



T.C.

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

YÜKSEK
LİSANS
TEZİ

ÖĞRETMENLERİN İŞ STRESİNİN
KURUMDAN AYRILMA NİYETİ VE
MESLEKİ BAĞLILIĞINA ETKİSİ

MELİKE ULUÇAY YALÇIN

EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI BİLİM DALI

Antalya, 2024

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**ÖĞRETMENLERİN İŞ STRESİNİN, KURUMDAN AYRILMA NİYETİ VE
MESLEKİ BAĞLILIĞINA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Melike ULUÇAY YALÇIN

Danışman: Doç. Dr. Gülnar ÖZYILDIRIM

Antalya, 2024

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçalardan gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanışında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım. Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

..... / /

Melike ULUÇAY YALÇIN

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Melike ULUÇAY YALÇIN'ın bu çalışması **30.07.2024** tarihinde jürimiz tarafından **Eğitim Bilimleri** Ana Bilim Dalı **Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi** Tezli Yüksek Lisans Programında **Yüksek Lisans Tezi** olarak **oy birliği** ile kabul edilmiştir

İMZA

Başkan : Prof. Dr. Ali SABANCI

.....

Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

Üye : Doç. Dr. Ahmet ŞAHİN

.....

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

Üye (Danışman) : Doç. Dr. Gülnar ÖZYILDIRIM

.....

Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

YÜKSEK LİSANS TEZİNİN ADI: Öğretmenlerin İş Stresinin, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılığına Etkisi

ONAY: Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun tarihli ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Güçlü ŞEKERCİOĞLU

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Yüksek Lisans öğrenimim boyunca değerli bilgilerini benimle paylaşan, takıldığım her noktada büyük bir sabır ve ilgiyle destek olan, akademik bilgisini ve desteğini asla esirgemeyen, bilgi birikimi ve bilimsel bakış açısıyla çalışmamın problem durumunu derinleştirmemi sağlayan çok değerli danışmanım Doç. Dr. Gülnar ÖZYILDIRIM'a teşekkürü bir borç bilirim. Yüksek Lisans sürecinde ders almaktan onur duyduğum, öğrencilerinin her zaman yanında olan ve kıymetli bilgi birikimlerini aktarmaktan keyif duyan Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalındaki tüm hocalarıma çok teşekkür ederim. Sürecin başından beri bana en büyük desteği veren, yorulduğum her anda beni sarıp sarmalayan canım yol arkadaşım, kıymetli eşim Evrim YALÇIN'a ve hayatımızın neşesi biricik kızımız Rüya'ma varlığı için sonsuz teşekkür ederim. Son olarak, bugünlere gelmemde en büyük emeği veren, aldığım tüm kararlarda yanımda olan, sevgilerini tüm kalbimle hissettiğim anneme, babama ve kardeşlerime ne teşekkür etsem azdır.

Melike ULUÇAY YALÇIN

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN İŞ STRESİNİN, KURUMDAN AYRILMA NİYETİ VE MESLEKİ BAĞLILIĞINA ETKİSİ

ULUÇAY YALÇIN, Melike

Yüksek Lisans Tezi Tezi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Gülnar ÖZYILDIRIM

Temmuz 2024, 109 sayfa

Bu çalışmanın amacı ortaöğretim öğretmenlerinin iş stresi, kurumdan ayrılma niyeti ve mesleki bağlılık durumlarıyla birlikte iş stresinin, kurumdan ayrılma niyeti ve mesleki bağlılıklarına etkisini belirlemektir. Araştırma bir nicel araştırma modeli olan ilişkisel tarama modeli ile yürütülmüştür. Araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim öğretim yılında Antalya'nın beş merkez ilçesindeki devlet ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan 6870 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma da iki aşamalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Birinci aşama da tabakalı örnekleme yapılmıştır, ikinci aşama da basit seçkisiz örnekleme yöntemlerinden yararlanılmıştır ve 483 öğretmen örnekleme dâhil edilmiştir. Veri toplama araçları olarak iş stresi ölçeği, kurumdan ayrılma niyeti ölçeği ve mesleki bağlılık ölçekleri kullanılmıştır. Veri analizinde SPSS 20.0 programı aracılığıyla parametrik ve nonparametrik testler uygulanmıştır (Bağımsız örneklemler için t-testi, ilişkisiz örneklemler için tek faktörlü varyans analizi (ANOVA), ilişkisiz ölçümler için Kruskal Wallis H-testi, basit korelasyon ve basit regresyon). Araştırma sonucunda ortaöğretim öğretmenlerinin iş stresi, kurumdan ayrılma niyetleri ve normatif bağlılıkları orta düzeydeyken, mesleğe yönelik duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve genel mesleki bağlılıkları yüksek düzeydedir. Ayrıca ortaöğretim öğretmenleri iş stresi, kurumdan ayrılma niyeti ve mesleki bağlılık konularında cinsiyet, mesleki kıdem, kurum türü ve okul türü değişkenleri açısından farklı boyutlarda istatistiksel olarak farklılaşırken, eğitim durumu değişkeni için hiçbir boyutta anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Son olarak, iş stresinin kurumdan ayrılma niyeti ve mesleki bağlılık değişkenlerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda, ortaöğretim öğretmenlerinin kurumda devamlılıklarını ve mesleki bağlılıklarını sağlamak için iş stresini azaltıcı önlemler alınması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: *İş stresi, kurumdan ayrılma niyeti, mesleki bağlılık, ortaöğretim öğretmenler*

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK STRESS ON TEACHERS' INTENTION TO LEAVE THE INSTITUTION AND PROFESSIONAL COMMITMENT

Master's Thesis, Department of Educational Sciences

Supervisor: Doç. Dr. Gülnar ÖZYILDIRIM

July 2024, 109 pages

The aim of the study was to determine the work-related stress, intention to leave the institution, and professional commitment of high school teachers and the effect of their work-related stress on their intention to leave the institution and professional commitment. The research was conducted with the correlational research study design, which is a quantitative research model. The population of the research consists of 6870 teachers working in public and private secondary education institutions in the five central districts of Antalya in the 2023-2024 academic year. In the research, two sampling methods were conducted. Firstly, stratified sampling was done, simple random sampling methods were used in the second stage and 493 high school teachers were included in the sample of the research. Work-related stress scale, intention to leave the organization scale, and professional commitment scale were used as data collection tools. Parametric and nonparametric tests were performed in data analysis through SPSS 20.0 program (t-test and one-way ANOVA for unrelated sampling, Kruskal Wallis H-test, bivariate correlation (Pearson correlation coefficient), and simple regression). As a result of the research, while high school teachers' work-related stress and intention to leave the institution and normative commitment were at medium levels, their emotional commitment to the profession, continuance commitment, and occupational commitment were at high levels. In addition, their work-related stress, intention to leave the institution and professional commitment differed statistically in terms of gender, professional seniority, institution, and school type variables although no significant difference was detected between the educational status groups at any dimensions. Finally, it was determined that job stress was a significant predictor of intention to leave the organization and professional commitment variables. In this context, measures should be taken to reduce work-related stress to improve the commitment of these teachers to the institution and the profession.

Key Words: Work-related stress, intention to leave the institution, professional commitment, secondary school teachers

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
BÖLÜM I	1
GİRİŞ.....	1
1.1 Problem Durumu.....	1
1.2 Araştırmanın Amacı.....	2
1.3 Araştırmanın Önemi	2
1.4 Araştırmanın Sınırlıkları	3
1.5 Araştırmanın Varsayımları	3
1.6 Tanımlar.....	3
BÖLÜM II.....	4
KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	4
2.1 Stres Kavramı	4
2.1.1 Stres Kavramının Önemi ve Etkileri	5
2.1.2. Stresin Fizyolojik Etkileri.....	6
2.1.2.1 Geçici Etkenlere Verilen Anlık Tepkiler.....	6
2.1.2.2 Kronik Stres ve Genel Uyum Sendromu	7
2.1.3 Stresin Psikolojik Etkileri.....	8
2.1.3.1 Öfke - Saldırganlık	8
2.1.3.2 Depresyon	8
2.1.3.3 Uyku Bozuklukları	9
2.2 İş Stresi	9
2.2.1 İş Stresinin Nedenleri	10
2.2.1.1 Bireysel faktörler	11
2.2.1.2 Örgütsel Faktörler.....	13
2.2.1.3 Çevresel Faktörler.....	14
2.2.2 İş Stresinin Sonuçları.....	14
2.2.2.1 Bireysel Sonuçlar.....	15
2.2.2.2 Örgütsel Sonuçlar	16

2.2.2.3 Çevresel Sonuçlar	16
2.3 Öğretmenlik Mesleğinde Stres Yaratan Faktörler	17
2.4. Öğretmenin İş Stresi Belirtileri	19
2.4.1. Öğretmenin İş Stresi Kaynakları	19
2.4.2. Öğretmenin İş Stresi Sonuçları.....	20
2.4.3. Öğretmenlerin İş Stresinin Engellenmesi	21
2.5. Örgütsel Bağlılık	24
2.5.1. Öğretmenlik Mesleği	25
2.5.2. Öğretmenlerde Bağlılık	27
2.5.3. Mesleğe Bağlılık.....	31
2.6. Kurumdan Ayrılma Niyeti.....	33
2.6.1. Kurumdan Ayrılma Niyetinin Tanımı	33
2.6.2. İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri ve Önemi.....	34
2.6.3. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları.....	35
2.6.4. Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti ve Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi.....	35
2.6.5. Öğretmenlerde İş stresinin İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi.....	36
2.6.6. İş Stresi ile Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişki.....	38
2.7. İlgili Araştırmalar	39
2.7.1. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	39
2.7.2. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	40
BÖLÜM III.....	42
YÖNTEM	42
3.1 Araştırma Yöntemi	42
3.2 Evren ve Örneklem.....	42
3.3 Veri Toplama Araçları.....	45
3.4 Verileri Çözümleme Yöntemleri	54
BÖLÜM IV	56
BULGULAR	56
4.1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	56
4. 2. Ortaöğretim Kurumu Öğretmenlerinin İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumlarına İlişkin Bulgular.....	57
4.3. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumlarına İlişkin Bulgular	58

4.4. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumlarına İlişkin Bulgular.....	59
4.5. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumlarına İlişkin Bulgular.....	60
4.6. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Mevcut Görev Yaptıkları Okullardaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumlarına İlişkin Bulgular	61
4.7. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Branş Değişkenine Göre İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumlarına İlişkin Bulgular	62
4.8. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Kurum Türü Değişkenine Göre İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumlarına İlişkin Bulgular.....	64
4.9. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Lise Türü Değişkenine Göre İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumlarına İlişkin Bulgular.....	65
4.10. Ortaöğretim Öğretmenlerinin İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumları Arasındaki İlişki Durumlarına İlişkin Bulgular	67
4.11. Ortaöğretim Öğretmenlerinin İş Stresinin, Kurumdan Ayrılma Niyetine Etkisine İlişkin Bulgular	67
4.12. Ortaöğretim Öğretmenlerinin İş Stresinin Mesleki Bağlılık Durumlarına Etkisine İlişkin Bulgular	68
BÖLÜM V	69
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	69
5.1 Sonuç ve Tartışma	69
5.2. Öneriler.....	73
KAYNAKÇA	74
EKLER	88
EK-1: UYGULANAN ANKET FORMU	88
EK-2: ÖLÇEK KULLANIM İZİNLERİ.....	93
EK-3 İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ İZNİ.....	94
ÖZGEÇMİŞ.....	95
İNİRİHAL ORANI.....	96
EK-6. BİLDİRİM SAYFASI.....	97
BİLDİRİM.....	97
EK-8 ETİK KURUL KARARI	98

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3. 1. Evren ve Örneklem Bilgileri	45
Tablo 3. 2. İş Stresi Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları ve Referans Değerler.....	47
Tablo 3.3. Mesleki Bağlılık Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları ve Referans Değerler	49
Tablo 3.4. İş Stresi Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları ve Referans Değerler.....	53
Tablo 4.1 Örneklem Grubunun Demografik Özellikleri	56
Tablo 4. 2. Ortaöğretim Kurumu Öğretmenlerinin İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumları.....	57
Tablo 4. 3. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumları.....	58
Tablo 4. 4. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumları.....	59
Tablo 4. 5. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumları.....	60
Tablo 4. 6. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Mevcut Görev Yaptıkları Okullardaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumları	61
Tablo 4. 7. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Branş Değişkenine Göre İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumları.....	62
Tablo 4. 8. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Kurum Türü Değişkenine Göre İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumları.....	64
Tablo 4. 9. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Lise Türü Değişkenine Göre İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumları.....	65
Tablo 4.10. Ortaöğretim Öğretmenlerinin İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumları Arasındaki İlişki	67
Tablo 4.11. Ortaöğretim Öğretmenlerinin İş Stresinin, Kurumdan Ayrılma Niyetine Etkisi ..	67
Tablo 4.12. Ortaöğretim Öğretmenlerinin İş Stresinin Mesleki Bağlılık Durumlarına Etkisi	68

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3. 1. Çalışmanın Evreninin Kümeleme Yöntemi İle Örneklemesi.....	43
Şekil 3. 2. İş Stresi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	48
Şekil 3.3. Mesleki Bağlılık Birinci Düzey Faktör Analizi	51
Şekil 3. 4. Mesleki Bağlılık İkinci Düzey Faktör Analizi	52
Şekil 3. 5. Kurumdan Ayrılma Niyeti Birinci Düzey Faktör Analizi.....	54



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu başlık altında araştırmanın problem durumuna, amacına, araştırma sorularına, önemine, varsayımlarına, sınırlılıklarına ve tanımlara ilişkin bilgiler sunulmuştur.

1.1 Problem Durumu

Eğitimde başarının en önemli ayaklarından birisi de hiç kuşkusuz kurumda çalışan öğretmenler ve idari personellerdir. Eğitim kurumlarında istenilen başarıya ulaşmakta kurumda çalışanların kuruma karşı olan tutumları ve davranışları, kurum performansı ve öğretmenlerin deneyim, bilgi birikimleri ile mesleki bağlılıkları önemli rol oynamaktadır (Özgenel ve Koç, 2020). Bir başka deyişle eğitim personelinin kurumdaki devamlılığının okulun işleyişine etkisi olduğu iddia edilebilir.

Birçok ülkede öğretmenlerin işten ayrılma ve kurum değiştirme nedeniyle eğitim süreçlerinde sorunlar yaşadıkları araştırmalarda ortaya konulmuştur (Ekonomik Politika Enstitüsü, 2019; Parliament of Australia, 2019). Bu durumun sebepleri arasında iş sürecindeki yaşadıkları gerginlik ve zamanla mesleğe yönelik bağlılıklarının azalması yer almaktadır (Chambers Mack, Johnson, Jones-Rincon, Tsatenawa ve Howard, 2019; Conley ve You, 2009). Öğretmenler birçok stres kaynakları ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bunlar arasında belki de en çok vurgulanan stres kaynağı meslektaş, öğrenci, veli ve okul yöneticileri ile iletişim sürecinde yaşadıkları sıkıntılardır (Collie, 2021). Farklı tarafları bir araya getirerek eğitim öğretim amaçları doğrultusunda uzlaştırmak yaşadıkları önemli stres kaynaklarından biri olarak görülmektedir. Bunun yanında eğitim faaliyetlerini yerine getirirken ihtiyaç duydukları kaynaklara erişememe ve kısıtlı zamanda farklı görevleri yerine getirme zorunluluğu onların baskı ve gerilim altında çalışmalarına neden olmaktadır (Elliott ve diğerleri, 2023; Jentsch ve diğerleri, 2023; Stiglbauer ve Zuber, 2018). Bu duygusal durum mesleğe bağlılıklarını azaltmakta ve kuruma olan bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir (Collie, 2021). Bu nedenle öğretmenlerin iş stresi, kurumdan ayrılma niyeti ve mesleki bağlılıkları arasında saptanacak olası ilişki eğitim öğretim faaliyetlerini nitelikli öğretmenlerle yürütmeye devamlılık sağlamak isteyen okul yöneticileri, eğitim politikacıları ve bu alanda çalışan araştırmacılara farklı bir bakış açısı sağlayacaktır. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve işten ayrılma niyetleri (Uştu ve Tümkey, 2017), ilköğretim ve liselerde görev yapan öğretmenlerin mesleki bağlılık ile örgütte kalma niyeti (Tak ve Çiftçioğlu, 2008), özel sektör çalışanlarının mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık

(duygusal, devamlılık ve normatif bağıllık) ve örgütten ayrılma niyeti arasındaki (Bayram ve Ceylan, 2006) ilişkileri inceleyen bazı çalışmalar olup, ortaöğretim öğretmenleri kapsamında ele alan çalışmalarının sınırlılığı nedeniyle, bu çalışmada ortaöğretim öğretmenlerinin hissettikleri iş stresinin, kurumdan ayrılma niyeti ve mesleki bağıllığına etkisini belirlemek amaçlanmaktadır.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada ortaöğretim kurumları öğretmenlerin hissettikleri iş stresi, kurumdan ayrılma niyeti ve mesleki bağıllık düzeyleriyle birlikte iş streslerinin, kurumdan ayrılma niyeti ve mesleki bağıllıklarına etkisini incelenmiştir. Araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Ortaöğretim öğretmenlerin hissettikleri iş stresinin, kurumdan ayrılma niyeti ve mesleki bağıllığı ne düzeydedir?
2. Ortaöğretim öğretmenlerin hissettikleri iş stresi, kurumdan ayrılma niyeti ve mesleki bağıllıkları
 - a. Cinsiyete
 - b. Mesleki kıdemine ve mevcut kurumdaki çalışma süresine
 - c. Eğitim durumuna
 - d. Kurum türüne (Devlet veya Özel)
 - e. Lise türüne (Ortaöğretim Kurumu Genel Müdürlüğüne Bağlı Liseler, Din Eğitimi Genel Müdürlüğüne Bağlı Liseler veya Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüne Bağlı Liseler) göre farklılaşmakta mıdır?
3. Ortaöğretim öğretmenlerin hissettikleri iş stresinin, kurumdan ayrılma niyetlerine etkisi nedir?
4. Ortaöğretim öğretmenlerin hissettikleri iş stresinin mesleki bağıllıklarına etkisi nedir?

1.3 Araştırmanın Önemi

Bu çalışma ile ortaöğretim öğretmenlerinin iş stresinin kurumdan ayrılma ve mesleki bağıllığına etkilerine yönelik elde edilen bulguların öğretmenlerin kurumlarındaki verimliliğini arttırmak yönünde uygulayıcılara yararlı olacağına inanılmaktadır. Ayrıca bu konu ile ilgilenen araştırmacılara da kaynaklık edeceği düşünülmektedir. Bu sayede Millî Eğitim Bakanlığının iş yerindeki olumsuz duygular nedeniyle yaşadığı doğrudan ve dolaylı kaybın etkisini azaltmak konusunda önlemler almasının gerekliliğini vurgulamak hedeflenmektedir. Öğretmenlerin mesleki bağıllıklarının yordayıcı değişkenlerinin bilinmesi,

mesleki çalışma ortamını daha verimli hale getireceği düşünülmektedir. Bu çalışma ayrıca, öğretmenlerin kıdem, eğitim durumu, cinsiyet, çalışılan okul türü gibi değişkenler açısından iş stresi, kurumdan ayrılma ve mesleki bağlılıkların belirlenmesi bakımından önem taşımaktadır.

Benzer ölçekler kullanılarak muhasebeciler (Büyükyılmaz, Vargün ve Uygurtürk,2020), sağlık çalışanları (Tekingündüz, Top ve Seçkin, 2015), öğretmenler (Klassen ve Chiu, 2011; Uştu ve Tümkaya, 2017) gibi meslek gruplarında araştırmaya benzer çalışmalar yapılmış fakat ortaöğretim öğretmenleri ile ilgili bir çalışmaya yazında rastlanılmamıştır. Bu sebeple bu araştırma öncelikli olarak ortaöğretim öğretmenlerinin iş stresi, mesleki bağlılık ve kurumdan ayrılma niyeti düzeyleri ile aralarındaki ilişkileri ortaya çıkarması bakımından ve öğretmenlerin bazı demografik özelliklerinin iş stresini, kurumdan ayrılma niyetlerini ve mesleki bağlılıklarını nasıl etkilediğinin ortaya çıkarılması bakımından önemlidir.

1.4 Araştırmanın Sınırlıkları

Araştırma 2023 – 2024 eğitim-öğretim yılında Antalya İli merkez ilçelerindeki Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerden belirlenen 493 öğretmenin görüşleriyle sınırlıdır.

1.5 Araştırmanın Varsayımları

Araştırma dahil olan katılımcıların veri toplama aracında yer alan sorulara içtenlikle yanıt verdiği varsayılmıştır.

1.6 Tanımlar

Öğretmen: Devlet ve özel ortaöğretim kurumunda çalışan öğretmenlerdir.

Ortaöğretim Kurumu Genel Müdürlüğüne Bağlı Liseler: Devlet ve özel öğretim kurumları bünyesinde yer alan Anadolu liseleri, Fen liseleri ve Sosyal Bilimleri liseleridir.

Din Eğitimi Genel Müdürlüğüne Bağlı Liseler: Anadolu İmam hatip liseleridir.

Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüne Bağlı Liseler: Devlet ve özel öğretim kurumları bünyesinde yer alan mesleki ve teknik liseleridir.

Kurumdan Ayrılma Niyeti: İşten ayrılma niyeti kavramıyla eş anlamlı olarak ele alınmıştır.

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu başlığı altında iş stresi, kurumdan ayrılma niyeti ve mesleki bağlılık kavramları ele alınmış ve ilgili kavramlara ilişkin araştırmalara yer verilmiştir.

2.1 Stres Kavramı

Stres kavramının kökeni, Latince "ectricitia" ve Eski Fransızca "estrece" sözcüklerinden gelmektedir (Sürgevil, 2006, s.9). Bu kavram ilk olarak 17. yüzyılda fizik alanında bir araştırmacı olan Robert Hooke tarafından alanyazına kazandırılmıştır (Aksoy ve Kutluca, 2005; 458). Kavramın ilk ortaya çıkışından günümüze kadar farklı şekilde tanımlanmaktadır. 17. yüzyılda felaket, bela veya mevsimsel olayları tanımlarken, 18. ve 19. yüzyıllarda ise anlam değişikliğine uğrayarak güç, baskı ve zorlama gibi kavramlara karşılık kullanılmaktadır (Sürgevil, 2006, s.9). Bu kavramın günümüzdeki kullanımına bakıldığında, yine bu kavramın birçok bilim insanı ve araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlandığı gözlemlenmektedir (Güler, 2013, s.12). Örneğin, Hans Selye, stresi, kişinin memnun edici olup olmadığına bakılmaksızın her türlü değişime uyum sağlama tepkisi olarak tanımlamıştır. Araştırmacıya göre stres, zihinsel bir durum değil, belirgin bir tepkidir ve stres tepkisini oluşmasında hem memnuniyet verici hem de sıkıntı verici durumlar etkilidir. İnsan bedeni, bu iki durum arasında ayrım yapamaz ve stres tepkisi her iki durumda da benzer şekilde ortaya çıkarmaktadır (Aydın 2008, s.2). Baltaş ve Baltaş (2008) ise bu kavramı organizmanın hem fiziksel hem de zihinsel kapasitesinin sınırlı olması ve baskı altında tutulmasından kaynaklanan bir durum olduğunu ifade etmişlerdir (s. 23). Alman fizyolog Pfluger, stresi, yaşam ihtiyaçlarını karşılamak için zararlı etkenlerden kaçınma ve kendini koruma çabası olarak ele almıştır (Balcıoğlu, 2005, ss.9-10)

Stres kavramı bazı kaynaklarda beden ile ilişkilendirilip beden stresi olarak da ele alınmaktadır. Beden stresini, insanın iç veya dış etkenlerden kaynaklanan zorlayıcı koşullara verdiği bir tepki olarak açıklanmaktadır. Beden, çeşitli zararlı etkenlerle karşılaştığında, genellikle fizyolojik ve psikolojik düzeyde tepki vermektedir. Mandler'in vurguladığı gibi, stres beden için bir tehlike sinyali olabilir ve bu durum, zararlı etkenlerin varlığında bedenin savunma mekanizmalarını harekete geçirmektedir. Maneghan ve Mullan'ın açıkladığı gibi, bedenin zararlı durumlarla başa çıkma yeteneğinin zayıfladığı durumlarda, stres daha belirgin hale gelir. Bu durumda, bedenin baş etme kapasitesi sınırlı olabilir ve stresin etkisi daha

yoğun hissedilebilir. Bu durum, bireyin genel refahını ve sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Sonuç olarak, beden stresi karmaşık bir olgudur ve hem dış hem de iç faktörlerden etkilenir. Bu nedenle, stresin etkilerini anlamak ve yönetmek için bireyin bedenine ve zihnine dikkatlice bakmak önemlidir (Karahan, Gürpınar ve Özyürek, 2007, s.30).

2.1.1 Stres Kavramının Önemi ve Etkileri

Geçmişten bugüne stres, insan yaşamının önemli bir faktör olmuş; stresi anlama ve onu yönetebilme bilim dünyasında da dikkate değer bir araştırma konusu haline gelmiştir. Teknolojik ilerlemeler, stresin incelenmesinde yeni perspektifler sunmuş ve bu alandaki araştırmaları hızlandırmıştır. Stres kavramını bilimsel olarak ayrıntılı incelemek, zaman içinde insan üzerindeki etkilerini anlamak için gereklidir (Ferhanoğlu, 2009, s.34). Bu gereklilik dikkate alınmış olacağından, stresin etkileri ve önemi gün geçtikçe daha fazla anlaşılır hale gelmektedir (Atkinson, Atkinson, Smith, Bem ve Nolen, 2006, s.489).

İnsanların yaşamları boyunca deneyimledikleri çeşitli uyarıcılar, fiziksel ve ruhsal olarak sürekli etki altında oldukları bir gerçektir. Bu uyarıcılar, insanların sağlık ve refahlarını ve genellikle dengeyi etkileyebilir (Gerrig ve Zimbardo 2014, ss.1-2). Tanınmış bir kişi intihar girişiminde bulunduğunda, genellikle o kişinin toplum baskısından bunaldığı söylenir. Bu durumda, stresin psikolojik ve duygusal sağlık üzerindeki etkileri daha net bir şekilde görülebilmektedir. Ancak, stres sadece bu tür aşırı durumlarda değil, günlük yaşamın bir parçası olarak da önemli bir rol oynamaktadır (Atkinson ve diğerleri, 2006, s.489).

Stresten tamamen kaçınmak neredeyse imkânsız gibi görünmektedir (Atkinson ve diğerleri, 2006, s.489). Çünkü insanlar yaşamları boyunca çeşitli stres faktörleriyle karşılaşacaklardır. Ancak, bu stres faktörlerine nasıl tepki verdikleri ve nasıl başa çıktıkları, genel sağlık ve mutluluk düzeylerini belirlemede önemli bir faktördür (Gerrig ve Zimbardo 2014, ss.1-2). Stresle başa çıkmak için bireyin uygun stratejiler geliştirildiğinde ve destek alındığında yaşam kalitesi artırılabilir ve stresin olumsuz etkiler azaltılabilmektedir (Balcıoğlu 2005, ss.9-10). Bu sebeple, bireylerin stresle başa çıkma stratejilerini geliştirmeleri ve stres yönetimi konusunda destek almaları, sağlıklı bir yaşam sürmelerine yardımcı olabilmektedir (Atkinson ve diğerleri, 2006, s.489). Bununla birlikte stresin etkileri konusunda farklı bakış açıları bulunmaktadır. Bunlardan birisi stresin etkilerini bireyin stresle başa çıkma yeteneklerine, stresin türüne ve düzeyine göre farklılaştığını iddia etmektedir. Stres düzeyi açısından ise orta düzeyde stres, kişisel ve profesyonel gelişime katkıda bulunabilirken,

yüksek düzeyde ve sürekli stres, sağlık üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir (Keser, 2013, s. 3).

Diğer bakış açısı ise stresi genellikle olumsuz olaylarla ilişkilendirilip ve onların etkisi altında insanların denge ve uyumunu bozan bir faktör olarak görülse de aslında stresin iki farklı türü olduğunu vurgulamaktadır. Bunlar distres ve eustressdir. Distres, genellikle sıkıntı veren ve negatif sonuçlara yol açan stres türüdür. Eustress ise, kişiyi motive eden ve pozitif sonuçlar doğuran strestir (Gerrig ve Zimbardo 2014, ss.1-2). Belki de bu sebeple, Çin kültüründe, stres kavramı sadece tehlikeyi değil, aynı zamanda fırsatı da içermektedir. Bu, zorlukların üstesinden gelmenin yanı sıra, bu zorluklarla başa çıkmanın getirdiği faydaları da içermektedir (Gökdeniz, 2005, s.147).

Bu araştırma kapsamında stres kavramı, insan ve diğer canlıların bedenlerinde ciddi psikolojik ve fizyolojik etkilere neden olabilen bir faktör olarak ele alınmaktadır. Ferhanoğlu (2009) stresin sebep olduğu psikolojik ve fizyolojik etkiler yönetilemediğinde, sağlık üzerinde olumsuz etkileri ortaya çıkabileceğini vurgulamaktadır. Bu reaksiyonlar hem fiziksel hem de psikolojik düzeyde bir dizi olayı tetikler. Ancak stres tepkisinin fiziksel belirtileri sıklıkla benzer olsa da psikolojik belirtiler kişiye ve çevresel koşullara bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir (Ferhanoğlu, 2009, s.34).

2.1.2. Stresin Fizyolojik Etkileri

Stres altında olan canlılar, bedenlerinde çeşitli fizyolojik tepkiler sergilerler. Stres etkisi altında olan organizmalar, uyum sağlamak ve dengelerini korumak için çeşitli mekanizmaları devreye sokmaktadırlar (Bingöl, 2013, s.27).

2.1.2.1 Geçici Etkenlere Verilen Anlık Tepkiler

Hayvanlar gibi insanlar da tehlike karşısında kendilerini savunmak için çeşitli tepkiler verirler. Birçok hayvan türünün varlığı milyonlarca yıl öncesine dayandığı için, bu tepkilerin evrimsel olarak eski olduğunu bilinmektedir 1920'lerde, Walter Cannon, insanların ve hayvanların tehditkâr uyarıcılara nasıl tepki verdiklerini bilimsel olarak araştırmıştır. Cannon, organizmanın beynini kendini savunmak ya da kaçmak için kullandığını ortaya koymuştur ve bu tepkiye "savaş ya da kaçış" tepkisi adını vermiştir (Şengün, 2012, s.40).

Beyinde "savaş ya da kaçış" tepkisini tetikleyen bir olaylar zinciridir. Bu tepkilere yol açan ilk adım, organizmanın iç veya dış uyaranları stresli veya tehdit düzenleyici olarak değerlendirmedir. Gelen nesnenin tehdit olarak değerlendirilmesi durumunda amigdala

devralınacaktır. Amigdala, beyin içinde limbik sistemin bir parçası olarak bulunur ve stresi algılamak için harekete geçer. Daha sonra, beyindeki önemli bir bölge olan hipotalamus, vücudu mücadeleye hazırlamak için harekete geçirilir. Hipotalamus, otonom sinir sistemindeki sempatik sistem ve parasempatik sistem gibi organların kişinin kontrolü dışında çalışmalarına neden olur. Bu organlar CNS ve PSS tarafından kontrol edilmektedir. Stresle karşılaşıldığında, SSS devreye girer ve bir dizi fizyolojik tepkiyi başlatır. Solunum hızı artar, bu da daha fazla oksijen alınmasına ve baş dönmesine neden olabilir. Kalp atışları hızlanır ve kan basıncı yükselir, böylece hayati organlara daha fazla kan pompalanır. Ayrıca, kandaki alyuvar sayısı artar, bu da beyin ve kaslara daha fazla oksijen taşınmasını sağlamaktadır. Karaciğer, vücuda gerekli enerjiyi sağlamak için depoladığı glikozu serbest bırakarak kana gönderir. Kaslar, daha fazla oksijen alması için boğaz ve burun geçitlerini açarlar ve kas gerilimi artar. Bu süreçte, sindirim gibi acil olmayan faaliyetler azaltılır ve sindirim organlarından kaslara ve beyne kan yönlendirilir. Gözbebekleri genişler, böylece daha fazla ışık alabilirler. Sempatik sinir sistemi, adrenal medulla adı verilen böbrek üstü bezinin etrafındaki adrenal bezleri uyarak adrenalin ve noradrenalin hormonlarının salınımını artırır. Bu hormonlar, vücudun stresle başa çıkmasına yardımcı olur. Hipotalamus, hipofize sinyal göndererek adrenokortikotropik hormon (ACTH) salgılanmasını sağlar. ACTH, adrenal korteksi uyarak kan şekerinin serbest bırakılmasını kontrol eder ve vücudun çeşitli organlarına acil durumlara uyum sağlayan hormonların salınımını tetikler. Bu çeşitli stres hormonlarının ve sempatik sinir sisteminin etkileşimi, "savaş veya kaç" tepkisini oluşturmaktadır (Plotnik, 2009, ss.484-485).

2.1.2.2 Kronik Stres ve Genel Uyum Sendromu

Endokrinolog Hans Selye, 1930'ların sonlarında yaptığı incelemelerin sonucunu, yüksek stres atfedilen savaş ya da kaçış tepkisinin sürekli etkinleşmesini Genel Uyum Sendromu olarak tanımladı. Bu yanıt, kronik tedavi, artan psikosomatik hastalık riskinin ilerlemesidir (Plotnik, 2009, s.487).

Alarm aşaması, bedenin kısa süreli bir uyarılma dönemine hazırlandığı evre olarak tanımlanmaktadır. Sempatik sistemin aktivasyonu ile savaş ya da kaçış tepkisinin bir parçası olan görünür tepkiler tetiklenir. Alarmin tepkisi, fiziksel veya zihinsel bir tehlike taraması vücut tarafından başlatılır (Özyurt, 2008, s.8). Eğer yaşanan stres devam ederse, beden direnme aşamasına girer, bu da vücudun normal seviyelerinin üzerinde bir direnç geliştirdiği zamandır. Vücut, bu sürekli stresle başa çıkmak için büyük bir direnç göstermektedir (Demirkıran, 2007, s.27).

Stres etkenleri devam ederse ve yeterince yoğunsa vücut soğuma aşamasına girer. Bu süre boyunca vücut, uyurken veya dinlenirken bile yalnızca sınırlı nefes alabilir, ancak hasar önemlidir. İç organların bileşimi ve stabilitesi zayıflaması, kişinin mevcut olduğu ve diğer stresli uyaranlara karşı dağılımları hale getirir. Tükenme sırasında kişi abone olabilir, konsantre olmakta yoğunlaşabilir, gergin hissedebilir, her şeyin anlamsız olduğunu düşünebilir. Hatta, kişi bu durum baş edemeyebilir ve hayatını kaybedilebilir (Baki, 2011, s.9).

2.1.3 Stresin Psikolojik Etkileri

Kısa süreli stres, genellikle insan sağlığı açısından önemli değildir. Ancak insanlar uzun süreli stresle baş edemediklerinde fiziksel enerjileri tükenir ve bunun sonucunda kaygı, korku ve uyku sorunları gibi rahatsızlıkların görülme riski artar. Bu durum, bağışıklık sisteminin zayıflamasıyla birlikte iyileşme sürecini olumsuz etkileyebilir ve mide hastalıkları ile kanser gibi ciddi sağlık sorunlarına yol açabilir. Stresin neden olduğu çok sayıda zihinsel bozukluk arasında en yaygın olanlar öfke, saldırganlık ve uyku sorunlarıdır (Smith, 2020, ss. 345-359).

2.1.3.1 Öfke - Saldırganlık

Öfke deneyimi ve bunun sonucunda ortaya çıkan saldırganlık arzusu, stresin en bilinen etkilerindedir. Bilim insanları tarafından yürütülen laboratuvar araştırmaları, bazı organların insan bölümlerine karşı saldırgan bir üne sahip olduğu, elektrik şoklarına maruz kaldıklarını veya yiyecek arkadaşlarının bulunduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca bir çift hayvanın kaçmasını engelleyen bir kafese tabi tutulduklarında çatışmaya girdikleri, çatışma sona erdiğinde şokun da sona erdiği görülmüştür. Stresin insanların üzerindeki etkileri hayvanların üzerindeki etkilere benzerdir. Çocukların saldırganlıklarının, hayal kırıklıkları veya engellenen arzuları tarafından tetiklendiği söylenmektedir. Yetişkinlerde bu durum biraz farklı olabilir; çocuklarda genellikle saldırgan davranışlar hakkında daha çok kelimelerle konuşurlar (Atkinson ve diğerleri, 2006, s.496).

2.1.3.2 Depresyon

Depresyon, üzüntü, varlığı, sıkıntı, ilgisizlik, keyifsizlik, kaygı, tembellik veya enerji eksikliği belirtileriyle ortaya çıkan huzursuzluk için kullanılan genel bir terimdir. Bu kavramın ileri boyutlardaki etkisi iş kaybına yol açmaktadır (Balcı, 2014, s.18).

Dünya Sağlık Örgütü'nün açıklamalarında depresyonun gezegendeki en büyük hastalık türü olduğu vurgulanmaktadır. İngiltere'de depresyon nedeniyle intihara bağlı ölüm oranı, trafik kazalarına bağlı ölüm oranından daha yüksektir. Türkiye'de yaklaşık 4 milyon kişinin de depresyon virüsüne maruz kaldığı tahmin edilmektedir (Tarhan 2014, s.102).

2.1.3.3 Uyku Bozuklukları

Uyku insanların en elzem gereksinimlerindenidir. Uyku süresi kişiye özgü olup bebeklerde genellikle 16-18 saat, çocuklarda ise bu süre 6-8 saat arasındadır. Ancak strese bağlı olarak bu düzen bozulabilir ve uyku güçlüğü, sürekli uyanma gibi sorunlar ortaya çıkabilir. Sabahları kendini dinlenmiş hissetmeyenler, gün boyunca yorgun hissedebilirler. Bu durumun uzun süre devam etmesine izin verildiğinde, kronik yorgunluk gelişebilir ve dikkat dağınıklığı, dağılım güçlüğü, dikkat kaybı ve odaklanma eksikliği gibi tıbbi sorunlar ortaya çıkabilir (İlter, 2014, s.63).

2.2 İş Stresi

Stres, Türk Dil Kurumu sözlüğünde "ruhsal gerilim" olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte, literatürde stres kavramı için birçok farklı tanım bulunmaktadır. İlgar (2001), stresi, vücudun bilinçaltının tehdit olarak algıladığı durumlara karşı verdiği tepki olarak tanımlamaktadır. Bu tanım, stresin bir tür savunma mekanizması olduğunu vurgulamaktadır.

Selye (1974), stres kavramını daha geniş bir perspektiften ele alarak, vücudun herhangi bir baskıya karşı verdiği genel ve spesifik olmayan bir tepki olarak tanımlar. Selye'ye göre, stres sadece olumsuz olaylar karşısında değil, aynı zamanda olumlu değişiklikler karşısında da ortaya çıkabilir. Vücudun bu genel tepkisi, hormonal, fiziksel ve psikolojik değişiklikleri içerir. Örneğin, sınav stresi, bir iş görüşmesi veya evlenme gibi olumlu bir olay bile stres tepkisini tetikleyebilir. Bu farklı tanımlar, stresin çok yönlü bir kavram olduğunu ve her bireyin stresi farklı şekillerde deneyimlediğini göstermektedir. Genel olarak, stresin tanımlanmasında ortak nokta, vücudun ve zihnin bir tehdit veya baskı karşısında verdiği tepki olmasıdır.

İş yaşamında, bireyler korku, heyecan, mutluluk ve sıkıntı gibi çeşitli duygusal tepkiler yaşayabilmektedirler (Aksu, 1998). İş stresi de bu duygulardan biri olduğu öne sürülebilir. Stres, hayatın her anında ortaya çıkabilen bir durumdur. Hayatı tehdit eden herhangi bir olay stres yaratabilmektedir. Stresin kaynağı birçok faktöre dayanabilir, çünkü

yaşam dengesini bozan herhangi bir durum stres oluşturabilmektedir. İş stresi, çalışanın işin yoğunluğunun artması, çalışma düzeninin bozulması gibi olaylar neticesinde onun psikolojik ve fizyolojik koşullarındaki değişme ya da kişinin zihin ve beden olarak normal işlevinden sapmaya zorlanması olarak tanımlanabilir (Beehr ve Newman, 1978, ss.669- 670). Günümüzde değişen yaşam ve iş koşulları, stresin yaygınlaşmasına neden olmaktadır. İş stresi, günlük yaşamda stresin ana nedenlerinden biridir. İnsanlar, bireysel ve toplumsal fayda sağlamak için farklı organizasyonlarda çalışırlar. Bu süreçte, bireyler işlerine emek harcamakta, çaba ve zaman ayırmakta ve karşılığında hem bireysel hem de toplumsal fayda sağlamaktadırlar. Ancak, iş yerindeki görevleri yerine getirirken çeşitli durumlar ve olaylar deneyimlemekte ve bu da onlar üzerinde iş stresine neden olabilmektedir (Arslan, 2004).

İş stresi, bir iş ortamında karşılaşılan zorluklar olarak da tanımlanabilmektedir. Başka bir deyişle, iş stresi; çalışma ortamında ortaya çıkan yeni veya tehdit edici unsurlara verilen tepkidir (Aksu, 1998). Tokay (2000) ise iş stresini bireyin çevre ile olan ilişkisini temsil eden, bireysel farklılıklardan ve psikolojik süreçlerden etkilenen, bireye aşırı psikolojik veya fiziksel talepler yükleyen, dış çevrenin, durumun veya olayın sonucu olarak ortaya çıkan bir tepki olarak da ele alınmaktadır.

İş stresi, aynı zamanda örgütsel stres veya mesleki stres olarak da bilinmektedir. Günümüzde, iş stres her meslek grubunda yaygın olarak görülebilmektedir. İş yaşamında stres hem örgüt üyeleri hem de yöneticileri için oldukça önemlidir. Sağlıklı bir iş ortamının olmaması durumunda, örgüt üyeleri kendilerini karmaşık bir durumun içinde olduklarını hissedebilmektedirler. Bu his de hem örgüt üyelerini hem de yöneticilerini stres altına sokabilmektedir (Öçalan, 2003). Stres, bireyin performansını etkileyebilir ve dolayısıyla örgütün verimliliği üzerinde de etkili olabilmektedir (Aksu, 1998). Örgüt üyelerinin sağlığının zarar görmesi durumunda, örgüte harcadıkları emek, zaman ve çaba azaltan bir etmen haline gele. Sonuç olarak, işlerin aksamaya başlamasıyla birlikte örgüt zarar görebilmektedir (Öçalan, 2003).

2.2.1 İş Stresinin Nedenleri

Stres, hayatın içinde sık sık karşılaşılan bir durumdur. Stres, farklı meslek gruplarında da kendini gösterebilmektedir. Stres konusunun önemli olması, iş stresinin nedenlerinin çeşitli açılardan incelenmesini gerektirmektedir. İş stresinin kaynaklarını, örgütlerin içinden, dışından, örgüt üyelerinden ve örgüt içindeki gruplar oluşturmaktadır (Ferhanoğlu Alkaya, 2009).

2.2.1.1 Bireysel faktörler

Stresin kaynağı genellikle bireyin kendisi olabilmektedir. İş stresini tetikleyen bireysel faktörler, bireyin biyolojik veya psikolojik yapısıyla ilişkilendirilebilir. İş stresini oluşturan bireysel faktörler arasında, bireyin yaşam tarzı, aile problemleri, maddi sıkıntılar, yaş ve kişilik gibi unsurlar bulunmaktadır. Bireyin çalışma hayatında yaşadığı stres, genellikle bireyin yaşam tarzından kaynaklanabilmektedir. Bireyin hayatının ne kadar hareketli veya durgun olduğu, iş stresi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Yapılan araştırmalar, bir bireyin ortalama haftalık çalışma saatinin 40 saat olduğunu ve iş dışında geçirdiği 128 saatlik süre geçirdiği düşünüldüğünde, bu süreçte yaşadığı sorunların ve olayların, bireyin iş yaşamını etkilediğini göstermektedir (Ferhanoğlu Alkaya, 2009).

Aile içinde yaşanan sorunlar, iş hayatını önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Aile sorunlarının birçoğu, aile üyelerinin bazı ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanamamasından kaynaklanmaktadır. Çalışan bireylerde stres yaratabilecek aile sorunları arasında, eşin ölümü, boşanma, aile üyelerinin hastalığı, eşler arasındaki uyumsuzluk gibi durumlar bulunmaktadır. Çünkü iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki dengesizliğin ve beklentilerin farklı olmasının stresi artırabileceğine inanılmaktadır. Aile bireyleri arasındaki ilişkiler, çalışan bireylerin stres seviyelerini artırabilir veya azaltabilmektedir (Ferhanoğlu Alkaya, 2009).

Maddi sıkıntılar, çalışan bireylerin iş hayatında stres yaşamasına neden olabilmektedir. Aile üyelerinin ihtiyaç ve isteklerinin karşılanamaması, çalışan bireyde stres oluşturabilmekte ve bu durum iş yaşamını da etkileyebilmektedir (Bağ, 2012).

Bireyin yaş ve cinsiyet gibi demografik özellikleri iş yaşamında stresin ortaya çıkmasında etkili olabilmektedir. Özellikle orta ve ileri yaş grubundaki çalışanlar, yaşla ilgili stresle daha fazla deneyimleyebilmektedirler. Bu yaş gruplarında, fiziksel ve zihinsel değişimlerin olması yaygındır. Yaş ilerledikçe, çalışma koşullarına uyum sağlamakta zorlanma ve buna bağlı olarak duygusal zorluklar yaşama eğilimi artabilmekte, bu da iş hayatında stresi düzeyini yükseltebilmektedir (Karabacak, 2010). Cinsiyet, iş stresi üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilmektedir. Bazı araştırmalar, kadınların iş stresi yaşama olasılığının erkeklere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir (Arslan, 2004).

Kişiliğin iş stresi üzerinde etkisi olduğu ortaya konulmuştur. Bireylerin olayları ve durumları algılama biçimleri kişiliklerine göre değişiklik göstermektedir. Farklı kişilik özelliklerine sahip bireyler, stresle başa çıkma şekillerinde de farklılıklar

gösterebilmektedirler (Ferhanoğlu Alkaya, 2009). Bununla birlikte, bireyin kişilik özelliklerine göre işlerindeki stres düzeyleri değişebilmektedir. Örneğin, bir çalışan işini kaybetmekten endişe duyarken, diğer bir çalışan aynı durumu yeni fırsatlar olarak görmektedir. Friedman ve Rosenman'ın yaptığı çalışmada insanları kişiliklerine göre iki grup olarak sınıflandırdığı bilinmektedir: Tip A ve Tip B (Ok, 2006).

Friedman ve Rosenman, A tipi kişilik özelliklerini başarı odaklı, rekabetçi, stres altında hızlı yaşamaya eğilimli bireyler olarak tanımlamışlardır. Bu kişiler, genellikle zamanla yarışırken, işleri hızla bitirmek ve sürekli olarak yeni hedeflere ulaşmak için çaba göstermektedirler. Ayrıca, genellikle sabırsız, öfkeli ve aceleci olabilirler. İlişkilerinde belirli bir zayıflık gösterebilmekte ve sık sık başkalarının sözünü kesme ve hareket halinde olma eğiliminde olmaktadır. Bu özellikler, A tipi kişiliklerin yaşam tarzını ve davranışlarını şekillendirmektedir (Aktaş, 2001).

A tipi kişilik özellikleri olan insanlar genellikle hırslı, rekabetçi ve sonuç odaklıdır. Onlar için zaman önemlidir ve genellikle aceleci davranmaktadırlar. Sabırsızlık, hedeflerine ulaşma isteklerinden kaynaklanabilmektedir. Sosyal ve aile hayatlarını işlerine göre önceliklendirmekte, çünkü başarıya odaklanmaktadırlar. Bu kişiler genellikle liderlik rollerini tercih etmekte ve kendi yeteneklerini kanıtlamak konusunda istekli olmaktadır. Başkalarının fikirlerini dinlemek yerine, kendi görüşlerini belirtmeyi tercih etmekte ve jest ve mimiklerle konuşarak kararlılıklarını vurgulamaktadırlar. Rekabetçi doğaları, diğerleriyle sürekli bir yarış içinde olmalarına neden olabilmekte ve başarılarını takdir edilmeyi beklemektedirler. Bu özellikler genellikle yöneticilerde daha belirgin olarak görülmektedir (Ferhanoğlu Alkaya, 2009).

Öte yandan, B tipi kişilik, A tipi kişiliğin karşıtıdır (Karabacak, 2010). B tipi kişilik sahipleri, genellikle duyarlı, sabırlı ve düzenli çalışan bireylerdir. Onlar, zamanı önemsemekte ve hayattan zevk almaya odaklanmakta, sağlık ve rahatlık konularına dikkat etmektedirler. Bu nedenle, B tipi kişilik sahiplerinin genellikle örgütte başarılı liderler ve yöneticiler olarak ortaya çıktığı gözlemlenmektedir (Ferhanoğlu Alkaya, 2009). B tipi kişilik özellikleri taşıyan çalışanlar ve yöneticiler, örgüt içinde karar alırken genellikle sakin ve rahat bir tavır sergilemektedirler. Bu yaklaşım, genellikle başarı ve iş verimliliğinde artışla sonuçlanmaktadır. B tipi kişilik sahipleri, stresten kolayca kurtulabilme yeteneklerine sahiptirler (Tokay, 2000).

A tipi ve B tipi kişilikler arasındaki iş stresi konusundaki farklar oldukça ilginçtir. A tipi kişilik özellikleri taşıyan bireylerin stresle daha fazla mücadele ettiği ve iş yaşamında bu kişilik tipindeki çalışanların daha yüksek iş stresiyle ilişkilendirildiği bilinmektedir (Aktaş, 2001). Friedman ve Rosenman'ın çalışmasında ise A tipi kişilere sahip oldukları strese daha duyarlı olduklarını, ancak B tipi kişilere sahip oldukları örgütlü sağlıklı ilişkiler olduğu için stresten kaçındıklarını ortaya çıkardıklarını göstermektedir (Tokay, 2000).

2.2.1.2 Örgütsel Faktörler

İş stresinin nedenleri arasında örgütsel faktörler önemli bir yer tutmaktadır. Bir örgütte çalışanlar, örgütün bazı özelliklerinden kaynaklanan stres unsurlarıyla karşılaşabilmektedirler. Bunlar arasında işten çıkarılma endişesi, yöneticilerle ilişkilerde sorunlar, çalışma saatlerinin yoğunluğu, terfi edememe, monoton işler, iş belirsizliği, rol çatışmaları ve başarısızlık korkusu gibi etkenler yer almaktadır. İş stresine etki eden örgütsel faktörlerin çeşitliliği oldukça geniştir (Şahin, 2012, s.52; Demirel, 2014, s.34). Bu konuda literatürde yapılan gruplamalar da mevcuttur.

Örgütsel faktörler, iş stresine etki eden birçok etkeni kapsar. Modern iş dünyasında, teknolojik ilerlemeler de çalışanlar için bir stres kaynağı olabilir. Örgütlerin rekabet edebilmek için teknolojiye ayak uydurması gerekir. Bu durumda teknolojik bilgi ve uzmanlığa ihtiyaç duyulur. Bunların eksikliği de örgütsel stresi artırabilir. Sınırlı kariyer gelişme imkanları da iş stresini artırabilir (Karaca, 2020, ss.123-134; Yıldırım, Demir, 2019, ss.56-67).

Luthans (1992) ise örgüt kaynaklı stresin sebeplerini dört ana grupta incelemiştir: Örgütsel faktörler, iş stresinin temel nedenleri arasında yer alır ve çeşitli şekillerde çalışanları etkiler. Bu faktörler şunları içerebilir (s. 103):

- a) Örgütsel politikalar ve stratejiler: Adaletsiz başarı değerlendirmeleri, ücret eşitsizlikleri, katı örgütsel ve bürokratik kurallar, gerçekçi olmayan iş tanımları, ekonomik zorluklar, sürekli değişen görevler gibi faktörler stresi artırabilmektedir.
- b) Örgüt yapısı: Merkeziyetçilik, kararlardan dışlanma, çalışan-yönetici çatışmaları, rol belirsizliği, terfi fırsatlarının azlığı, aşırı uzmanlaşma gibi etkenler stresi artırabilmektedir.

- c) Örgütsel süreçler: Sıkı kontroller, yetersiz iletişim, geri bildirim eksikliği, bilgi kısıtlılığı, cezalandırıcı değerlendirme sistemleri gibi faktörler de stresi artırabilmektedir.
- d) Çalışma ortamı koşulları: Kalabalık ofisler sıcaklık veya soğukluk, aydınlatma eksikliği, mevcut kimyasallar ve salınım gibi faktörlerin çalışanların stres düzeylerine etki etmektedir.

2.2.1.3 Çevresel Faktörler

Bireyin iş yaşamında stres yaşaması, sadece kişisel ve örgütsel faktörlerden kaynaklanmaz; çevresel etmenler de önemli bir rol oynamaktadır. Bu çevresel faktörler arasında ülke ve dünya ekonomisinin durumu, yaşanılan şehirdeki çevresel sorunlar, komşuluk ilişkileri, ulaşım sorunları, teknolojik ilerlemeler, yaşam tarzı ve kuşaklar arası farklılıklar gibi unsurlar bulunmaktadır. Hava, gürültü ve su kirliliği gibi çevresel faktörler yaşam kalitesini düşürebilmekte ve bireylerin iş ve özel yaşamlarında stresi artırabilmektedir. Örneğin, kötü komşuluk ilişkileri, aile sorunları veya arkadaşlık ilişkilerindeki sıkıntılar sosyal yaşamı olumsuz etkileyebilmekte ve bireylerin iş yaşamında da ilişki kurmalarını zorlaştırabilmektedir. Ulaşım sorunları da iş ve özel yaşamda stres yaratabilmekte; uzak mesafeler arası seyahatler ve düzensiz çalışma saatleri uyku düzenini bozabilmekte ve gelecek kaygısına yol açabilmektedir. Ayrıca, makro düzeydeki faktörler de bireylerin gelecek kaygısı yaşamasına neden olabilmektedir. Ülke ve dünya ekonomisindeki krizler, hükümet değişiklikleri veya enflasyon gibi durumlar, bireylerin işlerini ve geleceklerini belirsizlikle karşılamasına sebep olabilmektedir. Bu tür belirsizlikler, iş performansını etkileyebilir ve stresi artırabilmektedir. Tüm bu çevresel faktörler, bireylerin yaşamında belirsizlikler yaratarak hayattan zevk almalarını engelleyebilmekte ve tutumlarını ve davranışlarını istikrarsızlaştırarak stresi artırabilmektedir (Karabacak, 2010, s.45; Kaya, 2021, ss.89-102). Çevresel faktörler, bireylerin iş yaşamında stres yaşamasını dolaylı yollardan etkileyebilmektedir.

2.2.2 İş Stresinin Sonuçları

İş stresi, çeşitli faktörlerden kaynaklanabilir ve genellikle bireysel, örgütsel ve çevresel sonuçlar doğurmaktadır. Bireysel sonuçlar, çalışanın kendi özelliklerinden kaynaklanan stresle ilgili sonuçlardır. Örneğin, iş stresi nedeniyle sağlık sorunları yaşamak veya motivasyonun azalması gibi durumlar bireysel sonuçlara örnektir. Örgütsel sonuçlar, iş ortamının yapısal veya kültürel özelliklerinden kaynaklanan stresle ilgili sonuçları

içermektedir. Örneğin, kötü yönetim veya iş yükünün fazla olması örgütsel stres nedenlerine örnektir. Çevresel sonuçlar ise, işin dış etkenlerinden kaynaklanan stresle ilgili sonuçları ifade eder. Örneğin, ekonomik belirsizlikler veya rekabetçi bir iş ortamı çevresel stres faktörlerine örnektir. Bu sonuçlar genellikle iş performansında düşüş, iş tatminsizliği ve sağlık sorunları gibi olumsuz etkilerle kendini göstermektedir (Zonana, 2011).

2.2.2.1 Bireysel Sonuçlar

İş stresi, genellikle bireylerin fizyolojik, psikolojik ve davranışsal açıdan sorunlar yaşamasına neden olabilmektedir. Fizyolojik sonuçlar, stresin beden üzerindeki etkilerini ifade etmektedir ve genellikle yorgunluk, baş ağrısı, sindirim problemleri gibi belirtilerle kendini gösterebilmektedir. Psikolojik sonuçlar, stresin zihinsel sağlık üzerindeki etkilerini içerir ve anksiyete, depresyon, duygusal bunalım gibi durumları kapsamaktadır. Davranışsal sonuçlar ise, stresin bireyin davranışlarını etkilemesi anlamına gelmekte ve öfke nöbetleri, uyku bozuklukları, sosyal izolasyon gibi tepkilerle ortaya çıkabilmektedir. Bu sonuçlar genellikle iş performansında düşüşe, ilişkilerde sorunlara ve genel yaşam kalitesinde azalmaya yol açabilmektedir (Zonana, 2011).

Fizyolojik sonuçlar, iş stresine bedenin verdiği tepkileri ifade etmektedir. İş stresinin fizyolojik etkileri genellikle bireylerin fiziksel sağlığında bozulmalara yol açabilmektedir. Bu sonuçlar arasında dolaşım sistemi rahatsızlıkları, baş ağrıları, yorgunluk hissi, sindirim sistemi problemleri, bel ağrıları, uyku düzensizlikleri ve bağışıklık sistemi sorunları yer almaktadır. İş stresine maruz kalan çalışanlarda bu fiziksel belirtiler sıklıkla gözlemlenebilmekte ve genellikle iş performansında düşüşe, motivasyon eksikliğine ve genel yaşam kalitesinde azalmaya neden olabilmektedir (Arslan, 2004).

İş stresinin psikolojik etkileri, çalışanların stresle başa çıkma şekillerini ve ruhsal sağlıklarını etkilemektedir. Psikolojik sonuçlar genellikle bireylerin zihinsel sağlığında bozulmalara neden olabilmektedir. Bu sonuçlar arasında gerginlik, sinirlilik, depresyon, endişe, tükenmişlik hissi, uykusuzluk, iş tatminsizliği, kısa süreli hafıza kaybı, kızgınlık, iletişim zorlukları ve yalnızlık duygusu yer almaktadır. İş stresine maruz kalan çalışanlarda bu psikolojik belirtiler sıklıkla gözlemlenebilmekte ve genellikle iş performansında düşüşe, ilişkilerde sorunlara ve genel yaşam kalitesinde azalmaya neden olabilmektedir (Zonana, 2011).

İş stresinin bireysel sonuçlarından biri davranışsal tepkilerdir. Davranışsal sonuçlar, çalışanların iş stresine karşı sergiledikleri tutum ve davranışları ifade etmektedir. Bu sonuçlar

genellikle iş yerindeki performansı ve ilişkileri etkilemektedir. Örneğin, devamsızlık, olumsuz davranışlar sergileme, iletişim sorunları yaşama, uyarıcı maddelerin kullanımında artış, dikkat dağınıklığı, ağlama nöbetleri, saldırganlık ve madde bağımlılığı gibi davranışlar iş stresinin belirtileri arasındadır (Tekgöz, 2011).

2.2.2.2 Örgütsel Sonuçlar

Örgüt içinde yöneticiler ve çalışanların stres altında olmaları, verimlilik, kalite ve üretimde sorunlara, çalışanlarda iş tatminsizliğine ve motivasyon düşüklüğüne yol açabilmektedir. Örgütsel stresin neden olabileceği bazı sonuçlar arasında artan devamsızlık, performans düşüşü, işe bağlılık azalması, iş güvenliğinde azalma, şikayetlerde artış, duygusal yabancılaşma ve işgücü devir hızında artışa neden olabilmektedir. Bu örgütsel sonuçlar, örgütün etkinliğini ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. İş stresinin örgüte etkileri doğrudan ve dolaylı olarak ele alınabilmektedir. Doğrudan etkiler arasında işgücü devir hızının artması, işe devamsızlık ve performans kaybı bulunurken, dolaylı etkiler arasında çalışanlarda iş tatminsizliği, moral düşüklüğü ve güven eksikliği yer almaktadır. İş stresi yaşayan bireylerde sağlık sorunlarının ortaya çıkması ve moral bozukluğu gibi etkiler görülebilmektedir. Bu durum, bireylerin iş performansını olumsuz etkileyebilir ve örgüte yansıyabilir. Bireylerin işe devamsızlıklarının artması, performanslarının düşmesi ve dikkat dağınıklığı gibi sonuçlar görülebilir. İş stresinin neden olduğu bu olumsuz örgütsel sonuçların giderilmesi ve iş stresiyle başa çıkılabilmesi için etkili önlemlerin alınması gerekmektedir. Uzun süre örgütsel stresin göz ardı edilmesi, örgütün geleceği açısından riskler oluşturabilmektedir (Çelik, 2014, ss.63-69; Öztürk, 2022, ss.45-58; Kaplan, 2020, ss.77-89; Çelik, Ekinci, 2021, ss.102-117).

2.2.2.3 Çevresel Sonuçlar

İş stresinin çevresel sonuçları, bireyin kendisi ve örgütü üzerindeki etkilerinin yanı sıra çevresini de etkileyebilmektedir. Bu sonuçlar arasında bireyin komşuluk, akrabalık ve arkadaşlık ilişkilerinde iletişimsizlik, çevreye karşı tahammülsüzlük ve örgütün piyasadaki itibarının kaybı yer alabilmektedir. Çevresel stres faktörleri, doğrudan bireyi ve örgütü etkilemese de dolaylı olarak bireysel ve örgütsel sonuçlara katkıda bulunabilmektedir. Örneğin, bireyin sosyal hayatındaki ilişkileri iş hayatını etkileyebilmekte ve bu da çevresel sonuçlara yol açabilmektedir. Bireyin yaşadığı ve çalıştığı şehirdeki çevresel faktörler, örneğin hava kirliliği, gürültü kirliliği, su kirliliği ve toprak kirliliği gibi sorunlar, bireyin çevreye karşı tahammül seviyesini düşürebilmektedir. Bu durum, bireyin iş performansını etkileyerek örgütü olumsuz yönde etkileyebilmektedir. İş stresinin örgüt tarafından

önlenmemesi durumunda, örgüt için riskli durumlar ortaya çıkabilir ve hatta örgütün çalışma hayatındaki saygınlığını kaybetmesine neden olabilmektedir (Çelik, Ekinci, 2014, s.102; Yılmaz, 2019, ss.64-78; Korkmaz, 2018, ss. 88-99).

2.3 Öğretmenlik Mesleğinde Stres Yaratan Faktörler

Öğretmenlik, eğitimcilik mesleğinin bir dalı olup, öğretme faaliyetlerine dayalı bir meslektir (Ağma, 2007, s.65). Öğretmenler, toplumun geleceğini şekillendiren önemli figürlerdir ve iş yeri olarak kabul edilen okullarda öğrencilerin eğitimini ve sosyal gelişimini sağlamaktadırlar. Okullar, bilgiyi aktaran, öğrencilerin yeteneklerini geliştiren ve onları topluma hazırlayan eğitim kurumlarıdır. Öğretmenler ise bu sürecin önemli bir parçası olarak, öğrencilere bilgi ve becerileri aktarırken aynı zamanda sınıf içi düzeni sağlarlar ve disiplini korumaktadırlar (Yavuzer, 1988, s.154).

Öğretmenler de diğer meslek grupları gibi çeşitli stres kaynaklarıyla karşı karşıyadır. Ancak öğretmenlik mesleğine özgü stres kaynakları vardır. Öğretmenlik mesleğine özgü stres kaynakları öğretmenlerin sorumluluklarını ve çalışma ortamları ile ilgilidir (Altınok, 2009, 517).

Ebeveynler, çocuklarını kendi kültür ve değerleri doğrultusunda yetiştirme özgürlüğüne sahiptirler, ancak öğretmenler için durum farklıdır. Onlar, bağlı oldukları kurumun yönergeleri ve disiplin kuralları doğrultusunda hareket etmek zorundadırlar. Millî Eğitim Bakanlığından başlayarak yerel idareler, okul yöneticileri ve denetçilerin varlığı altında çalışmaktadırlar. Öğretmenler, eğitim sürecinin önemli bir parçası olmalarına rağmen, genellikle karar alma süreçlerine doğrudan katılmamaktadırlar. Fakat, alınan kararların uygulanmasını beklemekle yükümlüdürler (Gordon, 1993, ss.206-207).

Eğitim ortamlarındaki kalite ve öğretim etkinliği, öğretmenlerin karşılaştığı zorluklar ve yaşadıkları stresle yakından ilişkili olduğu söylenilebilir. Son yıllarda, özellikle devlet okullarındaki eğitim kalitesinde gözlemlenen düşüş, eğitimcilerin üzerinde büyük bir baskı oluşturmuştur. Bu durum, öğrenci başarısını artırmak için öğrencileri özel okullara yönlendirme gibi çözüm önerilerini beraberinde getirmiştir. Ancak, eğitim sisteminin niteliğini artırmak için sadece öğrenci yerleştirmesi gibi yüzeysel çözümler yeterli görülmemektedir. Bunun yerine, eğitimde yapısal ve kapsamlı reformlar gerekmektedir. Öğretmenlerin ve öğrencilerin ihtiyaçlarına uygun destek programları ve daha nitelikli öğretim materyalleri gibi önlemler, eğitim sisteminin kalitesini artırabilir ve öğretmenlerin yaşadığı stresi azaltabilir. Bu da ancak eğitimdeki eşitsizliklerin azaltılması ve her öğrencinin

başarılı olabileceği bir ortamın oluşturulmasıyla mümkün olmaktadır (Arslan, Satıcı ve Kuru, 2006, s.16).

Günümüzde devlet okullarında görev yapan kadrolu öğretmenler, eğitim materyallerini seçme konusunda kısıtlanmış durumdadır. Millî Eğitim Bakanlığı tarafından hazırlanıp dağıtılan zorunlu kitaplar kullanılmak zorundadır. Bu durum, öğretmenlerin öğrencilere en uygun ve etkili kaynakları seçme özgürlüğünü kısıtlamaktadır. Ayrıca, bazı devlet okullarında sınıf mevcutları oldukça yüksek olabilmekte, bu da öğretmenlerin iş yükünü artırarak stres seviyelerini yükseltebilmektedir. Özel okullarda ise durum farklılık göstermektedir. Okul yönetimi tarafından seçilen kitaplar kullanılmakta ve bakanlık tarafından denetlenmektedir. Sınıf mevcutları genellikle daha küçüktür ve okullar modern ve konforlu bir ortama sahiptir. Ancak, özel okullarda çalışan öğretmenlerin sözleşmeleri genellikle bir yıllıktır ve iş güvenceleri yoktur. Bu durum, öğretmenlerin iş yerinde kalıcı ve güvende hissetmelerini zorlaştırabilmekte ve bu durum motivasyonlarını etkileyebilmektedir. İş güvencesinin sağlanması, çalışanların güvende hissetmelerini sağlayarak verimliliği üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Ancak, tam iş güvencesinin çalışanları tembelliğe teşvik edeceği düşünülmektedir. Bu nedenle, iş güvencesi sağlanırken aynı zamanda motive edici teşviklerin de sunulması önemlidir. Bu şekilde, öğretmenlerin işlerini daha verimli bir şekilde yerine getirmeleri ve öğrencilere daha iyi bir eğitim sunmaları sağlanabilmektedir (Hotamışlı, 2011, s.59).

Öğretmenlerin yaşadığı sorunlar yıllar içinde artarak büyümekte ve bu sorunlar da stres kaynağı olmaktadır. Devlet ve idare, öğretmenlere yeterli desteği sağlamamakta, eğitime gereken önemi vermemekte ve eğitim kalitesi düşmektedir. Müfettişlerin öğretmenlere destek olmaması ve aksine hataları araması, sınıf mevcutlarının fazla olması ve eğitim araçlarının yetersiz olması, öğretmenler arasında siyasi ve sosyal çatışmaların yaygın olması, gelir seviyelerinin düşük olması gibi faktörler, öğretmenlerin başlıca stres kaynakları arasındadır. Bu sorunlara karşı çözüm bulmak ve öğretmenlerin yaşam kalitesini artırmak için çeşitli adımlar atılabilir. Öğretmenlere daha fazla destek sağlanması, sınıf mevcutlarının azaltılması, eğitim araçlarının ve kaynaklarının artırılması, siyasi ve sosyal çatışmaların önlenmesi için ortak bir platform oluşturulması gibi adımlar, öğretmenlerin işlerini daha verimli bir şekilde yapmalarına ve streslerini azaltmalarına yardımcı olabilmektedir (Aydın, 2008, ss.74-75).

Öğretmenler, bu karmaşık ilişkileri yöneterek öğrencilere etkili bir şekilde eğitim vermek zorundadır. Ancak, kısa ders saatleri (genellikle 40 dakika) içinde tüm bu faktörlere

hâkim olmak oldukça zor olabilmektedir. Bu durum, öğretmenlerin başarılarını etkileyebilmekte ve stres seviyelerini artırabilmektedir. Öğretmenlerin bu karmaşık dinamikleri yönetmelerine yardımcı olmak için eğitim sistemlerinde ve okullarda destekleyici önlemler alınması gereklidir. Örneğin, öğretmenlere pedagojik ve psikolojik eğitimler verilerek öğrencilerin farklı ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verebilmeleri sağlanabilir. Ayrıca, ders saatlerinin uzatılması veya daha esnek bir müfredat oluşturulması gibi adımlar da öğretmenlerin öğrencilerle daha derinlemesine çalışmalarına ve etkileşim kurmalarına olanak tanıyabilir (Turanlı ve Yıldırım, 2000, s.26).

2.4. Öğretmenin İş Stresi Belirtileri

İnsanlar arasında, iş stresinin belirtileri farklılık gösterebilmektedir. Öğretmenlerde iş stresinin belirtileri şunlar olabilir: sürekli yorgunluk hissi, motivasyon kaybı, dikkat eksikliği, işe karşı duyarsızlık, sosyal çekilme, huzursuzluk, endişe ve depresyon belirtileri olabilmektedir. Bu belirtiler kişiden kişiye değişebilir ve iş stresinin göstergeleri genellikle yaşam tarzı, iş ortamı ve kişisel özelliklere bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir (Kyriacou, 2001).

Gugluelmi ve Tatrow'un (1998) çalışmasına göre öğretmenlerdeki aşırı iş stresinin belirtileri, çeşitli davranış bozuklukları olabilmektedir. Bu bozukluklar arasında yeme alışkanlıklarının bozulması, madde kullanımı ve uyku düzensizlikleri bulunmaktadır.

Ayrıca çeşitli araştırmalar, uzun süre yüksek düzeyde iş stresi yaşayan öğretmenlerin, eğitim tutkularını kaybederek memnuniyetsizlik ve tükenmişlik hissi içinde olabileceklerini göstermektedir. Ancak, öğretmenler işlerini yeterli hissettiklerinde, iş stresi azalmakta ve memnuniyet duygusu artmaktadır (Gold ve Roth, 1993).

2.4.1. Öğretmenin İş Stresi Kaynakları

İş stresi, her birey için farklı kaynaklardan gelir ve zaman içinde değişebilir. Öğretmenler arasında yapılan çalışmalarda, en yoğun iş stresi kaynakları olarak aşağıdaki etmenler belirtilmiştir (Yılmaz, 2021, ss.34-47; Karahan, 2020, 89-104).

- a) Motivasyon eksikliği yaşayan öğrencilere eğitim vermek,
- b) Disiplini sağlamak ve kurallara uyulmasını sağlamak,
- c) Zaman yönetimi sorunları ve artan iş yükü,
- d) Değişime uyum sağlamak,
- e) Çok sayıda kişi tarafından değerlendirilmek,

- f) Meslektaşlarla ilişkiler ve yeterlilik kaygısı,
- g) İdari gereksinimler,
- h) Belirsizliklerle başa çıkmak,
- i) Yetersiz çalışma ortamı ve imkanları.

Öğretmenler için diğer önemli bir stres kaynağı da gün içinde zamanın yetersiz olmasıdır. Öğretmenler kendilerini sürekli hızlı ve dikkatli olmak zorunda hissetmektedirler. Her gün farklı konuları öğrencilere aktarmak için hazırlık yapmak, ders planlarını öğrenci ilgi ve motivasyon düzeylerine göre ayarlamak, gerekli materyalleri sağlamak gibi işleri belirli bir zaman sınırlaması içinde yapmak zorundadırlar. Bu yoğun iş yükü ve zaman baskısı öğretmenlerde stres oluşturabilmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin sergilediği performans ile kendilerinden, yöneticilerinden ve velilerinden beklentiler arasında farklılık olması durumunda da stres yaşanabilmektedir. Öğretmenler, meslektaşları arasında yeterli olma, yöneticileri ve velileri memnun etme, öğrencilere en iyi eğitimi verme için yoğun çaba içerisindeyler. Tüm bu alanlarda yeterli olma çabası, öğretmenlerin ana stres kaynakları arasında sayılmaktadır (Çolak, 2019).

Öğretmenlik mesleğinde değişim artık kaçınılmaz bir gerçektir. Değişiklikler hızlı ve ardı ardına gelebilmektedir. Bu da öğretmenleri, geleneksel çalışma yöntemlerinden ve daha önce başarılı oldukları sistemlerden vazgeçerek, belirsiz sonuçlarla karşılaşabilecekleri yeni uygulamalara uyum sağlamakta zorlamaktadır. Bu hızlı değişimler, öğretmenlerin mesleklerinden ve kendi yeteneklerinden memnuniyetlerini ve saygınlıklarını etkileyebilir ve öğretmenlerde stres duygusuna neden olmaktadır. Ayrıca, hızla değişen müfredatlar da stres kaynaklarından biridir (Çolak, 2019).

2.4.2. Öğretmenin İş Stresi Sonuçları

İş stresinin öğretmenlik mesleğindeki sonuçları bireysel ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki ana kategoride incelenmektedirler. Bireysel sonuçlar incelendiğinde, iş stresinin fiziksel, duygusal ve davranışsal sorunlara neden olduğu görülmektedir (Luthans, 1989). Bazı durumlarda ise kişiler stresle başa çıkamadıklarında uyum bozukluklarıyla karşılaşabilmektedirler. Uyum bozuklukları sindirim sistemi sorunları, metabolik problemler, sinir sistemi bozuklukları, cilt problemleri, cinsel işlev bozuklukları, kanser ve diyabet gibi hastalıkları içerebilmektedir (Kılıçarslan, 2014).

Örgütsel sonuçları ele alan araştırmalar, iş stresinin devamsızlık sorunları, meslekten soğuma ve görev sürecinde kararsızlık gibi sonuçlar doğurduğunu ortaya koymaktadır.

Öğretmenlik mesleğini icra eden bireylerin kariyerleri boyunca yaşadıkları gelişmeleri ve ilerlemelerini inceleyen bir çalışma, çoğu öğretmenin kırklı yaşlarında kendi iç dünyalarında kendilerini değerlendirdiklerini ve isteklerinden ve hedeflerinden uzak olduklarını fark ettiklerini ortaya koymaktadır. Zamanla, birçok öğretmenin farklı bir meslek tercih ettiği sonucuna varılmaktadır (Huberman, 1993).

2.4.3. Öğretmenlerin İş Stresinin Engellenmesi

Stres, insan hayatının bir parçasıdır ve tamamen ortadan kaldırmak mümkün değildir (Aydın, 2008). Ancak, stresin duygusal ve fiziksel sağlık üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak ve stres yönetimini sağlamak önemlidir. Öğretmenlik mesleği, birçok stres faktörüyle karşı karşıya kalabilmektedir. Bu faktörlerle başa çıkamama hissi, stres oluşumunu kaçınılmaz hale getirebilmektedir. Ancak, potansiyel stres faktörleri, stres oluşmadan önce engellenebilir seviyededir (Aydın, 2008).

Alanyazında iş stresin etkilerini hafifletmek için birçok strateji ve desteğin varlığından bahsedilmektedir. Araştırmalar, öğretmenlerin stresle başa çıkma becerilerini geliştirmenin, bu meslekteki memnuniyetlerini artırdığını göstermektedir. Öğretmenlerin stres kaynaklarına yönelik farkındalığını artırmak ve stresle başa çıkma stratejileri konusunda eğitim sağlamak, bu meslekte çalışanların ruh sağlığını desteklemenin önemli bir yoludur. Ayrıca, okul yöneticileri ve paydaşlarının öğretmenlerin ihtiyaçlarını anlamaları ve destek vermeleri de kritiktir. Öğretmenlerin stres seviyelerini azaltmaya yardımcı olmak için okul ve kurumlar, düzenli olarak stres yönetimi seminerleri düzenleyebilir, destek grupları oluşturma ve danışmanlık hizmetleri sunma onların stresle mücadele etmeleri konusunda yardımcı olacaktır. Ayrıca, öğretmenlere daha fazla özgünlük ve kontrol sağlayacak esnek çalışma saatleri gibi uygulamalarında stresle mücadele etme konusunda yararlı olacağı düşünülmektedir. Sonuç olarak, öğretmenlik mesleğindeki stres gerçeği inkâr edilemez, ancak bu stresle etkin bir şekilde başa çıkma stratejileri geliştirilerek ve destek hizmetleri sağlanarak olumsuz etkileri azaltılabilir. Bunun için de öğretmenlerin ihtiyaçlarını anlamak ve onlara destek olmak, kaliteli eğitimin sürdürülebilirliği için hayati öneme sahiptir (Kyriacou ve Sutcliffe, 1978).

Stres oluşumunu önlemeye yönelik beş faktörün etkili şekilde gerçekleştirilmesi gereklidir. Bu faktörler şunlardır (Kyriacou, 2016):

- a) Zaman yönetimi,
- b) Kendini kabul etme,

- c) Planlama becerisi,
- d) Fiziksel sağlık,
- e) Ruhsal sağlıktır.

İş yerinde kişisel stresi artırmaya yönelik beş stratejiden ilki zaman yönetimidir. Zaman yönetiminin amacı, kişisel ihtiyaç ve arzularla bağlantı kurmaktır (Aydın, 2008). Zamanı etkili bir şekilde kullanamayan bir birey, eğitim için gerekli malzemeleri ve uygun ortamı sağlayamayabilir, bu da stres yaratır ve kişisel gereksinimlerin karşılanmasını zorlaştırır. Zamanın etkili kullanımı, bireyi olası stres kaynaklarından kurtarabilir. Zaman yönetimi beş adımlık bir öneri sunulmuştur (Lamberton ve Minor, 1995):

- a) ncelikli işlere hemen başlama,
- b) ncelikli işleri sıralama,
- c) İşleri parçalara ayırma,
- d) En küçük parçadan başlama,
- e) Gereksiz olduğuunda fazladan sorumlulukları reddetmedir.

İş stresinden en az etkilenmek için önemli özelliklerden biri de kendini kabul edebilme yeteneğidir. Bu yetenek, bireylerin empati kurma becerisini geliştirir, böylece daha bilinçli ve uyumlu olmalarını sağlamaktadır. İş yerinde kendini kabul eden bireyler, saldırganlık ve pasiflik arasında hassas bir denge kurmaktadır. Saldırgan davranan kişiler genellikle bencil olarak algılanırken, aşırı hoşgrl ve pasif kişiler görünmez olarak nitelendirilmektedir. Bu nedenle, dengeli bir saldırganlık ve uysallık tutumu önemlidir. Metabolizması dengeli olan bireyler, eşitlik ve drstlğu destekleyen davranışlar sergilerler ve bu tutum, iş yerinde sağlıklı bir ortam oluşturulmasına katkı sağlamaktadırlar (Kyriacou, 1987).

İş stresini azaltmanın yollarından biri de işlere dair planlama yapma becerisidir. Planlama becerisi, zaman baskısından kaynaklanan stresle başa çıkma olduğua etkilidir (akır, 2006). Planlama becerisi, amaçların saptanması, hedeflenen işlerin düzene konulması, yapılacakların önem sırasına konulması ve listelenmesi ile yapılacakların gruplandırılması edilmesini kapsamaktadır (Britton ve Tesser, 1991; Macan, 1996).

Stresle başa çıkmak ve fiziksel sağlık arasında güçlü bir ilişki vardır. Fiziksel egzersiz, sadece stresle başa çıkma konusunda değil, aynı zamanda genel sağlık ve yaşam kalitesi

üzerinde de olumlu etkiler yaratır. Egzersizi günlük rutininize dahil ederek, hem zihinsel hem de fiziksel sağlığınıza destekleyebilir ve yaşam kalitenizi artırılabilir. Fiziksel egzersiz ve spor, stresi, öfkeyi, gerginliği ve depresyonu azaltarak bireylerin kendilerini daha iyi hissetmelerine yardımcı olmaktadır. Egzersiz, sadece bu olumsuz duyguları hafifletmekle kalmaz, aynı zamanda başa çıkılamayan veya yönetilemeyen stresin fizyolojik ve ruhsal etkilerini de azaltır. Bu bağlamda, egzersiz stresle başa çıkmanın en etkili yöntemlerinden biri olarak öne çıkmaktadır (Yates, 1989; akt.: İlgar, 2001).

Fiziksel egzersizin ve sporun sağladığı birçok fayda bulunmaktadır. Bu faydalar şunlardır: kas gevşemesi, zihinsel rahatlama, iş hayatında artan işlevsellik, uyanıklık ve enerji seviyelerinde yükselme, genel rahatlık, duygusal boşalma, daha kaliteli uyku, fiziki dayanıklılığın artması, endişelerin azalması, bel ve sırt ağrılarının hafiflemesi, kalp hastalığı riskinin azalması, özgüvende artış ve genel sağlıkta iyileşmeyi sağlamaktır (Baltaş ve Baltaş, 2008).

Fiziksel sağlığı güçlendirmek için yapılan egzersizin ya da sporun stresi, öfkeyi, gerginliği ve depresyonu azalttığı ve insanlara kendilerini daha iyi hissettirdiği bilinmektedir. Bununla birlikte fiziksel egzersiz, baş edilemeyen veya yönetilemeyen stresin, fizyolojik ve ruhsal sonuçlarını da azaltmaktadır. Bu yönleriyle egzersiz, stresle baş etme yollarının en etkili yöntemlerinin başında gelmektedir (Yates, 1989; akt., İlgar, 2001).

Fiziksel egzersiz ve sporun birçok faydası bulunmaktadır. Bu faydalar; kas gevşemesi, zihinsel gevşeme, çalışma hayatında işlevselliğin artması, uyanıklık düzeyinde ve enerjide artış, rahatlık, duygusal boşalma, daha verimli ve kaliteli uyku, fiziki dayanıklılığın artması, endişelerde azalma, bel ve sırt ağrılarında azalma, kalp hastalığı riskinin azalması, özgüvende yükselme ve daha iyi bir sağlık şeklinde sıralanabilir (Baltaş ve Baltaş, 2008).

Stresle ilgili yapılan çalışmalar, stresin ruh sağlığı üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu göstermektedir (Çevik ve Şentürk, 2008). Uzun süreli ve yoğun stres, anksiyete, depresyon, sinirlilik ve genel ruh hali bozuklukları gibi çeşitli psikolojik sorunlara yol açabilir. Stresin, beyindeki kimyasal dengeyi bozarak serotonin ve dopamin gibi ruh hali düzenleyici kimyasalların seviyelerini etkileyebileceği ve bu durumun ruhsal sağlığı zedeleyebileceği ileri sürülmektedir. Ayrıca, stresin bağışıklık sistemini zayıflatarak kişinin savunma mekanizmalarını da olumsuz etkilediği belirtilmektedir. Bu nedenle, stresle başa çıkma stratejileri geliştirmek ve etkili yönetim yöntemlerini benimsemek, ruh sağlığını korumak ve iyileştirmek açısından büyük önem taşımaktadır. Çevik ve Şentürk'ün (2008) çalışmaları, bu

bağlamda stresle başa çıkma yöntemlerinin ruhsal iyilik hali üzerindeki olumlu etkilerini vurgulamaktadır.

Özgüven sahibi olan öğretmenler, stresli durumlarda daha sakin ve kontrollü kalabilmektedirler. Özgüven, öğretmenlerin kendilerine inanma ve kendi yeteneklerine güvenme kapasitesini ifade etmektedir. Yüksek özgüven öğretmenlerin öğrencilerle daha olumlu etkileşimler kurmalarına ve derslerini daha etkili bir şekilde yönetmelerine olanak tanımaktadır. Öğretmenlerin iş stresi ile baş etmelerini sağlamak için özgüvenlerini artırma yöntemi kullanılabilir. Bunun için de mesleki gelişim programları, özgüveni artırmak için fırsatlar sunabilir. Ayrıca, mentorluk ve koçluk programları da öğretmenlere destek sağlayarak özgüvenlerini güçlendirebilir. Bu şekilde, öğretmenler stresle daha iyi başa çıkabilir ve daha sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturabilmektedirler (Bozkurt, 2004).

2.5. Örgütsel Bağlılık

Bağlılık, Türkçe Sözlük'te, sevgi, saygı ve sadakat gibi duygularla ilişkilendirilmektedir. Örgütsel bağlılık ise genellikle bireylerin organizasyonlarına karşı duyduğu bağlılıkla ifade edilir. Bu bağlılık, çalışmanın sona ermesini kabul etme, işi bitirici bir unsur olarak görme ve kişisel çıkarlarını örgütten ayırma gibi boyutlarla gruplandırılabilir (Demir ve Öztürk, 2011). Örgütsel bağlılığın bir diğer tanımı ise çalışanın düzeni olan ilgisi, örgüt değerlerine ve örgüte bağlılığıdır (Çekmecelioğlu ve Pelenk, 2015).

Allen ve Meyer (1990) tarafından tanımlandığı gibi ayrılık, örgüte yönelik üç gösterge ile ifade edilen psikolojik bağlılıktır: duygusal bağlılık, sürekli bağlılık ve normatif bağlılık (Allen ve Meyer, 1990). Şirketler, çalışanlarının bağlılıklarını sağlamak ve uzun süreli verimli analizler yapabilmek amacıyla bu bağlılığı teşvik etmektedirler (Emhan, Kula ve Töngür, 2013). Örgütsel bağlılık, bireylerin organizasyonlarına uyumlu hale gelmelerini ve mevcut sorunları çözmelerini sağlamaktadır. Bu bağlamda, şirketler çalışanlarının yüksek bağlılık seviyelerini önemsemektedir (Bozkurt ve Yurt, 2013).

Çalışanın örgütüne bağlılığının artması, iş yerinde örgütlenmesini ve üretimde devamlılığını arttırırken aynı zamanda örgütte kalma isteğini, işe karşı olumlu tutum sergilemesini, diğer çalışanlarla ilişki kurmasını, işten kendini sorumlu hissetmesini ve keyif almasını sağlamaktadır (Yalçın ve İplik, 2005). Çalışanın örgütsel bağlılığının yüksek olması aynı zamanda işe geç kalma, devamsızlık gibi olumsuz davranışların da düzelmesinde etkilidir (Doğan ve Kılıç, 2007). Ayrıca kendini adanmış bir çalışanın işten ayrılma isteği azaltmaktadır (Allen ve Meyer, 1990). Farklı alanlarında yapılan araştırmalar da örgütsel

varlığın kimlik doğrulama, iş stresi, iş tatmini, liderlik, adalet, kültür, motivasyon, işte kalma niyetleri gibi kavramlarla ilişkili olduğunu göstermektedir (Efeoğlu ve Özgen, 2007).

Bağlılık, Türkçe Sözlükte birinin karşı seçeneği sevgi, saygı ve sadakat ilişkisi olarak karşılaştırılır. Örgütsel ayrılık genellikle bireylerin örgütlenmelerine yönelik olarak ifade edilmektedir. Bu devamlılık, çalışmanın sona ermesi amaçlarını kabul etmesi, kendisini sonlandıran bir parça olarak görmesi ve kendi çıkarlarını örgütle kopması olarak kavramsallaştırılmaktadır (Demir ve Öztürk, 2011). Örgütsel bağlılığın bir diğer tanımı ise çalışanın düzeni olan ilgisi, örgüt değerlerine ve örgüte bağlılığıdır (Çekmecelioğlu ve Pelenk, 2015).

Allen ve Meyer (1990) tarafından tanımlandığı gibi ayrılık, örgüte yönelik üç gösterge ile ifade edilen psikolojik bağlılıktır: duygusal bağlılık, sürekli bağlılık ve normatif bağlılık. Şirketler, özelliklerini elde etmek ve analizleri uzun süre çalışabilir durumda tutabilmek için çalışanların bağlılıklarını istemektedir (Emhan, Kula ve Töngür, 2013). Örgütsel bağlılıklar, bireylerin örgütleri için sorun yaratmayan, var olan kişilerin çözümünü sağlayan bireylerin olmalarına neden olur. Sonuç olarak şirketlerin çalışanlarının bağlılığını isterler. (Bozkurt ve Yurt, 2013).

Çalışanın örgütüne bağlılığının artması, iş yerinde örgütlenmesini ve üretimde devamlılığını arttırırken aynı zamanda örgütte kalma isteğini, işe karşı olumlu tutum sergilemesini, diğer çalışanlarla ilişki kurmasını, işten kendini sorumlu hissetmesini ve keyif almasını sağlamaktadır (Yalçın ve İplik, 2005). Çalışanın örgütsel bağlılığının yüksek olması aynı zamanda işe geç kalma, devamsızlık gibi olumsuz davranışların da düzelmesinde etkilidir (Doğan ve Kılıç, 2007). Ayrıca kendini adanmış bir çalışanın işten ayrılma isteği azalır (Allen ve Meyer, 1990). Farklı alanlarında yapılan araştırmalar da örgütsel varlığın kimlik doğrulama, iş stresi, iş tatmini, liderlik, adalet, kültür, motivasyon, işte kalma niyetleri gibi kavramlarla ilişkili olduğunu göstermektedir (Efeoğlu ve Özgen, 2007).

2.5.1. Öğretmenlik Mesleği

Meslek, gerçekleştirilecek temel ihtiyaçların karşılanması ve maddi kazanç sağlanması amacıyla belirli bir süre istihdam edilmesiyle gerçekleştirilir (Lee ve diğerleri, 2000). Daha geniş bir meslek tanımı, bireylerin bireysel kullanımları ve belirli bir alanda uygulanan bir işlemi içerir. Mesleğin bir diğer tanımı da ustalık, etki, beceri ve davranışa ilgili bir işin varlığıdır (Kaya ve Zerenler, 2014, s.50). Toplum genellikle tüm faaliyetleri bir meslek olarak

görür. Ancak bir faaliyetin mesleğin sayılabilmesi için belirli niteliklere sahip olması gerekir (Aydın, 2013, s.2).

Hodgkinson (2008) bir meslek için gerekli ancak yeterli olmayan kriterleri şu şekilde açıklamaktadır (s. 287):

- a) Özel bilgi ve dağılımlar,
- b) Mesleğe girme ve mesleğe girme yetkisi yani mesleğe girme hakkı kabul edilen ve dışlanan,
- c) Etik ile ilgili bir sözleşme ve teorik bir kaygı olarak ifade edilen etik, gösteren devlet veya mesleğin yer aldığı kurumdan başka bir kuruluş tarafından verilen kurumsal ve organizasyon dışı özerklik,
- d) Tarz veya unvana temelli olan ve belirli bir durumu sağlayan itibardır.

Mesleki, bakımı fayda sağlayan ve bu rahatlığı sağlayan tatmin edici bir iştir. Mesela bir doktor insanların sağlıklarına kavuşarak mutluluklarının büyümesinde de rol oynar, bir öğretmen onlara eğitim verirken ve aynı zamanda içinde yaşadıkları sosyal beslenmeyi sağlayarak insanların refahına da katkı bulunmaktadır (Aydın, 2013, ss.3-4).

Türkiye'de öğretmenlik mesleği, genel kültür, alan bilgisi ve öğretim formasyonunu içeren, ülkenin eğitim, öğretim ve yönetim sorumluluklarını üstlenen özel bir mesleki alandır (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973). Daha geniş bir perspektiften öğrencilik, akademik bilgi ve mesleki formasyona dayalı, eğitimle ilgili sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknik bölümlerden oluşan bir meslek olarak ele alınmaktadır (Ada ve Ünal, 1999). Türkiye'de, öğretmenlik mesleğini etkin ve verimli bir şekilde icra etmek için gerekli yeterlikler genel yeterlikler ve özel yeterlikler olmak üzere iki temel alanda yetkinlik gereklidir (Eğitim Reformu Girişimi, 2012, s.78).

Öğretmenlik mesleğinin fiziksel statüleri ve rolleri üzerine yapılan incelemelerde, öğretmenliğin profesyonel bir meslek olarak tüm toplumlarda kabul edildiği ancak sosyal uygulamaların da devam ettiği görülmektedir (Başkan, 2001, s.17). Sosyal rol öğretmenliği mesleğinin önemli bir parçasıdır. Sosyal roller, kişiden beklenen büyümenin tamamıdır. Öğretmenin rolü iki ana perspektiften incelenebilir: çevrede ve ayrılmak. Çevredeki roller, sosyal olarak dışarıdan biri gibi davranmak, parçalar halinde kalmak, kamu hizmetine bağlılık ve etik ilkelere bağlı kalmaktan ziyade, çevrenin yaygınlaşmasının sağlanmasıdır. Okuldaki rolleri bilgi vermek, disiplini sağlamak, hakemlik yapmak ve danışmanlık yapmaktır. Yetişkinlerle ilişkilerde bazen lider bazen de lider-takipçi rolü üstlenir (Bursalıoğlu, 2013,

ss.42-43). Öğretmenlik mesleğinin bir diğer önemli statü durumudur. Özetle, öğretmenlerin toplumdaki öğretmenlik rolünün derecesini gösterir. Bu statü öğretmenlerinin sosyal sınıfına, çalışma ortamına, sosyal bolluklara ve derinliğe ve gelişim derecesine bağlıdır (Bursalıoğlu, 2013, s.43).

2.5.2. Öğretmenlerde Bağlılık

Türkçe'de "bağlılık", "bağlanma", "vazgeçmeme" gibi anlamları içeren eş anlamlı kelimelerle ilişkilendirilir. Bağlılık, bir bireyin bir grup, örgüt veya başka bir bireyle duygusal ve zihinsel olarak bağlantı kurması anlamına gelir (Celep, 2014, s.15).

Topluma duyulan bağlılık veya bağlılık ifade eden bir duygu sadakat olarak adlandırılır. Bu kavram en üst düzeyde bir duygudur; başka bir kişi, bir fikrinden ya da bizden daha büyük bir kişiye bağlılığı ve bunun getirdiği sorumluluğun bedelini ödeyecektir. Josiah Royce'a (1908, akt., Ergun, 1975) göre sadakat, kişinin bir davaya gönüllü ve tam olarak kendini adanması, bir inanç uğruna fedakârlık yapması veya bir kaptan pilotun görevlerine tam olarak uyma gerekliliğidir. Harold Guetzkow'a (1955, akt., Ergun, 1975) göre bağlılık, bir fikre, kişiye veya gruba yönelik önceden hazırlanmış bir gösterebilir.

Bağlılık, gerçekleştirilecek eylemlerden ve belirli bir nesne veya projeye bağlı psikolojik durumlardan oluşmaktadır. Bağlanma önemlidir, ancak dikkat çekicidir çünkü dağıtımı kişi bilmeden yönlendirir. Aynı zamanda, eylem veya durumun devamlılığı olsa da olmasa da kişiye ilham veren güçtür (Salancik, 1977, s.62).

Çalışanlarda bağlılığın odak noktası kuruma bağlıdır. Örneğin Mowday, Steers ve Porter (1979: 226) bağlılığı örgütün amacı ve değerlerinin kabulü, onun inançları ve bileşenleri için önemli çabalar gösterme tutkusu ve bu tutkunun korunarak sürdürülmesi olarak tanımlanmıştır. Benzer şekilde Meyer ve Allen (1991, s.67) bağlılığı, üyeler ile örgütler arası birlik ve üyelerin örgütte devam edip etmemelerine ilişkin zihinsel bir durum olarak tanımlamaktadır. Daha genel olarak örgüte bağlılık, kişinin seçim ve değerlerine derinden inanarak beklentilerin karşılanması durumunda kuruma fayda sağlama ve sadakati sürdürme konusunda örgüte gönüllü olarak bir taahhüt vermesi olarak da değerlendirilebilir (Firestone ve Pennell, 1993, s.491).

Günlük yaşamın bir sonucu olarak kişiler birden fazla değere veya nesneye bağlı olabilmektedirler. Bu bağlılığın temeli genellikle kişinin içsel güdülerine dayanmaktadır. Benzer şekilde, çalışanlar da çeşitli unsurlara bağlanabilmektedirler. Bir çalışan, üst yönetim,

denetçiler, meslektaşlar veya müşteriler gibi çeşitli kişilere veya değerlere bağlılık gösterebilmektedir (Celep, 2014, s.213-214). Öğretmenler, diğer çalışanlar gibi çoklu bağlılıklara sahip olabilirler. Öğretmenlik mesleğine, çalıştıkları okula, öğrencilerine ve meslektaşlarına bağlılık gösterebilmektedirler (Firestone ve Pennell, 1993, s.491).

Öğretmen bağlılığı ile ilgili çalışmalar, bazı araştırmacıların bunun tek boyutlu bir yapılabildiğine inanırken bazıları (Collie, Shapka ve Perry, 2011; Ross ve Gray, 2006) iki boyutlu olduğundan, ilki örgütü oluşturan yapılara bağlı olduğuna inanmaktadır. İkincisi mesleki bağlılıktır. Bunun dışında öğretmenlerin adanmışlığının açıklanmasına ilişkin farklı yaklaşımlar da bulunmaktadır. Louis'e (1998) göre öğretmenlerle ilgili dört türe bağlılık vardır. Bunlar okul bütünlüğü, akademik birimler bütünlüğü, dağılım sıklığı ve etkili öğretimi sağlayacak bilgi kaynağına bağlılık olarak listelenmektedir.

Öğretmenlerin bağlılığı, Dave ve Rajput'un (1998) çok boyutlu bağlılık modeline dayanarak incelendiğinde, farklı boyutlardan oluştuğu gözlemlenmektedir. Araştırmacılara göre, bağlılığın farklı yönleri şu şekilde sıralanabilir:

(a) Öğrencilere Bağlılık: Bu boyutta öğretmenlerin öğrencilere karşı içten ve samimi bir sevgi beslediği ve onlara yardım etmeye istekli olduğu vurgulanmaktadır. Öğretmenler, öğrencilerin çok yönlü gelişimine katkıda bulunmak için çaba göstermektedirler.

(b) Topluma Bağlılık: Toplumun, demokratik değerlerin ve ulusun gelişimine katkıda bulunma arzusu bu boyutta öne çıkar. Öğretmenler, topluma hizmet etme ve farkındalık yaratma konusunda önemli bir rol üstlenmektedirler.

(c) Mesleki Bağlılık: Mesleki etik ve bilinç geliştirme bu boyutta ele alınmaktadır. Öğretmenler, mesleklerine ve meslek standartlarına bağlılık gösterirler ve sürekli olarak kendilerini geliştirmeye çalışmaktadırlar.

(d) Mükemmel Başarıya Bağlılık: Bu boyutta öğretmenler, sınıf ve okul düzeyinde başarıyı sağlamak için gerekli olan sorumlulukları üstlenme konusunda motive olmaktadır. Ayrıca öğretmen rollerine yönelik bir bakış açısı da bu boyutta ele alınmaktadır.

(e) Temel İnsani Değerlere Bağlılık: Öğretmenlerin dürüstlük, tarafsızlık, entelektüel dürüstlük, ulusal sadakat gibi temel insani değerlere bağlılık gösterme konusunda rol model olmaları önemlidir.

Bu çok boyutlu bağıllık modeli, öğretmenlerin farklı yönlerini değerlendirerek, onların etkili bir şekilde öğrencilere rehberlik etmelerine ve topluma pozitif bir katkı yapmalarına olanak tanımaktadır.

Öğretmenlerin bağıllık odakları incelendiğinde, özellikle dört önemli odak dikkat çeker: okula (kuruma), öğretmenliğe (öğretmenlik mesleğine), üyelere ve meslektaşlarına bağıllıktır. Wiener'in tutumu tanımına göre tedaviye bağıllığı, kişisel hedef ve değerler ile birleşen ve okulda iyiliğe ayrılmış depolama amacı ve değerlerine olan bağıllıkları açısından birinci derecede kabul edilmektedir (Balay, 2014, s.41). Ayrıca öğretmenin okula olan bağıllığı kurumda kalmayı istemelerini sağlayacaktır. Bu bağlamda, öğretmenlerin okula olan bağıllığı, sadece bir iş yeri olarak değil, aynı zamanda bir topluluk ve değerler sistemi olarak da algılanan okulun misyonu ve vizyonu ile örtüşme ve bunlara katkıda bulunma isteği üzerine odaklanır. Bu bağıllık, öğretmenlerin sadece işlerini yapmalarını değil, aynı zamanda okulun genel başarısına katkıda bulunmak için ekstra çaba sarf etmelerini teşvik etmektedir. Öte yandan, öğretmenlerin öğretmeye (öğretmenlik mesleğine) olan bağıllığı, mesleğe duydukları tutku, mesleki gelişim ve etik değerlere olan inançları ile ilişkilidir. Öğretmenlik mesleğine duyulan bu bağıllık, öğretmenlerin sürekli olarak kendilerini geliştirmelerini ve öğrencilere en iyi eğitimi sunmalarını sağlamaktadır. Öğrencilere olan bağıllık, öğretmenlerin öğrencilerine duydukları içten sevgi ve onlara yardım etme isteğiyle ilgilidir. Bu bağıllık, öğretmenlerin öğrencilerin başarısı ve gelişimi için çaba göstermelerini sağlar ve öğrencilerle güçlü bir ilişki kurmalarına olanak tanımaktadır. Son olarak, meslektaşlara olan bağıllık, işbirliği, destek ve mesleki dayanışma üzerine odaklanır. Öğretmenler arasındaki güçlü ilişkiler, işbirliği ve dayanışma, okuldaki genel atmosferi olumlu yönde etkiler ve öğretmenlerin kendilerini daha motive hissetmelerini sağlamaktadır. Bu bağıllık odakları, öğretmenlerin hem bireysel memnuniyetlerini artırır hem de okuldaki genel başarıya katkıda bulunmaktadır (Celep, 2014, s.221).

Öğretmenler için bağıllığın en önemli odak noktalarından birisi de öğrencilerine olan bağıllıktır. Kendini çocuklarına adanmış eğitimci, onları yalnızca aktarma yapılacak bir unsur olarak değil, bir birey olarak kabul etmektedir. Sonuç olarak, onların kişisel sorunlarına odaklanmakta ve gelişimlerini gözlemlemektedirler. Kendini adanmış üyeler, öğrencileriyle sınıf dışında da etkinliklere katılmakta, danışmanlar ve ailelerle işbirliği yapmakta ve toplantılara nasıl daha iyi ilham verebileceklerini ve destekleyebileceklerini her zaman düşünmektedirler. Bu bağlamda ilköğretim öğretmenlerinin bağıllıklarının daha belirgin olduğu varsayılmaktadır. İlkokul öğretmenleri genellikle öğrencilerin gelişim dönemlerinde daha

fazla etkileşimde bulunmakta ve öğrencilerin kişisel ve akademik gelişimlerini yakından takip etmektedirler. Bu nedenle, ilkokul öğretmenleri genellikle öğrencilerine duydukları bağlılığı daha yoğun bir şekilde göstermektedirler. Bununla birlikte, lise öğretmenlerinin de öğrencilerine duydukları bağlılık önemlidir. Ancak, lise düzeyinde öğretmenler genellikle daha büyük sınıflarla çalışmakta ve öğrencilerle daha sınırlı bir etkileşim içerisinde olabilmektedirler. Bu durumda, lise öğretmenleri öğrencilere duydukları bağlılığı daha çok derslerinin bir parçası olarak görmekte ve ders dışı etkinliklere daha az zaman ayırmaktadırlar. Ancak, bu durum her lise öğretmeni için geçerli değildir; bazı lise öğretmenleri de öğrencilerine yoğun bir şekilde bağlılık göstermektedirler (Louis, 1998, s.4).

Öğretmenler okullarda sıklıkla diğer öğretmenlerle etkileşim halinde olup, bilgi paylaşmaktadırlar. Bu iş birliği, ayrıntıları birlikte genişletmek, uygulayacağımız programı gösterebilmek, güvenebileceğiniz akranlara sahip olmak, iş birliği yapmak, geri sağlamak ve öğretim yöntemlerini birleştirme gibi çeşitli biçimlerde olabilmektedir. Meslektaşların desteği özellikle yeni başlayanlar için çok önemlidir. Meslektaşlar arasındaki etkileşimi, öğretmenlerin yalnızlıkla baş etmesine yardımcı olmakta ve herkesin aynı hedefe ulaşmaya yönelik inancını teşvik etmektedir. Meslektaşlar arasındaki iş birliği ve dayanışma, öğretmenlerin profesyonel gelişimlerine katkıda bulunmakta ve okuldaki genel atmosferi olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca, meslektaşlar arasındaki bu iş birliği, öğrencilere daha etkili bir eğitim sunma konusunda da önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, okuldaki meslektaşlar arası etkileşim ve iş birliği, öğretmenlerin bireysel ve mesleki olarak gelişmelerini desteklerken, aynı zamanda okulun genel başarısına da katkıda bulunmaktadır (Firestone ve Pennel, 1993, s.505).

Öğretmen grubuna bağlılık, öğretmenin meslektaşlarına olan bağlılığıdır. Öğretmen, en önemli referansı olarak seçilmiş grup veya gruplar rehberlik ve güvenlik ihtiyaçlarını da karşılamaktadır (Celep, 2014, s.222). Öğretmenlere bağlılığın önemli bir biçimi de Blau (1985) tarafından öğretmenin mesleğine yönelik tutum olarak özgürlüktür. Mesleki bağlılıklarını, davranışlarına yönelik tutumlarını, mesleki inançlarını ve mesleklerine olan bağlılıklarını içermektedir. Bu bağlılık, öğretmenlerin mesleklerine olan tutkularını, etik değerlerine olan inançlarını ve mesleklerindeki başarılarını artırmaya yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda, mesleki bağlılık, öğretmenlerin mesleklerini sürdürme isteklerini ve mesleklerindeki sürekli gelişimlerini teşvik etmektedir. Öğretmenlerin mesleki bağlılığı, onların motivasyonunu ve iş tatminini artırmakta ve dolayısıyla öğrencilerine daha etkili bir şekilde hizmet vermelerine yardımcı olmaktadır. Bu nedenle, mesleki bağlılık, öğretmenlerin

kişisel ve profesyonel gelişimlerinin önemli bir parçasıdır ve okuldaki genel başarıya da katkıda bulunur (Blau, 1985).

2.5.3. Mesleğe Bağlılık

Mesleki bağlılık, bireyin çalıştığı kariyer veya işle olan ilişkisini ifade eden önemli bir kavramdır. Meslekî bağlılık, bireyin seçtiği bir meslekte çalışabilmesine ilişkin itici güçtür (Carson ve Bedeian, 1994), birey tarafından mesleği ile kendisi arasında oluşturulan psikolojik ilişki olarak tanımlanmaktadır (Meyer, Allen ve Smith, 1993). Mesleki bağlılık genellikle bireyin mesleği veya işiyle ilgili duygusal, bilişsel ve davranışsal boyutları içermektedir. Lee ve diğerleri (2000) tarafından yapılan tanıma göre, mesleki bağlılık, bireyin mesleki rolüne ve işine karşı duyduğu bağlılık, tatmin ve kimlik duygusu gibi faktörleri içermektedir. Bu bağlamda, mesleki bağlılık sadece bir işin maddi kazançlarına odaklanan bir kavram değil, aynı zamanda bireyin işini benimseme, işine karşı duygusal bağlılık hissetme ve işinden tatmin olma düzeyini de ifade etmektedir. Bu tanımlar, bireylerin işlerine ve kariyerlerine olan tutumlarını anlamak ve iş yerlerindeki bağlılık düzeyini artırmak için önemli bir temel oluşturmaktadır.

Mesleki katılım, mesleki etik ve mesleki kullanım bilincinin geliştirilmesini içeren önemli bir kavramdır (Dave ve Rajput, 1998). Mesleki bağlılık, bireyin mesleğinde gelişim ve ilerleme isteğiyle kendi alanındaki yayınları takip etme ve eğitim programlarına katılma gibi faaliyetleri içermektedir. Ayrıca, örgüt olanaklarını çevresel fayda için kullanmayı teşvik etmek ve eğitim konularına gönüllü olarak zaman ayırmak da mesleki bağlılık kavramının temel unsurları arasında yer almaktadır. Bu bağlamda, mesleki bağlılık sadece bireyin kendi kariyeri için değil, aynı zamanda toplum ve çevresi için de sorumluluk almayı içermektedir (Kaya, 1993, s.153).

Mesleki bağlılık, bir çalışanın mesleğinin amacı ve değerlerine kendini adanması, mesleğin merkezine gönüllü çaba göstermesi ve mesleğin sürdürmesiyle de ilişkili olduğu ifade edilebilir. Aranya, Barak ve Amernic'in (1981) tanımına göre mesleki bağlılık, sadakat, gurur ve performans motivasyonu olmak üzere üç kavramla iç içedir. Ayrıca, meslekte belirli bir süre kalma isteği ve meslekten genel olarak memnuniyet de mesleki bağlılığın değerlendirilmesinde önemli kriterlerdir (Larkin, 1992).

Blau'ya (1985) göre mesleki bağlılık, işle olan genel ilgiden ziyade, belirli bir iş veya örgüte yönelik çalışmaya odaklı ilgidir. Mesleki bağlılık, mesleki gelişimle ilgili makaleleri takip etmek, tartışmalara katılmak ve ticari ilişkilere üyelik gibi girişimler olarak da

değerlendirilebilir. Ayrıca, araştırmacı meslekten ayrılmayı düşünmeme de ya da mevcut işten ayrılma seçeneğini değerlendirmeyerek meslekte kalmaya yönelik niyet de mesleki bağlılığın bir göstergesi olarak kabul edildiğini belirtmiştir (s. 278).

Uluslararası alanyazında mesleki bağlılık konusunda farklı kavramlar kullanılmasına rağmen benzer bir yapının oluşturulduğu gözlemlenmektedir. Meyer ve diğerleri (1993), bağlılık ile ilgili çalışmalarda kariyer, meslek ve mesleki kelimelerinin mutlak bağlılıkla eşanlamlı olarak kullanıldığını ifade etmişlerdir. Yani mesleğe bağlılık, kariyere bağlılık veya mesleki bağlılık sözcükleri kullanılsa da bahsedilen yapı temel olarak benzerdir (Blau, 1985; Meyer ve Allen, 1991; Yousaf, Sanders ve Shapton, 2013). Bu yapı için üç kelimedenden yararlanılmıştır. Öğretmenler, işlerine adanmış ve çalıştıkları okuldan keyif alandan aldıkları değerleri takdir etmektedirler. Bu öğretmenler, eğitimin mesleki hedefi ve çeşitliliği daha geniş bir biçimde uğruna mutlu olduklarına inanmaktadırlar. Kariyer planlamalarında genellikle öğretmen olarak kalmayı düşünmelerine rağmen, ilerleyen zamanlarda yönetici veya müfettiş gibi mesleki pozisyonlara yükselmeyi hedeflemektedirler. Bazı öğretmenler mesleğe olan maddi bağlılıkları, ailevi devamlılıkları ve bağımsızlık süreleri nedeniyle kendilerini mesleğe adanmıştır. Ancak bu tür ilişkilere sahip öğretmenler, kendilerinden beklenen öğretimin yanı sıra mesleklerine ve ülkelerine uygun öğretimi sağlamaktadırlar (Woods, 1983, akt. Michel, 2013, s.39).

Louis (1998), mesleğe en büyük bağlılığın kişinin işlediği ilgili kişilerin kullanılıp geliştirilebilmesinin mümkün olduğunu açıklamaktadır. Bu, kişinin tutkularını koruyarak ve işe olan bağlılığını artırarak diğer meslek üyelerinin de teşvik edilmesini sağlamaktadır. Bir öğretmenin mesleki bağlılığını artırmada, akranları, öğrencileri, müdürü ve okul dışındaki paydaşlar tarafından saygı görmesi, olumlu geri bildirimler alması ve onlarla dayanışma içinde olması önemli bir etkiye sahiptir.

Firestone ve Pennel'e (1993) göre, bazı öğretmenlerde mesleki bağlılık içsel tatminle ilişkilidir. Bir öğretmen başarılı olduğunda ve işinden memnun olduğunda mesleğe bir bütün olarak daha fazla bağlanmaktadırlar. Ayrıca öğretmenlik mesleğine adanmışlık, mesleğin bir parçası olmaktan gurur duymak ve mesleki etiğe önem vermek de mesleki bağlılığı demokratik olarak kabul edilmektedir (Şişman ve Acat, 2003, s.239).

Weiss'in (1999) öğretmenlerin işe başladıkları ilk yıldaki mesleğe bağlılıklarının incelendiği araştırmada, meslektaş desteğinin, profesyonel bir danışmandan yardım alınmasının ve karar alma etkin sunumun öğretmenlerin profesyonellere bağlılığına katkıların

ortaya çıkmasını sağlamıştır. Diğer araştırmalar, iç değerlendirmeler, öğrencinin davranışını etkileme yeteneği, özerklik, eğitim ortamı ve öğretmenin geliştirilmiş işi gibi ek işlemlerde etkili olduğu gösterilmiştir.

Öğretmenlerin mesleki bağlılığını artırmak için, sürekli gelişmeyi teşvik etmek önemlidir. Bunu başarmak için yeni öğretim yöntemlerini benimsemeye, mesleki performanslarını yaygınlaştırmak için eğitim fırsatlarından yararlanmaya, mesleki literatürü ve teknolojik yenilikleri okumaya ve yeni meslektaşlarının işlerine ve kadınlara uyum sağlamalarına yardımcı olmalarına ihtiyaç vardır (Aydın, 2013, s.67).

2.6. Kurumdan Ayrılma Niyeti

Örgütsel bağlılık ile sistemin devri arasında bir denge vardır. Çalışanların bir orijinali olan bağlılığına, genellikle özgürlüklerine ve orijinalliklerine yatırımların korunacağı duygusuna dayanmaktadır. Yüksek bağlılık genellikle işgücü devir oranını düşürürken, düşük bağlılık ise bu oranı artırabilmektedir. Bağlılığı artıran etkenler, genellikle işgücü devir oranını azaltırken, bağlılığı azaltan etkenler ise işgücü devir oranını artırabilmektedir. Örneğin, çalışanların örgüte yaptığı yatırımların artması, genellikle bağlılıklarını güçlendirmekte ve işten ayrılma isteğini azaltmaktadır. Ancak, yeni iş fırsatlarının artması, çalışanların örgüte olan bağlılığını azaltabilir ve ayrılma niyetini artırabilmektedir. Sonuç olarak, örgütlerin çalışan bağlılığını artırmak için uygun politikaları benimsemesi ve çalışanların motivasyonunu ve memnuniyetini koruması önemlidir. Bu, işgücü devir oranını düşürmek ve istikrarı sağlamak için kritik bir faktördür (İnce ve Gül, 2005, s.97).

2.6.1. Kurumdan Ayrılma Niyetinin Tanımı

Kurumdan ayrılma niyeti bireyin görev yaptığı kurum, örgüt veya şirketti bırakma ve başka bir yere geçmeye yönelik isteğidir (Purani ve Sahadev, 2007). Alanyazındaki birçok araştırmada bu kavram işten ayrılma niyeti olarak yer almaktadır. İlgili çalışmaların daha ayrıntılı incelenebilmesi ve kavramlar arasındaki uyumsuzluk yaşanmaması için kurumdan ayrılma niyeti kavramı için işten ayrılma niyeti kavramı kullanılacaktır.

İşten ayrılma niyeti genel olarak çalışanların mevcut çalışma koşullarından memnuniyetsiz olduğunda ortaya çıkan, yıkıcı ve proaktif davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle, işten ayrılma niyeti, bir çalışanın mevcut işlerden memnun olmaması nedeniyle ayrılmayı düşünmesidir. Bu amaç genellikle çalışanın işten ayrılmasından önceki son adım olarak kabul edilmektedir (Yıldırım, Erul ve Kelebek, 2014).

Çalışanların işten ayrılma niyeti işi bırakma sürecinden önceki belirli bir zaman diliminde ortaya çıkmaktadır. Bu kavram birçok faktöre bağlıdır (Seyrek ve İnal, 2017). Yaş, cinsiyet, eğitim, kişilik, maaş, ödüller, kıdem, iş algısı, sendikalar, beklentilerin karşılanamaması ve alternatif işler gibi birçok faktör çalışanın işten ayrılma niyetinde etkilidir (Cotton ve Tuttle, 1986).

Rusbult ve Farrell'e (1983) göre tazminat, maaş, yaş, cinsiyet ve alternatif iş imkanları gibi farklı özelliklerden ayrılmayı düşünenlerden ayrılmaktan ancak bağlılıktan bu niyetle doğrudan ve güçlü bir etki vardır. İş rahatlığı, çıkış desteği, bağlantının özdeşleşmesi, motivasyon, iş stresi ve tükenmişlik gibi özellikler de işten ayrılma çıkışlarını birleştirme söz konusudur (Çakır ve Ceylan, 2005).

Çalışanın işten ayrılması, örgütte yeni personel alımı, yeni personel eğitimi, uyum süreci, artan finansal esneklikler, genel olarak çalışan kesintisi, düşük moral ve performans gibi çeşitli sorunlara neden olabilmektedir. Çalışanlar ise yeni iş bulma, düzenlilik, gelir, psikolojik ve ailevi sorunlar, yeni işe uyum sağlama gibi sorunlarla karşılaşabilmektedir. Bu sorunların önlenmesi için işten ayrılma niyetinin ortaya çıkma nedenlerini ve bunların özelliklerinin belirlenmesi önemlidir. Ardından, bu niyetin azaltılması veya ortadan kaldırılması için gerekli adımların ve önlemlerin alınması gerekmektedir. Bu şekilde, olası sorunlar önceden engellenebilmekte ve işletmenin sürdürülebilirliği sağlanabilmektedir (Çiftçi, Meriç ve Meriç, 2015).

2.6.2. İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri ve Önemi

İşten ayrılma niyetini etki eden birçok psikolojik faktör vardır. Özellikle vasıflı bir çalışanın beklenen bir şekilde dağılmasının devamı bozabilmektedir (Yanık, 2014, s.120).

Kaygı, yalnızlık, öfke, kırgınlık, kararsızlık gibi zihinsel ve duygusal stres belirtileri, duygusal iklimin farklı algılamalarına neden olabilmektedir. Stres insanın hayatının kaçınılmaz bir parçası ve zaman zaman ortaya çıkmaktadır. Örgüt içinde stresin etkili bir şekilde yönetilmesi, çalışanları motive edebilmekte, hataların azalmasına ve işten ayrılma niyetinin düşmesine katkıda bulunabilmektedir (Gülertekin, 2013, s.61). Yapılan araştırmalar da stresin çalışanların işten ayrılma nedenlerinden biri olabileceğini göstermektedir. Bu nedenle, işgörenlerin maruz kaldığı stresi azaltabilecek önlemlerin alınması önemlidir. Bu önlemler, çalışma ortamında stresi artırabilecek durumların en aza indirilmesini içermektedir.

Osmanoğlu Taştan'ın (2015) araştırmasında vurgulandığı üzere, banka çalışma ortamlarında psikolojik şiddete maruz kalan çalışanların, işten ayrılmaya kadar uzanan olumsuz sonuçlarla karşılaşabileceği belirtilmektedir. Bu farklı, psikolojik açıdan niyetin ayrılma nedeni olabileceğini düşündürmektedir. İşten ayrılma niyetlerini belirlemelerini, kişilerin cirolarını tahmin etmelerini, açıklamalarını ve incelemelerini almalarını sağlamaktadır (s.71).

Süner'in (2014) araştırması, iş yükümlülüklerinin az olduğu durumlarda çalışanların işten ayrılma niyetlerinin arttığını göstermektedir. Bu bulgu, işletmelerdeki çalışanların işten ayrılma niyetinin sebeplerinden biri olarak düşük iş yükümlülüklerinin önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

2.6.3. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

İşten ayrılma hem gönüllü hem de gönülsüz nedenlerle gerçekleşebilmekte ve işletmenin işgücü devir hızını etkilemektedir. Yüksek bir işgücü devri, işletmenin maliyetlerini artırarak kârlılık ve verimliliği azaltmaktadır. Ayrıca, çalışanlar için de tatminsizlik ve düşük performansa yol açabilmektedir (Yılmaz ve Halıcı, 2010, s.95).

Mobley (1982) tarafından yapılan bir çalışmada, çalışanların işten ayrılmasının olası pozitif ve negatif sonuçlarına dair bilgiler sunulmuştur. İşten ayrılma niyetinden işten ayrılma sürecine kadar örgüte, ayrılma niyeti olan çalışanlara ve çalışmaya devam eden çalışanlara etkisi anlatılmaktadır (s.113).

İşten ayrılmanın olumlu etkileri, ayrılma niyeti olan çalışanlar yerine kalifiye personel bulmayı veya yeni yetenekler için fırsatların ayrılmasını sağlamaktadır. Ancak bir çalışanın ayrılma durumu olumsuzluklar da ortaya çıkabilmekte ve ayrılma, işveren tarafından yapılıyorsa diğer birimlerde adalet durumu gelişebilmektedir. Bu olumsuz etkileri arasında, işletmeye yüksek hizmet sunan boş kadroların doldurulmaması, yönetimin karşı karşıya kaldığı ek ücretler ve ayrılacaklara yapılan ödemeler gibi etmenler yer almaktadır. Ayrıca, eğer ayrılan çalışan kritik bir pozisyonda ise, örgütsel süreçler aksayabilmekte ve diğer çalışanların motivasyonu olumsuz etkilenebilmektedir (Yener, 2014, s.84).

2.6.4. Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti ve Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi

Çalışanların örgütlerine duydukları bağlılık, işten ayrılma niyetlerini etkileyen önemli bir faktördür. Yapılan araştırmalar, bir çalışanın örgütüne yüksek derecede bağlılık

gösterdiğinde, işten ayrılma olasılığının azaldığını ve hatta performansının arttığını göstermektedir (Çakar ve Ceylan, 2005; Sabuncuoğlu, 2007). Ayrıca literatürde uyumluluk ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi doğrulayan etmenler de bulunmaktadır. Bu etmenlerin hem iş tatminini hem de bağlılığı olumlu yönde etkilendiğini gözlemlenmiştir (Karataş ve Güleş, 2010; Hoş ve Oksay, 1991).

Literatürde iş tatmini ile işten ayrılma arasında uzanan birçok çalışma yapılmıştır. Bu satışların iş tatmini ile işten ayrılma arasında güçlü bir olumsuz ilişki olduğu görülmektedir (Çekmecelioğlu, 2005; Zeytinoğlu ve diğerleri., 2007).

İş tatmini, işten ayrılma çıkışları ve çıkış bağlantıları gibi elemanlar eş zamanlı incelenen çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin bir çalışanın iş tatmini esnekliğine bağlılığı artacak ve işten ayrılma niyetini azaltacaktır. Bu sayede güvenlik, iş tatmini ve işten ayrılma politikası arasında olumlu ve olumsuz ilişkiler bulunmaktadır (Çekmecelioğlu, 2005; Ceylan, Bayram, 2006).

Ayrıca bireylerin işten ayrılma niyetlerini azaltabilecek veya engelleyebilecek çeşitli örgütsel faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlerden biri de çalışanların örgütleriyle aynı kimlik ve değerlere sahip olduklarına dair algılarıdır (Polat ve Meydan, 2010, s.146).

2.6.5. Öğretmenlerde İş stresinin İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi

İş stresi öğretmenlik gibi mesleklerde sıkça görülen bir olgudur (McCormick ve Barnet, 2011, s.290). Öğretmenlerdeki iş stresi, eğitim ortamlarında ciddi bir sorun olarak kabul edilmektedir (Maele ve Houtte, 2015, s.97). Özellikle rekabetin yoğun olduğu iş ortamlarında, çalışanların beklentilerinin karşılanması, kurumun başarısı için temel unsurlardan biridir. Öğretmenler, çalışma ortamındaki olumlu veya olumsuz değişkenlerden doğrudan etkilenmektedirler. Kendilerini desteklenmiş hissettiklerinde, kuruma daha fazla bağlılık hissetmektedirler. Ancak, desteklenmediklerini düşünen öğretmenlerde örgütsel destek algısı azalabilir ve bu da işe olan ilgilerini azaltabilmekte ve iş streslerini artırabilmekte, hatta işten ayrılma gibi davranışlara yol açabilmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin, görev yaptıkları okullarda algıladıkları örgütsel destek, kurumun geleceği açısından kritik bir öneme sahiptir. (Eisenberger ve diğerleri, 1997, ss.812-813; akt., İplik ve diğerleri, 2014, s.110; Polat ve Aktop, 2010, s.9). Algılanan örgütsel desteğin, çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltabildiği, algılanan örgütsel destek ne kadar güçlü ise, çalışanın işten ayrılma niyetinin de o oranda azalacağı söylenebilmektedir (Anafarta, 2015, s.112; Fındıklı, 2014, ss.137-139).

İş ve iş dışı beklentiler bazen insanların değerlerini zorlayabilmektedir. Bu beklentiler fiziksel ve psikolojik tükenmişliğe yol açabilmekte ve iş stresinin artmasına neden olmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010, s.184). Özellikle sürücülerin stresle başlaması sırasında çalışma ortamındaki desteğin sürdürülmesi gerekmektedir. Organizasyonel birimlere sahip olmak stresin başlamasında önemli bir durumdur (Demirel, 2013, s.221).

Çalışanın iş yüküyle uyumlu olmaması genellikle tükenmişlik hissiyle sonuçlanmaktadır (Karacaoğlu ve Çetin, 2015, ss.48-50). Öğretmenlerin iş yükü, yaşadıkları koşullara bağlı olarak göreceli olarak değişebilmektedir. Bazı branşlarda iş yükü, matematiksel olarak hesaplanabilirken, diğer durumlarda ise daha soyut bir niteliğe sahip olabilmektedir (Göksoy ve Akdağ, 2014, s.878). Öğretmenler, sınıf içindeki günlük işlerinin yanı sıra aile ilişkilerinde de oldukça enerjik olmak zorunda kalmaktadırlar. Ancak, bu rutin stresi beraberinde getirebilmektedir. Öğretmenler, sadece öğrencilerle ilgilenmekle kalmamakta, aynı zamanda onları yetiştirmeye ve toplumun verimli bireylerine dönüştürmeye de yardımcı olmak için çaba harcamaktadırlar. Kurallar, talimatlar ve performans yöneticileri öğretmenlerin üzerinde çok fazla baskı yapılabilmektedirler. Devam eden sorumluluklar nedeniyle çalışanlar çoğu zaman bir sonraki derse hazırlanmak için akşamları veya hafta sonları çalışmak zorundadırlar (Kaur, 2011, ss.151-152). Ayrıca eğitim içeriklerin dağıtımı ve yeni müfredat uygulanması öğretmenler üzerinde öğrenci merkezli stres, okul merkezli stres, dış odaklı stres ve kişi merkezli stres olmak üzere dört farklı stres kaynağı haline gelebilmektedir (McCormick ve diğerleri, 2006)

Öğretmenler, gelecek nesilleri yetiştiren önemli figürlerdir ve tutumları ve davranışları iş kalitesini doğrudan etkilemektedir. Öğretmenlerin iş stresi, öğrencilerin motivasyon kalitesiyle ilişkilidir, bu nedenle okul yöneticileri tükenmişliğe neden olan kaynakları araştırmalı ve tedbirler almalıdır (Shen ve diğerleri, 2015, s.519; Capone ve Petrillo, 2016, s.876). Çünkü işyerinde yaşayan stres süreçlerinin genellikle işlerine odaklanmaları ve iş yerlerinde örgütlenme durumları düşük düzeyde olmaktadır. Bu durum misyon ve hedeflerde eksik ya da yetersizliklere neden olmaktadır. Bu olası olumsuzlukların ortadan kalkması için işlerde etkili sosyal iyileşmelerin sağlanması gerekmektedir (Maele ve Houtte, 2015, s.97).

Okul yönetim faktörleri arasındaki stresi azaltmak için bir stres yönetimi planı geliştirilmelidir. Böyle bir program özellikle önleyici bir işlev yerine getirmeli; yani çalışma ortamının etkin yönetimini içermelidir. Ayrıca programlama stresi en aza indirmeye, piyasaya

ve etkili bir okul ortamına yönelik eğitimler alarak hem kendileri hem de diğer dersler için geliştirmeleri kurmaları gerekmektedir (Dlamini ve diğerleri, 2014, s.584).

2.6.6. İş Stresi ile Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişki

İş stresi ve bağlılık ile ilgili alanyazındaki çalışmalar incelendiğinde, araştırmacıların iş stresinin örgütsel bağlılıkla ilişkisi konusuyla oldukça ilgili oldukları gözlemlenmektedir (Karadirek, 2021). İş stresi ve örgütsel bağlılık konusunda farklı alanlarda yapılan çalışmaların tümü farklı düzeylerde de olsa bu iki değişken arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu veya iş stresinin örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğunu tespit etmişlerdir. Şimşek ve Aslan (2012) Konya ilinde 272 hemşire ile yaptıkları çalışmada rol stresinin örgüte duygusal bağlılığı anlamlı şekilde yordadığı sonucuna ulaşmışlardır. Sökmen ve Şimşek (2016) ise Ankara ilinde bir uzman grubunda yaptıkları araştırmada örgütsel bağlılık ile stres arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve örgütsel bağlılığın stresi %49,5 oranında açıkladığını rapor etmişlerdir. Ozyıldırım (2024) Antalya ilindeki 470 öğretmenlerin iş stresi ile örgütsel bağlılıkları arasında orta düzey ve negatif bir ilişki olduğunu tespit ederken, Turhan, Erol, Demirkol ve Özdemir (2018) Elazığ ilindeki öğretmenlerle bu iki değişken konusunda yaptıkları çalışmada anlamlı, negatif ve düşük düzeyde bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Meyer ve Espinoza (2016) örgütsel bağlılık ile mesleki bağlılık birbirlerinden farklı kavramlar olduğu, bu nedenle bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalarda yalnızca örgütsel bağlılık ile ilgili değil, aynı zamanda mesleki bağlılıkla ilgili çalışma yapılması gerektiğini vurgulamışlardır. Fakat iş stresi ve mesleki bağlılık arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalarının sınırlı olduğu gözlemlenmektedir (Karadirek, 2021). Klassen ve diğerlerinin (2012) 4 farklı ülkedeki 1,187 öğretmen adayları ile yaptıkları çalışmada öğretmen adaylarının hissettikleri iş stresi arttıkça mesleğe girme ve meslekte çalışma konusundaki tutumlarının olumsuz yönde etkilendiğini belirtmişlerdir. Klassen ve Chiu (2011) 434 öğretmen ve 379 öğretmen adayı ile yaptıkları araştırmada hem sınıftaki stres hem de genel iş stresi ile mesleki bağlılık arasında anlamlı ve düşük düzeyde bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir. Karadirek (2021) ise Ordu ilinde 550 öğretmenle gerçekleştirdikleri araştırmada iş stresinin mesleki duygusal bağlılığı azalttığını belirtmişlerdir. Araştırmacılar bu iki değişken arasında tespit edilen ilişkiyi farklı şekillerde açıklamışlardır. Çalışanların fazla rol üstlenmeleri ve oynadıkları rollerde belirsizlikler olması mesleğe yönelik duygusal ve normatif bağlılıklarını azalttığı işaret edilmiştir (Şimşek ve Aslan, 2012). Bununla birlikte öğretmenlerin iş ortamı ve koşulları konusundaki hissettikleri olumsuz duygular ve stres hem öğretime hem de öğrencilerle olan

ilişkilerine olumsuz yönde etkilediği vurgulanmaktadır (Yoon, 2002). Öğretmenlerin öğrencilerin akademik ve sosyal gelişimine katkı sunmak temel görevi olduğu düşünüldüğünde onların hissettikleri iş stresi mesleki bağlılıklarını olumsuz yönde etkiliyor olabilmektedir.

2.7. İlgili Araştırmalar

2.7.1. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Barnes, Agago ve Coombs (1998) tarafından yapılan “İşle bağlantılı stresin öğretim üyelerinin akademiden ayrılma niyeti üzerindeki etkileri” başlıklı çalışmalarında 3.070 tam zamanlı kadrolu öğretim üyesinden toplanan veriler sonucunda tüm stres etkenleri hem moderatörleri, hem de cinsiyet ve akademik disiplinin arka plan değişkenlerini içeren bir tahmin modelinin, akademiden ayrılma niyetindeki varyansın %25’ini açıkladığı belirlenmiştir.

Klassen ve Chiu (2011) tarafından gerçekleştirilen “Öğretmen ve öğretmen adaylarının mesleki bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri: Öz yeterliliğin, iş stresinin ve öğretim bağlamının etkisi” başlıklı araştırmada 434 öğretmen ve 379 öğretmen adayı kesitsel bir anket çalışması yapılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmen adaylarının öğretmenlere kıyasla daha az düzeyde stres daha yüksek düzeyde mesleki bağlılık inancı olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca her iki katılımcı grubunda da özyeterlik, iş stresi ve öğretim bağlamının mesleğe bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu ortaya konulmuştur.

Sharma, Sharma, ve Agarwal (2021) tarafından yapılan “Meerut ili özel yükseköğretim kurumlarında iş stresinin ve bileşenlerinin öğretmen performansına etkisi” başlıklı araştırma da Meerut'taki özel yüksek öğretim kurumlarında stres ve çeşitli stres faktörlerinin (işle ilgili stres etkenleri, örgütsel stres etkenleri, bireysel stres etkenleri ve stres etkenlerine karşı psikolojik tepki) öğretmenin performansı üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Söz konusu stres faktörlerinin öğretmen performansı üzerinde bir olumsuz etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Collie ve Mansfield (2022) tarafından yürütülen “Öğretmen ve okul stres profilleri: Çok düzeyli bir inceleme ve işle ilgili sonuçlarla ilişkiler” başlıklı araştırmada TALIS anketine katılan 311 Avustralyalı öğretmenden 255 öğretmenle gizil profil analiz yöntemiyle bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre düşük iş yükü, öğrenci davranış

ve beklenti kaynaklı stres hisseden öğretmen grubu, ortalama iş yükü, düşük öğrenci davranış ve beklenti kaynaklı stres hisseden öğretmen grubu ve düşük iş yükü, ortalama öğrenci davranış ve beklenti kaynaklı stres hisseden öğretmen grubu ortalama ile yüksek düzeylerde iş yükü, öğrenci davranış ve beklenti stresi hisseden öğretmenler grubuna göre daha fazla mesleki bağlılık hissettikleri ortaya konulmuştur.

Kaur ve Rani (2023) yılında yaptıkları “Öğretmenler Arasında Rol Stresi ve Mesleki Bağlılık” başlıklı çalışmalarında, mesleki bağlılık ile rol stresi arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçladıkları çalışmada 161 devlet ortaokulu öğretmeniyle görüşmüşlerdir. Çalışma sonucunda rol stresi ile mesleki bağlılık arasında olumsuz bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

2.7.2. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Uştu ve Tümkiye (2017), “Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Bazı Sosyo-Demografik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığı Yordama Düzeylerinin İncelenmesi” başlıklı çalışmalarında 712 sınıf öğretmeninden veriler elde etmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri düşük düzeyde olduğu ortaya konulmuştur. Öğretmenlerin örgüte yönelik duygusal bağlılıklarını en iyi yordayan değişkenin mesleki bağlılık ve hizmet yılları olduğu, devam bağlılığını ise işten ayrılma niyetinin en iyi yordadığı ve normatif bağlılık boyutunu ise işten ayrılma niyetleri ve cinsiyetlerinin en iyi şekilde yordadığı belirlenmiştir.

Vatansever Bayraktar ve Gökpınar (2021), “Sınıf Öğretmenleri ve Eğitim Yöneticilerinin İş Stresi Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi” başlıklı çalışmalarında 300 sınıf öğretmeni ve 100 idareci ile görüşme gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyleri ve mesleki kıdemlerinin iş stresi düzeylerinde anlamlı bir farka neden olmadığı bulunmuştur. Eğitim yöneticilerinin iş stresi düzeylerinin öğretmenlere göre yüksek olduğu ve eğitim yöneticilerinin de cinsiyete, medeni duruma, mesleki kıdeme, yöneticilikteki kıdeme ve eğitim durumuna göre stres düzeylerinin değişmediği belirlenmiştir.

Karadirek (2021) “Öğretmenlerde İş Stresi ve Mesleki Tükenmişliğin İş Tatmini ve Mesleki Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisi” isimli çalışmasında kamu ve özel eğitim kurumlarından 550 öğretmenle yüz yüze görüşme yaparak elde ettiği verileri sonucunda, iş stresinin mesleki duygusal bağlılık arasında olumsuz bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

Tipi (2022) “Öğretmenlerde İş Stresinin İş Doyumu ve İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi” başlıklı yüksek lisans tezinde 372 öğretmenden elde ettiği sonuçlarda Öğretmenlerin iş stresinin, iş doyumunu negatif olarak anlamlı şekilde etkilediği, yabancılaşma düzeyi ile ise orta düzeyin altında anlamlı ilişkili olduğu tespit edilmiştir.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırma modeline, çalışma grubuna, veri toplama araçlarına, verilerin toplanmasına ve analizine yer verilmiştir.

3.1 Araştırma Yöntemi

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli deneysel olmayan çalışmalarda en sık kullanılan bir desendir. Mümkün olduğunda tüm evrene, eğer tüm evrene ulaşmak mümkün değilse seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenen büyük insan gruplarında araştırılan konunun betimsel olarak ele alınmasını sağlamaktadır (Edmonds ve Kennedy, 2017). İlişkisel tarama modeli ise araştırılan konuda birden fazla değişken varsa bu değişkenler arasındaki ilişkinin miktarı ve yönünü, hatta bir değişkendeki değişimde diğer değişkenin etkisini belirleme kullanılmaktadır (Can, 2014; Fraenkel ve Wallen, 2005). Bu araştırma modelinde, araştırmacı herhangi bir uygulama veya müdahalede bulunmadan yalnızca araştırma için gerekli araçları uygulamaktadır. Çünkü bu araştırma modelinin amacı doğal olan olay ve durumlar arasındaki ilişkileri değiştirmeden araştırmak ve tanımlamaktır. Genel olarak, doğal olarak meydana gelen olaylar arasında var olabilecek ilişkileri, bu olayları hiçbir şekilde değiştirmeye çalışmadan aramak ve tanımlamak için bu tür bir araştırma yapılır (Fraenkel ve Wallen, 2005).

Bu araştırmada var olan bir durumu ortaya koymak, araştırma problemlerini oluşturan bağımlı ve bağımsız değişkenlerin birbirleri arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerini gözlemleyebilmek amaçlandığından, nicel bir araştırma modeli olan ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır.

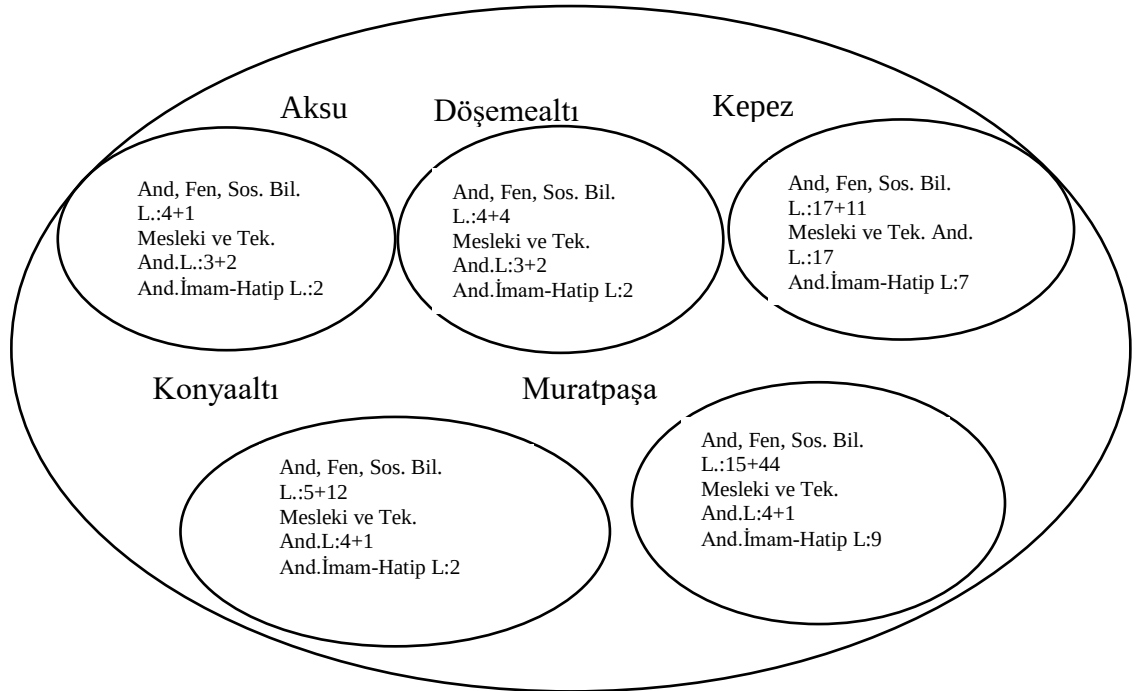
3.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2023–2024 eğitim-öğretim yılında Antalya İli merkez ilçelerindeki Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı özel ve resmi ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma evreninde devlet ve özel olmak üzere toplam 174 ortaöğretim kurumu ve 6870 öğretmen bulunmaktadır. Evrenin tümüne ulaşmak araştırmanın sınırlı kaynakları nedeniyle mümkün olmadığından evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir.

Örnekleme sürecinin iki aşamalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. İlk aşamada tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tabakalı örnekleme tekniği araştırmaya katılacak bireylerin ayrı ayrı olarak belirlenmesinden ziyade öncelikle evren tabakalara ayrılır ve bu tabakalardan evreni temsil edecek katılımcılar belirlenir (Fraenkel ve Wallen, 2005). Araştırılması hedeflenen özelliklere ilişkin kümeler oluşturulur ve oluşturulan her bir kümeden gruplar seçilerek araştırmaya dâhil edilir (Ekiz, 2009). Bu araştırmadaki evrenin büyüklüğü dikkate alındığında örnekleme dâhil edilecek bireylerin basit seçkisiz yöntemle tek tek seçilmesinin mümkün olmadığı görüldüğünden önce Antalya'nın merkez ilçeleri birer tabaka daha sonra her merkez ilçedeki Ortaöğretim Kurumu Genel Müdürlüğüne Bağlı Liseler (Anadolu, Fen ile Sosyal Bilimler liseleri), Din Eğitimi Genel Müdürlüğüne Bağlı Liseler (Anadolu İmam hatip liseleri) ve Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüne Bağlı Liseler (mesleki ve teknik Anadolu liseleri) birer alt gruplar olmak üzere üç grup olarak ele alınmıştır.

Örnekleme sürecinin ikinci aşamasında basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit seçkisiz örnekleme yönteminde her katılımcının eşit oranda seçilme şansı vardır. Herhangi bir özellik dikkate alınmadan her tabakadan evreni temsil edecek kadar alt gruplar belirlenir ve bu alt gruplarda yer alan tüm katılımcılar örnekleme dâhil edilir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2020). Bu örnekleme yöntemiyle tabakalar ve her tabakadan alt gruplar oluşturulmuştur. Örnekleme süreci Şekil 1 de özetlenmiştir.

Çalışmanın Evreni (Antalya)



Şekil 3. 1. Çalışmanın Evreninin Kümeleme Yöntemi ile Örnekleme Çalışması

(And. L.: Anadolu Lisesi, Sos. Bil L.: Sosyal Bilimler Lisesi)

Şekil 3.1’ de görüldüğü üzere çalışma evreni merkez ilçeler dikkate alınarak beş tabakaya ayrılmıştır. Her tabakadaki devlet ve özel ortaöğretim kurumlarının okul türüne göre alt tabaklar halinde sınıflandırılmıştır. Alt tabakalarda yer alan okul sayılarının ilki devlet okul sayılarını, ikincisi ise özel okul sayılarını göstermektedir. Her tabakadan tüm okul türlerinden örneklem alınmıştır. 6870 kişiden oluşan evreni yüzde 5 örnekleme hata payı ile 364 kişi temsil edebilmektedir (Baş, 2013).

Örnek boyutu formülü:
$$\frac{z^2 \times p(1-p)/e^2}{1+(z^2 \times p(1-p))/e^2N}$$

N = popülasyon boyutu, e = Hata payı (ondalık biçiminde yüzde), z = z değeri

Antalya ilinin merkez ilçelerinde bulunan 174 devlet ve özel ortaöğretim kurumundaki öğretmenlerin (N=6870) evrendeki yüzdeleri belirlenmiştir. Bu yüzdeler dikkate alınarak, Tablo 3.1’de sunulan asgari düzeyde katılımcı (n=364) sayısı ve analize alınacak katılımcı sayısı belirlenmiştir. Veri toplama sürecinde oluşabilecek aksaklıklar ve katılımcıların araçları eksik veya hatalı doldurulması olasılığı düşünülerek 493 öğretmenden veriler elde edilmiştir. Veri toplama araçlarında hatalı ve eksik dolduran olmadığı için araştırma analizleri 493 katılımcıdan elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3. 1. Evren ve Örneklem Bilgileri

Evren Bilgileri (Öğretmen Sayıları)				Örneklem Bilgileri (Öğretmen Sayıları)			
İlçe	Anadolu, Fen ve Sosyal Bilimler Liseleri	Anadolu İmam Hatip Liseleri	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	Toplam Asgari Sayı	Okul Türlerinin Yüzdesi	Gereken Asgari Sayı	Değerlendirilen
Aksu	151	69	77+21	11	%51; %23; %4	5 3 3+2	12 11 9+2
Döşemealtı	170+105	65	127+97	20	%47; %18; %35	9+6 4 7+5	9+6 7 10+5
Kepez	805+275	279	983	115	%39; %14; %48	45+5 16 54	47+7 29 81
Konyaaltı	316+281	71	167+16	31	%57 %13 %30	18+18 4 9+1	20+18 6 15+1
Muratpaşa	875+1136	198	552+34	91	%54 %12 %34	49+70 11 31+7	49+70 28 44+7
Toplam	2317+1797	1906	682+168	268+96		126+99 38 104+15	137+101 81 159+15

3.3 Veri Toplama Araçları

Araştırılan değişkenlerle ilgili ölçekler bir araya getirilerek bir anket formu hazırlanmıştır. Bu anket formunda katılımcılara ilişkin demografik bilgilere yönelik açık uçlu sorular, iş stresi, kurumdan ayrılma niyeti ve mesleki bağlılık ölçekleri bulunmaktadır.

İş Stresi Ölçeği, çalışanların işinden kaynaklanan fiziksel ve zihinsel zorlanmalar nedeniyle hissettikleri stres düzeylerini ve bunun yorgunluk, sinirlilik ve sindirim problemleri gibi olası duygusal veya fiziksel göstergelerini değerlendirmek için kullanılan bir ölçektir. House ve Rizzo, (1972) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek İşin Neden Olduğu Kaygı (7 madde),

Bedensel Gerginlik (5 madde), Genel Yorgunluk ve Huzursuzluk (5 madde) olmak üzere üç alt boyut ve 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin ilk halinde katılımcılar maddeleri doğru/yanlış olarak cevaplandırmaktadır (House ve Rizzo, 1972). Ölçeği geliştiren araştırmacılar tüm boyutlar için Kuder-Richardson güvenirliklerini sırasıyla .83, .76 ve .72 olarak belirlemiştir. Daha sonra Senetra (1980) bu ölçeği 1'den (tamamen katılmıyorum) 5'e (tamamen katılıyorum) kadar seçeneklerden oluşan 5'li Likert tipi bir ölçeğe dönüştürmüştür. Bir katılımcının ölçekten alabileceği en düşük puan en düşük stresi ifade eden 17, en yüksek puan ise en yüksek stresi ifade eden 85'tir. İşe Bağlı Kaygı boyutu kullandığında ise alınabilecek en düşük puan 7; en yüksek puan 35'tir.

Bu araştırmada ise ilgili ölçeğin “İşe Bağlı Kaygı” boyutu kullanılmıştır. Bu boyut daha önceki araştırmalarda da Türkçe'ye uyarlanmış ve tek başına kullanılmıştır (Ergun ve Çelik, 2015; Küçükusta, 2007; Ozyildirim, 2024). Fakat Ergun ve Çelik (2015) ve Küçükusta (2007) hem eğitim dışındaki alanlarda kullanılmış hem de yalnızca açımlayıcı faktör analizi yapmıştır. Bu nedenle, bu araştırmada Ozyildirim (2024) tarafından hem açımlayıcı hem de doğrulayıcı faktör analizi yapılmış formu kullanılmıştır. Ozyildirim (2024) ölçekteki maddelerin faktör yüklerinin .507 ile .682 arasında olduğunu ve tek boyutlu halinde toplam varyansın %45.791'ini açıkladığını ve Cronbach Alpha değerinin 0.795 belirtmiştir. Ozyildirim (2024) doğrulayıcı faktör analiz sonuçlarının ($\chi^2/df=3,85$, $p=.000$, RMSEA=.078, NFI=.95, CFI=.96; GFI=.97, AGFI=.94) Hair ve diğerlerini (1998) referans alındığında değerlerin iyi uyum ve mükemmel uyum değerleri arasında olduğunu ve ölçeğin Türk öğretmenler için kullanabilmesinin uygun olduğunu ifade etmiştir.

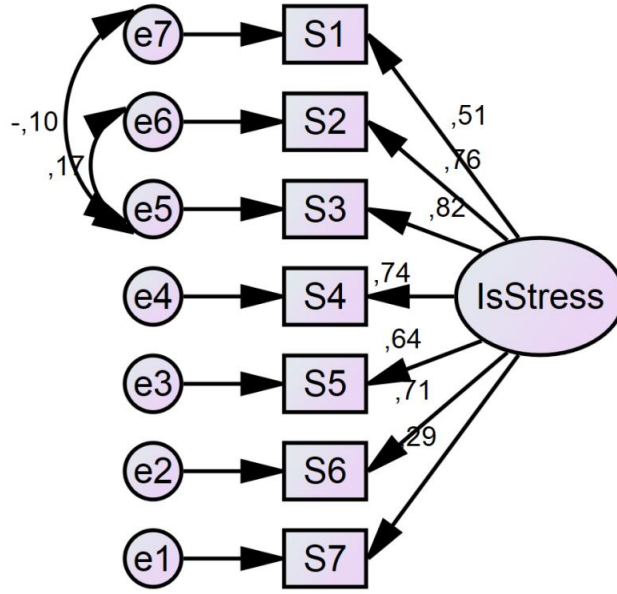
Bu araştırma için de geçerlik ve güvenirlik kapsamında AMOS 22 programında doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve SPSS 20.0 programında Cronbach Alpha değeri hesaplanmıştır. Cronbach Alpha değeri .82 bulunmuştur. Büyüköztürk (2013) .70 ve üzeri değerlerin güvenirlik açısından uygun olduğunu belirtmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde ise 5-6 ve 5-7 maddeleri arasında olmak üzere iki modifikasyon uygulanmıştır. Tablo 3.2'de doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ve sonuçların yorumlanmasında referans alınan değerler sunulmuştur.

Tablo 3. 2. İş Stresi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları ve Referans Değerler

Uyum İndeksi	Uyum Kriterleri	İş Stresi Ölçeği	Uyum düzeyi
χ^2 / df	≤ 2 =mükemmel uyum ≤ 3 = mükemmel uyum (büyük örneklem) ≤ 5 = orta düzeyde uyum	2.785	Mükemmel Uyum
p	$0.05 \leq p \leq 1.00$	.000	Sağlanamadı
RMSEA	$\leq 0,05$ mükemmel uyum $\leq 0,08$ iyi uyum $\leq 0,10$ zayıf uyum	.060	İyi uyum
NFI	$0.95 \leq$ mükemmel uyum $0.90 \leq$ iyi uyum	.97	Mükemmel Uyum
CFI	$0.95 \leq$ mükemmel uyum $0.90 \leq$ iyi uyum	.96	Mükemmel Uyum
GFI/	$0.90 \leq$ mükemmel uyum	.98	Mükemmel Uyum
AGFI	$0.85 \leq$ iyi uyum	.95	Mükemmel Uyum

Kaynak: Hair, Anderson, Tahtam ve Black, 1998, s.623; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010, s.271-272.

Tablo 3,2’de bu araştırma için yapılan doğrulayıcı faktör analiz sonuçları ve Hair ve diğerlerinin (1998) ve Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk (2010) doğrulayıcı faktör analizinin sonuçlarını değerlendirmek için kullandıkları referans değerler verilmiştir. İlgili tablo incelendiğinde RMSEA (.060) değerinin “İyi Uyum” düzeyinde olduğu, χ^2/df (2.785), CFI (.96) NFI (.97), GFI (.98) ve AGFI (.95) değerlerinin ise “Mükemmel Uyum” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Uyum değerlerinin dışında kalan p değeri ise Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk (2010) örneklemdeki katılımcının fazla olduğu durumlarda p değerinin istatistiksel olarak anlamlı çıkabileceğini, bu nedenle de bu durumun tolere edilebileceğini belirtmişlerdir. Şekil 3,2’de doğrulayıcı faktör analizinin görseli sunulmuştur.



Şekil 3. 2. İş Stresi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Mesleki Bağlılık Ölçeği, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından çalışanların meslekte kalma istekliliğini değerlendirmek için geliştirilen olumlu ve olumsuz ifadelerden oluşan 18 maddelik 5’li likert tipinde bir ölçektir. Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçekte duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyut bulunmaktadır. Duygusal bağlılıkta işin çalışan için deneyim, fırsat ve tatmin konularında olumlu olma düzeyiyle ilgilidir. Bu boyutta çalışan işini ne kadar olumlu algılıyorsa, o kadar duygusal olarak işine bağlı olacağını öngörülmektedir. Devam bağlılığı ise çalışanın mesleğini kendisine yönelik maliyet açısından değerlendirme hakkında değerlendirme yapmaktadır. Meslekte kalma konusunda birey kendini ne kadar zorunlu hissederse, mesleğine yönelik devam bağlılığı o kadar yüksek olacağını ifade etmektedir. Son olarak normatif bağlılık boyutu ise çalışanın meslekte kalmayı ne kadar içselleştirdiği ile ilgilidir (Meyer, Allen ve Smith, 1993). Ölçekten alınabilecek en düşük puan 18, en yüksek puan 90’dır. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlama çalışması için Tak ve Çiftçioğlu’nun (2009) yaptıkları açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre iki maddenin faktör yükünün .40’ dan düşük olduğunu fakat ilgili maddeler çıkarıldığında güvenirlik katsayısının oldukça düştüğünü, bu nedenle ölçekten çıkarılmadığını belirtmişlerdir. Boyutların açıkladığı varyans oranları sırasıyla %16, %15 ve %17. Araştırmacılar doğrulayıcı faktör analizi uygulamışlardır. Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen üç boyutlu yapının doğrulanması için yapılan çalışmada GFI (.89), AGFI (.86), df (132), χ^2 (385), χ^2/df (2,92),

CFI (0,85) ve RMSEA (0,08). Cronbach's Alfa katsayısı iki farklı örnekleme hesaplanmış ve .85 ve .82 olarak ifade edilmiştir.

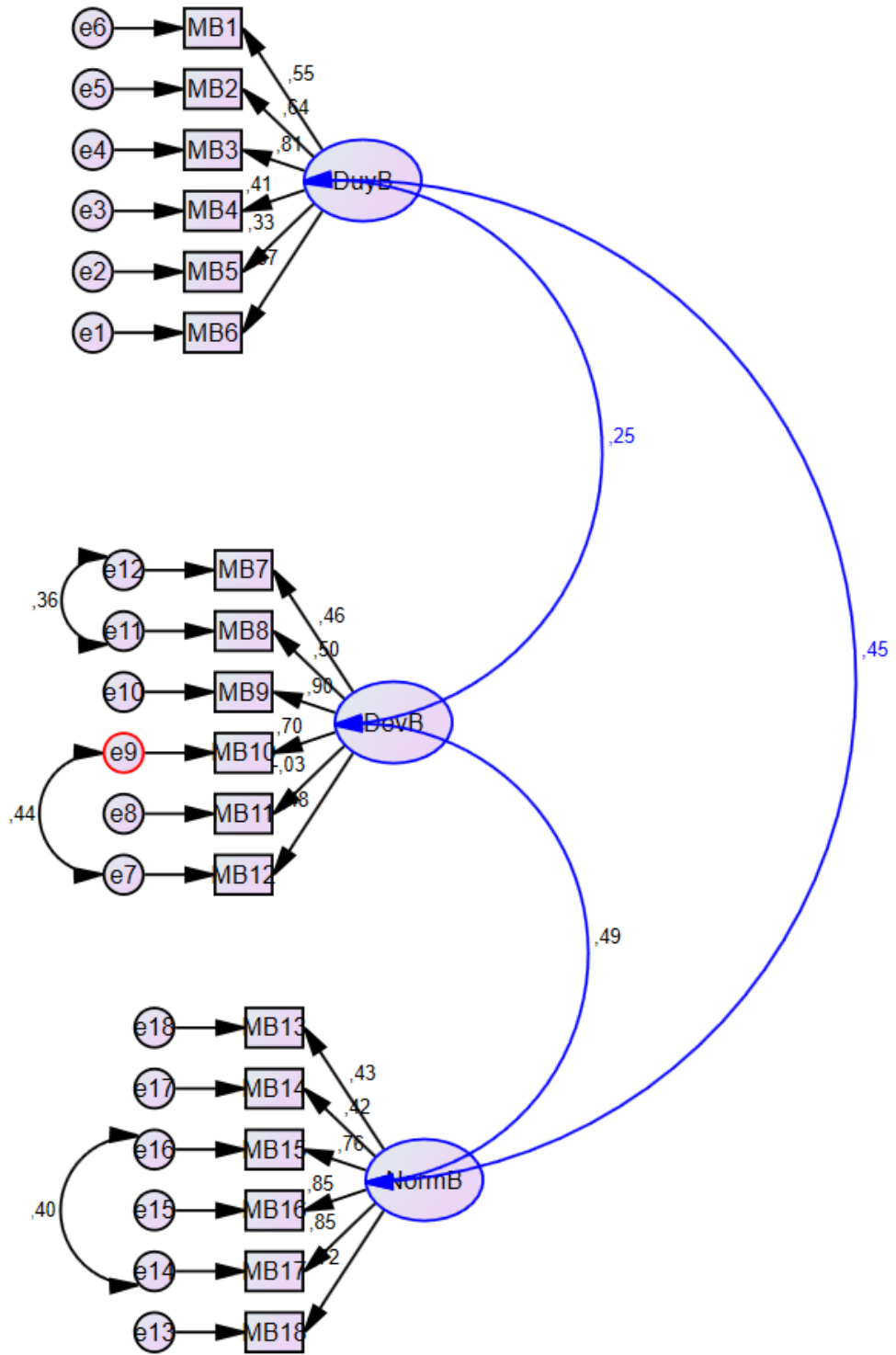
Bu araştırma için de geçerlik ve güvenirlik kapsamında AMOS 22 programında birinci ve ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve SPSS 20.0 programında Cronbach Alpha değeri hesaplanmıştır. Cronbach Alpha değeri ölçeğin geneli için .83, boyutlar ayrı ayrı ele alındığında duygusal bağlılık için .77; devam bağlılığı için .70 ve normatif bağlılık için .82 olarak hesaplanmıştır. Büyüköztürk (2013) .70 ve üzeri değerlerin güvenirlik açısından uygun olduğunu belirtmiştir. Birinci düzey doğrulayıcı faktör analizinde ise 7-8; 10-12 ve 15-17 maddeleri arasında olmak üzere üç modifikasyon uygulanmıştır. İkinci düzey doğrulayıcı faktör analizinde 2-4; 4-5; 7-8; 10-12 ve 15-17 maddeleri arasında olmak üzere beş tane modifikasyon uygulanmıştır. Tablo 3,3'te doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ve sonuçların yorumlanmasında referans alınan değerler sunulmuştur.

Tablo 3.3. Mesleki Bağlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları ve Referans Değerler

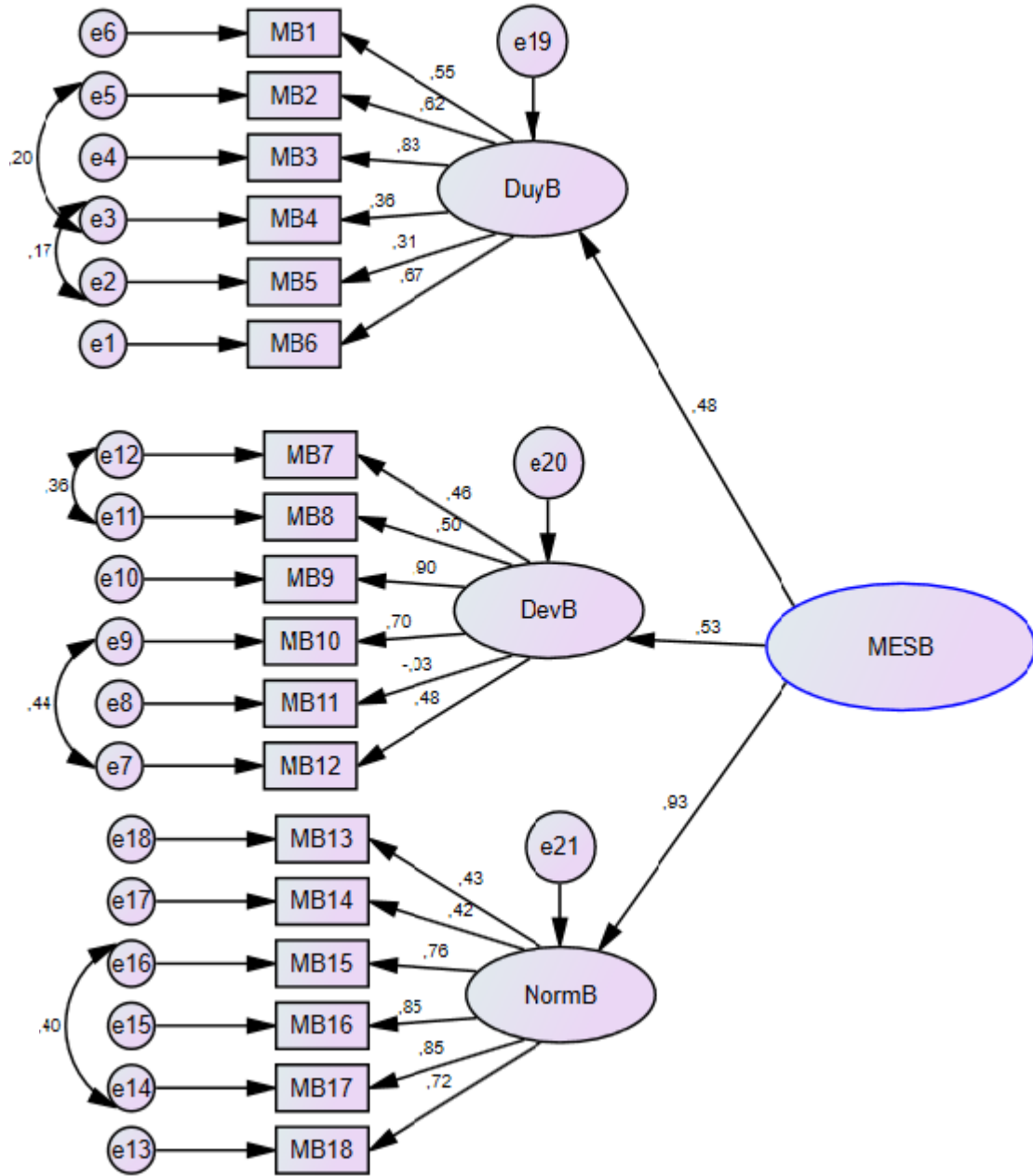
Uyum İndeksleri	Uyum Kriterleri	Birinci Düzey	İkinci Düzey	Uyum düzeyi
χ^2 / df	≤ 2 =mükemmel uyum ≤ 3 = mükemmel uyum (büyük örneklem) ≤ 5 = orta düzeyde uyum	3.35	3.16	Orta-Orta düzey Uyum
P	$0.05 \leq p \leq 1.00$	.00	.00	Sağlanamadı- Sağlanamadı
RMSEA	$\leq 0,05$ mükemmel uyum $\leq 0,08$ iyi uyum $\leq 0,10$ zayıf uyum	.069	.066	İyi Uyum-İyi Uyum
NFI	$0.95 \leq$ mükemmel uyum $0.90 \leq$ iyi uyum	.90	.90	İyi Uyum-İyi Uyum
CFI	$0.95 \leq$ mükemmel uyum $0.90 \leq$ iyi uyum	.90	.90	İyi Uyum-İyi Uyum
GFI/	$0.90 \leq$ mükemmel uyum	.91	.92	Mükemmel-Mükemmel Uyum
AGFI	$0.85 \leq$ iyi uyum	.88	.89	Mükemmel-Mükemmel Uyum

Kaynak: Hair, Anderson, Tahtam ve Black, 1998, s.623; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010, s.271-272.

Tablo 3.3'te bu araştırma için yapılan doğrulayıcı faktör analiz sonuçları ve Hair ve diğerlerinin (1998) ve Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk (2010) doğrulayıcı faktör analizinin sonuçlarını değerlendirmek için kullandıkları referans değerler verilmiştir. İlgili tablo incelendiğinde hem birinci hem ikinci düzey faktör analizi sonuçları χ^2 / df (3.35;3.16) değerinin orta düzey uyum, RMSEA (.069; .066). NFI (.90; .90) CFI (.90; .90) değerlerinin “İyi Uyum” düzeyinde olduğu, GFI (.91;.92) ve AGFI (.88;.89) değerlerinin ise “Mükemmel Uyum” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Uyum değerlerinin dışında kalan p değeri ise Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk'ün (2010) açıklaması dikkate alınmıştır. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk'e (2010) göre örneklemdeki katılımcının fazla olduğu durumlarda p değerinin istatistiksel olarak anlamlı çıkabilmekte, bu nedenle de bu durumun tolere edilebilmektedir. Şekil 3.3'te birinci düzey doğrulayıcı faktör ve Şekil 3.4'te ikinci düzey faktör analizinin görseli sunulmuştur.



Şekil 3.3. Mesleki Bağlılık Birinci Düzey Faktör Analizi



Şekil 3. 4. Mesleki Bağlılık İkinci Düzey Faktör Analizi

Tak ve Çiftçioğlu (2008) tarafından geliştirilen Örgütten Ayrılma Niyeti Ölçeği, 5 maddeden oluşmaktadır. Tak'ın danışmanlığında yürütülen Polat'ın (2009) doktora tez çalışmasında ölçeğin 1. ve 3. maddeleri ters kodlanarak kullanılmıştır ve ölçek "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği" adlandırılmıştır. Ölçek çalışanın bilinçli ve isteyerek kısa zamanda örgütten ayrılmaya ve yeni bir örgütte çalışmaya ilişkin eğilimi değerlendirmektedir (Tak ve Çiftçioğlu 2008). Ölçek 5'li Likert tipindedir. Alınabilecek en düşük puan 5; en yüksek puan 25'dir. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, faktör yük değerleri .762 ile .792 arasında

olup, tek boyutta açıklanan varyans yüzdesi %59,476'dır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının iyi uyum kriterleri arasında olduğu raporlanmıştır ($\chi^2/df=2.280$, GFI=.99, AGFI=.97, NFI=.99, CFI=.99, RMSEA=.050) (Polat, 2009).

Bu araştırma için de geçerlik ve güvenirlik kapsamında AMOS 22 programında doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve SPSS 20.0 programında Cronbach Alpha değeri hesaplanmıştır. Cronbach Alpha değeri .87 bulunmuştur. Büyüköztürk (2013) .70 ve üzeri değerlerin güvenirlik açısından uygun olduğunu belirtmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde ise 2-4 ve 4-5 maddeleri arasında olmak üzere iki modifikasyon uygulanmıştır. Tablo 3.4'te doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ve sonuçların yorumlanmasında referans alınan değerler sunulmuştur.

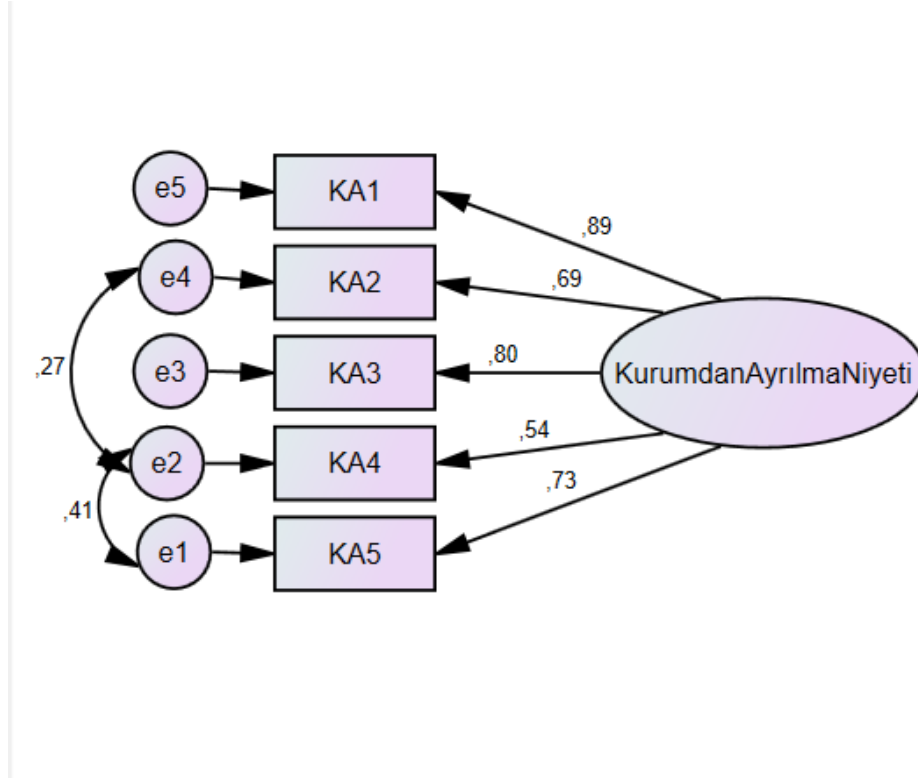
Tablo 3.4. Kurumdan Ayrılma Niyeti Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları ve Referans Değerler

Uyum indeksleri	Uyum Kriterleri	İş Stresi Ölçeği	Uyum düzeyi
χ^2/df	≤ 2 =mükemmel uyum ≤ 3 = mükemmel uyum (büyük örneklem) ≤ 5 = orta düzeyde uyum	2.595	Mükemmel Uyum
P	$0.05 \leq p \leq 1.00$	.051	Mükemmel Uyum
RMSEA	$\leq 0,05$ mükemmel uyum $\leq 0,08$ iyi uyum $\leq 0,10$ zayıf uyum	.057	İyi uyum
NFI	$0.95 \leq$ mükemmel uyum $0.90 \leq$ iyi uyum	.99	Mükemmel Uyum
CFI	$0.95 \leq$ mükemmel uyum $0.90 \leq$ iyi uyum	.97	Mükemmel Uyum
GFI/	$0.90 \leq$ mükemmel uyum	.99	Mükemmel Uyum
AGFI	$0.85 \leq$ iyi uyum	.97	Mükemmel Uyum

Kaynak: Hair, Anderson, Tahtam ve Black, 1998, s.623; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010, s.271-272.

Tablo 3,4'te bu araştırma için yapılan doğrulayıcı faktör analiz sonuçları, Hair ve diğerleri (1998) ile Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk'ün (2010) doğrulayıcı faktör

analizinin sonuçlarını değerlendirmek için kullandıkları referans değerler verilmiştir. İlgili tablo incelendiğinde RMSEA (.057) değerinin “İyi Uyum” düzeyinde olduğu, χ^2 / df (2.595), CFI (.97) NFI (.99), GFI (.99) ve AGFI (.97) değerlerinin ise “Mükemmel Uyum” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Şekil 3,5’te doğrulayıcı faktör analizinin görseli sunulmuştur.



Şekil 3. 5. Kurumdan Ayrılma Niyeti Birinci Düzey Faktör Analizi

3.4 Verileri Çözümleme Yöntemleri

Elde edilen veriler SPSS 20.0 (The Statistical Packet for The Social Sciences) istatistik programı ile analiz edilmiştir. Çalışmada kullanılacak analiz yöntemlerini belirlemek için verilerin dağılımı, çarpıklık ve basıklık değerleri, histogramlar ve dal ile yaprak grafikleri incelemiştir. Gruplardaki varyans dağılımının homojenliği test etmek için ise Levene testi sonuçları değerlendirilmiştir (Akgül ve Çevik, 2003; Büyüköztürk, 2013). Verilerin dağılımının normal olup olmadığını belirlemeye ilişkin yapılan Kolmogrov Smirnov testi sonucunda tüm değişkenler için p değeri anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Fakat tüm değişkenlerdeki çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olması, histogramlar ve dal ile yaprak grafiklerinin normal dağılıma yakın görünümde olması ve araştırmanın örnekleminin geniş olması sebebiyle parametrik testler kullanılmıştır. Akgül ve Çevik (2003) “... söz konusu verilerin örneklem büyüklüğü yeterli olduğunda, Merkezi Limit Teoremi, bu

normale yakın bir dağılım gibi kabul edilmesine imkân vererek, parametrik istatistiksel uygulamalarda kullanılmasını makul hale getirir.” ifade etmektedir (s.77). Araştırmada üç farklı ölçek kullanılmıştır. İş stresi ve kurumdan ayrılma niyeti ölçekleri tek boyutlu değişken iken mesleki bağlılık ölçeği üç boyutlu bir değişkendir. Ölçek boyutları birer bağımlı değişken olarak ele alınıp cinsiyet, mesleki kıdem, öğrenim durumu, branş, kurum türü ve okul türü bağımsız değişkenlerine göre anlamlı farklılık değişip değişmediğini belirlenmiştir. Bağımsız değişkenlerden cinsiyet, öğrenim durumu ve kurum türü değişkenleri ikili gruplar olduğu için ilişkisiz örneklemeler için t-testi; mesleki kıdem, branş ve okul türü değişkenleri için Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır (Büyüköztürk, 2013; Can, 2014). Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Korelasyon değerleri yorumlanırken “0.00-0.25 Çok Zayıf 0.26-0.49 Zayıf 0.50-0.69 Orta 0.70-0.89 Yüksek 0.90-1.00” Çok Yüksek değerleri temel alınmıştır (Akgül ve Çevik, 2003, s.358). Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini belirlemek için basit regresyon testi uygulanmıştır. Basit doğrusal regresyon varsayımları olan sürekli değişkenlerin normal dağılım özelliği göstermesi, bağımsız ve bağımlı değişkenler arasında doğrusal bir ilişki olması, değişkenler arasında çoklu bağlantı durumunun olmaması ve Durbin Watson katsayısının 2.0 civarında olması ölçütleri dikkate alınmıştır (Akgül ve Çevik, 2003, s.350 Can, 2014, s.264). Değişkenler arasındaki doğrusal ilişki durumunu değerlendirmek için saçılma diyagramı oluşturulmuş ve aşırı sapma durumu gözlemlenmemiştir. Korelasyon testi sonuçlarına göre değişkenler arasında yüksek ilişki bulunmamaktadır. Durbin Watson katsayılarının da 1 civarında olduğu görülmüştür.

Ortaöğretim kurumu öğretmenlerin değişkenlere ilişkin ortalama puanlarının yorumlanmasında 5’li Likert ölçeğinin cevaplandırma seçenekleri temel alınarak beş eşit aralığa bölünmesiyle gerçekleştirilmiştir. Elde edilen ortalama puanların değerlendirilmesinde 1.00-1.80 hiç katılmıyorum (çok düşük düzey); 1.81-2.60 katılmıyorum (düşük düzey); 2.61-3.40 kısmen katılıyorum (orta düzey); 3.41-4.20 katılıyorum (yüksek düzey); 4.21-5.00 tamamen katılıyorum (çok yüksek düzey).

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin cinsiyet, öğrenim durumu, mesleki kıdem, mevcut okullarındaki kıdem, branş ile kurum ve okul türü gibi demografik özellikleri Tablo 4.1’de sunulmuştur.

Tablo 4.1. Örneklem Grubunun Demografik Özellikleri

Değişken	Değişkenin Parametresi	N	%
Cinsiyet	Erkek	208	42,2
	Kadın	285	57,8
Öğrenim Durumu	Lisans	398	80,7
	Yüksek Lisans	88	17,8
	Doktora	7	1,4
Mesleki Kıdem	1-7 yıl	37	7,5
	8-14 yıl	133	27,0
	15-21 yıl	118	23,9
	21-28 yıl	134	27,2
	29 ve üstü	71	14,4
Mevcut Okuldaki Kıdem	1-5 yıl	282	57,2
	6-10 yıl	131	26,6
	11-15 yıl	46	9,3
	15 ve üstü	34	6,9
Branş	Almanca	4	,8
	Arapça	3	,6
	Beden Eğitimi	15	3,0
	Bilişim	9	1,8
	Biyoloji	25	5,1
	Coğrafya	21	4,4
	Din Kültürü ve Ahlak	8	1,6
	Bilgisi		
	Edebiyat	61	12,4
	Felsefe	11	2,2
	Fizik	21	4,4
	Görsel Sanatlar	9	1,8
	İngilizce	50	10,0
	Kimya	31	6,3
	Matematik	77	15,6

Değişken	Değişkenin Parametresi	N	%
	Müzik	7	1,4
	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	21	4,3
	Tarih	30	6,1
	Meslek	91	18,2
Kurum Türü	Devlet	377	76,5
	Özel	116	23,5
Okul Türü	Anadolu Lisesi	202	41,0
	Fen Lisesi	32	6,5
	Anadolu İmam-Hatip Lisesi	81	16,4
	Sosyal Bilimler Lisesi	4	,835,3
	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	174	

Tablo 4.1’de görüldüğü üzere araştırma örneklemini oluşturan öğretmenlerin %42,2’si erkek, %57,8’i kadın öğretmenlerden oluşmaktadır. Çalışmaya katkı sağlayan katılımcıların öğrenim düzeyi %80,7’si lisans, %17,8’i yüksek lisans ve %1,4’ü doktora düzeyinde ve öğretmenlerin %76,5’i devlet, %23,5’i özel okuldan oluşmaktadır. Okul türleri incelendiğinde; Anadolu lisesi, Fen lisesi, Anadolu İmam-hatip lisesi, Sosyal Bilimler lisesi ve mesleki ve teknik Anadolu lisesinden oluşmakta ayrıca örneklemini oluşturan öğretmenlerin %7,5’i 1 ila 7 yıl arasında, %27’si 8 ila 14 yıl arasında, %23,9’u 15 ila 21 yıl arasında geri kalanlar ise 21 yıldan daha uzun mesleki deneyime sahiptir.

4. 2. Ortaöğretim Kurumu Öğretmenlerinin İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumlarına İlişkin Bulgular

Tablo 4.2. Ortaöğretim Kurumu Öğretmenlerinin İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumları

Değişkenler	N	$\bar{X}$	S
İş stresi	493	2,864	,944
Kurumdan Ayrılma Niyeti	493	2,359	1,073
Duygusal Bağlılık	493	3,885	,823
Normatif Bağlılık	493	3,192	1,020
Devam Bağlılığı	493	3,434	,861
Mesleki Bağlılık (Toplam)	493	3,503	,676

Tablo 4.2.’de ortaöğretim öğretmenlerinin iş stresi, kurumdan ayrılma niyeti ve mesleki bağlılık durumlarına ilişkin genel bilgi sunulmuştur. İş stresi değişkeni açısından

ortaöğretim öğretmenleri ortalamaları ($\bar{X}=2,864$) kısmen katılıyorum seçeneği aralığında yer aldığı için orta düzeydedir. Kurumdan ayrılma niyeti değişkeni açısından ise ortaöğretim öğretmenlerinin durumu ($\bar{X}=2,712$) kısmen katılıyorum seçeneği aralığında yer aldığı için orta düzeyindedir. Son olarak araştırmaya katılan ortaöğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılığın boyutları olan duygusal bağlılık ($\bar{X}=3,885$) ortalaması katılıyorum seçeneği aralığında olduğu için yüksek düzeyde, normatif bağlılık ($\bar{X}=3,192$) ortalaması kısmen katılıyorum seçeneği aralığında yer aldığı için orta düzeyde ve devam bağlılığı ($\bar{X}=3,434$) ortalaması katılıyorum seçeneği aralığında olduğu için yüksek düzeyde olduğu gözlemlenmektedir. Mesleki bağlılık ölçeğinin genelinde ortaöğretim öğretmenlerin ortalama puanları ise ($\bar{X}=3,503$) katılıyorum seçeneği aralığında olduğu için yüksek düzeyde düzeyindedir.

4.3. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumlarına İlişkin Bulgular

Tablo 4.3. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumları

Değişkenler	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
İş stresi	Erkek	208	2,712	,924	491	-3,075	,002**
	Kadın	285	2,974	,945			
Kurumdan Ayrılma Niyeti	Erkek	208	2,267	1,008	491	-1,638	,102
	Kadın	285	2,427	1,115			
Duygusal Bağlılık	Erkek	208	3,889	,885	491	410,597	,922
	Kadın	285	3,881	,776			
Normatif Bağlılık	Erkek	208	3,243	1,084	491	,952	,342
	Kadın	285	3,155	,971			
Devam Bağlılığı	Erkek	208	3,392	,880	491	-,913	,362
	Kadın	285	3,464	,846			
Mesleki Bağlılık (Toplam)	Erkek	208	3,508	,516	491	,132	,895
	Kadın	285	3,500	,036			

Tablo 4.3.'te cinsiyet değişkenine göre ortaöğretim öğretmenlerinin iş stresi, kurumdan ayrılma niyeti ve mesleki bağlılık durumlarına ilişkin t-testi sonuçları sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre, cinsiyet değişkenine göre [$t_{(491)} = -3,075$; $p < ,01$] sadece ortaöğretim öğretmenlerinin iş stresi puanları anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Kadın öğretmenlerin iş stresi puanları ($\bar{X} = 2,974$), erkek öğretmenlere ($\bar{X} = 2,712$) göre daha yüksektir.

Çalışmada kullanılan diğer ölçeklerden, kurumdan ayrılma niyeti [$t_{(491)} = -1,638$; $p > ,05$] ve mesleki bağlılık [$t_{(491)} = ,132$; $p > ,05$] ölçeği puanları arasında anlamlı farklılık göstermemektedir. Ayrıca mesleki bağlılık ölçeğinin tamamı ve alt boyutları olan duygusal bağlılık [$t_{(491)} = ,410,597$; $p > ,05$], normatif bağlılık [$t_{(491)} = ,952$; $p > ,05$] ve devam bağlılığı [$t_{(491)} = -,913$; $p > ,05$] boyutlarında da cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

4.4. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumlarına İlişkin Bulgular

Tablo 4.4. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumları

Değişkenler	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
İş stresi	Lisans	398	2,861	,935	491	-,127	,899
	Lisansüstü	95	2,875	,988			
Kurumdan Ayrılma Niyeti	Lisans	398	2,333	1,080	491	-1,130	,259
	Lisansüstü	95	2,471	1,038			
Duygusal Bağlılık	Lisans	398	3,920	,815	491	1,935	,054
	Lisansüstü	95	3,738	,846			
Normatif Bağlılık	Lisans	398	3,202	1,041	491	,441	,660
	Lisansüstü	95	3,150	,931			
Devam Bağlılığı	Lisans	398	3,448	,858	491	,783	,434
	Lisansüstü	95	3,371	,874			
Mesleki Bağlılık (Toplam)	Lisans	398	3,523	,034	491	1,338	,181
	Lisansüstü	95	3,420	,068			

Tablo 4.4.'te öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre ortaöğretim öğretmenlerinin iş stresi, kurumdan ayrılma niyeti ve mesleki bağlılık durumlarına ilişkin t-testi sonuçları sunulmuştur. Analiz sonuçları ortaöğretim öğretmenlerinin öğrenim durumu değişkenine göre iş stresi durumları [$t_{(491)} = -,127$; $p > ,05$], kurumdan ayrılma niyeti [$t_{(491)} = -1,130$; $p > ,05$] ve mesleki bağlılık [$t_{(491)} = 1,338$; $p > ,05$] ölçek puanlarının öğretmenlerin mezuniyet durumlarına göre lisans ve lisansüstü grupları arasında anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Ayrıca mesleki bağlılık ölçeği alt boyutları duygusal bağlılık [$t_{(491)} = 1,935$; $p > ,05$], normatif bağlılık [$t_{(491)} = ,441$; $p > ,05$] ve devam bağlılığı [$t_{(491)} = ,783$; $p > ,05$] boyutlarının puanları da öğretmenlerin mezuniyet durumlarına göre (lisans ve lisansüstü) gruplar arasında anlamlı farklılık göstermemektedir.

4.5. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumlarına İlişkin Bulgular

Tablo 4.5. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumları

Değişkenler	Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	S	F	p	Anlamlı Fark
İş stresi	A)1-7 yıl	37	3,073	1,058	5,179	,000***	C-D
	B) 8-14 yıl	133	2,841	,932			C-E
	C)15-21 yıl	118	3,132	,861			
	D)21-28 yıl	134	2,745	,932			
	E)29 ve üstü	71	2,577	,953			
Kurumdan Ayrılma Niyeti	A)1-7 yıl	37	2,216	,995	3,794	,005	C-E
	B) 8-14 yıl	133	2,490	1,167			
	C)15-21 yıl	118	2,571	1,087			
	D)21 ve üstü	134	2,253	1,027			
	E)29 ve üstü	71	2,039	,887			
Duygusal Bağlılık	A)1-7 yıl	37	4,045	,707	2,182	,070	-
	B) 8-14 yıl	133	3,800	,899			
	C)15-21 yıl	118	3,806	,798			
	D)21 ve üstü	134	3,880	,758			
	E)29 ve üstü	71	4,098	,859			
Normatif Bağlılık	A)1-7 yıl	37	3,157	1,080	2,157	,073	-
	B) 8-14 yıl	133	3,244	1,064			
	C)15-21 yıl	118	3,008	,911			
	D)21 ve üstü	134	3,179	,972			
	E)29 ve üstü	71	3,443	1,127			
Devam Bağlılığı	A)1-7 yıl	37	3,319	,937	,632	,640	-
	B) 8-14 yıl	133	3,372	,874			
	C)15-21 yıl	118	3,435	,883			
	D)21 ve üstü	134	3,475	,830			
	E)29 ve üstü	71	3,530	,821			
Mesleki Bağlılık (Toplam)	A)1-7 yıl	37	3,507	,734	1,939	,103	-
	B) 8-14 yıl	133	3,472	,706			
	C)15-21 yıl	118	3,416	,643			
	D)21 ve üstü	134	3,511	,621			
	E)29 ve üstü	71	3,690	,720			

Tablo 4.5'te mesleki kıdem değişkenine göre ortaöğretim öğretmenlerinin iş stresi, kurumdan ayrılma niyeti ve mesleki bağlılık durumlarına ilişkin ANOVA testi sonuçları sunulmuştur. Analiz sonuçları ortaöğretim öğretmenlerinin iş stresi [$F_{(4, 488)} = 5,179$; $p < ,001$]

ve kurumdan ayrılma niyeti [$F_{(4, 488)} = 3,794$; $p < ,01$] düzeyleri arasında, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Ortaöğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılık ölçeği ile alt boyutları duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı durumları ise mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Ortaöğretim öğretmenlerinin iş stresi ve kurumdan ayrılma durumlarının hangi mesleki kıdem gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testi sonuçları incelenmiştir. Mesleki kıdemi 15-21 yıl olan öğretmenlerin ($\bar{X}=3,132$) iş stresi, mesleki kıdemi 21-28 yıl ($\bar{X}=2,745$) ve 29 ve üstü olan öğretmenlere ($\bar{X}=2,577$) göre iş streslerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yine Scheffe testi sonuçlarına göre mesleki kıdemi 15-21 yıl olan öğretmenlerin ($\bar{X}=2,571$) kurumdan ayrılma niyetlerinin mesleki kıdemi 21-28 yıl ($\bar{X}=2,253$) ve 29 ve üstü olan öğretmenlere ($\bar{X}=2,039$) göre iş streslerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

4.6. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Mevcut Görev Yaptıkları Okullardaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumlarına İlişkin Bulgular

Tablo 4.6. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Mevcut Görev Yaptıkları Okullardaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumları

Değişkenler	Kurumdaki Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalaması	S	X^2	p	Anlamlı Fark
İş stresi	A)1-5 yıl	282	247,21	3	,989	,804	-
	B) 6-10 yıl	131	245,94				
	C)11-15 yıl	46	234,48				
	D)15 ve üstü	34	266,29				
Kurumdan Ayrılma Niyeti	A)1-5 yıl	282	253,11	3	1,582	,663	-
	B) 6-10 yıl	131	240,45				
	C)11-15 yıl	46	243,82				
	D)15 ve üstü	34	225,82				
Duygusal Bağlılık	A)1-5 yıl	282	245,00	3	,299	,960	-
	B) 6-10 yıl	131	246,64				
	C)11-15 yıl	46	253,29				
	D)15 ve üstü	34	256,49				
Normatif Bağlılık	A)1-5 yıl	282	238,98	3	2,725	,436	-
	B) 6-10 yıl	131	260,01				
	C)11-15 yıl	46	243,90				
	D)15 ve üstü	34	267,59				

Değişkenler	Kurumdaki Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalaması	S	X ²	p	Anlamlı Fark
Devam Bağlılığı	A)1-5 yıl	282	241,90	3	3,035	,386	-
	B) 6-10 yıl	131	254,12				
	C)11-15 yıl	46	273,53				
	D)15 ve üstü	34	226,00				
Mesleki Bağlılık (Toplam)	A)1-5 yıl	282	240,69	3	1,317	,725	-
	B) 6-10 yıl	131	255,61				
	C)11-15 yıl	46	253,05				
	D)15 ve üstü	34	257,97				

Tablo 4.6.'da mevcut görev yapılan okullardaki çalışma sürelerine göre ortaöğretim öğretmenlerinin iş stresi, kurumdan ayrılma niyeti ve mesleki bağlılık durumlarına ilişkin Kruskal-Wallis H testi sonuçları sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre iş stresi, kurumdan ayrılma niyeti, duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve mesleki bağlılık ölçeğinin genelinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir.

4.7. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Branş Değişkenine Göre İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumlarına İlişkin Bulgular

Tablo 4.7. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Branş Değişkenine Göre İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumları

Değişkenler	Branş	N	$\bar{X}$	S	F	p	Anlamlı Fark
İş stresi	A)Sayısal	154	2,884	,871	,140	,936	-
	B) Sözel	195	2,852	,979			
	C)Meslek	91	2,824	,929			
	D) Diğer	53	2,916	1,063			
Kurumdan Ayrılma Niyeti	A)Sayısal	154	2,407	,996	2,192	,088	-
	B) Sözel	195	2,459	1,116			
	C)Meslek	91	2,142	1,010			
	D) Diğer	53	2,226	1,191			
Duygusal Bağlılık	A)Sayısal	154	3,881	,698	2,168	,091	-
	B) Sözel	195	3,831	,883			
	C)Meslek	91	4,071	,815			
	D) Diğer	53	3,773	,915			
Normatif Bağlılık	A)Sayısal	154	3,149	,975	4,266	,005*	B-C
	B) Sözel	195	3,129	1,010			C-D
	C)Meslek	91	3,520	1,052			

Değişkenler	Branş	N	$\bar{X}$	S	F	p	Anlamlı Fark
	D) Diğer	53	2,987	1,038			
Devam Bağlılığı	A) Sayısal	154	3,299	,836	2,685	,046*	A-B
	B) Sözel	195	3,519	,879			A-C
	C) Meslek	91	3,542	,855			
	D) Diğer	53	3,323	,831			
Mesleki Bağlılık (Toplam)	A) Sayısal	154	3,443	,604	4,137	,007**	A-C
	B) Sözel	195	3,493	,682			C-D
	C) Meslek	91	3,711	,724			
	D) Diğer	53	3,361	,705			

Tablo 4.7.'de branş değişkenine göre ortaöğretim öğretmenlerinin iş stresi, kurumdan ayrılma niyeti ve mesleki bağlılık durumlarına ilişkin ANOVA testi sonuçları sunulmuştur. Analiz sonuçları ortaöğretim öğretmenlerinin normatif bağlılık [$F_{(3, 389)} = 4,266$; $p < ,001$], devam bağlılığı [$F_{(3, 389)} = 2,685$; $p < ,01$] ve mesleki bağlılık [$F_{(3, 389)} = 4,137$; $p < ,01$] düzeyleri branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ortaöğretim öğretmenlerinin iş stresi, kurumdan ayrılma niyeti ve duygusal bağlılık durumları branş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Ortaöğretim öğretmenlerinin normatif bağlılık, devam bağlılığı durumlarının ve mesleki bağlılık genelinde hangi branş gruplarında farklılaştığını belirlemek için Scheffe testi sonuçları incelenmiştir. Meslek dersi öğretmenlerinin ($\bar{X}=3,520$) normatif bağlılıklarının sözel ($\bar{X}=3,129$) ve diğer branş grubu öğretmenlerden ($\bar{X}=2,987$) daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Devam bağlılığına ilişkin olarak Scheffe testinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu nedenle LSD testi incelenmiştir. Sayısal öğretmenlerin ($\bar{X}=3,299$) devam bağlılıklarının sözel ($\bar{X}=3,519$) ve meslek dersi öğretmenlerine ($\bar{X}=3,542$) göre anlamlı olarak daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Scheffe testi sonuçlarına göre mesleki bağlılık genelinde ise meslek dersi öğretmenlerinin mesleki bağlılık düzeylerinde sayısal ve diğer branş grubu öğretmenlerden daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

4.8. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Kurum Türü Değişkenine Göre İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumlarına İlişkin Bulgular

Tablo 4.8. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Kurum Türü Değişkenine Göre İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumları

Değişkenler	Kurum Türü	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
İş stresi	Devlet	377	2,819	,926	491	-1,905	,057
	Özel	116	3,009	,991			
Kurumdan Ayrılma Niyeti	Devlet	377	2,332	1,086	491	-1,015	,311
	Özel	116	2,448	1,029			
Duygusal Bağlılık	Devlet	377	3,871	,8356	491	-,644	,520
	Özel	116	3,928	,7842			
Normatif Bağlılık	Devlet	377	3,225	1,018	491	1,317	,189
	Özel	116	3,083	1,025			
Devam Bağlılığı	Devlet	377	3,481	,8540	491	2,189	,029*
	Özel	116	3,281	,8701			
Mesleki Bağlılık (Toplam)	Devlet	377	3,526	,676	491	1,327	,185
	Özel	116	3,431	,673			

Tablo 4.8.'de kurum türü değişkenine göre ortaöğretim öğretmenlerinin iş stresi, kurumdan ayrılma niyeti ve mesleki bağlılık durumlarına ilişkin t-testi sonuçları sunulmuştur. Analiz sonuçları ortaöğretim öğretmenlerinin sadece devam bağlılığı düzeyleri arasında [$t_{(491)}=2,189$; $p<,05$] kurum türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Ayrıca, ortaöğretim öğretmenlerinin, iş stresi [$t_{(491)}=-1,905$; $p>,05$], kurumdan ayrılma niyeti [$t_{(491)}=-1,015$; $p>,05$], duygusal bağlılık [$t_{(491)}=-,644$ $p>,05$], normatif bağlılık [$t_{(491)}=1,317$; $p>,05$] boyutu ve mesleki bağlılık [$t_{(491)}=1,327$; $p>,05$] düzeyleri arasında kurum türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı göstermektedir.

Ortaöğretim öğretmenlerinin devam bağlılığı durumlarının genelinde hangi kurum türü gruplarında farklılaştığını belirlemek için Scheffe testi sonuçları incelenmiştir. Devam bağlılığı boyutunda devlet ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ($\bar{X}=3,481$), özel ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere ($\bar{X}=3,281$) göre anlamlı düzeyde daha yüksek devam bağlılığı hissettikleri gözlemlenmektedir.

4.9. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Lise Türü Değişkenine Göre İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumlarına İlişkin Bulgular

Tablo 4.9. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Lise Türü Değişkenine Göre İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumları

Değişkenle r	Lise Türü	N	$\bar{X}$	S	F	p	Anlam lı Fark
İş stresi	(A) And, Fen ve Sos. Bil. L.	238	2,912	,894	1,413	,244	-
	(B)And. İmam Hatip L.	81	2,929	,944			
	(C) Mesleki ve Teknik And. L.	174	2,767	1,007			
Kurumdan Ayrılma Niyeti	(A) And, Fen ve Sos. Bil. L.	238	2,356	1,017	3,843	,022*	A-B
	(B)And. İmam Hatip L.	81	2,634	1,150			B-C
	(C) Mesleki ve Teknik And. L.	174	2,236	1,092			
Duygusal Bağlılık	(A) And, Fen ve Sos. Bil. L.	238	3,861	,783	,242	,785	-
	(B)And. İmam Hatip L.	81	3,882	,831			
	(C) Mesleki ve Teknik And. L.	174	3,918	,874			
Normatif Bağlılık	(A) And, Fen ve Sos. Bil. L.	238	3,042	,943	9,631	,000***	A-C
	(B)And. İmam Hatip L.	81	3,057	,953			B-C
	(C) Mesleki ve Teknik And. L.	174	3,460	1,100			
Devam Bağlılığı	(A) And, Fen ve Sos. Bil. L.	238	3,315	,8136	4,813	,009**	A-B
	(B)And. İmam Hatip L.	81	3,615	,8039			A-C
	(C) Mesleki ve Teknik And. L.	174	3,511	,9286			
Mesleki Bağlılık (Toplam)	(A) And, Fen ve Sos. Bil. L.	238	3,406	,628	5,623	,004**	A-B
	(B)And. İmam Hatip L.	81	3,518	,618			A-C
	(C) Mesleki ve Teknik And. L.	174	3,630	,744			

(And. L.: Anadolu Lisesi, Sos. Bil L.: Sosyal Bilimler Lisesi)

Tablo 4.9.'da lise türü değişkenine göre ortaöğretim öğretmenlerinin iş stresi, kurumdan ayrılma niyeti ve mesleki bağlılık durumlarına ilişkin ANOVA testi sonuçları sunulmuştur. Analiz sonuçları ortaöğretim öğretmenlerinin kurumdan ayrılma niyeti [$F_{(2, 490)} = 3,843$; $p < ,05$], normatif bağlılık [$F_{(2, 490)} = 9,631$; $p < ,001$] ve devam bağlılığı düzeyleri [$F_{(2, 490)} = 4,813$; $p < ,01$] lise türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ortaöğretim öğretmenlerinin iş stresi ve duygusal bağlılık durumları lise türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Ortaöğretim öğretmenlerinin kurumdan ayrılma niyeti, normatif bağlılık, devam bağlılığı durumlarının ve genel mesleki bağlılıklarının hangi lise türünde farklılaştığını

belirlemek için Scheffe testi sonuçları incelenmiştir. Anadolu İmam Hatip Lisesinde çalışan öğretmenlerin ($\bar{X}=2,634$) kurumdan ayrılma niyetlerinin, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde çalışan öğretmenlere ($\bar{X}=2,236$) göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. LSD testi sonuçlarına göre ise bu farkın yanı sıra Anadolu İmam Hatip Lisesinde çalışan öğretmenlerin ($\bar{X}=2,634$) kurumdan ayrılma niyetlerinin, Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlere ($\bar{X}=2,356$) göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Normatif bağlılık değişkeninde ortaöğretim öğretmenlerinin hangi lise türünde farklılaştığını belirlemek için Scheffe testi sonuçları incelenmiştir. Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde çalışan öğretmenlerin ($\bar{X}=3,460$) Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlere ($\bar{X}=3,042$) göre normatif bağlılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. LSD testi sonuçlarına göre ise bu farkın yanı sıra Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin ($\bar{X}=3,460$) Anadolu İmam Hatip Liselerinde çalışan öğretmenlere ($\bar{X}=3,057$) göre de normatif bağlılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Devam bağlılığı değişkeninde ortaöğretim öğretmenlerinin hangi lise türünde farklılaştığını belirlemek için Scheffe testi sonuçları incelenmiştir. Anadolu İmam Hatip Liselerinde çalışan öğretmenlerin ($\bar{X}=3,615$) Anadolu Lisesinde çalışan öğretmenlere ($\bar{X}=3,315$) göre devam bağlılıklarının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. LSD testi sonuçlarına göre ise bu farkın yanı sıra Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin ($\bar{X}=3,511$) Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlere göre de devam bağlılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Son olarak mesleki bağlılık genelinde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin ($\bar{X}=3,630$) mesleki bağlılıklarının hem Anadolu Lisesi ($\bar{X}=3,406$) hem de Anadolu İmam Hatip Liselerinde ($\bar{X}=3,518$) çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

4.10. Ortaöğretim Öğretmenlerinin İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumları Arasındaki İlişki Durumlarına İlişkin Bulgular

Tablo 4.10. Ortaöğretim Öğretmenlerinin İş Stresi, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılık Durumları Arasındaki İlişki

	İş stresi	Kurumdan Ayrılma Niyeti	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devam Bağlılığı	Mesleki Bağlılık Toplam
İş stresi	1	,473**	-,348**	-,055	,070	-,139**
Kurumdan Ayrılma Niyeti		1	-,398**	-,317**	-,127**	-,375**
Duygusal Bağlılık			1	,397**	,192**	,687**
Normatif Bağlılık				1	,407**	,837**
Devam Bağlılığı					1	707**
Mesleki Bağlılık (Toplam)						1

** $p < ,01$

Tablo 4.10.'da ortaöğretim öğretmenlerinin iş stresi, kurumdan ayrılma niyeti ve mesleki bağlılık durumları arasındaki ilişki sonuçları sunulmuştur. Analiz sonuçları ortaöğretim öğretmenlerinin iş stresi ile kurumdan ayrılma niyetleri arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki (,473) olduğunu göstermektedir. İş stresi ile Normatif ve Devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Ayrıca kurumdan ayrılma niyetiyle, duygusal bağlılık arasında da orta düzeyde negatif bir ilişki (-,398) olduğu görülmektedir. Mesleki bağlılığın iş stresi ile düşük düzeyde (-,139), kurumdan ayrılma ile orta düzeyde negatif bir ilişki (-,375) olduğunu göstermektedir.

4.11. Ortaöğretim Öğretmenlerinin İş Stresinin, Kurumdan Ayrılma Niyetine Etkisine İlişkin Bulgular

Tablo 4.11. Ortaöğretim Öğretmenlerinin İş Stresinin, Kurumdan Ayrılma Niyetine Etkisi

Değişken	B	Standart Hata	β	T	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	,823	,136	-	6,038	,000	-	-
İş stresi	,537	,045	,473	11,881	,000	,473	,473
R=,473		R ² =,223					
F(1,491)=141,147		p=,000					

Tablo 4.11.'de ortaöğretim öğretmenlerinin iş stres durumlarının, kurumdan ayrılma niyetlerine etkisini belirlemek üzere basit regresyon testi sonuçları sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre ortaöğretim öğretmenlerinin iş stresi durumlarının kurumdan ayrılma niyetlerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu gözlemlenmektedir [$R=,473$; $R^2=0,223$; $F(1,491)=141,147$; $p=,000$]. Kurumdan ayrılma niyetine ilişkin toplam varyansın %22'sini iş stresinin açıklandığı belirlenmiştir.

4.12. Ortaöğretim Öğretmenlerinin İş Stresinin Mesleki Bağlılık Durumlarına Etkisine İlişkin Bulgular

Tablo 4.12. Ortaöğretim Öğretmenlerinin İş Stresinin Mesleki Bağlılık Durumlarına Etkisi

Değişken	B	Standart Hata	β	T	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	3,790	,096	-	39,284	,000	-	-
İş stresi	,-100	,032	,139	3,119	,002	,139	,139
R=,139		$R^2=,019$					
F(1,491)=9,726		p=,002					

Tablo 4.12.'de ortaöğretim öğretmenlerinin iş stres durumlarının, mesleki bağlılıklarına etkisini belirlemek üzere basit regresyon testi sonuçları sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre ortaöğretim öğretmenlerinin iş stresi durumlarının mesleki bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu gözlemlenmektedir [$R=,139$; $R^2=0,019$; $F(1,491)=9,726$; $p=,002$]. Mesleki bağlılık durumlarına ilişkin toplam varyansın %1,9'sini iş stresinin açıklandığı belirlenmiştir.

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, katılımcılardan elde edilen bulgular ışığında ulaşılan sonuçlar sunulmuş ve benzer konularda alanyazında yer alan araştırmalardan elde edilen bulgularla birlikte değerlendirmeler yapılmıştır. Son kısımda ise, elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmacılar ve uygulayıcılar için geliştirilen önerilere yer verilmiştir. Araştırmanın genellenebilirliği konusunda, yalnızca Antalya İli merkez ilçeler ile sınırlı olduğu dikkate alınmalıdır.

5.1 Sonuç ve Tartışma

Ortaöğretim öğretmenlerin hissettikleri iş stresi, kurumdan ayrılma niyeti ve mesleki bağlılık düzeyleri cinsiyet, kıdem (mesleki ve mevcut görev yaptıkları okullardaki), eğitim durumuna ve kurum (Devlet ve Özel) ile lise türüne [Ortaöğretim Kurumu Genel Müdürlüğüne Bağlı Liseler (Anadolu, Fen ile Sosyal Bilimler liseleri), Din Eğitimi Genel Müdürlüğüne Bağlı Liseler (Anadolu İmam Hatip liseleri) ve Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüne Bağlı liseler) göre incelenmiştir.

Araştırmaya katılan ortaöğretim öğretmenlerinin iş stresi, kurumdan ayrılma niyeti ve normatif mesleki bağlılık durumlarındaki ortalamaları genel olarak orta düzeydeyken, duygusal mesleki bağlılıkları, devam mesleki bağlılıkları ve mesleki bağlılık genel ortalamaları yüksek düzeydedir. Bununla birlikte en düşük ortalama değerin kurumdan ayrılma niyetinde olması, en yüksek değerin duygusal bağlılıkta olması öğretmenlerin kurumlarından ayrılmaktan daha çok kurumlarına bağlı olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin yaşadıkları strese rağmen ilk tercihlerinin çalıştıkları kurumdan ayrılmak yerine stres yaratan sorunları ortadan kaldırmaya çalıştıkları düşünülebilir.

Ortaöğretim öğretmenlerinin sadece iş stresinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Kadın öğretmenlerin iş stresi düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu araştırmada belirlenmiştir. Fakat kurumdan ayrılma niyeti, mesleki bağlılık ile alt boyutları duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Ayrıca iş stresinin öğretmenlerin eğitim düzeyi, kurum türü ve lise türüne göre anlamlı farklılık göstermediği ancak mesleki kıdeme göre, iş stresi ve kurumdan ayrılma niyetlerinin anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Buna göre, mesleki kıdemi 15-21 yıl arasında olanların iş stresi, 21-28 arası ve 29 üstü olanlara göre anlamlı şekilde yüksektir. En yüksek iş stresine 15-21 yıl arası kıdemin

olanlar sahipken, iş stresi en düşük olanlar mesleki kıdemi 29 ve üstü olan öğretmenlerdir. Mesleki kıdemi 15-21 yıl arasında olan öğretmenlerin kurumdan ayrılma niyeti, 29 ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksektir. En yüksek kurumdan ayrılma niyeti olan öğretmenler ise 15-21 yıl kıdeme sahip olanlarken, en düşük kurumdan ayrılma niyeti olan öğretmenler 29 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlardır. Vatansever, Bayraktar ve Gökpinar (2021)'ın çalışmalarında da cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyleri ve mesleki kıdemlerinin iş stresi düzeylerini etkilemediği belirtilmesi, çalışma sonuçlarının kısmen birbirlerini destekler nitelikte olduğunu göstermektedir. İş stresi düzeyinin mesleki kıdem arttıkça genel olarak azalış eğiliminde olduğu araştırma sonuçlarında görülmektedir. Mesleki kıdem yükseldikçe stres düzeyindeki nispeten azalış, bu öğretmenlerin iş tecrübelerinin yüksek olması ve kıdem yıllarına bakıldığında emeklilik hakkı elde ediyor olmalarının etkisinin olabileceği söylenebilir.

Öğretmenlerin mesleki bağlılık ile alt boyutları duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılıkları mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Buna göre öğretmenlerin mesleki bağlılık ile duygusal bağlılıklarının, normatif bağlılıklarının ve devam bağlılıklarının mesleki kıdemleriyle ilişkili olmadığı söylenebilir. Mesleki kıdem grupları arasındaki fark anlamlı olmasa da duygusal bağlılıkları en yüksek olan öğretmenler mesleki kıdemi 29 yıl ve üstü olanlarla mesleki kıdemi 1-7 yıl arası olan öğretmenlerdir. Normatif bağlılıkları en yüksek olan öğretmenler 29 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlarken, en düşük olan öğretmenler 15-21 yıl arası kıdeme sahip olanlardır. Devam bağlılığı en yüksek olan öğretmenler 29 yıl ve üstü mesleki kıdemi olanlarken, en düşük devam bağlılığı mesleki kıdemi 1-7 yıl arasında olan öğretmenler olduğu görülmüştür.

Özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş stresi, kurumdan ayrılma niyeti, mesleki bağlılıkları ile alt boyutları duygusal bağlılık ve normatif bağlılıklarının devlet kurumlarında çalışan öğretmenlerle anlamlı farklılıkları olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak devam bağlılığı alt boyutunda devlet okulunda çalışan öğretmenlerle özel okulda çalışan öğretmenler arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Devlet okulunda çalışan öğretmenlerin, özel okulda çalışan öğretmenlere göre devam bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, devlet okulunda çalışan öğretmenlerin iş garantilerinin olmasına ve nispeten aldıkları ücretin özel sektörde çalışan meslektaşlarına göre daha iyi olması ile özel kurumlarda çalışanların iş güvencelerinin olmaması, aldıkları ücretin düşüklüğü gibi nedenlere bağlanabilir.

Öğretmenlerin iş stresinin ve duygusal bağılıklarının çalıştıkları kurum türüne göre anlamlı farklılık göstermediği araştırma sonucunda elde edilmiştir. Bu durum iş stresinin ve duygusal bağılıklarının kurum türüyle ilişkili olmadığı söylenebilir. Öğretmenlerin kurumdan ayrılma niyetinin çalıştıkları kurumların türüne göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Kurumdan ayrılma niyetinin en yüksek Anadolu İmam hatip liselerinde çalışan öğretmenlerde görüldüğü, en düşük ise mesleki ve teknik Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerde görüldüğü belirlenmiştir. Bu duruma göre öğretmenlerin kurumdan ayrılma niyetlerinin çalıştıkları kurum türüyle ilişkili olduğu söylenebilir. Kurumdan ayrılma niyetinin Anadolu İmam hatip liselerinde eğitim veren öğretmenlerde daha yüksek olmasının sebebi ise bu kurumların beklentileri ile öğretmenlerinin beklentileri arasındaki uyumsuzluk ve çalışma koşullarının öğretmen beklentilerini karşılamaması olabilir. Öğretmenlerin normatif bağılıkları çalıştıkları kuruma göre anlamlı farklılık göstermektedir. Normatif bağılıkları en yüksek mesleki ve teknik Anadolu lisesi öğretmenlerinde görülmesi, en düşük ise Anadolu liselerinde öğretmenlik yapanlarda görülmesi, mesleki ve teknik Anadolu liselerinde alan öğretmenlerinin ücretlerinin daha avantajlı olmasına ya da alan öğretmenlerinin mesleki ve teknik Anadolu lisesinden başka lise türünde çalışmamasına bağlanabilir. Öğretmenlerin devam bağılılığı çalıştıkları kurum türüne göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Devam bağılılığı en yüksek öğretmenler Anadolu İmam hatip liselerinde çalışmaktadır. Öğretmenlerin mesleki bağılıkları da kurum türlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Mesleki bağılıkları en yüksek öğretmenler mesleki ve teknik Anadolu liselerinde çalışmaktadır.

Araştırmada öğretmenlerinin iş stresi, kurumdan ayrılma niyeti ve mesleki bağılık durumları arasındaki ilişki genel olarak değerlendirildiğinde, en yüksek ilişkinin iş stresi ile kurumdan ayrılma niyeti arasında pozitif ve orta düzeyde olduğu görülmektedir. İş stresi ile duygusal bağılık arasında negatif orta düzeyde, iş stresi ile normatif bağılık arasında negatif düşük düzeyde anlamlı olmayan ve iş stresi ile devam bağılılığı arasında pozitif düşük düzeyde anlamlı olmayan bir ilişki olduğu, kurumdan ayrılma niyeti ile duygusal bağılık arasında negatif orta düzeyde anlamlı, kurumdan ayrılma niyeti ile normatif bağılık arasında negatif orta düzeyde anlamlı ve kurumdan ayrılma niyeti ile devam bağılılığı arasında negatif düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu, duygusal bağılıkla, normatif bağılık arasında pozitif orta düzeyde anlamlı ve duygusal bağılıkla devam bağılılığı arasında pozitif düşük düzeyde anlamlı bir ilişki, normatif bağılık ile devam bağılılığı arasında pozitif orta düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Karadirek (2021) “Öğretmenlerde İş Stresi ve Mesleki Tükenmişliğin İş Tatmini ve Mesleki Duygusal Bağılık Üzerindeki Etkisi” isimli çalışmasında iş stresinin mesleki duygusal bağılık arasında negatif anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Uştu ve

Tümkaya (2017), “Sınıf ğretmenlerinin Mesleki Baēlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Bazı Sosyo-Demografik zelliklerinin rgtsel Baēlılığı Yordama Düzeylerinin İncelenmesi” baēlıklı çalışmalarında sınıf ğretmenlerinin mesleki baēlılıkları ve işten ayrılma niyetleri düşük düzeyde çıkmıştır. Öğretmenlerin duygusal baēlılıklarını en iyi yordayan deēiřkenin mesleki baēlılık ve hizmet yılları olduēu, devam baēlılığını ise işten ayrılma niyetinin en iyi yordadıēı ve normatif baēlılık boyutunu ise işten ayrılma niyetleri ve cinsiyetlerinin en iyi şekilde yordadıēı belirlenmiştir. Kaur ve Rani (2023) yılında yaptıkları “ğretmenler Arasında Rol Stresi ve Mesleki Baēlılık” baēlıklı çalışmalarında, rol stresi ile mesleki baēlılık arasında ters bir ilişki olduēu belirlenmiştir. Collie ve Mansfield (2022) tarafından yürütülen “ğretmen ve okul stres profilleri: Çok düzeyli bir inceleme ve işle ilgili sonuçlarla ilişkiler” baēlıklı araştırmada düşük iş yükü, ērenci davranış ve beklenti kaynaklı stres hisseden ğretmen grubu, ortalama iş yükü, düşük ērenci davranış ve beklenti kaynaklı stres hisseden ğretmen grubu ve düşük iş yükü, ortalama ērenci davranış ve beklenti kaynaklı stres hisseden ğretmen grubu ortalama ile yüksek düzeylerde iş yükü, ērenci davranış ve beklenti stresi hisseden öğretmenler grubuna göre daha fazla mesleki baēlılık hissettikleri ortaya konulmuştur. Klassen ve Chiu (2011) tarafından gerçekleştirilen “ğretmen ve ğretmen adaylarının mesleki baēlılıkları ve işten ayrılma niyetleri: z yeterliliēin, iş stresinin ve ēretim baēlamının etkisi” baēlıklı araştırmada her iki katılımcı grubunda da zyeterlik, iş stresi ve ēretim baēlamının mesleēe baēlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olduēu ortaya konulmuştur. Yapılan çalışmanın alan yazında benzer çalışmalarla tutarlı sonuçlar elde ettiēi görülmektedir.

Ortaöğretim ğretmenlerinin iş stresinin, kurumdan ayrılma niyeti ve mesleki baēlılık durumlarına etkisi genel olarak deēerlendirildiēinde, kurumdan ayrılma niyetinin %22 sinin iş stresinin aıkladıēı, mesleki baēlılık durumlarının ise %1,9 unun iş stresini aıkladıēı belirlenmiştir. Barnes, Agago ve Coombs (1998) tarafından yapılan “İşle baēlantılı stresin fakültelerin akademiden ayrılma niyeti üzerindeki etkileri” baēlıklı çalışmalarında tüm stres etkenleri, hem moderatörleri, hem de cinsiyet ve akademik disiplinin arka plan deēiřkenlerini içeren bir tahmin modelinin, akademiden ayrılma niyetindeki varyansın %25'ini aıkladıēı belirlenmiştir. Bu sonuçların birbirleriyle tutarlı olduēu stresin işten ayrılmanın önemli bir açıklayıcısı olduēu söylenbilir.

5.2. Öneriler

Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Öğretmenlerin iş stresini azaltacak önlemler alınabilir. Öğretmenlerin iş stresini artıran etmenler belirlenerek hem öğretmenlerin bu etmenleri etkili bir şekilde yönetebilmeleri için eğitimler düzenlenebilir hem de öğretmenlerin çalışma koşulları bu etmenlere göre tekrar gözden geçirilebilir.
2. Mesleki kıdemi yüksek öğretmenler, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerle ilişkilendirilebilir. Böylece mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin stres yaptıkları bazı konularda kıdemi yüksek öğretmenlerden görecekları destek stres düzeylerinin azalmasını sağlayabilir.
3. Özel kurumda görev yapan öğretmenlerin çalışma şartlarının devlet kurumlarında çalışan öğretmenlere yakın olacak şekilde düzenleme yapılabilir. Böylece özel okullarda da öğretmen devam bağlılıklarının yükselmesi sağlanabilir.
4. Lise türlerinin çalışma şartları ve çalışma koşullarına birbirlerine yakın olacak şekilde düzenlenebilir. Çalışma koşulları zor olan lise türlerinde öğretmenlere teşvikler sunulabilir. Bu sayede öğretmenlerin kurumdan ayrılma isteklerini azaltılabilir.
5. İş stresi dışında öğretmenlerin kuruma ve mesleğe bağlılıklarına etki eden diğer faktörler belirlenerek bu alanlarda iyileştirmeler yapılabilir.

Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Öğretmenlerin okullarda yaşadıkları stresin nedenlerine, yönelik detaylı araştırmalar yapılabilir.
2. Kadın öğretmenlerin stres düzeylerinin erkek öğretmenlere göre yüksek olmasının sebepleri araştırılabilir. Bu konuyla ilgili hem kadın hem de erkek öğretmenlerle görüşmeler yapılabilir.
3. Bu çalışmaya ek olarak öğretmenlere iş stresiyle başa çıkma konusunda çözüm önerileri de sorulan çalışmalar yapılabilir.
4. Daha önce özel ve devlet kurumlarında çalışmış olan ve kurumdan veya mesleğinden ayrılmış öğretmenlerle ayrılma nedenlerini belirlemeye yönelik çalışmalar yapılabilir.
5. Okul türlerine göre kurumdan ayrılma ve bağlılık nedenlerinin belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Ağma, F. Ş. (2007). *İş yaşamında stresin nedenleri ve olumsuz etkileri*. Atılım Üniversitesi SBE.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2003). *İstatistiksel analiz teknikleri*, Emek Ofset.
- Aksoy, A. ve Kutluca, F. (2005). Çalışma hayatında stres kaynakları, stres belirtileri ve stres sonuçlarının incelenmesi üzerine bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (49),458-486.
- Aksu, M. B. (1998). Fırat Üniversitesi akademik personelinin iş stresi, gerilim ve başa çıkma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 22(107), 8-14.
- Aktaş, A. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakülte Dergisi*, 56(4), 25-42.
- Altınok, V. (2009). İş stresinin ortaöğretim öğretmenleri üzerindeki etkisi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 513-532.
- Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Anafarta, N. (2015). “Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: iş tatmininin aracılık rolü”, *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79): 112-130.
- Arslan, S. (2004). *İş stresi ve iş doyumu: Kara Kuvvetleri Komutanlığında görev yapan muvazzaf subay ve astsubaylar üzerine uygulamalı bir çalışma* (Yüksek lisans tezi). Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aranya, N., Barak, A., ve Amernic, J. (1981). A test of Holland's theory in a population of accountants. *Journal of Vocational Behavior*, 19(1), 15-24.
- Arslan, H., Satıcı, A. V. ve Kuru, M. (2006). Devlet ve özel ilköğretim okulların etkililiğinin araştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 31 (142), 15-25.

- Atkinson R. L., Atkinson R. C., Smith, E. E., Bem, D. J. ve Nolen, S. (2006). *Psikolojiye giriş* (3. baskı). (Y. Alogan, Çev.). Arkadaş Yayınevi.
- Aydın, İ. P. (2002). *İş yaşamında stres* (1. Baskı). Pegem Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2008). *İş yaşamında stres* (3. baskı). Pegem Yayınevi.
- Aydın, İ. P. (2013). *Eğitim ve öğretimde etik*. Pegem Yayıncılık.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2008). *Stres ve başa çıkma yolları*, (24. Baskı). Remzi Kitabevi.
- Balcıoğlu, İ. (2005). Stres kavramı ve tarihsel gelişimi. *İÜ. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi sürekli tıp eğitimi etkinlikleri, medikal açıdan stres ve çareleri sempozyum dizisi*, No:47, 9-10.
- Baki, S. (2011). *Hastane çalışma koşullarının alt işveren çalışanlarında oluşturduğu stres ve etkileri*. YYLT, Pamukkale Üniversitesi SBE.
- Balcı, A. (2014). *Çalışanlarda stres kaynakları, stresle başa çıkma yöntemleri ve sağlık sektörü*. YYLT, Beykent Üniversitesi SBE.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2008). *Stres ve başa çıkma yolları*. (24. Baskı). Remzi Kitabevi.
- Barnes, L.L.B., Agago, M.O. ve Coombs, W.T. (1998). Effects of job-related stress on faculty intention to leave academia. *Research in Higher Education* 39, 457–469
<https://doi.org/10.1023/A:1018741404199>.
- Baş, T. (2013). *Anket nasıl hazırlanır, uygulanır, değerlendirilir?* (7. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Başkan, G. A. (2001). Öğretmenlik mesleği ve öğretmen yetiştirmede yeniden yapılanma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(20), 16 - 25.
- Balay, R. (2014). Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. *Pegem Akademi Yayıncılık*.
- Bayram, N. ve Ceylan, C. (2006). Mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin düzenleyici değişkenli çoklu regresyon analizi ile analizi. *Uludağ Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 105-120.

- Beehr, T., A. ve Newman, J., E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: a facet analysis, model, and literature review 1, *Personnel Psychology*, 31(4), 665-699.
- Bingöl, G. (2013). *Stres ve stres yönetimi yaklaşımları (Kırklareli devlet hastanesi hemşireleri örneği)*. YYLT, Beykent Üniversitesi SBE.
- Bozkurt, N. (2004). İlköğretim öğretmenlerinde stres yaratan yaşam olayları ve stresle başa çıkma tarzlarının çeşitli değişkenlerle ilişkisi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, Malatya İnönü Üniversitesi.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Britton, B. K., ve Tesser, A. (1991). Effects of time-management practices on college grades. *Journal of Educational Psychology*, 83(3), 405-410.
- Bursalıoğlu, Z. (2013). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2013). *Sosyal Bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum*. Pegem Akademi
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Büyükyılmaz, Vargün ve Uygurtürk, 2020. Muhasebe meslek mensuplarının mesleği bırakma niyeti üzerinde iş stresinin etkisi: kariyer memnuniyetinin düzenleyici rolü. *Muhasebe ve Denetim Bakış*.
- Borg, M.G. (1990). Occupational stress in British educational settings: a review. *Educational Psychology*, (10), 26-103.
- Blau, G. (1985). The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288.
- Can, A. (2014). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Pegem Akademi.
- Carson, K. D. ve Bedeian, A. G. (1994), Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties, *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.

- Chambers Mack, J., Johnson, A., Jones-Rincon, A., Tsatenawa, V., ve Howard, K. (2019). Why do teachers leave? A comprehensive occupational health study evaluating intent to quit in public school teachers. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 24(1), e12160.
- Celep, C. (2014). *Eğitim örgütlerinde örgütsel adanma*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Ceylan, C. ve Bayram, N. (2006). Mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin düzenleyici değişkenli regresyon ile analizi. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 105-120.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., ve Perry, N. E. (2011). Predicting teacher commitment: the impact of school climate and social-emotional learning. *Psychology in the Schools*, 48(10), 1034-1048.
- Collie, R. J. (2021). A multilevel examination of teachers' occupational commitment: the roles of job resources and disruptive student behavior. *Social Psychology of Education*, 24(2), 387-411.
- Cotton, J. L., ve Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *The Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Çakar, N. D., Ceylan, A. (2005). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.
- Çakır, İ. (2006). *Polislerin iş stresi ve bazı değişkenlere göre stresle başa çıkma tarzlarının karşılaştırılması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Çekmecelioğlu, H. G., Pelenk, S. E. (2015). Örgütsel engellerin, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: Kocaeli lastik işletmelerinde bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 29, 143-164.
- Çelik, D. (2014). *İş stresi ve sağlık çalışanları*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.

- Çevik, A. ve Şentürk, V. (2008.) Tarihsel süreçte psikosomatik tıp ve psikosomatik bozukluklara genel bir bakış. *Türkiye Klinikleri Psikiyatri Dergisi*, 1, 1-11.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler için çok değişkenli istatistik: Spss ve lisrel uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Çolak, G. (2019). *Öğretmenlerin öz yeterlik algıları ile iş stresleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Kastamonu.
- Çiftçi, Ö. D., Meriç, E. ve Meriç, A. (2015). Örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Ordu ili özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde bir uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41), 996-1007.
- Dave, R.H., ve Rajput J.S. (1998). Competency based and commitment oriented teacher education for quality education. *NCTE, Sri Aurobindo Marg*.
- Demirkıran, M. (2007). *Stres kaynakları ve askeri örgütlerde stres yönetimi*. İstanbul Ticaret Üniversitesi SBE.
- Demir, C. ve Öztürk, U. C. (2011). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 17-41.
- 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.
- Economic Policy Institute (2019). The teacher shortage is real, large and growing, and worse than we thought. Retrieved from <https://www.epi.org/>
- Edmonds, W. A. ve Kennedy, T. D. (2016). An applied guide to research designs: Quantitative, qualitative, and mixed methods. *Sage Publications*.
- Ekiz, D. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (Geliştirilmiş 2. baskı). Anı Yayıncılık.
- Elliott, A., Reddy, L. A., Lekwa, A. J. ve Fingerhut, J. (2023). Teacher stress and supports, classroom practices and student outcomes in high poverty urban elementary schools. *Psychology in the Schools*. doi:10.1002/pits.23023

- Emhan, A., Kula, S. ve Töngür, A. (2013). Yapısal eşitlik modeli kullanılarak yönetici desteği, örgütsel bağlılık, örgütsel performans ve tükenmişlik kavramları arasındaki ilişkilerin analizi: Kamu sektöründe bir uygulama. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 53-69.
- Ergun, T. (1975). Uluslararası örgütlerde bağlılık kavramı. *TODAİE Amme İdaresi* (8), 97-106.
- Eğitim Reformu Girişimi (2012). Eğitim izleme raporu 2012. Sabancı Üniversitesi.
- Efeoğlu, İ. E. ve Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Ergün, E. ve Çelik, S. (2015). Yöneticilerin görev ve çalışan odaklı liderlik davranışları ve hemşirelerin iş tatmini, örgütsel bağlılığı ve iş stresi arasındaki ilişki. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 23(3), 203-214.
- Ferhanoğlu Alkaya, S. (2009). *İş Stresi: Türkiye'deki ruh sağlığı ve hastalıkları hastanelerinde çalışan uzman psikiyatrist hekimlerin iş stres düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Fındıklı, M. A. (2014). “Algılanan lider desteği ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşlemenin aracılık rolü: İstanbul’da kamu çalışanları üzerine bir araştırma”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(77): 136-157.
- Firestone, W. A., ve Pennell, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies. *Review of educational research*, 63(4), 489- 525.
- Fraenkel R.J. ve Wallen E.N. (2006). How to design and evaluate research in education. *McGraw-Hill*, New York.
- Gerrig, R. J. ve Zimbardo, P. G. (2014). *Psikoloji ve yaşam – psikolojiye giriş* (19. baskı). (G. Sart Çev.). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Güler, A. (2013). *Örgütsel stres ve sağlık çalışanlarında örgütsel stresle başa çıkma yolları*. YYLT, Beykent Üniversitesi SBE.

- Gordon, T. (1993). *Etkili öğretmenlik eğitimi* (1. baskı). (E. Aksay ve B. Özkan Çev.). Ya-Pa Yayınları.
- Gold, Y. ve Roth, R. A. (1993). Teachers managing stress and preventing burnout: The professional health solution The Farmer Press.
- Gökdeniz, İ. (2005). Üretim sektöründe işletmelerin örgüt içi stres kaynakları ve mobilyacılık sektöründe bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi SBE Dergisi*, (S.13), 147.
- Gül, H. (2003). Davranışsal bağlılık yaklaşımı ve değerlendirmesi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 73-83.
- Gülertekin, S. (2013). *Duygu iklimi ve liderlik tarzının işten ayrılma niyetine etkileri: alanya'daki turizm işletmelerine yönelik bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Greenhaus, J. H. (1971). An investigation of the role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1(3), 209-216.
- Hair J.F., Anderson R.E., Tahtam R.L. ve Black W.C. (1998). *Multivariate data analysis* (Fifth Edition). Pearson Education.
- House, R. J. ve Rizzo, J. R. (1972). Toward the measurement of organizational practices: Scale development and validation. *Journal of Applied Psychology*, 56(5), 388–396.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.
- Hotamışlı, M. (2011). *İş güvencesinin motivasyon açısından önemi* (1. baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Hodgkinson, C. (2008). *Yönetim felsefesi: örgütsel yaşamda değerler ve motivasyon*. İ. Anıl ve B. Doğan (Çev.). Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Huberman, M. (1993). The lives of teachers. London: Cassell, <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=73526>

- İlter, H. (2014). *Çalışma hayatında stres ve sağlık çalışanları*. YYLT, Beykent Üniversitesi SBE.
- İlgar, Ö. (2001). *Örgütsel stresin çalışan kadınlar üzerindeki etkileri ve stresle başa çıkma yolları*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Çizgi Kitabevi.
- Karahan, A., Gürpınar, K. ve Özyürek, P. (2007). Hizmet sektöründeki işletmelerin örgüt içi stres kaynakları: Afyon il merkezindeki hastanelerde çalışan cerrahi hemşirelerinin stres kaynaklarının belirlenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C.3 (S.1), 30.
- Karabacak, G. (2010). *İşgören kişilik özelliklerinin iş stresi üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İzmir.
- Karadirek, G. (2021). Öğretmenlerde iş stresi ve mesleki tükenmişliğin iş tatmini ve mesleki duygusal bağlılık üzerindeki etkisi. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 10(1), 101-122. <http://dx.doi.org/10.30703/cije.692020>.
- Kaya, D. ve Zerenler, M. (2014). *Çalışma hayatında psikolojik sermaye, mesleki bağlılık ve kariyer planlamasına genel bakış*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Keser, A. (2013). *İş stresi kaynakları* (1. Baskı), Ekin Basım.
- Karadirek, G. (2021). Öğretmenlerde iş stresi ve mesleki tükenmişliğin iş tatmini ve mesleki duygusal bağlılık üzerindeki etkisi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 10(1), 101-122.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Kaya, Y. K. (1993). *Eğitim yönetimi*. Set Ofset Matbaacılık.
- Kılıçarslan, A. (2014). İşle ilgili hastalıklar: http://www.halksagligi.hacettepe.edu.tr/sunumlar_ve_seminerler/Isle_ilgili_hastaliklar_Alpaslan_Kilicarslan.pdf.

- Klassen, R. Wilson, E., Siu, A. F., Hannok, W., Wong, M. W., Wongsri, N., ... ve Jansem, A. (2013). Preservice teachers' work stress, self-efficacy, and occupational commitment in four countries. *European Journal of Psychology of Education*, 28, 1289-1309.
- Klassen, R. M., ve Chiu, M. M. (2011). The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2), 114-129.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir.
- Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout: An international review. *Educational Research*, (29), 146–152.
- Kyriacou, C. ve Sutcliffe, J. (1978), Teacher stress: prevalence, sources and symptoms. *Journal of Educational Psychology*, 48.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-34.
- Kyriacou, C. (2016). *Öğretmenlerde stresi giderme*, (Çev: A. Yıldırım, A. Takkaç Tulgar). Pegem Akademi.
- Lamberton, H., Minor, L. (1995). *Human relations: Strategies for success*. Chicago: Irwin Mirror Press.
- Larkin, J. M. (1992). Internal auditors: job satisfaction and professional commitment. *Internal Auditing*, 9.
- Lee, K., Carswell, J. ve Allen, N. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person-and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5).
- Luthans, F. (1989). *Organisational behaviour*. Mc Graw Hill Book Comp.
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior an evidence - Based approach*. McGraw-Hill Inc.

- Louis, K. (1998). Effects of teacher quality of work life in secondary schools on commitment and sense of efficacy. *School Effectiveness and School Improvement*, 9(1), 1-27.
- Macan, T. H. (1996). Time-management training: Effects on time behaviors, attitudes, and job performance. *The Journal of Psychology*, 130(3), 229-236.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer, J. P. ve Espinoza, J. A. (2016). Occupational commitment. İçinde J. P. Meyer (Ed.), *Handbook of employee commitment* (pp. 135–149). Edward Elgar Publishing. doi:10.4337/9781784711740
- Michel, H. A. (2013). *The First five years: Novice teacher beliefs, experiences, and commitment to the profession*. (Yayımlanmamış doktora tezi). University Of California, San Diego.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *The Academy of Management Review*, 7(1), 111-116.
- Ok, İ. (2006). *İş stresinin ilköğretim okullarında okul yöneticileri üzerindeki etkisi (Konya örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Konya.
- Oktay, A. (1991). Öğretmenlik mesleği ve öğretmenin nitelikleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 187-193.
- Osmanoğlu Taştan, N. (2015). *Mobbing (Psikolojik Şiddet) algısı, tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: banka çalışanları üzerinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ozyildirim, G. (2024). Teachers' occupational health: A structural model of work-related stress, depressed mood at work, and organizational commitment. *Psychology in the Schools*, 61(7), 2930-2948.

- Öçalan, S. (2003). *Çevik kuvvet polisinin iş stresi ve depresyon düzeyinin azaltılmasında grupla psikolojik danışmanın etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ankara.
- Özgenel, M. ve Koç, M.H., (2020). An investigation on the relationship between teachers' occupational commitment and school effectiveness. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 8, 494-530. Doi: 10.35826/ijoecc.77.
- Özyurt, D. (2008). *Teknik derin dalış ve engelli dalışında, motivasyon ve stres faktörleri ile stres hormon değişimleri*. YDT, On dokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Parliament of Australia (2019). Inquiry into the status of teaching: Summary. Retrieved from <https://www.aph.gov.au/>
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Plotnik, R. (2009). *Psikolojiye giriş* (1. baskı). (T. Geniş, Çev.). Kaknüs Yayınları.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Purani, K. ve Sahadev, S., (2007), The moderating role of industrial experience in the job satisfaction, intention to leave relationship: An empirical study among salesmen in India, *Journal of Business & Industrial Marketing*, 23(7), 475-485.
- Ross, J. A., ve Gray, P. (2006). Transformational leadership and teacher commitment to organizational values: The mediating effects of collective teacher efficacy. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 179-199.
- Rusbult, C. E., ve Farrell, D. (1983). A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68(3), 429-438.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment is too easy!. *Organizational Dynamics* 6(1): 62- 80.

- Sharma, R., Sharma, R. ve Agarwal, P.K. (2021). Effect of work stress and its constituents on teacher`s performance in private higher educational institutions in meerut. *VSRD International Journal of Accounts, Economics and Commerce Research*, Vol. VII Issue II July 2021.
- Şimşek, M. Ş. ve Aslan, Ş. (2012). Meslekî ve örgütsel bağlılığın, örgütsel davranışa ilişkin sonuçlarla ilişkileri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(23), 414-454.
- Selye, H. (1974). *Stress without distress*. J. B. Lippincott Company.
- Seyrek, İ. H., ve İnal, O. (2017). İşten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörler: Bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1) 63-74.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu – Tükenmişlikle mücadele teknikleri* (1. baskı). Nobel Yayınları.
- Süner, Z. (2014). *İş yükümlülüklerinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Şengün, G. (2012). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin teftiş uygulamalarına yönelik stres kaynakları ve stres belirtileri (Kırıkkale İli Örneği)*. YYLT, Kırıkkale Üniversitesi SBE.
- Şişman, M. ve Acat, M. B. (2003). Öğretmenlik uygulaması çalışmalarının öğretmenlik mesleğinin algılanmasındaki etkisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 235-250.
- Tak, B., ve Çiftçioğlu, B. A. (2008). Mesleki bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik görgül bir çalışma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(04), 155-178.
- Tak, B. ve Çiftçioğlu, A. (2009). Algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 9(18), 100-116.
- Tarhan, N. (2014). *Mutluluk psikolojisi* (23. baskı). Timaş Yayınları.

- Tekgöz, Ü. (2011). *Futbol hakemlerinin iş stresi, iş tatmini ve yaşam tatmin düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: 3. bölge hakemleri üzerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Tekingündüz, S., Top, M. ve Seçkin, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: hastane örneği. *Verimlilik Dergisi* (4), 39-64.
- Tipi B. (2022). *Öğretmenlerde iş stresinin iş doyumu ve işe yabancılaşma üzerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Tokay, T. (2000). *Örgütsel stres ve performans ilişkisi (Bir uygulama)*. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turanlı, A. ve Yıldırım, A. (2000). Sınıfıçi öğretmen ve öğrenci davranışlarının ve öğrenme ortamının bir öğretmenin iki değişik sınıfında gösterdiği farklılıklar. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, C.25 (S.118), 26.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.
- Uştu H. ve Tümkaya S. (2017). Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve bazı sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 16(3), 1262-1274, 2017. [Online]: <http://ilkogretim-online.org.tr> DOI: 10.17051/ilkonline.2017.330256.
- Vatansever Bayraktar, H. ve Gökpınar, İ. (2021). Sınıf öğretmenleri ve eğitim yöneticilerinin iş stresi düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi, *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 12(46), 870-885.
- Weiss, E. (1999). Perceived workplace conditions and first-year teachers' morale, career choice commitment, and planned retention: A secondary analysis. *Teaching and Teacher Education*, 15, 861-879.
- Yavuzer, H. (1988). *Çocuk psikolojisi* (4. baskı). Remzi Kitabevi.

- Yalçın, A. ve İplik, N. F. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 395-412.
- Yanık, O. (2014). *Ahlaki Liderliğin çalışanların iş tatminine, örgütsel bağlılığına ve işten ayrılma niyetine etkisi: Örgütsel güven ve örgütsel adalet algısının aracı rolü.* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Yener, S. (2014). *Özel ortaöğretim kurumlarında paylaşılan liderlik davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik güvenlik algısının aracı değişken ilişkisinin araştırılması.* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yousaf, A., Sanders, K., ve Shipton, H. (2013). Proactive and politically skilled professionals: What is the relationship with affective occupational commitment?. *Asia Pacific Journal of Management*, 30(1), 211-230.
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E. ve Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 1309 -8039.
- Yılmaz, B. ve Halıcı, A. (2010). İşgücü devir hızını etkileyen etmenler: sekreterlik mesleğinde bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2 (4), 93-108.
- Yoon, J. S. (2002). Teacher characteristics as predictors of teacher-student relationships: Stress, negative affect, and self-efficacy. *Social Behavior and Personality*, 30, 485-494.
- Zonana, M. (2011). *İş stresinin iş görenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine etkileri ve bir araştırma.* Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Zeytinoğlu, I. U., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blythe, J., ve Boos, L. (2007). Deteriorated external work environment, heavy workload and nurses' job satisfaction and turnover intention. *Canadian Public Policy*, 33(Supplement 1), S31-S47.

EKLER

EK-1: UYGULANAN ANKET FORMU

Sayın meslektaşlarım,

Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsündeki “Öğretmenlerin iş stresinin kurumdan ayrılma niyeti ve mesleki bağlılığına etkisi” başlıklı yüksek lisans tez çalışmam için sizin görüşlerinize ihtiyacımız var.

Araştırmada elde edilen veriler sadece araştırma kapsamında kullanılacak ve üçüncü kişilerin erişimine izin verilmeyecektir. Araştırma için Akdeniz Üniversitesi Etik Kurulu ve Antalya il milli eğitim müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Araştırmada katılımcılar için herhangi bir risk veya olası zarar bulunmamaktadır. Araştırma kapsamında demografik bilgiler ve 33 soru yer almaktadır. Araştırma sorularına ayıracağınız sürenin 5-10 dakika olacağını tahmin ediyoruz. Süreç hakkında herhangi bir sorunuz olursa veya araştırma izinlerine ulaşmak istersenizmail adresinden bana ulaşabilirsiniz

Değerli vaktinizi ayırdığınız için çok çok teşekkür ederiz.

Melike Uluçay Yalçın & Doç. Dr. Gülnar Özyıldırım

Demografik Bilgiler

*Yaş:

*Cinsiyet: a. Erkek () b. Kadın ()

*Eğitim Durumunuz:

a. Doktora () b. Yüksek Lisan () c. Lisans () d. Önlisans () e. Lisans Tamamlama ()

*Branşınız:

*Toplam Hizmet Süreniz: yıl

*Okuldaki Hizmet Süreniz: yıl

*Okul Türü: () Devlet () Özel

*Kadro Durumunuz: a. Kadrolu () b. Görevlendirme () c. Sözleşmeli () d. Vekil () e.

Ücretli ()

Mesleki Bağlılık

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Öğretmenlik kişisel imajım açısından önem taşımaktadır.	1	2	3	4	5
2. Öğretmenlik mesleğine girdiğim için pişmanım.	1	2	3	4	5
3. Öğretmen olduğum için gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
4. Öğretmen olmaktan hoşlanmıyorum.	1	2	3	4	5
5. Öğretmenlik mesleği ile kendimi özdeşleştiremiyorum.	1	2	3	4	5
6. Öğretmenliği heyecan verici bir meslek olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
7. Bu mesleğe, şimdi değiştirmeyi düşünemeyecek kadar çok şey verdim.	1	2	3	4	5
8. Benim için mesleğimi değiştirmek şu anda çok zor olur.	1	2	3	4	5
9. Eğer mesleğimi değiştirirsem hayatım büyük ölçüde altüst olur.	1	2	3	4	5
10. Şu anda mesleğimi değiştirmem bana çok pahalıya patlar.	1	2	3	4	5
11. Beni öğretmenlik mesleğini değiştirmekten alıkoyacak herhangi bir neden yok.	1	2	3	4	5

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
12. Şu anda mesleğimi değiştirmem için kişisel olarak çok önemli fedakârlıklara katlanmam gerekir.	1	2	3	4	5
13. Belirli bir mesleğin eğitimini almış kişilerin o mesleği makul bir süre yapma sorumluluğu taşımaları gerektiğine inanıyorum.	1	2	3	4	5
14. Öğretmenlik mesleğinde kalmak için herhangi bir yükümlülük hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
15. Öğretmenlik mesleğine devam etmeyi, yerine getirmem gereken bir sorumluluk olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
16. Bana avantaj sağlayacak olsa bile, öğretmenlik mesleğini bırakmaya hakkım olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
17. Öğretmenliği bırakırsam kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
18. Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı öğretmenlik yapmaya devam ediyorum.	1	2	3	4	5

Kurumda Kalma Niyeti

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Bu kurumda önümüzdeki yıllarda da çalışmak isterim.	1	2	3	4	5
2. Önümüzdeki yıllarda başka bir kurumda çalışmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3. Önümüzdeki 5 yıl içinde bu kurumdan ayrılmayı istemiyorum.	1	2	3	4	5
4. Diğer yerlerde iş bulma olanağım olup-olmadığına bakıyorum.	1	2	3	4	5
5. Sık sık kurumdan ayrılmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5

İş Stresi

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. İşim sağlığıma doğrudan etkiler.	1	2	3	4	5
2. Yoğun stres altında çalışıyorum.	1	2	3	4	5
3. İşimden dolayı kendimi huzursuz hissediyorum.	1	2	3	4	5
4. Farklı bir işim olsaydı, sağlığım daha iyi olurdu	1	2	3	4	5
5. İşimle ilgili sorunlar uykumu kaçırır.	1	2	3	4	5
6. Diğer çalışanlarla toplantılara katılmadan önce gergin hissedirim.	1	2	3	4	5
7. Başka işlerle uğraşırken üzerinde çalışabilirim diye işimi eve götürürüm.	1	2	3	4	5

EK-2: ÖLÇEK KULLANIM İZİNLERİ

ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ Gelen Kutusu x		  
Melike Ulucay Akademi	20 Kas Pzt 10:33	   
Hocam merhabalar, ben Melike Ulucay Yalçın Akdeniz Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Teftişi bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. "Öğretmenlerin İş Stresinin, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılığına Etkisi" başlıklı yüksek lisans tezimi için Türkiye'ye uyarlamasını yaptığımız "Üç boyutlu mesleki bağlılığın ölçeğinin" ve "Örgütle Ayrılma Niyeti Ölçeği" nin kullanım iznini rica ediyorum." Saygılarımla		
Prof.Dr.Bilgin Tek Meydan Akademi	20 Kas Pzt 10:39	   
Melike Hanım Merhaba, Açık olmakla birlikte memnuniyetle kullanabilirsiniz. Başarılar dilerim Bilgin Meydan		
On Mon, Nov 20, 2023 at 10:33 Melike Ulucay wrote: Hocam merhabalar, ben Melike Ulucay Yalçın Akdeniz Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Teftişi bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. "Öğretmenlerin İş Stresinin, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılığına Etkisi" başlıklı yüksek lisans tezimi için Türkiye'ye uyarlamasını yaptığımız "Üç boyutlu mesleki bağlılığın ölçeğinin" ve "Örgütle Ayrılma Niyeti Ölçeği" nin kullanım iznini rica ediyorum." Saygılarımla		

EK-3 İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ İZİNİ



T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-98057890-20-96222702
Konu : Araştırma Uygulama İzni
Melike ULUÇAY YALÇIN

08.02.2024

İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 21/01/2020 tarih ve 1563890 sayılı Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinlerine Yönelik İzin ve Uygulama Genelgesi.

Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Melike ULUÇAY YALÇIN'ın Doç.Dr.Gülner ÖZYILDIRIM danışmanlığında yürütüldüğünü yaptığı "Öğretmenlerin İş Stresinin, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılığına Etkisi" isimli araştırmasını, İlimiz Merkez ilçelerinde bulunan ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere yönelik uygulama isteği ile ilgili Akdeniz Üniversitesinin 06/02/2024 tarih ve 846209 sayılı yazısı Müdürlüğümüz Ar-Ge Birimi Değerlendirme ve İnceleme Komisyonunca incelenmiş olup;

Adı geçenin ilgi Genelge kapsamında 2023-2024 Eğitim Öğretim Yılı içerisinde olmak üzere, İlimiz Merkez ilçelerinde bulunan ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere yönelik araştırmasını, Okul Müdürlüklerinin sorumluluğunda Eğitim Öğretim faaliyetlerini aksatmaksızın yapılması.

Söz konusu araştırmanın bitimine müteakip; sonuç raporunun bir örneğinin CD ortamında Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosuna gönderilmesi kaydıyla uygulanması, Komisyonca uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, Valilik Makamının 25/08/2020 tarih ve 24911 sayılı yetki devrine göre olurlarınıza arz ederim.

Fatma Zeynep ŞERAN
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR
Salih KAYGUSUZ
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

EK-4 ÖZGEÇMİŞ SAYFASI

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Melike ULUÇAY YALÇIN

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Doğu Akdeniz Üniversitesi

Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik (2011-2015)

Yüksek Lisans Öğrenimi : Akdeniz Üniversitesi

Eğitim Yönetimi, Denetimi ve Teftişi- Tezsiz (2017-2019)

Eğitim Yönetimi, Denetimi ve Teftişi- Tezli (2022-Devam ediyor.)

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce (Orta)

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar : Özel Fen Bilimleri Anadolu Lisesi (2015-2017)

Özel Doğa Bilim Anadolu Lisesi (2017-2020)

Özel Maya Anadolu Lisesi (2020-2022)

Özel TED Antalya Koleji Ortaokulu (2022-Devam Ediyor.)

EK-5 İNTİHAL RAPORU

ÖĞRETMENLERİN İŞ STRESİNİN, KURUMDAN AYRILMA NİYETİ VE MESLEKİ BAĞLILIĞINA ETKİSİ

ORJİNALLİK RAPORU

%**9**

BENZERLİK ENDEKSİ

%**6**

İNTERNET KAYNAKLARI

%**5**

YAYINLAR

%**5**

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1

acikbilim.yok.gov.tr

İnternet Kaynağı

%**1**

2

[Submitted to Akdeniz University](#)

Öğrenci Ödevi

%**1**

3

[Submitted to Beykent Üniversitesi](#)

Öğrenci Ödevi

%**1**

4

[Submitted to Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü](#)

Öğrenci Ödevi

<%**1**

5

acikerisim.akdeniz.edu.tr

İnternet Kaynağı

<%**1**

6

dergipark.org.tr

İnternet Kaynağı

<%**1**

7

[Guclu, Hatice. "Turizm Sektorunde Durumsal Faktorlerin orgutsel Baglilik uzerindeki Etkisi", Anadolu University \(Turkey\), 2021](#)

Yayın

<%**1**

8

www.researchgate.net

İnternet Kaynağı

<%**1**

EK-6. BİLDİRİM SAYFASI

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- ☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece Akdeniz Üniversitesi yerleşkelerinden erişime
- ☐ açılabilir. Tezimin/Raporumun yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

29.08.2024

Melike ULUÇAY YALÇIN

EK-8 ETİK KURUL KARARI

Evrak Tarih ve Sayısı: 17.01.2024-831486



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu
KURUL KARARI



TOPLANTI TARİHİ : 16.01.2024

TOPLANTI SAYISI : 01

KARAR SAYISI : 07

Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü öğretim üyesi **Doç. Dr. Gülnar ÖZYILDIRIM**'ın danışmanlığını, **Melike ULUÇAY YALÇIN**'ın araştırmacılığını üstlendiği, "*Öğretmenlerin İş Stresinin, Kurumdan Ayrılma Niyeti ve Mesleki Bağlılığına Etkisi*" konulu çalışmanın, fikri hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğun başvurucaya ait olmak üzere, proje süresince uygulanmasının etik olarak **uygun olduğuna** oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Hilmi DEMİRKAYA
Kurul Başkanı

Başkan
Prof. Dr.
Hilmi DEMİRKAYA

Başkan Yrd.
Prof. Dr.
Sibel PAŞAOĞLU YÖNDEM

Üye
Prof. Dr.
Ebru İÇİGEN

Üye
Prof. Dr.
Nurşen ADAK

Üye
Prof. Dr.
Taner KORKUT

Üye
Prof. Dr.
Gökhan AKYÜZ

Üye
Prof.
Ceren HEPYÜCEL