



T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL STRES ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE
ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK İLİŞKİSİ ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA**
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

HANDE BİLGİLİ

DANIŞMAN

DR. ÖĞR. ÜYESİ EROL TEKİN

**T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÖRGÜTSEL STRES ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖĞRENİLMİŞ
GÜÇLÜLÜK İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

HANDE BİLGİLİ

Danışman:	Dr. Öğr. Üyesi Erol TEKİN
Jüri Üyesi:	Prof. Dr. Yeter DEMİR USLU
Jüri Üyesi:	Dr. Öğr. Üyesi Bülent YILDIZ

TEZ ONAYI

Hande BİLGİLİ tarafından hazırlanan "Örgütsel Stres, Örgütsel Bağlılık ve Öğrenilmiş Güçlülük İlişkisi Üzerine Bir Araştırma" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri üyeleri önünde savunulmuş ve oy birliği / ~~oy çokluğu~~ ile Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

Prof. Dr. Yeter DEMİR USLU
İstanbul Medipol Üniversitesi



Jüri Üyesi
(Danışman)

Dr. Öğr. Üyesi Erol TEKİN
Kastamonu Üniversitesi



Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Bülent YILDIZ
Kastamonu Üniversitesi



26./04/2019

Enstitü Müdürü

Prof. Dr. Cevdet YAKUPOĞLU



TAAHHÜTNAME

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildirir ve taahhüt ederim.

Hande BİLGİLİ

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimim süresince tez çalışmamda desteğini ve ilgisini esirgemeyen danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Erol TEKİN'e, değerli hocam Prof. Dr. Yavuz DEMİREL'e, Sinop Üniversitesi'nden Prof. Dr. Kamil DEMİRCİ'ye ve Genel Sekreter Yardımcısı Ali ALTUNGEYİK'e teşekkürü bir borç bilirim.

Benden desteklerini ve sevgilerini esirgemeyen, maddi ve manevi destekleriyle yanımda olan, cesaret veren, fedakârlık eden, bugünlere getiren sevgili annem Duygu Bilgili'ye ve babam Tufan Bilgili'ye, can yoldaşım Utku'ya, tez serüvenimi dinleyen ve yardımlarını esirgemeyen tüm arkadaşlarıma sonsuz teşekkürler.

Saygılarımla...

Hande Bilgili

Kastamonu, Nisan 2019

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

ÖRGÜTSEL STRES ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Hande BİLGİLİ
Kastamonu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Erol TEKİN

Stres bireylerin her anında karşılaşılabileceği duygusal bir gerilimdir. İş ve özel hayatta streste maruz kalmamak neredeyse imkânsızdır. İnsanın, çoğu zamanının iş yerinde geçtiği göz önüne alındığında stresin araştırmalara konu olması kaçınılmazdır. Bireyler, örgütlerde yaşanan eşitsizlik, rol belirsizliği, zaman baskısı, iş yükünün fazla olması gibi nedenlerden dolayı strese maruz kalmaktadır. Örgütlerde yaşanan stres yöneticiler, çalışanlar ve örgütün çıkarları açısından oldukça önem taşımaktadır. Çünkü örgütsel stres; düşük motivasyona, düşük performansla, iş tatminsizliğe, çatışmalara, iletişim zayıflıklarına ve örgütsel bağlılığın zayıflamasına neden olmaktadır. Bireyin örgütte maruz kaldığı stres ile örgütsel bağlılığın zayıflaması, çalışanların işe devamsızlık yapmalarına ve işten ayrılmalarına neden olabilmektedir. Yani örgütsel stresin yaşanması hem bireye hem de örgüte zarar verebilir. Bu noktada stresle baş etmede öğrenilmiş güçlülük becerisi devreye girmektedir. Öğrenilmiş güçlülük, bireylerin stresle karşılaştıklarında devreye soktukları davranışsal ve bilişsel kontrol mekanizmalarının tümü olarak açıklanmaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen stres kaynaklarıyla baş etmede öğrenilmiş güçlülük becerilerinin geliştirilmesinin fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı; örgütsel stres, örgütsel bağlılık ve öğrenilmiş güçlülük arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu amaç çerçevesinde Karadeniz Bölgesi'nde faaliyet gösteren üniversitelerde çalışan araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi akademisyenler üzerinde yapılan araştırma sonucunda; örgütsel stresin örgütsel bağlılığı azalttığı görülmüştür. Ayrıca öğrenilmiş güçlülüğün örgütsel stresi önleme noktasında etkisinin olduğu ve örgütsel bağlılığı artırıcı bir etkiye sahip olduğu da tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Örgütsel Stres, Örgütsel Bağlılık, Öğrenilmiş Güçlülük

2019, 103 sayfa

ABSTRACT

M.Sc. Thesis

**AN INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIPS BETWEEN
ORGANIZATIONAL STRESS ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
LEARNED RESOURCEFULNESS**

Hande BİLGİLİ
Kastamonu University
Institute for Social Science
Department of Business

Supervisor: Asst. Prof. Dr. Erol TEKİN

Stress is an emotional tension that individuals may encounter in any moment of their lives. It is almost impossible not to be exposed to stress in either our private or professional lives. Researches are concentrated mainly on organizational stress, considering the fact that people spend most of their time in their workplace. Individuals undergo stress for reasons such as inequality in organizations, role ambiguity, time pressure, workload density etc. Stress encountered in organizations is of capital importance for managers, employees and organization's benefits. Because, organizational stress leads to low motivation, underperformance, lack of job satisfaction, conflicts, communicational deficiencies and fall in organizational commitment. Fall of organizational commitment due to the stress the individual is subject to, may lead to employees' absentee and resignation from the job. At this point, learned resourcefulness gets involved in coping with stress. Learned resourcefulness refers to all behavioral and cognitive control mechanisms that individuals enable when they are object to stress. It is necessary to develop learned resourcefulness skills to deal with stress that effects organizational commitment. Aim of this study is to investigate the relationship between organizational stress, organizational commitment and learned resourcefulness. In this context, the relationship between organizational stress, organizational commitment and learned resourcefulness of research assistants and academics employed in Universities in Black Sea region has been examined; organizational stress has been shown to reduce organizational commitment. In addition, it has been determined that the learned strength has an effect on prevention of organizational stress and it has an effect on increasing the organizational dependence.

Keywords: Organizational Stress, Organizational Commitment, Learned Resourcefulness

2019, 100 sayfa

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
TABLolar DİZİNİ	x
1. GİRİŞ..	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
2.1. Örgütsel Stres Kavramı	3
2.1.1. Örgütsel Stres Kaynakları	5
2.1.1.1. İşin yapısına ilişkin stres kaynakları	7
2.1.1.2. Örgütsel yapıya ilişkin stres kaynakları	9
2.1.1.3. Performans ve ücret yönetimine ilişkin stres kaynakları	11
2.1.1.4. İş ortamındaki fiziksel koşullara ilişkin stres kaynakları	12
2.1.2. Örgütsel Stresin Sonuçları.....	13
2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı	15
2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi	15
2.2.2. Örgütsel Bağlılık Kuramları.....	17
2.2.2.1. Allen ve Meyer kuramı.....	17
2.2.2.2. Etzione kuramı.....	19
2.2.2.3. Kanter kuramı.....	20
2.2.2.4. Becker kuramı.....	20
2.2.2.5. O'Relly ve Chatman kuramı	22
2.2.2.6. Mowday, Porter ve Steers kuramı	23
2.2.2.7. Kartz ve Kahn kuramı.....	23
2.2.2.8. Wiener kuramı	24
2.2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	24
2.2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	27

2.3. Öğrenilmiş Güçlülük Kavramı	28
2.3.1. Öğrenilmiş Güçlülüğün Bileşenleri.....	34
2.3.2. Öğrenilmiş Güçlülükte Öz Kontrol Davranış Çeşitleri	36
2.3.3. Örgütsel Hayatta Öğrenilmiş Güçlülüğün Yeri.....	37
3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	39
3.1. Literatür Taraması	39
3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	45
3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	46
3.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	46
3.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	47
3.6. Araştırmanın Veri Toplama Aracı ve Yöntemi.....	48
3.7. Araştırmanın Analiz Yöntemi	48
4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	49
4.1. Tanımlayıcı Bulgular.....	49
4.2. Analize İlişkin Bulgular	50
4.2.1. KMO Değerleri ve Barlett Küresellik Testi	50
4.2.2. Faktör Analizi.....	52
4.2.3. Verilerin Normallik Analizi	55
4.2.4. Kolerasyon Analizi.....	56
4.2.5. Regresyon Analizi	58
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	65
KAYNAKÇA	69
EKLER.....	85
EK.1. Anket Formu	85
ÖZGEÇMİŞ.....	90

ŞEKİLLER DİZİNİ**Sayfa**

Şekil.3.1. Araştırma Modeli	47
-----------------------------------	----



TABLOLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo.4.1. Katılımcılara ilişkin tanımlayıcı bulgular	49
Tablo.4.2. Örgütsel stres ölçeği için KMO ve Barlett Küresellik testi	50
Tablo.4.3. Örgütsel bağlılık ölçeği için KMO ve Barlett Küresellik testi	51
Tablo.4.4. Öğrenilmiş güçlülük ölçeği için KMO ve Barlett Küresellik testi	51
Tablo.4.5. Örgütsel stres ölçeğine ilişkin faktör analiz sonuçları	52
Tablo 4.6. Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin faktör analiz sonuçları	53
Tablo 4.7. Öğrenilmiş güçlülük ölçeğine ilişkin faktör analiz sonuçları	54
Tablo 4.8. Faktörlerin tanımlayıcı istatistikleri ve normallik varsayımı.....	55
Tablo 4.9. Araştırma modellerinde kullanılan ölçeklerin alt faktörlerinin kolerasyon analizleri	57
Tablo 4.10. Örgütsel stresin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizleri	58
Tablo 4.11. Örgütsel stresin duygusal bağlılık üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizleri	59
Tablo 4.12. Örgütsel stresin devam bağlılığı üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizleri	59
Tablo 4.13. Örgütsel stresin normatif bağlılık üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizleri	60
Tablo 4.14. Öğrenilmiş güçlülüğün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizleri	61
Tablo 4.15. Öğrenilmiş güçlülüğün duygusal bağlılık üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizleri	61
Tablo 4.16. Öğrenilmiş güçlülüğün devam bağlılığı üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizleri	62
Tablo 4.17. Öğrenilmiş güçlülüğün normatif bağlılık üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizleri	63
Tablo 4.18. Öğrenilmiş güçlülüğün örgütsel stres üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizleri	63

KISALTMALAR

DevB : Devam bağlılığı

DuyB : Duygusal bağlılık

NorB : Normatif bağlılık

ÖB : Örgütsel bağlılık

ÖG : Öğrenilmiş güçlölük

ÖS : Örgütsel stres

1. GİRİŞ

Modern hayatın getirisi aşırı stres sadece özel hayatta değil çalışma hayatında da etkisini arttırmaktadır. Örgüt ortamı, örgütün çalışma biçimleri, örgütteki ilişki biçimleri gibi faktörler giderek daha fazla stres kaynakları oluşturmaktadır. Örgütler için stres tehlike unsuru sayılmakta ve örgüt mekanizmasını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu olumsuz durumların ortadan kaldırılması için örgütsel bağlılığın avantaj sağlayacağı düşünülmektedir. Örgütsel bağlılık, örgütün hedeflerine ulaşma yolundaki en önemli olgulardan biri olarak gösterilebilir. Örgütsel bağlılığı olan çalışanlar kendini işine vermekte, örgütün çıkarları ve hedefleri için çalışmaktadırlar. Bunun karşılığında da örgütlere çalışanların iç dünyasını, yaşam kalitesini ve sağlığını korumak görevi düşmektedir. Bir yandan da çalışanın kendisini strese karşı koruması gerekmektedir. İşte bu durumda stresle başa etmede öğrenilmiş güçlülük kavramı ortaya çıkmaktadır.

Üniversiteler global kurumlardır (Ağırlioğlu, 2012). Ekonomi, finans, politika, örgütler, çevresel sorunlar, sosyal yaşam, kültürel ve teknolojik gelişmeler, bireyler arası ilişkiler, psikoloji gibi birçok konuda tüm dünyayı etkileyebilecek çalışmalar üniversiteler tarafından yapılmaktadır. Şüphesiz ki her meslek grubu stres altında çalışmaktadır. Fakat dikkat çekilmesi gereken nokta; yüksek düzeyde eğitim veren, bilimsel araştırmalar yapan üniversitelerde önemli bir basamak olan araştırma görevlilerinin ve öğretim görevlilerinin çeşitli sebeplere bağlı olarak stres düzeylerinin neden yüksek olduğu sorunudur. Üniversitelerde çalışan söz konusu akademik personelin sorumlulukları oldukça fazladır. Bu sorumluluk sadece kurum olarak üniversitelerin değil, bulunduğu ülkeninde sorumluluğu olduğu için; araştırma görevlileri ve öğretim görevlilerinin verimli olması, yaptıkları işin kalitesinin artması gerekmektedir (Tekin ve Birincioğlu, 2017). Buna rağmen araştırma görevlilerinin ve öğretim görevlilerinin çalışma koşullarındaki zorluklar; bilime katkı sağlamalarına, becerilerinin körelmesine ya da becerilerini kullanamamalarına neden olabilmektedir.

Bilgi toplumunun hedeflerine ilerlemesi için örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek araştırma görevlilerine ve öğretim görevlilerine ihtiyaç vardır. Bu kapsamda örgütsel

bağlılığı olumsuz etkileyen stresin öğrenilmiş güçlölük becerisiyle en aza indirgenmesinin araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri açısından oldukça önemli olduğu bir gerçekliktir. Bu sebeple örgütsel stresin getirdiği sorunlar ve bunlarla başa çıkabilme noktasındaki eksiklikler örgüt için önemli bir durumdur. Bu bağlamda söz konusu akademik personelin hem stres nedenlerinin ortaya konulması hem de stresle başa çıkma noktasında nasıl davranması gerektiğinin araştırılması, çalışanların örgütsel davranış biçimlerini nasıl etkileyeceğini ortaya koymak ve çalışma ortamlarında stresin etkilerinin azaltmak açısından önemli bir husus olarak ifade edilebilir.

Bu bağlamda; çalışmada örgütsel stres, öğrenilmiş güçlölük ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üniversite camiasının önemli unsurlarından araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri açısından ele alınacaktır.

Çalışmanın amacına uygun olarak giriş bölümün takip eden ilk bölümde kavramsal çerçeveye değinilecektir. Ardından; araştırmanın yöntemi başlığı altında literatür taraması, araştırmanın amacı, önemi, veri toplama yöntemi, analiz yöntemi sunulacaktır. Sonrasında araştırma bulguları, sonuçlar ve öneriler ile çalışma sonlandırılacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Stres Kavramı

İnsanların psikolojik ve bedensel yapılarında baskı oluşturarak; duygularını, düşüncelerini, davranışlarını, verimliliklerini ve ilişkilerini etkileyen bir uyum süreci olarak açıklanan stres, günümüz çalışma hayatının bir parçasıdır. Stresin etkilerinin ve sürekliliğinin çalışanlar üzerinde nasıl sonuçlar doğurduğu mutlaka göz önüne alınıp değerlendirilmelidir (Aydın, 2012: 1).

Latince “estrectia” ve eski Fransızca “estrece” sözcüklerine dayanan ve günümüzde yaygın bir biçimde kullanılan “stres” kavramı, 17. yüzyılda bela, keder, felaket gibi farklı anlamlarda kullanılırken, sonraki yüzyıllarda kişiye psikolojik uygulanan baskı anlamında kullanılmaktadır (Onay ve Kılıcı, 2011: 364).

20. yüzyılın başlarında stres kavramının ilk tanımını 1914 yılında yapan Harcard Üniversitesi Tıp Fakültesi Profesörü Walter Cannon; stresi, çevresel faktörlerden sonra bozulan fizyolojik uyarılara karşı, iç istikrarı yeniden kazanmak için yapılması gerekenler olarak açıklamıştır.

Paşa ve Kaymaz (2013: 1-2), stresi; korku, üzüntü, gerilim, kaygı, endişe, kuşku, heyecan gibi duyguların bir aradaki ifadesi olarak açıklamakta ve günümüz iş yaşamının ayrılmaz bir parçası olduğunu belirtmektedir. Genel anlamda stres, kişinin içinde bulunduğu ortamın ve çalışma hayatındaki şartların etkisiyle bedeninde biyolojik salgılar üreterek, bahsedilen şartlara uyum sağlaması fiziksel ve düşünsel olarak harekete geçmesi halidir. Psikolojik olarak ise stres; kişinin, kişisel bütünlüğünü tehdit edici, zorlayıcı ve bozucu bir faktördür. Stresle ilgili farklı anlamlardan birkaçı şu şekilde sıralanmaktadır (Ceyhan, 2012: 109-110):

- Kişinin bedensel ve ruhsal sınırlarının çok fazla zorlanması ya da tehdit edilmesine neden olarak gelişen olumsuzluktur.
- Uygulandığında bireyde gerginlik ve düzensizliğe fazla yoğun olarak uygulandığında ise yapısal köklü değişikliklere sebep olan olumsuzluktur.

- Fiziksel ve sosyal çevreden kaynaklanan sebeplerle bireyin fiziksel ve bedensel sınırlarının üzerinde çaba göstermesi durumudur.

Birey, güçlüklerle başa çıkmada kendi yeteneklerini yetersiz olarak algılıyorsa ve gerçekleşmesini istediği durumla içinde bulunduğu durum arasında büyük bir fark varsa bu durumda stres meydana gelmektedir. Kısacası stres, kişinin potansiyeliyle çevresinin ondan yapmasını ümit ettiklerinin örtüşmemesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Aynı durum örgütler için de geçerlidir. Çalışanın kapasitesi ile örgütün değerleri arasındaki ilişkide negatif yönde fark artarsa bu durum strese neden olacaktır (Paşa ve Kaymaz, 2013: 12). Bu nedenle stresin tüm çalışanları hatta örgütteki işleyişi etkilenmesi, uzmanların araştırmalarını örgütsel stres üzerine yoğunlaştırmasına neden olmuştur (Işıksan, 2004: 36).

Yapılan araştırmalar stres düzeylerinin farklı olmasına bağlı olarak bazı çalışma alanlarının kişilerin yaşamını kısıtlayıp kısılttığını ortaya koymaktadır. Riskin artması ile paralel olarak stresin de arttığı düşünülmeye rağmen yazın incelendiğinde stresli meslekler aşağıdaki gibi sınıflandırılmaktadır.

- Öğretmenlik ve polislik gibi günlük yaşamın sorunlarıyla sık sık karşılaşan meslekler,
- Sekreterlik ve kasiyerlik gibi birey ilişkilerinin fazla yoğun gerçekleştiği meslekler,
- Maden işçiliği ve trafik polisliği gibi bedeni zorlayan meslekler,
- Gazetecilik gibi hareketli halinde olunan mesleklerdir (Soba, Babayiğit ve Demir, 2017).

Bununla birlikte; Tekin, Yazgan Çilesiz ve Gede (2019) en stresli meslekleri karşılaştırdıkları çalışmalarında en stresli mesleklerin sırasıyla madencilik, askerlik ya da polislik, sağlıkçı ve öğretmenlik olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca akademisyenliğin ise en az stres seviyesine sahip meslek olduğu sonucuna ulaşılmasına rağmen günümüzde neredeyse her meslek türünde stresin var olduğu ifade edilmektedir. Bu nedenle stres kaynaklarına değinmek yararlı olacaktır.

2.1.1. Örgütsel Stres Kaynakları

Bireyler arasındaki etkileşimden kaynaklanan strese neden olan faktörlerin sınırlandırılması oldukça zor olmaktadır. Bu faktörler; insanın kendisinden, çevresinden, sosyo-ekonomik durumundan veya çevre ilişkilerinden kaynaklanabilmektedir. Bunları birbirinden ayrı düşünülmesi imkânsızdır. Çünkü bireylerin iş hayatı, çevresel faaliyetleri, iş dışındaki yaşamı ile çalışma ortamındaki durumlar birbirinden ayrılamaz etkinliklerdir (Yamuç ve Türkel, 2015: 394). Bireyler aynı vericilere karşı aynı tepkiyi her zaman veremeyebilmektedir. İşle ilgili bir durum bir insanı motive edebilirken başka birinin işi duraksatmasına ya da işten kaytarmasına sebep olabilmektedir. Bu tepki farklılıkları ise kişisel özelliklere, sosyal duruma, kişinin kendini gerçekleştirmesine, bireysel ihtiyaca, kariyer isteğine veya bilişsel duruma göre değişkenlik göstermektedir (Turunç, 2015: 147). Aynı zamanda fakirlik, güvenli olmayan yerlerde yaşama, düzgün sağlık hizmetinin olmaması gibi nedenlerde iş hayatının dışındaki stresi arttıran etmenlerdendir (Karahana, Gürpınar ve Özyürek, 2007: 32).

Kültürel ve coğrafi yapıya göre de değişen iklim, kalıtım, din, adet, gelenek/görenek toplumsal sınıf, aşırı kalabalık ortamda yaşama gibi etmenler de sosyal hayatı etkileyen, iş hayatının dışında olan stres kaynaklarıdır (Özaltın, 2015). İçinde yaşadığımız yüzyılda çalışanların büyük bölümü yetenekleri bakımından kendi yeteneklerini zorlamak durumunda kalmaktadırlar. İş yaşamının önceki yıllarla karşılaştırılamayacak kadar hareketli olması bireylerin değişim ve rekabet içindeki bu hayata uyum sağlamalarını zorunlu kılmaktadır. Kamu, özel sektör ya da bağımsız örgütler olmak üzere her kesimden çalışanların stresle karşı karşıya olması başta yöneticiler olmak üzere iş hayatıyla ilgili her kesimin ve elbette uzmanların da ilgisini çekmeye başlamıştır (Ertekin, 1993: 147).

İş yaşamında bir sorun olan stresin ana faktörleri yoğun rekabet ortamı, değişim ve gelişimler olarak gösterilmektedir. Günümüzde hayatın her anında insanın stresle karşı karşıya olması, bireyin hem iş yaşantısını hem de günlük yaşantısını olumsuz yönde etkilemektedir. Yaşantımızın bir parçası haline almış olan stres nedeniyle işyerleri önemli kayıplara uğramış ve bundan dolayı stres yönetimi kavramı önemli

hale gelmiştir (Onay ve Kılıcı, 2011). Stresin kaynağı çevresel, bireysel ve örgütsel nedenler olarak sınıflandırılmaktadır. Stres, bireysel farklılıklardan, iş deneyiminden, sosyal çevre koşullarından ortaya çıkmakta ve farklı psikolojik ya da fiziksel sonuçlar ortaya çıkarmaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

Mal veya hizmet üreterek toplumun ihtiyaçlarını karşılayan örgütler, hedefleri doğrultusunda nitelikli iş gücünü bünyesinde çalıştırmak istemektedirler. Örgütlere göre çalışanlar örgütün tüm kaynaklarını birleştiren ve işleyen kişiler olmalıdır. Örgütte çalışanların emeği karşılığında bir gelir vererek onların temel ihtiyaçlarını karşılamalıdır. Örgütler ve çalışanlar arasında bu şekilde ilişki oluşmaktadır. Ücret, çalışan ile örgüt arasındaki karşılıklı ilişkiyi anlatmakla beraber sadece çalışanın örgütten beklentisi de değildir. Örgüt çalışana ne kadar olanak sunarsa çalışan da o kadar örgütün amaçlarını gerçekleştirmesinde elinden gelen gayreti gösterecektir. İnsanın temel gereksinimlerini karşılamak için gelir beklentisinin yanında zihinsel ve fiziksel eylem, sosyal iletişim, kendini değerli hissetme, güven ve rekabet ihtiyaçlarının karşılanması da gerekmektedir. Birey, bu ihtiyaçlarını iş sayesinde karşılamaktadır (Aydın 2008: 15). Bu yüzden çalışma ortamındaki stres faktörleri, çalışanın fizyolojik ve psikolojik olarak etkileyeceği için örgütün konusu olmaktadır (Gümüştekin ve Gültekin, 2015: 2).

Ceyhan (2012), strese neden olan etmenleri şu şekilde sıralamaktadır:

- İnsanların ve toplumların ihtiyaçlarının sınırsız olmasına karşın bu ihtiyaçların karşılanması için kullanılacak olan kaynakların sınırlı olması,
- İnsanların ya da toplumların bir ihtiyacın karşılanması sırasında karşılaştıkları sorunlar,
- İnsanlardaki içsel ve dışsal etkenler,
- Şehir yaşantısından kaynaklanan trafik, gürültü, kalabalık ve düzensizlik gibi sorunlardır.

Araştırmacıların fikir ayrılıkları yaşadıkları konu stres kaynaklarının sınıflandırılmasıdır (Aydın, 2004: 70). Kimi yaklaşımlar stres kaynaklarının benzer

özelliklerine göre sınıflandırılmasını gerekli görürken kimi yaklaşımlar ise ayrıntılı olarak stres kaynaklarının sınıflandırılması gerektiğini söylemektedirler (Gökdeniz, 2005: 177). Tüm bu yaklaşımlar göz önüne alındığında stres kaynakları;

- İş yapısına ilişkin,
- Örgütsel yapıya ilişkin,
- Performans ve ücret yönetimine ilişkin,
- İş ortamındaki fiziksel koşullara ilişkin stres kaynakları olmak üzere 4 başlık altında sıralanabilir.

2.1.1.1. İş yapısına ilişkin stres kaynakları

Dünya genelinde çalışma hayatı daha hızlı, günden güne daha stresli bir hal almaktadır. Bu durum çalışanları olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışanlar üzerinde ağır sonuçları olan ve onları stresli bir yaşama sevk eden durumlardan bazıları vardiyalı çalışma, zaman baskısı, aşırı iş yükü, sıfır hata beklentisi şeklinde sıralanabilir (Yılmaz, 2006: 1-2). İşin yapısına ilişkin stres kaynakları genel olarak;

- Aşırı iş yükü,
- İş monotonluğu,
- Tehlikeli çalışma koşulları,
- Rol belirsizliği,
- Vardiyalı çalışma düzeni şeklinde ifade edilebilir.

Aşırı iş yükü; çalışandan belirli sürede yapılabilecek işin kısa sürede yapılmasını istemek ya da mesai saatlerini aşacak şekilde çalışana yüklenmesidir. Aşırı iş yükü olan çalışanların; fiziksel ya da zihinsel olarak kapasitesi zorlanacağı için, yapılan işin kalitesinin bozulması, teslim sürelerinin aşılması, işin noksan ya da yanlış yapılması gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda yöneticilerin

acil bir önlem planı sunması gerekmektedir. Yoksa bu olumsuzluklar çalışanlarla birlikte yönetici üzerinde de strese kaynaklık edebilir (Aydın, 2012: 18-19).

Aşırı iş yükü, çalışana yüklenen nitel ve nicel yük olmak üzere iki şekilde açıklanmaktadır. Nicel iş yükü, belirli bir zaman diliminde gerçekleştirilecek optimum iş miktarından fazla olmasından dolayı yani üretilmesi gereken işlerin çokluğunu; nitel iş yükü ise çalışanın işin gerektirdiği kabiliyet ve beceriye sahip olmaması buna rağmen yapabileceğinden fazlası beklenmesi anlamında tanımlanmaktadır (Yüksel, 2003 215).

Örgüt ortamında yaşanan baskı, iş yoğunluğu, monotonluk gibi durumlar en başta geçici stres olarak görülse de zamanla kişisel gelişimi olumsuz etkileyebilmektedir. Bu yüzden çalışanın farklı yollar deneyerek stres yaratan baskı faktörleri ile mücadele etmesi gerekmektedir (Paşa ve Kaymaz, 2013: 16).

İş monotonluğu; çalışanda umutsuzluk, gerilim, saldırganlık ve stres gibi psikolojik ve sosyal sorunlara neden olmaktadır. Yapılan işin tekdüze olmasına bağlı olarak çalışanın kendisini sürece dahil edememesi, yapılan işe kendisini vermemesi monotonluğun getirdiği sonuçlar olarak gösterilebilir (Soysal, 2009: 21). Çalışma yaşamında iş yoğunluğu ile benzer şekilde çalışana yüklenen işin düşük olması da strese sebep olabilmektedir. Düşük iş yükünün strese sebep olmasının nedeni çalışanların iş yaşantısında monotonluk ve işe ilgisizliğinin olmasından kaynaklanmaktadır (Onay ve Kılıcı, 2011).

Tehlikeli çalışma koşulları; çalışma ortamı fiziksel şartlarının pek çok bakımdan stres yaratma potansiyeline sahip olması anlamına gelmektedir. Hava, ışık, sıcaklık gibi fiziksel şartların emniyetli bir çalışma ortamı sağlayacak biçimde düzenlenmesi, çalışanların vücut dengesinin bozulmamasına neden olacağından oldukça önemlidir (Düzgün, 2014: 40).

Bazı iş kollarında iş kazası potansiyeli az olmasına ya da hiç olmamasına rağmen; maden, metalürji, havacılık, enerji gibi sektörlerdeki iş yerlerinde yüksek tehlike unsuru bulunmaktadır. Fizik gücü ile çalışanların olumsuz etkileyecek her türlü kazanın olasılığı, çalışanlarda gerilim ve tedirginliğe sebep olmaktadır. Bu

durumlarda tecrübe ve emniyetli çalışma koşullarının olması oldukça önemlidir. Ciddi yaralanmalar ve hatta ölümle sonuçlanan kazaların olasılığının bulunduğu durumlarda gerilim ve tedirginlik önemli stres kaynağı olmaktadır (Cam, 2004: 3-4).

Rol belirsizliği; çalışanın rolünü gerçekleştirmek için gerekli olan bilgiye sahip olmaması veya kendisinden beklenenleri net bir biçimde bilememesi olarak tanımlanır. Belirsizlik insanın işine çok fazla yansımakta ve hata yapma olasılığını arttırmaktadır. Rolünün yeterince tanımlanmadığı durumlarda çalışan strese girmektedir. Bu durum çalışanda iş doyumsuzluğu, gerilim, özgüven kaybı gibi duyguların oluşmasına neden olmaktadır (Düzgün, 2014: 32-33). Aslında araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi pozisyonundaki akademisyenlerin de stres düzeylerini arttıran en önemli kaynaklardan bir tanesinin rol belirsizliği olduğunu söylemek çok da yanlış olmayacaktır. Çünkü özellikle araştırma görevlilerinin bir iş tanımının yapılmamış olması bu pozisyonda görev yapan kişileri stresli yapan önemli hususlardan bir tanesi olarak düşünülebilir (Tekin ve Birincioğlu, 2017).

Vardiyalı çalışma düzeni; üretim araçları ve çalışanların alışılmış çalışma saatlerinin dışında imalata devam etmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Bacak ve Kazancı, 2014). Günümüzde verimlilik bakımından vazgeçilmez konuma gelmiş olan vardiyalı çalışma sisteminin, insanın biyolojik ritmini ve sosyal yaşantıyı negatif yönde etkilediği kabul edilmektedir. Bu durum, vardiya sisteminde çalışanların psiko-sosyal sorunlar yaşamasına sebebiyet vermektedir (Yılmaz, 2006: 22-23). Vücudun biyolojik saatine uygun olmayan çalışma saatleri erken bunama, uyku bozukluğu, obezite gibi hastalıklara sebep olabilmektedir. Bunu yanında ruhsal olarak sürekli yorgunluk hali, kendini yalnız hissetme, motivasyon düşüklüğü gibi problemlere de neden olabilmektedir (Demir, Elkin, Barut, Bayram ve Averi, 2017).

2.1.1.2. Örgütsel yapıya ilişkin stres kaynakları

Stres ve gerginlik bireyin kişisel hayatında oluşabileceği gibi kişinin bir parçası olduğu örgüt içinde de ortaya çıkabilmektedir. Örgüt yapılanması ve gelişen iş süreçleri çalışanları kimi zaman doğrudan kimi zaman dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Bu etki çalışanın işine olan bağlılığını sağlayabileceği gibi stres

oluşumuna kaynaklık da edebilmektedir. Özellikle son zamanlarda iş ortamında rekabetin artması ve çok fazla çalışma gibi sebeplerden dolayı stresin derecesi daha da artmaktadır. Çalışanlara bu hızlı çalışma şartlarına uyum sağlaması için çok ağır görevler yüklenmektedir. Örgütsel yapıyla sınırlanmış olan stres kaynakları; kararlara katılmama, örgütün iletişim eksikliği, görevinde yükselmek ya da yükselememek olarak sıralanmıştır (Soysal, 2009).

Örgütsel yapıya ilişkin stres kaynakları;

- Kararlara katılmama,
- Örgütsel iletişimin olmayışı ya da eksik olması,
- Terfi etmek ya da edememek şeklinde sıralanabilir.

Kararlara katılmama; çalışanın örgütte alınan hükümlerde etkisinin olmaması olarak tanımlanmaktadır (Uras, 1995). Karar katılımından soyutlanan çalışanlar kendini dışlanmış hissedebilir veya örgüte aitmiş gibi hissedemeyebilirler (Gümüştekin ve Gültekin, 2015: 23). Çalışanın örgütte yaşananlara yabancı olması özgüven, moral ve kontrol duyguları olumsuz yönde etkilemektedir (Turna, 2013: 43). Güçlü hedefleri olan örgütler için çalışana katılım sağlamak önemli bir strateji olarak gösterilmektedir. Böylece kendi değerli hisseden morali yüksek çalışan, verimi arttıracak ve iş gören devir hızını olumsuz etkilemeyecektir (Özdoğru ve Aydın, 2012: 359).

Örgütsel iletişimin olmayışı ya da eksik olması; işlerin doğru ve hızlı şekilde yürütmesini engellemek anlamına gelmektedir. Doğru ve hızlı ilerlemeyen işler de karmaşaya, karmaşa da çalışanların verimliliğin düşmesine ve çalışanlarda strese oluşmasına sebep olmaktadır. İletişim bir zincir olduğu düşünüldüğünde, bu zincirindeki kopukluklar sonucunda stresin oluşması kaçınılmaz olacaktır (Karaçor ve Şahin, 2004).

Terfi etmek ya da edememek stres kaynağında; yükselme yolu açık olan çalışanların morallerinin nispeten daha yüksek görülmüştür (Aytekin, 2009: 77). Çalışma hayatında strese neden olan pek çok olumsuzluğun yanında terfi ederek yeni bir

pozisyona geçmek de stres kaynağı olabilmektedir. Yeni pozisyonun getirdiği bilinmeyen sorumluluklar, yeni çevre ve değişen çalışma temposu stresin belirleyici olmaktadır (Aydın, 2012: 7). Ayrıca çalışanın sahip olduğu eğitim, tecrübe ve becerilere yaraşır olandan daha düşük pozisyonda istihdam edilmesi, iş arkadaşlarına, işine ve yöneticilerine karşı olumsuz davranışlar sergilemesine neden olabilmektedir (Aydın, 2012: 25).

2.1.1.3. Performans ve ücret yönetimine ilişkin stres kaynakları

Performans, çalışanların örgüt içindeki verimlilikleri ve etkinlikleri olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz, 2003). Kimi örgütlerde performans ölçüt olarak kullanılmakta ve bu konuda çeşitli sıkıntılarla karşılaşmaktadır (Şahin ve Çalışkan, 20018). Ücret ise çalışanın örgütte bulunmasının en büyük sebebi iken dağıtımında çıkan dengesizlikler strese kaynaklık edebilir (Gödelek, 1988). Performans ve ücret yönetimine ilişkin stres kaynakları ise;

- Adil olmayan performans değerlendirme,
- Ücret adaletsizlikleri ve ücret yetersizliği şeklinde sıralanabilir.

Adil olmayan performans değerlendirme; örgütün adaletsiz ve yanlı bir tutum sergilenmesi anlamına gelmektedir. Bunun karşısında çalışanların gerginlik yaşamaları ve stresin ortaya çıkması öngörülebilir bir sorun olmaktadır. Seçim ve değerlendirilmelerin işin akışını etkilemeyecek şekilde yöneticiler tarafından titizlikle yapılması oldukça önem taşımaktadır (Tınaz, 2013). Benzer biçimde çalışanların performans değerlendirmelerinde görülen adaletsizliklere bağlı olarak her an işten çıkarılabileceklerini düşünmeleri strese kaynaklık eden diğer bir etken olarak gösterilebilir (Dığın ve Ünsar, 2010: 142).

Ücret adaletsizlikleri ve ücret yetersizliği; çalışanların işten ayrılma nedenlerinin başında gelmektedir. Çalışan alınacak ücretin beklentisiyle işine daha çok önem vermekte ve daha kaliteli işin ortaya çıkması için maksimum özeni göstermektedir. Örgütlerin ücretlendirme konusunda karşı karşıya kaldıkları başlıca sorunlar çalışanlar açısından adil ücretlendirmeyi sağlamak ve doğru ücret skalasını ayarlayabilmektir. İyi planlanmamış bir ücret skalası ve adil ücretlendirme hem

Çalışanların motivasyonunu düşmesine hem de örgütün personel devir oranının artmasını da sağlayabilir (Gödelek, 1988: 34).

2.1.1.4. İş ortamındaki fiziksel koşullara ilişkin stres kaynakları

Çalışanlara örgüt tarafından sunulan fiziksel, ekonomik ve psiko-sosyal olanaklar çalışma şartlarını belirlemektedir. Bu sunulan çalışma şartlarındaki fiziki olumsuzlar da stres kaynakları olabilmektedir (Aydın, 2012: 20). Strese kaynaklık edebilecek fiziki koşullar;

- Şiddetli gürültü,
- Işıklandırma yetersizliği,
- Isınma ve havalandırma,
- İş yaşamında tehlike unsuru varlığı, şekilde sıralanabilir.

Şiddetli gürültü, beynin gürültüyü tehlike olarak algılayıp hormon salgılamasına sebep olmaktadır. Sürekli bu tehlike duygusuna maruz kalan bireylerde stres meydana gelmektedir (Kürklü, Görkan ve Burgan, 2013).

Işıklandırma yetersizliği; çalışanın işe yoğunlaşamamasına, dikkat eksikliğine ve çalışmasının zorlaşmasına neden olmaktadır. Ayrıca uygun ışıklandırma çalışma ortamının havasını değiştirerek, çalışmaya teşvik edebilmektedir (Gürel, 2001).

Isınma ve havalandırma stres kaynağında; çalışan fazla soğukta kaldığında motor becerileri güçleşebilmekte, aşırı sıcaklıkta da gevşeyebilmektedir. Bu stres kaynakları dışında gaz dolu veya havasız şartlarda performansının düşmesine ve verimsiz çalışmalarına neden olabilmektedir (Tanşu, 2009).

İş yaşamında tehlike unsuru varlığı stres kaynağında; nükleer tesislerde, kimyasal fabrikalarda, maden ocaklarında, inşaat sektöründe gibi sektörlerde çalışanların her an tehlikeyle karşılaşma olasılıkları strese neden olmaktadır (Aydın, 2004: 57).

2.1.2. Örgütsel Stresin Sonuçları

Stres çalışanlar üzerindeki baskının şiddetli şekilde artmasına, buna bağlı olarak çalışanın işten soğuyarak uzaklaşmasına ve örgüt yönünden de verimliliğin giderek düşmesine neden olmaktadır. Bu yüzden örgütsel stresin sonuçlarına değinmenin örgütlerin öngörülerine katkı sağlaması açısından faydalı olacağı düşünülmektedir (Gümüştekin ve Gültekin, 2005). Örgütsel stresin sonuçları;

- Bireysel açıdan sonuçları,
- Davranışsal açıdan sonuçları,
- Örgüt açısından sonuçları şeklinde sıralanabilir.

Bireysel açıdan sonuçlarına bakıldığında vücudun fiziksel ve ruhsal sınırlarının aşırı derecede zorlanması ya da vücudun tehdit edilmesi stresin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Sorun teşkil eden durumun ortadan kaldırılabilmesi için ya stres kaynaklarının ortadan yok edilmesi ya da bireyin o koşullara uyum sağlaması gerekmektedir (Ergun, 2008: 39). Bireysel sonuçlarına bakıldığında bireyde; fizyolojik olarak çarpıntı, ateş basması, baş dönmesi, nefes darlığı, boğazda yutkunma güçlüğü, titreme, baş ağrısı, mide ve kaslarda gerginlik, yorgunluk, göğüs ağrısı, hipertansiyon, egzama, sedef hastalıkları, saç dökülmesi, migren ve kronik baş ağrıları görülmektedir (Örücü vd. 2011: 6). Psikolojik sonuçları olarak ise; kaygı, depresyon, uykusuzluk, tükenmişlik sayılabilir (Düzgün, 2014: 8-9).

Örgütsel stres çalışanlar üzerinde davranışsal sonuçlar da ortaya çıkarmaktadır. Bu davranışsal sorunlar; uykusuzluk, alkol, yeme düzensizlikleri, sigara kullanımı ve saldırganlık olarak sayılabilir (Erdoğan, Ünsal ve Süt 2009: 452).

Örgütsel olarak sonuçlarına bakıldığında ise stres örgütün etkinliği ve verimliliği üzerinde ciddi maddi kayıplara sebep olabilmektedir. Ayrıca örgütün genel havası, işgücü devrinin hızlanması, ürün ve hizmetin kalitesinin düşmesi ve iş kazaları gibi farklı boyutlara da etkisi bulunmaktadır. Örgüt açısından genel sonuçları (Yılmaz ve Ekici 2003: 7);

- Performans düşüklüğü,
- İş gören devir hızı,
- İşe devamsızlık,
- İş kazaları,
- Yabancılaşma şeklinde sıralamak mümkündür.

Stresin bu sonuçları örgütün giderek randımanın düşmesine ve ciddi maddi kayıplar yaşamasına sebep olmaktadır (Aytekin, 2009: 41-42). Örneğin işe devamsızlık, zamanın etkin ve verimli kullanılmaması, verimin azalması, iş kazalarının meydana gelmesi, performans düşüklüğü olarak ifade edilebilir (İnce, İnce ve Tüzün, 2000; Yılmaz ve Ekici, 2003: 8-9; Yılmaz, 2006). Tüm bu sonuçlar; topluma hizmet etmek, kar etmek, büyümek, kaliteli hizmet veya ürün sunmak, sosyal sorumluluk gibi hedefleri olan örgütler için ciddi birer problemlerdir. Hedeflerinin gerçekleşmesinde en stratejik yönelim işlerini sahiplenen, mükemmelliği hedefleyen, değer katabilen ve güvenilir çalışanlar yaratmak olmalıdır (Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008).

Yöneticiler, bir yandan yüksek stres düzeyinin çalışanlar yönünden zararlı olduğunu diğer bir yandan normal düzeyde stresin verimliliği ve çalışan motivasyonunu olumlu etkilediğini bilmektedirler (Pehlivan, 1995: 77). Bu nedenle yöneticiler; örgütün havasını, yapısını ve örgüt içerisindeki iş zamanlamasını koordine edemeyip bilinçsizce davrandıklarında gidişatı kötü yönde etkileyebilirler (Pehlivan, 1995). Karşılaşılan sorunların kontrol altına alınabilmesi için stresin ne olduğu bilmeli, sebeplerinin ve sonuçlarının neler doğurabileceğinin bilincinde olunması gerekmektedir. Bu sayede stresin olumsuz etkilerinden korunma yetenekleri artmış olacak, olumsuz durumu olumluya çevirebilecek ve başarı için güç olarak kullanabileceklerdir (Aytekin, 2009: 46).

Sonuç olarak; tüm örgütlerin amacı, kar etmek, ayakta kalmak, devamlılıklarını sağlamak ve hedeflerini gerçekleştirmektir. Bunun için işlerini sahiplenen, güvenilir çalışanlara ihtiyaç duymaktadırlar. Çalışanların bu amaçlara karşı güdülenmesi örgüte bağlılıklarından geçmektedir. Örgütsel bağlılık sağlayan örgütler için başarı

öngörülmektedir. Yani örgütler insan faktörüne yeterince özen gösterdiklerinde çalışanın örgütte daha fazla kalmasını ve verimliliğin arttırmasını sağlayacaklardır (Topaloğlu vd., 2008: 3).

2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık ile ilgili ilk çalışmalar 1950’li yıllara dayanmaktadır. Günümüze kadar yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık ile ilgili farklı tanımlar bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün hedef ve değerlerine yönelik davranışları olarak tanımlanmaktadır (Celep, 2000: 15).

Wiener örgütsel bağlılığı; çalışanın, örgütün hedeflerini ve menfaatlerini karşılayacak biçimde davranması olarak tanımlamaktadır (Hoş ve Oksay, 2015: 3). Örgütsel bağlılık çalışanın örgütte bulunma isteği, örgütün hedefleri doğrultusunda çalışma prensibi ve örgüt kültürüne uyması anlamına gelmektedir. Örgüt içerisinde bu bağlılığın kurulmasıyla örgüt ve çalışanın da başarıya ulaşılacağı düşünülmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007: 38). Steers ise, örgütün bir aile yapısı gibi görülmesi gerektiğini belirtmekte ve örgütsel bağlılığı; aile için önemli olan çaba, benimseme, devamlılık gibi kavramların örgüt için de sağlanması olarak tanımlamaktadır (Özdevecioğlu, 2013: 114). Örgütsel bağlılık, örgüt ve çalışanların amaçlarının aynı yolda ve bir bütün olarak bu yolda yürümesi demektir. Bu bütünlüğün sağlanması son derece önem taşımaktadır. Aksi takdirde örgütün de çalışanın da kazanamayacağı aşikar gözükmemektedir (Güney, 2011: 277). Bu sebeple örgütsel bağlılığın öneminden ayrıntılı bahsetmek doğru olacaktır.

2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Günümüzde örgütler verimliliği arttırmak ve maliyeti azaltmak için insan faktörünü öncelikli kullanmaktadırlar. İnsan faktörünün öncelikli olmasının sebebi amaçlara ulaşmak için bilgili, vasıflı, kolay kavrayabilen çalışanlara ihtiyaç duymasından kaynaklanmaktadır. Bu nitelikteki çalışanların örgütsel bağlılıklarını sağlayarak çalışanların özel ve çalışma hayatlarındaki ihtiyaçlarına gereken önemi vermekten geçmektedir. Bu şekilde çalışan örgüt için çalışacak, verimlilikte artma görülecek ve maliyetlerde azalma yaşanacaktır (Karataş ve Güleş, 2010: 77).

Dünya küreselleşirken küreselleşmenin etkisi örgütlere de yansıtmaktadır. Küreselleştirmenin getirdiği değişim hareketiyle teknoloji son hızla ilerlemekte ve işletmeler arası rekabet artmaktadır. Teknolojinin değişimine ayak uyduran işletmelerin kazandığı, ayak uyduramayanların ise kaybettiği görülmektedir. Günümüzde örgütler rekabet baskısıyla teknoloji harici örgüt içi faaliyetlerini de geliştirmeye başlamışlardır. Yani kendilerine yönelmişler, stratejiler geliştirmişlerdir (Öğüt, Akgemici ve Demirsel, 2004). Örgütsel bağlılık sağlama da bu stratejilerden biridir. Burada örgütlerdeki insan kaynakları departmanına önemli bir görev düşmektedir. Bu bağlamda insan kaynakları departmanının hedeflere uygun istihdam politikası yapması ve örgütsel bağlılık adına yapılması gereken iyileştirici çalışmaları uygulaması oldukça önem taşımaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 35).

Yapılan araştırmalarda örgüte bağlılık gösteren çalışanların verimli oldukları ve güçlü sorumluluk duygularının olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar işi bırakma, işe devamsızlık, işi aksatma, sır saklamama gibi örgütü zarara uğratacak durumlardan kaçınmaktadırlar. Böylece örgütün maliyetlerini düşmekte ve örgüt zarara uğramaktan korunmaktadır. Bu durumda hem örgüt hem de çalışan kazanmaktadır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009: 4).

Günümüz akademik araştırmalarına bakıldığında araştırmacıların örgütsel bağlılığın önemine değindikleri birçok çalışmaya rastlanmaktadır. Araştırmacılar örgütsel bağlılığın örgüt ile ilgili diğer kavramları üzerindeki etkileri araştırarak farklı değişkenlerle ilişkisini inceleyen bazı çalışmalar yürütmüşlerdir. Örgütsel bağlılığın; çalışma davranışına, işten ayrılmaya, iş doyumuna, performansa, kurumsal kimliğe, dürüstlük ve fedakârlığa, örgüt vatandaşlığına, diğer davranış kavramlarına etkisi ile yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığın öneminin kanıtı olmaktadır (Tiryaki, 2005: 91). Bu nedenlerden dolayı örgütsel bağlılık kavramı mal veya hizmet üretmek kadar önem taşımaktadır (Çöl, 2004). Örgütsel bağlılığın daha iyi anlaşılabilmesi için geçmişten günümüze örgütsel bağlılığı ele alan bazı kuramlara değinmek yerinde olacaktır. Çünkü örgütsel bağlılığın tek bir tanımlamasının olmamasının temelinde farklı kuramların ortaya atılmış olması yatmaktadır.

2.2.2. Örgütsel Bağlılık Kuramları

Örgütsel bağlılığı açıklamada ortaya çıkan tanımlar değişiklik gösterdiği için, sınıflandırmaları da değişkenlik göstermektedir. Bu kapsamda başlıca örgütsel bağlılık sınıflandırmaları;

- Allen ve Meyer Kuramı
- Etzione Kuramı
- Kanter Kuramı
- Becker Kuramı
- O'Relly ve Chatman Kuramı
- Mowday, Porter ve Steers Kuramı
- Kartz ve Kahn Kuramı
- Wiener Kuramı olmak üzere 8 başlık altında sıralanabilir.

2.2.2.1. Allen ve Meyer kuramı

Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak 3 başlık altında incelemiştir (Çöl ve Gül, 2005: 293).

Duygusal bağlılık; örgütsel bağlılık araştırmalarında en fazla ele alınan bağlılık türüdür (Çakar ve Ceylan, 2005: 38). Çalışan değerleriyle örgütün değerlerinin uyum ve memnuniyeti olarak gösterilmektedir. Çalışanların örgütün amaç ve hedeflerini ne kadar önemsedikleri ve benimsedikleriyle ilişkilendirilmiştir. Bu bağlılık türünde çalışan gönüllü davranış sergilemektedir. Örgüt kendine bağlı olan çalışanları örgüte katkı sağlamasından ve örgüt için çaba göstermesinden gözlemleyebilmektedir. Bu kişiler örgütlerin ihtiyacı olan sadakatli çalışanlar olarak gösterilmektedirler. Sadakatle çalışanlar işinde verimli olmakta ve örgütleri için ekstra çaba sarf etme eğilimde olmaktadır (Bayram, 2005: 132).

Devam bağılılığı; çalışanın çalıştığı süre içerisindeki kazanımlarının örgütten ayrılmasıyla kaybedeceği düşüncesiyle oluşan bağılılıktır. Çalışan işten ayrılarak karışıklığa sebep olacağını ve kazanımlarını kaybedeceğini düşünmekte, ona göre hareket etmektedir. Bu kazanımlar, arkadaşlık, kıdem gibi faktörler olabilmektedir. Diğer bir yönden örgütten ayrıldığında yeni bir işe ne zaman gireceği belli olamayacağı için örgütten ayrılmanın maliyetinin düşünüp örgüt üyeliğine devam edebilmektedirler (Bayram, 2005: 133). Bu nedenle eğer çalışan yüksek ödül alıyorsa örgüte bağılılığı da o oranda daha yüksek olmaktadır. Devam bağılılığında iki ana faktör önemlidir. Bunlardan ilki örgüte yapılan yatırımların maliyetlerinin boyutu ikincisi ise diğer seçeneklerin algılanan azlığı olarak gösterilmektedir (Bozkurt ve Yurt, 2013: 125).

Normatif bağılılık; çalışanların örgüte karşı sorumlulukları olduğu için örgütte kalmaya kendilerini zorunlu hissetmesidir. Bu tür bağılılıkta çalışanlar bireysel olanaklardan çok ahlaki değerlere önem vererek hareket etmektedir. Normatif bağılılık, insanın önceki tecrübelerinden etkilenmektedir (Güney, 2011: 289). Kısacası normatif bağılılık çalışanların sorumluluklarından dolayı örgütte kalma zorunluluğu olarak ifade edilebilir (Özutku, 2008: 82).

Bu üç yaklaşım birbirinden farklı özellikleri olmasına karşın ayrı ayrı örgütsel bağılılık türü olarak görülmemelidir. Çalışanda iki bağılılık türü de etkili olabilmektedir. Çalışanda iki bağılılık türünün olması hem arkadaşlarından ayrı kalmamak adına (devam bağılılığı) hem de ailesine bakmakla yükümlü olması (normatif bağımlılık) nedeniyle işten ayrılamaması olarak açıklanabilir.

Özetle bu üç yaklaşım; çalışanın “niçin?” örgütte bulunduğunu şu şekilde gösterir;

- Duygusal Bağılılık > Örgütte kalmak istediği için,
- Devam Bağılılığı > Örgütte kalması gerektiği için,
- Normatif Bağılılık > Örgütte kalması zorunlu olduğu için çalışanın örgütte bulunduğunu ifade eder (Özutku, 2008).

2.2.2.2. Etzione kuramı

Etzioni, 1961 yılında örgütsel bağlılığın sınıflandırmasını yapan ilk araştırmacıdır. Örgütsel bağlılık kavramı yerine örgütsel katılım kavramını kullanmıştır (Tayfun, Palavar ve Çöp, 2010: 5). Etzioni örgütsel bağlılığı; ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olmak üzere 3 alt başlıkta incelemiştir (Gül, 2002: 43).

Ahlaki bağlılık; diğer adıyla moral bağlılık çalışanın örgütünün hedeflerini, örgütün değerlerini ve normlarının içselleştirilmesine dayalıdır. Bu bağlılıkta çalışanlar, ödüllere bakmaksızın standartları ve değerleri birleştirip örgütte kalmayı tercih etmektedirler (Doğan ve Kılıç, 2007: 42).

Hesapçı bağlılık; bir diğer adıyla faydaya dayalı bağlılık olarak da tanımlanır. Ahlaki açıdan yakınlaşmaya göre örgüte daha az yakın olma durumunu yansıtmaktadır. Böyle bir bağlılıkta çalışan, örgüt kazandığı sürece kendisi de devamlı bir menfaat elde etme eğiliminde olmaktadır. Yani örgütten ne kadar fayda ve ödül sağlarsa bağlılıkları o kadar artacaktır (Bayram, 2005: 130).

Yabancılaştırıcı bağlılık; çalışanların bireysel davranışlarının örgüt tarafından ciddi derecede sınırlama konulması durumunda çalışanın alternatif iş seçeneğinin olmaması ve kendisine verilen görevin kendine uygun olmadığını düşünmesiyle ortaya çıkan bağlılık türüdür. Bu durumda örgütte bulunan çalışanlar örgüte karşı cezalandırıcı ya da kötü sonuç oluşturacak durumlar meydana getirebilir. Böyle bir durumda çalışan örgütten menfaat elde edemeyeceği için örgüte karşı bağlılık duymayacak fakat mecburi durumlardan dolayı örgütte kalmaya devam edecektir (Demir, 2013: 12).

Etzioni örgütsel bağlılığı sınıflarken çalışanla örgüt arasındaki uyumu değerlendirmiştir. Örgütsel bağlılık kişisel ve örgütsel faktörlerin olumlu etkileşimiyle ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden zorlama ve samimiyetsiz oluşan bağlılığın doğruluğu tartışma konusu olmaktadır (Çakır, 2001: 51).

2.2.2.3. Kanter kuramı

Kanter, örgütsel bağlılığın çalışanların değişik davranışsal ihtiyaçlardan etkilenmesi sonucunda farklı türlere ayrılabilceğini açıklamıştır. Kanter; bu açıklamayla devam bağlılığı, birleşme bağlılığı ve kontrol bağlılığı olarak 3 farklı örgütsel bağlılık türü olduğunu belirtmiştir (Arslan ve Demirci, 2015: 28).

Devam bağlılığı; çalışanın örgütte kalmasını, kendini örgüte adanmasını ifade etmektedir. Çalışanın işten ayrılması durumunda karşılaştacağı zorlukları ve bu zorlukların da getireceği farklı sorumlulukları düşünmesiyle ortaya çıkmaktadır. Bu bağlılık türünde çalışan örgütte kalmanın daha avantajlı olacağını düşünmektedir (Taş, 2012: 13).

Birleşme bağlılığı; çalışanın, örgüt içinde sosyal ilişkilerinin gelişmesine bağlı olan duygusal bağlılıktır. Örgüt kültürü bu bağlılığı oluşturan bir etmendir. Örgüt kültürünü barındırdığı kavramlardan; semboller, seremoniler, törenler çalışanın örgüte yaklaşmasını sağlar ve iş ortamına adaptasyonu sağlamış olur (Köse, Tetik ve Ercan, 2001: 229). Genellikle örgütler, çalışanların örgütte sosyalleşme için değişik aktiviteler yaratır (Yürekli ve Yürekli, 2004). Bu tür aktiviteler çalışanların arasındaki bağın güçlenmesine ve çalışanın aitlik hissetmesine yarayacaktır. Örgütler de böylece; ekip ruhunun oluşmasına, tecrübenin ve başarının oluşmasına ortam hazırlayacaktır (Taş, 2012: 13).

Kontrol bağlılığı; örgütün kurallarına uymak anlamına gelmektedir. Kontrol bağlılığında çalışan kendi değerleriyle örgütün değerlerini uyumlu bularak ona göre hareket etmektedir (Çetin ve Kayır, 2010: 44).

2.2.2.4. Becker kuramı

Becker'e göre bağlılık, çalışanın çıkarlarına ulaşabilmesi için belli davranışları sergilemesidir. Becker'e göre aslında çalışan örgüte bağlılık hissetmez, sadece bağlanmazsa kaybedeceği şeyleri düşünüp örgütte kalmaya devam eder (Odabaş, 2014: 14). Becker'e göre bireyin bilinci dışında ilerleyen ve bağlılığa neden olan farklı yan bahis kaynakları bulunmaktadır. Bunlar, toplumun beklentileri, sosyal

etkileşimler, örgütteki bürokratik düzenlemeler ve sosyal pozisyona uyum olmak üzere 4 şekilde ifade edilmektedir.

Toplumsal beklentileri; bireysel, sosyal ve manevi kurallar nedeniyle oluşur. Bu beklentiler bireylerin davranışların kısıtlamasına yol açacak, bazı yan bahislerle sokmuş olacaktır. Yani seçimler yaparken bazı yan seçimler yapması söz konusu olacaktır. Örneğin, devamlı iş değiştiren kişinin örgüt içerisinde güvenilir olmayan birey olarak kabul edilmesinden dolayı, birey güvenilir olduğunu ispatlamak için daha iyi olanaklar vaat eden birçok alternatif iş imkânını kabul etmeyerek bir bahse girebilir. Aile, arkadaş, işveren gibi faktörler çalışanın seçim yaparken yan bahisleri düşünmesine neden olabilmektedir (Aksoy ve Yılmaz, 2016: 75).

Sosyal etkileşim; çalışanın örgütteki diğer çalışanlarla aynı ortamdayken diğerlerine izlenim bırakmasıdır. Bu izleniminde değişmemesi için ona uygun davranması gerekmektedir. Örneğin, kendisini sözünde duran güvenilir biri olarak göstermişse sözüne duran izlenimine ters düşmemek için yalan söylememesi gerekmektedir. Bu durumda, güvenilir hareketlere karşı bağlılık geliştirmiş olacaktır (Bakırcı, 2016: 18).

Örgütteki bürokratik düzenlemeler; örgüt çalışana maddi ve maddi olmayan getiriler sağlar ve bu getiriler çalışanın bir bahse girmesine neden olabilir. Örneğin, kıdem ile atama olanakları arasında önemli bir ilişkinin bulunduğu bir işletmede çalışan atanma imkanını elden çıkarmamak için değişik bir iş teklifini kabul etmeyerek işletmede kalmayı tercih edebilir. Bu durumda örgütsel bağlılık sağlamada bürokratik düzenlemeler etkili olmaktadır (Odabaş, 2014: 15).

Sosyal pozisyona uyum; çalışanın içinde bulunduğu koşullara alışması ve uyum sağlamasıyla bir yan bahse girmesidir (İlsev, 1997; Uygur, 2004). Burada çalışan içinde bulunduğu koşullarda tamamen alıştığı için artık farklı bir şey üstlenmek istemeyebilir. Yani yeni koşullara en baştan uyum sağlamakta zorluk çekeceğini düşünmesinden dolayı o anki pozisyonundan vazgeçmek istemeyecektir (Bakırcı, 2016: 18).

2.2.2.5. O'Reilly III ve Chatman Kuramı

O'Reilly ve Chatman göre, örgütsel bağlılık, çalışanların örgütsel yapıyı içselleştirmesidir. Örgütsel bağlılığı 3 alt başlıkta incelemişlerdir. Bunlar uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığıdır (Naktiyok ve Polat, 2016: 7).

Uyum bağlılığı, hesapçı bağlılık olarak da adlandırılır. Uyum bağlılığı örgütün çalışana kattıkları için değil çalışanın belli ödülleri elde etmek için örgütte kalmaya devam etmesidir. Bu bağlılıkta ödül ve ceza etkindir. Ödül olarak; takdir edilme, saygı duyulma, desteklenme, terfi olanakları, ücret artışı, prim ve ikramiye sayılabilir (İçerli, 2010: 72). Çalışan bu ödülleri düşünüp çalıştığı için örgütle arasında bir bağ kurmuş olacaktır. Uyum bağlılığında çalışanlar belirli ödülü alabilmek için örgütte kaldığından dolayı örgütsel bağlılıklarının düşük olması beklenmektedir (Sezgin ve Koşar, 2010).

Özdeşleşme bağlılığı; çalışanların işyeri arkadaşlarıyla tatmin edici bir ilişki kurması veya ilişkiyi devam ettirmek için oluşan bir bağlılık şeklidir. Bu bağlılıkta çalışan örgütün üyesi olmaktan dolayı gurur duymaktadır. Sürekli işinde en iyisini yapma eğilimindedir ve daha az hata ile çalışmaktadır. Bu bağlılık kapsamında çalışanlar örgüt için gönüllü mesaiye kalabilmekte, örgüt için ekstra çaba gösterebilmektedirler. Çalışanların örgütte kalma isteklerinin yüksek olması beklenir (Nayir, 2013).

İçselleştirme bağlılığı, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyum sonucu oluşan bir bağlılık şeklidir. Kısaca çalışanın ve örgütün değerlerinin uyuşması anlamına gelmesidir. Çalışan ve örgüt aynı değerler doğrultusunda çalışıp yükselmeyi hedeflemektedirler. Bu bağlılık türünde çalışanlar kendilerine doğrudan yarar sağlamadığını bildiği halde örgüt yararına fazladan zaman ve gayret harcayan tavırlar sergilemektedirler. Bu nedenle çalışanların örgütte kalma istekleri yüksek olması beklenir (Sığrı ve Basım, 2006: 139).

2.2.2.6. Mowday, Porter ve Steers Kuramı

Mowday, Porter ve Steers'in bağıllık yaklaşımı, çalışanın kendini örgütle birlikte ifade edebilmesidir. Çalışanın bağıllığı örgütsel hedef ve değerleri kabul edip yüksek performans göstermesi ve örgütte kalmaya istek duymasıyla oluşmaktadır (Barringer ve Sturman, 1998). Bu yaklaşıma göre bağıllık çalışanların örgüte itaat etmesi anlamına gelmemektedir. Örgütün başarılı olabilmesi için çalışanların birtakım fedakârlıklar yapmayı kabul etmesi anlamına gelmektedir (Cengiz, 2002: 805).

Mowday, Porter ve Steers örgütsel bağıllık çalışmalarında bağıllığın tutumsal veya davranışsal sonuçlar verdiği üzerine ortak bir yargı oluşturmuşlardır. Farklı bir söylemle çalışanlar tutumsal veya davranışsal nedenlerle örgütte kalmaktadırlar. Bu yüzden bağıllık davranışsal ve tutumsal olmak üzere 2 farklı grup altında incelenmiştir (Çöl, 2004: 6);

Tutumsal bağıllık, çalışanın örgüt değerlerini, amaçlarını ve hedeflerini kendi kişilik özellikleriyle bütünleştirmesi şeklinde oluşan bağıllıktır (Doğan ve Kılıç, 2007: 40).

Davranışsal bağıllık, çalışanın önceki çalışma hayatını da baz alarak yeni çalışma sistemine uyum sağlaması ve örgüte bağlanma süreci olarak açıklanmaktadır (Gül, 2003: 77).

2.2.2.7. Kartz ve Kahn Kuramı

Katz ve Kahn (1977) göre; çalışanların örgütte kalmalarını ve örgüte bağlı olmaları sağlayan güç ödüllerdendir (Bayram, 2005).

Çalışanların davranışları örgütün çalışana sunduğu ödülleriyle şekillenmektedir. Çalışan davranışları anlatımsal devre ve araçsal devreyle açıklanmaktadır. İçsel ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller araçsal devreyi ifade etmektedir (Bayram, 2005: 131). İçsel ödül olarak teşekkür; dışsal ödül olarak aylıkla ödüllendirme örnek verilebilir (Balcı, 1989: 132).

2.2.2.8. Wiener kuramı

Wiener, örgütsel bağlılığı araçsal bağlılık ve normatif/moral bağlılık olarak 2 alt başlıkla incelemiştir (Balay, 2000: 20). Bu unsurlardan ilki, davranışlar ve davranışlarla ilgili değerlendirmeler olup “Araçsal Bağlılık” olarak tanımlanır. Araçsal bağlılığa sahip çalışanlar, örgütten belirli beklentileri olduğu için, kendilerine yarar sağlayacak şekilde davranış sergilemektedirler. Bu davranışlar sonunda kendilerine çıkar oluşturmayı amaçlarlar.

İkincisi ise çalışanın sahip olduğu kişisel normlarla ilgilidir. Bu sebeple “Normatif Bağlılık” olarak isimlendirilir. Normatif bağlılık, kişilerin kendi inançları doğrultusunda örgütün hedeflerini ve değerlerini benimsemesi, onlarla bütünleşmesi, örgütün iyiliği için örgüte bağlılık duyması anlamına gelmektedir. Burada her iki etkende de örgüte bağlılık söz konusudur. Birinci etkende, kişisel faydalar uğruna duyulan bağlılık, ikincisinde de kişisel inançlar doğrultusunda herhangi bir fayda gözetmeksizin duyulan bağlılık olduğu görülmektedir (Newton ve Shore, 1992).

2.2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgüt yapısı dolayısıyla dinamikdir. Yani sürekli değişim içindedir. Dinamik olmayan örgütler rekabete, ekonomik değişimlere ve politikalara ayak uyduramamaktadırlar. Örgütsel bağlılığın bu değişimlerden etkilenecek artış veya azalış göstermesi beklenmektedir. Araştırmalar sonucunda görülmüştür ki örgütsel bağlılık yüksek olduğunda örgütün karlılığı ve performansı o kadar yüksek olmaktadır. Başarılı bir örgüt, örgütsel bağlılığın önemini farkına varmış örgütsel bağlılığı arttırmak için gerekli stratejileri gerçekleştirmiş anlamına gelmektedir (Demir ve Öztürk, 2011: 23). Örgütün verimli çalışanlar sağlamak için örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin bilincinde olması gerekmektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığa etki eden faktörler; kişisel faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere 2 gruba ayrılmıştır. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma süresi, medeni durum, kişisel özellikler kişisel faktörler olarak sayılabilir (Bayram, 2005: 134).

Yapılan araştırmalarda çalışanların yaşları ilerledikçe, alternatif iş seçenekleri azaldığından dolayı çalıştıkları örgüte olan bağlılıkları arttığı, genç olanların ise yaşı ilerlemiş olan çalışanlara nazaran daha az örgütsel bağlılıklarının olduğu görülmüştür (Sürgevil, 2007: 33).

Cinsiyet ve medeni durum açısından faktörlere bakıldığında kadınların örgüt içinde çalışma arkadaşlıklarına önem vermesi, iletişim kurmaya daha yatkın olması, iş güvencesini daha önemsemesi gibi etkenlerden dolayı erkeklere oranla daha fazla örgüte bağlı olduğu gözükmektedir (Güllüoğlu, 2011: 77). Bazı araştırmacılar da kadın çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklere göre daha düşük olduğu ifade edilmiştir. Kadınların aileyi koruma ve ailenin srekliiliğini sağlama görevi üstlenmesi iş hayatını ve kariyer ihtimalini ikinci plana atmasına sebep olduğu bu yüzden örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklere göre daha düşük olduğu da savunulmuştur. Kadınların düşük örgütsel bağlılık göstermesindeki bir başka unsurda kadınların işgücüne katılmaları önündeki engeller olarak gösterilmektedir. Bu engeller; kadınlara karşı n yargılar, kadınların duygusal olarak zayıf görünmesi, toplumun kadınlara bakış açısı, insan kaynakları politikalarının erkeklere yönelik olması gibi durumlardır (İnce ve Gl, 2005: 62). Kadın alışanların erkeklere oranla daha fazla örgütte bağlılık gösterdiğini iddia eden araştırmacılar ise kadınların erkeklere göre işlerini daha çok benimsediklerini ve kadınların bazı sosyal baskılardan dolayı erkeklere göre daha hırslı olduklarını savunmuşlardır (Eroğlu, 2007: 13). Yapılan araştırmalarda evli çalışanların ekonomik yükümlülükleri nedeniyle rgttten ayrılmamakta daha dikkatli oldukları ifade edilmiştir. Medeni durum ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki hakkında tam olarak bir sonuca ulaşamadığı düşüncesinin savunan araştırmacılar da bulunmaktadır (olakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz, 2009: 80). Bekâr alışanların ise evli çalışanlara göre ve alternatif iş olanaklarını değerlendirmede daha cesaretli olduğu görülmektedir (Gündoğan, 2009: 25).

Eğitim faktörü değerlendirildiğinde eğitim düzeyi devamlı artan çalışanın rgttten beklentileri artmaktadır. Çalışanın beklentileri karşılanmadığında ise çalışanın diğer iş imknlarını değerlendirmesine neden olmaktadır. Bu durumun da örgütsel bağlılığın azalmasına sebep olduğu görülmektedir (l ve Gl, 2005: 295).

Çalışanların çalışma süreleri de örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Uzun süredir aynı iş yerinde çalışan kişinin örgüte bağlılığının yüksek olması beklenmektedir (Çakır, 2001: 114). Allen ve Meyer (1990), örgütte uzun süre çalışanların kariyer de yapabilme şansları arttığı için, örgütsel bağlılığın kıdemle pozitif ilişkide olduğunu işleri sürmüşlerdir. Cohen'e göre ise, örgütte uzun süre çalışanların, örgütten elde ettiği kazanç ve ikramiyeler de çoğalmaktadır. Bu da örgütsel bağlılığın arttırdığını göstermektedir (Keleş, 2006: 59).

Kişilik özellikleri faktörüne bakıldığında pozitif karakter kişiliği olanlar negatif karakterdeki çalışanlara göre çevresine duyarlı, iletişime açık, grup çalışmasına yatkın olduğu için pozitif karakterli çalışanlarda örgütsel bağlılık öne çıkarken negatif karakterli çalışanlarda bağlılık daha az önem kazandığı görülmektedir (Sığı ve Basım, 2006: 134).

Örgütsel faktörler ise örgüte bağlı her türlü faaliyeti kapsamaktadır. Genel olarak örgütsel faktörleri kültürlere ya da gelenek/göreneklere göre arttırmak mümkündür. İşin verimliliğinin ve kalitesinin artması için bu faktörlerin değerlendirilmesi önem taşımaktadır (Kılınç, 2013: 58-59).

Örgütsel faktörler,

- Ücret,
- Ödüller,
- Yönetim tarzı,
- Statü,
- Örgütsel adalet,
- Bireylerarası ilişkiler,
- İşin niteliği ve önemi,
- İş yeri çalışma koşulları,
- Rol belirsizliği ve rol çatışması şeklinde sıralanabilir.

2.2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel hedeflere ulaşmak için örgüt liderleri çalışanlarının örgüte duydukları bağlılık seviyesini arttırmak konusunda özel bir çaba göstermelidir. Bir liderin çalışanlarının örgütsel bağlılık seviyesini arttırmasının en kolay yollarından birisi çalışanların kişisel amaçları ile örgütsel amaçlarını paralel hale getirmektir. Çalışanlar örgütsel hedefleri gerçekleştirirken bir yandan da bireysel hedeflerinin gerçekleştirdiklerini hissederseniz hizmet sundukları örgüte daha fazla bağlılık duymaya başlayacaklardır. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar ise çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için ellerinden geleni yapacak ve kendilerinden beklenenin ötesinde çalıştıkları görülecektir (Güney, 2011: 291).

Örgütsel bağlılığın sonuçları bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Örgütsel bağlılık seviyesi “düşük örgütsel bağlılık düzeyi”, “ılımlı örgütsel bağlılık düzeyi” ve “yüksek örgütsel bağlılık düzeyi” şeklinde derecelendirilmiştir.

Düşük örgütsel bağlılık, çalışan ile örgüt arasındaki uyumun zayıf olduğunu göstermektedir. Düşük ücret, evli olma, yaşın geç olması, kadın olma, rol çatışması, kariyer engelleri, eğitim düzeyi gibi faktörler düşük örgütsel bağlılığa sebep olabilmektedir. Bu faktörler de devamsızlık, örgüte zarar verecek davranışlar, örgütün sırlarını saklamama, işe geç gelme, verimliliğin düşmesi, iş kalitesinin düşmesi gibi sonuçlar doğurabileceğinden örgütler kayıplara uğrayabilirler. Tüm bunlar çalışanların örgütün değerlerini önemsemediği ve hedefleri için çaba göstermediği durumları ortaya çıkarmaktadır (Koç, 2009). Bir taraftan da bazı araştırmacılar düşük örgütsel bağlılığın olumlu olabileceğini, çalışanın gelişime ve değişime açık hale gelmesi yönünden faydalı olabileceğini savunmaktadırlar (Esmer ve Yüksel, 2017: 263).

Ilımlı örgütsel bağlılık, örgüte tamamen teslim olmamış çalışanların duyduğu bağlılık seviyesidir. Çalışan örgüttedir fakat örgütün tüm değerlerini ve hedeflerini benimsememiştir. Kendi doğrularını da örgüte yansıtmaktadır. Bu bağlılık türünde çalışan örgütle etkileşim halindedir. Aynı zamanda kendinden de ödün

vermeyeceğini örgüte yansıtmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 54). İlimli örgütsel bağlılık seviyesinde, iş gören devir hızlı olması ve çalışanın işten ayrılması ihtimali daha düşüktür. Bununla beraber çalışanların kendilerini göstermeleri ve geliştirmeleri de daha sınırlıdır (Esmer ve Yüksel, 2017: 263). Çalışanların bu tür çelişkili yaklaşımları, örgüte getirisine etkisi değişkenlik göstermektedir. Değişken olan bu getiri örgütlerin çalışandan beklediği performans değildir ve sorun teşkil etmektedir (Bayram, 2005: 136).

Yüksek örgütsel bağlılık seviyesinde ise çalışan örgüte yüksek derece sorumluluk hissetmektedirler. Başarının yakalanması için ellerinden gelen gayreti göstermektedirler. Yüksek bağlılık düzeyinde çalışanlar kariyer endişesi duymaz, iş doyumları ve verimleri yüksektir. Aynı zamanda örgütlerine bağlıdır ve ücretlerinde tatminkârlardır. Örgütün de iş gören devir hızı düşüktür (Balay, 2000: 89). Yüksek örgütsel bağlılık düzeyi bazen olumsuz etkiler de bırakabilmektedir. İşlerine ağırlık veren çalışanlar sosyal hayatını ihmal edebilirler. Aile ve arkadaş çevresini ihmali tepkilere sebep olabilir, bu da strese kaynak olmaktadır. Diğer yandan örgüte sıkı sıkıya bağlı olmak, farklı işlere kapalı olmaya, örgütün yanlışlarını görememeye ve geleneksel yöntemlere bağlı kalmaya sebep olabilir (Yavuz ve Tokmak, 2009: 24).

2.3. Öğrenilmiş Güçlülük Kavramı

Öğrenilmiş güçlülük bireyin davranışlarını denetleyen ve iç dünyasını şekillendiren bilişsel beceri olarak tanımlanmaktadır. İç dünyayı davranışlara dökmeyi sağlayan duygular; acı, keder, arzu, sevinç ve kuvvet gibi hislerden oluşturmaktadır. Bu hislerin bireyde yarattığı etkilerini kontrol altına alma görevini öğrenilmiş güçlülük becerisi sağlamaktadır. Rosembaum'a göre bireyler öğrenilmiş güçlülük becerisini yaşam boyu geliştirir ve stresle baş etmede kullanmaktadırlar (Rosenbaum ve Jaffe, 1983).

Günümüz şartlarında stres günden güne etkisini arttırmaktadır. Bireylerin de bu şartlarla baş etme mücadelesi öğrenilmiş güçlülük kavramını, üzerinde durulması gereken bir kavram haline getirmektedir. Her birey stresle karşılaştığında başa çıkma

yolları aramaktadır. Bu sebeple istenmeyen durumların etkisini en aza indirgenmesi öğrenilmiş güçle sağlanabileceği düşünülmektedir (Özkan ve Yıldız, 2015).

Örgütsel güçlülük kavramının ortaya çıkmasında, Staats (1968)'in davranış ve kişilik repertuarı konusunda yapmış olduğu çalışmaları, Bandura'nın öz yeterlilik araştırmaları ile Kanfer'in çalıştığı öz kontrol çalışmaları etkili olmuştur (Bandura, 1978; Kanfer, 1989). Ayrıca Meichenbaum'un stres aşılama programı da etkisi olan uygulamalardandır. Meichenbaum, öğrenilmiş güçlülüğü algı ve tutumları esas olarak açıklamıştır. Bu çalışmalardan sonra, Rosenbaum, öğrenilmiş güçlülüğün sadece bir inanç ve güdü olmadığını ortaya koymuş ve öğrenilmiş güçlülüğü, öz kontrol davranışını ve becerilerini de içeren somut bir kişisel özellik olarak tanımlamıştır (Argun, 2005). Rosenbaum; bireylerin stresli durumlarda içsel olayları değerlendirme yeteneğinin olmasını ve kendi davranışlarını pekiştirebilmesini öğrenilmiş güçlülük olarak açıklamaktadır (Rosenbaum 1980; Dağ 1991).

Öğrenilmiş güçlülüğün gelişimine bakıldığında ilk olarak Staat'ın çalışmaları göze çarpmaktadır. Staats'ın çalışmalarına göre bireylerin koşullanarak ortaya çıkardıkları becerileri vardır. Bu beceriler kişilik repertuarı olarak tanımlanmaktadır (Şahin, 2009). Fakat Rosenbaum'a göre öğrenilmiş güçlülük, kişilik repertuarı gibi sadece koşullanmayla değil eğitim ve tecrübeyle de şekillenebilmektedir (Siva, 1991). Ona göre beceriler; algısal-motor öğrenme, dilsel-bilişsel öğrenme ve duygusal-güdüsel öğrenme olarak üç bölümdür. Algısal ve motor öğrenme, tecrübeyle elde edilen kazanımlılıkların, bireylerin hareketlerindeki etkisini ve değişimini açıklar. Bilişsel-dilsel öğrenme, bireyin beynine dilsel bilgilerin ulaşması ve uzun süreli hafızaya konulmasıdır. Duygusal- güdüsel ise sürecin verimliliği ifade etmektedir (Staats, 1968).

Öğrenilmiş güçlülük kavramından önce davranış tedavilerinde öz kontrol yöntemi kullanılmıştır. Öz kontrol kavramı geliştirilerek öğrenilmiş güçlülük kavramı olarak Rosenbaum tarafından ortaya atılmıştır. Öz kontrol, birçok davranışçı uzmanlar tarafından ele alınmış ve konuyla ilgili yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Öğrenilmiş güçlülüğe giden bu süreçte ilk yaklaşımı Kanfer ifade etmiştir (Güloğlu, 2007). Kanfer'in davranış tedavileri üzerine öz kontrol ile yaptığı çalışmalar ve izlediği yol

etkileşimsel model olarak açıklanmaktadır (Rehm, 1977). Kanfer'in modeline göre davranış 3 parametreyle açıklanır. Bu parametreler;

- Ortama özgü,
- Bireyin ürettiği,
- Biyolojik parametrelerdir (Kanfer, 1977).

Kanfer'in etkileşimsel modeline göre öz kontrol süreci; bireyin davranışlarını dıştan müdahale yapmadan izlenmesi için öz-izleme, bireyin amaçları ile şuan ki yeri arasındaki farklılığın belirlemesi için öz-değerlendirme, bireyin dışsal ödülleri harekete geçirici güç olarak kullanması öz-pekiştirme şeklinde oluşmaktadır (Brown, 1998). Kanfer'e göre öz kontrol kendiliğinden ortaya çıkmakta ve bireyin kendini değiştirebileceğine inanmasıyla başlamaktadır (Siva, 1991).

Bandura da öz yeterlilik ile ilgili çalışmasıyla öğrenilmiş güçlülüğe katkı sağlayan çalışmalar yapmıştır. Öz yeterlilik, insan davranışlarının bilişsel, duygusal ve davranışsal etmenlerin aralarında güç uygulaması sonucu oluşmaktadır (Türesin, 2012: 34). Öz yeterlilik, bireyin etki alanı oluşturup bir olayı veya olguyu başlama-bitirme inancı olarak tanımlanmaktadır. Bu bir yetenek değildir, kişinin kendine güvenip inançlı olması demek anlamına gelmektedir (Yıldırım ve İlhan, 2010: 2). Rosenbaum'a göre ise bireyin becerileri yoksa inanç tek başına olaylarla başa çıkmada, stresle mücadelede ve davranışın oluşmasında yeterli olmamaktadır (Yalçın, 2007:4, Öztürk, 2006: 24, Türesin, 2012: 34).

Bandura'ya (1978) göre bireyin öz yeterlilik inançları 4 bilgi kaynağından oluşmaktadır. Bunlar;

- Bireyin kendi tecrübe kaynağı,
- Bireyin başka bireylerin tecrübesinden kazandığı kaynak,
- Bireyin yaşadığı sosyal baskıların yarattığı kaynak,
- Bireyin sosyal ve duygusal olarak oluşturduğu kaynak şeklinde sıralanabilir.

Birey yaşadıklarını değerlendirdiğinde tecrübelerine dayanarak bir inanca sahip olmaktadır. Örneğin çalıştığında başarılı olduğunu gören bir öğrenci, çalışma inancı geliştirerek öz yeterliliğini yüksek tutacaktır. Bireyin başka bireylerin tecrübesinden kazandığı kaynak ise, birey başkalarını gözlemler. Başarı örneğinde olduğu gibi öğrenci böyle bir tecrübeyi kendi edinmediyse, başarılı bir öğrenciyi gözlemleyerek kendisinin de çalıştığında başarıyı yakalayabileceği inancına sahip olabilir. Diğer yandan, bireyin çevresindeki insanların üzerinde oluşturduğu sosyal baskı öz yeterliliğe kaynaklık edebilir. Sosyal baskı davranışsal ve psikolojik yaptırımdır. Öğrenciyi olumlu teşviklerle çalışmasını sağlayarak öz yeterliliğini güçlendirebilirken; tam tersi olarak eleştirip, motivasyonunu düşürerek öz yeterliliğini zayıflatılabilir. Bireylerin içinde bulunduğu durum da bireyde güçsüzlük, başaramama hissi yaratabilir. Depresyon, stres, iş yükü, aile içi sıkıntılar gibi durumlar inanç kaybına sebep olabilmektedir ve bu da öz yeterlilik inanç kaynağı olarak sayılabilir (Şahin, 2009: 171). Rosanbaum'a göre öz yeterlilik öğrenilmiş güçlülükle etkileşim içindedir. Olağan dışı veya stresli durumda bireyin öz yeterlilik inancını artıyorsa, başarılı bir şekilde öğrenilmiş güçlülük kullanılmıştır demek anlamına gelmektedir (Rosenbaum ve Ben-Ari Smira, 1986).

Öğrenilmiş güçlülük kavramı, Meichenbaum tarafından ilk kez ortaya atılmıştır. Meichenbaum öğrenilmiş güçlülük kavramını stres aşılama eğitimi çalışmasında ortaya atmıştır (Meichenbaum, 1977). Stres aşılama eğitiminde amaç;

- Bireylerin davranışsal repertuarını değerlendirmesini sağlamak,
- Strese kaynaklık eden davranış biçimlerinde uzak durmayı sağlamak,
- Stres nedenleri ile ilgili bilgi vermeyi sağlamaktır (Karaküçük, 2008: 264).

Stres aşılama eğitiminde bireyler hafif strese maruz bırakılmakta ve bu stresle başa çıkması sağlanır. Bu sayede birey daha güçlü bir stres faktörüyle karşılaştığında strese hazırlıklı duruma gelmiş olmaktadır. Bu çalışmayla, bireyin stresle başa çıkma becerisi ile strese dayanma inancı gelişmesi beklenir (Varol, Karakaş ve Bedel, 2015: 78). Aşılama eğitimi; kavramsal eğitim, beceri edinimi ve prova aşaması, uygulama ve izleme olarak adlandırılan üç aşamada gerçekleştirilir. Eğitim sonunda başarılı

olması durumunda öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin artacağı beklenmiştir (Anthony, Doran, Gary, Hoyt, Hiller ve Morgan, 2004)

Kavramsal Eğitim aşamasında; düşsel olarak tasarlanan şeye yönelik becerilerin kavranması hedeflenmiştir. Bireyin stresli durumlarında kendi rolünün farkına varması sağlanır. Bu aşamada düşünce ve davranış ilişkisi kazandırılmaktadır (Gülşen, 2018).

Beceri edinimi ve prova aşaması; başa çıkma, gevşeme, konsantrasyon gibi bilişsel yapılandırmalarla sağlanır. Böylelikle bireyden beceri kazanılması beklenir. Bu aşamada; Bir stres durumuna nasıl hazırlanırım?, Beni stres sokan şeylerle nasıl yüzleşebilir ve başa çıkabilirim?, Kendime güveni nasıl kazanabilirim? gibi sorularla prova çalışması yapılmaktadır (Gür, 2016; Gülşen, 2018).

Uygulama ve izleme aşaması; kazanımların günlük yaşama transfer edilmesidir. Amaç kazanılan yeni becerinin korunması sağlanmaktadır. Bir öğrencinin ev ödevlerinin yaptığında öğretmenin sonuçları değerlendirmesi örnek olarak gösterilebilir (Gür, 2016).

Meichenbaum ve Rosenbaum (1980) öğrenilmiş güçlülüğü farklı şekilde ele almışlardır. Meichenbaum sadece tutum ve algı olarak görmüş; Rosenbaum ise davranış ve becerilerin toplamı olarak görmüştür. Yani Rosenbaum ile öğrenilmiş güçlülük somutlaştırılmış, kişilik özelliği haline gelmiştir (Yıldız, 2014).

Öğrenilmiş güçlülük kavramı; Staat, Kanfer, Bandura, Meichenbaum'un çalışmalarından sonra Rosenbaum tarafından çalışılmıştır. Öğrenilmiş güçlülüğü bireylerin strese karşı gösterdikleri başa çıkma, inanç, beceri ve öz kontrol davranışlarının toplamı olarak tanımlamıştır (Rosenbaum, 1990). Rosenbaum'a göre içsel duyguların etkisiyle istenilen davranış sergilemek için sadece inanmak yeterli olmamaktadır. İstenilen davranışı sergilemek için beceri de gerekmektedir. Bu becerilerin tümü bireyin öğrenilmiş güçlülük davranış repertuvarlarını oluşturmaktadır. Davranış repertuarı sadece bir kişinin içsel dünyasıyla oluşan hislerle şartlanmayla oluşmamaktadır. Öğrenme ve eğitim yoluyla da kazanılabilir (Rosenbaum, 1983).

Rosenbaum'a göre başa çıkmanın öğrenilmiş güçlülük sayılabilmesi için;

- İçsel olaylarla başlaması gerekir. Yani iç dünyayı oluşturan, iç dünyayı davranışlara dökmemizi sağlayan duygular acı, keder, arzu, sevinç, kuvvet gibi olayların hissedilmesi gerekir.
- İçsel olayların davranış üzerinde olumsuz etkisi olduğunda, bunları engellemek veya düzenlemek için olması gerekir (Arslan ve Çeçen, 2007: 4).

Öğrenilmiş güçlülük seviyesi bireyden bireye değişmektedir. Bunun sebebi bireylerin farklı hayat tecrübelerine sahip oluşudur. Stres kaynakları karşısında öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek olan bireylerin, öğrenilmiş güçlülük düzeyleri düşük olan bireylere göre daha güçlü olduğu görülmüştür. Rosenbaum'un öğrenilmiş güçlülük üzerine yaptığı bir araştırmasında katılımcılardan buz dolu bir kaba ellerini sokmalarını istemiştir. Araştırma sonucu görülmüştür ki, öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek olan bireyler ellerini buz dolu kaba daha uzun süre tutmuşlardır. Bu soğuğu hissetmediklerinden değil, başarıyı isteme güçlerinin fazla olmasından kaynaklanmıştır (Rosenbaum, 1980).

Öğrenilmiş güçlülük seviyesi ile ilgili bir başka örnek olarak şeker hastaları incelenmiştir. Şeker hastası olan bireylerde öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek olanların davranışlarını ve vücutlarını kontrol etmede daha başarılı oldukları görülmüştür. Çünkü kan şekeri düzensizlikleri ruhsal ve duygusal dengesizlikler ortaya çıkarmaktadır. Hastaların iyileşme yolundaki mücadelesi ile ruhsal ve duygusal dengesizliklerin ortaya çıkardığı stresle baş etme süreci, öğrenilmiş güçlülük seviyesi ile yakından ilgilidir. Öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek hastaların bu süreçte başarılı oldukları görülmüştür (Huang, Sousa, Chen ve Shi-Yin, 2007). Kanseri araştırmalarında yapılan çalışmalarda da öğrenilmiş güçlülük becerisinin önemi vurgulanmaktadır. Kanserin yarattığı çaresizlik strese neden olmakta ve ruhun da onarılması gereken bu süreçte stresle baş etme büyük önem taşımaktadır. Meme kanseri olan kadınların öğrenilmiş güçlülük seviyelerine bakıldığında, öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek olan kadınların daha az depresif oldukları görülmüştür. Yaşadıkları sıkıntılara rağmen inançları ve hayatın tadını çıkarma düşünceleri artmıştır (Huang, Hung, Shih, Guo ve Huang, 2010).

Örgütsel yaşamda öğrenilmiş güçlülük seviyesi araştırmalarında, öğrenilmiş güçlülüğün örgütsel stres üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Yoğun stres barındıran öğretmenlik mesleği üzerinde yapılan araştırmada, stresin en az hissedilmesi için öğrenilmiş güçlülüğün önemli bir beceri olduğu sonucuna varılmıştır (Yürür ve Keser, 2010). Başka bir örgütsel stres öğrenilmiş ilişkisi incelenen çalışmada; öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek olan bireylerin örgütsel stresinin olumsuz etkilerden daha az etkilendiği tespit edilmiştir (Çakır, 2009).

Öğrenilmiş güçlülük düzeyleri yüksek olan bireyler kendini kontrol etme ve denetleme becerisine sahip bireylerdir. Bu bireyler stresle karşı karşıya kaldıklarında performanslarını olumsuz etkileyecek durumları kolayca asgariye indirebilirler (Rosenbaum, 1983). Sınava giren iki öğrenci ele alınmış öğrencilerin kaygı düzeyleri eşit kabul edilmiştir. Öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek olan öğrencinin kontrol becerisini kullanarak stresin olumsuz etkisini azalttığı görülmüştür. Diğer bir yandan öğrenilmiş güçlülük düzeyi düşük olan öğrenci kaygılarını kontrol edememesi nedeniyle strese yenik düşüp, performansı etkilenmiştir (Rosenbaum, 1983).

Öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek bireylerin kararlı ve direnci yüksek olduğu görülmektedir. Öğrenilmiş güçlülük düzeyi düşük bireyler ise stresle baş etmede beceriksiz olduklarını kabul ederek mücadele etmedikleri gözlenmiştir (Yürür ve Keser, 2010).

2.3.1. Öğrenilmiş Güçlülüğün Bileşenleri

Öğrenilmiş güçlülük düzeyinin bireylerde farklı olmasının nedeni tecrübelerin farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Farklı tecrübeler bireysel farklılıklara bireysel farklılıklar da farklı öğrenilmiş güçlülük seviyesine neden olmaktadır (Yıldız, 2018: 23).

Öğrenilmiş güçlülük, bireyin davranışlarını kontrol edebilmesi için bileşenlere sahiptir (Rosenbaum, 1980). Buna öz-kontrol de denilmektedir. Yani öz-kontrol; bireyin davranışlarını kontrol etme becerisi ve bireyin duygu ve düşüncelerini

değiştirme süreci olarak tanımlanmaktadır (Özkan ve Yıldız, 2015). Bu 4 bileşen öz-kontrolde aşağıdaki gibi davranışlar içerebilmektedir.

Bireyin fiziksel ve duygusal tepkilerini kontrol etmesi için iç-yönergeleri kullanma yetisinde; birey, strese yol açan durumların etkisini azaltmak için problem odaklı veya duygusal odaklı başa çıkma yöntemi kullanmaktadır. Problem odaklı başa çıkma, stresli olarak algıladığı bir durumda bazı şeyleri değiştirme çabasını göstermesidir. Duygusal odaklı ise, stresin duygusal etkisini azaltmaya yönelik duygu, düşünce ve davranışsal çabalarını gösterir ve problem denetlenemez hale geldiğinde kullanılmaktadır. İç yönergelerle, problem odaklı başa çıkmayı tercih ederse, ne yapılacağı konusunda bilgilerini arttırabilir. Duygusal odaklı başa çıkmayı tercih ederse, sorun hakkında düşünmekten kaçabilir, inkar edebilir gibi birey bu başa çıkma tercihleriyle tepkilerini kontrol altına alabilir (Ağargün, Beşiroğlu, Kıran, Özer ve Kara, 2005: 222).

Problemi tanıma, planlama, seçenekleri değerlendirme gibi problem çözme stratejilerini uygulama yetisi; bireyin stresten kaynaklanan rahatsızlığı azaltmak için baş etme sürecine girmesidir. Strese sebep olan öğeleri ve bireyin bu öğelere verdiği tepkiyi bilmesi stres azaltıcı formül olarak kullanılabilir. Formülde izlenecek yol; sırasıyla problemi tanıma, olası çözüm planlaması oluşturma, seçeneklerin değerlendirilmesi ve uygulamadır. Bu sıralama karmaşık sistemden uzaklaştıran, stresle baş etme sürecinde uygulanması gereken formüldür. Ayrıca bu süreç bireyin davranışlarını da oluşturmaktadır (Aslan ve Çeçen, 2007).

Zevk veren şeyleri/hemen doyum isteğini erteleme yetisi; bireyin beklentisi arttığında taşıdığı yük ve mükemmele ulaşma isteğinin de artma durumunda oluşmaktadır. Git gide artan beklentileri karşılama çabası, insan psikolojisi için büyük bir stres kaynağıdır. Bu noktada yapılması gereken dengeli ve eşit bir düzlemde hareket etmektir. Birey erteleyebilme yetisiyle daha makul beklentiler içerisine girerek, oluşabilecek olumsuzlukla karşılaştığında daha az etkilenebilir (Çağlıyan, 2016).

Örgütsel olarak bakıldığında çalışan, yılbaşında zam beklentisine veya ikramiye beklentisine girebilir. Beklentileri gerçekleşmediğinde çalışanda memnuniyetsizlik

ve doyumsuzluk oluşabilmektedir. Başka bir örnek olarak ise çalışan, kariyer planının gerçekleşmemesi durumunda stres, yorgunluk, iş tatminsizliği gibi durumlarla karşı karşıya kalabilir. Kısacası, erteleyebilme yetisi, çalışanları beklentileri gerçekleşmediği takdirde daha az hayal kırıklığına uğramasını sağlamaktadır (Yıldız, 2014).

Bireyin içsel olayları kontrol etme becerisini düzenleyebileceğine yönelik genel inancında; bireyin öz yeterlilik inancını kullanarak stres kaynağını kendine dönerek çözmesi anlamına gelmektedir (Yıldız, 2014).

Öğrenilmiş güçlülük bileşenleri, öğrenilmiş güçlülüğün temelleri ve bir nevi olumsuz şartlarla başa çıkma stratejileridir (Çakır, 2014). Öğrenilmiş güçlülük, bağımlılıklardan kurtulma, diyet uygulamalarında, motivasyon sağlamada, güçlüklerle başa çıkma, depresyon halleri gibi durumlarda bireylere destek olan güçlenme becerisi ve yardımcı etmen olarak gösterilmektedir (Kennett ve Keefer, 2006).

2.3.2. Öğrenilmiş Güçlülükte Öz-kontrol Davranış Çeşitleri

Stres günlük yaşamın bir parçasıdır. Bireyler fark etmese de sıradan bir günde, yeni bir gelişmede, iyi bir haberde bile strese maruz kalabilmektedirler. Kimi bireyler stresle başa çıkabilmekte, kimileri başa çıkamayıp düşüşe geçmektedir. Bireylerdeki farklı baş etme durumu öğrenilmiş güçlülük düzeyiyle yakından ilgilidir (Kartal, 2018).

Rosenbaum 'a göre baş etme, öz kontrol davranışlarının harekete geçmesiyle ortaya çıkar ve bu öz kontrol davranışlarının temel olarak üç çeşiti vardır; onarıcı, yenileyici ve deneyime dayanan şeklindedir (Rosenbaum, 1993).

Onarıcı öz kontrol; aniden ortaya çıkan olumsuz şartlarda ve yıkıma sebep olabilecek durumlarda; bireyin davranışların düzgün olarak yerine getirilmesi, o durumlarda hislerini kontrol edebilme becerisi olarak açıklanmaktadır (Rosenbaum, 1993).

Yenileyici öz kontrol; bireyin genel olarak olumsuz huy ve davranışlarını değiştirme becerisi olarak açıklanır. Bu beceri, örgütsel beceri bileşenlerinden problem çözme yetisi ve zevk veren şeyleri erteleme yetisi kazandırmaktadır (Zauszniewski, 2016).

Deneyime dayanan öz kontrol; bireyin bir dönem içerisinde biriktirdiği bilgileri ve tavırları kullanabilme becerisi olarak açıklanmaktadır. Bu beceri bireyleri yeni şartlara hazırlamakta ve yeni durumlara açık hale getirmektedir (Tetik ve Köse, 2015; Kartal, 2018).

2.3.3. Örgütsel Hayatta Öğrenilmiş Güçlülük Kavramının Yeri

Bireylerin çoğu zamanı iş yerinde geçmektedir. İnsan hayatında bulunan stresin en yoğun olduğu yer örgütlerdir. İşe yabancılaşma, cinsel ve psikolojik taciz, ücret yetersizliği, ayrımcılık gibi bireysel veya örgütsel çalışma hayatında karşımıza çıkan bireysel veya örgütsel stres kaynaklarıdır. Örgüt hayatında çalışanın stresle başa çıkabilmesi için baş etme mücadelesinin yükseltilmesi gerekmektedir. Bireyin baş etme mücadelesi veya strese direnci de öğrenilmiş güçlülük seviyesine bağlıdır. Çalışanların stres ile başa çıkmada öğrenilmiş güçlülüğün yüksek olması avantaj sağlayacaktır (Yıldırım, Gürpınar ve Uğuz, 2012).

Örgütlerde çalışanların maruz kaldığı stres bireylerde farklı etkilere sahip olabilir. Örgütte ise bu farklılıkları yaratan unsurlar temelde örgüt ve örgütle ilgili ortamsal farklılıklar ile bireyin kişisel özelliklerinden kaynaklanmaktadır (Çakır, 2014: 7).

Örgütlerde insan faktörünün etkin kullanımı için ise örgütsel bağlılığın sağlanması birçok araştırmada belirtilmiştir. Hizmet kalitesinin ve karlılığın artması için insan faktörünün niteliğinin ve örgütsel bağlılığının artması gerekmektedir (Çınar, Şengül ve Koyucu, 2016).

Örgütlerde, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler göz önüne alındığında öğrenilmiş güçlülük becerisi önemi ortaya çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık, kişisel ve örgütsel faktör etkilerinden oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık seviyesi ise; ödüller, kariyerde ilerleme olanağı, iş tatmini gibi. etmenler öğrenilmiş güçlülük etkileşimiyle belirlenmektedir (Yıldız, 2014). Örgütsel bağlılığı sağlayacak kaynakların

gerçekleşmemesi takdirde çalışanda oluşan stres ve memnuniyetsizlik öğrenilmiş güçlülük becerisi ile şekillendirebilir. Öğrenilmiş güçlülük becerisi şekillenmiş örgütsel stres ve bununla birlikte örgütsel bağlılık; verimli, sağlıklı ve mutlu çalışanların örgüte kazandırılmasını sağlayabilir (Çınar, vd., 2016).

Tüm bu açıklamalar çerçevesinde örgütsel stres ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalara yazında rastlamak mümkündür. Fakat özellikle stresin etkilerinin en aza indirilmesi hususunda öğrenilmiş güçlülük kavramını ele alan çok fazla çalışmaya rastlamak mümkün değildir. Bu bağlamda çalışmada örgütsel stres, örgütsel bağlılık ve öğrenilmiş güçlülük arasındaki ilişkinin incelenmesi özellikle örgütsel yazında oldukça önemli olan örgütsel bağlılığın artırılması için yapılacakların daha iyi anlaşılmasına ışık tutabilecektir.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Literatür Taraması

Yerli ve yabancı yazında; örgütsel stres ile örgütsel bağlılık ilişkisi, öğrenilmiş güçlülük ve örgütsel stres ilişkisi sıklıkla araştırılan konulardır. Fakat öğrenilmiş güçlülük ile örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine araştırmalara literatürde az rastlanmıştır. Bu kapsamda Bateman ve Strasser (1984), Amerika’da bir güney şehrinin 4 hastanesinde bulunan 129 hemşire üzerinde örgütsel bağlılığın öncüllerini belirlemek için yaptıkları araştırmada; örgütsel bağlılık ile iş gerilimi arasında negatif ilişki tespit etmişlerdir.

Rosenbaum ve Cohen (1999), İsrail’de 94 çalışan aynı zamanda evli olan kadınlar üzerinde aile-çalışma çatışmasının üzüntü düzeylerine etkisi belirlemek için yaptıkları araştırmada; kadınların birden fazla rolle başa çıkmaya yönelik öz-kontrol becerilerine sahip olup olmadıkları ölçülerek, öğrenilmiş güçlülük seviyesi düşük olan kadınların eşlerinden destek almaları durumunda daha az stres yaşadıklarını tespit etmişlerdir.

Jamal ve Baba (2000), Kanada’da 242 yönetici ve hemşireler üzerinde iş stresi ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemek için yaptıkları araştırmada, iş stresinin örgütsel bağlılıkla anlamlı ve olumsuz yönde bir ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky (2002), Amerika’da 50.146 çalışan üzerinde duygusal, devam ve normatif örgütsel bağlılık ilişkileri/sonuçları için yaptıkları araştırmalarında; üç boyutlu bağlılık modelini kullanmışlardır. Bu meta-analiz çalışmalarında duygusal bağlılık ile stres arasında negatif, devam bağlılığı ve stres arasında pozitif ilişki bulmuş, normatif bağlılıkla stres arasında belirleyici bir ilişki tespit edememişlerdir.

Yılmaz ve Ekici (2003), Sivas’ta Karayolları 16. Bölge Müdürlüğünde ve bölgeye bağlı şube ve şantiyelerde görev yapan 156 çalışan üzerinde mesleki stresin bireysel ve örgütsel sonuçlarını belirlemek için yaptığı araştırmalarında; aşırı olmayan stresin çalışan motivasyonunu arttırdığı ve örgütsel bağlılık öğelerinden olan verimliliği

arttırdığını tespit etmişlerdir. Çalışan sağlığı ve örgütler açısından stres incelendiğinde ise düşük seviye stres ile yüksek seviye stresin arasında fark olmadığını tespit etmişlerdir.

Akgün ve Ciarrochi (2003), Avustralya Wollongong Üniversitesi birinci sınıf 141 lisans öğrencisi üzerinde, akademik stres ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerini belirlemek için yaptıkları araştırmada; stresin, öğrenilmiş güçlülük düzeyi düşük olan öğrencilerin notlarını olumsuz yönde etkilediğini, ancak öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek düzeyde olan öğrenciler üzerinde hiçbir etkiye sahip olmadığını tespit etmişlerdir.

Aydın (2004), örgütsel stresle mücadele için ele aldığı makalesinde, iyi ve planlı zaman yönetimiyle, endişe yaratan stresin engellenebileceğini ve engellenen stresin de örgüte bağlılığı artacağını belirtmiştir.

Zauszniewski, Picot, Roberts, Dabanne ve Wykle (2005), Afrikalı ve Amerikalı 207 kadından oluşan hasta bakıcılık yapan ve yapmayan iki grup arasında başa çıkma ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisini belirlemek için yaptıkları araştırmada; fizyolojik faktörlerin öğrenilmiş güçlülüğü etkilemediğini tespit etmişlerdir. Günlük zorluklar, sosyal destek ve pozitif bilişlerin öğrenilmiş güçlülük etkileyen faktörler olduğunu ek olarak; yaş, sağlık problemleri, sosyal destek ve günlük zorlukların öğrenilmiş güçlülük üzerinde dolaylı etkilerinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Kennett ve Keefer (2006), Trent, Peterborough, Ontario Üniversiteleri'nde 224 öğrenci üzerinde öğrenilmiş güçlülük ile zekâ seviyesi ve akademik başarı ilişkisini incelemek için yaptıkları araştırmada, öğrenilmiş güçlülük düzeyi düşük olanların stres ve akademik başarısızlık yaşadığını tespit etmişlerdir.

Güçlü (2006), Ege Bölgesi'ndeki beş yıldızlı turistik otellerde 750 çalışanlar üzerinde örgütsel bağlılığı etkileyen durumsal faktörleri incelemek için yaptığı araştırmada; örgütsel stres ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulamamış, örgütsel stres ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiş. Ayrıca örgütsel stres ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığını tespit etmiştir.

Doğan ve Kılıç (2007), örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi çalışmalarında; yüksek düzeyde örgütsel bağlılığın, çalışanın iş hayatı dışındaki çevresinde strese neden olduğunu belirtmişlerdir.

Karahan vd. (2007), Afyon'daki hastanelerin cerrahi servisinde çalışan 99 hemşirenin stres kaynaklarını belirlemek için yaptıkları araştırmalarında; çalışan stresinin kişisel nedenlerden kaynaklandığı biliniyorsa, yöneticilerin çalışana destek vermesi gerektiğini böylelikle örgüte gelebilecek zararların azaltılabileceğini ve çalışanların bağlılıklarının artacağını belirtmişlerdir.

Gül, Oktay ve Gökçe (2008), Tokat Devlet Hastanesi'nde görevli 87 sağlık personeli üzerinde iş tatmini, stres ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiyi incelemek için yaptıkları araştırmada; iş stresi ile örgütsel bağlılık arasında önemli davranışsal ilişkiler olduğunu belirtmiştir. Ek olarak demografik değişkenleri değerlendirilerek, işten ayrılma ve iş tatmini göstergelerini elde etmede örgütsel bağlılık ve iş stresinin iyi bir gösterge olduğunu belirtmişlerdir. Rol belirsizliğinin, aşırı iş yükünün, rol çatışmasının gibi iş stresini etkileyen faktörlerin örgütsel bağlılığı ve iş tatminini olumsuz yönde etkilediğini de eklemişlerdir.

Poyraz ve Kama (2008); Ankara'da özel iletişim firması ile Kırıkkale'de kamu kurumunun 211 çalışan üzerinde algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemek için örgütsel stresin sonuçları arasında olan devamsızlık ve işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılığın negatif yönde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Koç (2009), örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakat kavramları arasındaki ilişkiyi ele aldığı makalesinde örgütsel bağlılığın çalışana istikrar ve aidiyet duygusu sağladığını bu sebeple örgütsel bağlılığın stresli çalışma koşullarında azaltıcı etkisi olduğunu belirtmiştir.

Türkyılmaz (2009), Türkiye genelinde seçilen 1 kamu ve 1 özel sektörden olmak üzere iki hastanede 182 çalışan üzerindeki örgütsel bağlılık, değişim yönetimi, çalışanların değişime karşı tutumları ve öz değerlendirme kavramlarının ilişkilerini

açıklamak için yaptığı araştırmasında, örgütsel stresin örgütsel bağlılığa olumsuz etkisi olduğunu belirtmiştir.

Yavuz ve Tokmak (2009), Antalya, Aydın ve Muğla'daki 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde 678 çalışan üzerinde örgütsel bağlılık ve etkileşimci liderlik tutumlarını belirlemek için yaptıkları çalışmada; yüksek örgütsel bağlılığın olumlu sonuçları harici olumsuz sonuçlar da doğurabileceğini belirtmişler. İşlerine ağırlık veren çalışanların sosyal hayatını ihmal edebileceğini ve bu ihmalin aile/arkadaş çevresinde tepkilere yol açabileceğini konusuna değinmişlerdir. Bu tepkilerin de strese kaynaklık edebileceğini belirtmişlerdir. Diğer yandan örgüte sıkı sıkıya bağlı olmanın çalışanların farklı işlere kapalı olmasına ve çalışanların örgütün yanlışlarını görememesine neden olduğunu bu nedenle de örgütün geleneksel yöntemlere bağlı kalmaya devam ettiğini belirtmişlerdir.

Viljoen ve Rothmann (2009), Güney Afrika'da bir üniversitede 353 akademik personel üzerinde örgütsel stres, hastalık ve örgütsel bağlılık ilişkisini incelemek için yaptıkları çalışmada, örgütsel bağlılık ile örgütsel stres arasında negatif ilişki tespit etmişlerdir.

Kaplan (2010), Kapadokya'da 413 çalışan üzerinde etiksel iklim ve örgütsel destek faktörlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek için yaptığı araştırmasında; bilim adamları ve akademisyenlerin yüksek örgütsel bağlılıkları nedeniyle ailelerine karşı sorumluluklarını ihmal ettikleri için stres yaşadıklarını, mühendislerin ise örgütsel bağlılıklarının düşük olması sebebiyle stres yaşamadıklarını belirtmiştir.

Turunç ve Çelik (2010), Ankara'da savunma alanında faaliyet gösteren küçük işletmelerde çalışan 172 kişi üzerinde örgütsel destek ve iş stresinin özdeşleşme ve iş performansı üzerine etkileri belirlemek için yaptığı çalışmalarında, yüksek stres ortamında çalışanların kendilerini iyi hissetmediklerini ve dayanma güçlerinin azaldığını belirtmişlerdir. Duygusal bağlılık ve özdeşleşmeyi yakın anlamda değerlendirmiş, duygusal bağlılıkla çalışanların kendilerini iyi hissetmeleri arasında pozitif bir ilişki tespit edilmişlerdir. Yani duygusal bağlılık arttıkça çalışanlar

kendilerini daha iyi hissetmektedir ya da çalışanlar kendilerini iyi hissettikçe duygusal bağlılık artmaktadır. Bundan yola çıkarak, yaşadıkları stres nedeniyle kendilerini iyi hissetmeyen çalışanların duygusal bağlılık veya özdeşleşme seviyelerinin de düşebileceği ileri sürmüştür.

Yürür ve Keser (2010), Yalova’da ilköğretim ve liselerde 350 öğretmen üzerinde öğrenilmiş güçlülük düzeyinin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, kıdem, pozisyon gibi demografik değişkenlere göre belirlenmesi için yaptığı araştırmada; öğretmenlerin strese karşı duruşlarında öğrenilmiş güçlülük temelleri olması gerektiğinin önemini belirtmiştir.

Lucas (2010), Kuzey Virjinya’da 132 sigortasız çalışan kadın üzerinde, fakir ve sigortasız çalışan kadınlarda öğrenilmiş güçlülük düzeyini incelemek için yaptığı araştırmada; sağlıklı olma ve mutlulukla öğrenilmiş güçlülük arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir. İyi ve mutlu olma durumu arttıkça öğrenilmiş güçlülük düzeyinin de arttığı tespit etmiştir.

Goff (2011), 35 hemşire öğrenci üzerinde akademik stresleri, performansları ve öğrenilmiş güçlülük arasındaki ilişkiyi belirlemek için yaptıkları araştırmada; erkek ve Afrikalı-Amerikalı / Siyahi katılımcıların, kadınlara ve Kafkasyalılara göre daha yüksek öğrenilmiş güçlülük seviyelerinin olduğunu tespit etmişlerdir. Ek olarak bulguları doğrulamak için daha büyük, daha çeşitli örneklerde çalışmaların gerekli olduğunu belirtmişlerdir.

Yıldırım vd. (2012), Aksaray Üniversitesi’ndeki akademisyenler üzerinde öğrenilmiş güçlülüğün alt boyutları ile iş stresi alt boyutları arasında ilişki aramak amacıyla yaptıkları çalışmada; öğrenilmiş güçlülüğün 2 alt boyutuyla (erteleme, istenmeyen düşüncelerin denetimi) ile iş stresinin 2 alt boyutları (baskı ve aşırı yüklenme) arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğu tespit etmişlerdir.

Çakır (2014), İstanbul’da bulunan kamu hastanelerinde çalışan 383 sağlık personeli üzerinde, öğrenilmiş güçlülük ve stresle başa çıkabilme arasındaki ilişkiyi belirlemek için yaptığı araştırmada; öğrenilmiş güçlülük düzeyleri yüksek olan sağlık personelinin stresle başa çıkabilme becerisinin yüksek olduğunu belirtmiştir.

Öğrenilmiş güçlülük ile stresle başa çıkma yetisinin arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu belirlemiş, öğrenilmiş güçlülük ile stresle başa çıkma kavramsal boyutunun bileşeni konumundaki “iyimser yaklaşım” arasındaki ilişkiyi anlamsız bulmuştur.

Şahin (2014), İstanbul’da bulunan 269 turizm acentesinde çalışanlar üzerinde seyahat işletmelerinde örgütsel stres ile çalışanın örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin tespiti için yaptığı araştırmada, örgütsel stres algılamaları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulamamış. Ancak medeni durum, eğitim durumu, sektörde çalışma süresi gibi bazı değişkenlerle, seyahat acentesi çalışanlarını örgütsel stres algılamaları ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı farklar tespit etmiştir.

Yıldız (2014), İstanbul’da üretim ve hizmet sektöründe insan kaynakları departmanında 160 çalışan ve yönetici üzerinde öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin belirlenmesi için yaptığı araştırmada; örgütsel stresin çalışana ve örgüte verdiği zararlardan korunma da öğrenilmiş güçlülük seviyesinin çok önemli olduğunu buna rağmen öğrenilmiş güçlülük ile örgütsel anlamda çalışmaların az olduğunu belirtmiştir

Bhatti vd. (2016), Pakistan’da 3 farklı bankada 30 banka çalışanı üzerinde iş stresinin bankacılık sektöründe örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek için yaptıkları araştırmada, stresin çalışanın organizasyona olan bağlılığını azaltan önemli bir neden olduğunu da belirtmişlerdir. Ayrıca, iş stresi ile örgütsel bağlılık arasında negatif ve anlamlı ilişki tespit etmişlerdir.

Çınar vd. (2016), İstanbul’da 350 sağlık personeli üzerinde öğrenilmiş güçlülük ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yaptıkları araştırmada; örgütsel bağlılık düzeylerinin duygusal anlamda öğrenilmiş güçlülük ile ilişkili olduğu ve bu ilişkinin yüksek olduğu tespit etmişlerdir.

Günday ve Keleş (2017), İstanbul’da 227 beyaz yakalı çalışanlar üzerinde örgütsel stresin işten ayrılma niyetine etkisini belirlemek için yaptıkları araştırmada; strese maruz kalan çalışanların örgüte bağlılığını kaybedeceğini ve farklı iş arayışlarına yöneleceğini belirtmiştir. Bu nedenle araştırmalarında örgütsel stresin işten ayrılma niyetine etkisini araştırmışlardır.

Çetin (2018), Kapadokya’da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otellerde çalışanlar üzerinde öğrenilmiş güçlülükle iş stresi ilişkisi algılanan sosyal desteğin rolünü belirlemek için yaptığı çalışmada; öğrenilmiş güçlülük ve örgütsel stres arasında negatif yönde anlamlı ilişki bir tespit etmiştir.

Yazın incelendiğinde örgütsel stresin örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediği görülebilmektedir. Bununla birlikte öğrenilmiş güçlülüğün ise hem örgütsel stresi olumsuz yönde etkileyerek azaltabileceği hem de örgütsel bağlılığı arttıracak düşüncesinden yola çıkılarak örgütsel stres, örgütsel bağlılık ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisi incelenmeye çalışılacaktır.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı; araştırma görevlileri ve öğretim görevlilerinin örgütsel stres, örgütsel bağlılık ve öğrenilmiş güçlülük seviyelerini belirleyerek örgütsel stres, örgütsel bağlılık ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisini incelemektir.

Üniversitelerin bir taraftan üretkenliğinin devam etmesi bir taraftan da daimi olabilmesi için, personelin örgüte bağlılığının yüksek olması oldukça önemlidir. Araştırma görevlileri ve öğretim görevlilerinin omuzlarına yüklenen yüklerden dolayı akademik gelişimleri zorlaşmaktadır. Kadro sorunu, yetersiz yabancı dil, ekonomik sorunlar, çalışma ortamındaki fiziki yetersizlikler gibi konular başlıca yaşadıkları zorluklar arasındadır (Anıl, Uysal ve Ertuna, 2015). Bunların yanı sıra araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrosunda bulunan akademik personelin iş tanımlarının net olmadığı görülmektedir (Tekin ve Birincioğlu, 2017a). Bu durum söz konusu akademik personelin sorumluluklarını daha da arttırmaktadır. Bu sorumluluğu yerine getirmek için ise ilgili akademisyenlerin verimli olması ve yaptıkları işin kalitesinin artması gerekmektedir (Tekin ve Birincioğlu, 2017b). Kısacası özellikle iş tanımlarındaki bilinmezlik ve diğer faktörler araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri üzerinde baskı yaratarak stresi ortaya çıkarabilmektedir. Bu zorluklar araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri üzerinde strese neden olmaktadır. Bu nedenle toplum için önemli olan üniversitelerde

öğrenilmiş güçlülük becerisi arttırılarak stresin azaltılması ve örgütsel bağlılık düzeyinin yükseltilmesi oldukça önem taşımaktadır.

3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

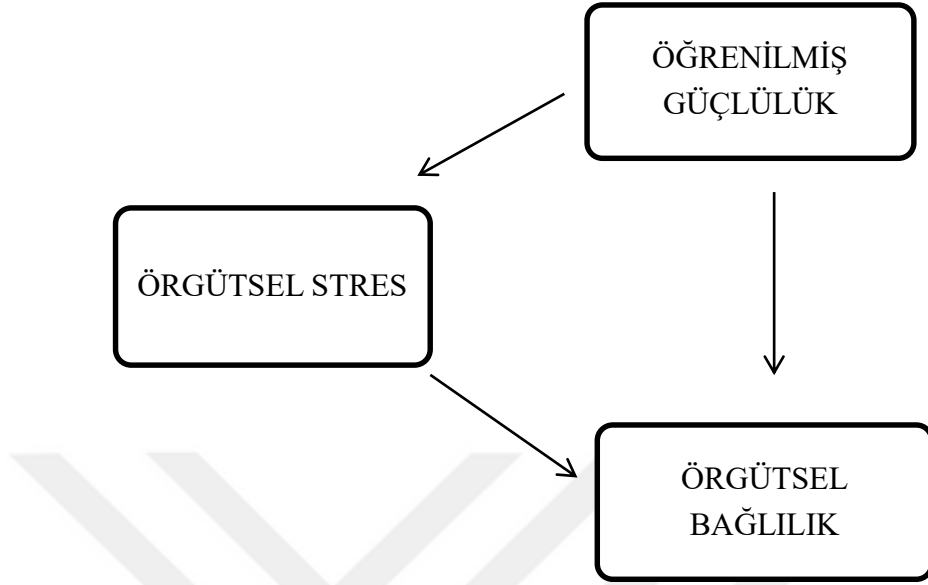
Örgütsel stres, örgütsel bağlılık, öğrenilmiş güçlülük ilişkisi üzerine yapılan bu araştırma Karadeniz Bölgesi’deki üniversitelerde çalışan araştırma görevlileri ve öğretim görevlilerini kapsamaktadır. Karadeniz Bölgesi’ndeki 18 devlet üniversite sinde bulunan araştırma görevlileri ve öğretim görevlilerine ulaşmak maliyet ve zaman açısından problem yaratacağı için, üniversitelerin internet sitelerindeki akademik kadro bölümünde bulunan mail adresleri bilgilerinden kişilere ulaşılmıştır. 1693 araştırma görevlileri ve öğretim görevlisine e-mail gönderilmiş, yaklaşık 100 e-mail adresi tanımlanmadığı için anket ulaştırılamamıştır. Bu en önemli kısıt olarak ifade edilebilir.

Bazı üniversitelerde araştırma anketinin kötüye kullanılabileceği düşüncesiyle şüpheyile yaklaşmış ve üniversitelerin kurumsal kimliğinden dolayı bir üniversiteden resmi izin alınmıştır. Ayrıca bazı katılımcılar, 65 soruluk araştırma formunun uzun olduğu gerekçesiyle yarım bırakmaları çalışmanın bir diğer kısıtını oluşturmaktadır.

3.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

İlgili yazın ve araştırmanın amacı çerçevesinde geliştirilen kavramsal model Şekil 3.1.’de görülebilmektedir.

Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli



Şekil 3.1.'de görünen kavramsal model çerçevesinde geliştirilen araştırma hipotezleri aşağıda görüldüğü gibidir;

H₁: Örgütsel stres örgütsel bağlılığı ve alt boyutlarını (H_{1a}: duygusal bağlılığı; H_{1b}: devam bağlılığını; H_{1c}: normatif bağlılığı) etkilemektedir.

H₂: Öğrenilmiş güçlülük örgütsel bağlılığı ve alt boyutlarını (H_{2a}: duygusal bağlılığı; H_{2b}: devam bağlılığını; H_{2c}: normatif bağlılığı) etkilemektedir.

H₃: Öğrenilmiş güçlülük örgütsel stresi etkilemektedir.

3.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Karadeniz Bölgesi'nde yer alan üniversitelerde görev yapan araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri oluşturmaktadır. Bu noktada anketlerin uygulanabilmesi için izin alınması gereken üniversitelerden izin alınmış, gönüllü katılımcılar içinde sadece anket linki yollanmıştır. Veri toplama işleminin ardından eksiksiz cevaplanan toplam 226 anket elde edilmiştir. Bu kapsamda çalışmanın

örneklemini; 163'ü araştırma görevlisi, 63'ü öğretim görevlisi olmak üzere toplam 226 akademisyen oluşturmaktadır.

3.6. Araştırmanın Veri Toplama Aracı ve Yöntemi

Hazırlanan anket formunda öncelikle katılımcıların; unvan, cinsiyet, öğrenim aşaması, yaş, deneyim gibi demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan 5 soru bulunmaktadır. Araştırma görevlileri ve öğretim görevlilerinin örgütsel stres düzeylerinin belirlenmesi için Dr. Suzanne Haynes tarafından Ulusal Sağlık İstatistikleri Merkezi'nde çalışan kadınlar ve erkekler üzerinde uygulanıp, geliştirilen ve Aktaş (1996) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 10 soruluk “İş Stresi Ölçeği” kullanılmıştır (Aktaş, 2001). Anket 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır. İfadeler; 1: Hiçbir Zaman, 2: Nadiren, 3: Ara Sıra, 4: Çoğu Zaman, 5: Her Zaman şeklindedir.

Örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi için Allen ve Meyer'in (1990) geliştirilen ve akademisyenlere yönelik Tekin ve Birincioğlu (2017) tarafından uyarlanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Anket 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır. İfadeler; 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum şeklindedir.

Söz konusu akademik personelin öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin belirlenmesi için ise Rosenbaum (1980) tarafından geliştirilen ve Dağ (1991) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 36 soruluk “Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği” kullanılmıştır. Anket 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır. İfadeler; 1: Hiç Tanımlamıyor, 2: Biraz Tanımlıyor, 3: İyi Tanımlıyor, 4: Oldukça İyi Tanımlıyor, 5: Çok İyi Tanımlıyor şeklindedir.

3.7. Araştırmanın Analiz Yöntemi

Elde edilen veriler SPSS 22.0'de analiz edilmiştir. Maddelerin hangi faktörde yer aldıklarının tespit edilebilmesi için faktör analizi, değişkenler arasındaki ilişkinin gösterilmesi için kolerasyon analizi, değişkenlerin kendi içindeki etkilerini belirlemek için ise regresyon analizi yapılmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.1. Tanımlayıcı Bulgular

Çalışmaya katılan 226 akademisyenin demografik özellikleriyle ilgili bulgular Tablo 4.1.'de özetlenmiştir.

Tablo 4.1. Katılımcılara ilişkin tanımlayıcı bulgular

Demografik Bilgiler		
Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Erkek	110	48,7
Kadın	116	51,3
Yaş	Frekans	Yüzde (%)
22 - 26 Yaş Arası	33	14,6
27 - 31 Yaş Arası	87	38,5
32 - 36 Yaş Arası	74	32,7
37 - 41 Yaş Arası	21	9,3
42 ve Üstü	11	4,9
Öğrenim	Frekans	Yüzde (%)
Lisans	8	3,5
Yüksek Lisans Ders	13	5,8
Yüksek Lisans Tez	26	11,5
Doktora Ders	38	16,8
Doktora Tez	107	47,3
Doktora Mezun	34	15,0
Unvan	Frekans	Yüzde (%)
Araştırma Görevlisi	163	72,1
Öğretim Görevlisi	63	27,9
Medeni Durum	Frekans	Yüzde (%)
Evli	123	54,4
Bekar	103	45,6
Toplam	226	100

Araştırmaya katılanların 116'sı (% 51,3) kadın, 110'u (% 48,7) erkektir. 22-26 yaş arasında 33 (% 14,6), 27-31 yaş arasında 87 (% 38,5), 32-36 yaş arasında 74 (% 32,7), 37-41 yaş arasında 21 (% 9,3) ve son olarak 42 yaş ve üzeri 11 (% 4,9) kişi olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada öğrenim durumuna göz atıldığında yüzde oranları % 3,5 - % 47,3 arasında değiştiği, çoğunluğu doktora tez 107 (% 47,3) kişi olduğu

tespit edilmiştir. Çalışmaya katılanların 123'ü (% 54,4) evli, 103'nün (% 45,6) bekar olduğu ve son olarak çalışmadaki kişilerin unvan durumları; araştırma görevlisi sayısı 163 (% 72,1), öğretim görevlisi sayısı ise 63 (% 27,9) olduğu sonucuna varılmıştır.

4.2. Analize İlişkin Bulgular

4.2.1. KMO Değerleri ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları

Faktör analizine başlamadan önce örneklemin yeterliliğini test etmek için gözlenen ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştıran bir indeks olan KMO test ölçütü incelenmiştir. KMO oranı (0,5) üzerindeyse örneklemin yeterli olduğu ifade edilir. KMO testiyle ilgili olarak; ,50'den düşük değerin kabul edilmeyeceğini, 0,50-0,60 değerinin kötü, 0,60-0,70 değerinin zayıf, 0,70-0,80 değerinin orta, 0,80-0,90 değerinin iyi, 0,90'dan büyük değerin ise mükemmel olduğu belirtilir. Ayrıca KMO oranı ne kadar yüksekse veri seti faktör analizi için o kadar iyi (uygun) olduğu belirtilmektedir (Kalaycı, 2010). Tablo 4.2., Tablo 4.3. ve 4.4.'te örgütsel stres, örgütsel bağlılık ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisi Kaiser-Meyer-Olkin değeri ve Bartlett Küresellik Testi ölçeğine yönelik bulguları yer almaktadır.

Tablo 4.2. Örgütsel stres ölçeği için KMO ve Bartlett Küresellik Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçümü		0,894
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	1678,093
	Serbestlik Derecesi	45
	p	,000

Tablo 4.2.'de yer alan test sonuçlarına göre örgütsel stres ölçeği için çıkan KMO örneklem yeterliliği değeri 0,894 çok iyi şeklinde değerlendirilmekte ve KMO değeri (0,5) üzerinde olmalıdır şartını sağladığı için faktör analizine uygundur. Ayrıca, Bartlett's küresellik testi sonucuna göre değişkenler arasında anlamlı korelasyon

ilişkisi olduğu görülmüştür. Yaklaşık Ki-kare değerinin anlamlı bulunması maddeler arasındaki kolerasyon ilişkisinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.3. Örgütsel bağlılık ölçeği için KMO ve Bartlett Küresellik Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçümü		0,874
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık	2218,404
	Ki-Kare	
	Serbestlik Derecesi	171
	p	,000

Tablo 4.3.'te yer alan test sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ölçeği için çıkan KMO örneklem yeterliliği değeri 0,874 iyi olarak değerlendirilmekte ve KMO değeri (0,5) üzerinde olmalıdır şartını sağladığı için faktör analizine uygundur. Ayrıca, Bartlett's küresellik testi sonucuna göre değişkenler arasında anlamlı korelasyon ilişkisi olduğu görülmüştür. Yaklaşık Ki-kare değerinin anlamlı bulunması maddeler arasındaki kolerasyon ilişkisinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.4. Öğrenilmiş güçlülük ölçeği için KMO ve Bartlett Küresellik Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçümü		0,905
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık	4725,41
	Ki-Kare	
	Serbestlik Derecesi	465
	p	,000

Tablo 4.4.'te yer alan test sonuçlarına göre öğrenilmiş güçlülük ölçeği için çıkan KMO örneklem yeterliliği değeri 0,905 mükemmel olarak değerlendirilmekte ve KMO değeri (0,5) üzerinde olmalıdır şartını sağladığı için faktör analizine uygundur. Ayrıca, Bartlett's küresellik testi sonucuna göre değişkenler arasında anlamlı korelasyon ilişkisi olduğu görülmüştür. Yaklaşık Ki-kare değerinin anlamlı

bulunması maddeler arasındaki kolerasyon ilişkisinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

4.2.2. Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin faktör analiz sonuçları Tablo 4.5., Tablo 4.6. ve Tablo 4.5.'te özetlenmektedir.

Tablo 4.5. Örgütsel stres ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları

Örgütsel Stres Ölçeği (α : 0,930, Toplam Açıklanan Varyans: %61,786, KMO: 0,894)	
Örgütsel Stres Düzeyi (α : 0,930; Toplam Açıklanan Varyans: %61,786)	
Soru 1	,850
Soru 2	,803
Soru 3	,804
Soru 4	,774
Soru 5	,746
Soru 6	,842
Soru 7	,816
Soru 8	,800
Soru 9	,628
Soru 10	,774

Tablo 4.5.'te örgütsel stres ölçeği tek faktör altında toplanmış olup; toplam varyansın % 61,786'sını açıklamıştır ve ölçeğin geneline ait güvenilirlik analizleri sonucu ortaya çıkan α değeri 0,930'dur. Ölçeğin faktör yükü 0,628 ile 0,850 arasında tespit edilmiştir. Faktör yüklerinin analiz için yeterli olduğu görülmektedir.

Tablo 4.6. Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları

Örgütsel Bağlılık Ölçeği (α : 0,881, Toplam Açıklanan Varyans: %58,906, KMO: 0,865)	
Duygusal Bağlılık (α : 0,890, Açıklanan Varyans: %22,930)	Faktör Yüğü
Soru 1	,693
Soru 2	,780
Soru 3	,835
Soru 4	,827
Soru 5	,617
Soru 6	,747
Normatif Bağlılık (α : 0,874, Açıklanan Varyans: %20,868)	Faktör Yüğü
Soru 7	,651
Soru 8	,749
Soru 9	,788
Soru 10	,682
Soru 11	,706
Soru 12	,785
Devam Bağlılığı (α : 0,747, Açıklanan Varyans: %15,107)	Faktör Yüğü
Soru 14	,609
Soru 15	,636
Soru 16	,717
Soru 17	,678
Soru 18	,587
Soru 19	,708

Tablo 4.6.'da görüldüğü üzere örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin sorular 3 boyut altında toplanmıştır. Bu boyutlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak ifade edilmektedir. Orijinal ölçekte yer alan ve devam bağlılığı altında görünen 13. madde faktör analizi sonucunda iki ayrı faktöre gittiği için ölçekten çıkarılmıştır. Son haliyle ölçek devam bağlılığı 6, duygusal bağlılık 6 ve normatif bağlılık 6 soru olmak üzere toplam 18 sorudan oluşmaktadır. Devam bağlılığına ilişkin faktör yüklerinin 0,584 ile 0,711 arasında; normatif bağlılık boyutuna ilişkin faktör yüklerinin 0,636 ile 0,836 arasında ve duygusal bağlılık boyutuna ilişkin faktör yüklerinin 0,584 ile 0,711 arasında değiştiği görülmektedir. Ayrıca toplam 3 boyuttan oluşan örgütsel bağlılık ölçeği toplam varyansın % 58,906'sını açıklamaktadır. Bununla birlikte güvenilirlik analizleri sonucu ortaya çıkan α değerleri ise, duygusal bağlılık boyutunda 0,890, devam bağlılığı boyutunda 0,747 ve normatif bağlılık boyutunda 0,874 olduğu bulunmuştur. Ölçeğin geneline ait α değerinin ise 0,881 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ölçeğin güvenilirliğinin

devam bağıllığının iyi, diğer boyutların ise çok iyi olduğunu göstermesi açısından önemlidir.

Tablo 4.7. Öğrenilmiş güçlülük ölçeğine ilişkin faktör analiz sonuçları

Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği (α : 0,935, Toplam Açıklanan Varyans: %80,203, KMO: 0,905)	
Dürtü Denetimi (α : 0,845, Açıklanan Varyans: (% 9,700)	Faktör Yüğü
Soru 1	,714
Soru 2	,820
Soru 3	,709
Yeterlilik (α : 0,873), Açıklanan Varyans: (% 8,844)	Faktör Yüğü
Soru 4	,818
Soru 5	,763
Soru 6	,666
Denetleyici Arama (α : 0,795, Açıklanan Varyans: (% 8,824)	Faktör Yüğü
Soru 7	,698
Soru 8	,806
Soru 9	,845
Yatıştırma (α : 0,755, Açıklanan Varyans: (% 8,478)	Faktör Yüğü
Soru 10	,611
Soru 11	,764
Soru 12	,515
İyiye Yorma (α : 0,871), Açıklanan Varyans: (% 7,738)	Faktör Yüğü
Soru 13	,682
Soru 14	,490
Soru 15	,587
Soru 16	,724
Ruh Hali Denetimi (α : 0,896), Açıklanan Varyans: (% 7,373)	Faktör Yüğü
Soru 17	,729
Soru 18	,884
Soru 19	,864
Planlı Davranma (α : 0,828, Açıklanan Varyans: (% 7,321)	Faktör Yüğü
Soru 20	,533
Soru 21	,822
Soru 22	,789
Erteleme (α : 0,837, Açıklanan Varyans: (% 6,269)	Faktör Yüğü
Soru 23	,686
Soru 24	,761
Soru 25	,606
Ağrı Denetimi (α : 0,823, Açıklanan Varyans: (% 6,006)	Faktör Yüğü
Soru 26	,829
Soru 27	,677
Yardım Arama (α : 0,748, Açıklanan Varyans: (% 5,705)	Faktör Yüğü
Soru 28	,878
Soru 29	,836

Tablo 4.7. Devamı

İstenmeyen Düş. Den. (α : 0,532, Açıklanan Varyans: (% 3,945)	Faktör Yüğü
Soru 30	,816
Soru 31	,520

Tablo 4.7.'ye göre araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi örnekleminde geliştirilen bu tez çalışmasında oluşan alt boyutlar Dağ (1991) tarafından gerçekleştirilen güvenilirlik geçerlilik çalışmasından farklılaşmıştır. Bu çalışma kapsamında Kartal ve Gemlik (2018) çalışmasındaki gibi 11 alt boyut bulunmuştur. Fakat bu çalışmada tek boyut olarak raporlanmıştır. Bunlar sırasıyla; dürtü denetimi, yeterlilik, denetleyici arama, yatıştırma, iyiye yorma, ruh hali denetimi, planlı davranma, erteleme, ağırı denetimi, yardım arama, istenmeyen düşünce denetimidir. Bu çalışmada alt faktörler kullanılmamış olup, ölçeğin tümü değerlendirmeye tabi tutulmuştur (Biricik, 2018; Akdeniz, 2018; Çetin, 2018). Ölçeğin geneline ait güvenilirlik analizleri sonucu ortaya çıkan α değeri 0,935'tir. Ölçeğin faktör yükleri ise 0,520 ile 0,884 arasında elde edilmiştir. Toplam varyansın da % 80,203'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Öğrenilmiş güçlölük ölçeğindeki ilgili maddelerden 28, 29, 8, 30, 31, 7, 9, 12 ve 23 numaralı maddeler ters puanlanmıştır ve faktör analizi sonucunda 32, 33, 34, 35 ve 36 numaralı maddeler iki ayrı faktöre gittiğı için ölçekten çıkarılmıştır. Doğal olarak ölçek Kartal ve Gemlik (2018) çalışmasındaki gibi oluşmuştur.

4.2.3. Verilerin Normallik Analizi

Değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri ve normallik dağılımına ilişkin bulgular tablosu Tablo 4.8'de özetlenmektedir.

Tablo 4.8. Değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri ve normallik varsayımı

	N	Min	Max	Ortalama	SS	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Stres	226	1,00	5,00	3,07	0,934	0,028	-0,569
Duygusal Bağlılık	226	1,00	5,00	3,13	0,900	-0,226	-0,389
Devam Bağlılığı	226	1,00	5,00	3,16	0,767	-0,205	0,509
Normatif Bağlılık	226	1,00	5,00	2,76	0,917	-0,068	-0,303
Örgütsel Bağlılık	226	1,00	4,89	3,02	0,661	-0,112	0,493
Öğrenilmiş Güçlölük	226	1,00	5,00	2,99	0,698	0,036	0,490

Çalışmada kullanılan değişkenlerden örgütsel stres boyutu 3,07 ortalamaya sahiptir. Örgütsel bağlılığın; duygusal bağlılık boyutunun 3,13; devam bağlılığı boyutunun 3,16; normatif bağlılık boyutunun ise 2,76 ortalamaya sahip olduğu gözlemlenmiştir. Örgütsel bağlılığın genelinin ortalaması ise 3,02 olarak tespit edilmiştir. Öğrenilmiş güçlüğün ortalaması da 2,99 olarak belirlenmiştir. Özellikle sosyal bilimlerde normallik varsayımı çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılarak incelenebilir. George ve Mallery'e (2010) göre çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin - 2 ile + 2 aralığında yer alması verilerin normal dağıldığını göstermektedir. Tabachnick ve Fidell (2015) ise, bu değerleri -1,5 ile +1,5 aralığında olduğu durumlarda veri setinin normal dağıldığını kabul etmektedirler. Araştırmada ele alınan değişkenlerin bu varsayımları sağladığı görülmektedir. Bu durumda verilerin normal dağılıma uygun olduğu söylenebilir.

Bu sonuçların ardından; değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı araştırmak için kolerasyon analizine, hipotezlerin testini gerçekleştirmek için de regresyon analizlerine geçilmiştir.

4.2.4. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını eğer varsa bu ilişkinin derecesini ve ne yönde olduğunun ölçümünde kullanılmaktadır. Korelasyon katsayısı r ile ifade edilmekte ve -1 ile +1 arasında değerler almaktadır. Korelasyon katsayısı 0,00 ile 0,25 arasında bir değer alırsa ilişki çok zayıf, 0,26 ile 0,49 arasında bir değer alırsa ilişki zayıf, 0,50 ile 0,69 arasında bir değer alırsa ilişki orta, 0,70 ile 0,89 arasında bir değer alırsa ilişki yüksek, 0,90 ile 1,00 arasında bir değer alırsa ilişki çok yüksek olarak kabul değerlendirilmektedir (Kalaycı, 2010: 116).

Anket formunda kullanılan ölçeklerde değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerini görmek amacıyla pearson korelasyon analizinden yararlanılmış ve Tablo 4.9.'da gösterilmektedir.

Tablo 4.9. Araştırma modellerinde kullanılan ölçeklerin alt faktörlerinin korelasyon analizleri sonuçları

	ÖS	DuyB	DevB	NorB	ÖB	ÖG
ÖS	1					
DuyB	-,358**	1				
DevB	-,264**	,287**	1			
NorB	-,255**	,613**	,274**	1		
ÖB	-,379**	,822**	,672**	,819**	1	
ÖG	-,198**	,463**	,401**	,425**	,557**	1

*p<0,05 **p<0,01 anlamlılık düzeyi; **ÖS**: Örgütsel Stres, **DUYB**: Duygusal Bağlılık, **DEVB**: Devam Bağlılığı, **NORB**: Normatif Bağlılık, **ÖB**: Örgütsel Bağlılık, **ÖG**: Öğrenilmiş Güçlülük

Tablo 4.9.'daki sonuçlara göz atıldığında katılımcıların örgütsel stresleri ile duygusal bağlılıkları, arasında negatif yönde ve anlamlı ilişki vardır ($r=-,358$; $p<0,01$). Örgütsel stresleri ile devam bağlılıkları arasında ($r=-,264$; $p<0,01$); örgütsel stresleri ile normatif bağlılıkları arasında ($r=-,255$; $p<0,01$), örgütsel stres ile örgütsel bağlılıkları arasında ($r=-,379$; $p<0,01$) negatif yönde ve anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel stres ve öğrenilmiş güçlülükleri arasında ise yine negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır ($r=-198$; $p<0,01$).

Katılımcıların, duygusal bağlılık ile öğrenilmiş güçlülükleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu görülmüştür ($r=,463$; $p<0,01$). Duygusal bağlılıkları ile sırasıyla örgütsel bağlılıkları, devam bağlılıkları, normatif bağlılıkları, arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır ($r=,822$; $p<0,01$), ($r=,287$; $p<0,01$), ($r=,613$; $p<0,01$).

Normatif bağlılıkları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki görülmektedir ($r=,819$; $p<0,01$). Son olarak örgütsel bağlılıkları ile öğrenilmiş güçlülükleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır ($r=,557$; $p<0,01$).

4.2.5. Regresyon Analizi

Araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel stres düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisine yönelik regresyon analiz sonuçları Tablo 4.10.'da görülebilmektedir.

Tablo 4.10. Örgütsel stresin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi

Model Özeti					Katsayılar			
Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık								
R ²		Düz. R ²	F	p	B	t	β	p
Bağımsız Değişkenler	,143		,140	37,495	,000			
	Sabit				3,849	27,418		,000
	Örgütsel Stres				-,268	-6,123	-,379	,000

*p<0,10 **p<0,05 ***p<0,01

Yapılmış olan regresyon analizinde örgütsel stresin örgütsel bağlılığa etkisi analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre söz konusu akademik personelin örgütsel bağlılıklarının % 14,3'ü örgütsel stres tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca örgütsel stres 1 birim arttığında örgütsel bağlılıklarının 0,379 birim azaldığı görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre örgütsel stres örgütsel bağlılık üzerinde üzerinde anlamlı ve negatif etkiye sahiptir. Buna göre öne sürülen H₁ hipotezi doğrulanmıştır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel stres düzeylerinin duygusal bağlılıkları üzerindeki etkisine yönelik regresyon analiz sonuçları Tablo 4.11.'de görülebilmektedir.

Tablo 4.11. Örgütsel stresin duygusal bağlılık üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizleri

Model Özeti					Katsayılar			
Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık								
R ²		Düz. R ²	F	p	B	t	β	p
Bağımsız Değişkenler	,128		,124	32,839	,000			
	Sabit				4,190	21,712		,000
	Örgütsel Stres				-,345	-5,731	-,358	,000

*p<0,10 **p<0,05 ***p<0,01

Yapılmış olan regresyon analizinde örgütsel stresin duygusal bağlılık boyutuna etkisi analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre söz konusu akademik personelin duygusal bağlılıklarının % 12,8'i örgütsel stres tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca örgütsel stres 1 birim arttığında duygusal bağlılığın 0,358 birim azaldığı görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre örgütsel stres duygusal bağlılık boyutu üzerinde üzerinde anlamlı ve negatif etkiye sahiptir. Buna göre öne sürülen H_{1a} hipotezi doğrulanmıştır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel stres düzeylerinin devam bağlılıkları üzerindeki etkisine yönelik regresyon analiz sonuçları Tablo 4.12.'de görülebilmektedir."

Tablo 4.12. Örgütsel stresin devam bağlılık üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizleri

Model Özeti					Katsayılar				
Bağımlı Değişken: Devam Bağlılık									
		R ²	Düz. R ²	F	p	B	t	β	p
Bağımsız Değişkenler		,070	,066	16,833	,000				
	Sabit					3,830	22,544		,000
	Örgütsel Stres					-,217	-4,103	-,264	,000

*p<0,10 **p<0,05 ***p<0,01

Yapılmış olan regresyon analizinde örgütsel stresin devam bağlılık boyutuna etkisi analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre söz konusu akademik personelin devam

bağlılıklarının % 93'ü örgütsel stres dışındaki faktörler tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca örgütsel stres 1 birim arttığında devam bağlılıklarının 0,264 birim azaldığı görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre örgütsel stres devam bağlılığı boyutu üzerinde üzerinde anlamlı ve negatif etkiye sahiptir. Buna göre öne sürülen H_{1b} hipotezi doğrulanmıştır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel stres düzeylerinin normatif bağlılıkları üzerindeki etkisine yönelik regresyon analiz sonuçları Tablo 4.13.'te görülebilmektedir.

Tablo 4.13. Örgütsel stresin normatif bağlılık üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizleri

Model Özeti					Katsayılar					
Bağımlı Değişken: Normatif Bağlılık										
		R ²	Düz. R ²	F	p	B	t	β	p	
Bağımsız Değişkenler			,065	,061	15,553	,000				
			Sabit			3,530	17,338		,000	
			Örgütsel Stres			-,250	-3,944	-,255	,000	

*p<0,10 **p<0,05 ***p<0,01

Yapılmış olan regresyon analizinde örgütsel stresin normatif bağlılık boyutuna etkisi analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre söz konusu akademik personelin normatif bağlılıklarının % 93,5'i örgütsel stres dışındaki faktörler tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca örgütsel stres 1 birim arttığında normatif bağlılıklarının 0,255 birim azaldığı görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre örgütsel stres normatif bağlılık boyutu üzerinde üzerinde anlamlı ve negatif etkiye sahiptir. Buna göre öne sürülen H_{1c} hipotezi doğrulanmıştır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisine yönelik regresyon analiz sonuçları Tablo 4.14.'te görülebilmektedir.

Tablo 4.14. Öğrenilmiş güçlülüğün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizleri

Model Özeti					Katsayılar				
Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık									
		R ²	Düz. R ²	F	p	B	t	β	p
Bağımsız Değişkenler			,310	,307	100,620	,000			
			Sabit			1,446	8,944		,000
			Öğrenilmiş Güçlülük			,527	10,031	,557	,000

*p<0,10 **p<0,05 ***p<0,01

Yapılmış olan regresyon analizinde öğrenilmiş güçlülüğün örgütsel bağlılığa etkisi analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre söz konusu akademik personelin örgütsel bağlılıklarının %96,9'u öğrenilmiş güçlülük dışındaki faktörler tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca öğrenilmiş güçlülük 1 birim arttığında örgütsel bağlılığın 0,557 birim arttığı görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre öğrenilmiş güçlülük örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir. Buna göre öne sürülen H₂ hipotezi doğrulanmıştır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin duygusal bağlılıkları üzerindeki etkisine yönelik regresyon analiz sonuçları Tablo 4.15.'te görülebilmektedir.

Tablo 4.15. Öğrenilmiş güçlülüğün duygusal bağlılık üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizleri

Model Özeti					Katsayılar				
Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık									
		R ²	Düz. R ²	F	p	B	t	β	p
Bağımsız Değişkenler		,214	,210	60,967	,000				
	Sabit					1,343	5,712		,000
	Öğrenilmiş Güçlülük					,596	7,808	,463	,000

*p<0,10 **p<0,05 ***p<0,01

Yapılmış olan regresyon analizinde öğrenilmiş güçlülüğün duygusal bağlılık boyutununa etkisi analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre söz konusu akademik personelin duygusal bağlılıklarının %21,4'ü öğrenilmiş güçlülük tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca öğrenilmiş güçlülük 1 birim arttığında duygusal bağlılık boyutunun 0,463 birim arttığı görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre öğrenilmiş güçlülük duygusal bağlılık boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir. Buna göre öne sürülen H_{2a} hipotezi doğrulanmıştır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin devam bağlılıkları üzerindeki etkisine yönelik regresyon analiz sonuçları Tablo 4.16.'da görülebilmektedir.

Tablo 4.16. Öğrenilmiş güçlülüğün devam bağlılığı üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizleri

Model Özeti					Katsayılar					
Bağımlı Değişken: Devam Bağlılığı										
		R ²	Düz. R ²	F	p	B	t	β	p	
Bağımsız Değişkenler			,161	,157	42,953	,000				
			Sabit			1,841	8,888		,000	
			Öğrenilmiş Güçlülük			,441	6,554	,401	,000	

*p<0,10 **p<0,05 ***p<0,01

Yapılmış olan regresyon analizinde öğrenilmiş güçlülüğün devam bağlılığı boyutununa etkisi analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre söz konusu akademik personelin devam bağlılıklarının %16,1'i öğrenilmiş güçlülük tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca öğrenilmiş güçlülük 1 birim arttığında devam bağlılığı boyutunun 0,401 birim arttığı görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre öğrenilmiş güçlülük devam bağlılığı boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir. Buna göre öne sürülen H_{2b} hipotezi doğrulanmıştır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin normatif bağlılıkları üzerindeki etkisine yönelik regresyon analiz sonuçları Tablo 4.17.'de görülebilmektedir.

Tablo 4.17. Öğrenilmiş güçlülüğün normatif bağlılık üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizleri

Model Özeti					Katsayılar					
Bağımlı Değişken: Normatif Bağlılık										
		R ²	Düz. R ²	F	p	B	t	β	p	
Bağımsız Değişkenler			,180	,177	49,246	,000				
			Sabit			1,089	4,451		,000	
			Öğrenilmiş Güçlülük			,558	7,018	,425	,000	

*p<0,10 **p<0,05 ***p<0,01

Yapılmış olan regresyon analizinde öğrenilmiş güçlülüğün normatif bağlılık boyutuna etkisi analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre söz konusu akademik personelin normatif bağlılıklarının %18'i öğrenilmiş güçlülük tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca öğrenilmiş güçlülük 1 birim arttığında normatif bağlılık boyutunun 0,425 birim arttığı görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre öğrenilmiş güçlülük normatif bağlılık boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir. Buna göre öne sürülen H_{2c} hipotezi doğrulanmıştır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin örgütsel stresleri üzerindeki etkisine yönelik regresyon analiz sonuçları Tablo 4.18.'de görülebilmektedir.

Tablo 4.18. Öğrenilmiş güçlülüğün örgütsel stres üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizleri

Model Özeti					Katsayılar			
Bağımlı Değişken: Örgütsel Stres								
	R ²	Düz. R ²	F	p	B	t	β	p
Bağımsız Değişkenler	,039	,035	9,122	,003				
	Sabit				3,864	14,324		,000
	Öğrenilmiş Güçlülük				-,265	-3,020	-,198	,003

*p<0,10 **p<0,05 ***p<0,01

Yapılmış olan regresyon analizinde öğrenilmiş güçlölüğün örgütsel strese etkisi analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre söz konusu akademik personelin örgütsel streslerinin %96,1'i öğrenilmiş güçlölük dışındaki fakörler tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca öğrenilmiş güçlölük 1 birim arttığında örgütsel stresin 0,198 birim azaldığı görölmektedir. Elde edilen sonuçlara göre öğrenilmiş güçlölük örgütsel stres üzerinde anlamlı ve negatif etkiye sahiptir. Buna göre öne sürölen H_3 hipotezi doğrulanmıştır.



5. SONUÇ VE ÖNERİLER

İşletme literatüründe örgüt; kâr amacı güden, hukuksal zemine oturtulmuş, hiyerarşik yapısı olan ve belli hedefler için insanların bir araya geldiği sosyal bir yapıdır. Ayrıca canlı, dinamik ve değişkendir (Karcıoğlu, 2001). Örgütün bu özellikleri dikkate alındığında birçok strese kaynaklık eden faktörler ortaya çıkmaktadır. Örgütsel stresin yarattığı sonuçlara bakıldığında ise en önemli olumsuzluk, düşük örgütsel bağlılık olarak gösterilmektedir. Çünkü örgütsel bağlılığı olmayan çalışanlar uyumsuz, doyumsuz, az üreten ya da hiç üretmeyen, sorumluluk duygusu az, işten ayrılma niyetleri yüksek ve performansları düşük çalışanlardır (Doğan ve Kılıç, 2007). Bu sebeple her yönden örgüte maliyetleri yüksek olmaktadır. Örgütün çıkarlarını koruması, örgüte zarar gelmemesi için çalışan stresinin en aza indirilmesi gerekmektedir. Stresin etkilerinin kontrol edilebilmesi ve istenilen davranışın uygun hale getirilebilmesi için de en etkin yöntemin öğrenilmiş güçlülük becerisinin geliştirilmesi olduğu savunulmaktadır (Rosenbaum ve Jaffe, 1983). Buradan yola çıkarak örgütsel bağlılığın önemini fark etmiş işletmelerin, çalışanların öğrenilmiş güçlülük becerilerine geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmasının doğru olacağı düşünülmektedir.

Örgütsel stres, örgütsel bağlılık, öğrenilmiş güçlülük ilişkisini tespit etmeyi amaçlayan bu çalışmada, öğrenilmiş güçlülük becerisini geliştirilerek çalışanlar üzerindeki stresin azalacağı ve bununla birlikte örgütsel bağlılığın artacağı düşünülmektedir. Günümüze kadar yapılan araştırmalarda; her ülkede stres faktörleri ve stresin yoğun yaşandığı meslekler farklı olmasına rağmen yüksek öğrenilmiş güçlülük düzeyine sahip olanların stresle kolay başa çıkabildikleri tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında yapılan korelasyon analizleri sonucuna bakıldığında; örgütsel stres ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılığın alt boyutları (duygusal, normatif ve devam bağlılığı) ve öğrenilmiş güçlülük arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılığın alt boyutları ve öğrenilmiş güçlülük arasında ise; pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan regresyon analizleri sonucunda; örgütsel stresin örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarına negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel stresin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ile ilgili olarak literatüre bakıldığında bulduğumuz sonuçlarla örtüşen bazı araştırmaların olduğu görülmektedir. Bateman ve Straasser (1984), örgütsel bağlılık ile iş stresi arasında negatif ilişki; Jamal ve Baba (2000), iş stresinin örgütsel bağlılıkla anlamlı ve negatif ilişkisi; Meyer vd. (2002), duygusal bağlılık ile stres arasında negatif ilişki; Güçlü (2006), örgütsel stres ile duygusal ve normatif bağlılık arasında negatif yönlü ilişki; Viljoen ve Rothmann (2009). örgütsel bağlılık ile iş stresi arasında negatif ilişki; Bhatti vd. (2016), örgütsel bağlılık ile iş stresi arasında negatif ve anlamlı ilişki tespit etmişlerdir. Araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri açısından araştırmanın sonucuna bakıldığında, katılımcıların örgütsel stres düzeyleri arttıkça; örgütsel bağlılıklarının, duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının azaldığı görülmüştür.

Yapılan diğer regresyon analizleri sonucunda; öğrenilmiş güçlülüğün duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan literatür taramasında örgütsel bağlılık ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisini araştıran sadece bir tane çalışmaya rastlanmıştır. Bu çalışmada; Çınar vd. (2016) örgütsel bağlılık düzeylerinin duygusal anlamda öğrenilmiş güçlülük ile ilişkili olduğunu ve bu ilişkinin yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Bu anlamda bulmuş olduğumuz sonuç literatüre katkı sağlaması açısından önemlidir. Araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri açısından araştırmanın sonucuna bakıldığında, katılımcıların öğrenilmiş güçlülükleri arttığında örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyutlarının arttığı görülmüştür.

Son olarak öğrenilmiş güçlülük ve örgütsel stres regresyon analizleri sonucunda; öğrenilmiş güçlülüğün örgütsel stresini negatif yönde anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kennet ve Keefer (2006), Akgün ve Ciarrochi (2003), Çetin (2018), öğrenilmiş güçlülük ve örgütsel stres arasında negatif yönde anlamlı ilişki bir tespit etmişlerdir. Çınar vd. (2016), örgütsel stresin sonuçlarından işten ayrılma niyeti ile öğrenilmiş güçlülük ilişkisini incelemiş; işten ayrılma niyeti ile öğrenilmiş güçlülük olarak anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Diğer ilgili

çalışmalarda ise; Yürür ve Keser (2010), Goff (2011), Lucas (2010), Yıldız (2014) katılımcıların öğrenilmiş güçlölük seviyeleri belirlemek için araştırmalar yapmışlardır. Araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri açısından araştırmanın sonucuna bakıldığında, katılımcıların öğrenilmiş güçlölükleri arttığında örgütsel streslerinin azaldığı görölmüştür.

Araştırma görevlileri ve öğretim görevlilerinin; iş yüklerinin (ders saati, araştırma bilimsel araştırmaya zaman ayırma, makale yazma gibi) fazla olması, unvan elde etmede yaşadıkları sıkıntılar, araştırmalar için araç/gereç teminindeki sıkıntıları, ücret yetersizliği, gece öğretim derslerinin verilmesi, yoğunluktan aile, arkadaş ve sosyal yaşama vakit ayıramaması gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaları gibi strese neden olan faktörlerinin belirlenip yetkilikler tarafından düzenlemeler yapılması gerekmektedir (Korkut vd., 1999; Bakioğru ve Yaman, 2004; Alkan vd., 2014). Akademik unvan kazanma yollarının açılması, iş kaybetme korkusunun azaltılması, iş yükünü azaltıp daha fazla araştırma yapma imkânı sağlanması, ücretlerin iyileştirilmesi gibi düzenlemeler yapıldığı taktirde stres düzeylerini azaltacağı düşünölmektedir. Diğer bir yandan olayları ve davranışlarını kontrol edebilmeleri için öğrenilmiş güçlölük becerilerinin geliştirilmesinin yararlı olması beklenmektedir. Böylece kontrol becerilerini kullanarak stres verici olayların olumsuz etkilerini asgari düzeeye indirmiş olacaklardır. Bu konuda eğitim alabilir veya uzmandan destek alabilirler.

Araştırmanın sonuçlarına göre araştırma görevlileri ve öğretim görevlilerinin, örgütsel stresin olumsuz etkilerinden korunmak, psikolojik sorunların engellenmesi ve örgütsel bağlılığın sağlanması için öğrenilmiş güçlölük becerisi kullanmanın etkili bir yöntem olacağı düşünölebilir.

Bu çalışma araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri üzerinde örgütsel stres, örgütsel bağlılık ve öğrenilmiş güçlölük kavramları ile sınırlandırılmıştır. Bundan sonra yapılacak olan araştırmalarda farklı iş kollarına veya mesleklere (özellikle de yoğun stres altında olan meslek/iş kollarına) yönelik çalışabilir. Ek olarak, kâr amacı güden örgütlerde çalışanların öğrenilmiş güçlölük düzeylerini nasıl arttırdıklarına, stresle nasıl baş ettiklerine ve diğer işletmelerle öğrenilmiş güçlölük sayesinde

rekabet üstünlüğünün nasıl sağlanabileceğine dair çözüm önerili yaklaşımlar geliştirilerek daha farklı çalışmalar yürütülebilir.



KAYNAKÇA

- Ağargün, M.Y., Beşiroğlu, L., Kıran, Ü.K., Özer, Ö.A. ve Kara, H., (2005). Cope (Başa Çıkma Tutumlarını Değerlendirme Ölçeği): Psikometrik Özelliklere İlişkin Bir Ön Çalışma. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, (6), 221-226.
- Ağıralıoğlu, N. (2012). Türkiye’de Üniversitelerin Kalitesini Belirlemek İçin Bir Yaklaşım. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(3), 147-165.
- Akbolat, M., Işık, O., ve Uğurluoğlu, Ö. (2011).Sağlık Çalışanlarının Kontrol Odağı, İş Doyumu, Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının Karşılaştırması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29 (2), 23-48.
- Akdeniz, H. (2018). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Öğrenilmiş Güçlülük ve Psikolojik Kırılganlık Durumlarının İncelenmesi*. Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Akgun, S. ve Ciarrochi, J. (2003). Learned Resourcefulness Moderates The Relationship Between Academic Stress and Academic Performance. *Educational Psychology*, 23(3), 287-294.
- Aksoy, A., & Yılmaz, O. Örgütsel Bağlılıkta Yan Bahisler Yaklaşımı: İşgörenlerin Demografik Özellikleri ile Yan Bahisler Arasındaki Farklılığı Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *International Journal of Academic Values Studies*, (6), 73-83.
- Aktan, C., Yönetim Teorileri (Kuramları). 02.03.2018. tarihinde <http://Hcaner.Emu.Edu.Tr/Wp-Content/Uploads/2014/09/Organization-Theories.Pdf> adresinden erişilmiştir.
- Aktaş, A. M. (2001). Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi Ve Kişilik Özellikleri” *Ankara Üniversitesi Siyasi Bilimler Fakültesi Dergisi*, 56(4), 25-42.
- Alamur, B. (2005). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.
- Alkan, R. M., Suiçmez, M., Aydınkal, M., ve Şahin, M. (2014). Meslek Yüksekokullarındaki Mevcut Durum: Sorunlar ve Bazı Çözüm Önerileri. *Journal of Higher Education and Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 4(3), 133-140.
- Anıl, D., Ertuna, L., ve Uysal, İ. (2015). Türkiye’deki Araştırma Görevlilerinin Mesleki Sorunlarının İkili Karşılaştırma Yoluyla Ölçeklenmesi. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2), 279-292.

- Anthony, P. Doran, Gary B. Hoyt. Melissa D. Hiller Lauby Charles A. Morgan III. (2004). *Military Psychology, Second Edition: Clinical and Operational Applications*, Hayat-I İdame, Sorguya Mukavemet ve Kaçma-Kurtulma Eğitimi Askeri Psikoloji 12'nci Bölüm Askeri Personeli Esaret Şartlarına Hazırlama. 12.10.2018 tarihinde https://www.academia.edu/31027407/Hayat-%C4%B1_%C4%B0dame_Sorguya_Mukavemet_ve_Ka%C3%A7ma-Kurtulma_E%C4%9Fitimi_ASKER%C4%B0_PS%C4%B0KOLOJ%C4%B0_12NC%C4%B0_B%C3%96L%C3%9CM_Asker_Personeli_Esaret_%C5%9Eartlar%C4%B1na_Haz%C4%B1rlama adresinden erişilmiştir.
- Argun, Y. (2005). *Anne Baba ve Öğretmenlerin Öğrenilmiş Güçlülüğü İle Okluöncesi Çocukların Davranışsal-Duygusal Güçlülüğü ve Kendilik Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Arslan, R. ve Demirci, K. (2015). 3. Örgütlerde Öğrenen Örgüt Kültürüne İlişkin Algıların Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Kamu Kurumunda Bir Uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (43), 24-38.
- Aslan, U. H., ve Çeçen, A. R. (2007). Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Mizah Tarzlarının İncelenmesi. *Journal of The Cukurova University Institute of Social Sciences*, 16(2), 1-14.
- Aydın, İ. (2012). *Örgütsel Stres Kaynakları ve Yönetimi: Yozgat Emniyet Müdürlüğü Bünyesinde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bozok Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yozgat.
- Aydın, Ş. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (3), 49-74.
- Aytekin, A. (2009). *Stres Yönetiminin Önemi ve Kamu Çalışanlarında Stres Faktörlerinin Teşhisine İlişkin Bir Araştırma: Sivas Valiliği Defterdarlığı Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi. Sivas.
- Bacak, B., ve Kazancı, E. (2014). Türk Çalışma Hayatında Vardiyalı Gece Çalışan İşçilerin Karşılaştığı Fizyolojik, Psikolojik ve Sosyolojik Etkilerin Değerlendirilmesi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(6), 132-149.
- Bakan, İ., ve Büyükbeşe, A. G. T. (2004). Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (23), 35-59.
- Bakırcı B., (2016). *Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılığının İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri / The Effects of Employees' Organizational Commitment, Working In Accomodation Management, On Employee Performance*. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi. Muğla.

- Bakioğlu, A., ve Yaman, E. (2004). Araştırma Görevlilerinin kariyer Gelişimleri: Engeller ve Çözümler. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (20), 1-20.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde: Örgütsel Bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, E. (1989). Yönetimde Güdüleme, Ödüller ve Türk Eğitim Sistemindeki Durum. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(4), 127-135.
- Bandura, A. (1978). The Self System in Reciprocal Determinism. *American Psychologist*, 33(4), 344-358.
- Barringer, M. W., ve Sturman, M. C. (1998). The Effects of Variable Work Arrangements on the Organizational Commitment of Contingent Workers. *Cornell University ILR School DigitalCommons@ILR*. 1-2.
- Bateman, T. S. ve S. Strasser (1984), A Longitudinal of The Antecedents of Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*, 27(1), 95–112.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M., ve Akram, Z. (2016). Relationship Between Job Stress And Organizational Commitment: An Empirical Study of Banking Sector. *E3 Journal of Business Management and Economics*. 7(1), 29-37.
- Biricik, Y.S. (2018). *Akademik Personelin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Öğrenilmiş Güçlülük Yönünden Değerlendirilmesi*. Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü. Erzurum.
- Bozkurt, Ö., ve Yurt İ., (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Brown, J. M. (1998). Self-regulation and the addictive behaviors. W. R. Miller & N. Heather (Editörler), *Applied clinical psychology. Treating addictive behaviors* . New York. Plenum Press.
- Cam, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1-10.
- Camkurt, M. Z. (2007). İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21(1), 80-106.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*. Ankara. Anı Yayıncılık.

- Cengiz, A. A. (2002). *Örgüt Yaşamında Örgütsel Bağlılığın Belirleyicileri ve Eskişehir Bölgesinde Doktor ve Hemşire Meslek Grupları Arasında Karşılaştırmalı Bir Çalışma*. 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, (4), 805.
- Ceyhan, B. (2012). *Örgütsel Stres Yönetimi ve Stresin İstanbul Büyükşehir Belediyesi Çalışanlarının İş Performansı Üzerine Etkisinin Uygulamalı Olarak İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Ceylan, A., Çöl, G., ve Gül, H. (2005). İşin Anlamlılığını Belirleyen Sosyal-Yapısal Özelliklerin Güçlendirmeye Olan Etkileri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1), 35-51
- Çağlıyan, B. (2016). *Evli ve Çocuklu Bireylerde Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Evlilik Uyumu ve Ebeveynlik Tutumu ile İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Klinik Psikoloji Bilim Dalı. İstanbul.
- Çakar, N. D., ve Ceylan, A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.
- Çakır, A. (2014). *Kamu Sağlık Sektöründe Öğrenilmiş Güçlülük ile Stresle Başa Çıkma Arasındaki İlişki*. Doktora Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara. Seçkin Yayıncılık.
- Çakır, Ö. (2009). Çalışma Yaşamında Öğrenilmiş Güçlülük ve İş Stresi ile Başa Çıkma Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. 100-106. 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. Eskişehir. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları.
- Çalışkan, A. (2015). Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Etik İkliminin Aracılık Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(2), 115-141.
- Çetin, B. (2018). Otel işletmelerinde öğrenilmiş güçlülük ve iş stresi ilişkisinde algılanan sosyal desteğin düzenleyicilik rolü: Kapadokya örneği. Doktora tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Nevşehir.
- Çetin, M. Ve Kayır, H. (2010). Örgütsel Bağlılık ve Halkla İlişkiler. *Üçüncü Sektör Kooperatifçilik Dergisi*, 45(1), 40-64.
- Çınar, F., Şengül, H., ve Koyucu, R. G. (2016). Hastane Çalışanlarının Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(44), 1039 - 1046.
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T., ve Cengiz, S. (2009). Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları:

- Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği. *Anatolia: Turizm Arastirmalari Dergisi*, 20(1), 77-89.
- Çopur, Z., Varlı, B., Avşar, M., ve Şenbaş, M. (2006). Ege Üniversitesi Hastanesi'nde Çalışan Ev İdaresi Personelinin İş Kazası Geçirme Durumunun İncelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 9(2), 155 – 176.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2).
- Çöl, G., ve Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Dağ, İ. (1991). Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği'nin Üniversite Öğrencileri İçin Güvenirliliği ve Geçerliği. *Türk Psikiyatri Dergisi*, (2), 269-274.
- Demir, B., (2013). *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (İzmir İli Örneği)*. Doktora Tezi. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- 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.
- Demir, H. P., Elkin, N., Barut, A. Y., Bayram, H. M., ve Averi, S. (2017). Vardiyalı Çalışan Sağlık Personelinin Uyku Süresi ve Beslenme Durumunun Değerlendirilmesi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (2), 89-107.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (15), 115-132.
- Demirtaş, H. (2010). Dershane Öğretmenlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 177-206.
- Develioğlu, K., ve Türk, O. C. (2012). Çalışanların Rol Belirsizliğinin Örgütsel İletişim ve Yetki Devrine İlişkin Kaynakları: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Sakarya İktisat Dergisi*, 1(1), 39-55.
- Dıgın, Ö., ve Ünsar, S. (2010). Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 133-145.
- Doğan, S., ve Kılıç, A. G. S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.

- Düzgün, A. (2014). *Üst Düzey Yöneticilerde Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Analizi: Antalya Bölgesi Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Aydın.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., ve Erat, S., (2011). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Erdoğan, T., Ünsar, A. S., ve Süt, N., (2009). Stresin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 447-461.
- Ergun, G. (2008). *Sağlık İşletmelerinde Örgütsel Stresin İşgücü Performansı ile Etkileşiminin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Eroğlu, S. (2007). *Toplam Kalite Yönetimi Uygulanan Ortaöğretim Kurumlarında Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık ve Motivasyon Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü . İstanbul.
- Ertekin, Y. (1993). Örgüt ve Stres Üzerine Düşünceler. *Amme İdaresi Dergisi*, 26(1), 151-153.
- Esmer, Y., ve Yüksel, M. (2017). İş Yaşamında Örgütsel Bağlılık: Teorik Bir Çerçeve. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 62 258-272.
- George, D., ve Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step. A simple study guide and reference*. Boston. Allyn & Bacon.
- Goff, A. M. (2011). Stressors, Academic Performance, and Learned Resourcefulness in Baccalaureate Nursing Students. *International Journal of Nursing Education Scholarship*, 8(1), 1-20.
- Gödelek, E. (1988). *Üç Farklı İş Kolumun (Tekstil, Tekstil Boya, Çimento) Psiko-Sosyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Gökdeniz, İ. (2005). Üretim Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13, 173-189.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-56.

- Gül, H. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(1), 73-83.
- Gül, H., Oktay, E., Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 15, 72-82.
- Güllüoğlu, Ö. (2011). *Örgütsel İletişim: İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık*. Konya. Eğitim Akademi Yayınevi.
- Güloğlu, B., ve Gül, A. (2007). İlköğretim 5. Sınıf Öğrencilerinin Öğrenilmiş Güçlülük ve Otomatik Düşünce Biçimi Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(33), 157-168.
- Gülşen, O. (2018). İmgeleme Çalışması Uygulanan Bireylerin Egzersiz Davranış Değişimlerinin İncelenmesi. *Spormetre Beden eğitimi ve Spor Bilimi Dergisi*, 16(3), 48-60.
- Gümüştekin, G. E., ve Gültekin, F. (2015). Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23, 147-158.
- Gümüştekin, G. E., ve Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Günday, F. D., ve Keleş, H. N. (2017). Örgütsel Stresin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (16. ÜİK Özel Sayısı), 681-694.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü. Ankara.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış*. Ankara. Nobel Yayıncılık.
- Gür, B. (2016). *Bilişsel Davranışçı Terapi*. 05 Kasım 2018 tarihinde <https://slideplayer.biz.tr/slide/10284376/> adresinden erişilmiştir.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- GÜREL, E. (2001). Çalışma Yaşamında Işık ve Aydınlatmanın Önemi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1(5), 1-11.
- Hoş C., ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.

- Huang, C. Y., Guo, S. E., Hung, C. M., Shih, S. L., Lee, L. C., Hung, G. C., and Huang, S. M. (2010). Learned Resourcefulness, Quality of Life, and Depressive Symptoms for Patients with Breast Cancer. *In Oncology Nursing Forum*, 37(4), 280-287.
- Huang, C. Y., Sousa, V. D., Chen, H. F., and Shu-Yin, T. (2007). Stressors, Depressive Symptoms, and Learned Resourcefulness Among Taiwanese Adults with Diabetes Mellitus. *Research And Theory for Nursing Practice*, 21(2), 83.
- Işıkkhan, V. (2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Ankara. Sandal Yayınları.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1) 87-92.
- İnce, C. H., İnce, N., ve Tüzün, B. (2000). İş Kazaları ve Çalışma Gücü Kayıplarının Türkiye'deki Yasal Düzenlemeleri. *The Bulletin of Legal Medicine*, 5(1), 12-14.
- İnce, M., ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya. Çizgi Kitabevi.
- İncesu, Z. (2011). *İş Görenlerin Duygusal, Normatif ve Devam Bağlılığında Örgütsel Stres Kaynaklarının Rolü*. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Jamal, M., ve Baba, V. V. (2000). Job Stress and Burnout Among Canadian Managers and Nurses: An Empirical Examination. *Can J Public Health*, 91(6), 454-58.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara. Asil Yayın Dağıtım.
- Kanfer, F. H. (1977). The Many Faces of Self-Control or Behavior Modification Changes Its Focus. R. B. Stuart (Editörler). *Behavioral Self-Management* (1-48). New York. Brunner Mazel.
- Kaplan, M. (2010). *Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği*. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü. Konya.
- Karaçor, S., ve Şahin, A. (2004). Örgütsel İletişim Kurma Yöntemleri ve Karşılaşılan İletişim Engellerine Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(8), 96-117.
- Karagül, M. (2011). *Örgütsel Stres ve Stres Yönetimi: Malatya Adliyesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Balıkesir.

- Karahan, A. (2008). Çalışma Ortamındaki Statü Farklılıklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 232.
- Karahan, A., Gürpınar, K., ve Özyürek, P. (2007). Hizmet Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları: Afyon İl Merkezindeki Hastanelerde Çalışan Cerrahi Hemşirelerinin Stres Kaynaklarının Belirlenmesi. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 27-44.
- Karaküçük, S. A. (2008). Stres Aşılama Eğitimi. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 263-273.
- Karataş, S., ve Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2010(6), 77.
- Karcıoğlu, F. (2001). Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 265-283.
- Karcıoğlu, F., Timuroğlu, M. K., ve Çınar, O. (2009). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi Bir Uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi-Yönetim*, 63, 59-76.
- Kartal, H., (2018) . *Hastane Çalışanlarının Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin İç Dış Kontrol Odağına Olan Etkisinin Yönetimsel Açından İncelenmesi: Bir Hastane Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Kartal, H., ve Gemlik, H. N. (2018) . *Hastane Çalışanlarının Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin İç Dış Kontrol Odağına Olan Etkisinin Yönetimsel Açından İncelenmesi: Bir Hastane Uygulaması*. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 4(1), 40-53.
- Keleş, H. N. Ç. (2006). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Kennett, D. J. Ve Keefer, K. (2006), “Impact of Learned Resourcefulness and Theories of Intelligence on Academic Achievement of University Students: An Integrated Approach”, *Educational Psychology*, 26(3), 441-457.
- Kennett, D. J., ve Keefer, K. (2006). Impact of Learned Resourcefulness and Theories of Intelligence on Academic Achievement of University Students: An Integrated Approach. *Educational Psychology*, 26(3), 441-457.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. Bursa. Alfa Aktüel Yayınları.
- Keskinoglu, M. Ş. *Stresle Başa Çıkma Ve Öğrenilmiş Güçlülük*. 06 Kasım 2018 tarihinde <http://Www.Antitezakademi.Net/?Pnum=12&Pt=%C3%96%C4%9frenilmi%C5%9f%20g%C3%Bc%C3%A7l%C3%Bcl%C3%Bck> erişilmiştir.

- Kılınç, T. D. (2013). *Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Stilleri Ve Kendi Örgütsel Bağlılıklarını Algılamaları İle Okul Müdürlerinin Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarını Algılamaları Arasındaki İlişki: Mersin İli Tarsus İlçesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Mersin.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* , 8(28), 200-211.
- Korkut, H., Mustan, T., ve Yalçınkaya, M. (1999). Araştırma Görevlilerinin Sorunları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 5(1), 19-36.
- Köse, S., Tetik, S., ve Ercan, C. (2001). Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler. Yönetim ve Ekonomi: *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 219-242.
- Kurşunoğlu, A., ve Tanrıöğen, E. B. A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 101-115.
- Kürklü, G., Görhan, G., ve Burgan, H. İ. (2013). Çalışma Hayatında Gürültünün Etkisi ve İnşaat Teknolojileri Eğitimi Açısından Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Uluslararası Teknolojik Bilimler Dergisi*, 5(1), 22-35.
- Lucas, D. D. (2010) . *Learned Resourcefulness in Working Women Who Are Poor and Uninsured*. Doctoral Thesis. West Virginia University. Morgantown .
- Meichenbaum, D. (1977). Cognitive Behaviour Modification. *Cognitive Behaviour Therapy*, 6(4), 185-192.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Naktiyok, A., ve Polat, F. (2016). Çalışanların Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 1-17.
- Nayir, F. (2013). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi. *İlköğretim Online*, 12(1), 179-189.
- Newton, L. A., ve Shore, L. M. (1992). A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment, and Opposition. *The Academy of Management Review*. 17(2), 275-298.
- Odabaş, İ. (2014). *Yapısal Güçlendirme ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirmenin Ara Değişken Rolü: Öğretmenler Üzerinde Bir Çalışma* . Yüksek Lisans Tez. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

- Onay, M., ve Kılıcı, S. (2011). İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.
- Öğüt, A., Akgemci, T., ve Demirsel, M. T. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Örgütlerde İşgören Motivasyonu Süreci. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (12), 277-290.
- Örücü, E., Kılıç, R., ve Ergül, A. (2011). Çalışma Yaşamında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri: Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 26, 1-21.
- Örücü, E., Kılıç, R., ve Kılıç, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği. Yönetim ve Ekonomi: *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 117-135.
- Özaltın, S (2015). *Kültürel Farklılıkların İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerindeki Etkisi: Karşılaştırmalı Japonya ve Türkiye Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özdoğru, M., ve Aydın, B. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Karara Katılma Durumları ve İstekleri ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 357-367.
- Özkan, M. S., ve Yıldız, Z. (2015). Öğrenilmiş Güçlülük: Kavramsal Bir İnceleme. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 25(1), 25-40.
- Öztürk, A., ve Güzelsoydan, Y. S. (2001). Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 338.
- Özutku, H. (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.
- Paşa, M., ve Kaymaz, K. (2013). *Stres Yönetimi*. Bursa. Aktüel Yayıncılık.
- Pehlivan, İ. (1995). *Yönetimde Stres Kaynakları*. Ankara. Pegem Yayıncılık.
- Poyraz, K., ve Kama, U. B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.

- Rehm, L. P. (1977). A Self-Control Model of Depression. *Behavior Therapy*, 8(5), 787-804.
- Rosenbaum, M. (1980). A Schedule for Assessing Self-Control Behaviors: Preliminary Findings. *Behavior Therapy*, 11(1), 109-121.
- Rosenbaum, M. (1980). Individual Differences in Self-Control Behaviors and Tolerance of Painful Stimulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 89(4), 581-590.
- Rosenbaum, M. (1990). The Role of Learned Resourcefulness in The Self-Control of Health Behavior. *Journal of Abnormal Psychology*, 57(4), 3-30.
- Rosenbaum, M. (1993). The Three Functions of Self-Control Behaviour: Redressive, Reformative and Experiential. *Work And Stress*, 7, 33-46.
- Rosenbaum, M., ve Cohen, E. (1999). Equalitarian Marriages, Spousal Support, Resourcefulness, and Psychological Distress Among Israeli Working Women. *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 102-113.
- Rosenbaum, M., ve Jaffe, Y. (1983). Learned Helplessness: The Role of Individual Differences in Learned Resourcefulness. *British Journal of Social Psychology*, 22(3), 215-225.
- Sarı, S. V., Kabadayı, F., ve Şahin, M. (2017). Mesleki Sonuç Beklentisinin Açıklanması: Öz-Aşkınlık, Öz-Bilinç ve Öz-Kontrol/Öz-Yönetim. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 7(48), 145-159.
- Savaşır, I., ve Şahin, N. H. (Eds.). (1997). Bilişsel-davranışçı Terapilerde Değerlendirme: Sık Kullanılan Ölçekler. Ankara. Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Selvi, M. S., Erdem, Y., ve Kayar, Y. (2014). Örgütsel Stres Kaynakları ve Baş Etme Yolları: Tekirdağ Adliyesi Örneği. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*. 3(6), 2014, 56-75.
- Sezgin, F., ve Koşar, S. (2010). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Güç Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 273-296.
- Sığırı, Ü., ve Basım, N. (2006). İş Görenlerin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(12), 130-154.
- Siva, A. N. (1991). *İnfertilite’de Stresle Baş Etme, Öğrenilmiş Güçlülük ve Depresyonun İncelenmesi*. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Nörolojik ve Psikiyatrik Bilimler Enstitüsü .Ankara.
- Soba, M., Babayigit, A., ve Demir, E. Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik; Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 269-286.

- Soysal, A. (2009). İş Yaşamında Stres. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(3), 17-40.
- Staats, J. W. (1968). *Learning, Language and Cognition*. New York. Holt, Rincchart and Winston.
- Sürgevil, O. (2007). *Çalışma Yaşamında Örgütsel Bağlılık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Şahin, A., ve Çalışkan, S. (2018). Avantaj ve Dezavantajlarıyla Performans Değerlendirme Sistemi Ve Türk Kamu Yönetiminde Uygulanabilirliği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18 (36), 114-130 .
- Şahin, B. (2014). Seyahat Acentası Çalışanlarında Örgütsel Stresin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Örneği. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(32),193-210.
- Şahin, F. (2009). *Yönetmel Güçlölük: Etkili Yönetim ve Liderlik Bileşeni Olarak Kavramsallaştırılması ve Ölçülebilmesine İlişkin Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Niğde.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2015) *Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı (Using Multivariate Statistics)*. 02.02.2019 tarihinde https://www.nobelyayin.com/kitap_bilgileri/dosyalar/cokdegis_jen_162413.pdf adresinden erişilmiştir.
- Taş, Ö. (2012). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki. Özel Bir Hastane Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Tayfun, A., Palavar, K., ve Çöp, S. (2010). İşgörenlerin Eğitim ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Belek Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 3-18.
- Tekin, E. ve Birincioğlu, N. (2017). Bilgi Çağının Odak Noktası Üniversitelerde Mantar Yönetimi, *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*. 3(14), 22-29.
- Tekin, E., Çilesiz, Z. Y., ve Gede, S. Farklı Mesleklerde Çalışanların Algılanan Stres Düzeyleri ve Stresle Başa Çıkma Tarzları Üzerine Bir Araştırma. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 79-89.
- Tekin, E., ve Birincioğlu, N. (2017). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kadro Türü ve Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, (19), 171-196.
- Tetik, H. T., ve Köse, S. (2015). Örgüt Çalışanlarının Paternalistik Liderlik Algıları ve Öğrenilmiş Güçlölük Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), 29-56.

- Tınaz, P. (2013). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. İstanbul. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Tiryaki, T. (2005). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme. Kütahya.
- Topaloğlu, M., Koç, H., ve Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi. *Kamu-İş Dergisi*, 9(4), 201-218.
- Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Türesin, H. (2012). *Örgüt Çalışanlarının Paternalistik Liderlik Algıları, Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri, İş Tatmin Düzeyleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Manisa.
- Türker, D., ve Yamuç, V. A. (2015). Örgütsel Stres Kaynaklarının Analizi: Bir Üretim İşletmesinde Kadın ve Erkek Çalışanlar Üzerine İnceleme, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(25), 389-423.
- Türkyılmaz, F. (2009). *Çalışanların Özdeğerlendirme, Değişim Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Değerlendirilmesi*. Doktora Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü. Kütahya.
- Uğurlu, C. T., ve Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41(41), 434-448.
- Uras, M. (1995). Örgütlerde Karara Katılmanın Koşulları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. *Eğitim Yönetimi*, 1(2) , 305-304.
- Usta, I. (2012). Ödüllendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 71-89.
- Varol, C., Karakaş, S., Bedel, A. (2015). Stresle Başa Çıkma Eğitiminin Üniversite Öğrencilerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarına ve Otomatik Düşüncelerine Etkisi. *International Journal of Eurasia Social Sciences Dergisi*, 6(19), 76-91.
- Viljoen, J. P., ve Rothmann, S. (2009). Occupational Stress, İll Health and Organisational Commitment of Employees at A University of Technology. *Sa Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 67-77.
- Yalçınkaya, M. (2014). Açık Sistem Teorisi ve Okula Uygulanması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 103-116.

- Yalçıntaş, M., ve San, İ., (2017). Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (16. UİK Özel Sayısı), 503-514.
- Yapraklı, Ş., ve Yılmaz, M. K. (2007). Çalışanların İş Stresi Algılarının İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi: Erzurum'da İlaç Mümessilleri Üzerinde Bir Saha Araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (21), 155-83.
- Yavuz, E., ve Tokmak, C. (2009). İşgörenlerin Etkileşimci Liderlik ve Örgütsel Bağlılık ile İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*, (2), 17-34.
- Yazıcıoğlu, İ., ve Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16 .
- Yıldırım, F., ve İlhan, İ. Ö. (2010). Genel Öz Yeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-308.
- Yıldırım, M. H., Gülpınar, Ş., ve Uğuz, Ş. (2012). İş Yaşamında Öğrenilmiş Güçlülük ile İş Stresi Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 134-140.
- Yıldız, D. (2014). *Örgütlerde Öğrenilmiş Güçlülük Kavramı ve İnsan Kaynakları Departmanı Çalışanlarının Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi. İstanbul.
- Yıldız, K. E. (2018). *Tip 1 Diyabetes Mellitusu Olan Bireylerin Hastalık Algıları ile Öğrenilmiş Güçlülükleri Arasındaki İlişki / The Relationship Between The Illness Perceptions and Their Learned Resourcefulness of Individuals with Type 1 Diabetes Mellitus*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Mersin.
- Yılmaz, A., ve Ekici, S. (2003). Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 1-20.
- Yılmaz, O. (2006). *Stresin Performans Üzerine Etkisi 40ıncı Piyade Eğitim Alay Komutanlığı Lider Personeli Üzerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- Yumuşak, S. (2007). İşgörende İş Stresini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 101-112.
- Yüksel, İ. (2003). İş Stresi, İşe Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi (Teknisyenlere Yönelik Bir Uygulama). *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1-2), 213-224.
- Yürekli, İ., ve Yürekli, H. (2004). Mimari Tasarım Eğitiminde Enformellik. *İtüdergisi/A*, 3(1).

- Yürür, S., ve Keser, A. (2010). Öğrenilmiş Güçlülük: Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1(1), 59-70.
- Zauszniewski, J. A. (2016). Resourcefulness. *Western Journal of Nursing Research*, 38(12), 1551–1553.
- Zauszniewski, J. A., Picot, S. J. F., Roberts, B. L., Debanne, S. M., ve Wykle, M. L. (2005). Predictors of Resourcefulness İn African American Women. *Journal of Aging and Health*, 17(5), 609-633.



EKLER

Ek.1.

ÖRGÜTSEL STRES, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bu anket çalışması Kastamonu Üniversitesi SBE İşletme ABD bünyesinde hazırlanan bir yüksek lisans tezi için hazırlanmıştır. Bu anket akademik bir çalışmada kullanılacağı için anketin hiç bir yerinde isim ya da kurum yazılmaması rica olunur.

Değerli vaktinizi ayırarak yapacağınız katkılardan dolayı teşekkür ederim.

Hande BİLGİLİ

Dr. Öğr. Üyesi Erol TEKİN

Demografik Sorular

Unvan	☐ Araştırma Görevlisi ☐ Öğretim Görevlisi
Cinsiyet	☐ Erkek ☐ Kadın
Öğrenim aşaması	☐ Lisans Mezun ☐ Y. Lisans Ders ☐ Y. Lisans Tez ☐ Doktora Ders ☐ Doktora Tez
Yaş	☐ 18-21 ☐ 22-26 ☐ 27-31 ☐ 32-36 ☐ 37-41 ☐ 42 ve üstü
Medeni Durum	☐ Evli ☐ Bekâr
Deneyim	☐ 1 yıldan az ☐ 1-3 yıl ☐ 4-6 yıl ☐ 7 yıl ve üstü

Örgütsel Stres Soruları

Soru Numaraları	İfadeler	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara Sıra	Çoğu Zaman	Her Zaman
1	Şu anki iş yüküm beni zorluyor ve bunaltıyor.					
2	Genellikle işten ayrılma kadar yapmam gereken her şeyi bitiremiyorum					
3	Bazı iş arkadaşlarımla, astlarımla çalışmak güçtür.					
4	İşimle ilgili yeni sorumluluklar çıktığında bu sorumluluklar diğer çalışanlara devretmek yerine kendim üstlenirim.					
5	İşimde çok fazla çeşitlilik ve sorun vardır.					
6	İşimin gereklerini yerine getirmek için çoğunlukla aşırı yüklenirim.					
7	İşimde baskı altında kaldığımda kontrolümü kaybetme eğilimdeyim.					
8	İşimi gereklerini yerine getirmemi engelleyen birçok müdahalelerin sıkıntısını yaşıyorum.					
9	Hem mükemmel bir yönetici hem mükemmel bir eş, hem de bir ebeveyn olmak benim için çok önemlidir.					
10	İşim evde de devam eder, işimi bitirmeden hayatta uyuyamam.					

Örgütsel Bağlılık Soruları

Soru Numaraları	İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Kariyerimin kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.					
2	Üniversitemde yaşanan problemleri, kişisel problemlerim gibi hissederim.					

3	Bu üniversiteyi bir aile, kendimi de bu ailenin bir üyesi olarak görürüm.					
4	Bu üniversite ile aramda duygusal (manevi) bir bağ hissediyorum.					
5	Bu üniversiteye karşı güçlü bir ait olma (aidiyet) duygusu hissediyorum.					
6	Üniversitemdeki uyumu, başka yerde sağlayamayacağımı düşünüyorum.					
7	Kadrom gereği tezimi bitirdiğimde ne yapacağım konusunda endişe duymuyorum.					
8	Üniversitemden ayrılmak istediğime karar veririm, hayatımdaki birçok şey alt üst olur.					
9	Üniversitemden şimdi ayrılacak olursam, hayatımda ciddi bir maddi kayba uğrarım.					
10	Bu üniversitede çalışıyor olmam istek olduğu kadar aynı zamanda bir zorunluluktur.					
11	Benim için akademik kariyer vazgeçilmez olduğundan buradan ayrılmayı düşünemem.					
12	Üniversiteden ayrılmayı düşünmek için mevcut alternatiflerin az olduğunu düşünüyorum.					
13	Üniversitemde kalmak istememin önemli nedenlerinden biri de kadrom gereği burada bana sağlanan olanaklardan memnun olmamdır.					
14	Tüm araştırma görevlilerinin ve öğretim görevlilerimin çalıştıkları üniversiteye sadık olması gerektiğine inanıyorum.					
15	Başka bir üniversiteden avantajlı bir teklif alsam dahi, üniversitemden ayrılmak istemem.					
16	Üniversitemde çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden biri, bağlılığın önemine inanmam ve ahlaken de gerekli görmemdir.					
17	Sıklıkla üniversite değiştirmeyi gayri ahlaki buluyorum.					
18	Çalıştığım üniversite benim sadakatimi hak ediyor.					
19	Bu üniversiteden hemen ayrılmanın yanlış olduğunu düşünüyorum, çünkü araştırma görevlilerinin ve öğretim görevlilerinin diğer akademisyenlere karşı bir sorumluluğu olduğunu düşünüyorum.					

Öğrenilmiş Güçlülük Soruları

Soru Numaraları	İfadeler	Hiç tanımlamıyor	Biraz Tanımlıyor	İyi tanımlıyor	Oldukça İyi Tanımlıyor	Çok İyi Tanımlıyor
1	Kötü bir huyumdan vazgeçmek istediğimde, bu huyumu devam ettiren nedir diye araştırırım					
2	Çalışmayı planladığımda, işimle ilgili olmayan her şeyi ortadan kaldırırım.					
3	Güç bir sorunla karşılaştığımda düzenli bir biçimde çözüm yolları ararım.					
4	Kısıtlı param olduğunda, kendime bir bütçe yaparım.					
5	Yapılacak çok şey olduğunda genellikle bir plan yaparım.					
6	Kötü bir huyumu yendiğimde kendime olan güvenim artar.					
7	Hemen yapabilecek durumda bile olsam hoşlanmadığım işleri geciktiririm.					
8	Birisi beni zorlarsa işimi daha çabuk yaparım.					
9	Bazı kötü huylarımdan vazgeçebilmem için başkasının yarımına ihtiyaç duyarım.					
10	Bedbin(üzüntülü) olduğumda kendimi hoşlandığım şeylerle uğraşmaya zorlarım.					
11	Birine çok öfkelensem bile davranışlarımı kontrol ederim.					
12	Acilen yapılması gereken şeyler olsa bile, önce yapmaktan hoşlandığım şeyleri yaparım.					
13	Başarısızlıkla birlikte gelen kötü duyguları yenmek için, sık sık kendime bunun bir felaket olmadığını ve bir şeyler yapabileceğimi telkin ederim.					
14	Sıkıcı bir iş yaparken, işin en az sıkıcı olan yanını ve bitirdiğimde elde edeceğim kazancımı düşünürüm.					
15	Okuduğum şeye kendimi veremediğimi fark ettiğim zaman, dikkatimi toplamak için yollar ararım.					
16	Duygularımı düşüncelerime göre değiştirebilirim.					
17	Beni bunaltan bir iş yapmak zorunda olduğumda, bunaltımı nasıl yenebileceğimi hayal eder, düşünürüm.					
18	Kendimi kötü hissettiğimde neşeli görünmeye çalışarak ruh halimi değiştiririm.					
19	Kendimi bedbin (üzüntülü) hissettiğimde hoş olayları düşünmeye çalışırım.					
20	Beni sıkı bir düşünce karşısında güzel şeyler düşünmeye çalışırım.					
21	Bir iş yaparken dikkatim dağılırsa, işi küçük bölümlere ayırırım.					
22	Aç olduğum halde yemek yeme imkanım yoksa, ya açlığımı unutmaya ya da tok olduğumu düşünmeye çalışırım .					

23	Sık sık beni rahatsız eden nahoş düşünceleri yenemediğim olur.					
24	Oturup belli bir işi yapmam güç geldiğinde, başlayabilmek için değişik yollar ararım.					
25	Önce yapmam gereken işi bitirip, daha sonra gerçekten hoşlandığım işlere başlamayı tercih ederim.					
26	Önemli bir işi elimde olmayan nedenlerle geciktirdiğimde kendi kendime sakin olmayı telkin ederim.					
27	Bedenimin herhangi bir yerinde ağrı hissettiğimde, bunu dert etmemeye çalışırım.					
28	Sinirlilik ve gerginliğimi yardım almadan yenmek bana güç gelir.					
29	Geçmişte yaptığım hataları düşünmekten kendimi alamam.					
30	Günde iki paket sigara içiyor olsam, sigarayı bırakmak için muhtemelen başkasının yardımına ihtiyaç duyarım.					
31	Kendimi sinirli ve gergin hissettiğimde, sakinleştirici ilacım varsa bir tane alırım.					
32	Zor bir karar vereceksem bütün bilgiler elimde olsa bile bu kararı ertelerim.					
33	Beni kötümser yapsa da gelecekte olabilecek bütün felaketleri düşünmekten kendimi alamam RUH4					
34	Kendimi patlayacakmış gibi hissettiğimde, “dur, bir şey yapmadan önce düşün” derim.					
35	Genellikle bir karar vereceğim zaman, ani kararlar yerine bütün ihtimalleri göz önüne sonuca varmaya çalışırım.					
36	Bedenimde bir ağrı hissettiğim zaman, ağrıdan başka şeyler düşünmeye çalışırım.					

ÖZGEÇMİŞ

HANDE BİLGİLİ

Medeni durumu: Bekar

Uyruk : Türkiye

Doğum Tarihi : 15.07.1989

Doğum Yeri : Türkiye - Sinop

Sürücü Belgesi : B (2007)



EĞİTİM BİLGİLERİ

➤ Üniversite (Lisans)

Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi- Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Lisans Tez Çalışması: Teknolojik Gelişmelerin Emek Faktörü Üzerindeki Etkileri

➤ Lise

Sinop Anadolu Lisesi- Türkçe/Matematik

YABANCI DİL

İngilizce Öğrenilen Yer : Kurs-Yurt Dışı

İŞ TECRÜBESİ

- İMEDİ TURİZM TANITIM YAYINCILIK DIŞ TİC. A.Ş. – Halkla İlişkiler Sorumlusu- 08.2017- 05.2018- Ataşehir/İstanbul



XXK

