



**6. ULUSLARARASI  
MULTİDİSİPLİNER  
ÇALIŞMALARI KONGRESİ**

**6<sup>TH</sup> INTERNATIONAL  
MULTIDISCIPLINARY  
STUDIES CONGRESS**

**(26-27 Nisan 2019, Gaziantep, Türkiye)**

**SOSYAL  
BEŞERİ  
VE İDARİ BİLİMLER  
TAM METİN KİTABI  
SOCIAL HUMANITIES AND  
ADMINISTRATIVE SCIENCES  
PROCEEDING BOOK**

**Editor / Editör**

**Prof. Dr. Yıldırım ATAYETER**

**[www.multicongress.com](http://www.multicongress.com)**

**6. ULUSLARARASI MULTİDİSİPLİNER ÇALIŞMALARİ KONGRESİ**

(26-27 Nisan 2019, Gaziantep, Türkiye)

**SOSYAL BEŞERİ VE İDARİ BİLİMLER TÖM METİN BİLDİRİ KİTABI****6<sup>TH</sup> INTERNATIONAL MULTIDISCIPLINARY STUDIES CONGRESS**

(26-27 April 2019, Gaziantep, Turkey)

**SOCIAL HUMANITIES AND ADMINISTRATIVE SCIENCES****PROCEEDING BOOK**

**ISBN:** 978-605-7602-65-7

**Publishing Director / Yayın Yönetmeni:** Muhammet ÖZCAN

**Editor / Editör:** Prof. Dr. Yıldırım ATAYETER

**Cover Design / Kapak Tasarımı:** Hüseyin AZAR

**Asos Yayınevi**

**1<sup>st</sup> Edition / 1.baskı:** Haziran 2019

**Address / Adres:** Çaydaçıra Mah. Hacı Ömer Bilginoglu Cad. No: 67/2-4/MERKEZ/ELAZIĞ

**Mail:** asos@asosyayinlari.com

**Web:** www.asosyayinlari.com

**Instagram:** <https://www.instagram.com/asosyayinevi/>

**Facebook:** <https://www.facebook.com/asosyayinevi/>

**Twitter:** <https://twitter.com/Asosyayinevi>



**KURULLAR****DÜZENLEYEN KURUMLAR**

Hasan Kalyoncu Üniversitesi  
Multicongress Organizasyon

**DESTEKLEYEN KURUMLAR**

Akademik İletişim  
ASOS Journal  
ASOS  
SOBIAD

**ONUR KURULU**

Cemal KALYONCU, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Mütevelli Heyeti Başkanı  
Prof. Dr. Edibe SÖZEN, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Rektör V.

**DÜZENLEME KURULU BAŞKANI**

Prof. Dr. Yaşar ÖZBAY, Hasan Kalyoncu Üniversitesi

**DÜZENLEME KURULU**

Prof. Dr. Şener BÜYÜKÖZTÜRK, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.  
Prof. Dr. Ellie ABDI, Montclair State Üniversitesi, ABD  
Prof. Dr. Tomasz NIZNIKOWSKI, Josef Pilsudski Üniversitesi, Romanya  
Doç. Dr. Meriç ERASLAN, Akdeniz Üniversitesi, Türkiye  
Doç. Dr. Ramin ALİYEV, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.  
Dr. Öğr. Üyesi Burcu GÜRKAN, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.  
Dr. Öğr. Üyesi Ufuk AKBAŞ, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.  
Dr. Öğr. Üyesi İsmail Hakkı TOMAR, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye  
Dr. Öğr. Üyesi Hasan EŞİCİ, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye  
Arş. Gör. Esra EKER, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye  
Arş. Gör. F. Melike HİDİROĞLU, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye  
Arş. Gör. Mehmet GÖKTAŞ, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye

## **BİLİM VE HAKEM KURULU**

Prof. Dr. Abdildacan AKMATALĖEV, Kırgız Milli Devlet Akademisi, Kırgızistan

Prof. Dr. Akmaral İBRAYEVA, M. Kozybayev Kuzey Kazakistan Devlet Üniversitesi, Kazakistan

Prof.Dr. Ayşe Rezan ÇEÇEN EROĞUL, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Türkiye.

Prof.Dr. Arzu YÜKSELEN, Medipol Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Bahram GADIMI, İslamic Azad Üniversitesi, İran

Prof. Dr. Birgit PEPIN, Sor-Trondelag University, Norveç

Prof. Dr. Birol ERTUĞRAL, Giresun Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Dana BABAU, Medicineand Pharmacy of Targu Mures University, Romanya

Prof. Dr. Danny WYFFELS, KATHO University, Belçika

Prof. Dr. David BRIDGES, Cambridge University, İngiltere

Prof. Dr. Dimitris CHATZOPOULOS, Aristotle University of Thessaloniki, Yunanistan

Prof. Dr. Dušan MITIĆ, Belgrade Üniversitesi, Sırbistan

Prof. Dr. Duygu SABAN, Çukurova Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr. Emanuele ISIDORI, University of Rome ForoItalico, İtalya

Prof. Dr. Fatma Ebru İKİZ, Dokuz Eylül Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr. Farshad TOJARI, İslamic Azad Üniversitesi, İran

Prof. Dr. Feda Rehimov HANNANOĞLU, Bakü Devlet Üniversitesi, Azerbaycan

Prof. Dr. Funda ACARLAR, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Gencay ZAVOTÇU, Kocaeli Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr. Georgi GAGANİDZE, IvaneJavakhishvili Tiflis Devlet Üniversitesi, Gürcistan

Prof. Dr. Gölge SEFEROĞLU, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Turkey

Prof. Dr. Gürhan CAN, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Figen ÇOK , Başkent Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Hasan TUNÇ, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Hilmi DEMİRKAYA, Akdeniz Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr. Hülya GÜR, Balıkesir Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr. Kamal ABDULLAYEV, Azerbaycan Diller Akademisi, Azerbaycan

Prof. Dr. Kamil BEŞİROV, Azerbaycan Pedagoji Üniversitesi, Azerbaycan

Prof. Dr. Marufjon YULDASHEV, AlişerNevai Özbek Dili ve Edebiyatı Üniversitesi, Özbekistan

Prof. Dr. Mehmet Akif OKUR, Yıldız Teknik Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Mehmet Kayhan KURTULDU, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr. Mehmet TEKEREK, Sütçü İmam Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Michael LEİTNER, California State University, ABD

Prof. Dr. Mine YAZICI, İstanbul Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr. Muradov Reşad ŞAHBAZOĞLU, Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi, Azerbaycan

Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr. Mustafa TÜRKMEN, Giresun Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Muzaffer SÜMBÜL, Çukurova Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr. Mübariz HASANOV, Okan Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Mühsin NAĞISOYLU, Azerbaycan Bilimler Akademisi, Azerbaycan

Prof. Dr. Müge ARTAR, Ankara Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Münir YILDIRIM, Çukurova Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr. Naciye YILDIZ, Gazi Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr. Nasriddin Sadriddinov TALBAKOVİCH, Kurgan Tube Devlet Üniversitesi, Tacikistan

Prof. Dr. Nilüfer DARICA, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Olga Nosova VALENTYNOVNA, Khrakov Üniversitesi, Ukrayna

Prof. Dr. Özge HACİFAZLIOĞLU, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. RajabovRajab KUÇAKOVİCH, Tacik Devlet Ticaret Üniversitesi, Tacikistan

Prof. Dr. Rauf AMİROV, Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr. Rengin KÜÇÜKERDOĞAN, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Rıdvan KARAPINAR, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr. Sayfulina FLERA, Kazan Federal Üniversitesi, Tataristan/Rusya

Prof. Dr. Sedat UÇAR, Çukurova Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Selahiddin ÖĞÜLMÜŞ, Ankara Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Shadmehr MİRDAR, Mazandaran Üniversitesi, İran

Prof. Dr. Simon GELASHVİLİ, Ivane Javakhishvili Tiflis Devlet Üniversitesi, Gürcistan

Prof. Dr. Sinan OLKUN, Uluslararası Final Üniversitesi, KKTC

Prof. Dr. Sven PERSSON, Malmö University, İsveç

Prof. Dr. SvetlanaTyutyunykova VLADİMİROVNA, Khrakiv Ulusal Üniversitesi, Ukrayna

- Prof. Dr. Tamara Merkulova VYKTOROVNA, Khrakiv Ulusal Üniversitesi, Ukrayna
- Prof. Dr. Teimuraz BERİDZE, IvaneJa vakhishvili Tiflis Devlet Üniversitesi, Gürcistan
- Prof. Dr. Tevhide KARGIN, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.
- Prof. Dr. Togrul İSMAYIL, Sütçü İmam Üniversitesi, Türkiye.
- Prof. Dr. Tologon OMOSHEV, Kırgızistan İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Kırgızistan
- Prof. Dr. Tolga ARICAK, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.
- Prof. Dr. Tülin ARSEVEN, Akdeniz Üniversitesi, Türkiye
- Prof. Dr. Veysi İŞLER, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.
- Prof. Dr. Yasemin KEPENEKÇİ, Ankara Üniversitesi, Türkiye.
- Prof. Dr. Yavuz YAKUT, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.
- Prof. Dr. Yusuf ARAYICI, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.
- Prof. Dr. Ursula CASANOVA, Arizona StateUniversity, ABD
- Doç. Dr. Abdullah ATLI, Malatya Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Ahmet ÇOBAN, Dicle Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Ainur NOGAYEVA, Avrasya Milli Üniversitesi, Kazakistan
- Doç. Dr. Ali AYBEK, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Asiman GULİYEV, Azerbaycan İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Azerbaycan
- Doç. Dr. Aydın EFE, Çankırı Karatekin Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Aysel ÇİMEN, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Bekir MAMUT, Kırım Mühendislik ve Pedagoji Üniversitesi, Kırım/Rusya
- Doç. Dr. Berna BALCI İZGİ, Gaziantep Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Bülent Sarper AĞIR, Adnan Menderes Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Cemile KINACI, Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Cırgalbek İSMANOV, Kırgızistan İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Kırgızistan
- Doç. Dr. Davran YOLDAŞEV, Kırgızistan İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Kırgızistan
- Doç. Dr. Evşen NAZİK, Çukurova Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Fariz AHMADOV, Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi, Azerbaycan
- Doç. Dr. Firdaus NOROV, Kurgan Tube Devlet Üniversitesi, Tacikistan
- Doç. Dr. Füzuan ASLAN, İnönü Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Gaini MUKHANOVA, T. Riskulıva Kazakistan İktisat Üniversitesi, Kazakistan
- Doç. Dr. Gökçe KEÇECİ, Yakınoğu Üniversitesi, KKTC

- Doç. Dr. Hasan Hüseyin SAHAN, Balıkesir Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Haşım AKÇA, Çukurova Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Hilale CAFEROVA, AMEA, Azerbaycan
- Doç. Dr. H. Turgay ÜNALAN, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. İsmet ESENYEL, Girne Amerikan Üniversitesi, KKTC
- Doç. Dr. Kadir BAYRAMLI, Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi, Azerbaycan
- Doç. Dr. Lilya MEMETOVA, Kırım Mühendislik ve Pedagoji Üniversitesi, Kırım/Rusya
- Doç. Dr. M. Serhat YENİCE, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Mariya KOCHKORBAEVA, Kırgızistan İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Kırgızistan
- Doç. Dr. Meltem MUŞLU, Gaziantep Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK, Erciyes Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Mustafa SEVER, Ankara Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Neslihan Güney KARAMAN, Ankara Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Orçun ÇADIRCI, Mersin Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Oya ÖGENLER, Mersin Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Özlem SAĞIROĞLU, Gazi Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Özcan DOĞAN, Hacettepe Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Rabia ÇİZEL, Akdeniz Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Ragif QASİMOV, Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi, Azerbaycan
- Doç. Dr. Ranetta GAFAROVA, Ardahan Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Rıza BİNZET, Mersin Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Rovshan ALİYEV, Bakü Devlet Üniversitesi, Azerbaycan
- Doç. Dr. Rustamov Shavkat RAKHİMOVİCH, Tacik Devlet Üniversitesi, Tacikistan
- Doç. Dr. Saadet Gandilova TAGIKIZI, Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi -UNEC, Azerbaycan
- Doç. Dr. Sedat GÜMÜŞ, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Sevgi TÜZÜN RAD, Mersin Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Südabe SALİHOVA, Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi -UNEC, Azerbaycan
- Doç. Dr. Şafak KAYPAK, Mustafa Kemal Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Şakir DİNÇŞAHİN, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Şebnem HELVACIOĞLU, İstanbul Teknik Üniversitesi, Türkiye

- Doç. Dr. Tamila SEİTYAGYAYEVA, Tavriya Milli Üniversitesi, Ukrayna
- Doç. Dr. Tekin ÇOLAKOĞLU, Gazi Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Yasin ŞEHİTOĞLU, Yıldız Teknik Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Yavuz DUVARCI, İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Türkiye
- Doç. Dr. Yüksel Akay UNVAN, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Zihni MEREY, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Ali BİRBİÇER, Mustafa Kemal Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Aslı AKYILDIZ HATIRNAZ, Yeditepe Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Aqil MEMMEDOV, Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi -UNEC, Azerbaycan
- Dr. Öğr. Üyesi Behzad DİVKAN, East Tahran Branch İslamic Üniversitesi, İran
- Dr. Öğr. Üyesi Begümhan TURHAN, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Betül TEKEREK , Sütçü İmam Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Bünyamin ÇETİNKAYA, Giresun Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi M. Burhanettin COŞKUN, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Burcu GÜRKAN, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem KÖÇKAR, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.
- Dr. Öğr. Üyesi Canan BİRİMOĞLU OKUYAN, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Deniz GÜNER, Kırklareli Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Ebru DELİKAN, Mersin Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Eda ÇINAROĞLU, Erciyes Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Emel TOZLU, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Eray YAĞANAK, Mersin Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Fulya TÜRK, Gaziantep Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Ertuğrul UÇAR, Aksaray Üniversitesi, Türkiye.
- Dr. Öğr. Üyesi Görsev SÖNMEZ BORAN, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Gülden SANDAL ERZURUMLU, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Gülşah GÜVELOĞLU, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Gülfem MUŞLU KAYGISIZ, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Güner ÇİÇEK, Hitit Üniversitesi, Türkiye



- Dr. Öğr. Üyesi Hacer ATEŞ, Trakya Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Hakkı ÇİFTÇİ, Çukurova Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Hasan EŞİCİ, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Hicran Çetin GÜNDÜZ, Başkent Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi H. Nilüfer SÜZEN, Uşak Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi İbrahim ÇÜTÇÜ, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi İrem TÖRE, Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi İrfan DÖNMEZ, Şeyh Edebali Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi İsmail Hakkı TOMAR, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Kadir ŞAHİN, Karabük Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Mahdi REZAGOLİZADE, İslamic Azad Zanjaan Üniversitesi, İran
- Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÇAKIR, Karamanoglu Mehmetbey Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Fatih KARACABEY, Harran Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Melike ÖZYURT, Gaziantep Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Mir Hamid SALEHIAN, Tabriz Branch İslamic Azad University, İran
- Dr. Öğr. Üyesi Muhammet Fazıl HİMMETOĞLU, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Murat ULUĞ, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Nazan KOÇAK, Mersin Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Neşet MUTLU, Erciyes Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Nilay KAYHAN, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Nurdin USEEV, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Kırgızistan
- Dr. Öğr. Üyesi Nuri Can AKSOY, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Nurkhodzha AKBULAEV, Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi, Azerbaycan
- Dr. Öğr. Üyesi Özge KELLEÇİ, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.
- Dr. Öğr. Üyesi, Ramin ALİYEV, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Reza BEHDARİ, East Tahran Branch İslamic Azad Üniversitesi, İran
- Dr. Öğr. Üyesi Seçil TÜMEN AKYILDIZ, Fırat Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi, Shurubu KAYHAN, İstanbul Kültür Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Suna ÇETİN, Çukurova Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Süleyman ÖZMEN, İstanbul Rumeli Üniversitesi, Türkiye

- Dr. Öğr. Üyesi Süleyman ŞENYURT, Gaziantep Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Sevda DOLAPÇIOĞLU, Mustafa Kemal Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Serdan KERVAN, Prizren Üniversitesi, Kosova
- Dr. Öğr. Üyesi Serkan USGU, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.
- Dr. Öğr. Üyesi Şahin EKBEROV, Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi, Azerbaycan
- Dr. Öğr. Üyesi Şermin METİN, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Togrul NAĞIYEV, Çukurova Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Tolga AKAY, Kafkas Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Tülay KARADAYI YENİCE, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi, Ufuk AKBAŞ, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Zehra Kılıç ÖZMEN, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Zeynep GÜNEŞ ÖZİNAL, Maltepe Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Cengiz KELEŞ, Hoca Ahmet Yesevi Uluslararası Türk Kazak Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Elçin İBRAHİMOV, Azerbaycan Milli Bilimler Akademisi, Azerbaycan
- Dr. Elif Figen KOÇAK, Çukurova Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Esra ASICI, Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Zelfira ŞÜKÜRÇİYEVA, Kırım Mühendislik ve Pedagoji Üniversitesi, Kırım/Rusya
- Dr. Kadriye Özlem HAMALOĞLU, Hacettepe Üniversitesi, Türkiye

## İÇİNDEKİLER

Türk Dış Politikasında Yön Tartışmaları:	
Aleksandr Dugin'in Gözünden Yeni-Avrasyacılık Fikriyatında "Türkiye" .....	17
Pay Piyasasında Firma Büyüklüğü, Fiyat / Kazanç ve Piyasa Değeri /	
Defter Değeri Anomalisi Üzerine BİST100'de Bir Uygulama .....	25
Çalışanların İşyerinde Arkadaşlık İlişkilerine Yönelik Görüşleri:5 Yıldızlı	
Konaklama İşletmesi Örneği .....	33
Employees' Views on Workplace Friendship Relations: The Case of Five Star Hotels .....	33
Başarı Güdüsü İle Girişimci Olma Potansiyeli Arasındaki İlişki:.....	45
Bir Vakıf Üniversitesi Öğrencileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma .....	45
Döngüsel Ekonominin Belkemiği: Eko-İnovasyon .....	53
Markaların Sosyal Medyadaki Anlık Aksiyonlarının Güncel Adı: Gerçek Zamanlı Pazarlama ve Uygulamalarının Bernbach'ın Yaratıcılık Yaklaşımına Göre İncelenmesi.....	75
Âşık Mevlüt İhsanî'nin "Ülker Sultan Ve Şifakâr" Hikâyelerinde Kadın .....	89
A New Trend of the Digital World: Mobile Cocooning .....	99
Türkün Taşla İmtihanına Bir Örnek: .....	103
Antalya Korkuteli Garipçe Mahallesi Deliktas .....	103
An Example Of The Turks' Trial With Stone: .....	103
Deliktas, The District Of Garipce Antalya Korkuteli.....	103
İnternette "Öldüren Eğlence": Netflix İçerikleri ve Türkiye'deki Kullanıcıların	
Maraton İzleme Alışkanlıkları Üzerine bir Değerlendirme .....	111
Bireysel Etiksel İdeolojilerin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi:	
Uygulamalı Bir Çalışma .....	121
Bir Batı Karadeniz Kasabasında Sosyal ve Kültürel Değişme: Dörtdivan Örneği .....	131
Sosyal Hizmet Odağında Tinsellik Üzerine Bir Tartışma.....	143
Sosyal Sermayenin Karanlık Yüzü .....	153
Modernizme Çekilen Bıçak: Adnan Özyalçın'ın Sur Öyküleri.....	159
Xix. Yüzyılın Sonlarında Elbistan'da Sosyo-Ekonomik Ve İdari Yapı (1890-1894).....	167
Algılanan Örgütsel Adaletin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi:	
İmalat Sanayi Üzerinde Bir Araştırma .....	181
Türkiye'de Çocukluk Çalışmaları: Çocukluk Kavramsalını Konu Edinen	
Lisansüstü Tezlerle İlişkin Bir İnceleme .....	191
Türkiye ve Çek Cumhuriyeti'nin Demir Çelik Ürünleri Ticaretinin	
Seçilmiş İndeksler Kapsamında Rekabet Gücünün İncelenmesi .....	217
Toplum Temelli Turizme Kavramsal Bir Bakış .....	229

Dijitalleşmeyle Birlikte Kadınlık Kavramına Bakışın Anne-Kız Gözüyle Değerlendirmesi.....	239
Türkiye’de Tarım Sektöründen Sebze, Meyve İşleme Sanayisinin Önemi ve	
Alım Satımın Diğer Ülkelerle Karşılaştırılması .....	247
Vegetables from the agricultural sector in Turkey, importance and Exchange	
Comparison with Other Countries of Fruit Processing Industry.....	247
Ekonomik Yönden Tarım-Tarıma Dayalı Sanayi İlişkisi Ve Seçilmiş Tarımsal Göstergeler.....	261
Agricultural-Agricultural Industrial Relations And Elective Agricultural Indicators.....	261
Kasnak Meşesi’nin (Quercus vulcanica) Göller Yöresi ve Yakın	
Çevresindeki Dağılışı Üzerine Değerlendirmeler .....	275
Dijitalleşmenin Ses Teknolojilerine Etkisi Ve Reklamlarda Kullanımı.....	287
Televizyon Dizilerinde Türklere Yönelik Oryantalist Söylem:.....	301
“Friends ve The Simpsons” Örneği.....	301
Neuromarketing: Eti Browni Reklam Örneği.....	321
Sosyal Medyada Restoran İmajı: Kapadokya Örneği .....	329
Gastronomi Turizmi Kapsamında Kapadokya Bölgesi Yemekleri: Sosyal Medya Analizi .....	339
Neo-Liberalizmin “Yönetim Söylemi” Üzerindeki Etkisi: Türk Akademisyenlerin	
Zihin Yapıları İlişkin Bazı Çıkarımlar .....	349
Recreation and Tourism in National Parks: The Case of Turkey.....	361
İşe Gömülmüşlüğü İş Stresi Üzerine Etkisi: İtfaiye Çalışanları Üzerine Bir Araştırma.....	383
Jonathan Aitken’in Kitabında Nur Sultan Nazarbayev.....	405
UNESCO Doğal ve Kültürel Miras Listesinde Türkiye.....	419
Kitle İletişim Araçlarının Kamuoyu Oluşumundaki .....	431
Rolü Üzerine Bir Araştırma .....	431
İletişim Bağlamında Kent Reklamları Üzerine Bir Değerlendirme .....	445
Sabri Esat Siyavuşgil’in Şiirlerinde Geçen Kelime Grupları .....	457
Kutadgu Bilig’de Geçen Bilgi Kavramı .....	467
Sürekli İyileştirme Faaliyetlerinin Çalışan Yenilikçi Davranışı Üzerindeki	
Etkisinde Değişime Karşı Direncin Düzenleyici Rolü .....	475
Avrupa Birliği’ne Uyum Süreci Kapsamında Türkiye’de Bölgesel Kalkınma	
Ajansları’nın Bölgesel Kalkınma Üzerindeki Rolü.....	491
Avrupa Kömür Ve Çelik Topluluğu’nun Tarihsel Süreci Ve Son Gelişmeler .....	505
Historical Evolution Of The European Coal And Steel Community And Recent Developments .....	505
Ekonomik Entegrasyondan Siyasi Egemenliğe: Alman Gümrük Birliği .....	513
From Economic Integration To Political Sovereignty: German Zollverein .....	513
How Motivation of Employees Affect their Job Satisfaction?: .....	521

A Case Study on Carphone Warehouse .....	521
Yaşanabilir Şehir Kapsamında Açık Rekreasyon Alanlarının Cbs İle Analizi: Adapazarı Örneği .....	533
Kırım Savaşı Sırasında Eflak Ve Boğdan Üzerinde Osmanlı-Rus Çekişmesi (1853-1856).....	547
Kent Kültürünü Ve Tarihini Görselleştirmede Sosyal Medyanın Rolü: "Gaziantep Hikayeleri" Uygulamalı Örneği .....	555
NETFLIX'in Yerellik Politikası ve "Hakan: Muhafız" Dizisinin Joseph Campbell Üzerinden Okunması.....	571
Göç Kavramının Kentlerdeki Toplumsal ve Sosyal Yapı Dönüşümüne Etkisinin Türk Sinemasına Yansımaları: Bitmeyen Yol Örneği .....	579
Vikor, Electre, Promethee Yöntemleri İle Sürdürülebilirlik Konusunda Yapılmış Çalışmaların Doküman Analizi .....	591
Ekmek Maliyetinin Belirlenmesi: Ordu İli Örneği .....	601
İstanbul Himaye- İ Etfal Cemiyeti Faaliyetleri.....	609
Temettuat Belgelerine Göre Yenice Köyü'nün Sosyo- Ekonomik Durumu .....	617
Socioeconomic Status of Yenice Village According to Temettuat Documents.....	617
İşletmelerin Esnek Üretim Sistemine Uyumu Ve Esnek Üretim Sisteminin Yapısal Durumu .....	629
Dijitalleşen Dünyada Tanrılaştırılan Sosyal Medya .....	637
Ve American Gods Örneği .....	637
Gaziantep Turizminin İşletmeler Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Çalışma .....	645
Şehir Spor Kulüplerinin Şehrin Turizm Potansiyeline Ve Gelişimine Etkisi: Trabzonspor Örneği ...	653
Effectiveness Of Tourism Potential And Development In Cities Sports Clubs: Sample Of Trabzonspor.....	653
Arkeoloji Ve Müzecilik Dersinde Oluşturulan Etkili Öğrenme Yaklaşımının Değerlendirilmesi .....	667
Stratejik Liderliğin Örgütsel Toksikite Üzerine Etkisi.....	675
Ücretler, Enflasyon ve Verimlilik İlişkisi: Türkiye Örneği.....	689
Kurumsal Düzenlemelerin Makroekonomik Etkileri: Türkiye Örneği.....	697
Yatırım İnançları .....	705
Türk Akademiasında Bilgi İthalatı Üzerine Bir Araştırma: Çeviri mi Yoksa Transfer mi?.....	713
Meşakkatli Bir Süreç Olarak Mülteci Girişimciler Üzerine Araştırma Yapmak: Güçlükler ve Çözüm Önerileri.....	721
Bir Çeviri Nesnesi Olarak Mutfak: Türkiye'deki Suriye Restoranları Vakası .....	729
Production of Declarative and Interrogative Sentences in Normal Ageing and Alzheimer's Disease .....	735
Schizophrenics' Behaviour In Spontaneous Speech.....	743
Türk Bankacılık Sistemi ve Faizsiz Bankacılık .....	747

Örgütlerde Unutma Ve Öğrenme Yeteneğinin Dijital Olgunluk Ve Örgüt Performansı İlişkisine Biçimlendirici Etkisi: Bir Model Önerisi.....	755
Terminal Dönem Kanserin Aileye Yansıması Ve Sistem Yaklaşımı Çerçevesinde Ailenin Değerlendirilmesi .....	763
Coping Styles of Older Adults .....	773
Çukurova’da Tarıma Bağlı Halk Ekonomisinde Ekim Ve Dikim Gelenekleri .....	781
Xvii. Yüzyılda Osmanlı Toplumunda Kadınların Gayrimenkul Alım-Satımları (Konya Örneği).....	795
Xx. Yüzyılın Başlarında Elbistan’da Sosyo-Ekonomik Yapı (1906-1908).....	807
Türkçe Nitel Araştırmalarda Nitelik Sorunu: Nitel Araştırmalar Ne Kadar Bilimsel? .....	817
Konaklama İşletmelerinde Risk Yönetimi Açısından Doğal Afetler; Sakarya Örneği .....	833
3+1 İşyeri Eğitimi Ve Uygulaması Alan Turizm Önlisans Öğrencilerinin Mesleki Gelişim Ve Bakış Açıları Üzerine Bir Araştırma: Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Örneği .....	845
Phubbing, Social Networking Sites Preferences and Internet Addiction Among Smartphone Users .....	861
The Factors Associated with Life Satisfaction Among Ahıska Turkish Older Adults Suffering Forced Migration: Social Support and Emotional Approach Coping .....	869

# İşe Gömülmüşlüğü İş Stresi Üzerine Etkisi: İtfaiye Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

**Doç. Dr. Metin KAPLAN**

*Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir, Türkiye, mkaplan@nevsehir.edu.tr*

**Tugay ÖNEY**

*Doktora Öğrencisi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir, Türkiye, tugay128@hotmail.com*

## 1. Giriş

İşe gömülü olma, çalışanların örgütte kalmalarının arka planını (Mitchell vd., 2001) ve işte kalma kararını etkileyen bir dizi nedenini (Holtom vd., 2006:319) temsil eder. Gömülü olmaya iten nedenler çalışanların yaşadıkları ortam ve durumlarda saklıdır. Aynı zamanda bu ortam ve durumlarla ilişkili ve bağlıdır. Derin bir şekilde örgüte gömülü olan birisi, zayıf derecede gömülü olanlara göre bu faktörlere çok fazla güçlü ve yakın ilişkiler geliştirir. Çünkü çalışanların örgütte üstlendiği roller işe karşı tutumunu ve bağlılığını olumlu veya olumsuz dönüştürebileceği etkileşim içerisine girmesine neden olabilir (Kahn vd.,1964:108).

İşe gömülü olma durumunu engelleyen nedenlerden biri ise strestir. Çünkü stres çalışanlarda tehdit oluşturabilecek her türlü zararlı fiziksel ve duygusal tepkiler olarak değerlendirildiğinden işe gömülü olmayı engelleyen bir unsurdur. Ayrıca bağlı olduğu örgüte güçlü bağlarla ve uyum içerisinde olmayan, çeşitli rol belirsizlikleri ile rol çatışmaları yaşayan çalışanların daha çok stres içerisine girebileceği kaçınılmazdır.

Örgütsel karmaşıklık, hızlı örgütsel değişim ve mevcut yönetim felsefeleri örgütteki strese neden olabilecek nedenlerdendir (Kahn vd.,1964:90). Ayrıca teknik, kavramsal ve beşeri becerilere sahip çalışanları kaybetmenin kişisel ve örgütsel maliyette önemli boyutlara ulaştırabileceğinden strese neden olabilecek diğer faktörlerdendir. Zhuang vd., (2017) Amerika Birleşik Devletleri'nde 2014 yılında toplam yangın maliyetinin 328,5 milyar dolar olduğunu belirtmektedirler. Bu miktar da örgütsel maliyetin göz ardı edilmemesini gerektiren bir rakamdır. Belirtilen bu stres faktörleri ile rol belirsizliklerinin yaşanabileceği ve yüksek maliyetlere mal olabileceği örgütlerden biri de İtfaiye Teşkilatlarıdır. Dolayısıyla İtfaiye teşkilatlarında iş stresine neden olan etmenleri azaltmak ve örgüte gömülmüşlüğü arttırmak için etkili yöntemler ve yollar aranmaktadır. Bu faktörlerin düzenlenmesi ve geliştirilmesi ile işe gömülü olma durumunun arttırabileceği değerlendirilmektedir.

Özellikle İtfaiye teşkilatları işe gömülü olma durumu daha güçlü bir bağ ve ilişki içinde olması gerektiren bir hizmet sınıfıdır. Çünkü oluşabilecek riskli ve tehlikeli durumlarda canlıların can ve mal güvenliğini sağlamak için içinde bulunduğu tehlikeli durumlarda görevlerinin nasıl yapılacağı konusundaki belirsizlik veya endişeler çalışanlarda hem kişisel hem de örgütsel strese dönüşebilir. Careercast 2019 raporu incelendiğinde İtfaiyeciler en stresli işler sıralamasında ikinci sıradadır. Bu da gösteriyor ki yaptığı vazife nedeniyle görevlerinin çok stresli olması etkin ve emniyetli müdahale için büyük bir risk oluşturmaktadır.

İşe gömülmüşlüğü iş stresi üzerindeki etkisini ele alan sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmaktadır. Kanten ve diğerleri (2016: 77) ücret tatmininin ve işin özelliklerinin işe gömülmüşlük üzerindeki etkisinde mutluluğun rolü üzerinde yaptığı araştırmada mutluluğun işgörenlerin işe gömülmüşlük düzeyini anlamlı olarak etkilediğini tespit etmişlerdir. Bakan ve diğerleri (2017:455-456) ise, işe yönelik davranışlarında kendilerine örgüt tarafından destek sağlandığını hissedenden öğretmenlerin daha az stresle karşı karşıya kaldıklarını ve işten ayrılma niyeti algılarının düşük düzeyde gerçekleştiğini tespit etmişlerdir. Literatür taramalarından yola çıkarak örgütte stresten uzak bireylerin işe gömülü olama durumlarını arttıracığı ve işten ayrılma niyetlerini azaltacağı söylenebilir. Bu nedenle çalışma örgütsel davranış yazınına teorik ve ampirik olarak katkı sunmayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı, İtfaiye çalışanları örneğinde işe gömülmüşlüğü iş stresi üzerine etkisi ne ölçüde etkileyeceği analiz edilmektedir. Bu çerçevede, öncelikle konu ile ilgili literatür çalışmasına yer verilerek çalışmanın planı oluşturulmuştur. Çalışma planında önce işe gömülmüşlüğü tanımlı ve boyutları ile iş stresinin tanımlı ve nedenleri açıklanarak daha sonra iki değişken arasındaki ilişki açıklanarak oluşturulan hipotezler test edilmiştir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

Bu kısımda işe gömülmüşlük ve iş stresi kavramsal olarak ele alınmakta ve bu değişkenler ile ilgili araştırma bulgularına yer verilmektedir.

### 2.1. İşe Gömülmüşlük

Sosyolojik “gömülme” kavramına dayanarak, Mitchell ve meslektaşları (2001) ilk önce işle bütünleşmeyi, örgütleriyle birlikte kalan bireylere odaklanmaları üzerine kavramsallaştırmışlardır. Spesifik olarak, işin bütünlüğünü, çalışanların mevcut istihdamlarında tutan güçlerin toplamını temsil ettiğini gözlemlemişlerdir. Yani sosyal bilimcilerin yıllardır sorduğu “insanlar niye kalır” ve “niye ayrılır” sorularının işletme yazınısında cevap arayan bir kavramdır (Mitchell vd., 2001:3).

Mitchell vd., (2001) işe gömülmüşlüğü, daha iyi iş fırsatları olmasına rağmen çalışanların mevcut işlerini bırakmamalarıyla ilişkilendirirken, Holtom ve O’Neill, (2004: 5) işçi-işveren ilişkisine dair daha kapsamlı bir görüş elde etmek için geliştirilen, tipik olarak memnuniyet ya da bağlılık gibi tutum önlemleriyle yansıtılan yeni bir yapı olarak tanımlanmaktadır.

Mitchell vd., (2001:7-8) ve Holtom and O’Neill, (2004:6) işe gömülmüşlüğü; çalışanların “sosyal bir ağa yerleştirilmesi veya bağlanması” fikrini yansıtarak işin içselligi ve kritik yönleri ortaya koyan etmenleri 3 aşamada belirtmektedir:

(a) İnsanların organizasyon içindeki ve dışındaki diğer insanlarla veya faaliyetlerle ne ölçüde bağlantılı olduğu,

(b) İşlerinin ve toplumunun uyumu ya da iyi bir eşleşme derecesi,

(c) Mevcut ortamlarını terk etmeleri veya feda etmeleri gereken dereceleri.

Bu üç aşamayı Mitchell ve meslektaşları üç boyutla ele alarak sırasıyla link, fit ve sacrifice olarak deyinmektedir ve bu boyutlar On-the-job embeddedness or organizational embeddedness (işle ilgili faktörlere örneğin, organizasyon veya iş) ve Off-the-job embeddedness or community embeddedness (iş dışı faktörlere örneğin, aile veya topluluk) olarak iki boyuta dayandıklarını belirtmektedirler (Mitchell vd., 2001, Mitchell and Lee, 2001:216-220, Holtom vd., 2006:320). 3x2 matrisi ile 6 boyutta ele alınan işe gömülmüşlüğü



boyutları ise Tablo 1’de gösterilmiştir:

**Tablo 1: İşe Gömülmüşlük Boyutları (Mitchell vd., 2001:7-8, Mitchell and Lee, 2001:216-220, Holtom vd., 2006:320)**

İşe Gömülmüşlük	İşle İlgili Gömülmüşlük (Örgütsel Gömülmüşlük)  (On-the-job embeddedness or organizational embeddedness)	Örgütle olan bağlantılar (links to organization)
		Örgütle uyum (fit to organization)
		Örgütle ilişkili fedakarlık (Organizational related sacrifice)
	İş Dışı Gömülmüşlük (Toplumla İlişkili Gömülmüşlük)  (Off-the-job embeddedness or community embeddedness)	Toplumla olan bağlantılar (links to community)
		Toplumla uyum (fit to community)
		Toplumla ilişkili fedakarlık (community related sacrifice)

Mitchell ve meslektaşları (2001:8-11) ele aldıkları bu 3 boyut ile ilgili aşağıda belirtilen hususlarla açıklamaktadırlar:

- Bağlantılar (Links), bir bireyin iş başında ya da işte olmayan diğer kişilerle ya da gruplarla kurduğu resmi ya da resmi olmayan bağlantılar olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlantıları arkadaşlara, aileye, takımlara, topluluk gruplarına vb. bir ağ ile bağlanan teller olarak düşünülebilir. Bu bağlantıların sayısının, neden bir işte kalmayı seçtiğinin önemli bir belirleyicisi olduğu belirtilmektedir. Açık olmasına rağmen, bazı bağlantılar diğerlerinden daha önemli olabilir.

- Uyum (Fit), bireyin bir kuruluş veya çevre ile algılanan uyumluluğudur. Örgüte uyum yapısı aynı zamanda işin gömülmesine katkıda bulunan geniş ve etkili olmayan bir faktörü temsil etmek içindir. Bireyin iş ve iş dışı faaliyetler ile uyumluluğu göstermektedir. Genel olarak uygunluk veya uyumluluk duygusunun kalıcılığı etkileyeceği veya daha spesifik olarak uygunluk ne kadar iyi olursa ayrılma olasılığı o kadar az olacağı fikrini savunur.

- Fedakarlık (Sacrifice) boyutu ise, bir işten ayrılırken vazgeçilmesi veya pes etmesi gereken şeyleri yakalamak içindir. Halen mevcut olan veya gelecekte mevcut olacak maddi veya psikolojik yararların algılanan kaybıdır. Bir organizasyondan ayrıldığımızda ilginç projeler ya da hoş ödüller kaybetme durumu bulunmaktadır.

Bu boyutlar bir bireyin organizasyonu ve topluluğu ile ilişkilidir. Çalışan, kendini kuşatan örgüt içi ve dışı faktörlerle bütünleşmiştir ve bu faktörlere zayıf ve güçlü bağlarla bağlanmıştır. Bu durumun toplamı işe gömülmüşlüğü oluşturur.

Mitchell ve meslektaşları çalışanların örgütten ayrılmaya karar verdiklerinde alternatif bir işi yoksa ayrılma güçlerinden ziyade kuruma bağlanma güçlerine dikkat edilmesi gerektiği, ayrıca yüksek düzeyde iş gömülmüşlüğü olan çalışanların, örgütle daha fazla bağlantı (bağlantılar) yansıtacağı, kişisel hedeflerine uygun olan işleriyle bir rahatlık hissedeceğine ve ayrılırsa değerli şeyleri feda edeceğine inanıldığını belirtmiştir (Mitchell vd., 2001:3). Gök (2006:44) Ankara Büyükşehir Belediyesi’nde görev yapan İtfaiye çalışanlarının iş tutumları

ve iş doyumlarının analizi üzerine yaptığı araştırmada yapmakta olduğu iş, idealindeki iş ile uyumlu olan itfaiyecilerin iş doyumları düzeyleri, diğerlerine göre istatistiksel olarak daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Buna göre; yapılan işin kişinin idealindeki iş ile uyumu, iş doyumunu pozitif olarak etkilemektedir. Bu da işe gömülmüşlüğü boyutlarından uyumla yakından ilişkili olarak değerlendirilebilir.

## 2.2. İş Stresi

Literatür taramasında iş stresi ile ilgili birçok tanıma rastlanmaktadır. Öncelikle Caplan, Cobb, Fransız, Van Harrison ve Pinneau (1975:3) “stres”i, “bireye tehdit oluşturan iş ortamının herhangi bir özelliğini ifade ediyor” şeklinde tanımlamaktadırlar. İş stresi ile ilgili tanımlar ise; Margolis ve Kroes (1974), psikolojik veya fizyolojik dengesini bozmak için işçi özellikleriyle etkileşime giren bir işte bir koşul olarak tanımlarken, Amerika Ulusal İş Güvenliği ve Sağlık Kurumuna göre ise iş stresi, işin gereklilikleri işçinin yeteneklerine, kaynaklarına veya gereksinimlerine uymadığında ortaya çıkan zararlı fiziksel ve duygusal tepkiler olarak tanımlanmaktadır (NIOSH, 1998: 6). İş stresi, düzensiz çalışma saatleri, yüksek sesler, sıkıcı işler, sosyalleşme yetersizliği, rol belirsizliği ve yeterli otonomi veya özerklik eksikliği olan sonuçların sorumluluğu nedeniyle ortaya çıkabilir (Araslı ve Tümer, 2008:1240).

Bu çalışmada kullanılan ölçeği geliştiren Kahn vd., (1964) ise, örgütsel stresi rol stres teorisi adı altında ele almaktadır. Rol stres teorisine göre, örgütsel faktörler ve bunlara bağlı rol beklentileri, bireyde rol baskısı yaratmaktadır. Bu rol baskıları, bireyin kişisel özellikleri ve kişilerarası faktörlerle birleşerek; rol çatışması ve rol belirsizliği gibi stres unsurlarına dönüşmektedir (Kahn vd.,1964; Kurt, 2010:80).

## 2.3. Değişkenler Arasındaki İlişkiler ve Araştırma Hipotezleri

Literatürde işe gömülmüşlük ile iş stresi üzerindeki etkiyi inceleyen araştırmalara rastlanmamıştır. Ancak bu iki değişkenle ilgili farklı meslek gruplarında ve ayrı ayrı birçok araştırma-çalışma olduğu gözlemlenmiştir.

İşe gömülmüşlük ile ilgili çalışmalar; Candan (2016:76) Türkiye’deki bir devlet üniversitesinde çalışan akademisyenler üzerinde işe gömülmüşlük ile performans ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri incelediği çalışmada genel olarak işe gömülmüşlük ile performans üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir.

Kesen ve Akyüz (2016:244) duygusal emek ve prososyal motivasyonun işe gömülmüşlüğü etkisi: sağlık çalışanları üzerine yaptığı çalışmada prososyal motivasyonun işe gömülmüşlüğü olumlu yönde etkilediğini tespit etmiştir. Özellikle yetenekli insan kaynağını kaybetmek istemeyen yöneticilerin çalışanlarını işlerine ve işyerlerine daha çok bağlamanın yolunu araştırdıkları prososyal motivasyonun işe gömülmüşlüğü boyutlarından bağlantı ile ilişkisi bulunduğu söylenebilir.

İşgörenlerin mevcut işini değiştirmesi durumunda yapacağı fedakarlıkların (iş gömülmüşlük yapısı içerisindeki her bir faktör için bağlantı, uyum ve fedakarlık) artması işe gömülmüşlük seviyesinin yüksekliği olarak anlaşılabilirken fedakarlıkların azlığı ise işe gömülmüşlük seviyesinin düşüklüğü anlamına gelebilmektedir. Yıldız (2018:1461) Öğretmenlerin mesleğe gömülü olma algıları arttıkça, meslek mensubu olma algıları da arttığını tespit etmiştir.

Büyükbese ve Gökaslan (2018:147) işe gömülmüşlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: bir alan çalışması üzerine yaptığı çalışmada ise işe gömülmüşlük ile işten

ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit edememişlerdir. Ayrıca Gökaslan (2018: 39) öğretmenlerde örgütsel bağlılık, işe gömülmüslük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin bir alan çalışması üzerine yaptığı araştırmada işe gömülmüslük ile işten ayrılma niyeti arasında yine negatif yönlü ilişki olduğunu ileri sürmüştür. Yani işe gömülmüslük arttıkça işten ayrılma niyetinde azalmalara, azalışlar da işten ayrılma niyetlerinde artmalara neden olmaktadır.

İş stresi ile ilgili çalışmalar; Yüksel (2003:220), iş stresi, işe bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin analizi (teknisyenlere yönelik bir uygulama) üzerinde yaptığı araştırmada stres oluşturuvcu unsurlar olan iş baskısı, özerklik eksikliği ve rol belirsizliği ile iş stresi arasında aynı yönlü bir ilişki tespit etmiş, iş stresi alt boyutlarından biri olan iş baskısı ile işe bağlılık arasında da aynı yönlü bir ilişki saptamıştır. Bu bulgu Frone ve arkadaşlarının (1995:4) yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarıyla da uyumludur.

Yapraklı ve Yılmaz (2007:179) Erzurum'da ilaç mümessillerinin iş stresi algılarının iş tatminleri üzerindeki etkisini araştırdığı saha çalışmasında genel anlamda iş tatmininin iş stresinden olumsuz yönde etkilendiğini, iş stresi faktörlerinden iş-aile çatışması ve rol stresi iş tatminini olumsuz yönde etkilerken rol stresi ve rol belirsizliğinin iş tatminini etkilemediğini tespit etmişlerdir.

Ulutaş (2010: 139), Dalaman havalimanı çalışanlarının birey-örgüt uyumunun iş stresi ve verimlilik üzerine etkisini araştırdığı saha çalışmasında örgütü ile uyum ilişkisini kurmuş çalışanların iş stresinin daha az olacağı, birey-örgüt uyumu ile verimlilik arasında da pozitif yönde anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğunu ileri sürmüştür.

Çınar (2010), Eğitim ve sağlık alanında çalışanların iş stresi düzeylerini araştırdığı çalışmada iki alanda da çalışanlarda iş stresinin çok yüksek derecede olduklarını tespit etmiştir. Özellikle sağlık alanı çalışanlarının iş stresin öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. İş stresinin yüksek olduğu bu alanlarda kişisel ruh sağlığının bozulması, ekonomik nedenler ve saygınlığın azalmaları vb. nedenlerle işe gömülü olma durumlarının da düşük olacağı söylenebilir.

Çekmecelioglu ve Günsel (2011:40) kimya sektöründe rol stresi kaynaklarının iş tutumları açısından değerlendirilmesi üzerinde yaptığı bir uygulamada rol belirsizliğinin örgütsel bağlılık üzerinde negatif bir etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Rollere dair belirsizlik ya da bilgi eksikliğinin bireylerin işe yönelik güven duygusunu eksilteceği, motivasyonunu düşüreceği ve böylece kuruma yönelik bir adanmışlık ve aidiyet duygusu olarak örgütsel bağlılık seviyesini de azaltacağını göstermektedir.

Beehr (1976:39) Öznel rol belirsizliği ile rol gerginliği ilişkisinin algılanan durumsal moderatörleri üzerine araştırdığı çalışmada uyumlu gruptaki kişilerin ortak çalışanlarla iletişim kurma olasılıklarının, uyumlu olmayan gruplardaki insanlardan daha fazla olduğu savunmaktadır. Belirsiz rolleri algılayan insanlar belirsizliği ya kendi rollerine ya da kendilerine göre suçlayabilirler. İş yerinde meslektaşlarla tartışmak, suçun dışı vurumu, yani kendinden ziyade sosyal destek ile sonuçlanabilir. Ayrıca rol belirsizliği sahip olduğunu düşünen çalışanların kendilerini suçlama olasılıklarının güçlü olduğunu, hem iş hem de yaşam memnuniyetsizliklerinin de rol belirsizliği ile daha güçlü bir şekilde eğilim içinde olduğunu tespit etmiştir. Bu tarz çalışanlarda depresif ruh hali ve düşük benlik saygılarının da rol belirsizliği sonucu oluşacağını belirtmektedir.

Kurt (2010:84) Rol stres kaynakları ve iş tatmini arasındaki ilişkide amirin algılanan

sosyal desteğinin etkisini incelediği çalışmada rol belirsizliği iş tatmini arasında olumlu bir ilişki, rol çatışması ile negatif bir ilişki içinde olduğunu tespit etmiştir. Diğer bir deyişle, rol belirsizliğinin algılandığı iş ortamlarında özerklik ihtiyacı içinde olan çalışanlar daha çok tatmin duyacaklardır. Bu durum, işin kapsam ve sorumluluğunun belirsiz olduğu çalışma ortamlarının yapısında var olan bağımsız hareketlerde bulunma ve kararlar alma mecburiyeti ile açıklanabilir. Kurallar, politikalar, kaynaklar gibi işle ilgili rol çatışmaları yönetim odaklı iş tatminsizliğinin öncülü olabilir. Bu sebeple çalışanlarını yaşayacağı rol çatışmaları birer stres kaynağı olarak işe gömülmüşlüğü azaltıcı etken olarak görülebilir.

Dolayısıyla literatürde bu bulgular referans alınarak çalışmada işe gömülmüşlük ile iş stresi ilişkisine dair ileri sürülen hipotez şu şekildedir:

**Hipotez 1:** İşe gömülmüşlük iş stresi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

### 3. Metodoloji

#### 3.1. Ölçekler

İşe gömülmüşlüğü bağımsız değişken, iş stresinin bağımlı değişken olarak kabul edildiği bu araştırmada;

İşe Gömülmüşlük Ölçeği: İtfaiye sektöründe çalışmakta olan bireylerin işe gömülmüşlüğü belirlemek amacıyla Mitchell et al., (2001) tarafından geliştirilen daha sonra Crossley et al., (2007) tarafından kullanılan, Akın ve Reyhanoğlu (2018) tarafından geçerliliği ve güvenilirliği test edilen 7 ifadeli İşe Gömülmüşlük Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 5'li likert tipi olup, 7 ifade oluşur ve 1 boyuttur. Bu ifadeler Crossley vd. (2007) tarafından her ne kadar birlikte ele alınmış olsalar da fedakârlıkla ilgili dört, bağlantı ile ilgili üç ifadeyi kapsamaktadır (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 2=Katılmıyorum; 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum; 4=Katılıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum). Bu çalışmada ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,822 olarak hesaplanmıştır.

İş Stresinin Ölçeği: İtfaiye sektöründe çalışmakta olan bireylerin İş stresini belirlemek amacıyla Kahn et al., (1964) tarafından geliştirilen İş Stresi Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 5'li likert tipi olup, 15 ifadeden oluşmaktadır (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum). Bu çalışmada iş stresinin ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,906 olarak hesaplanmıştır.

#### 3.2. Örneklem ve Prosedür

İşe gömülmüşlüğü iş stresi üzerindeki etkisini analiz etmek amacıyla yapılan bu çalışmanın evrenini İtfaiye sektöründe çalışmakta olan bireyler oluşturmaktadır. Ancak itfaiye sektöründe çalışmakta olan bireylerin hepsine ulaşmak mümkün olmadığından ve zaman ile maliyet kısıtları nedeniyle örneklem seçim yoluna gidilmiştir (Altunışık ve diğ., 2007). Bu çalışmanın örneklemine, Malatya ili İtfaiye Dairesi Başkanlığında çalışan bireyler oluşturmaktadır.

Yöneticilerle yapılan görüşmeler neticesinde Malatya Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığı'nda 244 çalışan olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda dağıtılan anket sayısı 244'dir. Hataları azaltmak için mümkün olduğunca çok sayıda çalışana anket formu ulaştırılmıştır. İtfaiye çalışanlarında elde edilen anket formlarından eksik cevaplanan ve cevaplanmayan anketler çıkarıldıktan sonra bilimsel olarak analize tabii tutulabilir 154 anket toplanmıştır. Yani anketlerin geri dönüş oranı % 63 olarak hesaplanmıştır. Bu oranın

bilimsel araştırmalar için yeterli bir oran olduğu ifade edilebilir (Schwepker, 2001,Ural ve Kılıç, 2005: 43; Collins ve diğ., 2014).

### 3.3. Araştırma Bulguları

#### 3.3.1. Demografik Özellikler ile İlgili Bulgular

Araştırma kapsamında değerlendirilen çalışanların demografik özellikleri Tablo 2' de verilmiştir.

**Tablo 2: Anketi Cevaplayan Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Demografik Özellikler	f	%	Demografik Özellikler	f	%
<b>Cinsiyet</b>			<b>Medeni Durum</b>		
Erkek	138	89.6	Evli	73	47.4
Kadın	16	10.4	Bekar	81	52.6
<b>Yaş</b>			<b>Eğitim Düzeyi</b>		
18-22 arası	27	17.5	İlköđretim	24	15.6
23-27 yaş arası	57	37.0	Lise	56	36.4
28-32 yaş arası	30	19.5	Önlisans	37	24.0
33-37 yaş arası	18	11.7	Lisans	29	18.8
38 ve daha fazla	22	14.3	Lisansüstü	7	4.5
<b>İş Deneyimi</b>			<b>İřletmedeki Pozisyon</b>		
1 yıldan az	15	9.7	Üst Düzey Yönetici	3	1.9
1-5 yıl	75	48.7	Amir / Müdür	12	7.8
6-10 yıl	37	24.0	Çavuş / Onbaşı	31	20.1
11 yıl ve üzeri	27	17.5	Diğer	108	70.1

Tablo 2'deki çalışanların demografik özellikleri ile ilgili araştırma sonuçları incelendiğinde; katılımcıların %89.6'sının erkek, %10.4 ünün kadın; medeni durum açısından bakıldığında %47.4'ünün evli, %52.6 'sının bekar; yaş aralığı dağılımı açısından incelendiğinde ise; %17.5'sinin 18-22 yaş arası, %57.0'ının 23-27 yaş arası, %19.5'inin 28-32 yaş arası, %26'sının 33 yaş ve üzeri bir yaş aralığında olduğu görülmektedir. Anketi cevaplayan çalışanların %15.6'sının ilköğretim, %36.4'ünün lise, %24'ünün önlisans, %18.8'inin lisans, %4.5'inin ise lisansüstü eğitimine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların %9.7'sinin 1 yıldan az, %48.7'sinin 1-5 yıl arası, %24.0'ünün 6-10 yıl arası, %17.5'inin 11 yıl ve üzeri süre ile çalıştığı görülmektedir. Araştırmaya katılanların %1.9'unun üst düzey yönetici, %7.8'inin amir/müdür, %20.1'inin çavuş/onbaşı ve %70.1'inin ise diğer birimlerde çalışan söndürme ve kurtarma elemanları ile şoförlerden oluştuğu tespit edilmiştir.

#### 3.3.2. Korelasyon ve Regresyon Analizi Sonuçları

İşe gömülmüşlük ile iş stresi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'de verilmiştir.

**Tablo 3: İşe Gömülmüslük ile İş Stresi Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Amacıyla Yapılan Korelasyon Analizi Sonuçları**

Değişkenler		İşe gömülmüslük	İş Stresi
İşe Gömülmüslük	Pearson Correlation	1	<b>,330**</b>
	Sig. (2-tailed)		,000
İş Stresi	Pearson Correlation	<b>,330**</b>	1
	Sig. (2-tailed)	,000	

**\*\*.** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**b. Listwise N=154**

Analiz sonucuna göre, ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlılık derecesi (Sig. (2-tailed)) ile değişkenler arasındaki korelasyon değerleri verilmektedir. Buna göre, işe gömülmüslük ile iş stresi arasında pozitif bir ilişki vardır ve bu ilişki istatistiksel açıdan da anlamlıdır ( $r=0.330$ ).

İşe gömülmüslük ile iş stresi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 4'de verilmiştir.

**Tablo 4: İşe Gömülmüslük ile İş Stresi Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları**

Bağımsız Değişken	Std. Edilmemiş $\beta$	Std. Sapma	$\beta$	Sig.	R <sup>2</sup>	Düz. R <sup>2</sup>	Durbin-Watson
F <sub>(1-154)</sub> = 18,555				<b>.000**</b>	.109	.103	1,794
Sabit	1.522	.215					
İşe Gömülmüslük	.291	.067	.330	<b>.000**</b>			

**\*\* p<0,01**

**Bağımlı Değişken: İş Stresi**

İşe gömülmüslük bağımsız değişken ve iş stresi ise bağımlı değişken olarak modele girilmiştir. Model bir bütün olarak 0,01 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır (R<sup>2</sup>= 0.109; F<sub>(1-154)</sub>= 18,555;  $p<0.01$ ). Bu modelde işe gömülmüslüğün iş stresi üzerindeki etkisinin % 10,9'luk doğruluk payı ile tahmin inkanı tanınmaktadır. Bununla birlikte Durbin-Watson katsayısı 2 civarında olduğundan otokorelasyon sorunu ile karşılaşılması (Saeed ve diğ., 2013). Bulgulara göre, işe gömülmüslüğün ( $\beta = 0.291$ ;  $p<0.01$ ) iş stresi üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bu nedenle H1 hipotezi kabul edilmektedir.

#### 4. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada, Malatya Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığı çalışanları

örnekleminde işe gömülmüşlüğü iş stresi üzerindeki etkisinin anlamlı bir farklılık olup olmadığı anket tekniği ile oluşturulan veri setinden hareketle analiz edilmektedir.

Regresyon sonuçlarına göre; işe gömülmüşlüğü iş stresi üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya göre çalışanların işe gömülmüşlükleri arttıkça iş stresinin de artacağı ifade edilebilir. Yenihan vd., (2014), iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki, Harris et al., (2011), işe gömülmüşlük ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Collins ve diğ., (2014:6), işe gömülmüşlüğü, lider katkısı ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini tespit etmişlerdir. Ancak literatürdeki çalışmaların aksine araştırmada işe gömülmüşlük arttıkça iş stresi de artmaktadır. İşe gömülmüşlüğü örgütsel davranış yazınında yeni ele alınan bir konu olması ve sınırlı sayıda çalışmalar olması nedeniyle kaynaklanan bir eksiklik olarak değerlendirilebilir. Bu çerçevede bu araştırma sonuçlarının literatüre katkı sağlayacağı umut edilmektedir.

İtfaiye teşkilatlarında da hem iş dışı gömülmüşlüğü hem de iş dışı gömülmüşlüğü yüksek olması yani toplumla ve örgütle olan tüm uyum, bağlantı ve fedakarlığı örgütte özdeşleşme noktasında önemli bir etken olduğu, hem performansa hem de iş tatmini gibi unsurlara doğrudan etkisinin olacağı değerlendirilebilir. Lee vd. (2004:714) işe gömülmüş bireylerin mevcut işlerinde ve işyerlerinde kalma noktasında motive olduklarını ve böylece yüksek performans göstermeye yöneldikleri de araştırma sonucunu destekleyici niteliktedir.

Araştırma sonuçları çerçevesinde itfaiye çalışanlarının işe gömülmüşlüklerini yükseltmek için bazı öneriler ortaya konabilir. Bunlar;

- İtfaiye mesleğinin belediyelerin hizmet sınıfından ayrılarak meslek sınıfına alınması için yasal düzenlemeler yapılabilir,
- Eğitim seviyelerinin artırılmaları için hem yasal hem de idari düzenlemeler yapılabilir. Çünkü çalışanların işi yapmalarındaki inancı ile örgüt dışı iletişime geçtikleri tüm bireylerle düzgün bir etkileşime geçmesinde etkin rol oynayacağı değerlendirilerek işe olan gömülmüşlüklerini arttırabilir,
- İş yerinde yetkilendirme ve ödül sisteminin açık, şeffaf ve adil olması yetkililerce sağlanabilir. Çünkü iyi eğitim almamış bir personel yetkisini kullanmada yaşayacağı zorluklardan strese girmesi kaçınılmazdır,
- İtfaiye teşkilatlarında çalışanların yetenek ve becerilerine uygun pozisyonlardaki birimlerde çalıştırılabilir, rol belirsizlikleri ve rol çatışmaları ortadan kaldırılabilir,
- Çalışma saatleri, sosyalleşme faaliyetleri, sağlık güvenceleri gibi hususlar üzerinde daha esnek ve güvenli durulabilir,
- İşe gömülmüşlük arttıkça çalışanlarda stres de artacağından, İtfaiye teşkilatlarındaki üst kademe yöneticilerinin strese yol açabilecek sebeplerin giderilmesi için liderlik, motivasyon vb. eğitimler alabilir.

Bütün alan araştırmalarında olduğu gibi bu araştırmanın da bazı kısıtları bulunmaktadır. Bu çalışmanın temel kısıtlayıcısı, alan araştırmasının Malatya Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığı ile sınırlı tutulmuş olmasıdır. Dolayısıyla, yapılacak olan değerlendirmeler sadece Malatya ölçeğinde geçerlidir. Ayrıca araştırma değişkenlerine ilişkin ölçekler cevaplayıcıların subjektif yargılarına son derece açık olduğu için verilen cevapların objektif olmaması olasılığı da her zaman söz konusudur. Kullandığımız ölçek literatürde yeni ele alınan bir konu olması sebebiyle kısıt olarak da değerlendirilebilir. Bu araştırma sonuçları,



diğer sektörler örneğinde gerçekleştirilecek çalışmalar için yol gösterici bulgular sunabilir. Bu bulguların diğer sektörlerde geçerli olup olmadığı, söz konusu sektörlerde yapılacak çalışmalar sonucunda ulaşılan bulgularla karşılaştırılması neticesinde görülebilir. Gelecekte bu tür çalışmaların farklı meslek gruplarında, farklı kültürlerde ve farklı gelişmişlik düzeyine sahip olan ülkelerde ele alınarak yapılmasında fayda bulunmaktadır.

## Kaynakça

Akın, Ö., Reyhanoglu, M. (2018), "İşe Gömülü Olma Ölçeklerinin Geçerlilik Ve Güvenirliliğinin

Türkiye’de Test Edilmesi", Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, sayı 33, s. 313-327.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroglu, S. ve Yıldırım, E. (2007), Sosyal Bilimlerde Araştırma

Yöntemleri, 5.Baskı, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Araslı, H. ve Tumer, M. (2008), Nepotism, Favoritism and Cronyism: A Study of Their Effects on Job

Stress and Job Satisfaction in The Banking Industry of North Cyprus, Social Behavior and Personality, 36(9), 1237-1250.

Bakan, İ., Erşahan, B., Büyükbeşe, T., Okumuş, T. ve Akmeşe, A. (2017), Öğretmenlerin İşe Yönelik

Davranışlarında (Örgütsel Stres, İş Yükü, İşten Ayrılma Niyeti Ve İş Tükenmişliği) Örgütsel Destegın Rolü: Bir Alan Araştırması), International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, Vol:3 Issue:4 pp:444-464.

Behr, T. A. (1976), Perceived Situational Moderators of the Relationship Between Subjective Role

Ambiguity and Role Strain. Journal of Applied Psychology, 61, 35-40.

Büyükbeşe, T. ve Gökaslan, M.O. (2018), İşe Gömülmüşlük, İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti

İlişkisi: Bir Alan Çalışması, Mukaddime, 9(2), 135-153.

Candan, H. (2016), A Research On The Relationship Between Job Embeddedness with Performance and

Burnout of Academicians In Turkey, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), Volume 18, Issue 3 .Ver. II, pp 68-80.

Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P., Van Harrison, R., & Pinneau, S. R., Jr. (1975), Job Demands

and Worker Health. Washington, DC: U.S. Department Of Health, Education, and Welfare.

Collins, B.J., Burrus, C.J. ve Meyer, R.D. (2014), Gender Differences in the Impact of



## Leadership Styles

on Subordinate Embeddedness and Job Satisfaction, *The Leadership Quarterly*, 1-12.

Crossley, C.D., Bennett, R.J., Jex, S.M. ve Burnfield, J.L. (2007), Development of a Global Measure of

Job Embeddedness and Integration Into a Traditional Model of Voluntary Turnover, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 4, 1031-1042.

Çekmecelioglu, H.G. ve Günsel, A. (2011), Rol Stresi Kaynaklarının İş Tutumları Açısından

Değerlendirilmesi: Kimya Sektöründe Bir Uygulama, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 3, No 1, ISSN: 1309-8039 (Online).

Çınar, O. (2010), Eğitim ve Sağlık Alanı Çalışanlarının İş Stresi Düzeyleri, *Elektronik Sosyal Bilimler*

Dergisi, Cilt:9, Sayı:33, 101-121.

Frone, M.R., Rusell, M., Cooper, M.L., (1995), "Job Stressors, Job Involvement and Employee Health: A

Test of Identity Theory", *Journal of Occupational And Organizational Psychology*, 68, pp. 1-11.

Gök, M.G. (2006), Ankara Büyükşehir Belediyesi'nde Görev Yapan İtfaiye Çalışanlarının İş Tutumları

ve İş Doyumlarının Analizi, *Türk Tabipler Birliği, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*,40-47.

Gökaslan, M.O. (2018), Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, İşe Gömülmüşlük, İşe Adanmışlık Ve İşten

Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Alan Çalışması, *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi / Journal of Turkish Social Sciences Research*, Cilt: 3 Sayı: 2, 26-46.

Harris, K.J., Wheeler, A.R. ve Kacmar, K.M. (2011), The Mediating Role of Organizational Job Embeddedness in the LMX-Outcomes Relationships, *The Leadership Quarterly* 22, 271-281.

Holtom, B.C. and O'Neill, B. S.S (2004), "Job Embeddedness: A Theoretical Foundation for Developing A Comprehensive Nurse Retention Plan", *Management Faculty Research and Publications*, 34(1), pp. 1-25.

Holtom, B. C., Mitchell, T. R. ve Lee, T. W. (2006), Increasing Human and Social Capital by Applying

Job Embeddedness Theory. *Organizational Dynamics*, 35/4, 316-331. <http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2006.08.007>.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., Rosenthal, R. A. (1964), *Organizational Stress;*

*Studies In Role Conflict and Ambiguity*. New York: Wiley.

Kanten, P., Kanten, S. ve Dündar, G. (2016), Ücret Tatmininin ve İşin Özelliklerinin İşe Gömülmüşlük

Üzerindeki Etkisinde Mutluluğun Rolü, İşletme Araştırmaları Dergisi, 8/3, 64-88.

Kesen, M. ve Akyüz, B. (2016), Duygusal Emek ve Prososyal Motivasyonun İşe Gömülmüşlüğe Etkisi:

Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, Çanakkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 25, Sayı 2, Sayfa 233-250.

Kurt, İ. (2010), Rol Stres Kaynakları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Amirin Algılanan Sosyal

Desteginin Etkisi, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 2, Sayı 1,ISSN: 1309-8039.

Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablynski, C. J., Burton, J. P., Holtom, B. C. (2004), The Effects of Job Embeddedness on Organizational Citizenship, Job Performance, Volitional Absences, and Voluntary Turnover, *Academy of Management Journal*, 47(5), 711-722.

Margolis, B. L., Kroes, W. H.ve Quinn, R. P. (1974), Job Stress: An Unlisted Occupational Hazard.

*Journal of Occupational Medicine*, 16, 659-661.

Mitchell, T. R. ve Lee, T. W. (2001), The Unfolding Model of Voluntary Turnover and Job Embeddedness: Foundations for A Comprehensive Theory of Attachment. *Research in Organizational Behavior*, 23, 189-246.

Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J. ve Erez, M. (2001), Why People Stay: Using

Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*, 44/6, 1102-1121.

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), (1998), Stress ... at Work, DHHS

Publication, No: 99-101, [<https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/default.html#What%20Is%20Job%20Stress?>], (17.03.2019).

Ulutaş, M. (2010), Birey Örgüt Uyumu Kuramı ve Dalaman Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Alan

Araştırması, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Ural, A. ve Kılıç, İ. (2005), Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi, Detay Yayıncılık:

Ankara.

Saeed, R., Shakeel, M. ve Lodhi, R. N. (2013), "Ethical Behavior and Employees Job Performance in

Education Sector of Pakistan , *Middle-East Journal of Scientific Research*, 18 (4), ss.524-529.

Schwepker, C.H. (2001), "Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational

Commitment, and Turnover Intention in the Salesforce", *Journal of Business Research*, vol:54, pp.39-52.

Yapraklı, Ş. ve Yılmaz, M.K. (2007), Çalışanların İş Stresi Algılarının İş Tatminleri

Üzerindeki Etkisi:

Erzurum'da İlaç Mümessilleri Üzerinde Bir Saha Araştırması, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 21 Ocak 2007, Sayı: 1, 156-183.

Yenihan, B., Öner, M. ve Çiftiyıldız, K. (2014), İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki:

Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma, Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, Sayfa: 38-49.

Yıldız, K. (2018), The Relationship Between Teacher's Job Embeddedness and Vocational Belonging

Perceptions. Universal Journal of Educational Research, 6(7), 1454-1466.

Yüksel, İ. (2003), İş Stresi, İşe Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi (Teknisyenlere

Yönelik Bir Uygulama), İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Sayı: 1-2.

Zhuang, J., Payyappalli, V.M., Behrendt, A. ve Lukasiewicz, K. (2017), Total Cost of Fire in the

United States, Fire Protection Research Foundation, Department of Industrial and Systems Engineering, University at Buffalo, Buffalo, NY, USA, (<https://www.nfpa.org/News-and-Research/Data-research-and-tools/US-Fire-Problem/Total-cost-of-fire-in-the-United-States>, Erişim tarihi: 29.03.2019).

<https://www.careercast.com/jobs-rated/most-stressful-jobs-2019?page=1>, Erişim Tarihi: 20.04.2019.