

Uzaktan Öğretim Döneminde Belirsizlik ve Stresin Okul Yöneticileri Üzerindeki Etkisi^a

The Effect of Uncertainty and Stress on School Administrators in the Distance Education Period

Ahmet Melih EYİTMİŞ^b

Fadime SEZER^c

Alev YILDIRIM^d

Özet

Yöneticiler belirledikleri amaç ve hedeflere ulaşmaya çalışırken, çalışma ortamında meydana gelen iç ve dış değişkenlere bağlı sürekli bir baskıya maruz kalırlar. Özellikle belirsizliklerin olduğu dönemlerde bu baskı daha da artabilir. Bu çalışma, pandemi nedeniyle meydana gelen olağan dışı bir durumda okul yöneticilerinin belirsizliğe karşı tolerans ve iş stresi düzeylerinin iş performansı ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini tespit etmeye dönüktür. Bununla birlikte uzaktan öğretim döneminde bilgi paylaşımı ve iş tatmini düzeylerinin etkisi de bağımsız değişken olarak araştırmaya dâhil edilerek incelenmiştir. Araştırma Kahramanmaraş şehir merkezinde bulunan okul yöneticilerinden elde edilen 166 anket yardımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik (doğrulayıcı faktör Analizi) ve güvenilirlikleri (cronbach alpha değeri) literatürde belirlenen sınırlara göre değerlendirilmiştir. Araştırma çerçevesinde oluşturulan hipotez regresyon analizi yardımıyla test edilmiştir. Belirsizlik toleransı ile hem örgütsel bağlılık hem de iş performansı arasında negatif yönlü bir etkinin varlığı istatistiki olarak tespit edilmiştir. Bilgi paylaşımının kurgulanan modelde etkisinin olmaması ise bir başka çarpıcı sonuçtur. Seçilen örneklemin büyüklüğü nedeniyle sonuçların genelleştirilmesi bir sınırlılık olarak kabul edilmiştir. Ancak çalışmanın yaygınlaştırılması ve olağan dışı dönemlerde yöneticilerin tutum ve davranışlarının incelenmesi hem kurumlarının başarısında hem de eğitim sistemi için çok önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Belirsizlik Toleransı, İş Stresi, Örgütsel bağlılık, İş Performansı.

Jel Kodları: M1, M12, M19, I21.

Başvuru: 09.02.2022

Kabul: 20.05.2022

Abstract

While managers are trying to reach the goals and targets they have set, they are exposed to constant pressure due to internal and external variables in the working environment. Especially in times of uncertainty, this pressure may increase even more. This study aims to determine the effects of school administrators' tolerance for uncertainty and job stress levels on job performance and organizational commitment in an unusual situation caused by the pandemic. In addition, the effect of knowledge sharing and job satisfaction levels in the distance education period was also included in the research as an independent variable and examined. The research was carried out with the help of 166 questionnaires obtained from school administrators in Kahramanmaraş city center. The validity (confirmatory factor analysis) and reliability (cronbach alpha value) of the scales used in the study were evaluated according to the limits determined in the literature. The hypothesis created within the framework of the research was tested with the help of regression analysis. The existence of a negative effect between uncertainty tolerance and both organizational commitment and job performance has been determined statistically. Another striking result is that information sharing does not have an effect on the constructed model. Generalization of the results was considered a limitation due to the size of the selected sample. However, dissemination of the study and examining the attitudes and behaviors of administrators in extraordinary periods are very important both for the success of their institutions and for the education system.

Key Words: Uncertainty Tolerance, Job Stress, Organizational Commitment, Job Performance.

Jel Codes: M1, M12, M19, I21.

GİRİŞ

Türkiye’de ve dünyada 2020-2021 yılları pandemi ile mücadele ile geçmiştir. Siyasi irade, insan yaşamını etkileyen olumsuz koşulları azaltmak adına teması en aza indirmeyi hedeflemiş, sokağa çıkma kısıtlamaları yoluyla da virüsün yayılım hızını aşı bulununcaya kadar azaltmayı denemiştir. Bu dönemde bütün ekonomik ve sosyal hayat olumsuz etkilenmiştir. Bununla birlikte fırsat eşitliğinin en önemli aktörü olan eğitim sistemini devam ettirebilmek için hükümetler yoğun çaba göstermiştir. Teknolojik imkanlardan faydalanılarak, örgün eğitime bir süre ara verildikten sonra, uzaktan eğitim yoluyla sistem yeniden aktif hale getirilmiştir.

Uzaktan eğitimin bilişsel ve sosyal boyutu bir yana, teknolojik imkanları kısıtlı olan dar gelirli için ciddi bir adaletsizlik yarattığı başta dünya sağlık örgütü olmak üzere birçok kuruluş tarafından dile getirilmiştir (Işık ve Bahat, 2021:512; BBC.com). Uzaktan eğitimin bir başka olumsuz yanı da okullarda eğitimi yürüten idareci ve öğretmenler açısından yaşanmıştır. Uzaktan eğitim teknolojileri konusunda yeterli eğitim almamış ve bu konuda tecrübesi olmayan öğretmenlerden yüz yüze yaptıkları eğitimi tamamlamaları beklenmiştir.

Yaşanan tüm bu gelişmeler, pandeminin yayılma hızı, etkileri ve ne kadar süreceği tahmin edilememesi hem çalışanlarda hem de yöneticilerde kaygı ve endişeye neden olabilmektedir. Kaygı ve endişenin çalışma hayatı üzerinde ciddi etkileri olduğu (Örücü vd., 2011; Mazlum, 2019) bilinmektedir.

Bu çalışma, yöneticilerin uzaktan eğitim dönemi içerisinde belirsizlik toleransı ve iş stresi düzeylerinin iş performansı ve örgütsel bağlılık düzeylerine etkisini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Literatür taramalarından elde edilen belirsizlik toleransı, iş stresi, bilgi paylaşımı ve iş tatmini düzeylerine ilişkin ölçekler ile iş performansı ve örgütsel bağlılık iki ayrı modelde regresyon analizi yardımıyla incelenmiş ve raporlanmıştır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Belirsizlik Toleransı

Literatürde belirsizlik, belli bir durumu anlamak için bilginin yetersiz olması ya da belirsizlik durumunu çözebilecek bir bilginin olmaması durumu olarak tanımlanmaktadır (Rosen vd., 2006). Belirsizlik toleransı ise en basit olarak belirsizliğe olumsuz tepkiler olarak tanımlanmaktadır (Carleton vd.,2012). Başka bir tanıma göre belirsizlik toleransı, net olmayan veya belirsiz durumların tehdit edici olarak görülme derecesini ifade eder (Sully De Luque ve Sommer, 2000). Belirsizlik toleransının temelinde; bilinmeyenin oluşturduğu korku olurken, bilinmezlik kavramı, bilinç düzeyinde algılanan bilgi yoksunluğu olarak görülmektedir (Carleton, 2016).

Mazlum (2019: 51)’e göre belirsizlik toleransı kavramı en iyi zıt anlamlarıyla karşılık bulabilir. Belirsizliğe karşı direnç, belirsizliğe tahammülsüzlük ya da belirsizlik intoleransı gibi kavramlar belirsizliğin derecesi ve bireyin belirsizliği algılama düzeyini belirten ifadelerdir.

1.2. Bilgi Paylaşımı

Turgut (2013: 31) bilgi paylaşımını, bilginin bir kişiden diğer bir kişiye transfer edilmesi, örgütün diğer üyelerinin kullanabileceği şekle getirilmesi olarak ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle, bilgi paylaşımı çalışanların bilgi, beceri ve tecrübelerini örgütün tüm birimlerinde paylaşılmasını kapsayan sosyal bir etkileşim kültürüdür (Lin, 2007: 136). Bilgi paylaşımı, takım çalışması içinde kritik bir öneme sahip olduğu için (Apandi vd., 2015: 60), örgütlerde bilgi yönetiminin önemli unsurlarından biri olarak kabul edilir (Riege, 2005).

Bilgi paylaşımının çalışanlar üzerinde önemli etkisi vardır. Bunlar arasında verimlilik, yaratıcı düşünme, inovatif olma, yeni düşünceler sunmalarına yardım etme, teknik bilgi ve kapasitelerini artırma yer almaktadır (Top ve Dilek, 2013: 287). Diğer bir etkisi olarak da örgütsel bağlılıktan söz edilebilir (Jo ve Joo, 2011).

1.3. İş Tatmini

İş tatmini çalışanların yaptıkları işle ilgili pozitif veya negatif değerlendirme durumları, çalışanların işyerinden beledikleri ihtiyaç ve isteklerinin karşılanma seviyesi olarak açıklanabilmektedir (Tekingündüz vd., 2015: 42). Diğer bir ifade ile iş tatmini, çalışanın işine yönelik hisleri ile ilgili ve birden fazla faktöre bağlı bir kavramdır. Turhan vd., (2018), bu kavramın bireylerin örgütsel bağlılıklarını da etkilediğini tespit etmiştir.

İş tatmini, çalışanın faaliyetlerine yönelik gösterdikleri duygusal tepki olarak belirtilmiştir (Çelik Keleş, 2006). İş tatminine ve iş tatminsizliğine sebep olabilecek tüm etmenler birey tarafından deneyimlenir ve neticede tek bir duygu hâkim olur. Bu nedenle çalışanların işlerinden iş tatmini düzeyine bağlı olarak devamsızlık, işe geç gelme, dikkat eksikliği, sorunları ifade etme, işten ayrılma niyeti, sadakat, performans düzeyi gibi davranışsal sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Akçay, 2012: 127).

1.4. İş Performansı

Çalışanların belirlenen amaçları istenilen biçimde yerine getirebilmeleri iş performansı olarak tanımlanmaktadır (Tozkoparan ve Tendeniz, 2019: 42). Farklı bir tanıma göre ise iş performansı, bireylerin bir işi yaparken kendisine verilmiş olan görevi ne ölçüde başarabildiğinin, iş gereklerine ne denli uyum sağlayabildiğini ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle iş performansı, örgütsel hedefler ile uyumlu olmalıdır (McShane ve Glinow, 2016: 27). İşletmenin örgütsel performans hedefleri ile bireyin çıkarları arasında ortak bir amaç bulunabildiği ölçüde performansları istenilen ve beklenen düzeyde artacaktır (Eren ve Hayatoğlu, 2011: 113).

1.5. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, kişinin örgütle özdeşleşmesi ve ona katılım derecesi anlamına gelmektedir (Mowday vd., 2013: 27). Başka bir ifadeyle örgütsel bağlılık çalışanların örgütün hedeflerini benimseyerek örgütün bir parçası olmaları ile ilgili çabaları ve örgütü büyük bir aile şeklinde algılayıp bunun bir üyesi gibi hissetmeleri anlamına gelmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar örgütün hedef ve değerlerine inanırlar, örgüt tarafından iletilen talimat ve beklentileri karşılamak için gönüllü olarak çaba sarf ederler (Al-Esmael, 2007). Örgütlerin başarısı, işgörenlerin kendilerine ne kadar bağlı olduğuna göre değişebilir. Bağlılık düzeyi ile örgütsel performans arasında pozitif yönde bir etki vardır (Esmer ve Yüksel, 2017: 264).

Örgütsel bağlılık, örgütsel hedeflere ulaşmada büyük bir öneme sahiptir. Bu sebeple örgütler, çeşitli yöntemler kullanarak çalışanların bağlılık düzeyini arttırmak istemektedirler. Bununla birlikte, örgütsel bağlılığı arttıran faaliyetleri gerçekleştirirken salt verimliliği artırma amacını hesaba katan bir yaklaşımın doğru olmayacağı açık bir gerçekliktir (Bayram, 2005: 137).

1.6. İş Stresi

Stres; belirsizlik ve kontrol dışı gerçekleşen, hoş olmayan fiziksel ve duygusal duygu durumudur. Bu da duygulara karşı verilen tepkidir (Judge ve Colquitt, 2004, Akçakanat, 2019). Diğer bir ifadeyle insanların fiziksel veya psikolojik olarak baskı altında olduklarında hissettikleri gerilim durumudur (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 64). Zaman zaman iş ortamında ortaya çıkan bazı olaylar çalışanların amaçlı davranışlarını engeller ve bu çalışmada psikolojik olarak iş stresi oluşturur. Uzun süren stresin birey üzerindeki olumsuz etkileri sadece bireyin sağlığını bozmakla kalmaz diğer çalışanları ve yöneticileri de etkileyerek örgüte katkıları azaltarak verimliliği düşürür. İş stresinin azaltılması hem bireyin örgüte katkısı hem de iş doyumunu yükseltir (Balci, 2000: 5).

Her örgüt için, yapılan iş, kullanılan teknoloji, çevresel koşul, üyelerinin eğilim ve deneyimlerine göre farklılık gösteren iş stresi kaynakları mevcuttur. Ayrıca tüm örgütlerde ortak nedenlere bağlı stres kaynaklarının yanı sıra, yalnızca o örgüte özgü ya da o iş kolundan kaynaklanan stres kaynakları da söz konusu olabilmektedir (Ertekin, 2012). Bu kavram aynı zamanda bireylerin örgütsel bağlılıklarını da etki etmektedir (Turunç vd., 2018).

1.7. Hipotez Dayanakları

Yukarıda belirtilen literatür kapsamında, bilgi paylaşımının (Top ve Dilek, 2013), iş stresinin (Balci, 2000), iş tatmininin (Akçay, 2012) performansı etkilediği tespit edilmiştir. Buna ek olarak, belirsizliğin iş performansını etkilediği (Matsunaga, 2021), belirsizlikten kaçınmanın performansı etkilediği (Eraslan, 2017) yapılan incelemelerle tespit edilmiştir. Doğrudan belirsizliğe karşı tolerans ile performans arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara yazarların bilgisi doğrultusunda rastlanmadığı için bu çalışmada “H₁: Okul yöneticilerinin bilgi paylaşımı, iş stresi, iş tatmini ve belirsizliğe karşı tolerans algıları iş performansını etkiler.” hipotezi geliştirilmiştir.

Bilgi paylaşımı (Jo ve Joo, 2011), iş stresi (Turunç vd., 2018) ve iş tatmininin (Turhan vd., 2018) literatürde örgütsel bağlılığı etkilediği çalışmalara rastlanmaktadır. Bu çalışmanın literatüre katkısı olarak düşünülen, belirsizliğe karşı toleransın da etkisini araştırmak için “H₂: Okul yöneticilerinin bilgi paylaşımı, iş stresi, iş tatmini ve belirsizliğe karşı tolerans algıları örgütsel bağlılıklarını etkiler.” hipotezi geliştirilmiştir.

2. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, evreni, örnekleme, araştırmanın varsayımları, sınırlılığı, veri toplama araçları, modeli ve hipotezleri ele alınmıştır.

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, pandemi şartlarının ortaya çıkardığı belirsizlik döneminde okul yöneticilerinin bilgi paylaşımı, iş tatmini, iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş performansları üzerindeki etkileri incelemektir.

2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş il merkezindeki okul yöneticileri oluşturmaktadır. Kahramanmaraş il merkezinde bulunan okul yöneticisi sayısı 585'dir. Çalışmanın örneklemini ise Kahramanmaraş il merkezinde bulunan okul müdür ve müdür yardımcılarında 183 kişi meydana getirmiştir. Ancak anketlerden 17 âdeti eksik ve hatalı doldurulduğu için, araştırma kapsamına dâhil edilmemiştir. Kolayda örneklem yoluyla seçilerek uygulanan anket çalışması sonunda kullanılabilir anket sayısı 166'dır.

2.3. Araştırmanın Etiği

Bu çalışma için, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan 14729/2021-14 Sayılı ve 25.02.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

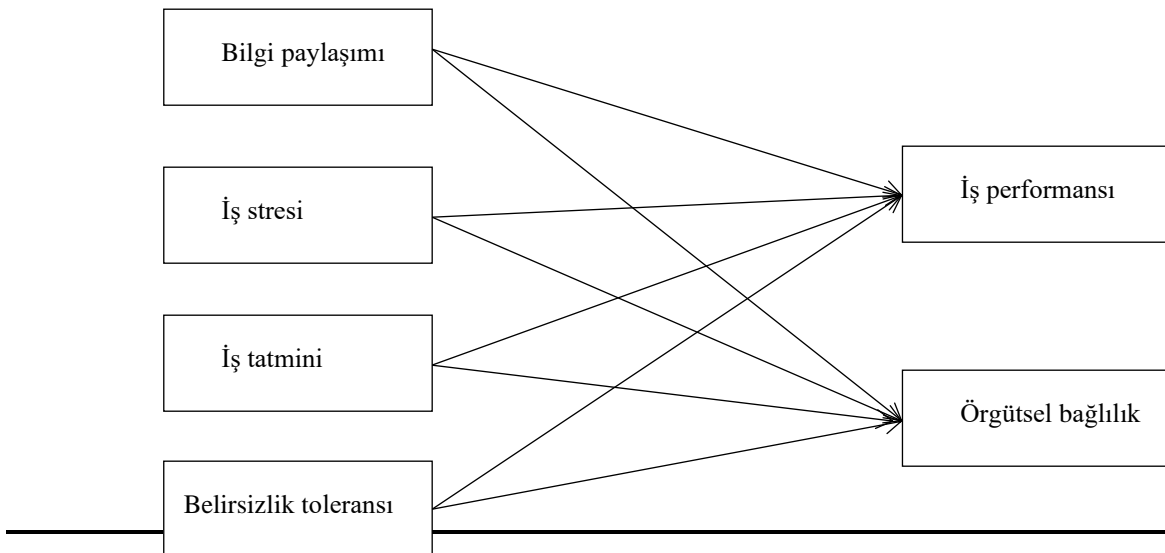
2.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Yöntemi ve Veri Toplama Araçları

Okul yöneticilerinin bu araştırmaya konu olan değişkenleri ölçebilmek amacıyla veri toplama tekniği olan anket formundan yararlanılmıştır. 3 bölümden oluşan anket formunun birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini ölçmeye yönelik 6 soru hazırlanmıştır. İkinci bölümde iş tatmini, iş performansı, bilgi paylaşımı, örgütsel bağlılık ve iş stresi ifadelerine yer verilmiştir. Son bölümde ise belirsizliği yönetme ölçeğine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Bu ifadeler için 5'li Likert tipi ölçekten yararlanılmıştır. Bu ölçekler "1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum," şeklinde derecelendirilmiştir. Araştırmaya katılmayı kabul eden okul yöneticilerine anket formları elden dağıtılmıştır. Anketlerin katılımcılar tarafından uygun oldukları zaman diliminde doldurulmaları istenmiştir. Araştırmaya katılım, gönüllülük esasına göre yapılmıştır. Çalışmada altı farklı ölçek kullanılmış olup bu ölçeklere ait bilgiler aşağıda belirtilmiştir.

Anket formunda, okul yöneticilerinin iş tatmini ile ilgili ifadelerin oluşturulmasında Wright ve Cropanzano (1998) tarafından geliştirilen ölçek, tek boyut beş ifadeden oluşmaktadır. Türkçe'ye Rızaoğlu ve Ayyıldız (2008) tarafından çevrilen ölçeğin güvenilirlik katsayısı .83 olarak hesaplanmıştır. Çalışanların iş performans düzeylerini tespit edebilmek amacıyla Kirkman ve Rosen (1999) daha sonra, Sigler ve Pearson (2000) tarafından yapılan çalışmalarda kullanılmış olan iş performans ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı her iki çalışmada da .70'in üstündedir. Türkiye'de Çöl (2008) tarafından akademisyenler üzerinde uygulanan ölçeğin güvenilirlik katsayısı .82 olarak tespit edilmiştir. İşyerinde bilgi paylaşımının mevcut durumunu ve etkisini araştırmak için Haser ve Kondakçı (2011) tarafından geliştirilen ve beş ifadeden oluşan bilgi paylaşım ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .83 olarak rapor edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği için Meyer ve Herscovitch (2001) tarafından geliştirilen ölçek bu çalışmada kullanılmıştır. Ölçek tek boyut ve altı ifadeden oluşmaktadır. House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen ve Efeoğlu (2006), Bulgurcu Gürel, (2016) ve Yurttaş, vd., (2020) tarafından yapılan çalışmalarda kullanılan iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam yedi ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır.

Net olmayan veya belirsiz olan durumların tehdit edici olarak görülme derecesini ifade eden belirsizlik toleransı bireysel farklılıkları ortaya koyabilir. Bu çalışmada yöneticilerin belirsizliğe karşı gösterdikleri toleransı ölçmek amacıyla Atalay (2019)'un geliştirmiş olduğu ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek gövde olarak 31 ifade dört boyuttan oluşmaktadır. Bu araştırmada asıl araştırma sorunsalı olarak eğitim yöneticilerinin bu kaos döneminde belirsizliğe karşı gösterdikleri tolerans saptanmak istendiği için ölçek tek boyut olarak analize tabi tutulmuştur.

2.5. Araştırmanın Model ve Hipotezleri



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

H₁: Okul yöneticilerinin bilgi paylaşımı, iş stresi, iş tatmini ve belirsizliğe karşı tolerans algıları iş performansını etkiler.

H₂: Okul yöneticilerinin bilgi paylaşımı, iş stresi, iş tatmini ve belirsizliğe karşı tolerans algıları örgütsel bağlılıklarını etkiler.

3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde verilerin analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Buna bağlı olarak, öncelikle ankete katılan çalışanların demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 1’de raporlanmıştır. Daha sonra da araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği test edilmiştir. Elde edilen veriler ışığında faktör, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

3.1. Tanımlayıcı İstatistikler**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Cinsiyetiniz	Sayı	Yüzde	Göreviniz	Sayı	Yüzde
Kadın	74	44,6	Müdür	63	38,0
Erkek	92	55,4	Müdür Yardımcısı	103	62,0
Toplam	166	100,0	Toplam	166	100,0
Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde	Kurumda Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde
Lisans	90	54,2	1-5 Yıl	91	54,8
Yüksek Lisans	60	36,1	6-10 Yıl	53	31,9
Doktora	16	9,6	11 Yıl ve Üzeri	22	13,3
Toplam	166	100,0	Toplam	166	100,0
Meslekte Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde	Yaşınız	Sayı	Yüzde
1-9 Yıl	33	19,9	25-35 Yaş	28	16,9
10-19 Yıl	82	49,4	36-45 Yaş	57	34,3
20 Yıl ve Üzeri	51	30,7	46 Yaş Üzeri	81	48,8
Toplam	166	100,0	Toplam	166	100,0

Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımlarına bakıldığında katılımcıların %55,4’ünün erkek olduğu görülmektedir. Göreviniz sorusuna yönelik yapılan analiz sonucu %38’inin müdürlerden ve %62,0’sinin ise müdür yardımcılardan oluştuğu belirlenmiştir. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde çoğunluğunun %54,2 ile lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda kurumda çalışma süresi 1-5 yıl arasında çalışanlar %54,8 katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcılardan %31,9’u 6-10 yıl arasında, 11 yıl ve üzeri olan grup ise %13,3 katılımcıdır. Meslekte çalışma süresi en fazla olan grup ise %49,4 ile 10-19 yıl arasında olduğu belirlenmiştir. Araştırmadan elde edilen veriler ışığında çoğunluğun oluşturduğu yaş grubunu %48,8 ile 46 ve üzeri yaş arasında olduğu görülmüştür.

3.2. Ölçekler Arası Korelasyonlar, Güvenirlilik Katsayıları ve Betimleyici İstatistikler

Tablo 2. Ölçekler Arası Korelasyonlar, Güvenirlilik Katsayıları ve Betimleyici İstatistikler

	\bar{X}	S	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Bilgi Paylaşımı (1)	3,9590	,54762	(78)					
İş Tatmini (2)	4,1301	,50734	,235**	(76)				
			,002					
İş Stresi (3)	2,1463	,61640	,129	,117	(87)			
			,099	,135				
İş Performansı (4)	4,0783	,45465	,146	,471**	-,020	(68)		
			,061	,000	,803			
Örgütsel Bağlılık (5)	3,1928	,89893	,124	,138	,399**	,232**	(85)	
			,112	,076	,000	,003		
Belirsizlik Toleransı (6)	2,7871	,96463	-,136	,104	-,246**	-,152	-,468**	(86)
			,082	,184	,001	,050	,000	

Standart Sapma=S, * p<.05,** p<.01, *** p<.001, n=166

Değişkenlere ait güvenilirlik ve korelasyon değerleri Tablo 2’de raporlandırılmıştır. Yapılan analiz sonucunda tüm değişkenlerin güvenilirlik katsayıları literatürde sıklıkla kullanılan Kayış (2018) belirlediği .60 değerinin üzerinde gerçekleşmiştir.

3.3. Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 3. Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler	KMO Örneklem Yeterliliği	Anlamlılık	Ki-kare	Serbestlik	Toplam Varyans
Bilgi Paylaşımı	,77	,000	225,454	10	53,594
İş Tatmini	,77	,000	198,111	10	51,643
İş Stresi	,87	,000	482,902	21	55,840
İş Performansı	,70	,000	115,956	6	52,114
Örgütsel Bağlılık	,66	,000	326,735	6	69,620

Belirsizlik Toleransı	,79	,000	503,878	15	58,083
------------------------------	-----	------	---------	----	--------

Ölçeklerin faktör analizi sonuçları Tablo 3’de verilmiştir. Yapılan analiz sonucu bilgi paylaşımı ve iş tatmininin KMO değeri (,77) olarak belirlenmiştir. Diğer değişkenlerin KMO değerleri ise iş stresi (,87), iş performansı (,70), örgütsel bağlılık (,66) ve belirsizlik toleransında (,79) olarak tespit edilmiştir. Ayrıca tüm değişkenler $p<001$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı gerçekleşmiştir.

3.4. Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 4. Bilgi Paylaşımı, İş Stresi, İş Tatmini ve Belirsizliği Tolerans Değişkenlerinin İş Performansı Üzerindeki Etkisi

Bağımsız değişken	Standardize Edilmemiş		Standardize edilmiş	T	P	İç İlişki İstatistikleri	
	B	S. Hata	Beta (β)			TD	VIF
(Constant)	2,689	,325		8,275	,000***	,915	1,093
Bilgi Paylaşımı	,010	,058	,012	,170	,865	,915	1,092
İş Tatmini	,456	,063	,509	7,258	,000***	,903	1,108
İş Stresi	-,102	,052	-,139	-1,983	,049*	,911	1,097
Belirsizlik Toleransı	-,112	,033	-,237	-3,374	,001***	,915	1,093

F: 15,644***, R2: ,280, Δ R2: 262, Bağımlı değişken: İş performansı, (* $p<0,05$ ** $p<0,01$ *** $p<0,001$)

Pandemi, birçok sektörü olduğu gibi eğitimi de etkilemiştir. Sosyal ve ekonomik boyutu bir yana öğretmenler ve yöneticilerin çalışma şartlarının değişmesi ve bu etkilerin raporlanması benzer durumların yaşanmasında literatüre önemli katkılar sağlayabilir. Bu amaçla yöneticilerin çalışma hayatına ilişkin belirlenen ölçekler yardımıyla duygu ve düşünceleri anket yöntemiyle belirlenmiş, öne sürülen hipotezler regresyon analizi yardımıyla test edilmiştir. Bu amaçla Tablo 4’de “H₁: Okul yöneticilerinin bilgi paylaşımı, iş stresi, iş tatmini ve belirsizliğe karşı tolerans algıları iş performansını etkiler” hipotezine ilişkin sonuçlara yer verilmiştir. Modele eklenen değişkenlerin iş performansında meydana gelen değişimin % 26,2 sini açıkladığı istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,001$). Modele eklenen bilgi paylaşımı iş performansını etkilemezken, iş stresi ($\beta=-,139$) ve belirsizliği tolerans ($\beta=-,237$) negatif, iş tatmini algısı ($\beta=,509$) ise pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı katkı sağlamışlardır. Modelde çoklu bağımlı probleminin olmadığı ise TD ve VIF değerlerinin literatürde belirlenen sınırlar içinde kalarak ispatlanmıştır. Webster (1995), VIF değeri ≥ 10 ise, anlamlı çoklu doğrusal bağlantı problemi söz konusu olduğunu belirtmiştir.

Tablo 5. Bilgi Paylaşımı, İş Stresi, İş Tatmini ve Belirsizliği Tolerans Değişkenlerinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Bağımsız değişken	Standardize Edilmemiş		Standardize edilmiş	T	P	İç İlişki İstatistikleri	
	B	S. Hata	Beta (β)			TD	VIF
(Constant)	2,326	,621		3,744	000***	,915	1,093
Bilgi Paylaşımı	-,006	,111	-,004	-,052	,958	,911	1,097
İş Tatmini	,264	,120	,149	2,203	,029*	,915	1,092
İş Stresi	,409	,099	,280	4,144	,000***	,903	1,108

Belirsizlik Toleransı	-,387	,063	-,416	-6,105	,000***	,915	1,093
-----------------------	-------	------	-------	--------	---------	------	-------

F: 19,524***, R2: ,327, ΔR2: ,310, Bağımlı değişken: Örgütsel bağlılık, (*p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001)

Araştırmada kurgulanan bir diğer hipotez olan “H₂: Okul yöneticilerinin bilgi paylaşımı, iş stresi, iş tatmini ve belirsizliğe karşı tolerans algıları örgütsel bağlılıklarını etkiler” ifadesine ilişkin yapılan regresyon analizinin sonuçları Tablo 5’te raporlanmıştır. Genel olarak yöneticilerin örgütsel bağlılıkları üzerinde bilgi paylaşımı, iş tatmini, iş stresi ve belirsizlik toleransı değişkenlerinin etkisini gösteren ANOVA sonuçlarına göre modelin geçerli ve anlamlı olduğu belirlenmiştir (F:19,524. P<0,001). Bununla birlikte modele eklenen değişkenlerin bireysel etkileri incelendiğinde bilgi paylaşımının iş performansında olduğu gibi örgütsel bağlılıkta da etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (p>0,05). İkinci modelde iş tatmini ve iş stresinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi pozitif olarak belirlenirken, belirsizliğe tolerans değişkeninin negatif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu modelde de çoklu bağıntı problemi incelenmiş ve sonuçlar tabloda belirtilmiştir. Her iki değerde (TD, VIF) literatürde belirlenen sınırlar içerisinde yer almaktadır.

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Uzaktan eğitim, bilgi teknolojilerinin hızla gelişmesiyle birlikte tüm dünyada kullanılan bir eğitim programıdır. Bu zamana kadar sistemin geliştirilmesi gereken yanlarının olmasına rağmen avantajları ağır bastığı için tercih edilmekteydi. Buna ek olarak, 2019’da başlayıp tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgını ile birlikte bu uygulama, zorunluluk nedeniyle tüm eğitim sisteminin içerisine entegre edilmiştir. Her ne kadar uzaktan eğitim için yöneticiler desteklense de, beklenmedik bir hızla yaygınlaşan uzaktan eğitim uygulamaları, yöneticileri hazırlıksız yakalamıştır. Ne kadar süreceği belli olmayan ve öngörülemeyen bu süreç belirsizlik duygularını beraberinde getirmiştir. Yaşanan bu beklenmedik duruma bağlı olarak gelişebilecek belirsizliğe tolerans algısı yöneticilerin tutum ve davranışlarını etkileyebilmektedir. Yapılan bu çalışma sonucunda, belirsizliğe tolerans algılarının yöneticilerin performans ve bağlılıkları üzerindeki etkiyi ortaya çıkararak literatüre katkı sağlaması umulmaktadır.

Bu çalışma ile yöneticilerin belirsizlik ortamındaki iş performansları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki bilgi paylaşımı, iş stresi, iş tatmini ve belirsizliğe karşı toleranslarının etkileri incelenmiştir. Söz konusu araştırmayı gerçekleştirmek amacıyla literatürde güvenilirliği ve geçerliliği kabul edilmiş ölçeklerden yararlanılmıştır. Araştırma evrenini, Kahramanmaraş il merkezinde bulunan okul yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırma analizlerinin yapılabilmesi örneklem büyüklüğünün bağımsız değişken sayısına göre en az 100 (Keith, 2019:216), yüksek yük değerleri elde etmek için ise 150 üzerinde örneklemin daha iyi olacağı (Çokluk vd., 2010: 206) belirtilmektedir. Bu bağlamda elde edilen 183 veriden, eksik ve hatalı cevaplar ayıklanarak 166 anket çalışmada değerlendirilmiştir. Veriler ön değerlendirme yapılarak, parametrik analizler için uygunluğu araştırılmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliklerini tespit etmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizinden sonra korelasyon ve regresyon analizleri ile araştırma sorunsalı test edilmiştir.

Literatürde iş performansını etkileyen birçok faktörün etkisine rastlanılmaktadır (Yılmaz, 2016; Yangın, 2017; Cabarcoz, vd., 2022; Venkatesh, vd., 2022). Bu çalışmada bilgi paylaşımı, iş tatmini, iş stresi, belirsizlik toleransının etkileri incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda ilk modeli oluşturan “H₁: Okul yöneticilerinin bilgi paylaşımı, iş stresi, iş tatmini ve belirsizliğe karşı tolerans algıları iş performansını etkiler.” hipotezi istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur (p<0,05). Model, iş performansı üzerindeki etkinin belirlenen değişkenlerle %26’sını açıklamaktadır. (ΔR2: ,262). Bu modelde yer alan bilgi paylaşımının iş performansı üzerindeki etkisi ise anlamsız olarak tespit edilmiştir (p>0,05). Bununla birlikte Yung ve Lee, (2017) yapmış oldukları çalışmada bilgi paylaşımının iş performansı üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu bulmuşlardır. İş tatmininin iş performansı üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur (p<0,05). Bu sonuç literatürde yapılan çalışmalarla paralellik göstermektedir (Pugno ve Depedri, 2009; Sayid, 2017). İş stresinin de iş performansı üzerindeki etkisi anlamlı olarak tespit edilmiştir (p<0,05). Alkan, (2014) benzer bulguya rastlamıştır. Araştırmanın bir diğer bağımsız değişkeni olan belirsizlik toleransı iş performansı üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p<0,05).

Araştırma modelinin devamını oluşturan “H₂: Okul yöneticilerinin bilgi paylaşımı, iş stresi, iş tatmini ve belirsizliğe karşı tolerans algıları örgütsel bağlılıklarını etkiler.” hipotezi istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur (p<0,05). Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılmış çalışmalar incelendiğinde farklı değişkenlerle konunun araştırıldığı göze çarpmaktadır (Ertan, 2008; Kaya, 2016; Syaifuddin ve Sumartik, 2022; Boukamcha, 2022). Bu çalışmada bilgi paylaşımı, iş tatmini, iş stresi, belirsizlik toleransının etkileri incelenmiştir. İş tatmini, iş stresi ve belirsizlik toleransı örgütsel bağlılığı anlamlı olarak etkilerken, bilgi paylaşımının etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar literatürle benzerlik göstermektedir (Brown ve Sargeant; 2007, Allozi, vd., 2022).

Çalışmanın yalnızca bir şehirde ele alınması en büyük sınırlılığını oluşturmaktadır. Analizin gerektirdiği sayıda örnekleme ulaşılmasına rağmen genelleştirilmekten uzaktır. Gelecekte bu şekilde belirsizlik ve kaos ortamlarının tekrarlanma olasılığı yüksek olduğundan yeni çalışmalarla genelleştirilebilir sonuçların elde edilmesi son derece önemlidir.

Eşitlik ve adalet eğitimle gerçekleştirilebilir bir unsurdur. Bu yüzden eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanabilmesi için uzaktan eğitimde yer alan sorunlar tespit edilip çözümler üretilmelidir.

KAYNAKÇA

- AKÇAKANAT, T. (2019). “Hava Trafik Kontrolörlerinde Algılanan İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde İş Tatmini ve Öznel Yorgunluk Algısının Rolü”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24(4): 901-920.
- AKÇAY, V. H. (2012). “Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi”, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1): 123-140.
- AL-ESMAEL, B. A. (2007). “A Comparative Investigation of Organizational Commitment in Government, Public and Private Organizations In Qatar”, (Doktora Tezi), University of Hul.
- ALKAN, M. (2014). “İş Stresinin İş Performansı Üzerine Etkisi: SDÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Örneği”, (Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- ALLOZİ, A. ALSHURİDEH, M. ALHAMAD, A. & AL KURDİ, B. (2022). “Impact of Transformational Leadership on The Job Satisfaction with the Moderating Role of Organizational Commitment: Case of Uae and Jordan Manufacturing Companies”, Academy of Strategic Management Journal, 21: 1-13.
- APANDİ, H.F.M. OMAR, N.W.N. & ABDULLAH, A. (2015). “A Review on Self Determination Factors and Knowledge Sharing Behavior with Perceived Organizational Support as Moderating Effect”, Information and Knowledge Management, 5(1): 60-71.
- ATALAY MAZLUM, A. (2019). “Belirsizlik Yönetimi ve Proaktif Davranışlar ile İlişkisi”, (Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- BALCI, A. (2000), Öğretim Elemanının İş Stresi Kuram ve Uygulama, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- BAYRAM, L. (2005). “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, Sayıştay Dergisi, (59): 125-139.
- BBC, (2022). <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-55771337>. Erişim tarihi: 08.02.2022
- BOUKAMCHA, F. (2022). A Comparative Study of Organizational Commitment Process in the Private and Public Sectors. International Journal of Organizational Analysis.
- BROWN, D. & SARGEANT, M. A. (2007).” Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Religious Commitment of Full-Time University Employees”, Journal of Research Education, 16(2): 211-241. DOI:10.1080/10656210701647613
- BULGURCU GÜREL, E. (2016). “Duygusal Tükenmişlik, İş Stresi ve İşe Bağlılığın İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir Araştırma”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (48): 349-364.
- CARLETON R. N., WEEKS J. W., HOWELL A.N., ASMUNDSON G. J., ANTONY M.M. & MCCABE, R.E. (2012). “Assessing the Latent Structure of the Intolerance of Uncertainty Construct: An Initial Taxometric Analysis”, Journal of Anxiety Disorders, 26(1): 150-157.
- CARPINI, J. A. PARKER, S. K & GRIFFIN, M. A. (2017). “A Look Back and a Leap Forward: A Review and Synthesis of the Individual Work Performance Literature. Academy of Management Annals”, 11(2): 825–885. doi:10.5465/annals.2015.0151
- ÇELİK KELEŞ, H. N. (2006). “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- ÇOKLUK, Ö. ŞEKERCİOĞLU, G. ve BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2010). Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve Lisrel Uygulamaları, Pegem Akademi, Ankara.
- ÇÖL, G. (2008). “Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 9(1): 35–46.
- EFEYOĞLU, İ. E. (2006). “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, (Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- ERASLAN, R. (2017). "Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılığın Çalışan Performansı Üzerine Etkisi", (Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- EREN, S. ve HAYATOĞLU, Ö. (2011). "Etik İklimin Satış Elemanlarının İş Tutumlarına ve İş Performanslarına Etkisi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(14): 109-128.
- ERTAN, H. (2008). "Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme", (Doktora Tezi), Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- ESMER, Y. ve YÜKSEL, M. (2017). "İş Yaşamında Örgütsel Bağlılık: Teorik Bir Çerçeve", *Akademik Bakış Dergisi*, (62): 258-272.
- GÜMÜŞTEKİN, G. E. ve ÖZTEMİZ, A. B. (2004). "Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama", *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 23: 61-85.
- HASER, Ç. ve KONDAKÇI, Y. (2011). "Genç Öğretim Elemanlarının Mesleki Toplumsallaşması ve Akademik Kimlik Algılarının İncelenmesi", *Bilimsel Gelişme Raporu*, Ankara: TUBITAK.
- HOUSE, R. J. & RIZZO, J. R. (1972). "Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables In a Model of Organizational Behavior", *Organizational Behavior and Human Performance*, 7: 467-505.
- İŞİK, M. ve BAHAT, İ. (2021). Teknoloji bağlamında eğitimde fırsat eşitsizliği: eğitime erişime yönelik sorunlar ve çözüm önerileri. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2): 498-517.
- JUDGE, T. A. & COLQUITT, J. A. (2004). "Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict", *Journal of Applied Psychology*, 89(3): 395-404.
- JO, S. J., & JOO, B. K. (2011). "Knowledge sharing: The influences of learning organization culture, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(3), 353-364.
- KAYIŞ, A. (2018). *Güvenilirlik Analizi*, Ed.: Şeref Kalaycı, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Dinamik Akademi, Ankara.
- KEITH, TIMOTHY Z. (2019). *Multiple Regression and Beyond an Introduction to Multiple Regression and Structural Equation Modeling Third Edition*, Routledge, Newyork and London.
- KIRKMAN, B. L. & ROSEN, B. (1999), "Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment", *Academy of Management Journal*, 42(1): 58-74.
- LIN, H.F. (2007). "Effects Of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Employee Knowledge Sharing Intentions", *Journal of Information Science*, 33(2): 135-149.
- LÓPEZ-CABARCOS, M. Á. VÁZQUEZ-RODRÍGUEZ, P. & QUIÑOÁ-PİÑEIRO, L. M. (2022). "An Approach to Employees' Job Performance Through Work Environmental Variables and Leadership Behaviours", *Journal of Business Research*, 140: 361-369.
- MATSUNAGA, M. (2021). "Uncertainty Management, Transformational Leadership, and Job Performance in an AI-powered Organizational Context", *Communication Monographs*, 89(1), 118-139, DOI: 10.1080/03637751.2021.1952633
- MCSHANE, S. L. & GLINOW M, A, V. (2016). *Örgütsel Davranış*, Nobel Akademik, Ankara.
- MEYER J. P. & HERSCOVITCH L. (2001). "Commitment in the Workplace Toward a General Model", *Human Resource Management Review*, 11(20): 299-326.
- MOWDAY, R. T. PORTER, L. W. & STEERS, R. M. (2013). *Employee-organization linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, Academic Press, United States.
- ÖRÜCÜ, E., KILIÇ, R. ve ERGÜL, A. (2011). "Çalışma Yaşamında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri: Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma", *Akademik Bakış Dergisi*, 26: 1-21.
- RAGEB, M. A. ABD-EL-SALAM, E. M. & EL-SAMADİCY, A. FARİD, S. (2013). "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Performance as a Mediator Between Role Stressors and Turnover Intentions a Study From an Egyptian Cultural Perspective", *The Business and Management Review*, 3(2): 51-73.
- RIZAOĞLU, B. ve AYYILDIZ, T. (2008). "Konaklama İşletmelerinde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini: Didim Örneği", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(1): 7-20.

- RIEGE, A. (2005). "Three-Dozen Knowledge-Sharing Barriers Managers Must Consider", *Journal of Knowledge Management*, 9(3): 18-35.
- SAYİD, A. (2017). "İş Tatmininin İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Somali'de Bir Araştırma", (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- SIGLER, T. H. & PEARSON, C. M. (2000). "Creating an Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment", *Journal of Quality Management*, 5: 27-52.
- SULLY DE LUQUE, M. F. & SOMMER, S. M. (2000). "The impact of culture on feedbackseeking behavior: An integrated model and propositions", *Academy of Management Review*, 25(4), 829-849.
- SYAİFUDDİN, M. & SUMARTİK, S. (2022). "The Effect of Organizational Commitment, Organizational Communication and Organizational Culture on Employee Performance", *Indonesian Journal of Cultural and Community Development*, 11:1-16. DOI: [10.21070/IJCCD2022738](https://doi.org/10.21070/IJCCD2022738)
- TEKİNGÜNDÜZ, S. TOP, M. ve SEÇKİN, M. (2015). "İş Tatmini, Performans, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Hastane Örneği", *Verimlilik Dergisi*, (4): 39-64.
- TOP, S. ve DİLEK, S. (2013). "Sağlık Hizmet Sektöründe Çalışanların Kurumsal Bilgi Paylaşımı Algılamasının İlişki Analizi Yoluyla Değerlendirilmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1): 283-304.
- TOZKOPARAN, G. ve TENTERİZ, Y. (2019). "Algılanan Çalışma Arkadaşları ve Yönetici Desteğinin İş Performansına Etkisi", *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1): 41-57.
- TURGUT, E. (2013). "Sosyal Sermaye ve Bilgi Paylaşımı Davranışının Yenilikçilik İklimine Etkisi", (Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- TURHAN, M., EROL, Y.C., DEMİRKOL, M. ve ÖZDEMİR, T.Y. (2018). "Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu Ve İş Stresi Arasındaki İlişki", *Turkish Studies Educational Sciences*, 13(27): 1491-1507.
- TURUNÇ, Ö., COŞKUN, M.B. ve İÇDEM, U. (2018). "İş Stresi Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Sendika Üyelığının Rolü", *OPUS International Journal of Society Researches*, 9(16), 2411-2437. DOI: [10.26466/opus.483350](https://doi.org/10.26466/opus.483350)
- VENKATESH, V. DAVIS, F. D. & ZHU, Y. (2022). "A Cultural Contingency Model of Knowledge Sharing and Job Performance", *Journal of Business Research*, 140: 202-219.
- WEBSTER, A. (1995). *Applied Statistics for Business and Economics*, 683-684.
- WRIGHT, T.A. & CROPANZANO, R. (1998). "Emotional Exhaustion as a Predictor of Job Performance and Voluntary Turnover", *Journal of Applied Psychology*, 83: 486-493.
- YANGIN, S. (2017). "Çalışanların Otantik Liderlik Algılarının Örgütsel Vatandaşlık ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Güvenin Aracı Rolü: İzmir Demir Çelik Sanayi A.Ş.' de Bir Araştırma", (Doktora Tezi), Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- YANG-JOONG Y. & KYOUNG-JOO L. (2017). "Social Skills as a Moderator Between R&D Personnel's Knowledge Sharing and Job Performance", *Journal of Managerial Psychology*, 32(5): 387-400.
- YILMAZ, A. (2016). "Algılanan Örgütsel Destek Ortamında İş Stresi ve İş Yaşam Kalitesinin İş Performansı Üzerine Etkisinin Araştırılması: İstanbul'da Bulunan Beş Yıldızlı Otellerde Çalışan Aşçılar Üzerine Bir Araştırma", (Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- YURTTAŞ, Y. ERAT, S. ve ALNIAÇIK, E. (2020). "Etkileme Taktiklerinin İş Performansı ve İş Stresi Üzerindeki Etkisi: Kimya Sektöründe Bir Araştırma", *International Review of Economics and Management*, 8(2): 176-200.