



T.C.

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**İŞ STRESİ VE İŞ BECERİKLİLİĞİNİN İŞİN
ANLAMLILIĞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ALAN
ARAŞTIRMASI**

İbrahim IŞIK

205075003

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ

Bandırma 2023

T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

İŞ STRESİ VE İŞ BECERİKLİLİĞİNİN İŞİN
ANLAMLILIĞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR
ALAN ARAŞTIRMASI

İbrahim IŞIK
205075003

Tez Danışmanı:
Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ

Bandırma 2023

ETİK BEYAN

TÜRKİYE CUMHURİYETİ

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile bu tezde ki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (01/12/2023)

ÖZET

İŞ STRESİ VE İŞ BECERİKLİLİĞİNİN İŞİN ANLAMLILIĞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

İbrahim IŞIK

Günümüzde iş hayatı, insanların çoğunun hayatının büyük bir bölümünü kapsamaktadır ve işte yaşanan stres, birçok çalışan için ciddi bir sorun haline gelmiştir. İş stresi, çalışanların performansını ve iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilir. Ayrıca, iş becerikliliği de iş performansı ve tatmini üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. İşte tam bu noktada, işin anlamlılığı da kişinin yaptığı işle ilgili tatmin seviyesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda, bu araştırmanın amacı, “iş stresi ve iş becerikliliğinin işin anlamlılığı üzerinde etkisi var mıdır?” sorusuna yanıt bulmaktır.

Bu amaç çerçevesinde Basın sektöründe faaliyet göstermekte olan bir kamu kurumunda çalışmakta olan 81’i kadın, 125’i erkek toplam 206 katılımcıyla çalışma yapılmıştır. Araştırmanın amacına uygun olarak katılımcıların genel özelliklerini belirlemek için demografik bilgilerin yanı sıra “İş Stresi Ölçeği”, “İş Becerikliliği Ölçeği” ve “İşin Anlamlılığı Ölçeği” kullanılarak 36 soruluk bir anket formu oluşturularak veriler bu yöntem ile toplanmıştır. Elde edilen veriler ışığında güvenilirlik analizi, frekans analizi, normallik testi, keşfedici faktör analizi, çoklu korelasyon ve çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Analizler neticesinde özet olarak iş becerikliliğinin işin anlamlılığı üzerinde pozitif anlamlı ve oldukça kuvvetli bir korelasyon etkisinin olduğu tespit edilirken iş stresi ile işin anlamlılığı arasında negatif yönlü anlamlı olmayan bir korelasyon etkisi tespit edilmiştir. Çoklu regresyon analizi ile de bu durum teyit edilmiştir.

Çalışma sonunda işyerleri ve daha sonra çalışma yapacaklar için öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İş Stresi, İş Becerikliliği, İşin Anlamlılığı.

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB STRESS AND JOB SKILLS ON MEANINGFULNESS OF JOB: A FIELD RESEARCH

İbrahim IŞIK

Today, work life covers a large part of most people's lives and stress at work has become a serious problem for many employees. Job stress can negatively affect employee performance and job satisfaction. In addition, job resourcefulness also has a large impact on job performance and satisfaction. At this point, the meaningfulness of the job appears as the level of satisfaction with the job that the person does. In this context, the aim of this research is to find an answer to the question of whether job stress and job resourcefulness have an effect on the meaningfulness of the job.

For this purpose, a study was conducted with a Toplam of 206 participants, 81 women and 125 men, working in a public institution operating in the press sector. In accordance with the purpose of the study, a questionnaire of 36 questions was created by using the "Work Stress Scale", "Job Skills Scale" and "The Meaningfulness of Work Scale", as well as demographic information, in order to determine the general characteristics of the participants, and the data were collected with this method. In the light of the data obtained, reliability analysis, frequency analysis, normality test, exploratory factor analysis, multiple correlation and multiple regression analyzes were performed. As a result of the analyses, in summary, it was determined that job crafting had a positive and very strong correlation effect on the meaningfulness of the job, while a negative, non-significant correlation effect was detected between job stress and the meaningfulness of the job. This situation was also confirmed by multiple regression analysis.

At the end of the study, recommendations were developed for workplaces and future employees.

Keywords: Job Stress, Job Crafting, Meaningfulness Of Job.

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasının araştırılması ve yazılması sürecinde her zaman anlayışla, katkılarını, yardımlarını ve emeklerini esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ' ye en içten saygı ve teşekkürlerimi sunarım. Anket uygulamalarında yardımlarını esirgemeyen tüm ilgili katılımcılara ve hayatım boyunca fedakârca yanımda olan aileme sonsuz teşekkürler.

İbrahim IŞIK

Bandırma, 01.12.2023

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAYI	Error! Bookmark not defined.
ETİK BEYAN.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar	x
ŞEKİLLER	xi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	5
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	5
1.1. Stres ve İş Stresi Kavramı	5
1.1.1. Stresin Tanımı	5
1.1.2. Örgütlerde Stres Oluşumu	11
1.1.2.1. İş Stresinin Nedenleri	14
1.2. İş Becerikliliği	19
1.2.1. İş Becerikliliğinin Tanımı	19
1.2.2. İş Becerikliliğinin Önemi	20
1.2.3. İş Becerikliliğinin Boyutları.....	25
1.2.3.1. Görev Becerikliliği.....	25
1.2.3.2. Bilişsel Beceriklilik.....	26
1.2.3.3. İlişkisel Beceriklilik	27
1.2.4. İş Becerikliliğinin Sonuçları	28
1.3. İşin Anlamlılığı	30
1.3.1. İşin Anlamlılığının Kapsamı	37
1.3.1.1. İş Odak Noktasına Koyma	37
1.3.1.2. İşe Bağlı Kazançlar	38
1.3.1.3. Sosyal Normlar.....	38
1.3.2. İşin Anlamlılığını Etkileyen Faktörler	39
1.3.3. İşin Anlamlılığının Sonuçları	41

1.3.4. Araştırmanın Kuramsal Temelleri.....	42
1.4. Literatür Taraması.....	43
1.4.1. İş Stresi ve İş Becerikliliği Arasındaki İlişkiyi Araştıran Geçmiş Çalışmalar	44
1.4.2. İş Becerikliliği ve İşin Anlamlılığı Arasındaki İlişkiyi Araştıran Geçmiş Çalışmalar	47
1.4.3. İş Stresi ve İşin Anlamlılığı Arasındaki İlişkiyi Araştıran Geçmiş Çalışmalar	51
1.4.4. İş Stresi, İş Becerikliliği ve İşin Anlamlılığı Arasında Yapılan Çalışmalar	54
İKİNCİ BÖLÜM.....	55
2. YÖNTEM.....	55
2.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler	55
2.2. Araştırma Evreni ve Örneklem Grubu	55
2.3. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları.....	56
2.4. Veri Toplama Yöntemi	56
2.4.1. İş Stresi Ölçeği	56
2.4.2. İş Becerikliliği Ölçeği (İBÖ).....	57
2.4.3. İşin Anlamlılığı Ölçeği.....	57
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	59
3. BULGULAR.....	59
3.1. Frekans (Demografik)	59
3.2. Güvenilirlik Analizi	60
3.3. Normallik Analizleri	61
3.4. Keşfedici Faktör Analizi (KMO Tabloları)	61
3.5. Korelasyon Analizi.....	62
3.6. İş Becerikliliğinin İş Stresi Üzerindeki Etkisi.....	64
3.7. Çoklu Regresyon Analizi	64
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	67
KAYNAKÇA	73
EKLER.....	85
Ek 1- Soru Formu.....	85

Ek 2- Etik Kurul Raporu	87
-------------------------------	----



TABLÖLAR

Tablo 1: Frekans Analizi	59
Tablo 2: İş Becerikliliği Ölçeği Güvenilirlik Testi	60
Tablo 3: İşin Anlamı Ölçeği Güvenilirlik Testi	60
Tablo 4: İş Stresi Ölçeği Güvenilirlik Testi	61
Tablo 5: Ölçeklere İlişkin Normallik Testi Sonuçları	61
Tablo 6: Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Küresellik Testi Sonuçları	62
Tablo 7: Korelasyon Analizi Değerleri (Pearson).....	63
Tablo 8: Basit Regresyon Analizi Değerleri	64
Tablo 9: Çoklu Regresyon Analizi Değerleri.....	65

ŞEKİLLER

Şekil 1: Araştırma Modeli	55
---------------------------------	----



GİRİŞ

Problem Durumu

Bu araştırma, işin anlamlılığı üzerinde hangi faktörler etkilidir sorusundan yola çıkılarak yapılmıştır. Bu kapsamda iş stresi ve iş becerikliliğinin işin anlamlılığı üzerinde etkisi var mıdır? sorusu yanıtlanmaya çalışılmıştır.

Stres, bireylerin iç dünyalarından veya çevresel faktörlerden gelen uyaranlara maruz kaldıklarında yaşadıkları psikolojik, duygusal ve fiziksel tepkilerdir. Bireyler endişeye düştüğünde olay ve olaylara direnmekte güçlük çekebilir, bir uyarılma ve endişe durumunda olabilirler. Yaşamın belirli dönemlerinde herkes endişeli hissedebilir. İnsan hayatını etkileyen olayların olması ve insanın endişeli olması normal bir durumdur. Önemli olan anksiyetenin dozu ve süresidir. Anksiyete bozukluğunun süresi ve yoğunluğu artarsa, bundan kaçınmak için çeşitli yöntemler kullanılmalıdır. Bir olayı veya durumu sorgulamadan ve incelemeden bir haftayı tamamlayanların sayısı çok azdır ve endişeye neden olan veya işlerin yanlış olduğunu hissettiren durumlar yoktur (Rector, 2011).

Günümüzde iş hayatı, insan hayatının devamlılığı için olmazsa olmazı ve önemli bir bölümdür. İşte yaşanan stres, birçok çalışan için ciddi bir sorun haline gelmiştir. İş stresi, çalışanların performansını ve iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilir. Ayrıca, iş becerikliliği de iş performansı ve tatmini üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. İşin anlamlılığı, çalışanların işlerindeki faaliyetlerinin değerli ve anlamlı olduğunu hissetmeleriyle ilgilidir. Bu, çalışanların işlerinde daha motive olmalarını ve işlerine daha bağlı hissetmelerini sağlayabilir.

İş stresi ve iş becerikliliği, işin anlamlılığı üzerinde önemli etkilere sahip olan iki önemli faktördür. İşin anlamlılığı, çalışanların işlerini ne kadar değerli ve önemli olarak gördükleriyle ilgilidir. İşin anlamlılığı, çalışanların iş tatmini, bağlılığı ve performansı üzerinde önemli etkileri olan bir faktördür. İş stresi ve iş becerikliliği, bu faktör üzerinde farklı şekillerde etkili olabilir.

Çalışanların işle ilgili zorluklar ve baskılar nedeniyle yaşadığı duygusal ve zihinsel gerilimi ifade eden iş stresi, işin anlamlılığı üzerinde negatif bir etkiye sahip olabilmektedir. Çünkü çalışanlar sürekli baskı ve zorluklarla başa çıkmak zorunda kaldıklarında, işlerini daha az tatmin edici ve değersiz hissedebilirler. İş stresinin sürekli ve yoğun olması çalışanların işlerinden daha fazla kopmalarına ve bağlılıklarının azalmasına neden olabilmektedir.

İş becerikliliği ise çalışanların işlerini işin gereğine, kendi yetenek ve ilgi alanlarına uygun hale getirmek için yaptıkları aktif değişiklikler olarak tanımlanmaktadır. İş becerikliliği, işin anlamlılığı üzerinde genellikle olumlu bir etkiye sahiptir. Çalışanlar işlerini kendi beceri ve ilgi alanlarına göre uyarlayarak, işlerini daha değerli ve tatmin edici bulabilirler. İş becerikliliği sayesinde çalışanlar işlerinde daha fazla kontrol hissi yaşayarak, iş stresiyle daha etkili bir şekilde başa çıkabilirler (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Ancak iş becerikliliğinin işin anlamlılığı üzerindeki etkisi her zaman olumlu olmayabilir. İş becerikliliği davranışlarının, örgütsel hedeflerle uyumlu olmaması durumunda, bu tür eylemler işin anlamlılığını azaltabilir. Özellikle iş becerikliliği çalışanın kişisel çıkarlarına hizmet ederken örgütün amaçlarına zarar verirse işin anlamlılığı üzerinde olumsuz bir etkisi olabilir.

Son yıllarda iş dünyasındaki sürekli değişimler, teknolojik gelişmeler, küresel rekabet ve iş güvencesinin azalması gibi faktörler çalışanlar için iş stresinin artmasına neden olmaktadır. İş stresi çalışanların iş tatmini, bağlılığı ve performansı üzerinde olumsuz etkileri olan önemli bir sorundur. Öte yandan iş becerikliliği, çalışanların işlerini kendi beceri ve ilgi alanlarına göre uyarlayarak işlerini daha değerli ve tatmin edici hale getirebileceği bir çözüm önerisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak iş stresi ve iş becerikliliğinin işin anlamlılığı üzerindeki etkileri hakkında yeterli ve kesin bilgiler bulunmamaktadır. İş stresi ve iş becerikliliğinin işin anlamlılığı üzerinde ne tür etkileri olduğunu ve bu etkilerin ne ölçüde olduğunu belirlemek önemlidir. Bu nedenle bu tez çalışması, iş stresi ve iş becerikliliğinin işin anlamlılığı üzerindeki etkilerini kapsamlı bir şekilde araştırmayı hedeflemektedir.

Bu bağlamda İş stresinin seviyesi ve türü, işin anlamlılığı üzerinde yarattığı etkileri; iş becerikliliğinin işin anlamlılığı üzerindeki etkisi, çalışanların beceri ve ilgi alanlarıyla ne kadar uyumlu olduğuna bağlı olarak nasıl bir değişim gösterdiği; iş

becerikliliği ve iş stresi arasındaki ilişki, işin anlamlılığı üzerinde etkileri ile hangi örgütsel ve bireysel faktörlerin iş stresi ve iş becerikliliğinin işin anlamlılığı üzerindeki etkisini belirleyici rol oynadığı çözülmesi gereken önemli bir problem olarak görülmektedir.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı örgütlerde işin anlamlılığı üzerinde iş stresi ve iş becerikliliğinin etkisini belirlemektir.

Çalışmanın Önemi

İş stresi ve iş becerikliliği günümüz iş hayatının en önemli sorunlarından biri haline gelmiştir. Çalışanların iş stresi ile başa çıkmaları ve iş becerikliliklerini artırmaları hem çalışanlar hem de işverenler için büyük önem taşımaktadır. Ancak iş stresi ve iş becerikliliği konusunda yapılan araştırmaların işin anlamlılığı üzerinde ki etkisi pek incelenmemiştir.

Bu araştırma iş stresi ve iş becerikliliğinin işin anlamlılığı üzerindeki etkisini inceleyerek iş hayatındaki çalışanların iş tatminini artırmaya yönelik bulgular sağlayarak çalışanların işin anlamlılığına olan inançlarını ve işin anlamlılığını etkileyen faktörlerin anlaşılması halinde işin anlamlılığını yükseltmek dolayısıyla çalışanların motivasyonlarını artırma yönünde yararlı olabilir. Bu da işverenler için daha verimli çalışanlar ve daha az devamsızlık oranları gibi faydalar sağlayabilir. Bu bulguların işverenlerin iş hayatında çalışanların iş tatminini artırmak için alabilecekleri önlemler hakkında fikir sahibi olmalarına yardımcı olacağı öngörülmektedir. Bu hususlar çalışmanın önemini teşkil etmektedir.

Ayrıca bu çalışma, iş stresi ve iş becerikliliği konusunda yapılan literatürdeki boşlukları doldurarak iş hayatında çalışanların iş tatminini artırmak için daha verimli ve etkili yöntemlerin geliştirilmesine katkı sağlayabilir. Bu nedenle bu araştırma, iş stresi, iş becerikliliği ve işin anlamlılığı konularının daha iyi anlaşılmasına ve iş hayatında daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için gerekli adımların atılmasına yardım edebilecektir.

Tanımlar

Stres: Bireysel farklar ve psikolojik süreçler yoluyla gösterilen uyumsuz bir davranış olup kişi üzerinde aşırı psikolojik ve fiziksel baskılar yapan herhangi bir dış ve iç hareket, durum veya olayın organizmaya yansıyan sonucudur (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 17).

İş Becerikliliği: Bireylerin işlerine ilişkin görevsel ve ilişkisel sınırlarda fiziksel ve bilişsel değişimleri gerçekleştirebilmesidir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001).

İşin Anlamlılığı: Çalışanın işinde elde ettiği olumlu psikolojik deneyimler sonucu yaptığı işe karşı atfettiği değerdir (Steger ve diğerleri, 2012). İşteki pozitif psikolojik deneyimler, işin içsel ve dışsal faktörleriyle ve bireylerin bu unsurlara yüklediği öznel anlamlarla temellenmektedir. Ayrıca çalışanlar yaptıkları işin kendilerine ve başkalarına faydalı olduğunu gördükçe işlerini anlamlı bulmaktadırlar (Rosso ve diğerleri, 2010).

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Stres ve İş Stresi Kavramı

İşle ilgili stres, insanların bilgi ve yetenekleriyle eşleşmeyen ve başa çıkma yeteneklerini zorlayan iş talepleri ve baskıları ile karşılaştıklarında gösterebilecekleri tepkidir. Stres, çok çeşitli çalışma koşullarında ortaya çıkar, ancak çalışanlar amirlerinden ve meslektaşlarından çok az destek aldıklarını ve iş süreçleri üzerinde çok az kontrol sahibi olduklarını hissettiklerinde genellikle daha da kötüleşir. Genellikle baskı veya meydan okuma ile stres arasında bir karışıklık vardır ve bazen bu, kötü yönetim uygulamalarını mazur görmek için kullanılır.

Çağdaş çalışma ortamının talepleri nedeniyle işyerinde baskı kaçınılmazdır. Bir birey tarafından kabul edilebilir olarak algılanan baskı, mevcut kaynaklara ve kişisel özelliklere bağlı olarak çalışanları uyanık, motive, çalışabilir ve öğrenebilir hale getirebilir. Bununla birlikte bu baskı aşırı veya başka bir şekilde yönetilemez hale geldiğinde strese yol açar. Stres, bir çalışanın sağlığına ve iş performansına zarar verebilir.

İşle ilgili stres, zayıf iş organizasyonundan (işleri ve çalışma sistemlerini tasarlama şeklimiz ve bunları yönetme şeklimiz), zayıf iş tasarımından (örneğin, iş süreçleri üzerinde kontrol eksikliği), kötü yönetimden, koşullar ve meslektaşların ve amirlerin desteğinin olmaması ile tatmin edici olmayan çalışmadan kaynaklanabilmektedir.

1.1.1. Stresin Tanımı

Kişi kendisine veya mevcut duruma karşı duygusal veya fiziksel bir tehdit hissettiğinde, vücutta veya beyinde oluşan tepki stres olarak tanımlanır (John Stone, 1989). Latince “Estrictia” stres anlamına gelir. Öyle ki deformasyona direnme anlamında stres kullanılır ve bu kuvvetin etkisi altında bireyler ve nesneler deforme olur (John Stone, 1989). Stresin tanımını insan vücuduna girme konusundaki bazı isteklere bir cevap olarak yapmıştır. Cüceloğlu (2019), stresi, kişisel ve sosyal çevredeki uyumsuz koşullar ve koşullar nedeniyle zihin ve bedenin sınırlarını aşan bir

aba olarak ifade etmektedir. Selye (1997) stresi, bireyleri etkileyen çevresel bir tahriş edici olarak açıkladı. 1950’lerde yapılan araştırmalar sonucunda stres kavramı, organizmanın çevreye olan durumu olarak tanımlandı. Bu yönteme göre Selye (1997), stres ve stres kavramını ortaya koymaktadır. Bireyin ardışık tepkisine neden olan çevresel uyarana stres, bireyin bu uyarana tepkisine ise stres denir. Aynı zamanda stres, bireyin farklı çevresel stres faktörlerine genel tepkisi olarak tanımlanmaktadır. Stres, insanların iç ve dış çevreyi ve çevrenin i dengesini zorladığı bir durum olarak yorumlanmaktadır (Erdoğan, 1999). Organizmanın bulunduğu ortam organizmayı etkileyecektir. Selye’nin (1997) tanımına göre stres, her koşulda vücuttaki tüm farklı adaptasyonların toplamıdır. Organlar çalıştıkça strese bağlı olarak kaslarda gevşeme ve gerginlik açığa çıkmaktadır.

Tahriş edici maddeler ve stres arasında ince bir fark vardır. Öyle ki, uyaran organizmada reaksiyona neden olan herhangi bir şeyi temsil eder. Uyaran ile stres arasında belli bir dereceye kadar fark vardır. Uyarının strese neden olması için uyarının herhangi bir duyu organını etkilemesi önceden programlanmış konfor seviyesini aşması ve sistemin dengesini bozması gerekir. Stres i dengemizi yok edecek ve bize az ya da çok zarar verecektir. Bu durumda bizi etkileyecektir. Sistem, bireyde bu stres kaynaklı hastalığa karşı dengeyi sağlamak için adaptasyon aşamasına başlar. Stresin sistem üzerindeki etkisine gerginlik denir. Stres altında olduğu mesajını aldıktan sonra gerginlik, dengeyi sağlama sürecine girdi.

Dengeyi sağlamak için harcanan enerjiye veya sistemin eski haline getirilmesi aşamasında harcanan enerjiye zorlanma denir (Hisli şahin ve Durak, 1995). Stres, hayatımızın ayrılmaz bir parçasıdır. Hayatın her aşamasında ortaya çıkar. Stres, bireyin bazen çevresiyle etkileşimi sonucunda ortaya çıkan bazen de hiç beklenmeyen bir durum ya da bir olayın sonunda karşı karşıya kalınan bir deneyim olurken, kişinin içsel yaşantısıyla da yakından ilgilidir (Kara ve Koç, 2009).

Stres, yaşamımızın ertelenemez bir parçasıdır. Hayatın her döneminde karşımıza çıkmaktadır. Stresten daha az etkilene bilmek, insan hayatının daha kaliteli, refah ve her bakımdan imkânların daha yüksek bir seviyeye aktarılması için strese sebep olan nedenlerin ya da etmenlerin fark edilmesi, bu etmenlerle etkili bir şekilde baş edilebilmenin öğrenilmesi bir önem arz etmektedir (Baltaş, 1996).

Stres, kişisel davranışları ve başkalarıyla olan ilişkilerin seviyesini etkileyen bir durumdur. Kişi aniden stres veya kendiliğinden bir durum yaşamaz. Stres yaratabilmek için bir kişinin yaşadığı ortam ve çevrenin kişiyi etkilemesi gerekir. Olağandışı çevresel değişikliklerden herkes etkilenir, ancak bazı insanlar değişen derecelerde değişikliklerden etkilenebilir. Az ya da çok olarak düşünün. Etkilenen kişinin kişilik özelliklerinin, bu faktörlerden ne ölçüde etkilendiğini belirler. Çevrenin vücuttaki etkisinin neden olduğu stres oluşumu ve spesifik biyokimyasal reaksiyonların oluşması ile bireyin vücut sisteminin harekete geçirilmesi gerekir. Yaşamın her aşamasında bireyin karşılaştığı baskının zor veya tehdit edici olduğu bir duruma içe dönük bir tepki olarak tanımlanır. Stres, bireyin çevresiyle etkileşimi, bazen bir kaza veya bir olayın sonunda yaşanan bir deneyim sonucunda ortaya çıkan ve kişinin iç yaşamıyla yakından ilgili bir deneyimdir (Kara ve Koç, 2009). Stres, kişinin çaresizlik, mağduriyet ve çıkış yolunu arama çabalarının beden ve duyguların yardımıyla ortaya koyduğu bir tepkidir.

Stres, bir kişinin çevresindeki veya içindeki değişimlere verdiği yanıt olarak ortaya çıkar. Bu değişimler, birçok farklı sebepten kaynaklanabilir. Örneğin, işte yaşanan zorluklar, finansal zorluklar, sağlık problemleri, aile sorunları gibi pek çok farklı faktör stres kaynağı olabilir. Bu yanıtların kaynağı ve türü kişiden kişiye değişebilir. Stres kavramı bazen yanlış anlaşılır ve hissedilen gerginlik, baskı ile sınırlı değildir. Stres kavramının farklı dönemlerde farklı tanımları vardır. Stres' in sözlük anlamı farklı yüzyıllarda değişmiştir. O kadar çok ki 14. yüzyılda zor, zahmetli ve talihsizdi. 17. yüzyılda stres kavramı felaket, bela, felaket, üzüntü ve acının anlamı ile ilişkilendirildi. Daha sonra 18. ve 19. yüzyıllarda bu kavramın anlamı güç, kuvvet ve baskı anlamıyla eşleşti ve bu değişim bireyler, nesneler, organlar ve zihinsel yapılar açısından ifade edilmiştir (Weiss, 1993).

Literatürde baskının tanımı üzerine pek çok çalışma bulunmaktadır. 1950'lerde toplumda yaygın olarak biliniyordu ve 1970'lerde birçok insan stresin olumsuz etkileri konusunda endişelenmeye başladı. 1980'lerde Time dergisi stresi son 10 yılın bir salgını olarak ifade ederken, 1990'larda Birleşmiş Milletler bunu 20. yüzyılın bir salgını olarak ifade etti (Krohe, 1999).

Stres, yapı ile ifade edilir (Weiss, 1993). Basınç, organizmaları canlı tutmak için önemli yakıtlara eklenen yanıcı ve aşındırıcı maddeleri ifade eder. Bunun nedeni stres, baskı ve engellerin insanların hayatını mahvetmesidir. Stresi psikolojik olarak ele alırken bu, insanlara özgü olan, insanları gergin ve rahatsız edici hissettiren benzersiz bir faktördür. Bireysel belirli olaylara yönelik eylemlerde bulunarak genelleştirilmiş bir forma ulaşır ve herkes için tehdit oluşturur. İnsanları doğrudan ve güçlü duygusal derinlikle kişilerarası ilişkilerden kurtaran, üretkenliği azaltan ve daha da önemlisi zevki azaltarak insanların yaşamdan zevk almasını azaltan bu güçtür (Selye, 1997). Stres, zihinsel, duygusal ve psikomotor tutum, davranış, beceri ve tepkilere kayıtsızlık ve aşırı duyarlılık olarak kendini göstermektedir (Baltaş ve Baltaş, 2008).

Bazıları, baskının aslında bir tür kazanılmış değer olarak tutum ve davranışlarımızı yönetebilen ve yönlendirebilen dinamik bir yapıya sahip olduğunu söylüyor. Yanlış algılamalar stresin ana kaynağı olabilir. Öyle ki, bir durum bir kişiyi mutlu ettiğinde, başka bir kişiyi baskı altına alabilir. İnsan baskısı çevresel değişimlerden ve gelişimden bir ölçüde etkilendiğinden, içinde yaşadığı çevre ve çevrenin diğerlerinden farklı olması gerekmektedir (Erkmen ve Çetin, 2008).

Bu nedenle çevresel nedenlere göre kişinin dışında da baskının geliştiği düşünülebilir. Kısacası insanların farklılaşan ve daha karmaşık ortamların etkilerini nasıl algılayıp yorumladığına bağlıdır. Günümüzde hızlı değişimler yaşandığında stres günlük yaşama daha fazla dahil olacak ve bireyleri beden ve ruh sağlığı açısından olumsuz etkileyecektir. Toplumsal yapıdaki değişikliklerle değişmesi gereken insanlar, bu değişime ayak uydurmak için çaba sarf etmiş ve çok fazla enerji harcamıştır. Stres , stres altındaki organizmanın zorlanması nedeniyle oluşur. Stresin bu etkisinin yaygın olduğunu bilmek insanları araştırma yapmaya yöneltmiştir. Bu çalışmalar, stresin hangi koşullarda meydana geldiği ve hangi sonuçlara yol açtığı gibi konuları içerir. Stresin bu etkisinin yaygın olduğunu bilmek insanları araştırma yapmaya yöneltmiştir. Bu çalışmalar, stresin hangi koşullarda meydana geldiği ve hangi sonuçlara yol açtığı gibi konuları içerir. Psikoloji alanında stres kavramının uygulanması ve araştırılması 1950'li yıllarda başlamıştır (Eraslan, 2000).

Etkileşim teorisi baskısı; talep ve kaynaklar arasında bir denge sağlanamaması nedeniyle ortaya çıkan bir durum olarak tanımlanmaktadır. Stresin genellikle olumsuz ve zararlı çağrışımları olduğu düşünülse de aslında insanların yeni şeyler aramak, çalışmak ve yaratmak için harekete geçmesini sağlar. Vücutta antikor üretilse bile belli bir miktar basınç gereklidir. Birçok araştırmacı stresin çevresel bir uyaran olduğuna inanırken bazıları bunun rahatsız edici bir tepki olduğunu söylüyor. Etkileşim teorisi, son yıllarda Lazarus ve Folkman tarafından önerilen ve geniş çapta kabul görmüş olan bir etkileşim teorisidir (Lazarus ve Folkman, 1984).

Stresin; (i) psikolojik, (ii) fiziksel, (iii) duygusal ve (iv) davranışsal olmak üzere dört farklı kategoride belirtileri vardır. Stresin fiziksel belirtileri depresyon ve genel depresyon; kalp, baş ağrısı ve hazımsızlık; bilinç stres altındayken duygusal belirtiler kolaylıkla tahriş olur, tahriş olur ve bazı ruhsal belirtiler olumsuz etkilenir ve hafızada karşılaşılan sorunlar nedeniyle oluşan yıkım, bilincin yeniden kazanılmasında önemli bir noktadır. Karar verme yeteneğinin bozulmasına ya da durumlar karşısında yanlış kararlar alınmasına neden olabilir; bu belirtiler arasında kesintiye uğramış uyku düzeni ve normalden daha fazla sigara ve içki gibi davranışsal belirtiler yer almaktadır (Altuntaş, 2003).

İş, insanların günlük hayatta karşılaştığı en önemli ve temel faaliyetlerden biridir. Çalışma hayatı, bireylerin ekonomik refahlarını sağlamalarına, toplumla etkileşim kurmalarına ve kişisel hedeflerini gerçekleştirmelerine olanak tanır. Ancak, iş hayatı aynı zamanda stresli bir ortam olabilir. İş stresi, çalışanların iş yükü, iş yerindeki ilişkiler, müşteri hizmetleri, yönetim beklentileri ve diğer birçok faktörden kaynaklanabilir (Yüksel, 2014).

Çeşitli sağlık sorunlarına yol açabilen iş stresi, psikolojik sorunlar, fizyolojik rahatsızlıklar, uyku bozuklukları, sindirim sorunları ve kardiyovasküler problemler gibi sağlık sorunlarına neden olabilmektedir. İş stresi iş tatminsizliği, iş kaybı ve mesleki yaralanmalara da yol açabilmektedir (Turunç ve Çelik, 2010).

Çalışanların ve işletmelerin performansı üzerinde etkili olan iş stresi, çalışanların performansını azaltabilir ve işletmelerin üretkenliğini düşürerek işletmelerin yüksek

oranda personel kaybına uğramasına neden olabilmektedir. Bu nedenle, iş stresinin yönetimi, işletmeler ve çalışanlar için önemlidir (Bulutlar, 2018).

İşletmeler, iş stresini azaltmak için farklı yaklaşımları içeren çeşitli politikalar ve programlar uygulayabilmektedirler. Örneğin, esnek çalışma saatleri, işletme kültürü, düzenli eğitim ve geliştirme fırsatları, iş yükü yönetimi, ödüllendirme programları ve sağlık hizmetleri gibi faktörler, iş stresini azaltabilir (İşkur İstanbul İl Müdürlüğü, 2021).

Çalışanlar, iş stresini yönetmek için de farklı yaklaşımlar kullanabilirler. Çalışanlar, iş yükünü yönetmek, stres yönetimi tekniklerini kullanmak, sağlıklı bir yaşam tarzı benimsemek, iş arkadaşları ve yöneticilerle iletişim kurmak ve sosyal destek ağları oluşturmak gibi faktörlerle iş stresini azaltabilirler. Ayrıca iş stresi yönetimi, işletmelerin çalışanlarına sunabileceği birçok fayda sağlar (Yalın, 2015). İş stresi yönetimi, çalışanların işyerinde daha mutlu ve memnun hissetmelerine yardımcı olabilir. İş stresi yönetimi, çalışanların işletmeye olan bağlılıklarını artırabilir, işletme kültürüne uyum sağlamalarına yardımcı olabilir ve çalışanların performansını artırabilir. İş stresi yönetimi ayrıca işletmelerin iş yükünü yönetmelerine ve müşteri hizmetlerini iyileştirmelerine yardımcı olabilir (Yüksel, 2014).

İş stresi yönetimi, işletmeler ve çalışanlar için önemli olsa da iş stresinin tamamen ortadan kaldırılması mümkün değildir. İş stresinin varlığı iş dünyasının bir gerçeğidir ve işletmelerin ve çalışanların bununla başa çıkabilmeleri önemlidir (Vergiliel Tüz ve Sabuncuoğlu, 2008).

İş stresi yönetimi için kullanılan en yaygın tekniklerden biri zihinsel sağlık teknikleridir. Bu teknikler; yoga, meditasyon, nefes egzersizleri, kas gevşetme teknikleri, rehberli görselleştirme, kognitif davranışçı terapi ve hipnoterapi gibi yöntemleri içerir. Bu teknikler, stresin azaltılmasına yardımcı olabilir ve psikolojik sağlık sorunlarının önlenmesine yardımcı olabilir (Turunç ve Çelik, 2010). Başka bir yaklaşım iş stresini azaltmak için fiziksel aktivitedir. Düzenli egzersiz yapmak iş stresini azaltmaya ve psikolojik sağlığı artırmaya yardımcı olabilir. Düzenli egzersiz stres hormonu düzeylerini azaltabilir ve mutluluk hormonu serotonin seviyelerini artırabilir (Yalın, 2015).

İş stresi yönetimi için bir diğer yaklaşım beslenme düzeni değişiklikleridir. Sağlıklı beslenme, iş stresinin azaltılmasına yardımcı olabilir ve psikolojik sağlık sorunlarının önlenmesine yardımcı olabilir. Beslenme düzeninde değişiklik yaparak iş stresiyle başa çıkabilme yeteneği artırılabilir (Vergiliel Tüz ve Sabuncuoğlu, 2008).

Sonuç olarak iş stresi, çalışanların ve işletmelerin karşılaştığı bir gerçektir. İş stresi, sağlık sorunlarına, işletme performansının azalmasına ve personel kaybına neden olabilir. İş stresi yönetimi, işletmeler ve çalışanlar için önemlidir. İş stresi yönetimi, işletmelerin politika ve programlarını kullanarak, çalışanların stres yönetimi tekniklerini kullanarak ve zihinsel sağlık, fiziksel aktivite ve beslenme düzeni değişiklikleri gibi yaklaşımları kullanarak iş stresini azaltmalarına yardımcı olabilir. İş stresi yönetimi, çalışanların işletmeye olan bağlılıklarını artırabilir ve işletmenin üretkenliğini artırabilir. İşletmelerin, çalışanların sağlığı ve refahı için iş stresi yönetimi politikaları ve programları geliştirmeleri ve uygulamaları önemlidir. Bu sayede hem çalışanlar hem de işletmeler, sağlıklı ve üretken bir çalışma ortamı yaratıp sürdürebilirler.

1.1.2. Örgütlerde Stres Oluşumu

Stres, bir bireyin ortaya çıkan koşullara uyum sağlamak için zorlandığı psikolojik ve fizyolojik bir yanıttır. Örgütlerde stres, bireylerin işyerindeki rol ve sorumlulukları, iş yükü, performans beklentileri, yetersiz kaynaklar, yönetim stili, çalışma saatleri, işyeri iklimi ve diğer faktörlerden kaynaklanabilir. Örgütlerde stres, bireylerin sağlık ve refahını etkileyebilir. Örgütlerde stres, bireylerde depresyon, kaygı, uyku bozuklukları, sindirim sorunları, kardiyovasküler problemler ve diğer sağlık sorunlarına neden olabilir. Örgütlerde stres, iş tatminsizliği, iş kaybı ve mesleki yaralanmalara da yol açabilir (Altan, 2018).

Stresin kaynağı, işyerindeki baskı ve taleplerin artmasıdır. Çalışanlar, işleriyle ilgili daha fazla sorumluluk yüklenmek daha fazla iş yükü altına girmek ve daha az kaynakla başa çıkmak zorunda kalabilirler. İş yükü arttıkça, çalışanların iş stresi artar ve iş performansı düşebilir. Örgütlerde stres, aynı zamanda işletmelerin performansını da etkileyebilir. Örgütlerde stres, işletmelerin üretkenliğini düşürebilir, çalışanların iş performansını azaltabilir ve işletmelerin yüksek oranda personel kaybına uğramasına

neden olabilir. Bu nedenle örgütlerde stres yönetimi işletmeler ve çalışanlar için önemlidir (Köse, 2013).

Örgütler ve çalışanlar için örgütlerde stresin yönetimi farklı yaklaşımları içerir. Örgütler örgüt kültürü, yönetim ve liderlik tarzları, çalışma saatleri, iş yükü yönetimi, eğitim ve geliştirme fırsatları, ödüllendirme programları ve sağlık hizmetleri gibi faktörleri kullanarak örgütlerde stresi azaltabilirler (Bulutlar, 2018).

Çalışanlar, örgütlerde stresi yönetmek için de farklı yaklaşımlar kullanabilirler. Çalışanlar iş yükünü yönetmek, stres yönetimi tekniklerini kullanmak, sağlıklı bir yaşam tarzı benimsemek, iş arkadaşları ve yöneticilerle iletişim kurmak ve sosyal destek ağları oluşturmak gibi faktörlerle örgütlerde stresi azaltabilirler. Örgütlerde stres, çeşitli kaynaklardan kaynaklanabilir. Bu kaynaklar, örgüt kültürü, işyeri iklimi, yönetim tarzı, çalışma saatleri, iş yükü, rol ve sorumluluklar, performans beklentileri, yetersiz kaynaklar, yeni teknolojiler, değişen iş pazarı koşulları, ekonomik ve siyasi koşullar gibi faktörlerden kaynaklanabilir. Örgütler, stresin nedenleri üzerinde çalışarak, stresi azaltmak için etkili politikalar ve programlar geliştirebilirler (İşkur İstanbul İl Müdürlüğü, 2021).

Örgüt kültürü, örgütlerde stresin oluşumuna katkıda bulunabilir. Bir örgütün kültürü, örgütte çalışanların tutum ve davranışlarını belirleyebilir. Bir örgütte, çalışanların işlerindeki rol ve sorumlulukları, iş yükü, performans beklentileri, yönetim tarzı ve örgüt kültürü arasındaki tutarsızlıklar, stres oluşumuna neden olabilir. Örgütler, çalışanlar için açık ve tutarlı iş beklentileri belirleyerek, rol belirsizliğini azaltabilirler. Ayrıca örgüt kültürünün çalışanların ihtiyaçlarını karşılaması çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırabilir ve örgüt kültürü ile çalışanlar arasındaki uyumu sağlayabilir (Kılıç, 2015).

İşyeri iklimi de örgütlerde stres oluşumuna neden olabilir. İşyeri iklimi, örgütte çalışanların hissettikleri ortam ve çalışma koşullarını ifade eder. Olumsuz işyeri iklimi, çalışanlar arasındaki iş birliğini zayıflatabilir ve stresi artırabilir. Olumlu bir işyeri iklimi, çalışanların işe katılımını ve bağlılıklarını artırabilir ve stresi azaltabilir. İşyeri iklimini iyileştirmek, çalışanların stres yönetimi konusunda daha başarılı olmalarına yardımcı olabilir (Altan, 2018).

Yönetim tarzı, örgütlerde stres oluşumuna neden olabilir. Yöneticiler, çalışanlarının performansını artırmak ve örgüt hedeflerine ulaşmak için baskı uygulayabilirler. Ancak aşırı baskı, çalışanların stres seviyesini artırabilir ve sağlıklarını etkileyebilir. Yöneticiler, çalışanların stresini azaltmak için iş yükünü dengelemeli, çalışanların fikirlerine ve önerilerine değer vermeli ve çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak için destekleyici bir ortam yaratmalıdır (Vergiliel Tüz ve Sabuncuoğlu, 2008).

İşletmelerin performansını çalışanların sağlık ve refah seviyesi etkileyebilir. Örgütlerin stres yönetimi politikaları ve programları geliştirmeleri, çalışanların stres yönetimi tekniklerini öğrenmeleri, sağlıklı bir yaşam tarzı benimsemeleri, iş arkadaşları ve yöneticileriyle iletişim kurmaları, stresi azaltmak için etkili yöntemlerdir. Örgüt kültürü, işyeri iklimi ve yönetim tarzı, örgütlerde stresin oluşumuna katkıda bulunabilir. Bu nedenle örgütlerin, stresin nedenlerini anlamaları ve örgüt kültürü, işyeri iklimi ve yönetim tarzını stresi azaltacak şekilde şekillendirmeleri önemlidir.

İş stresi, çalışanların işleriyle ilgili olarak yaşadıkları fiziksel, zihinsel ve duygusal baskıları ifade eden bir kavramdır. İş stresi, bireyleri duygusal ve fiziksel açıdan tehdit eden iş çevresinin özelliklerine karşı gösterilen bireysel tepkidir (Jamal, 2005: 130). İş stresi iş yükü, zaman baskısı, işin yoğunluğu, işyeri ilişkileri, iş ortamı koşulları ve işin doğası gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabilmektedir (Turan ve Akdemir, 2016).

Birçok çalışanın karşılaştığı bir sorun olan iş stresi, uzun vadede olumsuz etkilere neden olabilmektedir. Yüksek seviyedeki iş stresi, çalışanların motivasyonunu ve performansını olumsuz yönde etkileyebilir, ayrıca sağlık sorunlarına da yol açabilmektedir. Stres, çalışanların zihinsel ve duygusal sağlığı üzerinde ciddi etkilere sahip olabilir ve iş tatmini ve işten ayrılma oranları gibi faktörler üzerinde de olumsuz etki yapabilmektedir (Üstüner ve Yıldız, 2018).

Yüksek seviyedeki iş stresi, işletmelerin performansını ve verimliliğini de etkileyerek çalışanların işten ayrılma oranlarını yükselterek işverenlerin eğitim, işe alım ve yeniden yapılanma masraflarını da artırabilmektedir. Ayrıca stres seviyesi yüksek

olan çalışanlar, iş yerinde hatalar yapma eğiliminde olabilirler ve bu da işletmenin maddi kayıplarına neden olabilmektedir (İşcan ve Yılmaz, 2018).

İşletmelerin, iş hayatında yaygın bir sorun olan; çalışanların ve işletmelerin performansını etkileyen iş stresini azaltmak için çalışanlarına destek sağlamaları ve stresi azaltmak için iş yerinde uygun politikalar uygulamaları önemlidir. Ayrıca çalışanların stresle başa çıkmalarına yardımcı olmak için stres yönetimi programları da işletmeler için faydalı bir yatırım olabilmektedir.

1.1.2.1. İş Stresinin Nedenleri

İş yaşamında karşılaşılan stres, literatürde “iş stresi”, “örgütsel stres” ve “meslek stresi” gibi çeşitli terimlerle ifade edilmekte olup bu terimler genellikle aynı anlamda kullanılmaktadır. Kısaca belirtmek gerekirse işle ilişkili stres; bir örgüt içinde ortaya çıkan fiziksel, sosyal ve bireysel nedenlerden kaynaklanan bir durumdur. Her meslek grubu ve sektörün kendine özgü koşulları ve çalışanların karşılaştığı zorluklar bulunmaktadır. Bu nedenle farklı iş gruplarındaki veya sektörlerdeki bireylerin iş stresi nedenleri değişkenlik gösterebilir (Çam ve Çakır, 2008).

İş stresinin nedenlerinden kısaca bahsetmek yararlı olacaktır:

• Rol Belirsizliği:

Bireyler, çalıştıkları örgütlerde görev tanımlarını yeterince kavrayamadıkları ve rolleriyle ilgili yeterli bilgiye sahip olmadıkları durumlarda iş stresi yaşamaktadırlar. Rol belirsizliği “bir kişinin, rolünü uygun şekilde gerçekleştirmek için gerekli bilgiye sahip olmaması ve kendisinden beklenen rol davranışları hakkında açık bir anlayışa sahip olmaması durumunda meydana gelir” şeklinde tanımlanmaktadır (Walker, Churchill ve Ford, 1975); rol belirsizliği, belirli bir pozisyon ya da statüye uygun bireyin atanamaması nedeniyle ortaya çıkan, bireyin hangi davranışları göstermesi gerektiği konusunda yaşadığı belirsizliktir.

Rol belirsizliği, bireylerin örgüt içinde daha yavaş hareket etmelerine ve işlerini daha yavaş yapmalarına neden olarak kendilerini güvende hissetmelerini engeller ve motivasyon ile işe karşı ilgilerinde azalmalara yol açar (Brown ve Leigh, 1996). Araştırmalar, örgüt içinde yaşanan rol belirsizliklerinin iş stresini artırdığını göstermektedir (Yamuç ve Türker, 2015). Eğer çalışanlar görevlerinin nasıl yapılması

gerektiği konusunda belirsizlikler ve kaygılar yaşarsa iş stresine neden olabilir. Görev tanımlarının net olmaması ve yetersiz iş tanımlamaları, aşırı iş yükü nedeniyle performansı sınırlayabilir ve iş tatminini azaltabilir; kişilerarası ilişkiler ve sosyal destekler, iş stresini etkilemektedir. Rol belirsizliklerinin, görev tanımlarının yetersiz belirtilmesinin ve bilgi eksikliklerinin, çalışanların mesleklerine karşı güven duygusunu zayıflattığı, motivasyonlarında düşüslere neden olduğu ve sonuç olarak örgütsel bağlılık seviyelerinin azaldığı görülmüştür (Yamuç ve Türker, 2015). Örgütsel bağlılık seviyesindeki düşüş işten ayrılma niyetini de etkilemektedir.

• Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, çalışanlar tarafından benimsenen ve onları birleştiren öğrenilmiş bir kavramdır (Eren, 2012). İş tatmini ve çalışan performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir; iş yaşamında, bireyler hem iş rollerini yerine getirirler hem de diğer çalışanlarla iletişim kurarlar ve örgüt normlarına uyum sağlamaktadırlar. Bu durum, “örgüt stresi” ne ve iş stresine neden olmaktadır (Pehlivan, 1995). Örgüt stresi, Aktaş ve Aktaş (1992) tarafından bireylerin dış etkenlere karşı geliştirdiği fiziksel ve zihinsel uyum tepkisi olarak tanımlanır ve bireyler arasında farklılık göstermektedir.

İş stresi, çalışanlar ve yöneticiler için önemli bir konudur, çünkü bireysel ve örgütsel sonuçlar doğurabilen bir etkidir. Uzun süreli stres, çalışanlarda fiziksel ve psikolojik sorunlara yol açabilir ve örgüt kültürünü olumsuz etkileyebilmektedir. Bir çalışanın iş stresi yaşaması diğer çalışanları da etkileyerek performans düşüşüne neden olabilmektedir.

İş stresinin örgüt kültürü içinde en aza indirgenmesi, bireylerin örgüte daha fazla katkıda bulunmasına ve iş doyumunun artmasına yardımcı olmaktadır (Aytaç, 2002). Lee ve Yu’nun Singapur’daki araştırması, örgüt kültürünün performansı etkilediğini ve doğru şekilde aktarıldığında performansın artacağını göstermiştir. Yöneticiler, örgütsel stresin çalışanlar üzerindeki etkisini azaltmak için gerekli adımları atmalıdır (Çepni ve Karabulut, 2022). İş stresi çalışan memnuniyetini, verimliliği ve duygusal, zihinsel ve fiziksel sağlığı etkileyebilir; ayrıca devamsızlık oranlarını artırarak aile rollerini ve işlevlerini de etkileyebilmektedir.

• Kişisel Faktörler

. Bireylerin yaşam zevkini azaltan ve ilişkileri olumsuz yönde etkileyen bir duygu durumu olan stres yaşaması için çevrelerindeki değişim ve farklılıklardan olumsuz etkilenmeleri gereklidir. Kişilik özellikleri (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi) iş stresini etkileyen faktörlerdendir (Gökçe ve Terzi 2022). Çalışanların kişisel özellikleri farklı olduğundan stres düzeyleri de farklıdır (Erdoğan, 2018).

Yaş faktörü, iş stresini etkileyen önemli bir unsurdur. İşe yeni başlayanlarla kıdemli çalışanlar arasında stres düzeyi farklılıkları vardır (Özkaya ve diğerleri, 2008). Cinsiyet de iş stresini etkiler. Kadınlar, örgütsel devamlılık için daha fazla çaba gösterdikleri için daha yüksek stres yaşarlar; ancak bazı çalışmalar erkeklerin daha fazla stres yaşadığını göstermektedir (Ayrancı, 2018).

Eğitim düzeyi de iş stresini etkileyen bir faktördür. Eğitim seviyesi yüksek çalışanlar, maddi kazançtan öte kendilerini geliştirmeye önem verirler. Yüksek eğitilmiş çalışanların olduğu örgütlerde iş stresinin daha düşük olduğu belirtilmiştir (Dığın, 2018).

• Dış Stres Kaynakları

Stres kaynakları genellikle birden fazla sebepten kaynaklanır ve hem bireysel hem de dış faktörlerle ilişkilidir. Önemli yaşam olayları, politik ve ekonomik belirsizlikler, işle ilgili krizler ve sosyal ilişkilerdeki sorunlar dış stres faktörlerine örnek olarak verilebilir. Dış stres kaynakları, bireyin kontrolü dışında ortaya çıkan durumlar olup bazı bireyler için başa çıkmak zor olabilir (Erdoğan, 2018).

Yoğun rekabet, yüksek performans beklentileri ve fazla iş yükü gibi faktörler iş stresine neden olmaktadır. Alternatif iş imkânlarının değerlendirilmesi de örgütsel bağlılığı etkileyen bir dış faktördür. Bireylerin sektör ve çalıştıkları örgüt, küreselleşme ve sosyo-ekonomik faktörlerle bağlantılıdır (Doğaç, 2017).

Stres kaynakları (stresörler), bireysel özellikler, fiziksel çalışma koşulları (ve iş ilişkileri gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabilir (Dağdeviren, 2005). Teknolojik değişimler, ulaşım sorunları, sosyokültürel değişimler, politik belirsizlikler, ekonomi ve aile içi problemler gibi dış faktörler de stres kaynaklarıdır. İş-aile-yaşam dengesizliği,

Çalışanların iş ve aile yaşamlarında rol çatışmasına yol açarak dış faktör olarak değerlendirilebilir (Erdoğan, 2018).

• Duygusal Kaynaklı Stres

İş stresi ve baskılar, çalışanların fiziksel, zihinsel ve duygusal sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratır. İşle ilgili sorunlar, çalışanların hem maddi hem de manevi olarak etkilenmesine ve iş memnuniyetsizliği ve isteksizlik yaşamasına yol açar; bu da işten ayrılma isteği gibi duygusal durumlarla sonuçlanabilir (Aytaç ve diğerleri, 2015).

İşle ilgili duygusal iyi oluş, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini etkileyen önemli bir faktördür ve örgüte karşı psikolojik tutumlarını yansıtır. Duygusal iyi oluş, çalışanları motive eden ve harekete geçiren bir güç olarak kabul edilir (etin ve diğerleri, 2021).

İşten memnuniyetsizlik, devamsızlık ve işe geç gelme oranlarının artması gibi olumsuz sonuçlara yol açar ve iş gücü verimliliğini etkiler. Çalışanların işten ayrılma niyetini anlamak için bu belirtilere dikkat edilmeli ve çalışanların örgütte kalmasını sağlamak için imkânlar ve düzenlemeler sunulmalıdır. Duygusal iyi oluş, işten ayrılma eğilimlerini etkileyen ve çalışanların örgüte yönelik psikolojik tutumlarını belirleyen önemli bir faktördür. Bu iyi oluş durumu, çalışanların motivasyonunu ve harekete geçme isteğini artırır (etin ve diğerleri, 2021).

Kariyerlerinin süresince bireyler tüm sektörlerde örgüt içinde çeşitli stres kaynaklarına maruz kalırlar. Stres faktörleri, tekil veya çoklu nedenlerden kaynaklanabilir; bunlar arasında bireyler veya gruplar arası uyum eksikliği, fiziksel faktörler, örgüt politikaları veya yapıları gibi faktörler bulunmaktadır. Örgüt içinde stres kaynaklarının bireyler arasında değişiklik gösterdiği belirtilir. Örgütlerde sıklıkla rastlanan stres kaynaklarına şunlar dahildir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004):

- İş kaybı riski,
- Yönetimle ilgili sorunlar,
- İş şartlarında büyük değişiklikler,
- İş beklentileri,
- Monoton görevler,

- Aşırı veya yetersiz iş yükü,
- Başarısızlık korkusu,
- Algılanan eksik sosyal destek,
- Aşırı kurallar ve düzenlemeler,
- Karar verme yetkisinin eksikliği,
- Kişiler arası iletişim ve ilişki sorunları,
- Yetersizlik hissi,
- Örgüt yapısı ve kültürüne uyum sağlayamama,
- Olumsuz örgüt iklimi,
- Çalışanların ve örgütün beklentilerinin uyumsuzluğu gibi birçok faktör bulunmaktadır.

İş hayatında, bireylerin karşılaştığı stres faktörleri sayı ve tür olarak; aşırı veya yetersiz iş yükü, zaman sınırlamaları, fiziksel çalışma şartlarının eksikliği, iş kazaları ve örgüt içindeki mevcut kurallar olarak belirtilebilir. Çalışanların iş yerlerine, yaşamlarına ve kendilerine bağlı stres faktörleri şunları içermektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005):

- Örgüt içindeki rollerden kaynaklanan stres sebepleri
- Örgüt içindeki ilişkilerden kaynaklanan stres sebepleri
- Kariyer basamaklarına bağlı olarak ortaya çıkan stres sebepleri
- Örgüt yapısı ve şartlarından kaynaklanan stres sebepleri
- Örgüt dışı ve bireysel faktörlerle ilgili stres sebepleri şeklinde sıralanabilir.

Kariyer gelişimi bağlamında stres faktörleri arasında; beklenmedik terfiler, hak edilen terfilerin gerçekleşmemesi, iş güvenliği eksiklikleri, fazlalık hissi ve teknolojik gelişmelerin getirdiği eskime endişesi bulunmaktadır. Örneğin, hak edilmeyen terfilerin çalışanlara verilmesi, stres yaratıp örgüte zarar verebilir. Örgüt kültürü ve iklimi bağlamında etik kuralların olmayışı veya uygulanmaması, iletişimsizlik, aidiyet hissinin eksikliği ve kimlik kaybı stres yaratan faktörlerdir.

Örgüt dışı stres kaynakları, yaşam kalitesi, aile-sosyal hayat ve iş yaşamı çatışmalarıyla ilgilidir. Bireysel stres faktörleri ise kişilik, değişime uyum sağlayamama, yetersizlik hissi, düşük motivasyon, engellenmiş hedefler, bastırılmış kıskançlık, iletişim sorunları, eksik yetenekler ve özgüven eksikliği şeklinde sınıflandırılabilir.

1.2. İş Becerikliliği

Bir çalışanın işindeki görevleri yerine getirme kabiliyetini ifade eden iş becerikliliği, bir çalışanın bilgi, beceri ve deneyimlerini kullanarak işini daha verimli ve etkili bir şekilde yapabilmesine olanak tanımaktadır (Aydın ve Arslan, 2017). İş becerikliliği, çalışanın yetenekleri, deneyimi, eğitimi, motivasyonu, iş ortamı koşulları ve çalışanların sağlık durumu gibi birçok farklı faktörden etkilenmektedir. Çalışanların işindeki performansı ve tatminini etkileyen iş becerikliliği, dolayısıyla işletmelerin verimliliği üzerinde de büyük bir etkiye sahiptir. İyi becerikli çalışanlar, işletmenin üretkenliğin ve müşteri memnuniyetini artırarak işletmenin karlılığını yükseltebilirler. İşletmeler, çalışanların iş becerikliliğini artırmak için eğitim programları ve iş yerinde mentorluk gibi fırsatlar sunabilirler (Doğan, 2018).

Ayrıca iş becerikliliği, çalışanların işlerindeki özgüvenlerini artırabilir ve iş yerinde daha yüksek bir pozisyon için kendilerini hazırlamalarına olanak tanıyabilir. İşletmeler bu nedenle iş becerikliliği için gerekli kaynakları sağlamalı ve çalışanlarına işlerinde başarılı olmaları için gerekli desteği vermelidir (Karayılan ve Okumuş, A. (2019).

1.2.1. İş Becerikliliğinin Tanımı

Bir çalışanın işindeki görevleri yerine getirme kabiliyetini ifade eden iş becerikliliği, bireylerin işlerine ilişkin görevsel ve ilişkisel sınırlarda fiziksel ve bilişsel değişimleri gerçekleştirebilmesidir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001).

İş becerikliliği, işletmelerin başarısı için önemli bir faktördür. İyi becerikli çalışanlar işletmenin üretkenliğini artırabilir ve müşteri memnuniyetini artırarak işletmenin karlılığını artırabilirler. İşletmeler, çalışanların iş becerikliliğini artırmak için eğitim programları ve iş yerinde mentorluk gibi fırsatlar sunabilirler. Bir işi etkin bir şekilde yapabilme kapasitesi (Gupta ve Singhal, 2015); işteki beceri, bilgi, deneyim ve

yeteneklerin bütünleşmesi (Birbal ve Dangayach, 2012) ya da belirli bir işte başarılı olmak için gerekli olan bilişsel, fiziksel ve duygusal beceriler (Morgeson ve Humphrey, 2006) şeklinde yaklaşmıştır.

Garrick (1997), “işe uygun yeteneklerin, bilginin ve deneyimin bir arada kullanımı” olarak tanımlarken; Spencer ve Spencer (1993), “iş ortamında verimli bir şekilde hareket etmek için gerekli olan becerilerin bir kombinasyonu” ve Van der Heijden ve Bakker (2011) “bir işi yerine getirme kapasitesi ve bir işi yerine getirirken performansın kalitesi” olarak tanımlamışlardır.

1.2.2. İş Becerikliliğinin Önemi

İş becerikliliği üzerine yapılan çalışmalar çok sayıda sektör ve meslek grubundaki çalışanların günlük iş yaşamlarında iş becerikliliği uygulamalarıyla sıklıkla karşılaştıklarını ortaya koymaktadır. Özgür ve esnek iş yapıları, iş becerikliliği geliştirmek adına daha geniş imkanlar sunar (Black ve Ashford, 1995); fakat en sıkı ve kısıtlayıcı iş yapılarında dahi iş becerikliliğine olanak sağlayan öğeler bulunmaktadır. Örneğin, bir üretim hattında çalışan bir operatör iş arkadaşlarıyla sıcak sosyal bağlar kurarak veya becerilerini sergileyebileceği ek görevler alarak iş becerikliliği sergileyebilir. Başka bir ifadeyle çalışanlar işlerini yerine getirirken resmi olarak onaylanmamış olsa bile iş becerikliliği yaratılabilir; bu nedenle yöneticiler iş becerikliliğinin organizasyonlarındaki etkisine dikkat etmelidir (Berg ve diğerleri, 2008: 2). Dolayısıyla iş becerikliliği sadece esnek iş yapısı ve yetki düzeyi yüksek çalışma ortamlarında değil aynı zamanda daha katı ve kısıtlayıcı iş ortamlarında da farklı şekillerde ortaya çıkabilir. Bu bağlamda çalışanların iş becerikliliği geliştirme potansiyelini artırmak için işverenler ve yöneticiler, sürekli öğrenme ve gelişime imkan tanıyan, çalışanların yeteneklerini ve becerilerini sergilemelerine ve kullanmalarına fırsat veren bir iş ortamı oluşturmalıdır. Ayrıca iş becerikliliğini teşvik eden faktörleri ve çalışanların bu beceriklilikleri kullanma şekillerini belirlemek ve anlamak için araştırmalar ve analizler yapılmalıdır. Bu şekilde iş becerikliliği geliştirilerek çalışanların motivasyonu ve iş tatmini artırılabilir böylece iş verimliliği ve başarı düzeyi de yükseltilmiş olur.

İş becerikliliği, hangi görevlerin yerine getirildiğini, çalışanların bunları nasıl başardığını ve iş ortamının bireyler arasındaki ilişkilerini etkileyerek, bireysel ve sonuç olarak kurumsal performans üzerinde büyük bir etkiye sahip olma kapasitesine sahiptir. Bu etki çalışanların iş becerikliliğini nasıl ve neden uygulamayı tercih ettiklerine göre organizasyonlar için faydalı veya maliyetli olabilir. Bu nedenle yöneticiler olumsuz becerikliliği engellerken olumlu becerikliliği destekleme konusunda önemli bir meydan okuma ile karşılaşmaktadır. İş becerikliliği tamamlanan görevlerin niteliği, çalışanların bu görevleri nasıl gerçekleştirdiği ve iş yerindeki insanlar arası etkileşimleri etkileyerek, bireylerin ve sonuç olarak kuruluşların performansına önemli ölçüde katkı sağlayabilir. Bu etki çalışanların iş becerikliliğini nasıl ve neden benimsediklerine bağlı olarak şirketler için faydalı ya da maliyet yaratıcı olabilir. Bu bağlamda yöneticiler zararlı beceriklilikleri ortadan kaldırırken yararlı beceriklilikleri özendirmeye çalışmanın zorluklarıyla karşı karşıyadır (Kaynak, 2022: 86)

Yararlı iş becerikliliğini desteklemenin yanında yöneticiler kendi iş becerikliliği uygulamalarını da göz önünde bulundurmak isteyebilirler. Çeşitli çalışan tipleri, kendileri, organizasyonları veya her ikisi için iş becerikliliği yoluyla önemli farklar yaratabilirken yöneticiler farklı bir durumda bulunmaktadır. Yöneticiler genellikle yüksek düzeyde özerklik ve güce sahip olup bu da onlara iş becerikliliği gerçekleştirme konusunda geniş bir alan sunmaktadır. Ayrıca aldıkları kararlar birçok çalışanı büyük ölçüde etkileyebilir. Bu yüzden yöneticiler, genellikle kendi organizasyonlarında önemli sonuçlar doğuran işler üzerinde küçük değişiklikler yapma imkanına sahiptir. Örneğin bir üretim fabrikasındaki yönetici her gün çalışanların bulunduğu alanda onlarla birlikte on beş dakika geçirerek birçok çalışanla ilişkilerini güçlendirebilir, çalışanlarını daha doğru değerlendirme imkânı bulabilir ve kendi bağlılıklarını ve iş tatminlerini artırabilir. Bunun yanı sıra yöneticiler çalışanlarının olumlu becerikliliklerini takdir edebilir ve kendilerini de böyle bir becerikliliği benimsemeye daha istekli hissedebilirler. Dolayısıyla yöneticiler için kendi işlerinde nasıl yararlı bir iş becerikliliği sergileyebileceklerini ve aynı zamanda çalışanlarının becerikliliğine nasıl katkıda bulunabileceklerini düşünmek büyük önem taşımaktadır (Berg ve diğerleri, 2008: 7).

İş becerikliliği oldukça kompleks bir kavramdır ve yöneticiler için belirli bir organizasyonda oynayabileceği potansiyel rolü kavramak biraz ürkütücü olabilir.

Araştırmacılar, iş becerikliliğinin çeşitli işlev ve sonuçlarını ortaya çıkaran çalışmalarıyla yöneticilere değerli bir anlayış sunmaktadır. Bu çalışmalar, çalışanların ne zaman ve neden iş becerikliliği gerçekleştirdiği ve iş becerikliliğinin faydalı olabileceği yöntemler dahil olmak üzere önemli bilgiler içermektedir. İş becerikliliği, oldukça çetrefilli bir fenomendir ve yöneticiler için bir organizasyonda iş becerikliliğinin potansiyel olarak üstleneceği rolü anlamak kolay değildir. Araştırmacılar, iş becerikliliğinin birçok işlevi ve sonucunu belirleyerek yöneticilere önemli bir iç görüş sağlamışlardır. Bu bilgiler, çalışanların ne zaman ve neden iş becerikliliği uyguladığı ve iş becerikliliğinin hangi yöntemlerle faydalı olabileceği gibi konuları da içermektedir (Kaynak, 2022: 87).

Alandaki araştırmalar çalışanların iş becerikliliği konusunda neden zorlandıklarını, iş becerikliliğine nasıl başladıklarını ve gerçekleştirdikleri becerikliliğin sonunda onlar için ne ifade ettiğini gösteren pek çok neden ortaya koymaktadır. Süreç, çalışanların iş becerikliliği gerçekleştirmeye motive oldukları noktada başlamaktadır. Bu motivasyon iş ya da işle ilgili kimlik için farklı bir anlam arayışı, insanlarla bağlantı kurma çabası, işinden faydalananlarla daha iyi etkileşimler, tutkularını gerçekleştirme ya da çeşitlilikle başa çıkma gibi çeşitli nedenlerle ortaya çıkabilmektedir. Bu motivasyonlar, çalışanların resmi olarak kendilerine atanmış görevlerini, başkalarıyla ilişkilerini ya da iş hakkındaki düşüncelerini değiştirerek iş tasarımlarını aktif olarak yeniden şekillendirmeye yönlendirmektedir. Sonuç olarak bu değişiklikler, işin anlamına dair değişen algılar, işle ilgili farklı bir kimlik, anlamlı veya keyifli deneyimler, olumsuz stres ya da pişmanlık hissi veya artan esneklik gibi iş becerikliliği açısından faydalı veya maliyetli olabilecek sonuçlara bağlantılıdır. İş becerikliliği uygulayan birey ve iş ortamı zaman içinde geliştikçe iş becerikliliği süreci bu şekilde devam eden bir döngü halinde işlemeye devam etmektedir (Grant ve Parker, 2009).

İş becerikliliği her zaman şirketler için olumlu sonuçlar doğurmayabilir. Eğer uygulanan iş becerikliliği davranışı, kurumsal amaçlara aykırıysa veya olumsuz etkiler yaratıyorsa, iş ortamına zarar verme ihtimali bulunmaktadır. İş becerikliliği, bireyler açısından yararlı olsa bile genel anlamda organizasyon için zaman zaman olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Örneğin, bir pazarlama çalışanı, yaratıcılığına değer verdiği için yeni marka fikirleri geliştirmeye daha fazla zaman ayırarak iş becerikliliği

sergileyebilir; ancak şirketin asıl ihtiyaç duyduğu şey mevcut stratejilere odaklanmaktır. Veya bir çalışan, yöneticisinin yönetim tarzını beğenmediği için onun yanında olduğunda yoğun bir şekilde çalışarak iletişim kurmaktan kaçınabilmektedir. Bu durumun iş tatminini artırması mümkündür ancak iletişim eksikliği probleme dönüşürse organizasyona zarar verebileceği de göz ardı edilmemelidir. Bu nedenle yöneticiler iş becerikliliğine olanak tanıyan işler tasarlamadan yanı sıra yararlı iş becerikliliğini destekleyen ve sürdüren bir çalışma ortamı oluşturmalıdır. Bu, iş becerikliliğinin kurumsal hedeflerle uyumlu olduğu sürece kabul edilebilir ve hatta desteklenebilir olduğunu belirten ortak bir anlayış geliştirmeyi içermektedir. Bu tür bir normun oluşturulmasına katkıda bulunmak için yöneticiler, üretim tesisindeki yönetici örneğinde olduğu gibi çalışanlarıyla birlikte zaman geçirmeye yönelik işlerini genişleterek olumlu iş becerikliliğine örnek teşkil edebilmektedirler. Bununla birlikte iş becerikliliği bazı durumlarda yöneticilerin farkında olmadığı şekilde gerçekleşebilir ve bu özellikle iş becerikliliğinin organizasyona zarar verdiği durumlarda daha olasıdır. Çalışanlarla, iş becerikliliği konusunda nasıl hareket etmek istediklerini ve bunun organizasyon için faydalı olup olmayacağına dair açık iletişim kanallarını sürdürmek, yöneticilere zararlı iş becerikliliğinden kaçınma ve uygun becerikliliği teşvik etme konusunda yardımcı olabilmektedir (Kaynak, 2022: 88).

İş becerikliliği, belirsiz ve dönüşüm geçiren bir çalışma ortamında öne çıkan proaktif çalışan davranışları çerçevesinde ele alınmaktadır (Grant ve Parker, 2009). İş becerikliliği, sürekli değişen görev ve rollerle başa çıkabilme becerisiyle modern iş ortamında başarının kilit unsuru haline gelmektedir. Günümüzde yöneticiler, sadece çalışanların değişimlerine yanıt vermekle kalmayıp aynı zamanda proaktif olarak değişiklikleri de önermek durumunda oldukları için iş becerikliliği, çalışanların dinamik endüstri sonrası çalışma ortamlarının taleplerine uyum sağlama becerilerini sürekli geliştirmeye yöneliktir (Kira ve diğerleri, 2010).

Örgütsel değişim süreçlerinde, proaktif eylemlerin faydalı olduğu alanlar şunları içerir: (1) çalışanların değişime uyum sağlama ve değişimle başa çıkma becerilerini artırarak iş kaynaklarını en üst düzeye çıkarmak, (2) değişimle bağlantılı iş stresini ideal seviyede tutarak çalışanların verimliliğini ve sağlığını korumak, (3) değişim sürecini ilgi çekici ve etkileyici bir deneyime dönüştürmek için meydan okumaları araştırmak ve (4)

Çalışanların değişime adaptasyonunu hızlandırmak ve süreci kolaylaştırmak amacıyla eğitim ve destek sunmak. (Avey ve diğerleri, 2008). Sözü edilen üç davranış iş becerikliliğinde yer almaktadır ve bundan dolayı çalışanlar için değişim noktasına ideal bir stratejik avantajlar sağlamaktadır. Örgütsel değişim sırasında proaktif iletişim, çalışanların değişime duyarlılığını artırabilir ve güven ve açıklık ortamına destek verebilmektedir. İş becerikliliğini teşvik etmek ve değişimin başarısını artırmak için yöneticilerin çalışanlara açık ve geri bildirimlere dayalı bir iletişim sağlamaları önemlidir. Bu sayede çalışanların değişim sürecine katılımı ve katkısı arttırılabilmekte; daha fazla inisiyatif alarak örgütsel değişime adapte olmaları sağlanabilmektedir (Kaynak, 2022: 88).

Öncül araştırmalar, iş becerikliliğinin örgütsel değişim süreçlerinde olumlu etkiler yaratabileceğine işaret etmektedir. Örneğin Kira, Balkin ve San (2012) tarafından yapılan bir birleşme sürecine odaklanan nitel çalışmada, çalışanların ilişki becerikliliği (ör. yönetici desteği talep etme) ve görev becerikliliği (ör. öncelik belirleme) gibi yeteneklerini yeni iş ortamına uyum sağlama stratejisi olarak kullandıkları görölmüştür. Benzer şekilde iş becerikliliği uygulamalarının değişime uyum yeteneğiyle ilişkili olduğu belirlenmiştir (Lyons, 2008). Bu tür çalışmalar iş becerikliliğinin çalışanların değişen iş koşullarına adapte olma ve başa çıkma süreçlerinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir ancak farklı iş becerikliliği davranışlarıyla çalışan sonuçlarının birbirleriyle nasıl ilişkili olduğuna ilişkin bulgular kesinlikten uzaktır. Farklı değişimlerle başa çıkan çalışanlar arasında yapılan bir günlük araştırmada, Petrou ve ekip arkadaşları (2012) meydan okuma arayışının iş bağlılığıyla pozitif ilişkili olduğunu, gereksinimlerin azaltılmasının ise iş bağlılığıyla negatif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu günlük etkilerin ötesinde iş becerikliliğinin iş bağlılığı ve değişime uyum konularında daha uzun vadeli etkileri olduğu görölmüştür. Bir Hollanda polis departmanının yeniden yapılanması sırasında gerçekleştirilen uzun süreli bir çalışmada, Petrou, Demerouti ve Schaufeli (2013) bir yıl sonra gereksinimlerin azaltılması ile iş bağlılığı arasında negatif bir ilişki bulurken kaynak arayışının iş bağlılığı ile pozitif ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı organizasyonda yapılan başka bir çalışmada, kaynak arayışı ve meydan okuma arayışı, polis memurlarının bildirdiği değişikliklere uyum sağlama ile olumlu ilişkiliyken gereksinimlerin

azaltılması adaptasyon ile negatif ilişkili bulunmuştur (Akt. Kaynak, 2022: 88-83). Bu sonuçlar, iş becerikliliğinin çalışanların değişen iş koşullarına ve örgütsel değişimlere uyum sağlamalarında önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

1.2.3. İş Becerikliliğinin Boyutları

İş becerikliliği, birçok farklı boyuttan oluşur ve bu boyutlar, çalışanların işlerinde başarılı olmalarını etkilemektedir. İş becerikliliğinin en yaygın boyutları arasında görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik yer almaktadır (Blazovich ve Adams, 2008). Bu üç boyut, bir çalışanın iş becerikliliğini etkileyen ana faktörlerdir. İşletmeler, çalışanların bu becerikliliklerini geliştirmek için eğitim programları, mentorluk programları ve diğer fırsatlar sunabilirler.

1.2.3.1. Görev Becerikliliği

İş becerikliliği, bir kişinin iş hayatında başarılı olmak için gereken yetenek ve becerileri kapsayan geniş bir kavramdır. Bu beceriler arasında görev becerikliliği boyutu iş hayatında başarılı olmak için özellikle önemli bir role sahiptir. Görev becerikliliği, bir işte belirli bir görevi yerine getirme yeteneği ile ilgilidir (Eroğlu ve Özyurt, 2015). Bu beceriler, bir kişinin işle ilgili sorunları çözmesini, proaktif bir şekilde davranmasını ve iş performansını artırmasını sağlar. Görev becerikliliği aynı zamanda bir kişinin işyerindeki diğer insanlarla etkileşimini de kapsar ve başarılı bir ekip çalışmasına katkıda bulunur (Lee ve Hyun, 2016).

Görev becerikliliği, farklı alanlarda ve sektörlerde farklı beceriler gerektirebilir. Ancak genel olarak görev becerikliliği işte ortaya çıkan sorunları çözmek için gerekli sorun çözme becerisini de gerektirmektedir. Bu, sorunları tanımlama, analiz etme, çözüm üretme ve uygulama becerilerini içerir. Bu beceriler, bir kişinin işyerinde yaratıcılığını ve yenilikçiliğini artırmasına yardımcı olmaktadır (Derya ve Açıkgöz, 2014).

İş hayatında sıklıkla karar verilmesi gerektiğinden kişinin başarılı olması için doğru kararlar verme yeteneğine sahip olması önem arz etmektedir. Karar verme becerisi, bir kişinin farklı seçenekleri değerlendirmesi, sonuçlarını analiz etmesi ve en uygun kararı vermesi için gereken becerilerdir (Eroğlu ve Özyurt, 2015).

Bir kişinin iş hayatında başarılı olması için işlerini iyi organize etmesi ve zamanını etkili bir şekilde yönetmesi gerekmektedir. Bu nedenle, planlama ve organizasyon becerileri, görev becerikliliği boyutunun önemli bir parçasını oluşturur (Lee ve Hyun, 2016). Görev becerikliliği aynı zamanda bir kişinin işe odaklanma becerisini de içerir. Bu beceri, bir kişinin işteki hedeflerine odaklanmasını ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli adımları atmasını sağlar (Erdil, ve Oral, 2012).

Bir kişinin takım çalışması becerisini de görev becerikliliği içinde yer almaktadır. Bir kişinin işyerinde diğer insanlarla etkileşim kurabilmesi ve bir takımın bir parçası olarak iş birliği yapabilmesi önemlidir. Bu beceriler, başarılı bir takım çalışması için gereken iş birliği, iletişim ve liderlik becerilerini içerir (Dacre Pool ve Sewell, 2007).

Bir kişinin görev becerikliliği içinde yer alan liderlik becerisi, bir takımın yönetimi ve işyerinde karar alabilme yeteneğini içermektedir. İş hayatında başarılı olmak için bir kişinin etkili bir şekilde iletişim kurabilmesi gerekmektedir. İletişim becerisi, sözlü ve yazılı olarak açık ve anlaşılır bir şekilde iletişim kurma yeteneğini ifade etmektedir (Eroğlu ve zyurt, 2015).

İş hayatında başarılı olmak için görev becerikliliği boyutu önemli bir rol oynamaktadır. Bir kişinin bu becerileri geliştirmesi, iş performansını artırmasına ve kariyerinde ilerlemesine yardımcı olabilmektedir. İşverenler, görev becerikliliği becerilerine sahip adayları tercih etmekte ve bu becerilerin geliştirilmesine yönelik eğitim ve gelişim fırsatları sunmaktadırlar. Bir kişinin işyerindeki sorunları çözmesi, kararlar alması, planlama ve organizasyon yapması, takım çalışması becerisi geliştirmesi, iletişim ve liderlik becerilerini kullanması gerekmektedir. Bu becerilerin geliştirilmesi bir kişinin iş hayatında başarılı olmasına ve kariyerinde ilerlemesine yardımcı olabilir.

1.2.3.2. Bilişsel Beceriklilik

Bir kişinin iş hayatında başarılı olmak için gereken yetenek ve becerileri kapsayan geniş bir kavramdır iş becerikliliği içinde yer alan beceriler arasında, bilişsel beceriklilik boyutu, iş hayatında başarılı olmak için özellikle önemli bir role sahiptir (alışkan, 2013).

Bilişsel beceriklilik, bir kişinin düşünme, anlama, öğrenme, hafıza, problem çözme ve karar verme gibi bilişsel süreçlerde etkili olabilme kapasitesidir. İş hayatında bilişsel beceriklilik, bir kişinin işle ilgili sorunları çözmesini, iş verimliliğini artırmasını ve iş performansını yükseltmesini sağlar. Bilişsel beceriklilik, ayrıca işyerindeki diğer insanlarla etkileşim kurmak, takım çalışması yapmak ve liderlik yapmak için de gereklidir (Bağcı, 2012).

İşverenler, bilişsel becerikliliği yüksek olan adayları tercih ederler çünkü bu beceriler, iş performansını artırmaya yardımcı olur. Bilişsel becerikliliği yüksek olan kişiler işyerinde daha verimli çalışabilir, iş süreçlerini optimize edebilir ve yeni fikirler geliştirebilirler. Ayrıca bilişsel beceriklilik, bir kişinin kariyerinde ilerlemesine de yardımcı olabilir (Arthur, Day, McNelly ve Edens, 2003).

Bilişsel beceriklilik boyutu, iş hayatında başarılı olmak için gereken becerileri kapsar. Analitik düşünme, yaratıcı düşünme, hafıza, öğrenme hızı, problem çözme becerisi, dikkat, karar verme becerisi gibi becerilerin yanı sıra diğer bilişsel becerileri de içerir. İşverenler, bilişsel beceriklilik boyutuna sahip adayların işe alımı için çaba harcarlar ve bu becerilerin geliştirilmesine yönelik eğitim ve gelişim fırsatları sunarlar (Bağcı, 2012).

1.2.3.3. İlişkisel Beceriklilik

İş becerikliliğinin ilişkisel beceriklilik boyutu, bir kişinin iş hayatında başarılı olabilmesi için gereken insanlar arası ilişki becerilerini kapsayan geniş bir kavramdır. İşyerinde etkili iletişim kurabilme, takım çalışması yapabilme, liderlik yapabilme, empati kurabilme gibi beceriler, ilişkisel beceriklilik boyutunun önemli bir parçasıdır (Bursalıoğlu, 2001).

İlişkisel beceriklilik boyutu, iş hayatında başarılı olmak için gereken temel becerileri kapsamaktadır. İlişkisel beceriler, bir kişinin işyerinde etkili iletişim kurmasını, takım çalışması yapmasını ve liderlik yapmasını sağlar. İlişkisel beceriklilik, ayrıca işyerindeki diğer insanlarla empati kurabilme, anlayışlı olabilme ve sorunları çözme yeteneği gibi becerileri de içermektedir (Şahin, 2012).

İşverenler, çalışanlar arasındaki etkili iletişim, takım çalışması ve liderlik gibi ilişkisel becerileri değerlendirirler. İlişkisel becerikliliği yüksek olan kişiler, işyerinde

daha verimli çalışabilirler ve çalışma ortamını daha olumlu hale getirebilirler (Yılmaz, 2015).

Bir kişinin etkili iletişim kurabilmesi, takım çalışması yapabilmesi, liderlik yapabilmesi, empati kurabilmesi, sorunları çözebilmesi ve motivasyonu artırabilmesi, iş hayatında başarılı olabilmesi için önemlidir. İlişkisel beceriklilik boyutuna sahip olan kişiler, işverenlerin aradığı nitelikleri taşırlar ve işyerinde başarılı olma şanslarını artırırlar (Bursalıoğlu, 2001).

1.2.4. İş Becerikliliğinin Sonuçları

İş becerikliliğinin özellikle yüksek özerklik gerektiren iş pozisyonlarında çalışanlar için daha uygun olabildiği ve bunun işlerinde daha kolay değişiklik yapabileceklerinin işaretlerini taşıdığı ifade edilmektedir. İş becerikliliği, kişinin iş tatmini, işe angaje olma davranışları, örgüte bağlılığı, dayanıklılığı ve başarısı gibi faktörleri olumlu yönde etkileyerek olumlu sonuçlar doğurabilmektedir (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013:126).

Wrzesniewski ve Dutton'un (2001) önerisi gibi iş becerikliliği işin anlamını artırarak olumlu bir iş kimliği oluşturabilir. Çevrelerini şekillendirmede aktif olan bireyler, çevrelerinde daha fazla kontrol sahibi oldukları için daha iyi bir refah düzeyi yaşama şansına sahip olabilirler. Çalışanların iş becerikliliği davranışına katılım izni vermek, kuruluşların her çalışanın farklı olduğunu ve işlerini buna göre (belirli sınırlar dahilinde) şekillendirmesi için bir araç olarak değerli olabilir ve çalışanlarını motive edebilir (Petrou vd., 2012:1135).

Çalışanların kişi-iş uyumunun düzenli olarak değerlendirilmesi, ihtiyaç duyulması halinde kendi işlerini bireysel olarak yeniden tasarlamalarına olanak sağlayarak sağlıklı bir şekilde gelişen ve motive olan çalışanlardan önemli faydalar elde edilebileceğini belirtilmektedir. Özerklik duygusu ile görevlerinde daha fazla çaba harcama motivasyonuna sahip olan çalışanlar, iş becerikliliği davranışı ile performanslarından daha sorumlu hissederler (Parker ve Ohly, 2008: 265-266). Ayrıca iş becerikliliği davranışı sayesinde örgütler kısa vadeli iş hedeflerine ulaşmada olumlu bir avantaj sağlayabilmektedirler. İş becerikliliği, iş yeri, işin anlamı ve organizasyonel değişim gibi durumlarda faydalı bir strateji olabilir. Belirli iş taleplerine veya iş

kaynaklarına yönelik günlük veya haftalık iş yerinde müdahaleler, iş becerikliliğini kolaylaştırmak için somut ve etkili bir yol olarak kullanılabilir.

İş becerikliliği, çalışanların mevcut ve doğal bir davranışı olarak kabul edilerek yalnızca yöneticiler için bir seçenek değil aynı zamanda çalışan potansiyelini en üst düzeye çıkarmak ve birçok organizasyonel olumlu sonuç elde etmek için eşsiz bir fırsat olarak görmek mümkündür (Petrou vd., 2018: 7-8). Bununla birlikte iş becerikliliği davranışının başarılı bir şekilde uygulanması için yöneticilerin çalışanlarının iş becerikliliğini tanımlayıp değerlendirebilecekleri ve çalışanların kişi-iş uyumunu düzenli olarak gözlemleyebilecekleri bir sistem kurmaları gerekmektedir. Bu hem çalışanların motivasyonunu artırırken hem de örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmaktadır (Petrou vd., 2018: 7-8). İş becerikliliğinin olumsuz yönleri de bulunmaktadır. Özellikle bireysel odaklılığı nedeniyle organizasyon üzerinde anlık etkisinin ne olduğunu tespit etmek zor olabilir. Çalışanların iş tasarımında yaptığı değişikliklerin organizasyon için istenmeyen sonuçlara neden olabileceği durumlar mevcuttur. Örneğin, bir hizmet çalışanı müşterilerin duygusal taleplerini azaltmak için hizmet masasının arkasında daha az saat çalışmaya karar verebilmektedir. Bu, ilgili çalışanın daha az duygusal taleple karşılaşmasına neden olabilmektedir. Ancak müşterilerin hizmet için daha uzun süre beklemeleri gerektiğinden bu durum, müşteri memnuniyetinin azalmasına neden olabilmektedir (Tims ve Bakker, 2010: 1-2), iş taleplerinin ve iş kaynaklarının seviyelerinin yılda bir kez izlenmesi ve ardından üç veya altı ay sonra yeniden değerlendirilmesini önererek çalışanların uyum sağlayıp sağlamadığını araştırmak için bir yöntem sunmaktadır. Bu çalışanların iş beceriklilikleri ile organizasyonun hedefleri arasında denge kurulmasına yardımcı olabilmektedir. Bu dengeyi korumak çalışanların işlerinde daha motive olmalarını ve verimliliklerini artırmalarını sağlamaktadır.

Uzun süre yüksek taleplere maruz kalmak ve düşük seviyeli iş kaynakları ile birleştirilmesi tükenmişlik gibi olumsuz sağlık sonuçlarına ve personel hareketliliği gibi örgütsel sonuçlara yol açabilmektedir (Bakker vd., 2005: 170).

İş becerikliliği, çalışanların iş motivasyonlarını ve refahlarını artırmak için etkili bir araç olarak görülebilir, ancak bazı sınırlamalar vardır. Birey için olumlu ve yararlı olan bir tür iş becerisi, bir bütün olarak bir kuruluş için ters etki yaratabilmektedir. Bu

nedenle, iş becerikliliği teşvik edilirken örgütsel amaçlarla aynı çizgide olunması gerekmektedir. Bu hedeflere ulaşmanın bir yolu, liderler tarafından sağlanan yetkilendirmeler olabilmektedir. Yöneticiler, çalışanların iş becerikliliklerini keşfetmelerine ve öğrenmelerine yardımcı olarak kişisel inisiyatiflerini teşvik eden aktif bir öğrenme ortamı sağlayabilirler. Benzer şekilde, yüksek taleplerin yanında iş kontrolünün artırılması çalışanların daha fazla özgüvenle ve motivasyonla işlerini yürütmelerine yardımcı olabilir. Bu nedenle, iş becerikliliğinin uygulanması sırasında, çalışanların sağlık ve örgütsel sonuçları dikkate alınmalı ve iş becerikliliği, örgütün hedefleriyle uyumlu bir şekilde teşvik edilmelidir. Bu hem çalışanların motivasyonunu hem de örgütün performansını artırabilmektedir.

1.3. İşin Anlamlılığı

İş ve kariyer, yalnızca finansal gelir elde etmek için bir faaliyet ya da boş zamanları değerlendirmek için yapılan bir uğraş olarak görülmemelidir. Bu kavramlar, kişiler için anlam ve amaç oluşturması beklenen önemli unsurlardır. Son dönemlerde, işin anlamı terimi, sosyoloji, kariyer danışmanlığı ve örgüt psikolojisi gibi birçok alanda özellikle ilgi görmektedir. İşin anlamı terimi bir kişinin işiyle ilgili deneyimlerinin, değerlerinin, tutkularının ve kişilik özelliklerinin bir araya gelmesiyle ortaya çıkan bir kavramdır. Bir işin anlamı, kişinin kendisini işiyle bağdaştırması ve kendini işi yoluyla ifade etmesiyle oluşur. İşin anlamı, kişilerin işlerinde daha motive olmalarına ve iş tatminlerinin artmasına yardımcı olmaktadır. Kariyer ise kişinin iş yaşamında ilerlemesi ve gelişmesi için yapılan planlama, hedef belirleme ve eylemlerden oluşan bir süreçtir. Kariyer, kişilerin iş yaşamlarındaki hedeflerini belirlemelerine ve kendilerini iş yaşamlarında geliştirmelerine yardımcı olur. Kariyer planlaması, bir kişinin mevcut işinde ilerlemesi ya da yeni bir iş araması gibi çeşitli seçenekleri göz önünde bulundurarak yapılan bir planlama sürecidir (Özçelik, 2019: 10).

Çalışmanın bu bölümünde işin anlamlılığı kavramının tanımı, kapsamı, işin anlamlılığına etki eden faktörler ve işin anlamlılığının sonuçları üzerinde durulacaktır.

İşin anlamı ile ilgili pek çok araştırma yapılmış olsa da bu konuda net bir tanım veya ortak bir kanıya varılamamıştır (Balcı ve Ağ, 2019: 351). Araştırmacılar, işin anlamının ne olduğu konusunda farklı görüşlere sahiptirler. Bazıları, işin anlamının

Çalışanların işlerini anlamlı görmeleri ve hem kendileri hem de örgütleri için yararlı bulmaları olduğunu savunurken diğerleri işin anlamını farklı boyutlarıyla ele almaktadır (Hackman ve Oldham, 1975).

İşin anlamlılığı, yapılmakta olan ya da sorumlu olunan iş ve bu işle varılmak istenen hedeflerin çalışanlar tarafından nasıl bir anlam taşıdığı ile ilgilidir. Bu anlam, sadece örgütsel düzeyde değil çalışanların i dünyası veya farklı bağlımsal koşullardaki sonuçları da işin anlamlılığı konusundaki değerlendirmelere dahil edilmektedir. İşin anlamı, çalışanların ne amaçla çalıştıklarını, işlerine olan bağlılıklarını, işleriyle ilgili zihinsel modelleri ve bir işi sonuca erdirdiklerinde ne kazanacaklarını belirlemektedir (Solunoğlu ve diğerleri, 2021: 336-337).

Kahn (1990: 698) işin anlamını, kişinin bedensel, zihinsel ve duygusal gücüyle gerçekleştirdiği katkının geri dönüşü olarak açıklamaktadır. Bu yaklaşıma göre işin anlamı kişinin ne sebeple çalıştığını, işine olan bağlılığını, işi ile alakalı zihinsel modelleri ve bir işi sonuca erdirdiklerinde ne kazanacaklarını gösteren bir yapıdır. Bu yapı çalışanların işlerinde daha motive olmalarına ve iş tatminlerinin artmasına yardımcı olabilen bir yapıdır (zelik, 2019: 7).

İşin anlamlılığı konusu, son dönemlerde özellikle iş psikolojisi ve örgüt davranışı alanlarında yoğun bir şekilde araştırılmaktadır. Bu kavramın önemi, iş hayatında bireylerin motivasyonu, performansı, tatmini ve bağlılığı gibi pek çok faktöre etki ettiği için artarak devam etmektedir. (Thomas ve Velthouse, 1990). Bir başka tanıma göre ise işin anlamlılığı, bireyin yapmış olduğu işin kendisini ifade edebilme, zgven kazanma ve kişisel gelişimine katkı sağlama potansiyeli taşımasıdır (Pratt ve Ashforth, 2003). Bu tanımda işin anlamı, sadece maddi kazanımların ötesinde bireysel gelişim ve kendini ifade etme gibi daha psikolojik ve sosyal boyutlara da işaret etmektedir. İşin anlamı, bireyin yaptığı işin kendisine ve topluma sağladığı katkıları değerlendirdiği bir kavram olarak da ele alınabilir. Bu bağlamda, işin anlamı sadece kişisel bir tatmin kaynağı olmakla kalmaz, aynı zamanda toplumsal bir fayda sağlama aracı olarak da görülebilir. Bu açıdan bakıldığında bireyin işini anlamlı bulması toplumsal açıdan da önem taşımaktadır (Sobacı, 2021: 9-10).

İş hayatı, insanların hayatının önemli bir bölümünü kaplamaktadır. Çalışanlar, işleriyle ilgili olarak çeşitli beklentileri ve arzuları olan bireylerdir. Bu beklentiler arasında maddi ve manevi unsurlar yer almaktadır. İşin anlamı, her bireyin hayat tarzı, kültürü ve düşüncesi gibi farklı faktörlere göre değişiklik göstermektedir. Bu nedenle işin anlamı kavramı, farklı bireylerin algılarına ve yaşantılarına göre değişik anlamlar kazanmaktadır. Bireyler, işlerinde anlam ararlar ve bu anlamı bulduklarında işleriyle daha olumlu bir ilişki kurabilirler. İşin anlamı, çalışanların işlerine yükledikleri anlamların ve değerlerin bir bileşkesidir. Bu anlam, işin kendisi kadar çalışma ortamı, iş arkadaşları, yöneticiler, iş koşulları, iş tatmini ve iş yaşam dengesi gibi diğer faktörlerden de etkilenmektedir. İşin anlamı, bireylerin kendi değerlerine ve kişisel hedeflerine uygunluk göstermesiyle artar ve bu da çalışanların motivasyonunu ve performansını arttırmaktadır (Örgev ve Günalan, 2011).

İşin anlamı, çalışanların iş tatmini, bağlılığı ve performansı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. İş tatmini, çalışanların işlerinden ne kadar memnun olduklarını ifade ederken iş bağlılığı ise çalışanların işlerine ve örgütlerine ne kadar duygusal olarak bağlı olduklarını ifade eder. İşin anlamının yüksek olması, çalışanların işlerine bağlılığını arttırırken iş tatminini de arttırmaktadır. Bu da çalışanların örgütte daha uzun süre çalışmasına ve örgütün başarısına katkı sağlamasına yardımcı olmaktadır (Özkalp, 2003).

İşin anlamı konusu, sadece bir gelir kaynağı olarak görülmeyecek kadar önemlidir. Çalışanlar, yaptıkları işe anlam yüklemek için iç dünyalarındaki farklı faktörleri değerlendirirler. Bu faktörler kişinin hayatındaki genel amaçlarını, önceliklerini ve değerlerini yansıtabilir. Dolayısıyla her çalışanın işin anlamlılığına dair farklı bir perspektifi olabilmektedir. İşin anlamı, sadece kişinin kendisini değil aynı zamanda çalıştığı örgütü de etkileyebilir. Örgütler, çalışanların işlerinde anlamlı bir amaç görmelerini teşvik ederek çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırabilirler (Seçkin, 2018: 145; Uzunbacak ve Akçakanat, 2018).

İş, bireylerin kişisel gelişiminde de önemli bir role sahiptir. İş, bireylerin kendilerine olan güvenlerini arttırarak özsaygılarını yükseltir. Ayrıca iş hayatındaki başarılar bireylerin kendilerine olan inançlarını güçlendirici ve özgüvenlerini arttırıcı bir özelliğe sahiptir. İş sahibi olmak ayrıca bireylerin kendilerini ifade etme ve toplumda

saygın bir konuma sahip olma ihtiyaçlarını karşılamaktadır. İşin sadece maddi kazanç sağlama yönünden değil sosyal ilişkiler açısından da önemli bir rolü vardır. İş sahibi olmak bireyin toplumda kabul edilmiş bir üyesi olmasına yardımcı olur. Aynı zamanda çalışanlar iş yoluyla yeni insanlarla tanışarak sosyal ağlarını genişletme fırsatı da bulmaktadırlar. Ancak işsizlik, kişinin kendine olan güvenini zedeleyerek özsaygısını düşürebilir ve sosyal izolasyona neden olabilmektedir. İşsizlik dönemlerinde bireylerin kendilerine olan inançları sarsılabilir ve toplumda saygın bir konumda olamadıkları için özgüvenleri azalabilmektedir (Doğan, 2011: 29-38).

Çalışanların işlerine duydukları anlam, sadece kendi iş hayatlarını değil aynı zamanda örgütün verimliliği ve başarısı üzerinde de olumlu bir etkiye sahiptir. İşin anlamlılığı, çalışanların işlerinde kendilerini tatmin etmelerine ve işlerine daha fazla bağlanmalarına olanak tanır. Bu da çalışanların daha yüksek bir iş memnuniyeti duygusu yaşamalarına ve dolayısıyla daha motive bir şekilde çalışmalarına yol açabilmektedir (Özçelik, 2019: 19). Ayrıca işin anlamı kişinin özsaygısını ve kendine güvenini artırabilir. Kişi işinde kendini daha değerli ve önemli hissederse bu da kişisel gelişimine ve başarıya olan inancına katkı sağlar. Dolayısıyla işin anlamlılığı çalışanlar için hem kariyerlerinde hem de kişisel hayatlarında önemli bir faktördür (Mert ve Balcı, 2019). Çalışanlar için işin anlamlılığı sadece motivasyon açısından önemli değil aynı zamanda işin kişisel gelişim ve mutluluk açısından da önem taşımaktadır. Kişisel gereksinimlerini karşılayan bir işe sahip olmak, bireyin kendini daha tatmin ve değerli hissetmesine neden olabilmektedir. İşin anlamı, kişinin işine olan bağlılığını artırarak iş performansını ve iş tatminini olumlu yönde etkileyebildiği için işin anlamlılığı çalışanların hayatındaki önemli bir konuma sahiptir. İşin anlamı, bireyin karakterine uygun bir iş yapması ve kişisel gereksinimlerini karşılamasıyla şekillenebilmektedir. Ayrıca bireyin çevresi ve hayat deneyimleri de işin anlamı üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olabilir. (Yener, 2018: 44; Seçkin, 2018: 147).

Çalışanların işlerine anlam yüklemeleri sadece işletmelerine değil toplumun geneline de fayda sağlayabilir. İşlerine anlam yükleyen çalışanlar daha yüksek performans sergileyecekleri için işletmelerindeki üretkenliği arttırabilirler. Ayrıca işlerine anlam yükleyen çalışanlar daha tutkulu ve motive oldukları için daha yaratıcı ve

yenilikçi olma eğiliminde olabilirler. Bu da işletmelerin rekabet avantajını artırabilir (Michaelson, 2005).

İşlerine anlam yükleyen çalışanlar, iş ahlakı ve etiğine de daha çok önem verme eğiliminde olurlar. Bu, işletmelerin itibarını artırabilir ve çalışanların işletme ile daha güçlü bir bağ kurmalarına yardımcı olabilir. Ayrıca işletmelerin sürdürülebilirlik hedefleriyle uyumlu olarak çalışanlarının işlerine anlam yüklemeleri, işletmelerin sürdürülebilirliğe olan katkısını artırabilmektedir (Steger ve diğerleri, 2012).

Çalışanların işlerinde anlam yüklemeleri sadece motivasyon açısından değil, aynı zamanda performans ve verimlilik açısından da önemlidir. Anamlı bir iş yapan çalışanların, işlerinde daha yüksek bir performans sergilediği ve daha verimli oldukları yapılan araştırmalarla da desteklenmektedir. İşverenler, çalışanların işlerinde anlam yüklemelerini desteklemek için çeşitli stratejiler geliştirmelidirler. Bu stratejiler arasında işlerin daha anlamlı hale getirilmesi, çalışanların kişisel ve mesleki hedeflerine uygun işlerde çalıştırılması ve işin toplumsal faydasına vurgu yapılması gibi yöntemler yer almaktadır. Aynı zamanda işverenler, çalışanların işlerinde anlam yüklemelerini destekleyerek işletme için daha yüksek bir işgücü bağlılığı ve daha düşük bir personel devir hızı gibi faydalar da sağlayabilmektedirler (Yöndem, 2019: 5).

İşin anlamlılığı konusu oldukça kompleks bir kavramdır ve farklı açılardan ele alınarak incelenmektedir. İşin anlamlılığına ilişkin yapılan araştırmalar, bireylerin yapmış oldukları işlere kendilerine has bir anlam yüklediğini, bu anlamın sosyal normlardan, önceliklerinden ve kişisel algılarından kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Ancak işin anlamı ve anlamlılığı kavramları birbirinden ayrılmakta ve sadece bir işe anlam yüklemek, o işin anlamlı olduğu anlamına gelmemektedir. Bireylerin işlerine anlam yüklerken aynı zamanda o işin kendileri ve toplum için ne kadar değerli olduğunu da göz önünde bulundurmaları gerekmektedir. Bu nedenle işin anlamı ve anlamlılığı konusu, farklı disiplinlerin ilgisini çekmektedir ve kapsamlı bir şekilde ele alınmaktadır (Özkan, 2017: 25).

Yapılan işin anlamlılığı, sadece maddi kazanç sağlamakla sınırlı olmayan bir kavramdır. İşletmeler, çalışanlarının işlerini anlamlı hale getirmeleri için çeşitli stratejiler geliştirmektedirler. Bu stratejiler arasında işin çıktısının bireysel başarılarla

bağlantılı olduğunu açıkça göstermek, çalışanların işlerinde belirli bir yaratıcılık payı bırakmalarını teşvik etmek, işletme kültürü ve değerleriyle uyumlu olacak şekilde çalışanların işlerine anlam yüklemelerine yardımcı olmak yer almaktadır. Bunun yanı sıra iş anlamı, bireyin hayatındaki diğer unsurlarla da yakından ilişkilidir. Örneğin, bireyin kişisel değerleri ve inançları, işini anlamlı hale getirmesinde belirleyici bir rol oynayabilir. Ayrıca işletme kültürü, çalışma koşulları ve ilişkileri gibi faktörler de işin anlamını etkileyebilir. İşin anlamı konusunda bir diğer önemli nokta ise öznel bir yapıya sahip olmasıdır. Bireyler, yapılmakta olan işe ve kişisel özelliklerine bağlı olarak farklı anlamlar yükleyebilirler. Bu nedenle işletmelerin çalışanların işlerine anlam yüklemelerine yardımcı olacak stratejiler geliştirmeleri, çalışan memnuniyeti ve verimliliği açısından son derece önemlidir (Kara, 2016).

Bireyler için iş, hayatın vazgeçilmez bir parçasıdır ve işin anlamlılığı, çalışanların iş hayatındaki tatmin düzeyini ve genel yaşam kalitesini etkileyen önemli bir faktördür. İşin anlamlılığı, çalışanların işlerinde buldukları amaç, değer ve tatmin duygusunu ifade eden bu kavram, bireyin işine olan bağlılığını, motivasyonunu ve performansını artırarak işyerindeki başarıyı etkileyebilir. Yapılan araştırmalar, işin anlamlılığının çalışanlar üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir. İşin anlamlılığına sahip olan bireyler, işlerine daha fazla bağlılık göstermekte ve daha yüksek bir motivasyonla çalışmaktadır. Bu da çalışanların işlerinde daha yüksek bir performans sergilemelerine ve hedeflerine daha kolay ulaşmalarına yardımcı olan bir durumdur. İşin anlamlılığı, aynı zamanda çalışanların yaşadıkları zorluklarla başa çıkmalarına da yardımcı olmaktadır. İşte anlam bulan bireyler, işlerindeki engellerle daha etkili bir şekilde baş edebilir ve motivasyonlarını yüksek tutarak olumsuzluklara karşı direnç gösterebilirler. Bu da çalışanların daha iyi bir iş tatmini ve iş-yaşam dengesi elde etmelerine katkı sağlamaktadır (Uzunbacak ve Akçakanat, 2018).

Bireyin işini anlamlı bulabilmesi için birçok faktörün etkisi bulunmaktadır. Yapılan işin bireyin hayatında hangi yere sahip olduğu, bireye sağladığı fırsatlar, yüklediği sorumluluklar ve toplumsal açıdan önemi gibi faktörler, işin anlamını belirleyen önemli etkenlerdir. Bunun yanı sıra işin maddi ve manevi getirileri, belirlenen amacı, önemi ve birey tarafından tam olarak algılanıp tanımlanması da işin anlamlılığı için önemli kriterlerdir. İşin anlamlılığı, sadece bireyin kendisi için değil,

aynı zamanda işletmeler için de önemli bir faktördür. Anlamli bir işe sahip olan çalışanlar, işletmenin amaçları doğrultusunda daha faydalı ve verimli bir şekilde çalışabilirler. İşletmeler de bu durumdan kazanç sağlayarak, çalışanların motivasyonunu artırabilir ve performanslarını yükseltebilirler (Harpaz ve Fu, 2002).

İşin anlamlılığı konusundaki çalışmalar, işin bireysel ve toplumsal boyutlarını ele almaktadır. Bireyin kendisi için yaptığı işe anlam yüklemesi, işin pozitif anlamının oluşmasını sağlar. Bu anlam, kişinin işi değerli ve önemli görmesi ile ortaya çıkar. İkinci boyutta ise işten anlam yaratma önemli bir faktördür. Birey, yaptığı işle kendini ve dünyayı anlamlandırdığında kişisel gelişimine katkı sağlar. Bu şekilde, işin bireysel boyutu toplumsal boyuta da etki edebilir. Üçüncü boyutta ise çoğunluğun iyiliği boyutu vardır. Bireyin yaptığı işin diğer çalışanlar üzerinde de pozitif bir etkisi olması, işin daha anlamlı hale gelmesine katkı sağlar. Bu nedenle işin anlamlılığı, bireysel ve toplumsal boyutta önemli bir faktördür ve çalışanlar için büyük bir motivasyon kaynağıdır (Steger, Dik ve Duffy, 2012).

Bir işin anlamlılığı, bireyin kişisel özelliklerinden başlayarak çevresel faktörlere kadar birçok faktörden etkilenmektedir. Örneğin bireyin cinsiyeti, yaşam tarzı, sosyo-ekonomik düzeyi, mesleki geçmişi, yaptığı işin niteliği, çalıştığı sektörün özellikleri gibi faktörler işin anlamlılığı açısından önemlidir. Bireyin işini anlamlı bulabilmesi için çalışma saatlerinin uygunluğu, iş yükü, takdir edilme ve ödüllendirilme gibi faktörler de oldukça önemlidir (Wrzesniewski ve diğerleri, 2013). Bunun yanı sıra işyerindeki sosyal ilişkiler, çalışma arkadaşları ve üst yönetimle olan iletişim, çalışma koşulları gibi faktörler de işin anlamlılığına etki etmektedir (Scroggins, 2008).

Bireylerin hayatlarında etkili olan çevresel faktörlerin ve yaşam tarzlarının, iş seçimlerinde belirleyici bir faktör olduğu bilinmektedir. Bireyler, kendi kişisel özelliklerine, ilgi alanlarına, yeteneklerine ve tecrübelerine uygun bir iş seçimi yaparak işlerinde daha mutlu ve tatmin olmuş hissedebilmektedirler. Ayrıca bireylerin, yapacakları işin onların kişisel gereksinimlerini karşılamasını ve belirli bir amaç doğrultusunda ilerlemesini istemeleri, işin anlamlılığını arttırmaktadır. Bu nedenle yapılacak işin bireyin hayatında önemli bir yeri olması işin anlamlılığına katkı sağlayabilmektedir (Yener, 2018).

Personelin iş hayatındaki performansını artırmak için çalışanın maneviyatını ve işe yüklediği anlam bakımından eğilimini analiz etmek oldukça önemlidir. Çalışanlar, iş yerinde geçirdikleri zamanın büyük bir kısmını çalışma arkadaşları ile birlikte geçirdiğinden, iş yerinde kendilerine anlamlar bulmaya çalışmaktadırlar. İşin sadece maddi kazançlarla sınırlı kalmayıp aynı zamanda bir amaca hizmet ettiğini hissetmek çalışanların iç dünyalarındaki gelişimleri için de önem taşımaktadır (Göçen ve Terzi, 2019).

Örgütsel psikoloji alanında yapılan çalışmalar, işin anlamlılığı konusuna daha fazla vurgu yapmaktadır. Bu çalışmalar, işin sadece maddi kazançlarla değil, aynı zamanda bireysel amaçlar ve değerlerle de uyumlu olması gerektiğini ortaya koymaktadır. İşin anlamlı hale gelmesi çalışanların motivasyonlarını artırırken aynı zamanda işletmenin başarısına da katkı sağlamaktadır. Bu nedenle işletmeler, çalışanların işlerine anlamlı bir şekilde bağlanmalarını sağlayacak uygulamalar geliştirmeye özen göstermelidirler (Sobacı, 2021: 8).

1.3.1. İşin Anlamlılığının Kapsamı

İşin anlamlılığı konusu üzerine yapılan çalışmalar, işin çalışanlar için ifade ettiği anlamların belirlenmesine yönelik alt boyutlar önermiştir (Kara, 2016: 24). Bu alt boyutlar, işin anlamı konusunda farkındalık yaratmak ve işletmelerin çalışanların motivasyonunu arttırmak amacıyla oldukça önemlidir.

1.3.1.1. İş Odak Noktasına Koyma

Bireylerin hayatlarında işlerinin önemi büyük bir yer tutar. İş, kişinin kimlik ve statüsünün bir göstergesi olarak kabul edilebilir. İnsanlar genellikle işlerini hayatlarının merkezine yerleştirirler ve işleriyle güçlü bir bağ kurarlar. İşin merkezi konumu, bireyin işin hayatındaki önemini ve önceliğini belirleyen bir faktördür. Bir kişi için işin merkezi konumu, diğer yaşam alanlarıyla karşılaştırıldığında işin ne kadar öncelikli olduğuna bağlıdır. Aynı şekilde işin anlamlılık düzeyi de bireyin işe olan bağlılığının kalitesine bağlı olarak değişir. İşin anlamı, kişinin işini nasıl değerlendirdiği, işin kişisel değerleri ve hedefleriyle ne kadar uyumlu olduğu gibi faktörlere dayanır. İşin anlamı, işin bireyin hayatında ne kadar önemli ve anlamlı olduğunu yansıtır (Özkan, 2017: 35).

İşini hayatının merkezine koyan bireyler, genellikle işlerini diğer yaşam alanlarıyla uyumlu hale getirmeye yönelik planlama ve yönetme eğilimindedirler. İşleriyle uyum içinde olan bu bireyler, işlerine daha fazla odaklanabilir, işlerinde daha yüksek performans sergileyebilir ve işletmeler için daha verimli çalışanlar olabilir. Ayrıca işi merkezine alan bireyler, örgütleriyle güçlü bir bağ kurma eğilimindedirler. Bu bağ, çalışanların örgütlerine olan bağlılığını artırabilir, işyerinde daha yüksek bir motivasyon ve tatmin düzeyi sağlayabilir. Böylelikle işletmeler çalışanların işe olan bağlılığı arttıkça daha verimli ve başarılı olma potansiyeline sahip olabilirler (Özkan, 2017: 35).

1.3.1.2. İşe Bağlı Kazançlar

Bireylerin örgütlere katılmalarındaki amaçları sadece bireysel kazançlarla sınırlı değildir. Örgütlere katılmanın sağladığı kolaylıklar ve avantajlar da bireyler için oldukça önemli olabilmektedir. Örgütlerin sağlamış olduğu istihdam imkanları, güvenceli çalışma ortamı, kariyer fırsatları, mesleki gelişim imkanları, sosyal haklar gibi unsurlar da bireylerin örgütlere katılmasını etkileyen faktörlerdendir. Bu unsurlar bireylerin işleri ile kurdukları bağı etkileyebilmekte ve işin anlamı üzerinde belirleyici bir rol oynayabilmektedir. Bireylerin işleriyle kurdukları bağın ötesinde işin kendisi de bireyler için anlamlı hale getirilebilmektedir. İşin anlamı, işin kendisinden ziyade işin içerisinde yer alan etkinliklerin, görevlerin, hedeflerin ve sonuçların bireylerin beklentileri ile örtüşmesi ve bireylerin bu unsurlara karşı ilgi duyması ile belirlenebilmektedir. Bu noktada işin doğası, işin gerektirdiği beceri ve yetenekler, işin getirdiği sorumluluklar gibi unsurlar bireylerin işlerini anlamlı hale getirmelerinde belirleyici bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Kara, 2016: 26).

1.3.1.3. Sosyal Normlar

İşin anlamlılığı konusunda, bireyin işi ile kurduğu bağın dışında sosyal etkilerin de rol oynadığına dikkat çekilmektedir. Bireyin yaşadığı toplumun değerleri, beklentileri ve normları, işin anlamlılığına ilişkin algısını etkileyebilir. Sosyal normlar, bireyin hareketlerini sınırlayan veya belirleyen önemli referans noktalarıdır ve işin anlamlılığı açısından da belirleyici olabilmektedir. Örneğin, bazı toplumlarda belirli bir iş mesleki prestij sahibi iken diğer toplumlarda farklı bir prestij seviyesine sahip

olabilmektedir. Bu nedenle işin anlamlılığı değerlendirilirken kültürel etkenlerin de dikkate alınması gerekmektedir (Kara, 2016: 25-26).

Sosyal etkilerin yanı sıra bireyin işi ile kurduğu bağın niteliği de işin anlamlılığı açısından belirleyici olabilmektedir. Bireyler, işleriyle kurdukları bağın niteliğine göre işlerini daha anlamlı veya anlamsız bulabilirler. İşleri hayatlarının merkezinde yer alırken işleriyle ilgili bir amaca sahip olan bireyler, işlerinin anlamlılığına daha fazla vurgu yaparlar. Ayrıca işin anlamlılığı konusunda bireyin maddi ve manevi getirilerinin yanı sıra işin bireyin kişisel gelişimine katkısı da önemli bir etkidir (Karadeniz, 2019: 7).

Bir işletmenin örgütsel amaçları, çalışanların bireysel amaçlarıyla çakıştığında, işletme çalışanların işi anlamlandırmasına yardımcı olabilmektedir. Bunun yanı sıra işletmenin örgütsel amaçları, çalışanların işlerini yaparken örgütsel hedefleri gerçekleştirme amacıyla bir araya getirmelerine de yardımcı olmaktadır. Ancak örgütsel amaçların bireysel amaçlarla çelişmesi durumunda, çalışanların işleri anlamlı bulmaları zorlaşabilmektedir. Dolayısıyla örgütlerin bireysel amaçlarla örtüşen örgütsel amaçlar belirlemesi, çalışanların işlerini anlamlı bulmalarını kolaylaştırmaktadır. Bunun yanı sıra bireylerin işletmenin örgütsel amaçlarını anlaması ve kendilerine düşen rolü anlamlandırmaları, işletmenin başarısını artırmakta ve çalışanların işlerini daha anlamlı bulmalarına yardımcı olmaktadır (Kara, 2016: 27).

1.3.2. İşin Anlamlılığını Etkileyen Faktörler

İşin anlamı konusunda yapılan çalışmaların ortak noktası, çalışanların sadece maddi açıdan değil aynı zamanda kişisel gelişimleri, kariyer fırsatları ve sosyal sorumluluklarının da işlerinde bir anlam bulmaları gerektiğidir (Fındıklı, Keleş ve Afacan 2017: 399). Bu nedenle araştırmacılar işi anlamlı kılan duygu ve düşünceleri ve bu anlamların kaynağını belirlemeye çalışmaktadırlar. Böylece çalışanların işlerinde daha mutlu ve tatmin edici bir deneyim yaşamaları hedeflenmektedir. İşin anlamı konusundaki araştırmalar, çalışanların işlerine bağlılık düzeyleri ve iş tatmini gibi konuları da ele almaktadır (Yöndem, 2019: 6-7).

İşin anlamı kavramı, kişinin bireysel özellikleriyle birlikte çalıştığı örgütün niteliği, işin kendisi, çalışma ortamı gibi faktörlerden de etkilenebilmektedir. Bununla

birlikte bireylerin işe yükledikleri anlam, işin kendisinden ziyade bireyin işi algılayışına, yaptığı işle olan ilişkisine ve işin toplumsal konumuna göre şekillenebilmektedir. Ayrıca bireylerin yaşadıkları toplumun değerleri, normları ve beklentileri de işin anlamı üzerinde etkili olabilmektedir. Örneğin, bazı toplumlarda öğretmenlik ve doktorluk gibi meslekler yüksek statü ve saygınlık kazanırken diğer toplumlarda farklı meslekler daha fazla değer görülebilmektedir (Çankır ve Yener, 2017: 177).

Bireylerin işlerini algılama biçimleri, çalışma ortamlarındaki deneyimleri ve öznel değerlendirmeleri ile şekillenmektedir. İşin anlamlılığı, sadece işin kendisinden kaynaklanan bir durum değil, bireyin yaşadığı deneyimler ve kişisel bakış açısı ile de belirlenebilmektedir. İşte geçirilen zaman, meslek alanındaki tecrübeler ve edinilen beceriler de işin anlamı konusunda belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu noktada bireylerin kendilerini işlerinde geliştirmeleri, yeteneklerini kullanmaları ve başarılar elde etmeleri işin anlamı üzerinde olumlu bir etki yaratabilmektedir (Kara, 2016: 22).

İşin anlamı üzerinde etkili olan faktörlerin oldukça çeşitlilik gösterdiği literatürde sıkça vurgulanmaktadır. Bireylerin çalıştıkları işin niteliği, çalışma arkadaşları, iş ortamı ve çalışma saatleri gibi faktörlerin yanı sıra kişisel özellikleri de işin anlamı üzerinde belirleyici olabilmektedir. Ayrıca işin sosyal ve kültürel bağlamda değerlendirilmesi de önemlidir. Bu bağlamda toplumun işe atfettiği değer, bireyin ait olduğu kültürel yapı ve mesleki değerler işin anlamını etkileyebilmektedir. Bunların yanı sıra bireyin çalışma deneyimleri, mesleki geçmişi, eğitim seviyesi ve aile yapısı da işin anlamı konusunda belirleyici olabilmektedir (Wrzesniewski ve diğerleri, 2013: 289).

İşin anlamlılığı konusunda iç ve dış faktörlerin önemli olduğu birçok araştırmada vurgulanmaktadır. Bireylerin iç dünyalarındaki unsurlar, hayattan beklentileri, amaçları, öncelikleri, ve kişisel değerleri işin anlamı üzerinde belirleyici etkiye sahip olabilmektedir. Bunun yanı sıra işin yapısı, sosyal ve örgütsel şartlar, yönetim uygulamaları, lider davranışları gibi dış faktörler de işin anlamı üzerinde etkili olabilmektedir. Bu faktörlerin çalışanlar için ödüllendirici nitelikte olması ve işe özendirici bir unsur olarak kullanılabilmesi, işin anlamını artırıcı etki yaratabilmektedir. (Seçkin, 2018).

Çalışanlar açısından işin anlamı üzerinde etkili olan faktörler arasında görev çeşitliliği, görevin önemi ve görev kimliği önemli bir yere sahiptir. Çalışanların yaptığı işin görev çeşitliliği açısından zengin olması, görevin önemi ve kimliği yönünden zenginleşmesi işin anlamını arttırabilmektedir. Bunun yanı sıra çalışanların işte elde edecekleri ödüller, sosyal statüleri, toplumsal beklentiler ve kurum kültürü de işin anlamı üzerinde etkili faktörler arasında sayılabilir. Ayrıca çalışanların sahip olduğu özellikler, mesleki deneyimleri, eğitim düzeyleri ve kişilik yapıları da işin anlamı üzerinde etkili olabilmektedir (Altunok, 2021:14). İşin anlamı üzerinde etkili olan faktörlerden biri de örgüt kültürüdür. Örgüt kültürü, örgütün çalışanlarının davranışlarını belirleyen, örgütün değerleri, inançları, gelenekleri, normları ve işyerindeki ortamı ifade etmektedir. Bu nedenle örgüt kültürünün çalışanlar açısından anlamlı olduğu düşünülen değerleri benimsemesi ve uygulamaları çalışanların işine anlam katmada etkili olabilmektedir. Ayrıca işin anlamı konusunda etkili olan bir diğer faktör de çalışanların kişisel değerleri ve öncelikleridir. Örneğin, bir çalışan için iş hayatı ile aile hayatı arasında denge kurmak önemli bir değer olabilir. Bu nedenle, örgütün çalışanların bu değerlerini dikkate alacak politikalar ve uygulamalar geliştirmesi, çalışanların işlerine daha anlamlı bir şekilde bağlanmalarını sağlayabilir (Karadeniz, 2019: 29).

1.3.3. İşin Anlamlılığının Sonuçları

Bireylerin işe yüklediği anlamın, işin verimliliği ve performansı üzerindeki etkisi oldukça önemlidir. İşin anlamı, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını, motivasyonlarını ve tutumlarını belirleyebilmektedir. Bu nedenle, örgütlerin işin anlamı konusunda çalışanların beklentilerini ve değerlerini anlamaları ve bu doğrultuda uygun politikalar geliştirmeleri gerekmektedir. Ayrıca işin anlamı bireysel ve örgütsel düzeyde etkiler yaratabilmekte ve yetersiz bir anlam atfetme durumunda örgütsel süreçlerin verimliliği olumsuz etkilenebilmektedir. Bu nedenle, çalışanların işlerine yükledikleri anlamın önemi, çalışma hayatı araştırmalarında sıkça vurgulanmaktadır (Kara, 2016: 30).

Çalışma hayatındaki işlerin anlamı üzerinde yapılan araştırmalar, işin anlamlılığı ile bireyin psikolojik iyi oluşu, bağlılığı, performansı, motivasyonu, özelleşme duygusu, iş tatmini, özdeşleşme, özsaygı ve iş ve yaşam dengesi arasında güçlü bir pozitif ilişki

olduğunu ortaya koymaktadır. Bireylerin işlerini anlamlı olarak algılaması, bu bağlamda bireysel ve örgütsel faydaların artacağını göstermektedir. İşin anlamı aynı zamanda bireyin hayatına anlam katabilmesi ve genel sağlık durumunu da olumlu yönde etkileyebilir. Ancak işin anlamlılığı düşük olduğunda olumsuz sonuçlarla karşılaşmak mümkündür. Bu durumda karamsarlık, işten ayrılma niyeti, kişilerarası çatışmalar ve iş performansındaki düşüş gibi olumsuz davranışların yanı sıra işletmelerin verimliliğinde de azalma gözlenebilir (Kara, 2016: 29; Karadeniz, 2019: 75; Sobacı, 2021: 33).

1.3.4. Araştırmanın Kuramsal Temelleri

Bu bölümde araştırmanın kuramsal alt yapısını oluşturmak amacıyla kavramlar arası ilişkileri açıklayan kuramlara yer verilmiştir.

İş becerikliliği, insan kaynakları yönetimi ve işletme psikolojisi gibi disiplinlerde incelenen bir kavramdır. İş becerikliliği, beceri edinme teorileri ve öğrenme teorileri gibi çeşitli teorilerle açıklanabilmektedir (Brown, 2002).

Becerilerin öğrenme teorileri, insanların becerileri nasıl öğrendiğini açıklar. Bu teoriler arasında Piaget'in bilişsel öğrenme teorisi (Wadsworth, 2015), Bandura'nın sosyal öğrenme teorisi ve Kolb'un (1984) deneyimsel öğrenme teorisi yer alır. Bu teoriler, insanların iş becerilerini edinme ve geliştirme süreçlerini açıklamada kullanılabilmektedir.

Öğrenme becerileri teorilerinin yanı sıra becerilerin edinme teorileri de iş becerikliliğini açıklamada önemli bir role sahiptir. Bu teoriler arasında “uğraşmalı” öğrenme teorisi, “eylem öğrenme” teorisi ve “öz yönetimli öğrenme” teorisi yer almaktadır (Van der Heijden ve Bakker, 2011). Bu teoriler insanların iş becerilerini edinme ve geliştirme sürecinde pratik yaparak, deneyimleyerek ve kendi kendilerine yöneterek öğrendikleri süreçleri açıklamaktadır (Doğan, 2018).

İş becerikliliği beceri edinme teorileri, öğrenme teorileri ve yetenek teorileri gibi çeşitli teorilerle açıklanabilir. Bu teoriler, insanların iş becerilerini edinme ve geliştirme süreçlerini anlamak için kullanılabilir.

Bir çalışanın işindeki görevleri yerine getirme kabiliyetini ifade eden iş becerikliliği, bir çalışanın bilgi, beceri ve deneyimlerini kullanarak, işini daha verimli ve etkili bir şekilde yapabilmesine olanak tanımaktadır (Aydın ve Arslan, 2017). Sosyal

mübadele kuramı da bu noktada araştırma ile ilişkilendirilebilir. Bu kuram bireylerin gerçekleştirdiği kaynak değiş tokuşu neticesinde ortaya çıkan etkileşimi açıklar. Etki alanının bazı ekonomik mübadelelerden daha fazla olabilmesi nedeniyle sosyal mübadele kuramı hem toplumdaki bireyler arası ilişkileri hem de çalışan-işveren ilişkilerini anlayabilmek için oldukça önemlidir (Lambe, Wittmann ve Spekman, 2001). Ekonomik ve sosyal olarak iki başlık altında sınıflandırılan kurama ekonomik olarak bakıldığında belirli kurallarla tanımlanmış akitler çerçevesinde ortaya konulup karşılık beklemek üzerine konumlandırılmıştır. Sosyal mübadele de ise işbirlikçi yaklaşımdan bahsedilebilir. Yapılan bir davranışın sonucu önceden belirlenmemiştir. Bu noktada araştırmamdaki değişkenler arasındaki ilişki bu temellere oturtularak araştırma yapılmıştır.

İş özellikleri kuramı ile çalışmamdaki değişkenler arasındaki ilişkileri açıklamada ki ortak noktalara baktığımızda bu kurama göre herhangi bir işin beş önemli temel iş özellikleri bulunmaktadır. Bu temel iş özellikleri ile çalışma ortamında karşılaşan birey, her bir özelliğe göre psikolojik bir durum yaşar ve bu durum, insanın işine motive olmasını ve dolayısıyla hem kendisi hem de çalıştığı iş yeri açısından olumlu ve istenen iş davranışlarında bulunmasını sağlar. Ancak bu ilişki sadece çalışmalarında yapacağı görevi arzu eden veya bu tip işlere ihtiyacı olan kişiler için geçerlidir. Hackman ve Lawler (1971) . Herhangi bir işte bulunan beş özellikten birincisi olan beceri çeşitliliği (skill variety), işi yapan kişinin çeşitli becerilerini kendinin kullanmasına izin verip vermemesiyle ilgili olduğunu söyler. Araştırmayla ilgili diğer özellik olan üçüncü özellik görevin anlamlılığıdır (task significance). Bu kavram, yapılan bir işin başkalarının hayatında önemli değişiklikler yapıp yapmadığıyla ilgilenir. Bu sebeple İş özellikleri kuramındaki bu yaklaşımlar araştırmanın kuramsal temelini oluşturan kuramlar arasındadır.

1.4. Literatür Taraması

Bu bölümde İş Stresi ile İş Becerikliliği ve İşin Anlamlılığı ile ilgili çalışmalar konusunda bilgiler sunulacaktır.

1.4.1. İş Stresi ve İş Becerikliliği Arasındaki İlişkiyi Araştıran Geçmiş Çalışmalar

Mawardi, M.C.(2022) Bu çalışma, Alternatif çalışma düzenlemeleri, çalışma ortamı ve iş stresinin iş anlamlılığı üzerindeki etkisini analiz etmek için yapılmıştır. Bu araştırmanın amacı, toplam 120 çalışandan oluşan bir örneklem ile milenyum bankasıdır ve çevrimiçi anket kullanarak veri toplamadır. Bu çalışmanın sonuçları, Alternatif iş düzenlemelerinin, iş stresinin iş tatmini üzerinde negatif anlamlı bir etkiye sahip olduğunu, çalışma ortamının iş tatmini üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğunu vurgulamaktadır. İnsan kaynakları yönetimi, çalışanların yetkinliklerinin kendi iş alanlarına uygunluğunu daha iyi duruma getirmeli ki, iyi bir çalışma ortamı yaratılarak çalışanlarda ciroyu artırmaya katkı sağlanması için teşvik edilsin.

Yang vd. (2018) tarafından yapılan çalışma iş stresi ile uykusuzluk arasındaki ilişkiyi inceleyerek işyerinde uykusuzluğun önemli bir sağlık sorunu haline gelmesini ele almaktadır. İnsidansı ve kesitsel tasarıma sahip Avrupa ve Asya'dan literatür kullanılarak yapılan bir meta-analiz ile daha güvenilir kanıtlar sunmayı hedeflemektedir. Araştırma, PRISMA tarafından belirlenen kılavuzlara uygun olarak yayın yanlılığı ve heterojenlik testlerini içeren bir meta-analiz yöntemiyle yürütülmüştür. Bu araştırma, iş stresinin, çaba-ödül dengesizliği, yüksek talep, yoğun iş yükü ve düşük sosyal destek gibi faktörlerle uykusuzluk arasında ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Yayın yanlılığı ve heterojenlik kısmen gözlemlenmiştir. Ayrıca gelecekteki çalışmalarda daha iyileştirilmiş yöntemlerin kullanılması ve mekanizmalara odaklanması önerilmektedir.

De Looft vd. (2018) tarafından yapılan çalışmada sistematik derleme, sempatik ve parasempatik aktivite ile iş stresi ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Önceki araştırmalar, uzun süreli iş stresinin tükenmişliğe yol açabileceğini ve yüksek iş stresi olan kişilerde kalp atım hızı değişkenliğinde farklılıklar olduğunu göstermiştir. Sonuçlar, iş stresi ile kalp atım hızı arasında pozitif bir ilişki ve iş stresi ile kalp atım hızı değişkenliği ölçümleri arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Tükenmişlik ve psikofizyolojik ölçümler arasında kesin bir sonuca varılamamıştır. Elektrodermal aktivite üzerine yapılan çalışmalar dahil etme kriterlerine uygun olarak dahil edilememiştir. Sonuç olarak yüksek iş stresi düzeyleri; artmış bir kalp atım hızı ve azalmış kalp atım hızı değişkenliği ölçümleri ile ilişkilidir.

Zulkafaly vd. (2017) çalışmalarında memurlarının iş stresi ile karşılaştıklarında kullandıkları başa çıkma stratejilerine odaklanmışlardır. Polis memurları bilişsel başa çıkma, davranışsal başa çıkma, yakın arkadaşlar gibi sosyal destek grupları ve duygusal başa çıkma gibi belirli başa çıkma stratejilerini iş stresiyle başa çıkmak için kullanmaktadır. Çalışma, polis memurlarının belirli başa çıkma yollarını tercih etmelerini etkileyebilecek dış faktörlere de dikkat çekmektedir.

Li vd. (2021) yaptığı derlemede, Çin'deki göçmen işçiler arasında iş stresi ile iyi olma arasındaki ilişkilerin yirmi bir çalışmanın bulgularını sentezlemiştir. Yüksek iş talepleri ve iş kaynaklarının eksikliği gibi iki tür iş stresi ile pozitif yönler ve negatif yönler gibi iki iyi olma alanı arasındaki ilişkileri sistematik bir derleme ve meta-analiz yaparak incelemiştir. Sonuçlar, iş stresi ile iyi olmanın pozitif yönleri arasında mütevazı ancak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bulgular önemli bir şekilde, iş stresi ile iyi olmanın negatif yönleri arasındaki ilişki, iş stresi ile iyi olmanın pozitif yönleri arasındaki ilişkiden daha büyük olduğunu göstermiştir. İki ilişki de iş stresi göstergeleri veya bir dizi çalışma özelliği ve örnek özellikleri tarafından etkilenmemiştir. Bulgular, iş sağlığı psikolojisi araştırmalarında Çinli göçmen işçilerin iyi olması üzerindeki iş stresinin etkisiyle ilgili tutarsız bulguları açıklığa kavuşturarak literatüre katkıda bulunmuştur.

Zabin vd. (2023) tarafından yapılan çalışma, işle ilgili stresin farklı faktörlerinde, hasta güvenliği kültürü ve hasta güvenliği arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. İncelenen yedi makaleden üçü ilişkiyi incelemiştir. Diğer çalışmalar, iş stresini etkileyen faktörleri ve bunların hasta güvenliği kültürünü nasıl etkilediğini dolaylı olarak ele almıştır. Ancak çalışma koşullarındaki farklılıklar ve çalışma özellikleri, bu çalışmaların sonuçlarını ve bu ilişkinin anlamlılığını etkilemiştir. Bu derleme, hemşirelik yöneticilerinin ve yöneticilerinin hemşirelik iş stresini en aza indirmek için önlemler düşünmeleri ve çalışma ortamını iyileştirerek en iyi hasta bakımını sağlamaları gerektiğini önermektedir.

Mousavipour vd. (2022) çalışmalarında İranlı itfaiyecilerde iş stresini sistematik bir derleme ile değerlendirmeyi amaçlamışlardır. Bu çalışmanın sonuçları, çoğu İranlı itfaiyecinin iş stresine maruz kaldığını ve bunun yaşam kalitesi, iş tatmini vb. gibi diğer yaşam alanlarını etkilediğini göstermektedir. Uygun müdahaleler iş stresini azaltabilir,

bu nedenle itfaiyecilere istihdamın başlangıcında yeterli eğitim sağlanması ve hizmet içi eğitimler ile iş streslerinin azaltılması mümkün olabilir.

Avcı (2019) çalışmasında çalışma hayatını da olumsuz etkileyen, modern yaşamın en önemli sorunlarından biri olan stresi ele almıştır. Çalışmada stresin nedenleri, ortaya çıkan hastalıklar, stresi azaltma veya kontrol etme yaklaşımları gibi konular ele alınarak bireylerin iş ve yaşam kalitesini önemli ölçüde etkileyen konular üzerinde durulmuştur.

Kırpık ve Doğan (2020) çalışmasında, eczacı veya eczane çalışanının stres düzeyi ile iş performansı arasındaki ilişkiyi belirlemek için Science Direct, Proquest ve Google Scholar çevrimiçi veri tabanlarında bir literatür taraması yapmıştır. Literatür taraması sonucunda eczacılık mesleğindeki çalışanların stres düzeyi ile iş performansı arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen çalışmalar olmamasına rağmen eczacı veya eczane çalışanında stresin iş performansını düşürdüğünü ortaya koyan diğer çalışmalarda çok sınırlı sayıda çalışma bulunmuştur. Literatür incelendiğinde, eczacılık mesleğinde çalışanların yoğun işleri ve beklenen performans düzeyi nedeniyle strese maruz kaldığı ve bu durumun iş performans seviyelerini olumsuz etkilediği belirlenmiştir. Ancak stresin sadece iş performansı ile sınırlı olmadığı yapılan işten duyulan memnuniyetsizliğe, yapılan işe göre düşük kazanç görülmesine, çalışma saatlerinin fazla görülmesine ve bunun bir yük olarak değerlendirilmesine ayrıca olumsuz bir algıya yol açtığı gözlemlenmiştir.

Küpelı (2022) çalışmasında sektör devir hızı, aile yaşamı, iş doygunluğu, iş stresi ve motivasyonel bağımlılıklar arasında anlamlı bir ilişki olmadığını test etmek için 19 hipotezle bir araştırma yapmıştır. Araştırmada, Şema Modeli adlı bir anket tekniği kullanıldığı ve 54 sorudan oluşan bir anketin uygulandığı ifade ediliyor. Temel hipotezlerde yer alan değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu ancak ana hipotezlerdeki değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı sonucuna varılmış; bu sonuçların kar amacı gütmeyen sektörde ortaya çıkan bazı sorunları anlamak için kaynak açmada faydalı olduğu belirtilmiştir.

Yalçın (2022) çalışmasında iş stresi ve tükenmişlik sendromunun çalışan performansı üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamıştır. Ayrıca çalışma, otel

çalışanlarına göre iş stresi, tükenmişlik ve çalışan performansı arasındaki farkları demografik özellikler açısından incelemiştir. Bu amaçla yapılan çalışmada, dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri örneklem grubu olarak seçilmiştir. Araştırma, Sakarya'daki 4 ve 5 yıldızlı otellerin çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini, evrensel olarak turizm işletme belgesine sahip otellerin çalışanları oluşturmuştur. Araştırma kapsamında, Sakarya ilindeki turizm işletme belgesine sahip dört ve beş yıldızlı otellerin 263 çalışanından veri toplanmıştır. Anket tekniği kullanılarak, iş stresi ölçeği, Maslach tükenmişlik ölçeği ve iş performansı ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçları iş stresi, tükenmişlik ve personel performansı niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Sakarya ilindeki dört ve beş yıldızlı otellerden elde edilen verilere göre iş stresi, duygusal tükenme, kişilik dışlanma ve düşük kişisel başarı çalışan performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İstatistiklere göre üç alt boyuttan düşük kişisel başarının en önemli faktör olduğu görülmektedir. Ayrıca iş stresi, duygusal tükenme, kişilik dışı vurma, düşük kişisel başarı ve çalışan performansı arasında cinsiyet, medeni durum, sektörde çalışma süresi ve demografik değişkenlere göre çalışma süresi gibi farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

Çelebi (2022) tarafından yapılan çalışmanın amacı çalışma bağımlılığı ile iş stresi arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Çalışmanın sonuçları, çalışma bağımlılığının “sorumluluk hissi” boyutunun iş stresi üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu gösterirken “çok çalışma” boyutunun ise iş stresi üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir.

1.4.2. İş Becerikliliği ve İşin Anlamlılığı Arasındaki İlişkiyi Araştıran Geçmiş Çalışmalar

Morgan Vd.(2021) Bu çalışmanın iki amacı vardır. Birincisi, gayri meşru görevlerin ve iş becerikliliğinin uzunlamasına işin anlamı ile ilişkili olup olmadığını araştırmak ve ikincisi, iş becerikliliği stratejilerinin gayri meşru görevler ve işin anlamı arasındaki ilişkiyi boylamsal olarak yumuşatıp yumuşatmadığını araştırmak. Çalışma Finlandiyalı öğretmenlerden alınan bir yıllık takip verilerine dayanmaktadır (N=453). Yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak etkileşim terimleriyle bir gizli değişim modeli yürütüldü. Sonuçlar yüksek düzeyde gereksiz görevlerin, işin düşük sonraki anlam

düzeyi ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca gayri meşru görevlerin her iki boyutunda ve işin anlamındaki değişiklikler negatif olarak ilişkiliydi; gayri meşru görevlerdeki artış ne kadar fazlaysa bir yıl boyunca işin anlamındaki azalma o kadar fazla. Ayrıca iş yaratma stratejilerinin gizli değişim faktörleri (iş kaynakları arama ve iş taleplerini optimize etme) ve işin anlamı pozitif olarak ilişkilendirilmiştir. Ayrıca iş kaynakları arama düzeylerinin artması mantıksız görevlerin işin anlamı üzerindeki zararlı etkilerine karşı koruma sağlamıştır. Sonuç olarak, işin anlamı üzerindeki doğrudan ve koruyucu etkileri nedeniyle iş becerikliliği stratejileri teşvik edilmelidir.

Munir vd., (2021) tarafından yapılan araştırma, COVID-19 pandemisi sırasında Pakistan'daki kadın hemşirelerin günlük işlerini şekillendirmedeki iş becerikliliklerinin, günlük iş performanslarına (görev performansı, zararlı iş davranışı ve fedakarlık) olan etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu çalışma, kadın hemşirelerin günlük işlerini şekillendirmede iş becerikliliklerinin günlük iş kaynaklarına (özerklik ve iş baskısı) ve iş taleplerine bağlı olduğunu, ardından günlük tükenme ve çalışma bağlılığı ile ilişkili olduğunu ve sonuç olarak kadın hemşirelerin iş performansı ile ilişkili olduğunu hipotez etmiştir. Kadın hemşirelerin günlük görev performansı üzerinde günlük iş bağlılığı ve özerklik artışına bağlı olarak kaynak arama davranışlarının günlük görev performansı ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunmuştur. Ayrıca taleplerin azaltılmasının kadın hemşirelerin günlük görev performansı ve fedakarlık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. Çünkü bu durum onların günlük iş yükünü azaltmaktadır, bu da çalışma bağlılıklarını ve tükenmelerini azaltmaktadır. Çalışma kadın hemşirelerin iş şekillendirmelerinin COVID-19 pandemisi sırasında iş performansı üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkilere sahip olabileceğini göstermektedir.

Roczniowska vd. (2023), tarafından hazırlanan proje iş becerikliliği etkisini hangi faktörlerin, hangi koşullarda ve neden işe yaradığını araştırmayı amaçlamaktadır. Araştırmacılar, sistematik bir derleme ve tesadüf analizi (Coincidence Analysis - CNA) kullanarak bu konuda daha fazla bilgi elde etmeyi hedeflemişlerdir. Çalışmanın sonuçları, iş şekillendirme müdahalelerinin etkilerini anlamamıza yardımcı olacak önemli bulgular sunmaktadır. Araştırma, iş becerikliliğindeki müdahalelerinin etkililiği üzerinde bağlam faktörlerinin önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bu bağlam faktörleri, müdahalenin uygulandığı organizasyonun özellikleri, çalışanların iş

deneyimleri ve iş ortamı ile ilişkili unsurları içermektedir. Ayrıca müdahale yöntemleri ve mekanizmalarının da etkili olabilmesi için doğru bağlamla uyumlu olması gerektiği vurgulanmaktadır. Coincidence Analysis (CNA) kullanılarak elde edilen sonuçlar, iş şekillendirme müdahalelerinin etkililiğini anlamak için karmaşık ilişkilerin değerlendirilmesinde kullanılabilecek yenilikçi bir yöntem sunmaktadır. Bu analiz yöntemi, birden çok faktörün bir araya gelmesiyle etkili müdahalelerin gerçekleştiği kombinasyonları belirlememize yardımcı olmaktadır. Bu çalışmanın bulguları, iş şekillendirme müdahalelerinin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için gerekli olan faktörleri ve bunların nasıl birleştirildiğini anlamamıza katkı sağlamaktadır. Ayrıca iş şekillendirme müdahalelerini gerçekleştirmek isteyen kurumsal uygulayıcılara ve akademisyenlere yol gösterici bir program teorisi sunmaktadır.

Kamaeswari vd. (2016) tarafından yapılan çalışma, iş yerinde çalışanların refahını artırmada iş becerikliliğinin rolünü ele almaktadır. Çalışmanın amacı, iş becerikliliğinin çalışanların refahını nasıl etkilediğini ve iş yerindeki etkilerini genel olarak değerlendirmektir. Bu çalışma, iş becerikliliğinin çalışan refahına olan olumlu etkilerini incelerken iş şekillendirmenin çalışanların iş deneyimlerini nasıl iyileştirebileceği konusunda bir genel bakış sunmaktadır. Bu çalışmanın sonuçları, iş becerikliliğinin çalışanların iş tatminini, bağlılığını ve motivasyonunu artırabileceğini göstermektedir. Ayrıca iş becerikliliğini çalışanların stres düzeyini azaltabileceği, iş-yaşam dengesini iyileştirebileceği ve genel refahlarını artırabileceği belirtilmektedir. Çalışma, iş becerikliliğinin çalışanların refahını artırmada potansiyel olarak önemli bir rol oynayabileceğini vurgulamaktadır. İşverenlerin ve yöneticilerin çalışanların iş şekillendirme yeteneklerini desteklemek ve teşvik etmek için uygun ortamlar ve politikalar sağlaması önemlidir.

Rudolph (2017) çalışmasında Tims ve Bakker (2010) tarafından kavramsallaştırılan iş şekillendirmenin daha genel bir teorik model olan proaktif çalışma davranışı ile bütünleştirildiği ve bu modelden türetilen iş becerikliliği davranışları ile ilişkili antedecanlar ve iş sonuçları üzerine yapılan bir meta-analiz yapmıştır. Bu çalışmanın bulguları, iş becerikliliğinin genel olarak proaktif kişilik, terfiye odaklanma düşüncesi ve işe angajman gibi faktörlerle güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu, iş şekillendirmenin çalışanların kendilerini işlerine

daha fazla dahil etmelerine ve iş deneyimlerini iyileştirmelerine yardımcı olabileceğini göstermektedir. Ayrıca iş şekillendirmenin farklı boyutlarının farklı iş sonuçlarıyla ilişkili olduğu bulunmuştur.

Kerse ve Babadag (2019) tarafından yapılan çalışma, dönüştürücü liderliğin iş becerikliliği üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamaktadır. Çalışmanın odak noktası, dönüştürücü liderliğin akademisyenlerin iş becerikliliği üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu anlamaktır. Bu çalışma, dönüştürücü liderliğin iş becerikliliği üzerindeki etkisini belirlemek için akademisyenler üzerinde bir uygulama yapmaktadır. Bu çalışmanın sonuçları, dönüştürücü liderliğin iş becerikliliği üzerindeki olumlu etkisini vurgulamaktadır. Bu nedenle, işverenler ve yöneticiler, liderlik becerilerini geliştirerek ve dönüştürücü liderlik yaklaşımını benimseyerek çalışanların iş becerikliliklerini artırabilir ve iş performansını iyileştirebilirler.

Aslan (2020) tarafından yapılan çalışmada çalışanların iş becerikliliğini içeren öncü ve sonuçları içeren bir kavramsal model önermek ve çalışanların iş şekillendirme sürecine yönelik bir kavramsal çerçeve sunmak amaçlanmıştır. Bu çalışmanın sonuçları, iş şekillendirmenin çalışanlar için nasıl faydalar sağlayabileceğini ve organizasyonlar için nasıl değerli bir kavram olduğunu anlamamıza yardımcı olabilir. İş şekillendirmenin potansiyel olumsuz etkilerini de dikkate alarak, çalışanların iş şekillendirme davranışını teşvik etmek ve yönlendirmek için uygun politikalar ve uygulamalar geliştirilmesi önemlidir.

Sözber ve Ergeneli (2019) tarafından yapılan çalışmada çalışanların işyerlerinin dışarıdan prestijli algılanması ve çalışanların işlerini kendileri şekillendirmesi (iş şekillendirme) ile iş-aile çatışmasını azaltması gerektiği varsayılarak, bu faktörlerin iş-aile çatışması üzerindeki etkisi ve iş şekillendirmenin ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkide algılanan kişi-örgüt uyumunun olası aracılık etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Sonuçlara göre, çalışanların örgütlerinin dışsal prestiji algısının (dışsal prestij) iş-aile çatışması üzerinde olumsuz ve anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. İş şekillendirmesi ile iş-aile çatışması arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan iş şekillendirme ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracı rol oynadığı hipotezi reddedilmiştir. Bu çalışmada, yüksek dışsal prestij algısına sahip çalışanların daha az iş-aile çatışması yaşadığı ve işyerlerinin dışarıdan prestijli

algılandığını düşündüklerinde mevcut durumlarına önem verdikleri ve dolayısıyla işle ilgili sorunlarını aile yaşamına taşımadıkları görülmüştür. Diğer bir deyişle, örgütünün prestij algısının yüksek olduğunu algılayan bir çalışanın, özsaygısının yüksek olması muhtemeldir, bu nedenle iş-aile çatışması olsa bile işle ilgili sorunlara daha az önem vererek bu sorunları tolere edebilir. Öte yandan beklenenin aksine iş şekillendirmenin iş-aile çatışmasını artırdığı bulunmuştur.

Yıldırım (2022) tarafından yapılan araştırmanın temel amacı, çalışanların iş becerikliliğini şekillendirme sürecini içeren öncü ve sonuçları içeren bir kavramsal model önermektir. Bu araştırma kapsamında, iş şekillendirmenin öncüllerinin örgütsel, durumsal bireysel faktörler, motivasyonel yönelimler ve kişisel - durumsal faktörlerin etkileşimi olmak üzere beş grupta kategorize edildiği belirtilmektedir. İş şekillendirmenin sonuçları ise bireysel sonuçlar (olumlu ve olumsuz bireysel sonuçlar), organizasyonel sonuçlar (olumlu-olumsuz işlevler) ve bireysel-organizasyonel fonksiyonların etkileşimi olmak üzere beş kategoriye ayrılmıştır.

1.4.3. İş Stresi ve İşin Anlamlılığı Arasındaki İlişkiyi Araştıran Geçmiş Çalışmalar

Cartwright ve Holmes (2006) tarafından yapılan çalışmada, çalışmanın anlamını ve önemini ele alınmış; çalışanların işlerine olan bağlılık ve inançlarının nasıl etkilendiği, çalışmanın anlamının yeniden kazanılması ve işçi cinizminin azaltılması konuları üzerinde durulmuştur. Çalışmada işin anlamının çalışanların motivasyonunu, bağlılığını ve katılımını nasıl etkilediği incelenmiştir. Ayrıca, işin anlamının azaldığı durumlarda çalışanların işe olan inançlarında ve motivasyonlarında düşüşlerin gözlemlendiği vurgulanmaktadır. Araştırmacılar işin anlamının artırılmasının, çalışan bağlılığını artırabileceği ve sinizm oranlarını azaltabileceği sonucuna varmışlardır. Çalışma sonuçlarına dayanarak işin anlamının, çalışanların işe olan bağlılığını ve katılımını önemli ölçüde etkileyebileceği söylenebilir. İşin anlamının azalması, çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını olumsuz etkileyebilirken işin anlamının artırılması ise çalışanların işe olan tutkularını ve bağlılıklarını artırabilir. Araştırmacılar, işin anlamının yeniden kazanılmasının ve işçi sinizminin azaltılmasının önemli bir zorluk olduğunu belirtmişlerdir.

Steger, Dik ve Duffy (2012) tarafından yapılan çalışma, anlamlı çalışmanın ölçülmesine yönelik bir araç olan işin anlamlılığı üzerinde durmaktadır. Bu makale, anlamlı çalışmanın nasıl ölçülebileceği ve işin anlamıyla ilgili bireysel deneyimleri anlamak için kullanılabilecek bir araç olan işin anlamlılığının geliştirilmesine odaklanmaktadır. Çalışmada, olan işin anlamlılığının yapısal özellikleri, güvenirlik ve geçerlik çalışmaları üzerinde durulmuştur. Araştırmacılar, anlamlı çalışma kavramını anlamak ve ölçmek için olan işin anlamlılığını geliştirmişlerdir. İşin anlamlılığı, bireylerin çalışmalarının anlamını ve değerini anlamak için tasarlanmış bir anket ölçeğidir. Bu makalenin sonuçlarına dayanarak, olan işin anlamlılığının anlamlı çalışmanın ölçülmesi için kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir araç olduğu söylenebilir. Olan işin anlamlılığının yapısı, çalışanların işlerinin anlamını ölçmeye yönelik bir çerçeve sunmaktadır. Bu, araştırmacıların anlamlı çalışmayı daha iyi anlamak ve işin anlamıyla ilgili deneyimleri incelemek için bu aracı kullanmalarına yardımcı olabilir.

Wojtczuk-Turek (2016) tarafından yapılan çalışmanın amacı, kamu yönetimi temsilcileri arasında işin anlamlılığı algısını analiz etmektir. Bu konuyu araştırmak için temel olarak bireylerin gerçekliğin çeşitli yönlerine atfettikleri öznel anlamları keşfetmek amacıyla nitel yöntemler kullanılmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre çalışanların işin anlamlılığına yönelik algılarının analiz edildiği ve nitel yöntemlerin kullanıldığı bir araştırma yapılmıştır. Ancak daha ayrıntılı sonuçlara ve makalenin içeriğine erişim sağlanmadığı için bu metnin tam bir değerlendirme yapmasının mümkün olmadığını belirtmek gerekir.

Yener (2018) tarafından yapılan araştırmanın amacı, cinsiyet normları ile işin anlamlılığı arasındaki ilişkide cinsiyet rol stresinin aracı rolünü ortaya koymaktır. Araştırma, Batı Karadeniz illerindeki 412 kadın çalışandan kolaylıkla örnekleme yöntemiyle veri toplamıştır. Geçerlilik ve güvenirlik testleri yapıldıktan sonra betimsel, korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre cinsiyet normları ile işin anlamlılığı arasındaki ilişkide cinsiyet rol stresinin aracı rolü gözlemlenmiştir. Bu araştırmanın özgünlüğü, kadınların iş ve evde üstlendikleri farklı rollerin işe bağlılık ve işin anlamlılığı üzerindeki etkilerini sunarak literatüre katkıda bulunmasıdır. Araştırma, sosyal normlar ve sosyal rol teorileri üzerine

kuruludur. Ayrıca bu araştırma ile sosyal cinsiyet normlarının kadınların anlamlılık algılarını artırma üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmayı amaçlanmaktadır. Araştırma sonuçları, işverenlerin kadın çalışanların işe bağlılık ve iş tatminini artırmak için cinsiyet rolleri ve cinsiyet normlarıyla ilgili stresi azaltmaya yönelik politikalar geliştirmelerine yardımcı olabilir.

Uzunbacak ve Akçakanat (2018) tarafından yapılan çalışmanın amacı, özel güvenlik görevlilerinin anlamlı iş, iş tatmini, subjektif canlılık ve subjektif mutluluk düzeylerini belirlemek ve bu değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkisini araştırmak da amaçlanmıştır. Ayrıca iş tatmininin anlamlı iş ve subjektif canlılık arasında aracılık etkisi olup olmadığı da test edilmiştir. Sonuçlar anlamlı iş, iş tatmini ve subjektif canlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Ayrıca subjektif canlılık ile subjektif mutluluk arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bunun yanı sıra iş tatmininin anlamlı iş ve subjektif canlılık arasında kısmi aracılık etkileri olduğu görülmüştür. Bu çalışmanın sonuçları, özel güvenlik görevlilerinin anlamlı iş, iş tatmini, subjektif canlılık ve subjektif mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkileri anlamamıza yardımcı olmaktadır. İş tatmininin anlamlı iş ve subjektif canlılık arasında aracılık etkisi olduğu bulgusu, iş tatmininin önemini vurgulamaktadır. Ayrıca anlamlı işin subjektif canlılık üzerindeki olumlu etkisi ve subjektif canlılığın subjektif mutluluk ile ilişkisi, çalışanların iş deneyimlerinin ve kişisel refahlarının birbirini etkilediğini göstermektedir.

Seçkin'in (2018) yaptığı çalışmada, iş merkezilik ve iş tatmininin anlamlı iş-işe angaje olma ilişkisinde aracı rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Alan çalışması bir devlet üniversitesinde çalışan 291 akademisyen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Akademik meslek, bilimsel faaliyetler ve genç kuşakları yetiştirme gibi anlamlı bir iş olarak düşünülse de her bir akademisyenin öncelikleri, hedefleri, değerleri ve yaşamlarındaki amaçları açısından farklılık gösterdiği için her akademisyenin işini anlamlı bulduğunu söylemek mümkün değildir. Akademisyenlerin işlerinde buldukları anlam derecesi, eğitimsel ve bilimsel faaliyetlerin kalitesini etkileyebileceği için alan araştırmasının akademisyenler üzerinde yapılması önemlidir. Araştırma sonuçları, katılımcıların işlerini kısmen anlamlı bulduklarını ve anlamlı işin iş merkezilik, iş tatmini ve işe angaje olma üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir. Ayrıca iş tatmini ve iş

merkezciliğin, anlamlı iş ve işe angaje olma arasındaki ilişkide aracı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Akademisyenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyinin iş merkezlik, iş tatmini ve işe angaje olma üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma sonuçları, işin anlamlılığına bağlı olarak akademisyenlerin işlerine olan bağlılıklarının, memnuniyetlerinin ve angajmanlarının arttığını göstermektedir. Ayrıca iş tatmini ve iş merkezlik, anlamlı iş ve işe angaje olma arasındaki ilişkide aracı bir rol oynadığı belirlenmiştir.

Solunoğlu vd. (2021) tarafından yapılan çalışma, üniversite düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin meslek aşkı, işin anlamlılığı ve mutluluk algılarını belirlemeyi ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırma sonuçlarına göre meslek aşkı ve işin anlamlılığı, mutluluk üzerinde etkili bir faktör olarak belirlenmiştir. Çalışmaya katılan turizm öğrencilerinin iş hayatında tam olarak yer almadığı göz önüne alındığında bu sonuçlar anlaşılabilir. Bu nedenle, meslekte daha fazla deneyime sahip olan bireyler üzerinde yapılacak çalışmaların farklı sonuçlar ortaya çıkarabileceği düşünülmektedir. Bu çalışma, turizm eğitimi alan öğrencilerin meslek aşkı, işin anlamlılığı ve mutluluk algılarına ilişkin bir bakış açısı sunmaktadır.

1.4.4. İş Stresi, İş Becerikliliği ve İşin Anlamlılığı Arasında Yapılan Çalışmalar

Literatürde İş Becerikliliği, İş Stresi ve İşin Anlamlılığı arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bundan sonraki bölümde bu üç değişken arasındaki ilişkiye dair analizler ve bulgular yer almaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde iş stresi ve iş becerikliliğinin işin anlamlılığı üzerindeki etkisini incelemek için yapılan araştırma verilerinin analiz yöntemiyle ilgili bilgiler sunulmuştur.

Bu araştırma, iş stresi ve iş becerikliliğinin işin anlamlılığı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılan bir çalışmadır. Araştırma, iş hayatındaki çalışanların iş stresi düzeyini ve iş becerikliliğini değerlendirerek bu faktörlerin işin anlamlılığına olan etkisini analiz etmektedir.

2.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmada bağımsız değişkenler İş stresi ve İş becerikliliği, bağımlı değişken ise İşin anlamlılığıdır. Bu noktadan hareketle aşağıdaki araştırma modeli geliştirilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli.

Araştırmanın kuramsal temelleri ve literatürdeki daha önce yapılmış çalışmalar ışığında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: İş stresi ve iş becerikliliği işin anlamlılığını anlamlı olarak etkilemektedir.

H2: İş becerikliliğinin, iş stresi üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1a: İş stresi, işin anlamlılığını negatif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H1b: İş becerikliliği, işin anlamlılığını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

2.2. Araştırma Evreni ve Örneklem Grubu

Araştırmanın amacına ulaşabilmek için, uygun verilerin toplanabilmesi için araştırma evreninin çalışma konusuyla uyumlu olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2013: 121). Bu nedenle, basın sektöründe faaliyet gösteren bir kamu kurumunun 400

personeli çalışmanın evrenini oluştururken çalışmaya anket yoluyla katılım sağlayan 206 kişi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Shirsavar, Gilaninia ve Almani (2012) ise çalışmalarında örnekleme ilişkin farklı bir yaklaşım kullanmışlardır. Çalışmada ulaşılması gereken örneklem sayısı (n): $5q \leq n \leq 15q$ şeklinde formülize edilmiştir. Formülde q değeri ankette yer alan öge sayısını ifade etmektedir. Araştırmamızda kullanılması düşünülen ölçekler toplamda 36 sorudan oluşmaktadır (tanımlayıcı sorular hariç). Dolayısı ile bu yaklaşıma göre ulaşılması gereken örneklem miktarı 230 ile 690 arasında olmalıdır: $(36*5)= 180 \leq n \leq 540 = (36*15)$

2.3. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları

Anket çalışmasının katılımcılarıyla ilgili olarak bu çalışmada yer alan ifadelerin doğru şekilde anlaşıldığı ve ankete uygun şekilde yanıtlandığı varsayılmıştır. Ayrıca ankette kullanılan ölçeklerin çalışmanın amacına uygun ölçümler yapabilme yeteneğine sahip olduğu düşünülmüştür. Örneklem grubunun, araştırma evrenini temsil edebilecek nitelikte olduğu ve anket çalışmasından elde edilen verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemlerin araştırma amacına uygun olduğu varsayılmıştır. Bu varsayımlar, araştırmanın geçerli ve güvenilir sonuçlar üreteceği beklentisini desteklemektedir. Araştırma sonuçları 26 Nisan – 11 Mayıs 2023 tarihleri arasında elde edilen verilerle yapılmıştır. Bu araştırmadan elde edilen veriler araştırmaya gönüllü olarak katılan 206 kişi ile sınırlıdır.

2.4. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın amacına uygun olarak, katılımcıların genel özelliklerini belirlemek için demografik bilgilerin yanı sıra iş stresi ve iş becerikliliği ve işin anlamlılığı düzeylerini ölçmeye yönelik ölçekler içeren 36 soruluk bir anket formu kullanılmıştır.

2.4.1. İş Stresi Ölçeği

İş stresi ölçeği, House ve Rizzo tarafından 1972 yılında geliştirilmiş ve Türkçeye Efeoğlu (2006) tarafından uyarlanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı, .71 ile .89 arasında değiştiği gözlenmiştir. Türkiye’deki uyarlaması da Efeoğlu tarafından 2006 yılında yapılmıştır ve güvenirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .868 olarak belirlenmiştir. Ölçek, 7 ifadeden oluşmaktadır. Örneğin ölçekte 3. soru uygulanan ankette 33. soru “İşimden dolayı kendimi asabi

hissediyorum.” Cevaplar 5’li Likert ölçeği kullanılarak “Kesinlikle Katılmıyorum” (1) ile “Kesinlikle Katılıyorum” (5) arasında değerlendirilmiştir.

Bu ölçek, çalışanların iş stresini değerlendirmek için yaygın olarak kullanılmaktadır. İş stresinin ölçülmesi, çalışma ortamındaki stres faktörlerinin belirlenmesi ve çalışanların stres düzeylerinin anlaşılması açısından önemlidir. Ölçek, araştırmacılara iş stresiyile ilgili nitelikli veriler sunmakta ve çalışma ortamında stresle başa çıkma stratejilerinin belirlenmesine yardımcı olmaktadır.

2.4.2. İş Becerikliliği Ölçeği (İBÖ)

İş becerikliliği ölçeği, Slep ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe’ye Kerse (2017) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek, 19 maddeye ve üç (3) alt boyuta sahiptir. Bu ölçek, milli düşünceye daha uygun hale getirilerek Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin maddeleri görev becerikliliği (1, 2, 3, 4, 5, 6 ve 7. soru), bilişsel beceriklilik (8, 9, 10, 11 ve 12) ve ilişkisel beceriklilik (13, 14, 15, 16, 17, 18 ve 19) boyutlarıyla değerlendirilmiştir. Örneğin ölçekte ve ankette 4. soru “Yaptığım işte, ek görevler üstlenmeyi severim.” Ölçeğin güvenirlik analizi, “Cronbach Alpha (α)” değeri hesaplanarak 0.781 olarak bulunmuştur. Ölçek, 5’li Likert tipinde (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) hazırlanmıştır.

Bu ölçek, iş becerikliliğini değerlendirmek için kullanılan güvenilir bir araçtır. İş becerikliliği, bireylerin görevlerini etkili bir şekilde yerine getirme, bilişsel yetenekleri ve ilişkilerde becerilerini kullanma yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Ölçek, çalışanların iş beceriklilik düzeylerini değerlendirmek ve geliştirmek amacıyla kullanılmaktadır. Yüksek iş becerikliliği, iş performansını artırabilir ve iş yerinde başarıyı destekleyebilir.

2.4.3. İşin Anlamlılığı Ölçeği

İşin anlamlılığı ölçeği, Steger, Dik ve Dufy’nin (2012) geliştirdiği ve Türkçeye Akın vd. (2013) tarafından uyarlanan bir ölçektir. Bu ölçek, 10 ifade içeren ve 3 alt boyuta sahip olan bir yapıya sahiptir. Alt boyutlar, pozitif anlam (10, 13, 14, 17 numaralı ifadeler), işin sağladığı anlam (12, 15, 19 numaralı ifadeler) ve yüksek motivasyon (11, 16, 18 numaralı ifadeler) olarak adlandırılmaktadır.

Ölçek, “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” olmak üzere 5’li Likert tipinde bir derecelendirme skolasına sahiptir. “İşim aslında dünyaya bir fark katmaz” şeklindeki 3 numaralı ifade (anket formunda 22 numaralı ifade) ters puanlanmıştır. Ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu, çeşitli araştırmalarda kullanıldığı belirtilmektedir (Uzunbacak ve Akçakanat, 2018; Karadeniz, 2019). Yaptığımız analizde “Cronbach Alpha (α)” değeri hesaplanarak 0.857 olarak bulunmuştur.

Bu ölçek, katılımcıların işlerinin anlamlılığına yönelik algılarını ölçmek için yaygın olarak kullanılmaktadır. Alt boyutları, işin olumlu anlamını, işin sağladığı anlamı ve yüksek motivasyonu değerlendirmektedir. Ölçek, araştırmacılara çalışma ortamındaki işin anlamlılığına ilişkin nitelikli veriler sağlama imkânı sunmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR

3.1. Frekans (Demografik)

Tablo 1. Frekans Analizi.

		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyetiniz	Kadın	81	39,3
	Erkek	125	60,7
	Toplam	206	100,0
Yaşınız	18-25	22	10,7
	26-35	73	35,4
	36-49	97	47,1
	50-65	12	5,8
	66 ve üstü	2	1,0
	Toplam	206	100,0
Medeni durumunuz	Bekâr	75	36,4
	Evli	128	62,1
	Dul	3	1,5
	Toplam	206	100,0
Eğitim durumunuz	Lise	18	8,7
	Önlisans	25	12,1
	Lisans	119	57,8
	Yüksek Lisans	40	19,4
	Doktora	4	1,9
	Toplam	206	100,0

Tablo 1’de yer alan bulgulara göre katılımcıların cinsiyetlerine bakıldığında katılımcıların %39,3’ünün (81 kişi) kadın, %60,7’sinin (125 kişi) erkek katılımcılardan oluştuğu olduğu görülmektedir. Yaşlarına bakıldığında ise katılımcıların %10,7’si (22 kişi) 18-25, %35,4’si (73 kişi) 26-35, %47,1’i (97 kişi) 36-49, %5,8’si (12 kişi) 50-65, %1,0’si (2 kişi) 66 ve üstü yaş aralığındadır. Medeni durumlarına göre ise katılımcıların %36,4’ü (75 kişi) bekâr, %62,1’i (128 kişi) evli, %1,5’u (3 kişi) duldur. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde %8,7 ile 18 kişinin lise, % 12,1 ile 25 kişinin ön lisans, %

57,8 ile 119 kişinin lisans, % 19,4 ile 40 kişinin yüksek lisans ve % 1,9 ile 4 kişinin doktora mezunu olduğu ifade edilebilir.

3.2. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizinde, genellikle Cronbach's Alpha değerinin 0.70 ve üzeri olması ölçeğin güvenilir olduğunu gösterir. Burada gördüğümüz tüm Cronbach's Alpha değerleri 0.70'in üzerinde bulunmaktadır, bu da ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. İş Becerikliliği Ölçeği Güvenilirlik Testi.

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,781	,791	19

Özet olarak, iş becerikliliği ölçeği için Cronbach's Alpha değeri, tablo 2'de görüldüğü gibi ,781 olarak bulunmuştur. Bu ölçek 19 sorudan oluşmaktadır ve bu değer, ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

İşin anlamı ölçeği için Cronbach's Alpha değeri, tablo 3'te verildiği üzere ,857'dir. Bu ölçek 10 sorudan oluşmaktadır ve bu yüksek alpha değeri, bu ölçeğin yüksek güvenilirliğini göstermektedir.

Tablo 3. İşin Anamlılığı Ölçeği Güvenilirlik Testi.

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,857	,866	10

İş stresi ölçeği için Cronbach's Alpha değeri ,868'dir. Bu ölçek 7 sorudan oluşmaktadır ve bu değer de ölçeğin yüksek güvenilirliğini göstermektedir.

Son olarak, tüm ölçeklerin birlikte değerlendirildiği güvenilirlik testinde Cronbach's Alpha değeri ,833 olarak bulunmuştur. Bu, toplamda 36 soru içeren bu birleşik ölçeğin güvenilirliğini göstermektedir.

Tablo 4. İş Stresi Ölçeği Güvenilirlik Testi.

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,868	,867	7

3.3. Normallik Analizleri

Normal dağılım testleri, bir değişkenin değerlerinin normal bir dağılımı izleyip izlemediğini belirlemek için kullanılır. Normal dağılım, istatistiksel analizlerde önemli bir varsayımdır ve birçok istatistiksel prosedür normal dağılım varsayımına dayanır.

Tablo 5. Ölçeklere İlişkin Normallik Testi Sonuçları.

Değişkenler	Çarpıklık	Basıklık
İş Stresi	,208	-,273
İş Becerikliliği	,031	-,182
İşin Anlamlılığı	-,263	,230

Tablo 5. incelendiğinde tüm değişkenlerin çarpıklık (skewnes) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin -3 ve +3 aralığında olduğu ve normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Kline, 2011: 63). Bu nedenle ölçeklerden madde çıkarılmamış ve parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir.

3.4. Keşfedici Faktör Analizi (KMO Tabloları)

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Küresellik testinin çalışmamıza yapacağı katkı değişkenlerimizin faktör analizinin yapılmasına uygun olup olmadığını belirlemektir.

Örneklem üzerinde faktör analizinin yapılabilmesi için KMO değerinin 0,60 ve üzerinde olmasının gerekliliği belirtilmiştir Gürbüz ve Şahin (2016). KMO değeri Tablo 6'da da görüleceği üzere İş becerikliliği ölçeği için ,742 , İşin Anlamlılığı ölçeği için ,879, İş Stresi Ölçeği için ise ,868 olarak bulunmuştur. Bu durumda örneklemimizin faktör analizi için yeterli olduğunu ve değişkenler arasında anlamlı bir korelasyon olduğunu göstermektedir.

Komünaliteler analizinde, değişkenlerin çoğunun faktörler tarafından iyi bir şekilde açıklandığı, yani yüksek bir komünalite değerine sahip olduğu görülmektedir. Bu, değişkenlerin büyük bir kısmının, keşfedilen faktörlerle anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu gösterir.

Faktör yükleri matrisi, her bir değişkenin hangi faktörlere yüksek ölçüde yüklendiğini gösterir. Her faktörün, belirli değişkenlerle daha yüksek bir korelasyona sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca Bartlett's küresellik testi sonuçlarının 3 ölçek içinde ($P<0,05$) anlamlı olarak bulunması ölçeklerimizin faktör analizi için uygun olduğunu teyit etmektedir. Bu faktörler, belirli bir grup değişkenin ortak özelliğini veya özelliklerini temsil eder ve bu nedenle, bu faktörlerin belirli bir grup değişkenin davranışını anlamamıza yardımcı olabileceği sonucuna varabiliriz.

Tablo 6. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Küresellik Testi Sonuçları.

	İş Becerikliliği Ölçeği	İşin Anlamlılığı Ölçeği	İş Stresi Ölçeği
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri	,742	,879	,868
Yaklaşık Ki-Kare Değeri (Approx. Chi-Square χ^2)	846,248	827,150	685,408
Serbestlik Derecesi (Df)	171	45	21
Anlamlılık (Sig.)	,000	,000	,000

3.5. Korelasyon Analizi

Tablo 7'ye baktığımızda Pearson korelasyon analizinde İş becerikliliği ile İş anlamlılığı arasında ($r=0,632$) ve anlamlı ($p<0,05$) pozitif yönlü korelasyon vardır.

İş anlamlılığı ile İş stresi arasında negatif yönlü ($r= -,084$), ($p>0,05$) anlamlı olmayan bir korelasyon vardır.

İş stresi ve iş becerikliliği arasında negatif yönlü ($r=-,113$) ve a ($p>0,05$) anlamlı olmayan bir korelasyon vardır.

Tablo 7. Korelasyon Analizi Değerleri (Pearson).

Değişkenler	İş Becerikliliği	İşin Anlamlılığı	İş Stresi
İş Becerikliliği	1		
İşin Anlamlılığı	,632**	1	
İş Stresi	-,113	-,084	1

N:196 p*<0.05, p**<0.01

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

İş Becerikliliği ve İşin Anlamlılığı: İş becerikliliği ile işin anlamlılığı arasında Pearson ($r=0.632$) korelasyon analizinde pozitif ve anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır. Bu, iş becerikliliği arttıkça, işin anlamlılığının da genellikle arttığı anlamına gelir. Bu, çalışanların işlerini ne kadar iyi yaptıklarını hissettiklerinin (iş becerikliliği), işlerinin onlar için ne kadar anlamlı olduğunu (iş anlamlılığı) belirleyebileceğini gösterir.

İş Anlamlılığı ve İş Stresi: İş anlamlılığı ile iş stresi arasında Pearson ($r=-0.084$) korelasyon analizinde negatif yönlü fakat istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir korelasyon bulunmaktadır. Bu, iş anlamlılığı ve iş stresi arasında bir ilişki olabileceğini gösterse de, bu ilişkinin istatistiksel olarak önemli olmadığı anlamına gelir. Yani işin anlamlılığı arttıkça iş stresinin azalma eğilimi gösterebileceği söylenebilir, ancak bu bulgu istatistiksel olarak kesin değildir.

İş Stresi ve İş Becerikliliği: İş stresi ve iş becerikliliği arasında Pearson ($r=-0.113$) korelasyon analizinde negatif yönlü ancak istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir korelasyon bulunmaktadır. Bu, iş stresi ve iş becerikliliği arasında bir ilişki olabileceğini gösterse de bu ilişkinin istatistiksel olarak önemli olmadığı anlamına gelir. Yani iş stresi arttıkça iş becerikliliği azalabilir, ancak bu bulgu istatistiksel olarak kesin değildir.

Bu sonuçlar, iş becerikliliği ve iş anlamlılığı arasında belirgin bir ilişki olduğunu ancak iş stresinin iş anlamlılığı veya iş becerikliliği üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını göstermektedir. Ancak bu sonuçları yorumlarken dikkatli olunmalıdır. Korelasyon, ilişkinin yönünü ve gücünü belirtir, ancak nedensellik hakkında bilgi vermez.

3.6. İş Becerikliliğinin İş Stresi Üzerindeki Etkisi

Tablo 8: Basit Regresyon Analizi Değerleri.

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
İş Stresi	İş Becerikliliği	-,270	,170	-,113	-1,583	,115

$R^2 = 0.13$ Düzeltilmiş $R^2 = ,008$ Tahmini Standart Hata = ,91292 Anova= ,115

Tablo 8'deki sonuçlar, basit regresyon analizini temsil eder ve “İş Stresi” bağımlı değişkeni ile “İş Becerikliliği” bağımsız değişkeni arasındaki ilişkiyi incelemektedir.

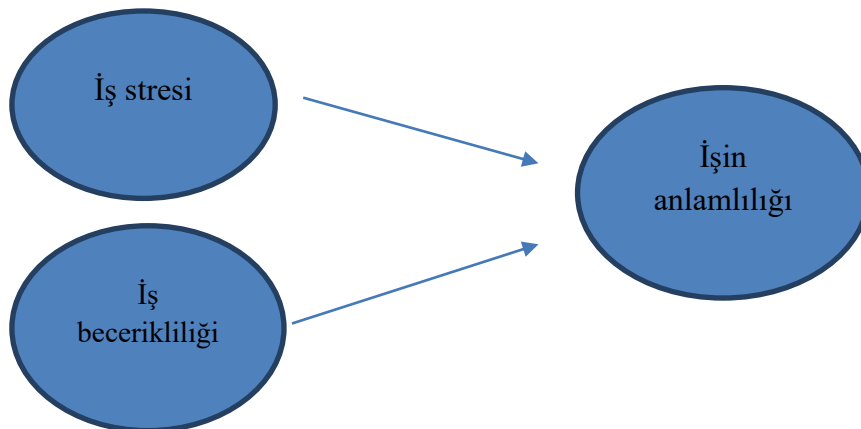
Veriler incelendiğinde R kare değeri, bağımsız değişken (iş becerikliliği) bağımlı değişkenin (iş stresi) varyansının %13'ünü açıkladığını gösterir.

ANOVA: Bu, regresyon modelinin anlamlılığını test eder. p değeri (Sig.) 0,115'dir ve bu, modelin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını gösterir.

İş becerikliliği, bağımsız değişkeninin bağımlı değişken olan iş stresine etkisine baktığımızda, iş becerikliliği ortalama için beta katsayısı -0,270'dir ve bu, iş becerikliliğindeki ortalama bir birimlik artış durumunda iş stresinin ortalama -0,270 birim azalacağını gösterir. ($p=0,115 > 0,05$).

Sonuç olarak, analiz sonuçlarına dayanarak, İş becerikliliği arttıkça iş stresinin azalma eğilimi gösterdiği söylenebilir, ancak bu etki istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu durumda ‘H2: İş becerikliliğinin, iş stresi üzerinde anlamlı etkisi vardır’, hipotezi desteklenmemiştir.

3.7. Çoklu Regresyon Analizi



Tablo 9. Çoklu Regresyon Analizi Değerleri.

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	β	t	p	Tol.	VIF
İşin Anlamlılığı	İş Becerikliliği	1,041	,093	,631	11,240	,000	,987	1,012
	İş Stresi	-,009	,039	-0,12	-,221	,825	,987	1,013

$R^2 = 0.400$ Düzeltilmiş $R^2 = ,394$ Tahmini Standart Hata =,49308 Anova=,000

Tablo 9'daki sonuçlar, çoklu regresyon analizini temsil eder ve “İş Anlamlılığı” bağımlı değişkeni ile “İş Becerikliliği” ve “İş Stresi” bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir.

Model Özeti: R kare değeri, bağımsız değişkenlerin (iş becerikliliği ve iş stresi) bağımlı değişkenin (iş anlamlılığı) varyansının %40'ını açıkladığını gösterir. Düzeltme yapılmış R kare değeri, modelin genel popülasyonda ne kadar iyi çalışabileceğini gösterir ve burada %39.4'tür. Hata tahmininin standart hatası, model tahminlerinin ne kadar yayıldığını gösterir ve bu örnekte 0,49308'dir.

ANOVA: Bu, regresyon modelinin anlamlılığını test eder. p değeri (Sig.) 0,000'dir ve bu, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu gösterir.

Katsayılar: Bu, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkene olan etkisini gösterir. İş becerikliliği ortalama için beta katsayısı 0,631'dir ve bu, iş becerikliliği ortalamanın bir birim artışı durumunda iş anlamlılığı ortalamanın 0,631 birim artacağını gösterir. İş stresi ortalama için beta katsayısı -0,012'dir ve bu, iş stresi ortalamanın bir birim artışı durumunda iş anlamlılığı ortalamanın 0,012 birim azalacağını gösterir. Ancak iş stresinin etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0,825 > 0,05$).

Kollineerlik Diagnostiği: VIF (Varyans Enflasyon Faktörü) değerleri 1,013'dir. Genellikle, VIF değerinin 5 veya 10'dan büyük olduğu durumlar çoklu doğrusallık sorunlarına işaret eder. Bu durumda, VIF değerlerinin düşük olması, iş becerikliliği ve iş stresi değişkenleri arasında önemli bir çoklu doğrusallık olmadığını gösterir.

Sonuç olarak bu analiz sonuçlarına dayanarak, iş becerikliliği arttıkça, işin anlamlılığı da artmaktadır. İş stresi arttıkça ise işin anlamlılığının azalma eğilimi gösterebilir, ancak bu etki istatistiksel olarak anlamlı değildir. İş becerikliliği ve iş stresi

arasında belirgin bir çoklu doğrusallık problemi bulunmamaktadır. Bu durumda H1b hipotezi desteklenmiş, diğer üç hipotez desteklenmemiştir.



SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmanın bulgularına göre iş stresinin seviyesi ve türü, işin anlamlılığı üzerinde belirgin etkilere sahiptir. Çalışanlar üzerindeki yoğun iş yükü, sürekli değişen iş talepleri ve zaman baskısı gibi faktörler, iş stresini artırabilir. Bu durum, çalışanların iş tatmini, bağlılığı ve performansı üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. İşin anlamlılığı üzerindeki etkileri incelendiğinde yüksek düzeyde iş stresiyile ilişkili olarak işin anlamlılığından duyulan memnuniyetin azaldığı ve işe olan bağlılığın azaldığı gözlemlenebilir. Dolayısıyla iş stresinin azaltılması veya yönetilmesi, çalışanların işin anlamlılığına daha fazla bağlanmasını sağlayabilir.

İş becerikliliği, çalışanların işlerini kendi beceri ve ilgi alanlarına göre uyarlamalarını ve işlerini daha değerli ve tatmin edici hale getirmelerini sağlayan bir çözüm önerisi olarak ortaya çıkmaktadır. İş becerikliliğinin işin anlamlılığı üzerindeki etkisi incelendiğinde uyumlu beceri ve ilgi alanlarına sahip olan çalışanların işlerini daha anlamlı buldukları ve işe olan bağlılıklarının arttığı görülebilir. Bu durum, çalışanların kendilerini işlerine adanma eğilimlerini ve işlerine olan ilgilerini artırırken iş stresiyile başa çıkmalarına da yardımcı olabilir.

İş becerikliliği ve iş stresi arasındaki ilişki de önemli bir faktördür. Yüksek iş becerikliliği düzeyine sahip olan çalışanlar genellikle daha iyi iş performansı sergilerken iş stresiyile başa çıkmada daha etkili olabilirler. İş stresiyile başa çıkma becerileri, çalışanların işin anlamlılığına olan etkilerini de belirleyebilir. İyi iş stresi yönetimi becerilerine sahip olan çalışanlar, iş stresini azaltarak ve işin anlamlılığına daha fazla odaklanarak iş tatmini ve performanslarını artırabilirler.

İşin anlamlılığı üzerinde etkili olan diğer önemli faktörler arasında örgütsel ve bireysel faktörler yer almaktadır. Örgütsel faktörler, çalışma ortamının destekleyici olup olmaması, liderlik yaklaşımı, iş düzenliği ve işin tasarımı gibi unsurları içerir. Çalışanların iş stresi ve iş becerikliliği üzerindeki etkileri, örgütsel faktörlerin sağladığı destek ve kaynaklarla etkileşim halindedir. Örneğin, destekleyici bir çalışma ortamı ve etkili liderlik, iş stresini azaltabilir ve iş becerikliliğini artırabilir, bu da işin anlamlılığını olumlu yönde etkiler.

Bireysel faktörler ise çalışanların kişisel özellikleri, yetenekleri ve motivasyonları gibi unsurları içerir. Bireylerin iş stresiyle başa çıkma becerileri, iş beceriklilik düzeyleri ve işin anlamlılığına olan inançları, çalışma deneyimlerini etkiler. Örneğin, yüksek öz-yeterlilik düzeyine sahip olan çalışanlar, iş stresiyle başa çıkmada daha etkili olabilirler ve işin anlamlılığını daha yüksek bir düzeyde deneyimleyebilirler.

Bu tez çalışması, iş stresi, iş becerikliliği ve işin anlamlılığı arasındaki ilişkileri kapsamlı bir şekilde incelemeyi hedeflemektedir.

İş Becerikliliği ve İş Anlamlılığı İlişkisi: Pearson korelasyon analizi, iş becerikliliği ile iş anlamlılığı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu, iş becerikliliği arttıkça işin anlamlılığı algısının da arttığını gösterir. Tim ve Bakker (2010) tarafından çalışma sonuçları, bu bulgulara paralel olarak bilişsel becerikliliğin katılımcıların kendilerini işe adapte etmelerinde etkili olduğunu, ancak işin anlamını artırmada etkili olmadığını ortaya koymaktadır. İşin anlamlılığına yönelik farklı faktörlerin de dikkate alınması, çalışanların iş tatmini, bağlılığı ve performansını artırmak için daha etkili stratejilerin geliştirilmesini sağlayabilir. Seçkin (2019)' de iş becerikliliğine etkileyebileceği öngörülen bireysel bir faktör niteliğindeki denetim odağı ele aldıkları iç denetim odağının iş becerikliliği vasıtasıyla işin anlamlılığı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığı incelemek amacıyla zincir mağazalarda çalışan 283 satış elemanı ile yaptıkları verilerin analizinde çalışmada görev becerikliliğinin iç denetim odağı-işin anlamlılığı ilişkisinde tam aracılık etkisi olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarıyla bu çalışmada elde edilen sonuçlar örtüşmektedir. Bu durum benzer birçok geçmiş araştırmayla da bu araştırmanın sonuçlarının örtüştüğünün bir göstergesidir.

İş Stresi ve İş Anlamlılığı İlişkisi: İş stresi ve iş anlamlılığı arasında negatif yönlü ancak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Pearson korelasyon analizinde, iş stresinin iş anlamlılığı üzerinde negatif yönlü bir etkinin varlığı görülmüştür. Bu çerçevede Yıldırım, Taş ve Çiçek (2021) çalışmalarında Antalya, Isparta ve Kayseri'deki havaalanlarında yer hizmeti çalışanı 141 kişiden veri toplanmıştır. Elde edilen bulgulara; işin anlamlılığının iş stresini düşürdüğü tespit edilmiştir. İşin anlamlı olarak algılanması işten duyulan stresle negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Yine Akgündüz vd. (2017: 62) tarafından yapılan araştırmasında, işin anlamlı olarak

algılanmasının işten duyulan stresle negatif ilişkili olduğu bulunmuştur. Çalışanların, yaptıkları işin başkaları için faydalı olduğunu düşünmeleri ve işleri nedeniyle kendilerini değerli hissetmeleri, strese karşı daha dirençli olmalarını sağlayabilir. İşin anlamlılığı arttıkça iş stresi düzeyi azalmaktadır. Aynı zamanda, çalışanlar işlerini anlamlı bulduklarında işe bağlılıkları da artmaktadır (Yener, 2013; Akgündüz vd. 2017). İşin anlamını bulmak, hatta en kötü işlerin bile karşılıksız yapılmasına yol açabilecek bir etkiye sahiptir (Cameron, 2013). Çünkü işe anlam katmanın sonucunda çalışanlar işten tatmin olur ve işlerine tutkuyla bağlanırlar (Seçkin, 2018). Ayrıca işe derin bir anlam yükleme ile olağanüstü verimlilik arasında pozitif bir ilişki olduğu da bilinmektedir (Cameron, 2013). Bu nedenle, yukarıda bahsedilen çalışmaların bulgularıyla bu çalışmanın sonuçlarının uyumlu olduğu söylenebilir.

İş Becerikliliği ve İş Stresi İlişkisi: İş becerikliliği ve iş stresi arasında negatif yönlü ancak anlamlı olmayan bir ilişki tespit edilmiştir. Sözber ve Ergeneli (2019) yaptıkları çalışmalarında benzer olarak iş becerikliliğinin geliştirilmesinin, iş-aile çatışmasını azaltma yönlü etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Yine Mousavipour vd. (2022) çalışmasında İranlı itfaiyecilerde iş stresinin nedenlerini belirleyerek sistematik olarak değerlendirmek ve azaltmanın yollarını bulmayı amaçlamışlardır. Çözüm olarak itfaiyecilere istihdamın başlangıcında yeterli eğitimin verilmesi ile iş becerilerini artırıp geliştirerek iş stresini azaltabileceklerinin mümkün olduğunu tespit etmişlerdir.

Regresyon analizi ile de iş becerikliliğinin iş anlamlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu doğrulanmıştır. Yapılan analiz ile İş becerikliliği ortalama için beta katsayısı 0,631 ve anlamlı olarak bulunmuş, korelasyon analizimizde olduğu gibi pozitif yönlü ve anlamlı olduğundan İş becerikliliği ve işin anlamlılığı arasındaki güçlü bağ teyit edilmiştir. Çakıroğlu, Altınöz (2021) yaptıkları çalışmalarında benzer sonuçlara ulaşılmış. İş becerikliliğindeki olumlu bir gelişmenin yenilikçi davranışlar üzerinde pozitif yönlü etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. İş stresi ortalama için beta katsayısı -0,012'dir ve bu, iş stresi gibi bir olgunun işin anlamlılığı üzerinde negatif bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu nedenle H1b: İş becerikliliği işin anlamlılığını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Hipotezi kabul edilmiş. H2: İş becerikliliğinin, iş stresi üzerinde anlamlı etkisi vardır. H1a: İş stresi işin anlamlılığını negatif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. H1: İş stresi ve iş becerikliliği işin

anlamlılığını anlamlı olarak etkilemektedir. Hipotezleri reddedilmiştir. Yıldırım, Taş, Çiçek (2021) çalışmalarında elde ettikleri bulguları incelediklerinde, İşin anlamlılığının hem iş stresini hem de işten ayrılma niyetini düşürdüğünü tespit etmişlerdir. Yine benzer şekilde Yener (2018) çalışmasında, kadın rol stresi ile işin anlamlılığı arasında negatif yönlü bir etkinin varlığını ortaya koymuştur.

Bu çalışmadan farklı bir sonuç elde edilen Ceylan, Çöl, Gül (2005) çalışmalarındaki regresyon analizi sonuçlarına göre Sosyal –Yapısal özelliklerin yani bireylerin amirlerinden, astlarından aldıkları onay, takdir, destek ve iş ikliminin işin anlamlılığı üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını tespit etmişlerdir. Sosyo-politik destek gibi olumlu bir değişkenin işin anlamlılığına pozitif yönde katkı sağlaması beklenirken etkisinin olmaması buna karşın bilgiye erişim, rol belirsizliği, kaynaklara erişim değişkenlerinin işin anlamlılığını olumlu etkilemesi örneklem grubunun beklentileri ve kültürel farklılıklar ile açıklanabilir.

Bu araştırmanın sonuçları, iş becerikliliğinin iş anlamlılığı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu doğrulamaktadır. İş becerikliliği arttıkça, çalışanların işlerini daha anlamlı olarak algıladıklarını gözlemliyoruz. İş becerikliliği, işin anlamını artırarak çalışanların iş tatminini ve motivasyonunu yükseltme potansiyeline sahip bir faktör olarak görülebilir. İş becerikliliği yüksek olan çalışanlar, yeteneklerini ve bilgilerini etkili bir şekilde kullanabilecekleri işleri daha anlamlı bulabilirler.

İş stresi, genellikle çalışanların iş tatminini ve iş performansını olumsuz yönde etkileyen bir faktör olarak kabul edilir. Ancak bu çalışmada iş stresinin iş anlamlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir. Bu sonuç iş stresinin, iş anlamlılığı algısı üzerinde belirgin bir etkiye sahip olmayabileceğini düşündürmektedir. Bu çelişki örneklem grubunun beklentileri ve kültürel farklılıklar ile açıklanabilir.

Sonuç olarak bu analiz, iş yerindeki beceriklilik seviyelerini yükseltmenin, çalışanların işlerini daha anlamlı bulmalarını teşvik edebileceğini gösteriyor. Ancak iş stresi seviyeleri, işin anlamlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi olmayabilir. Bu sonuçlar iş becerikliliğinin, iş yerinde anlam bulma üzerinde merkezi bir rol oynadığını vurgulamaktadır.

Elde edilen bulgular ışığında, iş stresi ve iş becerikliliğinin işin anlamlılığı üzerinde belirgin bir etkisi olduğu görülmektedir. Bu durum hem organizasyonların hem de çalışanların dikkate alması gereken önemli bir konudur. Bu konuya ilişkin bazı öneriler geliştirilmiştir:

1. İş becerikliliği, işin anlamlılığını artırmada önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle organizasyonlar sürekli bilinçlendirici eğitim programları ve beceri geliştirme atölyeleri düzenleyerek çalışanların yeteneklerini ve becerilerini artırmalıdır. Bu hem işin anlamlılığını hem de genel iş tatminini artıracaktır.

2. Araştırma, yüksek iş stresinin işin anlamlılığını olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. İş stresini azaltmak için işverenlerin esnek çalışma saatleri, çalışanlarına destek sağlama ve gerektiğinde iş yükünü hafifletme gibi yöntemleri uygulamaları önemlidir. Ayrıca düzenli dinlenme ve boş zamanlar sağlanması, iş stresini yönetme stratejilerine dahil edilmelidir.

3. İş anlamlılığı, çalışanların motivasyonu ve bağlılığı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğundan işverenlerin işin anlamlılığını artırmaya yönelik stratejiler uygulaması önemlidir. Bu, çalışanların görevlerinin amacını anlamalarını sağlama, işin büyük resmine nasıl katkıda bulunduğunu gösterme ve onları karar verme süreçlerine dahil etme gibi yöntemlerle yapılabilir.

4. İşe alım aşamasında çok dikkatli olunmalı şirket politikası olarak iş becerikliliğini artıracak, gelişime açık personeller işe alım noktasında alanında profesyonel kişilerce tercih edilmelidir.

5. Organizasyonlar hem fiziksel hem de zihinsel sağlığı destekleyen kapsamlı iyi olma programları uygulamalıdır. Bu programlar stres yönetimi atölyeleri, düzenli egzersiz imkanları ve zihinsel sağlık desteği gibi unsurları içerebilir.

6. İşverenler tarafından performans değerlendirme sistemi getirilerek çalışan ve çalışmayan personeller ile ilgili çok yönlü bilgi toplanarak değerlendirme yapılmalı. Teşvik ödül sistemi ile mesleki gelişim ve verimlilik artışı gösteren çalışanlar ödüllendirilmelidir.

Gelecek çalışmalarda iş stresi ve iş becerikliliğinin işin anlamlılığı üzerindeki etkisi, farklı sektörler ve meslekler arasında değişebilir. Bu nedenle, bu ilişkiyi farklı

sektörler ve mesleklerde inceleyen daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır. İş stresi, iş becerikliliği ve işin anlamlılığı arasındaki ilişkinin zamanla nasıl değiştiğini anlamak için uzun dönemli çalışmalara ihtiyaç vardır.

İşin anlamlılığını etkileyebilecek diğer faktörler, örneğin iş güvencesi, iş-yaşam dengesi veya liderlik tarzı gibi bu araştırmanın kapsamı dışında kalmıştır. Gelecek çalışmalar, bu faktörlerin işin anlamlılığı üzerindeki etkisini araştırmalıdır. Ayrıca ilişkilerin nedenselliğini daha iyi anlamak için deneysel çalışmalara ihtiyaç vardır. Örneğin, iş becerikliliği eğitiminin veya stres yönetimi programlarının işin anlamlılığı üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar yürütülebilir.

KAYNAKÇA

- ADNAN, C., Ç. GÜNER ve G. ADNAN. (2005) “13 Kamu Üniversitesi 222 İdari Çalışan Üzerinde Yapılan Çalışma”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 6(1), 35-51
- AKGÜNDÜZ, Y., Ö. ADAN GÖK ve C. ALKAN. (2017) “Örgütsel Destek Algısı, İş Stresi, İşin Anlamlılığı ve Proaktif Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Yaratıcılığına Etkisi: Beş Yıldızlı Bir Otel Çalışanlarında Uygulama”, **Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 3(1), 50-68.
- AKTAŞ, A. ve R. AKTAŞ. (1992) “İş Stresi”, **Verimlilik Dergisi**, 1, 153-167
- ALTAN, S. (2018) “Örgütsel Yapıya Bağlı Stres Kaynakları ve Örgütsel Stresin Neden Olduğu Başlıca Sorunlar”, **Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 2(3), 137-158.
- ALTUNOK, D. (2021) “İşin anlamının prososyal örgütsel davranışa ve hayatın anlamına etkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Düzce Üniversitesi, S.B.E.**, Düzce.
- ALTUNTAŞ, E. (2003) **Stres Yönetimi**. İstanbul, Alfa Basım Yayım.
- ARTHUR, J.R., W. DAY, E.A. MCNELLY ve P.S. EDENS. (2003) “A Meta-Analysis of the Criterion-Related Validity of Assessment Center Dimensions”, **Personnel Psychology**, 56(1), 125-153.
- ASLAN, A. (2020) “Çalışanların İş Becerikliliğine İlişkin Kavramsal Bir Model Önerisi”, **İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi**, 2(2), 180-201.
- AVCI, A. (2019) “İş ve İş Stresi Yönetimi”, **Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, 6(1), 290-296.
- AVEY, J.B., T.S. WERNİNG ve F. LUTHANS. (2008) “Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors”, **Journal of Applied Behavioral Science**, 44(1), 48-70.
- AYDIN, M. ve M. ARSLAN. (2017) “İş Becerikliliği ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 15(29), 381-398.
- AYRANCI, B. (2018) “Aile danışmanlığı merkezine başvuran kişilerin kaygı düzeyleri ile dindarlık durumlarının ilişkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. **İstanbul Ticaret Üniversitesi, S.B.E.**, İstanbul.

- AYTAÇ, S., S. DURSUN ve Z. ACA. (2015) “The Effect of The Perceptions of Correctional Officers Of Jobrelated Affective Wellbeing on Tendency to Leave The Job, Business And Economics Journal, Special Issue”, **Challenges and opportunities of Emerging Economies**, 10(1), 1-5.
- BAĞCI, Ç. (2012) “İşletmelerde Bilişsel Beceriler ve Eğitim”. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 26(3), 103-118.
- BAKKER, A.B., E. DEMEROUTİ ve M.C. EUWEMA. (2005) “Job Resources Buffer The İmpact of Job Demands on Burnout”, **Journal of Occupational Health Psychology**, 10(2), 170-180.
- BALCI, O. ve C. AĞ. (2019) “Yaşamın Anlamı ve İşin Anlamlılığı Arasındaki İlişki”, **Uluslararası Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma Dergisi**, 33 (6), 348-362.
- BALTAŞ, A. (1996) **Stres İle Başa Çıkma Yolları ve İş Hayatında Stres**. İstanbul, B.Ü. İstanbul Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- BALTAŞ, Z. ve A. BALTAŞ. (2008) **Stres ve Başa Çıkma Yolları**, İstanbul, Remzi Kitapevi.
- BİRBAL, R. ve G.S. DANGAYACH. (2012) “Improving Job Skills: An Essential Factor For Organizational Competitiveness”, **Journal of Applied Management and Entrepreneurship**, 17(1), 29-40.
- BLAZOVİCH, J.L. ve G.A. ADAMS. (2008) “The Relationship of Task Proficiency and Adaptivity To Job Satisfaction”, **Journal of Vocational Behavior**, 72(3), 388-399.
- BROWN S.P. ve T.W. LEIGH. (1996) “A New Look at Psychological Climate and its Relationship to Job Involvement, Effort ünd Performance”, **Journal of Applied Psychology**, 81(4), 358-368.
- BROWN, D.H. (2002) “The Role of Learning in the Acquisition of Work-Related Skills”, **Handbook of Vocational Psychology**, 3, 77-103.
- BULUTLAR, F. (2018) “İş Stresinin Yönetimi, <https://www.ikgundemi.com/2018/11/12/is-stresinin-yonetimi/>, Erişim Tarihi: 01.04.2023.
- BURSALIOĞLU, Z. (2001) **İlişkisel Beceriler ve Örgütsel Davranış**, İstanbul, Pegem Akademi.
- CAMERON, K. (2013) **Pozitif Liderlik, Olağanüstü Bir Performans İçin Stratejiler**. Çekinirer, T. (Çev.). İstanbul, Arıtan Yayınevi.
- CARTWRİGHT, S. ve N. HOLMES. (2006) “The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism”, **Human Resource Management Review**, 16, 199-208.

- CÜCELOĞLU, D. (2019) **İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları**. İstanbul, Remzi Kitabevi.
- ÇAKIROĞLU, D. ve M. ALTINÖZ. (2021) “İş Becerikliliğinin Yenilikçi Davranışa Etkisinde Lider Desteğinin Aracılık Rolü”, **Business & Management Studies: An International Journal**, 9(4), 1467-1484.
- ÇALIŞKAN, M. (2013) “İşletme Öğrencilerinin Bilişsel Becerilerinin Belirlenmesi: Bursa Uludağ Üniversitesi Örneği”, **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 32(2), 151-172.
- ÇAM, S. ve P. ÇAKIR. (2008) “Polislerde İş Stresi Algısının Kişisel ve Göreve Bağlı Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması”, **Polis Bilimleri Dergisi**, 10(3), 21-40.
- ÇANKIR, B. ve S. YENER. (2017) **İş’te Pozitif Davranış**. İstanbul, Çizgi Kitapevi.
- ÇELEBİ, K. (2022) “İşkoliklik ve iş stresi ilişkisi üzerine bir araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Beykent Üniversitesi, L.E.E.**, İstanbul.
- ÇEPNİ, S. ve Y.Ş. KARABULUT. (2022) “Örgüt Kültürünün Hastanelerde Çalışan Personelin Performansına Etkileri Üzerine Bir İncelenme”, **Sağlık Hizmetleri ve Eğitimi Dergisi**, 6 (1), 23-28.
- ÇETİN, A., G. AYTAÇ. ve Y. ŞANLI. (2021) “İşe İlişkin Duygular, İş Stresi Ve Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma”, **Journal of Social Policy Conferences**, 80, 1-35.
- DACRE POOL, L. ve P. SEWELL. (2007) “The Key To Employability: Developing A Practical Model of Graduate Employability”, **Education+Training**, 49(4), 277-289.
- DAĞDEVİREN, M., E. ERASALAN ve M. KURT. (2005) “Çalışanların Toplam İş Yükü Seviyelerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model ve Uygulaması”, **Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi**, 2 (4), 517-525.
- DE LOOFF P.C., L.J.M. CORNET, P.J.C.M. EMBREGTS, H. NĪJMAN ve H. DĪDDEN. (2018) “İş Stresi ve Tükenmişlikte Sempatik ve Parasempatik Aktivite Dernekleri: Sistematik Bir İnceleme”, **PLoS BİR**, 13(10), e0205741.
- DEMİR, S. (2017) “Üniversite öğrencilerinin bağlanma stilleri ile kaygı düzeyleri ve yetersizlik duyguları arasındaki ilişkinin incelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. **Beykent Üniversitesi, S.B.E.**, İstanbul.
- DERYA, Y. ve K.Ü. AÇIKGÖZ. (2014) “İşletme Öğrencilerinin İş Becerilerinin Belirlenmesi: Yalova Üniversitesi Örneği”, **Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 4(8), 143-161.

- DIĞIN, T. (2018) “Örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti ve stres düzeyinin algılanan çalışan performansı üzerindeki etkisi: KOBİ’lerde bir araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Trakya Üniversitesi, S.B.E.**, Edirne.
- DOĞAÇ, A. (2017) “Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ilişkisi: Van ili konaklama işletmeleri örneği”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, S.B.E.**, Van.
- DOĞAN, E.T. (2011) “İşin anlamı ve yaratıcı emeğin piyasada konumlanması bakımından Türkiye’de zanaatkarlık: Cam işçiliği örneği”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Ankara Üniversitesi, S.B.E.**, Ankara.
- DOĞAN, N. (2018) “İş Becerikliliğinin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”, **Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 17(3), 1076-1094.
- EFEOĞLU, İ. F. (2006) “İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Çukurova Üniversitesi, S.B.E.**, Adana.
- ERASLAN, B. (2000) “Yaşam doyumları farklı ilköğretim öğretmenleri stresle başa çıkma stratejileri”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Hacettepe Üniversitesi, S.B.E.**, Ankara, 2000.
- ERDİL, O. ve E. ORAL. (2012) “İş Becerileri ve Mesleki Eğitim Programları”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**, 12(1), 301-311.
- ERDOĞAN, İ. (1999) **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**. İstanbul, İşletme İktisadi Enstitü Yayını.
- ERDOĞAN, M. (2018) “Örgütsel iklim örgütsel bağlılık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, S.B.E.**, İzmir.
- EREN, E. (2012) **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Ankara, Beta Basım Yayın.
- ERKMEN, N. ve M.C. ÇETİN. (2008) “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Bazı Değişkenlerle İlişkisi”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 19, 231-242.
- EROĞLU, A.M. ve O. ÖZYURT. (2015) “İşletmelerde Görev Becerisi: Bir Saha Araştırması”, **Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 5(1), 19-34.
- FINDIKLI, M.A., H.N. KELEŞ ve C. AFACAN. (2017) “İşin Anlamı Kavramı ve Tercüme Bir Ölçeğin Türkçede Geçerlik ve Güvenirlilik Analizi”, **Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 8(16), 395-413.

- GARRICK, J. (1997) "Informal Learning in the Workplace", **Studies in Continuing Education**, 19(2), 147-167.
- GÖÇEN, A. ve R. TERZİ. (2019) "Eğitim Örgütleri İçin Anlamlı İş Ölçeği", **Gazi University Journal of Gazi Educational Faculty (GUJGEF)**, 39(3), 1487-1512.
- GÖKÇE, A. ve A. TERZİ. (2022) "Covid-19 Pandemi Sürecinde İş Stresi ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma", **Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 41(2), 103-113.
- GRANT, A.M. ve S.K. PARKER. (2009) "Redesigning Work Design Theories: The Rise of Relational and Proactive Perspectives", **The Academy of Management Annals**, 3, 317-375.
- GUPTA, S. ve S. SINGHAL. (2015) "Assessing Job Skills For Competitive Advantage: A Case Study of Selected it Companies in India", **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 189, 142-147.
- GÜMÜŞTEKİN, G. ve A. ÖZTEMİZ. (2004) "Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama", **Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi**, 23, 61-85.
- GÜRBÜZ, S. ve F. ŞAHİN. (2013) **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- HACKMAN, J. ve G. OLDHAM. (1975) "Development of the Job Diagnostic Survey", **Journal of Applied Psychology**, 60(2), 159-170.
- HACKMAN, J.R. ve E.E. LAWLER. (1971) "Employee Reactions to Job Characteristics", **Journal of Applied Psychology Monograph**, 55, 259-286.
- HARPAZ, I. ve X. FU. (2002) "The Structure of the Meaning of Work: A Relative Stability Amidst Change", **Human Relations**, 55(6), 639-667.
- HİSLİ ŞAHİN, N. ve A. DURAK. (1995) "Stresle Başa Çıkma Tarzlar Ölçeği: Üniversite Öğrencileri İçin Uyarlanması", **Psikoloji Dergisi**, 10(34), 56-73.
- İŞCAN, Ö. F. ve F. YILMAZ. (2018) "İş Stresinin İş Performansına Etkisi: Bir Kamu Hastanesi Örneği", **Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi**, 19(3), 339-354.
- İŞKUR İSTANBUL İL MÜDÜRLÜĞÜ. (2021) "İş Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yöntemleri", <https://www.iskur.gov.tr/ik-haberleri/2021/04/06/is-hayatinda-stres-ve-basa-cikma-yontemleri/>, Erişim Tarihi: 01/04/2023.
- KAHN, W. (1990) "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work", **Academy of Management Journal**, 33(4), 692-724.

- KAMAESWARİ, M. ve O.M. MOHİDEEN. (2016) “An Overview of Role of Job Crafting on Enhancing Employee Well Being in the Work Place”, **International Journal of Engineering and Management Research (IJEMR)**, 6(6), 1-20.
- KARA, D. ve H. KOÇ. (2009) “Öğretim Elemanlarının Stresle Başa Çıkma Davranışlarının Bazı Değişkenlere Göre Belirlenmesi”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 1(2), 35-50.
- KARA, T. (2016) “Stadyumlarda Çalışan Özel Güvenlik Personelinin Örgütsel Bağlılık ve İş Anlamı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Gelişim Üniversitesi, S.B.E.**, İstanbul.
- KARADENİZ, G. (2019) “Algılanan Örgütsel Destek ve İşin Anlamlılığının Performans Üzerine Etkisinde İşte Kendini Yetiştirmenin Rolü”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Süleyman Demirel Üniversitesi, S.B.E.**, Isparta.
- KARAYILAN, D. ve A. OKUMUŞ. (2019) “İş Becerikliliği ve İş Tatmini İlişkisi: Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, **Journal of Tourism and Gastronomy Studies**, 7(2), 453-467.
- KAYNAK, S. (2022) “Yansıtıcı Düşünme Eğilimi, İş Becerikliliği, Duygusal Zekâ ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiler: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, **İstanbul Arel Üniversitesi, L.E.E.**, İstanbul:
- KERSE, G. ve M. BABADAG. (2019) “Dönüştürücü Liderliğin İş Becerikliliği Üzerindeki Etkisi: Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama”, **İş ve İnsan Dergisi**, 6(2), 133-143.
- KILIÇ, T. (2015) “Kurum Kültürü: Bir Kamu Kuruluşunda Mevcut ve Arzulanan Kurum Kültürü Üzerine Bir Araştırma”, **İİSBFSBD**, 2(4), 51-68.
- KIRPIK, G. ve M.A. DOĞAN. (2020) “Çalışanın Stres Düzeyi ile İş Performansı Arasında Bir İlişki Var mı? Eczacılık Mesleğine Yönelik Bir Literatür Taraması”, **OPUS International Journal of Society Researches**, 16 (27) , 720-743.
- KİRA, M., D.B. BALKİN ve E. SAN. (2012) “Authentic Work and Organizational Change: Longitudinal Evidence From A Merger”, **Journal of Change Management**, 12(1), 31–51.
- KÖSE, H. (2013) “Örgütlerde Stres Kaynakları ve Stres Yönetimi”, **ABMYO Dergisi**, 29-30, 37-44.
- KROHE JAMES, J. (1999) “Work Place Stress”, **Across the Board**, 36 (2), 36-42.

- KÜPELİ, F. (2022) “İş-Aile Yaşamı Çatışmasının, İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: Gayrimenkul Sektöründe Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Altınbaş Üniversitesi, L.E.E.**, İstanbul.
- LAZARUS, R.S. ve S. FOLKMAN. (1984) **Stress, Appraisal and Coping**, New York, Springer.
- LEE, Y.H. ve S.S. HYUN. (2016) “The Impact of Task Competence and Leadership On Job Satisfaction and Job Performance”, **Journal of Leadership Education**, 15(3), 252-266.
- Lİ, X., J. CHEN, S. XİE ve X. HUANG. (2021) “Acculturation, Urban Identity and Psychological Well-Being of Rural–Urban Migrants in China”, **Applied Psychology: Health and Well-Being**, 14(4),1129-1150.
- LYONS, P. (2008) “The Crafting of Jobs and Individual Differences”, **Journal of Business and Psychology**, 23(1-2), 25–36.
- MAWARDİ, M.C. (2022) “Alternative Work Arrangements, Work Environment, and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention”. **Golden Ratio of Human Resource Management**, 2(1), 27 - 39.
- MERT, G. ve O. BALCI. (2019) “Çalışanların İş Yaşamlarının Anlam Algısı ve Psikolojik Dayanıklılık Durumlarının Tespiti: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 12(65), 650-656.
- MİCHAELSON, C., M.G. PRATT, A.M. GRANT ve C.P. DUNN. (2014) “Meaningful Work: Connecting Business Ethics and Organization Studies”, **Journal of Business Ethics**, 121(1), 77-90.
- MORGAN. C.T. (1991). **Psikolojiye Giriş**, (Çev.) Sirel Karakaş ve Rükzan Eski, Ankara, Eğitim Kitabevi.
- MORGESON, F.P. ve S.E. HUMPHREY. (2006) “The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating A Comprehensive Measure For Assessing Job Design and the Nature Of Work”, **Journal of Applied Psychology**, 91 (6), 1321-1339.
- MOUSAVİPOUR, S.S., S. SHEİKHBARDSİRİ. ve M. GOLİTALEB. (2022) “Job Stress Among Iranian Firefighters: A Systematic Review”, **Disaster Emerg Med. Journal**, 7(4), 239-244.
- MUNİR, M. M., U. RUBACA ve M.M. MUNİR. (2021) “A Systematic Review of Job Crafting, Job Characteristics, Work Engagement, and Exhaustion of Female Nurses during COVID-19 Pandemic”, **Ojs. Jerssr.**, 1(4), 1-20.
- OKUTAN, M. ve D. TENGİLİMOĞLU. (2002) “İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 3, 15-42.

- ÖRGEV, M. ve M. GÜNALAN. (2011) “İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme”. **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2, 51-64.
- ÖZÇELİK, B. (2019) “İşin anlamı ve mutluluk arasındaki ilişkide sosyal güvenin aracılık rolünün güncellenmesi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Sakarya Üniversitesi, E.B.E.**, Sakarya.
- ÖZKALP, E. (2003) “Örgütlerde İşin Çalışanlar İçin Anlamı ve İş Dizaynı”, **Kamu-İş Dergisi**, 7(2), 2-26.
- ÖZKAN, C. (2017) “İşin anlamlılığının iş performansı ve sapma davranışına etkisi: Mersin ilinde yapılan bir araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Mersin Üniversitesi, S.B.E.**, Mersin.
- ÖZKAYA, M. O., V. YAKIN ve T. EKİNCİ, T. (2008) “Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi Celal Bayar Üniversitesi Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 15 (1), 163-179.
- PARKER, S.K. ve S. OHLY. (2008) **Designing Motivating Jobs: An Expanded Framework For Linking Work Characteristics and Motivation**, Work Motivation: Past, Present and Future.
- PEHLİVAN, İ. (1995) **Yönetimde Stres Kaynakları**, Ankara, Personel Geliştirme Merkezi.
- PETROU, P., E. DEMEROUTİ ve W.B. SCHAUFELİ. (2018) “Crafting The Change: The Role of Employee Job Crafting Behaviors For Successful Organizational Change”, **Journal of Management**, 44(5), 1766-1792.
- PETROU, P., E. DEMEROUTİ, M.C. PEETERS, W.B. SCHAUFELİ ve J. HETLAND, J. (2012) “Crafting A Job on A Daily Basis: Contextual Correlates and the Link to Work Engagement”, **Journal of Organizational Behavior**, 33(8), 1120-1141.
- PRATT, M. G. ve A. ASHFORTH. (2003) “Fostering Meaningfulness in Working and At Work”. Cameron, K. S., Dutton, J. E. ve Quinn, R. E. (Eds.). **Positive Organizational Scholarship**. (ss. 309- 327). San Francisco, Berrett- Koehler Publishers.
- RECTOR, N.A. (2011) **Anxiety Disorders: An Information Guide**, Canada: Centre for Addiction and Mental Health,.
- ROCZNIEWSKA, M., A. ROGALA ve M. MARSZALEK. (2023) “Job Crafting Interventions: What Works, For Whom, Why and in Which Contexts? Research Protocol For A Systematic Review With Coincidence Analysis”, **Systematic Reviews**, 12(10), 1-8.

- ROSSO, B. D., K.H. DEKAS ve A. WRZESNIEWSKI. (2010) “On The Meaning of Work: A Theoretical Integration And Review”, **Research in Organizational Behavior**, 30, 91-127
- RUDOLPH, C. (2017) “Job Crafting: A Meta-Analysis of Relationships With Individual Differences, Job Characteristics And Work Outcomes”, **Journal of Vocational Behavior**, 102, 112-138.
- SCROGGINS, W. (2008) “The Relationship Between Employee Fit Perceptions, Job Performance, and Retention: Implications of Perceived Fit.”, **Employee Responsibilities and Rights Journal**, 20(1), 57-71.
- SEÇKİN, Ş.N. (2018) “Yapılan İşin Anlamlılığı ve İşe Tutkunluk İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma”, **ÇAKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 9(1), 143-160.
- SEÇKİN, Ş.N. (2019) “İç Denetim Odağı, İş Becerikliliği Ve İşin Anlamlılığı İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, 15(3), 889-903.
- SELYE, H. (1956) **The Stress of Life**, Newyork, M.Grew-Hill.
- SELYE, H. (1997) **The Stress of Life**, London, Teach Yourself Books.
- SLEMP, G.R. ve D.A. VELLA-BRODRICK. (2014) “Optimising Employee Mental Health: The Relationship Between İntrinsic Need Satisfaction, Job Crafting, And Employee Well-Being”, **Journal of Happiness Studies**, 15(4), 957-977.
- SLEMP, G.R. ve D.A.VELLA-BRODRICK. (2013). “The Job Crafting Questionnaire: A New Scale To Measure The Extent To Which Employees Engage İn Job Crafting”, **International Journal of Wellbeing**, 3(2), 126-146.
- SOBACI, F. (2021) “İşin anlamının performans üzerindeki etkisinde işte mutluluk ve psikolojik dayanıklılığın rolü: Doktorlar üzerine bir araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Gaziosmanpaşa Üniversitesi, L.S.E., Tokat**.
- SOLUNOĞLU, A., E. ÖRGÜN ve G. EROL. (2021) “The Relationship Between Calling, Meaning of Work and Happiness: A Research on Tourism Students”, **Türk Turizm Araştırmaları Dergisi**, 5(1), 333-345.
- SÖZBER, S. ve A. ERGENELİ. (2019) “Dışsal Prestijin, İş Becerikliliğinin ve Kişi-Örgüt Uyumunun İş-Aile Çatışması İle İlişkisi”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 11(4), 3404-3420.
- SPENCER, L.M. ve S.M. SPENCER. (1993) **Competence at Work: Models for Superior Performance**. John Wiley & Sons.

- STEGER, M. F., B.J. DİK ve R.D. DUFFY. (2012) “Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)”, **Journal of career Assessment**, 20(3), 322-337.
- ŞAHİN, F. (2012) “Lise Öğrencilerinin İlişkisel Becerilerinin İncelenmesi”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 16(1), 65-84.
- THOMAS, K. ve B. VELTHOUSE. (1990) “Cognitive Elements of Empowerment: An “Interpretive” Model of Intrinsic Task Motivation”. **The Academy of Management Review**, 15(4), 666-681.
- TAŞ, M. ve H. ÇİÇEK. (2021) “İşin Anlamlılığının İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü: Havaalanı Yer Hizmeti Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, **Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 51, 277-306
- TİMS, M. ve A.B. BAKKER. (2010) “Job Crafting: Towards A New Model Of Individual Job Redesign”, **SA Journal of Industrial Psychology**, 36(2), 1-9.
- TURAN, S. ve B. AKDEMİR. (2016) “İş Stresi, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”, **Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 23(2), 357-375.
- TURUNÇ, Ö. ve M. ÇELİK. (2010) “Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş Aile, Aile İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Savunma Sektöründe Bir Araştırma”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 14(1), 209-232.
- UZUNBACAK, H.H. ve T. AKÇAKANAT. (2018) “İşin Anlamının, Zindelik, Mutluluk ve İş tatmini İlişkileri Üzerine Görgül Bir Araştırma”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 17(68), 1691-1702.
- ÜSTÜNER, M. ve Ş. YILDIZ. (2018) “İş Stresinin İş Performansına Etkisi: İnşaat Sektöründe Bir Araştırma”, **The Journal of Academic Social Science Studies**, 62, 223-242.
- VAN DER HEIJDEN, B. I. ve A.B. BAKKER. (2011) “Toward A Mediation Model of Employability Enhancement: A Study of Employee-Supervisor Pairs in the Building Sector”, **Career Development International**, 16(4), 347-364.
- VERGİLİEL TÜZ, M. ve Z. SABUNCUOĞLU. (2008) **Örgütsel Psikoloji**, İstanbul, Alfa Aktüel Yayınları.
- WADSWORTH, B.J. (2015) **Piaget’nin Duyuşsal ve Bilişsel Gelişim Kuramı**, İstanbul, Pegem Akademi Yayıncılık.

- WALKER, O.C., G.A. CHURCHILL ve N.M. FORD. (1975) “Organizational Determinants of the Industrial Salesman’s Role Conflict And Ambiguity”, **The Journal of Marketing**, 39(1), 32-39.
- WEISS, D. H. (1993) **Stres Kontrolü**, İstanbul, Rota Yayınları.
- WOJTCZUK-TUREK. A. (2016) “Duty, Calling or Passion? The Meaningfulness of Work in Narratives of Public Administration Employees”, **Problemy Zarządzania**, 3 (61), 70-88
- WRZESNIEWSKI, A. ve J.E. DUTTON. (2001). “Crafting A Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work”, **Academy of Management Review**, 26(2), 179-201.
- WRZESNIEWSKI, A., N. LOBUGLIO, J.E. DUTTON ve J.M. BERG. (2013) Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. In A. B. Bakker (Ed.), **Advances in Positive Organizational Psychology** (pp. 281–302). Emerald Group Publishing.
- WRZESNIEWSKI, A., C. MCCAULEY, P. ROZIN ve B. SCHWARTZ. (1997) “Jobs, careers, and callings: People’s relations to their work”, **Journal of Research in Personality**, 31, 21-33.
- YALÇIN, B. (2022) “İş stresi ve tükenmişlik sendromunun çalışan performansı üzerine etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, L.E.E., Sakarya**.
- YALIN, Ş. (2015) İş Stresi ve Sağlık Sorunları. *Sabah Gazetesi*, <https://www.sabah.com.tr/saglik/2015/09/03/is-stresi-ve-saglik-sorunlari>, Erişim Tarihi: 01/04/2023.
- YAMUÇ, V.A. ve D. TÜRKER. (2015) “Örgütsel Stres Kaynaklarının Analizi: Bir Üretim İşletmesinde Kadın ve Erkek Çalışanlar Üzerine İnceleme”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 13(25), 389-423.
- YANG, B., Y. WANG ve F. CUI. (2018) “Association Between İnsomnia and Job Stress: A Meta-Analysis”, **Sleep Breath**, 22, 1221-1231,
- YENER, S. (2013). “Kadın Çalışanların Kadınsı Cinsiyet Normları ve İşin Anlamlılığı Arasındaki Etkileşimde Cinsiyet Rol Stresinin Aracı Rolü”, **İşte Davranış Dergisi**, 3(1), 42-56.
- YENER, S. (2018) “Kadın Çalışanların Kadınsı Cinsiyet Normları ve İşin Anlamlılığı Arasındaki Etkileşimde Cinsiyet Rol Stresinin Aracı Rolü”. **İşte Davranış Dergisi**, 3(1), 42-56.
- YILDIRIM, M. (2022) “İş Becerikliliği Kavramına İlişkin Boşlukların Sosyal Ağ Analizi İle Tespit Edilmesi”, **Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 13 (26), 768-788.

- YILDIRIM, Ü.B., M.A. TAŞ ve H. ÇİÇEK. (2021) “İşin Anlamlılığının İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü: Havaalanı Yer Hizmeti Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”. **Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 51, 277-306.
- YILMAZ, A. (2015) “İşletmelerde İlişkisel Becerilerin Önemi”, **Business and Economics Research Journal**, 6(4), 21-36.
- YÖNDEM, Ş. (2019) “Çalışanlarda iş anlamı ile motivasyon ilişkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Bahçeşehir Üniversitesi, S.B.E.**, İstanbul.
- YÜKSEL, H. (2014) “Çalışma Yaşamı ve Stres Kavramı: Durumsal Bir Yaklaşım”, **Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 3(3), 109-131.
- ZABİN, L.M., R.S.A. ZAITOUN ve E.M. SWEİTY. (2023) “The Relationship Between Job Stress And Patient Safety Culture Among Nurses: A Systematic Review”, **BMC Nurs.**, 22, 39-48.
- ZULKAFALY, F., K. KAMARUDDİN ve N.H. HASSAN. (2017) “Coping Strategies and Job Stress in Police: A Literature Review, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Human Resource Management Academic Research Society, International”, **Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, 73, 458-467.

EKLER

Ek 1- Soru Formu

ANKET FORMU

Değerli katılımcı,

Bu anket formu, Yüksek Lisans Tezi için veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Vereceğiniz yanıtlarla, bu bilimsel çalışmaya önemli ölçüde katkıda bulunmuş olacaksınız. Gönderilecek cevaplarda kişisel bilgiler kesinlikle gizli tutulacak, hiçbir kişi ve kurumla paylaşılmayacaktır. Anket için etik kurul izni alınmıştır. Bu anket formunda soruları cevaplarken her bir cümleye ne ölçüde katıldığınızı ya da katılmadığınızı belirtiniz. Araştırmamıza ilgi gösterip, anketimize zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ

Yüksek Lisans Öğrencisi İbrahim IŞIK

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	2	3	4	5
a) İş Becerikliliği Ölçeği (1-19. Sorular)				
1- İşimi geliştirmek için yeni yaklaşımlar/bakış açıları sunarım.				
2- İşimde yaptığım görevlerin türünü veya kapsamını değiştiririm.				
3- Yeteneklerime ve ilgi alanıma daha uygun olan yeni iş görevleri ortaya çıkarırım.				
4- Yaptığım işte, ek görevler üstlenmeyi severim.				
5- Yeteneğime ve ilgi alanıma uygun görevler üstlenmeyi tercih ederim.				
6- İşimi daha eğlenceli hale getirmek için işimde bazı değişiklikler yaparım.				
7- Üretken olmadığını düşündüğüm (işe yaramayan) bazı uygulamaları değiştiririm.				
8- İşimin, yaşamımdaki asıl amaca nasıl katkı sağladığını düşünürüm.				
9- Yaptığım işin örgütün başarısındaki öneminin farkındayım.				
10- Yaptığım işin daha geniş topluluklar (toplum) için önemli olduğunun farkındayım.				
11- İşimin yaşamıma sağladığı olumlu yöndeki katkıları düşünürüm.				
12- İşimin genel anlamda refahımda/mutluluğumda oynadığı rolü düşünürüm.				
13- İşletmemde diğerleriyle iletişimimi artıracak faaliyetlere katılırım.				
14- İşletmemde insanları tanımaya gayret ederim.				
15- İşle ilgili sosyal faaliyetler (konferans, seminer, sergi vb.) organize ederim veya bu faaliyetlere katılırım.				
16- İşyerinde özel bazı etkinlikler (arkadaşımdın doğum günü kutlaması, yıl dönümü gibi) düzenlemeye çalışırım.				
17- Tanışmadığım iş arkadaşları, müşteri veya alıcılara kendimi tanıtırım.				
18- Yeni işe başlayan çalışanlara işle ilgili veya iş dışı konularda danışmanlık yapar onlara yardımcı olurum.				
19- Benimle benzer yeteneğe ve ilgiye sahip olan işyerindeki diğer bireylerle arkadaşlıklar kurarım.				

b) İşin Anlamı Ölçeği (20-29. Sorular)	
20- Kariyerim benim için anlamlıdır.	
21- İşim kişisel gelişimime katkı sağlar.	
22- İşim dünyaya herhangi bir fark katmaz.	
23- İşimin hayatımın anlamına nasıl katkı sağladığını biliyorum.	
24- İşimin anlamlı olduğuna dair olumlu hislerim var.	
25- İşimin hizmet verdiğim müşterilere olumlu katkı sağladığını biliyorum.	
26- İşim kendimi daha iyi anlamama yardım eder.	
27- İşimin tatmin edici bir amacı vardır.	
28- İşim hayatımı anlamlı kılar.	
29- Yaptığım iş büyük bir amaca hizmet eder.	
c) İş Stresi Ölçeği 30-36. Sorular)	
30- İşim sağlımı doğrudan etkilemeye yatkındır.	
31- Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	
32- İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.	
33- Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	
34- İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	
35- Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	
36- Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	

DEMOGRAFİK SORULAR

Cinsiyetiniz:	a) Kadın b) Erkek
Yaşınız:	a)18-25 b)26-35 c)36-49 d)50-65 e) 66 ve üstü
Medeni Durumunuz:	a) Bekâr b) Evli c)Dul
Eğitim Durumunuz:	a) Lise c) Ön lisans d) Lisans e) Yüksek lisans f)Doktora

Değerli katkılarınız için teşekkür ederim.

u

