



## Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (BAİBÜEFD)

Bolu Abant İzzet Baysal University  
Journal of Faculty of Education

2023, 23(4), 2081–2103. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2023.-1315764>



### Öğretmen Görüşlerine Göre İş Yükü ile Bireysel ve Örgütsel Performans Arasındaki İlişki

The Effect of Excessive Workload on the Individual and Organizational Performance of Teachers

Sevgi TAŞKIN<sup>1</sup> ID, Şenay SEZGİN NARTGÜN<sup>2</sup> ID

Geliş Tarihi (Received): 16.06.2023

Kabul Tarihi (Accepted): 04.12.2023

Yayın Tarihi (Published): 15.12.2023

**Öz:** Bu araştırma lise öğretmenlerinin görüşlerine göre aşırı iş yükünün, bireysel ve örgütsel performans üzerine etkisini belirlemek ve bu görüşler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. İlişkisel tarama modelinde olan araştırmanın çalışma evreni 2020–2021 eğitim yılında Bolu ili merkez ilçe liselerinde görev yapan 250 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak iş yükü, bireysel performans ve örgütsel performans ölçekleri kullanılmıştır. Verilerin analizinde ortalama, standart sapma, Mann Whitney U ve Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin iş yükü, bireysel performans ve örgütsel performansa yönelik görüşleri "Katılıyorum" düzeyindedir. Öğretmenlerin görüşlerinde aşırı iş yükü, bireysel performans ve örgütsel performans ölçeklerinde medeni durum değişkenine göre anlamlı fark bulunmamıştır. Öğretmenlerin iş yükü ölçeği ile bireysel performans ölçeği ve örgütsel performans ölçeği arasında düşük düzeyde, bireysel performans ölçeği ile örgütsel performans ölçeği arasında ise orta düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, öğretmenlere aşırı iş yükü algısı oluşturacak düzeyde sorumlulukların verilmesi ile okulların belirlenen eğitim hedeflerine ulaşması beklenemez. Ayrıca ölçsüz verilen işler, çalışma zamanlarının uzaması ve işlerin üstesinden gelinemesi öğretmenlerin performansını düşürmektedir. Artan rekabet koşulları ve değişen eğitim sistemi düşünüldüğünde, öğretmenlerin performansının düşmesi, doğrudan okulun eğitsel performansını olumsuz yönde etkileyeceği belirtilmektedir. Bu bakımdan okullarda eğitsel politikalar uygulanırken ve görev dağılımı yapılırken, öğretmenlere dengeli bir iş yükü verilmesi, mesleki yeterliliklerini ve performanslarını sergileyebilecekleri ortamların oluşturulması önerilebilir. Aynı zamanda hizmet içi eğitimlerde politika üreten yöneticilere, öğretmenlerin çalışma performansını etkileyen iş yükünün, okula olan olumlu ve olumsuz etkileri gözler önüne serilerek seminer ve toplantılarda yer verilmesi önerilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Aşırı iş yükü, bireysel performans, örgütsel performans, öğretmen.

&

**Abstract:** This research was conducted to determine the effect of excessive workload on individual and organizational performance, according to the opinions of high school teachers, and to examine the relationship between these opinions. The study population of the research, which is in a relational screening model, consists of 250 teachers working in the central district high schools of Bolu province in the 2020–2021 academic year. Workload, individual performance and organizational performance scales were used as data collection tools in the study. Mean, standard deviation, Mann Whitney U and Pearson Correlation analysis were used to analyze the data. According to the research results; Teachers' opinions about workload, individual performance and organizational performance are at the "I agree" level. There was no significant difference in the opinions of teachers in the excessive workload, individual performance and organizational performance scales according to the marital status variable. Low-level significant relationships were detected between the teachers' workload scale and the individual performance scale and organizational performance scale, and medium-level significant relationships were found between the individual performance scale and organizational performance scale. When the research results are evaluated, schools cannot be expected to achieve their educational goals by giving teachers responsibilities at a level that creates a perception of excessive workload. In addition, excessive work assignments, prolonged working hours, and inability to complete tasks reduce the performance of teachers. Considering the increasing competitive conditions and the changing education system, it is stated that the decrease in the performance of teachers will directly affect the educational performance of the school negatively. In this regard, while implementing educational policies and distributing tasks in schools, it can be recommended to give teachers a balanced workload and to create environments where they can demonstrate their professional competence and performance. At the same time, it may be suggested that policy-making administrators should be included in seminars and meetings in in-service training by revealing the positive and negative effects of the workload that affects teachers' work performance on the school.

**Keywords:** Excessive workload, organizational performance, individual performance, teacher.

**Atıf/Cite as:** Taşkın, S. ve Nartgün Sezgin, Ş. (2023). Öğretmen görüşlerine göre iş yükü ile bireysel ve örgütsel performans arasındaki ilişki. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(4), 2081–2103. [doi.org/10.17240/aibuefd.2023.-1315764](https://doi.org/10.17240/aibuefd.2023.-1315764)

**İntihal-Plagiarism/Etik-Ethic:** Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayım etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/aibuelt>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University– Bolu

<sup>1</sup> Dr. Sevgi TAŞKIN, Bolu Millî Eğitim Müdürlüğü, [reyyanbeyza\\_2004@hotmail.com](mailto:reyyanbeyza_2004@hotmail.com), ORCID: 0000-0001-7335-334X

<sup>2</sup> Prof. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN, Bolu İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, [szbn@yahoo.com](mailto:szbn@yahoo.com), ORCID: 0000-0002-5405-1655

## 1. GİRİŞ

Günümüzde eğitim sisteminin doğası gereği değişen koşullara karşı oluşan aşırı rekabet ortamı, öğretmenlerin bilgi ve beceri ile donanmış olmalarını ve üst düzey performans sergilemelerini gerektirmektedir (Küçükahmet, 2012). Öğretmenlerin üstlendikleri mesleki sorumluluklar, eğitsel amaçlar doğrultusunda etkili ve verimli bir okul ortamının oluşmasında önemli bir faktör olarak göze çarpmaktadır (Tezuçar, 2019). Öğretmenlerin, değişen eğitim sisteminde giderek artan mesleki sorumluluklarına karşılık (Açar, 2015), çok yönlü görevler üstlendiği bilinmektedir (Becet, 2019). Bu görevler, öğrenme-öğretme ortamlarını etkili bir şekilde düzenleme, öğrencilere rehberlik etme (Yalçın & Özgen, 2017), sınıf yönetimi stratejileri ve etkili öğretim yöntemlerini kullanma (Şahin, 2012), öğretimi planlama, uygulama ve öğrencilere istedik davranışlar kazandırma gibi sorumlulukları içermektedir (Ağaoğlu, 2002). Ayrıca öğretmenler değişen mesleki bilgi, beceri ve tutumları kazanabilmek için kendini geliştirme (Sezgin Nartgün, 2006), yeniliklere açık ve eğitsel amaçlar doğrultusunda teknolojiyi takip etme ve bu yeterlilikleri bulundurma zorunluluğundadırlar (Kavcar, 1999). Kısaca öğretmenler, toplumun beklenti düzeyi, artan rekabet koşulları, öğretim programlarının yenilenmesi, eğitim politikalarının değişikliği gibi faktörlerle birlikte farklı iş tanımları ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Güneş & Uysal, 2019).

Eğitimin niteliğini belirleyen öğretmenlerin, görev tanımları belli olmadığında, performansı doğrudan etkilenmekte olup sonuçları ise örgütsel anlamda kurumlara zarar verebilmektedir. Öğretmenlerin asli eylemlerini sürdürürken, okulun imajını geliştirme adına düzenlenen faaliyetler, öğrenci yararına olmayan etkinlikler, gereksiz evrak işi gibi bir takım işleri takip etmesi beklenmektedir (Dongjiao, 2015; Deal & Peterson, 2016; Hoşgörür & Taştan, 2017). Öğretmenler ise birim zamanda öğretim programı tamamlama mücadelesi vermekle birlikte (Sadık, 2014), başa çıkamayacağı işleri yüklenmesi ile görevlerini yerine getirmekte zorlanmaktadır (Serinkan & Bardakçı, 2009). İlgili alanyazın incelendiğinde yönü belli olmayan tanımsız bu işler, iş yükü (Yalçın & Özgen, 2017) olarak ifade edilmektedir. İş yükü tanımlarına göre; çalışanların yeterliliklerini aşan iş miktarı (Atik, 2015), fazla iş miktarı ile oluşan zaman baskısı (Greenberg, 1995), verilen görev dışı işler (Lee & Lee, 2010), çalışanların eylemlerini olumsuz etkileyen iş baskısı (Açar, 2015), çalışanların işi bitirmekte yetersiz kalması (Demir, 2009) olarak açıklanmaktadır. Son dönemlerde bilimsel araştırmalarda koşulların değişmesiyle öğretmen iş tanımlarının sınırlandırılmadığı bu yüzden okullarda iş yükü kavramının ortaya çıktığı söylenebilir.

Eğitsel başarının kaçınılmaz olduğu eğitim örgütlerinde, öğretmenlerin kendi yükümlülüklerini bırakıp, potansiyelini başka alanlara yönlendirmesi, öğretmenlerin arzu edilen bireysel performans seviyelerini düşürmektedir (Şimşek & Şimşek, 2010). Bu bakımdan öğretmenlerin öğrenme-öğretme sürecine yönelik performansları kendilerine verilen iş yüküne göre değişmektedir. Öğretmenlerin üstlendikleri sorumlulukları yerine getirirken harcadığı çaba bireysel performansıdır (Güneş & Uysal, 2019). Bireysel performans, belirlenen işin tamamlanması sonucu elde edilen başarıdır (Açar, 2015). Öğretmenlerin performansları okul koşulları, okulda geçirdiği zaman, iş tanımları ve artan iş yükü gibi faktörlerden etkilenmektedir (Gümüştekin & Öztemiz, 2005; Izgar, 2001). Aşırı iş yükü öğretmenlerin verimlilik ve üretkenliğini olumsuz etkilemekte ve okul gelişimine beklenen katkıyı sağlamamaktadır (Göksoy & Akdağ, 2014). Öğretmenlerde iş yükü sonucu sadece akademik değil, ruh sağlığı, mesleki stres, düşük motivasyon, isteksizlik (Tezer, 1998), iş doyumu, tükenmişlik, vb. duygusal ve davranışsal olumsuz tepkiler de görülmektedir (Öğrüş İldız, 2009).

Öğretmenlerin atandıkları görevin gerekleri olan öğretmenlik yeterliklerini sergilemesi, okulun örgütsel performansını artırmaktadır (Şehitoğlu & Zehir, 2010). Öğretmenlerin üstlendiği iş yükü ise okulun verimlilik ve etkililik düzeyini düşürmektedir (Gümüştekin & Öztemiz, 2005). Oysa örgütsel performans, öğretmenlerin sergilediği performans ile okulun belirlenen hedeflere ulaşmasıdır (Celep, 2000). Bu durumda öğretmenlerin yerine getirmesi gereken sorumlulukların artması, okulda uyum ve iş birliğini (Özkan & Arslantaş, 2013), öğretimin niteliğini (Çelikten vd., 2005), istenen öğrenme çıktılarına (Dağdeviren vd., 2003) olumsuz etkilemekle birlikte okulun örgütsel performansını da düşürmektedir (Borman & Dowing, 2008). Bu bakımdan iş yükü dengeli olan öğretmenlerin, bağlılık, aidiyet, performans,

sorumluluk gibi pek çok durumda olumlu etkisi söz konusu iken iş yükü dengesiz olan öğretmenlerde ise yetersizlik, başarısızlık duygusu ve ruhsal bozukluklar gibi olumsuz tutumlar geliştirebilmektedir (Kızıltepe, 2002).

Öğretmenlik mesleği, akademik yeterliliklerinin yanı sıra verilen sorumlulukları etkili bir şekilde yerine getirme düzeyleri ve üstlendikleri iş yükü dengesine bağlı olarak etkinliği değişebilen mesleklerin başında gelmektedir (Açar, 2015). Öğretmenlere geleneksel tarzda verilen bürokratik iş yükünün, resmi işleri dışında başka sorun ve faaliyetlere zaman harcamasını gerektirdiği düşünüldüğünde eğitsel süreçlere odaklanması ve verimli çıktılar elde edebilmesi beklenmemelidir. Eğitim örgütleri tarafından, öğretmenlerin performanslarının artırılarak okulun verimliliğinin sağlanmasında atılacak en önemli adım, okulda dengesiz iş yükü altında ezilen öğretmen profilini değil okula değer katabilecek öğretmen profilini desteklemeleridir. Ayrıca öğretmenlerin iş gücü, zaman ve bireysel performanslarını kaybetmesine neden olan iş yükünün bilinmesi ve engellenmesi ile okulun rakipleri karşısında üstünlük sağlayabilecek performansa ulaşabileceği de görülecektir. Bu doğrultuda öncelikle okullarda var olan öğretmenleri olumsuz etkilediği bilinen, yönü belli olmayan iş yükünün neler olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin iş yükünün belirlenmesi; okullarda görev dağılımları yapılırken adaletli paylaşım yapılması, verilen sorumluluklar arasında dengenin kurulması, motivasyon ve verimliliğin artırılması ile birlikte okulun eğitim hedeflerine ulaşma derecesi bakımından önem arz edeceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda okullarda eğitsel süreçler izlendiğinde öğretmenlerin her bir görev kategorisindeki iş içeriği için oluşan iş yükü ve ortaya konulan bireysel ve örgütsel performans açısından en doğru verilerin toplanacağı kaynağın, eğitim hizmetlerinin uygulandığı okullar ve uygulayıcıları olan öğretmenler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### İş Yükü

Eğitim örgütlerinde, eğitimsel değişimler, toplumsal gelişmeler, velilerin artan talep ve beklentileri öğretmenlerin kendilerine tanımlanan resmî görevlerini etkileyerek daha fazla sorumluluk üstlenmelerine neden olmaktadır (Demir, 2009). Eğitim sisteminde öğretimsel faaliyetleri hazırlama, değerlendirme, raporlamada yaşanan karmaşıklık, yeni program planlamaları ve uygulamaları, meslektaş ve velilerle olan iletişim nedeniyle öğretmenler, büyük ölçüde iş yükünün yoğunlaşması ve artmasıyla karşı karşıya kalmaktadır (Keser, 2006). Aynı zamanda öğretmenlerin resmi iş yükünün yanı sıra kendilerine verilen sınıf ve öğrenci sayısı, yöneticilerin istekleri, yönetsel süreçlerin takip edilmesi gibi birçok sorumluluklarının da olduğu açıktır (Deal & Peterson, 2016). Alanyazında eğitim sisteminin ve toplumun değişen beklentileri karşısında öğretmenlerin görev tanımlarına giren işlerin dışında görevler verilmesi ile daha fazla çalışmak durumunda bırakılmalarına iş yükü olarak adlandırılmaktadır (Dongjiao, 2015). Öğretmenlerin alan dışı işleri yapmak zorunda bırakılması ve angarya olarak görülen iş ve işlemlerin yüklenmesi, öğretimin niteliği ve istenen öğrenme çıktılarına ulaşılmasını olumsuz yönde etkilemektedir (Kazak, 2019). Öğretmenler ise denge gözetilmeden verilen üstesinden gelemeyeceği bu işleri, görev kapsamında olmayan iş yükü olarak algılamakta olup (Yalçın & Özgen, 2017) duygusal ve davranışsal olarak mesleki eylemleri olumsuz yönde etkilenmektedir (Gökçe & Özen, 2019).

Yapılan araştırmalarda iş yükü birçok şekilde tanımlanmakta olup genel olarak çalışanın yapabileceğinden daha fazla iş (Yüksel, 2003); çalışanlara beklenenin ve ideal ölçülerin üzerinde verilen görevlerin oluşturduğu algı (Cam, 2004); çalışanların birim zamanda yapamayacağı iş miktarı (Yüksel, 2003); çalışanlara alan dışı verilen iş olarak tanımlanmaktadır. Öğretmenlerin istemeden maruz kaldığı aşırı iş yükü okula olan bağlılığı, mesleki doyum ve motivasyon düzeyinin olumsuz yönde etkilemektedir. Aynı zamanda verilen işler öğretmenlerde stres kaynağı oluşturmakta ve kendilerinden beklenmeyen mesleki davranışlar sergiledikleri görülmektedir (Gümüştekin & Öztemiz, 2005). Cedoline (1982) de mesleki yönden başaramayacağı algısı oluşan öğretmenlerin, birtakım sendromlar yaşadıklarını ve eğitsel

faaliyetlere karşı oluşan olumsuz duyguları yönetmekte zorlandıklarını belirtmektedir. Bu bağlamda üstlendikleri görevleri tamamlamak için fiziksel ve duygusal çaba sarf eden öğretmenlerin (Acker, 1995), iş yükü karşısında kaygı düzeyinin yükselmesi ile performansına yansıdığı (Dongjiao, 2015) ve istenen öğrenme çıktıklarına ulaşamadığı ifade edilmektedir.

Alanyazında eğitim örgütlerinde iş yüküne yönelik çalışmalar yapılmıştır. Araştırmalarda genellikle ders planlama, öğrenci motivasyonunu sağlama, öğrenme ortamlarını hazırlama, müfredat tamamlama, rehberlik yapma, öğrenme eksiklerini giderme, bürokratik işler, verilen tanımsız işler, kurul komisyon işleri gibi öğretmenlerin asli görevlerini engelleyen ve zaman kaybına neden olan iş yükleri belirlenmiştir (Hoşgörür & Taştan, 2017; Göksoy & Akdağ, 2014; Gökçe & Özen, 2019). Öğretmenlerin, çalışmalarını olumsuz yönde etkileyen, uzmanlık alanı dışında verilen bu işleri daha önceden bilmesi ve başarabileceğine dair algısının oluşmasının gerektiği vurgulanmaktadır (Hoşgörür & Taştan, 2017). Çalışanlara bu tür beklenmeyen işlerin zorunlu olarak verilmesi, yapması gereken işler ve mesleki planların da bozulmasına neden olduğu belirtilmektedir (Deal & Peterson, 2016).

Literatürden elde edilen bilgilere göre öğretmenlerin resmî görevlerini, bilgi ve yeteneklerini ortaya koyarak, üst düzey performans sergileme çabası içerisindeyken, iş yükü arttıkça bu görevleri bile yerine getirmekte ve gerekli performansı göstermekte zorlandığı düşünülmektedir. Bununla birlikte öğretmenlere yüklenen işlerin dengeli olmamasından dolayı fiziksel ve duygusal baskı oluşturduğu söylenebilir. Bu durumda öğretmenlerin okulda yaşayacağı kaygı düzeyi ve okula karşı duyduğu olumsuz düşüncelerin artması nedeniyle çalışma performansının olumsuz yönde etkileneceği ifade edilebilir. Bu doğrultuda okulun hedeflediği amaçlara ulaşamaması sonucunda öğretmenlerin ve okulun öğretimsel performansının olumsuz yönde etkileneceği söylenebilir.

### **Bireysel Performans**

Performans kavramı, terim olarak yapma, icra etme, başarı gibi anlamları içerdiği ifade edilmektedir (Yorgun, 2010). Çalışanların performansı, üstlendiği görevleri somut göstergelerle başarılı bir şekilde yerine getirmesidir (Vural & Coşkun, 2007). Bu noktada örgütler, çalışanların tanımlanan görevleri, sayısal verilerle ne derecede gerçekleştirdiğini tespit etmek ve performans düzeylerini ölçmek istemektedir (Uygur, 2007). Çöl (2008) de örgütlerin varlığını devam ettirebilmesi için çalışanların performans düzeylerinin belirlenmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Bu doğrultuda toplumda en önemli örgütler arasında yer alan eğitim örgütlerinde, mesleki bilgi ve becerilerini bireyler yetiştirmek için kullanan öğretmenlerin, performans düzeyi oldukça önem arz ettiği söylenebilir.

Araştırmalarda performans kavramı bireyin, grubun ya da örgütün iş ile ilgili belirlenen hedefe ulaşamadığının bir göstergesi olarak belirtilmektedir (Şehitoğlu & Zehir, 2010). Alanyazında performans, istenilen kriterlerin sağlanıp sağlanmadığının somut verilerle ifade edilme şekli; planlanan işlerin tam anlamıyla gerçekleştirilmesi; bir işin kriterler doğrultusunda gerçekleşme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Uygur, 2007). Okulların performans düzeylerinin yüksek olması ve öğretimsel süreçlerin etkililiğinin artırılmasında ise eğitimin yapı taşı olan öğretmenlerin önemli rol üstlendiği belirtilmektedir (Cam, 2004). Bu noktadan bakıldığında, öğretimsel süreçlerde öğrencilerle bire bir ilgilenen, görevlerini etkili biçimde yürütme ve tamamlama çabası içerisinde olan öğretmenlerin performanslarını üst düzeylere taşınması, okulun amaçlarına ulaşabilmesi açısından gereklidir. Öğretmenlerin performansının artırılmasıyla öğretimin planlanması ve uygulanması, öğrenci öğrenmelerinin yürütülmesi ve sınıf ortamının düzenlenmesi gibi belirlenen eğitim hedeflerine ulaşılabilirdiği ileri sürülmüştür (Büyükgoze & Özdemir, 2017). Öğretmenlerin performans düzeyini, okullarda sağlanan fiziksel koşullar, öğrencilerin eğitsel seviyesi, meslektaşlarla olan iletişim ve etkileşim (Bayram, 2006), öğretmenlerin okula olan bağlılığı, memnuniyeti, motivasyon düzeyini etkilemekte olup okul başarısına da yansımaktadır (Yazıcıoğlu, 2010).

## Örgütsel Performans

Eğitim örgütlerinin, belirlenen amaçlar doğrultusunda varlığını sürdürebilmesi ve istenen çıktılara sahip olabilmesi için öğretmenlerin sergileyeceği performans düzeyleri örgütsel performans olarak ifade edilmektedir (Kılınç, 2012). Bundan dolayı eğitim örgütlerinde, akademik başarının elde edilmesi noktasında örgütsel performansın önemi tartışılmaz düzeydedir (Bayram, 2006). Eğitim örgütlerinin belirlenen amaçlara ulaşması gerçekleştiğinde, okulun örgütsel performans düzeyinin yüksek olduğu belirtilmektedir (Celep, 2000). Levinson (1965) da çalışanların verilen görevleri bireysel çaba ile yerine getirdiklerinde örgütlerin beklenen çıktılara ulaştığını vurgulamaktadır.

Alanyazın incelendiğinde örgütsel performans üzerine birçok çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Buna göre mevcut başarının verimlilik açısından iyileştirilmesi ve etkinliğin artırılmasını amaçlayan bütün hedefler, örgütsel performans için yapılmaktadır (Yüksel, 2004). Örgütlerde çalışanların bilgi ve beceri düzeylerine göre işlerin planlanması (Uygur, 2007) ve yürütülen süreç sonucu ortaya konan başarı seviyesi (Szilagyi, Wallace, 1987), örgütsel performansın verimli biçimde gerçekleştiğini göstermektedir (Can vd., 1998). Bununla birlikte çalışanların teknik becerileri, iletişim düzeyi, bilgi yönetimi, üretkenlik, zaman, kişiler arası uyum, rol ve örgütsel kurallar gibi etkenler de örgütsel performans düzeyini etkileyen unsurlar arasında görülmektedir (Bingöl, 2006). Dolgun (2010) ise örgütlerde görevlerin dengeli dağıtılmaması, iş ve çalışma koşullarının oluşturduğu iş yükü karşısında çalışanlarda oluşan stres, işe karşı olan isteksizlik gibi algılar nedeniyle örgütsel performansın olumsuz yönde etkilendiğini belirtmektedir.

Eğitim örgütlerin de istenen performansa ulaşabilmek için etkili eğitim programlarının uygulanması, çalışma ortamının öğretmenlerin ihtiyaçlarına göre iyileştirilmesi, olumlu iletişim türü kullanılması, mevcut işlerin öğretmen yeteneklerine göre eşit bir şekilde dağıtılmasının önemli olduğu ifade edilmektedir (Bayram, 2006). Yapılan araştırmalar çalışanların örgütün performansının yüksek olduğunu gördüklerinde, örgütün amaç ve hedeflerini daha fazla benimsedikleri, örgüt lehine tavırlar sergileyip, daha fazla motivasyona sahip oldukları belirtilmektedir (Yalçın & Özgen, 2017). Kuşkusuz çalışanlarda bu durum sayesinde örgüt başarısında pay sahibi olduğu hissettirildiğinde daha fazla çalışma performansı göstermesine de neden olduğu ifade edilmektedir (Tezuçar, 2019).

## Aşırı İş Yükünün, Bireysel ve Örgütsel Performans Üzerine Etkisi

Toplumun gelişimi, modernleşmesi ve bireylerin yetiştirilmesi için öğretmenler, öğrenmeyi sağlama faaliyeti olan öğretme görevini üstlenmektedir (Senemoğlu, 2013). Bu amaçla öğretmenlerin etkin bir eğitim süreci oluşturabilme yönünde öğrenme ortamlarını en iyi şekilde hazırlama, öğretimi planlayıp uygulama ve öğrencilerin eğitsel gelişimini sağlama çalışmaları yapmaları beklenmektedir (Ağaoğlu, 2002). Bununla birlikte öğretmenler, mesleki alanda sürekli gelişime açık, öğrencilerin öğrenebileceği ve başarabileceğine ilişkin inanca sahip, etkin ve verimli bir çalışma performansı ile eğitsel çalışmalarını yürütmelidir (Özkan & Arslantaş, 2013). Öğretmenlerin mesleki standartlardan ödün vermeden, uzman olduğu eğitsel faaliyetleri gelişigüzel değil samimi, içten, görev bilinci ile sorumluluklarını yerine getirmesi gerektiği belirtilmektedir (Kızıltepe, 2002). Kısaca öğretmenlik mesleği tüm boyutları ile birlikte ele alındığında, alanında uzmanlaşmayı gerektiren, eğitsel amaçları gerçekleştirmek için öğretim faaliyetlerini en etkili şekilde düzenleyen, çalışma koşullarında hiçbir fedakârlıktan kaçınmayan, sahip oldukları bilgi, beceri ve tutumları öğrencilerinin gelişiminde kullanan, davranışları ile onları şekillendiren, bir bakıma toplumun geleceğini inşa eden, bir meslek olarak nitelendirilmektedir (Yalçın & Özgen, 2017; Sezgin Nartgün, 2006).

Öğretmenlerin hem öğretimsel alanda hem de örgüt içerisinde üstlendiği görevler nedeniyle oldukça yoğun bir çalışma performansı içerisinde olduğu söylenebilir. Greenberg (1995) de öğretmenlerin mesleki çalışmalarında, zorlu bireysel ve örgütsel amaçlara ulaşabilmek için belli bir çaba gösterirken, alan dışı

verilen görevler nedeniyle üzerlerinde olumsuz yönde baskı oluştuğunu belirtmektedir. Öğretmenlere verilen basit gibi görünen bu görevler, kapsadığı talep ve beklentilerle öğretmenlerin omuzlarına binen iş yüküne dönüşmektedir (Uygur, 2007). Bu doğrultuda aşırı iş yükü altında olan öğretmenler, stres ve yetersizlik duygusu ile psikolojik baskı altına girmektedir (Kösedağı, 2014). Benzer bir ifade ile çalışanların tanımlanan görevlerine odaklandıklarında üst düzey performans sergilediklerini, miktarı belli olmayan iş yükü verildiğinde ise işlerine yoğunlaşamaması nedeniyle yetersiz performans sergiledikleri belirtilmektedir (Su, 2001). Uygur (2007) ise bireysel performansın düşük düzeyde olmasının, örgütsel performansı olumsuz yönde etkilediğine dikkat çekmektedir.

Örgütsel performans, tek tek çalışanlardan oluşan toplam başarı seviyesi ya da grupların ortak başarısıdır (Özşahin & Zehir, 2011). Örgütsel performans, sadece faaliyetin sonucu değil, örgütte planlanan bütün faaliyetlerin tamamı olarak nitelendirilmektedir (Bingöl, 2006). Örgütlerin, planlanan faaliyetlerde çalışanlarla birlikte adım adım hedefleri gerçekleştirme çabası, örgütsel performansı kapsamaktadır (Can, 2004). Kurumların örgütsel performans seviyesi, çalışanlarla ortak değer, inanç ve hedeflerde birlikteliğin sağlanması ile değişebilmektedir (Tutar & Altınöz, 2010). Ayrıca çalışanların, mesleki teknik bilgi ve becerilerini sergileyebileceği örgütsel koşulların niteliği de örgütün toplam performans düzeyine yansımaktadır (Bedarkar & Pandita, 2014).

Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin gösterdikleri eğitsel çaba sonucu elde edilen çıktılar örgütsel performansın bir göstergesidir (Açar, 2015). Benzer bir ifade ile öğretmenlerin birlikte sergilediği eğitsel faaliyetlerin etkisi, okul performansı olarak yankı bulmaktadır (Tezuçar, 2019). Bu noktada öğretmenlerin, eğitsel hedeflere ulaşma noktasında yeterli performans sergileyememesi sonucunda öğrenci ve okul başarısını olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Örgütsel performansın istenen düzeye ulaşabilmesi için öğretmenlerin performansını, motivasyonunu, tutum ve davranışlarını olumsuz etkileyecek, okula olan memnuniyetini ve bağlılığını kaybetmesine neden olacak etkenlerin belirlenmesi gereklidir. Bu amaçla okul ortamında öğretim dışı işlerin kontrol altına alınarak öğretmenlerin, performansını sadece eğitsel hedeflere yönlendirilmesi gerektiği düşünülebilir. Zira örgütlerde verimlilik, üretkenlik ve yeterlilik gibi kriterlerin ölçülebilmesi için çalışanların iş kapasitesine göre işlerin verilmesi ve mesleki yeterliliklerini etkili bir şekilde ortaya koyabilmesi sağlanmalıdır (Şimşek & Çelik, 2012).

Görüldüğü gibi öğretmen ve okul performansının belirleyici değişkenlerinden olan aşırı iş yükü birçok araştırmaya konu olmaktadır. Bu değişkenler arasındaki ilişki etkili ve verimli bir eğitim sisteminin yürütülmesinde belirleyici bir rol oynamakta olduğu söylenebilir. Alanyazındaki çalışmalar göz önüne alındığında öğretmenlere verilen iş yükünün öğrenci ve okul başarısına olumsuz olarak yansıdığı ve beklenen hedeflere ulaşılamadığı, bu yüzden bu değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinin eğitim örgütlerine katkı sağlayacağı düşünülebilir.

Araştırmada aşırı iş yükünün, öğretmenlerin bireysel ve örgütsel performans düzeylerini etkileyip etkilemediğini, öğretmenlerin görüş ve algıları ile belirlenmesinde elde edilecek nicel verilerin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacağı düşünülerek katılımcıların görüşlerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Buna ek olarak araştırmada öğretmenlerin aşırı iş yükü ile bireysel ve örgütsel performans arasında bir ilişkinin saptanması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Tüm bu bilgiler ışığında araştırmada iş yükü, bireysel ve örgütsel performansın öğretmen görüşlerine dayandırılarak kurulan bağ ile eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşmasındaki rolü ortaya konmuştur. Ayrıca bu üç alanla ilgili alan yazındaki eksikliklerin giderilmesi ve yeni bakış açılarının getirilmesi önemli görülmektedir.

### 1.1. Araştırmanın amacı

Bu araştırmanın amacı lise öğretmenlerinin aşırı iş yükünün, bireysel performans ve örgütsel performansa yönelik görüşlerini tespit ederek, görüşleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu temel amaç doğrultusunda araştırmada şu sorulara cevap aranmıştır. Lise öğretmenlerinin aşırı iş yükünün, bireysel performans ve örgütsel performansa yönelik görüşleri ne düzeydedir? Lise öğretmenlerinin medeni durum değişkeni aşırı iş yükünün, bireysel performans ve örgütsel performansa

yönelik görüşlerinde anlamlı fark oluşturmakta mıdır? Lise öğretmenlerinin aşırı iş yükünün, bireysel performans ve örgütsel performansa yönelik görüşleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

## 1.2. Araştırmanın önemi

Eğitim örgütlerinde, öğretmenlerin algıladığı iş yükü, sergiledikleri bireysel performans ve örgütsel performansını içeren birbirinden bağımsız olarak araştırmalar yapılmıştır (Göksoy & Akdağ, 2014, Öztürk, 2019). Ancak öğretmenlerin algıladıkları iş yükü, bireysel ve örgütsel performans değişkenlerini birlikte inceleyen araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle, bu araştırma öğretmenlerin bireysel performansını etkileyen iş yükü kaynaklarının ortaya konulması, iş yükü ve performans dengesinin, örgütsel performansı etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi yönünden önemli olduğu ve alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin algıladıkları iş yükünün belirlenmesi ile eğitim örgütlerinde görev dağılımları yapılırken adil davranılması bununla birlikte bireysel performans ile örgütsel performans arasında dengenin kurulması, öğretmenlerin motivasyon ve verimlilik düzeylerinin artırılması ve bu değişkenlerin okullarda belirlenen eğitsel hedeflere ulaşma bakımından önem arz ettiği düşünülmektedir.

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın modeli

Liselerde görevli öğretmenlerin aşırı iş yükünün, bireysel performans ve örgütsel performansa yönelik görüşleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla ilişkisel tarama modelinde yapılan nicel bir çalışmadır. İlişkisel tarama modellerinde ilişkisel çözümleme; korelasyon türü ilişki ve karşılaştırma yolu ile yapılabilmektedir (Can, 2015; Karasar, 2018).

### 2.2. Araştırmanın çalışma grubu

Araştırmanın çalışma evrenini 2020-2021 eğitim öğretim yılında Bolu ili merkez ilçede bulunan liselerde görevli öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada evrenin tamamını oluşturan (n=480) öğretmene ulaşılarak veri toplama aracı dağıtılmış ve geri dönen ölçeklerin 250'si değerlendirilmeye alınmıştır. Buna göre geri dönüş oranı % 52,08 olarak bulunmuştur. Krejcie & Morgan'a (1970) göre geri dönen ölçek sayısı evreni temsil etme gücüne sahiptir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgilerine göre; 59,2 kadın, 40,8 erkek; % 71,2'si evli, % 28,8'inin bekâr; %34,4'ü 1-5 yıl, % 20,8'i 6-10 yıl, 16,8'i 11-15 yıl, %14,4'ü 16-20 yıl, %13,6'sı 20 yıl ve üzeri mesleki kıdem; %74,4'si lisans, %25,6'sı lisansüstü öğrenim durumu; %49,6'sı sözel, % 30,0'u sayısal, % 20,4'ünün yetenek branşında öğretmen olduğu tespit edilmiştir.

### 2.3. Veri toplama araçları ve süreci

Araştırmada veri toplama aracı olarak İş Yükü Ölçeği (İYÖ), Bireysel Performans Ölçeği (BPÖ) ve Örgütsel Performans Ölçeği (ÖPÖ) kullanılmıştır.

İYÖ, öğretmenlerin aşırı iş yükü düzeylerini ölçmek için Netemeyer vd., (1996) tarafından tek boyut ve sekiz maddeden oluşan ölçek geliştirilmiştir. Daha sonra Aycan & Eskin (2005) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan ölçek farklı bir örneklem üzerinden AFA ve DFA analizleri tekrarlanmış ve ölçeğin sekiz madde ve tek boyuttan oluşan yapısı doğrulanmıştır. DFA'dan elde edilen ölçek değerlerinin mükemmel uyum iyiliği değerlerine işaret ettiği görülmüştür. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının .80 olduğu bu araştırmada ise .79 hesaplanmıştır.

BPÖ, öğretmenlerin bireysel performansını ölçmek için Çöl (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış, Şehitoğlu & Zehir (2010) tarafından AFA ve DFA analizleri tekrarlanarak altı madde ve tek boyuttan oluşturduğu bulgusu doğrulanmıştır. Analiz sonucunda KMO katsayısı .820, açıklanan varyans %53 bulunmuştur. Maddelerin faktör yükleri .593 ile .839 arasında değişmekte olduğu görülmüştür. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının .76 olduğu, bu araştırmada ise .81 olarak hesaplanmıştır.

ÖPÖ, öğretmenlerin örgütsel performansını ölçmek için Brewer & Selden (2000) tarafından geliştirilen ölçek daha sonra Park & Luo (2001) tarafından güncellenmiştir. Kurumlarının performansını ölçmek amacıyla Şahin, (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçeğin AFA ve DFA analizleri tekrarlanmış ve ölçeğin on iki madde ve tek boyuttan oluşan yapısı doğrulanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0.85 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada ise .90 olarak hesaplanmıştır. Ölçekler 5'li Likert ile derecelendirilmiş olup "Kesinlikle Katılmıyorum" (1), "Katılmıyorum" (2), "Kararsızım" (3), "Katılıyorum" (4) ve "Kesinlikle Katılıyorum" (5) değerleri ile ifade edilmektedir.

#### 2.4. Verilerin analizi

Araştırmada veri dağılımını belirlemek için Kolmogorov-Smirnov Normallik testi yapılmış çarpıklık ve basıklık kat sayılarının -1 ile +1 arasında olup verilerin normal dağıldığı görülmüştür (Büyüköztürk, 2006). Kişisel bilgiler için frekans (f) ve yüzde (%) değerleri bulunmuş, öğretmenlerin aşırı iş yükü, bireysel performans ve örgütsel performans düzeylerini bulmak için ise ortalama ( $\bar{X}$ ), standart sapma (SS) değerleri kullanılmıştır. Bağımsız değişkenlere göre görüşleri karşılaştırmak için Mann Whitney U testleri kullanılmıştır. Görüşler arasında ki ilişkiler Pearson Korelasyon analizi ile belirlenmiştir. Büyüköztürk'e (2006) göre korelasyon değerinin 1,00 olması mükemmel pozitif bir ilişkiyi, -1,00 olması mükemmel negatif bir ilişkiyi, 0,00 olması da ilişkinin olmadığını göstermekte olup 0,70–1,00 arasında olması yüksek; 0,30–0,70 arasında olması orta; 0,00–0,30 olması ise düşük düzeyde bir ilişkiyi tanımlanmaktadır. Öğretmenlerin iş yükü, bireysel ve örgütsel performans ölçeklerine ilişkin verilerin yorumlanmasında kullanılan puan aralıkları; 1,00–1,79 Kesinlikle katılmıyorum, 1,80–2,59 Katılmıyorum, 2,60–3,39 Kararsızım, 3,40–4,19 Katılıyorum ve 4,20–5,00 Kesinlikle katılıyorum şeklindedir.

#### 2.5. Araştırmanın etik izni

Yapılan bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

#### Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 26.02.2020

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 2020/02

### 3. BULGULAR

Araştırmada cinsiyet, mesleki kıdem, öğrenim durumu ve branş değişkene ait olan öğretmen görüşleri benzer şekilde olduğu için bulgularda verilmemiştir.

#### Öğretmenlerin aşırı iş yükünün, bireysel performans ve örgütsel performansa yönelik görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin aşırı iş yükünün, bireysel performans ve örgütsel performansa yönelik görüşlerinden elde edilen veriler Tablo 1'de aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri şeklinde verilmiştir.

**Tablo 1.**

*Öğretmenlerin aşırı iş yükünün, bireysel performans ve örgütsel performansa yönelik görüşlerinden elde edilen betimsel istatistik sonuçları*

Ölçek	N	$\bar{X}$	SS
İş yükü	250	3,58	,65
Bireysel performans	250	3,90	,70
Örgütsel performans	250	3,75	,65



Tablo 1’de öğretmenlerin iş yükü ( $\bar{X}=3,58$ ), bireysel performans ( $\bar{X}=3,90$ ) ve örgütsel performansa ( $\bar{X}=3,75$ ) ait görüşlerinin "katılıyorum" düzeyinde olduğu görülmektedir.

#### Medeni durum değişkeni

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin iş yükü, bireysel ve örgütsel performansa yönelik görüşlerini tespit etmek için yapılan Mann Whitney U Testi sonucu Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2.**

*Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre aşırı iş yükünün, bireysel performans ve örgütsel performansa yönelik görüşlerini tespit etmek için yapılan Mann Whitney U Testi sonuçları*

Ölçek	Medeni durum	N	Sıra ortalaması(SO)	U	P
İş yükü	Evli	178	124,72	6269,50	,78
	Bekâr	72	127,42		
Bireysel performans	Evli	178	130,52	5514,50	,08
	Bekâr	72	113,09		
Örgütsel performans	Evli	178	121,87	5762,00	,21
	Bekâr	72	134,47		

Tablo 2’deki değerler incelendiğinde; iş yükü ( $U=6269,50$ ;  $p>0,05$ ), bireysel performans ( $U=5514,50$ ;  $p>0,05$ ) ve örgütsel performans ( $U=5762,00$ ;  $p>0,05$ ) değerlerine ilişkin öğretmen görüşlerinde medeni durum değişkenine göre anlamlı fark ortaya çıkmadığı görülmektedir.

#### Öğretmenlerin aşırı iş yükünün, bireysel performans ve örgütsel performansa yönelik görüşleri arasındaki ilişki

Öğretmenlerin aşırı iş yükünün, bireysel performans ve örgütsel performansa yönelik görüşleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını tespit etmek için yapılan Pearson Korelasyon analizi sonucu elde edilen veriler Tablo 3’te verilmiştir.

**Tablo 3.**

*Öğretmenlerin aşırı iş yükünün, bireysel performans ve örgütsel performansa yönelik görüşlerine ilişkin Pearson Korelasyon analizi sonuçları*

Değişken	r	Bireysel performans	Örgütsel performans
İş yükü	r	,147*	,182*
Bireysel performans	r	.	,511*

\* $p<.01$

Tablo 3’e göre aşırı iş yükü, bireysel performans ve örgütsel performans ölçekleri arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu; iş yükü ölçeği ile bireysel performans ölçeği ( $r=.147$ ;  $p<.05$ ) ve örgütsel performans ölçeği arasında ( $r=.182$ ;  $p<.01$ ) pozitif yönlü düşük düzeyde; bireysel performans ölçeği ile örgütsel performans ölçeği arasında ise ( $r=.511$ ;  $p<.01$ ) pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki ortaya çıkmıştır.

#### 4. TARTIŞMA ve SONUÇ

##### Öğretmenlerin aşırı iş yükünün, bireysel performans ve örgütsel performansa yönelik görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin aşırı iş yükünün, bireysel performans ve örgütsel performansa ilişkin görüşlerinin "katılıyorum" düzeyinde olduğu bulgulanmıştır. Öğretmenlerin aşırı iş yükü algılarının araştırıldığı farklı araştırmalar incelendiğinde Kaya (2010) ve Turgut (2014) da bu araştırmanın bulgusuna

benzer şekilde öğretmenlerin iş yükü algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Öte yandan Hoşgörür & Taştan (2017) ve Göksoy & Akdağ (2014) da araştırmaları sonucunda okullarda paydaşlar tarafından iş yükü algısının orta düzeyde olduğunu bulgulamışlardır. Eğitim örgütlerinde gerçekleştirilen benzer araştırmalar olan Barutçugil (2002) ve Gökçe & Özen (2019) ise iş yükünün öğretmenler üzerinde olumsuz etkisinin, okulun eğitsel performansını düşürdüğü bulgusuyla araştırmayı desteklemektedir. Bu bilgilerden hareketle araştırmaların sonuçları bir bütün olarak incelendiğinde, öğretmenlerin öğretim görevlerinin yanı sıra mevzuatla belirlenen birçok görevlerinin olduğu ve öğretim görevleri dışındaki görevler için de ayrıca zaman ayırmak zorunda kaldıkları söylenebilir. Ayrıca eğitim örgütlerinde değişen beklentiler, eğitim sisteminin karmaşıklığı, öğretimsel programların çeşitlenmesi gibi öğretmenlere iş yükü oluşturan faaliyetler bireysel performanslarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Öğretmenlere tanımlanan bu görevlerin başarı ile yerine getirmeleri beklendiğinden, öğretimsel faaliyetlerini tam anlamıyla yürütemedikleri ve mesleki yetersizlik hissettikleri düşünülebilir. Bu noktada Dongjiao (2015), çalışanların bir yandan mesleki faaliyetlerini başarı ile yerine getirme gayreti içindeyken, bir taraftan da yetenekleri dâhilinde olmayan işlerle karşı karşıya kalmasının mesleki performansını azalttığını belirtmektedir. Benzer şekilde öğretmenlere verilen dengesiz iş yükünün, bireysel amaçlardan sapmalara neden olmakla birlikte örgütsel hedeflere yönelik inançlarını da olumsuz yönde etkilediği bulgusu ifade edilmektedir (Atik, 2015). Dolayısıyla okullarda eğitim-öğretim hizmeti sunmakla sorumlu olan öğretmenlerin her açıdan nitelikli ve donanımlı öğrenciler yetiştirme amacı içinde olduğu düşünüldüğünde öğretmenlere verilen iş yükünün asli görevlerini aksatmayacak şekilde dengeli olmasının istenilen ve beklenen bir durum olduğu değerlendirilebilir.

Öğretmenlerin aşırı iş yüküne ilişkin görüşleri "katılıyorum" düzeyindedir. Öğretmenlerin eğitsel süreç içerisinde üstlendiği görev, yetki ve sorumlulukların değişmesiyle, öğretmenler arasında önemli bir iş yükü, okul atmosferine uyum sağlamada zorluklar ve mesleki yetersizlik duygularında bir artış olabileceği düşünülmektedir. Bu durumda ise öğretmenlerin özgüvenini kaybetmesine neden olan iş yükü ve etkilerinin öğretim performanslarında olumsuz iş baskısı oluşturduğu ileri sürülmektedir (Galton & Mac Beath, 2008). Benzer şekilde öğretmenlerin kendilerine tanımlanmış olan resmi işlerin yanı sıra birim zamanda verilen iş miktarının artmış olmasından dolayı bireysel potansiyelini aşacak derecede iş yüküne maruz kalmasının, okul ortamına olumsuz olarak yansıtıldığı sonucuna ulaşılmıştır (Göksoy & Akdağ, 2014). Öğretmenlerin üstlendikleri görev kategorilerindeki iş içeriklerinin sadece teorik bilgi değil, öğretimi planlama, öğrenme ortamlarını düzenleme ve uygulama, paydaşları ile iş birliğine gitme, yönetici ve velilerle iyi ilişkiler kurma gibi çok yönlü görevlerinin bulunması öğretmenlere belirli bir iş yükünü oluşturan etkenler olarak belirtilmektedir (Yalçın & Özgen, 2017). Bu noktada öğretmenlik mesleğinin tekdüze bir meslek olmasının imkânsız olduğu, insan yetiştirme gibi kutsal görevinin olması nedeniyle, profesyonel mesleki bilgi ve donanımını nitelikli bir şekilde sergilemesi gerektiği ifade edilmektedir (Şişman, 1999; Şahin, 2012). Yapılan araştırmalarda örgütlerin, 'işin niteliğine göre çalışanın seçilmesi' ilkesini uygulayarak olması gereken durumun, çalışanların verimli ve üretken performans sergilemeleri için sahip olduğu yeterliliklere uygun işler verilmesi gerektiğine dikkat çektiği vurgulanmaktadır (Dolgun, 2003). Alanyazında yüksek oranda "katılıyorum" düzeyinde bu araştırma ile benzer sonuçlar bulgulanmıştır (Dongjiao, 2015; Keser, 2006). Çalışanların iş yükünden olumsuz etkilendiği, asli görevlerini yürütürken verilen alan dışı görevlerin psikolojik baskı oluşturması ile başarıma inançlarını kaybedebilecekleri düşünülebilir. Bir başka araştırmada ise iş yükünün çalışanlarda performans düşüklüğünün yanı sıra fiziksel ve duygusal anlamda da yorgunluk oluşturduğu ve bu durumun beklenen örgütsel verimlilik ve üretkenliği düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır (Deal & Peterson, 2016; Gökçe & Özen, 2019; Hoşgörür & Taştan, 2017).

Öğretmenlerin bireysel performansa ilişkin görüşleri "katılıyorum" düzeyindedir. Öğretmenlerin görev bilinci ile eğitsel amaçları yerine getirmek için bireysel çaba ve performanslarını ortaya koymalarından memnun oldukları söylenebilir. Performans, çalışanların belirli bir zaman dilimi içerisinde, üzerine düşen görevleri yerine getirmek ve kendisinden beklenen sonuçlara ulaşabilmek için ortaya koyduğu davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Bingöl, 2006; Helvacı, 2002). Çalışanların, örgütlerine olan sorumlulukla her şart ve koşulda öncelikli görevlerini yerine getirmek için üst düzey performans sergileme eğiliminde oldukları

belirtilmektedir (Ekici, 2002). Örgütlerin amaçlarına ulaşmaları büyük ölçüde çalışanların bilinçli bir şekilde mesleki faaliyetlerini yürütmelerine bağlı olduğu ifade edilmektedir (İnce, 2002). Bu bağlamda öğretmenlerin benimsediği iş değerleri doğrultusunda dengeli görevler verilmesi, okulun eğitsel ve fiziksel koşullarının düzenlenmesi ile okulun beklenen başarıya ulaşması sağlanabilir (Keleş Ay, 2010). Öte yandan öğretmenlerin, ölçülemeyen iş yükü altında motivasyonunun düşük olduğu ve okulun belirlenen eğitim hedeflerinden uzaklaşabildiği ifade edilmektedir (Galton & Mac Beath, 2008). Alanyazında Kılınç (2012) da araştırma ile benzer şekilde "katılıyorum" düzeyinde sonuçlara ulaşmıştır. Öğretmenler, sorumlu olduğu öğretim görevlerini verimli ve etkin bir şekilde, mesleki yeterliliğini ortaya koyarak, üst düzey eğitsel başarı ve okul performansını hedeflediği şeklinde değerlendirilebilir.

Öğretmenlerin örgütsel performansa ilişkin görüşleri "katılıyorum" düzeyindedir. Alanyazın incelendiğinde örgütlerin çalışanlardan beklediği bireysel performans sonucu elde edilen çıktılar birleştiğinde, örgütsel performans oluşturduğu belirtilmektedir (Ekici, 2002). Son zamanlarda ise örgütsel performansın sadece çıktılara odaklanmadığı, çalışanların süreç içerisinde görevlerini etkili biçimde yürütme ve tamamlama olarak değerlendirildiği vurgulanmaktadır (Yüksel, 2004). Bu bağlamda çalışanların örgütsel hedefler doğrultusunda sergilediği mesleki çabanın örgütler için en önemli performans kriterlerinden bir tanesi olduğu ifade edilebilir. Çünkü hızla değişen ve gelişen örgütsel koşullarda çalışanların örgütsel performansı ne kadar iyi olursa örgütsel başarı da o düzeyde yüksek olacağı düşünülebilir. Öyle ki, ham maddesi insan olan eğitim örgütlerinde, öğretmenlerin eğitsel faaliyetlerdeki sergilemiş olduğu çabanın nitelikli, verimli ve üretken bir okul atmosferi oluşturmak için paha biçilmez bir değere sahip olduğu söylenebilir. Rekabet ortamında varlığını sürdürmek ve hedeflerini geliştirmek isteyen örgütlerin, çalışma koşullarını çalışanların beklentileri yönünde düzenlediğinde, onların mesleki motivasyon ve performanslarının arttığı, bu durumun da örgütsel performansa olumlu yönde yansıdığına dikkat çekilmektedir (Kestane, 2001; Uyargil, 2008). Alanyazında Develi (2015) de yüksek oranda "katılıyorum" düzeyinde ulaştığı bulgu ile çalışanların, mesleki potansiyelini tam anlamıyla kullandıklarında beklenen örgütsel performansa ulaşabildikleri şeklinde yorumlanabilir. Öner (1999) de orta düzeyde "katılıyorum" düzeyinde ulaştığı bulgu ile çalışanların, sahip oldukları mesleki bilgi ve deneyimlerini etkili bir şekilde yerine getirmeleri sonucunda başarılı bir örgütsel performansa ulaşabildikleri şeklinde değerlendirilebilir.

### Medeni durum değişkeni

Öğretmen görüşlerinde medeni durum değişkenine göre anlamlı fark ortaya çıkmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin bu değişkeni sorumlu oldukları görevlerin yerine getirilmesini engelleyen etkili bir değişken olmadığını düşündükleri söylenebilir. Ancak öğretmenler, eğitsel hedefler yönünde mesleki performanslarını ortaya koyarken görev tanımlarını kapsamayan işler verildiğinde, iş yükü olarak algıladıkları da söylenebilir. Öğretmenlerde oluşan bu olumsuz algı ile belirlenen eğitim hedeflerine ve arzu edilen öğrenme çıktıklarına ulaşamayacağı şeklinde yorumlanabilir. Galton ve Mac Beath (2008) de zamansız yapılan sosyal etkinlikler, uzmanlık alanında olmayan eğitsel görevler ve bir takım bürokratik işler öğretmenlerin iş yükünü arttıran faktörler olup hem çalışma performanslarını hem de okulun performansını etkileyerek istenmeyen sonuçlar elde edilebildiğini belirtmektedir. Bu durumda öğretmenler hissettiği iş baskısı ile derse hazırlık çalışmaları, öğretim süreçlerini planlama, öğrenme ortamlarını düzenleme gibi mesleğin gerektirdiği sorumlulukları yerine getirirken kendisini yetersiz hissetmektedir. Öğrüş Ildız (2009) da çalışanlara kapasitelerinin üstünde iş yükü verildiğinde motivasyonlarının da düştüğü ve mesleki stres yaşadıklarını ifade etmektedir. Daha kesin bir ifade ile okulda iş yükü dengeli olan öğretmenlerin, iş yükü aşırı olan öğretmenlere kıyasla daha etkili ve başarılı çalışmalar yürüttüğü belirtilmektedir (Gökçe & Özen; 2019). Güney (2001) de iş yükü fazla olan çalışanların, yaptıkları işin niteliğini düşürmekte olduğunu ve örgütün de beklenen verimlilik ve üretkenliğe ulaşamadığını ifade etmektedir. Bu bilgiler ışığında

öğretmenlerin evli veya bekâr olmalarının sorumluluklarını yerine getirmekte bir sorun oluşturmadığı, fakat öğretmenlere verilen iş miktarına bağlı olarak bireysel ve örgütsel performanslarının değişebildiği söylenebilir. Alanyazında Korkmazer ve Aksoy (2018) da medeni durum değişkeninin anlamlı bir fark oluşturmadığını; Kaya (2010) ise çalışanların iş yükü karşısında zaman, performans kaybı ve iş stresi gibi örgütsel performansı olumsuz yönde etkilediği şeklinde araştırmaya benzer bulgulara ulaşılmıştır. Öğretmen görüşlerinde istatistiki olarak anlamlı fark çıkmasa da değerlere göre şu bulgulara ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin iş yüküne ilişkin görüşleri incelendiğinde bekâr öğretmenler lehine yüksek düzeyde iş yükü algısına sahip oldukları görülmüştür. Bu bulguya dayalı olarak bekâr öğretmenlerin eğitsel süreçlerin yeteri kadar karmaşık ve fonksiyonlu olmasından dolayı bilişsel ve fizyolojik olarak çaba harcamaları nedeniyle, iş yükü oluşturacak görev dışı işlerin verilmesini olumsuz algıladıkları söylenebilir. Bu noktada çalışanlar üzerinde oluşan iş yükü baskısının zihinsel ve ruhsal baskı oluşturduğu, görevleri arasında uyumsuzluk yaşayarak işleri planlama konusunda karmaşa yaşadıkları belirtilmektedir (Wickens ve Kramer, 1985). Ayrıca çalışanlar bu durumda sorumluluklarını gerçekleştirmekte yetersiz hissetmelerinden dolayı kendilerinden beklenen mesleki ve örgütsel performanslarını sergileyememektedirler (Öztürk, 2019). Araştırmada evli öğretmenler ise özel yaşantılarından gelen yoğunluğa karşı alışık olmalarından dolayı okul içinde kendilerine verilen işleri iş yükü olarak algılamadıkları şeklinde düşünülebilir. Evli öğretmenler eğitsel faaliyetlerini yürütürken sorumluluklarının çeşitlenmesini asli görevleri olduğu şeklinde kabullendikleri söylenebilir. Alanyazında bu çalışmadan farklı olarak Korkmazer ve Aksoy'un (2018) evli ve bekâr öğretmenlerin iş yükü algı düzeylerinin farklı olmadığını her iki grubunda dengesiz olarak dağıtılan işleri iş yükü olarak algıladıklarını belirtmektedir. Öğretmenlerin mesleki faaliyetlerinin yeteri kadar ağır, sorumluluk isteyen ve zaman alıcı işler olarak gördükleri bunun yanı sıra amacı belli olmayan iş yükü ile karşılaşmak istemedikleri düşünülmektedir. Becet (2019) de çalışanlara mesleki yetenekleri gözetilmeden verilen işlerin iş baskısı oluşturduğunu ifade etmektedir.

Öğretmenlerin bireysel performansa ilişkin görüşleri incelendiğinde, evli öğretmenler lehine yüksek düzeyde algıya sahip oldukları görülmektedir. Elde edilen bu bulgu evli öğretmenlerin şartlar ve koşullar ne olursa olsun verilen işleri, görevin gerekleri olarak nitelendirdikleri ve üst düzey performansla sergiledikleri şeklinde düşünülebilir. Acker (1995) de öğretmenlik mesleğinin taşıdığı sorumluluklar gereği, başarıya odaklanarak, ödün vermeden mesleki eylemlerini sürdürdüklerini belirtmektedir. Bu yüzden evli öğretmenler atandıkları görevin gereklerini, benimsedikleri örgütsel amaçlar doğrultusunda sürdürdükleri düşünülebilir. Kestane (2001) de öğretmenlik mesleğinin içerdiği zorluklar, öğretmenlerin sorumluluk duygularını daha da artırması nedeniyle çalışma performansları ve okulun verimlik düzeyini olumlu yönde etkilediğini belirtmektedir. Ayrıca evli öğretmenlerin yaşantılarının düzenli olması mesleklerine odaklanmalarını sağlamakla birlikte faaliyetlerini öğretimsel planlar dâhilinde eksiksiz gerçekleştirme çabası içinde oldukları söylenebilir. Öğretmenler, mesleki eylemlerini planladıkları şekilde yerine getirdiklerinde ise istenilen performansa ulaşabilmektedirler (Şişman, 1999). Bir başka açıdan evli öğretmenlerin ailelerini geçim kaynakları öğretmenlik mesleği olması nedeniyle daha azimli tutum ve davranış eğiliminde oldukları söylenebilir. Araştırmada bekâr öğretmenlerin ise özel hayatlarında daha çok dışa dönük ve sosyal aktivitelere önem vermeleri nedeniyle ortaya koydukları çalışma performanslarını yeterli gördükleri ve okulun beklentilerini karşıladıkları şeklinde düşündükleri yorumlanabilir. Zira çalışanların benimsediği iş değerleri, mesleki bilgi ve beceri düzeyleri çalışma performanslarını etkileyen önemli unsurlar arasında görülmektedir (Kılınç, 2012). Alanyazında Kılınç (2012) da evli çalışanlar lehine benzer bulguya ulaşmış, buna göre evli öğretmenlerin özel yaşantılarında daha fazla sorumluluk sahibi olmaları, mesleklerine daha fazla önem verme ve mesleki başarıya yoğunlaşmalarını sağladığı şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenlerin örgütsel performansa ilişkin görüşleri incelendiğinde, bekâr öğretmenler lehine yüksek düzeyde algı oluşturdukları görülmektedir. Buna göre bekâr öğretmenlerin özel yaşantılarında ailevi sorumlulukları olmamasından dolayı okulun amaçlarını benimseyerek, mesleki çalışmalarına daha fazla yoğunlaşabildikleri ve okulun başarısını önemsedikleri için örgütsel faaliyetlerde aktif rol alabildikleri düşünülebilir. Öztürk (2019) de örgütün başarıya ulaşabilmesi için öncelikle, bütün çalışanların etkin bir

şekilde mesleki görevlerini yerine getirmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Araştırmada evli öğretmenlerin ise ev ve iş ortamında birçok sorumlulukları olmasından dolayı resmi görevlerini odaklanmakta olup örgütsel faaliyetlere katılmadıkları düşünülmektedir. Bir başka açıdan toplumun beklentilerinin günden güne artması, öğretmenlere yeni rol ve sorumluluklarının verilmesi nedeniyle mesleki faaliyetlerinde yoğunluk oluşturmakta olup örgütsel performanslarını düşürdükleri söylenebilir. Öğretmenler artan talepler karşısında mesleğin gerektirdiği sorumlulukları ancak yerine getirebildikleri, bu yüzden örgütsel performanslarının istenen düzeyde olmadığı düşünülebilir. Alanyazında Kestane (2001) de benzer sonuçlara ulaşmış olup bekâr çalışanların mesleklerine karşı başarılı olma, meslektaşları arasında ön plana çıkma gibi hırslarının olmasından dolayı bireysel performanslarının yüksek olduğunu bu durumda örgütsel performansa yansıdığı yorumlanabilir.

### **Öğretmenlerinin aşırı iş yükü, bireysel performans ve örgütsel performansa yönelik görüşleri arasındaki ilişki**

Araştırmada öğretmenlerin iş yükü ile bireysel performans arasında pozitif yönlü, anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Öğretmenler, resmi görevleri kapsamında olmayan, mesleki yeterliliğini aşan işleri, iş yükü baskısı olarak algılamaktadır. Toplumda taleplerin artması ve eğitim sisteminde yaşanan değişimler nedeniyle öğretmenler sorumlulukların üstesinden gelebilmek için yoğun bir çaba sarf etmektedirler. Bu noktada öğretmenler iş miktarına bağlı olarak, zaman yetersizliğinden beklentileri karşılamakta zorlanmakta ve kendisini yetersiz hissetmektedir. Öğretmenlerin, zorlu eğitsel süreçleri yürütürken, alan dışı işlerin, motivasyon ve performans düzeylerini düşürmesi, okul ve sınıf içindeki davranışlarına yansımaktadır. Ayrıca öğretmenlerin, mesleki faaliyetlerini yürütürken inancını kaybetmesi, okulda tutum ve davranışlarının negatif yönde değişmesine neden olmaktadır (Çalık & Sezgin, 2005). Kırca (2019) da öğretmenlere üstesinden gelemeyeceği işlerin verilmesi nedeniyle bir takım ruhsal bozukluklar oluştuğu, öğrenciler, meslektaşları ve velilerle olumlu ilişkiler kuramadığı ve stresli davranışlar sergilediği belirtilmektedir. Atik (2015) de öğretmenlerin karmaşık duygular içerisinde baskı hissettiğini ve kendisini mesleki çalışmalarında yetersiz bularak, özgüven kaybına neden olduğunu bulgulamıştır. Yapılan araştırmalarda aşırı iş yükü çalışanlarda, fizyolojik ve psikolojik baskı, performans düşüklüğü, işten ayrılma isteği, depresyon, stres, memnuniyetsizlik, tükenme gibi birçok sonuçlar meydana getirdiği belirtilmektedir (Şahin, 2012). Araştırma bulgusunu destekler nitelikte Öztürk (2019) ve Keleş Ay'da (2010) öğretmenlerde düşük düzeyde iş yükü algısını bulgulamıştır.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin, iş yükü ile örgütsel performans arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Buna göre alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin, okulun eğitsel amaçlarını gerçekleştirmek için öğrenme-öğretme ortamını düzenleme, etkili öğretim yöntemlerini kullanma, öğretimi planlayıp uygulama ve değerlendirme gibi çok yönlü resmi görevleri yerine getirirken, mesleki performanslarını ortaya koymaktadır (Ağaoğlu, 2002). Öğretmenlerin okulda yaptığı bu iş ve eylemlerin tamamı, örgütsel performans olarak değerlendirilmektedir (Çelikten vd., 2005). Eğitim örgütlerinde diğer örgütlere göre, yürütülen mesleki faaliyetlerde öğretmenlerden daha fazla performans beklenmektedir (Kayar, 2015). Öğretmenlere görev dışı işlerin verilmesi ile etkili performans sergileyemedikleri gibi okulun eğitsel başarısını düşürmektedirler (Göksoy & Akdağ, 2014; Şahin, 2012). Bununla birlikte iş yükü, öğretmenlerde, fiziksel ve ruhsal yorgunluk, tükenmişlik, depresyon, psikolojik baskıya da neden olmaktadır (Duman, 2015). Okulun eğitim hedeflerine ulaşması, öğretimin niteliği, öğrenci ve okul başarısının artırılması ve öğretmen performansına bağlı olarak değişmektedir (Özkalp & Kirel, 2018). Dolayısıyla akademik başarının zorunlu olduğu eğitim örgütlerinde, belirlenen çıktılara ulaşılması için öğretmen performans düzeyinin artırılması gerektiği söylenebilir. Öğretmen performansının artırılması ise dengeli bir iş yükü ile okulun çalışma koşullarının düzenlenmesi, öğretmenlerin mesleki gelişimi ve kendilerini ifade edebilmeleri için fırsatlar sunulması, motivasyon düzeylerinin yüksek olması gibi

unsurların sağlanması ile gerçekleşmektedir (Keleş Ay, 2010). Benzer araştırmalara göre genellikle öğretmenlerin, verimli ve üretken bir performans sergileyebilmeleri için görev dağılımının dengeli yapılması, gereksiz bürokratik işler verilmemesi ve üstlendiği sorumlulukları başarabilme özgüvenine sahip olması gerektiği bulgusuna ulaşılmıştır (Huey & Wickens, 1993).

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin bireysel performans ölçeği ile örgütsel performans ölçeğine yönelik görüşleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda genellikle çalışanlara eşit dağıtılan ve uzmanlık alanı içerisinde olan işlerin verildiği örgütlerde, çalışanların performanslarının yüksek olduğu, örgütleriyle bütünleşerek hedefler doğrultusunda çaba sarf ettikleri belirtilmektedir (Chughtai & Buckley, 2008). Öğretmenler, tanımlanan mesleki faaliyetlerini, yüksek motivasyon ve başarıma arzusu ile sürdürdüklerinde, okulun beklentilerinin ötesinde performans sergilemektedirler (Akşit, 2006; Özdemir & Yirmibeş, 2016). Öğretmen performansının etkililiği ise öğrenci öğrenmelerinin niteliğinin artması ve okulun amaçlar doğrultusunda eğitsel çıktılara ulaşabilmesini sağladığı söylenebilir. Öğretmenler de beklediği eğitsel çıktılara ulaştığını gördüğünde, okula olan bağlılığı ve aitlik düzeyi artmakta olup okulun performansını olumlu yönde etkilemektedir (Arifin, 2015). Başka bir ifade ile öğretmenler, performans düzeylerinin artması ile okulun amaç ve değerlerine olan inançları etkilenmekle birlikte mesleğin gerektirdiği sorumlu tutum ve davranışları sergilemektedir (Leiter, Maslach, Schaufeli & 2001). Alanyazın incelendiğinde öğretmen performansının, okul performansına yönelik etkilerini bulgulayan çalışmalar bulunmaktadır (Hatipoğlu & Kavas, 2016). Öğretmenler alanlarında uzmanlaştıkça, yeni bakış açıları kazandıkça dolayısıyla mesleki anlamda geliştikçe, okulun eğitim hedeflerine ulaşması kolaylaşacaktır (Büyükgöze & Özdemir, 2017; Dee & Wyckoff, 2015). Bu bakımdan okulların etkililiği için öğretmenlerin bilgi ve donanımını rahatça sergileyebileceği düzenlemeler yapılmalı, istek ve ihtiyaçlarını önemsenmeli, mesleki faaliyetlerinin değerli olduğunu her fırsatta hissettirilebildiği ortamlar sunulmalıdır (Demerouti & Cropanzano, 2010). Aynı zamanda örgütler çalışma sırasında ortaya çıkan olumsuz koşullar ve çalışanlardan beklenen performans kaybını hesapladığında, örgütün ulaşmak istediği hedef ve vizyondan uzaklaşacağı belirtilmektedir (Ağan, 2007; Ordukaya, 2011; Uygur, 2007).

Araştırma sonuçlarına göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu, birbirlerinin değişimlerinden olumlu ve olumsuz yönde doğrudan etkilendiği söylenebilir. Öğretmenlerin verilen görevleri ödün vermeden, en etkili şekilde düzenleyebilmeleri için, uzmanlık alanına girmeyen, iş yükü oluşturacak sorumlulukların yüklenmemesi gerekmektedir. Eğitim sisteminin değişimi ve öğretimin karmaşıklığı göz önüne alındığında eğitsel süreci etkili bir şekilde yönetebilen, üst düzey performans sergileyen nitelikli öğretmenlerin varlığı önemlidir (Kulaklıkaya, 2013). Çalışanların mesleki iş yükü olduğu halde iş içeriği belli olmayan işlerin verilmesinin örgütün başarısında hiçbir katkısı olmadığı gibi (Keser, 2006), iş çeşitlenmesi nedeniyle örgütlerin hedeflerinden uzaklaşarak, beklentilerin ötesinde çıktılarla karşılaştığı belirtilmektedir (Ay, 2010). Öğretmenler ise mesleki algıları, inançları, donanımı ve benimsediği değerleri ile çalışma performanslarını üst düzeyde ortaya koymayı istemektedir (Seferoğlu, 2004; Turgut, 2014). Öğretmenlerin performansı, okul ortamının zorlu şartları ve eğitim politikalarının düzensizliğinin yanı sıra görev dışı işlerle, sorumluluklarını karşılamada büyük ölçüde yetersiz kalmaktadır (Grumet, 1988). Bu durumda öğretmenlere, mesleğin akademik, teknik bilgi ve becerisini aktarabileceği ortamların sunulmaması öğrenci ve okulun başarısına telafi edilemeyecek zararlar verebileceği söylenebilir.

*Sonuç;* Eğitim sisteminin en önemli üyesi olan öğretmenlerin, okulun amaçları doğrultusunda performanslarını artırarak, eğitim politikalarını etkili ve verimli bir şekilde uygulayabilmeleri, üst düzey öğrenme ortamları ve okulun eğitsel başarısını istenen düzeylere taşıyabilmelerini sağlayabilecektir. Öğretmenlerin değişen koşullara göre iş tanımlarının günden güne artması ile eğitim sisteminin düzensizliği, öğretmenlerin psikolojik olarak moral, motivasyon ve çalışma performansını olumsuz yönde etkilediği bilinmektedir. Bu anlamda eğitim örgütlerinin en önemli hedefi, öğretmenlerin çalışma performansını gözlemleyerek, mesleki çalışmalarını olumsuz etkileyen görevlerin hafifletilmesi ve performansını eğitim öğretime kullanmasını sağlamak olmalıdır. Sezgin Nartgün (2006) de eğitim örgütlerinin sadece belirlenen hedefler doğrultusunda, eğitsel faaliyetlerin yürütülmesi gerektiğine dikkat çekmektedir. Tüm bu bilgiler ışığında eğitim örgütlerinin artan rekabet koşullarına ayak uydurabilmesi için

öğretmenlerin, sadece öğretim süreçlerine odaklanabileceği, etkin çalışma performansı sergileyebileceği okul ortamları oluşturulması ile öğretmenlerin çağın gereklerine uygun bireyler yetiştirme, öğretimi planlama, uygulama ve öğrenme ortamlarını örgütleme gibi gerekli olan çalışma performansını ortaya koyup artırabileceği, söylenebilir.

**Kaynakça/Reference**

- Acker, S. (1995). Carry on caring the work of women teachers. *British Journal of Sociology of Education*, 16(1), 21-36.
- Açar, A. (2015). *Öğretmenlerin öğretmenlik meslek bilgisi derslerinden yararlanma düzeylerine ilişkin algıları* [Yüksek lisans tezi]. Uludağ Üniversitesi.
- Ağan, N. (2007). *Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinin performans değerlendirme sistemlerine dair bir alan araştırması* [Yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Ağaoğlu, E. (2002). *Sınıf yönetimi ile ilgili genel olgular, sınıf yönetimi*. Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Akdoğan, S. (2016). *Etik liderlik davranışlarının örgütsel performansa etkileri üzerine bir araştırma* [Yüksek lisans tezi]. Gelişim Üniversitesi.
- Akşit, F. (2006). Performans değerlendirmeye ilişkin öğretmen görüşü (Bigadiç ilköğretim öğretmenleri örneği). *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1 (2), 76-101.
- Aktaş, K. (2014). *İtibar yönetimi, iş memnuniyeti ve örgütsel performans arasındaki ilişkinin analizi: Sağlık sektöründe bir uygulama* [Yüksek lisans tezi]. Gediz Üniversitesi.
- Arifin, H.M. (2015). Yeterlilik, motivasyon ve örgüt kültürünün lise öğretmenlerinin iş doyumuna ve performansına etkisi. *Uluslararası Eğitim Çalışmaları*, 8 (1), 38-45.
- Argon, T., & Eren, A. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Arslantürk, Y. (2009). Dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde performans değerlendirme: Ankara ili örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 19-34.
- Atik, E. (2015). *Otel işletmelerinde iş yükü algısı ve iş yükünün insan kaynakları yönetiminde kullanımı* [Yüksek lisans tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles*, 53(7-8), 453-471.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Barutçugil, İ. (2002). *Bilgi yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayram, L. (2006). Geleneksel performans değerlendirme yöntemlerine yeni bir alternatif. *Sayıştay Dergisi*, 360 Derece Performans Değerlendirme, 62(1), 47-65.
- Becet, A. (2019). *Öğretmenlerde tükenmişlik sendromu ve sigara içme arzusu arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Üsküdar Üniversitesi.
- Bedarkar, M., & Pandita D. (2014). A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133, 106-115.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan kaynakları yönetimi*. Denizli: Arıkan Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Borman G. D., & Dowing, N. M. (2008). Teacher attrition and retention: A metaanalytic and narrative review of the research. *Review of Educational Research*, 78, 367-409.
- Brewer, G., & Selden, S. (2000). Why elephants gallop: Assessing and predicting organizational performance in federal agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10, 685-712.
- Büyükgöze, H., & Özdemir, M. (2017). İş doyumunu ile öğretmen performansı ilişkisinin duygusal olaylar kuramı çerçevesinde incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 311-325.
- Büyükoztürk, Ş. (2006). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Cam, E. (2004). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Journal of Human Sciences*, 1(1),1-10.
- Can, A. (2015). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Can, N.(2004). Öğretmenlerin geliştirilmesi ve etkili öğretmen davranışları. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1),103-119.
- Can, H., Akgün A., & Kavuncubaşı Ş. (1998). *Kamu ve özel kesimde personel yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cedoline, A. J. (1982). *Job burnout in public education: Symptoms, causes, and survival skills*. Teachers College Press.



- Celep, C. (2000). Teachers' organizational commitment in educational organizations. *In National Forum of Teacher Education Journal* 10(3), 1999-2000.
- Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2008). Work engagement and its relationship with state and trait trust: A conceptual analysis. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 10(1), 47-71.
- Çalık, T. & Sezgin, F. (2005). Küreselleşme, bilgi toplumu ve eğitim. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 13, 53-66.
- Çelikten, M., Sanal, M., & Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Çorbacioğlu, F. F. (2018). *İş yerinde mobbingin çalışan performansına etkisi üzerine bir araştırma* [Yüksek lisans tezi]. T.C. Ufuk Üniversitesi.
- Çöl, Ö., S. (2008). İş yerinde psikolojik şiddet: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, (4), 131.
- Dağdeviren, M., Kurt, M., Akay, D. (2003). Çalışanların toplam iş yükü seviyelerinin belirlenmesine yönelik bir model uygulaması. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Dergisi*, 20(4), 517-525.
- Dee, T.S., & Wyckoff, J. (2015). Teşvikler, seçim ve öğretmen performansı: IMPACT'tan kanıtlar. *Politika Analizi ve Yönetimi Dergisi*, 34 (2), 267-297.
- Deadrick, D. L., & Gardner, D. G. (2008). Maximal and typical measures of job performance: An analysis of performance variability over time. *Human Resource Management Review*, 133-145.
- Deal, T.E., & Peterson, K.D. (2016). *Okul kültürünün şekillendirilmesi*. San Fransisco California USA: Jossey-Bass Inc. Publishers.
- Demerouti, E. ve Cropanzano, R. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 65, 147-163.
- Demir, F. (1999). *İş güvencesi*. İzmir: Barış Yayınları.
- Demir, M. (2009). *Konaklama işletmelerinde duygusal zekâ, örgütsel sapma, çalışma yaşamı kalitesi ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin analizi* [Doktora tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Develi, A. (2015). *Ortaokul okul müdürlerinin yenilikçi ve değişim özelliklerinin öğretmenler üzerindeki etkisi* [Yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Dolgun, U. (2003). *Girşimcilik*. İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Dolgun, U. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Dongjiao, Z. (2015). *Okul kültürünün iyileştirilmesi* (Cilt 7). Nehir Yayıncıları.
- Duman, N. (2015). *Yöneticilerde zihinsel iş yükünün öznel iyi oluşa etkisinde boş zaman davranışlarının rolü* [Yüksek lisans tezi]. Erciyes Üniversitesi.
- Ekici, B. (2002). Performans denetimi ve il yönetiminde uygulanabilirliği. *Türk İdare Dergisi* (436), 135-137.
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110.
- Galton, M., & MacBeath, J. (2008). *Teachers under pressure*. London: Sage.
- Gökçe, A. T., & Özen, C. (2019). *Öğretmen görüşlerine göre okulda angarya*. Anı yayıncılık, Türkiye.
- Göksoy, S., & Akdağ, Ş. K. (2014). Primary and secondary school teachers perceptions of workload. *Creative Education*, 5(11), 877-885.
- Greenberg, M. (1995). *The poetics of cities: Designing neighborhoods work*. The Ohio State University Press.
- Grumet, M. R. (1988). *Bitter milk: Women and teaching*. Amherst: University of Massachusetts Press.
- Gümüştekin G.E. ve Öztemiz B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Güney, S. (2001). *Yönetim ve organizasyon*. (Ed: S. Güney) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güneş, Ç., & Uysal, H. H. (2019). The relationship between teacher burnout and organizational socialization among English language teachers. *Dil ve Dilbilimi Çalışmaları Dergisi*, 15(1), 339-361.
- Hatipoğlu, A., & Kavas, E. (2016). Veli yaklaşımlarının öğretmen performansına etkisi. *Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 5(4).

- Helvacı, M. A. (2002). Performans yönetimi sürecinde performans değerlendirmenin önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1-2), 155-169.
- Hochschild, A. R.I (1983). *The managed heart: The commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Hoşgörür, V., & Taştan, N. (2017). Eğitimin işlevleri. *Pegem Atıf İndeksi*, 283-305.
- Huey, F.M., & Wickens, C.D. (1993). *Workload transition: Implications for individual and team performance*. Washington, DC: National Academy.
- Izgar, H. (2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İnce, M. (2002). *İşletmelerde insan kaynakları eğitiminin çalışanların performansları üzerine olan etkileri ve işletmelerde bir uygulama* [Doktora tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Karasar, N. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kavcar, C. (1999). *Nitelikli öğretmen sorunu*. Türk Eğitim Sistemi Sempozyumu. Ankara: Tekışık Yayıncılık.
- Kaya, B. (2010). *Öğretim elemanlarının iş değerleri açısından örgütsel davranış modellerinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi.
- Kayar, S. (2015). *Örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlığın çalışan performansına etkisi* [Yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Kazak, E. (2019). Okulda angarya iş ve işlemlerin performansın niteliği ve iş çıktıları üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 25(4), 692-744
- Keleş Ay, F. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yükü algısı ve iş-aile çatışması* [Yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(11), 100-119.
- Kestane, D. (2001). Modern kamu yönetiminin tamamlayıcı bir unsuru olarak hizmet içi eğitim ve Türk kamu kesiminde sistemin görünümü. *Maliye Dergisi*, 136, 36-48.
- Kılınç, E.(2012). *Hekim ve hemşirelerde örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sessizlik, çalışan performansı ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Cumhuriyet Üniversitesi.
- Kırca, A. (2019). *Öğrenen örgüt ile öğretmen morali arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Kızıltepe, Z. (2002). İyi ve etkili öğretmen. *Eğitim ve Bilim*, 27(126), 10-14.
- Korkmazer, F., & Aksoy, A.(2018). Sağlık çalışanlarının iş yükü fazlalığı algısının yaşam kalitesi ve iş-aile çatışması ile ilişkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(12), 607-619.
- Kösedoğru, Y. (2014). *Yöneticilerin duygusal zekâsı ve yenilikçi kurum kültürü ile çalışan performansı arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Krejcie, R. V. ve Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Educ Psychol Meas.
- Kulaklıkaya, K. (2013). *İşkoliklik, tükenmişlik sendromu ve iş yükü algısı arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Küçükahmet, L. (2012). *Öğretmenlik mesleği*. Leyla Küçükahmet (Ed). Eğitim Bilimine Giriş (9. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları, 179-238.
- Lee, S., & Lee, J. (2010). Kindergarten teachers' burnout and ego-resiliency based on their teaching experience. *Korean Journal of Early Childhood Education*, 30(6), 51-65.
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9, 370-390.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Nartgün, Ş. S. (2006). Öğretim elemanlarının örgütsel değerlere ilişkin görüşleri (Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Örneği). *Journal of Values Education*, 4(12), 129-148.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and familywork conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400– 410.
- Ordukaya, H. (2011). Fiziksel iş yükü ve ergonomi. *Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi*, 273-274.
- Öğrüş İldız, G. (2009). *Proje yönetimi: İnşaat firmalarında proje müdürlerinin iş yükü, iş stresi, iş tatmini ve motivasyon ilişkisi* [Doktora tezi]. Kültür Üniversitesi.

- Öner, M. (1999). *Yöneticinin el kitabı*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2018). *Örgütsel Davranış* (8. Baskı). İstanbul: Ekin Yayınları.
- Özkan, M., & Arslantaş, H. İ. (2013). Etkili öğretmen özellikleri üzerine sıralama yöntemiyle bir ölçekleme çalışması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 311-330.
- Özşahin, M., & Zehir, C. (2011). Yüksek performanslı işletmelerde liderlik, girişim odaklılık ve örgütsel performans ilişkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 115-140.
- Öztürk M. A. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki* [Doktora Tezi]. Ahi Evran Üniversitesi.
- Park, S. H., & Luo, Y. (2001). Guanxi and organizational dynamics: Organizational networking in Chinese firms. *Strategic management journal*, 22(5), 455-477.
- Sadık, Ö. (2014). *Sınıf öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma davranışları, algıladıkları sosyal destek ve mesleki iş doyumları arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen yeterlilikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlanmasında Eğitim*, 40-45.
- Senemoglu, N. (2013). *Gelişim, öğrenme ve öğretim*. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Serinkan, C. ve Bardakçı, A. (2009). Pamukkale üniversitesindeki akademik personelin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 115-132.
- Su, B.A. (2001). *Ergonomi*. Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları, 5.
- Szilagyı, A. D., & Wallace, M. J. (1983). *Organizational behavior and performance*. Good Year Books. Brown Higher Education
- Şahin, F. (2012). Büyük adam düşüncesinden liderlikte özellikler kuramına kavramsal bir bakış. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(1), 141-163.
- Şahin, I. (2010). *Organizational social capital and perceived performance of drug law enforcement departments: A case study of Turkey* [Dissertation master thesis]. Florida University of Central.
- Şehitoğlu, Y., & Zehir, C. (2010). Türk kamu kuruluşlarında çalışan performansının, çalışan sessizliği ve örgütsel vatandaşlık davranışı bağlamında incelenmesi. *Amme İdare Dergisi*, 43(4), 87-110.
- Şimşek, M.Ş., & Çelik A. (2012). *İşletme bilimine giriş*. Konya: Eğitim Akademi Yayınları, 10-168.
- Şişman, M. (1999). *Öğretmenliğe giriş*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Şimşek, C. L., & Şimşek, A. (2010). Türkiye’de bilim tarihi öğretimi ve sosyal bilgiler öğretmen adaylarının yeterlilikleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 169-198.
- Tezer, F. (1998). *İdeal öğretmenin kişilik özellikleri* [Yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Tezuçar, C. (2019). *Öğretmenlerin mesleki etik ilkeleri benimseme düzeyleri ile öğretmen özellik ve davranışlarının incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Turgut, H. (2014). Algılanan örgütsel desteğin işletme performansına etkisinde iç girişimciliğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 29-62.
- Tutar, H., & Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin iş gören performansı üzerine etkisi: OSTİM imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(02), 196-218.
- Uyargil, C. (2008). Performans değerlendirme. *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 7, 211-266.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile iş gören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 71-85.
- Wickens, C. D., & Kramer, A. (1985). Engineering psychology. *Annual Review of Psychology*, 36(1), 307-348.
- Vural, B. A., & Coşkun, G. (2007). *Örgüt kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yalçın, O. M., & Özgen, B. (2017). Okul öncesi öğretmenliği bölümü öğrencilerinin mesleğe yönelik tutumlarının ve öz güven düzeylerinin incelenmesi (KKTC). *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 63-80.
- Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde iş tatmini ve iş gören performansı ilişkisi: Türkiye ve Kazakistan karşılaştırması. *Bilgi*, 55(1), 243-264.

- Yorgun, S. (2010). Sömürü, koruma ve pozitif ayrımcılıktan çalışma hayatının egemen gücü olmaya doğru kadınlar: 21. yüzyıl ve pembeleşen çalışma hayatı. *Sosyoekonomi*, 11(1), 167-190.
- Yüksel, Ö. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

## EXTENDED ABSTRACT

### 1. INTRODUCTION

The duties, authorities and responsibilities undertaken by teachers, who have strategic importance in the education system in every historical period, change over time (Celep, 2000). These changes in the field of education increase society's expectations from teachers, diversify teacher activities, and also impose new roles and responsibilities on teachers (Becet, 2019). The change in society's expectations for educators and the complexity of teaching programs are among the factors that significantly affect teachers' workload (Çelikten, et al., 2005). It is emphasized that this change may cause teachers to need constant renewal and to feel a sense of inadequacy and workload caused by constantly changing demands (Helvacı, 2002). At the same time, it is seen that teachers' workload has become more diverse due to reasons such as student evaluations, carrying out administrative and educational activities (Izgar, 2001), and the professional responsibilities they undertake (Dongjiao, 2015). It is stated that the issue of workload, which is closely related to teachers' job performance, creates difficulties in adaptation among teachers and causes a decrease in teachers' individual and organizational performance. Therefore, the excessive workload felt by teachers plays a decisive role in their ability to perform their professional individual actions efficiently and effectively and to increase the performance of the school (Kaya, 2010).

The aim of this research is to determine high school teachers' views on excessive workload, individual performance and organizational performance, and to reveal whether there is a significant relationship between their views. In line with this main purpose, answers to the following questions were sought in the research. What are the opinions of high school teachers regarding excessive workload, individual performance and organizational performance? Does the marital status variable of high school teachers create a significant difference in their views on excessive workload, individual performance and organizational performance? Is there a significant relationship between high school teachers' views on excessive workload, individual performance and organizational performance?

### 2. METHOD

The research was conducted to determine the effect of excessive workload on individual and organizational performance, according to the opinions of high school teachers, and to examine the relationship between these opinions. The study population of the research, which is in a relational screening model, consists of 250 teachers working in the central district high schools of Bolu province in the 2020-2021 academic year. Workload, individual performance and organizational performance scales were used as data collection tools in the study. Mean, standard deviation, Mann Whitney U and Pearson Correlation analysis were used to analyze the data.

As a data collection tool in the study, the Workload Scale (WLS) was adapted into Turkish by Aycan & Eskin (2005) and consists of eight items and a single dimension. The Cronbach's alpha reliability coefficient of the scale was .80, but in this study it was calculated as .79.

Individual Performance Scale (BPÖ) was adapted into Turkish by Çöl (2008), EFA and CFA analyzes were repeated by Şehitoğlu & Zehir (2010) and consists of six items and a single dimension. The Cronbach Alpha internal consistency coefficient of the scale was found to be .76, and in this study it was calculated to be .81. Organizational Performance Scale (OPS) was developed by Brewer & Selden (2000), updated by Park & Luo (2001), adapted into Turkish by Şahin (2010) and consists of twelve items and a single dimension. The Cronbach Alpha reliability coefficient of the scale was found to be 0.85, and in this study it was calculated as .90. The scales are rated on a 5-point Likert scale and are expressed with the values "Strongly Disagree" (1), "Disagree" (2), "Undecided" (3), "Agree" (4) and "Strongly Agree" (5).

### 3. FINDINGS, DISCUSSION AND RESULTS

According to the research results; Teachers' opinions about workload, individual performance and organizational performance are at the "I agree" level. There was no significant difference in the opinions of teachers in the excessive workload, individual performance and organizational performance scales

according to the marital status variable. Low-level significant relationships were detected between the teachers' workload scale and the individual performance scale and organizational performance scale, and medium-level significant relationships were found between the individual performance scale and organizational performance scale.

When different studies investigating teachers' perceptions of excessive workload were examined, Kaya (2010) and Turgut (2014) concluded that teachers' perceptions of workload were high, similar to the findings of this study. On the other hand, Hoşgörür & Taştan (2017) and Göksoy & Akdağ (2014) also found, as a result of their research, that the perception of workload by stakeholders in schools is at a medium level. Barutçugil (2002) and Gökçe & Özen (2019), which are similar studies conducted in educational organizations, support the research with the finding that the negative effect of workload on teachers reduces the educational performance of the school. Based on this information, when the results of the research are examined as a whole, it can be said that teachers have many duties determined by the legislation in addition to their teaching duties, and that they have to allocate time for duties other than their teaching duties.

In the research, it is seen that there is no significant difference in teachers' opinions according to the marital status variable. Accordingly, it can be said that teachers think that this variable is not an effective variable that prevents the fulfillment of the duties for which they are responsible. It can be stated in the research that teachers do not see being married or single as a problem in fulfilling their responsibilities, but they think that their individual and organizational performance may change negatively depending on the amount of work assigned to them. In the literature, Korkmazer and Aksoy (2018) also stated that the marital status variable does not make a significant difference in fulfilling individual responsibilities; Kaya (2010) found similar findings in the study, stating that employees' workload negatively affects organizational performance such as loss of time, performance loss and job stress.

According to the research results, it can be said that there is a significant relationship between the variables and that they are directly affected by each other's changes, both positively and negatively. It can be said that in order for teachers to organize their assigned tasks in the most effective way without compromising, they should not be burdened with responsibilities that do not fall within their field of expertise and that will create a workload. Considering the change of the education system and the complexity of teaching, the presence of qualified teachers who can manage the educational process effectively and exhibit high level performance is important (Kulaklıkaya, 2013). In this case, teachers are largely insufficient to meet their responsibilities due to their exposure to off-duty work, considering the challenging conditions of the school environment and the irregularity of educational policies (Grumet, 1988).

Suggestions: Considering the increasing competitive conditions and the changing education system, it is stated that the decrease in the performance of teachers will directly affect the educational performance of the school negatively. In this regard, while implementing educational policies and distributing tasks in schools, it can be recommended to give teachers a balanced workload and to create environments where they can demonstrate their professional competence and performance. At the same time, it can be suggested to policy makers and managers in in-service training that the workload, which negatively affects teachers' work performance, should be included in lessons, seminars and meetings by revealing its positive and negative effects on the school.

## ARAŞTIRMANIN ETİK İZİNİ

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

### Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 26.02.2020

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 2020/51

### ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

Birinci yazarın araştırmaya katkı oranı %50, 2. yazarın araştırmaya katkı oranı %50'dir.

1.Yazar: Araştırmanın tasarlanması, veri analizi, raporlaştırma.

2.Yazar: Yöntemin belirlenmesi, danışmanlık, raporlaştırma.

### ÇATIŞMA BEYANI

Araştırmanın herhangi bir kişi ya da kurum ile finansal ya da kişisel yönden çıkar çatışması bulunmamaktadır. Ayrıca araştırmacılar olarak aramızda herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan ederiz.