

T.C.  
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÖFKE DÜZEYİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİ  
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

HİDAYET ASLAN

Gaziantep, 2014

T.C.  
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÖFKE DÜZEYİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİ  
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Hidayet ASLAN  
Danışman: Doç. Dr. Haluk TANRIVERDİ

Gaziantep, 2014



T.C.  
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
YÜKSEKLİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin

Adı-soyadı	Hidayet AŞLAN
Numarası	122204135
Anabilim/ Bilim Dalı (Fakültesi)	SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ-İŞLETME BÖLÜMÜ (MBA)

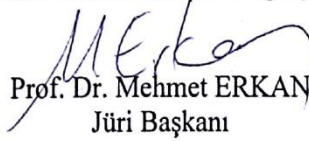
Sınavın

Tarihi	23/12/2014
Süresi	08:30-10:00
Yeri	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ


Karar

<u>Oybirliği</u>	<u>Oyçokluğu</u>	<u>Kabul</u>	<u>Düzeltilme</u>	<u>Red</u>
X		X		

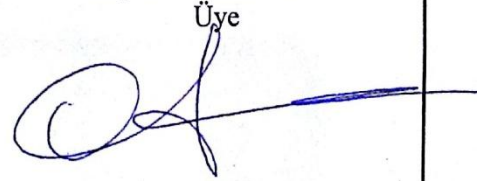
Hasan Kalyoncu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca Yapılan Tez Savunma Sınavı Jürimiz tarafından gerçekleştirilmiş ve adayın durumu bu tutanakla tespit edilmiştir.

  
Prof. Dr. Mehmet ERKAN  
Jüri Başkanı

23/12/2014

  
Doç. Dr. Haluk TANRIVERDİ  
Üye

Doç. Dr. Orhan AKOVA  
Üye



**Tez Etik ve Bildirim Sayfası**

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “ÖFKE DÜZEYİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ” başlıklı çalışmanın tarafımca, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmıő olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım.



23/12/2014

Hidayet ASLAN

## ÖZ

Araştırmanın amacı, İstanbul ili Esenler ilçesinde bulunan ilk, orta ve lise düzeyindeki okullarda görev yapan öğretmenlerde ortaya çıkan öfke düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırma, İstanbul ili Esenler ilçesinde ilk, orta ve lise düzeyinde görev yapan çeşitli branşlardaki öğretmenleri kapsamaktadır. Çalışmanın konusu sürekli öfke ve öfke tarzı düzeyleri ile duygusal, devam ve normatif örgütsel bağlılık boyutlarını kapsamaktadır.

Araştırmanın modeli “tarama modeli” olarak tasarlanmış ve araştırmaya 222 erkek; 178 kadın olmak üzere toplam 400 kişi katılmıştır. Araştırmada Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı ölçekleri kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler işlenirken anlamlandırıcı istatistiksel yöntemler (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır.

Niceliksel dataların karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı t-testi, ikiden çok grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (Oneway) Anova testi ve çeşitliliğe neden olan grubun tespitinde Tukey Post Hoc testi kullanılmıştır.

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi Pearson korelasyon, etki ise regresyon analizi ile test edilmiştir.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin sürekli öfke düzeyi ve kontrol altına alınan öfke düzeyi çok yüksek; dışa vurulan öfke düzeyi ile içte tutulan öfke düzeyleri yüksek olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri ise orta derecede bulunmuştur.

Öğretmenlerin öfke düzeyi ve öfke tarzı değerleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Ayrıca, içte tutulan öfke düzeyinin devam bağlılık; kontrol altına alınmış öfke düzeyinin ise normatif bağlılık düzeylerini arttırdığı saptanmıştır.

**Anahtar sözcükler:** Öfke, öfke tarzı, örgüt, örgütsel bağlılık, öğretmen.

## ABSTRACT

This study aims elaborating the relation between the anger level and the level of organizational commitment of the teachers deployed in the elementary, secondary and high schools in the county of Esenler, İstanbul. This study covers the teachers of different branches deployed in the elementary, secondary and high schools in the county of Esenler, İstanbul. The Study is related to the permanent anger and anger explanation styles as well as the dimensions of the organizational commitment in term of emotion, continuance and normative aspects.

The research pattern was designed to be the "tracing method", using 400 subjects, including 222 male and 178 female ones. For the study were used the Scales of Organizational commitment and Permanent Anger and Anger Explanation Styles. The collected data and Findings were analyzed through the SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Windows 21.0 software. Descriptive statistical methods (Number, Percentage, Average, Standard Deviation) were used for data processing.

For the intergroup comparison of quantitative data, and the intergroup comparison of parameters in more than two groups, and for the determination of group variance, the t-test, Oneway Anova Test and Tukey Post Hoc test were applied.

The relation between the dependent and independent variables of the study was tested by the Pearson correlation, and the regression analysis were used for the regression.

The study results revealed that the ongoing and controlled anger levels of the teachers were found extremely high, and the levels of repressed and expressed anger were high. The teachers were however found to have medium levels of emotional, ongoing and normative commitment.

The relation among the teachers for the anger levels and styles and the organizational commitment was found significant. Furthermore, the repressed anger level resulted in an increased ongoing dependence, and the levels of normative dependence were raised in parallel with the level of controller anger.

**Key words:** Anger, anger style, organization, organizational commitment, teacher.

## TEŞEKKÜR

Araştırmamda desteği ve hoşgörösü ile yanımda olan değerli hocam ve tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Haluk TANRIVERDİ' ye, araştırmamın şekillenmesinde ve verilerin toplanmasında yardımını ve önerisini aldığım sevgili eşim Merve ASLAN' a, güzel kızım Zeynep'e, Yrd. Doç. Dr. Hasan SÖZEN' e ve Dr. Hüseyin GÜNEŐ' e teşekkür borçluyum.

Benim bu günlere gelmemde pay sahibi olan aileme, tüm arkadaşlarıma ve emekleri için hocalarıma minnetimi sunuyorum.

## İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

<b>ÖZ</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>TEŞEKKÜR</b> .....	iii
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	iv
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	vi
<b>ŞEKİL LİSTESİ</b> .....	viii
<b>BİRİNCİ BÖLÜM</b> .....	1
<b>1. GİRİŞ</b> .....	1
<b>İKİNCİ BÖLÜM</b> .....	2
<b>2. SÜREKLİ ÖFKE VE ÖFKE TARZI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK</b> .....	2
2.1 Öfke .....	2
2.1.1 Öfkenin .....	4
2.1.2 Öfkenin Boyutları.....	5
2.1.2.1. Öfkenin Fiziksel ve Fizyolojik Boyutu.....	5
2.1.2.2. Öfkenin Sosyal ve Bilişsel Boyutu .....	5
2.1.2.3. Öfkenin Davranış ve Tepki Boyutu .....	5
2.1.3. Öfkenin Nedenleri.....	6
2.1.4. Öfke ve cinsiyet.....	7
2.1.5. Öfke ve gelişim dönemleri.....	8
2.1.6. Öfkenin ifade edilmesi.....	8
2.1.7. Öfke ve saldırganlık.....	9
2.1.8. Öfke ile Mücadele Kontrolü.....	10
2.1.9. Öfke ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	11
2.2 Örgütsel Bağlılık.....	12
2.2.1. Örgütsel bağlılık kavramı.....	12
2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları.....	13
2.2.2.1. Duygusal Bağlılık.....	13
2.2.2.2 Devam Bağlılığı.....	13
2.2.2.3. Normatif Bağlılık.....	13
2.2.3. Örgütsel bağlılık düzeyleri.....	14



2.2.4. Örgütsel bağlılığa etki eden faktörler.....	15
2.2.5. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı.....	16
2.2.6. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	16
2.3. Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi .....	17
2.4. Öğretmenlik Mesleği.....	18
<b>3. YÖNTEM</b> .....	19
3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotez.....	19
3.2. Veri Toplama Araçları.....	19
3.2.1. Örgütsel bağlılık ölçeği.....	19
3.2.2. Sürekli öfke ve öfke tarzı ölçeği.....	20
3.3. Verilerin İstatistiksel Analizi.....	23
<b>4. BULGULAR VE YORUMLAR</b> .....	24
4.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı.....	24
4.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık, Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Ortalamaları.....	25
4.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Ortalamaları.....	27
4.4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre .....	33
4.5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık, Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi.....	39
4.6. Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkisinin Regresyon Modeli ile İncelenmesi.....	40
<b>5. SONUÇ VE ÖNERİLER</b> .....	43
<b>EKLER</b> .....	46
Ek 1. Veri toplama anket formu.....	46
Ek 2. Milli Eğitim Müdürlüğü İzin.....	51
<b>KAYNAKÇA</b> .....	52

## TABLO LİSTESİ

	<b>Sayfa No.</b>
<b>Tablo 1. :</b> Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Yapısı.....	19
<b>Tablo 2. :</b> Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Ölçeği Faktör Yapısı.....	20
<b>Tablo 3. :</b> Öğretmenlerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı.....	24
<b>Tablo 4. :</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ortalamaları .....	25
<b>Tablo 5. :</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Ortalamaları .....	26
<b>Tablo 6. :</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları.....	28
<b>Tablo 7. :</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaş Grubuna Göre Ortalamaları.....	28
<b>Tablo 8. :</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Ortalamaları.....	29
<b>Tablo 9. :</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları.....	29
<b>Tablo 10. :</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Mesleki Deneyimine Göre Ortalamaları.....	30
<b>Tablo 11. :</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Bulunduğu Okuldaki Deneyimine Göre Ortalamaları.....	31
<b>Tablo 12. :</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Göreve Göre Ortalamaları .....	31
<b>Tablo 13. :</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Branşa Göre Ortalamaları.....	32
<b>Tablo 14. :</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları.....	33
<b>Tablo 15. :</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Yaş Grubuna Göre Ortalamaları.....	34
<b>Tablo 16. :</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Ortalamaları.....	34
<b>Tablo 17. :</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları.....	35
<b>Tablo 18. :</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Mesleki Deneyimine Göre Ortalamaları.....	36

<b>Tablo 19. :</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Bulunduğu Okuldaki Deneyimine Göre Ortalamaları.....	37
<b>Tablo 20. :</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Görevlere Göre Ortalamaları.....	38
<b>Tablo 21. :</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Branşa Göre Ortalamaları.....	38
<b>Tablo 22.1 :</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık, Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi.....	39
<b>Tablo 23. :</b> Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi.....	40
<b>Tablo 24. :</b> Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Devam Bağlılığı Üzerine Etkisi.....	41
<b>Tablo 25. :</b> Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Normatif Bağlılık Üzerine Etkisi.....	42
<b>Tablo 26. :</b> Öfke Genel Puanının Bağlılık Genel Puanı Üzerine Etkisi .....	42

## ŞEKİL LİSTESİ

	<b>Sayfa No</b>
<b>Şekil 1</b> : Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ortalamaları.....	26
<b>Şekil 2</b> : Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Ortalamaları.....	27
<b>Şekil 3</b> : Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Devam Bağlılığı Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli.....	41
<b>Şekil 4</b> : Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Normatif Bağlılık Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli.....	42

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1. GİRİŞ

Bu çalışmada İstanbul ili Esenler ilçesinde bulunan ilk, orta ve lise düzeyindeki okullarda görev yapan öğretmenlerde ortaya çıkan öfke düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Çalışma, İstanbul ili Esenler ilçesinde ilk, orta ve lise düzeyinde görev yapan çeşitli branşlardaki öğretmenleri kapsamaktadır. Çalışmanın konusu sürekli öfke ve öfke tarzı düzeyleri ile duygusal, devam ve normatif örgütsel bağlılık boyutlarını kapsamaktadır.

Bu araştırma ilk ve orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin öfke düzeylerinin örgütsel bağlılıklarına etkisini belirlemek yönünde, mevcut durumu ortaya koyması, öfke durumlarının, kontrol altına alınmış öfke düzeyine alınması, örgütsel bağlılıklarının artırılması ve ulaşılan sonuçların genellenmesi anlamında önem arz etmektedir.

Öfke durumu öğretmenlerde bazı psikolojik sorunlar meydana getirerek bireyin kendine ve bulunduğu örgüte yabancılaşmasına kadar bazı negatif sonuçlar meydana getirebilmektedir. Bu negatif sonuçlar, öğretmenin örgütsel bağlılığını azaltırken; verimliliğini ve iş performansını düşürmektedir. Bundan dolayıdır ki öğretmenlerin örgütsel bağlılığının yüksek olması kurumlar tarafından istenilen bir durumdur.

Eğitim sisteminin temel unsuru olan öğretmenlerin, mesleklerini yerine getirirken öfke düzeylerinin az düzeyde olmasının, örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkileyeceği, bunun sonucunda da eğitim kurumlarında bireysel ve örgütsel alanda başarının çoğalacağı düşüncesinden hareketle, çalışmada elde edilen sonuçların okullarda yapılacak iyileştirmeler bakımından faydalı olacağı tahmin edilmektedir.

Örgütsel bağlılık, öğretmenin çalıştığı kuruma karşı duyduğu bağın kuvvetini tanımlar. Örgütsel bağlılığın, örgütsel enerjiyi olumlu yönde değiştirdiğine inanılmakta, bu alanda, örgütsel bağlılığın o kurumda istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca eğitim kalitesine pozitif yönde etkide bulunduğu ileri sürülmektedir.

Çağımızda örgütsel bağlılık, ister akademik kadro isterse uygulayıcılar yönünden ilgiyle karşılanmasına rağmen, şu an için net olarak tanımlanamadığı ve çeşitli yönlerden kavram karışıklığı yaşandığı görülmektedir.(Doğan, 2006).

İlerleyen bölümlerde bu çalışmada kullanılan değişkenlerle ilgili literatür bilgisine, çalışmada kullanılan metodolojiye, sonuç ve öneri bölümlerine yer verilmiştir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. SÜREKLİ ÖFKE VE ÖFKE TARZI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

#### 2.1. Öfke

Günlük hayatta sıkça yaşadığımız mutluluk, heyecan, korku, üzüntü, sevinç, endişe gibi duygulardan biri de öfkedir. Öfke yaşanması sıradan olan ve günlük hayatımızda sıkça yaşadığımız en temel duygulardan birisidir (Öztürk, 2012). Öfke, sıradan ve basit oluşuyla günlük yaşamımızın bir parçası olan duygularımız içinde yer almaktadır işte bu yüzden öfke de diğer duygular gibi psikolojinin araştırmaları içine giren önemli bir duygu durumudur.

Aslına bakıldığında öfke olağan bir duygudur. Öfkesi ve sinirinden dolayı kişinin kendini suçlu olarak görmesi doğru olmayan bir davranıştır. Çünkü sağlıklı olmayan öfkenin saldırganlığa dönüşmesidir. Bu ifade şekilleri kişiden kişiye değişebilir. Ve bu değişim kişinin cinsiyetine, yaşadığı sosyo-ekonomik duruma ve öfke ile ilgili hazır bulunuşluk düzeylerine bağlıdır. Yapılan araştırmalarda görüldüğü üzere, öfkenin ifade edilişi öğrenmeye bağlı olduğundan, kişiden kişiye ve toplumdan topluma değişim göstermektedir. (Balkaya ve Şahin, 2003).

Sağlıklı şekilde dışa vurulan öfke hedefe yöneliktir, genellikle toplumsal anlamda kabul gören bir biçimdedir ve çoğu kere uzun süren periyotlarda bireye fayda getirmesi imkan dahilindedir (Arman, 2009). Öfkenin istenmeyen bir şekilde dışlaştırılması ise saldırganlık ve şiddet biçiminde görülür. Yapıcı olarak kullanıldığında ise öfke psikolojik ve biyolojik enerji verebilir (Baltaş ve Baltaş, 2004).

Öfke doğal bir tepki olarak ihtiyaçların karşılanmaması ve istenmeyen sonuçların ortaya çıkmasıyla meydana gelir. Her ne kadar öfke kelimesi negatif bir duygu uyandırsa da aslında sağlıklı ve insani bir duygudur. Fakat öfke kontrolden çıktığında saldırganlıkla beraber kişi için yıkıcı bir davranış haline dönüşebilir. Sahip olunan öfkenin sağlıklı bir durum olarak kalması için kontrol edilebilir olması önemlidir. Yıllardır yapılan araştırmalar ve kuramlar öfkenin aslında doğuştan var olan bir duygu olduğu fakat çevrenin etkisiyle zamanla şekillendiğini ortaya koymuştur. Öfke farklı yoğunluklarda ve derecelerde yaşanabilir yani en hafif hali ile yada en şiddetli ve yoğun hali ile yaşanabilir bir duygu durumudur. Bütün duygular gibi öfkede fizyolojik ve biyolojik bir takım değişikliklerle birlikte yaşanır. Bireyler arasında öfkenin ortaya çıkış şiddeti farklılıklar göstermekle birlikte okul yada iş hayatında, kişiler arası ilişkilerde ve genel yaşam kalitenizde sorunlara yol açar (Şahin, 1997). Bunun yanında öfke ile ilgili diğer bir görüşe göre kişilerde bir olay karşısındaki doyumun sekteye uğraması öfke durumunun ortaya çıkmasına neden olarak beraberinde bireyin öfkelenmesine neden olur (Öztabağ, 1983).

Diğer araştırmacılara göre ise öfke; kişiler arası etkileşimler nedeniyle oluşur ve bireyin planları, istekleri ve gereksinimleri karşılanmadığında ve haksızlık, hukuksuzluk ve kendi kişiliğine yönelik tehdit hissettiğinde yaşanan bir duygudur (Averill, 1983; Eisenberg ve Delaney, 1998; Arslan, 2010). Öfke, durumluk ve sürekli öfke olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Durumluk öfke, belli bir duruma dayalı olarak ortaya çıkar ve öfkenin şiddeti bireyin algıladığı saldırı, haksızlık ya da engellenmenin şiddetine göre değişmektedir. Sürekli öfke ise çok sayıda durum ya da ortamı ağır ya da engel olarak hissetme ve bundan dolayı daha çok durumluk öfke yaşama eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Spielberger, 1991; Deffenbacher ve ark., 1996; Arslan, 2010).

Değişen duygusal durumumuz ile birlikte vücutta birtakım değişimler olur. Bu farklılıklar organizmanın içinde bulunduğu duygusal duruma uymasını sağlar. Beden için ek bir stres kaynağı olan öfke, ortaya çıkardığı biyokimyasal, fizyolojik ve psikolojik değişimler nedeni ile sağlık açısından önemlidir. (Sala, 1997).

Balkaya ve Şahin'e (2003) göre öfke duygusu, beraberinde ortaya çıkan fizyolojik belirtiler ile anlaşılabilir. Çoğu zaman öfke duygusuna çeşitli fizyolojik belirtiler eşlik eder. Öfke anında beynimiz üç tane kimyasal zehir salgılar. Bunların çeşitli oranlarda karışımı, kılcak damarlarda hasar oluşturur. Bu zehrin birkaç saat boyunca salgılanması durumunda ise, vücutta "sempatik aktivasyon" oluşur. Eğer bu adrenalin öfkesi ise; tansiyon yükselmesi, kalp atım hızının artması, omuz ve boyun kaslarının kasılması, göz bebeklerinin büyümesi gibi vücudun savaş durumuna geçtiği tepkiler görünür (Sülün, 2013).

Öfkenin davranış ve tepki yönü, yaşanan öfke duygusunun ifade edilmesini ve öfke duygusuyla mücadelede sergilenen tepkileri anlatır. İnsanlar öfke yaşantıları esnasında olayları algılayış yapılarına, yaşadıkları öfke duygusunun yoğunluğuna, kendi davranış alışkanlıklarına göre farklı davranışlar ortaya koyarlar. Öfke duygusu esnasında genel olarak kullanılan tepki biçimleri bastırma, kaçınma, öfkeyi münasip bir zamanda ve şekilde kaynağına ifade etme, öfke nedenine doğru negatif davranışlar göstermek şeklinde gözlemlenir. Aslına bakıldığında çoğu kişi için öfke, ifade edilmesi en güç duygulardan birisidir (Arman, 2009).

Öfke bastırıldığı zaman olumsuz etkileri daha sonra ve daha beklenmedik bir şekilde ortaya çıkarken, öfkenin anında dışa vurumunda ise olumsuz etkilerle anında karşılaşılır. Normal ve insani bir duygu olarak ele alınan öfkenin her zaman kesinlikle olumsuz bir sonuç doğurması beklenemez. Öfkenin günlük yaşamımızı, ilişkilerimizi, yaşantılarımızı olumsuz yönden etkilememesi için öfkenin nedenlerinin saptanarak, sağlıklı ve normal bir şekilde dışa vurularak çözüme ulaştırılması yani kısaca öfkenin kontrollü bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir (Öztürk, 2012).

### 2.1.1. Öfkenin Tanımı

Türk Dil Kurumu'na göre öfke sözcük anlamı olarak “Engelleme, incinme veya gözdağı karşısında gösterilen saldırganlık tepkisi, kızgınlık, hışım, hiddet, gazap” olarak tanımlanmaktadır.

Psikoloji sözlüğünde ise, öfke kavramı, “Engellenme, tahrik edilme, tehdit alma, mahrum bırakma, kısıtlama vb. gibi hallerde algılanan ve genelde neden olan duruma ya da bireye karşı öyle ya da böyle bir biçimde saldırganı olabilen davranışlarla neticelenen, olabildiğince yoğun olumsuz bir duygu” olarak adlandırılmaktadır (Budak, 2000: 565).

Oatley'e (2004) göre öfke, dört temel duygudan (sevinç, üzüntü, korku ve öfke) birisi olarak tanımlanmaktadır. Genel anlamda öfke, karşılanmayan arzulara, istenmeyen neticelere ve karşılıksız beklentilere duygusal olarak verilen bir tepkidir. Diğer duygular gibi doğal, evrensel ve sağlıklı şekilde ifade edildiğinde yapıcı ve kişiler arası iletişimi düzenleyici bir duygudur. Diğer taraftan, belki de en yüksek yıkıma neden olabilen duygu yaşantısı olarak da adlandırılabilir (Soykan, 2003: 19-28).

Cüceloğlu'na göre ise (1991: 320) öfke, bireyin kazanmak istediği bir şeye, ulaşmak istediği bir hedefe ulaşması ya da gereksinimlerinin giderilmesi engellendiğinde meydana gelen olumsuz duygudur.

Öfkenin doğal bir duygu olması yanında ara sıra sınırları müdafaa ve haksızlıkları telafi için harekete geçirici olan kendini koruma işlevine sahiptir. Bazen de öfkenin kontrol altına alma isteği, sorumluluk almama, etkisiz iletişim yetisine sahip olma, başka duygulara karşı müdafa mekanizması olarak kullanma ve alışkanlık durumuna getirme gibi işlevleri de bulunmaktadır (Şahin, 2005:12).

Spielberger (1991), öfke duygusuna süreklilik ve durumsallık olmak üzere iki farklı açıdan ele almıştır. Ona göre durumsal öfke, hedefe yönelmiş davranışa ket vurulması veya adaletsizlik algılaması karşısında ne şiddette kızgınlık, sinir hali gibi durumların yaşandığını belirten duygudur. Sürekli öfke ise, durumsal öfkenin genel anlamda ne sıklıkla meydana geldiğini gösteren bir kavramdır (akt: Türker, 2010).

Öfkeyi daha genel bir bakış açısıyla ve en güncel hali ile şöyle tanımlayabiliriz: Öfke, bireyin doğuştan getirdiği engellenme, saldırıya uğrama, yoksun bırakılma, küçümsenme ve dışlanma gibi sebeplerden ortaya çıkan istenmeyen sonuçlara, doyurulmamış isteklere ve hoş olmayan durumlara karşı verilen, diğer duygular gibi çok doğal, sıradan ve insani bir duygusal tepkidir (Öztürk, 2012).



### **2.1.2. Öfkenin Boyutları**

Öfke, öfke yaşantısında ve öfkenin dışa vurulmasında etkili olduğu düşünülen üç ayrı boyuta sahip alt başlıklarının olduğu düşünülmektedir (Kısaç, 1999).

#### **2.1.2.1. Öfkenin Fiziksel ve Fizyolojik Boyutu**

Öfkeyle oluşan bir takım fizyolojik belirtiler de bulunmaktadır. Bu fizyolojik tepkiler Balkaya ve Şahin (2003: 193)'in aktarımlarına göre "öfkeye eşlik eden fizyolojik belirtiler, kas kasılmasının çoğalması, kaşlarını çatma, dişlerin sıkılması, ters bakma, yumrukları sıkma, titreme hissi (özellikle el ve ayakta), uyuşma, tıkanma (nefes almakta zorluk), vücudun çeşitli bölgelerinde seğirmeler olması, terleme, kontrolsüzlük, sıcak basması, burundan soluma, dudakları yeme, başta ağrı ve hareketlerde hızlanma gibi tepkilerdir" (Tavris, 1989).

Bireyler öfke duygusu yaşadıklarında; terleme, sıcak basması, kendini kaybetme, kas gerginliğini artması, boğazda düğümlenme gibi durumlar ortaya çıkmaktadır. Birey öfkelenildiğinde baş ağrısı, mide ağrısı, solunum bozuklukları, cinsel problemler, cilt rahatsızlıkları, nörolojik rahatsızlıklar, kan dolaşımı problemleri gibi fizyolojik değişmelerle karşılaşmaktadırlar. Öfke fizyolojik bazı değişim ve rahatsızlıklara yol açtığı gibi eğer birey öfkelerini kontrol edemiyorsa, öfkesi ile başa çıkamıyorsa bu durum kişiler arası ilişkilerde problem çıkarmaktadır. Ama aslına bakıldığında öfke insanlar için yararları olan bir duygudur (Sülün, 2013). Önemli olan onu kontrollü bir şekilde yaşayabilmektedir.

#### **2.1.2.2. Öfkenin Sosyal ve Bilişsel Boyutu**

Öfkenin diğer bir boyutu da sosyal ve bilişsel boyutudur. Bu boyutta diğerleri gibi kişinin öfkeyi algılayış ve yorumlayış tarzını belirler. Öfke, merkezi sinir sistemi yoluyla iletilip algılandıktan sonra, öfkenin durumu, kişinin öfkeye tepkisi ve tepkinin niteliği, yani öfkelerini anlatma tarzı bireyin ussal ya da ussal olmayan düşünce yapıları, hazır bulunurluk düzeyi tarafından belirlenir. Kısaca davranışsal tepkilerin sebebi olayların kendisiyle ilgili olması bir yana, kişinin olayla ilgili kendisi tarafından meydana getirdiği mana, anlamlandırma ve düşüncelerle, bunların sebebini meydana getiren inançlarla ilgilidir.

#### **2.1.2.3. Öfkenin Davranış ve Tepki Boyutu**

Öfke duygusunu tetikleyen davranış ve tepki boyutu faktörleri birbirinden çok farklı olabilir. Kişinin kendisini güvende hissetmemesi, kişinin korkuları, kişinin duygusal bağımlılığı, kişinin kontrolü ve gücü elinde tutma isteği, kişinin diğer insanlara düşünce ve davranış özgürlüğü tanımaması, kişinin farklılıklara açık olmaması, kişinin emretme odaklı düşünce biçimi, öfke duygusunu tetikleyen davranışsal ve kişiye özgü etmenlerdir.

Öfke günlük yaşamda farklı belirtilerle dışa vurulur. Bunların en çok kullanılanı sözlü olarak anlatımıdır. İnsan karşısındaki insanı küçük düşürücü, kırıcı, alaycı sözler kullanması, direk veya dolaylı olarak aşağılaması, kötülmesi, kişiliğine saldırı, sert ve kaba konuşmalarla devamlı engellemeler oluşturması öfkenin sözlü saldırganlıkla birlikte geniş bir alan içinde anlatım olanağı bulunur (Köknel, 2005: 155).

### 2.1.3. Öfkenin Nedenleri

Öfke duygusunun nedenleri insanların gelişim dönemlerine göre farklılıklar göstermektedir. Yeni doğanların duygusal tepkilerinin ayrılaşmadığından dolayı yaşın ilerlemesi ile duygusal tepkilerin tanımlanabileceğini belirtmektedir. Bireyin gelişim dönemlerine, yaşadığı kültüre uygun olarak öfke duygusu da sosyalleşmektedir. Çocuklar aileleriyle girdikleri etkileşim sonucunda ne zaman nerede ve nasıl öfkelenceklerini öğrenmektedirler (Kulaksızoğlu, 1998).

Bireyin düşünce yapısı olayları algılama, yorumlama ve duyguların ortaya çıkmasında belirleyici bir ölçüttür. Bireyin çevresine ait akılcı ve gerçekçi olmayan inançları, algılamaları ve yorumları kişiliğe yönelik saldırı ve engelleme olduğu zaman yoğun öfke yaşanmaktadır. Bu nedenle öfke duygusunun düşünce yapısından etkilendiği bir gerçektir (İmamoğlu, 2003; Akmaz, 2009). Yıllardır yapılan araştırmalar incelendiğinde öfkenin bir gerilim sonucu özellikle kişinin beklentilerine ulaşamaması durumunun öfkenin çıkmasına yardımcı olduğu, bireyin yaşadığı değersizlik, suçluluk ve istenmeme derecesi ile algılanan role ilişkin beklentinin karşılanmaması durumlarında yüksek seviyelere ulaştığı belirtilmiştir (Kaplan ve Goodrich, 1957; Ortony ve ark., 1988).

Öfkenin nedenlerinden biride ölüm ile ilişkili yaşantılardır. Özellikle yaş sürecinin ikinci evresinde bireyler öfke ve depresyon evresini yaşar. Bu evrede çocuklar ölen kişiye yönelik yaşarken duyduğu öfke ve kızgınlığının onun ölümüne neden olduğu düşünebilir. Gençler ise ölen kişiye yönelik neden öldü diye kızabilir, yaşayanlara öfkelenebilir veya kendine acıma gibi karmaşık duygular içine girebilirler (Doğan, 1999; Akmaz, 2009).

Öfke kendiliğinden ortaya çıkan bir durum değildir. Öfke durumu farklı kaynaklardan dolayı ortaya çıkabilmektedir bu nedenle öfkenin nedeninin doğru belirlenmesi oldukça önemlidir (Türker, 2010).

Öfkenin saldırgan davranışlara neden olduğu görülmektedir, bu durumda saldırganlığa neden olan etkenlerin kişide öfke duygusuna neden olduğu söylenebilir. Her ne kadar öfkenin saldırganlığa neden olduğu görülse de, saldırganlığın ortaya çıktığı nedenlerin öfkenin meydana geldiği nedenler ile aynı olduğu düşünülebilir. Ancak yaşanan öfkenin nedeni her birey için farklı olduğundan, bireylerin ne zaman öfkelenecekleri konusunda kesin bir şey söylemek ise oldukça zordur. (Sala, 1997).

Öfkeyi oluşturan etmenler araştırıldığında nasıl ve ne şekilde ortaya konulursa konulsun tek bir sebebinin ve nedeninin görülmediği fakat engellenmenin öfkenin oluşmasında en çok görülen durum olarak karşımıza çıkmaktadır. (Averill, 1982, s.15-38).

Engellenme veya “amaca yönelik davranışa müdahale” bir gereksinimi veya sürmekte olan bir faaliyeti engelleyerek kişilerin sınırlandırılması veya yapmak istemedikleri şeyi yapmaya zorlanmaları saldırganlığa neden olur (Sülün, 2013).

Izard (1977: 330)’a göre karşılaşılan engeller, bireyin şiddetle arzuladığı amacına ulaşmayı ya da kendisini ifade etmesini engelliyorsa öfkenin hemen oluşması güçlü bir ihtimaldir. Düşük seviyede öfke bireyin kendi sağlığına zarar verme ve öfkeyi yoğun bir şekilde yaşama riski pahasına uzun bir süre bastırılabilir.

Engelleme, bireyin yapmak istediklerinin, hedeflerinin ve amaçlarının önüne set çekilmesi demek olduğundan dolayı her yaş için aynı türden bir hareketin engelleme olmadığı söylenebilir. Kişilerin yapmak istedikleri ve yapmak istemedikleri yaş ile birlikte değişim halinde olan bir durumdur. Örneğin küçük çocuklarda başkasının oyuncağıyla oynanmasına izin verilememesi ya da basit birkaç sınırlama öfke kaynağı olabilirken, daha büyük çocuklarda ve yetişkinlerde, sosyal engellemeler, sosyal ihtiyaçların karşısına geçilmesi veya sosyal yaşama engel olan etmenler birer öfke kaynağı olabilmektedir (Öztürk, 2012). Araştırmamızın konusunu oluşturan öğretmenlerde ise engelleme, eğitim- öğretim için hedeflenen amaçlara ulaşma yolunda karşılaşılan gerek idare tarafından, gerek sosyo-ekonomik şartlar yüzünden gerek veliler tarafından gerekse iş arkadaşları tarafından yöneltilen tüm kısıtlamalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Engellenmenin olduğu yerde gerilen sınırlar nedeniyle oluşan öfke eğitim-öğretim ortamında da çarkların dönüşünü etkilemektedir.

#### **2.1.4. Öfke ve Cinsiyet**

Öfke ile cinsiyet farklılıklarının araştırıldığı çalışmalar incelendiğinde erkeklerin kadınlara oranla daha fazla öfke düzeylerine sahip oldukları görülmektedir. Erkeklerin öfkeyi aktif yollarla kadınların ise öfkeyi pasif yollarla gösterdikleri belirtilmiştir. Bu duruma yaşanan çevrenin etkinliği de büyüktür. Örneğin kadınların öfke davranışlarının hoş karşılanmadığı çevrelerde kadınların öfke anında daha pasif davranışlar erkeklerin ise öfke anında daha aktif davranışlar sergiledikleri görülmektedir. Birçok toplumda kültürel rol nedeniyle kadınlar erkeklerin aksine saldırgan davranışlarını bastırmakta ve genellikle sözel yöntemler kullanmaktadırlar (Lester, 1997). Bu durumun bizim toplumumuzla da benzerlik gösterdiği çalışmalar mevcuttur (Batıgün ve Utku, 2006).

Balkaya ve Şahin (2003: 194)’in aktarımlarına göre öfkenin ifade ediliş biçimleri çeşitli özelliklere göre farklılık göstermektedir. Erkekler, kadınlara nazaran öfke durumlarını daha doğrudan ifade etmektedirler. Kadınların ifade biçimi ise daha dolaylı olmaktadır (Sharkin

1993;Sharkin 1993). Öfkenin ifade ediliş biçimleri çeşitli özelliklere göre farklılık göstermektedir. Erkeklerin kadınlara göre öfkelerini daha doğrudan ifade ettiğini gösteren farklı çalışmalarda mevcuttur ve bu çalışmalarda da kadınların öfkeyi ifade biçiminin daha dolaylı olduğu düşünülmektedir(Lerner, 1996).

Öğretmenlerdeki öfke düzeylerinin araştırıldığı bu çalışmada öfkenin yönetilmesinde olduğu gibi öfkenin ifade edilişinde de öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılıkları da incelenmiştir.

### **2.1.5. Öfke ve Gelişim Dönemleri**

Yapılan araştırmalar incelendiğinde yaş döneminin öfkenin üzerine etkilerinin olduğu görülmektedir. Öfkenin çeşitlikleri, öfke tepkileri ve yaş dönemlerine göre gösterdikleri değişimler incelendiğinde 13-16 yaş arasında ki ergenlerin intikama yönelik kişilerarası öfke tepkilerini daha çok yaşadıkları ve öfke ile bağlantılı davranışlarının saldırganlık biçiminde daha çok sergilendiği bulunmuştur. Yapılan bazı yurtdışı çalışmalar incelendiğinde öfke ile bağlantılı davranışların 10 yaşından 19 yaşına kadar hızla yükseldiği, görüldüğü üzere ergenlik dönemine denk gelen bu yaşlarda hızla arttığı, daha sonraki yaşlarda ise kademeli olarak azaldığı görülmektedir (Cairns ve ark., 1989). Türkiye’de Batıgün ve Utku’nun 2006 yılında yapmış oldukları bir çalışma ise gençlerin yüksek öfke puanlarına sahip olduklarını göstermektedir.

Öfke duygusunun dışarıya yansıtılması açısından incelendiğinde çocukluk dönemi ve ergenlik dönemleri arasındaki en belirgin farkın çocukluk dönemindeki bireylerin öfke, kızgınlık ve mutluluk gibi duygularını daha belirgin davranışlarla ve hemen ifade ettikleri, buna karşılık ergenlik dönemindeki bireylerin ise bu duyguların daha fazla gizlenip içte yaşandıkları dolayısıyla bu duyguların maskelendikleri görülmektedir. Çocukluk dönemindeki öfke ve sinir hali aileyi taklit etmeyle meydana gelir. Öfke ve sinir halinin her şartta dışa yansıtılmasının iyi bir davranış olmadığı yine aile, yakın akraba ve arkadaş etkisi ile bireye kazandırılır. Böylece ergenlik dönemindeki kişi öfke ve sinirin ne zaman kimlere karşı dışarıya yansıtacağını, ne zaman da bu davranışı örtbileceğini bilerek yetişmiş olur (Kulaksızoglu, 1998; Akmaz, 2009).

### **2.1.6. Öfkenin İfade Edilmesi**

Öfkeyi tam anlamıyla ifade etmek demek, sadece gerisindeki derin duyguları anlatmak demek değil, aynı zamanda bunu karşımızdakinin anlamasını sağlamak ve bilicimizi karşılanmayan ihtiyaçlar üzerine yoğunlaştırmak demektir (Rosenberg, 2007: 84). Rosenberg’e göre (2007: 10) öfkeyi kendimizde yanlış olan bir şeyin sonucu olarak tanımlamaya yöneldiğimizde, eğilimimiz onu bastırmak ve onunla yüzleşmemek olacaktır. Öfkeyi bastırarak ve inkar ederek kullanmak, bizi öfkeyi genellikle başkaları için de kedimiz içinde tehlikeli olabilecek şekillerde ifade etmeye yöneltir.

Öfkenin durumsallık ya da süreklilik ayrımı ile ele alınmasının yanında ne tarzda ifade edildiği de araştırılması önemlilik arz etmektedir (Özer,1994).

İnsanlar kızgınlık duygularıyla başa çıkmak için bazı yollar kullanırlar. Şahin'e (1997) göre bu yollar üç ana başlık altında toplanmaktadır. Bunlar; ifade etme, bastırma ve sakinleşmedir.

Baskılayıcı bir durumla karşılaşan bireyler kızgınlıklarını kimi o esnada, kimi o durum bittikten sonra fark edilebilir; bir kısmı ise bu duyguyu öyle bir bastırır ki yaşam boyu kişinin bilincine ulaşamayabilir. Kızgınlık duyduğumuz kişi, kaybetmekten korktuğumuz ya da bizi sevmesi ve önemsemesini arzuladığımız biriyse bu hissin saklanma olasılığı daha çoktur. Bazen bu gibi durumlarda bastırılan kızgınlık, nasıl olsa yitiremeyeceğimizi düşündüğümüz kişilere yansıtılır. Engellenmenin yarattığı kızgınlık duyguları engellenmeyen kişiye yöneltilmediğinde ise yaşanan üzüntü ve küskünlük günlük yaşamımızın bir parçası haline gelir. Bazen bu duyguların geçici bir karamsarlıkta eklenebilir. Ama bu çoğu zaman uzun sürmez; ya engeli aşmak için yeni yollar düşünürüz ya da amacı değiştirir başka seçeneklere yöneliriz (Gençtan, 1990).

İnsanlar bazen içten tepkilerini kontrol ederek kızgınlık yaşadıklarında kendilerini sakinleştirerek kontrol etmeye çalışırlar.

Öfkenin uygun bir şekilde ifade edilmediği durumlardan biri de öfkenin dışavurumu içinde incelenen saldırganlık davranışdır (Özer, 2012).

Araştırmalar öfkenin birçok ifade şeklinin olduğu, fakat en olumlu ve yapıcı ifade edilşin yönetilerek kontrollü bir şekilde yapılması gerektiğini göstermektedir (Öztürk, 2012).

### **2.1.7. Öfke ve Saldırganlık**

Saldırganlığın diğer şekli olan, sözlü saldırganlık biçimi ise daha çok, dışa vurulan öfke diye adlandırılmaktadır (Kassinove ve Sukhodolsky, 1995).

Öfke duygusu sonucunda saldırgan davranışlar görülebilmektedir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde, araştırmacılar öfke duygusu ile saldırgan davranışlar arasında ki ilişkinin saldırganlığın türüne bağlı olduğunu belirtmektedirler. Ramirez ve Andreu'e (2006) göre saldırganlığın temelde iki türünün olduğunu ifade etmektedirler ve bunlardan biri düşmanca saldırganlıktır, bu saldırganlık türü tepkisel ya da duygusal olabilir, bir diğeri ise araçsal saldırganlık yani aktif yönelimli saldırganlık olarak tanımlamaktadırlar. Düşmanca saldırganlık en fazlada engellenme ve saldırganlık kuramı çerçevesinde oluşturulan yapıya uymakta, amaca ulaşmanın önünün kesilmesi, kışkırtıcı davranışta bulunma gibi davranış öncesi koşullara tepki olarak belirlemekte ve bu saldırganlık şekli ile özellikle kişilerarası ilişkilerdeki saldırganlık ve doğada türler arasında yer alan düşmanca tepkileri içermektedir. Bu saldırganlık türünün ilk

amacı karşısındakine zarar vermektir. Bu saldırganlık türünde tehdit edici olarak algılanan uyarıcıya karşı gösterilen tepkiye açıkça görülebilen öfke duygusu beraberinde görülür. Dolayısıyla öfke duygusu ve düşmanca saldırganlık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Buna karşılık bir problemi çözme ya da kişinin kendi yararına sonuçlar elde edeceği beklentisi ile girişilen saldırganlık ise araçsal saldırganlık olarak adlandırılmaktadır. Bu durumda öfke araçsal saldırganlıkla beraber görülmektedir (Aktaş ve Coştur, 2007).

Buss (1961) ve Schacter (1970) saldırganlığı davranış analizi boyutundan incelemişler ve saldırganlığın her zaman öfke yaşantısından kaynaklanmadığını belirtmektedir. Kişinin öfke yaşantısı bazen saldırganlığa sebebiyet verirken bazen de öfke yaşantısı sonucu saldırganlık gelişebilir, yani saldırganlık her zaman öfke yaşantısını doğurur tarzında bir genellemeye götürmemektedir. Öfke istem dışı bir tepki olarak belirirken, saldırganlık edimsel bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan konu incelendiğinde saldırganlık davranışının her zaman için duygusal içerikli tepkiler olduğu düşünülemez (Aydın, 1997).

### **2.1.8. Öfke ile Mücadele Kontrolü**

Öfke yönetiminin amacı, öfkenin sebep olduğu hem duygusal hem de fizyolojik etkileri azaltmaktır. Bireyi öfkelendiren olay ya da kişilerden tamamen kaçınılamayabilir ya da onlar değiştirmek mümkün olmayabilir, fakat tepkiler kontrol edilebilir.

Öfke, insanın doğasında bulunan, kaçınılması mümkün olmayan ve muhakkak insanın kalbinde yanan kor gibi bir duygudur. Öfkeye neden olan durumlar yaşamın değişmez bir parçasıdır, ancak kişinin verdiği yanıtlar değişebilir (Sülün, 2013). Öfkeye eğilimi olan ve sigara kullanan bir kişi en çok öfkelendiği zaman sigara yaktığını söylemektedir. Öfke ile mücadelede unutulmaması gereken nokta, mücadelenin öfke duygusunun bastırılması anlamına gelmediğidir. Çünkü bastırılan öfke vücutta bir takım fizyolojik değişimlere neden olmakta, somatik etkileri ortaya çıkmaktadır. Bu durumda yapılması gereken öfkenin sağlıklı şekilde ifade edilmesidir. Derin bir nefes almak, ayakta ise oturmak, oturuyor ise yatar pozisyonu almak, ona kadar saymak, sakin olmaya çalışmak, oluşan fazla enerjiyi spor faaliyetlerinde olumlu şekilde kullanmak, öfkeye neden olan durumların farkına varıp, bu ortamların oluşmasından kaçınmak öfkeyle mücadelede izlenebilecek yollardır (Karagüven, 1998).

Lulofs ve Chann'a göre (2000) öfkenin kontrol edilmesi ile birlikte öfkenin sıklığının azaltılması ve daha az saldırgan davranışlar ve tepkiler vermesini sağlayacaktır. Öfkenin kontrol edilmesi, öfkenin ifade edilemeyeceği anlamına gelmez. Bireyin kendisine "öfkem yasal mı?" ya da "öfkeme şu anda yer var mı?" diye sorması benzer bir biçimde "şu anda gerçekten susamış mıyım?", "su içmeye şu anda gerçekten gerek var mı?" sorusuyla aynı anlama gelmektedir. Bu durumda bireyin öfkenin ne olduğunu anlaması ve onu nasıl yöneteceğini

bilmesi önemlidir. Öfkeyle başa çıkmada; öfke yaratan duruma karşı verilen tepkinin olumsuz olmasından çok olumlu olması önemlidir.

Engellenme sonucunda sürekli bastırılan öfke, saldırgan davranışların birikmesine ve şiddetlenmesine neden olmaktadır. İnsanların öfkelerini uygun biçimde ifade etme yöntemi bulduklarında daha sonraki yaşantılarında daha düşük düzeyde saldırganlık gösterecekleri belirtilmektedir. Duyguyu sürekli denetim altında tutma, bireyin duygusal yoğunluğunu artırırken, duygularının boşalmasını sağlanması durumunda bireyin duygusal yoğunluğu da azalacaktır (Sala 1997).

Öfke kontrolünü tanıtan bir çok yöntem vardır. Bunlar bireyden bireye değişir. Doğru metodu belirlerken; bireyin kendi yapısına, yaşam şekline uygun olanı tercih etmesi ve tercih ettiği metodu uygularken günlük hayatında çok sıkıntı yaşatmaması göz önüne alınması gereken ana faktörlerdendir (Öztürk, 2012). Kızgınlığa sebep olan bireyleri, durum ve olayları yok edemeyiz; bunlardan kaçınamayız; bunları değiştiremeyiz. Yapabileceğimiz tek şey bu bireyler ya da durumlar esnasında sergilediğiniz içsel ve dışsal tepkilerinizi kontrol altına alabilmek, bunları yapıcı bir biçimde idare edebilmektir (Kökdemir, 2004: 7).

### **2.1.9. Öfke ile İlgili Yapılan Çalışmalar**

Araştırma, Bridewell ve Chang (1997) tarafından yapılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre içte tutulan, dışa yansıtılan ve kontrol altına alınmış öfke durumlarının, depresyon, kaygı ve diğer olumsuz durumların belirleyicisi olup olmadıklarının belirlemeye çalışılmıştır. Araştırma neticesinde, içte tutulan öfkenin depresyon ve endişe belirleyicisi olduğunu bulmuşlardır.

Cautin ve arkadaşları (2001) tarafından, ergenlik dönemindeki gençlerde madde alımı ve intihara kalkışma ile içe ve dışa dönük yaşanan öfke arasındaki etkileşimin incelendiği bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışmada psikolojik tedavi gören 92 ergenle çalışılmış ve inceleme sonucunda içte tutulan öfke düzeyi yüksek olanların daha ümitsiz ve hayattan beklentilerinin az olduğu görülmüştür. Dışa vurulan öfke düzeyi yüksek olan ergen gençlerin ise düşük olanlara göre daha fazla madde kullanımı ile ilgili sorunlar yaşadıkları görülmüş ve belirtilmiştir.

Damışık (2005), ergenlerdeki öfke düzeyi ile problem çözme arasındaki ilişkiyi irdelemiş, öfke kontrolü ile problem çözme arasında kayda değer bulgular elde etmiştir. Bu bulgulara göre, öfkesini yenebilen kişilerin problem çözme yetilerinin kuvvetli olduğu tespit edilmiştir.

Kısaç (1997), üniversiteye giden öğrencilerinin sürekli öfke ve öfke ifade tarzı seviyelerini, öğrencilerin hayatlarının çoğunu devam ettirdikleri yerleşim yerlerinin türlerine göre araştırmıştır. Örneklem 712 öğrencinin katılımıyla gerçekleştirilmiş, bulgular ise sürekli öfke düzeyi en yukarı seviyede seyreden kişilerin köylerde hayatlarını devam ettirenler ve içte

tutulan öfkenin ise en fazla olduğu yerlerde küçük kentlerde yaşayanların olduğu tespit edilmiştir.

## **2.2. Örgütsel Bağlılık**

Literatürde birçok tanımı bulunan örgütsel bağlılık hakkında yapılan önceki çalışmalarda, kavram Steers tarafından “örgütün amaç ve değer yargılarını benimsemek, örgütün bir üyesi olmak için emek harcamak ve kuvvetli bir ailenin üyesi gibi hissetmek” olarak tanımlanmıştır (Steers, 1977, s.46). Bu tanımda örgütsel bağlılığın genel olarak kişinin çalıştığı örgüte karşı hisleri olarak tanımlandığı sonucuna ulaşılmaktadır (Özel, 2009: 18).

Örgütsel bağlılık kavramının son 30 yıldır araştırmacılar tarafından yoğun bir ilgi gösterilmesinin nedeni örgütsel bağlılık davranışının işgücü devri, devamsızlık, performans ve etkinlik gibi iş davranışları üzerindeki olumlu etkisidir. Ancak örgütsel bağlılığın sonuçları derecesi ya da türü ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olarak değişebilmektedir. Örneğin bağlılığın tüm çeşitlerinin yüksek performansla sonuçlanmayacağı gibi çalışanların örgüte karşı yüksek derecede bağlılık geliştirmeleri de her zaman olumlu sonuçlanmaz (Uslu, 2012).

### **2.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı**

Örgütün devam etmesi, çalışanların örgütten ayrılmamalarına bağlı bir durumdur. Çalışanlar örgüte hangi derecede bağlıysa örgüt de o derece kuvvetlenir. Örgüt, yaşamını idame ettirmek için çalışanların örgütten çıkmasına engel olmaya çalışır (Ölçüm, 2004: 90).

Bir çalışanın bir örgüte olan bağlılığını üç farklı şekilde ifadesi genel anlamda kabul görmüştür. Bunlar effective (duygusal), devam ve normatif (değer)'dir. Efektif bağlılık, örgüte karşı duygusal bir bağlanmaya işaret eder. Devam bağlılığı ise çalışanın ayrılmanın maliyeti üzerine inşa ettiği örgütsel bağlılık durumudur. Bu durumda çalışan örgütte kalmaya devam eder; çünkü yeni bir iş aramanın maliyetinin daha fazla olduğunu savunur. Son olarak normatif bağlılık, çalışanın ahlaki bir değer yargısıyla örgütte çalışmasını ve devamını ifade eder. Bu durum, çalışanın örgütün kendisine iyi muamelede bulunduğunu düşünmesi ve bunun karşılığında da çalışanın belli bir zaman örgüte emek verme düşüncesinden kaynaklanır (Ölçüm, 2004: 91).

Türkiye’de gerçekleştirilen çalışmalarda örgütsel bağlılık “organizational commitment” tanımının temel iki anlamda adlandırıldığı görülmektedir. Tuncer ve Varoğlu bu kavramı, örgütsel bağlılık; Balcı ve Celep, örgütsel adanmışlık biçiminde adlandırmışlardır (akt.:.: Gürkan, 2006: s. 7).



## **2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları**

Örgütsel bağlılık incelemelerine en mühim katkı Allen ve Meyer ile yapılmıştır. Bilim insanları örgütsel bağlılık kavramını; “kişiyi örgüte kilitleyen duygusal bir durum” olarak tanımlamışlardır. Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığın, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık bileşenlerinden oluştuğunu belirtmişlerdir (Meyer ve Allen, 1990 s. 14). Araştırmacılar örgüte bağlılık konusunu tek bir boyutla değil, üç farklı bileşenden oluşan çok boyutlu bir açıdan incelemişlerdir. Çalışmada uygulamış olduğumuz 23 soruluk ankette, Meyer ve Allen'nin 3 alt boyut değerlendirmesi temel alınarak yapılmıştır.

### **2.2.2.1. Duygusal Bağlılık**

Meyer ve Allen tanımlamasına göre bir kurumda çalışan kişinin duygusal olarak kendi kararı ile kurumda durma isteğidir. Kişinin kendisini kurumun bir mozaiği olarak görmesinden kaynaklandığı için örgütsel bağlılık adına çok önemlidir. Örgütsel bağlılığın bu boyutu kişinin örgütte kalmayı kendisi istemesi sebebiyle, bütün boyutlar arasında kabul gören ve örgütler tarafından en çok istenilen durumdur (Ada ve ark., 2008 s. 501). Çünkü bu biçimde bağlılık gösteren öğretmenler kurumlarına gereksinim için değil özellikle örgütün yararı için kalmak isterler. Kendilerini gerçek anlamda örgütlerine adanmış, örgütler için de özellikle aranan çalışan popülasyonunu oluşturmaktadırlar.

### **2.2.2.2. Devam Bağlılığı**

Devam bağlılığı yaklaşımını çalışanın örgütten vazgeçmesiyle oluşabilecek kayıpların değerlendirilmesi şeklinde algılayabiliriz.

Çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımlar sonucunda kendisini kuruma bağlı hissetmesidir. Buna göre devam bağlılığı, öğretmenlerin okullarında hizmet ettiği süre içinde harcadığı emek, zaman ve çaba, kazandıkları haklar, kıdem, terfi olanakları ve maddi getirilerini kurumdan ayrılmalarıyla birlikte kaybedeceği ve kaybedilen bu değerlerin başka kurumlarda elde edilemeyeceği düşüncesine sahip olmalarıdır (Boylu ve ark., 2007 s. 58). Diğer bir yandan, sadece örgüt içindeki kaybedeceği yatırımları olarak algılanmamalıdır. Aynı zamanda kurumunu değiştirmesiyle kurumunun bulunduğu merkezdeki yaşam standartlarının değişmesi, yaşadığı şehrin değişmesi, iletişim içinde olduğu çevrenin değişmesi gibi durumlarla sadece maddi olarak değil, manevi olarak da zarara uğrayabileceği düşüncesidir.

### **2.2.2.3. Normatif Bağlılık**

Öğretmenlerin sadakat duygusu ve ahlaki değerleri açısından örgütlerindeki işlerine devam etmek istemesidir. Bu istek çalışan tarafından zorunluluk olarak algılanır. Duygusal bağlılıkta çalışan kendi isteğiyle çalışmak istiyorum, okulumu seviyorum derken, devam

bağlılığında yapmış olduğu emek ve yatırımı düşünerek kalmak isterken, normatif bağlılık tamamen kalmalıyım düşüncesinin hakim olduğu bir boyut olarak gözlenmektedir.

Normatif bağlılıkları kuvvetli olan öğretmenler, kurumlarının kendilerine vermiş olduğu fırsatlardan dolayı inançlaşmış bir bağlılık hissi ile hareket ederler. Normatif bağlılık öğretmenlerin işleri ile ilgili görev ve sorumluluklarını nasıl değerlendirdiklerini de etkilemektedir. Kişi kuruma olan sorumluluğuna inanır ve bu sebepten dolayı kendini örgütte durmaya zorunlu hisseder. Buradaki gereklilik bir çıkar beklentisi taşımamaktadır. Öğretmenin tamamen kurumuna karşı bir vefa örneği sergilemesidir (Keleş, 2006 s. 39).

Meyer ve Allen kısa ve öz olarak, güçlü duygusal bağlılığı olan öğretmenlerin o kuruma aidiyet duygusu hissettikleri için, güçlü devam bağlılığı olan öğretmenlerin ihtiyaçları oldukları için ve güçlü normatif bağlılığı olan öğretmenlerin o zaman ve o şartta kurumlarında kalmaları gerektiğini düşündükleri için kurumlarına, örgütlerine bağlı kaldıklarını savunmaktadır (Solinger ve ark., 2008 s.71).

### **2.2.3. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri**

İş görenin, çalıştığı örgütün bir üyesi olarak kalmayı çok istemesi, iş görenin çalışmalarında örgüt adına ve örgüt lehine başarılı faaliyetlerde bulunması ve iş görenin örgüt değerlerine inanarak, bu değerleri kabul etmesi ile doğrudan ilişkili olan örgütsel bağlılığı düşük, orta ve yüksek düzey olarak üç düzeyde incelemek mümkündür. Doğal olarak örgütsel bağlılığın bu düzeyleri hem iş görenler hem de örgüt açısından olumlu ve olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Sayın, 2008: s. 40).

Her örgüt yazılı olsun veya olmasın, bir felsefe veya misyona sahiptir. Örgütlerin bütün faaliyetlerinde, çalışanların davranışlarını şekillendiren, bu felsefe ve misyon, örgütlerin değerlerine göre oluşturulur. Burada özellikle misyon, örgütlerin en önemli var oluş sebebidir ve örgütün stratejik amaçlarını nasıl gerçekleştireceğini belirleyen çerçeveyi oluşturur (Dinçer, 1992: s. 51). Bütün örgütlerde olduğu gibi sağlık örgütlerinde de söz konusu stratejik amaçlarla birlikte örgütün bütün amaçlarını gerçekleştirmek ve devamlılıklarını sağlamak için çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri büyük önem taşımaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan örgütler amaçlarına ulaşma da daha başarılı olabilmektedir. Bu bağlamda örgütün başarısı için gerekli olan örgütsel bağlılık düşük düzeyde örgütsel bağlılık, orta düzeyde örgütsel bağlılık ve yüksek düzeyde örgütsel bağlılık olmak üzere üç ana başlıkta incelenmektedir (Öztürk, 2013: s. 14).

Örgüte bağlılığı düşük olan çalışanların, istemeyerek de olsa örgütlerine sağlayacakları en önemli faydalardan bir tanesi, örgütün çalışanını takip altında tutmasını sağlayarak sistem içinde uzun süreler fark edilmeyecek hataların görülmesini sağlamaktır. İlgili çalışanların dikkatsizliği ve özverisizliği sonucu açığa çıkarak örgüt tarafından zamansız şekilde veya

beklenmedik bir anda yaşanarak ciddi problemlere sebep olunmasının önüne geçilmiş olacaktır. Ufak bir hata, bir ipucu gibi örgütü uyaracak ve sorun refleks olarak örgüt tarafından yok edilecektir (Öztürk, 2013: s. 15).

Orta düzeyde örgütsel bağlılıkta çalışanın tecrübe ve deneyiminin güçlü, fakat örgüt ile arasındaki uyum ve örgütsel bağlılığın tam olmadığı bir bağlılık seviyesidir. Çalışanlar kendi fikirleriyle, örgütün amaçları arasında kalmakta, sistemin kendilerini tekrar şekil vermesine karşı çıkmakta ve kendilerinden ödün vermemek için çaba göstermektedirler. Bu düzeydeki çalışanlar, örgütün bütün değerlerini değil, ancak bazı değerlerini kabullenmekte, örgütün beklentilerini karşılarken, kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler. Bu durumda olan bir çalışan örgütün beklentilerini sağlaması gerekirken, kişisel değerlerinden vazgeçmemesi ve söz konusu durumun oluşturduğu kararsızlığı uygunsuz bir durumda yaşaması sonucu, örgütün işleyişini verimsiz hale getirebilir (Bayram, 2005: s. 136).

Örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde olması örgütlere de yarar sağlamaktadırlar. Bu yararlar arasında yüksek verimlilik, kaliteli üretim ve hizmet, etkin iletişim ve örgütsel sadakat şeklinde sıralanmıştır. Bunun yanı sıra “yüksek düzeyde bağlılığın olumsuz sonucu da, örgütün yararı gözetlenerek yapılan yasadışı ve etik olmayan davranışların ortaya çıkmasıdır. Yüksek bağlılığı olan çalışanlar, örgütün değerlerini kendi değerlerinden daha üstün tutabilmektedirler (Somuncu, 2008: s.42-43). Yaşanan olayda her ne kadar çalışan örgütün değerlerini, kendinden üstün tutmuş olsa bile örgütüne zarar vermektedir. İstenilen, çalışanın yüksek derece bağlılık göstermesini yasa dışı veya etik olmayan davranışları bile yaparak değil de, örgüt için risk alması şeklinde tanımlamak gerekir (Öztürk, 2013: s. 16).

İş görenlerin örgüte karşı bağlılıklarının orta düzeyde olması, çalışanların iş tatmini düzeylerinde belirgin bir artış yaratması, çalıştıkları örgütteki hayatlarının daha uzun ve örgüte sadakat duygularının daha gelişmiş olması biçiminde düşünülebilir ancak orta düzey örgütsel bağlılık örgütler açısından olumsuz sonuçlara da neden olabilmektedir. İş görenlerin yaşadıkları belirsizlikler, işe devamsızlıkları, örgüte gerekli katkıyı vermemeleri ve iyi bir iş teklifi karşısında örgütten rahatlıkla ayrılabilmeleri, olumsuz sonuçlar olarak dikkate alınmalıdır (Sayın, 2008: s. 41).

#### **2.2.4. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler**

Örgütsel bağlılığa etki eden ve belirleyici bazı etkenler vardır. Öğretmenlerin kuruma bağlılığını etkilemekte olan bu faktörler; yaş, cinsiyet, örgütsel adil olma, güven, iş hazzı, statü belirginliği, icra edilen işin önemi, kazanılan destek, karar sürecindeki katılım, aktif olarak iş içinde yer bulma, yabancılaşma, medeni durum, sağlanan hak ve özgürlükler, çalışma saatleri, ödüller, derece alma, maaşlar, önder davranışları, farklı iş olanakları ve çalışanlara gösterilen önem gibi (Çetin, 2004: 99).

Örgütsel bağlılığın artmasına ya da azalmasına neden olan faktörlerin bilinmesi, bağlılığı etkileyebilmek açısından önem taşımaktadır. Örgütsel bağlılığa etki eden faktörler kişisel-demografik faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olmak üzere üç başlık altında toplanabilir (Uslu, 2012). Bir başka araştırmaya göre ise örgütsel bağlılığı etkileyen birçok faktör vardır. Bu faktörler genel olarak demografik, örgütsel- görevsel ve durumsal olarak ayrılabilir. Bu faktörlerin örgütsel bağlılıkla ilişki düzeyi konusunda görüş farklılıkları bulunmaktadır. Bu konuda Koch ve Steers demografik faktörlerin, Morris ve Sherman örgütsel-görevsel faktörlerin örgütsel bağlılıkla daha iyi ilişkilendirilebileceğini ortaya koymuştur. Buchanan ise, her iki faktör grubunun örgütsel bağlılığı eşit düzeyde etkilediğini ileri sürmüştür (akt.:Luthans ve ark., 1987).

İş görenlerin örgüte bağlılık duyması, kendi iş verimlerini çoğaltarak örgüt için pozitif sonuçlar meydana getirmektedir. Bu nedenle bir örgütün, iş görenlerin örgüte bağlılığını çoğaltacak ya da azaltabilecek nedenlerin farkında olması önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Özel, 2009: 21).

### **2.2.5. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı**

İnsan girdisi, eğitim örgütlerinde daha da önem kazanmaktadır. Çünkü diğer örgütlerde sistemin girdi-işlem-çıktı döngüsünün herhangi bir aşamasında insan ögesi yer alır. Hatta bu bazen otomasyona dayalı örgütlerde yok denecek kadar azdır. Oysaki eğitim örgütlerinin girdi-işlem-çıktı döngüsünün her aşamasında insan ögesi söz konusudur (Celep ve ark., 2000: 143). Bu bağlamda eğitim örgütlerinde en önemli unsurun insan olması, bağlılığın da temelinde sahiplenme, özdeşleşme, içsel hale getirme ve emek sarf etme gibi manaların olması, hedeflere ulaşmada, eğitim kurumlarında bağlılığın olması gerekliliğini açıklamaktadır (Serin, 2011).

Eğitim sahasında öğretmenlerin örgütsel bağlılığına yönelik araştırmaların artması gözlenmektedir. Öğretmen bağlılığına yönelik çeşitli çalışmalar öğretmenlerin örgütsel bağlılığının eğitimin uygulama sahası olan okullar yönünden önemini ortaya çıkarmaktadır (Serin, 2011).

### **2.2.6. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Yapılan Çalışmalar**

Albrecht (2006), kamu alanında faaliyet gösteren sağlık tesisinde 360 kişi üstünde bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya o sektörde bir yıl ve daha çok süreyle bulunan ve tam mesai hizmet veren emekçiler katılmıştır. Araştırma neticesinde örgütsel güven ile örgütsel bağlılığın birbiriyle alakadar olduğunu ortaya koymuştur.

Dick ve Mtcalf (2001), örgütsel bağlılıkta cinsiyetin istatistiksel anlamda çok zayıf bir etkisinin olduğu belirtmektedir. Yaşın özellikle devam, normatif ve örgütsel bağlılıkla arasında pozitif yönde bir etkileşimi vardır. Cinsiyetin ise örgütsel bağlılık ve normatif bağlılıkla

etkileşimi düşük, devam bağlılığıyla ise anlaşılır bir şekilde negatif ilişkisi varken, duygusal bağlılıkla etkileşimi yoktur.

Durna ve Eren (2005), medeni durumun, örgütsel, normatif ve duygusal bağlılık ile arasında zayıf bir ilişki varken; devam bağlılığıyla yoktur. Duygusal bağlılıkla kademenin kısmi ilişkisi varken, örgütsel bağlılık ve normatif bağlılıkla kuvvetli bir ilişkisi varken, kademe ile süreklilik bağlılığı arasında herhangi bir ilişkisi olmadığını ortaya konmuştur.

İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının kararsız düzeyde olduğu saptanmış ve bu sonuçlara göre öğretmenin kurumlarına bağlılıklarının düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin alt boyutlarının hepsinde çalışanların cinsiyetleri, medeni durumları, mesleki kıdemleri, branşları ile anlamlı bir fark saptanmamış, sadece duygusal bağlılık boyutu ile okul kültürü algılarının tüm alt faktörleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Çakır, 2007).

Bateman ve Strasser (1984), örgütsel bağlılığın önceliklerini saptamak amacıyla, hemşireler ile yaptığı araştırmada, örgütsel bağlılık ile iş gerilimi arasında negatif ilişki saptamıştır.

Tulunay (2010), tükenmişlik ile örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında kurum öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri yükselirken, örgütsel bağlılık düzeylerinin ters yönde olarak azaldığını ve örgütsel iletişimin zayıfladığını saptamıştır.

### **2.3. Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi**

Literatürde ayrı ayrı olarak sürekli öfke ve öfke tarzı ile örgütsel bağlılık alanı üzerine çalışmalar yapılmış fakat literatürde sürekli öfke ve öfke tarzı ile örgütsel bağlılık kavramı arasındaki ilişkiye fazla yer verilmemiştir. Bu araştırma, sürekli öfke ve öfke tarzı ile örgütsel bağlılık alt bileşenleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir.

Genel anlamda öfke, kişinin günlük hayat kalitesini ve sıhhatini etkileyen önemli bir durumdur. Öfke kişinin kendini gergin, sinirli, karar verme yetisini zayıflatan, iş tatminsizliği meydana getiren, kurumda iletişimsizlik, şikayet artışı ve kuruma karşı olarak örgütsel bağlılığın azalması gibi etkileri olan bir durum olarak karşımıza çıkarken; okul ortamında öğretmenlerin çalışma düzenlerinin olması, kararlarını sağlıklı bir biçimde verebilmeleri, öfke ve gerginlikten uzak, stres olmayan bir ortamda bulunmaları, örgüt içi iklimin sıcak olduğu, kurum ile bağlılığın güçlü olması yönünde ve sorunların çözülmesinde yardımcı olacak önemli kavramlardan biri de örgütsel bağlılıktır.

Öfke kişinin duygu durumuyla ilişkili bir kavram olması sebebiyle, öğretmenlerin istenilen örgütsel bağlılıkları diğer etkenlere nazaran öfke ile daha çok etkilenebilir ve bağlılık

düzeyleri düşer. Buna karşın öğretmenin kurumu ile bir bütün olduğu müddetçe öfke durumu seviyesi düşük ve kurumuna olan bağlılığı yüksek olacaktır.

Kısaca; örgütsel bağlılık, kişiye bir aidiyet ve kararlılık kazandırmakta ve bunun öğretmenlerin öfke durumlarının etkilerini azaltacağı düşünülmektedir.

#### **2.4. Öğretmenlik Mesleği**

Eğitim sisteminin temel hedefi o vatanın kalifiye insan gücünü oluşturmak ve halka yurttaşlık eğitimini vermektir. Bunu yapmak için her eğitim sistemi, eğiteceği birey tipini, içinde barındırdığı eğitim felsefesi ve insan gücü politikası yönünde belirleyerek eğitim uygulamalarını bu hedefe göre yapılandırmaktadır (Karagözoğlu, 2003; Çelikten ve ark., 2005). Sağlıklı bir millet oluşumundaki en önemli faktör eğitim sistemi ve onun etkin bir şekilde işbirliğidir. Eğitimin ana unsurunun öğretmen olduğu ve diğer faktörlere göre etkileme kuvvetinin daha çok olduğu bilinmektedir (Çapa ve Çil, 2000: 69). Dolayısıyla okul olarak adlandırılan sosyal sistemin vazgeçilmez parçalarından biri de öğretmendir. Diğer yandan değişen koşullara paralel olarak öğretmen rollerinde de değişikliklerin ortaya çıktığı görülmekle birlikte yine de bütün çağdaş toplumlarda öğretmenlik mesleğinin profesyonel bir meslek olarak ele alındığını, öğretmenliğin toplumsal statüsünün her zaman en üst seviyelerde tutulmaya çalışıldığını görmekteyiz.

Literatür araştırmalarından da görüldüğü üzere öğretmenlik mesleği önemli bir meslek olup sahip olduğu öfke düzeyi ve çalıştığı kuruma karşı bağlılık özellikleri eğitim kalitesinin artırılması ve dolayısıyla gelecek nesillerin daha sağlıklı yetiştirilmesi açısından önemlidir. Bu nedenle çalışmanın amacı İstanbul ili Esenler ilçesinde bulunan ilk, orta ve lise düzeyindeki okullarda görev yapan öğretmenlerde ortaya çıkan öfke düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

### 3. YÖNTEM

#### 3.1 Araştırmanın Modeli ve Hipotez

Öfke düzeyinin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu araştırmanın modeli, geçmiş zamanda veya şimdi var olan bir durumu olduğu gibi, değiştirmeden betimlemeyi amaçlayan niceliksel araştırma modeli çeşitlerinden olan (Karasar, 2009: s.77), "tarama modeli" ile örtüşmektedir.

Hipotez: Öğretmenlerin öfke düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

#### 3.2. Veri Toplama Araçları

##### 3.2.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel bağlılık ölçeğindeki 18 maddenin genel güvenilirliği  $\alpha=0,843$  olarak bulunmuştur. Yapılan Kmo ve Barlett analizi sonucunda KMO değerinin 0,801 olarak Barlett değerinin ise 0,05 ten küçük olduğu ve faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı %55,12 olan 3 faktör oluşmuştur.

**Tablo 1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Yapısı**

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Varyans	Cronbach' s Alpha
Duygusal bağılılık	Bu kurum benim için önemli ölçüde kişisel anlam taşır.	0,805	21,371	0,871
	Kendimi bu kuruma duygusal olarak bağlanmış hissetmiyorum.	0,794		
	Kurumumda “aileden biri” gibi hissetmiyorum.	0,769		
	Kariyerimin geri kalan bölümünü bu kurumda geçirmek bana büyük bir mutluluk verir.	0,733		
	Kurumuma güçlü bir aitlik duygusu taşımiyorum.	0,701		
	Bu kurumun sorunları bana gerçekten kendimin sorunlarıymış gibi gelir.	0,615		
Devam bağılılığı	Eğer kendimi bu kuruma bu kadar çok vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	0,847	18,079	0,837
	Şu anda bu kurumdan ayrılmaya karar versem hayatımın çok büyük bir bölümü altüst olur.	0,812		
	Şu anda bu kurumdan ayrılamayacak kadar az	0,785		

	seçeneğim var.			
	Şu anda bu kurumda çalışmak bir istek olduğu kadar benim için bir zorunluluktur.	0,761		
	Bu kurumdan ayrılmamın birkaç olumsuz sonucundan biri, mevcut alternatiflerin azlığıdır.	0,733		
	İstesem bile şu anda bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olur.	0,703		
Normatif bağlılık	Şu Andaki İşverenimle Çalışmak İçin Hiçbir Zorunluluk Hissi Duymuyorum	0,784	15,674	0,815
	Kurumuma karşı kendimi borçlu hissediyorum.	0,755		
	Kurumumun içindeki insanlara olan sorumluluk hissinden dolayı bu kurumdan ayrılmam.	0,729		
	Şu anda kurumumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	0,702		
	Benim yararına bile olsa, şu anda bu kurumdan ayrılmanın doğru olmayacağını düşünüyorum.	0,679		
	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	0,656		
<b>Toplam Varyans: % 55,124</b>				

*Duygusal bağlılık* faktörünü oluşturan 6 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0,871$  olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 21,37 varyans oranı elde edilmiştir.

*Devam bağlılığı* faktörünü oluşturan 6 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0,837$  olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 18,08 varyans oranı elde edilmiştir.

*Normatif bağlılık* faktörünü oluşturan 6 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0,815$  olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 15,67 varyans oranı elde edilmiştir.

### 3.2.2. Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Ölçeği

Sürekli öfke ve öfke tarzı ölçeğindeki 34 maddenin genel güvenilirliği  $\alpha=0,903$  olarak bulunmuştur. Yapılan Kmo ve Barlett analizi sonucunda KMO değerinin 0,881 olarak Barlett değerinin ise 0,05 ten küçük olduğu ve faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı %55,12 olan 3 faktör oluşmuştur.

**Tablo 2. Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Ölçeği Faktör Yapısı**

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Varyans	Cronbach' s Alpha
-------	-------	-------------	---------	-------------------



Sürekli öfke	Yaptığım iyi bir iş kötü değerlendirildiğinde çılıgına dönerim	0,885	24,158	0,851
	Çabuk parlarım	0,864		
	Başkalarının hataları, yaptığım işi yavaşlatınca kızarım	0,836		
	Öfkesi burnunda bir insanım	0,808		
	Engellendiğimde içimden birilerine vurmak gelir	0,781		
	Öfkelenince kontrolümü kaybederim	0,769		
	Öfkeli olduğumda ağzıma geleni söylerim	0,733		
	Kızgın mizaçlıyım	0,701		
	Başkalarının önünde eleştirilmek beni çok hiddetlendirir	0,615		
	Yaptığım iyi bir işten sonra takdir edilmemek canımı sıkır	0,576		
Kontrol Altına Alınmış Öfke	Başkalarına karşı sabırlıyım	0,847	18,478	0,883
	Öfkemi kontrol ederim	0,816		
	Soğukkanlılığımı korurum	0,799		
	Kızgınlık duygularımı kontrol ederim	0,773		
	Hoşgörülü ve anlayışlı olmaya çalışırım	0,758		
	Çoğu kimseye kıyasla daha çabuk sakinleşirim	0,738		
	Davranışlarımı kontrol ederim	0,714		
	Öfkem kontrolden çıkmadan kendimi durdurabilirim	0,703		
Dışa Vurulan Öfke	Kapıları çarpmak gibi şeyler yaparım	0,897	14,574	0,784
	Kızgınlığımı gösteririm	0,863		
	Kötü şeyler söylerim	0,837		
	Beni çileden çıkaran her neyse saldırırım	0,819		
	Sinirlerime hakim olamam	0,788		
	Beni sınırlendirene, ne hissettiğimi söylerim	0,764		
	Başkalarına iğneli sözler söylerim	0,746		
	Başkalarıyla tartışırım	0,711		

İçte Tutulan Öfke	İnsanlardan uzak dururum	0,784	12,822	0,798
	Somurtur ya da surat asarım	0,759		
	İçimden, insanların fark ettiğinden daha fazla sinirlenirim	0,738		
	Öfkemi içime atarım	0,715		
	Gizliden gizliye insanları epeyce eleştiririm	0,689		
	İçimde, kimseye söyleyemediğim kinler beslerim	0,662		
	Belli ettiğimden daha öfkeliyimdir	0,649		
	İçin için köpürürüm ama gösteremem	0,616		
<b>Toplam Varyans: % 70,032</b>				

*Sürekli Öfke* faktörünü oluşturan 10 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0,851$  olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 24,16 varyans oranı elde edilmiştir.

*Kontrol Altına Alınmış Öfke* faktörünü oluşturan 8 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0,883$  olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 18,48 varyans oranı elde edilmiştir.

*Dışa Vurulan Öfke* faktörünü oluşturan 8 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0,784$  olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 14,57 varyans oranı elde edilmiştir.

*İçte Tutulan Öfke* faktörünü oluşturan 8 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0,798$  olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 12,82 varyans oranı elde edilmiştir.

Cronbach's Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriteri (Özdamar, 2004);

$0,00 \leq \alpha < 0,40$  ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$  ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$  ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Araştırmada kullanılan likert ölçek için bireylerin verilen önermelerle ilgili düşüncelerini, çok olumludan çok olumsuzaya kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Buna göre; (5) kesinlikle katılıyorum, (4) katılıyorum, (3) kararsızım, (2) katılmıyorum, (1) kesinlikle katılmıyorum şeklinde bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek sonuçları 5.00-1.00=4.00 puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim

noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde aşağıdaki kriterler esas alınmıştır.

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Hiç Katılmıyorum	1	1,00 - 1,79	Çok düşük
	2	1,80 - 2,59	Düşük
	3	2,60 - 3,39	Orta
	4	3,40 - 4,19	Yüksek
Tamamen Katılıyorum	5	4,20 - 5,00	Çok yüksek

### 3.3. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (Oneway) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey Post Hoc testi kullanılmıştır.

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi Pearson korelasyon, etki ise regresyon analizi ile test edilmiştir. Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkileri aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006, s.116);

<i>r</i>	İlişki
0,00-0,25	Çok Zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-0,69	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok Yüksek

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

#### 4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan öğretmenlerden ölçekler vasıtasıyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer bulunmaktadır. Elde edilen bulgulara göre açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

##### 4.1.Öğretmenlerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

**Tablo 3. Öğretmenlerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı**

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	222	55,5
	Erkek	178	44,5
	Toplam	400	100,0
Yaş Grubu	20-30	229	57,2
	31-40	132	33,0
	41veüzeri	39	9,8
	Toplam	400	100,0
Medeni Durumu	Evli	198	49,5
	Bekar	202	50,5
	Toplam	400	100,0
Eğitim Durumu	Lisans	370	92,5
	Lisansüstü	30	7,5
	Toplam	400	100,0
Mesleki Deneyimi	1-5Yıl	202	50,5
	6-10Yıl	93	23,2
	11-15Yıl	58	14,5
	16Yılveüzeri	47	11,8
	Toplam	400	100,0
Bulunduğu Okuldaki Deneyimi	1-5Yıl	299	74,8
	6-10Yıl	60	15,0
	11Yılveüzeri	41	10,2
	Toplam	400	100,0

Görev	Öğretmen	374	93,5
	Yönetici	26	6,5
	Toplam	400	100,0
Branş	Sınıf Öğretmeni	162	40,5
	Branş Öğretmeni	238	59,5
	Toplam	400	100,0

Öğretmenler cinsiyet değişkenine göre 222'si(%55,5) Kadın, 178'i(%44,5) Erkek olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler yaş grubu değişkenine göre 229'u(%57,2) 20-30, 132'si(%33,0) 31-40, 39'u(%9,8) 41 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler medeni durumu değişkenine göre 198'i(%49,5) Evli, 202'si(%50,5) Bekar olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler eğitim durumu değişkenine göre 370'i(%92,5) Lisans, 30'u(%7,5) Lisansüstü olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler mesleki deneyimi değişkenine göre 202'si(%50,5) 1-5 yıl, 93'ü(%23,2) 6-10 yıl, 58'i(%14,5) 11-15 yıl, 47'si(%11,8) 16 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler bulunduğu okuldaki deneyimi değişkenine göre 299'u(%74,8) 1-5 yıl, 60'ı(%15,0) 6-10 yıl, 41'i(%10,2) 11 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler görev değişkenine göre 374'ü(%93,5) Öğretmen, 26'sı(%6,5) Yönetici olarak dağılmaktadır.

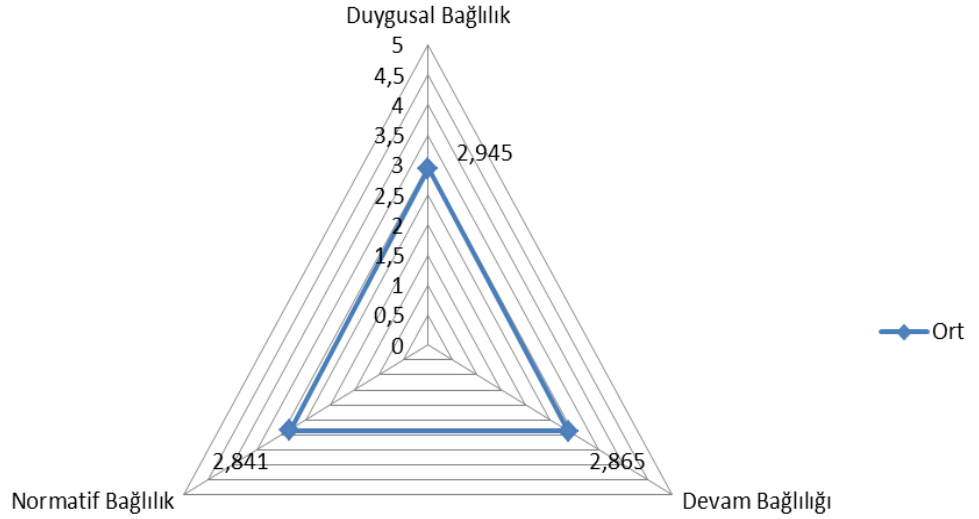
Öğretmenler branş değişkenine göre 162'si(%40,5) Sınıf öğretmeni, 238'i(%59,5) Branş öğretmeni olarak dağılmaktadır.

#### **4.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık, Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Ortalamaları**

**Tablo 4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ortalamaları**

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Duygusal Bağlılık	400	2,945	0,581	1,000	5,000
Devam Bağlılığı	400	2,865	0,722	1,000	5,000
Normatif Bağlılık	400	2,841	0,675	1,000	5,000

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde,“duygusal bağlılık” ifadesine orta ( $2,945 \pm 0,581$ ); “devam bağlılığı” ifadesine orta( $2,865 \pm 0,722$ ); “normatif bağlılık” ifadesine orta( $2,841 \pm 0,675$ ); düzeyde katıldıkları görülmektedir.

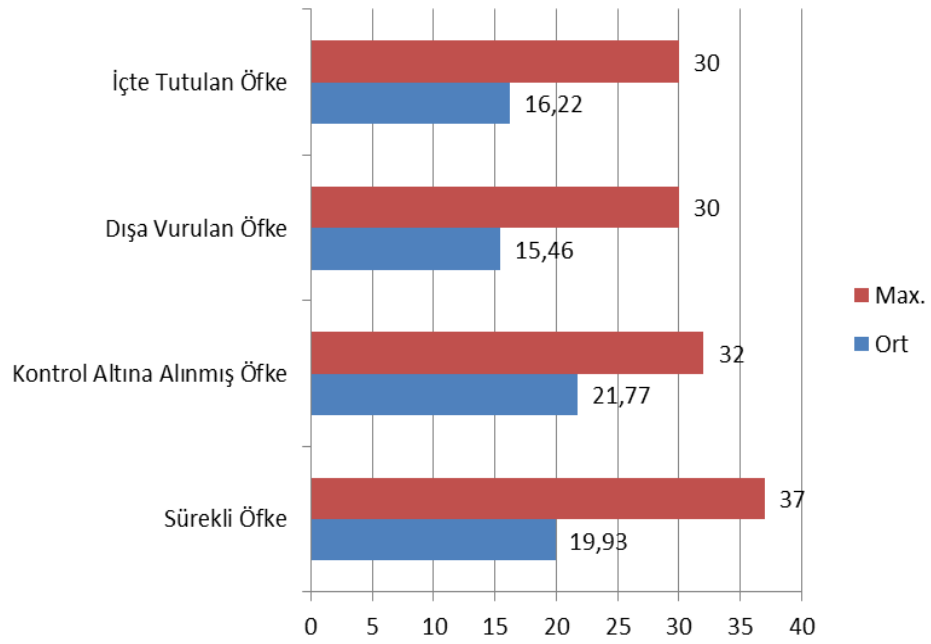


**Şekil 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ortalamaları**

**Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Ortalamaları**

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Sürekli Öfke	400	19,930	4,509	10,000	37,000
Kontrol Altına Alınmış Öfke	400	21,770	4,019	8,000	32,000
Dışa Vurulan Öfke	400	15,460	3,503	9,000	30,000
İçte Tutulan Öfke	400	16,220	3,771	8,000	30,000

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sürekli öfke ve öfke tarzı düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde, “sürekli öfke” ifadesine (19,930±4,509); “kontrol altına alınmış öfke” ifadesine(21,770±4,019);“dışa vurulan öfke” ifadesine(15,460±3,503);“içte tutulan öfke” ifadesine (16,220±3,771);düzeyde katıldıkları görülmektedir.



**Şekil 6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Ortalamaları**

#### **4.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Ortalamaları**

**Tablo 6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	222	2,946	0,577	0,020	0,984
	Erkek	178	2,945	0,588		
Devam Bağlılığı	Kadın	222	2,932	0,712	2,108	<b>0,036</b>
	Erkek	178	2,780	0,728		
Normatif Bağlılık	Kadın	222	2,836	0,646	-0,187	0,852
	Erkek	178	2,848	0,710		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin devam bağlılığı puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=2.108; p=0.036 < 0,05$ ). Kadın öğretmenlerin devam bağlılığı puanları ( $x=2,932$ ), erkek öğretmenlerin devam bağlılığı puanlarından ( $x=2,780$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal bağlılık, normatif bağlılık puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaş Grubuna Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Duygusal Bağlılık	20-30	229	2,916	0,598	0,926	0,397
	31-40	132	2,967	0,508		
	41 ve üzeri	39	3,043	0,703		
Devam Bağlılığı	20-30	229	2,864	0,675	0,018	0,982
	31-40	132	2,871	0,767		
	41 ve üzeri	39	2,846	0,844		



Normatif Bağlılık	20-30	229	2,780	0,677	2,380	0,094
	31-40	132	2,907	0,616		
	41 ve üzeri	39	2,979	0,816		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tekyönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p > 0.05$ ).

**Tablo 8. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Evli	198	2,985	0,563	1,345	0,179
	Bekar	202	2,907	0,597		
Devam Bağlılığı	Evli	198	2,837	0,743	-0,764	0,445
	Bekar	202	2,892	0,701		
Normatif Bağlılık	Evli	198	2,888	0,697	1,375	0,170
	Bekar	202	2,795	0,650		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 9. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
--	------	---	-----	----	---	---

Duygusal Bağlılık	Lisans	370	2,928	0,559	-2,178	0,111
	Lisansüstü	30	3,167	0,783		
Devam Bağlılığı	Lisans	370	2,878	0,731	1,299	0,128
	Lisansüstü	30	2,700	0,590		
Normatif Bağlılık	Lisans	370	2,832	0,674	-1,012	0,312
	Lisansüstü	30	2,961	0,685		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 10. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Mesleki Deneyimine Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Duygusal Bağlılık	1-5Yıl	202	2,920	0,620	0,572	0,634
	6-10Yıl	93	2,962	0,451		
	11-15Yıl	58	2,931	0,548		
	16Yılveüzeri	47	3,039	0,679		
Devam Bağlılığı	1-5Yıl	202	2,876	0,653	0,086	0,968
	6-10Yıl	93	2,833	0,794		
	11-15Yıl	58	2,859	0,717		
	16Yılveüzeri	47	2,883	0,872		
Normatif Bağlılık	1-5Yıl	202	2,826	0,687	0,456	0,713
	6-10Yıl	93	2,819	0,598		
	11-15Yıl	58	2,937	0,612		
	16Yılveüzeri	47	2,833	0,833		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık puanları ortalamalarının mesleki deneyimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tekyönlü varyans analizi(Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır( $p>0.05$ ).

**Tablo 11. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Bulunduğu Okuldaki Deneyimine Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Duygusal Bağlılık	1-5Yıl	299	2,946	0,606	0,009	0,991
	6-10Yıl	60	2,950	0,466		
	11Yılveüzeri	41	2,935	0,556		
Devam Bağlılığı	1-5Yıl	299	2,864	0,724	0,283	0,753
	6-10Yıl	60	2,911	0,705		
	11Yılveüzeri	41	2,801	0,748		
Normatif Bağlılık	1-5Yıl	299	2,838	0,692	0,016	0,985
	6-10Yıl	60	2,844	0,567		
	11Yılveüzeri	41	2,858	0,708		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık puanları ortalamalarının bulunduğu okuldaki deneyimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi(Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

**Tablo 12. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Göreve Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
--	------	---	-----	----	---	---

Duygusal Bağlılık	Öğretmen	374	2,933	0,572	-1,603	0,110
	Yönetici	26	3,122	0,684		
Devam Bağlılığı	Öğretmen	374	2,890	0,719	2,635	<b>0,009</b>
	Yönetici	26	2,506	0,686		
Normatif Bağlılık	Öğretmen	374	2,823	0,658	-2,101	0,107
	Yönetici	26	3,109	0,858		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin devam bağlılığı puanları ortalamalarının görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=2.635; p=0.009 < 0,05$ ). Öğretmenlerin devam bağlılığı puanları ( $x=2,890$ ), yöneticilerin devam bağlılığı puanlarından ( $x=2,506$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal bağlılık normatif bağlılık puanları ortalamalarının görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 13. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Branşa Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Sınıf Öğretmeni	162	2,982	0,607	1,024	0,306
	Branş Öğretmeni	238	2,921	0,563		
Devam Bağlılığı	Sınıf Öğretmeni	162	2,892	0,756	0,625	0,532
	Branş Öğretmeni	238	2,846	0,699		
Normatif Bağlılık	Sınıf Öğretmeni	162	2,894	0,715	1,292	0,197
	Branş Öğretmeni	238	2,805	0,645		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık puanları ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

#### 4.4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Ortalamaları

**Tablo 14. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Sürekli Öfke	Kadın	222	19,970	4,225	0,215	0,830
	Erkek	178	19,870	4,851		
Kontrol Altına Alınmış Öfke	Kadın	222	21,670	3,929	-0,602	0,548
	Erkek	178	21,910	4,136		
Dışa Vurulan Öfke	Kadın	222	15,050	3,292	-2,682	<b>0,008</b>
	Erkek	178	15,980	3,694		
İçte Tutulan Öfke	Kadın	222	16,150	3,758	-0,395	0,693
	Erkek	178	16,300	3,797		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin dışa vurulan öfke puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=-2,682;p=0,008<0,05$ ). Erkek öğretmenlerin dışa vurulan öfke puanları ( $x=15,980$ ), Kadın öğretmenlerin dışa vurulan öfke puanlarından ( $x=15,050$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sürekli öfke, kontrol altına alınmış öfke, içte tutulan öfke puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 15. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Yaş Grubuna Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Sürekli Öfke	20-30	229	19,700	4,210	1,231	0,293
	31-40	132	20,420	5,150		
	41veüzeri	39	19,540	3,790		
Kontrol Altına Alınmış Öfke	20-30	229	21,920	3,731	0,872	0,419
	31-40	132	21,410	4,503		
	41veüzeri	39	22,150	3,931		
Dışa Vurulan Öfke	20-30	229	15,200	3,143	2,143	0,119
	31-40	132	15,980	4,056		
	41veüzeri	39	15,260	3,393		
İçte Tutulan Öfke	20-30	229	16,120	3,637	1,107	0,332
	31-40	132	16,570	4,102		
	41veüzeri	39	15,640	3,336		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sürekli öfke, kontrol altına alınmış öfke, dışa vurulan öfke, içte tutulan öfke puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi(Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır( $p>0.05$ ).

**Tablo 16. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Sürekli Öfke	Evli	198	19,820	4,335	-0,446	0,656
	Bekar	202	20,020	4,681		

Kontrol Altına Alınmış Öfke	Evli	198	21,360	4,010	-2,035	<b>0,043</b>
	Bekar	202	22,180	3,997		
Dışa Vurulan Öfke	Evli	198	15,430	3,310	-0,159	0,874
	Bekar	202	15,490	3,691		
İçte Tutulan Öfke	Evli	198	16,240	3,873	0,118	0,906
	Bekar	202	16,200	3,679		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kontrol altına alınmış öfke puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=-2.035; p=0.043 < 0,05$ ). Bekar öğretmenlerin kontrol altına alınmış öfke puanları ( $x=22,180$ ), evli öğretmenlerin kontrol altına alınmış öfke puanlarından ( $x=21,360$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sürekli öfke, dışa vurulan öfke, içte tutulan öfke puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 17. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Sürekli Öfke	Lisans	370	19,920	4,460	-0,137	0,891
	Lisansüstü	30	20,030	5,156		
Kontrol Altına Alınmış Öfke	Lisans	370	21,670	3,958	-1,883	0,060
	Lisansüstü	30	23,100	4,574		
Dışa Vurulan Öfke	Lisans	370	15,470	3,467	0,210	0,834
	Lisansüstü	30	15,330	3,986		
İçte Tutulan Öfke	Lisans	370	16,230	3,795	0,181	0,856
	Lisansüstü	30	16,100	3,517		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sürekli öfke, kontrol altına alınmış öfke, dışa vurulan öfke, içte tutulan öfke puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 18. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Mesleki Deneyimine Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Sürekli Öfke	1-5Yıl	202	19,690	4,075	1,324	0,266
	6-10Yıl	93	20,600	5,351		
	11-15Yıl	58	20,210	5,011		
	16Yılveüzeri	47	19,230	3,696		
Kontrol Altına Alınmış Öfke	1-5Yıl	202	21,920	3,821	1,832	0,141
	6-10Yıl	93	22,120	3,959		
	11-15Yıl	58	20,660	4,587		
	16Yılveüzeri	47	21,850	4,123		
Dışa Vurulan Öfke	1-5Yıl	202	15,230	3,205	2,053	0,106
	6-10Yıl	93	15,980	4,043		
	11-15Yıl	58	16,000	3,839		
	16Yılveüzeri	47	14,770	3,002		
İçte Tutulan Öfke	1-5Yıl	202	16,220	3,610	0,974	0,405
	6-10Yıl	93	16,230	3,968		
	11-15Yıl	58	16,780	3,884		
	16Yılveüzeri	47	15,510	3,917		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sürekli öfke, kontrol altına alınmış öfke, dışa vurulan öfke, içte tutulan öfke puanları ortalamalarının mesleki deneyimi değişkenine göre anlamlı bir



farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır( $p>0.05$ ).

**Tablo 19. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Bulunduğu Okuldaki Deneyimine Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Sürekli Öfke	1-5Yıl	299	19,640	4,318	2,498	0,084	
	6-10Yıl	60	20,930	5,092			
	11Yılveüzeri	41	20,540	4,812			
Kontrol Altına Alınmış Öfke	1-5Yıl	299	21,990	3,881	3,702	<b>0,026</b>	<b>1&gt;2</b>
	6-10Yıl	60	20,480	3,895			
	11Yılveüzeri	41	22,070	4,860			
Dışa Vurulan Öfke	1-5Yıl	299	15,240	3,376	2,493	0,084	
	6-10Yıl	60	16,250	3,467			
	11Yılveüzeri	41	15,930	4,274			
İçte Tutulan Öfke	1-5Yıl	299	16,010	3,759	2,459	0,087	
	6-10Yıl	60	16,500	3,643			
	11Yılveüzeri	41	17,340	3,909			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kontrol altına alınmış öfke puanları ortalamalarının bulunduğu okuldaki deneyimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi(Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur( $F=3,702;p=0,026<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Bulunduğu okuldaki deneyimi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin kontrol altına alınmış öfke puanları( $22,070\pm 4,860$ ), bulunduğu okuldaki deneyimi 6-10 yıl olan öğretmenlerin kontrol altına alınmış öfke puanlarından( $20,480\pm 3,895$ ) ve 1-5 yıl olan öğretmenlerin kontrol altına alınmış öfke puanlarından ( $21,990\pm 3,881$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sürekli öfke, dışa vurulan öfke, içte tutulan öfke puanları ortalamalarının bulunduğu okuldaki deneyimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık

gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p > 0.05$ ).

**Tablo 20. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Görevlere Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Sürekli Öfke	Öğretmen	374	19,830	4,456	-1,666	0,097
	Yönetici	26	21,350	5,091		
Kontrol Altına Alınmış Öfke	Öğretmen	374	21,840	4,021	1,219	0,223
	Yönetici	26	20,850	3,957		
Dışa Vurulan Öfke	Öğretmen	374	15,410	3,457	-1,215	0,225
	Yönetici	26	16,270	4,104		
İçte Tutulan Öfke	Öğretmen	374	16,310	3,768	1,764	0,078
	Yönetici	26	14,960	3,660		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sürekli öfke, kontrol altına alınmış öfke, dışa vurulan öfke, içte tutulan öfke puanları ortalamalarının görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 21. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Branşa Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Sürekli Öfke	Sınıf Öğretmeni	162	20,010	4,554	0,297	0,767
	Branş Öğretmeni	238	19,870	4,487		
Kontrol Altına Alınmış Öfke	Sınıf Öğretmeni	162	21,560	4,318	-0,901	0,368
	Branş Öğretmeni	238	21,920	3,805		
Dışa Vurulan Öfke	Sınıf Öğretmeni	162	15,880	3,824	1,986	<b>0,048</b>
	Branş Öğretmeni	238	15,180	3,244		
İçte Tutulan Öfke	Sınıf Öğretmeni	162	16,250	3,911	0,118	0,906

	Branş Öğretmeni	238	16,200	3,682		
--	-----------------	-----	--------	-------	--	--

Araştırmaya katılan öğretmenlerin dışa vurulan öfke puanları ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur( $t=1.986; p=0.048 < 0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin dışa vurulan öfke puanları( $x=15,880$ ), branş öğretmenlerinin dışa vurulan öfke puanlarından( $x=15,180$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sürekli öfke, kontrol altına alınmış öfke, içte tutulan öfke puanları ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır( $p > 0,05$ ).

#### 4.5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık, Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

Tablo 222. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık, Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

		Sürekli Öfke	Kontrol Altına Alınmış Öfke	Dışa Vurulan Öfke	İçte Tutulan Öfke	Öfke Genel	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Bağlılık Genel
Sürekli Öfke	r	1,000								
	p	0,000								
Kontrol Altına Alınmış Öfke	r	-0,402**	1,000							
	p	0,000	0,000							
Dışa Vurulan Öfke	r	0,628**	-0,370**	1,000						
	p	0,000	0,000	0,000						
İçte Tutulan Öfke	r	0,429**	-0,142**	0,397**	1,000					
	p	0,000	0,005	0,000	0,000					
Öfke Genel	r	0,757**	0,042	0,715**	0,736**	1,000				
	p	0,000	0,400	0,000	0,000	0,000				
Duygusal Bağlılık	r	0,025	0,033	-0,002	0,030	0,040	1,000			
	p	0,615	0,511	0,966	0,551	0,429	0,000			
Devam Bağlılığı	r	0,067	0,006	0,064	0,145**	0,124*	0,197**	1,000		
	p	0,184	0,902	0,200	0,004	0,013	0,000	0,000		
Normatif Bağlılık	r	0,002	0,120*	-0,008	0,026	0,063	0,183**	0,365**	1,000	
	p	0,966	0,016	0,866	0,603	0,205	0,000	0,000	0,000	
Bağlılık Genel	r	0,046	0,075	0,028	0,099*	0,110*	0,602**	0,770**	0,742**	1,000

p	0,363	0,136	0,576	0,048	0,027	0,000	0,000	0,000	0,000
---	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Kontrol altına alınmış öfke ve sürekli öfke arasında zayıf, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır( $r=-0.402$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Dışa vurulan öfke ve sürekli öfke arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır( $r=0.628$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Dışa vurulan öfke ve kontrol altına alınmış öfke arasında zayıf, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır( $r=-0.37$ ;  $p=0,000<0.05$ ). İçte tutulan öfke ve sürekli öfke arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır( $r=0.429$ ;  $p=0,000<0.05$ ). İçte tutulan öfke ve kontrol altına alınmış öfke arasında çok zayıf, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır( $r=-0.142$ ;  $p=0,005<0.05$ ). İçte tutulan öfke ve dışa vurulan öfke arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır( $r=0.397$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Öfke genel ve sürekli öfke arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır( $r=0.757$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Öfke genel ve dışa vurulan öfke arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır( $r=0.715$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Öfke genel ve içte tutulan öfke arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır( $r=0.736$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Devam Bağlılığı ve içte tutulan öfke arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır( $r=0.145$ ;  $p=0,004<0.05$ ). Devam bağlılığı ve öfke genel arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır( $r=0.124$ ;  $p=0,013<0.05$ ). Devam bağlılığı ve duygusal bağlılık arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır( $r=0.197$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Normatif bağlılık ve kontrol altına alınmış öfke arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır( $r=0.12$ ;  $p=0,016<0.05$ ). Normatif bağlılık ve duygusal bağlılık arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır( $r=0.183$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Normatif bağlılık ve devam bağlılığı arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır( $r=0.365$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Bağlılık genel ve içte tutulan öfke arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır( $r=0.099$ ;  $p=0,048<0.05$ ). Bağlılık genel ve öfke genel arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır( $r=0.11$ ;  $p=0,027<0.05$ ). Bağlılık genel ve duygusal bağlılık arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır( $r=0.602$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Bağlılık genel ve devam bağlılığı arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır( $r=0.77$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Bağlılık genel ve normatif bağlılık arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır( $r=0.742$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Diğer değişkenler arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $p>0.05$ ).

#### 4.6. Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkisinin Regresyon Modeli ile İncelenmesi

**Tablo 23. Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi**

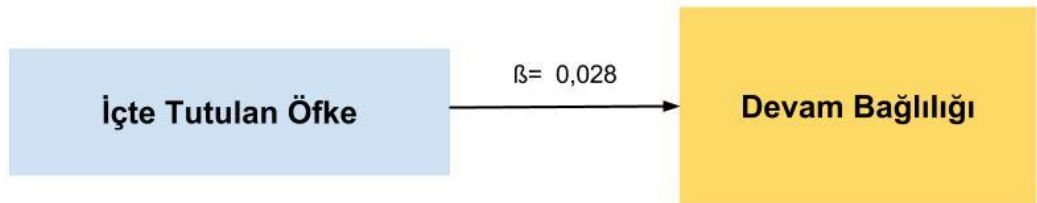
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	t	p	F	Model (p)	R <sup>2</sup>
Duygusal Bağlılık	Sabit	2,674	9,288	0,000	0,358	0,838	-0,006
	Sürekli Öfke	0,006	0,718	0,473			
	Kontrol Altına Alınmış Öfke	0,007	0,841	0,401			
	Dışa Vurulan Öfke	-0,004	-0,389	0,697			
	İçte Tutulan Öfke	0,004	0,452	0,652			

Sürekli öfke, kontrol altına alınmış öfke, dışa vurulan öfke, içte tutulan öfke ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $F=0,358; p=0,838 > 0,050$ ).

**Tablo 24. Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Devam Bağlılığı Üzerine Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	t	p	F	Model(p)	R <sup>2</sup>
Devam Bağlılığı	Sabit	2,415	15,271	0,000	8,513	<b>0,004</b>	0,018
	İçte Tutulan Öfke	0,028	2,918	<b>0,004</b>			

İçte tutulan öfke ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan *stepwise* regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $F=8,513; p=0,004 < 0,05$ ). Devam bağlılığı düzeyinin belirleyicisi olarak içte tutulan öfke değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ( $R^2=0,018$ ). Öğretmenlerin içte tutulan öfke düzeyi devam bağlılığı düzeyini arttırmaktadır ( $\beta=0,028$ ).

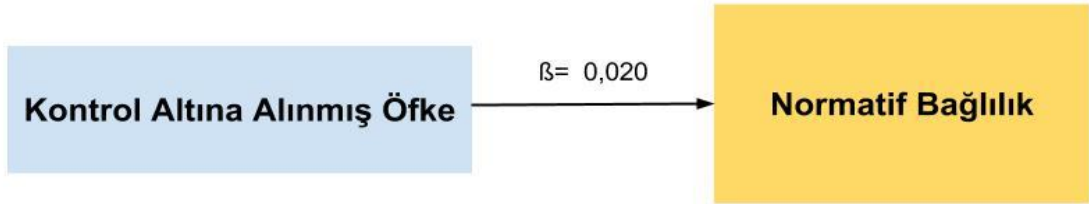


**Şekil 7. Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Devam Bağlılığı Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli**

**Tablo 25. Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Normatif Bağlılık Üzerine Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	t	p	F	Model(p)	R <sup>2</sup>
Normatif Bağlılık	Sabit	2,401	12,979	0,000	5,863	<b>0,016</b>	0,012
	Kontrol Altına Alınmış Öfke	0,020	2,421	<b>0,016</b>			

Kontrol altına alınmış öfke ile normatif bağlılık arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan *stepwise* regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur(F=5,863;p=0,016<0.05). Normatif bağlılık düzeyinin belirleyicisi olarak kontrol altına alınmış öfke değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür(R<sup>2</sup>=0,012). Öğretmenlerin kontrol altına alınmış öfke düzeyi normatif bağlılık düzeyini arttırmaktadır( $\beta=0,020$ ).



**Şekil 8. Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerinin Normatif Bağlılık Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli**

**Tablo 26. Öfke Genel Puanının Bağlılık Genel Puanı Üzerine Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	t	p	F	Model (p)	R <sup>2</sup>
Bağlılık Genel	Sabit	2,456	12,610	0,000	4,898	0,057	0,010
	Öfke Genel	-0,023	2,213	0,057			

Öfke genel ile bağlılık genel arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. (F=4,898; p=0,057>0.05). Bağlılık genel düzeyinin belirleyicisi olarak öfke genel değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür(R<sup>2</sup>=0,010).

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma “tarama modeli” olarak tasarlanmıştır. Veri toplama aracı olarak Örgütsel bağlılık ölçeği ve Sürekli öfke ve öfke tarzı ölçeği kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda her iki ölçeğin değerlerinin geçerli ve güvenilir düzeyde olduğu ve faktör analizinin yapılabılır olduğu görülmüştür.

Araştırmamıza, 222'si(%55,5) erkek; 178'i(%44,5) kadın olmak üzere toplam 400 kişi katılmıştır. Öğretmenler yaş grubu değişkenine göre 229'u (%57,2) 20-30, 132'si(%33,0) 31-40,39'u(%9,8) 41 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler medeni durumu değişkenine göre 198'i (%49,5) evli, 202'si(%50,5) bekar olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler eğitim durumu değişkenine göre 370'i(%92,5) lisans,30'u(%7,5) lisansüstü olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler mesleki deneyimi değişkenine göre 202'si(%50,5) 1-5yıl, 93'ü(%23,2) 6-10yıl, 58'i(%14,5) 11-15 yıl, 47'si(%11,8) 16 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler bulunduğu okuldaki deneyimi değişkenine göre 299'u (%74,8) 1-5 yıl, 60'ı(%15,0) 6-10 yıl, 41'i(%10,2) 11 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler görev değişkenine göre 374'ü (%93,5) öğretmen, 26'sı (%6,5) yönetici olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler branş değişkenine göre 162'si(%40,5) sınıf öğretmeni, 238'i(%59,5) branş öğretmeni olarak dağılmaktadır.

Araştırmanın bulgularından elde edilen sonuçlara göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ortalamaları; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıkları orta düzeyde; sürekli öfke düzeyi ve kontrol altına alınmış öfke düzeyi çok yüksek, dışa vurulan öfke düzeyi ve içte tutulan öfke düzeyi ise yüksek olarak bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre dağılımlarında; devam bağlılığında kadınlarda anlamlı bir fark bulunmuş ve kadınların devam bağlılıklarının yüksek olduğu görülmüştür. Göreve göre dağılımlarında da öğretmenlerin devam bağlılığında yöneticilere nazaran anlamlı bir fark bulunmuştur ve öğretmenlerin devam bağlılıklarının yüksek olduğu görülmüştür. Yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslek deneyimi, bulunduğu okuldaki deneyimi ve branşa göre durumlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sürekli öfke ve öfke tarzı düzeylerinin cinsiyete göre ortalamalarında dışa vurulan öfke düzeyinde erkeklerde anlamlı bir fark bulunmuş ve erkeklerde

yüksek olduğu görülmüştür. Yaş grubuna göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Medeni durumuna göre ortalamalarında kontrol altına alınmış öfkenin bekarlarda anlamlı bir fark olduğu bulunmuş ve bekarlarda yüksek olduğu görülmüştür. Eğitim durumuna ve mesleki deneyimlerine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bulduğu okuldaki deneyimlerine göre 11 ve üzeri çalışanlarda anlamlı bir fark bulunmuş, kontrol altına alınmış öfke düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Görevlere göre ortalamalarında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Branşa göre ortalamalarında ise anlamlı bir fark bulunmuş, dışa vurulan öfkenin sınıf öğretmenlerinde branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık, sürekli öfke ve öfke tarzı düzeylerinin aralarındaki ilişkinin; örgütsel bağlılık genel düzeyi ile sürekli öfke ve öfke tarzı ile aralarında çok zayıf düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öfke alt boyutlarında ise; kontrol altına alınmış öfke ile normatif bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır. İçte tutulan öfke ile devam bağlılığı arasında da anlamlı bir ilişki vardır. Diğer alt boyutlarda ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Araştırmada öğretmenlerin içte tutulan öfke düzeyi, devam bağlılık düzeylerini; kontrol altına alınmış öfke düzeyleri normatif bağlılık düzeylerini arttırmaktadır. Öfke genel düzeyi ile bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir etki bulunmamıştır.

Genel olarak sonuçlara bakacak olursak, öğretmenlerin genelinde sürekli öfke düzeyi ve kontrol altına alınmış öfke düzeyleri çok yüksek; dışa vurulan öfke düzeyi ve içte tutulan öfke düzeyleri yüksek çıkmıştır. Örgütsel bağlılık ortalamaları duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıkta orta düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin duygusal bağlılıklarını artırıcı çalışmalar yapılması örgüt menfaatleri bakımından yararlı olarak düşünülebilir. Kadın öğretmenlerin devam bağlılığı, göreve göre de öğretmenlerde yöneticilere nazaran devam bağlılığı yüksek bulunmuştur. Kontrol altına alınmış öfke normatif bağlılık ile, içte tutulan öfke ise devam bağlılığı ile ilişkili bulunmuştur. Genel olarak öfke ile bağlılık birbiriyle ilişkili bulunmuştur. Devam bağlılığı içte tutulan öfkeyle, normatif bağlılık kontrol altına alınmış öfkeyle, bağlılık genel de içte tutulan öfke ile ilişkili bulunmuştur. Son olarak içte tutulan öfke; devam bağlılığını, kontrol altına alınmış öfke; normatif bağlılığı ve öfke genel düzeyi; bağlılık düzeyini etkiler.

Öneri olarak;

1. Öğretmenlerin içte tuttıkları öfke düzeylerini öğrenmek ve nelerden kaynaklandığını bulmak için çeşitli psikolojik testler ve mülakat yöntemleri kullanılabilir.

2. Öğretmen ve yöneticilerin öfke durumlarını kontrol edebilmeleri için Milli Eğitim Müdürlüklerince "Öfke Kontrolü" konulu seminerler düzenlenebilir.



3. Kurum yöneticilerinin, öğretmenlerin öfke düzeylerini arttıran okul fiziki Őartlarının iyileŐtirmeye çalıŐmaları ve bu yönde önerilere açık olmaları öfke düzeylerinin azalmasında bir etken olacağı düşünülebilir.

4. Kurumda rgt kültürünün ve örgüt ikliminin oluŐturulması ve bu yönde çaba gösterilmesi, öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılıklarını arttıracadı düŐünmektedir.

5. Eğitim alanında çalışan kişilerin, bağlılık düzeylerine ilişkin ve hangi boyutun daha ön planda olduğunu saptamak için geniş ve farklı örnekleme gruplarıyla bu konuda çalışmalar yapılabilir.

6. Eğitim ortamının fiziksel yetersizliği var ise, (ısı, temizlik, aydınlatma, havalandırma, gürültü vb.) alıŐmaya elveriŐli hale getirilebilir. Bu durum, öğretmenlerin iŐleriyle daha bütünleŐik ve keyifli çalıŐmalarını sağlayabilir.

7. Öğretmenler arasındaki çatıŐmaları yumuŐatmak amacıyla sosyal aktiviteler düzenlenebilir. Öğretmenlerin okul dıŐında birbirleriyle kaynaŐmaları, kurum içerisine de yansiyabilir.

## 6. EKLER

### Ek 1.

## I. BÖLÜM

Lütfen aşağıda yer alan kişisel bilgilerinizi belirtiniz.

### Cinsiyetiniz Nedir?

Bayan  Erkek

### Yaş Grubunuz Nedir?

20-30  31-40  41-50  51 ve üzeri

### Medeni Durumunuz Nedir?

Evli  Bekâr

### Eğitim Durumunuz Nedir?

Lisans  Lisansüstü

### Mesleki Deneyiminiz Nedir?

1-5yıl  6-10 yıl  11-15 yıl  16 yıl ve üzeri

### Bulduğunuz Okuldaki Deneyiminiz Nedir ?

1-5yıl  6-10 yıl  11-15 yıl  16 yıl ve üzeri

### Göreviniz Nedir?

Öğretmen  Yönetici

### Branşınız Nedir?

Sınıf Öğretmeni  Branş Öğretmeni

## SÜREKLİ ÖFKE VE ÖFKE TARZI ÖLÇEĞİ

### 4 FAKTÖR TOPLAM 34 MADDE

**YÖNERGE:** Aşağıda kişilerin kendilerine ait duygularını anlatırken kullandıkları bir takım ifadeler verilmiştir. Her ifadeyi okuyun, sonra da genel olarak nasıl hissettiğinizi düşünün ve ifadelerin sağ taraflarındaki sayılar arasında sizi en iyi tanımlayan ifadeyi seçerek, üzerine (X) işareti koyun. Doğru ya da yanlış cevap yoktur. Herhangi bir ifadenin üzerinde fazla zaman kaybetmeksizin, genel olarak nasıl hissettiğinizi gösteren cevabı işaretleyin. Lütfen boş madde bırakmayıp tüm maddeleri işaretleyiniz.

**Sizi ne kadar tanımlıyor?**

<b>1. FAKTÖR: SÜREKLİ ÖFKE 10 MADDE</b>	<b>(Hiç)</b>	<b>(Biraz)</b>	<b>(Oldukça)</b>	<b>(Tam)</b>
1. Çabuk parlarım.	(1)	(2)	(3)	(4)
2. Kızgın mizaçlıyım.	(1)	(2)	(3)	(4)
3. Öfkesi burnunda bir insanım	(1)	(2)	(3)	(4)
4. Başkalarının hataları, yaptığım işi yavaşlatınca kızarım	(1)	(2)	(3)	(4)
5. Yaptığım iyi bir işten sonra takdir edilmemek canımı sıkar.	(1)	(2)	(3)	(4)
6. Öfkelenince kontrolümü kaybederim.	(1)	(2)	(3)	(4)
7. Öfkelenince ağzıma geleni söylerim.	(1)	(2)	(3)	(4)
8. Başkalarının önünde eleştirilmek beni çok hiddetlendirir.	(1)	(2)	(3)	(4)
9. Engellendiğimde içimden birilerine vurmaya gelir.	(1)	(2)	(3)	(4)
10. Yaptığım iyi bir iş kötü değerlendirildiğinde çılgına dönerim	(1)	(2)	(3)	(4)
	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>2. FAKTÖR: KONTROL ALTINA ALINMIŞ ÖFKE</b>	<b>TOPLAM: 8 MADDE</b>			
11. Öfkemi kontrol ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)
12. Kızgınlık duygularımı kontrol ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)
13. Davranışlarımı kontrol ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)
14. Başkalarına karşı sabırlıyım.	(1)	(2)	(3)	(4)
15. Hoşgörülü ve anlayışlı olmaya çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)
16. Çoğu kimseye kıyasla daha çabuk sakinleşirim.	(1)	(2)	(3)	(4)
17. Öfkem kontrolden çıkmadan kendimi durdurabilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)

18. Soğukkanlılığımı korurum.	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>3. FAKTÖR : DIŞA VURULAN ÖFKE 8 MADDE</b>				
19. Kapıları çarpmak gibi şeyler yaparım.	(1)	(2)	(3)	(4)
20. Sinirlerime hakim olamam.	(1)	(2)	(3)	(4)
21. Kızgınlığımı gösteririm.	(1)	(2)	(3)	(4)
22. Başkalarıyla tartışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)
23. Beni sınırlendirene, ne hissettiğimi söylerim.	(1)	(2)	(3)	(4)
24. Beni çileden çıkaran her neyse saldırırım.	(1)	(2)	(3)	(4)
25. Kötü şeyler söylerim.	(1)	(2)	(3)	(4)
26. Başkalarına iğneli sözler söylerim	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>4. FAKTÖR : İÇTE TUTULAN ÖFKE 8 MADDE</b>				
27. Belli ettiğimden daha öfkeliyimdir.	(1)	(2)	(3)	(4)
28. İnsanlardan uzak dururum.	(1)	(2)	(3)	(4)
29. Somurtur ya da surat asarım.	(1)	(2)	(3)	(4)
30. Öfkemi içime atarım.	(1)	(2)	(3)	(4)
31. İçimden, insanların fark ettiğinden daha fazla sinirlenirim	(1)	(2)	(3)	(4)
32. Gizliden gizliye insanları epeyce eleştiririm.	(1)	(2)	(3)	(4)
33. İçin için köpürürüm ama gösteremem.	(1)	(2)	(3)	(4)
34. İçimde, kimseye söyleyemediğim kinler beslerim.	(1)	(2)	(3)	(4)

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ( 3 FAKTÖR TOPLAM 31 MADDE )**

Madde No	Madde	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
<b>1. FAKTÖR : DUYGUSAL BAĞLILIK 6 MADDE</b>						
1	Kariyerimin geri kalan bölümünü bu kurumda geçirmek bana büyük bir mutluluk verir.	1	2	3	4	5
2	Bu kurumun sorunları bana gerçekten kendimin sorunlarıymış gibi gelir.	1	2	3	4	5
3	Kurumuma güçlü bir aitlik duygusu taşıyorum.	1	2	3	4	5
4	Kendimi bu kuruma duygusal olarak bağlanmış hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
5	Kurumumda “aileden biri” gibi hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
6	Bu kurum benim için önemli ölçüde kişisel anlam taşır.	1	2	3	4	5
<b>2. FAKTÖR : DEVAM BAĞLILIĞI 6 MADDE</b>						
7	Şu anda bu kurumda çalışmak bir istek olduğu kadar benim için bir zorunluluktur.	1	2	3	4	5
8	İstesem bile şu anda bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olur.	1	2	3	4	5
9	Şu anda bu kurumdan ayrılmaya karar versem hayatımın çok büyük bir bölümü altüst olur.	1	2	3	4	5
10	Şu anda bu kurumdan ayrılamayacak kadar az seçeneğim var.	1	2	3	4	5
11	Eğer kendimi bu kuruma bu kadar çok vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	1	2	3	4	5
12	Bu kurumdan ayrılmamın birkaç olumsuz sonucundan biri, mevcut alternatiflerin azlığıdır.	1	2	3	4	5
<b>3. FAKTÖR : NORMATİF BAĞLILIK 6 MADDE</b>						
13	Şu andaki işverenimle çalışmak için hiçbir zorunluluk hissi duymuyorum	1	2	3	4	5
14	Benim yararına bile olsa, şu anda bu kurumdan ayrılmanın doğru olmayacağını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15	Şu anda kurumumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
16	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	1	2	3	4	5

17	Kurumumun içindeki insanlara olan sorumluluk hissimden dolayı bu kurumdan ayrılmam.	1	2	3	4	5
18	Kurumuma karşı kendimi borçlu hissediyorum.	1	2	3	4	5

Ek 2.



T.C.  
ESENLER KAYMAKAMLIĞI  
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

10 Şubat 2014

Sayı : 61550797-604- 1695  
Konu : Anket (Hidayet ASLAN)

KAYMAKAMLIK MAKAMINA

**İlgi : Menderes Ortaokulu Müdürlüğü Rehber Öğretmeni Hidayet ASLAN'ın  
03/02/2014 tarihli dilekçesi**

İlçemiz Menderes Ortaokulu Rehber Öğretmeni Hidayet ASLAN'ın Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Bölümü Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi olduğunu, yüksek lisansla ilgili "**Öfke Düzeyi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" isimli proje hazırladığını ve bu proje ile ilgili ekte sunulan anketin ilçemizdeki İlk, Orta ve Lise öğretmenlerine uygulamak istediğini ilgi tarihli yazı ile bildirmiştir.

Belirtilen anketin ilçemizdeki İlk, Orta ve Lise öğretmenlerine uygulanması Müdürlüğümüzce uygun mütalaa edilmektedir. .

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

  
Tahsin KARAKAYA  
Müdür a.  
Şube Müdürü

  
OLUR  
10/02/2014  
Bayram ERCAN  
Kaymakamı a.  
İlçe Milli Eğitim Müdürü

## KAYNAKÇA

- Ada, N., Alver İ., Atlı F. (2008). *Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Manisa organize sanayi bölgesinde yer alan ve imalat sektörü çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma*. EABD, 8(2): 500-527.
- Akmaz, N. (2009). *Eğitim yöneticilerinin bağlanma stilleri ve sürekli öfke ve öfke ifade tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Aktaş, V., Coştur R. (2007). Sorumluluk yükleme çerçevesinde öfke ve sempati duyguları ile yardım etme ve saldırganlık davranışları. *Türk Psikoloji Dergisi*, 22(59):15-37.
- Arman, E. (2009). *İlköğretim ve ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin öfke ifade içimlerinin incelenmesi*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Arslan, C. (2010). Öfke ve öfkeyi ifade etme biçimlerinin, stresle başa çıkma ve kişiler arası problem çözme açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(1): 7-43.
- Averill, J.R. (1982). *Anger and aggression: An essay of emotion*, New York: Springer-Verlag.
- Averil, J.R. (1983). Studies on anger and aggression: Implications for theories of emotion. *American Psychologist*, 38, 1145-1160.
- Aydın, B. (1997). *Çocuk ve ergen psikolojisi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Vakfı Yayınları.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balkaya, F., Şahin N.H. (2003). Çok boyutlu öfke ölçeği. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 14(3): 192-202.
- Baltaş, A.,Baltaş Z. (2004). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bateman, T.S. ve S. Strasser (1984), “A longitudinal of the antecedents of organizational commitment”, *Academy of Management Journal*, 27(1), 95–112.
- Batıgün, D.A., Utku Ç. (2006). Bir grup gençte yeme tutumu ve öfke arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(57):65-78.



- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 1(59): 136.
- Berkowitz, L. (1990). On the formation and regulation of anger and aggression: A cognitive Neoassociationistic analysis. *American Psychologist*, 45.
- Boylu, Y., Pelit E., Güçer E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Yorumlar dergisi*, 44(511): 55-74.
- Budak, S. (2000). *Psikoloji sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Buss, A.B. (1961). *The psychology of aggression*. New York: Wiley.
- Cairns, R.B., Cairns B.D., Neckerman H.J. (1989). Early school dropout: configuration and determinants. *Child Development*, 60, 1437-1452.
- Celep, C., Bülbül T., Tunç B. (2000). Aday öğretmenlerin örgütsel adanma odakları. *Trakya Üniversitesi Dergisi, Sosyal Bilimler C Serisi*. 1(1): 79-86.
- Cüceloğlu, D. (1991). *İnsan ve davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çapa, Y., Çil N. (2000). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18: 69-73.
- Çelikten, M., Şanal M., Yeni Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2): 207-237.
- Çetin, M. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Deffenbacher, J. L., Oetting E.R., Thwaites G.A., Lynch R.S., Baker D.A., Stark R.S., Thacker S., Eiswerth-Cox L. (1996). State-trait anger theory and the utility of the trait anger scale. *Journal of Counseling Psychology*, 43(2): 131-148.
- Dinçer, Ö. (1992). *Stratejik yönetim ve işletme politikası*. İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Doğan, S. (2006), *Personel güçlendirme: Rekabette başarının anahtarı*. Kare Yayınları, 2. Baskı, İstanbul, 230s.
- Doğan, S. (1999). Yaşlı öğrencilerde psikolojik yardım: Yas danışmanlığı. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bülteni*, Sayı:3.
- Eisenberg, S., Delaney D.J. (1998). *Psikolojik danışma*. (çev: N. Ören ve M. Takaç). İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Erkek, N., Özgür G., Gümüş A.B. (2006). Hipertansiyon tanısı alan hastaların sürekli öfke ve öfke ifade tarzları. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 10, 2.

- Fryxell, D. (2000). Personal, social and family characteristics of angry students. *Professional School Counseling*, 4(2):86.
- Gençtan, E. (1990). *İnsan olmak* (8. Baskı). İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Gürkan, G.Ç. (2006). *Örgütsel bağlılık: Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Izard, C.E. (1977). *Human Emotions*. New York: Plenum Press.
- İmamoğlu, S.(2003). *Öğretmen adaylarının öfke ve öfke ifade tarzları ile bağlanma stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. İstanbul.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayıncılık.
- Kaplan, D.M., Goodrich D.W. (1957). A formulation for inter personal anger. *Journal of Orthopsychiatry*, 27(2): 387-395.
- Karagözoğlu, G. (2003). Eğitim sistemimizde öğretmen yetiştirme politikamıza genel bir bakış: Eğitimde yansımalar. *VII. Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu*, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi, ss. 10-12. Sivas.
- Karagüven, H. (1998). Durumluluk-sürekli ölçeğinin gerçeklik ve güvenilirliği ile ilgili bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi VII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, 9-11 Eylül 1998, Konya.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kassinove, H., Sukhoddsky D.G. (1995). *Anger disorders: Basic science and practice issues*. H. Kassinove (Ed). *Anger Disorders: Definition, Diagnosis and Treatment* (p: 1-12), Washington, USA: Taylor & Francis.
- Keleş, H. (2006). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerine etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya.
- Kısaç, İ. (1999). Üniversite öğrencilerinin sürekli öfke ve öfke ifade biçimi düzeyleriyle ilgili bir çalışma. *Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Dergisi*, 63(74).
- Kulaksızoğlu, A. (1998). *Ergenlik psikolojisi*. İstanbul: Remzi Kitapevi.

- Kökdemir, H. (2004). *Öfke ve öfke kontrolü*, *Pivolka*, 3(12). 7-10.
- Köknel, Ö. (2005). *Kaygıdan mutluluğa kişilik*, İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Lester, R. (1997). *The (Dis)embodied self in anorexia nervosa*. *Social Sciences & Medicine*, 44(4):79-489.
- Lulofs, R.S.,Chann D.D. (2000). *Conflict From Theory to Action*. USA: A person education Company.
- Luthans, F.,Back D., Taylor L. (1987). *Organizational commitment: analysis of Antecedents*, *Human Relations*, 4, 220 – 221.
- Meyer, P.J.,Allen JN. (1990). The measurement an dantecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1):1-18.
- Oatley, K. (2004). *Emotional intelligence and the intelligence of emotion*. *Psychological Inquiry*, 15, 216-222.
- Ortony, Clore GL, Collins A. (1988). *The cognitive structure of emotions*. New York: Cambridge University Press.
- Ölçüm, Ç.M. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*, 1. Basım.Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özdamar, K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi (Çok değişkenli analizler)*. 5. Baskı, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özel, T. (2009). *Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyi: İstanbul ili vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlere yönelik bir alan araştırması*.Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özer, A.K. (1994). Sürekli öfke (SL-öfke) ve öfke ifade tarzı (öfke-tarz) ölçekleri ön çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 9(31): 26-35.
- Öztabağ, L. (1983). *Psikolojide ilk adım*. İstanbul: İnkılap ve Ako Basımevi.
- Öztürk, E. (2012). *İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin öfke nedenleri ve öfke kontrol yönetimleri (Elazığ ili örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Öztürk, M. (2013). *Örgütsel bağlılık ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri (Kırklareli örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

- Ramirez, J.M.,Andreu J.M. (2006). Aggression, and some related psychological constructs (Anger, hostility, and impulsivity. Some comments from a research project). *Neuro science and Bio behavioral Reviews*, 30, 276-291.
- Rosenberg, M.B. (2007). *Öfkenin şaşırtıcı amacı*, İstanbul: Sistem Yayıncılık A.Ş.
- Sağlam, A.G. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 17-36. .
- Sala, G. (1997). *Zonguldak karaelmas üniversitesi öğrencilerinin öfke ifade etme biçimlerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sayın, Ç. (2008). *Yönetici hemşirelerde algılanan liderlik tarzlarının hemşirelerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkilerinin belirlenmesi*. Yayınlanmayan Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Schachter, S. (1970). *The assumption of identity and peripheralist-centralist controversies in motivation an demotion. Feeling Sand Emotions*. New York: Academic Press.
- Serin, M.K. (2011). *İlköğretim kurumlarında öğretimsel liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki (Konya ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sharkin, B.S. (1993). Anger and gender: Theory, research, and implications. *Journal of Counseling & Development*, 71(4): 386-389.
- Solinger OM.,Olfen W., Roe RA. (2008). Beyond the three component model of organizational commitment. *Journal of Applies Psychology*, 93(1): 70-83.
- Somuncu, F. (2008). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığı geliştirme araçları: Özel bir hizmet işletmesinde araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Soykan, Ç. (2003). Öfke ve öfke yönetimi, *Kriz Dergisi*, 11(2):19-28.
- Spielberger, C.D. (1991). *State trait anter expression inventory*. Orlando, Florida: Psychological Assesment Resources.
- Starner, T.M.,Peters R.M. (2004). Anger expression and blood pressure in adolescents. *The Journal of School Nursing*, 20(6): 335-342.
- Steers, R.M. (1977). *Antecedent sand outcomes of organizational commitment*. *Administrative Science Quarterly*, 22: 46-56.

- Sülün, Ö. (2013). *Futbol hakemlerinin öfke ve kızgınlık düzeyleri ile empatik eğilim düzeylerinin karşılaştırılması*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Şahin, HN. (1997). Öfke: O sizi kontrol edeceğine siz onu kontrol edin!.*Türk Psikoloji Bülteni*, 3(7):79-85.
- Şahin, H. (2005). Öfke denetiminin kuramsal temelleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Burdur Eğitim Fakültesi Yayınları*, Aralık, Yıl:6, Sayı:10, s. 1-21.
- Tavris, C. (1989). *Anger: The misunderstood emotion*, New York: Simon&Schuster.
- Tulunay, Ö. (2010). "*Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerine örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim ile ilişkisi*" (Sivas ili örneği). Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Uslu, A. (2012). *Örgütsel bağlılık, daimi ve geçici işçilerin örgütsel bağlılık algıları üzerine bir araştırma ve muş şeker fabrikasında bir alan çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.