

Banka Çalışanlarında İş Stresinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Emine Didem BİBER¹ ve Ceren KURUOĞLU²

Öz

Bu çalışmanın amacı, banka çalışanlarının iş stresi ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Stresin, bankacılık mesleğinin ayrılmaz bir parçası ve çalışanların örgütsel bağlılıklarının, banka için önemli bir faktör olmasına rağmen, bu alanda literatürde seçilen örneklemnin olduğu bölge ve çevresinde banka çalışanları ile yürütülen kısıtlı sayıda çalışmaya rastlanmaktadır. Dolayısıyla özellikle banka çalışanları ile gerçekleştirilen bu çalışmanın literatüre katkı sağlaması hedeflenmektedir. Araştırma nicel desenli olup, ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmada “Örgütsel Bağlılık” ve “İş Stresi” ölçekleri veri toplama araçları olarak kullanılmıştır. Çalışma Kastamonu ilinde faaliyet gösteren kamu bankalarında görev yapan toplam 152 şube çalışanıyla gerçekleştirilmiştir. Anket tekniği ile toplanan veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada banka çalışanlarının örgütsel, duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının orta seviyede, iş stresi algılarının yüksek, iş stresi algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında zayıf da olsa negatif bir ilişkinin olduğu görülmüştür. İş stresi algıları ile örgütsel bağlılık arasındaki korelasyonel ilişki düzeyinin personelin cinsiyetine, medeni durumuna ve kıdemine göre değişmediği, ayrıca demografik özelliklerin ve iş stresinin örgütsel bağlılığı yordama gücüne sahip olmadıkları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Stresi, Örgütsel Bağlılık, Bankacılık Sektörü

The Effect of Job Stress on Organizational Commitment among Bank Employees

Abstract

The purpose of this study is to determine the relationship between job stress and organizational commitment of bank employees. Although stress is an integral part of the banking profession and the organizational commitment of employees is an important factor for the bank, there are a limited number of studies in the literature in this field conducted with bank employees in and around the region where the selected sample is located. Therefore, this study is especially aimed to be conducted with bank employees, will contribute to the literature. The research is quantitative and designed in the relational screening model. The “Organizational Commitment” and “Job Stress” scales were used as data collection tools in the research. The study was conducted with a total of 152 branch employees working in public banks operating in the province of Kastamonu. The data collected with the survey technique was analyzed with the SPSS program. In the research, it was seen that the organizational, emotional, continuation and normative commitments of bank employees were at a medium level, their job stress perception was high, and there was a weak but negative relationship between job stress perception and organizational commitment. It was found that the correlational relationship level between job stress perceptions and organizational commitment did not change according to the gender, marital status and seniority of the personnel, and demographic characteristics and job stress did not have the power to predict organizational commitment.

Keywords: Job Stress, Organizational Commitment, Banking Sector

Atıf İçin / Please Cite As:

Biber, E. D. ve Kuruoğlu, C. (2025). Banka çalışanlarında iş stresinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14 (2), 768-778. doi:10.33206/mjss.1529904

Geliş Tarihi / Received Date: 07.08.2024

Kabul Tarihi / Accepted Date: 11.11.2024

¹ Öğretim Görevlisi - Kastamonu Üniversitesi, Daday Nafi ve Ümit Çeri Meslek Yüksekokulu, edbiber@kastamonu.edu.tr,

 ORCID: 0000-0002-3736-5826

² Önlisans - Kastamonu Üniversitesi, Daday Nafi ve Ümit Çeri Meslek Yüksekokulu, ceren.kuruoglu37@gmail.com,

 ORCID: 0009-0000-5782-3794



Giriş

Küreselleşme ile birlikte rekabetin artması ve teknolojik yenilikler, şletmelerin ve çalışanların değişime uyum sağlamalarını zorunlu kılmaktadır. Artan rekabet koşullarında fark yaratabilen şletmeler sürdürülebilirliklerini sağlayabilirler. şletmelerin fark yaratabilmeleri ise sınırlı sayıdaki yetişmiş, nitelikli işgücünü şletmeye kazandırmak ve sonrasında şletmede kalmalarını sağlamakla mümkün olabilmektedir. Çalıştığı örgüte inanan, kendisini örgütün vazgeçilmez bir parçası olarak gören çalışanın artan motivasyonu örgütsel etkinlik ve verimliliği sağlamaktadır. şletmelerine olan örgütsel bağlılıkları yüksek çalışanların, üretime katkıları da yüksek olacaktır. Bu nedenle şletmeler açısından örgütsel bağlılığın sağlanması önemlidir (olakoğlu vd., 2009). Örgütlerine yüksek bağlılık duyan çalışanlar örgütün amaç ve değerlerine inandıklarından, emirlere ve beklentilere uymakta güçlük çekmezler (Balay, 2000).

Bu anlamda nitelikli iş gücü ihtiyaının yüksek olduğu bankacılık sektöründe günümüzde bu alanda yaşanan rekabet ortamı da dikkate alındığında, yetişmiş ve iyi eğitilmiş çalışanların örgüte bağlılıklarının sağlanması önemlidir. şletmelerin ve yöneticilerin çalışanların şletmede kalmasını sağlayabilmeleri için, sadece yüksek ücretler yeterli olmayabilir. Çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen çeşitli unsurlar bulunmaktadır. Banka alışanlarının örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkileyebilecek unsurların başında ise yoğun iş stresi gelmektedir. İş stresini yönetemeyen banka çalışanları işten ayrılma, iş değiştirme, erken emeklilik gibi alternatiflere yönelebilmektedirler.

İş Stresi

Stres, ruhsal gerilim olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu [TDK], 2019). Stres hayatın bir parçasıdır, stressiz bir hayatın olamayacağı düşünülür. Hayatımızda genellikle önemli değişikler meydana geldiğinde stres ortaya çıkmaktadır. Bazı durumlarda düşük yoğunluklu stresin olumlu etki yarattığı düşünülmektedir. “Pozitif stres” olarak adlandırılan bu olgu insanın bir durum için motive olmasını, duruma karşı meydan okumasını sağlamaktadır. Ancak bireylerin yaşadığı stres yoğunluğu baş edemeyecekleri noktalara ulaştığı zaman, bireylerde zihinsel ve fiziksel değişiklikler görülebilmektedir (Lazarus, 1990; Bickford, 2005).

Stres, insan hayatının her alanını etkileyebildiği gibi iş hayatının da odağında yer almaktadır. Günümüzde günün büyük bölümünü iş yerinde geçiren çalışanların stresten kaçınmaları neredeyse imkânsızdır. İş hayatında yaşanan stres yani iş stresi, bireyin iş ortamında karşılaştığı tehditlere verdiği zihinsel ve bedensel tepkiler olarak tanımlanmaktadır (Aydın, 2002; Jamal, 2007; Rahman, 2013). İş stresi, kişisel özelliklerden dolayı ya da çevresel faktörlerin etkisiyle ortaya çıkabilmektedir. Aynı olay karşısında, aynı koşullar altında iki insan farklı tepkiler verebilmekte, birisi durumu soğukkanlı ve sakin karşılarken, diğeri kaygı ve gerilim yaşayabilmektedir. Bu farklılıkta kişisel özelliklerin yanı sıra kişinin stres ile başa çıkma tarzı etkili olmaktadır (şahin, 1988; Ross ve Altmaier, 1994). İş ortamından yani çevresel faktörlerden kaynaklanan strese fazla çalışma, iş arkadaşları arasındaki çatışma, iş güvensizliği, iş yükünün aşırılığı, ücret yetersizliği, rol belirsizliği ve rol atışması, çelişen talepler ve kariyer gelişiminde yaşanan engeller gibi farklı etmenler yol açmaktadır (Aydın, 2002; Balcı, 2003; Jehangir vd., 2011). İş stresi yaşayan çalışanlar stresin yarattığı psikolojik buhranları bertaraf edebilecek kişisel özelliklere sahip değillerse, bu durumun iş yaşantılarına bir takım olumsuz yansımaları olmaktadır. Performans düşüklüğü, iş kazaları ve işe devamsızlık gibi etkiler, çalışanlarda stresin sebep olduğu olumsuz sonuçlardan en sık görülenleridir (Kiev ve Kohn, 1979; Ubrin, 1978; Yılmaz ve Ekici, 2003). Yoğun ve olumsuz iş stresine maruz kalan çalışanlarda hem psikolojik hem de fizyolojik rahatsızlıklar yaşanacağı için, buna bağlı olarak muhtemel iş kazaları ve çalışanlarda performans düşüklüğü kaçınılmazdır. Çalışanların yaşadığı rahatsızlıkların kişinin tedavisini veya istirahatini gerektirdiği durumlarda, çalışanların işe gitme sürekliliklerinde aksamalar gözlemlenmektedir. İşe devamsızlıkların artması çalışanda moral eksikliğini ve iş doyumsuzluğunu tetikleyerek, kişinin kurumuna karşı yabancılaşmasını beraberinde getirmektedir. Çalışanın işinden uzaklaşması, kurumuna karşı yabancılaşması onun kurumuna karşı vermiş olduğu duygusal tepki olarak görülmekte ve bu durum çalışanın örgütsel bağlılığını olumsuz etkilemektedir (Küçük ve Bayuk, 2007).

Örgütsel Bağlılık

Günümüzde şletmeler geleceğe yönelik planlar yaparken, göz önüne almaları gereken temel unsurların başında, nitelikli işgücü gelmektedir (şerbetçi, 2003). Eskandaricharati'ye (2013) göre de çalışanların şletmeye bağlılığı ve motivasyonunun yüksek olması, şletmelerin varlıklarını sürdürmesi açısından önemlidir. şletmeler açısından en yalın haliyle kişinin çalıştığı örgütün özelliklerine verdiği duygusal tepkiler anlamına gelen örgütsel bağlılık kavramı, şletme başarısı için önemlidir (Kara, 2019;

Majid ve Afifa, 2017). Steers'e (1981) göre örgütsel bağlılık örgüte duyulan pasif bir sadakatin ötesinde, kişilerin örgütlerinin başarılı olmasında ve hedeflerine ulaşmasında aktif rol alma isteklerini kapsamaktadır. Dolayısıyla örgütsel bağlılık, çalışanların işletmeyi ileriye taşıyacak çalışmalara gönüllü olarak katılımlarını da kapsayan geniş bir kavramdır. İşletmeyle kurulan duygusal bağdan daha fazlasını ifade etmektedir. Uygur'un (2009) yaptığı tanıma göre ise örgütsel bağlılık, çalışanın benimsediği ve inandığı örgüt amaçları doğrultusunda, örgüte fayda sağlamak amacı ile örgütte çalışmayı güçlü bir şekilde istemesidir. Örgütsel bağlılık çalışanların örgüt ile olan ilişkilerine göre belirlenen ve örgütte kalmalarının sürekli olmasını sağlayan psikolojik bir davranıştır (Özdevecioğlu, 2003). Demir ve Öztürk (2011) ise örgütsel bağlılığı, bireylerin örgüt çıkarlarına diğer faktörlerden daha fazla önem vermesi ve örgüt çıkarlarını korumaları yönünde sergilenen davranış olarak tanımlamıştır. Reichers'a göre (1985) örgütte kalma isteği örgütsel bağlılığın yarattığı bir sonuçtur. Dolayısıyla çalışanlarda örgütsel bağlılık tam olarak sağlandığında, temel bir ihtiyaç olan aidiyet duygusu gelişen çalışanlar örgütte kalmaya istekli olacaklardır.

Literatürde örgütsel davranış araştırmacıları örgütsel bağlılığı "tutumsal bağlılık" olarak ele alırken, sosyal psikologlar ise "davranışsal bağlılık" olarak incelemektedir. Genel olarak ise tutumsal bağlılık örgütsel bağlılık anlamında kullanılmaktadır. Tutumsal bağlılık, bireylerin bazı manevi ödül ve menfaatler karşılığı kendilerini örgüte bağladıkları bir alışveriş ilişkisidir (Mowday vd., 1979). Tutumsal bağlılık çalışanın amaç ve değerleri ile kurumunun amaç ve değerlerinin örtüşmesi olarak değerlendirilebilir (Woods, 2007). Çalışanlar yüksek ya da düşük örgütsel bağlılıkları neticesinde örgüte fayda sağlayacak olumlu veya tam tersi olumsuz davranışlar sergileyebilirler (İnce ve Gül, 2005). Örgütsel bağlılığı davranışsal bağlılık ile açıklayanlar, tanımlamayı çalışanın davranış alışkanlıklarına göre yapmaktadırlar. Diğer bir ifadeyle davranışsal bağlılık, örgütten ziyade kişinin kendi davranışlarında gelişir (Paine, 2007). Çalışan örgüt içerisinde tekrarladığı bir davranışı benimsediğinde ve bunu bir alışkanlık haline getirdiğinde davranışsal bir bağlılık söz konusudur (Mowday vd., 1982). Bazı sosyal kulüplerin, askeri kurumların veya dini tarikatların üyeliğe kabul törenleri böyle bir bağlılığın tesisi için örnek verilebilir. Literatürde örgütsel bağlılık için farklı sınıflandırmalar olmakla birlikte en çok kabul gören sınıflandırmalardan biri de Allen ve Meyer yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre örgütsel bağlılık, "duygusal", "devam" ve "normatif (ahlaki)" bağlılık olarak üç grupta ele alınmaktadır (Allen ve Meyer, 1990; Meyer vd., 1993). Çalışanın kendisini örgüt ile özdeşleştirmesi sonucunda mutlu olması örgütle arasında duygusal bir bağ oluşturur ve duygusal bağlılık kavramı ortaya çıkar (Demirel, 2008). Duygusal bağlılık, çalışanın örgütüne karşı beslediği duygusal yakınlık olarak tanımlanmıştır. Duygusal bağlılığı yüksek çalışanlar kendi değerlerini örgüt değerleriyle bütünleştirerek örgütte mutlu bir şekilde çalışırlar (Çetin, 2004). Devam bağlılığı çalışanın işten, örgütten ayrılmanın bedelleri hakkında farkındalığa sahip olması anlamına gelir. Çalışanlar bu bağlılık türünde zorunlu oldukları için örgütte kalmaktadırlar (Meyer vd., 1993). Çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda, yıllarca emek verdikleri kariyerlerini, sosyal statülerini, yaşam standartlarını kaybetmekten korkmaları sonucu oluşan bağlılıktır (Yalçın ve İplik, 2005). Normatif (ahlaki) bağlılık ise çalışanın işe devam etmeyi zorunluluk olarak hissettiği durumdur (Shurbagi ve Zahari, 2014). Çalışanın kendisini örgüte karşı sorumlu ve yükümlü gördüğü bağlılık türüdür. Çalışanların çeşitli sebeplerle örgütlerine karşı kendilerini manevi açıdan borçlu hissederek, borçlarını ödeyebilmek adına çalışmaya devam etmeleri gerektiğine inanmalarıdır (Çetin, 2004; Gürkan, 2006). Bu çalışmada da örgütsel bağlılığın bu üç bileşeni dikkate alınmıştır.

Araştırmanın Amacı

Teknoloji toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte nitelikli iş gücünün işletmeler açısından önemi giderek artmaktadır. İşletmelerin uzun vadeli sürdürülebilirlikleri açısından doğru işe alımlar yapmak ve nitelikli işgücünü işletmede tutmayı başarmak önemlidir (Uyguç ve Çımrın, 2004). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar kendileri için daha iyi alternatifler olsa dahi iş değiştirmeyi düşünmezler (Doğan ve Kılıç, 2007; Stup, 2007). Bu sebeple çalışanların işletmede kalmalarını sağlayacak beklentileri ile uyumlu ortamlar sağlamak önemlidir. Örgütün amaç ve hedeflerine inanan ve güdülenmeyi sağlayan çalışanlar işletmeyi başarıya götürür (Bayram, 2005). Bu anlamda nitelikli iş gücü ihtiyacının yüksek olduğu bankacılık sektöründe, günümüzde bu alanda yaşanan rekabet ortamı da dikkate alındığında, yetişmiş ve iyi eğitilmiş çalışanların örgüte bağlılıklarının sağlanması önemlidir (Doğan ve Kılıç, 2007). Ancak banka personelinin örgütsel bağlılığını etkileyen en önemli unsurların başında yaşanan yoğun iş stresi gelmektedir (Bayındır Koçak ve Gökler, 2018). Literatüre bakıldığında iş stresi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırıldığı çok sayıda çalışmaya rastlamak mümkündür. Yapılan çalışmaların büyük bir kısmında, örgütsel bağlılığın iş stresi ile negatif yönlü ilişki içerisinde olduğu görülmektedir (Bateman ve Strasser, 1984; Mathieu ve Zajac, 1990; Leong vd., 1996; Meyer vd., 2002; Viljoen ve Rothmann, 2009). Bhatti vd. (2016), banka çalışanları

ile yaptıkları araştırmada, stresin çalışanların rgterine karşı duydukları bağlılığı azaltan bir faktör olduğunu göstermişlerdir. Bazı araştırmalar ise, aşırı olmayan iş stresinin örgütsel bağlılığa olumlu etkilerinin olduğunu ortaya koymaktadır (Yılmaz ve Ekici, 2003; Omolara, 2008). Buna karşın bazı çalışmalarda da, iş stresi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (şahin, 2007; Güçlü, 2006; Efeoglu, 2006; Gül vd., 2008). Stresin bankacılık mesleğinin ayrılmaz bir parçası ve banka çalışanlarının örgüt bağlılıklarının banka için önemli bir faktör olmasına rağmen bu alanda literatürde kısıtlı sayıda çalışmaya rastlanmaktadır. Dolayısıyla özellikle banka çalışanları ile gerçekleştirilen bu çalışmanın literatüre katkı sağlaması hedeflenmektedir. Bu nedenle bu çalışma ile kamu bankası çalışanlarının yaşadıkları iş stresi ile personelin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve örgütsel bağlılığın hangi değişkenlerden etkilendiğinin araştırılması amaçlanmaktadır.

Çalışmanın temel hipotezi; “iş stresi ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki vardır” şeklinde dir. Bu yaklaşımdan yola çıkarak ve literatürde yapılan araştırmalar da dikkate alındığında araştırmanın soruları, hipotezleri ve beklenen sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Soru 1. Iř stresi ile çalışanların bankalarına olan örgütsel bağlılıkları ve örgütsel bağlılığın alt bileşenleri arasında bir ilişki var mıdır?

Hipotezler;

H0: İlişki yoktur.

H1: İlişki vardır.

Beklenen sonuç; iş stresi ile çalışanların örgütsel bağlılıkları ve örgütsel bağlılığın alt bileşenleri arasında negatif bir ilişki vardır.

Soru 2. Iř stresi ile çalışanların bankalarına olan örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki demografik özelliklere göre değişmekte midir?

Hipotezler;

H0: Iř stresi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki demografik özelliklere göre değişmez.

H1: Iř stresi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki demografik özelliklere göre değişir.

Beklenen sonuç; iş stresi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki demografik özelliklere göre değişir.

Yöntem

Araştırma nicel desenli olup, ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. İlişkisel tarama modelinde iki veya daha fazla değişken arasında var olan ilişkinin seviyesi belirlenmeye çalışılır (Johnson vd., 2014). Survey (anket) yöntemi ile gerçekleştirilen bu araştırmanın veri toplama süreci 2024 yılı Nisan-Mayıs aylarında tamamlanmıştır. Araştırma verileri yüz yüze ve elektronik ortamda toplanmıştır.

Evren-rneklem

Bu çalışmanın evrenini Kastamonu ilinde faaliyet gösteren kamu bankalarının şubelerinde görev yapan çalışanlar oluşturmuştur. Araştırmanın sadece kamu bankası çalışanları ile yapılmış olması, çalışmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Ancak buna rağmen araştırmanın sonuçlarının bankacılık sektöründe çalışanlar için konu ile ilgili önemli ipuçları sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın rneklem seçiminde basit tesadüfi yöntem izlenmiştir. Bu yöntemde evrende yer alan her bir örneklem birimi eşit seçilme olasılığına sahiptir (Büyüköztürk, 2007). Araştırmaya toplam 152 kamu bankası çalışanı katılmıştır. Örneklemenin %45'i kadın, %55'i ise erkektir. Katılımcıların yaş ortalaması 36 ve mesleki deneyim ortalaması ise 12 yıldır. Araştırmaya katılanların %82'si evli, %18'i ise bekrdır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada “rgtsel Bağlılık” ve “Iř Stresi” lekleri veri toplama araçları olarak kullanılmıştır. Ölçekler, 5'li likert tipindedir (1=Hi Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3= Kısmen Katılıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum). Bu ölçeklerle ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir.

Örgütsel Bağlılık leği: Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen bu ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Başol ve Yalçın (2009) tarafından yapılmıştır. Duygusal (1.,2.,3.,15.,16.,17. sorular), devam (4.,5.,6.,7.,8.,9. sorular) ve normatif (10.,11.,12.,13.,14.,18. sorular) alt boyutlarından oluşan ölçekte toplam 18 soru bulunmaktadır. Bu alt boyutların iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alpha) sırasıyla 0.739, 0.724 ve 0.711

olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin tamamının iç tutarlık katsayısı ise 0.792 olarak bulunmuştur. Bu değerlerin 0.70 ve üzerinde olması test güvenilirliği için yeterli kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2007). Ölçekte yer alan ters yönlü sorular (15.,16.,17.,18.) çevrilerek analizlere dahil edilmiştir.

İş Stresi Ölçeği. House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen bu ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Efeoğlu (2006) tarafından yapılmıştır. Ölçekte toplam 7 soru yer almaktadır ve herhangi bir alt boyutu yoktur. Ölçeğin iç tutarlık katsayısı (Cronbach Alpha) 0.860 olarak bulunmuştur ve bu değer test güvenilirliği için yeterlidir.

Verilerin Analizi

Anket tekniği ile toplanan veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Örneklemenin genel özelliklerinin belirlenmesinde betimsel istatistik değerleri hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında ele alınan ilişkilerin incelenmesi için korelasyon ve regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde verilerin analiz bulgularına yer verilmiştir. Öncelikle banka çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş stresi ortalamaları, örgütsel bağlılık ve iş stresi arasındaki ilişki seviyeleri belirlenmiştir. Ayrıca iş stresi ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık arasındaki korelasyon analiz bulguları da bu bölümde yer almaktadır.

Tablo 1. *Değişkenlere Ait Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri*

<i>Değişkenler</i>	<i>f</i>	<i>$\bar{x}$</i>	<i>S.S.</i>
Örgütsel Bağlılık	152	3,34	0,701
Duygusal Bağlılık	152	3,37	0,926
Devam Bağlılık	152	3,49	0,884
Normatif Bağlılık	152	3,24	0,912
İş Stresi	152	3,67	0,940

*p < .05, **p < .01

Tablo 1'e göre 152 katılımcının tamamının örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devam, normatif bağlılık ve iş stresi algılarına yönelik puan ortalamalarının 3'ün üzerinde olduğu görülmektedir. Çalışanların iş stresi algısı ($\bar{x}=3,67$) ortalamalarının 4'e yakın ve yüksek seviyesinde olduğu söylenebilir. Ayrıca değişkenlerin standart sapmaları dikkate alındığında, en düşük standart sapmanın 0,701 ile örgütsel bağlılık puanlarında görülmektedir. Bu durumda, banka çalışanlarının örgütsel bağlılık ortalamalarının diğer değişkenlere kıyasla, 3 seviyesindeki "kararsızım" ifadesinden daha az sapma gösterdikleri söylenebilir.

Tablo 2. *Değişkenler Arası Korelasyon Matrisi*

<i>Değişkenler</i>	<i>Örgütsel Bağlılık</i>	<i>Duygusal Bağlılık</i>	<i>Devam Bağlılığı</i>	<i>Normatif Bağlılık</i>	<i>İş Stresi</i>
Örgütsel Bağlılık	1				
Duygusal Bağlılık	,682**	1			
Devam Bağlılığı	,517**	,043	1		
Normatif Bağlılık	,784**	,673**	,257**	1	
İş Stresi	-,119	-,294**	-,189*	-,171*	1

Tablo 2'ye göre örgütsel bağlılık kendi alt boyutları olan duygusal bağlılık ($r = ,682$, $p < .01$) ve devam bağlılığı ile ($r = ,517$, $p < .01$) orta ve normatif bağlılıkla ($r = ,784$, $p < .01$) güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ilişkiye sahiptir. İş stresi ile örgütsel bağlılık arasında ise istatistiki açıdan anlamlı olmasa da zayıf ve negatif bir ilişki ($r = -,119$) vardır. Bu bulgu birinci sorunun H1 hipotezini ve beklenen sonucunu kısmen doğrulamaktadır. Dolayısıyla bu durum, banka çalışanlarının iş stresi algıları arttıkça örgütsel bağlılıklarının azaldığı anlamına gelmektedir.

İş stresi ile duygusal bağlılık arasında ($r = -,294$, $p < .05$) orta düzeyde, devam bağlılığı ($r = -,189$, $p < .01$) ve normatif bağlılık ($r = -,171$, $p < .01$) arasında ise zayıf negatif korelasyonel bir ilişki vardır. Dolayısıyla bu durum, banka çalışanlarının iş stresi algıları arttıkça duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının azaldığını göstermektedir.

Tablo 3. Bazı Demografik Özelliklere Göre İş Stresi Ve Örgütsel Bağlılık

Demografik Özellikler		f	r
Cinsiyet	Erkek	83	-0,108
	Kadın	69	-0,14
Medeni hal	Evli	123	-0,075
	Bekâr	29	-0,319
Kıdem	1-5 yıl	18	-0,231
	6-10 yıl	47	-0,139
	11-15 yıl	61	-0,292
	16 ve üzeri	26	0,113

Tablo 3, bazı demografik özelliklere göre iş stresi ve örgütsel bağlılık arasındaki korelasyonel ilişkiyi göstermektedir. Buna göre hem erkek ($r=-,108$) hem de kadın ($r=-,140$) çalışanların iş stres algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında hemen hemen aynı düzede zayıf negatif ilişki vardır. Evli çalışanlar için iş stres algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında ($r=-,075$) çok zayıf bir negatif korelasyon söz konusu iken, bekar çalışanlar için bu ilişki ($r=-,319$) orta seviyede negatif bir korelasyona sahiptir. Kıdem dikkate alındığında ise, iş stresi ile örgütsel bağlılık arasında çalışma süreleri 15 yılı kadar olan personelin zayıf negatif korelasyona sahip olduğu görülmektedir. Çalışma süreleri 16 ve üzeri olan personelin korelasyonu ise zayıf pozitifdir ($r=,113$).

Tablo 4. Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımsız değişkenler	R	R ²	ΔR^2	F	Sig.	B	Standart Hata	β	t	p
1. Aşama										
Sabit						3,37	3,29		10,25	0,00
Cinsiyet	0,174	0,030	0,011	1,54	,205	-0,13	0,12	-0,01	-0,11	0,91
Medeni Durum						-1,89	0,15	-0,11	-1,22	0,23
Kıdem						0,82	0,06	0,11	1,23	0,22
2. Aşama										
Sabit						3,69	0,40		9,23	0,00
Cinsiyet	0,208	0,043	0,017	1,66	,163	-0,01	0,12	-0,01	-0,09	0,93
Medeni Durum						-0,19	0,15	-0,11	-1,23	0,22
Kıdem						0,08	0,06	0,10	0,17	0,24
İş Stresi						-0,84	0,06	-0,11	-1,39	0,16

Bağımlı değişken: Örgütsel bağlılık

Tablo 4'de 2 aşamalı bir analiz verilmektedir. Birinci aşamada cinsiyetin, medeni durumun ve kıdemın örgütsel bağlılığı yordama gücü belirlenmiştir. İlk aşamaya göre demografik değişkenlerin örgütsel bağlılığı yordayamadığı görülmektedir ($R=0.174$; $R^2=0.030$; $\Delta R^2=0.011$; $p=,205>0,05$). Burada bağımsız değişkenlerin (çalışanların demografik özellikleri) bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığa %1 etki ettiği, dolayısıyla demografik özelliklerin örgütsel bağlılığı yordama gücünün olmadığı söylenebilir. İkinci aşamada ise bağımsız değişkenlere iş stresi de eklenmiştir. Dolayısıyla bu aşamada demografik değişkenlerle birlikte iş stresinin örgütsel bağlılığı yordama gücü belirlenmiştir. Buna göre ikinci aşamada yer alan bağımsız değişkenlerin de örgütsel bağlılığı yordayamadığı görülmektedir ($R=0.208$; $R^2=0.043$; $\Delta R^2=0.017$; $p=,163>0.05$).

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada kamu bankası çalışanlarının yaşadıkları iş stresi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin ve bu ilişkinin hangi değişkenlerden etkilendiğinin araştırılması amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, katılımcılardan toplanan veriler nicel analiz yöntemleriyle analiz edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre çalışanların örgütsel, duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının orta seviyede olduğu görülmüştür. Dolayısıyla kamu bankası çalışanları olan katılımcıların, orta düzeyde kendilerini bankanın bir parçası olarak gördükleri ve orta düzeyde minnet duygusu ile örgütlerine bağlı oldukları söylenebilir. Bu çalışmanın sonucuna göre bankaların örgütsel bağlılığı alt boyutları bağlamında ele almaları çalışanların üretkenliği açısından faydalı olabilir. Başka bir çalışmada banka çalışanlarının performans düzeyleri ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişki incelenebilir. Dolu (2011) çalışmasında banka çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Emhan ve Gök (2011) tarafından yapılan çalışmada ise banka çalışanlarının duygusal ve devam bağlılıklarının orta seviyede oldukları görülmüştür.

Araştırmada çalışanların iş stresi algılarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre çalışanların stresli bir iş ortamına sahip oldukları söylenebilir. Bu durum, Türk ve Çakır (2006)'ın bir kamu bankasında yaptıkları çalışmada elde ettikleri bulguların sonuçları ile paralellik göstermektedir. Örucü ve Demir (1999)'ın yaptıkları çalışmada da banka çalışanları bankacılık mesleğini oldukça stresli bir iş olarak değerlendirmişlerdir. Veysey (2000)'e göre bankacılık, finans ve sigortacılık sektörlerinde çalışanların ağır iş yükü, işten atılma, uzun mesai saatleri gibi farklı nedenlerden dolayı işlerinde ağır stres yaşadıklarını belirtmiştir. Stres banka çalışanlarını olumsuz etkileyen en önemli faktörlerin başında gelmektedir. Bankalar çalışanlarının yaşadıkları stresin kaynaklarını dikkate alarak, bu sebepleri ortadan kaldırmak için farklı önlemler alabilirler.

İş stresi ile örgütsel bağlılık arasında zayıf, negatif bir ilişki vardır. Literatürde örgütsel bağlılık ile stresin negatif ilişkili olduğunu gösteren banka çalışanları ile yapılmış araştırmalar vardır (Mathieu ve Zajac, 1990; Somers, 1995; Meyer vd., 2002; Viljoen ve Rothmann, 2009). Buna karşın Efeoglu (2006)'ın çalışmasında iş stresi ile örgütsel bağlılık arasında, Güçlü (2006)'nın araştırmasına göre de iş stresi ile duygusal ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Araştırmada ayrıca, örgütsel bağlılığın normatif bağlılık ile çok güçlü ve pozitif yönlü bir ilişkiye, iş stresinin de özellikle duygusal bağlılık ile orta düzeyde negatif yönlü bir ilişkiye sahip olması önemli bir sonuçtur. Bu çalışmadan elde edilen sonuç dikkate alındığında, iş stresleri azaltılarak bankalar çalışanlarının duygusal bağlılıkları, dolayısıyla örgütsel bağlılıkları artırılabilir.

Çalışmada elde edilen önemli başka bir sonuç ise, hem erkek hem de kadın çalışanların iş stres algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında hemen hemen aynı düzede zayıf negatif ilişki olmasıdır. Bu bulgu çalışanların iş stres algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki korelasyonel ilişkinin cinsiyete göre değişmediğini göstermektedir. Aynı şekilde evli ve bekâr çalışanlar açısından da bu ilişkinin yönünde bir değişiklik gözlemlenmemiştir. Ancak bekâr çalışanlar için bu ilişki orta seviyede negatif bir korelasyona sahiptir. Bu durumda bekâr çalışanların iş stres algı seviyelerindeki artışın örgütsel bağlılıklarını evlilere kıyasla daha çok olumsuz etkilediği söylenebilir. İş stresi ile örgütsel bağlılık arasındaki negatif korelasyonel ilişkinin çalışma süreleri 15 yıla kadar olan personel için değişmediği görülmektedir. Ancak çalışma süreleri 16 ve üzeri olan personel için zayıf düzeyde pozitif bir korelasyon söz konusudur. Dolayısıyla kıdemli yüksek olan personelin iş stresi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki korelasyon yok denecek kadar azdır, dolayısıyla bu iki değişkenin etkileşimi kıdemli personel için düşüktür. Kıdem arttıkça çalışma alternatiflerinin azaldığını düşünen çalışanların mevcut işlerine olan bağlılıkları artacaktır (Meyer ve Allen, 1997). Eğilmezkol (2011) ve Türker (2013) da çalışmalarında devam bağımlılığı ve kıdem arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Şahin (2007), Yalçın ve İplik (2005)'e göre de çalışanların devam bağlılıkları yaş, cinsiyet, kıdem gibi kişisel faktörlere bağlıdır. Ancak bu çalışmada demografik özellikler ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında zayıf ilişki söz konusu olsa da, demografik özelliklerin hiç birinin de örgütsel bağlılığı yordama gücünün olmadığı görülmüştür. Bu sonuç dikkate alındığında özellikle bankacılık sektöründe demografik özelliklerin örgütsel bağlılığı neden etkilemediğini araştıran çalışmalar yapılabilir. Benzer bir çalışma özel bankalarda da yürütülerek elde edilen sonuçlar bu çalışma ile karşılaştırılabilir.

Etik Beyan

“Banka Çalışanlarında İş Stresinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel kurallara, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir. Gerekli olan etik kurul izinleri A Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu'nun 03.04.2024 tarih ve 54-4 sayılı toplantısında alınmıştır.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Bu makalede sorumlu yazar olan ilk yazarın katkısı %80, ikinci yazar katkısı ise %20'dir.

Çatışma Beyanı

Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

Not

Bu çalışma 1919B012302714 başvuru numarası ile TÜBİTAK 2209-A projesi olarak kabul edilen araştırmanın sonuçlarını kapsamaktadır.

Kaynakça

- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Aydın, İ. P. (2002). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Balay, R. (2000). *Örgütsel bağıllık*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme: Kuram, strateji ve taktikler* (2. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Başol, G. ve Yalçın, B. (2009). Eğitim örgütlerinde Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *International Balkan Educational and Science Congress Full Text Book*, 2, 497- 507.
- Bateman, T. S. ve Strasser, S. (1984). A longitudinal antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27(1), 95-112.
- Bayındır Koçak, A. ve Gökler, R. (2018). Bursa ili özel eğitim merkezlerinde görev yapan uzmanların iş stresi ve iş doyumları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(55), 793-808.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağıllık. *Sayıstay Dergisi*, 59, 125-139.
- Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M. ve Akram, Z. (2016). Relationship between Job Stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector. *E3 Journal of Business Management and Economics*, 7(1), 29-37.
- Bickford, M. (2005). Stress in the workplace: A general overview of the causes, the effects, and the solutions. St. John's: *Canadian Mental Health Association Newfoundland and Labrador*, 8(1), 1-3.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (7. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağıllık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T. ve Cengiz, S. (2009). Çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel bağıllık boyutlarında algılama farklılıkları: Kuşadası'ndaki beş yıldızlı konaklama işletmeleri örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 77-89.
- Demir C. ve Öztürk U.C. (2011). Örgüt kültürünün örgütsel bağıllık üzerine etkisi ve bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 17-41.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağıllık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 179-194.
- Doğan, S. ve Kiliç, S.(2007). Örgütsel bağıllığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erişes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, s.37-61.
- Dolu, B. (2011). *Bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağıllık düzeyleri üzerine bir araştırma* (Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Eğilmezko, G. (2011). *Çalışma yaşamında örgütsel adalet ve örgütsel bağıllık: bir kamu bankasındaki çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağıllık algılayışlarının analiziine yönelik bir çalışma* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Efeoglu, İ. E. (2006). *İş-ile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyum ve örgütsel bağıllık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma* (Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Emhan A. ve Gök R. (2011). Bankacılık sektöründe personel memnuniyeti ve örgütsel bağıllık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 3(5), 157-160.
- Eskandaricharati, A. (2013). The efficiency of Allen and Meyer's model of organizational commitment and its leading role in organizations compared to other models. *Advances in Environmental Biology*, 7(14), 4885-4894.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağıllık üzerindeki etkisi* (Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağıllık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E Dergisi*, 15, 72-82.
- Gürkan, Ç. G. (2006). *Örgütsel bağıllık: Örgütsel iklimin örgütsel bağıllık üzerindeki etkisi ve trakya üniversitesinde örgüt iklimi ile örgütsel bağıllık arasındaki ilişkinin araştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- House, R. J. ve Rizzo, J. R. (1972). Role Conflict and ambiguity as critical variables in model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7, 467-505.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağıllık*. İstanbul: Çizgi Kitapevi Yayınları.
- Jamal, M. (2007). Job stress and job performance controversy revisited: an empirical examination in two countries. *International Journal Of Stress Management*, 14(2), 175-187.
- Jehangir, M., Kareem, N., Khan, A. ve Jan, M. T. (2011). Effects of job stress on job performance and job satisfaction. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in Business*, 3(7), 453-465.
- Johnson, R. B. Christensen, L. B. ve Turner, L. A. (2014). *Research methods, design and analysis*. Saddle River, NJ: Pearson.
- Kara, D. (2019). Burnout on employees organizational commitment: five star hotel employees. *Journal Of Business Research-Turk*, 11(1), 459-467.
- Kiev, A. ve Kohn, V. (1979). *Executive stress*. AMA, Survey Report, New York.
- Küçük, F. ve Bayuk, N. (2007) Kurum içi stres kaynaklarının kurumsal bağıllığa etkisi: şanlıurfa belediyesi örneği. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 66-86.

- Lazarus R.S. (1990). Theory-based stress measurement. *Psychological Inquiry*, 1, 3-13.
- Leong, C., Furnham, S. A. ve Cooper, C. L. (1996). The Moderation Effect of Organizational Commitment on the Occupational Stress Outcome Relationship. *Human Relations*, 49(10), 1345-1363.
- Majid, M. ve Afifa, İ. (2017). Measurement of organizational commitment and factors influencing the level of commitment of employees-an empirical investigation of higher education system. *International Journal Of Management and Business Studies*, 14-18.
- Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(4), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal Of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J. P. ve Allen N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks: SAGE Publications,
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch L. ve Topolnysky L. (2002). Affective continuance and normative commitment to the organization: A meta- analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnovers*. New York: Academic Pres.
- Omolara, B. E. (2008). Influence of Work Related Stress on Organizational Commitment at Olabisi Onabanjo University Ago Iwoye Ogun State Nigeria, EABR and TL Conferences Proceedings, Rothenburg, Germany.
http://www.cluteinstituteonlinejournals.com/Programs/Rothenburg_2008/Article%20262.pdf (Erişim: 25.12.2019).
- Örücü, E. ve Demir, B. (1999). Banka çalışanlarında iş stresi ve muğla ili örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 59-76.
- Özdevecioğlu M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18 (2), 113-130.
- Paine, S. C. (2007). *The relationship among interpersonal and organizational trust and organizational commitment* (Ph.D. Thesis), Alliant International University.
- Rahman, H. (2013). Job Stress- Employees Performance Ond Health: A Study On Commercial Bank In Bangladesh. *Global Journal Of Management And Business Research Economics And Commerce*, 13(4), 9-14.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, Vol 10, No 3, 465-476.
- Ross, R. ve Altmair, EM (1994). *Intervention in occupational stress*. London: Sage Publications.
- Shurbagi, A. M. A. ve Zahari, I. B. (2014). The mediating effect of organizational commitment on the relationship between job satisfaction and organizational culture. *International Journal of Business Administration*, 5(6), 24.
- Somers, M. J.(1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 16-49.
- Steers, R. M. (1981). *Introduction to organizational behavior*. Santa Monica-California: Goodyear Publishing Company Inc.
- Stup, R.E. (2007). Human resource management and dairy employee organizational commitment. *J. Dairy Sci.* 90 (1), 329-345.
- Şahin, N.H. (1998). *Stresle başa çıkma olumlu bir yaklaşım*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Şahin, N. (2007). *Personel Güçlendirmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şerbetçi, D. (2003). 21. yy. işletmelerinin gerçek zenginlik kaynağı: insan sermayesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 155-170.
- TDK. (2019). *Büyük türkçe sözlük*. www.tdk.gov.tr
- Türk, M. ve Çakır Ö. (2006). Bir kamu bankasında örgütsel stres düzeyi ve etkileyen faktörler. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 7(26), 37-42.
- Türker, N. E. (2013). *bankacılık sektöründe çalışanların stres düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin örgüte bağlılık üzerine etkisi* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul.
- Ubrin, A.J. (1978). *Fundamental of organizational behavior an applied perspective*. NewYork: Pergamon Press Inc.
- Uyguç, N. ve Çimrin, D. (2004). DEÜ Araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi*, 19(1), 91-99.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel bağlılık ve işe bağlılık*. Ankara: Barış Platin Kitabevi.
- Veysey, S. (2000). Study names stress biggest concern in U.K. workplaces. *Business Insurance*, 34(50), 23-25.
- Viljoen, J. P. ve Rothmann, S. (2009). Occupational stress, ill health and organisational commitment of employees at a university of technology. *Sa Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 67-77.
- Woods, W. G. (2007). *The Effect of Leadership Practices on Organizational Commitment: An Analysis of Mba's in Their Individual Workplace Settings*. Ph. D. Thesis, Capella University.

Yalçın, A. ve İplik F. A. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.

Yılmaz, A. ve Ekici, S. (2003). Örgütsel yaşamda stresin kamu çalışanlarının performansına etkileri üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 1-20.

EXTENDED ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between job stress experienced by public bank employees and the organizational commitment of the personnel and to investigate which variables affect organizational commitment. The research is quantitative and designed in the relational screening model. In the relational screening model, the level of relationship between two or more variables is tried to be determined (Johnson et al., 2014). The data collection process of this research, which was carried out with the survey method, was completed in April-May 2024. The research data were collected face-to-face and electronically. The universe of this study consists of employees working in the branches of public banks operating in Kastamonu province. The fact that the study was conducted only with public bank employees constitutes the limitation of the study. However, despite this, it is thought that the results of the study will provide important clues about the subject for those working in the banking sector. Simple random method was used in the sample selection of the study. In this method, each sample unit in the universe has an equal probability of being selected (Büyüköztürk, 2007). A total of 152 public bank employees participated in the study. 45% of the sample was female and 55% was male. The average age of the participants was 36 and the average professional experience was 12 years. 82% of the participants were married and 18% were single. According to the research findings, it was seen that the organizational, emotional, continuance and normative commitments of the employees were at a medium level. Therefore, it can be said that the participants who are public bank employees see themselves as a part of the bank at a medium level and are attached to their organization with a medium level of gratitude. According to the results of this study, it may be beneficial for the productivity of the employees if banks consider the sub-dimensions of organizational commitment in terms of their organizational commitment. In another study, the relationship between the performance levels of bank employees and the sub-dimensions of organizational commitment can be examined. Dolu (2011) concluded in his study that the organizational commitment of bank employees is high. In the study conducted by Emhan and Gök (2011), it was seen that the emotional and continuance commitments of bank employees were at a medium level. In the study, it was determined that the employees' perception of job stress was high. Accordingly, it can be said that the employees have a stressful work environment. This situation is parallel to the results of the findings obtained in the study conducted by Türk and Çakır (2006) in a public bank. In the study conducted by Örucü and Demir (1999), bank employees evaluated the banking profession as a very stressful job. According to Veysey (2000), employees in the banking, finance and insurance sectors experience severe stress at work due to various reasons such as heavy workload, dismissal, and long working hours. Stress is one of the most important factors that negatively affects bank employees. Banks can take different measures to eliminate these reasons by considering the sources of stress experienced by their employees. There is a weak, negative relationship between job stress and organizational commitment. There are studies in the literature conducted with bank employees showing that organizational commitment and stress are negatively related (Mathieu and Zajac, 1990; Somers, 1995; Meyer et al., 2002; Viljoen and Rothmann, 2009). On the other hand, no significant relationship was found between job stress and organizational commitment in the study of Efeoglu (2006), and no significant relationship was found between job stress and emotional and normative commitment according to the study of Güçlü (2006). In the study, it is also important that organizational commitment has a very strong and positive relationship with normative commitment, and job stress has a moderate negative relationship with emotional commitment. Considering the results obtained from this study, emotional commitment of bank employees, and therefore their organizational commitment, can be increased by reducing job stress. Another important result obtained from the study is that there is a weak negative relationship between job stress perceptions and organizational commitments of both male and female employees at almost the same level. This finding shows that the correlational relationship between employees' job stress perceptions and organizational commitments does not change according to gender. Similarly, no change in the direction of this relationship was observed for married and single employees. However, this relationship has a moderate negative correlation for single employees. In this case, it can be said that the increase in job stress perception levels of single employees negatively affects their organizational commitments more than married employees. It is seen that the negative correlational relationship between

job stress and organizational commitment does not change for personnel with a working period of up to 15 years. However, there is a weak positive correlation for personnel with a working period of 16 years and above. Therefore, the correlation between job stress and organizational commitment of employees with high seniority is almost non-existent, therefore the interaction of these two variables is low for senior employees. Employees who think that their work alternatives decrease as seniority increases will have an increased commitment to their current jobs (Meyer and Allen, 1997). Eğilmezkoğlu (2011) and Türker (2013) also stated in their studies that there is a positive relationship between continuance commitment and seniority. According to Şahin (2007), Yalçın and İplik (2005), employees' continuance commitment depends on personal factors such as age, gender, and seniority. However, although there is a weak relationship between demographic characteristics and the sub-dimensions of organizational commitment in this study, it was observed that none of the demographic characteristics have the power to predict organizational commitment. Considering this result, studies can be conducted especially in the banking sector to investigate why demographic characteristics do not affect organizational commitment. A similar study can be conducted in private banks and the results obtained can be compared with this study.