

T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

ÇALIŞMA YAŞAMINDA STRES VE STRES YÖNETİMİ:
ÖZEL VE KAMU ÜNİVERSİTELERİNDE ÇALIŞAN
AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Ayşegül KULAKSIZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Prof. Dr. Ahmet DİKEN

KONYA – 2016

**T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI**

**ÇALIŞMA YAŞAMINDA STRES VE STRES YÖNETİMİ:
ÖZEL VE KAMU ÜNİVERSİTELERİNDE ÇALIŞAN
AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Ayşegül KULAKSIZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN:
Prof. Dr. Ahmet DİKEN**

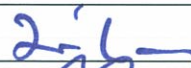


KONYA – 2016



| | | |
|--|---|---|
|  KONYA | T.C. NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü |  NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ KONYA SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ |
|--|---|---|

YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

| | | |
|------------|----------------------|--|
| Öğrencinin | Adı Soyadı | Ayşegül KULAKSIZ |
| | Numarası | 118111011001 |
| | Ana Bilim/Bilim Dalı | İşletme / İşletme |
| | Programı | Tezli Yüksek Lisans |
| | Tez Danışmanı | Prof. Dr. Ahmet DİKEN |
| | Tezin Adı | Çalışma Yaşamında Stres ve Stres Yönetimi: Özel ve Kamu Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma |

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan “Çalışma Yaşamında Stres ve Stres Yönetimi: Özel ve Kamu Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma” başlıklı bu çalışma 03.08/2016 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

| Sıra No. | Danışman ve Üyeler | | |
|----------|--------------------|-------------------|---|
| | Unvanı | Adı ve Soyadı | İmza |
| 1 | Prof. Dr. | Ahmet Diken |  |
| 2 | Prof. Dr. | Rifat Dikici |  |
| 3 | Yrd. Doç. Dr. | Meral Erdemrekeci |  |

| | | |
|--|---|---|
|  KONYA | T.C. NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü |  NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ KONYA SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ |
|--|---|---|

BİLİMSEL ETİK SAYFASI

| | | | | |
|------------|--|---------------------|-------------------------------------|--|
| Öğrencinin | Adı Soyadı | Ayşegül KULAKSIZ | | |
| | Numarası | 118111011001 | | |
| | Ana Bilim / Bilim Dalı | İşletme / İşletme | | |
| | Programı | Tezli Yüksek Lisans | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| | | Doktora | <input type="checkbox"/> | |
| Tezin Adı | Çalışma Yaşamında Stres ve Stres Yönetimi: Özel ve Kamu Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma | | | |



Bu tezin hazırlanmasında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Öğrencinin Adı Soyadı

İmzası

Ayşegül KULAKSIZ



| | | |
|--|---|---|
|  KONYA | T.C. NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü |  NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ KONYA SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ |
|--|---|---|

ÖZET

Çalışma hayatı olan kişiler genellikle rekabetin, belirsizliğin ve sürekli değişimin hâkim olduğu ortamlarda çalışmaktadırlar. Süreklilik gösteren rekabet, belirsizlik ve değişim ortamında karşılaşılan memnuniyetsizlikler, zaman kısıtı, baskı gibi olumsuzluklar stres kavramını oluşturabilmektedir. Stres yaratan unsurların birçoğu, yöneticilerin kontrol edemeyecekleri özellikte olduğundan, yöneticiler ile çalışanlar bu ortama uyum göstermekte güçlük çekmektedirler. Kendi plan ve programlarını, dış şartların baskısı ile biçimlendirmek zorunda kalan kişiler, büyük stres yaşamaktadırlar. Yaşanan stresin etkileri bireysel olarak özel hayata, örgütsel olarak da çalışma hayatına yansımaktadır. Stres ile stresin sonuçları arasındaki ilişkiyle örgütsel bağlılığı inceleyen pek çok araştırma yapılmıştır. Bu çalışmada ise çalışma hayatında stres ve stres yönetimi özel ve kamu üniversitelerinde çalışan akademik personel üzerine konuyla ilgili bir araştırma yapılmıştır.

Özel ve kamu üniversitelerinde çalışan öğretim görevlilerinde stres yaratan faktörlerin, öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma yöntemlerinin ve maruz kaldıkları stresin iş performanslarına etkisi istatistiksel yöntemler ile belirlenmesi amaçlanmıştır. Amaçlanan etkilerin ölçülebilmesi ve ifade edilmesi için sırasıyla; frekans dağılımı, ölçeklerin güvenirlik ve geçerlilik testleri, açımlayıcı faktör analizi, korelasyon analizi, çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırmanın örneklemini, İstanbul'da 2015-2016 eğitim-öğretim yılında aktif olan kamu ve özel üniversitelerin meslek yüksekokullarındaki toplam 300 öğretim görevlisi oluşturmaktadır.

Anahtar kelimeler: Stres, Stres Yönetimi, Özel Üniversite, Kamu Üniversitesi, Öğretim Görevlisi, İstanbul.

| | | |
|--|--|---|
|  <p>KONYA</p> | <p>T.C. NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü</p> |  <p>NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ KONYA SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ</p> |
|--|--|---|

SUMMARY

With the personnel managers, competition, uncertainty and constant change in environments where they work. Continuous competition encountered in the environment of uncertainty and change raises the pressure stress, dissatisfaction and concepts. Many of the executives stress elements is the property won't be able to control, administrators and employees, is just one of the challenges this shows blend in. Its plans and programmes, with the pressure of external conditions forced people to format, they live in a lot of stress. The effects of stress experienced individual privacy, as reflected in the organizational work life. Relationship between stress with stress results in customers with organizational commitment made a lot of research. In this study, stress and stress management in working life working in private and public universities academic staff made a research on the topic.

Special 've academics who study public universities to determine the factors that create stress, methods of coping with stress academics Inc. Effects of stress they are exposed to the business performance is to be determined through statistical. Order to be able to measure the intended effect and expression ; frequency distribution , scale tests of reliability and validity , exploratory factor analysis, correlation analysis , multiple regression analysis was performed .The population of the research constitutes a lecturer in public and private universities in Istanbul. Survey was administered to a total of 300 lecturers.

Anahtar Kelimeler: Stress, Stress Management, Private University, State University, Lecturer, Istanbul.

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|-----|
| YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU | iii |
| BİLİMSEL ETİK SAYFASI | iv |
| ÖZET | v |
| SUMMARY | vi |
| İÇİNDEKİLER | vii |
| SİMGELER VE KISALTMALAR | xi |
| TEŞEKKÜR | xii |
| GİRİŞ | 13 |
| BİRİNCİ BÖLÜM | 15 |
| STRESİN TANIMI, KAPSAMI VE KAYNAKLARI | 15 |
| 1.1. Stresin Tanımı ve Kapsamı | 15 |
| 1.1.1. Bireysel Stres | 19 |
| 1.1.2. Örgütsel Stres | 19 |
| 1.2. Stresin Kaynakları | 21 |
| 1.2.1. Bireysel Stres Kaynakları | 21 |
| 1.2.1.1. Kişilik Özellikleri | 21 |
| 1.2.1.2. Yaş-Cinsiyet | 22 |
| 1.2.1.3. Aile Yaşamı ile İş Yaşamının Etkileşimi | 23 |
| 1.2.2. Örgütsel Stres Kaynakları | 24 |
| 1.2.2.1. İşin Kendisinden Kaynaklanan Stres | 28 |
| 1.2.2.2. Role Bağlı Stres | 29 |
| 1.2.2.3. Bireyler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres | 30 |
| 1.2.2.4. Kariyere Bağlı Stres | 30 |
| 1.2.2.5. İş ve Aile Alanları ile İlişkili Stres | 31 |
| 1.2.3. Çevresel Stres Kaynakları | 32 |

| | |
|---|----|
| 1.2.3.1. Çevre ve Ulaşım Sorunları | 32 |
| 1.2.3.2. Teknolojik Değişim ve Belirsizlik..... | 33 |
| 1.2.3.3. Sosyal ve Kültürel Değişimler..... | 33 |
| İKİNCİ BÖLÜM..... | 35 |
| STRESİN SONUÇLARI VE YÖNETİMİ | 35 |
| 2.1. Bireysel Stresin Sonuçları..... | 35 |
| 2.1.1. Sosyal (Davranışsal) Sonuçlar | 35 |
| 2.1.2. Psikolojik Sonuçlar | 36 |
| 2.1.3. Fiziksel Sonuçlar | 37 |
| 2.2. Örgütsel Stresin Sonuçları | 38 |
| 2.2.1. Verimsizlik | 39 |
| 2.2.2. İşe Geç Gitme ve Devamsızlık | 40 |
| 2.2.3. İş Gücü Devri..... | 41 |
| 2.3. Stres Yönetimi ve Stres Yönetimi Yaklaşımları..... | 42 |
| 2.3.1. Duygu Odaklı Bireysel Yaklaşımlar..... | 43 |
| 2.3.1.1. Bedensel Hareketler ve Gevşeme Teknikleri | 43 |
| 2.3.1.2. Meditasyon ve Dua | 44 |
| 2.3.1.3. Sosyal, Kültürel ve Sportif Faaliyetlere Katılma..... | 45 |
| 2.3.2. Duygu Odaklı Örgütsel Yaklaşımlar | 45 |
| 2.3.2.1. Stres Yönetimi Eğitimi | 45 |
| 2.3.2.2. Sosyal Destek Sistemleri | 46 |
| 2.3.2.3. Etkin İletişim | 47 |
| 2.3.3. Sorun Odaklı Bireysel Yaklaşımlar | 47 |
| 2.3.3.1. Zaman Yönetimi | 47 |
| 2.3.3.2. Fizyolojik Gereksinimlerin Karşılmasına Yönelik Girişimler.... | 48 |
| 2.3.3.3. Biyolojik Geri Besleme | 49 |
| 2.3.4. Sorun Odaklı Örgütsel Yaklaşımlar..... | 49 |
| 2.3.4.1. Kariyer Planlama ve Geliştirme | 49 |
| 2.3.4.2. Örgütsel Rollerin Belirlenmesi ve Çatışmaların Azaltılması | 50 |

| | |
|---|----|
| 2.3.4.3. Ücret Yönetimi | 50 |
| 2.3.4.4. Kararlara Katılma | 50 |
| ÜÇÜNCÜ BÖLÜM | 53 |
| PERFORMANS VE STRESİN, BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL PERFORMANS İLE İLİŞKİSİ | 53 |
| 3.1. Performans ve İş Performansı Kavramı | 53 |
| 3.2. Örgütsel Stres ve Performans İlişkisi | 54 |
| 3.3. Bireysel ve Örgütsel Performans Arasındaki Fark | 55 |
| 3.4. Stres Performans İlişkisindeki Modeller | 57 |
| 3.4.1. Negatif İlişki Modeli | 58 |
| 3.4.2. Pozitif İlişki Modeli | 59 |
| 3.4.3. Ters U Biçimi İlişki Modeli | 60 |
| 3.4.4. İlişki Bulunmaması Modeli | 61 |
| 3.5. Stresin Bireysel ve Örgütsel Performans Üzerine Etkileri | 61 |
| 3.5.1. Stresin Bireysel Performans Üzerine Etkisi | 62 |
| 3.5.1.1. Verimin Azalması | 63 |
| 3.5.1.2. İş Doyumunda Azalma | 63 |
| 3.5.1.3. Bireysel Moral Sorunları | 64 |
| 3.5.1.4. Stresin Kariyer Üzerine Etkisi | 65 |
| 3.5.1.5. İletişim ve Rol Çatışmaları | 66 |
| 3.5.2. Stresin Örgütsel Performans Üzerine Etkisi | 67 |
| 3.5.2.1. İşe Devamsızlık | 68 |
| 3.5.2.2. İşgücü Devri | 70 |
| 3.5.2.3. İş Kazaları | 71 |
| DÖRDÜNCÜ BÖLÜM | 74 |
| KAMU VE ÖZEL ÜNİVERSİTELERİN MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETİM GÖREVLİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA | 74 |
| 4.1. Araştırmanın Metodolojisi | 74 |

| | |
|---|-----|
| 4.1.1. Araştırmanın Amacı..... | 75 |
| 4.1.2. Araştırmanın Önemi | 75 |
| 4.1.3. Araştırmanın Kavramsal Modeli | 75 |
| 4.1.4. Hipotezler | 76 |
| 4.2. Veri Toplama Metodu..... | 76 |
| 4.2.1. Araştırmanın Örnekleme | 78 |
| 4.2.2. Veri Analizi İçin Uygun İstatistiklerin Seçimi | 83 |
| 4.3. Verilerin Analizi ve Bulgular | 83 |
| 4.3.1. Demografik Bilgilere Ait Frekans Analizleri | 83 |
| 4.3.2. Veri Toplama Aracının Güvenirlik ve Geçerliliği..... | 85 |
| 4.3.3. Açımlayıcı Faktör Analizi | 86 |
| 4.3.3.1. Stres Yaratan Faktörler Ölçeğinin Faktör Yapısı | 88 |
| 4.3.3.2. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği Faktör Yapısı | 89 |
| 4.3.3.3. İş Performansı Ölçeği Faktör Yapısı | 90 |
| 4.3.4. Korelasyon Analizi | 91 |
| 4.3.5. Çoklu Regresyon Analizi..... | 92 |
| 4.3.6. Araştırma Kapsamındaki Hipotez Sonuçları | 102 |
| 4.3.7. T Testi ve ANOVA Analizi Kamu- Özel Karşılaştırması | 105 |
| SONUÇ VE TARTIŞMA..... | 121 |
| KAYNAKÇA..... | 127 |
| EKLER..... | 142 |
| EK-1 ANKET FORMU | 142 |
| EK-2 ÖLÇEKLERE GÖRE MADDE – TOPLAM ANALİZLERİ..... | 145 |
| TABLolar LİSTESİ..... | 148 |
| ŞEKİLLER LİSTESİ | 151 |
| Özgeçmiş | 152 |

SİMGELER VE KISALTMALAR

| | |
|----------------------|---|
| ABD | : Amerika Birleşik Devletleri |
| ANOVA | : Tek Yönlü Varyans Analizi |
| F | : F Test İstatistik Değeri |
| f | : Frekans |
| İPÖ | : İş Performansı Ölçeği |
| İDÖ | : İş Doyum Ölçeği |
| R² | : Bağımsız Değişkenlerin Bağımlı Değişkeni Açıklama |
| SBCŞÖ | : Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği |
| Std Sapma | : Standart Sapma |
| SYFÖ | : Stres Yaratan Faktörler Ölçeği |
| t | : T Test İstatistik Değeri Yüzdesi |
| % | : Yüzde |
| MYO | : Meslek Yüksekokulu |

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans sürecimi tamamlamayı nasip ettiği için öncelikle Allah'a Őükürler olsun, beni bu dünyaya getiren ve destek olan aileme, çalıŐmamı titizlikle inceleyen; danıŐmanım Prof. Dr. Ahmet Diken'e, ayrıca bana bu süreçte destek olup kahrımı çeken Ahmet Soner Öztekin'e ve Sultan Özlem Aydın'a çok teşekkür ederim. İyi ki varsınız.

Ayrıca çalıŐmamın araştırma sürecinde bana yardımcı olan; Sakarya Üniversitesindeki sevgili hocalarıma (Prof. Dr. Remzi AltunıŐık ve Yrd. Doç. Dr. Recep Yılmaz) İstanbul Üniversitesi Ormancılık MYO Sekreteri; Özlem Akar Demir'e, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO ArŐ. Gör. Adviye Aslı Denizli ve Melike Selçuk Arpınar'a, Marmara Üniversitesi BESYO Yazı İşleri personeli Seyit Tekin'e, teşekkür ederim.

Ayşegül KULAKSIZ

GİRİŞ

Küreselleşmeyle birlikte örgütlerin başarısı ve rekabet üstünlüğünün sağlanması adına çabaların da arttığı gözlemlenmektedir. Bu açıdan, örgütlerin özellikle çalışanlarına karşı tutumlarının bu çabalama sürecinde değişmesi önemli bir ayrıntıdır. Örgüt içinde özellikle yöneticilerin örgüt çalışanlarına tavır ve davranışları gün geçtikçe daha önemli duruma gelmektedir. Bu konuyla ilgili olarak son dönemlerde gündemde olan stres konusunun özellikle örgüt içindeki öneminin büyük olduğunu söylemek gerekir. İnsanların yaşadığı stresin hem örgütleri hem de kişileri önemi göz ardı edilmeyecek derecede etkilediği tespit edilmiştir. Bu sebeple örgütlerin, örgütsel stres hakkında bilinçlenerek, stresin kontrol edilmesi ve makul seviyeye getirilmesi için gereken önlemlerin alınması gerekli hale gelmiştir.

Meslek veya iş, insanların günlük hayatının büyük bölümünü oluşturur. İşin ekonomik ağırlığından ziyade, psikolojik olarak önemli bir işlevi bulunmaktadır. Çalışanların zamanlarının önemli kısmını iş ortamlarında geçirmeleri, işlerin amaç ve gerektirdiklerini yapmak için sarf ettikleri çabaların büyüklüğü de işle ilgili önemli konulardandır. Bu anlamda, işletme içinde belli rol ve görevlerin yerine getirilmesini sağlayan bireyler, bu ortamdan kaynaklı olarak örgütsel stresle karşılaşmaktadırlar. Bununla beraber, iletişim teknolojisindeki gelişmelerin hız kazanmasıyla, çalışanların ikili iletişimleri de zamanla değişmiştir. Değişen iletişim modellerinin olumlu ve olumsuz yönleri bulunmaktadır. Olumlu yönlere hız, süreklilik ve geri bildirimlerin hatasız olduğunu örnek gösterebiliriz. Olumsuz yönlerinde göze çarpan bir sonuçta çalışanların yalnızlığa itildiği görülmektedir.

Çalışanların özellikle psikolojik yapılarının, çalıştıkları yerde yaptığı işler veya hizmetlere doğrudan etki ettiği görülmektedir. Çalışanların stres yoğunluğunun artması, örgütün geneline yansiyabilmektedir. Stresin sebep olduğu çeşitli rahatsızlıklar vardır. Bunların en başında ruhsal ve psikolojik sorunlardır ki bu da doğrudan çalışanların performansını etkilemektedir. Bunun sonucunda çalışanların iş ilişkileri ve başarıları da bu durumdan olumsuz olarak etkilenebilmektedir. Çalışma ortamının ve yapılan işlerin strese sebep olması, çalışanlarla ilişkilerin gerilmesine

neden olabilmektedir. İşleri aksatan çalışanların yöneticileri başta olmak üzere mesai arkadaşlarından tepki görmeleri söz konusudur.

Günümüzde insanların çoğunun, psikolojiye ait bir kavram olan stresi yanlış ve farklı anlamlarda kullandığına tanık olunmaktadır. Stresin toplum içerisinde olumsuz olarak algılandığı görülmektedir. Bununla birlikte stres kavramının yaşanılan ve içerisinde bulunulan şartlara göre yararlı olduğu durumlar da göz ardı edilmemelidir.

Bu çalışmada yukarıda savunulan yargılara ait çalışmalara yer verilmiş olup, üniversitelerin meslek yüksekokullarındaki öğretim görevlilerinin yaşadığı stres istatistiksel yöntemlerle açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışma dört bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde; kavramsal yönden stres incelemesi ve tanımlamaları, stresin kaynaklandığı sebepler açıklanmıştır. İkinci bölümde; kaynaklarına göre incelenen stresin sonuçları ve bu sonuçlara karşı geliştirilen yaklaşımlar incelenmiştir. Üçüncü bölümde; çalışma hayatında yaşanan stresin bireysel ve örgütsel açıdan kişilerin çalışma hayatlarını nasıl etkilediği, bu durumun iş performansına yansımaları ve etkileri açıklanmıştır. Dördüncü bölümde ise; örneklemini İstanbul'da özel ve kamu üniversiteleri meslek yüksekokulları bünyesinde 2015-2016 döneminde aktif olarak görev yapan öğretim görevlilerinin oluşturduğu araştırma kısmı yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

STRESİN TANIMI, KAPSAMI VE KAYNAKLARI

Çalışmanın birinci bölümünde, literatürde yer alan stresin tanımına, kapsamına ve stres kaynaklarına yer verilmiştir.

1.1. Stresin Tanımı ve Kapsamı

Günümüzde teknolojik değişmelerin artması, iletişimin hızlanması, rekabetin şiddetlenmesi, ekonomik krizler, işsizliğin artması, enflasyon ve faiz belirsizlikleri, pahalılık çalışanların çalışma ve özel hayatlarında gelecek kaygılarını da arttırmaktadır. Bunlarla birlikte, kentsel kirlenmeler, çalışanların sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Yaşanan ulaşım sorunları da gerek fiziksel ve gerek psikolojik anlamda yıpranmalarına ve yaşam sevinçlerinin kaybolmasına neden olmaktadır (Yılmaz, 2006: 1).

Küreselleşmenin hızlanmasıysa, bir taraftan mevcut olan çalışma ortamları ve tipleri, diğer taraftan Türkiye'deki sosyal özelliklerin değişmesi çalışanların da yaşam tarzında dengesizlik ve kararsızlıklara sebep olmaktadır. Bununla birlikte, iletişim teknolojisinde görülen gelişmelerin hız kazanması çalışanların kurdukları yüz yüze iletişimin de giderek yok olmasına neden olmaktadır. Bu durumun çalışanları yalnızlığa doğru itmesi muhtemeldir. Dönemin modern teknolojilerinin sunduğu olanaklar, çalışanların problemlerinin çözümünde kullanılacağı yerde, problemlerin bir parçası olduğu görülmektedir. Bütün etkenlerin, çalışanları giderek daha çekingen, endişeli, tedirgin, gergin ve korkuya ittiği görülmektedir. Kısacası, çalışanları strese sürükleyecek etmenler giderek artmaktadır (Ekinci ve Ekici, 2003: 109).

Günlük yaşamda çeşitli değişikliklere sebep olan durumlar stres kaynakları olarak görülmektedir. Özellikle insan sağlığında oluşan ve zihinsel değişikliklerin, günlük yaşamda şahit olunan iddialar, anlaşmazlıklar, yorumlar ve çatışmaların strese sürüklemesi de olasıdır. Günlük hayatta birçok defa stres ile karşılaşılmasına karşın bu kavramın tam olarak tarifinin zor olduğunu söylemek mümkündür (Arslan ve Özdemir, 2009: 1210).

Stres, modern toplumların bir hastalığı şeklinde ifade edilmektedir. Günlük hayatın bir parçası haline gelen stresi, günümüzde birçok insanın farkında olmadan dahi olsa yaşadığı görülmektedir (Güçlü, 2001: 92). Başka bir tanımda da çevrede bulunan tehditlere karşı duygusal ve fiziksel anlamda verilen tepkiye stres adı verilmektedir. Stres, ruhsal ve bedensel sınırları zorlayarak kişiyi baskı altına alabilir ve gerilimlerin ortaya çıkmasına neden olabilir. Stres, psikolojik ve fiziksel uyarıcılar karşısında çalışanın gereken uyumu sağlayabilmesi adına bedensel ve ruhsal manada harekete geçerek; tepki göstermesi şeklinde tanımlanabilir (Bedük, 2010: 244).

Günlük hayatta sıkça kullanılan “Stres kavramı, bazı durumlardan duyulan memnuniyetsizlikleri dile getirmek olarak tanımlanmaktadır. Stres kelimesi, Latince *estricitia* kelimesinden gelmektedir. Stresin, 17. yüzyılda; bela, felaket, musibet, keder, dert ve elem gibi çeşitli anlamlarda kullanıldığı görülmektedir. 18. ve 19. yüzyıllardaysa, kavramın anlamı değişerek baskı, güç ve zor gibi anlamların kişiye, objelere, organlara ve ruhsal yapılara yönelik olarak kullanıldığı görülmüştür. Bununla ilgili olarak da stres kavramının, kişi ve nesnelerin bu tarz güçlerin etkisiyle şeklinin bozulması ve çarpıtılmasına karşılık olarak bir nevi direnç olarak kullanılmıştır” (Torun, 1997: 43).

Stres kavramının gündeme geldiği dönemlerden sonra kullanıldığı anlamlar çeşitli değişimlere uğramıştır. Günümüzde ise stres kavramının birçok anlamda kullanıldığı görülmektedir (Gökdeniz, 2003: 30).

Cüceloğlu (1994:321)’e göre stres, *bireyin fiziksel ve sosyal çevredeki uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayrettir*. Bir başka ifadeyle kişinin üzerindeki özel, psikolojik ve fiziksel talepler oluşturan herhangi bir dış faaliyet, olay ve durumun neticesi olan, kişisel farklılıklar ve psikolojik süreçler ile ortaya konulan bir uyumun belirtisi olarak ifade edilmektedir (Arpacıoğlu, 2005: 3). Stresin, insanın vücudu ve zihninin aşırılaşan isteklere karşı olarak gösterdiği bir tepki olması önemli bir ayrıntıdır. Bununla birlikte stres, değişiklikler gerektiren ve iç dünyada heyecan dolu çatışmalara neden olan ve bir tehdit niteliği taşıyan olaylar ve - veya durumlardır.

Diğer yandan kişi ve toplumların gelişmeleri için stresin gerekliliğini savunanlar da bulunmaktadır. Buradaki amaç ise kişinin kendi kendisinin motivasyonunu sağlayacak ancak rahatsızlık vermeyerek sadece tetikleyici olarak kullanmaktır. Bu durumda stres düzeyinin belirlenmesi ve bu düzeyde kalması sağlanmalıdır (Arpacıoğlu, 2005: 4).

Çalışanların birbirleriyle bağlantılı olan olay ve belirli durumlara karşı gösterdikleri duyarlı davranışlar da stres kapsamında değerlendirilmektedir. Bu anlamda stres, birileri için mücadele edilecek bir faktör olarak görülebilir (Tural, 1994: 3). Balcıoğlu (2005: 14), stresin kötü ya da iyi olabileceğinin altını çizmiştir ve bazı durumlar içinde stresin insanlara yarar getirebileceğini vurgulamıştır. Yararlı olacak stresin insanların ihtiyaç duyduğu ekstra gücü vermesi beklenir. Çalışma ortamındaki stres, kişilerin iş yapmalarına yararlı olacak enerji ve coşkuyu veriyor ise bu stres iyi anlamda değerlendirilmektedir. Bu tip stresin, insanların örgütlere bağlanması ile örgütün başarısı için çeşitli faaliyetler yapması konusunda yararlı olduğu görülmektedir. İnsanlara baskı yapması ve sağlıkları adına tehdit oluşturması nedeniyle denetim altına alınması gereken stres ise kötüdür. Bu açıdan stresin kontrol altına alınabilmesi konusunda atılacak ilk adım, stresi oluşturan etmenleri tanımak ve bu etmenleri zarar vermeyecek hale getirmek olmalıdır (Şenyiğit, 2004: 104).

Aşağıda tablo 1.'de görülmektedir ki, iyi stres, bireyi geliştiren, yapmakta olduğu işe konsantrasyonunu sağlayan, bireyin potansiyelini kullanabilmesini sağlayan bir motivatör özelliği taşımaktadır. Kötü stres ise, bireyin genel anlamda olumsuz etkilenmesine yol açan, motivasyonunu düşüren ve sağlık sorunları yaşamasına yol açan stres türüdür (Tutar, 2000: 244).

Tablo 1. İyi Stres - Kötü Stresin Etkilerinin Karşılaştırılması

| İyi Stres | Kötü Stres |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Yaratıcı gerilimi ve performansı artırır.• Harekete geçirir, enerji verir.• Motivasyon artırır.• Dikkat ve konsantrasyonu artırır.• Kişinin potansiyelinden daha fazla yararlanılmasını sağlar.• Kişinin kendini tamamlama veya gerçekleştirme konusunda onu cesaretlendirir.• Organizma, hızlı kan dolaşımıyla ve bol oksijenle beslenir ve temizlenir. | <ul style="list-style-type: none">• Fiziksel, psikolojik ve bilişsel sorunlarına neden olur ve performansı düşürür.• Kaçma ve uzaklaşma davranışlarına neden olur.• Motivasyonu düşürür.• Dikkat ve konsantrasyonu bozar.• Kişinin potansiyelinin altında kalmasına neden olur.• Kişinin cesaretini kırar. İsteksizlik, bıkkınlık hislerine neden olur.• Aşırı kan basıncı ve çarpıntılarla; kalp aşırı yorulur. |

Kaynak: Tutar, 2000: 244

İşte başarılı olunması açısından, çalışma hayatındaki stres faktörü ele alındığında dört farklı işlevsel ilişki aşağıdaki gibi sıralanabilir (Güney, 2001: 515):

- İşin kendisi temel stres kaynağıdır.
- Stres, çalışanların yeteneklerinin sınırlanması ve onların zorlanmasına neden olur.
- İşin dışında bulunan bazı faktörlerin neden olduğu stres iş hayatına da yansır.
- İşle birlikte bazı stres durumlarının azaltılması veya ortadan kaldırılması hakkında yapılan çalışmalar da dördüncü işlevsel ilişkileri oluşturur.

Sonuç olarak, çalışma hayatında yaşanan stres yoğunluğuyla, çalışanların işte verimli olması arasında bir ilişki olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, kişisel ve örgütsel verimliliğin artırılması için çalışma yaşamında yaşanan stres yoğunluğunun denetim altında tutulması gerektiği de söylenilebilir.

1.1.1. Bireysel Stres

Bireysel stres, bireyin iş dışında geçirdiği zaman sürecinde ortaya çıkan sorunları ve edinilen deneyimleri kapsar. Bu tür stres etmenleri insanların kişisel yaşamlarından kaynaklanmaktadır. Bireylerin her yaş döneminde, kendine göre karşılanması gereken ihtiyaçları ve gerçekleştirmek istedikleri hedefleri vardır. Örneğin, çocukluk döneminde; ‘kendini değerli hissetmek’, ‘güven içinde olmak’ orta dönem yetişkinlikte, ‘kendinden bir şeyler bırakmak’ gibi durumlarda stres tepkileri gözlemlenebilmektedir. Bu gibi evrensel durumlar kişilerin uyum gereksinimine sebep olmaktadır. Uyum gerektiren değişimlerin diğer kısmını da yaşanan olaylar oluşturmaktadır. Bu olaylar; evlenme, evlilikle ilgili sorunlar, çocuklar ile ilgili sorunlar, eşinin hastalığı, ölüm, boşanma, hastalık, hamilelik, yaşam tarzındaki değişiklikler gibi bireysel yaşam faktörleridir. Bu tür olayların ve dönemlerin ortaya çıkaracağı stres miktarı kişiden kişiye değişim göstermektedir (Şahin, 2014: 232).

Kişilerin bireysel özellikleri de potansiyel stres kaynağıdır ve kişiler bu kaynağı olumlu olarak kullanmalıdırlar. Çoğu kez insanların kişilik, huy, karakter ve yetenekleri de stres kaynağı olabilmektedir (Yılmaz, 2006: 25). Bu konuya bireysel stres kaynakları başlığında ayrıntılı olarak yer verilecektir.

1.1.2. Örgütsel Stres

Örgütsel stres, çalışanların mesai saatleri içerisinde yaşadığı sorunlar, tecrübeler ve baskı gibi durumları kapsar. Ancak örgütsel stresi mesai saatleri ile sınırlandırmak mümkün olmamaktadır. Bununla birlikte, hayatın her aşamasını etkileyen bir öneme sahip olan stres, çalışan ile örgüt içindeki toplumsal ve işlevsel çevre arasında doğrudan bir ilişki vardır. Bu ilişki çerçevesinde hareket eden çalışan, zamanla istenmeyen davranışlarda bulunabilmektedir. Sonuçta, stresin örgüt içerisinde de ortaya çıkması muhtemel olduğu gibi özel hayatına da etkisi azımsanmayacak ölçüde olabilmektedir (Akpınar, 2006: 27).

Çalışma hayatında çeşitli sebeplerden kaynaklanan ve çalışanlar arasındaki ilişkiyi bozabilecek davranışlar gibi çeşitli sonuçlar doğuran olgu ve olayları kimi yazarlar, stresi hastalık şeklinde tanımlamıştır. Sonuçları bakımından stres,

çözülmesi gereken sorun olarak çalışma hayatının aktörlerini olumsuz olarak etkilemektedir (Cam, 2004: 2). Bu bakımdan örgütsel stres, birey ve örgüt arasında ilişkilerden kaynaklı, çalışanlara göre farklılık gösteren ve birbirlerinden uzaklaşmalarına neden olan durum şeklinde ele alınmaktadır (Arıkanlı ve Ulubaş, 2004: 107).

Örgütsel stresin, kişilerin çevreyle ilişkisi şeklinde ifade edilebilen, kişisel farklar ve psikolojik süreçler içinde etkilenen, bireye psikolojik ve fiziksel isteklerin yüklenmesi, dış çevre, durum ya da olayların neticesi olan bir tepki olarak ifade edildiği görülmektedir. Örgütsel stres, birey ve çalışma ilişkilerinden kaynaklı ve insanları normal işlevlerinden alıkoyan değişiklikler getiren bir olgudur (Erdoğan, 1999: 270-278).

Örgütsel stresin; iki etmenin birbirinden etkileşiminden kaynaklandığını söylenebilir. Bu iki etmense, bireysel özellikler ve örgütsel etkenlerdir. Strese sebep olan uyarıların büyüklüğü kişinin direnme kapasitesini aştığı durumlarda stres ortaya çıkar. Strese direnmek bir kişisel özellik olduğu gibi kişiliğin bir özelliğidir de. Stres, bireysel ve örgütsel özelliklerin karşılıklı şekilde birbirlerini etkilemelerinin bir işlevi olarak ortaya çıkmaktadır (Pehlivan, 2000: 22).

Stres, iş yerinde devamsızlık, mesai saatlerine uymama, iş kalitesinde düşüklük gibi örgütsel problemlere neden olmasıyla birlikte, hastalık, ölüm ve intihar gibi bireysel problemlere de sebep olabilmektedir. Bu sebeple, her yönetici, stresin sebeplerini ve neticelerini bilmek, stresi önlemek ve yönetmek hususunda bilgilere ihtiyaç duyabilir. Stresin giderek artması, yaratmış olduğu etkiler, psikolojik, fizyolojik, tıbbi rahatsızlıklar ve neticelerin yüklemiş olduğu ekonomik maliyetler de düşünülür ise bir yöneticinin stresi göz ardı etmemesi gerekir. Örgütlerin başarı veya başarısızlıklarının çalıştırdığı personelin başarılı ve başarısız olmalarıyla doğrudan ilgili olduğu söylenebilir. Bu sebeple, örgütlerin personele stres kaynakları belirleyerek, giderilmesi ve kontrol altına alınması için gereken önlemlerin öğrenilip; uygulamaya koyulması gereklidir (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 286).

1.2. Stresin Kaynakları

Stres terimi, organizmaya zararlı olan faktörleri ve çeşitli faktörlerden dolayı organizmalarda oluşabilecek olumsuz değişiklikleri ifade etmektedir (Çelik ve Fettahlıoğlu, 1999: 65). Örgütler, tutum, değer, davranış ve duyguları olan kişilerden oluşan sosyal bir sistemdir (Saldamlı, 2003: 291). Bu iki cümleyi birbirine bağlamak gerekirse; her örgütün-bireyin stres kaynağı farklıdır ve bu durum yöneticilerin gözlemlemesine bağlıdır.

Çalışma hayatının etkilenmesine neden olan çeşitli stres kaynaklarının olması normal bir durumdur. Bu sebeple çalışma ortamlarının strese elverişli olduğunu söylemek mümkündür. Bir iş, kişiden az veya çok şey istenmesiyle stres kaynağı olabilmektedir. İşlerin birçoğunun bazı yönleriyle strese gebe olduğu söylenebilir. Aşırı ışık, gürültü, sıcaklık, fazla ya da az yüklenen sorumluluk, fazla ya da az denetim çalışanların bazılarında strese neden olabilmektedir (Balcı, 2000: 4-5). Stres kaynaklarını bireysel, örgütsel ve çevresel olarak üç alanda incelemek mümkündür (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996:145).

1.2.1. Bireysel Stres Kaynakları

Kişilerin çevresini algılama şekli, ilişki ve çevresel değişimlere gösterdiği tepki, bireysel stres kaynağının kişiliğiyle de yakından ilgili olduğunu göstermektedir. Çalışanların otoriter yapısı, cinsiyeti ve duygusal olarak içe dönük ya da dışa dönük yapı göstermesi ve duygusal bakımdan incinmesi, yaşanan olumsuzluklar karşısında göstermiş olduğu dirençle genel anlamda başarıya duyulan ihtiyaç, stres kaynakları olarak düşünülebilir (Erdoğan, 1999: 26).

1.2.1.1. Kişilik Özellikleri

Çalışanların örgüt içerisinde sergilediği davranışlarda kişiliğin önemi kadar örgütsel stres kaynaklarından etkilenmesi de o derece önemlidir. Genellikle çalışanlar, strese eğilimli olma seviyeleri bakımından birbirlerinden farklıdırlar. Çalışanlar, strese eğilimleri açısından değerlendirildiğinde A Tipi, B Tipi ve karma tip kişilik özellikleri olarak üç farklı türde sınıflandırılabilir (Pehlivan, 2000: 10).

Tablo 2. A Tipi ve B Tipi Kişilik Özellikleri

| A TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ | B TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Yükselme ve başarı hırsı,• Güçlü motivasyon• Yüksek sorumluluk bilinci• Kendine güven• Heyecanlılık, duygusallık• Saldırganlık, çabuk öfkelenme• Zaman ve başkalarıyla yarışma• Mükemmeliyetçilik• İşe bağlılık• Yanındakilerin yeterince çalışmadığından yakınma• İnsan ilişkilerinde zayıf olma• Yeni ortam ve kişilerden korkarak çekingenlik duyma• Kişisel ve sosyal yaşantıya yeterince zaman ayırmama• Kuyrukta beklemekten sıkılma• Hızlı hareket etme ve konuşma• Başkalarının sözlerini kesme• Rakamlara boğulmuş ve başarıyı kazandıklarının ne kadar olduğunu ile ölçmeye çalışma | <ul style="list-style-type: none">• İş konusunda rahat davranma• Zaman önemsememe• İşte kalite arayışı• Başkalarıyla yarışmama• Kendisine boş zaman yaratma• Sakin konuşma• Her şeyi olduğu gibi kabul etme• Herkesle dostluk içinde olma• Sosyal yaşamı sevme• Takım çalışmasına yatkın olma• Karar vermede aceleci olmama• Özel hayat ile iş hayatı arasında kolayca sınır koyabilme |

Kaynak: Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998: 192.

Örgütlerde çalışanların, A ve B tipin özelliklerinin karışık şekilde taşınmaları mümkündür. Bu tip bireyler karma tiptir. Diğer yandan bireylerin hangi tipin özelliklerine daha yakından tepki ve tutumlar sergilediği de önemlidir. Buradaki amaç çalışanların kendilerine zarar vermeden, iş ve iş yerinde bulunan diğer insanlar ile barışık olarak çalışmasıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998: 192).

1.2.1.2. Yaş-Cinsiyet

Bireylerin her yaş dönemi içinde ruhsal, fiziksel ve algısal farklılıklar yaşaması muhtemeldir. Bireylerde görülen farklılıklar iletişimde her alana yansımaktadır. Bireylerin tepkileri, içerisinde oldukları yaş gruplarının özelliklerine bağlı şekilde değişebilmektedir. Bu anlamda yaş unsurunun stres üzerindeki etkilerinin bilinmesi ve ortaya konması gerekir. İnsanoğlu yaşlanmayla birlikte,

fiziksel aktivite ve zihinsel yapısı içinde değişimler yaşar. Bu değişimler arasında dikkatsizlik, düşünme hızında yavaşlama gibi etkiler sayılabilir. Yaşlılık dönemi içinde bireyler huzursuz, aşırı hassas, kırılğan, şüpheli ya da öfkeli davranışlar sergileyebilir. Bu gibi durumlar yaşlı bireylerin yeni durumlara uyumlu olabilme ve yenilikleri kabul etmeleri konusunda güçlük yaşamalarına sebep olmaktadır. Bu kimselerin yenilik ve değişimlere direnç göstermeleri ve zor kabullenmeleri söz konusudur (Kurşun, 2014: 15).

Strese sebep olan değişkenlerden biri de cinsiyettir. Son zamanlarda özellikle erkeklerin egemen olduğu ortamlarda kadınların çalışmalarıyla beraber, kadınların erkeklere göre daha çok stres yaşadığı görülmektedir. Kadın çalışanların iş yerlerinde; cinsiyet ayrımcılığının, cinsel tacizin, fiziksel ve psikolojik şiddeti, aile hayatındaki sorumluluklarıyla iş ortamının getirmiş olduğu sorumlulukların çatışarak, psikolojik baskıyla benzeri durumların stres kaynağı olarak ortaya çıktığı gözlemlenmektedir (Soysal, 2009: 21).

Sonuç olarak, insanlar yaşlandıkça stres ile başa çıkma güçleri de azalmaktadır. Beyin, bilgileri kullanma konusunda yetersiz kalmakta ve vücudun değişimlere verdiği cevaplar gecikmektedir. Özellikle de kadınlarda görülen menopoza, erkeklerin yaşadığı andropoz dönemleri içinde veya yaşın getirdiğı durum değişikliklerinde insanların hormonal değişiklikler yaşamaları ve dengesinin bozulması sebebiyle ruhsal ve duygusal problemlerle hayal kırıklıklarının yaşanması muhtemeldir (Eren, 2004: 295).

1.2.1.3. Aile Yaşamı ile İş Yaşamının Etkileşimi

Aile yaşamından kaynaklı gerilim ve stresin, aile bireylerinin birbirleriyle olan ilişkilerinden ortaya çıktığı görülmüştür. Aile fertleri arasında meydana gelen uyumsuzluk, anlaşmazlık ve bazen de iletişim bozukluğu, hem ilgili kişilerde hem de ailenin diğer üyelerinde büyük bir sıkıntı ve gerginliğe yol açar. Çeşitli nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan çatışma, kavga, küsmelerin aile fertlerinin hepsini etkilendiğı görülür. Farklı yaşamlardan gelip aynı çatı altında birlikte yaşamak için evlenen çiftler, evlendiklerinde bir değişim yaşamaktadırlar. Eğer bu değişimi tam

anlamıyla özümseyemezlerse özel hayatlarında stres eksik olmayacaktır (Soysal, 2009: 26).

İş yerinde yaşanan stresin özel hayata olan etkileriyle ilgili olarak yapılan araştırmalara bakıldığında, stresi özel hayatlarına taşıyan grupların arasında; monoton, çalışana az özerklik tanıyan ve niteliğin az olması gereken işlerde çalışanların ön sıralarda olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra halk ile yoğun ilişkiler gerektiren işlerde çalışanların streslerini, ailelerine diğer mesleklere nazaran daha fazla yansıtmaktadır. Polis ve polis ailelerinin üzerinde yapılan araştırmalarda, stresli olan polislerin, stresli olmayanlara göre çalışma saatlerinin dışında daha gerilimli, sinirli, her şeyden yakınan, fiziksel yorgunluk duymalarına karşın uykusuzluk yaşayan bireylerin belirlendiği görülmektedir (Paşa, 2007: 21-22).

“Yönetmel kademelerde, özellikle zamana karşı yarışan ve belirli bir zaman diliminde birçok işi aynı anda yapmaya çalışan yöneticilerin strese daha fazla maruz kaldıkları kabul edilmektedir. Zamanla ilişkili olan bu tarz stresin aşağıdaki yöntemler ile hafifletilebileceği düşünülmektedir (Ertekin, 2001: 41-42)

- Bir yöneticinin, kendini zaman kısıtlılığının kontrolü altına almasına izin vermemesi gerekir.
- Yöneticiler, kendilerinin normal hızı ile düzenli olarak çalışmalıdır.
- Zamanı, öncelikli olan ve önem derecesine göre planlanan işlere ayrılmalıdır.
- Günlük iş programında, dinlenmek ve rahatlamak için mola verilmelidir.
- Programları katı şekilde değil, her zaman değişecek gibi hazırlamalıdır.
- Her günün bir kere yaşandığı konusu unutmamalıdır.
- Yapılan işlerin üzerinde yoğunlaşmak için alışkanlık kazanılmalıdır.”

1.2.2. Örgütsel Stres Kaynakları

Teknolojik gelişmeler, ekonomik, sosyal, politik gelişme ve değişimler, birçok problemi de beraberinde getirmektedir. Gerek gündelik hayatta gerek iş hayatında varlığı belirgin olarak hissedilen bu problemler, insanlarda gerginlik ve strese neden olmaktadır. İşletmelerde, çalışanların etkilendikleri stres kaynakları

farklılık gösterdiği gibi, sayısının da giderek arttığı görülmektedir. İş yerinde bütün çalışanları etkileyebilen bu kaynaklar, değişik şekillerde ele alınarak sınıflandırıldığı görülmektedir. Jeanette vd. (2007:277)'nin çalışmasına göre örgütlerdeki stres kaynakları, Thomas ve Herson (2002) tarafından, beş temel sınıfa ayrılmaktadır:

1. İşten kaynaklanan stres
2. Role bağlı stres
3. Bireyler arasındaki ilişkilerden kaynaklanan stres
4. Kariyere bağlı stres
5. İş ve aile alanları ile ilişkili stres”

Luthans (1992: 404) tarafından örgütsel stres kaynakları, dört kategoride incelenmiştir;

1. Örgütsel Politikalar
 - Adaletsiz veya yetersiz performans değerlendirme
 - Adaletsiz ödeme
 - Keyfi ve belirsiz politikalar
 - İdealist iş tanımları
2. Örgütün Yapısal Özellikleri
 - Merkezilik, karara katılmada yetersizlik
 - Gelişme veya ilerleme fırsatının azlığı
 - Aşırı biçimsellik
 - Emeğin bölünmesi ve aşırı uzmanlaşma
 - Örgütün, birimlerin birbirine bağımlılığı
3. Fiziksel Çalışma Koşulları
 - Kalabalık
 - Gizliliğin korunamayışı
 - Mekân düzenlemesinin kötü oluşu
 - Zehirli kimyasal maddelerin varlığı

4. Örgütsel Süreçler

- Zayıf iletişim
- Performansa ilişkin dönüt eksikliği veya zayıflığı
- Amaçların belirsizliği veya çatışması
- Yetiştirme programları”

Karen’in (1999: 371) çalışmasına göre Cooper ve Marshall 1978’de örgütsel stres kaynaklarının altı başlıkta toplamıştır:

1. İşe özgü faktörler
2. Örgütteki roller
3. İşteki ilişkiler
4. Kariyer geliştirme olanakları
5. Örgütsel yapı ve iklim
6. İş ve aile ortak alanı

Soysal (2009: 30)’a göre McGrath, (1976) örgütlerde stres nedenlerini şöyle sıralamaktadır:

- *Rollere bağlı stres (belirsizlik, çatışma, iş yoğunluğu)*
- *Görevden kaynaklanan stres (işteki belirsizlik, işin zorluğu ve iş yükünün ağırlığı)*
- *Davranış ortamlarından kaynaklı stres (kalabalığın etkisi)*
- *Fiziksel çevreden kaynaklı stres (aşırı soğukluk, karşit ve düşman düşüncesi gibi)*
- *Sosyal çevreden doğan stres (kişiler arası anlaşmazlıklar, özel yaşam ile ilgili stres, dışlanmak ve yalnızlığa itilmek gibi)*
- *Bireylerin kendisinden kaynaklanan stres (kaygı durumu ve algılama düzeni).*

Tablo 3. Örgütsel Stres Kaynakları

| ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI | |
|---|---|
| 1-Görev yapısına ilişkin stres kaynakları A. Aşırı iş yükü B. İşin sıkıcı olması C. Ücret yetersizliği D. Yükselme olanağı E. Çalışma saatlerinin uzun olması F. Çalışma koşulları | 5-İşin gereklerinden kaynaklanan stres kaynakları A. Bıkkınlık B. Kötü çalışma koşulları (Çevresel stres kaynakları) C. Zaman kısıtlaması D. Aşırı iş yükü E. Aşırı bilgi yükü F. İş tasarımı ve teknik sorunlar |
| 2-Yetki yapısına ilişkin stres kaynakları A. Karar verme B. Kararlara katılma C. Yetkilerin yetersizliği D. Çok fazla sorumluluk E. Değerlendirmede adaletsizlikler yöneticilerin teşvik etmemesi | 6-Örgütsel rolden kaynaklanan stres yapıcılar A. Rol çatışması B. Rol belirsizliği C. İnsanlardan sorumlu olma D. Örgüt alanı |
| 3-Üretim yapısına ilişkin stres kaynakları A. Zaman baskısı B. Araç-gereç yetersizliği C. Yeteneklerin işin gereklerine olmaması D. Çalışmaların karşılığını görememek E. Toplumsal çevre ve stres kaynakları | 7-Mesleki gelişimden kaynaklanan stres yapıcılar A. Yeterince ilerlememe B. Aşırı ilerleme C. İş güvenliğinin eksikliği D. Engellenmiş hırslar |
| 4-Kümeleşme yapısına ilişkin stres kaynakları-örgütsel iklime ilişkin stres kaynakları A. İş ortamında huzursuzluk B. Ast-üst iş arkadaşları ile anlaşmazlık C. Toplumsal desteğin düzeyi D. İş yerinde dedikodu yapılması | 8- İşteki ilişkilerden kaynaklanan stres yapıcılar A. Astlarla ilişkiler B. Üstlerle ilişkiler C. Meslektaşlarla ilişkiler |
| | 9-Örgüt yapısı ve ikliminden kaynaklanan stres yapıcılar A. Katılmanın olmayışı B. Bürokratik sorunlar C. Uyum baskısı |

Kaynak: Pehlivan, 1995: 15-43

Aşağıda, Thomas ve Herson (2002) tarafından, beş temel sınıfa ayrılan örgütsel stres kaynakları çeşitli kaynaklardan derlenerek detaylı olarak aktarılmıştır (Gök,2009: 432-433):

1.2.2.1. İşin Kendisinden Kaynaklanan Stres

Örgütte birey ve örgüt uyumunun bulunmaması durumunda çalışanların hissedeceği önemli neticelerden biri iş yerinde yaşanan gerginlik ve bunun getirmiş olduğu strestir (Ulutaş, 2011: 16). İnsanlar ve kurumlar günümüzün hızlı değişimlerine uyma gereksinimi duyduklarından, karşılaştıkları zorluklara boyun eğmek ya da direnmek arasında bir çelişki duyarak stres yönetimi konusunda zorluklar yaşamaktadırlar (Akgemci, 2001: 311). Bir insan zamanının çoğunu çalıştığı iş yerinde geçirmektedir. Bu sebeple kişiler, çalıştıkları ortamın iç açıcı ve çalışmak için motive edici özelliklerde olmasını istemektedirler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998: 141). Yetersiz sayılabilecek çalışma şartlarının iş stresi için bir kaynak olduğu görülmektedir. Soğuk ya da sıcak, az veya çok aydınlık, gürültü, radyasyon yoğunluğu ve hava kirliliği gibi durumlar çalışma şartlarını etkileyen etkenler arasında sayılabilir. Bu etkenlerle birlikte fiziksel çalışma şartlarının negatif faktörler içermesi de stres yaratabilmektedir (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 274).

Çalışma şartlarının istenilen seviyeye getirilememesi, personelin kısa zamanda yorulmasına, yaptığı işlerden tatmin olmamasına ve çalışma yerinden uzaklaşmasına sebep olabilmektedir. Çalışma ortamının çalışmak için uygun olmaması kişiyi doğal olarak strese sürüklemektedir (Güney, 2001: 522).

Çalışma hayatının kişilerde birçok yönüyle stres oluşturduğu görülmektedir. Aşırılaşan iş yükü ya da tam tersi az iş olması da stres sebeplerinden olabilmektedir. Bu durum çalışanlara göre değişkenlik göstermektedir. Yapılan iş ya da verilen görevlerin ağır olması, çoğunlukla görelî - öznel bir durumdur. Her işin normal çalışma saatleri içinde yapılması gereken iş miktarları ile ilgili belli kanaat ve anlayışlar vardır (Cam, 2004: 3). Çalışma yaşamında belli zaman içinde çalışanlardan beklenen işlerin fazlalığı, kimi çalışanlara göre daha azken; kimi çalışanlara göre daha çok olduğu görülmektedir.

Çalışanlar için işin yapısının gerektirdiği bilgi ile becerilere sahip olunmalıdır ki iş tamamlansın. Çalışanlar işlerin gerektirdiği bu bilgi ve becerilere sahip değil ise böyle bir durumun strese neden olması muhtemeldir. Yapılacak olan işlerde bilinmesi gereken bilgi ve sahip olunması gereken deneyimlerin olmaması halinde

kalite ile verimlilik düşer ve beklenen sonuçlara ulaşmakta güçlük çekilebilir. Sonuçta, işin gereken kalite ve özellikte yapılabilmesi, işin gerekliliklerine uygun olan çalışanlar seçilmesine bağlı olmaktadır (Paşa, 2007: 19).

1.2.2.2. Role Bağlı Stres

Bireylerin üstlenmiş olduğu iki ve-veya daha çok rolün aynı anda ortaya çıkması, kişilerin zıt dileklerde bulunmalarına ve rol çatışmasına sebep olmaktadır. Özellikle, bir idarecinin bazı çalışanlardan performanslarını yükseltmelerini talep ederken, bazı çalışanlardan performanslarını azaltmalarını istemesi de rol çatışmasına örnek olarak verilebilir. İdareden talep edilenlerle çalışanların diğer çalışanlarla iyi bir şekilde geçinme istekleri ve bunu yapmak zorunda olmaları da baskılara yol açar. İnsanların kendi kendilerini bir değere, bir yere, bir kültüre veya bir sosyal gruba ait hissetmeleri gerekmektedir. Çalışma yaşamından kaynaklanan stres faktörlerinden bir bölümü de, bireylerin örgüt içindeki rol davranışlarıyla ilgilidir. Çalışan bir kişinin, diğer çalışanlar tarafından beklenen davranışlarının tümüne birden örgütsel rol denilmektedir. Role bağlı stres faktörleri, çelişkili görevler ve yetki karmaşası, yetki ve sorumlulukların denk olmaması, kişi-rol uyumsuzluğu ve çatışması, farklı örgütsel kademede bulunanlara karşı sorumluluklar olarak sıralanabilir. Bireyin örgütteki görevleri ile kendisi arasındaki çelişki ve uyumsuzluk anlamında kullanılan bir kavram şeklidir. Çatışma çalışanın örgüte duyulan güveni ve iş doyumunu azaltan bir etmen olduğu sonucuna varılabilir (Balcı 2014: 37-38).

Her bireyin kendini tanımlaması, kişisel, toplumsal ve ailevi rollerinin konumlandırılması aynı şekilde onun kimlik çerçevesini belirlemektedir. Kimliğin bir anlamda sosyal rollerin seçimi olduğunu da söylemek mümkündür. İnsanların değişik kimliklere sahip olması da normal bir durumdur. Etnik-ulusal kimlik, cinsiyet, mesleki kimlikler, aile içindeki rollerden kaynaklanan kimlikler bunlara örnektir. Bu bakımdan incelendiğinde kimlik ve-veya rol, bireyin sosyal bir durumda ve-veya sosyal rollerde obje şeklinde benliğe yüklenen anlamlar olarak ifade edilebilir (Birkök, 1994: 69).

Çalışanların mesai arkadaşlarıyla ilişkilerinin iyi olmaması, uyum sorunlarının yaşanması; küçük işlerde bile çatışma yaşanması ve tartışmaların

çıkmasına neden olabilmektedir. İş ortamında üstleri ile geçimsiz olması ve çalışanları arasındaki ilişkilerin ve kişilerinin uyumsuz olması amirler, meslektaşları ya da müşteriler ile çatışma ve-veya tartışmalar, en kolay işlerde dahi gerginlik yaratmaktadır; rol çatışmaları kişilerde içsel çatışmalar yaratmakta ve gerilimler oluşturmaktadır (Aytaç, 2005: 11).

1.2.2.3. Bireyler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres

İnsanlar toplumsal bir yapının içinde doğmaktadırlar. İnsanın sosyal bir varlık olması, toplumsal yaşamın bir parçası olmasını ifade etmektedir. Her toplum birbirinden farklı tarihsel, etnik ve kültürel değerlere sahiptir. Bireyler de içinde yaşamış olduğu bu toplumsal yapıdan etkilenirler.

Bireylerin kendi iç dünyası, hayat tarzı, düşünce biçimi, umutları, hayalleri ve beklentileri vardır. Çalışma hayatı içinde bambaşka bir topluluk içinde yaşamak kişilerin uyum sağlamakta zorlanmasına sebep olabilmektedir. Değişen şartlara uyum sağlama isteğiyle her çeşit değişikliğin zorlanma yaratması ve her zorlanmaya uyum sağlama çabası da beraberinde stresi getirebilir. Çalışılan ekibin uyumsuz olması da bireyleri strese sokmaktadır (Paşa, 2007: 26).

Bir günün neredeyse üçte birinin çalışılan yerde geçirilmesi işletme içinde çalışma barışıyla uyumun sağlanmasını önemli kılmaktadır. İş yerinde uyumlu olmak, iş hayatının olmazsa olmazıdır. Öyle ki, çalışmaya başladıktan sonra bireylerin çalışma arkadaşlarının artık hayatının bir parçası olduğu görülmektedir. Paşa (2007: 26)'ya göre, iş yerinde başlayan sosyal etkileşimler insanın hayatında önem arz etmektedir. Çalışma günleri içinde insanlar ile samimi bir ortam oluşturmak, iyi geçinerek paylaşım içinde olunması, hem kişinin hem de iş arkadaşlarının iyi güdülenerek çalışmaya başlamalarını sağlayabilecektir.

1.2.2.4. Kariyere Bağlı Stres

Bireylerin iş hayatında tatmin ve başarılı olmaları için kariyerlerini planlamaları gerekir. Bununla ilgili olarak, kariyer gelişimleri konusunda olumlu değişimlerin gerçekleşmelerini istemeleri de normal bir durumdur. Kişilerin kariyer planlamasının başarısız sonuçlanması da strese sebep olan faktörlerdendir. Kariyer gelişimiyle ilgili olarak beklenti ve sonuçlar arasında görülen farklar büyükse

bireyler o oranda strese sürüklenmektedir (Eren Gümüştekin ve Gültekin, 2009: 150).

Bireyler iş hayatında terfi edebilecek ve ilerleme kaydedebilecekleri kurum ve kuruluşlarda çalışmayı tercih ederler. Gelecek vaat eden ve heyecan veren işlerin olması önemlidir. Bireylerin terfi edememelerinin nedeni ise; işin nitelikleriyle, çalışanın kişisel özellikleri arasında görülen uyumsuzluk olabilmektedir. Kişiler başkalarının, kendilerini değerlendirmesi konusunda hassastırlar. Bu değerlendirmenin adil bir biçimde yapılmayacağı düşünülmesi strese neden olmaktadır (Kuşun, 2014: 32). Dolayısıyla, yapılacak atamalar içinde adil olmayan neticeler çıktığına inanılması, çalışanlar arasında çeşitli çatışmalara da neden olabilmektedir. Bu gibi durumlarda hem yöneticiler, hem de terfi alanlara bakış açıları olumsuz olmaktadır. Aralarında meydana gelen bu uyumsuzluklar da beraberinde çeşitli olumsuzluklar getirmektedir.

1.2.2.5. İş ve Aile Alanları ile İlişkili Stres

Aile, toplumun en küçük ve önemli sosyal birimidir. İnsanların aile hayatlarında yaşadıkları mutluluklar veya mutsuzluklar tüm yaşamları üzerinde oldukça etkilidir. Bireyin güvenli ve huzurlu bir iş ortamında çalışmasının önemli olduğu kadar mutlu ve huzurlu bir aile yapısına sahip olması da çalışma hayatı için önemlidir. Aile bireyleri arasındaki gerilim, uyumsuzluk, anlaşmazlık ve iletişim bozukluğu; ailede bulunan tüm bireylerde gerginlik ve sıkıntı yaratmaktadır. Ev ortamında bulunan bu olumsuzluklar ister istemez kişilerin iş hayatını da olumsuz yönde etkilemektedir. Aile içerisinde kavgaların olması, eşler arasındaki gerginliklerin, aile bireylerinden birinin hastalanması da çalışanlar için önemli birer stres kaynağı olarak rol oynayabilmektedir (Baytar 2010: 20).

Sonuç olarak insanların doğal gereksinimleri olan destekler iki kaynaktan gelir ki; bu kaynaklar aile ile iştir. Birey aile desteğini alarak streslere karşın güçlü hale gelir, bireylerin direnme güçleri de böylece artmış olur. İş yerinde stresli yaşamı olanlar iş dışında da elde ettikleri doyum ile bunlara karşın direnebilmektedirler. Bu kimsenin ailesinin verdiği değer, kabul görmesi bunun nedenidir. Çalışanların iş yerinde görmüş oldukları sosyal destekler de, stres ile mücadele konusunda etkilidir. Kişileri etkileyen etkenlerin başında arzu ve isteklerle ilgili olan faktörlerin tatmin

edildikleri derecede, bireylerin stresten verimli, uzak ve etkili bir çalışma gösterebilmektedir (Yılmaz, 2006: 35).

1.2.3. Çevresel Stres Kaynakları

Çalışanların örgüt çevresi dışında da çevreleri bulunmaktadır. Toplumsal çevre içinde çalışanlardan istenilenler, çalışanlar ile ilgili diğer kişilerin beklentileri ile oluşmaktadır. Bireylerin üzerindeki toplumsal baskılar kaçınılmazdır. Bu baskının, yasal yollar ile oluşması muhtemeldir ki bunun yanı sıra, gelenek ve görenekler ile de olabilmektedir.

Modern dünya içinde insanların stres kaynaklarının işlerle ilgili olup olmamasını ayırt etmek güçtür. Bunun sebebi de günümüzdeki bireylerin, iş, sosyal ve aile üçgeni içinde hayatını sürdürmesidir. Genellikle iş hayatının iş dışına yansıtıldığı görülmektedir. Ayrıca tam tersi bir durumun da yaşanması muhtemeldir. Çevrede yaşananların iş hayatını etkilemesi durumuna da rastlanmaktadır. Belirli bir sorumluluk kademelerine gelenler, işle aile hayatlarını dengeleme ve her iki hayatını da özel sosyal ortamlarda devam ettirmekle yükümlüdürler (Erdoğan, 1999: 35).

1.2.3.1. Çevre ve Ulaşım Sorunları

Büyük şehirlerde yaşayan insanların, sabah iş yerine gitmeleri, akşamları eve dönme telaşları ve korkusu içerisinde yaşamaları söz konusudur. Ekonomik kaygı sebebiyle şehir merkezinde çalışırken; merkez dışında ya da farklı şehirde oturma durumunda kalanlar, iş yerlerine zamanında gitmek için çok önceden yola çıkarak; uzun ve zorlu bir yolculuğa da dayanmak zorunda kalmaktadırlar. Bu durumda iş ortamında, normal yaşamda hem personel hem de yöneticilerin başarılarının negatif yönde etkileyen stres faktörü şeklinde karşılaşılmaktadır (Eren, 2004: 296). Yapılan bir araştırmada, yöneticilerin en çok gerilimi, acil iş sorunları karşısında değil, işten eve geliş-gidişleri esnasında yaşadıklarını ortaya koymuştur (Ertekin, 1993: 57).

Çalışanların mesai saatlerine dikkat etmeleri çok erken saatler içinde yollara düşmek zorunda kalmaları önemli bir stres kaynağıdır. Ulaşım sorunları yaşayan çalışanlar kendilerini tükenmiş ve yorgun hissedebilmektedirler. Toplum içinde farklı rolleri yerine getiremeyenler, sosyal hayatı yeteri düzeyde olmayanlar, yaşam

kalitesinin istenilen gibi olamaması, stres yoğunluğu üst seviyede bireyler olarak hayatını devam ettirmek zorunda kalırlar.

1.2.3.2. Teknolojik Değişim ve Belirsizlik

İş hayatında görülen değişimler, yeniden yapılanmalar, teknolojinin hızlanması ve gündemi takip etmek zorunda olmak stres seviyesini de arttırmaktadır. Değişimlerin bireyleri etkilemesi ve strese sürüklemesi muhtemel bir olgudur. Bugünün teknolojisindeki gelişim ve değişimler bireylerin doğrudan etkilenmesine neden olmaktadır. Günümüzdeki teknolojiler ve sosyal medyayla beraber iletişim kanallarının farklılık göstererek ve çeşitlenmesi insanları yakından etkilemektedir. Bu durum insanların bilinç düzeylerini arttırarak hayata bakış açılarını da değiştirmektedir (Paşa, 2007: 35).

Bozkurt (2000: 122), yeni teknoloji ve istihdam üzerindeki etkisini ölçmek için Almanya'da beş şirket içinde on robotun kullanılması ile ilgili yapılan bir araştırmanın, yeni teknolojinin kalifiye işgücü kullanımlarında olumlu etkilerine karşın, özellikle vasıfsız olan işgücü üzerinde olumsuz etkisinin bulunduğu gözlemlendiğini söylemiştir. Teknolojinin faydaları ve insan yaşamına getirmiş olduğu kolaylıkların yanı sıra kişilerin alıştığı rutinlerin değişmesine ve çalışma düzenlerini bozulmasına neden olduğundan stres yaratan taraflarını da dikkate almak gerekmektedir.

1.2.3.3. Sosyal ve Kültürel Değişimler

Toplum içinde yaşamak, kişilere öğrenmiş olduğu bilgi, gelenek-görenek, sanat ve buna benzer beceri, kabiliyet ve alışkanlıkları içinde bulunduran karmaşık bir bütünlük olan kültür kavramını katar. İnsan yaşamı ve ruhsal dünyasının neredeyse tüm alanlarını içine alana bu olgulardan kaynaklı sorunların da strese yol açtığı bilinmektedir. Bir taraftan çeşitli kültür ortamlarından gelmekten kaynaklı kültürel çatışmalar bir taraftan da ülkelerin hızlı bir şekilde değişen sosyo-kültürel yapıya uyum gösterme konusunda yaşadıkları zorluklar, kişilerde stres yaratan etkenler olarak ortaya çıktığını söylemek mümkündür (Güvenç, 1994: 101).

Araştırmalar, insanların yavaş olan sosyal ve kültürel değişmelere uyum sağladığını ancak hızlı değişim ve gelişmelerde çatışma yaşadığını göstermiştir.

Hızlı değişmede, insanın içinde bulunduğu toplum kesiminde, ekonomi ve toplumsal durum, rol, yer, ilkeler, inançlar, idealler, amaç ve beklentilerini yitirir (Soysal, 2009: 31). Değişim ve gelişime ilk zamanlarında bir direnç oluşmaktadır. İlk başta karşı konulur ancak bir süre sonra kabullenilerek ikna olunmaktadır. Yeni değerlere zor da olsa alışmak zorunda kalmak bir stres kaynağı olarak ortaya çıkmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

STRESİN SONUÇLARI VE YÖNETİMİ

Bu bölümde stresin çeşitli kaynakları ile olası sonuçlarına yer verilmiştir. Stresin bireysel ve örgütsel sonuçları olmak üzere iki ana başlık altında değerlendirmek mümkündür. Bu sonuçlara göre stresin yönetim şekilleri değerlendirilecektir.

2.1. Bireysel Stresin Sonuçları

Stresin, kişilerin doğal düzenlerinin bozulmasına neden olan psikolojik bir olgu olması çeşitli sonuçlar doğurmaktadır. İnsanın vücudunda çeşitli nedenlerden kaynaklanabilen, normal dengesinin sekteye uğraması durumunda, savunma mekanizması harekete geçer ve denge hali tekrar sağlanmaya çalışılır. Bireylerin ruh ve beden sağlıklarına zarar veren stres kaynaklarıyla, bunlara karşılık olarak bireylerin göstermiş olduğu tepkiler bazı sonuçları da beraberinde getirmiştir (Öztürk, 1994: 119). Sonuçlar tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Bireysel Stresin Sonuçları

| Sosyal (Davranışsal) | Psikolojik | Fizyolojik |
|---|---|---|
| Sigara Alkol ve Uyuşturucu alışkanlığı, Saldırganlık ve kaza Eğiliminde artış | Kaygı Depresyon Uykusuzluk Tükenme belirtileri | Dolaşım sistemi, kalp ve damar Solunum sistemi Sindirim sistemi Üreme sistemi İç salgı bezi Deri ve hareket sistemi hastalıkları |

Kaynak: Öztürk, 1994: 19

2.1.1. Sosyal (Davranışsal) Sonuçlar

Stresten kaçmak için insanların sıklıkla başvurdukları davranış değişikliklerinin başında sigara içmek, alkol kullanmak, madde kullanımları, beslenme bozuklukları gelmektedir. Başlangıç olarak yalnızca olumsuz duygulardan kurtulabilmek için kullanılmaya başlanan bu maddelerin, zaman içinde bağımlılık yaratarak zarar verici sonuçlar doğurması muhtemeldir. Aşağıda stresin birey üzerinde doğurduğu sosyal sonuçlara yer verilmiştir (Bingöl, 2013: 30-32).

Sigara Kullanımı: Sigaraya başlamak ve alışkanlık halini alması, kullanılan sigaranın miktarının giderek artması, stres düzeyindeki artışa işaret etmektedir. Sigara içenlerin genelinin bir nedeni ve bununla ilgili bir hikâyesi bulunmaktadır. Kimileri sigaranın keyif verdiğini, kimileri zihnini toplama konusunda yardımcı olduğunu, kimileriye sınırlılık anında yatıştırıcı işlevinin olduğunu söylemektedirler (Yılmaz ve Ekici, 2003: 6).

Alkol ve Uyuşturucu Alışkanlığı: Alkol kullanımındaki artış, toplumun genelinde stresin yaygınlaştığının bir nedeni olarak gösterilebilir. Başlangıçta stresin oluşturduğu gerginliklerden kurtulmak adına kullanılan alkolün, devamlı hale gelmesi bağımlılık oluşturup zararlı etkiler doğurabilmektedir (Yılmaz, 2006: 46).

Saldırganlık ve Kaza Eğiliminde Artış: Saldırganlık, ihtiyaçları neticesinde oluşan dürtülerinin karşılanmasıyla ilgili davranışlarının engellenmesiyle birlikte engellere bir tepki şeklinde oluşturulabilen bir davranış tarzıdır. Her engellemede bir saldırganlık olacağını söylemek yanlış olur ancak stres unsurlarının bilinçaltında saldırganlık duygusu oluşturabileceği söylenebilir. Yoğun stres altındaki kişilerin çeşitli tepkiler verirken kırıcı ve saldırgan davranışlar sergilemeleri stresin sonuçlarındandır (İlter, 2014: 66).

2.1.2. Psikolojik Sonuçlar

Stres neticesinde ortaya çıkabilen psikolojik rahatsızlıklardan en sık rastlananlar; endişe, kaygı, depresyon, yorgunluk, uykusuzluk ve tükenmişlik olarak görülmektedir. Stres neticesinde bireylerde oluşan bu psikolojik rahatsızlıkları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

Kaygı: Kaygı duygusunun devamlı olarak hissedilmesi stres içerisinde olduğunun bir göstergesi sayılmaktadır. Bireyin içindeki durumda endişe, huzursuzluk, korku ve karamsarlık hissetmesi kaygı kavramıyla tanımlanmaktadır. Stresli durumların devam etmesi, bireylerin huzursuz ve mutsuz olmalarına neden olmaktadır. Bir dış hekiminin koltuğunda otururken, ameliyat kapısının önünde beklerken, uçağa binmeden evvel, sınav salonunun kapısında bulunan kişilerin kaygı duyması normaldir. Kaygının, hayatın çeşitli dönemlerinde yaşanması halinde bu kaygının geçici olduğu söylenebilir ancak bazılarında kalıcı olduğu da görülmüştür.

Devamlı kaygılı olan kişilerin yaşadığı olayları sürekli stresli algılamaları söz konusudur ve stresli kişilerin de kaygı duymaya hazır olmaları ciddi sonuçlara neden olabilir (Baltaş ve Baltaş, 1999: 110- 157).

Depresyon: Depresyon uykusuzluk, kararsızlık, konsantrasyon bozukluğu, iştahsızlık ve kararsızlık gibi temel belirtiler gösterebilmektedir. Bununla birlikte insanların birçoğunun, depresyona neden olan olayların karşısında kendi kendilerini sınırlandırmayı başardığı görülmektedir. Bazı insanlarınsa depresyona neden olan olayların etkisinden kendilerini kurtaramamaları ve uzun sürebilecek bunalım dönemleri yaşamaları söz konusu olabilmektedir (İlter, 2014: 62).

Uykusuzluk: Stresin neredeyse ilk göstergelerinden biri uykuda yaşanan düzensizliktir. Stres durumlarında kaslardaki gerilimin azalmaması ve beyin merkezinin uyanık kalması söz konusudur. Bu durumun kronikleşmesiyle başka sağlık sorunlarının ortaya çıkması muhtemeldir. Uzmanlar ve stres psikologları uykuda yaşanan rahatsızlıkların çözümü için, yatakta sadece uyuma tavsiyesinde bulunmaktadırlar. Burada belirtilen, özellikle uykusuzluk ile ilgili yaşanan sorunların yatakta kesinlikle düşünülmemesi gerektiğidir. Aksi durumda bellek yatakla çalışma arasında bağıntı kurmakta, yatak ile rahatlama arasında olan bağıntı kaybolmakta ve uykuya dalmak da zorlaşmaktadır. İnsanın stres altındayken en son yapması gereken şey az uyumak olmalıdır (Baltaş ve Baltaş, 1999: 110- 157).

Tükenme: Hayatın çekilemez olduğunu düşünme duygusunu tükenme belirtisi olarak tanımlamak mümkündür. Tükenme yaşayan kişilerin hem iş yerinde hem de çevresinde çeşitli hatalar araması ve diğer çalışanların önerilerine de olumsuz bakması söz konusudur (İlter, 2014: 7).

2.1.3. Fiziksel Sonuçlar

Hastalıklarda olduğu gibi stres durumlarında da vücudun çeşitli tepkileri vermesi normal bir durumdur. Bu tepkileri, tansiyonun yükselmesi, sindirimdeki bozukluklar, terlemeler, nefes darlığı, yorgunluk, baş ağrısı, alerji ve mide bulantısı şeklinde sıralamak mümkündür (Baltaş ve Baltaş, 1999: 138). Yaşanan çoğu hastalığın stresle ilgili olarak ortaya çıkması genel olarak kabul gören bir durumdur. Stresin etkisinin uzun sürmesi hastalıklara sebep olmaktadır. Başka bir deyişle, stres

nedeniyle hastalığa karşın vücudun direnci kırılabilir. Sürekli yüksek ve aynı oranda stresin getirmiş olduğu tükenmeyle beden savunmasının zayıflaması sonucunda hastalıkların etkisi ve şiddeti de artmaktadır. Strese karşı duramayan insanlarda görülen hastalıkları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 23):

- Dolaşım Sistemi, Kalp ve Damar Hastalıkları: Çarpıntı, kalp atışında düzensizlik ve artışlar, miyokart enfarktüsü, göğüs ağrısı, hipertansiyon.
- Solunum Sistemi Hastalıkları: Aşırı soluk alıp vermek, bronşiyal astım.
- Sindirim Sistemi Hastalıkları: İştahın kesilmesi, hazımsızlık, aşırı yemek yemek, gastrit ve ülser gibi hastalıklar.
- Üreme Sistemi Hastalıkları: Soğukluk, cinsel isteksizlik.
- İç Salgı Bezi Hastalıkları: Şeker hastalığı, hipertiroit.
- Deri Hastalıkları: Egzama, kurdeşen, saç ve kıl dökülmesi, sedef hastalıkları.
- Hareket Sistemi Hastalıkları: Kas gerilmesine bağlı hastalıklar, kireçlenme, migren ve kronik baş ağrıları.

2.2. Örgütsel Stresin Sonuçları

Stresin sonuçlarından ikincisi örgütsel düzeydedir. Stres yaşayan kişilerin sağlık ve morallerini kaybetmeleri bireyin örgüte yansıyan sonuçlarını, performans düşüklüğü, işe devamsızlık, personel devir hızı ve yabancılaşma şeklinde sıralamak mümkündür. Stresin örgüt üzerindeki olumsuz etkisi iki boyutta incelenmektedir: (Cüceloğlu, 1992: 274)

1. Örgütün temel amacıyla ilgili unsurlarından biri olan performans düşüklüğü ve verimsizlik,

2. Örgütte verimliliği, performans ve etkinliğin ortaya çıkmasına neden olan insanların yaşamış olduğu yabancılaşma duygusu.

Stresin çalışanların etkinlik ve verimliliklerini indirgeyen, önemli sayılabilecek maddi kayıplara neden olduğu etkilerin çok yönlü olduğu görülmektedir. Bu çerçevede örgütsel iklim değişiminden, mal ve hizmet kalitelerinin azalması, iş kazalarında görülen artışa değin geniş alana yayılan örgütsel

stres neticeleri söz konusudur. Stresin örgütler üzerindeki olumsuz etkileri tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5. Stresin Örgütler Üzerindeki Olumsuz Etkileri

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Örgüte bağlılığın azalması• İşten tatminsizlik• Mal ve hizmetlerin kalitesinde düşüş• Kararların etkinliğinin zayıflaması• İş gücü devrinin yükselmesi• Örgütsel iklimde soğukluk• Sağlık maliyetinde aşırı yükselme• Personel şikâyet ve taleplerinin artması• Hile ve sabotaj• Müşteri şikâyetlerinde artış• Bölümler arası iş birliğinin zayıflaması | <ul style="list-style-type: none">• İş kazaları• Uyarı ve cezalarda artış• Sigorta ödemelerinin miktarında artış• Aleyhte açılan dava sayılarında artış• Kariyer durgunluğu• İşe devasızlıklarda artış• İş ilişkilerinde gerginlik• Örgütsel iletişimin zayıflaması• Uzayan yemek ve çay molaları• Hesapta olmayan zaman kayıpları• Personele ödenen tazminatların artması• Örgütün imajının zayıflaması |
|---|---|

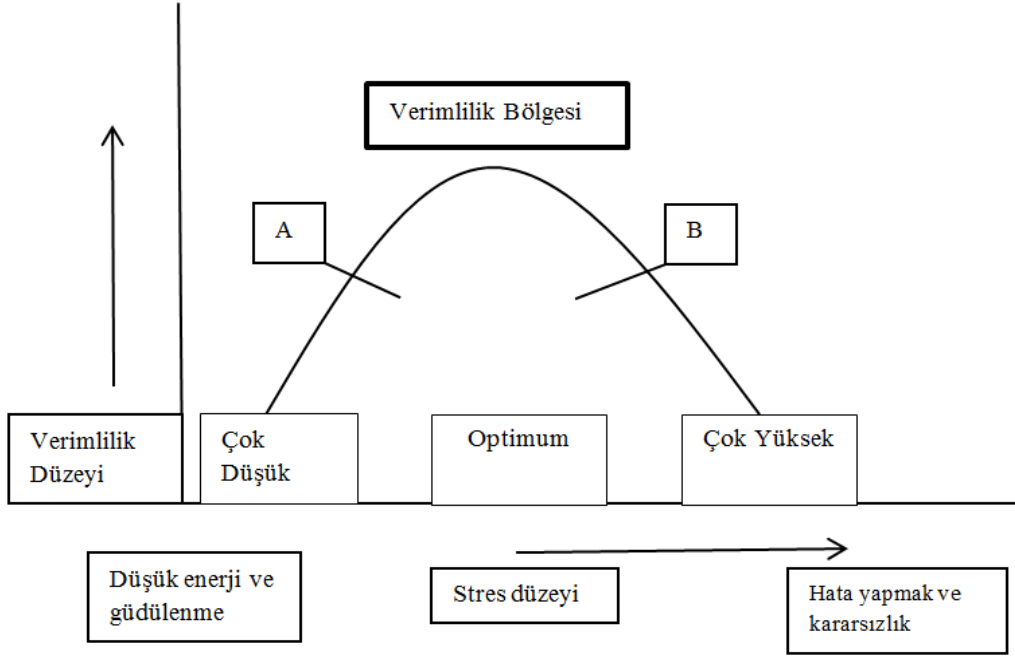
Kaynak: Yılmaz ve Ekici, 2003: 8.

Stres kaynaklı örgütsel etkiler üzerine yapılmış araştırmalarda elde edilen sonuçlara göre stres önemli bir işgücü kaybı etmenidir. Örneğin, Avrupa Birliği’ne üye ülkelerde hastalık sebebi ile kayıp iş günlerinin sayısı 600 milyona ulaştığı tespit edilmiştir. Amerika Birleşik Devletleri’nde işe gelinmeyen günlerin sayısı toplam 550 milyona ulaşmıştır ve sebep olarak iş yerinde yaşanan stres tespit edilmiştir (Ergun, 2008: 36). İngiliz kuruluşu Health and Executive tarafından yapılan, kayıp iş günlerinin sebeplerinin belirlenmesine ilişkin araştırmanın sonuçları da benzer çıkmıştır. İngiltere’de kayıp iş günlerinin miktarı stres nedenine bağlı olarak % 50 civarında olduğu çıkmıştır (Tınaz, 2005: 41).

2.2.1. Verimsizlik

Örgütlerde önemli problemler arasında bulunan stresin iş hayatındaki etkileri büyüktür. Günümüz rekabet koşullarında modern yöneticilerin düşük fiyatlı, kaliteli ve verimli hizmet vermeleri ve üretimlerini arttırmaları gerekmektedir. Hizmetin kalitesini ve verimliliğini arttırmaya çalışırken insan faktörüne önem verilmesi gerekir. Çalışanların etkililiği, verimlilik düzeyi ve stres arasında bulunan ilişkilere

dayanmaktadır. Stresin performans ile ilişkisini aşağıdaki şekilde görmek mümkündür:



Şekil 1.Stres ve Verimlilik Düzeyi

Kaynak: Ertekin, 1993: 63

Şekil 1.'e bakıldığında verimliliğin, en yüksek olduğu nokta stresin orta düzeyde olduğu noktadır. Stres düzeyi yüksek ve-veya düşükse verimlilik düşmektedir. İşine aşırı düşkün olan yöneticiler ya da o işler için hazır olmayan yöneticiler, tam tersine dönmüş U eğrisinin çıkış veya inişindedir. Çalışanların ve yöneticilerin genellikle A ve B olarak belirtilen bölgelerde olması umut edilmektedir (Ertekin, 1993: 63).

2.2.2. İşe Geç Gitme ve Devamsızlık

Bireyler, stres altındayken kendilerini bu durumdan uzaklaştırmak için en çok işe devamsızlık yolunu tercih etmektedir. Çalışanları stresli durumla mücadele etmek adına, buldukları duygudurumundan işe gitmeyerek uzaklaşmaya çalışmaktadırlar. Örgütsel stres kaynaklı işe geç gitme olgusunun incelendiği çalışma sayısının az olduğu görülmektedir. İşe geç gitmek, kişisel stres etkilerinden davranışsal etkiler arasında gösterilmektedir. Bununla birlikte, çalışanın örgüte doğrudan yansıtılmış olduğu durum şeklinde de kabul edilmektedir. Bu açıdan geç gitmek, işten işe,

bireyden bireye değişiklik göstermektedir. Bireyin işine geç gitmeyi kâr bilmesi stresten uzaklaşma isteğinden ya da işyerine evine uzak olmasından mı kaynaklandığının da tespit edilmesi gerekmektedir (Sökmen, 2005: 26). Burada işe gitmeme adına kimi zaman evde kalarak küçük sıkıntıların da bahane edildiği görülmektedir.

İşte devamsızlığa sebep olan etkenler arasında, isteksizlik, tembellik, sorumsuzluk ve alkolizm gibi etkilerinin olmasının yanına fizyolojik olan, kalp krizi, ülser ve hipertansiyon gibi hastalıklar da sayılabilir. Devamsızlık yapan bireylerin hangi hastalıklar sebebiyle bu davranışı sergiledikleri konusunda yapılan araştırmalarda, bunların %40'ının stresten kaynaklandığı görülmektedir. Devamsızlığın en aza çekilmesi ve-veya yok edilmesi için, devamsızlığa neden olan rahatsızlıkların örgütsel kaynaklarına bakılarak bu durumun revize edilmesi gerekmektedir (Baki, 2011: 16).

2.2.3. İş Gücü Devri

Çalışan (personel) devir hızının yüksekliğinin stres için bir belirleyici olduğunu söylemek mümkündür. Örgütte yaşanan yoğun stres bireylerin örgüt ile bütünleşmesini ve iş tatminini engellemektedir. Bireylerin yeteneklerini kullanma ortamının olmaması ve kariyer basamaklarında sorunlar olan otokratik yönetim anlayışlarını benimseyen işletmeler strese neden olabilmektedir. Çalışan (personel) devir hızının en uygun seviyede olması, örgüte yeni personel gelmesi ve işletme hedeflerine ulaşma yönünde etkisini sürdürmektedir. Çalışan (personel) devir hızı oranının genel ortalamalara göre yüksek oluşu tehlike olarak görülmektedir. İşgücü devri, örgütün insan gücü sağlaması ve işe alıştırılmasında yapılan masrafların artmasına da neden olmaktadır. Bir çalışanın işi bırakması ve onun yerine yeni çalışanların alınması, bununla ilgili ilanlar verilmesi, sınavlar yapılması, işe alma, yerleştirme ve ücretlendirmenin yapılması gibi ek işler yaratmaktadır. Gerçekleştirilen bu sürecin maliyet niteliğinde olması sıkıntı getirebilmektedir. Bununla birlikte deneyimsizliğin vereceği düşük performans, hatalar, üretim kayıpları ve iş kazaları da yeni masraflara sebep olmaktadır (Karagül, 2011: 33).

Bu konuda özellikle kadınların, daha kolay iş bırakmaları ve iş değiştirmeleri önemi azımsanmaması gereken bir konudur. Kadınların erkeklere göre daha çabuk karar vermesi, özellikle de evli ve eşinin gelir düzeyi yeterli ve-veya anne olan

kadınların çocuk büyütme ve ev sorumluluklarını alarak işi bırakma eğiliminde oldukları görülmektedir. Özellikle belli bir mesleği olmayanların işi bırakmalarının daha kolay olması dikkat çekmektedir. Çalışan (personel) devir hızını belirleyen önemli etmenlerden biride bireysel faktörlerdir. Kişilik yapısı, yaş, çalışma süresi, ailevi sebepler ve çevre gibi etmenler işi bırakma konusunda etkileyebilmektedir. Yapılan iş sıkıcı, zor, koşulları ağır, ücreti tatmin edici değil, iş ortamı stresliyse çalışan (personel) devir hızı da yüksek olacaktır. İşle ilgili bu sıkıntılar çalışanlarda gerilim oluşturarak işi bırakmalarına sebep olmaktadır (Bingöl, 2013: 37).

2.3. Stres Yönetimi ve Stres Yönetimi Yaklaşımları

Modern yaşamın bir parçası olan stres ve stres yönetimi son dönemlerde üzerinde çokça durulan konular arasında yerini almıştır. Stresin neden olduğu olumsuz neticelerini azaltmak ve yaşam kalitesini arttırmak için stres algısını değiştirmeye dair çalışmalara stres yönetimi adı verilmektedir. Bu amaçlarla hem kişisel anlamda kullanılan yöntem ve uygulanan stratejilerin hem de örgütsel olarak geliştirilmiş olan stratejilerin önemi büyüktür. Bu stratejiler kişilerin hayat alışkanlıklarının ve stres karşısında ruhsal, fiziksel ve davranışsal özelliklerinin değiştirilmesi ve strese dirençli hale getirilmesine yöneliktir. Stres ile mücadelede problem merkezli yaklaşımlar ile duygu merkezli yaklaşımların etkisi büyüktür (Bingöl, 2013: 35).

Stres yönetimi, kişinin strese sebep olabilecek olumsuz durumlar ile etkin bir biçimde başa çıkmak ve hayat standartlarını arttırmak için, durumları ya da durumlara gösterilen tepkilerin değiştirilmesi şeklinde ifade edilmektedir (Özgen, 2003: 18). Stres ile başa çıkmak veya başka bir ifadeyle stres yönetimi, beden ve ruh sağlığının korunması, verimli ve üretici bir hayat sürdürmek için gerekmektedir. Stres yönetiminin esas amacı, stresin tamamından kaçınmak değildir. Enerji, verimlilik ve etkinliğe doğru olumlu güçler oluşturmaktır. Hedef, ne çok yüksek ne de çok düşük olmalı, makul stres düzeyini korumaktır. Yaşamın neredeyse her aşaması içinde olduğu gibi iş hayatında da stresten kaçmak pek mümkün görünmemektedir. Kişiler ve kişilerden bağımsız olarak ele alınamayacak olan iş yaşamının maruz kaldığı stresin etkilerinin tamamının ortadan kaldırılmasıysa zor bir durumdur. Bu nedenle yapılması gereken, çalışanların dengesinin sarsılmasına neden

olabilecek stres kaynaklarının en aza indirme ve stresin olumlu etkilerinin ortaya çıkmasına sebep olacak makul düzeyde kalmasını sağlamak olmalıdır (Yılmaz, 2006: 45).

Stres ile başa çıkma konusunda, kişisel olarak kullanılması gereken kimi stratejilerin önemli yer tuttuğunu söylenebilir. Bu stratejilerin ortak tarafı, bireysel alışkanlıklarla psikolojik, fiziksel ve davranışsal yapıların kontrol altına alınmasını öngörmektir. Böylece stresin, vücutta zarara neden olabilecek etkilerine karşı önlem alınıp etkisiz kılınmaya çalışılmaktadır. Kişisel olarak stres ile başa çıkma konusunda yapılacak olan egzersiz, meditasyon, solunumu düzenleme, biofeedback (biyolojik geri besleme), beslenme, gevşeme ve diyet, toplumsal destek, kültürel, sosyal ve sportif etkinliklere de katılma, dua, ibadet, masaj ve zaman yönetimi gibi bazı teknikler faydalı olabilmektedir (Güçlü, 2001: 102).

2.3.1. Duygu Odaklı Bireysel Yaklaşımlar

Duygu odaklı bireysel yaklaşımlar, bedensel hareketler ve gevşeme teknikleri, meditasyon-dua, sosyal kültürel ve sportif faaliyetlere katılma şeklinde sınıflandırılarak aşağıda anlatılmaktadır.

2.3.1.1. Bedensel Hareketler ve Gevşeme Teknikleri

Stresin kaynakları özellikle omur, boyun ve sırt kasları üzerinde gerginlik yaratmakta ve baş ağrılarına sebep olmaktadır. Yapılan egzersizler, kasların etkin bir şekilde kullanılması ve derin nefes alıp vermeyi sağlamasıyla birlikte vücuttaki hücrelerin gereksinimi olan kan alışverişini arttırmak açısından zindelik ve enerji veren etkinliklerdir. Yüzmek, tempolu yürüyüşler, koşmak, step, pilates, yoga ve aerobik hareketleri de bu egzersizler arasındadır. Sağlıklı bir insanın kalbine iyi bakması gerekmektedir. Kalp ise kas yapıda bir organdır. Kasların geliştirilmesine yardımcı olan sporlar kalpte bulunan bu kas yapısının korunması için de etkilidir. (Karagül, 2011: 24).

Monotonluk ve hareketsiz bir şekilde yaşamak kalpteki kasların zayıflamalarına sebep olmaktadır. Her yaş kesimi için geçerli olan çeşitli fiziksel etkinlikler mevcuttur. Stres ile mücadele konusunda egzersizlerin önemli yeri vardır. Stres altındaki insanların yaptıkları egzersizlerin olumlu etkileri mevcuttur. Canlılığın en küçük yapı taşı olan hücreler kanın taşıdığı besin maddeleri ve

oksijenle beslenmektedir. Stresin varlığı, damar çeperinde oluşabilecek kasılmalar neticesinde daralmaya neden olacaktır (Aysal, 2014: 12). Dar olan damar çeperinden daha az kan geçeceği için hücrenin kanlanma miktarı da azalır, bu durumun devam etmesi hücre ölümüne kadar çok ciddi boyutlara ulaşabilir. Kan akımını hızlandırıp hücrelerin beslenmesini artırmak hücre ömrünü uzatmaktadır (Paşa, 2007: 163)

Fizik egzersizlerinin faydalarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Paşa, 2007: 164):

- Kas gevşemesi
- Zihinsel gelişme
- İşte etkinlik artması
- Uyanıklığın artması
- Enerjide artış
- Duygusal boşalma ve rahatlık
- Daha iyi uyku
- Daha kuvvetli kemikler
- Endişelerde azalma
- Kalp hastalığı riskinin azalması
- Bel ve sırt ağrısından korunma ve kurtulma
- Kendine güven artışı
- Daha iyi bir sağlık.

2.3.1.2. Meditasyon ve Dua

Meditasyon; derin düşünme ve gevşeme durumlarını kapsayan teknikleri içeren bir rahatlama tekniği olarak adlandırılmaktadır. Yabancı, stres oluşturan, istenmeyen fikirleri yok ederek, insanı rahatlatmaktadır. Bu anlamda bedeni ruhsal ve zihinsel yönden dinlendirebilme için rahat bir ortamda kişinin kendisinin uygulaması gerekir. Meditasyon, insanların stresli olgulardan uzaklaşması ve stresin belirtilerinin azalmasına olanak sağlamaktadır. Gün içinde bir iki defa, rahat ortamda yaklaşık yirmi dakika yapılan meditasyonun; oksijen tüketiminin ve karbondioksit üretiminin yüzde 20'ye kadar azalmasına, kan basıncının düşmesine, kanda artabilen laktatın azalmasına yol açtığı bilinmektedir. Başarılı olan bir meditasyonla beyin alfa dalgaları yaymaktadır. Bu durumda zihinsel gerilim yükleri azaltılarak, stres neticesi

oluşabilecek fiziksel gerginliklerin zıttı olarak rahatlama tepkisinin oluşmasını sağlar (Canpolat, 2010: 26-27).

Din; insanların karşılaşmış olduğu çözümü zor psikolojik sorun ve sıkıntılara karşın denge unsuru olduğunu söylemek mümkündür (Koç, 2002: 298). Bununla birlikte, din insanlar için ızdırap ve üzüntüleri azaltarak, onu teselli eden bir umut kaynağıdır. Din vesilesiyle insan, yüce olan bir yaratıcıya bağlanması suretiyle dünya içinde bulamadığı bir güveni elde etmiş olur (Cengil, 2003: 140). Dini inancın gerekliliğiyle yapılan ibadet ve dualar; insanın kendisini fark etmesi, alçakgönüllü olması ve kendini keşfetmesi konularında uyarmakta ve bu konular üzerinde düşünmeye sevk ederek, benlik bilincinin güçlendirmesine yol açmaktadırlar. Duanın stres, kaygı, anlamsızlık, yalnızlık ve boşluk gibi dönemin sıklıkla rastlanılan ruhsal hastalıklarına karşın ruh sağlığının olumlu yönde etkilediği ve kişileri geliştirdiği de araştırmalarla elde edilen bir durumdur (Eğri, 2003: 77-78).

2.3.1.3. Sosyal, Kültürel ve Sportif Faaliyetlere Katılma

Stres ile mücadele eden kişilerin boş zamanlarını değerlendirme şekilleri de önemlidir. Sinema ve tiyatroya gitme, kitap okuma, müzik dinleme, spor yapma gibi hobiler stres ile başa çıkma hususunda önem taşır. Yapılan araştırmalarda müzik dinlemenin stresi azaltıcı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Müzik dinlemek kortizon salgısı yavaşlatıcı etkisiyle stres hormon düzeyini de düşürmektedir (Baltaş, 2010: 89). Bu tarz etkinlik ve hobilere zaman ayırma insanları gerilimden uzaklaştırmakta ve gevşeterek, rahatlatmaktadır. Doğan ve Moralı (1999: 15)'in akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmada araştırma görevlileri ve profesörlerin spor yaptıklarını saptamışlardır.

2.3.2. Duygu Odaklı Örgütsel Yaklaşımlar

Örgütte çalışanların duygu odaklı yaklaşımları; stres yönetimi eğitimi, sosyal destek sistemleri ve etkin iletişim aşağıda açıklanmıştır.

2.3.2.1. Stres Yönetimi Eğitimi

Örgütsel stres ile iki şekilde başa çıkılacağını savunanlar olmuştur. Bunlardan birincisi örgütte çevresel stres faktörlerinin ortadan kaldırmak ve - veya azaltmaktır. İkincisi ise bireylere stresle başa çıkma yollarının öğretilmesidir (Aytaç, 1997: 24).

Stres yönetimi eğitiminde, bireylere stresle karşılaştıkları olay veya durumlarda neler yapmaları gerektiği, stresle mücadele yöntemleri gibi yetkinlikler kazandırmak amaçlanmaktadır. Bu eğitim çerçevesinde, çalışanların bir kısmı, yaptıkları işlerin özelliklerine uygun olan, stres oluşturacak risk faktörleri ile ilgili kapsamlı ve geniş bir eğitim programına tabi tutulmaktadır (Bingöl, 2013: 55).

Stresin etkisi ne olursa olsun, bireylerin olumsuz olan stres unsurlarını olumlu duruma getirmesi mümkün görünmektedir. Stresin olumsuz olan etkilerini azaltma veya stres ile başa çıkmak için ya çevreden gelen stres unsurlarını ortadan kaldırmak ya da azaltmak gerekir. Bunun yanında, çalışanlara stres ile başa çıkma yolları da öğretilmelidir (Aytaç, 1997: 25). Bu tarz programlar, stresin sebep ve kaynaklarını tam anlamıyla yok etmekte ancak stresli zamanlarda neler yapabilecekleriyle ilgili bilgi verebilmektedir.

2.3.2.2. Sosyal Destek Sistemleri

Stresin neden olduğu olumsuzluklarla mücadele konusunda sosyal destek sistemlerinin önemi büyüktür. Sosyal destek sistemi, bireyin bir veya daha çok sayıda insanla devamlı görüşmesi bunlardan olumlu ve güçlü duygularla beraber ihtiyaç duyulan duygusal yardımın alınması ve verilmesi şeklinde ifade edilebilir (Bekçi vd. 2007: 149). İş ortamlarında kurulan ve yakın olan arkadaş ilişkilerinin, iş dışında da devam etmesi, ev ziyaretleri ve belirli faaliyet gösteren kurum-kuruluşlara yapılan üyelikler şeklinde bireylere destek sağlanır.

İnsanlar sosyal destekle psikolojik ve fizyolojik anlamda kendilerini daha iyi hissetmektedirler. Çalışanların özellikle stres oluşturan olaylar yaşadıklarında stres ile başa çıkma konusunda daha başarılı olmaları, daha katılımcı ve paylaşımcı olmaları, bireyler ve örgütle olan ilişkilerini geliştirerek, sağlıklarını koruma konusunda daha aktif olabildikleri görülmüştür (Tutar, 2006: 123). İnsanın yaradılışında bir şeye veya birine bağlılık duygusu bulunmaktadır. Bağlılık gereksinimi, sevmek, sevmek, ait olmak, başkaları tarafından takdir edilmek, onu oluşturan çevresiyle beraber olmak, sevdikleriyle vakit geçirmek, saygı duymak gibi duyguları kapsamaktadır. Bireylerin sevgi ve bağlılık ihtiyaçlarında önemli olan aile

ve yakın akraba çevreleri ardından çeşitli sosyal destek grupları içinde tatmin edilebilmektedir.

2.3.2.3. Etkin İletişim

Örgütlerin oluşması için ortak olan bir amaç ve iş birliği yaklaşımlar gerekmektedir. Bu anlamda, hangi düzeyde olursa olsun, iş birliğinin ancak iletişim ile mümkün olduğunu söylemek mümkündür. İletişim, örgütlerde bilgi, kontrol, motivasyon ve örgütsel heyecanı oluşturmak için bilinçli olarak oluşturulan yönetimin vazgeçilmez aracı niteliğindedir (Genç, 2005: 324). İletişim kurmak çalışanlar ve çalışanların arasındaki uyumu artırma, karar verme, çalıştırma, kontrol, motivasyon sağlayabilmekte, çalışanların iş yerini sahiplenmesi ve iş yerine ait olma duygularını da geliştirilebilmektedir. Bunun yanı sıra karşılıklı kolay ve güvenli bilgi akışı sağlanarak etkili bir yönetim oluşturulmaktadır. İletişim sistemleri insanın psiko-sosyal ihtiyacını dikkate alarak düzenlenir ise moralin ve verimliliğin olumlu olarak etkilenmesi sağlanacak, kişilerin sosyal ve iş hayatı içerisinde kendisini daha mutlu hissetmeleri mümkün olabilecektir (Güney, 2002: <http://www.iibfdergi.hacettepe.edu.tr/article/view/5000034339>).

2.3.3. Sorun Odaklı Bireysel Yaklaşımlar

Sorun odaklı bireysel yaklaşımlar; zaman yönetimi, fizyolojik gereksinimlerin karşılanmasına yönelik girişimler, biofeedback (biyolojik geri besleme) olarak aşağıda anlatılmıştır.

2.3.3.1. Zaman Yönetimi

Zaman bir iş ya da oluşun, bir eylemin içinde geçmekte olduğu, geçtiği ya da geçeceği süre olarak tanımlanabilmekte olup herkes için önemli bir kavramdır. Zamanını iyi yöneten bir kişi, strese daha az girmektedir (Pehlivan, 2000: 142). Çünkü zaman yönetimiyle, zamanı ihtiyaç ve isteklerin karşılanması açısından kontrol altında tutacak bu durum da insanı stresten uzak tutacaktır. Ran Lundy, başarılı bir zaman yönetiminin dört anahtarı olduğunu söylemektedir (Pehlivan, 1994: 811):

1. Amacın saptanması.
2. Amaca ulaşma konusunda planlama yapmak,
3. Planı uygulamaya geçirmek ve bitiş zamanlarını saptamak.

4. Amaca ulaşıncaya değin çalışmalara devam etmenin gerekliliği.

Özellikle de zaman baskısı sebebiyle yaşanan stres ile başa çıkabilmek için mutlaka zamanın iyi şekilde planlanması ve kullanılması gerekir. Bu süreç içinde amacın saptanması, amaca ulaşma adına plan yapılarak, planı hemen uygulamaya başlama, bitiş zamanlarını saptama ve son olarak hedefe ulaşana dek çalışmaya devam etmelidir. Zaman baskısının yaratmış olduğu stres ile başa çıkma konusunda zamanın iyi yönetilmesi uygundur. Zaman yönetimi bir nevi stresi kontrol altına alma aracıdır. Çünkü zamanın kontrol edilmesi ve işin bir düzene sokulmasını önerir. Temel anlamda zaman yönetiminin kişilere zengin ve dengeli bir hayatın tadını çıkarma fırsatı sunduğunu da söylemek mümkündür (zer, 2013: 56).

2.3.3.2. Fizyolojik Gereksinimlerin Karşılanmasına Yönelik Girişimler

Hayatta kalmak için gerekli fonksiyonların yerine getirilmesi adına, vücudu oluşturan hücrelerin besin gereksinimleri karşılanmalıdır. Beslenme, büyümek, gelişmek, verimli ve sağlıklı bir biçimde uzun süre yaşamak adına gereken besin ve enerji ögelerinden hepsini yeteri miktarlarda sağlayacak olan besinleri besin değerini yitirmeden, sağlık bozucu duruma getirmeden en ekonomik şekilde almak ve kullanmaktır. Beslenme vücudun gereken fonksiyonlarının sürdürülmesi için gereken temel besin kaynaklarının tüketilmesi olarak ifade edilebilir. Kişilerin beslenme durumları besinin üretiminden tüketimine kadar birçok etmenlerden etkilenmektedir. Bu unsurlardan en önemlilerinden biri strestir (Baysal, 1997: 127).

Beslenme, artık günümüzün en önemli konularından biri haline gelmiştir ve bu durum ekonomik gelişmişliğin de göstergesi kabul edilmektedir. Ekonomik açıdan gelişmemiş ve açlık ile mücadele eden ülkelerde yaşayan çoğu insanın hastalık mücadele ettikleri ve ölümle sonulanabildikleri görülürken; ekonomisi iyi ve refah seviyesi yüksek olan ülkelerdeki insanların yanlış beslenme neticesinde oluşan obezite ve bununla birlikte gelen hastalıklarla mücadele etmesi de önemli bir tespittir. Bütün bunların yanında, ağır işlerde çalışanların önemli sağlık problemleri arasında dengesiz beslenme yer alır. Dengesiz ve yetersiz beslenmeyle sonuçlanabilen kötü besin tüketimleri, çalışma kapasitelerini düşürme, işinin birçok hastalığa karşı direncini azaltma, işe devam ve bireysel girişimi eksiltme ve iş

kazalarını artırmak suretiyle verimi olumsuz yönde etkilemektedir (Özarslan, 2010: 81).

2.3.3.3. Biyolojik Geri Besleme

Biofeedback olarak isimlendirilen biyolojik geri besleme, insanların normal ve anormal olan ve kendilerinin farkında olamadığı fizyolojik tepkilerden çeşitli araçlar yardımıyla farkında olmalarını sağlayan, eğitim programı içerisinde otonom etkinliklerini istenilen şekilde düzenlemeyi öğrendikleri bir yöntem olarak ifade edilebilir. Biofeedback araçları deriye bağlanan elektrotlar yoluyla kaydetmektedir (Karagül, 2011: 38).

Biyolojik geri besleme bireylerin vücutlarında yaşanan olayların çeşitli ölçüm aletleriyle gözleme esaslarına dayanmaktadır. Bedensel süreç içindeki değişiklikler sezgi yoluyla tahmin edilmeye çalışılmaktadır. Bu uyarıların düzenli olarak değişmesi, gevşeme durumlarına geçmeyi kolaylaştırmaktadır. Bu amaç ile kullanılan araçları termometre, tartı, yalan makinesi, galvanik deri tepkisi ölçerleri ve elektromiyograf olarak sıralamak mümkündür (Küçük, 2007: 40).

2.3.4. Sorun Odaklı Örgütsel Yaklaşımlar

Sorun odaklı örgütsel yaklaşımlar; kariyer planlama ve geliştirme, örgütsel rollerin belirlenmesi ve çatışmaların azaltılması, ücret yönetimi ve kararlara katılma olarak aşağıda anlatılmıştır.

2.3.4.1. Kariyer Planlama ve Geliştirme

Kariyer planlaması, kişilerin çalışma hayatlarına dair hedeflerini belirlemeleri, belirledikleri hedeflere ulaşmak için çabalamaları ve bu amaçla gerçekleştirdikleri davranışların tümüdür. Örgütlerde özellikle çalışanların bir sonraki pozisyonunun ne olacağı ve orada neler yapacağını bilmemeleri stres kaynağıdır. Çalışanların kariyerleriyle ilgili bir planlama yapamamasıyla ileride kendilerini hangi pozisyonda göreceğiyle ilgili belirsizlikler yaşamaları zor bir süreci de beraberinde getirmektedir. Çalışanların ileride üstleneceği pozisyonların gerektirdiği yetenekleri bilmemesi kişinin hedef belirleyememesine, iş ile ilgili beklenti ve isteklerinin kaybolmasına ve tükenmişlik yaşamalarına sebep olacaktır (Kaynak, 1996: 161; Yüksel, 1998: 144).

2.3.4.2. Örgütsel Rollerin Belirlenmesi ve Çatışmaların Azaltılması

Örgüt içinde görev dağılımının önceden belirlenerek çalışanlara bildirilmemesi durumu, yetersiz yapılan görev tanımları, çalışanlara birden çok sorumluluk yüklemek, kimlerin neler yapacakları hususunda çalışanların yeterli bilgisinin olamamasıyla rollerde belirsizlikler oluşmaktadır. Bu durum da kişiler arasında çeşitli çatışmalar çıkmaktadır. Rol çatışması ve yaşanan belirsizlikler, kişisel stres kaynaklarının en başında gelir. Organizasyonların iyi yapılamaması, hizmet içi eğitimin yeteri kadar verilmemesi ve rol belirsizliği çalışanlar arasında çatışmayı önemli derecede arttıran sebepler arasındadır. Diğer yandan, rol belirsizliklerinin yarattığı gerilim ile başa çıkmak için örgüt içinde çok yönlü değişikliklerin yapılması, örgütsel yapının tekrar düzenlenmesi ve çalışanlar ve yöneticilerin davranış, tutum ve değerlerinin değiştirilmesi gerekmektedir. Uygun olan görev tanımlamalarıyla çalışanların yapacağı işler de düzenlenmiş olacak böylece herkes kendi işinden sorumlu olabilecektir. Herkesin kendi işini yapması kendi işinde iyi olma çabasını da arttıracaktır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 26).

2.3.4.3. Ücret Yönetimi

İş ortamında görülen stres kaynaklarından biri de adilliğine inanılmayan ücret politikası hususudur. Çalışanlar hak ettikleri ücreti alamadıklarında bu durum onların performanslarına yansıtacaktır ve örgütün verimliliğin azalmasına, çalışanın strese girmesine neden olabilecektir. Böyle bir durum karşısında örgütlerin yapması gereken adil ve etkin bir ücret politikaları geliştirmektir. Gerek çalışanın verimi ve çabasına gerekse de eşit işe eşit ücretin ödenmesini gerektiren ücret politikalarıyla çalışanların emek ve beklentilerine uygun ücretler oluşturularak motivasyon ve moral düzeylerinin olumlu olması sağlanabilecektir. Uygun ücret politikaları oluşturularak, çalışanların işlerini benimseyip, verimliliklerini artırmaları sağlanabilir (Aydın, 2004: 70).

2.3.4.4. Kararlara Katılma

Bireyler yaşamı boyunca farklı sorunlarla karşı karşıya kalır ve onlara çözüm arayışı içerisine girer. Sorunlara çözüm getirilmesi zorunluluğu; zamanla insanların yaşantısının büyük bir bölümünde tercih etme noktası oluşturur. Kişiler daha önceden belirlenen amaçlara ulaşma konusunda, çeşitli sorunlarla karşı karşıya

kalabilirler. Bu problemlerin varlığı, kişileri bu problemleri çözmeye yani karar vermeye itebilmektedir. Bu anlamda yöneticilerin daha önceden belirlenen amaçları gerçekleştirmek istemeleri karar verme problemlerinin ortaya çıkmasına neden olur (Varoğlu, 1996: 2).

Karar, bir iş veya sorun hakkında düşünülerek verilen kesin yargıdır. (http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5729f16bbbd982.09006897) Karar kavramının, sonucu elde etmeye yönelik, tercih edilen bir eylem şeklinde tanımlanmasından çıkarılacak üç önemli unsur vardır. Bunların birincisi; bir kararın verilmesi, seçme eylemine bağlıdır. Seçenekler olmadan karardan söz etmek mümkün değildir. İkincisi ise, bir kararda duygusal, akıl dışı ve bilinçaltı gibi faktörler kararı etkilemektedir. Üçüncüsü ise, bir kararın amacı olmalıdır. Belli bir amacı olmayan karardan söz edilemez (Can ve Güney 2007: 295). Sözcük anlamı ile karar; tercih edilen yolun uygulanmaya başlanmış ve sonunda şüphe ve tartışmaların son bulduğu sürecin nihai halidir. Karar vermek, tercihlerin içerisinde en büyük değeri sağlayacak olanı seçmektir. Kısaca, seçenekler arasında amaca en uygun olanının seçilmesidir.

Kararlara katılma sorunlardan bir diğeri de kararlara katılımıdır. Katılım firma içerisinde moralleri yüksek tutan, kararlara karşı negatif tepkileri indirgeyen bir süreçtir. Büyük işletmeler karmaşık sorunlarla karşılaştıklarında, yöneticiler soruna birlikte yaklaşabilmek için toplantılar düzenlerler. Grup oluşturmanın, bazı yarar ve sakıncaları vardır (Can ve Güney, 2007: 300):

Kararlara Katılmanın Yararları: Gruptaki uzmanlar soruna farklı bakış açıları getirebilirler. Farklı bölümlerin eylemleri, bir araya gelerek eşgüdümlenebilir. Kararı uygulayacak kişiler, karar verme sürecine katılma duygusuyla güdülenmiş olurlar. Genç yöneticilerin eğitilmesi olanakları sağlanmış olur, Farklı çıkar gruplarının temsilcileri grupta yer almakta ve grup tartışmalarıyla yaratıcı düşünceler ortaya çıkabilmektedir (Can, 2007: 295).

Kararlara Katılmanın Sakıncaları: Grup toplantıları, çalışanların vakitlerinin önemi düşünülür ise, masraflı olabilecekleri dikkat çeker. Toplantılarda alınan kararların iyi olmasının yanı sıra uzlaşmak veya hiç karar vermeden dağılma olasılığı mevcuttur. Üstlerin bulunduğu gruplar içinde astlar sadece amirlerin hoşuna gidecek fikirleri önerir; gözlerine girmek isterler. Çünkü kararlar çeşitli görüşlerin

ürünü olmayıp, amirlerin görüşlerini yansıtabilmektedir. Bireysel sorumluluktan kaçma fırsatı sağlayabilmektedir (Varoğlu, 1996: 3).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PERFORMANS VE STRESİN, BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL PERFORMANS İLE İLİŞKİSİ

3.1. Performans ve İş Performansı Kavramı

Kökeni Fransızca olan ‘performans’ kavramının Türkçe’deki karşılığı; edim ve başarımlar olarak kullanılmaktadır. Günlük yazı ve konuşma dili yanı sıra, insan kaynakları yönetiminde yoğun bir şekilde kullanılması kavrama, farklı anlamlar da yüklemiştir. Performans kavramının daha doğru bir şekilde anlaşılması için başarı kavramının anlamına da bakmak gerekir. Sözlük anlamıyla başarı; bir şeylerin üstesinden gelme, verilen görevleri etkili olarak yürütmek ve tamamlamaktır. Başarının, görev ve kişiyle ilgili bir kavram olması, görevlerin daha önceden belirlenmiş ölçütlere göre yerine getirilmesinin derecelerini, yani amaçların gerçekleştirilme oranlarını anlatması performans kavramına yakınlaşmasını sağlamaktadır (Özen, 2011: 5).

Performans ise bireylerin yaptıkları işteki etkinlik seviyeleri şeklinde ifade edilmektedir. Bireylerin performansları onların bireysel yetenekleri ve ruhsal durumlarıyla yakından ilgilidir. Yaptıkları işlerde yetenekleri olanların daha başarılı olmaları muhtemeldir. Bu durum bireylerde yaptıkları işten haz almalarını ve kendilerini ön plana çıkarmalarını sağlayacaktır. (Eren, 2000: 39). Kişilerarası ilişkilerin de alanının oluşmasını sağlayan bu durum iş hayatında önemlidir. İletişimin gücüne inanmış yöneticiler ve örgüt ikliminin önemini bilen işletmeler her bir bireyin hem bireysel performansı hem de mesleki tatminine etkide bulunabilmektedir (Özer, 1997: 21).

Performans bir anlamda, belirlenen hedeflere ulaşma düzeylerinin ölçümüdür. Bir işi gerçekleştiren birey, grup ya da işletmenin o iş ile amaçlanan hedeflere hangi seviyede ulaşabildiğini ortaya koyar. Performans; insanların iş yaşamlarında hedeflenenleri başarma çabası olarak da ifade edilebilir. Performansın her insan için sorumluluklarını geliştirme, hedef ve amaçlarını belirleme ve vizyonlarını geliştirmesi faaliyetleri şeklinde tanımlandığı da görülmektedir (Keskin, 1997: 153).

3.2. Örgütsel Stres ve Performans İlişkisi

İş ortamının strese elverişli olması söz konusudur. Bir iş ortamında bireyden istenenler düşük ya da yüksek düzeyde strese neden olabilmektedir. İşlerin pek çok açıdan strese neden olabileceğini söylemek mümkündür. Aşırı sıcaklık, gürültü, ışıklar ya da çok az sorumluluk yüklenmesi, çok fazla ve-veya az iş, az ya da aşırı denetimler insanlarda strese sebep olabilmektedir. Bununla birlikte, stres düzeyi, bireyden bireye farklılıklar gösterebilir. Aynı mesleği yapan kişilerin stresli durumlara karşı aynı tepkileri vermeleri de beklenemez. Başarma güdüsüyle hareket eden biri için iş ile ilgili gerilimler onun başarı güdüsünü kamçılatabilmektedir. Başka bir bu durumda ise başa çıkma yetersizliğinin oluşması strese neden olabilmektedir. Kısacası, stresin oluşumunda bireysel farklılıkların önemli olduğu görülmektedir (Aytaç, 2006: 25).

Çalışanların verimliliklerinin ölçülmesi, performans ve değerlendirme kavramlarının incelenmesi ilk olarak 1900'lü yılların başlarında Taylor'un iş ölçümü uygulamaları aracılığı ile örgütlerde bilimsel olarak kullanılmaya başlanmıştır. Performans, bireylerin üzerlerine düşen görev sorumluluklarını etkin bir şekilde yerine getirmesi anlamına gelmektedir. İşlevsel olarak ele alındığında, işin gereği olarak önceden belirlenen kıstasları karşılayacak şekilde çalışanların görevlerini yerine getirmesi ve amaçlarını gerçekleştirme oranı olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda, stresle performans arasındaki ilişkisi, bireylerin çalıştıkları ortamlar, çalıştıkları insanlar, iş gerekleri, hedefler, beklentiler kişisel farklılıklar ve iş ortamında oluşan farklı stres kaynakları her bireyi farklı etkilemekte, bu da onların performanslarına farklı bir şekilde yansıtılabilmektedir. Örgütsel gelişim literatüründe performans dört seviyede değerlendirilmiştir. Bunları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 280-283):

- Kişisel performans
- Takım ve-veya küçük grupların performansı
- Program performansları
- Örgütsel performans

Örgütlerin hedeflerine ulaşmaları, çalışan personelin iş ortamında sergilediği performanslara bağlıdır. Bu nedenle, çalışanların performanslarının işletme adına önemi açık ve nettir. Bunun yanı sıra performansla ilgili bilgilerin eğitimle geliştirme faaliyetleri, örgüt içi transfer ve terfi hareketlerinde, ödüllendirme, prim ve ücretlendirme sistemlerinde kullanılmasının giderek önemini artırdığı görülmektedir (Erdil, 1998: 164-165).

Performansın, bir işletmenin, stratejilerini daha uzun vadede vizyonunu gerçekleştirme konusunda önemli bir parametre olduğu söylenebilir. Çalışan personelin performanslarını stresin ciddi ölçüde etkilediği bilinmektedir. Çalışanların sergilediği düşük performans, bir işletmenin rekabet güçlerini kırabilecek önemli faktördür. Bununla birlikte, sıklıkla çalışanlardan doğan bir problem olarak görülmektedir. Stresin sebep olduğu rahatsızlıklar, ruhsal ve psikolojik sorunların doğrudan bireylerin performanslarını etkilemesi, çalışma ilişkileri ve iş başarılarına da yansıdığı görülmektedir (Eren Gümüştakin ve Öztemiz, 2005: 282). Bunun neticesinde işletmelerde strese, strese neden olacak kaynaklara, stres ile mücadele yöntemleri, stresin neticelerinde ve stresin kişisel ilişkilerine önem verildiği görülmektedir (Tokay, 2001: 66).

Çalışanların kendileri adına belirlemiş oldukları özellikle yeteneklere uygun bir şekilde verilen görevleri gerçekleştirmeleri bireysel performansa karşılık gelir. Bir örgütte çalışanların performansından bahsetmek için kişilerin tanımlanan bir iş ile karşı karşıya kalarak; bu işlerin çalışanların özellikle yeteneklerine uygunluğu ve çalışanların işlerini gerçekleştirme derecelerini gösteren standartlara ihtiyaç vardır (Erdoğan, 1991: 164).

3.3. Bireysel ve Örgütsel Performans Arasındaki Fark

Bireysel performansın oluşmasına neden olan üç faktörden bahsetmek gerekir (Paşa, 2007: 36, Büte, 2011: 25):

1. Odaklanma: Kişisel performansın artırılmasındaki ilk adım odaklanmayı sağlamak olmalıdır. Çalışma hayatında performans ve başarının elde edilmesi şansa ilgili değildir. Doğru ortam ve doğru zaman içinde olmak ve doğru kişileri tanıma gibi genel geçerliliği bulunan başarı yollarından bahsetmek mümkün değildir.

Gerçek performans, ancak iş ile ilgili hazırlığın nasıl yapılacağını bilmekle elde edilebilir. İş hayatında bunun anlamı, kimin, neyi, ne zaman yapacağını belirleyen geliştirilmiş bir yöntemle sahip olmaktır.

2. Yetkinlik: Performansın iyi olmasına yol açan, bilgi, yetenek ve beceriye yetkinlik adı verilmektedir. Yetenekler, doğuştan gelmektedir. Beceriler deneyim ile gelişmektedir. Yetkinlikler ise, kişilik, ilgi, yetenek ve motivasyon gibi özellikleri kapsayan ve gözlenebilen davranışlardır. Çalışanların organizasyonda, grup düzeyinde ve bireysel düzeyde iyi sonuçlar elde etmesi için kurumsal değer ve inançlar sistemi ile uyuma sahip olmaları gerekmektedir. Bu uyum için geliştirdikleri beceri, bilgi ve tutumlar ile gerçekleştirdikleri eylemlerin arasındaki bağlantının önemli olduğunu söylemek mümkündür.

3. Adanma: Çalışanın içerisinde bulunduğu işletme ile kendini özdeşleştirme ve işletme hedeflerine ulaşmayı sağlama adına kendi hedeflerinin işletmenin hedefleriyle uyumlu duruma getirilmesi; o iş yerinde uzun süre kalma ihtiyacının hissedilmesi sürecine denir.

“Bir işletmede iletişim bozuklukları ve-veya yetersizlikleri çatışma ortamını yaratmasının yanı sıra performansın düşüşüne de neden olmaktadır. İşletmelerde kişilerin çoğunlukla birbirlerini tam olarak anlayamaması ve-veya yanlış anlaması ya da ön yargılı bir şekilde davranması gibi sebeplerle çatıştıklarını söylemek mümkündür. Bu gibi durumlarda çalışanların birbirleriyle bilgi alış verişinde bulunmaları gerektiğinde ya da grup içerisinde entegre olarak çalışılması gereken durumlarda çatışma ortaya çıkabilmekte ve performansın düşmesine neden olmaktadır. Liderlerin çatışmaları çözmek için tarafları bir araya getirmesi, açık tartışmalı bir ortam yaratması ve bu iletişim odaklı çatışma sorununu çözmeleri gerekmektedir (Koçel, 2005: 674).”

Bunların yanında, yöneticilerin kendilerini kayıtsız-şartsız haklı görmesi gibi uzmanlıklara saygı duymayan bir iletişim tavrıyla, bireylerin bilgilerini saklama, çalışanların yatacılıklarının köreltilmesi, dolayısıyla, iş ile ilgili gelişmelerin önüne geçilip performansın gelişmesiyle ilgili bir bariyer gibi set çekilmesi de strese neden olmaktadır (Akdemir, 2010: 129).

Uysal (2015: 32-38)'in makalesine göre; 2009 ve 2010 senelerinde Çek Cumhuriyeti merkezli 30 büyük işletmede yapılan bir araştırmanın sonucuna göre; rekabette örgütsel performansın, çalışanların performanslarının belirlediğini ortaya konulmuştur. Çalışanların sergilediği performanslar belirlenmeli ve çalışanların performansları ile ilgili bilgi edinmek için performansın değerlendirilmelidir (Sikyr, 2013: 43-48)

Performans değerlendirme denetim amaçlı kullanıldığı gibi, örgüt içi gelişim süreçlerinde kullanılabilir. “Örgütte bulunan tüm çalışanlara görevlerini iyi yapmaları için ihtiyaçları olan bilgileri veren performans değerlendirme sistemlerinin amaçları aşağıdaki gibidir (Özgen vd., 2005: 228-229):

- Performansın iyileştirmek,
- Çalışanları motive etmek,
- Gelişim ve eğitim gereksinimlerini belirlemek,
- Ücretlerin belirlenmesine zemin oluşturmak,
- Kariyer planlama ve geliştirme çalışmalarına rehberlik etmek,
- Kadro sürecinde görülen eksik ve yetersizlikleri gidermek,
- İnsan kaynakları ile ilgili kararlarında hataları önlemek,
- İş tasarımıyla görülen yanlışlıkları tespit etmek,
- Nakil, terfi, ödüllendirmeler ve işten çıkarma kararlarının objektifliğini sağlamak,
- Çalışanların kişisel problemlerini değerlendirmeye dâhil etmek, bu hususta insan kaynaklarına yardımcı olmak,
- Çalışanlar arasında iyi ilişkiler kurulmasına yardım etmek,
- İnsan kaynakları yönetimi adına güvenilir ve doğru bilgileri sağlamak,
- Örgütün performansı ile ilgili geribildirimlerde bulunmak.”

3.4. Stres Performans İlişkisindeki Modeller

Literatüre bakıldığında stres ile performans ilişkisinde geliştirilen dört ana model görülür: (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 283)

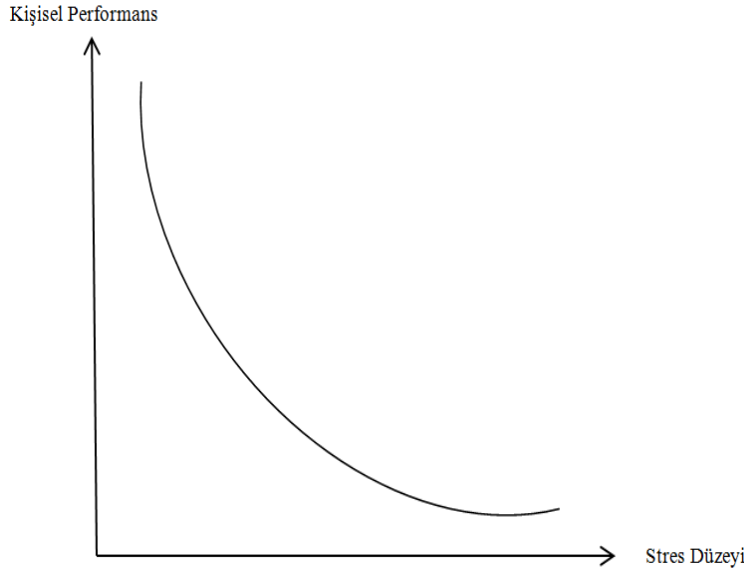
- Negatif ilişki modeli
- Pozitif ilişki modeli

- Ters U biçimi ilişki modeli
- İlişki bulunmaması modeli

3.4.1. Negatif İlişki Modeli

Aşağıda Şekil 2’de gösterilen bu modele bakıldığında stres artışının performansı azalttığı görülmektedir. İş stresi ile iş performansı arasında negatif yönlü yani ters orantılı bir ilişki olduğu iddia edilmektedir. Kişinin stres ile mücadelesi sırasında ekstrasından ürettiği enerji, bu kişilere zihinsel yük getirmekte, bu olaydan kaynaklanan gerilim ve negatif duygularda performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir. Stres düzeyi yüksek olan kişilerin performansları için kullanmaları gereken enerjileri stres ile mücadelede harcamaları sebebiyle performanslarında da düşmeler olacaktır. “Konuyla ilgili olarak Vroom’un açıklamaları şöyledir (Yılmaz, 2006: 99);

- Stresteki yüksek seviyeler kişinin algı ve kavrayışlarının sınırlandırılmasına neden olmaktadır. Böyle bir durumda, kişinin önceliklerinin performans adına belirlenen önceliklerin de önüne geçtiği ve performansını olumsuz etkilediği görülür.
- Stresin psikolojik anlamda istem dışı uğraşılara sebep olmasından performansın olumsuz olarak etkilendiği görülür.”



Şekil 2. Negatif İlişki Modeli

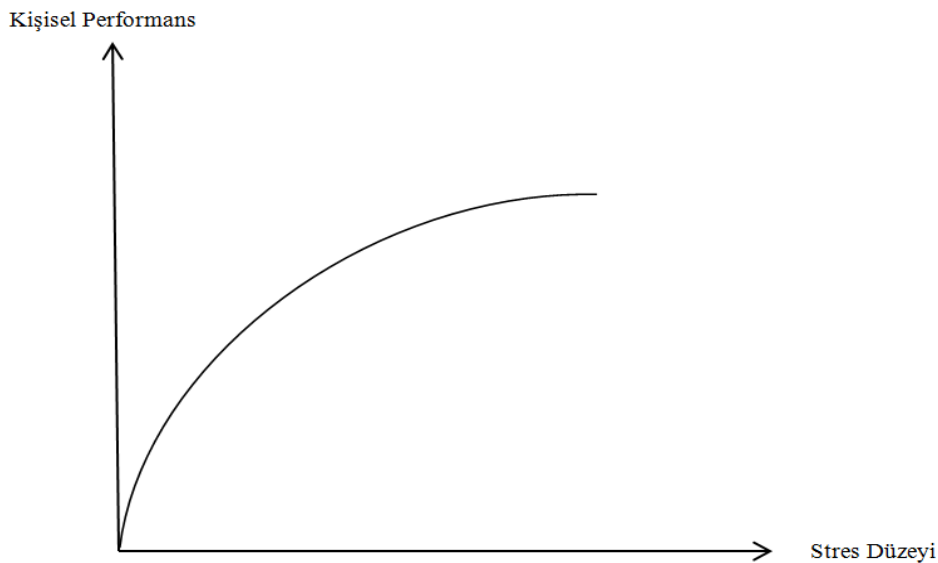
Bu modeli destekleyen çalışmalar bulunmakla birlikte, modelin problemlerinden biri, stresin olası önemli sonuçlarını incelemekteki başarısızlığıdır.

Zira stres tecrübesi, kişileri hazırlıklı ve tedbirli olmaya yönlendirebilir (Yılmaz, 2006: 99).

3.4.2. Pozitif İlişki Modeli

Negatif ilişki modelinin teorik anlamda tam tersi niteliği taşıyan bu modelde stres ile performans arasındaki orantı doğrusaldır. Bu anlamda, bir ilişkinin varlığının kabul edildiği görülmektedir. Bu modele bakıldığında stresin arttıkça performansın da artması söz konusudur. İş performansı ile iş stresi arasında bulunan pozitif ilişki modeli, iş yerinde karşılaşılan zorluk, endişe, yarışmacı ortam, bireylerin yapıcı eylemler ortaya koyması ve performanslarını geliştirmek için fırsat olduğu esasına dayandırılmıştır. Örgütlere yönelik olan bir çalışma ile desteklenmeyen bu model, kişinin enerji hareketliliği, fonksiyonel olması ve bireyleri etkin duruma getirmesiyle, performansı arttıracak düşünülmemektedirler (Yılmaz, 2006: 100). Başka bir deyişle, düşük seviyede olan stresin, az bir dürtüyle bireyleri harekete geçiremeyeşine ve-veya daha az bir şekilde harekete geçirmesine neden olmaktadır.

Bunun neticesinde de performansta düşmeler yaşanabilmektedir. Benzer olarak, düşük olan stres düzeyinin, kişilerin rekabet ile yüz yüze gelmemelerine bunun da performansta düşmelere sebep olduğu düşünülmektedir. Orta olan stres seviyesi de, kişilerin kısmi rekabeti tecrübe etmelerinden dolayı performanslarının ortalama düzeyde oluşması muhtemeldir. Yüksek seviyeli olan stres ise optimal rekabet ve optimal performans ile son bulmaktadır (Tokay, 2001: 67).

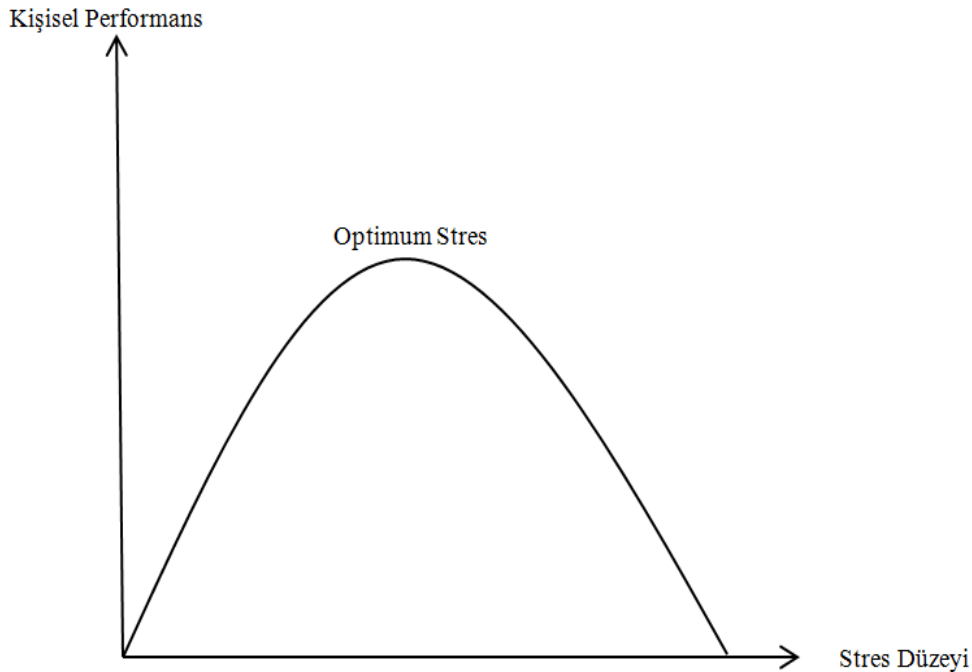


Şekil 3. Pozitif İlişki Modeli

Bu modelde bazı kavramsal yetersizlikler vardır. Özellikle de bireylerin farklılıklarıyla stresin fonksiyonel olmayan görüntülerinin incelemesinde bazı başarısızlıklar bu yetersizliklerin arasında bulunur. Örneğin, başarı odaklı kişilerin rekabet şartlarında performansları iyi olsa da, önemli olan görevin ulaşılabilir algılanması söz konusudur. Başarı anlamında isteksiz olanların yüksek stres koşullarında ve rekabet içerisinde başarısız olmaları muhtemeldir (Eren Gümüştakin ve Öztemiz, 2005: 283).

3.4.3. Ters U Biçimi İlişki Modeli

Stresle performans arasındaki bir diğer ilişki ise şekil olarak ters 'U' harfine benzetilen modeldir. Negatif ve pozitif ilişki modellerinin birleşiminden oluştuğu belirtilmektedir. Başlangıçta belirli bir stres seviyesine kadar gelen pozitif ilişki modeline benzeyen bir özellik göstermesi, belirli bir yerden sonra negatif ilişki modelindeki özelliği sergilemektedir. Başka bir ifadeyle, belirli bir noktaya değin stresin artması, performans geliştirilirken kritik düzey aşıldığı takdirde verimli bir çalışma yeteneğinin giderek hızlanıp düştüğü görülmektedir (Lewis, 1995: 34) Ters U biçiminde oluşturulan bu ilişki modelinin aşağıda şekil 4.'te gösterilmiştir:



Şekil 4. Ters U İlişkisi

Stresin performansa etkisi konusunda 1908’de, Harvard’ın fizyoloji laboratuvarında Yerken ve Dodson’un ulaştığı bir sonuca göre; bir iş yerinde iyi sonuçlar elde etmek isteniyorsa belirli heyecan düzeylerine ihtiyaç vardır. Ancak bu belirli düzey aşılar ise bireyler işinde az başarılı, çok endişeli ve yanılmaya yatkın olmaktadır (Yılmaz, 2006: 101). Bu durum Ters U biçimi ilişki modelini örneklemektedir.

Stresin bazen faydalı bazen de zararlı olduğunu söylemek mümkündür. Faydalı olan stresin uyumlu ve de yapıcı olarak, etkin performans sağlaması, zararlı, uyumsuz ve fonksiyonel olmayan, yıkıcı stresin, performansa yapmış olduğu olumsuz etkiler nedeniyle işletmelerde istenmeyen durumlar olarak görülmektedir. Yapıcı olan stresin, kişiler üzerinde motive edici bir etkisinin olması, onların, yaptıkları işe sıkıca bağlanmaları ve işlerini istekli bir şekilde yapmalarını sağlamakta, performanslarını yükseltmektedir. Bununla birlikte yıkıcı olan stres kişilerin işlevlerini yerine getirmelerine engel olmaktadır (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 281-284).

Bazı çalışmalarda bu modelde ortaya konan hipotezin desteklendiği açıklanmıştır. Sezgisel yönü sebebiyle bu modelin stres ile performans ilişkisini açıklayan önemli bir model olduğu görülmektedir (Tokay, 2001: 67).

3.4.4. İlişki Bulunmaması Modeli

İş stresinin iş performansı ile ilişkisinin bulunmadığı görüşü, bireyle işletme arasındaki psikolojik anlaşma olmaması düşüncesine dayandırılmaktadır. Bu görüşte bireylerin, belirli bir performans adına aldıkları ücretleri bilmesi, dolayısıyla da rasyonel düşünen varlıklar olması temeldedir. Bu sebeple, ilk ilgilendikleri konu, bu performansları gösterebilmektir. Modele göre, kişinin performansını engelleyecek güçlükleri göz ardı ederek, stresin var olması veya yok olmasının performansı hiçbir şekilde etkilemeyeceği varsayılır (Tokay, 2001: 68).

3.5. Stresin Bireysel ve Örgütsel Performans Üzerine Etkileri

Çalışanların psikolojik yapısı, yaptıkları iş veya verdikleri hizmetlere direkt olarak yansımaları durumlarında, çalışanların stresli olmaları, örgütün de stresli olması anlamını taşımaktadır. Stresin neden olduğu her çeşit rahatsızlık, psikolojik ve ruhsal

sorunlar doğrudan bireylerin performanslarını etkilemekte, çalışma ilişkileriyle iş başarılarına yansımaktadır.

Stresin performans üzerinde etkileri, stres düzeyinin belirtilen noktaya ulaşınca kadar ki etkileri genellikle bireysel bazda kendini göstermekte ve bu durum örgütsel yapıya da doğrudan yansımaktadır. Bu genel yaklaşımı ayrıştırarak, stresin bireysel ve örgütsel etkilerine değinmek, örgütler açısından strese gösterilmesi gereken hassasiyeti daha net bir biçimde ortaya koyacaktır (Radbeh, 2014: 47). Stresin, bireysel performans üzerinde görülen etkileri; diğer çalışan ve müşteriler ile iletişim problemleri, işine konsantre olamama, zaman yönetimini sağlayamama, organize olmada eksiklikler, karar vermede güçlük, motivasyonda eksiklik, sorun çözme becerilerinde azalma, vizyon eksikliği şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Stresin örgütsel performans üzerinde görülen etkileri ise, personel devir oranında, devamsızlık, hata yapma oranlarındaki artış, işletmeye olan bağlılık, takım ruhunda, müşteri tatmininde azalma, verimliliğin düşmesi gibi sıralanabilir. Aşağıda bu etkilerden bazılarına yer verilmiştir.

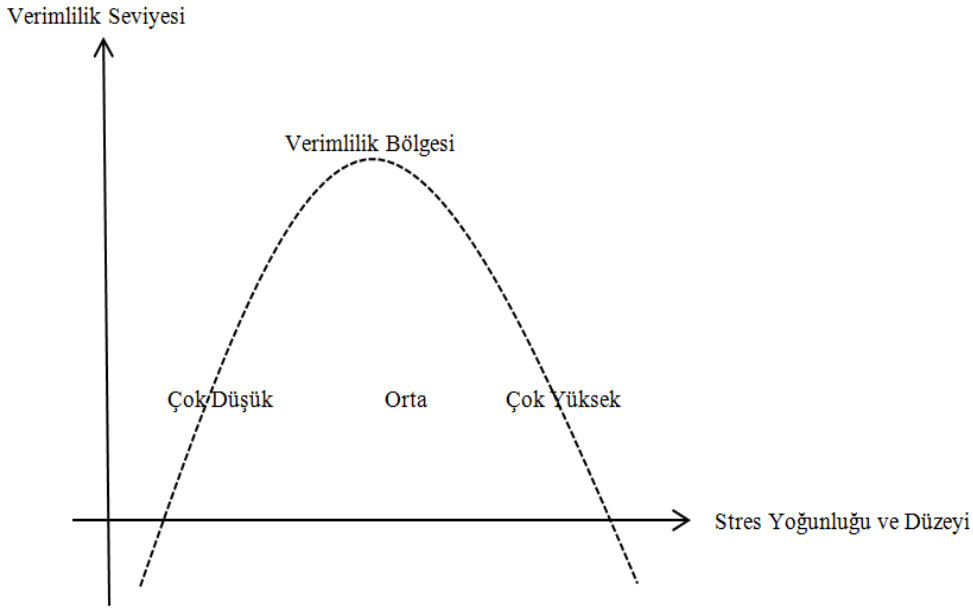
3.5.1. Stresin Bireysel Performans Üzerine Etkisi

Stresin, bireyler üzerinde yarattığı gerilimler, üzüntüler ve çöküntüler hayatlarının her alanını etkilemektedir. Stres, bireyleri tehdit ederek zorlayan tehlike durumlarına karşılık gösterilen ruhsal ve bedensel tepki olduğu için; örgüt içinde belli rol ve işlevleri yapan bireyin karşısına her an çıkabilir. Örgütten kaynaklı olarak örgütsel stres ile karşılaşıldığı görülmektedir. İş stresi olarak da adlandırılan örgütsel stres, insanların normal işlerinden farklılaşmalarını zorlayan değişimler tarafından belirlenmiştir. Onların işleriyle diğer insanlar arasındaki etkileşimlerden kaynaklı durumlar şeklinde görülmektedir (Pehlivan, 1995: 12). Stres kaynaklarının, çalışanlar üzerinde zorlama ve baskı yarattığı bilinmektedir. Baskı ile zorlamaların uzun süre devam etmesi ise, çalışanların çeşitli sağlık sorunlarıyla karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır.

İş yerinde yaşanan stresin öğretim görevlilerini, performans, iş tatmini ve sağlık açısından etkilediği kabul edilmektedir. Bu etki öğretim görevlilerinin yer aldığı örgüt yapısına göre farklılık göstermektedir (Üçüncü vd., 2008).

3.5.1.1. Verimin Azalması

Stresin az olduğu iş ortamlarında verimlilik genel olarak düşüktür. Bu sebeple, verimliliğin yükseltilmesi için stresin düzeyleri ve yoğunluğunu uygun seviyelerde tutmakta fayda vardır. Bununla birlikte, bireylerin gayretini arttırarak, bilgi ve becerileri konusunda da yardımcı olabilmektedir. Ancak Şekil 5.'te görüldüğü üzere stresteki yoğunluk ve düzey arttıkça, çalışanlarda tükenme oluşacağından verimlilikte de hızlı azalmalar oluşabilir. Bu sebeple, stresin yoğunluğunun makul seviyenin altına düşmemesi gerekir (Yılmaz, 2012: 97).



Şekil 5. Stres Yoğunluğunun Verimliliğe Etkisi

3.5.1.2. İş Doyumunda Azalma

Çalışanların yapmış olduğu işi, çevresini ve çalışma yaşamını değerlendirmesi sonucu elde edilen duygusal tepkilerin bütünü iş doyumunu yansıtmaktadır. Bu duygusal tepki, bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerden de etkilenebilmektedir. İş doyumunda azalma; çalışanlarda kaygı düzeyinin artmasına, bıkkınlık, devamsızlık, işi bırakma isteği gibi olumsuz duygular yaratır. Bu olayların oluşmaması için çalışanların örgütten beklentilerinin karşılanması gerekir. Çalışanlar gereksinimleri ve istekleri örgütlerince karşılandığı sürece doyumlu olacaklardır. Çalışmalarında performans gösterenlerin daha fazla tatmin buldukları bilinmektedir. (Baytar, 2010: 81)

İşletmede iş doyumu, işlerin çeşitli yönlerine karşın beslenen tutumların toplamı ve elde edilen sonuçların beklentileri ne kadar karşıladığıyla ilgili bir olgudur (Akıncı, 2002: 3). Doyumlu ve mutlu çalışanların uyum içerisinde çalıştıkları görülmektedir. Böylece örgüt amaçlarına daha iyi hizmet edecek güç birliği sistemi gelişir. Bu durum, üretime katılan bütün faktörlerde verimliliği artırır. Verimlilik artışı, üretim maliyetlerini, pazardaki rekabeti, pazar payını ve kârlılığı etkilemektedir (Eroğluer, 2004: 40).

İş ortamı içinde strese neden olan iş doyumсуuzluğunu yaratan çeşitli faktörler bulunmaktadır. İş yerinde yaşanan cinsel tacizlerin her çalışan için bir stres kaynağı olacağı gerçeği örnek olarak verilebilir. Bununla birlikte, iş yükü ve performansla ilgili olan geribildirimleri alamama gibi faktörlerin her çalışan üzerinde strese neden olmayacağı; stres yaratsa dahi, aynı seviyede strese neden olmadığı da görülmektedir (Duman, 2015: 25).

Diğer taraftan iş doyumu bakımından incelendiğinde, ücret artışının ya da terfinin getirdiği ek olanaklarını olması gibi faktörlerin de iş doyumunu net olarak yaratmayacağı görülmektedir. Olumsuz bakış açısına sahip olan çalışanların hayatla ilgili karamsar beklentileri sebebiyle, olumlu duygulara sahip olan çalışanlar kadar doyumlu ve mutlu olmayacakları aşikârdır. Daha mutlu ve daha az stresli bir iş hayatı için çevresel şartlardan ziyade sahip olunan bakış açısı, beklenti, algı ve inançların değişmesi gerektiği vurgulanmıştır (Duman, 2015: 26).

3.5.1.3. Bireysel Moral Sorunları

Örgütsel stresi arttıran faktörlerden biri organizasyon içerisinde düşük moral düzeyleri ve iklimidir. Temelinde iş birliği, yardımlaşma, anlayış, güven ve açıklığın olan bir örgüt, stres için azaltıcı etkiler oluştururken, işyerinde iş ile ilgili ekip çalışmalarının olmadığı, çalışanların bireysel davrandığı, yardımlaşma ve beraber sorun çözmenin yerine, kişisel yarışma, kayırma ve güç mücadelesinin hâkim olduğu örgütlerin önemli stres kaynakları olduğu gözlemlenmiştir (Durna, 2004: 197).

Teknolojik yeniliklerle birlikte, endüstriyel gelişmelerin sadece çalışanlar ve bağımsız olarak üreticilerin sayılarında giderek azalmalar görülmektedir. Günümüzde, çalışanların çoğunluğu, faaliyetleri büyük olan örgütlerde işlerini

sürdürmektedirler. Toplu bir şekilde çalışılan ortamlarda sosyal bir iklimin hüküm sürdüğü görülmektedir. Bu sosyal iklim, moral kavramıyla ifade edilmektedir (Eroğlu, 2000: 324).

İşletmenin hedefleri için bireyleri çalışmaya gönüllü hale getiren ve çalışmalarını verimli olarak sürdürmelerini sağlayacak önemli faktörler arasında yerini alan moral, önemli bir unsurdur. İşlerden tatmin olma, kişilerin işi ya da iş hayatını değerlendirme neticesine ulaştığı olumlu duygusal durumlardır. Tatminsizlik ve moraldeki düşüklük, çalışanların özellikle ruhsal yapıları üzerinde negatif etkiler yaratmakta ve kısa zamanda stres içine girmelerine neden olmaktadır (Tutar, 2000: 237).

Kolektif bakımdan, bir sosyal örgüt içinde bulunmaktan çalışanların ulaştıkları tatmin düzeyleri, iş yerinde moralin yükselmesine sebep olabilecektir. Örgütteki takım ruhunun geliştirilerek ve çalışanlar arasında işbirliği güçlendirilerek moral açısından fayda sağlanabilecektir. Bu anlamda, moral, kavram olarak motivasyon ile herhangi bir grubun amaçları ve grubun değerleri ile ilgili duyguları içermektedir. Moral kavramıyla motivasyon arasındaki ilişki tek taraflı değildir. İki kavram karşılıklı olarak etkileşim halindedir ve çift yönlü bir ilişki söz konusudur (Eroğlu, 2000: 254).

3.5.1.4. Stresin Kariyer Üzerine Etkisi

Etkili bir performans değerlendirme sisteminde performansın zayıf ve güçlü olduğu yönler ortaya çıkartılır ve performansta mevcut olan durumu kesin bir şekilde ölçer. Alınan geri beslemeler, çalışanların kendilerini geliştirmesi adına teşvik etmekte ve örgütün bazı çalışanları eğitim ve gelişim programlarıyla destekleme konusunda uyarmaktadır. Organizasyonlarda çalışan personellerin değerlerini anlayarak onların gelişimlerine yaptıkları yatırımlar bu anlamda önemlidir. Performans değerlendirme konusunda örgütler, kariyer geliştirme programları adına faydalı bir başlangıç noktası oluşturabilmek için koşulları ve ihtimalleri dikkat ve ciddiyet içerisinde ele alması gerekmektedir (Palmer, 1993: 75).

Çalışanların, kariyerlerinin her aşamasında stres ile karşı karşıya kaldıkları bilinmektedir. İş ortamında tarafsız bir değerlendirme yapıldığında, çalışanın

standartının dışındaki değerlendirilmeler, terfilerin engellenmesi, yetersiz ve hızlı olması veya taraflı tutumların olması, hırs ile başarıların engellenmesi, değerlendirme sistemleriyle ilgili çalışanlara yeterince bilgi verilmemesi ayrıca çalışanların bu konuyla ilgili inançlarını kaybetmesi gibi çeşitli etkenlerin de çalışanlar üzerinde strese neden olduğu söylenebilir. Performans ile başarı değerlendirmeleri konusunda adil olunmamasının, kariyer planlama-geliştirmelere hak etmeyen kişilere öncelik verilmesi de çatışma oluşturmakta ve strese yol açmaktadır (Soysal, 2009: 34).

Çalışanlar, mesleki kariyerlerinde hemen hemen her aşamada az veya çok çeşitli stres kaynaklarına maruz kalabilmektedirler. Çalışanların mesleki hayatlarından kaynaklı yaşadıkları stres; iş güvenliği, nakiller, terfi ve gelişim ile ilgili fırsatları da kapsayan kariyer planlama ve gelişimiyle ilgilidir. Çalışanlar işletmede ilerlemek ve daha iyi mevkilere gelmek için daha çok çaba harcamaktadır. Böyle bir durumda çalışanlar kendilerini istemeseler de baskı altında hissedebilmektedirler. Çalışanların çok ve-veya az olarak çalışması onların ya terfi etmelerine ya da yetersiz çalışma ve başarısızlıklarından dolayı buldukları mevkiden düşük mevkiler görev almalarına sebep olacaktır. Bu gerçeği yaşayan çalışan, baskı ve gerilim altında kalacak ve az veya çok stres altında çalışacaktır (Küçükaslan, 1994: 21).

3.5.1.5. İletişim ve Rol Çatışmaları

İletişim ve rol çatışmalarının özellikle ara kademelerde çalışanların bir sorunu olduğu söylenebilir. Roller, kişilerin bulunmuş olduğu statülerin sınırları içerisinde neleri yapabileceği ve-veya neleri yapamayacağı olarak belirlenen davranışlarının tümü olarak ifade edilebilir. Kişilerin sosyal bir grup içerisindeki hak ve yükümlülüklerinin belirlenmesiyle, rolleri de belirlenmiş olur. Kişilerin aynı zamanda birden çok rolü gerçekleştirme durumunda kalmaları ve bu rollerden birini diğerine oranla daha çok benimsemeleri, çalışanların üstlendiği rolle kişilik özelliklerinin uymaması gibi hallerde rol çatışmaları meydana gelebilmektedir. Rollerin açık bir şekilde tanımlanmaması veya üstlenilen rollerin yeteri kadar bilinmemesi durumunda rol belirsizliği yaşanabilir. Çalışanların sorumlulukları,

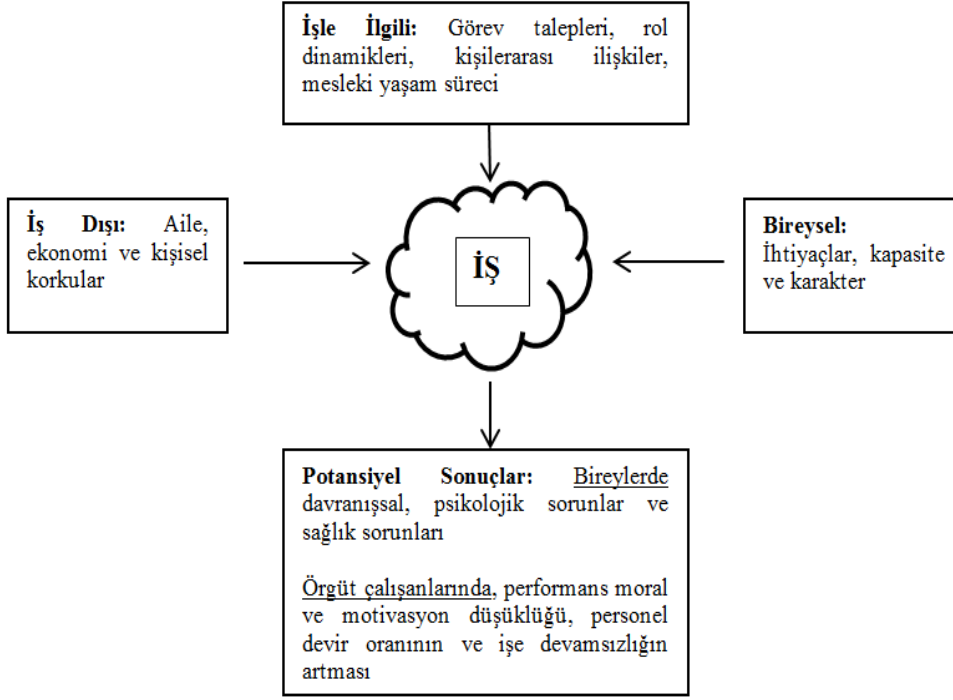
otoritedeki sınırlılık, işletmenin kuralları ve iş güvenliği gibi hususlarda net olunmaması gibi sebeplerle rol belirsizliği oluşabilir (Erdoğan, 1994: 89).

Genel anlamda, işe yeni başlayanlar, iş yerindeki rollerinin belirsiz olmasından ya da ne yapacaklarını bilmemelerinden ve çalışma arkadaşlarının negatif tavırlarından dolayı stres yaşayabilmektedirler (Cam, 2004: 4). Üst kademelerden gelen emirlerle en alt kademelerden yapılması beklenenleri gerçekleştirmek her daim kolay olmamaktadır. Genel olarak, bu tarz görevlerde bulunan kişilere yüklenen sorumluluklar ile yetkilerin aynı ölçüde olmaması normaldir. Ara kademelerde bulunan kişilerin sınırlı olan yetkileri ile geniş sorumluluklar gerçekleştirmek durumundadırlar. Bu gibi durumlarda da çoğu zaman özellikle orta ve alt kademelerin arasında sürtüşme ve gerginlik olmaktadır. İşlerin amaçlarının tam olarak bilinmemesi, yaptıkları işlerin bir bütün halinde anlamından haberdar olmamak, çalışanlarda gerginliğe ve isteksizliğe neden olabilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2011: 88).

İşletmelerin çalışanlarının yaşamış olduğu rol problemleri, onların strese girmelerine neden olarak, mutsuz, sağlıksız, örgüte güvensiz ve çalışma adına isteksiz insanların oluşmasına neden olur; örgütlerse, güçsüz, sağlıksız, tükenmiş olan ve isteksiz insanlarla çalışmak durumunda kalmaktadır (Bumin ve Şengül, 2000: 571).

3.5.2. Stresin Örgütsel Performans Üzerine Etkisi

Stres altında olan insanların örgüte yansıyan sonuçlarını, personel devir hızında artış, işe devamsızlık ve iş kazaları olarak sıralamak mümkündür (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998: 197). Aşağıda bu başlıklara yer verilmiştir.



Şekil 6.Stres Kaynakları ve Potansiyel Sonuçları

3.5.2.1. İşe Devamsızlık

İşe devamsızlık, çalışanların çalışmaları gerekli olan süreler içinde daha önceden herhangi bir mazeret göstermeden işe gelmemeleri ve bunu alışkanlık haline getirmeleri olarak tanımlanmaktadır. Genel olarak, düşük ücret, işletme politikaları, işin monotonluğu, aşırı iş yükü, haksızlığa uğrama gibi sorunların stres yarattığı bilinir. Bu gibi durumlarda çalışanlar devamsızlığı bir nevi araç şeklinde kullanmaktadırlar (Keskin,1997: 150).

İşe devamsızlığı; personelin mazereti olmadan, işverene ve-veya yöneticiyi bilgilendirmeden işe gelmemesi olarak ifade etmek de mümkündür. İşe devamsızlık, iş yerlerinde çeşitli sebeplerden kaynaklanabilmektedir. Bu sebeplerden bazılarında kişilerin kendilerinde bir bölümü de, iş yerlerinde bulunan yönetim ve üretim tarzlarından ve de iş yerinde bulunan çalışma şartlarının güvensiz ve sağlıksız olmasından kaynaklanabilmektedir. Yapılan işlerdeki monotonluk veya zorluk, işten alınan tatmin seviyesini düşürmektedir. Bu durumda, çalışanlarda iş stresine neden olacak devamsızlık ve işgücü devrinin artması gibi davranışlar görülmektedir (Tüttüncü ve Demir, 2003: 152).

İşe devamsızlık örgütte, insan kaynaklarının karşılaştığı sorunların başında gelir. İşe devamsızlık fiziksel rahatsızlıkların yanı sıra stres sonucu da ortaya çıkabilir. Örgütte stresle karşılaşan çalışanların olaylardan ve bu durumdan uzaklaşmak amacıyla devamsızlık yaptıklarını söylemek mümkündür (Yılmaz ve Ekici, 2003: 8). İşletmelerdeki devamsızlıkların en az yüzde 40'ının stresten kaynaklandığı tespit edilmiştir (Sabuncuğlu ve Tüz, 2001: 246).

“Çalışanların içerisinde oldukları stresli ortamdaki uzaklaşmak istemeleri normaldir. Böyle bir durum içinde olanların işe devamsız oldukları ve işten ayrılmalarının başladığı görülmektedir. Stres ortamından şikâyetçi çalışanlar, evde kalmak için kimi zaman baş ağrısı ve baş dönmesini bile işe gelememelerinde için yeterli bir neden olarak görebilmektedirler. İşe devamsızlıklar genel anlamda, çalışanların hastalıkları nedeniyle çalışamayacak duruma gelmeleri sonucunda görülür. İşe devamsızlık sorumsuzluk, tembellik, isteksizlik ve alkolizm etkisiyle olabileceği gibi çalışanlarda görülen bazı kronik rahatsızlıklarla da yaşandığı görülmektedir” (<http://www.tisk.org.tr>, 2010).

Çalışanların yetenekleri ve işte gerekli olan özellikleri konusunda uyum yakalanmaz ise performansın düşmesi, işte tatminsizlik ve sonuçta stres ortaya çıkabilecektir. “Oluşan stres neticesinde, işten ayrılmalar başlayabilecektir. İşten ayrılmak ve işten çıkarılmaya sebep olabilecek etkenler üç grupta açıklanabilir (İştar, 2012: 14-15).

1. İşletme Dışı Faktörler: İşletme ve çalışanların dışında kalan, işletmenin kontrol edemediği etkenlerdir. Bu etkenler ülkenin içerisinde bulunduğu siyasal, ekonomik, toplumsal şartlardır. Mevcut koşulların kontrolünün sağlanamaması çalışanın üzerindeki stres faktörü olarak görülmektedir

2. İşletme İçi Etkenler: Kontrolü sağlanabilen zamanı ve nedeni bilinen etkenlerdir. Genel olarak çalışanlar ya da yöneticilerden kaynaklanan etkenlerdir. Bu etkenlerin en önemli özelliği yönetsel uygulamaların neden olduğu iç sorunlar olmasıdır (Kılıç, 2004: 69-70).

3. Kişisel Faktörler: Ücret ve-veya yan gelirlerin yetersiz olması, taciz, terfi ve günlük çalışma sürelerindeki fazlalık, iş güvenliği ve sosyal hakların yetersizliği, çalışma arkadaşlarıyla ilgili problemler ve emeklilik gibi faktörlerdir (Tütüncü ve Demir, 2003: 149-150).

“Bu etkenler aynı zamanda çalışanın stres ve psikolojik baskı altında kalıp o işyerinden uzaklaşmak istemesinin nedenleri olabilmektedir. İş yerinden uzaklaşmak isteyen çalışan iş yeri tarafından geri kazanılmadığında işten ayrılacaktır. Çalışanların sürekli işten ayrılmaları personel devir hızını yükselteceğinden, bu durum işletmeye; yeni çalışan bulma, çalışanları işe alıştırma ve bu işlemler esnasında kaybedilebilecek işler ve müşterilerden doğan maddi kayıplar gibi maliyetlere neden olabilecektir. Stres nedeniyle yaşanan işten ayrılmaların iş yerine yükleyeceği maliyetleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Kılıç, 2004: 84-85):

1. Yeni işe alınacak personele harcanacak işe alma işlem ve zaman maliyetleri
2. Yeni işe alınacak kişinin alacağı hizmet içi eğitim maliyetleri,
3. Yeni işe alınan kişinin, işleri yeni öğrenmesiyle nedeniyle ücretine göre daha az iş yapmasının yarattığı maliyet artışı,
4. Yeni işe alınan kişinin işi iyi bilmemesi nedeniyle, işteki hataların ve kazaların maliyeti artırıcı etkisi,
5. İşten ayrılan personelin işten ayrıldığı günden itibaren yeni işe alınan personelin işe başlayamaması ve işe geç başlamasından doğan boş kapasite üretim kaybı.
6. İşe yeni başlayan personelin kullandığı araçlara adapte olması nedeniyle belirli bir dönem kullanılamayışının üretimde doğurabileceği verim kaybı,
7. İşten ayrılanların sayısının yüksek olması halinde fazla işlerin zamanında yetiştirilebilmesi için ödenen fazla mesailerin artması veya siparişleri zamanında karşılayabilme güçlüğü.”

3.5.2.2. İşgücü Devri

Örgütlerin çalışanlardan verimli olarak faydalanma, iyi personel bulma ve örgütte uzun zaman kalmalarını sağlama, işgücü devrinin yüksekliğine bağlıdır. Bu

sebeple örgütlerin personel devir hızlarını normal seviyede tutmaları önerilir. İşgücü devir hızlarını düşürmek adına, örgütlerin çalışanları iş yerlerinden ayrılma sebeplerinin belirlenmesi, iş ortamında verimliliğin sağlanması, çalışanlara iyi bir çalışma ortamı yaratmaları da gerekir. Personel devir hızını düşürme, hem çalışanları hem de örgütler bakımından önemlidir. Personel devir hızı aynı zamanda ülke ekonomilerinde, toplumsal faktör ve ekonomik anlamda kârlılıkların artırılmasına yönelik bir etken olduğu düşünülerek çözümlenmesi gerekmektedir. Bu denli büyük etkilere sahip olan personel devir hızının problem olarak görülmesi muhtemeldir (Tütüncü ve Demir, 2003: 146-149).

Personel devir hızı, çalışanların bir örgüt kadrosu içinde istihdamının ardından çeşitli sebeplerden işi bırakmaları şeklinde tanımlandığı görülmektedir. Emekliye ayrılma, ölüm ve de işten çıkarılmanın dışında çalışanların kendi istekleriyle işten ayrılmaları genel olarak tatmin olmama ve stres durumlarıdır. Bir işletmede personel devrinin neredeyse üçte birinin dolaylı veya doğrudan bir şekilde stres ile ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. “Özellikle de olumsuz koşullarda çalışanların işlerinde istedikleri tatmini bulamamaları çalışanların stres yaşamalarına ve iş yerlerinden soğumalarına ve sonunda da işten ayrılmalarına neden olmaktadır (Yılmaz ve Ekici, 2003: 9).

Tütüncü ve Demir, 2003:165’e göre personel devir hızını etkileyen faktörleri ortadan kaldırmak için aşağıdaki maddeleri uygulamak mümkündür:

- İnsan kaynaklarının planlamasının iyi bir şekilde yapılması,
- İş analizlerinin yapılması,
- Yönetim sisteminin iyi oluşturulması,
- Uygun çalışma ortamlarının hazırlanması,
- Ücret sistemindeki adalet ve terfilerdeki olanakların geliştirilerek,
- İş garantisi ve sosyal güvenlik hakların sağlanması,
- Çalışanların işten çıkarılmalarına ve-veya çıkarılmalarına sebep olan faktörlerin tekrar değerlendirilmesi gerekir.”

3.5.2.3. İş Kazaları

Teknolojideki hızlı gelişmelerle beraber, çalışanların bu ortamlara ayak uydurabilmeleri adına, tempolu, dikkatli ve büyük baskı altında çalışmak zorunda

kalmaktadırlar. Bütün bunların çalışanlarda gerilime sebep olması ve işleri zamanında ve gereken şekilde yerine getirmelerini de engelleyebilmektedir. Stresle iş kazaları arasındaki ilişkinin açıklanması için yapılan araştırmaların sonuçlarına bakıldığında, iş kazalarının sebeplerinden biri olarak gerilimin ortaya çıktığı görülmektedir. Bununla birlikte, iş ortamında yaşanan stres, kişinin konsantrasyonunda bozulmalara, dikkatin dağılmasına, reflekslerin yavaşlamasına ve fiziksel olarak koordinasyonunun azalmasına sebep olduğu bulunmuştur (Akgün 1999: 36).

Çalışanların üzerindeki iş yükünün stresi tetiklediği söylenebilir. Genel olarak, yaşanan aşırı yüklenmeler de denilen zorlanma şeklindeki durumlarda stresin yalnızca iş yükü boyutuyla dikkate alındığı görülmektedir. Günümüz şartlarında zamanla önemin artan diğer bir stres faktörü de işlerin sıkıcı ve hafif olmasıdır. Rutin, tekrarlı, monoton ve sıkıcı işlerin personele bıkkınlık vermesi, işe duyulan ilginin ve yeteneklerin azalmasına sebep olabilmektedir (Kurt, 1999: 41).

İş yükünün nitelik ve içerik olarak sıkıcı ve hafif olması değiştirilemiyor ise çalışana uygun dinlenme araları verilmesi gerekir. Dinlenme aralarında süreler ve tekrarların belirlenebilmesi adına incelenmesi gereken etmenler; iş yükünün ağırlığıyla etkinliği şeklinde ikiye ayrılmaktadır. İş yükü ağırlığının, öncelikli olarak işin türüyle ilgili olduğunu söylemek gerekir. Fiziksel işlerde çalışılırken görülen iş yüküyle birlikte, çalışanların üzerinde oluşturduğu etkileri bilimsel yöntemlerle ölçmek mümkündür. Ölçümler sonucunda elde edilen veriler kesin bir değer ifade edebilmektedir. Bununla birlikte zihinsel işlerde kesin olan yöntemlerin olmadığı gibi kesin bir sonuca ulaşamayacağını söylemek mümkündür (Bodur, 1993: 24).

İş kazalarının önlenmesi konusu gerek kişisel, gerekse de örgütsel maliyeti sebebiyle örgüt yönetimlerinin son yıllarda üzerine önemle eğildikleri bir konu haline almıştır. Yapılan araştırmalara göre, örgütsel stres iş kazalarıyla ilişkili tek faktör olmamakla birlikte, iş kazaları ile arasında güçlü bir ilişkinin bulunduğu ortaya çıkmıştır. İş kazalarının yaklaşık yüzde 75–85’inin nedeni, stres yönetimi konusundaki bireysel ve örgütsel yetersizliklerdir (Yılmaz ve Ekici, 2003: 9).

“Bunlardan başka stresin örgütsel performans üzerindeki diğer etkileri şunlardır (Eren Gümüştakin ve Öztemiz, 2005: 284):

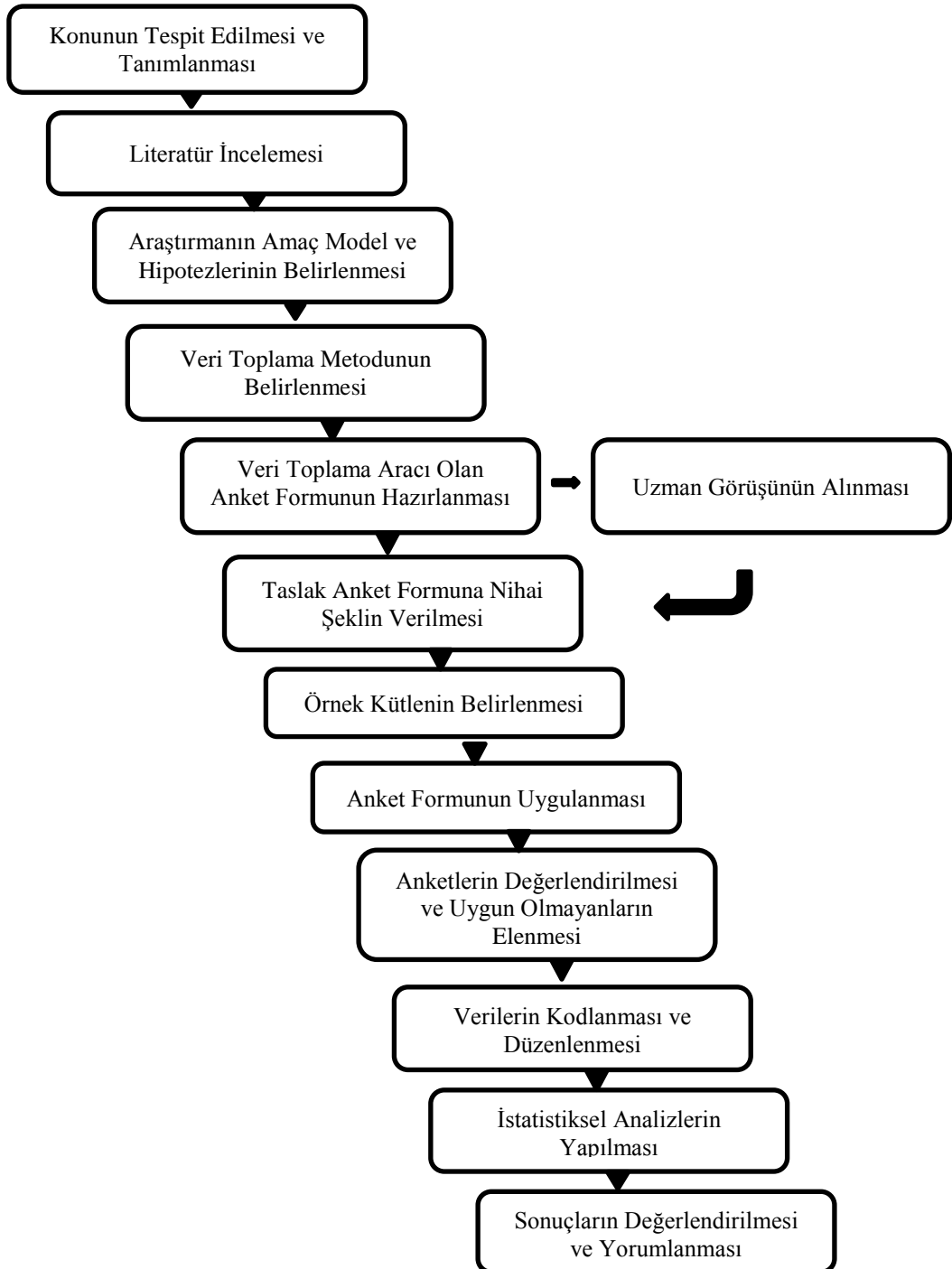
- İş kalitesinde düşüş,
- Kaza yapma riskinde artış,
- Hata yapma oranında artış,
- Örgüte bağlılığın azalması,
- Takım ruhunun azalması,
- Müşteri tatmininin azalması,
- Verimliliğin düşmesi, vs.”

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KAMU VE ÖZEL ÜNİVERSİTELERİN MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETİM GÖREVLİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmada takip edilen yöntem aşağıda görüldüğü gibidir (Erdirençelebi, 2012; 299).



4.1.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın bu bölümünde, İstanbul'da bulunan özel ve kamu üniversitelerindeki meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim görevlileri üzerinde çalışma hayatında stres yaratan faktörler, stresle başa çıkma yöntemleri ve iş performans değerlerinin belirlenmesi ayrıca stres yaratan faktörler ve bunlarla başa çıkma yöntemlerinin iş performansları üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmıştır.

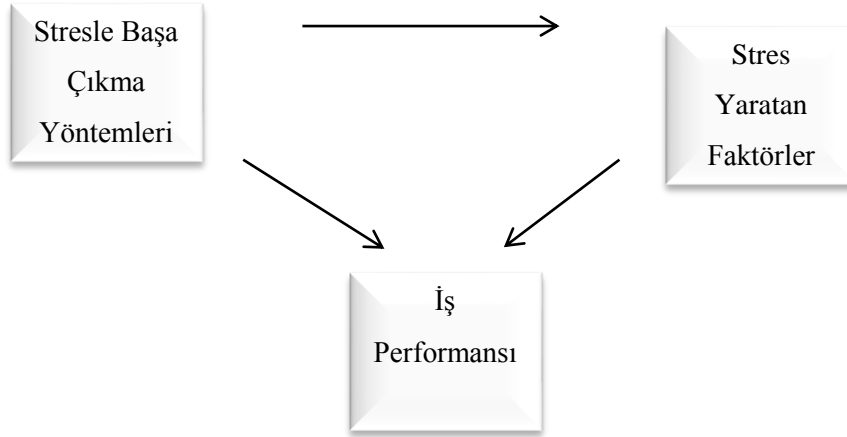
4.1.2. Araştırmanın Önemi

Stresin artan önemi ve dengede tutulmadığı takdirde olumsuz sonuçlarla karşılaşıldığı bilinmektedir. Stres bireysel ve örgütsel olmak üzere iki alanda incelenmiştir. Çalışma hayatında yaşanan örgütsel stres mesleklere ve çalışma koşullarına göre değişkenlik göstermektedir. Eğitim ve öğretimle alakalı meslek dallarında çalışan kişiler toplumun tümünü etkileyebilme gücüne sahiptir. Üniversiteler ise bu sıralamada hayata atılmadan önceki son basamak olarak görülmektedir. Üniversitelerde görev yapan öğretim görevlileri bu alanda mesleki stres yaşamakta bu stresle başa çıkma faktörlerini belirlemekte ve iş performanslarını gözlemlemektedirler.

Stres yaratan faktörlerin ve stresle başa çıkma yöntemlerinin dengede tutmaya çalışılması öğretim görevlilerinin kariyerlerini, öğrencileriyle ve okul idaresiyle olan ilişkilerini olumlu etkilemektedir. Bu süreci iyi değerlendirememek öğretim görevlilerinin herhangi bir olumsuzluk karşısında strese yenik düşmelerine sebep olabilmektedir. Bu araştırmanın oluşmasına bu sürecin en iyi biçimde sürdürülmesi hedefi ışık tutmuştur.

4.1.3. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Araştırmada öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma yöntemlerinin ve stres yaratan faktörlerinin iş performanslarına olan etkileri ve stresle başa çıkma yöntemlerinin stres yaratan faktörleri nasıl etkilediğine göre kavramsal bir model oluşturulmuştur.



Şekil 7.Araştırmanın Kavramsal Modeli

4.1.4. Hipotezler

Araştırmanın kavramsal modeline göre oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁: Stres yaratan faktörler öğretim görevlilerinin iş performanslarını negatif yönde etkilemektedir.

H₂: Stresle başa çıkma yöntemleri öğretim görevlilerinin iş performanslarını pozitif yönde etkilemektedir.

H₃: Stresle başa çıkma yöntemleri öğretim görevlilerinin stres yaratan faktörlerini negatif yönde etkilemektedir.

4.2. Veri Toplama Metodu

Bu araştırma betimsel ve ilişkisel yöntem tarama modeline göre modellenmiştir. Bu modele göre, hazırlanan anket formuyla belirlenen örnek kütleye ulaşılması amaçlanmıştır. Cevaplayıcıların yanıtlarında hiçbir değişiklik yapılmaksızın veriler toplanarak, var olan durum hakkında öğretim görevlilerinin görüşleri alınmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda, özel ve kamu üniversitelerindeki öğretim görevlilerinde stres yaratan faktörler, stresle başa çıkma ve performans düzeylerinin araştırılması amaçlandığından çalışma betimsel tarama modeline dayanmaktadır. İlişkisel tarama modellerinde, genellikle birden çok değişken arasındaki etkileşimin varlığı ve miktarı belirlenir. Bu bağlamda, öğretim görevlilerinin stres düzeylerinin performanslarına etkisi araştırıldığından ve özel – kamu üniversiteleri olarak değerlendirilmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır (Ek-1). Anket formu dört bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümdeki sorularla araştırmaya katılan öğretim görevlilerinin demografik bilgileri toplanmıştır.

İkinci bölümde “Stres Yaratan Faktörler Ölçeği (SYFÖ)” kullanılmıştır. SYFÖ, 1= Hiç stres yaratmıyor, 2= Az derecede stres yaratıyor, 3= Orta derecede stres yaratıyor, 4= Çok stres yaratıyor ve 5= Pek çok stres yaratıyor olarak kodlanan 5’li likert tipi bir ölçektir. 20 maddelik ölçeğin değerlendirilmesinde her bir öğretim görevlisinin ölçekten aldıkları toplam puanın ortalama skoru elde edilmiştir. Ortalama skurun yüksek olması, ilgili maddenin öğretim görevlisinde stres yaratma etkisinin arttığını göstermektedir. Araştırmanın kavramsal modelinde kullanılan stres yaratan faktörler ölçeği, Balcı (1993) tarafından geliştirilen “Üniversite Öğretim Elemanının İş Stresi Ölçeği”dir.

Üçüncü bölümde, “Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği (SBÇSÖ)” kullanılmıştır. SBÇSÖ, 1= Hiç, 2= Nadiren, 3= Ara sıra, 4= Sık ve 5= Çok sık olarak kodlanan 5’li likert tipi bir ölçektir. 12 maddelik ölçeğin değerlendirilmesinde her bir öğretim görevlisinin ölçekten aldıkları toplam puanın ortalama skoru elde edilmiştir. Ortalama skurun yüksek olması, ilgili maddede verilen stres durumu ile öğretim görevlilerinin baş etme stratejilerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Araştırmanın kavramsal modelinde kullanılan stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği, ; Balcı (1993) tarafından geliştirilen “Üniversite Öğretim Elemanının İş Stresi Ölçeği” baz alınmıştır. Bu ölçekler, Özalp (2014)’ün “Öğretim Elemanlarında İş Stresine Neden Olan Örgütsel Etmenler ve Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stresle Baş Etme Stratejileri” çalışmasında modellenmiş ve kullanılmıştır. Adı geçen araştırmada kullanılan stres yaratan faktörler ölçeği bu çalışmada 30 maddeden 20 maddeye indirgenmiştir.

Araştırmanın son bölümünde İPÖ, 5’li likert tipi bir ölçektir. (1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum ve 5= Kesinlikle katılıyorum). 14 maddelik ölçeğin değerlendirilmesinde her bir öğretim görevlisinin ölçekten aldıkları toplam puanın ortalama skoru elde edilmiştir. Ortalama skurun yüksek olması, ilgili maddenin öğretim görevlisinin iş performansını arttırdığını ifade etmektedir. Araştırmada,

Hackman ve Oldham (1980) tarafından geliştirilen ve Gödelek (1988: 89) ile Güler (1990: 94) tarafından Türkçeye uyarlanan “İş Performansı Ölçeği (İPÖ)” kullanılmıştır. Ölçek, “İş Doyum Ölçeği (İDÖ)” olarak da bilinmektedir ve Gürbüz (2014)’ün “Çalışanlarda Örgüt Kültürü ve İş Performansı (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Çalışanları Örneği)” çalışmasında uygulanmıştır. Ölçeğin oluşturulmasında yararlanılan bir diğer çalışma, Ünsal ve Türetgen’in (2005: 43) “Bir İş Doyumu Ölçeği Geliştirme Çabası” dır.

4.2.1. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evreni İstanbul’da 2015-2016 eğitim-öğretim yılında aktif olarak görev yapan özel ve kamu üniversiteleri meslek yüksekokullarındaki öğretim görevlilerinden oluşmaktadır. İstanbul’daki özel ve kamu üniversitelerinde meslek yüksekokulu (MYO) olan üniversite sayıları göz önüne alındığında evrene ulaşmada zamansal ve maddi kaybın yaşanması mümkün olduğundan, evren üzerinden örnekleme seçilme yöntemine gidilmiştir. Bu amaçla araştırmanın anket formu öğretim görevlilerinin elektronik posta adreslerine gönderilmiştir. Bu çalışmadaki örneklem sayısı anketi yanıtlayıp ileten öğretim görevlilerinden oluşmaktadır. Minimum örneklem genişliğinin hesaplanabilmesi için ilk olarak tablo 5’te İstanbul’da bulunan tüm üniversitelerin bilgisi verilmiştir.

Tablo 6. YÖK’e Bağlı Üniversiteler (İstanbul)

| | | | | |
|---------------------|--------------------------------|---|---|-------------------------------|
| Kamu Üniversiteleri | Boğaziçi Üniversitesi | Galatasaray Üniversitesi | İstanbul Medeniyet Üniversitesi | İstanbul Teknik Üniversitesi |
| | İstanbul Üniversitesi | Marmara Üniversitesi | Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi | Sağlık Bilimleri Üniversitesi |
| | Türk-Alman Üniversitesi | Türkiye Uluslararası İslam Üniversitesi | Bilim ve Teknoloji Üniversitesi | Yıldız Teknik Üniversitesi |
| Özel Üniversiteler | Acıbadem Üniversitesi | Bahçeşehir Üniversitesi | Beykent Üniversitesi | Bezm-İ Âlem Üniversitesi |
| | Biruni Üniversitesi | Doğuş Üniversitesi | Fatih Sultan Mehmet Üniversitesi | Fatih Üniversitesi |
| | Gedik Üniversitesi | Haliç Üniversitesi | Işık Üniversitesi | İbni Haldun Üniversitesi |
| | İstanbul Arel Üniversitesi | İstanbul Aydın Üniversitesi | İstanbul Bilgi Üniversitesi | İstanbul Bilim Üniversitesi |
| | İstanbul Esenyurt Üniversitesi | İstanbul Gelişim Üniversitesi | İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi | İstanbul Kültür Üniversitesi |

| | | | |
|----------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|
| İstanbul Medipol Üniversitesi | İstanbul Rumeli Üniversitesi | İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi | İstanbul Şehir Üniversitesi |
| İstanbul Ticaret Üniversitesi | İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi | İstinye Üniversitesi | Kadir Has Üniversitesi |
| Koç Üniversitesi | Maltepe Üniversitesi | Mef Üniversitesi | Murat Hüdavendigâr |
| Nişantaşı Üniversitesi | Okan Üniversitesi | Özyeğin Üniversitesi | Piri Reis Üniversitesi |
| Sabancı Üniversitesi | Süleyman Şah Üniversitesi | Üsküdar Üniversitesi | Yeditepe Üniversitesi |
| Yeni Yüzyıl Üniversitesi | Ataşehir Adıgüzel MYO Üniversitesi | Avrupa MYO Üniversitesi | Beykoz Lojistik MYO Üniversitesi |
| İstanbul Kavram MYO Üniversitesi | İstanbul Şişli MYO Üniversitesi | Plato MYO Üniversitesi | |

Kaynak: <http://www.yok.gov.tr/web/guest/universitelerimiz;jsessionid=5CBDBF6330732BB3A7574BA8E139673D>, Erişim Tarihi: 26.05.2016

Tablo 6.'ya göre, İstanbul ilinde 12'si kamu üniversitesi 47'si özel üniversite olmak üzere, toplam 59 üniversite vardır.

Tablo 7. İstanbul İlindeki Bünyesinde MYO Olan Üniversiteler

| | | | | |
|---------------------|-----------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|---|
| Kamu Üniversiteleri | Galatasaray Üniversitesi | İstanbul Üniversitesi | Marmara Üniversitesi | Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi |
| | Yıldız Teknik Üniversitesi | | | |
| Özel Üniversiteler | Acıbadem Üniversitesi | Bahçeşehir Üniversitesi | Beykent Üniversitesi | Doğuş Üniversitesi |
| | Fatih Sultan Mehmet Üniversitesi | Fatih Üniversitesi | Gedik Üniversitesi | Haliç Üniversitesi |
| | İstanbul Arel Üniversitesi | İstanbul Aydın Üniversitesi | İstanbul Esenyurt Üniversitesi | İstanbul Gelişim Üniversitesi |
| | İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi | İstanbul Medipol Üniversitesi | İstanbul Ticaret Üniversitesi | Okan Üniversitesi |
| | Piri Reis Üniversitesi | Yeni Yüzyıl Üniversitesi | Ataşehir Adıgüzel MYO | Plato MYO |
| | Beykoz Lojistik MYO | | | |

Kaynak: <http://www.yok.gov.tr/web/guest/universitelerimiz;jsessionid=5CBDBF6330732BB3A7574BA8E139673D>, Erişim Tarihi: 26.05.2016

Tablo 7. incelendiğinde, İstanbul ilinde bünyesinde MYO barındıran 5 kamu üniversitesi, 21 adet de özel üniversite olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 6. ile karşılaştırıldığında kamu üniversitelerinin yaklaşık % 42'sine, özel üniversitelerin ise yaklaşık % 45'ine ulaşılmıştır.

Tablo 8.Ulaşılan Öğretim Görevlilerinin Görev Yaptıkları MYO'lar

| Kamu Üniversiteleri | İstanbul Üniversitesi | Marmara Üniversitesi | Yıldız Teknik Üniversitesi | |
|---------------------|-----------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| Özel Üniversiteler | Acıbadem Üniversitesi | Bahçeşehir Üniversitesi | Beykent Üniversitesi | Doğuş Üniversitesi |
| | Fatih Sultan Mehmet Üniversitesi | Fatih Üniversitesi | Gedik Üniversitesi | Haliç Üniversitesi |
| | İstanbul Arel Üniversitesi | İstanbul Aydın Üniversitesi | İstanbul Esenyurt Üniversitesi | İstanbul Gelişim Üniversitesi |
| | İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi | İstanbul Medipol Üniversitesi | İstanbul Ticaret Üniversitesi | Okan Üniversitesi |
| | Piri Reis Üniversitesi | Yeni Yüzyıl Üniversitesi | Ataşehir Adıgüzel MYO | Plato MYO |
| | Beykoz Lojistik MYO | | | |

Kaynak:<http://www.yok.gov.tr/web/guest/universitelerimiz;jsessionid=5CBDBF6330732BB3A7574BA8E139673D>, Erişim Tarihi: 26.05.2016

Tablo 8.'e bakıldığında, İstanbul ilindeki ulaşılan öğretim görevlilerinin bulunduğu toplam 3 kamu üniversitesine bağlı MYO, 21 adet özel üniversitelere ait MYO vardır.

Tablo 9.Ulaşılan MYO’lardaki Toplam Öğretim Görevlisi Sayıları

| Kamu Üniversiteleri | İstanbul Üniversitesi:73 | Marmara Üniversitesi:79 | Yıldız Teknik Üniversitesi:17 | |
|---------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| Özel Üniversiteler | Acıbadem Üniversitesi: 14 | Bahçeşehir Üniversitesi: 24 | Beykent Üniversitesi: 126 | Doğuş Üniversitesi: 19 |
| | Fatih Sultan Mehmet Üniversitesi: 16 | Fatih Üniversitesi: 30 | Gedik Üniversitesi: 45 | Haliç Üniversitesi: 14 |
| | İstanbul Arel Üniversitesi: 117 | İstanbul Aydın Üniversitesi: 117 | İstanbul Esenyurt Üniversitesi: 40 | İstanbul Gelişim Üniversitesi: 82 |
| | İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi: 27 | İstanbul Medipol Üniversitesi: 67 | İstanbul Ticaret Üniversitesi: 8 | Okan Üniversitesi: 51 |
| | Piri Reis Üniversitesi: 20 | Yeni Yüzyıl Üniversitesi: 20 | Ataşehir Adıgüzel MYO: 52 | Plato MYO: 70 |
| | Beykoz Lojistik MYO: 19 | | | |
| | | | | |

Kaynak:<http://www.yok.gov.tr/web/guest/universitelerimiz;jsessionid=5CBDBF6330732BB3A7574BA8E139673D>, Erişim Tarihi: 26.05.2016

Tablo 9.’da verilen bilgilere göre, ulaşılan kamu üniversitelerindeki bölüm farkı gözetmeksizin görev yapan toplam öğretim görevlisi sayısı 169, özel üniversitelerde bölüm farkı gözetmeksizin görev yapan toplam öğretim görevlisi sayısı 978’dir.

Evrendeki öğretim görevlisi sayısı bilindiğinden, minimum örneklem genişliğinin hesaplanmasında aşağıdaki formül kullanılmıştır.

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N - 1) + t^2pq}$$

Burada N ; evrendeki birey sayısı, n ; örnekleme alınacak birey sayısı, p ; incelenecek olayın görülüş sıklığı (olasılığı), q incelenecek olayın görülmeysi sıklığı $(1-p)$, t ; belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer, d ; olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen sapmadır.

Kamu üniversitesi için $p=0,42$ $q=0,58$ ile örneklem genişliği;

$$n_{Kamu} = \frac{169 \times (1.96)^2 \times 0,42 \times 0,58}{(0.1)^2 \times 168 + (1.96)^2 \times 0,42 \times 0,58} = 60,36 \cong 60$$

Özel üniversitesi için p=0,45 q=0,55 ile örneklem genişliği;

$$n_{Özel} = \frac{978 \times (1.96)^2 \times 0,45 \times 0,55}{(0.1)^2 \times 977 + (1.96)^2 \times 0,45 \times 0,55} = 86,74$$

olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda anket formları dağıtılmış ve toplanan anketlere göre 108'i kamu üniversitesinde 192'si özel üniversitede görev yapan öğretim görevlileri araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Örneklemini oluşturan öğretim görevlilerinin üniversitelere göre sayısı Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10.Üniversitelere Göre Öğretim Görevlilerinin Dağılımı

| Üniversite | Sayı | % | Üniversite | Sayı | % |
|-----------------------|------|------|----------------------|------|-----|
| Marmara | 71 | 23,7 | İstanbul Gedik | 11 | 3,7 |
| İstanbul | 33 | 11,0 | İstanbul Medipol | 9 | 3,0 |
| Yıldız Teknik | 4 | 1,3 | Fatih | 6 | 2,0 |
| Okan | 33 | 11,0 | Fatih Sultan Mehmet | 5 | 1,7 |
| İstanbul Arel | 14 | 4,7 | Piri Reis | 5 | 1,7 |
| Ataşehir Adıgüzel MYO | 14 | 4,7 | İstanbul Esenyurt | 4 | 1,3 |
| İstanbul Gelişim | 13 | 4,3 | İstanbul Ticaret | 4 | 1,3 |
| İstanbul Kemerburgaz | 13 | 4,3 | İstanbul Yeni Yüzyıl | 3 | 1,0 |
| Plato MYO | 13 | 4,3 | Beykoz Lojistik MYO | 3 | 1,0 |
| Beykent | 12 | 4,0 | Haliç | 3 | 1,0 |
| İstanbul Aydın | 12 | 4,0 | Acıbadem | 2 | 0,7 |
| Doğuş | 11 | 3,7 | Bahçeşehir | 2 | 0,7 |

Tablo 10'a göre, öğretim görevlilerinin %23,7'lik kısmı araştırmaya Marmara Üniversitesi'nden dâhil olmuştur. Örneklemin %36'sı kamu üniversitelerinde görev yapan öğretim görevlilerinden, %64'ü ise özel üniversitelerinde görev yapan öğretim görevlilerinden oluşmaktadır.

4.2.2. Veri Analizi İçin Uygun İstatistiklerin Seçimi

Verilerin analizinde aşağıdaki analiz çeşitleri sırasıyla uygulanmıştır.

- Frekans Dağılımı
- Ölçeklerin Güvenirlik ve Geçerlilik Testleri
- Açımlayıcı Faktör Analizi
- Korelasyon Analizi
- Çoklu Regresyon Analizi

4.3. Verilerin Analizi ve Bulgular

Bu bölümde çalışmaya katılan öğretim görevlilerinin demografik bilgilerine ait frekans analizleri, veri toplama aracının güvenilirlik ve geçerliliği, açımlayıcı faktör analizi, korelasyon analizi, çoklu regresyon analizi, T testi ve anova analizi yapılmış ve sonuçlarına dair bilgiler verilmiştir.

4.3.1. Demografik Bilgilere Ait Frekans Analizleri

Araştırmanın bu bölümünde kamu ve özel üniversitelerde çalışan öğretim görevlilerinin demografik bilgilerine ilişkin bilgiler verilmiştir. Demografik özelliğe göre örneklem içerisindeki oranlar frekans analizi ile elde edilmiştir.

Tablo 11. Araştırmaya Katılan Öğretim Görevlilerinin Cinsiyete Göre Dağılımları

| Cinsiyet | Sayı | % |
|---------------|------------|--------------|
| Erkek | 138 | 46,0 |
| Kadın | 162 | 54,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 |

Tablo 11.'de cevaplayıcıların örneklem içerisinde cinsiyete göre dağılımları verilmiştir. Buna göre örneklemin %46'sı erkek, %54'ü ise kadın öğretim görevlilerinden oluşmaktadır.

Tablo 12. Araştırmaya Katılan Öğretim Görevlilerinin Yaşa Göre Dağılımları

| Yaş | Sayı | % |
|-----------------|------|------|
| 25 yaş ve altı | 23 | 7,7 |
| 26-35 yaş arası | 151 | 50,3 |

| | | |
|-----------------|------------|--------------|
| 36-45 yaş arası | 67 | 22,3 |
| 46 yaş ve üzeri | 58 | 19,3 |
| Yanıtsız | 1 | 0,3 |
| Toplam | 300 | 100,0 |

Tablo 12.'de cevaplayıcıların örneklem içerisinde yaşa göre dağılımları verilmiştir. Buna göre örneklemin %7,7'si 25 yaşında ve daha küçük, %50,3'ü 26-35 yaş arasında, %22,3'ü 36-45 yaş arasında, %19,3'ü ise 46 yaşında ve daha büyük öğretim görevlilerinden oluştuğu gözlenmiştir. Araştırmaya dahil olan 1 öğretim görevlisi yaş bilgisi vermemiştir.

Tablo 13.Araştırmaya Katılan Öğretim Görevlilerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

| Medeni durum | Sayı | % |
|---------------|------------|--------------|
| Bekâr | 145 | 48,3 |
| Evli | 155 | 51,7 |
| Toplam | 300 | 100,0 |

Tablo 13.'te cevaplayıcıların örneklem içerisinde medeni durumlarına göre dağılımları verilmiştir. Buna göre örneklemin %48,3'ü bekâr, %51,7'si ise evli öğretim görevlilerinden oluşmaktadır.

Tablo 14.Araştırmaya Katılan Öğretim Görevlilerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımları

| Mesleki kıdem | Sayı | % |
|------------------|------------|--------------|
| 5 yıl ve daha az | 136 | 45,3 |
| 6-10 yıl arası | 60 | 20,0 |
| 11-15 yıl arası | 38 | 12,7 |
| 16-20 yıl arası | 21 | 7,0 |
| 21 yıl ve üzeri | 45 | 15,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 |

Tablo 14.'te cevaplayıcıların örneklem içerisinde mesleki kıdemlerine göre dağılımları verilmiştir. Buna göre örneklemin %45,3'ünün 5 yıl ve daha az kidede ,

%20'sinin 6-10 yıl arası kıdeme, %12,7'sinin 11-15 yıl arası kıdeme, %7'sinin 16-20 yıl arası kıdeme, %15'inin ise 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretim görevlilerinden oluştuğu gözlenmiştir.

Tablo 15.Araştırmaya Katılan Öğretim Görevlilerinin İdari Görevlerine Göre Dağılımı

| İdari Görev | Sayı | % |
|---------------|------------|--------------|
| Var | 147 | 49,0 |
| Yok | 153 | 51,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 |

Tablo 15'te cevaplayıcıların örneklem içerisinde idari görevleri olup olmamasına göre dağılımları verilmiştir. Buna göre örneklemin %49,0'u idari görevi olan, %51,0'i ise idari görevi olmayan öğretim görevlilerinden oluşmaktadır.

4.3.2 Veri Toplama Aracının Güvenirlik ve Geçerliliği

Ölçeklerin geçerliliği madde-toplam analizleri ile ölçeklerin güvenilirliği ise Cronbach's Alpha (α) katsayısı ile sınınmıştır. İlk olarak ölçeklerden elde edilen α katsayıları verilmiştir.

Tablo 16.Ölçklere İlişkin Cronbach's Alpha Katsayıları

| Ölçek | Madde Sayısı | Croanbach's Alpha (α) |
|-------|--------------|--------------------------------|
| SYFÖ | 20 | 0,907 |
| SBÇSÖ | 12 | 0,701 |
| İPÖ | 14 | 0,953 |

Tablo 16.'da araştırmada kullanılan üç ölçeğin güvenilirlik sonuçları verilmiştir. Güvenilirlik, ölçekte yer alan soruların homojen bir yapı gösterip göstermediğini gösterir. Kalaycı (2008: 405); $0,000 \leq \alpha < 0,400$ ise ölçeğin güvenilir olmadığını, $0,400 \leq \alpha < 0,600$ ise ölçeğin güvenilirliğini düşük olduğunu, $0,600 \leq \alpha < 0,800$ ise ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu, $0,800 \leq \alpha < 1,000$ ise ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu belirtmiştir. Buna göre SYFÖ ve İPÖ yüksek derecede güvenilir iken, SBÇSÖ'nün oldukça güvenilir olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara

göre, araştırmanın amacına uygun olarak kullanılan ölçeklerde yer alan maddelerin benzerliği ve ölçeği yansıtmadaki başarısının oldukça iyi olduğu söylenebilir.

Madde-toplam analizleri, ölçeklerden ilgili bir madde çıkartıldığında geride kalan soruların oluşturduğu ölçek ortalama ve varyans değerleri ile birlikte çıkarılan ilgili madde ile ölçekteki diğer maddelerin toplamından oluşan bütün arasındaki korelasyon değerlerini vermektedir. Ayrıca madde-toplam analizleri ölçekten ilgili madde çıkartıldığında kalan bütüne ait güvenilirliği rapor eder. Düzeltilmiş madde-toplam korelasyonu negatif olan ya da 0,250 değerinin altında elde edilen ilgili madde ölçekten çıkartılmalıdır (Kalaycı, 2008: 412). Stres yaratan faktörler, stresle başa çıkma yöntemleri ve iş performansı ölçeklerinin madde-toplam analizleri EK-2’de aktarılmıştır.

4.3.3. Açımlayıcı Faktör Analizi

Faktör analizi, birbirleri arasında ilişki olduğu düşünülen p tane değişkeni bir araya getirerek yorumlaması ve anlaşılması daha basit olan (faktörler, boyutlar) bulmayı hedefleyen çok değişkenli bir istatistiktir (Büyüköztürk, 2011: 123).

Faktör analizi, açımlayıcı (exploratory) ve doğrulayıcı (confirmatory) olmak üzere ikiye ayrılır (Büyüköztürk, 2011: 123). Sosyal bilimler genelde her bir değişkenin diğer değişkenlerle aynı grup altında toplandığı ve bu değişkenlerin o gruba ne derecede bağlı olduğunu göstermek için açımlayıcı faktör analizi kullanılmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi ise açımlayıcı faktör analizi ile belirlenen faktörlerin, hipotezle belirlenen faktör yapılarına uygun olup olmadığını kontrol etmek amacıyla kullanılan faktör analizidir.

KMO testi: KMO Testi (Kaiser- Meyer- Olkin) faktör analizinde örneklem büyüklüğünün uygun olup olmadığını test etmek için kullanılan ilk basamaktır. KMO değerinin 0.50’den düşük çıkması durumunda faktör analizine devam edilmesine gerek yoktur. KMO değerine bakıldığında örneklem büyüklüğü hakkında şu yorumlar yapılır (Akdağ, 2011: 24’den akt. Erdirençelebi, 2012; 330):

- 0.50 ile 0.60 arası “kötü”,
- 0.60 ile 0.70 arası “zayıf”,
- 0.70 ile 0.80 arası “orta”,
- 0.80 ile 0.90 arası “iyi”,

- 0.90 üzeri “mükemmel”.

Bartlett testi: Verilerdeki maddelerin-değişkenlerin tutarlılığının ölçülmesi için uygulanmaktadır. Bu test ‘ki kare’ değerini verir. Ki kare testindeki gibi anlamlılık değerine bakılır. Anlamlılık değeri, 0.05’ten küçük ise verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği söylenir ve analize devam edilir. Anlamlılık değeri 0.05’ten büyük ise faktör analizi yapılmaz.

Tablo 17.Ölçeklerin Kaiser Meyer Olkin (KMO) Değerleri

| Ölçekler | KMO Değerleri | Bartlett’s Testi | <i>p</i> |
|-------------------------------|---------------|------------------|----------|
| Stres Yaratan Faktörler | 0,895 | 2049,833 | <0.005 |
| Stresle Başa Çıkma Yöntemleri | 0,748 | 680,859 | <0.005 |
| İş Performansı | 0,954 | 3528,996 | <0.005 |

Tablo 17’de görüldüğü gibi araştırmada yer alan temel ölçeklerden SYF ve İPÖ KMO değerleri mükemmel değerde iken, SBC ölçeğinin KMO değeri orta değerdir. Bu değerlerin yüksek düzeyde çıkması değişkenlerin faktör analizine tabi tutulabileceğini ortaya koymaktadır. Bartlett değerleri ise değişkenler arasındaki ilişkinin, analiz için elverişlilik derecesini ve sonuçların istatistiksel anlamlılık taşıdığına işaret etmektedir.

Önemli faktör sayısına karar verilirken üç ölçüt büyük önem taşır (Kline, 2011’den akt. Erdirençelebi, 2012: 331):

1- Genellikle öz değeri, 1 ve >1 olan faktörler önemli faktörler olarak değerlendirilir.

2- Açıklanan varyans oranının toplam varyansın 2/3 olması önemli faktör sayısı olarak ele alınır.

3- Faktörlerin öz değerine dayalı olarak oluşturulan çizgi grafiğinin incelenmesi de önem taşır. Grafikte dikey eksen öz değer miktarlarını, yatay eksen ise faktörleri gösterir. Grafikte yüksek ivmeli, hızlı düşüşlerin yaşandığı faktör önemli faktör sayısını verir.

Açımlayıcı faktör analizi sonucu, en uygun çözümü bulmak amacıyla faktörlerin 1'den büyük özdeğere sahip olmaları ve faktör yüklerinin 0.50'den büyük olmaları koşulu aranmıştır.

Yukarıda ifade edilen sınırlar çerçevesinde ölçeklerin faktör yapıları aşağıda verilmiştir.

4.3.3.1. Stres Yaratan Faktörler Ölçeğinin Faktör Yapısı

Stres yaratan faktörler için gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda aşağıdaki tablo ortaya çıkmıştır.

Tablo 18. Stres Yaratan Faktörler Ölçeği Faktör Yapısı

| Boyut | Madde | Faktör Yükü | Varyans | Cronbach's Alpha | Öz Değer |
|--|--------|-------------|---------|------------------|----------|
| <u>Faktör 1:</u> Mesleki İlkeler | SYF 13 | 0,728 | 15,942 | 0,852 | 7,043 |
| | SYF 8 | 0,633 | | | |
| | SYF 12 | 0,606 | | | |
| | SYF 17 | 0,577 | | | |
| | SYF15 | 0,567 | | | |
| | SYF 9 | 0,555 | | | |
| <u>Faktör 2:</u> Çatışma ve Uyumsuzluk | SYF 16 | 0,752 | 12,764 | 0,706 | 1,385 |
| | SYF 14 | 0,556 | | | |
| | SYF 19 | 0,555 | | | |
| <u>Faktör 3:</u> İş Yükü Faktörü | SYF 1 | 0,830 | 11,545 | 0,693 | 1,271 |
| | SYF 4 | 0,638 | | | |
| | SYF 20 | 0,635 | | | |
| <u>Faktör 4:</u> İşleyiş | SYF 11 | 0,837 | 11,449 | 0,678 | 1,207 |
| | SYF 10 | 0,647 | | | |
| | SYF 3 | 0,485 | | | |
| <u>Faktör 5:</u> İlişkiler | SYF 5 | 0,750 | 11,032 | 0,703 | 1,013 |
| | SYF 2 | 0,629 | | | |
| | SYF 6 | 0,584 | | | |
| | SYF 7 | 0,566 | | | |
| TOPLAM | - | - | 62,732 | 0,907 | - |

Faktör sayısının belirlenmesinde özdeğer istatistiği kullanılmıştır. Tablo 18 incelendiğinde özdeğeri 1'den büyük olan 5 faktör söz konusudur. Birinci faktör toplam varyansın %15,942'sini açıklarken, ikinci varyans %12,764'ünü, üçüncü varyans %11,545'ini, dördüncü varyans toplam varyansın %11,449'unu, beşinci varyans ise %11,032'sini açıklamaktadır. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı %62,732 olan 5 faktör oluşmuştur. Faktörlere madde içeriklerine bakılarak isim verilmektedir. Balcı (1993)'te oluşturduğu ölçekle ilgili olarak ölçekteki 20 maddenin birbirini dışta tutan beş faktörde toplandığını bulmuştur. Balcı, bu dört faktörü “iş yükü”, “çatışma ve uyumsuzluk”, “mesleki ilkeler” ve “işleyiş” ve “ilişki” olarak isimlendirmiştir. SYF 18 maddesi birbirine çok yakın yüklerle 2 faktöre yüklendiğinden tablodan çıkartılmıştır.

4.3.3.2. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği Faktör Yapısı

Stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği için gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda aşağıdaki tablo ortaya çıkmıştır.

Tablo 19. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği Faktör Yapısı

| Boyut | Madde | Faktör Yükü | Varyans | Cronbach's Alpha | Öz Değer |
|------------------|--------|-------------|---------|------------------|----------|
| <u>Faktör 1:</u> | | | | | |
| Hayattan | SBC 8 | 0,697 | | | |
| Beklenti ve | SBC 7 | 0,633 | | | |
| Amaçlarına | SBC 5 | 0,621 | 28,113 | 0,640 | 3,256 |
| Dönük | SBC 3 | 0,590 | | | |
| Girişimde | SBC 6 | 0,544 | | | |
| Bulunma | | | | | |
| <u>Faktör 2:</u> | | | | | |
| Stres | SBC 9 | 0,772 | | | |
| Yaratan | SBC 11 | 0,681 | 18,027 | 0,643 | 1,794 |
| Şeye Fazla | SBC 2 | 0,509 | | | |
| Aldırmama | | | | | |
| <u>Faktör 3:</u> | | | | | |
| Stresin | SBC 1 | 0,790 | 14,577 | 0,616 | 1,036 |
| | SBC12 | 0,670 | | | |

| | | | | | |
|--------------|------|-------|--------|-------|---|
| Paylaşılması | SBÇ4 | 0,619 | | | |
| TOPLAM | - | - | 60,717 | 0,701 | - |

Birinci faktör toplam varyansın %28,113'ünü açıklarken, ikinci varyans %18,027'sini, üçüncü varyans %14,577'sini açıklamaktadır. Üç faktörün toplam varyansı açıklama yüzdesi ise %60,717'dir. Balcı (1993) oluşturduğu ölçek için “Hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma”, ”Stres yaratan şeye fazla aldirmama”, “Stresle yüz yüze gelme” ve son olarak “Stresin paylaşılması” ve “Stres yaratan faktörleri geçici olarak unutma” faktörü olmak üzere beş faktörde toplamıştır. Anket soruları örneklemin uygunluğu açısından 19'dan 12'ye düşürüldüğünden stres yaratan faktörleri geçici olarak unutma ve stresle yüz yüz gelme faktörleri ele alınmamıştır.

4.3.3.3. İş Performansı Ölçeği Faktör Yapısı

İş performansı ölçeği için gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda aşağıdaki tablo ortaya çıkmıştır.

Tablo 20. İş Performansı Ölçeği Faktör Yapısı

| Boyut | Madde | Faktör Yüğü | Varyans | Cronbach's Alpha | Öz Değer |
|--|-------|-------------|---------|------------------|----------|
| Faktör 1: İşin Yapısı, İletişim ve İlişkiler, Fiziksel Çalışma Koşulları | İP 5 | 0,889 | 57,766 | 0,961 | 8,963 |
| | İP 3 | 0,879 | | | |
| | İP 9 | 0,836 | | | |
| | İP 2 | 0,821 | | | |
| | İP 8 | 0,820 | | | |
| | İP 4 | 0,819 | | | |
| | İP 14 | 0,818 | | | |
| | İP 11 | 0,808 | | | |
| | İP 10 | 0,798 | | | |
| | İP 6 | 0,781 | | | |
| | İP 1 | 0,774 | | | |
| | İP 7 | 0,565 | | | |
| Faktör 2: | İP 13 | 0,889 | 13,960 | 0,644 | 1,079 |

| | | | | | |
|-------------------------------------|-------|-------|--------|-------|---|
| Yönetim Politika Uygulamaları | İP 12 | 0,601 | | | |
| TOPLAM | - | - | 71,727 | 0,953 | - |

İş performansı ölçeği faktör analizi sonucunda toplam varyansı %71,727 olan 2 alt faktör sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde iş performansı ölçeği (iş doyumu ölçeği) Ünsal ve Türetgen'in (2005: 48) "Bir İş Doyumu Ölçeği Geliştirme Çabası" isimli çalışmasındaki 4 alt faktör; "yönetim politika ve uygulamaları", "işin yapısı", "iletişim ve ilişkiler", "fiziksel çalışma koşulları" dır.

4.3.4. Korelasyon Analizi

Yapılan çalışmada stres düzeylerini belirlemek, stresle başa çıkmak ve iş performanslarına etkisini görmek amacıyla faktör analizi yapıp alt faktörler elde edilmiştir. Bu alt faktörler arasında ilişki olup olmadığını (Pearson Katsayısı), varsa bu ilişkinin kuvvetini ölçmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Pearson katsayısı "r" harfiyle sembolize edilmekte ve bu katsayı r-1 ile r+1 arasında değişmekte ve 1'e yaklaştıkça iki değişken arasındaki ilişkinin gücünün arttığını göstermektedir (Doğru, 2015: 76).

Tablo 21.Korelasyon Analizi

| | | SYF_1 | SYF_2 | SYF_3 | SYF_4 | SYF_5 | SBC_1 | SBC_2 | SBC_3 | İP_1 | İP_2 |
|-------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|
| SYF_1 | Pearson Correlation | 1 | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | |
| | N | 300 | | | | | | | | | |
| SYF_2 | Pearson Correlation | ,000 | 1 | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | 1,000 | | | | | | | | | |
| | N | 300 | 300 | | | | | | | | |
| SYF_3 | Pearson Correlation | ,000 | ,000 | 1 | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | 1,000 | 1,000 | | | | | | | | |
| | N | 300 | 300 | 300 | | | | | | | |
| SYF_4 | Pearson Correlation | ,000 | ,000 | ,000 | 1 | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | 1,000 | 1,000 | 1,000 | | | | | | | |
| | N | 300 | 300 | 300 | 300 | | | | | | |
| SYF_5 | Pearson Correlation | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | 1 | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---------------------|---------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-----|
| | N | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | | | | | |
| SBC_1 | Pearson Correlation | ,154* | -,071 | -,056 | ,025 | -,110 | 1 | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | ,011 | ,247 | ,361 | ,677 | ,071 | | | | | |
| | N | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | | | | |
| SBC_2 | Pearson Correlation | ,033 | -,066 | ,110 | ,019 | ,041 | ,000 | 1 | | | |
| | Sig. (2-tailed) | ,585 | ,283 | ,072 | ,759 | ,499 | 1,000 | | | | |
| | N | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 290 | | | |
| SBC_3 | Pearson Correlation | ,243** | ,341** | ,076 | ,208** | ,173** | ,000 | ,000 | 1 | | |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,212 | ,001 | ,004 | 1,000 | 1,000 | | | |
| | N | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 290 | 290 | | |
| İP_1 | Pearson Correlation | ,093 | ,053 | -,087 | ,110 | ,084 | ,022 | ,043 | -,020 | 1 | |
| | Sig. (2-tailed) | ,127 | ,385 | ,153 | ,072 | ,166 | ,710 | ,466 | ,730 | | |
| | N | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | |
| İP_2 | Pearson Correlation | -,163** | ,021 | ,051 | -,081 | ,035 | -,110 | -,097 | -,067 | ,000 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,007 | ,731 | ,407 | ,186 | ,569 | ,064 | ,100 | ,260 | 1,000 | |
| | N | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 |
| *. Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı (2-tailed). | | | | | | | | | | | |
| **. Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (2-tailed). | | | | | | | | | | | |

Korelasyon analizindeki karşılaştırmaları yorumlayabilmek için bazı bilgilere ihtiyaç bulunmaktadır. İki alt faktör arasında ilişki düzeyinin derecesini ölçmek için;

0 - 0,30: Düşük Düzey

0,30 - 0,70: Orta Düzey

0,70 - 1: Yüksek Düzey bilgisine sahip olmak gerekmektedir.

Tablo 21 incelendiğinde ilişkisi bulunan alt faktörler; hayattan beklenti ve amaçlarına uygun girişimlerde bulunma ile mesleki ilkeler arasında, stresin paylaşılması ile işleyiş arasında, stresin paylaşılması ile ilişkiler arasında **düşük düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.**

Diğer yandan stresin paylaşılması alt faktörünün çatışma ve uyumsuzluk alt faktörü arasında **orta düzeyde bir ilişki gözlemlenmiştir.**

4.3.5. Çoklu Regresyon Analizi

Bağımlı değişkenle ilişkisi olan ikiden fazla bağımsız değişkene göre bağımlı değişkenin bulunmaya çalışılması çoklu regresyon olarak tanımlanmaktadır. Bağımlı değişkenin toplam varyansının yorumlanmasına ve istatistiksel olarak anlamlılığına ve bağımlı-bağımsız değişken arasındaki ilişkinin niteliğine bakarak yorum

yapabilmeyi amaçlar. Kısaca çoklu regresyon analizi yapan bir araştırmacının 2 amacı bulunmaktadır: (Büyüköztürk, 2002: 44)

- Kolay elde edilebilir bağımsız değişkenler yardımıyla bağımlı değişken değerini kestirmek,
- Bağımsız değişkenlerden hangisi veya hangilerinin bağımlı değişkeni daha çok etkilediğini belirlemek.

Bu bilgiler ışığında korelasyon analizinde gördüğümüz faktörler arasındaki anlamlı ve anlamsız değişkenlerin birbirleri üzerindeki matematiksel değerlerini gözlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 22.İş Performansı (1. Faktör) ve Stres Yaratan Faktörler Arasındaki İlişki

| Model | R | R Kare | Düzeltilmiş R Kare | Standart Tahmini Hata |
|-------|-------------------|--------|--------------------|-----------------------|
| 1 | ,195 ^a | ,038 | ,020 | ,99386783 |

Sabit Belirleyicileri: Syf1, syf2, syf3, syf4, syf5

Tablo 22.'ye göre R Kare sütununa bakıldığında iş performansı 1. alt faktörünün (işin yapısı, iletişim ve ilişkiler, fiziksel çalışma koşulları) stres yaratan faktörler bağımsız değişkenlerinden %3,8 oranında etkilendiği ve şekillendiği görülmektedir. Bu ilişki istatistiksel olarak anlamsızdır.

Tablo 23.İş Performansı (1. Faktör) ve Stres Yaratan Faktörler Çoklu Regresyon Anova Tablosu

| Model | Kareler Toplamı | df | Ortalama Kare | F | Sig. |
|--------------|-----------------|-----|---------------|-------|-------------------|
| 1 | | | | | |
| Gerileme | 10,390 | 9 | 2,078 | 2,104 | ,065 ^b |
| Kalan | 261,760 | 291 | ,988 | | |
| Genel Toplam | 272,150 | 300 | | | |

Sabit Belirleyicileri: Syf1, syf2, syf3, syf4, syf5

Bağımlı Değişken: İp1

Tablo 23.'e göre $F(9,291)=2,104; p<0,05$ denklemi oluşturulduğunda iş performansı değişkenine göre mesleki ilkeler, çatışma ve uyumsuzluk, iş yükü, işleyiş ve ilişkiler değişkenleri arasında anlamsız bir ilişki saptanmıştır.

Tablo 24. İş Performansı (1. Faktör) ve Stres Yaratan Faktörler Çoklu Regresyon Katsayı Tablosu

| Model | Standart Olmayan Katsayılı | | Standart Katsayılı Beta | t | Sig. |
|-----------------------|----------------------------|-----------|-------------------------|--------|------|
| | B. | Std. Hata | | | |
| Sabit | ,028 | ,060 | | ,461 | ,645 |
| Mesleki İlkeler | ,093 | ,060 | ,093 | 1,539 | ,125 |
| Çatışma ve Uyumsuzluk | ,053 | ,061 | ,053 | ,873 | ,383 |
| İş Yükü | -,087 | ,060 | -,087 | -1,451 | ,148 |
| İşleyiş | ,110 | ,060 | ,110 | 1,820 | ,070 |
| İlişkiler | ,085 | ,060 | ,085 | 1,405 | ,161 |

Bağımlı Değişken: İp1

Tablo 25. İş Performansı (2. Faktör) ile Stres Yaratan Faktörler Arasındaki İlişki

| Model | R | R Kare | Düzeltilmiş R Kare | Standart Tahmini Hata |
|-------|-------------------|--------|--------------------|-----------------------|
| 1 | ,193 ^a | ,037 | ,019 | ,98550907 |

Sabit Belirleyicileri: sbç3, sbç1, sbç2

Tablo 25'e göre R Kare sütununa bakıldığında ip2 (yönetim politika uygulamaları) boyutunun stres yaratan faktörler bağımsız değişkenlerinden %3,7 oranında etkilendiği ve şekillendiği görülmektedir. Bu ilişki istatistiksel olarak anlamsızdır.

Tablo 26. İş Performansı (2. Faktör) ile SYF Alt Faktörler Çoklu Regresyon Anova Tablosu

| Model | Kareler Toplamı | df | Ortalama Kare | F | Sig. |
|----------|-----------------|-----|---------------|-------|-------------------|
| Gerileme | 9,973 | 7 | 1,995 | 2,054 | ,072 ^b |
| 1 Kalan | 257,375 | 293 | ,971 | | |
| Genel | | | | | |
| Toplam | 267,349 | 300 | | | |

Sabit Belirleyicileri: Syf1, syf2, syf3, syf4, syf5

Bağımlı Değişken: İp2

Tablo 26'ya göre $F(7,293)=2,054; p<0,05$ denklemi oluşturulduğunda iş performansı 2 (yönetim politika uygulamaları) değişkenine göre mesleki ilkeler, çatışma ve uyumsuzluk, iş yükü, işleyiş ve ilişkiler değişkenleri arasında anlamsız bir ilişki saptanmıştır.

Tablo 27. İş Performansı (2. Faktör) ve Stres Yaratan Faktörler Çoklu Regresyon Katsayı Tablosu

| Model | Standart Olmayan Katsayılı | | Standart Katsayılı Beta | t | Sig. |
|-----------------------|----------------------------|-----------|-------------------------|--------|------|
| | B. | Std. Hata | | | |
| Sabit | -,018 | ,060 | | -,303 | ,762 |
| Mesleki İlkeler | -,162 | ,060 | -,163 | -2,708 | ,007 |
| Çatışma ve Uyumsuzluk | ,022 | ,060 | ,022 | ,361 | ,719 |
| İş Yükü | ,050 | ,060 | ,051 | ,842 | ,401 |
| İşleyiş | -,079 | ,060 | -,080 | -1,328 | ,185 |
| İlişkiler | ,034 | ,060 | ,034 | ,567 | ,571 |

Bağımlı Değişken: İp2

Tablo 28. İş Performansı (1. Faktör) ve Stresle Başa Çıkma Stratejileri Arasındaki İlişki

| Model | R | R Kare | Düzeltilmiş R Kare | Standart Tahmini Hata |
|-------|-------------------|--------|--------------------|-----------------------|
| 1 | ,052 ^a | ,003 | -,008 | 1,01021207 |

Sabit Belirleyicileri: Sbç1, Sbç2,Sbç3

Tablo 28'e göre R Kare sütununa bakıldığında ip1 (işin yapısı, iletişim ve ilişkiler, fiziksel çalışma koşulları) değişkeninin stresle başa çıkma stratejileri faktörlerinden %0,3 oranında etkilendiği ve şekillendiği görülmektedir. Bu ilişki istatistiksel olarak anlamsızdır.

Tablo 29. İş Performansı (1. Faktör) ve Stresle Başa Çıkma Stratejileri Çoklu Regresyon Anova Tablosu

| Model | Kareler Toplamı | df | Ortalama Kare | F | Sig. |
|--------------|-----------------|-----|---------------|------|-------------------|
| 1 | | | | | |
| Gerileme | ,788 | 8 | ,263 | ,257 | ,856 ^b |
| Kalan | 288,810 | 292 | 1,021 | | |
| Genel Toplam | 289,597 | 300 | | | |

Sabit Belirleyicileri: Sbç1, Sbç2,Sbç3

Bağımlı Değişken: İp1

Tablo 29.'a göre F (8,292)=,257; p<0,05 denklemi oluşturulduğunda (işin yapısı, iletişim ve ilişkiler, fiziksel çalışma koşulları) stresle başa çıkma stratejileri faktörleri arasında ilişki saptanamamıştır.

Tablo 30. İş Performansı (1. Faktör) ve Stresle Başa Çıkma Stratejileri Çoklu Regresyon Katsayı Tablosu

| Model | Standart Olmayan Katsayılı | Standart Katsayılı | t | Sig. |
|---------------------------------------|----------------------------|--------------------|------|------|
| | B. Hata | Std. Beta | | |
| Sabit | ,003 | ,060 | ,045 | ,965 |
| Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük | ,022 | ,060 | ,021 | ,720 |

| | | | | | |
|------------------------------------|-------|------|-------|-------|------|
| Girişimde Bulunma | | | | | |
| Stres Yaratan Şeye Fazla Aldırmama | ,043 | ,060 | ,043 | ,716 | ,474 |
| Stresin Paylaşılması | -,020 | ,060 | -,020 | -,340 | ,734 |

Bağımlı Değişken: ip1

Tablo 31. İş Performansı (2. Faktör) ve Stresle Başa Çıkma Stratejileri Arasındaki İlişki

| Model | R | R Kare | Düzeltilmiş R Kare | Standart Tahmini Hata |
|-------|-------------------|--------|--------------------|-----------------------|
| 1 | ,159 ^a | ,025 | ,015 | ,99407796 |

Sabit Belirleyicileri: Sbç1, Sbç2,Sbç3

Tablo 31.'e göre R Kare sütununa bakıldığında İp2 (yönetim politika uygulamaları) değişkeninin stresle başa çıkma stratejileri değişkeninden %2,5 oranında etkilendiği ve şekillendiği görülmektedir. Bu veri istatistiksel olarak anlamsızdır.

Tablo 32. İş Performansı (2. Faktör) ve Stresle Başa Çıkma Stratejileri Çoklu Regresyon Anova Tablosu

| Model | Kareler Toplamı | df | Ortalama Kare | F | Sig. |
|------------|-----------------|-----|---------------|-------|-------------------|
| 1 Gerileme | 7,297 | 8 | 2,432 | 2,461 | ,063 ^b |
| Kalan | 279,658 | 292 | ,988 | | |
| Genel | | | | | |
| Toplam | 286,955 | 300 | | | |

Sabit Belirleyicileri: Sbç1, Sbç2,Sbç3

Bağımlı Değişken: İp2

Tablo 32.'ye göre $F(8,292)=2,164; p<0,05$ denklemi oluşturulduğunda İp2 (yönetim politika uygulamaları) değişkenine göre stresle başa çıkma stratejileri faktörleri arasında anlamsız ilişki saptanmıştır.

Tablo 33. İş Performansı (2. Faktör) ve Stresle Başa Çıkma Stratejileri Çoklu Regresyon Katsayı Tablosu

| Model | Standart Olmayan Katsayılı | | Standart Katsayılı Beta | t | Sig. |
|---|----------------------------|-----------|----------------------------|--------|------|
| | B. | Std. Hata | | | |
| Sabit | -,010 | ,059 | | -,172 | ,864 |
| Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma | -,108 | ,059 | -,107 | -1,818 | ,070 |
| Stres Yaratan Şeye Fazla Aldırmama | -,096 | ,059 | -,096 | -1,627 | ,105 |
| Stresin Paylaşılması | -,067 | ,059 | -,067 | -1,135 | ,257 |

Bağımlı Değişken: ip2

Tablo 34.Sbç1 (Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma) ve Stres Yaratan Faktörler Arasındaki İlişki

| Model | R | R Kare | Düzeltilmiş R Kare | Standart Tahmini Hata |
|-------|-------------------|--------|--------------------|-----------------------|
| 1 | ,211 ^a | ,045 | ,027 | ,94423394 |

Sabit Belirleyicileri: Syf1, syf2, syf3, syf4, syf5

Tablo 34.'e göre R Kare sütununa bakıldığında Sbç (hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma) değişkeninin stres yaratan faktörler bağımsız değişkenlerinden %4,5 oranında etkilendiği ve şekillendiği görülmektedir. Bu ilişki istatistiksel olarak anlamsızdır.

Tablo 35. Sbç1 (Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma) ve Stres Yaratan Faktörler Çoklu Regresyon Anova Tablosu

| Model | Kareler Toplamı | df | Ortalama Kare | F | Sig. |
|------------|-----------------|-----|---------------|-------|-------------------|
| 1 Gerileme | 10,966 | 8 | 2,193 | 2,460 | ,034 ^b |
| Kalan | 234,485 | 292 | ,892 | | |
| Genel | 245,451 | 300 | | | |
| Toplam | | | | | |

Sabit Belirleyicileri: Syf1, syf2, syf3, syf4, syf5
Bağımlı Değişken: Sbç1

Tablo 35.'e göre $F(8,292)=2,460; p<0,05$ denklemi oluşturulduğunda hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma değişkenine göre mesleki ilkeler, çatışma ve uyumsuzluk, iş yükü, işleyiş ve ilişkiler değişkenleri arasında anlamsız bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 36.Sbç1 (Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma) ve Stres Yaratan Faktörler Çoklu Regresyon Katsayı Tablosu

| Model | Standart Olmayan Katsayılı | | Standart Katsayılı Beta | t | Sig. |
|-----------------------|----------------------------|-----------|-------------------------|--------|------|
| | B. | Std. Hata | | | |
| Sabit | ,055 | ,058 | | ,949 | ,344 |
| Mesleki İlkeler | ,147 | ,057 | ,154 | 2,562 | ,011 |
| Çatışma ve Uyumsuzluk | -,069 | ,058 | -,072 | -1,190 | ,235 |
| İş Yükü | -,053 | ,057 | -,056 | -,921 | ,358 |
| İşleyiş | ,023 | ,057 | ,024 | ,405 | ,686 |
| İlişkiler | -,104 | ,057 | -,109 | -1,816 | ,070 |

Bağımlı Değişken: Sbç1

Tablo 37. Sbç2 (Stres Yaratan Şeye Fazla Aldırmama) ve Stres Yaratan Faktörler Arasındaki İlişki

| Model | R | R Kare | Düzeltilmiş R Kare | Standart Tahmini Hata |
|-------|-------------------|--------|--------------------|-----------------------|
| 1 | ,140 ^a | ,019 | ,001 | ,9834540 |

Sabit Belirleyicileri: Syf1, syf2, syf3, syf4, syf5

Tablo 37.'ye göre R Kare sütununa bakıldığında Sbç (stres yaratan şeye fazla aldırmama) değişkeninin stres yaratan faktörler bağımsız değişkenlerinden %1,9 oranında etkilendiği ve şekillendiği görülmektedir. Bu ilişki istatistiksel olarak anlamsızdır.

Tablo 38. Sbç2 (Stres Yaratan Şeye Fazla Aldırmama) ve Stres Yaratan Faktörler Çoklu Regresyon Anova Tablosu

| Model | Kareler Toplamı | df | Ortalama Kare | F | Sig. |
|----------------|-----------------|-----|---------------|-------|-------------------|
| 1 Gerileme | 5,057 | 8 | 1,011 | 1,046 | ,391 ^b |
| 1 Kalan | 254,349 | 292 | ,967 | | |
| 1 Genel Toplam | 259,406 | 300 | | | |

Sabit Belirleyicileri: Syf1, syf2, syf3, syf4, syf5

Bağımlı Değişken: Sbç2

Tablo 38.'e göre $F(8,292)=1,046; p<0,05$ denklemi oluşturulduğunda stres yaratan şeye fazla aldırmama değişkenine göre mesleki ilkeler, çatışma ve uyumsuzluk, iş yükü, işleyiş ve ilişkiler değişkenleri arasında anlamsız bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 39. Sbç2 (Stres Yaratan Şeye Fazla Aldırmama) ve Stres Yaratan Faktörler Çoklu Regresyon Katsayı Tablosu

| Model | Standart Olmayan Katsayılı | Standart Katsayılı | t | Sig. |
|-----------------|----------------------------|--------------------|-------|------|
| | B. | Beta | | |
| | Std. Hata | | | |
| Sabit | -,019 | ,060 | -,320 | ,749 |
| Mesleki İlkeler | ,033 | ,060 | ,557 | ,578 |

| | | | | | |
|-----------------------|-------|------|-------|--------|------|
| Çatışma ve Uyumsuzluk | -,065 | ,060 | -,066 | -1,073 | ,284 |
| İş Yüğü | ,107 | ,060 | ,109 | 1,791 | ,074 |
| İşleyiş | ,018 | ,060 | ,018 | ,297 | ,767 |
| İlişkiler | ,040 | ,060 | ,041 | ,675 | ,500 |

Bağımlı Değişken: Sbç2

Tablo 40. Sbç3 (Stresin Paylaşılması) ve Stres Yaratan Faktörler Arasındaki İlişki

| Model | R | R Kare | Düzeltilmiş R Kare | Standart Tahmini Hata |
|-------|-------------------|--------|--------------------|-----------------------|
| 1 | ,503 ^a | ,253 | ,239 | ,86234743 |

Sabit Belirleyicileri: Syf1, syf2, syf3, syf4, syf5

Tablo 41. Sbç3 (Stresin Paylaşılması) ve Stres Yaratan Faktörler Çoklu Regresyon Anova Tablosu

| Model | Kareler Toplamı | df | Ortalama Kare | F | Sig. |
|----------------|-----------------|-----|---------------|--------|-------------------|
| 1 Gerileme | 66,415 | 8 | 13,283 | 17,862 | ,000 ^b |
| 1 Kalan | 195,578 | 292 | ,744 | | |
| 1 Genel Toplam | 261,993 | 300 | | | |

Sabit Belirleyicileri: Syf1, syf2, syf3, syf4, syf5

Bağımlı Değişken: Sbç3

Tablo 41.'e göre $F(8,292)=17,862; p<0,05$ denklemi oluşturulduğunda stresin paylaşılması değişkenine göre mesleki ilkeler, çatışma ve uyumsuzluk, işleyiş ve ilişkiler değişkenleri arasında anlamlı fakat düşük düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 42. Sbç3 (Stresin Paylaşılması) ve Stres Yaratan Faktörler Çoklu Regresyon Katsayı Tablosu

| Model | Standart Olmayan Katsayılı | | Standart Katsayılı Beta | t | Sig. |
|-----------------------|----------------------------|-----------|-------------------------|-------|------|
| | B. | Std. Hata | | | |
| Sabit | -,003 | ,053 | | -,063 | ,950 |
| Mesleki İlkeler | ,236 | ,052 | ,240 | 4,510 | ,000 |
| Çatışma ve Uyumsuzluk | ,337 | ,053 | ,340 | 6,384 | ,000 |
| İş Yüğü | ,075 | ,052 | ,077 | 1,441 | ,151 |
| İşleyiş | ,206 | ,052 | ,209 | 3,931 | ,000 |
| İlişkiler | ,170 | ,052 | ,173 | 3,246 | ,001 |

Bağımlı Değişken: Sbç3

4.3.6. Araştırma Kapsamındaki Hipotez Sonuçları

Aşağıda, geliştirilen hipotezlerin açıklama tablolarına ve sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 43. Stres Yaratan Faktörler ve İş Performansı Hipotez Sonuç Tablosu

| Stres Yaratan Faktörler Ölçeği Alt Faktörleri | İş Performansı Alt Faktörleri | Hipotez Kabul - Red |
|---|--|---------------------|
| Faktör 1: Mesleki İlkeler | Faktör 1: İşin Yapısı, İletişim ve İlişkiler, Fiziksel Çalışma Koşulları | Red |
| Faktör 2: Çatışma ve Uyumsuzluk | Faktör 1: İşin Yapısı, İletişim ve İlişkiler, Fiziksel Çalışma Koşulları | Red |
| Faktör 3: İş Yüğü Faktörü | Faktör 1: İşin Yapısı, İletişim ve İlişkiler, Fiziksel Çalışma Koşulları | Red |
| Faktör 4: İşleyiş | Faktör 1: İşin Yapısı, İletişim ve İlişkiler, Fiziksel Çalışma Koşulları | Red |
| Faktör 5: İlişkiler | Faktör 1: İşin Yapısı, İletişim ve İlişkiler, Fiziksel Çalışma Koşulları | Red |

| | | |
|---------------------------------|---|-------|
| Faktör 1: Mesleki İlkeler | Faktör 2: Yönetim Politika Uygulamaları | Kabul |
| Faktör 2: Çatışma ve Uyumsuzluk | Faktör 2: Yönetim Politika Uygulamaları | Red |
| Faktör 3: İş Yükü Faktörü | Faktör 2: Yönetim Politika Uygulamaları | Red |
| Faktör 4: İşleyiş | Faktör 2: Yönetim Politika Uygulamaları | Red |
| Faktör 5: İlişkiler | Faktör 2: Yönetim Politika Uygulamaları | Red |

Korelasyon ve çoklu regresyon analizine baktığımızda stres yaratan faktörlerin iş performansı ile anlamlı bir ilişkisi olmadığını söyleyebiliriz. Sadece mesleki ilkeler alt faktörü ile yönetim politika uygulamaları arasında bir ilişki olduğu saptanmıştır fakat bu negatif yönlü bir ilişkidir ($p < 0,005$). ‘*Stres yaratan faktörler öğretim görevlilerinin iş performanslarını negatif yönde etkilemektedir.*’ hipotezi bu bilgiler ışığında reddedilmektedir.

Tablo 44. Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği ve İş Performansı Hipotez Sonuç Tablosu

| Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği Alt Faktörleri | İş Performansı Alt Faktörleri | Hipotez Kabul - Red |
|---|--|----------------------------|
| Faktör 1: Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma | Faktör 1: İşin Yapısı, İletişim ve İlişkiler, Fiziksel Çalışma Koşulları | Red |
| Faktör 2: Stres Yaratan Şeye Fazla Aldırmama | Faktör 1: İşin Yapısı, İletişim ve İlişkiler, Fiziksel Çalışma Koşulları | Red |
| Faktör 3: Stresin Paylaşılması | Faktör 1: İşin Yapısı, İletişim ve İlişkiler, Fiziksel Çalışma Koşulları | Red |
| Faktör 1: Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma | Faktör 2: Yönetim Politika Uygulamaları | Red |
| Faktör 2: Stres Yaratan Şeye Fazla Aldırmama | Faktör 2: Yönetim Politika Uygulamaları | Red |
| Faktör 3: Stresin Paylaşılması | Faktör 2: Yönetim Politika Uygulamaları | Red |

Stresle başa çıkma stratejileri alt faktörleri ile iş performansı alt faktörleri arasında ilişki bulunamamıştır. Yani stres yaratan faktörlerin iş performansını

etkilemediği gibi stresle başa çıkma stratejilerinin de iş performansına herhangi bir etkisi yoktur. Bu bağlamda *'Stresle başa çıkma yöntemleri öğretim görevlilerinin iş performanslarını pozitif yönde etkilemektedir.'* hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 45. Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği ve Stres Yaratan Faktörler Ölçeği Hipotez Sonuç Tablosu

| Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği Alt Faktörleri | Stres Yaratan Faktörler Ölçeği Alt Faktörleri | Hipotez Kabul - Red |
|---|--|----------------------------|
| Faktör 1: Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma | Faktör 1: Mesleki İlkeler | Kabul |
| Faktör 2: Stres Yaratan Şeye Fazla Aldırmama | Faktör 1: Mesleki İlkeler | Red |
| Faktör 3: Stresin Paylaşılması | Faktör 1: Mesleki İlkeler | Kabul |
| Faktör 1: Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma | Faktör 2: Çatışma ve Uyumsuzluk | Red |
| Faktör 2: Stres Yaratan Şeye Fazla Aldırmama | Faktör 2: Çatışma ve Uyumsuzluk | Red |
| Faktör 3: Stresin Paylaşılması | Faktör 2: Çatışma ve Uyumsuzluk | Kabul |
| Faktör 1: Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma | Faktör 3: İş Yükü Faktörü | Red |
| Faktör 2: Stres Yaratan Şeye Fazla Aldırmama | Faktör 3: İş Yükü Faktörü | Red |
| Faktör 3: Stresin Paylaşılması | Faktör 3: İş Yükü Faktörü | Red |
| Faktör 1: Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma | Faktör 4: İşleyiş | Red |
| Faktör 2: Stres Yaratan Şeye Fazla Aldırmama | Faktör 4: İşleyiş | Red |
| Faktör 3: Stresin Paylaşılması | Faktör 4: İşleyiş | Kabul |
| Faktör 1: Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma | Faktör 5: İlişkiler | Red |
| Faktör 2: Stres Yaratan Şeye Fazla Aldırmama | Faktör 5: İlişkiler | Red |
| Faktör 3: Stresin Paylaşılması | Faktör 5: İlişkiler | Kabul |

Stresle başa çıkma alt faktörlerinin stres yaratan faktörler ölçeği alt faktörleri arasında ($p<0,05$) anlamlılık düzeyine göre stresin paylaşılması alt faktörü dışında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Stresin paylaşılması alt faktörü ile mesleki ilkeler, çatışma ve uyumsuzluk, işleyiş ve ilişkiler alt faktörleri arasında ($p<0,05$) anlamlılık düzeyine göre pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma alt faktörü ile mesleki ilkeler alt faktörü ile ($p<0,01$) anlamlılık düzeyine göre pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu anlamlılık düzeylerinin sayısal değerlerine baktığımızda değer olarak düşük düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. Bu bağlamda '*Stresle başa çıkma yöntemleri öğretimi görevlilerinin stres yaratan faktörlerini negatif yönde etkilemektedir.*' hipotezi reddedilmektedir.

4.3.7. T Testi ve ANOVA Analizi Kamu- Özel Karşılaştırması

Bu bölümde tez çalışmasının amacına uygun olarak araştırmacı tarafından belirlenen hipotezlerin uygun istatistiksel yöntemler kullanılarak T testine yer verilmiştir. Kullanılan üç ölçeğin toplanabilirlik özelliğini kullanmadan önce katılımcılar tarafından yanıtız bırakılan maddeler istatistiksel testlerde veri kaybına neden olmaması ve ortalamayı değiştirmemesi için ilgili maddenin ortalamasına göre tekrar edilmiştir (Replace Missing Values With Series Mean). Kayıp verileri ortalama ile tekrar edildikten sonra her bir ölçekten elde edilen toplam puanların ortalaması alınarak ölçek ortalama skorları elde edilmiştir. Kamu ve özel üniversite ayrımı baz alınarak ölçeklerin ortalama skorlarının göre cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, idari görevin olup olmaması, görev yapılan MYO'ya göre karşılaştırmasına yer verilmiştir. İki kategoriye sahip demografik değişkene (Ör: cinsiyet) göre karşılaştırmalar Bağımsız örneklem T testi, ikiden fazla kategoriye sahip demografik değişkene (Ör: mesleki kıdem) göre karşılaştırmalar ise tek yönlü varyans analizi ile yapılmıştır.

Tablo 46.Kamu ve Özel Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Görevlilerinin Cinsiyetlerine Göre Ölçek Skorlarının T Testi Sonuçları

| Üniversite Tipi | Cinsiyet | N | Ortalama | Std Sapma | T | p | |
|-----------------|----------|-------|----------|-----------|-------|--------|--------|
| Kamu | SYFÖ | Erkek | 66 | 2,829 | 0,556 | -1,473 | 0,145 |
| | | Kadın | 42 | 3,039 | 0,813 | | |
| | SBÇSÖ | Erkek | 66 | 3,008 | 0,584 | -1,583 | 0,116 |
| | | Kadın | 42 | 3,180 | 0,493 | | |
| | İPÖ | Erkek | 66 | 4,097 | 0,664 | 1,152 | 0,252 |
| | | Kadın | 42 | 3,934 | 0,800 | | |
| Özel | SYFÖ | Erkek | 72 | 2,911 | 0,691 | -1,589 | 0,114 |
| | | Kadın | 120 | 3,087 | 0,771 | | |
| | SBÇSÖ | Erkek | 72 | 3,026 | 0,465 | -3,684 | 0,000* |
| | | Kadın | 120 | 3,291 | 0,490 | | |
| | İPÖ | Erkek | 72 | 3,866 | 1,060 | -1,388 | 0,167 |
| | | Kadın | 120 | 4,071 | 0,948 | | |

Tablo 46.'da kamu ve özel üniversitede görev yapan öğretim görevlilerinde stres yaratan faktörlerin, öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma stratejilerinin ve iş performanslarının cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediği test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Kamu üniversitelerinde görev yapan erkek öğretim görevlilerinin stres yaratan faktörler ölçeğinden aldıkları ortalama skor 2,829 iken kadın öğretim görevlilerinin ortalama skoru 3,039 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($p=0,145>0,05$). *Yani kamuda görevli kadın ve erkek öğretim görevlilerinin stres yaratan faktörlere bakış açıları benzer düzeydedir.*

Kamu üniversitelerinde görev yapan erkek öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma stratejileri ölçeğinden aldıkları ortalama skor 3,008 iken kadın öğretim görevlilerinin ortalama skoru 3,180 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur

($p=0,116>0,05$). *Yani kamuda görevli kadın ve erkek öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma stratejilerine bakış açıları benzer düzeydedir.*

Kamu üniversitelerinde görev yapan erkek öğretim görevlilerinin iş performansı ölçeğinden aldıkları ortalama skor 4,097 iken kadın öğretim görevlilerinin ortalama skoru 3,934 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($p=0,252>0,05$). *Yani kamu üniversitelerinde görevli kadın ve erkek öğretim görevlilerinin iş performansları benzer düzeydedir.*

Özel üniversitede görev yapan erkek öğretim görevlilerinin stres yaratan faktörler ölçeğinden aldıkları ortalama skor 2,911 iken kadın öğretim görevlilerinin ortalama skoru 3,087 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($p=0,114>0,05$). *Yani özel üniversitelerde görevli kadın ve erkek öğretim görevlilerinin stres yaratan faktörlere bakış açıları benzer düzeydedir.*

Özel üniversitede görev yapan erkek öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma stratejileri ölçeğinden aldıkları ortalama skor 3,026 iken kadın öğretim görevlilerinin ortalama skoru 3,291 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur ($p=0,000<0,05$). *Bu durumda özel üniversitede görev yapan kadın öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma stratejileri erkek öğretim görevlilerine göre daha yüksektir.*

Özel üniversitede görev yapan erkek öğretim görevlilerinin iş performansı ölçeğinden aldıkları ortalama skor 3,866 iken kadın öğretim görevlilerinin ortalama skoru 4,071 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($p=0,167>0,05$). *Yani özel üniversitede görevli kadın ve erkek öğretim görevlilerinin iş performansları benzer düzeydedir.*

Tablo 47.Kamu ve Özel Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Görevlilerinin Yaşlarına Göre Ölçek Skorlarının ANOVA Sonuçları

| Üniversite Tipi | Yaş | N | Ortalama | Std Sapma | F | p | |
|--------------------|-------|-----------------|----------|--------------|-------|-------|--------|
| Kamu | SYFÖ | 25 yaş ve altı | 9 | 2,570 | 0,506 | 1,612 | 0,191 |
| | | 26-35 yaş arası | 50 | 3,021 | 0,568 | | |
| | | 36-45 yaş arası | 28 | 2,824 | 0,770 | | |
| | | 46 yaş ve üzeri | 20 | 3,005 | 0,680 | | |
| | SBÇSÖ | 25 yaş ve altı | 9 | 2,663 | 0,864 | 2,178 | 0,095 |
| | | 26-35 yaş arası | 50 | 3,158 | 0,449 | | |
| | | 36-45 yaş arası | 28 | 3,105 | 0,618 | | |
| | | 46 yaş ve üzeri | 20 | 3,064 | 0,437 | | |
| | İPÖ | 25 yaş ve altı | 9 | 4,016 | 0,881 | 0,061 | 0,980 |
| | | 26-35 yaş arası | 50 | 4,021 | 0,763 | | |
| | | 36-45 yaş arası | 28 | 3,992 | 0,630 | | |
| | | 46 yaş ve üzeri | 20 | 4,082 | 0,694 | | |
| Özel | SYFÖ | 25 yaş ve altı | 14 | 2,895 | 0,450 | 3,051 | 0,030* |
| | | 26-35 yaş arası | 101 | 3,131 | 0,697 | | |
| | | 36-45 yaş arası | 39 | 3,070 | 0,942 | | |
| | | 46 yaş ve üzeri | 38 | 2,723 | 0,662 | | |
| | SBÇSÖ | 25 yaş ve altı | 14 | 3,077 | 0,354 | 5,305 | 0,002* |
| | | 26-35 yaş arası | 101 | 3,247 | 0,500 | | |
| | | 36-45 yaş arası | 39 | 3,333 | 0,502 | | |
| | | 46 yaş ve üzeri | 38 | 2,940 | 0,442 | | |
| | İPÖ | 25 yaş ve altı | 14 | 3,428 | 1,422 | 1,660 | 0,177 |
| | | 26-35 yaş arası | 101 | 4,050 | 0,973 | | |
| | | 36-45 yaş arası | 39 | 4,034 | 1,084 | | |
| | | 46 yaş ve üzeri | 38 | 4,013 | 0,701 | | |

Tablo 47.'de kamu ve özel üniversitede görev yapan öğretim görevlilerinde stres yaratan faktörlerin, öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma stratejilerinin ve iş

performanslarının yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediği test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Kamu üniversitelerinde görev yapan 25 yaşında ve daha küçük olan öğretim görevlilerinin stres yaratan faktörler ölçeğinden aldıkları ortalama skor 2,570 iken 26-35 yaş arasında olanların ortalama skoru 3,021, 36-45 yaş arasında olanların ortalama skoru 2,824, 46 yaşında ve daha büyük olan öğretim görevlilerinin ortalama skoru ise 3,005 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($p=0,191>0,05$). *Yani kamuda görevli öğretim görevlilerinin yaşları stres yaratan faktörlere bakış açılarında farklılık oluşturacak bir etken değildir.*

Kamu üniversitelerinde görev yapan 25 yaşında ve daha küçük olan öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma stratejileri ölçeğinden aldıkları ortalama skor 2,663 iken 26-35 yaş arasında olanların ortalama skoru 3,158, 36-45 yaş arasında olanların ortalama skoru 3,105, 46 yaşında ve daha büyük olan öğretim görevlilerinin ortalama skoru ise 3,064 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($p=0,095>0,05$). *Yani kamuda görevli öğretim görevlilerinin yaşları stresle başa çıkma stratejilerine bakış açılarında farklılık oluşturacak bir etken değildir.*

Kamu üniversitelerinde görev yapan 25 yaşında ve daha küçük olan öğretim görevlilerinin iş performansı ölçeğinden aldıkları ortalama skor 4,016 iken 26-35 yaş arasında olanların ortalama skoru 4,021, 36-45 yaş arasında olanların ortalama skoru 3,992, 46 yaşında ve daha büyük olan öğretim görevlilerinin ortalama skoru ise 4,082 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak da anlamsız bulunmuştur ($p=0,980>0,05$). *Yani kamuda görevli öğretim görevlilerinin yaşları iş performanslarında farklılık oluşturacak bir etken değildir.*

Özel üniversitede görev yapan 25 yaşında ve daha küçük olan öğretim görevlilerinin stres yaratan faktörler ölçeğinden aldıkları ortalama skor 2,895 iken 26-35 yaş arasında olanların ortalama skoru 3,131, 36-45 yaş arasında olanların ortalama skoru 3,070, 46 yaşında ve daha büyük olan öğretim görevlilerinin ortalama skoru ise 2,723 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,030<0,05$).

Ortalamalar arası farka neden olan yaş grubunu belirlemek için Post-Hoc testlerinden LSD uygulanmış ve LSD sonucunda, *özel üniversitede çalışan 26-35 yaş arasındaki öğretim görevlilerinin stres yaratan faktörler algılarının 25 yaşından ve daha küçük ile 46 yaşında ve daha büyük olan öğretim görevlilerine göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir.*

Özel üniversitede görev yapan 25 yaşında ve daha küçük olan öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma stratejileri ölçeğinden aldıkları ortalama skor 3,077 iken 26-35 yaş arasında olanların ortalama skoru 3,1247, 36-45 yaş arasında olanların ortalama skoru 3,333, 46 yaşında ve daha büyük olan öğretim görevlilerinin ortalama skoru ise 2,940 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,002<0,05$). Ortalamalar arası farka neden olan yaş grubunu belirlemek için Post-Hoc testlerinden LSD uygulanmış ve LSD sonucunda, *özel üniversitede çalışan 25 yaşında ve daha küçük öğretim görevlilerinin stresle başa çıkmalarının 26-35 ve 36-45 yaş arasındaki öğretim görevlilerine göre daha düşük olduğu gözlenmiştir.*

Özel üniversitede görev yapan 25 yaşında ve daha küçük olan öğretim görevlilerinin iş performansı ölçeğinden aldıkları ortalama skor 3,428 iken 26-35 yaş arasında olanların ortalama skoru 4,050, 36-45 yaş arasında olanların ortalama skoru 4,034, 46 yaşında ve daha büyük olan öğretim görevlilerinin ortalama skoru ise 4,013 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($p=0,177>0,05$). *Yani özel üniversitelerde görevli öğretim görevlilerinin yaşları iş performanslarında farklılık oluşturacak bir etken değildir.*

Tablo 48.Kamu ve Özel Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Görevlilerinin Medeni Durumlarına Göre Ölçek Skorlarının T Testi Sonuçları

| Üniversite Tipi | Medeni Durum | N | Ortalama | Std Sapma | t | p | |
|-----------------|--------------|-------|----------|-----------|-------|--------|-------|
| Kamu | SYFÖ | Bekâr | 48 | 2,932 | 0,577 | 0,305 | 0,761 |
| | | Evli | 60 | 2,893 | 0,744 | | |
| | SBÇSÖ | Bekâr | 48 | 3,024 | 0,578 | -0,853 | 0,396 |
| | | Evli | 60 | 3,116 | 0,536 | | |
| | İPÖ | Bekâr | 48 | 4,031 | 0,684 | -0,031 | 0,975 |

| | | | | | | | |
|------|-------|-------|----|-------|-------|--------|-------|
| | | Evli | 60 | 4,036 | 0,755 | | |
| Özel | SYFÖ | Bekâr | 97 | 3,029 | 0,677 | 0,161 | 0,873 |
| | | Evli | 95 | 3,012 | 0,813 | | |
| | SBÇSÖ | Bekâr | 97 | 3,216 | 0,457 | 0,696 | 0,487 |
| | | Evli | 95 | 3,166 | 0,535 | | |
| | İPÖ | Bekâr | 97 | 3,966 | 1,009 | -0,398 | 0,691 |
| | | Evli | 95 | 4,023 | 0,983 | | |

Tablo 48.'de kamu ve özel üniversitede görev yapan öğretim görevlilerinde stres yaratan faktörlerin, öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma stratejilerinin ve iş performanslarının medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediği test edilmiştir. Tüm p değerleri 0,05'den büyük olduğu için ortalamalar arası anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Yani kamu ve özel üniversitede görev yapan öğretim görevlilerinde medeni durum stres yaratan faktörlerini, öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma stratejileri ve iş performanslarını etkileyecek önemli bir faktör değildir.

Tablo 49. Kamu ve Özel Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Görevlilerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Ölçek Skorlarının ANOVA Sonuçları

| Üniversite Tipi | Mesleki Kıdem | N | Ortalama | Std Sapma | F | p | |
|--------------------|------------------|------------------|----------|--------------|-------|-------|-------|
| Kamu | SYFÖ | 5 yıl ve daha az | 42 | 2,850 | 0,582 | 0,492 | 0,741 |
| | | 6-10 yıl arası | 15 | 2,863 | 0,679 | | |
| | | 11-15 yıl arası | 20 | 2,852 | 0,838 | | |
| | | 16-20 yıl arası | 14 | 3,072 | 0,753 | | |
| | | 21 yıl ve üzeri | 17 | 3,040 | 0,632 | | |
| | SBÇSÖ | 5 yıl ve daha az | 42 | 3,052 | 0,591 | 0,340 | 0,850 |
| | | 6-10 yıl arası | 15 | 2,972 | 0,545 | | |
| | | 11-15 yıl arası | 20 | 3,143 | 0,541 | | |
| | | 16-20 yıl arası | 14 | 3,178 | 0,577 | | |
| | | 21 yıl ve üzeri | 17 | 3,057 | 0,504 | | |
| İPÖ | 5 yıl ve daha az | 42 | 3,879 | 0,811 | 1,857 | 0,124 | |
| | 6-10 yıl arası | 15 | 4,030 | 0,704 | | | |

| | | | | | | | |
|--|-------|------------------|----|-------|-------|-------|--------|
| | | 11-15 yıl arası | 20 | 4,367 | 0,477 | | |
| | | 16-20 yıl arası | 14 | 3,888 | 0,773 | | |
| | | 21 yıl ve üzeri | 17 | 4,147 | 0,606 | | |
| | | 5 yıl ve daha az | 94 | 3,075 | 0,681 | 0,967 | 0,427 |
| | SYFÖ | 6-10 yıl arası | 45 | 3,062 | 0,817 | | |
| | | 11-15 yıl arası | 18 | 3,046 | 0,790 | | |
| | | 16-20 yıl arası | 7 | 2,660 | 1,090 | | |
| | | 21 yıl ve üzeri | 28 | 2,844 | 0,712 | | |
| | | 5 yıl ve daha az | 94 | 3,311 | 0,472 | 3,182 | 0,015* |
| | SBÇSÖ | 6-10 yıl arası | 45 | 3,012 | 0,525 | | |
| | | 11-15 yıl arası | 18 | 3,151 | 0,457 | | |
| | | 16-20 yıl arası | 7 | 3,155 | 0,661 | | |
| | | 21 yıl ve üzeri | 28 | 3,113 | 0,432 | | |
| | | 5 yıl ve daha az | 94 | 4,020 | 1,012 | 0,121 | 0,975 |
| | İPÖ | 6-10 yıl arası | 45 | 3,950 | 0,994 | | |
| | | 11-15 yıl arası | 18 | 3,916 | 1,166 | | |
| | | 16-20 yıl arası | 7 | 3,867 | 1,183 | | |
| | | 21 yıl ve üzeri | 28 | 4,058 | 0,814 | | |

Tablo 49.'da kamu ve özel üniversitede görev yapan öğretim görevlilerinde stres yaratan faktörlerin, öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma stratejilerinin ve iş performanslarının mesleki kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediği test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Kamu üniversitelerinde 5 yıl ve daha az görev yapan öğretim görevlilerinin stres yaratan faktörler ölçeğinden aldıkları ortalama skor 2,580 iken 6-10 yıl arası görev yapanların ortalama skoru 2,863, 11-15 yıl arası görev yapanların ortalama skoru 2,852, 16-20 yıl arası görev yapanların ortalama skoru 3,072, 21 yıl ve daha fazla süredir görev yapan öğretim görevlilerinin ortalama skoru ise 3,040 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($p=0,741>0,05$). Yani kamuda görevli öğretim görevlilerinin mesleki kıdemleri stres yaratan faktörlere bakış açılarında farklılık oluşturacak bir etken değildir.

Kamu üniversitelerinde 5 yıl ve daha az görev yapan öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma stratejileri ölçeğinden aldıkları ortalama skor 3,052 iken 6-10 yıl arası görev yapanların ortalama skoru 2,972, 11-15 yıl arası görev yapanların ortalama skoru 3,143, 16-20 yıl arası görev yapanların ortalama skoru 3,178, 21 yıl ve daha fazla süredir görev yapan öğretim görevlilerinin ortalama skoru ise 3,057 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($p=0,850>0,05$). *Yani kamuda görevli öğretim görevlilerinin mesleki kıdemleri stresle başa çıkma stratejilerine bakış açılarında farklılık oluşturacak bir etken değildir.*

Kamu üniversitelerinde 5 yıl ve daha az görev yapan öğretim görevlilerinin iş performansı ölçeğinden aldıkları ortalama skor 3,879 iken 6-10 yıl arası görev yapanların ortalama skoru 4,030, 11-15 yıl arası görev yapanların ortalama skoru 4,367, 16-20 yıl arası görev yapanların ortalama skoru 3,888, 21 yıl ve daha fazla süredir görev yapan öğretim görevlilerinin ortalama skoru ise 4,147 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($p=0,124>0,05$). *Yani kamuda görevli öğretim görevlilerinin mesleki kıdemleri iş performanslarına bakış açılarında farklılık oluşturacak bir etken değildir.*

Özel üniversitede 5 yıl ve daha az görev yapan öğretim görevlilerinin stres yaratan faktörler ölçeğinden aldıkları ortalama skor 3,075 iken 6-10 yıl arası görev yapanların ortalama skoru 3,062, 11-15 yıl arası görev yapanların ortalama skoru 3,046, 16-20 yıl arası görev yapanların ortalama skoru 2,660, 21 yıl ve daha fazla süredir görev yapan öğretim görevlilerinin ortalama skoru ise 2,844 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($p=0,427>0,05$). *Yani özelde görevli öğretim görevlilerinin mesleki kıdemleri stres yaratan faktörlere bakış açılarında farklılık oluşturacak bir etken değildir.*

Özel üniversitede 5 yıl ve daha az görev yapan öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma stratejileri ölçeğinden aldıkları ortalama skor 3,311 iken 6-10 yıl arası görev yapanların ortalama skoru 3,012, 11-15 yıl arası görev yapanların ortalama skoru 3,151, 16-20 yıl arası görev yapanların ortalama skoru 3,155, 21 yıl ve daha fazla süredir görev yapan öğretim görevlilerinin ortalama skoru ise 3,113 olarak elde

edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,015<0,05$). Ortalamalar arası farka neden olan mesleki kıdem aralığını belirlemek için Post-Hoc testlerinden LSD uygulanmış ve LSD sonucunda, *özel üniversitede 5 yıl ve daha az süredir çalışan öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma stratejileri 6-10 yıl arası hizmet yılı olanlara göre daha yüksektir.*

Özel üniversitede 5 yıl ve daha az görev yapan öğretim görevlilerinin iş performansı ölçeğinden aldıkları ortalama skor 4,020 iken 6-10 yıl arası görev yapanların ortalama skoru 3,950, 11-15 yıl arası görev yapanların ortalama skoru 3,916, 16-20 yıl arası görev yapanların ortalama skoru 3,867, 21 yıl ve daha fazla süredir görev yapan öğretim görevlilerinin ortalama skoru ise 4,058 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($p=0,975>0,05$). *Yani özelde görevli öğretim görevlilerinin mesleki kıdemleri iş performanslarına bakış açılarında farklılık oluşturacak bir etken değildir.*

Tablo 50. Kamu ve Özel Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Görevlilerinin İdari Görevleri Olup Olmamasına Göre Ölçek Skorlarının T Testi Sonuçları

| | Üniversite Tipi | İdari Görev | N | Ortalama | Std Sapma | T | p |
|------|--------------------|----------------|-----|----------|--------------|--------|--------|
| Kamu | SYFÖ | Evet | 42 | 2,959 | 0,652 | 0,596 | 0,553 |
| | | Hayır | 66 | 2,880 | 0,688 | | |
| | SBÇSÖ | Evet | 42 | 3,111 | 0,695 | 0,490 | 0,626 |
| | | Hayır | 66 | 3,052 | 0,447 | | |
| | İPÖ | Evet | 42 | 4,015 | 0,753 | -0,210 | 0,834 |
| | | Hayır | 66 | 4,045 | 0,706 | | |
| Özel | SYFÖ | Evet | 105 | 3,055 | 0,820 | 0,724 | 0,470 |
| | | Hayır | 87 | 2,979 | 0,646 | | |
| | SBÇSÖ | Evet | 105 | 3,219 | 0,526 | 0,835 | 0,405 |
| | | Hayır | 87 | 3,158 | 0,459 | | |
| | İPÖ | Evet | 105 | 4,137 | 0,932 | 2,211 | 0,028* |

| | | | |
|-------|----|-------|-------|
| Hayır | 87 | 3,821 | 1,043 |
|-------|----|-------|-------|

Tablo 50.'de kamu ve özel üniversitede görev yapan öğretim görevlilerinde stres yaratan faktörlerin, öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma stratejilerinin ve iş performanslarının idari görevlerinin durumuna göre farklılık gösterip göstermediği test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Kamu üniversitelerinde görev yapan ve idari görevi olan öğretim görevlilerinin stres yaratan faktörler ölçeğinden aldıkları ortalama skor 2,959 iken idari görevi olmayan öğretim görevlilerinin ortalama skoru 2,880 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($p=0,553>0,05$). *Yani kamu üniversitelerinde idari görevi olan ve olmayan öğretim görevlilerinin stres yaratan faktörlere bakış açıları benzer düzeydedir.*

Kamu üniversitelerinde görev yapan ve idari görevi olan öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma stratejileri ölçeğinden aldıkları ortalama skor 3,111 iken idari görevi olmayan öğretim görevlilerinin ortalama skoru 3,052 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($p=0,626>0,05$). *Yani kamu üniversitelerinde idari görevi olan ve olmayan öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma stratejilerine bakış açıları benzer düzeydedir.*

Kamu üniversitelerinde görev yapan ve idari görevi olan öğretim görevlilerinin iş performansı ölçeğinden aldıkları ortalama skor 4,015 iken idari görevi olmayan öğretim görevlilerinin ortalama skoru 4,045 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($p=0,834>0,05$). *Yani kamu üniversitelerinde idari görevi olan ve olmayan öğretim görevlilerinin iş performanslarına bakış açıları benzer düzeydedir.*

Özel üniversitede görev yapan ve idari görevi olan öğretim görevlilerinin stres yaratan faktörler ölçeğinden aldıkları ortalama skor 3,055 iken idari görevi olmayan öğretim görevlilerinin ortalama skoru 2,979 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($p=0,470>0,05$). *Yani özel üniversitelerde idari görevi olan ve olmayan öğretim görevlilerinin stres yaratan faktörlere karşı bakış açıları benzer düzeydedir.*

Özel üniversitede görev yapan ve idari görevi olan öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma stratejileri ölçeğinden aldıkları ortalama skor 3,219 iken idari görevi olmayan öğretim görevlilerinin ortalama skoru 3,158 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($p=0,405>0,05$). Yani özel üniversitelerde idari görevi olan ve olmayan öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma stratejilerine karşı bakış açıları benzer düzeydedir.

Özel üniversitede görev yapan ve idari görevi olan öğretim görevlilerinin iş performansı ölçeğinden aldıkları ortalama skor 4,137 iken idari görevi olmayan öğretim görevlilerinin ortalama skoru 3,821 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur ($p=0,028<0,05$). Buna göre özel üniversitede idari görevi olan öğretim görevlilerinin iş performansı yine özel üniversitede idari görevi olmayan öğretim görevlilerine göre daha yüksektir.

Tablo 51. Stres Yaratan Faktörler Ölçeğinden Elde Edilen Ortalama Skorların Üniversiteye Göre İncelenmesi

| | | N | Ortalama | Std Sapma | F | p |
|------|---------------------|----|----------|-----------|-------|--------|
| Kamu | İstanbul | 33 | 2,759 | 0,608 | 4,025 | 0,021* |
| | Marmara | 71 | 2,935 | 0,681 | | |
| | Yıldız Teknik | 4 | 3,725 | 0,448 | | |
| Özel | İstanbul Aydın | 12 | 2,545 | 0,625 | 2,035 | 0,008* |
| | Piri Reis | 5 | 2,510 | 0,656 | | |
| | Fatih | 6 | 2,591 | 1,116 | | |
| | Bahçeşehir | 2 | 2,600 | 0,919 | | |
| | Doğuş | 11 | 2,622 | 0,493 | | |
| | İstanbul Esenyurt | 4 | 2,625 | 1,147 | | |
| | İstanbul Gelişim | 13 | 2,634 | 0,760 | | |
| Özel | İstanbul Ticaret | 4 | 2,862 | 1,311 | | |
| | İstanbul Medipol | 9 | 2,927 | 0,786 | | |
| | Fatih Sultan Mehmet | 5 | 2,930 | 0,301 | | |

| | | | |
|----------------------|----|-------|-------|
| Acıbadem | 2 | 2,975 | 0,388 |
| İstanbul Arel | 14 | 3,017 | 0,639 |
| Haliç | 3 | 3,033 | 0,602 |
| Okan | 33 | 3,038 | 0,558 |
| Beykent | 12 | 3,137 | 0,741 |
| İstanbul Gedik | 11 | 3,186 | 0,504 |
| Beykoz Lojistik | 3 | 3,383 | 0,778 |
| Plato | 13 | 3,396 | 0,606 |
| İstanbul Kemerburgaz | 13 | 3,419 | 1,011 |
| İstanbul Yeni Yüzyıl | 3 | 3,550 | 0,705 |
| Ataşehir Adıgüzel | 14 | 3,607 | 0,635 |

Kamudaki üniversitelerde çalışan öğretim görevlilerinin stres yaratan faktörler ölçeğinden aldıkları ortalama skorların üniversitelerine göre farklılaşması incelenmiş ve üç kamu üniversitesine göre ortalamalar arası fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,021<0,05$). İstanbul üniversitesindeki öğretim görevlilerinin ölçekten aldıkları ortalama skor 2,759 iken, Marmara Üniversitesi'nde görevli öğretim görevlilerinin ortalama skoru 2,935, Yıldız Teknik Üniversitesindeki öğretim görevlilerinin ortalama skorları 3,725'dir. Farklılığa neden olan üniversite Post-Hoc testlerinden LSD ile belirlenmiş ve *Yıldız Teknik Üniversitesi'ndeki öğretim görevlilerinde stres yaratan faktör değerlerinin İstanbul ve Marmara Üniversitesi'ndeki öğretim görevlilerine göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir.*

Özel üniversitede çalışan öğretim görevlilerinin stres yaratan faktörler ölçeğinden aldıkları ortalama skorların üniversitelerine göre farklılaşması incelenmiş ve üç kamu üniversitesine göre ortalamalar arası fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,008<0,05$). *Ortalama skoru en yüksek olan üç özel üniversite İstanbul Kemerburgaz, İstanbul Yeni Yüzyıl ve Ataşehir Adıgüzel üniversiteleri iken ortalama skoru en düşük üç özel üniversite İstanbul Aydın, Piri Reis ve Fatih Üniversiteleri olduğu görülmüştür.*

Tablo 52.Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeğinden Elde Edilen Ortalama Skorların Üniversiteye Göre İncelenmesi

| | | N | Ortalama | Std Sapma | F | p |
|-------|----------------------|----------|-----------------|------------------|----------|----------|
| Kamu | Marmara | 71 | 3,079 | 0,613 | 0,038 | 0,963 |
| | İstanbul | 33 | 3,075 | 0,439 | | |
| | Yıldız Teknik | 4 | 3,000 | 0,363 | | |
| Özel | Okan | 33 | 2,881 | 0,507 | 2,052 | 0,007* |
| | Doğuş | 11 | 3,016 | 0,566 | | |
| | İstanbul Arel | 14 | 3,337 | 0,301 | | |
| | İstanbul Gelişim | 13 | 3,125 | 0,557 | | |
| | Beykent | 12 | 3,189 | 0,423 | | |
| | İstanbul Gedik | 11 | 3,115 | 0,454 | | |
| | Acıbadem | 2 | 3,136 | 0,321 | | |
| | Bahçeşehir | 2 | 3,500 | 0,064 | | |
| | İstanbul Aydın | 12 | 2,947 | 0,523 | | |
| | Fatih Sultan Mehmet | 5 | 3,418 | 0,504 | | |
| | Fatih | 6 | 3,363 | 0,128 | | |
| | İstanbul Esenyurt | 4 | 3,295 | 0,521 | | |
| | İstanbul Kemerburgaz | 13 | 3,517 | 0,382 | | |
| | İstanbul Medipol | 9 | 3,484 | 0,366 | | |
| | İstanbul Ticaret | 4 | 3,068 | 0,201 | | |
| | Ataşehir Adıgüzel | 14 | 3,279 | 0,443 | | |
| | Plato | 13 | 3,496 | 0,496 | | |
| | İstanbul Yeni Yüzyıl | 3 | 3,242 | 0,052 | | |
| | Beykoz Lojistik | 3 | 2,969 | 0,277 | | |
| | Piri Reis | 5 | 3,200 | 0,952 | | |
| Haliç | 3 | 3,393 | 0,429 | | | |

Kamudaki üniversitelerde çalışan öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma stratejileri ölçeğinden aldıkları ortalama skorların üniversitelerine göre farklılaşması incelenmiş ve üç kamu üniversitesine göre ortalamalar arası fark 0,05 önem

düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,963>0,05$). Yani İstanbul, Marmara ve Yıldız Teknik Üniversitelerinde çalışan öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma stratejileri benzer düzeydedir.

Özel üniversitede çalışan öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma stratejileri ölçeğinden aldıkları ortalama skorların üniversitelere göre farklılaşması incelenmiş ve üç kamu üniversitesine göre ortalamalar arası fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,007<0,05$). SBCSÖ ortalama skoru en yüksek olan üç özel üniversite Plato MYO, Bahçeşehir ve İstanbul Kemerburgaz üniversiteleri iken ortalama skoru en düşük üç özel üniversite Okan, İstanbul Aydın ve Beykoz Lojistik MYO Üniversiteleri olduğu görülmüştür.

Tablo 53. İş Performansı Ölçeğinden Elde Edilen Ortalama Skorların Üniversiteye Göre İncelenmesi

| | | N | Ortalama | Std Sapma | F | p |
|------|----------------------|----|----------|-----------|-------|--------|
| Kamu | Marmara | 71 | 4,054 | 0,664 | 0,077 | 0,926 |
| | İstanbul | 33 | 3,997 | 0,862 | | |
| | Yıldız Teknik | 4 | 3,982 | 0,542 | | |
| Özel | Okan | 33 | 4,106 | 0,628 | 1,816 | 0,022* |
| | Doğuş | 11 | 3,487 | 1,220 | | |
| | İstanbul Arel | 14 | 4,153 | 0,682 | | |
| | İstanbul Gelişim | 13 | 4,033 | 0,983 | | |
| | Beykent | 12 | 4,232 | 0,853 | | |
| | İstanbul Gedik | 11 | 3,337 | 1,323 | | |
| | Acıbadem | 2 | 4,071 | 0,303 | | |
| | Bahçeşehir | 2 | 1,607 | 0,050 | | |
| | İstanbul Aydın | 12 | 3,940 | 0,877 | | |
| | Fatih Sultan Mehmet | 5 | 4,414 | 0,137 | | |
| | Fatih | 6 | 3,964 | 0,932 | | |
| | İstanbul Esenyurt | 4 | 4,803 | 0,178 | | |
| | İstanbul Kemerburgaz | 13 | 3,741 | 1,413 | | |
| | İstanbul Medipol | 9 | 3,674 | 1,275 | | |

| | | | |
|----------------------|----|-------|-------|
| İstanbul Ticaret | 4 | 4,500 | 0,716 |
| Ataşehir Adıgüzel | 14 | 4,428 | 0,703 |
| Plato | 13 | 3,994 | 1,415 |
| İstanbul Yeni Yüzyıl | 3 | 4,690 | ,229 |
| Beykoz Lojistik | 3 | 3,285 | 1,000 |
| Piri Reis | 5 | 4,057 | ,423 |
| Haliç | 3 | 4,476 | ,229 |

Kamudaki üniversitelerde çalışan öğretim görevlilerinin iş performansı ölçeğinden aldıkları ortalama skorların üniversitelere göre farklılaşması incelenmiş ve üç kamu üniversitesine göre ortalamalar arası fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,926>0,05$). Yani İstanbul, Marmara ve Yıldız Teknik üniversitelerinde çalışan öğretim görevlilerinin iş performansları benzer düzeydedir.

Özel üniversitede çalışan öğretim görevlilerinin iş stresi ölçeğinden aldıkları ortalama skorların üniversitelere göre farklılaşması incelenmiş ve üç kamu üniversitesine göre ortalamalar arası fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,022<0,05$). İş performansı ortalama skoru en yüksek olan üç özel üniversite İstanbul Ticaret, İstanbul Yeni Yüzyıl ve İstanbul Esenyurt Üniversiteleri iken ortalama skoru en düşük üç özel üniversite Bahçeşehir, Beykoz Lojistik MYO ve İstanbul Gedik Üniversiteleri olduğu görülmüştür.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Stres, günlük konuşma dilinde sürekli kullanılan ve birden fazla anlamı olan bir kavramdır. Birden fazla anlamı olmasının sebebi, kişilerin stres kavramına farklı anlamlar yüklemesinden kaynaklanmaktadır. Stres kavramı; gerginlik, baskı, rahatsız edici durum gibi tabirlerle anılmaktadır. Stres, karşılaşılan durumlara göre insanların bedensel ve ruhsal sınırlarının zorlanması olarak ifade edilebilir. Örgütlerde çalışanlar üzerinde oluşan stresin sebeplerinden biri, yeni olan durumlara ayak uydurmaya çalışmak olarak tanımlanmaktadır. Bu duruma da stres tepkisi adı verilmektedir. Günlük hayatta kullanılan sıkıntı, endişe, baskı gibi kavramlar stresin anlamca muadili olmamakla birlikte, stresin insan bünyesinde gözlemlenebilen etkileri olarak açıklanabilmektedir. (Yurdakoş, 2015: 1).

Stres, fiziksel ve zihinsel kaynakların tükenmesine neden olan olumsuz özellik taşıdığı gibi, kişinin kendini keşfetmesine, potansiyelini kullanmasına ve gelişmesine de yardımcı olabilmektedir. Duygu bakımından hafif uyarılma seviyesinin varlığı, yapılacak işlere etki etmektedir. Dolayısıyla, uyarılma seviyesindeki stresin normal işlevlerde gerekli olduğunu söylemek mümkündür. Ancak sürekli ve yoğun olan stresin psikolojik ve fizyolojik olarak olumsuz etkilerinin olduğu görülmüştür (Yılmaz, 2015: 2).

Örgütsel anlamda stresle mücadele konusunda, yönetime ciddi rol düşmektedir. İyi bir yöneticinin, kendisinin ve astlarının maruz kaldığı stresi, örgütün devamlılığı ve gelişimine katkı sağlayacak biçimde yönetmeyi bilmesi gerekir (Koçel, 2005: 663). Örneğin, önce kendi görevinden kaynaklanan zorlukların, kişinin üzerinde oluşturduğu gerilimi azaltma ya da bu gerilimle başa çıkmak için gereken becerileri geliştirmesi gerekir. Ardından çalışanların üzerindeki gerilimi azaltma ya da başa çıkabilmelerini sağlamak adına gereken stratejileri uygulamalıdır (Garipoğlu, 2007: 36). Çalışma ortamında yapılacak iyileştirmeler, rollerdeki belirsizliklerle çatışmaları önlemek, iş yükünü dengede tutmak gibi olumsuz sonuçlar doğurabilecek durumlar, strese sebep olabilecek unsurlardır ve düzenlenmesi yönetimin sorumluluğundadır (Güney, 2006: 346).

Stresin, özellikle çalışma hayatında bu denli önemli bir konu olması çalışma hayatını düşünceleri ve değerli fikirleri üzerine kuran, üniversitelerde çalışan kesimin stres detaylarının araştırılmasına sebep oluşturmuştur. Bu bağlamda çalışma; kamu

üniversitelerinde görev yapan 108, özel üniversitelerde görev yapan 192 öğretim görevlisi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada ki sonuçlara göre:

Kamu üniversitelerindeki öğretim görevlilerinde stres yaratan ilk 5 faktör sırasıyla:

- 1) İşlerin görülmesindeki ilkesizlik,
- 2) Zaman azlığı,
- 3) İş yükünün fazlalığı,
- 4) Derse girmekten akademik araştırma yapmaya zaman bulamama,
- 5) Sınıfların kalabalık oluşu iken,

Özel üniversitedeki öğretim görevlilerinde stres yaratan ilk 5 faktör sırasıyla:

- 1) Derse girmekten akademik araştırma yapmaya zaman bulamama,
- 2) İş yükünün fazlalığı,
- 3) İşlerin görülmesindeki ilkesizlik,
- 4) MYO bünyesinde kaynak ve imkânların dengesiz dağıtımı ve sınıfların kalabalık oluşu,
- 5) Öğrencilerin yanlış davranışlarıdır.

Derse girmekten akademik araştırmaya zaman bulamamanın ve işlerin görülmesindeki ilkesizliğin vermiş olduğu stres düzeyi, özel üniversitedeki öğretim görevlilerinde kamuda görevli olanlara göre daha fazladır. İşsiz kalma korkusunun strese neden olması özel üniversitede görevli öğretim görevlilerinde kamuda görevli olanlara göre daha fazladır.

Güçlü (2001) ve Şahin vd. (2009)'un yaptıkları araştırma sonuçlarına bakıldığında, akademisyenlerin üzerindeki stres kaynaklarından en önemlisinin bireysel faktörler olduğu görülmektedir. Bireysel faktörler içinde kişilik tipiyle strese yakınlık arasındaki ilişkinin varlığı da bu çalışmada saptanmıştır. Bunun yanında, Ergun (2008)'in yaptığı araştırmada örgütsel faktörlerin etkili olduğu saptanmıştır. Bu kapsamda; ücret dengesizliği, yetersiz maaş ve yoğun çalışma, iş temposu, iletişimdeki yetersizlik, kararlara katılamamak, ayrımcılık yapılması ve rollerle ilgili sorumlulukların yoğunluğu gibi konuları stres faktörü olarak belirtilmiştir. Bu çalışmada literatüre ek olarak akademisyenlerin stres yaratan faktörlerinin ve stresle başa çıkma stratejilerinin iş performanslarına olan etkisi olmadığı ifade edilmiştir.

Kamu üniversitelerindeki öğretim görevlilerinin stresle başa çıkmak için başvurdukları ilk 3 strateji sırasıyla:

- 1) Kişinin kendisini rahatlatabilmesi,
- 2) Daha kötüsü olabilirdi diye düşünmesi,
- 3) Konuyla ilgili birini suçlaması iken,

Özel üniversitedeki öğretim görevlilerinin stresle başa çıkmak için başvurdukları ilk 3 strateji sırasıyla:

- 1) Kişinin etkili bir zihinsel ve bedensel gevşeme yöntemini uygulaması,
- 2) Stres yaratan olayları asgari tarzda yorumlama,
- 3) Hayattaki beklenti ve amaçlarına uygun kişi ve koşulları bilinçli olarak seçmektir.

Özel üniversitedeki öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma stratejileri kamudaki öğretim görevlilerine göre daha yüksektir.

Kamu üniversitelerindeki öğretim görevlilerinde iş performansını yükselten ilk 3 faktör sırasıyla:

- 1) Üstlerin gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi,
- 2) İşin kazandırdığı kişisel gelişim,
- 3) Yükselme imkânı ve yönetimin tutumu iken,

Özel üniversitedeki öğretim görevlilerinde iş performansını yükselten ilk 3 faktör sırasıyla:

- 1) İşin sağladığı güven,
- 2) Takdir edilme duygusu,
- 3) Yönetimin tutumudur.

İşin sağladığı güven, özel üniversitelerde görevli öğretim görevlilerinin iş performansını, kamuda çalışan öğretim görevlilerine göre daha çok etkilerken işin sağladığı kişisel gelişim ve yükselmenin performansa etkisi kamuda çalışan öğretim görevlilerinde daha fazladır. Üstlerin gösterdiği adil davranış ve saygı ile amirlerden alınan destek kamu üniversitelerinde görevli öğretim görevlilerinin iş performansını özeldekilere göre daha çok etkilerken, takdir edilme duygusunun performansa etkisi özel üniversitelerde görev yapan öğretim görevlilerinde daha fazladır. Yapılan iş karşısında alınan para, bağımsız düşünebilme ve davranabilme özel üniversitelerde görevli öğretim görevlilerinin iş performansını kamudakilere

göre daha çok etkilerken, yönetimin tutumu kamuda görevli öğretim görevlilerinin performansını daha çok etkilemektedir.

Kamuda görevli öğretim görevlilerinin cinsiyetleri, yaşları ve mesleki kıdemleri stres düzeylerini ve iş performanslarını etkilemez iken özel üniversitede görevli öğretim görevlilerinin stres düzeyleri ve iş performanslarında önemli etkendirler.

Özel üniversitelerde görev yapan kadın öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma stratejileri erkek öğretim görevlilerine göre daha fazladır. Ayrıca özel üniversitelerde görevli 26-35 yaş arasındaki öğretim görevlilerinin stres yaratan faktör algıları 25 yaşından ve daha küçük ile 46 yaşında ve daha büyük olan öğretim görevlilerine göre daha yüksek iken özel üniversitelerde görevli 25 yaşında ve daha küçük öğretim görevlilerinin stresle başa çıkmaları 26-35 ve 36-45 yaş arasındaki öğretim görevlilerine göre daha düşük bulunmuştur.

Özel üniversitelerde 5 yıl ve daha süredir çalışan öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma stratejileri 6-10 yıl arası hizmet yılı olanlara göre daha yüksektir. Ayrıca özel üniversitelerde 5 yıl ve daha az zamandır görev yapan öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma stratejileri kamuda 5 yıl ve daha az zamandır görev yapan öğretim görevlilerine göre daha yüksek bulunmuştur.

Kamu ve özel üniversitelerde görev yapan öğretim görevlilerinin medeni durumları stres algılarında ve iş performanslarında farklılık oluşturacak bir etken değildir. Kamu üniversitelerinde görev yapan öğretim görevlilerinin stres düzeyleri ve iş performansları idari görevlerinden bağımsız iken, özel üniversitelerde idari görevi olan öğretim görevlilerinin iş performansı idari görevi olamayanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Akbağ (2000)'in araştırmasında, stresle başa çıkma konusunda cinsiyetin anlamlı bir farklılık yaratmadığı saptanmıştır. Kaya (2006)'da yaptığı 'Örgütsel Stres Kaynakları ve Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma' isimli çalışmasında 'Akademisyen cinsiyetleri ile işteki ilişkilerden kaynaklı olan stres düzeyleri arasında fark yoktur' sonucuna ulaşmıştır. Bunun yanında, kadınların erkeklere nazaran stresle başa çıkmada duygu odaklı yöntemleri daha çok kullandıkları tespit edilmiştir (Bozkurt, 2004: 7). Uçman (1990) da çalışan kadınlar ile ilgili bir araştırma yapmıştır. Neticesinde stres ile başa çıkma yöntemleri bakımından kadın ile erkekler

arasında farklılıklar bulunamamıştır. Bu sonuçlar, çalışma bulgularını destekler niteliktedir. Aysan ve Bozkurt (2000)'un araştırmalarında da kadınların daha fazla sosyal destek alma, olumlu yorumlar yapma, duygulara odaklanma gibi stresle başa çıkma stratejilerini kullandıklarını bulmuşlardır.

Kamu ve özel üniversitelerde görev yapan öğretim görevlileri üniversite bazlı incelendiğinde, kamu üniversitesi olan Yıldız Teknik Üniversitesi'nde görev yapan öğretim görevlilerinde stres yaratan faktörler Marmara ve İstanbul üniversitelerindeki öğretim görevlilerine göre daha yüksektir. Stres yaratan faktörleri en yüksek olan üç özel üniversite ise İstanbul Kemerburgaz, İstanbul Yeni Yüzyıl ve Ataçehir Adıgüzel üniversiteleridir.

Kamu üniversitelerinde stresle başa çıkma yöntemleri üniversiteye göre değişmez iken, stresle başa çıkma yöntemleri fazla olan ilk üç özel üniversite sırası ile Plato MYO, Bahçeşehir ve İstanbul Kemerburgaz üniversiteleridir.

Kamu üniversitelerinde görevli öğretim görevlilerinin iş performansı üniversiteye göre değişmez iken, performansı yüksek olan ilk üç özel üniversite sırası ile İstanbul Ticaret, İstanbul Yeni Yüzyıl ve İstanbul Esenyurt üniversiteleridir.

Kamu ve özel üniversitelerde görevli öğretim görevlilerinin iş performansları strese sebep olan faktörlerden ve stresle başa çıkma stratejilerinden etkilenmemektedir. Bu durum öğretim görevlilerinin yaşamış oldukları stresi işlerine yansıtmadığının bir göstergesidir. Aydın vd. (2011)'in yaptıkları çalışma sonucunda fiziksel çevre faktörlerinin öğretim görevlileri üzerinde istatistiki anlamda etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Çalışmanın yapıldığı fakültelerin kampüs ortamında bulunmaları öğretim görevlileri için barınma, beslenme, sağlık, alışveriş, ulaşım vb. birçok avantaj yaratmaktadır.

Her ne kadar yapılan bu araştırmada kamu ve özel üniversitelerde görev yapan öğretim görevlilerinin iş performansları, strese sebep olan faktörlerden ve stresle başa çıkma stratejilerinden etkilenmediği sonucuna ulaşılmış olsa da genel olarak bakıldığında aşağıdaki öneriler dikkate alınabilir:

- Sosyal destekler, öğretim görevlileri için stresin çözümü konusunda etkili bir yöntemdir. Bu nedenle sosyal destekler geliştirilmelidir.

- Sosyal desteklerle stresin çözümlenmesine yardımcı olunabilecek, bu yolla da öğretim görevlilerinin özgüvenleri gelişebilecek ve etkinlikleri arttırılabilecektir.
- Öğretim görevlilerine, özellikle özel üniversitelerde ders saatleri azaltılarak çalışma yapma fırsatı sunulmalı ve bu durum teşvik edilmelidir.
- MYO yöneticilerinin, öğretim görevlilerinin karşılaştıkları sorunlu durumlarda onlara yardımcı olarak çözüme yönlendirmesi, stresin kontrolünde etkili olabilecek başka bir çözüm yolu olarak değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akbağ, M.**, ‘Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Üniversite Öğrencilerinde Olumsuz Otomatik Düşünceler, Transaksiyonel Analiz Ego Durumları ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi’, **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bil. Ens. Eğitim A.B.D., İstanbul, 2000.
- Akdağ, M.**, **SPSS’ de İstatistiksel Analizler**, Malatya, 2011.
- Akdemir, B.**, ‘Kriz Sürecinde İşten Çıkarılan ve Çalışan İşgörenlerin Stres Faktörlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Bir Araştırma’ **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt: 39, No:1, İstanbul, 2010, s.125-140.
- Akgemci, T.**, ‘Örgütlerde Stres ve Yönetimi’, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 1-2, Erzurum, 2001, s. 301-315.
- Akgün, H.**, ‘İş Kazalarının Çalışanların Kişisel Nitelikleri ile İlişkisi ve Otomotiv Sektöründeki Bir İşletmede Yapılan İş Kazaları Analiz Çalışması’, **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1999.
- Akıncı, Z.**, ‘Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama’, **Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi**, Sayı 4, Antalya, 2002, s. 1-25
- Akpınar, Ü.**, ‘Kocaeli İli İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Stres Kaynakları ve Stres Yönetimi’, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Sakarya, 2006.
- Arıkanlı, A. ve Ulubaş, B.**, **Yönetim: Yönetim Fonksiyonları ve Yönetici Davranışları**, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı Yayınları, Ankara, 2004.
- Arpacıoğlu, G.**, ‘Türkiye’de Zorbalık Bir Çalışma Biçimi’, Editör: D. Yalım, İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler, Hayat Yayıncılık, İstanbul, 2005, s. 3-4.

- Arslan, S. ve Özdemir Ş.**, ‘İş Başarımını Etkileyen Örgütsel Stres Kaynakları ve Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma’, International 8th Knowledge, Economy & Management Congress Proceedings Uluslararası 8. Bilgi , Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiri Kitabı, 2009.
- Aydın, Ş.**, ‘Örgütsel Stres Yönetimi’, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt. 6, Sayı: 3, İzmir, 2004, s. 49-76.
- Aydın, A., K. Üçüncü, ve T. Taşdemir**, ‘Akademik Performansı Etkileyen Stres Kaynaklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması’, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, Sayı: 8 ,No:2, 2011, s.387-399.
- Aysal, N.**, ‘Stres Algısı, Başa Çıkma, Kişilik ve Sağlık Arasındaki İlişkilerin Etkileşimsel Stres ve Başa Çıkma Modelinde İncelenmesi’, **Yüksek Lisans Tezi**, Okan Üniversitesi Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul, Ağustos, 2014.
- Aysan, F. ve Bozkurt, N.**, ‘Bir Grup Üniversite Öğrencisinin Kullandığı Başa Çıkma Stratejileri ile Depresif Eğilimleri ve Olumsuz Otomatik Düşünceleri Arasındaki İlişki’, **Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, Dergi No:12, İstanbul, 2000, s. 25-38.
- Aytaç, F.**, ‘Tüketicilerin Korunması Konusunda Belediyelerimizi de İlgilendiren Yetersiz Bir Yasal Düzenleme’, **Yerel Yönetim ve Denetim**, Cilt 8, Sayı 4 Nisan 2006, s.23-28.
- Aytaç, S.**, **Çalışma Yaşamında Kariyer**, Epsilon Yayınları, İstanbul, 1997.
- Aytaç, S.**, **İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi**, İş Stresi Yönetimi El Kitabı, Bursa, 2005.
- Baki, S.**, ‘Hastane Çalışma Koşullarının Alt İşveren Çalışanlarında Oluşturduğu Stres ve Etkileri’, **Pamukkale Üniversitesi SBE, Yüksek Lisans Tezi**, Denizli, 2011.

- Balci, A., Sosyal Bilimlerde Araştırma. Yöntem, Teknik ve İlkeler,** Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2000.
- Balci, A., ‘Üniversite Öğretim Elemanının İş Stresi Ölçeği’ Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi,** Ankara, 1993, Cilt: 26 (1), s. 315-334.
- Balci, A., ‘Çalışanlarda Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri ve Sağlık Sektörü’,** Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yüksek Lisans Tezi,** İstanbul, 2014.
- Balcioğlu, İ., Stres Kavramı ve Tarihsel Gelişimi, İ.Ü, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitim Etkinlikleri, Sempozyum Dizisi,** Sayı: 47, İstanbul, 2005.
- Baltaş, A. ve Z. Baltaş, Stres ve Başa Çıkma Yolları,** Remzi Kitabevi, İstanbul, 1999.
- Baltaş, A. ve Z. Baltaş, Stres ve Başa Çıkma Yolları.** Remzi Kitabevi, İstanbul, 2011.
- Baltaş, A. ve Z. Baltaş, Stres ve Başa Çıkma Yolları.** Remzi Kitabevi, İstanbul, 2010.
- Baysal, A., Genel Beslenme,** Hatipoğlu Yayınevi, 7. Baskı, Ankara, 1997.
- Baytar, Ö. İş Yaşamında Stresin İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri,** Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yüksek Lisans Tezi,** İstanbul, 2010.
- Bedük, A., Karşılaştırmalı İşletme-Yönetim Terimleri Sözlüğü,** Kendi Yayınları, Ankara, 2010.
- Bekçi, İ, V. Ömürbek, ve Ö. Tekşen, ‘Muhasebe Meslek Gruplarında Stres Kaynağının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma’ Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi,** Cilt: 12, Sayı: 1, Isparta, 2007, s.145-161.

- Bingöl, G.**, ‘Stres ve Stres Yönetimi Yaklaşımları Kırklareli Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği’, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul, 2013.
- Birkök, M.C.**, ‘Bilgi Sosyolojisi Işığında Kimlik Sorunu’, **Doktora Tezi (YDT)**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1994.
- Bodur, N.K.**, ‘İş Kazalarına Neden Olan Fiziki ve Sosyal Çevre Faktörleri’, **Yüksek Lisans Tezi**, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 1993.
- Bozkurt, V.**, **Enformasyon Toplumu ve Türkiye**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2000.
- Bozkurt, N.**, ‘İlköğretim Öğretmenlerinde, Stres Yaratan Yaşam Olayları ve Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi’, XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya, 2004.
- Bumin, B. ve A. Şengül**, ‘İnsan Kaynaklarının Değerliliği ve Organizasyonlarda Role Dayalı Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma’, **8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirisi**, 25-27 Mayıs, Erciyes Üniversitesi, Nevşehir, 2000, s. 571-579.
- Büte, M.**, ‘Nepotizmin İş Stresi, İş Tatmini, Olumsuz Söz Söyleme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Aile İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma’, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 1, Adana, 2011, s.177-194.
- Büyüköztürk Ş.**, **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**, Pegem Akademi, 15. Baskı, Ankara, 2002-2011.
- Cam, E.**, ‘Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar’, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, ISSN: 1303-5134, Cilt:1, Sayı:1, 2004, s.1-10.

- Can, H., Organizasyon ve Yönetim**, Adım Yayınları, Ankara, 2007.
- Can, H. ve S. Güney, Genel İşletme-İlkeler, Kavramlar, Kurumlar**, Arıkan Basım Yayım, Ankara, 2007.
- Canpolat, Ö.** ‘Çalışanların Stres Düzeylerini Etkileyen Faktörler ve İş Sağlığı Hemşiresinin Stres ile Baş Etmede Etkililiği, Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, **Yüksek Lisans Tezi**, Kocaeli, 2010.
- Cengil, M.**, ‘Depresyonu Önlemede Dini İnancın Koruyucu Rolü’, **Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 2, Samsun, 2003, s.140.
- Cüceloğlu, D., İnsan Davranışı**, Remzi Yayınevi, İstanbul, 1992.
- Cüceloğlu, D., İnsan ve Davranışı, Psikolojinin Temel Kavramları**, Remzi Yayınevi, İstanbul, 1994.
- Çelik, A., Ö. Fettahloğlu ve H. S. Fettahloğlu**, ‘İşletmelerde ve Kuruluşlarda Stres Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Yapılan Bir Araştırma’, **Standart Dergisi**, 1999, s. 65-78.
- Doğan, B. ve S. Moralı**, ‘Lider Davranışın Bireysel ve Takım Sporlarında Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi’, **Ege Üniversitesi Performans Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 3-4, 1999, s. 11-19.
- Doğru, M.**, ‘Psikolojik Yıldırma ve Örgütsel Adaletsizliğin Çalışanların Stres ve Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma’ Yayımlanmış **Yüksek Lisans Tezi**, Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ens. İşletme A.B.D., Gebze, 2015.
- Duman, F.**, ‘İşyerinde Duygularımız, Stres ve İş Doyumu’, (<http://iky-fatihduman.tr.gg/Stres%2Cperformans%26%23305%3Bn%26%23305%3Bz%26%23305%3B-d.ue.%26%23351%3B.ue.rmesin-ar--.htm>), Erişim Tarihi 01.2016.

- Durna, U.**, ‘Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma’, **Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt 11, Sayı 1, Manisa, 2004, s.191–206.
- Eğri, O.**, ‘Din Öğretimi, Öğrencilerin Yaratıcılık Yeteneklerini Nasıl Geliştirebilir?’, **Değerler Eğitimi Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 2, 2003, s.69–92.
- Ekinci, A. ve S.**, Ekici, ‘Örgütsel Yaşamda Stresin, Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Araştırma’, **Yönetim ve Ekonomi**, Cilt:10 Sayı:2 Celal Bayar Üniversitesi İ. İ.B.F. Manisa, 2003.
- Erdil, O.**, ‘İşgörenlerin Performans Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar ve Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama’, **VI. Ulusal İşletmecilik Kongresi**, Kasım, Akdeniz Üniversitesi, Antalya, 1998.
- Erdirençlebi, M.**, ‘Aile İşletmelerinde Kurumsallaşmanın Gerçekleşmesi ile Sürdürülebilirliğin Sağlanmasında Kuşaklar Arası Farklılıklar’, **Doktora Tezi**, Selçuk Üniversitesi, Konya, 2012.
- Erdoğan, İ.**, **İşletme Yönetiminde Kişiliğe Bağlı Çatışma, Stres ve Çözüm Yolları**, MESS Yayınları, Ankara, 1999.
- Erdoğan, İ.**, **İşletmelerde Davranış**, 4.Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 1994.
- Erdoğan, İ.**, **İşletmelerde Personel Seçimi ve Başarı Değerleme Teknikleri**, İ.Ü.İ.F Yayınları, İstanbul, 1991.
- Eren Gümüştekin, G. ve A. B. Öztemiz**, ‘Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi’, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 14,Sayı 1, Adana, 2005, s.271–288.
- Eren Gümüştekin, G. ve F. Gültekin**, ‘Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri’, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 23/Nisan, Kütahya, 2009, s.147-158.
- Eren, E.**,**Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Yayınları, İstanbul, 2004.

- Eren, M. E.**, ‘İstanbul Emniyet Müdürlüğü Tem Şube Müdürlüğü Personelinin Stres Kaynakları Belirtileri ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri’, **Yüksek Lisans Tezi**, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul, 2000.
- Ergun, G.**, ‘Sağlık İşletmelerinde Örgütsel Stresin İş Gücü Performansı ile Etkileşiminin İncelenmesi’, Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE, **Yüksek Lisans Tezi**, İzmir, 2008.
- Eroğlu, F.**, **Davranış Bilimleri**, Beta Yayınları, İstanbul, 2000.
- Eroğlu, K.**, ‘Örgüt Kültürünün Çalışanların İş Doyumuna Etkisi’, **Yüksek Lisans Tezi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İzmir, 2004.
- Ertekin, Y.**, **Stres ve Yönetim**, TODAİE Yayınları, Ankara, 1993.
- Ertekin, Y.**, **Stres ve Yönetim**, TODAİE Yayınları, Yayın No:253, Ankara, 2001.
- Garipoğlu, E.**, ‘Stres Yönetimi ve Banka Çalışanları Üzerine Yapılan Bir Araştırma’, Niğde Üniversitesi S.B.E., **Yüksek Lisans Tezi**, Niğde, 2007.
- Genç, N.**, **Yönetim ve Organizasyon**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2005.
- Gödelek, E.**, ‘Üç Farklı İşkolunun (Tekstil, Tekstil Boya, Çimento) Psiko-Sosyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması’, **Doktora Tezi**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1988.
- Gök, S.**, ‘Çalışma Yaşamının Önemli Bir Sorunu: Örgütsel Stres’, Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, İstanbul, 2009, s.432-433.
- Gökdeniz, A.**, ‘Yerel Gündem 21 ve Sürdürülebilir Turizm Politikaları Çerçevesinde Eko Turizm’, **Ekonomik ve Teknik Dergi: Standard**, Yıl 42, Sayı 496, 2003, s.24-32.
- Güçlü, N.**, ‘Stres Yönetimi’, **Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 21, Sayı 1, Ankara, 2001, s.91–109.

Güler, M., ‘Endüstri İşçilerinin iş Doyumu ve iş Verimine Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi’, Yayımlanmamış **Doktora Tezi**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1990.

Güney Arıkan, S., ‘Kriz Yönetiminde Halkla İlişkilerin Başarı Şartları’, **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 20, Sayı: 1, Ankara, 2002, Erişim Adresi: <http://www.iibfdergi.hacettepe.edu.tr/article/view/5000034339>, Erişim Tarihi: 01 May. 2016 doi: <http://dx.doi.org/10.17065/huiibf.50792>.

Güney, S., **Davranış Bilimleri (3)**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2006.

Güney, S., **Yönetim ve Organizasyon**, Editör. S. Güney, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001.

Gürbüz E., ‘Çalışanlarda Örgüt Kültürü ve İş Performansı (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Çalışanları Örneği)’ Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul, 2014.

Güvenç, B., **İnsan ve Kültür**, Remzi Yayınları, İstanbul, 1994.

Hackman, J.R., **Oldham, G.R.**, **Workredesign**, Addison-Wesley Publishing Company, Reading, Massachusetts, California, 1980.

İlter, H., ‘Çalışma Hayatında Stres ve Sağlık Çalışanları’, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul, 2014.

İştar, E., ‘Stres ve Verimlilik İlişkisi’, Akademik Bakış Dergisi, Kasım Aralık 2012, **Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi** ISSN:1694 528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – Kırgızistan, Sayı: 33, 2012, s. 1-21.

Jeanette, N. Cleveland, **John W.** O'Neill, **Jodi L.** Himelright, **Michelle M.** Harrison, **Ann C.** Crouter, and **Robert Drago**, ‘**Work and Family Issues in the Hospitality Industry: Perspectives of Entrants, Managers and**

- Spouses'**, Journal of Hospitality and Tourism Research, Sayı:31, 2007, s.275-298.
- Kalaycı, Ş.**, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Ankara, 2008.
- Karagül, M.**, 'Örgütsel Stres ve Stres Yönetimi. Malatya Adliyesi Örneği', Bahçeşehir Üniversitesi SBE, **Yüksek Lisans Tezi**, Balıkesir, 2011.
- Karen, D. ve R. W. Griffin**, '**Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature**', Journal of Management, Sayı:25, 1999, s.391.
- Kaya, E.**, 'Örgütsel Stres Kaynakları ve Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma Örneği', **Yüksek Lisans Tezi**, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2006.
- Kaynak, T.**, **İnsan Kaynakları Planlaması**, 2.Baskı, Alfa Yayınları, İstanbul, 1996.
- Keskin, G.**, 'Örgütsel Stres ve Erzurum'da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Uygulama', **Verimlilik Dergisi**, Sayı: 2, 1997, s. 141-164.
- Kılıç, A.**, 'Örgüt İçi Stres Faktörlerinin Çalışanlarının "Çatışma ve İşten Ayrılma Eğilimleri" Üzerindeki Etkisi', **Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2004.
- Kline Rex B.**, **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**, (Second Edition), New York, Guilford Publications, Inc, 2011.
- Koç, Ş. R.**, 'Sağlık Çalışanlarında İş Stresi Acil Servis Örneği', Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul, 2002.
- Koçel, T.**, İşletme Yöneticiliği, Arıkan Basım Yayın Dağıtım, 10. Baskı İstanbul 2005.
- Kurt, M.**, 'İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Yapısal Analizi', **Doktora Tezi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 1999.

- Kurşun, A.**, ‘Çalışma Hayatında Stres ve Stresle Mücadele’, **Yüksek Lisans Tezi**, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2014.
- Küçük, A.**, ‘Stres Yönetimi ve Hava Trafik Kontrolörlerinin Stres Yükü Üzerine Bir Araştırma’, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yüksek Lisans Tezi**, Niğde, 2007.
- Küçükaslan, A.**, ‘İstanbul Telefon Başmüdürlüğünde Çalışan Telefon Operatörlerinin Stres-İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi’, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul, 1994.
- Lewis, D.**, **Bir Dakikada Stres Yönetimi**, Çeviren: Nedime Harmandağlı, Arda’s Yayınları, İzmir, 1995.
- Luthans F.**, Organizational Behavior, Mc Graw Hill, New York, 1992, s.400-405.
- Okutan, M.** ve Tengilimoğlu, D., ‘İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması’. **Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, No:3, Ankara, 2002, s. 22-28.
- Özalp, Y.** Baykal, ‘Öğretim Elemanlarında İş Stresine Neden Olan Örgütsel Etmenler ve Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stresle Baş Etme Stratejileri (Trakya Üniversitesi Örneği)’Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, **Yüksek Lisans Tezi**, Eskişehir, 2014.
- Özarlan, M.**, ‘Örgütlerde İş Tatmini ve Kişilik Tipi İlişkisi: Vali Yardımcılarına Yönelik Kuramsal ve Uygulamalı Bir Araştırma’, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Doktora Tezi**, Konya, 2010.
- Özen, H.**, ‘Üniversite ve Devlet Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Stres Düzeylerinin Karşılaştırılması: Zonguldak Örneği’, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Doktora Tezi**, Zonguldak, 2011.

- Özer G.**, ‘**Muhasebe Kârları ile Hisse Senedi Verimleri Arasındaki İlişkiler: İMKB’de Deneysel Bir Analiz**’, Sermaye Piyasası Kurulu Yayını, Ankara, 1997.
- Özer, M.A.**, ‘Çalışanlar İçin Verimlilik Anahtarı’ Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 2, Ankara, 2013.
- Özgen H.**, ‘İşletmelerde Zaman Yönetimi’, **Standart Dergisi**, Sayı:42, Ankara, 2003, s.17-20.
- Özgen, H.**, A. Öztürk, ve A. Yalçın, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Nobel Kitabevi, Adana, 2005.
- Öztürk Azim**, ‘İşletmelerde Stres ve Yönetimi: Performansa Etkisi Bakımından Bir Analiz’, **Verimlilik Dergisi**, Sayı:4, İstanbul, 1994.
- Palmer, M.** ve B. Hyman, **Yönetimde Kadınlar**, Çeviren: Vedat Üner, İstanbul: Rota Yayınları, 1993.
- Paşa, M.**, ‘Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama’, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yüksek Lisans Tezi**, Bursa, 2007.
- Pehlivan, İ.**, **İş Yaşamında Stres**, Pegem Yayınları, 1. Baskı, Ankara, 2000.
- Pehlivan, İ.**, **Yönetimde Stres Kaynakları**, Pegem Yayınları, Ankara, 1994.
- Pehlivan, İ.**, **Yönetimde Stres Kaynakları**, Personel Geliştirme Merkezi Yayınları, Ankara, 1995, s.15-43.
- Radbeh, N.**, ‘İş Hayatında Stresin Performansa Etkileri: Yalova Üniversitesi Örneği’, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yüksek Lisans Tezi**, Yalova, 2014.
- Sabuncuoğlu Z.**, ve M. Tüz, **Örgütsel Psikoloji**, Ezgi Kitapevi, Bursa, 1996.

- Sabuncuoğlu Z.**, ve M. Tüz. **Örgütsel Psikoloji**, Alfa Basım Yayın, Bursa, 1998.
- Saldamlı, A.**, ‘Otel İşletmelerinde Stres Kaynakları ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerinde Bir Uygulama’, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 6(6), Adana, 2003, s.291.
- Sikyr, M.**, ‘Best Practices in Human Resource Management: The Source of Excellent Performance and Sustained Competitiveness’, **Central European Business Review**, Cilt: 2, Sayı: 1, 2013, s.43-48.
- Soysal, A.**, ‘İş Yaşamında Stres’, **Çimento İşveren Dergisi**, Mayıs 2009, s.17-40.
- Sökmen, A.**, ‘Konaklama İşletmelerinin Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana’da Ampirik Bir Araştırma’, **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Güz- Sayı 1, 2005, s. 1-27.
- Şahin, N. H.**, **Örgütsel Davranış** (Ed. Ünsal Sığrı - Sait Gürbüz), Beta Yayınları, 2. Baskı, İstanbul, 2014, s.232.
- Şahin, N.H.**, M. Güler, ve N. Basım, ‘A Tipi Kişilik Örüntüsünde Bilişsel ve Duygusal Zekânın Stresle Başa Çıkma ve Stres Belirtileri ile İlişkisi’, **Türk Psikiyatri Dergisi**, Cilt: 20, Sayı:3, 2009, s. 243-254.
- Şenyiğit G.**, ‘Çalışma Hayatında Stres’, **Verimlilik Dergisi**, MPM Yayını, 2004 Temmuz, s.104.
- Tınaz , P.**, **Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar**, Beta Yayınları, İstanbul, 2005.
- Tokay, T.**, ‘Örgütsel Stres ve Performans İlişkisi’, **Yüksek Lisans Tezi**, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2001.
- Torun, A.**, ‘Stres ve Tükenmişlik, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi’, Türk Psikologlar ve Kal-der Yayınları, 2. Baskı, Ankara, 1997.

- Tural, N.**, ‘Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Stres Kaynakları, Stres Tepkileri ve Stresle Baş etme Yolları’, **Yüksek Lisans Tezi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 1994.
- Tutar, H.**, M.K. Yılmaz ve C. Erdönmez, **İşletme Becerileri Grup Çalışması**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2006.
- Tutar, H.**, ‘**Kriz ve Stres Ortamında Yönetim**’, Hayat Yayınları, Yayın No:88, İstanbul, 2000.
- Tütüncü, Ö.**, ve M. Demir, ‘Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Örneği’, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, İzmir, 2003, s. 146-169.
- Uçman, P.**, ‘Ülkemizde Çalışan Kadınlarda Stresle Başa çıkma ve Psikolojik Rahatsızlıklar’, *Psikoloji Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 24, 1990, s. 58-75.
- Ulutaş, M.**, ‘Katılımcı Yönetimin Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcılığa Etkisi’, Yayımlanmamış **Yüksek Lisans Tezi**, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2011.
- Uysal, Ş.**, ‘Performans Yönetimi Sisteminin Tanımı, Tarihçesi, Amaç ve Temel Unsurlarına Genel Bir Bakış’, **Electronic Journal of Vocational Colleges**, October/Ekim 2015, s.32-38.
- Üçüncü, K.**, İ. Akyüz, A. Aydın ve T. Taşdemir, ‘Stres Kaynaklarının ve Diğer Bazı Faktörlerin Akademik Performans Üzerine Etkilerinin İncelenmesi ve Performansın Geliştirilmesi’, **KTÜ Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi Sonuç Raporu**, Trabzon, 2008.
- Ünsal, P.** ve İ. Özalp Türetgen, ‘Bir İş Doyumu Ölçeği Geliştirme Çalışması’, **İ.Ü. Yönetim Dergisi**, Yıl:16, Sayı:51, 2005, s. 43-55.

Varoğlu, A., Karar Verme ve Problem Çözme, Kara Harp Okulu Yayınları, Ankara, 1996.

Yılmaz, A. ve S. Ekici, ‘Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma’, **Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt 10, Sayı 2, Manisa, 2003, s.1–19.

Yılmaz, V., ‘Stresin Bireysel Performans Üzerine Etkileri’, Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yüksek Lisans Tezi**, Ankara 2012.

Yılmaz, O., ‘Stresin Performans Üzerine Etkisi 40ıncı Piyade Eğitim Alay Komutanlığı Lider Personeli Üzerinde Bir Araştırma’, **Yüksek Lisans Tezi**, Isparta, 2006.

Yılmaz, N., ‘Stres ve Stresle Başa Çıkma’, Hacettepe Üniversitesi, Öğrenci Sağlık Merkezleri Psiko-Sosyal Destek Hizmetleri, Ankara, 2015, s. 1-3.

Yurdakoş, E., ‘Stres Fizyolojisi’, <http://www.ctf.edu.tr/stek/pdfs/47/4711.pdf> 2015, Erişim Tarihi: 10.03.2016.

Yüksel, Ö., **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Gazi Kitabevi Yayınları, Ankara, 1998.

<http://www.bydigi.net/kamu-yonetimi/222615-stres-ve-stres-yonetimi.html> Erişim Tarihi: 23.07.2015.

<http://www.ikademi.com/performans-yonetimi/1158-stresperformansinizi-dusurmesin.html>, Erişim Tarihi: 22.07.2015.

<http://www.tisk.org.tr>, Erişim Tarihi:01.04.2016.

<http://depresyontedavisi.blogspot.com.tr/2009/10/stres-nedir.html> (26.03.2016).

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5729f16bbbd982.09006897 (04.05.2016)

<http://www.yok.gov.tr/web/guest/universitelerimiz;jsessionid=5CBDBF6330732BB3A7574BA8E139673D> (26.05.2016)

<http://istatistik.gen.tr/regresyon-analizi/> (24.03.2016)

EKLER

EK-1 ANKET FORMU

Değerli Katılımcılar,

Bu anket, *Örgütsel Stresin Öğretim Elemanlarının Performansı Üzerine Etkisini* araştırmak amacıyla hazırlanmıştır. Ankette toplanan bilgiler yüksek lisans tezi çalışmasında kullanılacaktır. Bu bilgiler kişilerle ilgili olmadığından ve bilimsel amaçla kullanılacağından dolayı ankete isminizi yazmamanız rica olunur.

Anket 3 bölümden oluşmaktadır ve sizden, bölümlerdeki her bir maddeyi okuyup, o maddede belirtilen durumla ilgili görüşlerinizi maddenin karşısındaki alana işaretlemeniz (x) istenmektedir.

Araştırmanın amacına ulaşması, anket sorularını eksiksiz ve içtenlikle cevaplamanıza bağlı olacaktır.

İlginiz, yardımlarınız ve zamanınızı ayırdığınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

1.Cinsiyetiniz

Erkek Kadın

2.Yaşınız

25 yaş ve altı 26-35 yaş arası

36-45 yaş arası 46 yaş ve üzeri

3.Medeni Durumunuz

Bekâr Evli

4. Mesleki Kıdeminiz

5 yıl ve daha az 6-10 yıl arası

11-15 yıl arası 16-20 yıl arası

21 yıl ve üzeri

5. Herhangi bir idari göreviniz var mı?

Evet Hayır

6. Üniversitenin Adı

STRES YARATAN FAKTÖRLER ÖLÇEĞİ

| <i>1. Hiç stres yaratmıyor</i> <i>3. Orta derecede stres yaratıyor</i> <i>5. Pek çok stres yaratıyor</i> | <i>2. Az derecede stres yaratıyor</i> <i>4. Çok stres yaratıyor</i> | | | | | |
|--|--|-----|----|------|-----|---------|
| | | Hiç | Az | Orta | Çok | Pek çok |
| İş yükünün fazlalığı | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Sınıfların kalabalık oluşu | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Bir öğretim elemanı olarak yetersizlik duygusu | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Zaman azlığı | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Öğrencilerin yanlış davranışları (Saygısızlık, yetersizlik...vs) | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Rol çatışması (Kişilikler arası rol çatışması) | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Fakülte/sınıf ortamının kötülüğü | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Meslekteki yükselme imkanlarının azlığı | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Meslekteki gelişmeleri izleyememe | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Yükseköğretimle ilgili kanunların sürekli değişimi | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Meslekteki değişim ve gelişimleri sürekli izleme gerekliliği | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Derse girmekten akademik araştırma yapmaya zaman bulamama | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Fakülteadaki kaynak ve imkanların dengesiz dağıtımı | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mesleki ilke ve geleneklerin sürekli değişimi | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| İşlerin görülmesindeki ilkesizlik | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Sahip olunan donanım ile öğretim elemanı olmanın gerektiği yetenekler arasındaki uyumsuzluk | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Fakülteadaki kararlara doğrudan katılamama | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| İşsiz kalma korkusu | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Her düzeydeki yöneticinin atama ile gelmesi | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| İdari görev çokluğundan akademik çalışmaya zaman ayıramama | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

STRESLE BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİ ÖLÇEĞİ

| <i>1. Hiç kullanmıyorum</i> <i>3. Ara sıra kullanıyorum</i> <i>5. Çok sık kullanıyorum</i> | <i>2. Nadiren kullanıyorum</i> <i>4. Sık kullanıyorum</i> | | | | | |
|--|--|-----|---------|----------|-----|---------|
| | | Hiç | Nadiren | Ara sıra | Sık | Çok Sık |
| Zor durumlarda siniri ve öfkeyi dışa vurma | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| İşin uzun dönemde yoluna gireceğine kendini inandırma | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Stresle başedebilmek için alkol tüketimi | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Elinden geleni yaptığının başkaları tarafından fark edilmesini sağlamak | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Sorunlarını başkalarına anlatarak rahatlama | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Sorun hakkında yapıcı eylemde bulunmak | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Kendi kendine gevşemeyi öğrenme | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Hayattan beklenti ve amaçlarını açıklığa kavuşturma | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Hayattan beklenti ve amaçlarına uygun | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| kişi ve koşulları bilinçli olarak seçme | | | | | |
| Stres yaratan olayları en asgari tarzda yorumlama | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Stres yaratan durumla yüz yüze gelme | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Daha kötüsü olabilirdi diye düşünme | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Konuyla ilgili birini suçlama | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

İŞ PERFORMANSI ÖLÇEĞİ

| SORULAR | Kesinlikle Katılıyorum | Katılıyorum | Ne Katılıyorum | Katılmıyorum | Kesinlikle Katılmıyorum |
|--|---------------------------|-------------|-------------------|--------------|----------------------------|
| İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi performansımı etkiler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Aldığım maaş ve terfilerin miktarı performansımı etkiler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| İşimin bana verdiği kişisel gelişme ve yükselme imkanı performansımı etkiler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| İşimde birlikte çalıştığım , etkileştiğim ve konuştuğum kişiler performansımı etkiler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Amirlerimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi performansımı etkiler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu performansımı etkiler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansı performansımı etkiler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Amirlerimden gördüğüm destek ve rehberlik performansımı etkiler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi performansımı etkiler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| İşimin kendime ait, bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme imkanı | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| İşyerimin geleceğim açısından vaat ettiği güvence derecesi performansımı etkiler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| İşyerimdeki çalışanlara yardım etme fırsatı performansımı etkiler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| İşyerimdeki yarışma(mücadele) fırsatı performansımı etkiler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| İşyerimdeki yönetimin tutumu performansımı etkiler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

EK-2 ÖLÇEKLERE GÖRE MADDE – TOPLAM ANALİZLERİ

Tablo 54.SYFÖ'ye İlişkin Madde-Toplam Analizi Sonuçları

| | Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması | Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı | Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu | Madde Silindiğinde α Değeri |
|--------|--|--|---|--|
| SYF 1 | 56,482 | 198,470 | 0,478 | 0,904 |
| SYF 2 | 56,701 | 200,342 | 0,336 | 0,907 |
| SYF 3 | 57,679 | 197,581 | 0,436 | 0,905 |
| SYF 4 | 56,675 | 196,059 | 0,474 | 0,904 |
| SYF 5 | 56,770 | 194,207 | 0,480 | 0,904 |
| SYF 6 | 57,157 | 194,272 | 0,520 | 0,903 |
| SYF 7 | 57,029 | 192,842 | 0,544 | 0,902 |
| SYF 8 | 56,982 | 188,897 | 0,660 | 0,899 |
| SYF 9 | 56,821 | 189,210 | 0,664 | 0,899 |
| SYF 10 | 56,756 | 192,750 | 0,544 | 0,902 |
| SYF 11 | 56,945 | 196,960 | 0,468 | 0,904 |
| SYF 12 | 56,343 | 191,076 | 0,606 | 0,900 |
| SYF 13 | 56,580 | 190,655 | 0,609 | 0,900 |
| SYF 14 | 57,033 | 191,153 | 0,625 | 0,900 |
| SYF 15 | 56,442 | 190,401 | 0,639 | 0,900 |
| SYF 16 | 56,982 | 193,688 | 0,528 | 0,903 |
| SYF 17 | 56,803 | 189,082 | 0,641 | 0,900 |
| SYF 18 | 57,219 | 191,695 | 0,510 | 0,903 |
| SYF 19 | 57,142 | 190,687 | 0,586 | 0,901 |
| SYF 20 | 56,894 | 191,472 | 0,517 | 0,903 |

Tablo 54.'te görüldüğü üzere SYFÖ'de yer alan maddelerin düzeltilmiş madde-toplam korelasyon değerleri 0,336-0,664 arasında değişmekte olup ilgili madde çıkartıldığında ölçeğin güvenilirliğinde önemli bir değişimin olmadığı tespit

edilmiştir. Yani SYF ölçeğinin geçerliliğinin bu çalışma için sağlandığı tespit edilmiştir.

Tablo 55.SBC'ye İlişkin Madde-Toplam Analizi Sonuçları

| | Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması | Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı | Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu | Madde Silindiğinde α Değeri |
|--------|--|--|---|--|
| SBC 1 | 33,735 | 30,272 | 0,261 | 0,693 |
| SBC 2 | 32,786 | 28,009 | 0,442 | 0,666 |
| SBC 3 | 34,717 | 33,470 | -0,025 | 0,723 |
| SBC 4 | 33,493 | 30,105 | 0,246 | 0,695 |
| SBC 5 | 32,348 | 28,207 | 0,416 | 0,670 |
| SBC 6 | 32,676 | 27,625 | 0,436 | 0,666 |
| SBC 7 | 32,583 | 26,825 | 0,573 | 0,646 |
| SBC 8 | 32,569 | 28,281 | 0,404 | 0,672 |
| SBC 9 | 32,803 | 29,065 | 0,381 | 0,676 |
| SBC 10 | 32,683 | 29,332 | 0,366 | 0,678 |
| SBC 11 | 32,600 | 28,019 | 0,414 | 0,670 |
| SBC 12 | 34,069 | 31,767 | 0,285 | 0,719 |

Tablo 55.'te verilen SBÇSÖ'nin maddelerin düzeltilmiş madde-toplam korelasyon değerleri incelendiğinde 3.'ü maddeye ait korelasyon değerlerinin negatif olduğu görülmüştür. Bu madde hariç diğer maddelere ait madde-toplam korelasyon değerlerinde bir problem yoktur. Yine 3.'ü madde çıkartıldığında güvenilirlik katsayısındaki önemli bir artışın olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda istatistiksel değerlendirmelerde yani ölçeğin toplanabilirlik özelliğinden faydalanılacağı testlerde 3.'ümadde ölçek dışı tutulmuştur.

Tablo 56.İPÖ'ye İlişkin Madde-Toplam Analizi Sonuçları

| | Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması | Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı | Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu | Madde Silindiğinde α Değeri |
|-------|--|--|---|--|
| İP 1 | 52,106 | 140,645 | 0,715 | 0,950 |
| İP 2 | 52,247 | 137,705 | 0,756 | 0,949 |
| İP 3 | 52,051 | 137,128 | 0,828 | 0,947 |
| İP 4 | 52,130 | 137,330 | 0,823 | 0,947 |
| İP 5 | 51,969 | 136,422 | 0,857 | 0,946 |
| İP 6 | 52,055 | 139,427 | 0,812 | 0,948 |
| İP 7 | 52,397 | 143,828 | 0,654 | 0,951 |
| İP 8 | 52,119 | 137,336 | 0,854 | 0,947 |
| İP 9 | 52,161 | 136,699 | 0,827 | 0,947 |
| İP 10 | 52,195 | 138,151 | 0,790 | 0,948 |
| İP 11 | 52,119 | 137,171 | 0,818 | 0,947 |
| İP 12 | 52,434 | 141,676 | 0,701 | 0,950 |
| İP 13 | 52,917 | 152,268 | 0,256 | 0,961 |
| İP 14 | 52,034 | 137,806 | 0,824 | 0,947 |

Tablo 56.'da görüldüğü üzere İPÖ'de yer alan maddelerin düzeltilmiş madde-toplam korelasyon değerleri 0,256-0,857 arasında değişmekte olup ilgili madde çıkartıldığında ölçeğin güvenilirliğinde önemli bir değişimin olmadığı tespit edilmiştir. Yani İP ölçeğinin geçerliliğinin bu çalışma için sağlandığı tespit edilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik- güvenilirlik analizleri yapıldıktan sonra elde edilen bulgulara ve yorumlamaya geçilmiştir.

TABLolar LİSTESİ



| | |
|--|----|
| Tablo 1. İyi Stres - Kötü Stresin Etkilerinin Karşılaştırılması | 18 |
| Tablo 2. A Tipi ve B Tipi Kişilik Özellikleri | 22 |
| Tablo 3. Örgütsel Stres Kaynakları | 27 |
| Tablo 4. Bireysel Stresin Sonuçları | 35 |
| Tablo 5. Stresin Örgütler Üzerindeki Olumsuz Etkileri | 39 |
| Tablo 6. YÖK'e Bağlı Üniversiteler (İstanbul) | 78 |
| Tablo 7. İstanbul İlindeki Bünyesinde MYO Olan Üniversiteler | 79 |
| Tablo 8. Ulaşılan Öğretim Görevlilerinin Görev Yaptıkları MYO'lar | 80 |
| Tablo 9. Ulaşılan MYO'lardaki Toplam Öğretim Görevlisi Sayıları | 81 |
| Tablo 10. Üniversitelere Göre Öğretim Görevlilerinin Dağılımı | 82 |
| Tablo 11. Araştırmaya Katılan Öğretim Görevlilerinin Cinsiyete Göre Dağılımları | 83 |
| Tablo 12. Araştırmaya Katılan Öğretim Görevlilerinin Yaşa Göre Dağılımları | 83 |
| Tablo 13. Araştırmaya Katılan Öğretim Görevlilerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları | 84 |
| Tablo 14. Araştırmaya Katılan Öğretim Görevlilerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımları | 84 |
| Tablo 15. Araştırmaya Katılan Öğretim Görevlilerinin İdari Görevlerine Göre Dağılımı | 85 |
| Tablo 16. Ölçeklere İlişkin Cronbach's Alpha Katsayıları | 85 |
| Tablo 17. Ölçeklerin Kaiser Meyer Olkin (KMO) Değerleri | 87 |
| Tablo 18. Stres Yaratan Faktörler Ölçeği Faktör Yapısı | 88 |
| Tablo 19. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği Faktör Yapısı | 89 |
| Tablo 20. İş Performansı Ölçeği Faktör Yapısı | 90 |
| Tablo 21. Korelasyon Analizi | 91 |
| Tablo 22. İş Performansı (1. Faktör) ve Stres Yaratan Faktörler Arasındaki İlişki | 93 |
| Tablo 23. İş Performansı (1. Faktör) ve Stres Yaratan Faktörler Çoklu Regresyon Anova Tablosu | 93 |
| Tablo 24. İş Performansı (1. Faktör) ve Stres Yaratan Faktörler Çoklu Regresyon Katsayı Tablosu | 94 |
| Tablo 25. İş Performansı (2. Faktör) ile Stres Yaratan Faktörler Arasındaki İlişki | 94 |

| | |
|--|-----|
| Tablo 26. İş Performansı (2. Faktör) ile SYF Alt Faktörler Çoklu Regresyon Anova Tablosu..... | 95 |
| Tablo 27. İş Performansı (2. Faktör) ve Stres Yaratan Faktörler Çoklu Regresyon Katsayı Tablosu | 95 |
| Tablo 28. İş Performansı (1. Faktör) ve Stresle Başa Çıkma Stratejileri Arasındaki İlişki | 96 |
| Tablo 29. İş Performansı (1. Faktör) ve Stresle Başa Çıkma Stratejileri Çoklu Regresyon Anova Tablosu..... | 96 |
| Tablo 30. İş Performansı (1. Faktör) ve Stresle Başa Çıkma Stratejileri Çoklu Regresyon Katsayı Tablosu | 96 |
| Tablo 31. İş Performansı (2. Faktör) ve Stresle Başa Çıkma Stratejileri Arasındaki İlişki | 97 |
| Tablo 32. İş Performansı (2. Faktör) ve Stresle Başa Çıkma Stratejileri Çoklu Regresyon Anova Tablosu..... | 97 |
| Tablo 33. İş Performansı (2. Faktör) ve Stresle Başa Çıkma Stratejileri Çoklu Regresyon Katsayı Tablosu | 98 |
| Tablo 34. Sbç1 (Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma) ve Stres Yaratan Faktörler Arasındaki İlişki | 98 |
| Tablo 35. Sbç1 (Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma) ve Stres Yaratan Faktörler Çoklu Regresyon Anova Tablosu..... | 99 |
| Tablo 36. Sbç1 (Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma) ve Stres Yaratan Faktörler Çoklu Regresyon Katsayı Tablosu | 99 |
| Tablo 37. Sbç2 (Stres Yaratan Şeye Fazla Aldırmama) ve Stres Yaratan Faktörler Arasındaki İlişki..... | 100 |
| Tablo 38. Sbç2 (Stres Yaratan Şeye Fazla Aldırmama) ve Stres Yaratan Faktörler Çoklu Regresyon Anova Tablosu | 100 |
| Tablo 39. Sbç2 (Stres Yaratan Şeye Fazla Aldırmama) ve Stres Yaratan Faktörler Çoklu Regresyon Katsayı Tablosu | 100 |
| Tablo 40. Sbç3 (Stresin Paylaşılması) ve Stres Yaratan Faktörler Arasındaki İlişki | 101 |
| Tablo 41. Sbç3 (Stresin Paylaşılması) ve Stres Yaratan Faktörler Çoklu Regresyon Anova Tablosu..... | 101 |

| | |
|--|-----|
| Tablo 42. Sbç3 (Stresin Paylaşılması) ve Stres Yaratan Faktörler Çoklu Regresyon Katsayı Tablosu | 102 |
| Tablo 43. Stres Yaratan Faktörler ve İş Performansı Hipotez Sonuç Tablosu | 102 |
| Tablo 44. Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği ve İş Performansı Hipotez Sonuç Tablosu..... | 103 |
| Tablo 45. Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği ve Stres Yaratan Faktörler Ölçeği Hipotez Sonuç Tablosu | 104 |
| Tablo 46. Kamu ve Özel Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Görevlilerinin Cinsiyetlerine Göre Ölçek Skorlarının T Testi Sonuçları..... | 106 |
| Tablo 47. Kamu ve Özel Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Görevlilerinin Yaşlarına Göre Ölçek Skorlarının ANOVA Sonuçları..... | 108 |
| Tablo 48. Kamu ve Özel Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Görevlilerinin Medeni Durumlarına Göre Ölçek Skorlarının T Testi Sonuçları | 110 |
| Tablo 49. Kamu ve Özel Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Görevlilerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Ölçek Skorlarının ANOVA Sonuçları | 111 |
| Tablo 50. Kamu ve Özel Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Görevlilerinin İdari Görevleri Olup Olmamasına Göre Ölçek Skorlarının T Testi Sonuçları..... | 114 |
| Tablo 51. Stres Yaratan Faktörler Ölçeğinden Elde Edilen Ortalama Skorların Üniversiteye Göre İncelenmesi..... | 116 |
| Tablo 52. Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeğinden Elde Edilen Ortalama Skorların Üniversiteye Göre İncelenmesi..... | 118 |
| Tablo 53. İş Performansı Ölçeğinden Elde Edilen Ortalama Skorların Üniversiteye Göre İncelenmesi | 119 |
| Tablo 54. SYFÖ'ye İlişkin Madde-Toplam Analizi Sonuçları | 145 |
| Tablo 55. SBC'ye İlişkin Madde-Toplam Analizi Sonuçları..... | 146 |
| Tablo 56. İPÖ'ye İlişkin Madde-Toplam Analizi Sonuçları..... | 147 |

ŞEKİLLER LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Şekil 1. Stres ve Verimlilik Düzeyi | 40 |
| Şekil 2. Negatif İlişki Modeli | 58 |
| Şekil 3. Pozitif İlişki Modeli..... | 59 |
| Şekil 4. Ters U İlişkisi | 60 |
| Şekil 5. Stres Yoğunluğunun Verimliliğe Etkisi | 63 |
| Şekil 6. Stres Kaynakları ve Potansiyel Sonuçları | 68 |
| Şekil 7. Araştırmanın Kavramsal Modeli | 76 |

| | | |
|---|--|---|
|  KONYA | T.C. NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü |  SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ |
|---|--|---|

Özgeçmiş

| | | | |
|----------------|------------------|------|--|
| Adı Soyadı: | Ayşegül KULAKSIZ | İmza | |
| Doğum Yeri: | Adapazarı | | |
| Doğum Tarihi | 13.10.1988 | | |
| Medeni Durumu: | Bekâr | | |

Öğrenim Durumu

| Derece | Okulun Adı | Programı | Yer | Yıl |
|---------------|--|------------------|-----------|-----------|
| İlköğretim | Karaosman İÖÖ | | Adapazarı | 1994-2002 |
| Lise | Özel Kerime Hatun Koleji | Sayısal | Adapazarı | 2002-2005 |
| Önlisans | Geyve MYO | İşletme | Adapazarı | 2006-2008 |
| Lisans | Selçuk Üniversitesi | İşletme | Konya | 2008-2012 |
| Yüksek Lisans | Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi | İşletme A.B.D | Konya | 2012-2016 |

| | |
|----------------|--|
| İlgi Alanları: | |
| İş Deneyimi: | Beykent Üniversitesi Öğretim Görevliliği 2013-2015 |
| Tel: | 0506.952 33 22 |
| E-Posta: | aysegul.kulaksiz@gmail.com |
| Adres: | Sakarya Mah. Ünal Ozan Cad. Eren Apt. No:20 K:3 D:6 Adapazarı - SAKARYA |