

T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

KISKANÇLIK VE GERİ ÇEKİLME DAVRANIŞININ İŞ
SONUÇLARINA ETKİSİ: EĞİTİM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

SELDA TÜCCAR

YÜKSEK LİSANS TEZİ
STRATEJİ BİLİMİ ANABİLİM DALI

DANIŞMAN: DOÇ. DR. SERHAT ERAT

EKİM 2024

T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

KISKANÇLIK VE GERİ ÇEKİLME DAVRANIŞININ İŞ
SONUÇLARINA ETKİSİ: EĞİTİM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

SELDA TÜCCAR

YÜKSEK LİSANS TEZİ
STRATEJİ BİLİMİ ANABİLİM DALI

DANIŞMAN: DOÇ. DR. SERHAT ERAT
II. DANIŞMAN: DR. ÖĞR. ÜYESİ MUSTAFA GÜNALAN

EKİM 2024

T.R.
GEBZE TECHNICAL UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL

THE EFFECT OF JEALOUSY AND WITHDRAWAL BEHAVIOR
ON BUSINESS RESULTS: A RESEARCH ON EDUCATION
SECTOR EMPLOYEES

SELDA TÜCCAR

A THESIS OF MASTER OF SCIENCE
DEPARTMENT OF STRATEGY SCIENCE

ADVISOR: DOÇ. DR. SERHAT ERAT
2. ADVISOR: DR. ÖĞR. ÜYESİ MUSTAFA GÜNALAN

OCTOBER 2024



YÜKSEK LİSANS JÜRİ ONAY FORMU

GTÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulunun 01 / 07 / 2024 tarih ve 2024 / 33 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 18 / 10 / 2024 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Selda TÜCCAR 'ın tez çalışması Strateji Bilimi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE

(TEZ DANIŞMANI) : Doç. Dr. Serhat ERAT

ÜYE

: Doç. Dr. Kültigin AKÇİN

ÜYE

: Doç. Dr. Fatih KOÇ

ONAY

Gebze Teknik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulunun

...../...../..... tarih ve/..... sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR



Sevgili Anne ve Babama

ve

Biricik Eşim ve Oğluma;

ÖZET

Öğretmenlik günümüzde en fazla tartışılan ve yenilenen mesleğidir. Değişim artık sabahtan akşama olmakta ve bu yeniliklere ayak uydurabilecek nesillerin yetiştirilmesi öncelikli konu haline gelmiş durumdadır. Devletler geleceğini teminat altına alabilmek için eğitime önem vermekte ve her yıl eğitim için büyük yatırımlar yapılmaktadır. Eğitimin gerekliliği günümüzde artık tartışma konusu değilken, içeriği, kalitesi, yapılış şekli, zamanı konusunda tartışmalar devam etmektedir. Eğitimin iki ana öznesi vardır; öğrenci ve öğretmen. Eğitim öğrencinin tek başına sürdürebileceği bir yolculuk olmadığı özellikle pandemi döneminde yapılan uzaktan eğitimlerle ortaya çıkmıştır. Öğrencinin birebir iletişime geçtiği öğretmen belki de tüm serüveni etkilemektedir. Eğitimin kalitesi de büyük oradan öğretmenlerin mesleki doyumları ve buna bağlı olarak yaptıkları işteki etkili tavırlarıdır. Bu nedenle öğretmenlerin mesleki doyumları, kurum içerisindeki davranışsal özellikleri, okul idaresi ve meslektaşları ile yaşadıkları durumların sonuçları, bu sonuçların eğitim sürecine yansımaları araştırmalara konu olmaktadır. Bu araştırmada alan yazına katkı sağlamak amacıyla eğitim kurumlarındaki sosyal ortamda ortaya çıkan kıskançlık ve geri çekilme davranışının iş sonuçları üzerindeki etkisi tartışılacaktır. Araştırma nezdinde ele alınan kıskançlık literatürde “kişilerin önemsedikleri bir ilişkinin tehlikeye girmesi durumunda kişilerde ortaya çıkan öfke, huzursuzluk, kaybetme korkusu duygularıyla görünen durum” olarak tanımlanmaktadır. Geri çekilme davranışı ise, çalışanların işyerindeki mesuliyetlerini yapmaktan kaçınması, görevleri için geçirecekleri süreleri minimum düzeyde tutmaları, bazı durumlarda ise kendilerine verilen görevleri yapmamaları olarak tarif edilen davranış modellerini içermektedir. Geri çekilme davranışı ile örgütte işler aksamakta ve örgüt içinde pasif bir direniş oluşmaktadır. Bu araştırmada eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin kıskançlık ve geri çekilme davranışının iş sonuçları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Veriler Kocaeli ilinde görev yapan 366 öğretmenden anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Toplanan bu veriler SPSS paket programıyla analize tabi tutulmuş, faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizleri ile test edilmiştir.

Analizler sonucunda araştırma değişkenleri olan kıskançlık ve geri çekilme davranışı ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre çalışanlar geri çekilme davranışları gösterdikleri takdirde iş stresleri artmakta ve işten ayrılma niyetleri oluşmaktadır. Elde edilen bulguların hem yöneticilere hem de benzer alanda çalışan araştırmacılara yol gösterici olacağı düşünülmekte ve ayrıca kıskançlık ve geri çekilme davranışının eğitim kurumlarındaki sonuçları ile ilgili farklı bir bakış açısı sunmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Geri Çekilme Davranışı, Kıskançlık, İşten Ayrılma Niyeti, Stres.

ABSTRACT

Teaching is currently one of the most discussed and evolving professions. Change now happens from morning to evening, and raising generations that can adapt to these innovations has become a priority. In order to secure their future, governments prioritize education and make significant investments in it each year. While the necessity of education is no longer a topic of debate today, discussions about its content, quality, method, and timing continue. There are two main subjects in education: the student and the teacher. It has become evident, especially through the remote learning methods implemented during the pandemic, that education is not a journey a student can sustain alone. The teacher, who engages with the student directly, perhaps influences the entire process. The quality of education is largely dependent on the professional satisfaction of teachers and, consequently, their effective behavior in their work. For this reason, teachers' professional satisfaction, their behavioral characteristics within the institution, the situations they experience with school administration and colleagues, and the reflection of these outcomes on the educational process are frequently the subject of research. This study aims to contribute to the literature by discussing the impact of jealousy and withdrawal behavior, which emerge within the social environment of educational institutions, on job outcomes. In the context of this research, jealousy is defined in the literature as "a state characterized by feelings of anger, unease, and fear of loss that arise when individuals perceive a valued relationship is threatened." Withdrawal behavior, on the other hand, includes behavioral patterns where employees avoid fulfilling their responsibilities at the workplace, minimize the time spent on their duties, and in some cases, fail to complete the tasks assigned to them. Withdrawal behavior causes disruptions in organizational operations and leads to passive resistance within the organization. In this study, the impact of teachers' jealousy and withdrawal behavior on job outcomes was examined in educational institutions. Data were collected from 366 teachers working in Kocaeli province through a survey method. These data were analyzed using the SPSS software package and tested through factor analysis, correlation analysis, and regression analyses.

As a result of the analyses, a significant and negative relationship was found between the research variables of jealousy and withdrawal behavior with job stress and intention to leave. According to these findings, when employees exhibit withdrawal behaviors, their job stress increases, and they develop an intention to leave. The findings are expected to guide both administrators and researchers working in similar fields and offer a different perspective on the outcomes of jealousy and withdrawal behavior in educational institutions.

Keywords: Withdrawal Behavior, Jealousy, Intention to Quit, Stress.

TEŞEKKÜR

İlk önce akademik serüvenimin her adımında yoluma ışık olan sabrı ile tökezlediğim her an yanımda olan kıymetli danışmanım ve hocam sayın Doç. Dr. Serhat ERAT'a teşekkürü bir borç bilirim. Yine tezimin diğer danışmanı ve hocam Dr. Öğr. Üyesi Mustafa GÜNALAN'a kıymetli katkıları için teşekkür ederim.

Ayrıca, başta sayın Prof. Dr. Salih Zeki İmamoğlu hocam olmak üzere Gebze Teknik Üniversitesinin emeği geçen tüm akademik ve idari personeline teşekkür ederim.

Beni büyütüp yetiştiren, sonradan dahil olduğum akademik hayatın her anında yanımda olan, bu yoldaki tüm çilelere katlanan ve desteklerini eksik etmeyen rahmetli babam Necati KODALAK'a ve kıymetli annem Emine KODALAK'a ve bu yolda nazımı çeken tüm dostlarıma şükranlarımı sunarım.

Son olarak eğitim yolculuğumda her zaman yanımda olan sevgili eşim Bülent TÜCCAR ve beni kitaplarımla paylaşmak zorunda kalan sevgili oğlum, M. Yasir TÜCCAR'a teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

| | <u>Sayfa</u> |
|--|---------------------|
| ÖZET | vi |
| ABSTRACT | vii |
| TEŞEKKÜR | viii |
| İÇİNDEKİLER | ix |
| SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ | xi |
| ŞEKİLLER DİZİNİ | xii |
| TABLolar DİZİNİ | xiii |
| | |
| 1. GİRİŞ | 1 |
| 1.1. Araştırmanın Amacı | 2 |
| 1.1. Araştırmanın Soruları | 3 |
| 1.1. Araştırmanın Önemi | 4 |
| 1.1. Araştırmanın Tasarımı | 4 |
| 2. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ | 5 |
| 2.1. Tarihsel Gelişim | 6 |
| 2.1.1. Antik Dönemlerde Eğitim | 6 |
| 2.1.2. Avrupa'daki Tarihsel Gelişim | 7 |
| 2.1.3. Türkiye'deki Tarihsel Gelişim | 9 |
| 2.2. Mesleki Açından Türkiye'de Öğretmenlik | 11 |
| 3. DEĞİŞKENLERİN TANIMLANMASI | 14 |
| 3.1. Kıskançlık Kavramı | 14 |
| 3.1.1. Psikolojik Kıskançlık | 20 |
| 3.1.2. İş Yeri Kıskançlığı | 21 |
| 3.2. Çalışanların Geri Çekilme Davranışı | 26 |
| 3.2.1. Fiziksel Geri Çekilme Davranışı | 31 |
| 3.2.2. Psikolojik Geri Çekilme Davranışı | 32 |
| 3.3. İş Stresi | 34 |
| 3.4. İşten Ayrılma Niyeti | 38 |
| 4. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER | 41 |
| 4.1. İş Yeri Kıskançlığının İş Stresi Üzerindeki Etkisi | 41 |
| 4.1.1. İş Yeri Kıskançlığının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi | 42 |
| 4.2. Geri Çekilme Davranışının İş Stresi Üzerindeki Etkisi | 43 |
| 4.3. Geri Çekilme Davranışının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi | 44 |
| 4.4. İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi | 44 |
| 4.5. Araştırmanın Modeli | 45 |
| 5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI | 47 |
| 5.1. Örneklem Seçimi ve Veri Toplama Yöntemi | 47 |
| 5.1.1. Araştırmanın Evreni, Örnekleme ve Veri Toplama Yöntemi | 47 |
| 5.1.2. Anket Formunun Hazırlanma Süreci ve Araştırmada Kullanılan Ölçekler | 47 |
| 5.2. Verilerin Analizi ve Bulgular | 48 |
| 5.2.1. Demografik Özellikler | 48 |
| 5.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi | 50 |

| | |
|--|----|
| 5.2.3. Keşifsel Faktör Analizi, Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri | 50 |
| 5.2.4. Hipotez Testleri | 52 |
| 6. SONUÇ VE ÖNERİLER | 55 |
| 6.1. Sonuçların Değerlendirilmesi | 55 |
| 6.1.1. İş Yeri Kıskançlığının İş Stresi Üzerindeki Etkisi | 55 |
| 6.1.2. İş Yeri Kıskançlığı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki | 56 |
| 6.1.3. Geri Çekilme Davranışı ile İş Stresi Arasındaki İlişki | 56 |
| 6.1.4. Geri Çekilme Davranışı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki | 57 |
| 6.1.5. İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki | 58 |
| 6.2. Yöneticilere ve Araştırmacılara Öneriler | 58 |
| | |
| KAYNAKLAR | 60 |
| ÖZGEÇMİŞ | 77 |
| TEZ METNİNDEN TÜRETİLEN YAYINLAR/SUNUMLAR | 78 |
| EKLER | 79 |

SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ

| | |
|-----|-------------------------------|
| TDK | : Türk Dil Kurumu |
| MEB | : Milli Eğitim Bakanlığı |
| DİA | : Diyanet Vakfı Ansiklopedisi |



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 4.1: Araştırma modeli.

Sayfa
45



TABLolar DİZİNİ

| | <u>Sayfa</u> |
|---|--------------|
| Tablo 3.1: Kıskançlık Türleri | 19 |
| Tablo 3.2: Kıskançlık Türleri | 20 |
| Tablo 3.3: Kıskançlık Türleri | 20 |
| Tablo 3.4: İş Yeri Kıskançlığı Türleri. | 23 |
| Tablo 3.5: Geri çekilme davranışı. | 29 |
| Tablo 5.1: Katılımcıların Demografik Özellikleri (Cinsiyet) | 48 |
| Tablo 5.2: Katılımcıların Demografik Özellikleri (Yaş) | 48 |
| Tablo 5.3: Katılımcıların Demografik Özellikleri (Medeni Durum) | 48 |
| Tablo 5.4: Katılımcıların Demografik Özellikleri (Eğitim Durumu) | 49 |
| Tablo 5.5: Katılımcıların Demografik Özellikleri (Çalışılan Süre) | 49 |
| Tablo 5.6: Katılımcıların Demografik Özellikleri (Unvan) | 49 |
| Tablo 5.7: KMO and Bartlett's Test | 50 |
| Tablo 5.8: Kullanılan Ölçeklere İlişkin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları | 51 |
| Tablo 5.9: Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar | 52 |
| Tablo 5.10: Kıskançlık ve Geri Çekilme Davranışı Boyutlarının İş Stresi Üzerindeki Etkisi | 53 |
| Tablo 5.11: Kıskançlık, Geri Çekilme Davranışı Boyutları ve İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi | 54 |

1. GİRİŞ

İnsan yaşamının en kritik noktalarından biri eğitimidir. İlk çağlardan itibaren eğitim, toplumların gündeminde olmuş ve devletler politikalarında önemli bir bölümü eğitime ayırmıştır. Eğitimin mihenk taşı olan öğretmenler doğal bir sonuç olarak gerek sahip olmaları gereken yetenekler açısından gerek verdikleri eğitimin kalitesi bakımından göz önünde olmuştur (Akpınar vd., 2006). Son yıllarda yapılan çalışmalar öğretmenlerin görev yaptıkları alanda yaşadıkları sorunlar ve çözümleri üzerine yoğunlaşmıştır. Psikolojik ve sosyolojik açıdan incelemeler yapılmakta böylece bu önemli kurumun odak noktası olan öğretmenlerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi için yol gösterilmeye çalışılmaktadır (Bozdoğan vd., 2007).

Kıskançlık, Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre, “Bir kişi üstün bir meziyet gösterdiğinde veya değer verilen birisinin başka birisine ilgi gösterdiği kanısına varınca ortaya çıkan olumsuz tutum” (TDK, 2018) olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca kıskançlık, kişilerin önemsedikleri bir ilişkinin tehlikeye girmesi durumunda kişilerde ortaya çıkan öfke, huzursuzluk, kaybetme korkusu duygularıyla görünen psikolojik durum olarak tarif edilmektedir (DeSteno ve Salovey, 1996). Kıskançlık yıllar içinde bir çok akademik alan tarafından konu edinilmiştir. Özellikle 80’li yıllardan sonra psikoloji ve sosyoloji alanında kıskançlık akademik alanda araştırılmış çeşitli çalışmalar yapılmıştır (Akyüz ve Durmuş, 2022; Andiappan ve Dufour, 2020; Üçok, 2019; Yanık, 2023; Özdemir, 2021).

Geri çekilme davranışı literatürde çalışanların işyerindeki mesuliyetlerini yapmaktan kaçınması, görevleri için geçirecekleri süreleri minimum düzeyde tutmaları, bazı durumlarda ise kendilerine verilen görevleri yapmamaları olarak tarif edilen davranış modellerini içermektedir. Geri çekilme davranışı ile örgütte işler aksamakta ve örgüt içinde pasif bir direniş oluşmaktadır (Hanisch ve Hulin, 1991).

Stres ise günümüzde sıkça kullanılan bir terimdir. Tıp alanında birçok hastalığın sebebi olarak gösterilen stresin felaket, bela, zorlanma, gerilme baskı gibi anlamları bulunmaktadır (Baltaş, 1999). Ayrıca “Bireyin fiziksel ve toplumsal çevreden kaynaklanan kötü koşullar nedeniyle bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayret” şeklinde tanımlanmaktadır (Cüceloğlu,2006). Çeşitli çalışmalarda

stresin bireyin hayatında olumsuz etkileri olduğu belirtilmektedir. Ayrıca stres kişinin yaşam kalitesini düşüren sebeplerin başında sayılmaktadır (Altınok, 2009).

İşten ayrılma niyeti, kişilerin çalışmakta oldukları işyerinde kalma ile ilgili kararlarının sonucu olarak nitelenmektedir (Denvir ve McMahan, 1992). Literatürde işten ayrılma niyetinin gerçek manada işten ayrılmayla sonuçlanmasının oldukça yüksek bir oran olduğu gözlemlenmiştir. Kişilerin çalışma ortamlarından kaynaklanan bu niyet, istenmeyen iş sonuçlarına neden olduğu gibi kişinin zor durumda kalma pahasına işini bırakmasıyla da sonuçlanabilmektedir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012). İşten ayrılma niyetinin kıskançlık, geri çekilme davranışları ve stresle bağlantılı olarak ortaya çıktığı öngörülmektedir.

Kıskançlık, geri çekilme davranışı, iş stresi gibi olumsuz davranış paternlerinin eğitim kurumlarında görülmesi eğitimin kalitesini düşüren sebeplerden sayılmaktadır. Öğrenciler, eğitim kurumundaki diğer öğretmenler, okul idarecileri ve veliler, öğretmenlerde görünen bu olumsuz davranışların doğal muhataplarıdır. Ortaya çıkan olumsuz davranışların sonuçları oldukça önem arz etmektedir. Bu sonuçlar sadece öğretmenin duygusal durumunu değil, dolaylı yoldan toplumu da ilgilendirmektedir (Porath ve Pearson, 2012).

Geri çekilme davranışı ve kıskançlık hakkında literatürde çeşitli çalışmalar yapılmıştır. (Le Roy vd., 2012, Wang ve Yi, 2012, Clark vd., 2005, Porath ve Pearson, 2012, DeSteno ve Salovey, 1996). Bahsi geçen davranışlarının sonuçlarıyla ilgili örneklem olarak öğretmenleri hedefleyen çalışmalar sınırlı sayıdadır. Bu çalışmalar genellikle özel sektör üzerine yoğunlaşmıştır. Farklı değişkenlerin geri çekilme davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ilgili araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Bu araştırma ile hem geri çekilme davranışı ve kıskançlık nedeniyle ortaya çıkan işten ayrılma niyeti ve stres üzerine yapılan çalışmalara katkı yapmak amaçlanmakta hem de öğretmenlerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi ile ilgili literatüre katkıda bulunmak hedeflenmektedir. Ayrıca kıskançlık ve geri çekilme davranışının eğitim hizmetlerindeki sonuçları ile ilgili farklı bir bakış açısı sunmaya çalışılacaktır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı kıskançlık ve geri çekilme davranışının işten ayrılma niyeti ve iş stresi üzerindeki etkilerini öğretmenler ve okul ortamı bağlamında ele almaktır.

Literatürde kıskançlık ve geri çekilme davranışı üzerine ayrı ayrı yapılan çalışmalara rastlanmıştır fakat iki öncülü aynı anda ele alan ve işten ayrılma niyeti, stres gibi sonuçlar üzerinde araştırma yapan çalışmalara rastlanmamıştır. Ayrıca örneklem olarak öğretmenleri ele alan ve bahsi geçen parametrelerde okul ortamını inceleyen çalışmalar ise oldukça enderdir. Bu nedenle araştırmanın ilgili literatüre önemli katkıları olacağı düşünülmektedir.

Ulaşılacak istenen amaçlar doğrultusunda literatür taraması yapılmış, elde edilen bilgiler doğrultusunda bir araştırma modeli oluşturulmuştur. Model kapsamında okullarda görev yapan öğretmenlerin kıskançlık ve geri çekilme davranışlarının işten ayrılma niyetleri ve stres üzerindeki etkileri ve bu değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Araştırmada ulaşılacak istenen amaçlar için alt amaçlar belirlenmiştir. Bu alt amaçlar aşağıdaki gibidir;

1. Eğitim çalışanlarının kıskançlık ve geri çekilme davranışlarının iş sonuçları üzerindeki etki düzeyleri incelenerek, değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması,
2. Kıskançlık ve geri çekilme davranışlarının iş sonuçları üzerinde farklı etkileri olup olmadığının incelenmesi
3. Kıskançlık ve geri çekilme davranışlarının iş sonuçlarının üzerindeki etkilerinin regresyon modelleri kullanılarak test edilmesidir.

1.2. Araştırmanın Soruları

Araştırmada amaçlara ulaşılacak için Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler göz önünde bulundurularak, kurumlarda yaşanan kıskançlık ve geri çekilme davranışlarının işten ayrılma niyeti ve stres değişkenleri üzerindeki etkisi birincil olarak incelenmiştir. Bu amaç göz önüne alınarak araştırmanın değişkenleri ile ilgili yapılan literatür taraması sonrasında bulunan ilişkiler ışığında aşağıdaki sorular belirlenmiştir:

1. Eğitim çalışanlarının kıskançlık ve geri çekilme davranışlarının, iş sonuçları üzerindeki etkileri nelerdir?

2. Geri çekilme davranışının fiziksel ve psikolojik boyutlarının iş sonuçlarının üzerindeki etkileri değişmekte midir?

3. Ortaya koyulan öğretmenlerin kıskançlık ve geri çekilme davranışlarının iş sonuçlarının üzerindeki etkilerini anlamaya çalışan araştırmanın modeli anlamlı mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Araştırmada kıskançlık, geri çekilme davranışı değişkenlerinin işten ayrılma niyeti ve iş stresi üzerindeki etkileri incelenecektir. Literatürde bu değişkenler farklı çalışmalara konu edilmiştir ancak bu şekilde bir kompozisyonda kullanıldıkları bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle çalışmanın sonuçlarının literatüre farklı bir bakış açısı kazandıracağı düşünülmektedir.

Çalışma aynı zamanda örneklem olarak öğretmenleri ele alması sebebiyle alan yazındaki diğer çalışmalardan ayrılmaktadır. Örneklemin öğretmenlerden oluşması nedeniyle hem yönetsel araştırmalara katkı sunması hem de okullarda verilen eğitimin kalitesinin artırılması konusundaki çalışmalara katkı sağlaması öngörülmektedir. Eğitim bir toplumun en önemli unsurlarındandır ve eğitimin kalitesi ülkenin geleceğini şekillendiren en önemli enstrümanlardan birisidir. Bu nedenle araştırma sonuçları daha fazla önem arz etmektedir.

1.4. Araştırmanın Tasarımı

Çalışmanın ilk bölümünde giriş bölümü bulunmaktadır. Giriş bölümünden sonra amaçlar, araştırmanın soruları ve önemi açıklanmıştır. İkinci bölümde araştırmanın konusunu oluşturan değişkenlerin kavramsal açıklamaları yapılmıştır. Üçüncü bölümde değişkenlerin arasındaki ilişkiler ekseninde literatür araştırması yapılmış ve çalışmanın hipotezleri ve modeli belirlenmiştir. Dördüncü bölümde ise, araştırmanın hedef evreni, tercih edilen örneklem, sonuçları elde etmek için kullanılan ölçekler, elde edilen verilerin toplanma süreçleri, verilerin güvenilirlik ve geçerliklerine ilişkin analizler ve bu analizler sonucunda ulaşılan bulgular bulunmaktadır. Araştırmanın son bölümünde sonuçlar değerlendirilmiş ve yorumlanmış, araştırmanın kısıtları açıklanmış ve araştırma sonuçları ışığında önerilere yer verilmiştir.

2. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ

Toplumlar iki temel amaç üzerine inşa edilir. İlki var oldukları andan itibaren topluluk olarak ortaya koydukları bilgi birikimini muhafaza etmek ve yeni nesillere aktarmak diğeri ise içinde yaşanan çağa uygun bir hayat sürebilmek. Bu iki ana temel bütün toplumlar için vazgeçilmezdir. Bu durum toplumları eğitim üzerine düşünmeye, varlıklarını devam ettirebilmeleri için gereken eğitimin uygulanması için aksiyon alamaya itmiştir (Tozlu, 2015). Bu iki temel gayenin gerçekleştirilmesi için süreci yönetecek ve insanlarda istenilen niteliklerin ortaya çıkmasını sağlayacak kişilere ihtiyaç vardır. İşte bu kişilere olan gereksinim öğretmenlik mesleğinin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Eğitim verme işi insanlık tarihi kadar eski bir iş olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretmenler bireyleri eğitime işini üstlenirken aynı zamanda eğitim ortamı ile ilgili bütün düzenlemeleri yapan, toplumun amaç ve gayelerini öğrencisine aktaran, eğitim sürecini baştan sona kontrol eden kişiler olmuşlardır (Gündoğdu ve Silman, 2007).

Eğitim istendik davranışların bireylere kazandırılması olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin eğitilmesinin önemi günümüzde tartışılmaz bir doğru olarak kabul edilmektedir. Sosyal hayatta ortaya çıkan iyi ve kötü durumlar toplumun eğitiminin seviyesi ile doğru orantılıdır (Karşı, 2007). Öğretmenlik mesleği insan topluluklarının var olduğu andan itibaren farklı isimlerde ya da vasıflarda konumlandırırsa da bir topluma ait bilgi ve kültür birikimini yeni nesillere aktarması, bireyleri eğiterek toplumun yetişmiş ve iş gören kısmını oluşturması, bulunduğu konum gereği sahip olunan bilgi birikimiyle toplumları yönlendirmesi bakımından diğer mesleklerden farklı bir boyutta değerlendirilmiştir (Akyüz, 2001). Öğretmenlere sadece bilgi aktaran pasif insanlar gözüyle bakmak eksik bir değerlendirme olacaktır. Öğretmenlerin sınıflarındaki öğrencilerin gereksinimlerini karşılamak için sosyolog, psikolog, ebeveyn, yönetici olmaları gerekmektedir. Bu nedenle öğretmenlik mesleği birçok profesyonel meslekten ayrı tutulmuştur (Demirel – Kaya, 2001)

Uygarlık seviyeleri ne olursa olsun bütün insan toplulukları eğitimle ilgilenmiştir. İlk başlarda örgün bir yapıya sahip olmayan bu kavram genellikle aile ve içinde yaşanan topluluk tarafından organize edilen bir olgu iken zamanla kurumsal bir yapıya bürünmüştür. Eğitim erken yıllarda dinsel bir nitelik gösterirken 20 yy. başlarında kurumsal bir konuma gelmiştir. Eğitimin anlaşılması ve bu yolculuğun kaptanı

rolündeki öğretmenin geçmişten günümüze geçirdiği evrimleri bilmek bugün içinde bulunduğumuz durumu analiz etmek için yardımcı olacaktır (Gültekin, 2018).

2.1. Tarihsel Gelişim

2.1.1. Antik Dönemlerde Eğitim

Antik Mezopotamya tarihsel açıdan en kadim uygarlıklardan birisidir. Bereketli Hilal olarak adlandırılan bu bölge Suriye, Irak ve Türkiye'nin bir bölümünü kapsamaktadır. Sümerler, Akadlar, Babilliler, Asurlular vb. uygarlıklar tarihsel süreçte bölgede egemenlik kurmuşlardır. Sümerlerin keşfettikleri çivi yazısı ile birlikte edebi eserlerin tarihsel izleri takip edilebilmektedir. Bu bölgede egemenlik kuran medeniyetler büyük kütüphaneleri ile ünlüdür. Babilliler Hammurabi Kanunlarını oluşturmuş ve hukuk sisteminin en eski örneğini uygulamışlardır (Postgate, 2017). Bu dönemde eğitim tapınak okullarında uygulanırdı ve toplumdaki üst sınıf bireylere tanınan bir haktı. Matematik, yazı, astronomi gibi konular eğitim müfredatı içerisindeydi. Amaç yönetime katkı sağlayacak bilgilerin yönetimde hak sahibi olacak kişilere aktarılmasıydı (Kramer, 1963).

Antik Mısır Kuzey Afrika'da binlerce yıl boyunca egemen olmuş bir medeniyettir. Tarihte görülen en güçlü medeniyetlerden birisi olmasının temelinde merkezi otoritenin çok güçlü olması, tarımın etkili kullanılması ile oluşan ekonomik yapı ve oluşturulan derin kültürel birikim vardı. Firavun denilen hükümdarlar tarafından yönetilen merkezi otorite toplum üzerinde tartışılmaz bir güce sahipti (Yılmaz, 2022). Toplumda hiyerarşi kesin çizgilerle ayrılmıştı. Eğitim de bu hiyerarşik yapıya göre uygulanıyordu. Yine genellikle seçkin ailelerin çocuklarına verilen eğitimin temelinde yazı ve matematik bilgisi yer almaktaydı (Dumlu vd., 2023). Tapınak okulları ve özel okullar tarafından uygulanan eğitimde seçkin sınıfın çocuklarının özel öğretmenleri bulunmaktaydı (Dumlu, 2023). Kurumsallaşmış devlet hiyerarşisinde görev alacak kişilerin eğitilmesi önemseniyor özellikle bürokrasiyi işletecek yazıcıların yetiştirilmesi destekleniyordu. Yazıcılar toplumsal olarak saygı görüyorlardı. Kadınlarda bir seviyeye kadar eğitim alabiliyor özellikle üst sınıf ailelere mensup kadınların yazı yazma eğitimi almaları sağlanıyordu. (Sipahioğlu, 2020).

2.1.2. Avrupa'daki Tarihsel Gelişim

Avrupa tarihine bakıldığında özellikle Eski Yunan uygarlığının eğitim konusunda yol gösterici olduğu görülmektedir. Eski Yunan'da eğitim, sadece asillere verilen bir ayrıcalık olarak karşımıza çıkar. Asillerin çocukları çeşitli alanlarda yetkinlik kazanmaları için eğitim alırlardı. Eski Yunan'da eğitimin amaçlarından biri iyi vatandaş yetiştirmektir. Eğitim toplumdaki asil gençlerin ahlaki gelişimini sağlamak amacı güdüyordu. Demokratik toplumun gereklerini yerine getiren bir nesil yetiştirmek amacıyla özellikle başkentteki gençlere eğitim veriliyordu (Bağdatlı- Çam, 2016). Toplum içerisindeki köleler ise ayak işlerini yapmakla ve asillerin çocuklarını gün içinde gerekli yerlere götürmekle görevlidir. Bu dönemde öğretmenlik bir meslek olarak görülmekte ama belli bir zümreye hizmet etmek amacı gütmektedir (Varış ve diğerleri, 1991). Roma İmparatorluğu dönemi de büyük ölçüde Eski Yunan'dan etkilendiği için hala eğitimin amacı iyi bir vatandaş yetiştirmek olmuştur. Bu dönemde artık eğitim kurumsal bir yapıya bürünmüş özel öğretmenler tarafından uygulanmaktaydı. Hitabet sanatı ve dilbilgisi oldukça kıymetli dersler sayılıyordu. Hukuk, tarih ve felsefe dersleri önemsenmekteydi (Çığır-Dikyol, 2021). Orta Çağ'a gelindiğinde ise her alanda olduğu gibi eğitimde de dini eğilimlerin etkili olduğu görülmektedir. İyi bir vatandaş yetiştirmek amacı Orta Çağ'da dindar bir birey yetiştirme amacına evrilmiştir. Bu dönemde öğretmenlik mesleğini din adamları üstlenmiştir. Skolastik düşüncenin etkisi altındaki eğitim, iktidari düzenin korunması amacıyla hizmet etmek için kullanılmıştır (Sönmez, 2006). Bu dönemde okullar kilise tarafından idame ettiriliyor topluma ait tarihsel birikimin korunmasını amaçlıyordu (Gürşen, 2023).

Rönesans dönemi ile Orta Çağ'a ait katı ve baskıcı iklim dağılmış yerini kültür ve düşüncede yeni bir dönem almıştır. Bu dönemde özellikle aklın yol göstericiliği vurgulanmış insan, eğitimi doğayı ve kendisini anlamak için kullanmıştır. Bu dönemin eğitim tarihi üzerindeki en önemli etkisi eğitimin topluluklar halinde yapılmasının gerekliliğinin vurgulanmasıdır. Avrupa'da üniversitenin açılması eğitimin herkesin hakkı olduğu düşüncesinin yaygınlaşması eğitim anlayışını tamamen değiştirmiştir. Öğretmenlik mesleğini yapacaklarda olması gereken yetkinlikler felsefi açıdan değerlendirilmeye başlamış, öğretmenin görevleri belirlenmeye başlamıştır. (Yılman, 2003). 18 yy. ile artık öğretim konusunda yöntem çalışmaları başlamış, özellikle çocukların toplumun değerli üyeleri oldukları anlayışı ile onların eğitimi yapacak

öğretmenlerin önemi daha fazla vurgulanmaya başlamıştır. 19. yy. başlarına kadar geçen çalkantılı süreçte çocukların gösterdikleri kötü davranışların yanlış eğitim ve toplumsal yönlendirilmeden kaynaklandığı düşünülmüş bu nedenle özellikle eğitimcilerin toplumu düzenleyecek yegâne kişiler oldukları vurgusu yapılmıştır. Ayrıca yine bu dönemde laik eğitim anlayışı ortaya çıkmış ve artık eğitim kişilerin sahip oldukları temel bir hak olarak görülmeye başlamıştır. Bu hakkın kullanılmasını sağlamak da devletin görevleri arasında yer almaktadır (Erden, 2005). 19 yy. ile tüm alanlarda olduğu gibi eğitim alanında da köklü değişimler yaşanmıştır. Bunun ilk göstergesi artık eğitimin kitleler halinde belli bir program dâhilinde verilmesidir. Dünyadaki fikir akımları elbette eğitimi ve eğitim yöntemlerini de etkilemiştir. Bu dönemde öğretmenlik mesleği ile ilgili en önemli değişim, öğrenciyi eğitme görevi sürdüren öğretmenin artık öğrencinin öğrenim sürecinde lider değil bir yol gösterici olması gerektiği görüşü olmuştur. Yeni çıkan fikri akımlarda öğrencinin özgürlüğünü vurgulamakta, her öğrencinin farklı yetenekleri olduğunu bu nedenle eğitimlerinin farklı yöntemlerle uygulanması gerektiği öne sürülmekteydi. Bu düşünceler modern eğitim tezinin ortaya çıkmasını sağlaması açısından önemli bir yer tutmaktadır. İçinde yaşadığımız çağda ise özellikle teknolojinin hızla gelişmesi, bilginin egemen güç olarak kabul edilmesi, internetin herkes tarafından ulaşılır olması ile ortaya çıkan uzaktan eğitim kavramı ile okul ve öğretmen tanımları tamamen değişmiştir. Modern çağda bilgiye verilen anlam tamamen değişime uğramış, enformasyon birçok alanın belirleyicisi konumuna gelmiştir (Kozikoğlu ve Altunova, 2018).

Zaman içerisinde eğitim ve eğitimin uygulayıcısı olan öğretmenlik ile ilgili düşünceler değişikliğe uğramış eğitimin mutlak otoritesi olarak kabul edilen öğretmen modelinden eğitim sürecinde öğrenciyi kılavuzluk etmesi beklenen bir öğretmenlik anlayışına evrilmiştir (Guttek, 2019). Artık öğretmenlerden beklenen öğrencilere formel bilgilerin aktarımı değil içinde yaşadığımız çağın gereksinimlerini kazanmalarını sağlaması, doğrudan yapılan bilgilendirmelerle değil öğrencilerin bilgiye ulaşmalarını sağlayacak metotları öğretmesi ayrıca eleştirel düşünmesini bilen, teknoloji okuryazarlığına sahip, öğrenmeye ve ilerlemeye açık bireyler yetiştirmesidir (Öğretir-Çelik, 2009).

2.1.3. Türkiye'deki Tarihsel Gelişim

Türklerin orijin yurtları Orta Asya olarak kabul edilir. Milattan önce 3 yy. kadar izlenebilen derin bir tarihe sahip olan Türkler Hunlarla başlayan süreçten günümüze kadar farklı devletler kurmuş farklı kültürel etkilere maruz kalmışlardır. Hunlar göçebe bir topluluk oldukları için sınır boylarından gelecek ani saldırılar hayati önem taşımaktaydı. Ayrıca göçebe yaşam her bireyin üzerine düşeni yerine getirmesini zorunlu kılan bir yapıya sahipti. O nedenle bu dönemde eğitim toplumun ihtiyacı olan özelliklere sahip bireylerin yetiştirilmesini amaçlamaktaydı. Ayrıca hayvancılık ve dokumacılık gibi meslekler çok önemli olduğu için özellikle bu meslekleri bilen kişilerin yetiştirilmesine önem verilmekteydi. Ayrıca sosyal alanı düzenleyen “Töre” Hunlarda önemli bir yer tutmaktaydı. Çocukların töreye göre yetişmesi için aile ve topluluk olarak çalışılmaktaydı (Varış vd., 1991). Göktürklerde durum Hunlardan pek farklı olmasa da kendilerine ait 30 harften oluşan bir alfabelerinin oluşu bu dönemde örgün eğitimin olabileceğini düşündürmektedir. Eğitimin temelleri ve anlamı Hunlarla benzer özellikler göstermektedir. Orhun Yazıtlarında Türk devletlerinin yıkılmasının yanlış mekanizmasından kaynaklandığı vurgulanmaktaydı. Bu nedenle devlet yönetiminde görev alacak kişilerin eğitim alması önemsenmekteydi (Uslu , 2019). Uygurlarında kendilerine ait alfabelerinin olduğunu görmekteyiz. Yerleşik hayata geçmiş olmaları yazılı edebiyat konusunda çok daha fazla eser vermelerini sağlamıştır. Maniheizm dinini benimsemeleri temel farklılıklarını oluşturmaktadır. Sözlü bilgi aktarımı yerini yazılı eğitime bırakmıştır (Akyüz, 2001). Matbaa Uygurlarda ilk kez kullanılmıştır. Bu durum eğitimin yaygınlaşmasını sağlamış yazılı kaynaklara ulaşılmasını kolaylaştırmıştır (Yasin, 2014).

Karahanlı Devleti döneminde Türkler İslamiyet’i din olarak seçmiş ve bu durum tüm yaşam alanlarını etkilemiştir. İslamiyet’in okumaya ve bilgiye verdiği önem sayesinde Karahanlı şehirleri ilim yuvası haline dönmüş birçok önemli kişinin yetişmesine olanak sağlamıştır (Şişman, 1999). Selçuklu dönemi ise özellikle medreselerin kurulması sebebiyle çok büyük önem taşımaktadır. Nizamiye Medreselerinde modern anlamda eğitim uygulanmış, İslami İlimlerle birlikte astronomi, tıp, matematik, felsefe gibi bilimler de eğitim müfredatına eklenmiştir (Güven, 2019). Medreselerin yanında “Küttap” denilen ilkokul seviyesinde okullar da bu dönemde açılmış çocukların okuma yazma ve aritmetik alanında eğitim alması sağlanmıştır. Yine bu dönemde ortaya çıkan Ahilik ise toplum içerisinde gereksinim duyulan meslek eğitimini üstlenmiş usta –

çırak ilişkisi içerisinde bu eğitim verilmiştir. Böylece din adamlarını, öğretmenleri ve memurları yetiştiren medreseler, çocukların eğitimini sağlayan Küttaplar, meslek eğitimini organize eden Ahilik teşkilatı hep birlikte toplumun ihtiyacı olan yetişmiş bireyleri ortaya çıkarmak için çalışmıştır (Akyüz, 2001).

Osmanlı Devleti dönemine gelindiğinde eğitim Sıbyan Mektepleri, Medreseler, Enderun Mektebi ve Acemioğlan Kışlaları tarafından sağlanmaktaydı (Yıldız, 2010). Her bir eğitim kurumu toplumun başka bir kesimini eğitmekte ve farklı bir ihtiyacı karşılamak için çalışmaktaydı. Sıbyan Mektepleri ilköğretim görevi üstlenirken Medreselerde ortaöğretim ve yüksek öğretim yapılmaktaydı. Genellikle öğretmen ihtiyacı medreseler tarafından karşılanmaktaydı (Gündüz, 2011). Enderun Mektebi'nin görevi ise saray ve hükümet işlerinde görev yapacak devlet görevlilerini yetiştirmekti. Acemioğlan Kışlalarında ise askeri eğitimin yanı sıra okuma yazma, beden eğitimi ve din eğitimi de verilmekteydi. 16 yy. ile Avrupa'daki yenilikçi düşünce akımları Osmanlı Devleti'ni de etkilemiş öncelikle askeri alanda yapılan yenilikler zamanla sivil alana da sirayet etmiş, farklı eğitim kurumlarının açılmasına imkan tanımıştır (Sözer, 2007). Mekteb-i Mülkiye gibi bürokratların yetişmesi için özel okullar açılmıştır. Ayrıca çıkarılan nizamnamelerle eğitim sistemi düzenlenmeye çalışılmıştır. 19 yüzyılın zorlu koşullarında oldukça yıpranan devlet, eğitim alanında istenilen düzeye gelememiştir (Öztürk, 2011).

Cumhuriyet dönemine gelindiğinde eğitim anlayışı kökten değişmiştir. 3 Mart 1924 tarihinde ilan edilen Tevhid-i Tedrisat yasası ile eğitimin laik temeller üzerine kurulması kararlaştırılmıştır (Arı, 2002). Yeni Türk harfleri kabul edilmiş ve halkın yeni alfabeyi öğrenmesi için çalışmalar başlatılmıştır. Millet Mektepleri ve Halkevleri açılmıştır. Yine 1939 yılında açılan Köy Enstitüleri nüfusun çoğunluğunun yaşadığı kırsal kesimdeki halkın eğitimini sağlamak amacıyla çalışmıştır (Ergün, 2008). İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra çoğulcu demokrasiye geçilmiş, bu yeni durum eğitim anlayışının değişmesini sağlamıştır (Varış vd., 1991). Eğitimin demokratik temellerinin yeniden gözden geçirilmesi gerektiği ve mesleki eğitimin önemi vurgulanmıştır. 1973 yılında çıkarılan 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Yasası eğitimin temel ilkelerini saptaması ve öğretmenliğin meslek olarak tanımının yapılmış olması açısından oldukça önemlidir. Cumhuriyetin kuruluşundan itibaren öğretmen yetiştirme görevi Milli Eğitim Bakanlığının üzerindedir. 1981 yılından itibaren öğretmen yetiştirme görevi üniversitelere verilmiş ve öğretmenlik mesleğini yerine getirecek

kişilerin lisans eğitimi almaları ve ayrıca mesleki eğitim almaları zorunlu hale getirilmiştir (Varış vd., 1991).

İki binli yıllara gelindiğinde reformların hızı artmıştır. 8 yıllık kesintisiz zorunlu eğitim ile eğitimin toplumda yayılması amaçlanmıştır. Üniversite sayıları arttırılarak yükseköğretim alanında önemli adımlar atılmıştır (Sallan Gül ve Gül, 2016). Özellikle OECD gibi derecelendirme kuruluşlarıyla yapılan iş birlikleri ile eğitimde kalitenin arttırılması için çalışmalar yapılmaktadır. FATİH Projesi gibi eğitimdeki eşitsizliklerin azaltılmasına yönelik çalışmalar yapılmaktadır (Ekici ve Yılmaz, 2013). 2024 yılından itibaren uygulanacak “ Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli” uygulamasıyla birlikte beceri temelli eğitim uygulamasına geçilmiş, müfredatlar bu doğrultuda yenilenmeye başlamıştır (MEB, 2024).

Sonuç olarak Cumhuriyetin kuruluşundan bugüne kadar Türkiye’de eğitim konusu her zaman göz önünde bulunan ve önem verilen bir konu olmuştur. Ancak günümüze gelindiğinde hala eğitimde istenilen yerde olduğunu söylemek mümkün görünmemektedir. Yeni gelişmeler takip edilmekte ve bu doğrultuda yeni çözüm yolları aranmaktadır. İçinde bulunduğumuz dönemde eğitimin en önemli sorunu mevcut çağa uyum sağlayacak öğrenciler yetiştirilmesidir. Bu doğrultuda çalışmalar ve düzenlemeler halen devam etmektedir.

2.2. Mesleki Açıdan Türkiye’de Öğretmenlik

Öğretmenlik mesleği 1924 yılında yürürlüğe konan Orta Tedrisat Muallimleri Kanununda “Talim ve terbiye vazifesini üzerine alan, müstakil sınıf ve derecelere ayrılan bir meslektir” ifadesiyle tarif edilmektedir. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda ise “Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği” olarak tarif edilir (Akyüz, 2001). Günümüzde öğretmenlik mesleğinin yeterlilikleri Milli eğitim Bakanlığı tarafından 2008 yılında öğretmenlerin sahip olması gereken özellikler başlığında; kişisel ve mesleki değerler, öğrenciyi tanıma, öğrenme ve öğretme süreci, öğrenmeyi ve gelişimi izleme ve değerlendirme, okul, aile ve toplum ilişkileri, program ve içerik bilgisi olarak belirlenmiştir (MEB, 2008). Daha sonra 2017 yılında yapılan değişiklikle, mesleki bilgi, mesleki beceri ve tutum ve değerler başlığı altında toplanan 11 yeterlik ve 65 göstergeden oluşan bir tablo yayınlanmıştır. İki düzenlemenin de ortak noktası eğitim

çalışanlarının, öğretmenlik mesleğini icra edecek kişilerde olması gereken alan bilgisi, mesleki beceriler ve öğrencilere aktarılması gereken milli ve manevi değerleri benimsenmiş olmasına dikkat çekmeleridir. (MEB, 2017)

Eğitimin en stratejik unsuru hiç kuşkusuz öğretmendir. Öğretmenlerin benimsemedikleri bir öğretim yönteminin başarıya ulaşması pek olası değildir. Bu nedenle hem öğretmenlerin yetişmesi hem de görev yaparken desteklenmesi oldukça önemlidir. Ülkemizde 1983 yılına kadar öğretmenlik mesleğine istihdam sağlamak için gereken nitelikler belirlenmediği için, eğitim kurumlarının ihtiyacı karşılayamamasından dolayı öğretmenlik atamaları herhangi bir sınav ya da pedagojik formasyon ön koşulu aranmadan yapılmıştır. 2002 yılı itibariyle ise artık öğretmen adayları sınavla seçilmeye başlanmıştır. Şu an uygulamadaki durumda ise öğretmen adayları için ilk olarak pedagojik formasyon eğitimi zorunlu tutulmaktadır. Sonrasında adaylar Kamu Personeli Seçme Sınavına girmekte, genel kültür, genel yetenek, eğitim bilimleri ve sonrasında uygulanan alan bilgisi konularında sınava tabi tutulmaktadır. Atanma sürecinden sonra ise bir yıllık aday öğretmenlik sürecine girmektedir (MEB, 2017)

Ülkemizde öğretmenlik mesleği toplumun alt ve orta seviyesi tarafından tercih edilmektedir. Bunun birincil nedeni eğitimin devlet eliyle yapılması nedeniyle öğretmenlerin memur olarak düşünülmesi ve ücretlerinin buna göre ayarlanmasıdır (Ok ve Önkol, 2007). Toplumsal statü bakımından öğretmenler devletin hizmetini yerine getiren diğer memur gruplarıyla bir tutulduğu için, mesleğin kendi içinden gelen özellikleri göz ardı edilmekte ve toplumda gerekli ehemmiyet gösterilmemektedir. Oysa öğretmenler atanma pozisyonu olarak memur olsalar da iş yaptıkları ve hizmet verdikleri alan diğer memuriyet alanlarından çok farklıdır. Toplumu inşa edecek bireyleri yetiştirme görevini üstlenen öğretmenler toplumsal hayatta hak ettikleri karşılığı alamamaktadır.

Bu durum özellikle son yıllarda öğretmenleri temsil eden sendikalar tarafından dile getirilmiş ve öğretmenlere ait bir meslek kanunun çıkarılması için çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu çalışmaların sonucu olarak 14 Şubat 2022 tarihinde Öğretmenlik Meslek Kanunu çıkarılmıştır (ÖMK, 2022). Bu kanunda öğretmenlik mesleği tanımı yapılmış, atama koşulları adaylık süreci ve öğretmenlik kariyer basamakları gibi konulara yer verilmiştir (ÖMK, 2022). Öğretmenlik mesleği açısından olumlu bir gelişme olarak görülse de bu kanun hali hazırladığı birçok sorun

için çözüm olamamaktadır. 2024 yılından itibaren uygulamaya alınan ‘‘Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli’’ ile birlikte beceri temelli eğitime geçilmiştir ve öğretmenlerin bu yeni müfredat uygulaması için gerekli eğitimleri almaları gerekmektedir. Eğitim müfredatı beceri temelli anlayışla yeniden yapılandırılmıştır. Ölçme değerlendirme süreç odaklı yaklaşım benimsenmiş, öğretmenlerin bu doğrultuda eğitim süreçlerini sürdürmeleri beklenmektedir. Öğretmenlere yönelik geniş çaplı eğitim çalışmaları başlatılmıştır (MEB, 2024). O nedenle Milli eğitim Bakanlığı kanuna eklemeler yapmak ve mevcut durumda değişiklik yapmak amacıyla çalışmalarına halen devam etmektedir.



3. DEĞİŞKENLERİN TANIMLANMASI

3.1. Kıskançlık Kavramı

Kıskançlık, insan yaşamında sürekli karşılaşılan bilinçaltında kalıcı izler bırakabilen çözümlenmesi zor bir duygudur. Etkileri bakımından hem bireysel hem de sosyal alanda izleri görülen kıskançlığın altında çeşitli faktörler bulunmaktadır (Günalan, 2019). Kıskançlık kavramı sosyal bilimlerin farklı alanları tarafından incelenen kişilerin sosyal alandaki davranışlarını açıklamaya yönelik çalışmalarda her zaman göz önünde tutulan bir duygu olmuştur. Literatürde ise yıllar içinde birçok araştırma tarafından konu edinilmiştir. Özellikle 80’li yıllardan sonra psikoloji ve sosyoloji alanında konu edinilmiş ve çeşitli çalışmalar yapılmıştır (Akyüz ve Mutlu, 2022; Andiappan ve Dufour, 2020; Üçok, 2019; Yanık, 2023; Özdemir, 2021). Kıskançlık Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre; “Bir kişi üstün bir meziyet gösterdiğinde veya değer verilen birisinin başka birisine ilgi gösterdiği kanısına varınca ortaya çıkan olumsuz tutum” (TDK, 2018) olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca kıskançlık, kişilerin önemsedikleri bir ilişkinin tehlikeye girmesi durumunda kişilerde ortaya çıkan öfke, huzursuzluk, kaybetme korkusu duygularıyla görünen durum olarak tarif edilmektedir (DeSteno ve Salovey, 1996). Kıskançlık duygusunun temelinde sahiplenme veya sahip olduğu düşünülen şeyleri kaybetme korkusunun olduğu düşünülmektedir. Bu duygu insanın sosyal ilişkilerinde, iş ortamlarında, aile içi ilişkilerinde ortaya çıkmaktadır (Günalan, 2016).

Kıskançlık davranışı insanlık tarihi boyunca gözlemlenmiş bir olgudur. Antik Yunan Medeniyetinde felsefi anlatımların yanı sıra mitolojik anlatımlarda da kıskançlık teması görülmektedir. Özellikle Tanrılar arasında oldukça yaygın bir anlatım vardır. Zeus ve Hera’nın tamamen kıskançlık temalı maceraları bu kadim duygudan Tanrıların bile kaçınmadığını göstermektedir (Güçlü, 2024). Filozoflar ise kıskançlık duygusunu kıyaslama ve sahip olunamayacak şeylere özlem olarak açıklamış ve bu duygudan toplum içerisinde çatışmalara neden olacağı için kaçınılması gerektiği vurgulanmıştır. Antik Roma’da bu duygu tutku ve yönetsel çatışmalar bağlamında ele alınmıştır. Bu dönemde kıskançlık kişilerde var olan içsel bir zaaf olarak

görülmekte filozoflar bu zaaftan kurtulmanın yollarıyla ilgili telkinler yapmaktaydı. (Özdemir, 2021)

Kadim dinlerde kıskançlık insanlara yakışmayan, insanın sonsuz düşmanı olan Şeytan ile cisimlenmiş bir duygudur. Kıskançlık karanlık tarafa ait bir olgu olarak insanların mutlaka arınması gereken bir duygudur. Ahlaki olarak zaaf olarak görülmüş ve bu konuda insanları desteklemek için ritüeller önerilmiştir. Şiir ve edebiyatta ise edebi eserlerde bir çatışma unsurudur, özellikle romantik ilişkilerde aşılması gereken engellerin başında gelmektedir. Toplumsal yapıtlarda ise içsel çatışmalar ve toplumsal sorunların anlatımı için kullanılmaktadır (DİA, 2002).

Modern dönemde ise akademik olarak farklı ekoller tarafından ele alınmıştır. Hem bireysel hem de toplumsal açıdan ele alınan kıskançlık çok farklı boyutlarıyla araştırmalara konu olmuştur. Birden fazla faktörle alakalı olduğu için tek bir tanımla açıklanması mümkün olmayan bu olgu kimi zaman bireylerin özsaygıları ile kimi zaman ise güven sorunları ve toplumsal normlar ile ilişkilendirilmiştir. Liretatürde, kişilerin olaylar karşısında gösterdikleri duygusal tepkiler, sahip olma ve kaybetme duygularıyla yapılan hareketler, insanların gösterdikleri karmaşık duygusal tepkiler şeklinde tarif edilmiştir (Elçi vd., 2021). Kıskançlık kavramını açıklarken kavramla genellikle aynı anlamda kullanılan haset kavramına da değinmek gerekir. Bu iki kelime genellikle aynı anlamda algılanmalarına rağmen aralarında önemli farklar bulunmaktadır. Haset, çeşitli kaynaklarda, başkasının sahip olduklarına göz koyma, diğerleri olarak tanımlanan kişilerin sahip oldukları karşısında hissedilen hırs, başkalarının sahip oldukları şansların kendisinden alındığı hissi ile oluşan özlem ve küskünlük olarak tarif edilmektedir (Yazçıçek, 2014, Sanders, 2014, Klein, 2011). Literatür incelendiğinde kıskançlık ve haset arasındaki en önemli ayrımın, kıskançlıkta kişinin kendisine ait olan bir varlığı koruması hissi varken, hasette ise karşısındaki kişilerin ellerinde bulundurdukları değerlerin yok olmasını isteme hissi bulunmasıdır (Özdemir, 2021).

Kıskançlığın psikolojik boyutlarını açıklamak oldukça zordur. Çünkü bu duygu birbirini tetikleyen farklı duygular sonucunda ortaya çıkan, farklı bilişsel faktörler tarafından yönlendirilen bir duygudur. Bilişsel açıdan bakıldığında kişiler kıskançlık hissi duyduklarında aslında kendilerini tehdit altında hissetmektedir. Bu his kişinin kendine karşı güvensizliğini ve gelecek hakkında endişe duygularını açığa çıkarmaktadır. Kişi kendisini etrafındaki kalabalıktan özellikle dikkat kesildiği bir kişi

ile kıyaslamaya ve onun yaptığı davranışlara farklı anlamlar yüklemeye başlamaktadır. Bu durumda aslında kişinin kafasında gerçek olmayan bazı standartlar oluşmakta ve bu standartlardan ne kadar uzak olduğu düşüncesi umutsuzluğa neden olmaktadır. Duygusal anlamda ise daha karmaşık bir süreç yaşanmaktadır. Kişiler öfke, üzüntü, kaygı, endişe, güvensizlik, yalnızlık, terk edilmişlik vb. birçok duyguyu aynı anda hissetmekte ve bunun sonucunda herkeste farklı çıktılar oluşmaktadır (Demirtaş ve Dönmez, 2006).

Literatürde kıskançlık farklı teorilerle tanımlanmaya ve sebepleri anlaşılmasına çalışılmıştır. Evrimsel teoriye göre kıskançlık insanların evrimsel süreçlerinde genetik kodlarla aldıkları bir tepkidir. Sebebi ise insanın evrimsel bir korunma içgüdüğü ile kendi varlığını korumak için aldığı bir dizi önlemdir. Aslında soylarını devam ettirmek için seçtikleri eşlerinin kendilerine olan bağlılıklarını teminat altına almak ve oluşabilecek rakipleri elimine etmek amacıyla kullanılan davranışlardır. Bu durum kişilerin ilişkilerini korumak amacıyla ortaya koydukları taktiksel bir stratejidir. Gösterilen bu davranış paternleri eğer aşırıya kaçarsa kişilerin sosyal ilişkilerine zarar verebilmektedir (Buss ve Haselton, 2005). Evrimsel teoride insanların yaşadıkları olaylara karşı gösterdikleri duygusal tepkilerde cinsiyetinde belirleyici rol oynadığı ileri sürülmektedir. Teoriye göre erkekler kıskançlık davranışını genellikle cinsel yönde gösterirken kadınlar daha çok duygusal şekilde bu duyguyu yaşamaktadır.

Sosyal öğrenme teorisi ise, kıskançlığın genetikten gelen bir davranış olmadığını ileri sürer. Teoriye göre kıskançlık kişilerin çevrelerinden öğrendikleri bir davranıştır. Kişi içinde yaşadığı toplumda gösterilen kıskançlık çıktılarını gözlemleyerek bu duyguyu öğrenmekte ve kendisine has bir sonuç ortaya koymaktadır. O nedenle kıskançlık çıktıları kişilere göre farklılık göstermektedir. Temelde kişide ortaya çıkacak olan kıskançlık onun öğrenme sürecine, bu öğrenme sürecine katılan kişilere ve kendisinin gözlemlerine göre belirlenecektir (Şerbetçioğlu, 2019). Bu kuramda anahtar kelime gözlemdir. Bireyler tüm duygularda olduğu gibi kıskançlık duygusunu da çevrelerini gözlemleyerek öğrenir ve bu öğrenmeye göre dışa vururlar. Ailesinde sürekli kıskanç tepkilere maruz kalan bir çocuğun kendisinin de kıskanç bir yapıya sahip olması kaçınılmazdır. Burada modelin rolünü de dikkate almak gerekir. Bireylerin duyguları için model olarak kabul ettikleri kişilerin davranışları önemlidir. Bu her zaman aile olmak zorunda değildir. Arkadaşlar, öğretmenler, sanatçılar hatta sosyal medya fenomenleri bile kişiler tarafından model olarak seçilebilir ve görülen davranışlar taklit

edilebilir (Mullen, 1990). Kuramda kıskançlık davranışının şekillenmesi ile ilgili pekiştirme ve ceza kavramları kullanılır. Kişiler kıskançlık davranışını ilk gösterdiğinde karşısındakilerden aldıkları geri bildirim olumlu ise davranışı pekişmekte, olumsuz tepki alırsa ise bu ceza sebebiyle çekinmektedir (Şerbetçioğlu, 2019).

Psikoanalitik kuram ise kıskançlığın kişilerin bilinçaltındaki kayıtlardan meydana gelen çatışmaların ve duygusal ihtiyaçlarının bir sonucu olarak ortaya çıktığını savunur. Aslında konu dışarıdaki nesne değil, kişinin bilinçaltında yaşanan gerilimlerdir. Kişiler bu gerilimi dışarıdaki bir nesne veya kişiye yönelterek ortaya koyarlar. Buradaki temel konu kişilerin kendi içlerindeki yaşadıkları güvensizlik ve elde etme arzularıdır. Freud'a göre kıskançlık insanların cinsel dürtülerinin bir sonucu olarak ortaya çıkar ve temeli çocukluk dönemindeki cinsel kimliklenme sürecidir (Freud,1923). Kıskançlığı üç temel düzlemde açıklayan kuram, tüm insanların hayatlarında yaşadıkları basit ve zararsız kıskançlığı normal kıskançlık olarak adlandırmaktadır. Bu kıskançlık sağlıklı bir tepkidir ve herkes tarafından gösterilebilir. Kişilerin bilinçaltlarından gelen arzu ve isteklerini etraflarındaki kişilere yansıtmasıyla ortaya çıkan kıskançlık türü olan projeksiyon kıskançlığı ise, kişilerin bilinçaltında bastırdıkları duyguları insanlara yükleyerek suçluluk duygusundan kurtulma çabasıdır (Klein, 2011). Kıskançlık türleri arasında en karmaşık olanı ve tanımlanması en zor olanı ise paranoid/ patolojik kıskançlıktır. Bu kıskançlık türü tamamen psikopatolojik bir durumdur ve uzman müdahalesine ihtiyaç duyulmaktadır. Birey tamamen gerçeklikten kopmuştur kişilerin karşısındakileri hiçbir delil olmaksızın suçlamasıyla görünür hale gelir (Seeman, 2016). Yine bu kuramda da kıskançlığın erkek ve kadınlarda farklı tezahür ettiği kabul edilmektedir. Erkekler cinsel dürtülerini bastırmak amacıyla bu davranışa başvururken kadınlar daha çok duygusal olaylar karşısında kıskançlık tepkisi vermektedir (Demirtaş ve Dönmez, 2006).

Bağlanma Teorisi kişilerin çocukluk dönemlerinde kurdukları ilişkilerinin yetişkinlik dönemlerinde kurdukları ilişkilerin temeli olduğunu öne süren bir teoridir. Kişilerin bağlanma türleri üzerinde yapılan araştırmaların sonucu olarak, çocukluk döneminde oluşturulan bağlanma türlerinin ilerleyen zamanda duygusal tepkiler üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Eğer kişiler güvenli bağlanma ile ilişkilerini kurduklarsa, kıskançlık vb. olumsuz duygulara daha az meyilli olmaktadır. Güvensiz bağlanma ile ilişkilerini temellendiren bireylerin ise yetişkinliklerinde güven ihtiyaçlarını

karşlamak için bu duyguları gösterdikleri gözlemlenmiştir (Mikulincer ve Shaver, 2007). Bağlanma şekilleri aynı zamanda kişilerin romantik ilişkilerini de etkilemektedir. Güvenli bağlanma ile ilişki kuran bir birey kıskançlık hissettiğinde güvenle bu duygusunu partneriyle paylaşıp sorunu çözebilmektedir. Kaygılı bağlanma stilinde bireyler ise kıskançlıkla ilgili duygularını idare etmekte zorlanarak ilişkilerinde sorunlar yaşayabilmektedir (Mikulincer ve Shaver, 2007).

Sosyo-kültürel bağlamda kıskançlık olgusu incelenecek olursa insanların arasındaki kültürel farklılıklara göre gösterilen davranış örüntülerinin değiştiği söylenebilir. Kişilerin içinde buldukları toplumsal normlar gösterilen tepkileri yönlendirmektedir. Toplumdaki aile dinamikleri de başka bir boyut olarak karşımıza çıkmaktadır. Büyük ve kalabalık aile yapıları kıskançlık davranışının ortaya çıkmasını arttırırken, çekirdek ailelerde bu durum tersi olarak gözlemlenebilmektedir. Medyanın çizdiği kıskançlık temsilleri de göz önünde bulundurulmalıdır. Medyada kıskançlık davranışının romantize edilmesi ve özendirilmesi toplumda bu davranışların daha sık görünmesini desteklemektedir (Abbasi, 2018).

Kıskançlık davranışı genellikle romantik ilişkilerde gözlemlense de aslında iş hayatında, aile ilişkilerinde, arkadaşlıklarda, akademik hayatta da görülen bir tepkidir. Kıskançlığının nedenleri arasında çok farklı faktörler bulunmaktadır (Solovey ve Rodin, 1991). Psikolojik nedenler kişinin benlik algısıyla ilişkilidir. Kişinin kendisiyle ilgili algısı davranışlarına yön vermektedir. Kişi düşük bir özgüvene sahipse kıskançlık davranışını gösterme ihtimali daha yüksektir (Buunk,1997). Kişilerdeki düşük özgüven psikolojik olarak tehdit altında hissetme oranını yükseltmekte ve bu durum kıskançlık için tetikleyici olmaktadır. Sosyolojik açıdan bakıldığında kıskançlığın ortaya çıkması toplumsal normlara kültürel beklentilere bağlıdır. Eğer kültürel olarak sadakat ilişkilerde temel unsur olarak görülüyorsa kişilerin gösterdikleri davranışlar başka olmakta tam tersi olarak bireysel özgürlük vurgulanıyorsa farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Mullen, 1990).

Kişilerin bireysel ilişki dinamikleri de kıskançlığın nedenleri arasındadır. Partnerlerine olan güvensizlikleri, ilişkilerinde yaşadıkları olumsuz yaşantılar bu duyguya sebep olmaktadır. Kıskançlık davranışı kişilerin ilişkilerindeki güven eksikliğinin bir sonucu olarak değerlendirilmektedir (Seeman, 2016). Önceki deneyimlerde kıskançlık duygusunu tetiklemektedir. Daha önceki ilişkilerinde travmatik olaylar yaşayan kişiler, sonraki ilişkilerinde daha histerik davranabilmektedir (Kaynak, 2020).

Kişilerin bireysel psikolojik durumları sonucunda kıskançlık duygusu yaşanmaktadır. Psikolojik açıdan kırılğan kişilerin kendilerini daha çabuk tehdit altında hissetmeleri ve bu nedenle kıskançlık davranışına daha fazla meyilli olmaları muhtemeldir (Moris ve Keltner, 2000). Kişilerin toplumsal cinsiyet kimlikleri sonucunda ortaya çıkan davranışsal örüntülerde kıskançlık duygusunun nedenleri arasındadır. Türkiye gibi ataerkil toplumlarda erkekler daha fazla kıskançlık göstermektedir (Kaynak, 2020).

Son yıllarda artan sosyal medya kullanımının da kıskançlık duygusunun nedenleri arasında sayılması gerekmektedir. Bireylerin ilişkide oldukları kişileri sosyal mecralarda takip ederek gözlemlemesi kıskançlık duygusunun ortaya çıkmasını arttırmaktadır. Ayrıca diğer insanların sahip oldukları yaşamı her an görebilmek de bu duyguyu arttırmaktadır. Elphinston ve Noller'ın 2011 yılında yaptığı araştırmasında partnerlerinin sosyal medyadan başka kişilerle etkileşimde olmasının bireylerde kıskançlık duygusunu arttırdığını göstermiştir (Elphinston ve Noller, 2011). Kıskançlık davranışının türleri literatürde farklı sıralamalarla açıklanmıştır ve farklı alt başlıklar halinde incelenmiştir. Disiplinler arasındaki sınıflandırmalar değişmekle birlikte temel başlıklarda ortaklık bulunmaktadır. Aşağıda tablolar halinde bazı sınıflandırmalara yer verilecektir.

Tablo 3.1: Kıskançlık Türleri (Buss ve Haselton, 2005).

| Romantik Kıskançlık | Arkadaşlık Kıskançlığı | Aile İçi Kıskançlık | İş Hayatında Kıskançlık | Patolojik Kıskançlık |
|--|---|---|---|---|
| Kişilerin partnerlerine karşı gösterdikleri cinsel tabanlı kıskançlık. | Bireylerin grup içerisindeki yerini tehdit ettiğini düşündükleri kişilere karşı gösterdikleri kıskançlık. | Aile arasında görülen sıklıkla kardeşler arasında yaşanan kıskançlık. | İş ortamındaki rekabetten kaynaklanan kıskançlık. | Kişilerin kendi sanrılarıyla büyüttükleri genellikle gerçek tehditlerden kaynaklanmayan kıskançlık. |

Tablo 3.2: Kıskançlık Türleri. (Salovey ve Rodin, 1988; Pfeiffer ve Wong, 1989)

| Bilişsel Kıskançlık | Davranışsal Kıskançlık | Psikolojik Kıskançlık |
|---|---|--|
| Kişilerin zihninin sadakatsizlik ihtimaliyle sürekli meşgul olması. | Kişilerin baskıcı ve engelleyici davranışlar sergileyerek gösterdikleri kıskançlık. | Bireylerinin psikolojik sebepler nedeniyle ortaya koydukları kıskançlık. |

Tablo 3.3: Kıskançlık Türleri. (Mullen, 1990)

| Rekabetçi Kıskançlık | Karşılaştırmalı Kıskançlık | Dışlanma Kıskançlığı |
|--|---|---|
| Başkalarının sahip oldukları karşısında gösterilen kıskançlık. | Kıyaslama davranışı sonucunda ortaya çıkan kıskançlık | Grup içerisindeki yaşantılarla ortaya çıkan kıskançlık. |

Bu çalışmada kıskançlık türlerinden psikolojik ve örgütsel kıskançlık ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

3.1.1. Psikolojik Kıskançlık

Psikoloji bireylerin düşüncelerini ve davranışlarını açıklamakla ilgilenir. Kıskançlık kavramı psikolojinin ilgi alanına erken dönemlerden itibaren girmiştir. Psikolojinin kurucusu kabul edilen Freud'a göre kıskançlık insan ırkının kaçınmasının mümkün olmadığı bir duygudur (Freud, 1989). Genellikle insanların bilinçaltına dayanmaktadır ve kaynağı çocukluk yaşamızda yaşadığımız kötü anıların bizde bıraktığı izlerdir. Yine Freud'a göre kıskançlık duygusunun ortaya çıkışını tetikleyen kişilerin kaybetme duygularıdır. Güncel hayatımızda karşımıza çıkan güçlü bir rakip çocukluk travmalarımızı tetikleyerek mantıksal olmayan tepkiler vermemize neden olmaktadır (Pines, 2003). Adler'e göre kıskançlık çok farklı şekillerde tezahür eden genellikle güvensizlik ile bağlantılı temelinde güçlü olma isteği olan karşı koyulamaz bir duygudur (Adler, 1979). Spinoza'ya göre kıskançlık kişilerin sevdiklerini kaybedeceklerini düşündükleri anda gösterdikleri sahiplenme, haset ve kinden beslenen yıkıcı bir duygudur (Spinoza, 2011).

3.1.2. İş Yeri Kıskançlığı

Akademik alan yazında yapılan birçok araştırmada insanlara ait duyguların iş yeri içindeki tezahürleri tartışılmıştır. Kişilere ait öfkeler, hissedilen endişeler, statülerini kaybetme korkusu, utanma ve kıskançlık gibi duygular iş yerini doğrudan etkilemektedir (Lazarus ve Cohen-Charas, 2001). Çalışanların kurum içinde birbirlerini potansiyel tehdit olarak görmeleriyle sonuçlanan bu durum işyeri için çok büyük bir probleme dönüşebilmektedir. İş yeri kıskançlığı alan yazında çalışanların diğer arkadaşlarının sahip oldukları başarıları, ödül ve terfileri, kurum içerisindeki popülerlikleri karşısında hissettikleri hoşnutsuzluk olarak tanımlanmaktadır (Lazarus ve Folkman, 1984). Vecchio tarafından kıskançlık çalışanların örgüt ortamında diğerlerinin sahip olduklarını düşündükleri değerleri ve elde ettikleri sonuçları arzumalası sonucunda ortaya çıkan duygular olarak tanımlanmaktadır (Vecchio, 2000). Örgüt elemanlarının kendilerini tehdit altında hissetmelerine sebep olacak olaylar karşısında gösterdikleri davranışlar olarak tanımlanan işyeri kıskançlığı örgüt içerisindeki kurumsal yapıyla doğrudan ilişkili bulunmuştur (Breevaart ve Bakker, 2017).

İş yeri kıskançlığının ortaya çıkması konusunda birden fazla faktör sayılabilir. Kişisel, örgütsel ve sosyal faktörler olarak başlıklar altında toplanabilecek bu faktörler kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Kişilerin sahip oldukları eksik özsaygı, rakiplerine karşı sergiledikleri ekstra rekabet hissi, iş yerinde gösterilen kişisel sorunlar ve başarısızlıklar iş yeri kıskançlığına neden olabilmektedir (Lazarus ve Folkman, 1984). İş yerindeki rekabet duygusu kıskançlığın en önemli nedenleri arasında sayılmaktadır. Rekabet iş yeri arkadaşlarını birer tehdide çevirmekte kişisel kıyaslamayı arttırdığı için kurum kültürünü olumsuz etkilemektedir (Lee vd., 2023). Özellikle çalışma arkadaşlarının başarıları ile kendi geçmiş başarılarının kıyaslanması bu duyguyu tetiklemektedir (Vandewalle vd., 1995).

Kurum içerisindeki örgütsel faktörlerde iş yerindeki kıskançlık davranışını ortaya çıkarabilmektedir. Kurumsal kültürde kullanılan ödül ve terfi sistemleri bu konuda önemlidir. Özellikle kişiler ödüllendirme kriterlerindeki adaletsizlik endişeleri ve ödüllerin belli bir grup veya zümreye dağıtıldığı konusunda endişelenirse kıskançlık davranışı tetiklenmektedir (Greenberg, 1987). Terfi işlemlerinin kurum içerisinde adaletsiz dağılımı terfi alamayan kişilerin alanlara karşı kıskançlık göstermelerine ve

kurum içerisinde çatışmalara neden olmaktadır. Kurum kültürü bu durumlardan olumsuz etkilenmekte ve sorunlar ortaya çıkmaktadır (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Toplumsal faktörlerde iş yerindeki kıskançlık için önemlidir. Eğer toplumda normlar rekabeti ve kıyaslamayı önceliyorsa bu durum örgüt içerisine kıskançlık olarak yansiyacaktır. Örgüt içerisindeki iklim toplumsal yönlendirmelerden etkilenmektedir (Festinger, 1954).

İş yerindeki kıskançlık olgusu alan yazında iki alt bileşende incelenmektedir bunlar; olumlu kıskançlık ve olumsuz kıskançlıktır (Bedeian, 1995). Olumlu kıskançlık alan yazında kişileri imrendikleri kişilerin sahip oldukları niteliklere sahip olmak için çalışmaya iten bir duygu olarak tanımlanmaktadır (Kayrak, 2023). Bu kıskançlık karşıdaki kişiye hayranlıkla birlikte var olduğu için kişileri kıskançlık duydukları meziyetlere ulaşmak için aksiyon almaya yönlendirmektedir. Bu durum işyeri açısından olumlu bir örgüt ortamı oluşturması açısından önemli bir durumdur. Bu kıskançlık türü yöneticiler tarafından iyi yönlendirilebilirse örgütteki verimlilik için kullanılabilir ve performansı artırıcı bir durum olarak görülebilir (Ghadi, 2018).

Olumsuz kıskançlık ise, iş yeri için yıkıcı olayları beraberinde getiren duygular olarak tanımlanmaktadır. Olumsuz kıskançlıkta kişi kendisinden üstün konumda gördüğü kişilerin sahip olduklarını kaybetmeleri için çalışmaktadır (Ghadi, 2018). Birey, kendisinden üstün gördüğü kişinin sahip olduğu değerlerle kendi değerlerini kıyasladığında ortaya çıkan aşağıda olma hissi sonucunda, kıskandığı kişinin sahip olduklarını kaybetmesi için ona zarar vermeye çalışma, küçük düşürücü davranışlarda bulunma vb. davranışlar göstermektedir (Verschuren, 2023). İş yeri kıskançlığı çalışanların örgüte ait kaynakların adaletsiz dağıtıldığı endişesi ile ortaya çıktığı değerlendirilmektedir (Tai vd., 2012). Kişilerin hangi durumlarda iş yerinde kıskançlık hissettiklerine dair görüşler aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 3.4: İş Yeri Kıskançlığı Türleri (Doğan ve Vecchio, 2001)

| Kaynaklar İçin Ortaya Çıkan Kıskançlık | Kıyaslama Sonucu Oluşan Kıskançlık | Haset Sonucu Ortaya Çıkan Kıskançlık |
|---|---|--|
| Kişilerin maddi ve manevi olarak sahip oldukları değerlere karşı hissedilen kıskançlık. | Örgüt içinde yapılan kıyaslama sonucunda ortaya çıkan kıskançlık. | Başkalarının sahip olduğu değerleri kaybetmeleri istendiğinde ortaya çıkan kıskançlık. |

Kuramsal açıdan bakıldığında iş yeri kıskançlığı bilişsel değerlendirme kuramında kişilerin yaptıkları bilişsel değerlendirmeler sonucunda ortaya çıkan duygulardan biri olarak kabul edilmektedir (Folkman ve Moskowitz, 2004). Kişiler özellikle kıskançlıklarının tezahürlerinin olumlu veya olumsuz olacağı konusunda, yaptıkları bilişsel değerlendirme sonuçları tarafından yönlendirilmektedirler. Yine kurama göre kişilerin algılanan kontrolleri ve hak etme konusundaki algıları kıskançlığın hangi tür olarak ortaya çıkacağını belirlemektedir (Aydın, 2023).

İş yeri kıskançlığı ile ilgili diğer bir kuram olan sosyal karşılaştırma kuramında ise, insanların kendilerine ait özellikleri ve değerleri sürekli olarak karşılaştırma eğilimi olduğuna dikkat çekilmektedir (Weng vd., 2020). Karşılaştırma dikey ya da düşey düzlemde olabilmektedir. Kişi düşey düzlemde birisiyle kendisini karşılatırıldığında genellikle algısal olarak kendisinden daha aşağıda olan bir rakip seçmektedir. Dikey düzlemde ise tam tersine kendisinden daha yüksek özelliklere sahip bir rakip seçmektedir. Dikey karşılaştırma kişilerde kıskançlık ve öfke duygularını daha fazla ortaya çıkarabilmektedir (Wills, 1981; Wheeler, 1996).

İş yerindeki kıskançlık davranışı hem bireysel hem de örgütsel düzlemde etkiler ortaya çıkarmaktadır. Bu etkiler sonucunda kurum kültürü, performans, kişilerin işlerinden aldıkları tatmin ve kişisel ilişkiler üzerinde görülebilir. Bireysel açıdan bakıldığında kıskançlık iş yeri içerisindeki performansın ve motivasyonun düşmesinin en önemli etkenlerinden birisidir. Kişiler kıskançlık duygularını yenmeye odaklanmak yerine iç çatışmalarına odaklanabilmektedir (Nicolescu ve Verboncu, 2008). İş stresi de kıskançlık davranışından direkt etkilenmektedir. Kıskançlık kurumlardaki stres seviyelerinde yükselmeye sebep vermektedir. Stres ise kişilerde performans azalmasına ve tükenmişlik hissine neden olmaktadır (Lazarus ve Folkman, 1984).

İş tatmini kıskançlıktan etkilenen başka bir faktördür. İş yerindeki memnuniyeti azaltan kıskançlık duygusu kişilerin iş memnuniyetlerini azaltmaktadır. Kişiler tatmin duygusundan uzaklaşmakta motivasyon düşüklüğü yaşamaktadır. Bu durum kişilerde iş yeri bağlılığını olumsuz etkilemektedir (Vroom, 1964). Takım içindeki ilişkiler ise kıskançlık davranışının ortaya çıkardığı olumsuz durumdan etkilenmektedir. Güvensizlik, çatışma, iş birliğinin azalması, kaynakların saklanması gibi olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Bu olumsuz örgüt ortamı ise iş verimliliğinin düşmesine neden olmaktadır (Jehn ve Mannix, 2001).

Eğitim sektöründe ortaya çıkan kıskançlık davranışı ise genellikle öğretmenlerin algı sistemleriyle orantılı olarak ortaya çıkmaktadır. Eğitim sektörü öğretmenler ve yöneticilerin hem profesyonel hem de kişisel ilişkiler kurdukları bir ortamdır. Eğitim ortamlarında çalışanlar yüksek bir işbirliği ile çalışmakta bununla birlikte aynı yüksek düzeyde rekabet duygusu da yaşanmaktadır. Bu nedenlerle öğretmenler arasındaki kıskançlık duygusu fazla öğrenci başarısı, yöneticiler ve arkadaşları tarafından daha fazla övgü alınması gibi sebeplerle tetiklenebilir (Biron ve Karanika- Murray, 2022). Özdeğer düşüklüğü öğretmenler arasındaki kıskançlığı tetikleyen diğer bir faktördür. Öğretmenler diğer öğretmenlerin sahip oldukları başarıları kendilerinin yetersizlikleri olarak algılayabilmekte ve bunun sonucu olarak kıskançlık davranışı gösterebilmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Yaşça büyük olan bir öğretmenin kendisinden daha genç bir öğretmen arkadaşının aldığı terfi karşısında kıskançlık davranışı göstermesi de sosyal kuramlar açısından muhtemel görünmektedir (Allen ve Shore, 2003).

Toplumsal cinsiyet normları da eğitim sektöründeki kıskançlığı etkileyen yönlerden sayılmaktadır. Yapılan araştırmalar kadın ve erkek öğretmenlerin kıskançlıkla ilgili motivasyonlarında değişik temeller olabildiğini öne sürmektedir. Mesela erkek öğretmenler daha çok maddi ölçütler, statü gibi nedenlerle kıskançlık duygusu yaşarken, kadın öğretmenlerde bu durum duygusal ilişkilere ve iş ortamlarındaki kaliteye odaklanma olarak ortaya çıkabilmektedir (Qian vd., 2022). Elbette toplumsal değerler ve kurum içerisindeki kurum kültürü de eğitim ortamındaki kıskançlığı etkilemektedir. Rekabetçi bir kurum kültüründe öğretmenler arasındaki kıskançlık davranışının ortaya çıkması kaçınılmaz bir sonuç olacaktır (Brion ve Karanika-Murray, 2022).

Yukarıda bahsedilen olumsuz durumlara neden olan iş yeri kıskançlığının önüne geçebilmek için literatürde birçok strateji oluşturulmuştur. Kişisel alanda önerilen stratejiler arasında bireylerin özsaygılarını geliştirmek için çalışmalar yapması, kendisinin güçlü yönlerine ve kişisel başarılarına odaklanması, kıskançlık duygularına neden olan durumları çözmek için muhataplarla konuşması gibi davranışlar vardır (Kramer ve Shaffer, 2015). Bireysel anlamda kıskançlık ile başa çıkmanın ilk önceliği kişinin duygusunu tanıması ve kabullenmesidir. Bu duygunun bastırılması ve görmezden gelinmesi çözümü imkânsız hale getirebilir. Duygusal farkındalık kişilerin duygularını kabullenmesini ve kıskançlık davranışının olumlu yönde yönlendirilmesini sağlayacaktır. Kişilerin etraflarından alacakları duygusal desteklerde kıskançlıkla başa çıkmayı kolaylaştıracaktır. Örgütsel anlamda ise kurumlarda adil ödüllendirmeler yapılması terfilerle ilgili değerlendirmelerin şeffaf olarak yapılması, üyelerin birbirleri ile ilişkilerini güçlendirerek çalışmalar yapılması ve işbirliğini arttıracak programlar yapılması önerilmektedir (Greenberg, 1987).

Konuyla ilgili alanyazındaki çalışmalardan bazı örnekler aşağıda yer verilecektir.

Günalan'ın 2016 yılında yapmış olduğu çalışmada kıskançlık kavramı açıklanmış ve özellikle iş yeri kıskançlığının örgütsel algı üzerindeki etkileri araştırılmıştır (Günalan, 2016).

Parrott tarafından 1993 yılında yayınlanan çalışmada kıskançlık duygusu incelenmiş, kıskançlığın tanımı yapılarak bileşenleri hakkında bilgi verilmiştir (Parrott, 1993).

Buss'un 2005 tarihli çalışmasında kıskançlığın evrimsel kökenlerine odaklanılmış, tanım ve işlevlerine dair bilgiler verilmiştir (Buss, 2005).

Salovey ve Rothman, kıskançlık kavramını psikolojik açıdan ele almıştır. Çalışma ayrıca kıskançlık duygusunun toplumsal nedenleri ve etkileri üzerinde durmaktadır (Salovey ve Rothman, 1991).

Özdemir tarafından 2021 yılında yapılan çalışmada örgütsel kıskançlık konusu ele alınmış, işletme yönetimi bağlamında tartışma yapılmıştır (Özdemir, 2021).

Burada zikredilen çalışmalar alanyazının ufak bir bölümünü temsil etmektedir. Kıskançlık kavramı farklı alanlar tarafından araştırılmıştır.

3.2. Çalışanların Geri Çekilme Davranışı

Geri çekilme davranışı literatürde üretkenlik karşıtı davranışlar çerçevesinde değerlendirilmektedir. İşyerinin çalışma koşullarına zarar vermeye yönelik davranışlar olarak açıklanabilecek olan bu davranışlar, kişisel menfaatler doğrultusunda yapılan davranışlar olarak da açıklanmaktadır (Le Roy vd., 2012). Üretkenlik karşıtı davranışlar literatürde “Kaynakların Korunması Kuramı” çerçevesinde sistematize edilmiştir. Hobfoll’ a ait kuramda kişilerin elde ettikleri ve sahip oldukları kaynakları kaybetme korkularının stresin temel nedeni olduğu savunulur (Hobfoll, 2001). Kişilerin kaynak olarak tanımladıkları şeyler değişebilmekle birlikte literatürde, kişilerin kendi zihinlerinde değerli olarak addettikleri nesnelere, kişisel olarak ortaya çıkardıkları özellikler, ayrıcalıklar olarak tanımlanmaktadır (Hobfoll, 1989). Kişiler bu kaynaklar sayesinde mutlu olduklarını kabul etmekte ve bu kaynakları kaybetme korkusuyla karşılaştıklarında saldırgan tepkiler verebilmektedir. Bu tepkiler üretkenlik karşıtı davranışlar ve işten ayrılma niyeti olarak ortaya çıkabilmektedir (Hogh vd., 2012).

Kişilerin elde ettikleri kaynakları kaybetmeleri durumunda ortaya çıkan davranış modelleri olarak da tarif edilen üretkenlik karşıtı davranışlardan kabul edilen geri çekilme literatürde, çalışanların işyerindeki mesuliyetlerini yapmaktan kaçınması, görevleri için geçirecekleri süreleri minimum düzeyde tutmaları bazı durumlarda ise kendilerine verilen görevleri yapmama olarak tarif edilen davranış modellerini içermektedir (Wang ve Yi, 2012). Kişilerin çalışma ortamında buldukları halde iş verimlerinin en aza inmesi olarak tanımlanabilecek geri çekilmenin tetiklediği davranışlar; devamsızlık, gecikme, iş gücü devri şeklinde kendini gösterebilmektedir (Clark, Peters ve Tomlinson, 2005). Kişilerin spesifik durumlar karşısında pasif tavırlar sergilemesi olarak tanımlanabilecek olan geri çekilme davranışı farklı davranış türleriyle ortaya koyulmaktadır. Bireylerin sosyal ortamlarda gösterdikleri pasif davranışlar, duygusal paylaşım gerektiren durumlardan kaçınılması ve işyerinde veya akademik ortamlarda sorumluluklarından kaçınması şeklinde gözlemlenebilmektedir. Geri çekilme davranışının psikolojik arka planına bakıldığında kişilerde ortaya çıkan stres ve kaygı önemli nedenler olarak belirtilmektedir. Kişiler stres ve kaygı duyguları yüksek seviyelerdeyken olayları yönetmekte zorlanabilmekte ve bunun sonucunda geri çekilme davranışlarına yönelebilmektedirler (Hoffman vd., 2012). Bireylerin

kişilik özellikleri geri çekilme davranışlarının ortaya çıkmasında önemli rol oynamaktadır. Nevrotik eğilimler, kişilerde alçak seviyelerde olan öz saygı sosyal alanlarda kişilerin yetersizlik hissiyle geri çekilme davranışları göstermelerini sağlayabilir (Kernis, 2006). Gelişimsel özelliklerde başka bir parametre olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişiler gelişim dönemlerinin kritik anlarında gerekli destekten mahkum kalmışlarsa, ergenlik döneminde kimlik bulma araştırmaları esnasında baskıcı etkiler gördülerse, olumsuz aile dinamiklerine sahip evlerde büyümüşlerse ya da aşırı koruyucu aile eğilimleriyle yetiştirilmişlerse sosyal alanlarda geri çekilme davranışları sergilemektedirler. Akademik ortamlarda ise toplumun baskıcı ve zorlayıcı yapısı, sosyal uyum sorunları, rekabetçi eğitim modelleri bu davranışlara sebep olabilmektedir (Schlenker, 1985).

Geri çekilme davranışının tarihsel temellerine baktığımızda konunun Taylorist düşünceye kadar gittiğini gözlemlemekteyiz. Taylorist yaklaşım Frederick W. Taylor tarafından bilimsel yönetim ilkelerine dayanan yönetim şeklinin uygulandığı bir yöntemdir. Yöntem çalışanların sıkı denetimlerle kontrol edilmesi temeline dayanmaktadır (Aydın, 2023). Taylor iş yerinde yapılacak işlerin küçük parçalara ayrılmasını ve kişilerin tek bir işte odaklanarak çalışmalarını gerektiğini ön görmektedir. Standartlaşma kuramının temel önerisidir. Belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesi nihai hedeftir. Bu durum işçilerde tatminsizliğe sebep olmaktadır. Bu sonuç teoride çalışanların tembelliği olarak tanımlansa da günümüzde geri çekilme davranışı olarak tanımlanan davranışların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Özer, 2015).

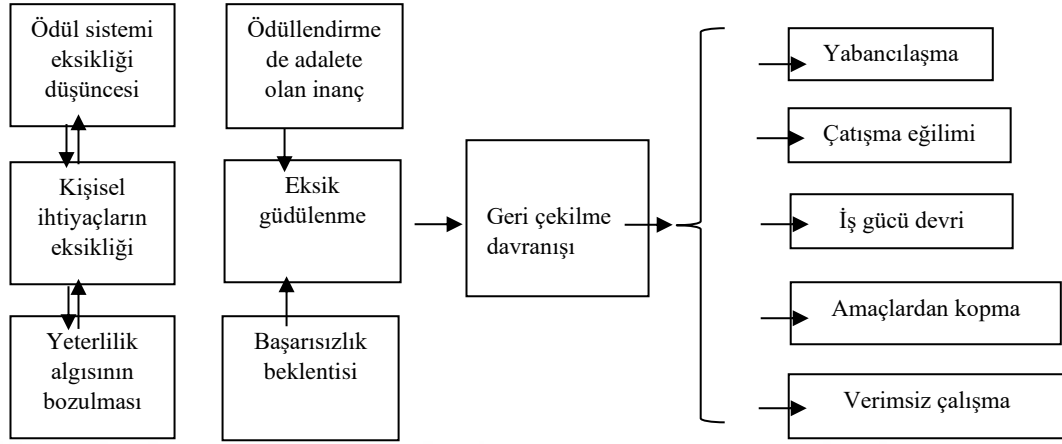
Freudyen teoride geri çekilme davranışlarının temelinde kişilerin bilinçaltında yaşadıkları çatışmalar yatmaktadır. Egonun kişiyi koruma ve savunma mekanizmaları sonucu olarak ortaya çıkmakta ve kişilerin olumsuz duygular hissettikleri ortamlarda gösterdikleri kaçınma davranışları ortaya çıkmaktadır (Freud, 2016). Davranışçı yaklaşımlarda ise geri çekilme davranışı öğrenilmiş süreçler olarak kabul edilmektedir. Bireyler belli durumlar karşısında geçmiş öğrenmelerinden edindikleri olumsuz duygular sebebiyle kaçınma davranışı göstermektedir. Geri çekilme davranışları da bu durumlarda karakterize olmaktadır (Watson ve Rayner, 1920). Hümanist yaklaşımlar kişilerin potansiyellerini gerçekleştirmelerini incelemektedir. Bu serüvende kişilerin gösterdikleri geri çekilme davranışları karşılaşılan engeller olarak tanımlanmaktadır. Bu engeller içsel gerilimlerden kaynaklanabildiği gibi dışsal faktörlerle de tetiklenebilmektedir (Maslow, 1943).

Bilişsel psikoloji geri çekilme davranışlarını kişilerin sahip oldukları olumsuz bilişsel kalıplar ve inançlarla açıklamaktadır. Kişi eğer yetersiz hissediyorsa bunun sonucu olarak kaçınma davranışı gösterecektir (Teasdale, 1993). Biyopsikososyal modelde geri çekilme davranışlarını tek bir alana bağlanmamaktadır. Bu davranışların biyolojik, sosyal ve psikolojik birçok yönlendirici ile oluştuğu kabul edilmektedir. Genetik yatkınlıklardan, kimyasal süreçler, kişilerin olumsuz deneyimleri, sosyal çevreye kadar geniş bir yelpazeden oluşan nedenler sonucunda kişi geri çekilme davranışlarını göstermektedir (Engels,1977).

Geri çekilme davranışının hangi durumlar sonucunda ortaya çıktığı konusu literatürde tartışılmış ve farklı teoriler ortaya koyulmuştur. Bunlardan birisi “Kaynakların Korunması Kuramı” çerçevesinde incelenmektedir (Hobfoll, 2001). Kurama göre kişiler iş yerinde maruz kaldıkları olumsuz durumlar karşısında kendi kaynaklarını korumak adına geri çekilme davranışlarında bulunmaktadır. Çalışma ortamındaki nezaketsizliğin kişilerde üzüntü, öfke, korku gibi duygulara neden olduğu bu durumun işyerindeki davranışlarını yönlendirdiği ve sonuç olarak çalışma ortamında geri çekilme davranışı sergiledikleri belirtilmektedir (Porath ve Pearson, 2012). Yine geri çekilme davranışının nedenleri olarak haksız davranış (Laczo ve Hanisch, 1999), adaletsizlik (Fox, Spector ve Miles, 2001), olumsuz örgüt iklimi (Shapira-Lishchinsky, 2012) durumları belirtilmektedir.

“Öğrenilmiş çaresizlik” duygu durumunun da geri çekilme davranışına sebep olacağı ileri sürülmektedir. Kişilerin örgüt içindeki yaşantıları sonucunda sahip oldukları çaresizlik duygusunun kişide, işe karşı güdülenme eksikliği ve iş doyumu eksikliği oluşturacağı bu durumun ise geri çekilme davranışlarına sebep olacağı değerlendirilmektedir. Aşağıdaki tabloda bu durumu açıklanmıştır.

Tablo 3.5: Geri Çekilme Davranışı (Bayat, 2002)



Geri çekilme davranışlarının sonuçları çok geniş bir alanda gözlemlenebilmektedir. Sosyal ilişkilerde kişilerin yalnızlık ve toplumdan izole bir yaşam sürmelerine neden olabilmektedir (Bayat, 2002). Yalnızlık hissi ile sosyal çevreleriyle aralarına mesafe koyabilmektedirler. Kişilerde geri çekilme davranışının sonucu olarak sosyal becerilerin azalması görülmektedir. Bireyler sosyal ortamlardaki varlıklarını giderek dahada azaltarak bu yeteneklerini kullanılamayacak bir duruma getirebilmektedir. Tabi ki bu durum kişilerin zor durumda kaldıklarında yardım alabilecekleri destek sistemlerinin zayıflamasına sebep olmaktadır. Bu destek sistemleri kişilerin aile, arkadaş ve sosyal çevreleri tarafından sağlanmaktadır. Bu destekten mahrum kalınması stresle ve diğer olumsuz duygularla başa çıkılmasını zorlaştırmaktadır (Hovardaoğlu, 1990).

Ruh sağlığı açısından kişilerde izolasyon ve yalnızlık hissini yükselttiği için depresyonu tetikleyebilmektedir. Sosyal etkileşimin azalması, bu durumun zorunlu olduğu anlarda kişilerde anksiyeteyi tetiklemektedir. Kişilerin özsaygısı da bu davranışlardan olumsuz yönde etkilenmektedir. Kendine güveni azalan bireyler negatif algılara daha kolay teslim olmaktadır (Ike vd., 2020). Fiziksel sağlık alanında ise yapılan çalışmalar izole bir yaşam süren kişilerin özellikle kalp rahatsızlıkları ve kronik hastalıklara yakalanma riskinin yüksek olduğunu göstermektedir. Stresin sürekli olması da metabolik sistemi zayıflatmakta ve hastalıklara daha açık bir hale getirmektedir. Kişilerin yaşam kaliteleri bu durumdan olumsuz etkilenmektedir.

Yaşam memnuniyetleri azalan bireyler yaşamlarını sürdürmekte zorlanmakta ve hayat amaçlarını kaybettikleri duygusuna kapılmaktadır (Majmudar vd. 2022).

Akademik alanda geri çekilme davranışları öğrenciler arasında derslere katılmayı azaltmakta ve ödevlerde ve sınavlarda başarısızlık ihtimali yükseltmektedir. Öğretmenlerin ise işlerine olan bağlılıklarını azaltarak iş kalitesini düşürmektedir. Sahip olabilecekleri kariyer gelişiminin önüne geçmektedir (Klassen vd., 2010). Toplumsal alanda ise bireyler arasındaki toplumsal bağların zayıflamasına sebep olmaktadır. Sosyal dokunun olumsuz etkilenmesi ve bozulması ile sonuçlanabilmektedir. İş veriminin düşmesi ve sağlık harcamalarındaki artış da ekonomik alanda olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Herscovis vd., 2007).

Geri çekilme davranışlarının ortaya çıkmaması ya da ortaya çıkan olumsuz davranışların bertaraf edilmesi için farklı çözüm önerileri sunulmaktadır. Bunlar arasında psikolojik yardım almak öncelenmektedir. Özellikle Bilişsel Davranışçı Terapi kapsamında bireylerin bu olumsuz duygularını kontrol edebilmelerine yönelik danışmanlıklar sunulmaktadır. Kişisel Gelişim Stratejileri tarafından uygulanan kendi kendine yardım, sosyal beceri eğitimleri, özsaygı yükseltme çalışmaları ile kişilerin bu olumsuz davranışlardan kurtulmasına yardımcı olunmaktadır (Yalom,1995).

Geri çekilme davranışı farklı türlerde ortaya çıkmaktadır. Bu farklılıklar kişilerin yaşadıkları olumsuz duyguların derecesine, içinde buldukları koşullara ve elbette kişisel özelliklerine göre ortaya çıkmaktadır. Bunlar; fiziksel, psikolojik, sosyal ve kurumsal geri çekilme olarak sayılabilir. Bu türlerden ilki olan fiziksel geri çekilme kişilerin iş ortamından fiziksel olarak ayrılmasıyla ya da iş ve görevlerini yapmamasıyla görünmektedir. (Harrison, 2012). Fiziksel geri çekilme ayrıca devamsızlık, geç kalma, erken ayrılma gibi davranışlarla görünmektedir. Psikolojik geri çekilme, bireylerin fiziksel olarak kurumlarında olmalarına rağmen zihinsel ve duygusal yönden odaklanmalarının olmadığı durumları ifade eder. Sosyal geri çekilme, kişilerin iş ortamında sosyal etkileşimden vazgeçmeleri ya da sınırlı bir ilişki kurmalarıyla görünmektedir. Kurumsal geri çekilme ise kişilerin örgüte olan bağlılıkları yitirmeleri, aidiyet duygularının azalması ve sonunda işten ayrılma niyeti olarak ortaya çıkan davranışları ifade eder (Dalton, 1993).

Bu çalışmada geri çekilme davranışları iki temel kulvara ayrılarak incelenecektir. Bunlar; “Fiziksel Geri Çekilme” ve “Psikolojik Geri Çekilme”dir (Hasanzadeh,2013).

3.2.1. Fiziksel Geri Çekilme Davranışı

Fiziksel geri çekilme, kişilerin kurumlarından fiziksel olarak çekilmeleri anlamına gelmektedir. Bu durumun gerçekleşmesi için çalışanın farklı sebeplerle kurumda bulunmamasına çalışması gerekmektedir. Bireylerin çalışma ortamlarında devamsızlık, işe geç gelme, işten erken çıkma yönelimleri fiziksel geri çekilme eğilimi ile ilgili bulunmuştur (Jha, 2009). İşe geç gelmenin çalışanın kurumundan ayrılma isteğinin en önemli göstergelerinden biri olduğu belirtilmektedir. Kişilerin işyerinde yaşadıkları yoğun stres bu davranışların görünmesini arttırmaktadır. Kişinin işe geç kalması, belirlenen toplantılara katılmaması ve bunun sık patenler şeklinde tekrarlanması işten ayrılma ile sonuçlanabilecek bir durumun yaşandığının göstergesi olarak görülmektedir (Koslowsky vd., 1997). Kişilerin reddedilme duyguları, çalışma ortamından haz almamaları, yapılan işin çok yorucu olarak görülmesi fiziksel geri çekilmeye sebep olmaktadır (Shaphira-Lishchinsky ve Tsemach, 2014). İş yerinde yaşanan çatışmalar fiziksel geri çekilmenin bir diğer sebebi olarak sayılmaktadır. İş arkadaşlarıyla yaşanan sorunlar, yöneticilerle yaşanan anlaşmazlıklar, kişilerin iş tatminindeki azalmalar fiziksel geri çekilme davranışlarının görünme sıklığını arttırmaktadır (Robinson ve Bennet, 1995). Bu davranışların görülme sıklığı sadece kişilerde olumsuz etkiler oluşturmamakta iş arkadaşları ve kurumun yöneticileri arasında da sorunlar oluşturmaktadır (Harrison, 2012). Fiziksel geri çekilme davranışı gösteren bireyler işten ayrılmazlar ancak işte geçirdiği zamanı en aza indirecek şekilde ayarlama yapmaktadırlar. Geç kalma davranışı bu durumun en görünen türüdür. Bu durum kişilerde işle alakalı motivasyon kaybının yaşandığını işten ayrılma niyetinin hasıl olduğunu göstermektedir (Alrowwed vd., 2019).

Fiziksel geri çekilme davranışına neden olan durumlar olarak örgüt içerisinde yaşanan stres, iş yükü fazlalığı, uzun mesai saatleri, kişilerin yaşadıkları tatminsizlik, kurum kültüründen kaynaklanan sorunlar, mesai arkadaşları ile yaşanan problemler gösterilmektedir (Hausknecht vd., 2008). Kurumun lider takımının yetersiz olması, çalışanların istek ve ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulmaması, çalışanların değersizlik duygusunu arttırmakta ve fiziksel geri çekilme davranışlarının gösterilmesine neden olmaktadır (Kahn, 1990).

Sonuçları bakımından incelendiğinde fiziksel geri çekilme davranışı ilk olarak örgüt verimliliğini hedef almaktadır. Takım içerisindeki kişilerin sürekli olarak iş yerinde

olmaması çalışmalarını etkilenecek ve ekip çalışmasını imkansız hale getirecektir (Ng ve Feldman, 2009). Yaşadığı iş tatminsizliği nedeniyle fiziksel geri çekilme davranışı gösteren bireylerin yapmadıkları işler diğer takım üyelerine devredeceğinden kurum içerisindeki genel tatminsizliği arttıracaktır (Podsakoff vd., 2012). Örgütsel bağlılığı doğrudan etkileyen fiziksel geri çekilme davranışı bağlılık seviyesini düşürmekte ve kişilerin kurumlarından ayrılma niyetleri üzerinde kuvvetli bir etki bırakmaktadır (Peltokorpi vd., 2015).

Fiziksel geri çekilme davranışı ile başa çıkma yollarının kullanılması örgütsel bağlılık ve verimlilik açısından oldukça önemlidir. İş yerinde çalışanları rahatsız eden koşulların tespiti ve bertaraf edilmesi, kurum yönetiminin uygulan stratejilerini çalışanlarını motive etme üzerine kurarak uygulaması, stresi azaltacak önlemlerin alınması, iş yerindeki fiziksel ortamların iyileştirilmesi bu davranışların görünmesini önemli anlamda azaltmaktadır (Podsakoff vd., 2012).

3.2.2. Psikolojik Geri Çekilme Davranışı

Psikolojik geri çekilme davranışları, kişilerin iş yerinde çalışırken tembellik, ilgisizlik, yapılan iş için gereken çabayı göstermemeleri şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca psikolojik geri çekilme çoğunlukla işten ayrılma niyeti ile gözlemlenmektedir. (O'Reilly vd., 1989) Genel bir tabir yapılması gerekirse psikolojik geri çekilme kişilerin bedensel olarak çalışma alanlarında oldukları halde zihin dünyalarının iş dışında şeylerle meşgul olması olarak tanımlanabilir. Burada fiziksel geri çekilme davranışından farklı bir dinamik gözlemlenmektedir. Bireyler işleriyle kurdukları bilişsel ve duygusal bağları zayıflatmaktadır (Sonnetag ve Frese, 2003). Kişisel bağlılık kavramı bireylerin işlerine psikolojik olarak dahil oldukları seviyeyi belirtir. Kişiler dikkatlerini, enerjilerini ve çabalarını ne kadar işlerine yansıtıyorlarsa o derece psikolojik bağlılıkları yüksektir. Psikolojik geri çekilme ise bu bağlılığı zayıflatmakta ve zihinsel olarak odaklanmakta zorluklar ortaya çıkarmaktadır (Kahn,1990). Psikolojik geri çekilme davranışı sergileyen kişilerin molalarını uzattıkları, işlerine ayrılmaları gereken zamanı arkadaşlarıyla konuşarak geçirdikleri gözlemlenmiştir. Psikolojik geri çekilmenin sebepleri olarak birçok dinamik sayılabilir.

Kişilerin zihinsel olarak çalışma ortamlarından kopmaları, iş ortamının kendileri için dayanılmaz bir hal alması, örgüte ait hissedememe gibi duygular hissetmesi psikolojik

geri çekilme davranışlarına sebep olmaktadır (Lehman ve Simpson, 1992). İş yerindeki yüksek stres, duygusal ilişkilerin zarar görmesi, örgütsel iniş çıkışlar, iş içerisinde görev tanımlarının belirsiz olması, çalışanları zihinsel ve psikolojik olarak etkilemekte ve bunun sonucunda psikolojik geri çekilme davranışları sergilenmektedir. Elbette örgütteki sosyal destek sistemlerinin işletilememesi, çalışanların birbirleriyle ve yönetimle olan olumsuz ilişkileri de diğer nedenler arasında sayılabilir (Avolio ve Gardner, 2005).

Geri çekilme davranışının sonuçları kurumlarda geniş alanları etkilemekte ve bir çok konuda hissedilmektedir. İş performansı bu davranışlardan yüksek ölçüde etkilenmektedir. Kişiler fiziksel olarak kurumda olmalarına rağmen işler yetişmemekte yapıldıkları zaman ise performans olarak düşük ürünler ortaya çıkmaktadır (Leiter ve Maslach, 2005). Ortaya çıkacak stresin bir sonucu olarak iş yerinde bulunma isteği azalmakta ve yapılan işlere karşı tatminsizlik oluşmaktadır. Takım çalışmaları da bu davranışlardan etkilenmektedir. Kişiler takım içinde buldukları halde gösterdikleri ilgisizlik, ağırdan alama, erteleme, boş verme davranışları nedeniyle işleri sekteye uğratmakta diğer grup üyelerinin de motivasyonlarını kaybetmelerine neden olmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2007).

Psikolojik geri çekilme davranışlarının kurum içerisinde görülmemesi için yönetimsel olarak stratejiler geliştirilmelidir. Stres kaynaklarını azaltmak, iş dengesini bireyler arasında adaletli bir şekilde kurmak, hümanistik liderlik çalışmaları yapmak, çalışanların duygularına kulak vermek, geri dönütler almak, kurum kültürünü bu yönde geliştirmek önemli adımlar olacaktır (Leither ve Maslach, 2005). Örgütsel bağlılık stratejilerinin uygulanması çalışanların bir arada vakit geçirmesinin önünün açılması, kurum yönetimi ile çalışanların arasındaki iletişimin etkin olarak kullanılması kullanılabilecek diğer enstrümanlar olacaktır (Bayram, 2005).

Geri çekilme davranışı ile ilgili alan yazından örnekler vermek gerekirse;

Hulin'in 1991 yılındaki çalışması alanda önemli kaynaklardan birisidir. Bu çalışmada iş tatmini ile geri çekilme davranışları arasındaki ilişki tartışılmış geri çekilme davranışlarının tanımı yapılmıştır (Hulin,1991)

Tepper'e ait çalışmada iş yerindeki yönetimsel sorunların geri çekilme davranışları üzerindeki etkisi tartışılmıştır (Tepper, 2000).

Mitchel ve Daniels'in 2003 tarihli araştırması iş motivasyonu ile geri çekilme davranışı arasındaki ilişkiyi ele almaktadır (Mitchell ve Daniels, 2003).

Emre tarafından yapılan çalışmada iş yolculuğu ile geri çekilme davranışı arasındaki ilişkiler ve sonuçları tartışılmıştır (Emre, 2015).

Aksöl ve Özler 2023 yılında kişilik özellikleri ile geri çekilme davranışları arasındaki ilişkiyi tartışmıştır (Aksöl ve Özler, 2023).

3.3. İş Stresi

Hız çağı olarak nitelenen günümüz dünyasında insanlar kariyerleri boyunca sürekli olarak yeteneklerini en uç noktaya kadar zorlayarak kullanmak zorunda kalmaktadır. Özellikle iş hayatında kişiler sürekli bir rekabet içerisinde. İş hayatının zorunlu bir sonucu olan stres her geçen gün araştırmacıların daha fazla ilgisini çekmektedir. (Bağ, 2012). Günümüzün en önemli psikolojik sorunlarından birisi olan stres felaket, bela, zorlanma, gerilme baskı gibi anlamlara gelmektedir (Baltaş, 1999). Ayrıca bireyin fiziksel ve toplumsal çevreden kaynaklanan kötü koşullar nedeniyle bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayret (Cüceloğlu, 2006) şeklinde tanımlanmaktadır. Çeşitli çalışmalarda stresin bireyin hayatında olumsuz etkileri olduğu belirtilmektedir. Stres, kişiyi normal rutininin dışına çıkaran durumlardır (Behr vd., 2000).

Stres türleri kişilerin karşılaştıkları durumların türüne göre ve bu durumlar karşısında gösterilen tepkiler ölçek olarak alınarak sınıflandırılmaktadır. Farklı sınıflandırmalar olmakla birlikte genellikle bu türler; fiziksel, psikolojik, akut, kronik, duygusal ve mesleki stres olarak sayılmaktadır (Cohen vd. 2007). Fiziksel stres kişilerin dış etkenler karşısında yaşadıkları zorlayıcı tecrübeler sonucunda yaşanan stres türü olarak tanımlanmaktadır. Yüksek sıcaklık, bedensel yaralanmalar, sürekli periyotlarla süren açlık veya susuzluk, kontrolsüz fiziksel aktiviteler fiziksel strese sebep olarak sayılmaktadır (Rochette vd., 2023). Fiziksel stres kişilerin bağışıklık sistemlerini korunmasız hale getirebilir ve tükenmişlik sendromu gibi farklı hastalıklara sebep olabilmektedir (Cohen vd., 2007).

Psikolojik stres kişilerin duygusal ve zihinsel varlıklarının tehdit edilmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Algılanan tehditler, yaşanan belirsizlikler, psikolojik olarak zorlanma, başarısızlık korkusu gibi sebeplerle ortaya çıkmaktadır. Psikolojik stresin

uzun süreli olarak devam etmesi kişilerde zihinsel sağlığın bozulmasına sebep olmaktadır. Kişilerin sahip oldukları psikolojik alt yapıya göre farklı hastalıkların ortaya çıkmasına meydan oluşturmaktadır (Schaufeli ve Baker, 2004). Akut Stres ise ani durumlar karşısında gösterilen stres türüdür. Ani yaşanan tehditler, travmatik olaylar, beklenmedik gelişmeler karşısında yaşanılır. Adrenalin hormonunun aniden ve fazla salgılanması sonucunda vücutta kalp atışında yükselme, nefes darlığı belirtileri, terleme ve gerginlik olarak tesir eder. Bu durum genellikle geçicidir ancak bu belirtilere sebep olan ani gelişmelerin sıklıkla tekrarlanması bireylerin sağlıklarını olumsuz etkilemektedir (Cohen, 1997).

Kronik stres uzun süreli stres sebepleri ile karşılaşılması sonucunda oluşmaktadır. Kişilerin maruz kaldıkları uzun süren aile içi stres kaynakları iş yerinde yaşanan uzun süreli mobbing hareketleri, geçmeyen sağlık sorunları gibi nedenlerle yaşanmaktadır (McEwen, 2004). Kortizol hormonunun uzun süreli olarak salgılanmasına sebep olan bu stres türünün sonucu olarak vücutta kalp rahatsızlıkları, sindirim problemlerine bağlı rahatsızlıklar görülebilmektedir (Sapolsky, 2004). Duygusal stres yaşanan duyguların idare edilememesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Kaygı, korku, üzüntü, keder, öfke, hayal kırıklığı gibi duyguların kişilerin duygusal dengelerini bozması sonucunda yaşanan tepkilerdir. Duygusal stres hem bedensel olarak hem de bireylerin iş performansları üzerinde olumsuz etkiye sahiptir (Maslach ve Leiter, 2008).

Literatürde travmatik stres olarak tanımlanan tür ise, kişilerin fiziksel varlıklarını yok etmekle tehdit eden, yaşamsal tehlikeler içeren durumlarla karşılaşmaları sonucunda ortaya çıkar. Doğal afetler, büyük kazalar, savaş ve şiddet olayları sonucu olarak yaşanır. Bu stres türü kişilerde post-travmatik stres bozukluğu olarak tanımlanan psikolojik rahatsızlığa sebep verebilmektedir. Travmatik stresle sonuçlanan olaylar yaşayan kişiler olay sonrasında çeşitli psikolojik sorunlar, tehlikenin her an tekrarlanması korkusu ve kabuslar yaşayabilmektedir. Bu etkiler kişilerin üzerinde hayat boyunca sürebilmekte ve profesyonel yardım alınmazsa geri dönülmez sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir (Cohen, 1997).

Bu çalışmanın öncelendiği iş stresi türü ise kişilerin yeterlilikleri ile mesai yaptıkları işin gereksinimlerinin eşleşmediği durumlarda gösterilen tepkiler olarak açıklanmaktadır (Shivendra ve Kumar, 2016). Bilişsel Değerlendirme Teorisine göre kişilerin kendilerinden talep edilen işlerle başa çıkamayacağını düşünmesi strese sebep olmaktadır (Lazarus ve Folkman, 1984). İş Talepleri- Kaynaklar Modeli stresi ortaya

konan iş yükü ile destekleyici önlemler arasındaki dengenin kaybolması sonucunda ortaya çıkan tepki olarak tanımlanmaktadır. İş yerindeki iş yükleri, işlerin yetişmesi için belirlenen zaman kısıtları, rol çatışmalarından oluşan talepler ile çalışanların sahip oldukları sosyal destekler, iş güvenliği ve kurum yöneticilerinin profesyonel tavırlarından oluşan kaynaklar arasındaki dengenin sağlanmaması iş stresi ile sonuçlanmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2007). Kurumların çalışanları ile aralarında uyum ve denge sağlanması, kurum içerisinde etkili iletişim sağlanması, yapılan işten maksimum verimin alınabilmesi için stresin olumlu yönde kullanılması gerekmektedir (Bağ, 2012). İş hayatındaki kabul edilebilir oranlardaki stresin kişilerde bir motive aracı olarak yaratıcılığı ve iş tatminini olumlu etkilediği belirtilmektedir (LePine vd., 2004). Bunun yanı sıra iş hayatındaki yüksek oranlardaki stresin bireyin hem iş yaşamını hem de iş dışındaki hayatını olumsuz etkilediği görülmektedir. Bireyler iş ortamında kendi yetenekleri ile işin gerekleri arasında ne kadar dengesizlik algıladıkları yaşadıkları stres de aynı oranda yüksek olmaktadır (Jamal, 2011).

Stresin ana kaynakları olarak kalabalık, kirlilik, gürültü vb. fiziksel, kişisel sorunlar, mali problemler, kişiler arası anlaşmazlıklar vb. sosyal, hastalık, yaşlılık, ergenlik ve menopoz gibi yaşam dönemleri, uyku sorunları gibi fizyolojik unsurlar gösterilmektedir (Mosadeghrad, 2013). İş yaşamında beklentilerin kişinin potansiyelinin üstünde olması strese neden olabilmektedir. Yine aynı şekilde kişilerin çalışma ortamları stresin ortaya çıkmasında neden olabilmektedir. İş yerinde aşırı otoriter yapı, yönetim ve çalışanlar arasında etkili iletişim kurulamaması, menfaat çatışmalarının yaşanması da stresin nedenleri arasında gösterilebilir (Cam, 2004). İş stresinin en önemli nedenleri arasında iş yerinde yaşanan rol belirsizlikleri ve rol çatışmaları sayılabilir. Rol belirsizliği kavramı kişilerin iş yerindeki görevlerini tam olarak açıklayan görev dağılımından yoksun olmaları olarak tanımlanır. Bu durum bireyin hangi işi yapmakla görevli olduğu konusunda belirsizlik yaşamasına sebep olmaktadır. Ayrıca takım içerisinde işlerin belirli kişilerin üzerine bırakılması tehlikesi de barındırmaktadır (Karasek, 1979). Rol çatışması, bireylere yüklenen birden fazla görev ve sorumluluk nedeniyle yaşanan karışıklıklardır. Kişi üzerine tevdi edilen sorumlulukların hangisini önce yapması gerektiği ve sorumluluklarıyla ilgili zamanlama konusunda sorunlar yaşamaktadır (Kahn, 1990).

İş yerinde çalışanlar arasındaki kurum kültürünün algılama şekli önemli stres nedenlerindedir. Eğer kurum içerisinde çatışmacı bir iklim varsa ya da kurum

idarecileri rekabetçi bir tavır sergiliyorlarsa iş stresinin yaşanması olasıdır. Bu rekabetçi ortam kişileri almaları gereken sosyal destekten mahrum bırakmaktadır ve böylece kişilerin sahip oldukları stres seviyesi yükselmektedir (House ve Rizzo, 1972).

İş stresinin kurum içerisinde başarılı bir şekilde yönlendirilmemesi sonucunda olumsuz sonuçları olacaktır. Bu sonuçların en önemlisi performansın üzerindeki olumsuz etkidir. Stresin yüksek olarak yaşandığı bir iş ortamında beklenen performansın gösterilmesi mümkün değildir. Bu durum kişilerin hata yapma ihtimallerini arttırmakta, yapmaları gereken görevlerini yerine getirmekte zorlanmalarına sebep vermektedir (Leither ve Maslach, 2005). Kişilerde psikolojik sorunlara da sebep olan stres bireylerin yorgunluk, uykusuzluk, depresyon, anksiyete gibi sorunlar yaşamasının önünü açmaktadır (Schaufeli ve Bakker, 2004).

İş stresinin önüne geçmek için örgütsel düzeyde iş talepleri ile kaynakların dengelenmesi, stres yönetimi programları uygulanması, kurum kültürünün pozitif bir hale getirilmesi için çalışılması etkili olacaktır (Aydın, 2004). Kişilerin bireysel olarak farkındalık ve zaman yönetimi konularında eğitimler alması, stresli durumlarla başa çıkma teknikleri öğrenmesi, egzersiz gibi kaynaklardan faydalanması etkili olmaktadır. İş dışındaki sosyal yaşamın güçlendirilmesi de alınabilecek önlemler arasındadır (Newton vd. 1997).

Alan yazında aşağıdaki çalışmalar örnek gösterilebilir;

Örkeli 2014 yılında iş stresinin sonuçlarını sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada tartışmıştır (Örkeli,2014).

Aslan ve Cengiz, 2015 yılına ait çalışmasında akademik alandaki iş stresine odaklanmış ve akademisyenlerin iş stresi ile motivasyon ilişkisini tartışmıştır (Aslan ve Cengiz, 2015).

Karakaya'nın 2018 yılında yaptığı çalışmada ise tükenmişlik ve iş stresinin duygusal zeka üzerindeki etkileri akademi çalışanları üzerinden yordamıştır (Karakaya, 2018).

Başer ise otantik liderlik perspektifinde iş stresi konusunu ele alarak bu liderlik tarzının düzenleyici rolünü tartışmıştır (Başer, 2022).

Gök 2023 tarihli çalışmasında iş stresinin örgütsel performans üzerindeki etkisini alan çalışması uygulaması ile tartışmıştır (Gök, 2023).

3.4. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti kişilerin iş yerinde kalıp kalmamakla ilgili kararlarının bir yansımasıdır. Kavram özellikle örgütsel davranış ve insan kaynakları alanında ilgi görmektedir çünkü işten ayrılmaların çoğalmasında örgütler için yüksek maliyetlerle sonuçlanmaktadır. İş memnuniyeti, iş yeri bağlılığı, stres kurumsal liderlik türleri gibi kavramlarla ilişkilendirilmektedir (Griffeth, Hom ve Gaertner, 2000). İşten ayrılma niyeti bireylerin çalıştıkları kurumları ile bağlarını koparmaya olan niyetlerini ve bu niyeti hayata geçirme meyilleri olarak tanımlanır. Mobley'in İşten Ayrılma Niyeti Modeli'ne göre bireyler ilk olarak iş yerinde yaşadıkları olumsuz yaşantılar sonucunda bu niyete sahip olmakta zamanla bu düşünce piyasa araştırmasına ve yeni fırsatlar aramaya dönüşmekte en sonunda ise işten ayrılma olarak sonuçlanmaktadır (Mobley, 1977). İşten ayrılma niyeti gönüllü ve gönülsüz ayrılma olarak iki başlıkta incelenmektedir. Gönüllü ayrılma bireylerin kendi istekleriyle işten ayrılmaları, gönülsüz ayrılma ise işten çıkarılma şeklinde görülmektedir. (Yıldız, 2013). İşten ayrılma niyeti aynı zamanda işten ayrılma davranışının ön koşulu olarak görülmektedir (Kaymaz vd., 2014). Ayrıca işyerindeki duygusal çelişki davranışlarının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu belirtilmektedir (Yürür ve Ünlü, 2011).

İşten ayrılma niyeti sadece kişisel sonuçlarıyla değil örgütsel sonuçları açısından da önemlidir. İşten ayrılma niyeti olan birey işten ayrılma davranışını gerçekleştirmeden önce örgüt ile olan bağlarını kopardığı için verimli çalışmayacaktır. Bu durum iş ortamına olumsuz olarak yansıtacaktır. Ayrıca kurum, işten ayrılan elemanın yerini doldurmaya çalışacak, bu da maliyetleri arttıracaktır. (Yürür ve Ünlü, 2011) Ayrıca işten ayrılan arkadaşlarının bıraktığı olumsuz ortam halen işe devam eden bireyleri de olumsuz etkileyecektir. Yetişmiş bir eleman bulmanın zorluğu yanında kurumdan hizmet alan kişilerin memnuniyeti de azabilmektedir. (İşçi, 2010)

İşten ayrılma niyetini ortaya çıkaran faktörler şöyle sıralanabilir:

- Dışsal faktörler (işsizlik oranları, iş bulma imkânının durumu, çalışanların algı durumları vb.)
- Kişisel faktörler (cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, eğitim vb.)
- İşle ilgili faktörler (maaş, iş tanımı, rutin görevler, kariyer basamakları vb.)

(Cotton ve Tuttle, 1986).

İşten ayrılma niyetinin nedenleri kişisel ve örgütsel olarak değerlendirilmektedir. İş tatminsizliği sebepleri içerisinde ne çok belirtilen sebeptir. Çalışılan kurum kişisel beklentileri karşılamadığında kişiler başka imkânların peşine düşmektedir. Örgütsel Bağlılık Modeline göre kişilerin kurumlarına karşı hissettikleri duygusal ve ahlaki bağlılıklarının azalması işten ayrılma niyetlerini arttırmaktadır (Mowday, Steers ve Porter, 1979).

Stres işten ayrılma niyeti üzerindeki önemli etkenlerden birisidir. Kurum içerisinde yaşanan yüksek stres kişilerde işten ayrılma niyeti oluşmasına neden olmaktadır. Stres sonucunda yaşanan psikolojik bir sonuç olan tükenmişlik de kişilerde işten ayrılma niyeti oluşturan etkenlerdendir. İşyerinde tükenmişlik yaşayan bireylerin kurumlarından duygusal olarak kopmaları ve işten ayrılma niyeti göstermeleri beklenmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004).

Kurumlarda sergilenen liderlik türleri işten ayrılma niyeti üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Özellikle baskıcı liderlik tarzı ile yönetilen kurumlarda çalışanların işten ayrılma niyeti gösterme oranları yüksektir. Bununla birlikte destekleyici, demokratik ve dönüştürücü liderlik gibi liderlik anlayışıyla yönetilen kurumlarda çalışanların isten ayrılma niyetlerinin az olduğu görülmektedir (Kelloway ve Barling, 2010).

İşten ayrılma niyetinin sonuçları kurumlar için maliyetli olmaktadır. Özellikle yetişmiş ve profesyonel çalışanların kurumdan ayrılması hem yetenek kaybına hem de mali kayıplara neden olmaktadır. İş performansı bu durumdan olumsuz etkilenmekte hem de yeni çalışanların bulunması yetiştirilmesi sürecinde yapılacak maliyetler kurumlar için kayıplara sebep olmaktadır (Homvd., 2012). Bireyler açısından ise, iş yerindeki motivasyonun azalması, dikkat ve performans düşüklüğü nedeniyle hatalar yapma ve iş tatminsizliğine sebep olmaktadır (Xie vd., 2011).

İşten ayrılma niyeti üzerinde çalışan alan yazın örneklerinden bazıları aşağıda verilecektir.

Mobley'in 1977 tarihli çalışması bu alanda kaynak çalışmalardan sayılır. İşten ayrılma niyetinin sebepleri ve sonuçlarını tartışır (Mobley, 1977).

Mitchell ve Lee'ye ait çalışmada işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık incelenmekte kapsamlı bir teorik çerçeve sunulmaktadır (Mitchell ve Lee, 2001).

Tett vd. iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetini tartıştıkları bir çalışmayı 1993 yılında yayınlamışlardır (Tett vd., 1993).

Özbingöl çalışmasında akademisyenlerin işten ayrılma niyetleri üzerine yoğunlaşmış ve farklı etkenlerle incelemiştir (Özbingöl, 2013).

Veseli ise, insan kaynakları uygulamalarının işten ayrılma niyeti üzerine etkilerini araştırmıştır (Veseli, 2020).

Demircan 2023 yılında yaptığı çalışmasında öğrenen örgütlerde iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tartışmıştır (Demircan, 2023).



4. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

4.1. İş Yeri Kıskançlığının İş Stresi Üzerindeki Etkisi

İş stresi literatürde kişilerin yaşamlarını olumsuz etkileyen faktörlerden birisi olarak tanımlanmaktadır. Tanım olarak, iş yerinde çalışan kişilerin çalışma ortamından kaynaklanan endişe ve gerginlik duygularıyla ortaya çıkan davranış modelleridir (Mert, 2023). İş yeri kıskançlığı ise literatürde kişilerin kurum içerisindeki diğer çalışanların elde ettikleri kazanımları arzulamaları sonucunda ortaya çıkan davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Andiappan ve Dufour, 2020). Kişiler kurumdaki çalışma arkadaşlarıyla ilgili olumsuz duygular ve algılar kazanmaktadır. Eğer kurum içerisindeki diğer çalışanların daha başarılı, daha yüksek terfiler alan, maaş artışlarından en fazla yararlandırılan, sosyal olarak daha fazla beğenilen kişiler olduğu algısı varsa bu durum kıskançlığın yaşanmasına neden olmaktadır (Eslami ve Arshadi, 2016). Yine bu algılar sonucunda bireyler kendilerinin daha az değerli olduklarına hükmederek, kurum içerisinde hak ettiği yerde olmadığı kanısına varırlarsa kıskançlık ortaya çıkmaktadır. Kıskançlığın temelinde kişilerinin kendilerini diğerleriyle karşılaştırması durumu olduğu için, iş yerinde yaşanan kıskançlık duyguları bireyler üzerinde strese neden olabilmektedir (Zurriaga vd., 2018).

İş yeri kıskançlığı yaşayan kişiler, kurum içerisinde sağlıklı ilişkiler kuramazlar. Kurum içi iletişim bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Gösterilen kıskançlık davranışı örgüt çalışanları arasındaki güven ve iş birliğini olumsuz etkilemekte iş ortamını bozmaktadır (Duffy vd. 2012). Bu durum çalışanların kendilerini tehdit altında hissetmelerine neden olduğu için iş stresine neden olmaktadır.

İş stresi çalışma hayatının olmazsa olmazlarından. Kişiler çalışma alanlarındaki farklı nedenlerle stres yaşayabilmektedir. Ayrıca bir kurumda ortaya çıkan stres nedenleri tüm çalışanlar üzerinde aynı etkiyi vermeyebilir. Bu nedenle iş stresinin nedeni olarak bir çok durum belirtilmektedir (Beehr vd., 2000). Amerikan Psikoloji derneğinin istatistiklerine göre iş stresine neden olan faktörler olarak; iş yerinde kişilerin ulaştığı oldukları başarıların görünmemesi, aşırı rekabet ortamından kaynaklanan sorunlar, işyerindeki arkadaşları veya amirleri ile ilişkilerin bozulması, iş yerinde oluşan gruplanmalar, yaşanan ayrımcılıklar vb. zikredilmektedir (Yücel, 1959).

İşyerinde ortaya çıkan kıskançlığın çalışanların duygusal olarak zorlanmalarına neden olduğu belirtilmektedir. Alan yazında birçok araştırma kıskançlığını işyerindeki çalışma ortamının dengesini bozacağına vurgu yapmaktadır. İşyerinde ortaya çıkan kıskançlığın çalışanların birbirine zorbalık yapmasına bu nedenle iş veriminin düşmesine neden olacağını belirtilmektedir (McGrath, 2018). Yine Dogan ve Vechhio ise kıskançlık duygusunun tetiklediği davranışların işyerindeki stresi arttıracığı bununda iş kalitesinde düşüş olarak ortaya çıkacağını vurgulamaktadır (Dogan ve Vechhio, 2001).

Kıskançlığın yoğun olarak yaşandığı kurumlarda işbirliğinin ve çalışanlar arasındaki güven seviyesinin azaldığı görülmüştür (Duffy vd., 2012). Kurum ortamında kıskançlığın neden olduğu bu olumsuz durum günün sonunda yaşanan stresi arttıracaktır. Eğer stres olumlu olarak azaltılmaz ve gerekli sosyal destek çalışmaları yapılmazsa kurum için geri dönülmez sonuçlar ortaya çıkacaktır (Spector ve Jex, 1998).

Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H1: Kıskançlık iş stresini etkilemektedir.

4.1.1. İş Yeri Kıskançlığının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Çalışanların performanslarının sahip oldukları duygular tarafından yönlendirileceği son yıllarda akademik alanda kabul görmektedir. Bu sebeple çeşitli kuramlarla işyerinde sergilenen davranışların nedenleri araştırılmaktadır. Bu kuramlardan birisi sosyal karşılaştırma kuramıdır. Sosyal karşılaştırma kuramı kişilerin kendilerine ait değerleri ve özellikleri sürekli olarak başkaları ile karşılaştırma eğiliminde oldukları belirtmektedir. Bu nedenle kişiler yaptıkları değerlendirmede diğerlerinden aşağıda oldukları kanısına varırlarsa ortaya kıskançlık gibi olumsuz duygular çıkabilmektedir (Suls ve Wheeler, 2000).

İş yerinde hissedilen kıskançlık duygusunun kaçılmaz bir sonucu olan işten ayrılma niyeti özellikle örgüt yapısı rekabetçi olan kurumlarda görülmektedir. Kurum içerisindeki çalışanlar ödüller, terfiler, maaş artışları ile ilgili konularda yaşadıkları rekabet sonucunda iş partnerlerine karşı kıskançlık hissi beslemektedirler. Bu durum kişilerde işten ayrılma niyeti ortaya çıkarmaktadır (Duffy vd., 2012). Çalışmalarda kıskançlığın örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediği görülmüştür. Örgütsel bağlılığı

azalan bireylerde işten ayrılma niyeti yüksek oranda görülmektedir (Schmitt ve Dörfel, 1999).

Çeşitli nedenlerden ortaya çıkan kıskançlık duygusunun bir sonucunda kişilerde işten ayrılma niyeti ortaya çıkarmasıdır (Doğan ve Vecchio, 2001). Yine alan yazında Geurts vd. 1998, Vecchio, 2000, vb. araştırmalarda işyeri kıskançlığının ve sonuçlarının çalışanların işten ayrılma niyetlerini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H3: Kıskançlık işten ayrılma niyetini etkilemektedir.

4.2. Geri Çekilme Davranışının İş Stresi Üzerindeki Etkisi

Geri çekilme davranışlarının çalışanların işine ve örgütüne yönelik tutumlarını etkileyebileceği literatürde yaygın olarak ifade edilmiştir (Griffeth vd., 2000; Holtom vd., 2008; Hom vd., 2012; Podsakoff vd., 2007). Çalışanların bir örgütteki geri çekilme davranışları, çalışanların çalışma ortamındaki olaylardan fiziksel veya psikolojik olarak memnun olmadıklarının işaretidir. Bazen olumsuz davranış örgütte yeterli motivasyonun olmayışından kaynaklanmaktadır. Bu aynı zamanda aşırı iş yükünün, yetersiz ücretlendirmenin, organizasyonel iklimin ve hatta iş rolündeki belirsizliğin neden olduğu stresin bir sonucu da olabilir (Mgbemena, 2022). Rafiean, Feizi ve Alipour'a (2013) göre herhangi bir durumda bu, ne çalışana ne de kuruluşa hiçbir fayda sağlamayan kötü bir rüzgardır. Bu nedenle ne pahasına olursa olsun kaçınılması gerektiği belirtilmektedir.

Birçok yazar geri çekilme davranışının sonucunda iş stresi oluştuğunu belirtmektedir (McKee, Markham ve Scott, 1992; Williams vd., 2001). Geri çekilme davranışı, işe doğru zamanda giden bireylerin stresini artıran, yıkıcı bir olgudur (Frick vd., 2013).

Yukarıdaki özellikler göz önünde bulundurulduğunda kişilerin iş ortamındaki olumsuzluklarla baş edememesi sonucunda iş stresi oluşmakta, bu durum ise geri çekilme davranışlarına neden olmaktadır (Lehman ve Simpson, 1992; Hanisch ve Hulin, 1991).

Bu doğrultuda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H2a: Fiziksel geri çekilme davranışı iş stresini etkilemektedir.

H2b: Psikolojik geri çekilme davranışı iş stresini etkilemektedir.

4.3. Geri Çekilme Davranışının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

İşten ayrılma niyeti, örgütten ayrılmaya yönelik bilinçli ve kasıtlı isteklilik olarak tanımlanır ve geri çekilme davranışının en önemli süreci ve fiili işten ayrılmanın en güçlü tek belirleyicisi olarak kabul edilir (Hom vd., 2012; Tett ve Meyer, 1993).

Llies vd., (2012), Nguyen vd., (2013); Zimmerman vd., (2012) çalışanların işe gecikmesini, devamsızlığını ve işten ayrılma niyetini çekilme davranışları olarak adlandırmaktadır, çünkü her bir davranış, işten önemli ölçüde uzaklaşma veya işten ayrılmayı temsil etmektedir. Geri çekilme davranışları birçok örgüt için önemli bir gider kalemini oluşturur ve böylece örgütlerin karı ve verimliliği düşer. Bunun sebebi ise, işten ayrılan veya devamsız çalışanların yerine diğer çalışanların iş yüklerinin artmasıdır (Lobene ve Meade, 2013).

Geri çekilme davranışının örgütlerde en yaygın gerçekleşen belirtisi, ara sıra geç kalma gibi nispeten hafif psikolojik geri çekilme biçimlerinden başlayarak, devamsızlık ve ayrılma niyeti gibi daha ciddi biçimlere doğru kendini göstermektedir (Koslowsky vd., 1997). Bu nedenle öğretmenler, geç kalmayla karşılaştırıldığında devamsızlık ve ayrılma niyeti gibi ciddi geri çekilme davranış biçimleriyle yanıt vermeyi tercih ederler (Shapira-Lishchinsky, 2012).

Yukarıda sayılan bu sebeplerin bireyin çalışma ortamından uzaklaşma isteğini arttıracığı varsayılmaktadır. Bu varsayımına bağlı olarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H4a: Fiziksel geri çekilme davranışı işten ayrılma niyetini etkilemektedir.

H4b: Psikolojik geri çekilme davranışı işten ayrılma niyetini etkilemektedir.

4.4. İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

İş stresi ile çalışanların işte ayrılma niyeti arasındaki ilişki birçok araştırmacı tarafından incelenmiştir. Literatürde, çalışma ortamının stresli olması ve algılanması, çalışanların örgütten gerçekten ayrılma kararlarını desteklediğini göstermektedir (Johnson ve Indvik, 1996). Gupta ve Beehr (1979), işle ilgili stresin hemen işten istifa yerine işten ayrılma niyetini daha iyi açıkladığını göstermiştir.

Birçok araştırma çalışanların işlerini stresli olarak algılamaları ne kadar yüksek ise örgütten ayrılma niyetlerinin o kadar arttığını gösteriyor (Firth vd., 2004; Gupta ve Beehr, 1979; Kemery vd., 1985).

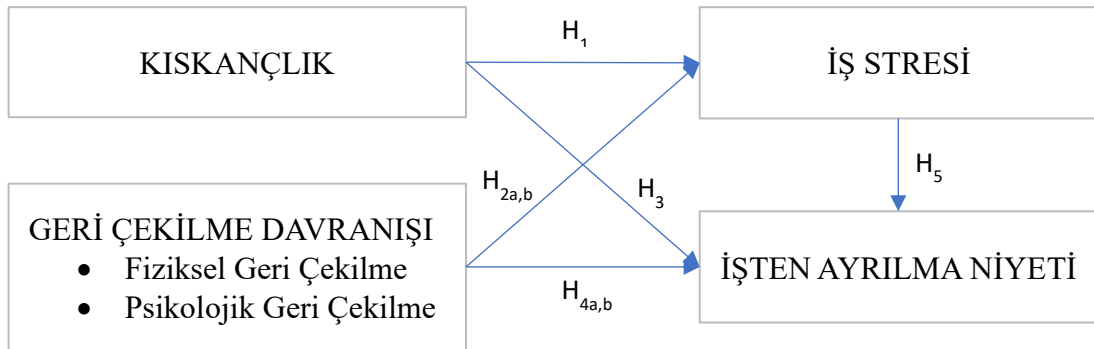
Çalışanların yaşadığı iş stresi, çalışanların örgütte kalmaları veya ayrılmaları için bir neden olabilir. İş stresi çalışanın örgütten ayrılma isteğini güçlendirecektir (Shofiah vd., 2017). Çünkü stres çalışan sağlığını etkileyebilir ve çalışanların işlerini yaparken depresif hissetmelerine neden olabilir ve bu gerçekleştiğinde, örgütten ayrılma niyetinde olma olasılığı daha yüksektir (Arifiani vd., 2019). Her çalışan farklı düzeylerde işten ayrılma niyetinde olsa da iş stresi ayrılma niyetinin önemli bir belirleyicisi olup işten ayrılma olasılığını artırmaktadır (Suarthana and Riana., 2016).

Yukarıda açıklananlar ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H5: İş stresi işten ayrılma niyetini etkilemektedir.

4.5. Araştırmanın Modeli

Kıskançlık ve geri çekilme davranışı boyutlarının iş stresi ve işten ayrılma niyetine olan etkisini değerlendirmek ve iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi görebilmek adına saha çalışması gerçekleştirilmiştir. Şekil 4.1’de araştırma modeli görülmektedir.



Şekil 4.1 Araştırma Modeli

Araştırmada yedi adet hipotez test edilmektedir.

H1: Kıskançlık iş stresini etkilemektedir.

H2a: Fiziksel geri çekilme davranışı iş stresini etkilemektedir.

H_{2b}: Psikolojik geri çekilme davranışı iş stresini etkilemektedir.

H₃: Kıskançlık İşten Ayrılma Niyetini etkilemektedir.

H_{4a}: Fiziksel geri çekilme davranışı işten ayrılma niyetini etkilemektedir.

H_{4b}: Psikolojik geri çekilme davranışı işten ayrılma niyetini etkilemektedir.

H₅: İş stresi işten ayrılma niyetini etkilemektedir.



5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI

Bu bölümde, araştırmanın örnekleme ve örneklemele ilgili temel karakteristikler, araştırma anketinin hazırlanması, verilerin toplanması ve analizi aşamaları ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmiştir. Araştırma anketinin hazırlanması kısmında, ankette kullanılan ölçekler, ön test aşaması, ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri anlatılmış; verilerin analizi kısmında ise araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü ANOVA, korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda elde edilen bulgular anlatılmış ve gerekli yorumlar yapılmıştır.

5.1. Örneklem Seçimi ve Veri Toplama Yöntemi

5.1.1. Araştırmanın Evreni, Örnekleme ve Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplamak için anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Kocaeli İlinde Milli Eğitime Bağlı Kamu okullarında görev yapanlar arasından kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan 366 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplamada kullanılan anketler online ve yüz yüze olarak toplanmış ve elde edilen veriler SPSS paket programı ile analiz edilmiştir.

5.1.2. Anket Formunun Hazırlanma Süreci ve Araştırmada

Kullanılan Ölçekler

Ankette kullanılan ölçekler literatürdeki önceki çalışmalardan uyarlanmıştır. Kıskançlık ölçeği, Vecchio (2000) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını Arlı vd. (2018) tarafından yapılmış olup ölçekte 5 önerme yer almaktadır.

Geri çekilme Davranışı ölçeği, Erdemli (2015) tarafından geliştirilen ve fiziksel ve psikolojik geri çekilme olmak üzere 20 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır.

İş stresi için House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen 7 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti için Wayne vd. (1997) tarafından geliştirilmiş ve Küçükusta (2007) tarafından Türkçeye çevrilip kullanılmış 3 ifadeli bir ölçek kullanılmıştır.

Anket toplam 30 ifadeden oluşmaktadır. Tüm ölçekler (1=Hiç Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) şeklinde 5 Aralıklı Likert tipi ölçeklerdir.

5.2. Verilerin Analizi ve Bulgular

Verileri analizlerini gerçekleştirmek için SPSS istatistiksel paket programından faydalanılmıştır. İlk olarak araştırmaya dahil olan 366 katılımcının sosyo-demografik özelliklere ilişkin analizler yapılmıştır. Bu kapsamda hazırlanan demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

5.2.1. Demografik Özellikler

Tablo 5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Cinsiyet)

| | Frekans | Yüzde % |
|---------------|------------|------------|
| Cinsiyet | Erkek | 41 |
| | Kadın | 59 |
| Toplam | 366 | 100 |

Araştırma katılımcıların %59'si (214 kişi) kadın %41'i ise (152 kişi) erkektir.

Tablo 5.2 Katılımcıların Demografik Özellikleri (Yaş)

| | Frekans | Yüzde % |
|---------------|-------------|------------|
| Yaş | 25 Yaş Altı | 6 |
| | 26-32 | 22 |
| | 33-42 | 43 |
| | 43 ve üzeri | 27 |
| Toplam | 366 | 100 |

Araştırma katılımcıların %6'i (22 kişi) 21-25 yaş aralığı, %22'u (84 kişi) 26-32 yaş aralığı, %43'u (161 kişi) 33-42 yaş aralığı ve %27'ü (99 kişi) ise 43 yaş ve üzeri yaş aralığındadır.

Tablo 5.3 Katılımcıların Demografik Özellikleri (Medeni Durum)

| | Frekans | Yüzde % |
|---------------|------------|------------|
| Medeni Durum | Evli | 55 |
| | Bekar | 45 |
| Toplam | 366 | 100 |

Araştırma katılımcıların %55'ü (201 kişi) evli, %45'si ise (165 kişi) bekârdır.

Tablo 5.4 Katılımcıların Demografik Özellikleri (Eğitim Durumu)

| | Frekans | Yüzde % |
|---------------|---------------|------------|
| Eğitim Durumu | Lisans | 72 |
| | Yüksek Lisans | 26 |
| | Doktora | 1 |
| Toplam | 336 | 100 |

Araştırmaya katılan %72'si (266 kişi) Lisans, %26'si (96 kişi) Yüksek Lisans %1'si ise (4 kişi) Doktora mezunudur.

Tablo 5.5 Katılımcıların Demografik Özellikleri (Çalışılan Süre)

| | Frekans | Yüzde % |
|----------------|-----------------|------------|
| Çalışılan Süre | 1 yıldan az | 3 |
| | 1-5 yıl | 16 |
| | 6-10 yıl | 33 |
| | 11-15 yıl | 26 |
| | 15 yıldan fazla | 22 |
| Toplam | 366 | 100 |

Araştırma katılımcıların %3'ü (10 kişi) 1 yıldan az, %16'i (56 kişi) 1 ila 5 yıl arası, %33'si (118 kişi) 6 ila 10 yıl arası, %26'sı (98 kişi) 11 ila 15 yıl arası ve %22'si (84 kişi) ise 15 yıldan fazla bir zamandır sektörde çalışmaktadır.

Tablo 5.6 Katılımcıların Demografik Özellikleri (Unvan)

| | Frekans | Yüzde % |
|---------------|---------------------|------------|
| Göreviniz | Öğretmen | 85 |
| | Müdür Yardımcısı | 13 |
| | Müdür B. Yardımcısı | 1 |
| | Okul Müdürü | 1 |
| Toplam | 366 | 100 |

Araştırma katılımcılarının %1'i (2 kişi) Okul Müdürü, %1'i (2 kişi) Müdür Baş Yardımcısı, %13'ü (50 kişi) Müdür Yardımcısı, %85'ü (310 kişi) Öğretmen olarak görev yapmaktadır.

5.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Oluşturulan modelin Faktör Analizine uygunluğunun sınanması için Bartlett Küresellik Testi ve Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) ölçütüne bakılmıştır. Sonuçlara göre verilerin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir (KMO= 0,950 ve Bartlett'in küresellik testi $p < 0,001$). Bu sonuç verinin faktör analizi yapmak için uygun olduğunu göstermektedir. KMO ve Bartlett' in Küresellik Testi sonuçları Tablo 5.7'de sunulmuştur.

Tablo 5.7 KMO ve Bartlett Testi

| | | |
|--|-----------|-----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçüsü | | ,950 |
| Bartlett'in Küresellik Testi | 31767,498 | 13437,206 |
| | 2628 | 496 |
| | ,000 | ,000 |

5.2.3. Keşifsel Faktör Analizi, Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Bir sonraki adımda, geri çekilme davranışı, iş stresi ve işten ayrılma niyetini ölçmeye yönelik ifadelerle verilen cevaplar üzerinde keşifsel faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Varimax döndürme işlemi kullanılarak yapılan temel bileşenler analizi sonucunda araştırma modelindeki değişkenleri oluşturan 36 soru, toplam varyansın %77,837'sini açıklayan 5 faktöre ayrılmıştır. Ölçeğin tümünün Cronbach's Alpha katsayılarının beklenen 0,70 değerinden yüksek olduğu görülmektedir (Nunnally, 1978). Tablo 1'de faktör analizi sonucunda ortaya çıkan faktör yükleri ve ölçeklerin güvenilirliklerini değerlendirmek için hesaplanan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları görülmektedir. Ortaya çıkan faktörler geri çekilme davranışının iki boyutu, iş stresi ve işten ayrılma niyetidir. Ölçeklerin güvenilirlik değerleri ise 0.92 ile 0.97 arasında değişmektedir.

Tablo 5.8 Kullanılan Ölçeklere İlişkin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

| Değişken Adı | Faktör Yüğü | Cronbach's Alfa |
|--|-------------|-----------------|
| Kıskançlık | | |
| Kıskançlık 1 | 0,714 | 0,958 |
| Kıskançlık 2 | 0,768 | |
| Kıskançlık 3 | 0,793 | |
| Kıskançlık 4 | 0,707 | |
| Fiziksel Geri Çekilme | | |
| Fiziksel geri çekilme 1 | 0,754 | 0,955 |
| Fiziksel geri çekilme 2 | 0,743 | |
| Fiziksel geri çekilme 3 | 0,765 | |
| Fiziksel geri çekilme 4 | 0,771 | |
| Fiziksel geri çekilme 5 | 0,792 | |
| Fiziksel geri çekilme 6 | 0,763 | |
| Fiziksel geri çekilme 7 | 0,784 | |
| Fiziksel geri çekilme 8 | 0,792 | |
| Psikolojik Geri Çekilme | | |
| Psikolojik geri çekilme 1 | 0,822 | .971 |
| Psikolojik geri çekilme 2 | 0,801 | |
| Psikolojik geri çekilme 3 | 0,840 | |
| Psikolojik geri çekilme 4 | 0,835 | |
| Psikolojik geri çekilme 5 | 0,793 | |
| Psikolojik geri çekilme 6 | 0,847 | |
| Psikolojik geri çekilme 7 | 0,848 | |
| Psikolojik geri çekilme 8 | 0,831 | |
| Psikolojik geri çekilme 9 | 0,843 | |
| Psikolojik geri çekilme 10 | 0,823 | |
| Psikolojik geri çekilme 11 | 0,822 | |
| Psikolojik geri çekilme 12 | 0,816 | |
| İş Stresi | | |
| İş stresi 1 | 0,778 | .958 |
| İş stresi 2 | 0,834 | |
| İş stresi 3 | 0,791 | |
| İş stresi 4 | 0,840 | |
| İş stresi 5 | 0,852 | |
| İş stresi 6 | 0,850 | |
| İş stresi 7 | 0,816 | |
| İşten Ayrılma Niyeti | | |
| İşten ayrılma niyeti 1 | 0,911 | .924 |
| İşten ayrılma niyeti 2 | 0,908 | |
| İşten ayrılma niyeti 3 | 0,799 | |
| Açıklanan Toplam Varyans % 77,837 | | |

Keşifsel faktör analizinden elde edilen bulgular doğrultusunda, kıskançlık ölçeğinden 2 ifade elenerek analize devam edilmiştir.

Faktör ve güvenilirlik analizlerinden sonra, değişkenlere ilişkin sorular ortalamaları alınarak birleştirilmiş ve araştırma hipotezlerinin test edilmesi için kullanılacak kompozit değişkenler oluşturulmuştur. Oluşturulan bu kompozit değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve aralarındaki korelasyonlar Tablo 5.9’de görülmektedir.

Tablo 5.9 Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

| Değişkenler | | Ort | SS | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-------------|-------------------------|------|------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | Kıskançlık | 2,12 | 0,86 | | | | |
| 2 | Fiziksel Geri Çekilme | 2,05 | 0,89 | 0,505* | | | |
| 3 | Psikolojik Geri Çekilme | 2,01 | 0,90 | 0,459* | 0,866* | | |
| 4 | İş Stresi | 2,38 | 1,17 | 0,601* | 0,537* | 0,490* | |
| 5 | İşten Ayrılma Niyeti | 2,49 | 0,76 | 0,462* | 0,331* | 0,276* | 0,390* |

** P< 0,01

Araştırmanın ortaya koyulan değişkenler arasında farklı seviyelerde anlamlı korelasyonlar olduğu görülmektedir.

5.2.4. Hipotez Testleri

Araştırmada iki adet çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

İş stresinin bağımlı, kıskançlık ve geri çekilme boyutları olan fiziksel geri çekilme ile psikolojik geri çekilme davranışlarının bağımsız değişken olduğu Model 1’de araştırmanın ilk üç hipotezi test edilmektedir. Regresyon modeli anlamlıdır (F=77,108, P<0,000). Ortaya koyulan modele ait bağımsız değişkenler, bağımlı değişkendeki varyansın yaklaşık %46’sını açıklamaktadır (R²=0,462). Yapılan regresyon analizi sonucunda kıskançlığın iş stresini istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif etkilediği (β=0,474; p<0,000) tespit edilmiştir.

Geri çekilme davranışı boyutlarının iş stresi üzerindeki etkisi irdelendiğinde; fiziksel geri çekilme boyutunun iş stresini istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif etkilediği (β=0,263; p<0,000) ancak psikolojik geri çekilme boyutu ile iş stresi arasında istatistiki açıdan anlamlı olmadığı belirlenmiştir (β=0,0929; p=0,352). Buna göre H₁ hipotezi ve

H_{2a} hipotezi desteklenmiş H_{2b} ise desteklenmemiştir. Modele ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 5.2.4.1’de görülmektedir.

Tablo 5.10 Kıskançlık ve Geri Çekilme Davranışı Boyutlarının İş Stresi Üzerindeki Etkisi

| MODEL 1 | Bağımlı Değişken: İş Stresi | | |
|-------------------------|-----------------------------|-------|---------|
| Bağımsız Değişkenler | β | t | Sig. |
| Kıskançlık | 0,474 | 6,735 | 0,000** |
| Fiziksel Geri Çekilme | 0,263 | 3,325 | 0,000** |
| Psikolojik Geri Çekilme | 0,029 | 0,380 | 0,352 |
| R ² | 0,462 | | |
| Model F | 77,108 | | |
| p | 0,000** | | |

**P<0,01

İşten ayrılma niyetinin bağımlı, kıskançlık, geri çekilme boyutları olan fiziksel geri çekilme ile psikolojik geri çekilme davranışları ve iş stresinin bağımsız değişken olduğu Model 2’de araştırmanın sonraki dört hipotezi test edilmektedir. Regresyon modeli anlamlıdır (F=23,784, P<0,000). Tablo 4’de yer alan model 2’in analiz sonuçlarına göre kurulan modeldeki bağımsız değişkenler, bağımlı değişkendeki varyansın yaklaşık %20’sini açıklamaktadır (R²=0,209).

Yapılan regresyon analizi sonucunda kıskançlığın işten ayrılma niyetini istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif etkilediği ($\beta=0,250$; $p<0,000$) tespit edilmiştir. Geri çekilme davranışı boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi irdelendiğinde; fiziksel geri çekilme boyutunun işten ayrılma niyetini istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif etkilediği ($\beta=0,193$; $p<0,05$) ancak psikolojik geri çekilme boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiki açıdan anlamlı olmadığı ($\beta=0,097$; $p=0,151$) belirlenmiştir. Son olarak modelde iş stresi ile isten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye bakılmış ve iş stresinin işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif etkilediği ($\beta=0,300$; $p<0,000$) tespit edilmiştir. Buna göre H₃ hipotezi, H_{4a} hipotezi ve H₅ hipotezi desteklenmiş H_{4b} ise desteklenmemiştir. Modele ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 5.11’de görülmektedir.

Tablo 5.11: Kıskançlık, Geri Çekilme Davranışı Boyutları ve İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

| MODEL 2 | Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti | | |
|-----------------------------|---|----------|-------------|
| Bağımsız Değişkenler | β | t | Sig. |
| Kıskançlık | 0,250 | 3,975 | ,000* |
| Fiziksel Geri Çekilme | 0,193 | 1,976 | 0,024* |
| Psikolojik Geri Çekilme | 0,097 | 1,034 | 0,151 |
| İş Stresi | 0,300 | 5,298 | 0,000** |
| R ² | 0,209 | | |
| Model F | 23,784 | | |
| p | 0,000** | | |

**P<0,01, *P<0,05

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde ilk önce eğitim sektörü çalışanları üzerinde yapılan çalışmanın analiz sonuçları incelenerek sonuçlar değerlendirilecektir. Sonrasında eğitim kurumu yöneticilerine ve alanda çalışacak olan araştırmacılara araştırma sonuçları üzerinden önerilerde bulunulacaktır.

6.1. Sonuçların Değerlendirilmesi

Bu araştırma kapsamında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin katılımıyla uygulanan anket çalışmasıyla elde edilen bulgular doğrultusunda araştırma modelinde açıklanan etkiler analiz edilmiştir (bkz. Şekil 4.1). Ortaya çıkan bulgular incelendiğinde araştırmanın öngörülerinin çoğunluğunun literatürdeki diğer çalışmalarca desteklendiğini görülürken bazı sonuçların literatürden farklı olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar göz önüne alındığında araştırmanın orijinal bir çalışma olduğu söylenebilir

6.1.1. İş Yeri Kıskançlığının İş Stresi Üzerindeki Etkisi

Çalışmada çoklu doğrusal regresyon analizi yöntemi ile işyeri kıskançlığının eğitim sektörü çalışanlarının iş stresi üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre kıskançlığın iş stresini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç literatürdeki daha önce yapılan çalışmalarla uyumludur (Akyüz ve Mutlu, 2022; Andiappan ve Dufour, 2020; Üçok, 2019; Yanık, 2023; Özdemir, 2021). Bu sonuçlara göre eğitim sektörü çalışanları farklı nedenlerle ortaya çıkan kıskançlık duyguları neticesinde iş ortamında stres yaşayabilirler.

İş stresi çalışma ortamından kaynaklanan olumsuz durumlar sonucunda ortaya çıkmaktadır. Literatürde farklı nedenlere bağlanan stres, çalışanların iş performanslarını düşürmekte ve elde edilecek verimi azaltmaktadır. (Johnson ve Indvik, 1996). Ayrıca çalışma ortamında yaşanan stres farklı iş sonuçlarına da sebebiyet verebilmektedir. İşyerinde stres altındaki bir çalışanın olumsuz iş yeri davranışlarını sergilemesinin daha kolay olacağı söylenebilir.

6.1.2. İş Yeri Kıskançlığı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

İşten ayrılma niyeti işten ayrılma davranışının ön koşulu olarak kabul edilmektedir. Kişilerin buldukları kuruma olan ilgilerini kaybetmeleri, yapılan işten doyum sağlayamamaları ve elbette kurum ortamından kaynaklanan psikolojik durumlar işten ayrılma niyetini ortaya çıkarabilmektedir. Alan yazında birçok çalışma çalışanların iş yerinde yaşadıkları olumsuz duyguların işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediğini öngörmektedir (Shofiah vd., 2017). Kıskançlık duygusu iş ortamını domine eden çok önemli bir etkidir. İş yerindeki ilişkilerin anlamlandırılması, kıskançlık duygusunun belirleyici bir konuma gelmesi iş sonuçları için önemli bir durumdur (Günalan, 2019). Kıskançlık duygusuna sahip bir çalışanın özdeğer duygusunun düşeceği bu nedenle işten ayrılma niyetinin artacağı düşünülmektedir. İş yerindeki olumsuz davranışların çalışanlarda motivasyon eksikliğine neden olacağı önlem alınmadığı takdirde işten ayrılma niyeti ile ilgili sonuçların ortaya çıkabileceği belirtilmektedir (Kolawole vd. 2020; Aydın ve Bozkurt, 2022; Abugre, 2017).

Çalışma dahilinde yapılan regresyon analizi sonucunda literatürle uyumlu olarak kıskançlığın işten ayrılma niyetini istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif etkilediği ($\beta=,250$; $p<0,000$) tespit edilmiştir. Bu sonuç daha önce yapılan çalışmaları desteklemektedir. Çalışma sonucuna göre işyerinde kıskançlık duygusu yaşayan bir çalışan bulunduğu örgüte olan bağlılığını yitirmektedir. Ayrıca kıskançlık duygusu direkt olarak iş yerinin imajını etkilemekte ve kişiler işyerinde ayrılma davranışını gerçekleştirmeye gönüllü hale gelmektedirler. Bu durum kıskançlığın sadece bireysel olarak değerlendirilebilecek sonuçlarının yanında örgütün genelini ilgilendiren sonuçlarından bir tanesidir. Çünkü örgüt içerisinde yetişmiş, kültüre aşina, yapılan işi bilen bir çalışanın işten ayrılma niyeti gütmesi işyerindeki verimi düşürecek ve hem örgütü hem de örgütten hizmet alanları olumsuz etkileyecektir.

6.1.3. Geri Çekilme Davranışı ile İş Stresi Arasındaki İlişki

Üretkenlik karşıtı davranışlar çerçevesinde ele alınan geri çekilme davranışı kişilerin işyerindeki işlerini geciktirmesi, geç gelme, toplantılara katılmama, diğer personelle ilişki kurmama şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Araştırmada geri çekilme davranışının iki boyutu göz önüne alınmış ve bu boyutların iş stresi ile olan ilişkisi araştırılmıştır. Literatürdeki araştırmalarda geri çekilme davranışı ile stres arasında pozitif bir etki

olduğu belirtilmiştir (Ersarı ve Naktiyok (2012), McKee, Markham ve Scott, 1992; Williams vd., 2001).

Araştırmada geri çekilme davranışı boyutlarının iş stresi üzerindeki etkisi irdelenmiş; fiziksel geri çekilme boyutunun iş stresini istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif etkilediği ($\beta=0,263$; $p<0,000$) ancak psikolojik geri çekilme boyutu ile iş stresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($\beta=0,0929$; $p=0,352$). Alan yazında geri çekilme davranışı yordanırken fiziksel ve psikolojik boyutlarını ayrı ayrı inceleyen çalışmaya rastlanmamaktadır. Bu nedenle özellikle psikolojik geri çekilme davranışı ile ilgili elde edilen bulgular önemlidir.

Bu sonuçlar kişilerin yaşadıkları stresin genellikle fiziksel geri çekilme davranışı olarak ortaya çıktığını göstermektedir. Psikolojik geri çekilme davranışlarının ise stresle anlamlı bir ilişkisi tespit edilememiştir.

6.1.4. Geri Çekilme Davranışı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Araştırmada yordanan diğer bir olgu ise, geri çekilme davranışı boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisidir. Sonuçlara bakıldığında; fiziksel geri çekilme boyutunun işten ayrılma niyetini istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif etkilediği ($\beta=0,193$; $p<0,05$) ancak psikolojik geri çekilme boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı ($\beta=0,097$; $p=0,151$) belirlenmiştir. Bu sonuçlar literatürdeki araştırmaları desteklemektedir (Hom vd., 2012; Tett ve Meyer, 1993).

İşten ayrılma niyeti, kişilerin bağlı oldukları kurumdan ayrılmayı düşünmesi ve kendileri için başka alternatifler aramaya başlaması olarak tanımlanmaktadır. Genellikle bu niyet çalışanların işyerinde yaşadıkları sorunlar nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, işe geç gelme, yapılacak bir iş için gereken süreyi uzatma, uzun molalar verme vb. fiziksel geri çekilme davranışları gösteren bireylerin işten ayrılma niyetlerinin olduğunu kanısında varılmaktadır. Ancak araştırmada psikolojik geri çekilme davranışları gösteren bireylerin işten ayrılma niyetleri ile ilgili anlamlı bir sonuç elde edilmemiştir.

6.1.5. İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Son olarak araştırmada iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye bakılmış ve iş stresinin işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif etkilediği ($\beta=0,300$; $p<0,000$) tespit edilmiştir. Bu sonuç literatürdeki diğer araştırmalarla uyumludur (Firth vd., 2004; Gupta ve Beehr, 1979; Kemery vd., 1985). Çalışanların arzuladıkları performansları ile elde ettikleri performans arasındaki uyumsuzluk sonucunda ortaya çıktığı kabul edilen stresin, bireylerin işten ayrılma niyetini olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir. Kişiler rahat edemedikleri psikolojik ve fiziksel yönden sorunlar yaşadıkları ortamda stres yaşamakta ve bunun sonucu olarak ilk önce işten ayrılma niyeti göstermekte ve stres bir şekilde azaltılamaz ise işten ayrılma davranışı göstermektedir.

Bu durum örgütler çalışan kaybına neden olacağı için önem arz etmektedir. Kurum liderleri çalışanlarının stres yapmalarına neden olan durumları tespit etmeli ve bu durumlar iyileştirmek için çalışmalar yapmalıdır.

6.2. Yöneticilere ve Araştırmacılara Öneriler

Araştırma kapsamında ulaşılan analiz sonuçları kıskançlık ve geri çekilme davranışlarının iş sonuçları üzerindeki etkileri konusunda hem eğitim yöneticilerine hem de sektör içerisinde çalışan tüm yöneticilere önemli bilgiler sunmaktadır. Elbette araştırmanın kısıtları bulunmaktadır. Araştırma sonuçlarından yararlanarak, kısıtları nedeniyle ulaşılamayan sonuçlar hakkında çalışmalar yapacak araştırmacılara da öneriler sunmaktadır.

Duygular insanın ayrılmaz bir parçasıdır ve insanın olduğu her yerde duygularda var olacaktır. İnsanın doğasında var olan bir duygu olarak kıskançlığın, sosyal hayatın önemli bir bölümünü oluşturan iş yerlerinde ortaya çıkması beklenen bir durumdur. Hem kişinin kendisine hem de içinde bulunduğu örgüte zarar verecek olan kıskançlığın ortaya çıkmasına müsaade edilmemesi, örgüt içerisinde gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. Çalışanların duygularını göz önünde bulundurmak etkili bir liderlik için ön koşuldur. Örgüt içerisinde önlem alınmayan kıskançlık bireylerde geri çekilme davranışlarına neden olabilmektedir. Ayrıca stres ve işten ayrılma niyeti gibi sonuçları olan kıskançlık duygusu aynı zamanda örgütün verimini düşürebilecek ve örgüt kültürüne zarar verecektir. Bu nedenle yöneticilerin bu durumun üzerine eğilmeleri

önem arz etmektedir. Bu doğrultuda özellikle eğitim kurumlarında liderlik konumundaki kişilerin etkili liderlik yöntemleri ile ilgili eğitimlere yönlendirilmesi, özellikle çağımızın bir gereği olarak hümanist yönetim yaklaşımları hakkında bilgilendirilmeleri, eğitim ortamı ve kurum kültürünü destekleyici faaliyetlerle ilgili yönlendirmeler yapılması faydalı olacaktır.

Eğitim kurumlarının diğer kurumlardan ayrılan çok önemli bir özelliği vardır. Eğitim kurumlarının çıktısı insandır ve bu insanlar toplumu oluşturmaktadır. O nedenle özellikle eğitim yöneticilerinin kurumlarında görev yapan öğretmenlerin davranışlarını yakından takip etmeleri gerekmektedir.

Kıskançlık davranışının örgüt içerisinde yaşanan olumsuz hareketler sonucunda ortaya çıktığı alan yazında ifade edilmiştir. Buradan hareketle ileride yapılacak çalışmalarda kıskançlık bir öncül olarak daha göz önünde olmalı ayrıca bu çalışmalar daha geniş eğitim çalışanlarının katılımına açılmalıdır. Elbette farklı sektörlerde kıskançlık ve geri çekilme davranışlarının iş sonuçlarına olan etkilerinin araştırılması da literatüre katkı sağlayacaktır.

Geri çekilme davranışları ve stres de kurumlar için olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu bağlamda eğitim çalışanlarının geri çekilme davranışları göstermesi, kurum ortamının stresli olması eğitimden alınacak verimi düşürmekte ve öğrencilerin ilerleyen hayatlarında olumsuz etkiler bırakmaktadır. Ayrıca öğrenciler ve velilerin nazarında eğitimle ilgili olumsuz kanılar ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle alanyazında daha fazla eğitim sektörü üzerine yapılacak çalışmalara gerek vardır. Bu çalışma doğrultusunda örneklem çeşitlendirmesi yapılarak yeni çalışmalar yapılmalıdır.

KAYNAKLAR

- Abbasi, I. S., (2019). "Social media and committed relationships: what factors make our romantic relationship vulnerable?", *Social Science Computer Review*, 37(3), 425-434.
- Abugre, J. B., (2017). "Relations at workplace, cynicism and intention to leave", *International Journal Of Organizational Analysis*, 25, 198-216.
- Adler, A., (1979). "İnsanı Tanıma Sanatı", Dergah yayınları. İstanbul.
- Akpınar, E., Yıldız, E., ve Ergin, Ö., (2006). "Fen bilgisi öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları", *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi* (19).
- Aksöl, G., ve Özler, N. D. E., (2023). "Karanlık kişilik özelliklerinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde algılanan yönetici desteğinin rolü", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (77), 305-329.
- Akyüz, A. M. ve Durmuş, İ., (2022). "Akademisyenlerin akademik başarı çabalarında kuruma sadakat, kıskançlık ve imrenme davranışlarının etkisi: pls-sem ile ölçek geliştirme", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21 (82), 695-717.
- Akyüz, Y., (2001). "Türk Eğitim Tarihi (başlangıçtan 2001'e)", Genişletilmiş 8. Basım Alfa yayınları. Bursa.
- Allen, D. G., Shore, L. M., ve Griffeth, R. W., (2003). "The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process" *Journal of Management*, 29(1), 99-118.
- Alrowwad, A. A., Almajali, D. A., Masa'deh, R. E., Obeidat, B., Aqqad, N., (2019). "The role of organizational commitment in enhancing organizational effectiveness", In Conference: Proceedings Of The 33rd International Business Information Management Association Conference (9133-9154), Granada: Ibma.
- Altınok, V.(2009). "İş stresinin ortaöğretim öğretmenleri üzerindeki etkisi", *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 29, Sayı: 2.
- Andiappan M. ve Dufour, I. (2020). "Jealousy at work: a tripartite model", *Academy of Management Review*, 45(1), 205-229.
- Arı, A. (2002). "Tevhidi tedrisat ve laik eğitim", *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2).
- Arifiani, D., Amalia, A., Naibaho, H., and Pitaloka, E. (2019), "The role of work stress as a mediating variable in the relationship between workload and intention to leave" in *International Conference On Economics, Management, And Accounting, Kne Social Sciences*, pages 175–181.

Aslan, Z., ve Cengiz, E. (2015). "Akademisyenlerin iş stresi ile iş motivasyonu ilişkisi" Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 6(12).

Avolio, B. J., ve Gardner, W. L. (2005). "Authentic leadership development: getting to the root of positive forms of leadership", The Leadership Quarterly, 16(3), 315-338.

Aydın, Esra. (2023). "Güncel Örgütsel Davranış Yaklaşımları", Efe Akademik Yayıncılık. İstanbul.

Aydın, G., Ve Bozkurt, S. (2022). "Research on the role of self-efficacy in the effect of workplace envy on intention to quit", Istanbul Business Research.

Aydın, Ş. (2004). "Örgütsel stres yönetimi", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, cilt:6, sayı: 3

Bağ, V. (2012). "Gazetecilerde İş Stresi: Balıkesir İli Yerel Basınında Çalışan Gazetecilerin İş Stresi Kaynaklarına İlişkin Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi.

Bağdatlı Çam, F. (2016). "Eğitim sisteminin ortaya çıkışı ve antik yunan eğitim anlayışının temelleri", Bartın University Journal Of Faculty Of Education, 5(2), 629-643.

Bakker, A. B., ve Demerouti, E. (2007). "The job demands-resources model: state of the art", Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309-328.

Baltaş, A., ve Baltaş, Z. (1999). "Stres ve Başa Çıkma Yolları" 19. Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul.

Başer, S. (2022). "Çalışanların Otantik Liderlik Algısının İş Stresi İle Personel Güçlendirmeye Olan Etkisinde Kendilik Algısının Düzenleyici Rolü", Yüksek lisans Tezi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi.

Bayat, B. (2002). "Örgütlerde, güdülenme yetersizlikleri ve geri çekilme-kaçınma davranışlarını açıklamakta kullanılabilecek bir model; öğrenilmiş çaresizlik", Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(3), 1-14.

Bayram, İ. (2005). "Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık", Sayıştay Dergisi (59), 125-139.

Bayram Arlı, N., Aydemir, M., & Çelik, E., (2018). Çalışan Kıskançlığı Ölçeğinin Türkçe Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 20(4), 1-17.

Bedeian, A. G. (1995). "Workplace envy", Organizational Dynamics, 23(4), 49-56

Breevaart K, Bakker A. (2018). "Daily job demands and employee work engagement: the role of daily transformational leadership behavior", J Occup Health Psychol.

Beehr, T.A., (1976). "Perceived situational moderators of the relationship between subjective role ambiguity and role strain", *Journal of Applied Psychology*, 61: 35- 40.

Beehr, T.A., Steve M. J., Beth A. S., Marshall A. M.(2000). "Work stressors and coworker support as predictors of individual strain and job performance, *Journal of Organizational Behavior*", 21/4, 391–403.

Biron, C, Karanika-Murray, M, Ivers, H (2022). "The health-performance framework of presenteeism: a proof-of-concept study", *Front psychol.*

Bozdoğan, A.E, Aydın, D., ve Yıldırım, K. (2007). "Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları", *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (Kefad) cilt 8, sayı 2, 83-97.*

Buunk, B. P. (1997). "Personality, birth order and attachment styles as related to various types of jealousy", *Personality and individual differences*, 23(6), 997–1006.

Buss, D. M., ve Haselton, M. (2005). "The evolution of jealousy", *Trends in Cognitive Sciences*, 9(11), 506–507.

Cam, E. (2004). "Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi.*

Clark, K., Peters, S. A., ve Tomlinson, M. (2005). "The determinants of lateness: evidence from british workers", *Scottish Journal Of Political Economy*, 52(2), 282-304.

Cohen, S., Janicki-Deverts, D., Ve Miller, G. E. (2007). "Psychological stress and disease", *Jama*, 298(14), 1685-1687.

Cohen, S. (1997). "Measuring stress: a guide for health and social scientists", *Oxford University Press.*

Cotton, J. L., ve Tuttle, J. M. (1986). "Employee turnover: a meta-analysis and review with implications for research", *Academy of management review*, 11(1), 55-70.

Cropanzano, R., ve Mitchell, M. S. (2005). "Social exchange theory: an interdisciplinary review", *Journal of Management*, 31(6), 874-900.

Cüceloğlu, D.,(2006). "İnsan ve davranışı", 15. Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul.

Çığır Dikyol, D. (2021). "Antik Roma'da bir statü göstergesi olarak eğitim", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(3), 1025-1051.

Dalton, D. R., ve Todor, W. D. (1993). "Turnover, transfer, absenteeism: an interdependent perspective", *Journal of Management*, 19(2), 193–219

Demircan, C. T. (2023). "The Impact Of Learning Organisations On Turnover Intention With The Mediating Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment", *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.*

Demirtaş, H. A., ve Dönmez, A. (2006). “Yakın ilişkilerde kıskançlık: bireysel, ilişkisel ve durumsal değişkenler”, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(3), 181-191.

Denvir, A., ve McMahon, F. (1992). “Labour turnover in london hotels and the cost effectiveness of preventative measures”, *International Journal Of Hospitality Management*, 11(2), 143-154.

Desteno, D. A., ve Salovey, P. (1996). “Evolutionary origins of sex differences in jealousy? Questioning the “fitness” of the model”, *Psychological Science*, 7(6), 367-372.

Dia. (2002). “Kıskançlık Maddesi”, Cilt: 25. Diyanet Vakfı Yayıncılık, Ankara.

Dogan, K., ve Vecchio, R. P. (2001). “Managing envy and jealousy in the workplace”, *Compensation and Benefits Review*, 33(2), 57-64.

Duffy, M. K., Scott, K. L., Shaw, J. D., Tepper, B. J., ve Aquino, K. (2012). “A social context model of envy and social undermining”, *Academy Of Management Journal*, 55(3), 643-666.

Dumlu, A., Şahin, M., ve Şahin, M. (2023). “Antik mısır’da eğitim”, *Ekev Akademi Dergisi*(93), 1-11.

Durdu- Karşlı, M. (2007). “Eğitime Giriş”, Pegem Yayıncılık, İstanbul.

Elçi, M., Şener, İ., Karabay, M. E., ve Erman, H. (2021). “İşyerinde kıskanma ve kıskanılma: ölçek uyarlama ve ölçüt bağımlı geçerliliği”, *İş ve İnsan Dergisi*, 8(2), 209-224.

Ekici, S., ve Yılmaz, B. (2013). “Fatih projesi üzerine bir değerlendirme”, *Türk Kütüphaneciliği Dergisi*, 27(2), 317-339.

Elphinston, R.A., ve Noller, P. (2011). “Time to face it! Facebook intrusion and the implications for romantic jealousy and relationship satisfaction”, *Cyberpsychology, Behavior And Social Networking*, Volume 14, number 11.

Emre, O. (2018). “İş yolculuğunun kavramsal anlamda incelenmesi ve geri çekilme davranışları”, *Opus International Journal of Society Researches*, 9(16), 1613-1633.

Engel G.L. (1977) “The need for a new medical model: a challenge for biomedicine”, *Science*, 129-36.

Erdemli, Ö. (2015). “Teachers withdrawal behaviors and their relationship with workethic”, *Eurasian Journal of Educational Research*, 15(60). 201-220.

Erden, M. (2005). “Öğretmenlik Mesleğine Giriş”, Epsilon Yayınları, İstanbul.

Ergün, M. (2008). “Cumhuriyet dönemi eğitim tarihi”, *Türkiye Araştırmaları Literatür Dergisi*(12), 321-348.

Ersarı, G., ve Naktiyok, A., (2012). “İş görenin içsel ve dışsal motivasyonunda stresle mücadele tekniklerinin rolü”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(1).

Eslami, A., ve Arshadi, N., (2016). “Effect of organizational competitive climate on organizational prosocial behavior: workplace envy as a mediator”, International Journal of Psychological and Behavioral Sciences, 10(5), 1798-1801.

Festinger, I. (1954). “A theory of social comparison processes”, Human Relations, 7(2), 117-140

Firth, I., Mellor, D. J., Moore, K. A., ve Loquet, C., (2004). “How can managers reduce employee intention to quit?”, Journal of Managerial Psychology, 19(2), 170–187.

Fox, S., Spector, P. E., ve Miles, D., (2001). “Counterproductive work behavior (cwb) in response to job stressors and organizational justice: some mediator and moderator tests for autonomy and emotions”, Journal of Vocational Behavior, 59(3), 291-309.

Freud, S., (1923). “The Ego and The Id”, Standard Edition, vol. 19, Hogarth Press

Freud, S., (1989). “Cinsel Yasaklar Ve Normal Dışı Davranışlar”, Ara Yayıncılık, Ankara.

Freud, S., (2016). “Rüyaların Yorumu”, Öteki Yayınevi, İstanbul.

Frick, B. J., Goetzen, U., ve Simmons, R., (2013). “The hidden costs of high-performance work practices: evidence from a large german steel company”, Industrial and Labor Relations Review, 66, 198-224.

Folkman, S., Moskowitz, J.T., (2004). “Coping: pitfalls and promise”, Annu rev psychol.

Geurts, S., Schaufeli, W., veDe Jonge, J., (1998). “Burnout and intention to leave among mental health-care professionals: a social psychological approach”, Journal of Social and Clinical Psychology, 17(3), 341–362.

Ghadi, M.Y., (2018). "Empirical examination of theoretical model of workplace envy: evidences from jordan", Management Research Review (12):1438-1459.

Gök, T., (2023). “Örgütlerde İş Stresi Ve Değişime Karşı Tutumun Örgütsel Performansa Etkisi: Bir Alan Çalışması”, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi.

Greenberg, J., (1987). “A taxonomy of organizational justice theories”, The Academy of Management Review, 12(1), 9–22.

Griffeth, R. W., Hom, P. W., ve Gaertner, S., (2000). “A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium”, Journal of Management, 26, 463–488.

Gupta, N., ve Beehr, T. A., (1979). "Job stress and employee behaviors", *Organizational Behavior and Human Performance*, 23(3), 373–387.

Guttek, G. L., (2019). "Eğitimde Felsefi ve İdeolojik Yaklaşımlar", 3. Baskı, Ütopya Yayınevi, Ankara.

Güçlü, D., (2024). "Mitolojide kadınların kötücül temsilleri: toplumsal cinsiyet stereotiplerinin yansımaları", *Türk Dünyası Kadın Araştırmaları Dergisi*.

Gültekin, M., (2018). "Eğitimin Tarihsel Temelleri", *Eğitim Bilimine Giriş*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Ankara.

Günalan, M., (2016). "Kıskançlık, güvencesizlik ve algıların ayrılma niyeti ve performans üzerindeki etkileri: sağlık sektöründe bir araştırma", *Yüksek Lisans Tezi*, Gebze Teknik Üniversitesi, Gebze.

Günalan, M., (2019). "Olumsuz bir duygu olarak iş yerinde kıskançlık ve örgüt algıları ilişkisi üzerine bir literatür incelemesi", *The Journal of Social Sciences*.

Gündoğdu, K. ve Silman, F., (2007). "Eğitim Bilimine Giriş", Z. Cafoğlu (Ed.). "Bir Meslek Olarak Öğretmenlik ve Etkili Öğretim", Grafiker Yayıncılık, Ankara.

Gündüz, M., (2011). "Osmanlı Klasik Döneminde Eğitim", "Eğitim Tarihi", Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Ankara.

Gürbüz, S., ve Bekmezci, M., (2012). "İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2).

Gürşen, Ö., (2023). "Bizans eğitim sisteminde khora manastırı örneği ve bilgin metokhites", *Tam Metin Bildiriler Kitabı*, 146.

Güven, İ., (2019). "Büyük selçuklu devletinde eğitim ve öğretime genel bir bakış", *Ankara University Journal Of Faculty Of Educational Sciences (jfes)*, 25(2), 833-848.

Hanisch, K. A. and Hulin, C. L., (1991). "General attitudes and organizational withdrawal: an evaluation of a causal model", *Journal of Vocational Behavior*, 39(1). 110-128.

Harrison, D. A., and Newman, D. A., (2013). "Absence, Lateness, Turnover, and Retirement: Narrow and Broad Understandings of Withdrawal and Behavioral Engagement", In N. W. Schmitt, S. Highhouse, & I. B. Weiner (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (2nd ed., pp. 262–291), John Wiley & Sons, Inc.

Hasanzadeh, M., (2013). "Surveying the relative importance of job satisfaction dimensions on counter-productive and withdrawal behaviors case study: parsian bank's employees".

Hausknecht, J. P., Hiller, N. J., and Vance, R. J., (2008). "Work-unit absenteeism: effects of satisfaction, commitment, labor market conditions, and time", *Academy of Management Journal*, 51(6), 1223–1245.

Hershcovis, M. S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupré, K. E., Inness, M., Leblanc, M. M., Ve Sivanathan, N., (2007). "Predicting workplace aggression: a meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 228–238.

Hobfoll, S. E., (1989). "Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress", *American Psychologist*, 44(3), 513–524.

Hobfoll, S. E., (2001). "The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory", *Applied Psychology: an International Review*, 50(3), 337–370.

Hofmann S., Asnaani A., Vonk I., Sawyer A., Fang A., (2012). "The efficacy of cognitive behavioral therapy: a review of meta-analyses".

Hogh, A., Hansen, Å.M., Mikkelsen, E.G., Persson, R., (2012). "Exposure to negative acts at work, psychological stress reactions and physiological stress response", *J. Psychosom.*

Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., And Eberly, M. B., (2008). "Turnover and retention research: a glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future", *The Academy of Management Annals*, 2, 231–274.

Hom, P. W., Mitchell, T. R., Lee, T. W., And Griffeth, R. G., (2012). "Reviewing employee turnover: focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion", *Psychological Bulletin*, 138, 831–858.

House, R.J., Ve Rizzo, J.R., (1972), "Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior", *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 7, 467-505.

Hovardaoğlu, S., (1990). "Öğrenilmiş çaresizlik modeli", *Psikoloji Dergisi*, cilt: 5 sayı: 20.

Hulin, C., (1991). "Adaptation, persistence, and commitment in organizations", in M. D. Dunnette ve I. M. Hough (eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (2nd ed., pp. 445–505), Consulting Psychologists Press.

Ike, K. G. O., De Boer, S. F., Buwalda, B., Ve Kas, M. J. H., (2020). "Social withdrawal: an initially adaptive behavior that becomes maladaptive when expressed excessively", *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 116, 251–267.

İşçi, E., (2010). "Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü", *Doktora Tezi*, Marmara Üniversitesi.

Jamal, M., (2011). "Job stress, job performance and organizational commitment in a multinational company: an empirical study in two countries", *International Journal of Business and Social Science*, 2(20).

Jehn, K. A., and Mannix, E. A., (2001). "The dynamic nature of conflict: a longitudinal study of intragroup conflict and group performance", *Academy of Management Journal*, 44(2), 238–251.

Jha, S., (2009). "Determinants of employee turnover intentions: a review", *Management Today*, 9(2).

Johnson, P. R. and Indvik, J., (1996). "Stress and violence in the workplace", *Employee Counselling Today*, 8(1), 19-24.

Kahn, W. A., (1990). "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work", *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.

Karakaya, E., (2018). "Tükenmişlik, iş stresi ve duygusal zekâ arasındaki ilişki: akademisyenler üzerine bir araştırma", *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul*.

Karasek Jr, R. A., (1979). "Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign", *Administrative Science Quarterly*, 285-308.

Karlı, M., (2007). "Eğitim Bilimine Giriş" 1. Baskı, Pegem Yayıncılık, Ankara.

Kaymaz, K., Eroğlu, U., (2014). "Effect of loneliness at work on the employees' intention to leave", *İş, güç endüstri ilişkileri ve insan kaynakları dergisi*, 16 (1), 38-53.

Kaynak, B. D., (2020). "Haset duygusu üzerine sosyal psikolojik bir değerlendirme", 284-296.

Kayrak, M. E., Çaplı, M., Aksakallı, G., Karaaziz, M., (2023). "Kıskançlık duygusu ile ilgili bir derleme", *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.

Kelloway, E. K., and Barling, J., (2010). "Leadership development as an intervention in occupational health psychology", *Work and Stress*, 24(3), 260-279.

Kemery, E., Bedeian, A., Mossholder, K. And Touliatos, J., (1985). "Outcomes of role stress: a multisample constructive replication", *Academy of Management Journal*, 28, 63-75.

Kernis, M.H., (2006). "Self-Esteem Issues and Answers: A Sourcebook of Current Perspectives" (1st ed.), Psychology press.

Klein, M., (2011). "Haset ve Şükran", *Metis Yayınları, İstanbul*.

Klassen, R. M., ve Chiu, M. M., (2010). "Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: teacher gender, years of experience, and job stress", *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741–756.

Kolawole, I.O., Fapounda, T.M., Ve Ibronke, A.E., (2020). Workplace envy and turnover intention among employees of national postgraduate medical college of nigeria.

Koslowsky, M., Sagie, A., Krausz, M., And Singer, A. D., (1997). “Correlates of employee lateness: some theoretical considerations. Journal of applied psychology”, 82(1), 79–88.

Kozikoğlu, İ., ve Altunova, N., (2018). “Öğretmen adaylarının 21. Yüzyıl becerilerine ilişkin özyeterlik algılarının yaşam boyu öğrenme eğilimlerini yordama gücü”, Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, (3), 522-531.

Kramer, S. N., (1963). “Sumerian History and Literature”, University of Chicago Press.

Kramer, R. M., ve Schaffer, J., (2015). “Intergroup Relations”, Wiley Encyclopedia of Management, 1–3.

Küçükusta, D., (2007). “Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi”, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Laczo, R. M., and Hanisch, K. A., (1999). “An examination of behavioral families of organizational withdrawal in volunteer workers and paid employees”, Human Resource Management Review, 9(4), 453-477.

Lazarus, R. S., Cohen-Charash, Y., Payne, R., and Cooper, C., (2001). “Discrete emotions in organizational life”, Emotions at work: theory, research and applications for management, 4584.

Lazarus, R.S., Folkman, S., (1984). Springer Publishing Company, Inc.

Lee, C., Lee, B., Choi, I., Ve Kim, J., (2023). “Exploring determinants of job satisfaction: a comparison between survey and review data”, Sage Open, 13(4).

Le Roy, J., Bastounis, M. and Minibas-Poussard, J., (2012). “Interactional justice and counterproductive work behaviors: the mediating role of negative emotions”, Social Behavior and Personality, 40.

Lehman, W. E. K. And Simpson, D. D., (1992). “Employee substance use and on-the job behaviors”, Journal of Applied Psychology, 77(3). 309-321.

Leiter, M. P., Ve Maslach, C., (2005). “36 a mediation model of job burnout”, Research Companion to Organizational Health Psychology, 544.

Lepine, J., A., Marcie A., Lepine, Christine L., (2004). “Challenge and hindrance stress: living with exhaustion, motivation to learn, and learning performance”, Journal of Applied Psychology, 89/5.

Llies, R., De Prater, I. E., Lim, S., and Binnewies, C., (2012). "Attributed causes for work– family conflict: emotional and behavioral outcomes", *Organizational Psychology Review*, 2, 293-310.

Lobene, E. V., and Meade, A. W., (2013). "The effects of career calling and perceived overqualification on work outcomes for primary and secondary school teachers", *Journal of Career Development*, 40, 508-530.

Majmudar, I.K., Mihalopoulos, C., Brijnath, B., Lim, M.H., Hall N., Engel, L., (2022). "The impact of loneliness and social isolation on health state utility values: a systematic literaturereview".

Maslach, C., Ve Leiter, M. P., (2008). "Early predictors of job burnout and engagement", *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498.

Maslow, A. H., (1943). "A theory of human motivation". *Psychological Review*, 50(4), 370–396.

Meb., (2008). "Öğretmen Yeterlilikleri Yönetmeliği", Ankara.

Meb., (2017). "Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri", Ankara.

Meb., (2022). "Öğretmenlik Meslek Kanun Metni", Ankara.

Meb., (2024). "Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli", Ankara.

Mert, E., (2023). "The Effect Of Covid-19 Fear on Quality of Work Life Through Work Stress During Pandemic Period: The Case of Airline Employees", Master's thesis, Marmara Üniversitesi.

Mcewen, B. S., (2004). "Protection and damage from acute and chronic stress: allostasis and allostatic overload and relevance to the pathophysiology of psychiatric disorders", *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1032(1), 1-7.

Mcgrath, F. L., Erbaugh, J. T., Leimona, B., Amaruzaman, S., Rahadian, N. P., and Carrasco, L. R., (2018). "Green Without Envy", *Ecology and Society*, 23(4).

Mckee, G. H., Markham, S. E., And Scott, K. D., (1992). "Job stress and employee withdrawal from work", In j. C. Quick, I. R. Murphy, ve j. J. Hurrell, jr. (eds.), "Stress ve well-being at work: assessments and interventions for occupational mental health", 153–163, American Psychological Association.

Mgbemena, G., C., (2022). "Employee withdrawal behaviours and organizational performance: a study of cutix cables plc, nnewi and juhes industries limited awka, anambra state", *International Journal of Academic Management Science Research*, 48-58.

Mikulincer, M., Shaver, P. R., (2007). "Adult Attachment Strategies and the Regulation of Emotion", In J. J. Gross, *Handbook of Emotion Regulation*, The Guilford Press.

Mitchell, t. R., and Daniels, D., (2003). "Motivation", In w. C. Borman, d. R. Ilgen, ve r. J. Klimoski (eds.), *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology*, vol. 12, pp. 225–254, John wiley ve sons, inc.

Mitchell, T. R., and Lee, T. W., (2001). "The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: foundations for a comprehensive theory of attachment", *Research in Organizational Behavior*, 23, 189-246.

Morris, M. W., and D. Keltner., (2000). "How emotions work: an analysis of the social functions of emotional expression in negotiations", *Review of Organizational Behavior*, vol. 22.

Mobley, W. H., (1977). "Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover", *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237.

Mohammad Mosadeghrad, A., (2013). "Occupational stress and its consequences: implications for health policy and management", *Leadership in Health Services*, 27(3), 224-239.

Mowday, R T., Steers, R. M., and Porter, L. W., (1979). "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.

Mullen, P. E., (1990). "A Phenomenology of Jealousy", *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 24(1), 17–28.

Newton, T., Handy, J., Fineman, S., ve Timur, A., (1997). "Stresi Atma Yolları", *Doruk Yayınları*, Ankara.

Ng, T. W. H., and Feldman, D. C., (2009). "Age, work experience, and the psychological contract", *Journal of Organizational Behavior*, 30(8), 1053–1075.

Nguyen, H., Groth, M., and Johnson, A., (2013). "When the going gets tough, the tough keep working: impact of emotional labor on absenteeism", *Journal of Management*, 1- 30.

Nicolescu, O., Verboncu, I., (2008). "Management of Human Resources", *University Publishing House, Romania*, 239–246.

Nunnally, J. C., (1978). "Psychometric Theory", *Mcgraw-Hill*, New York.

Ok, A., ve Önkol, P., (2007). "The profile of prospective teachers in teacher education programs", *Eğitim ve Bilim*, 32(143), 13-26.

O'reilly, C. A., Caldwell, D. F., and Barnett, W. P., (1989). "Work Group Demography, Social İntegration, and Turnover", *Administrative Science Quarterly*, 21-37.

Öğretir-Özçelik, A., (2019). "İnovasyon, Yaratıcılık ve Yenilenme", *Ayşe Öğretir Özçelik ve Mehmet Nur Tuğluk (editörler), Eğitimde ve Endüstride 21. Yüzyıl Becerileri (3. Basım), Pegem Akademi*.

Örkeli, E. K., (2014). “Çalışanlarda İş Stresi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.

Özbingöl, Z. N. B., (2013). “Impact of emotional labor on organizational outcomes: a comparative study in public and private universities”, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi.

Özdemir, S., (2021). “Kıskançlık Olgusu ve Akademik Örgütlere Yansıması”, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 12(30), 652-676.

Özer, A., (2015). “Frederick Taylor’ın Görüşlerini 21. Yüzyıl Yönetim Mantığı ile Yeniden Okumak, Verimlilik Dergisi, 41-72.

Öztürk, C., (2011). “Yakın Çağda Osmanlı’da Eğitim”, Eğitim Tarihi, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.

Parrott, W. G., and Smith, R. H., (1993). “Distinguishing the experiences of envy and jealousy”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(6), 906–920.

Peltokorpi, V., Allen, D. G., and Froese, F., (2015). “Organizational embeddedness, turnover intentions, and voluntary turnover: the moderating effects of employee demographic characteristics and value orientations”, *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), 292-312.

Pines, A. M., (2003). “Aşk ve Kıskançlık”, C. Yonsel (çev.), Okuyan Us Yayınları, İstanbul.

Pfeiffer, S. M., and Wong, P. T., (1989). “Multidimensional Jealousy”, *Journal of Social and Personal Relationships*, 6(2), 181–196.

Podsakoff, N. P., Lepine, J. A., and Lepine, M. A., (2007). “Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis”, *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438.

Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Ve Podsakoff, N. P., (2012). “Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it”, *Annual Review of Psychology*, 63(1), 539-569.

Porath, C. L., and Pearson, C. M., (2012). “Emotional and behavioral responses to workplace incivility and the impact of hierarchical status”, *Journal of Applied Social Psychology*, 42, e326-e357.

Postgate, J. N., (2017). “Early Mesopotamia: Society and Economy at the Dawn of History”, Routledge.

Qian, S., Liu, Y., and Chen, Y., (2022). “Leader humility as a predictor of employees’ feedback-seeking behavior: the intervening role of psychological safety and job

insecurity”, *Current psychology: a journal for diverse perspectives on diverse psychological issues*, 41(3), 1348–1360.

Rafiean, M. M., Feizi, M., and Alipour, H., (2013). “Surveying the relationship between individual factors and withdrawal behaviours of employees at thamen al-aemeh credit cooperative in khuzestan”, *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business Andmanagement Review*, 3(2) 96-107.

Robinson, S., and Bennett, R., (1995). “A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study”, *Academy of Management Journal*, 38, 555–572.

Rochette, L., Dogon, G., Ve Vergely, C., (2023). “Stress: eight decades after its definition by hans selye: stress is the spice of life”, *Brain Sciences*, 13(2), 310.

Sallan Gül, S., ve Gül, H., (2016). “Türkiye’de yükseköğretimin gelişimi, güncel durumu ve eleştirisi”, *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, 8(17), 51-66.

Salovey, P., Rodin, J., (1991). “Provoking jealousy and envy: domain relevance and self-esteem threat”, *Journal of Social and Clinical Psychology*, 10, 395-413.

Salovey, P., and Rodin, J., (1988). “Coping with envy and jealousy”, *Journal of Social and Clinical Psychology*, 7(1), 15–33.

Salovey, P., Ve Rothman, A. J., (1991). “Envy and jealousy: self and society”. In p. Salovey (ed.), “*The Psychology of Jealousy and Envy*” (pp. 271–286), Guilford Press.

Sanders, E., (2014). “*Envy and Jealousy in Classical Athens a Socio-Psychological Approach*”, Oxford University Press, New York.

Sapolsky, R. M., (2004). “*Why zebras don't get ulcers: the acclaimed guide to stress, stress-related diseases, and coping*”, Holt Paperbacks.

Schlenker, B. R., (1985). “Identity and Self-Identification”, In B. R. Schlenker (ed.), *The Self and Social Life*, 65-99. Mcgraw-hill, New York.

Schaufeli, W. B., and Bakker, A. B., (2004). “Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study”, *Journal of Organizational Behavior: the International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.

Schmitt, M., and Dorfel, M. (1999). “Procedural injustice at work, justice sensitivity, job satisfaction and psychosomatic well-being”, *European Journal of Social Psychology*, 29(4), 443-453.

Seeman, M. V., (2016). “Pathological jealousy: an interactive condition”, *Psychiatry*, 79:4, 379-388.

Shapira-Lishchinsky, O., (2012). “Teachers’ withdrawal behaviors: integrating theory and findings”, *Journal of Educational Administration*, 50(3), 307–326.

Shapira-Lishchinsky, O., and Tsemach, S., (2014). "Psychological empowerment as a mediator between teachers' perceptions of authentic leadership and their withdrawal and citizenship behaviors", *Educational Administration Quarterly*, 50(4), 675-712.

Shivendra, D., and Kumar, M. M., (2016). "A study of job satisfaction and job stress among physical education teachers working in government, semi-government and private schools", *International Journal of Sports Sciences and Fitness*, 6(1), 89-99.

Shofiah, I. R., Sunuharyo, B. S., and Ruhana, I., (2017). "Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan intention to leave (studi terhadap driver pt citra perdana kenedes malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis (jab)*, 44(1), 171– 177.

Sipahioğlu, M., (2020). "Antik Mısır'da Kadınların Dinî Görevleri ve Unvanları". *Anadolu Arşivleri*.

Sonntag, S., and Frese, M., (2003). "Stress in Organizations".

Spector, P. E., and Jex, S. M., (1998). "Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory", *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356.

Spinoza. (2011). "Ethica", Çev: Hilmi Ziya Ülken. Dost Kitapevi, Ankara.

Sönmez, V., (2006). "Eğitimin Tarihsel Temelleri", *Eğitim Bilimine Giriş, Anı Yayıncılık*, Ankara.

Sözer, E., (2007). "Osmanlı Devleti'nde Eğitim", *Türk Eğitim Tarihi, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları*, Eskişehir.

Suarthana, J. H. P., Ve Riana, I. G., (2016). "The effect of psychological contract breach and workload on intention to leave: mediating role of job stress", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219,717-723.

Suls, J., and Wheeler, L., (2000). "A selective history of classic and neo-social comparison theory", In *handbook of social comparison: theory and research*, Springer Us, Boston.

Şerbetçioğlu, C., (2019). "Kişilerarası İletişimde Normal Dışı Davranışların Sosyal Öğrenme Kuramı Bağlamında İncelenmesi", *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi*.

Şişman, M., (1999). "Öğretmenliğe Giriş". Pegema Yayıncılık, Ankara.

Tai, K., Narayanan, J., and Mcallister, D. J., (2012). "Envy as pain: rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations", *The Academy of Management Review*, 37(1), 107–129.

Tett, R. P., and Meyer, J. P., (1993). "Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings", *Personnel Psychology*, 46, 259–293.

Teasdale, JD., (1993). "Emotion and two kinds of meaning: cognitive therapy and applied cognitive science", *Behavres Ther*, 339-54.

Tepper, B. J., (2000). "Consequences of abusive supervision", *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190.

Tozlu, N., and Dekanı, B. E. F., (2015). "Öğretmen Yetiştirme Üzerine Düşünceler". *Tyb Akademi Dil Edebiyat ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13), 123-135.

Türk Dil Kurumu Sözlüğü (TDK), [http:// www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr), Erişim Tarihi: 01.06.2024.

Üçok, D. I., (2019). "Çalışanlardaki statü endişesi ve işbirliğine dayalı amaç yapılarının işyeri kıskançlığı üzerindeki etkilerine ilişkin kuramsal bir çalışma", *International Journal of Management and Administration*, 3(5), 1-12.

Vandewalle, D., Van Dyne, L., and Kostova, T., (1995). "Psychological ownership: an empirical examination of its consequences, *Group ve Organization Management*, 20 (2), 210-226.

Varış, F., Gürkan, T.; Gözütok, D.; Babadoğan C. Ve Gürbüztürk, O., (1991). "Eğitim Bilimine Giriş", (Editör: F. Varış), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Ankara.

Vecchio, R. P., (2000). "Negative emotion in the workplace: employee jealousy and envy", *International Journal of Stress Management*, 7(3), 161–179.

Verschuren C., Tims M., De Lange Ah., (2023). "Beyond bullying, aggression, discrimination, and social safety: development of an integrated negative work behavior questionnaire (inwbq)", *International Journal of Environmental Research and Public Health*.

Veseli, A., (2020). "The effect of human resource managemen practices, perceived organizational justice, and citizenship behaviors on turnover intention an investigation of the kosovo banking sector", *Doktora Tezi*, Nigde Ömer Halisdemir Üniversitesi.

Vroom, V.H., (1964). "Work and Motivation", Wiley Press.

Wang, S., Ve Yi, X., (2012). "Organizational justice and work withdrawal in chinese companies: the moderating effects of allocentrism and idiocentrism", *International Journal of Cross Cultural Management*, 12(2), 211-228.

Wayne, S.J., Shore, L.M., and Liden, R.C., (1997). "Perceived organizational support and leader-member exchange: a social exchange perspective", *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.

Weng, Q., Latif, K., Khan, A. K., Tariq, H., Butt, H. P., Obaid, A., Ve Sarwar, N., (2020). "Loaded with knowledge, yet green with envy: leader–member exchange

comparison and coworkers-directed knowledge hiding behavior”, *Journal of Knowledge Management*, 24(7), 1653–1680.

Watson, J. B., and Rayner, R., (1920). “Conditioned emotional reactions”, *Journal of Experimental Psychology*, 3(1), 1–14.

Wheeler, S., (1996). “Sustainable Urban Development: A Literature Review and Analysis”, University of California at Berkeley Press, Berkeley.

Wrzesniewski, A., and Dutton, J. E., (2001). “Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work”, *Academy of Management Review*, 25, 179-201.

Williams E.S., Konrad, T.R., Scheckler, W.E., Pathman, D.E., Linzer, M., McMurray, J.E., Gerrity, M., Schwartz, M., (2001). “Understanding physicians' intentions to withdraw from practice: the role of job satisfaction, job stress, mental and physical health”, *Health Care Manage*, 26(1), 7-19.

Wills, T. A., (1981). “Downward comparison principles in social psychology”, *Psychological Bulletin*, 90(2), 245–271.

Xie, Z., Wang, A., and Chen, B., (2011). “Nurse burnout and its association with occupational stress in a cross-sectional study in shanghai”, *Journal of Advanced Nursing*, 67(7), 1537-1546.

Yalom, I., (1995). “Grup Psikoterapisinin Teori ve Pratiği”, Kabalcı Yayınevi, İstanbul.

Yanık, G., (2023). “İşyeri kıskançlığı ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde hissedilen stres ve işyeri nezaketsizliğinin aracılık rolü”, *İş ve İnsan Dergisi*, 10(1), 1-14.

Yasin, Y., (2014). “8-13. Yüzyıllarda uyuurlarda eğitim”, *Uluslararası Uygur Araştırmaları Dergisi*, (4), 151-159.

Yazçıçek, R., (2014). “Haset”, Ekin Yayınları, İstanbul.

Yıldız, İ., (2010). “Osmanlı'da medrese: işleyiş tarzı ve ortaya çıkan sorunlar”, *Vakıflar Dergisi* (3), 125-139.

Yıldız, S. M., (2013). “Spor ve fiziksel etkinlik işletmelerinde iş yaşam kalitesinin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi”, *Ege Academic Review*, Ege University Faculty of Economics and Administrative Sciences, vol. 13(3), pages 317-324.

Yılman, M., (2003). “Eğitimin Tarihsel Temelleri”, *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, (3. Basım), (editörler: ö. Demirel ve z. Kaya). Pegema yayıncılık, Ankara.

Yılmaz, E., (2022). “Kaynakları ve yapısal özellikleri açısından antik mısır'da etik”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(83), 1437-1445.

Yücel, Y., (1959). “İşyeri Stresi”. *Çalışma ve Toplum*, 3(74).

Yürür, S., ve Ünlü, A. G. O., (2011). “Duygusal emek, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi”, ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 13(2).

Zimmerman, R. D., Boswell, W. R., Ship, A. J., Dunford, B. B., ve Boudreau, J. W., (2012). “Explaining the pathways between approach-avoidance personality traits and employees’ job search behavior”, Journal of Management, 38, 1450-1475.

Zurriaga, R., Gonzalez-Navarro, P., Buunk, A. P. Ve Dijkstra, P., (2018). “Jealousy at work: The role of rivals’ characteristics”, Scandinavian Journal of Psychology.



ÖZGEÇMİŞ

Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi'ni 2013 yılında tamamlayan Tüccar, 2014 yılında Milli Eğitim Bakanlığına Öğretmen olarak göreve başladı. 2018 yılında Anadolu Üniversitesi Türk Dili ve Edebiyatı bölümünü bitirdi. 2020 yılında Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi alanında Tezsiz Yüksek Lisansını yaptı. İstanbul Üniversitesi Çocuk Gelişimi bölümünü 2021 yılında tamamladı. Halen Milli Eğitim Bakanlığında öğretmen olarak görev yapmaktadır. Evli ve bir çocuk annesidir.



TEZ ÇALIŞMASI KAPSAMINDA YAPILAN YAYINLAR

Tüccar, S., Erat, S. Günelan, M., (2024). “Geri Çekilme Davranışının Stres ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma”, International Scientific Research and Innovation Congress, June 5-6, 2024.



EKLER

EK-ANKET FORMU

Sayın Katılımcı;

Bu anket formu, "Kıskançlık ve Geri Çekilme Davranışının İş Sonuçlarına Etkisi: Eğitim Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" konulu bir yüksek lisans tez çalışmasında veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Elde edilen veriler, bilimsel amacı dışında "KESİNLİKLE KULLANILMAYACAK" tır. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz. Saygılarımızla...

Selda TÜCCAR
Y.Lisans Öğrencisi

Doç. Dr. Serhat ERAT
Danışman

Yaşınız: a) 25 ve altı b) 26-32 c) 33-42 d) 43 ve üzeri
Cinsiyetiniz: a) Kadın b) Erkek
Medeni Durum: a) Evli b) Bekâr
Eğitim: a) Lisans d) Yüksek Lisans e) Doktora
Çalışma Süreniz: a) 1 yıldan az b) 1-5 yıl c) 6-10 yıl d) 11-15 yıl e) 15+
Görev Unvanı: a) Müdür b) Müdür Baş Yrd. c) Müdür Yrd. d) Öğretmen

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyunuz ve işiniz bağlamında düşünerek verilen derecelendirmeye göre (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 2=Katılmıyorum; 3=Kararsızım; 4=Katılıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum) sizin için en geçerli cevabı işaretleyiniz.

| KISKANÇLIK | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. OKULUMDA, diğer bir çalışan övüldüğünde canım sıkılır | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. MÜDÜRÜM, diğer çalışanlarla yakından ilgilendiğinde moralim bozulur. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. MÜDÜRÜM, diğer bir arkadaşımı takdir ettiğinde onun adına mutlu olurum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. OKULUMDA, diğer bir çalışanın benden daha yetenekli bulunacağı ihtimali beni endişelendirir | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. MÜDÜRÜM, bir problemi çözmek için benim yerime iş arkadaşlarımdan birisinden yardım isterse alırım (içerlerim) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Okulda birlikte görev yaptığınız öğretmenlerin aşağıda yer alan davranışları hangi sıklıkta sergilediklerini, her bir davranışın önündeki kutulardan yalnızca birisini işaretleyerek belirtiniz, her soru için tek bir seçeneği işaretleyiniz ve cevapsız soru bırakmayınız.

(1.Hiç Sergilemezler 2.Çok Az Sergilerler 3.Bazen Sergilerler 4.Sık Sık Sergilerler 5.Her Zaman Sergilerler)

| GERİ ÇEKİLME DAVRANIŞLARI | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Fiziksel Geri Çekilme Davranışları | | | | | |
| 1. Hasta olmadıkları halde izin ve rapor almak | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Okula geç gelmek | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Dersten teneffüs zili çalmadan önce ayrılmak | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Planlanmış okul toplantılarına (zümre toplantısı, veli toplantısı vb.), törenlere katılmamak | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Görevli olarak okul dışında oldukları zamanlarda işleri çok erken bitse bile okula geri dönmek | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 6. Ders aralarında (teneffüste) verilen süreyi uzatmak | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Okula geldikten sonra gözden kaybolmak | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Hizmet içi eğitim, seminer ve sempozyumlara katılmamak | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Psikolojik Geri Çekilme Davranışları | | | | | |
| 1. Okulda veya derste farklı işlerle meşgul olmak | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. İnternette sörf yapmak | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Gerçekten meşgul olmasa da meşgul görünmek için çaba harcamak | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Çalışmaları gereken zamanda iş arkadaşlarıyla sohbet etmek | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Sürekli saatine bakmak | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Derste özel işlerini yapmak | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Okulda uzun süren kişisel telefon görüşmeleri yapmak | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Okulda veya derste yapabileceğinden daha az çaba göstermek | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Derslere hazırlıksız gelmek | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Öğrencileri derste boş bırakmak | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Kendi yapmaları gereken işleri başkalarına yaptırmak | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyunuz ve işiniz bağlamında düşünerek verilen derecelendirmeye göre **(1=Kesinlikle Katılmıyorum; 2=Katılmıyorum; 3=Kararsızım; 4=Katılıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum)** sizin için en geçerli cevabı işaretleyiniz.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| İş Stresi | | | | | |
| 1. Çalışırken yüksek düzeyde gerilim yaşıyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. İşim yüzünden sinirlilik ve benzeri rahatsızlıklarım oldu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Başka bir işte çalışsaydım sağlığım daha iyi olurdu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. İşle ilgili sorunlar yüzünden uyku güclüğü çektiğim oldu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. İş haricinde de işle ilgili sorunları kafamdan atamıyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Yapmış olduğum iş sağlığımı oldukça etkilemektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Kurumumda işle ilgili toplantılar öncesi kendimi sinirli hissediyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Aşağıda araştırma görevlilerinin işten ayrılma eğilimleri ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği işaretleyiniz.

(1=Kesinlikle Katılmıyorum; 2=Katılmıyorum; 3=Fikrim Yok; 4=Katılıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum)

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| İşten Ayrılma Niyeti | | | | | |
| 1. Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |