

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL STRESİN, ÇALIŞANLARIN İŞ
PERFORMANSINA ETKİSİ VE İSTANBUL İLİNDE BİR
ALAN ARAŞTIRMASI**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:
Görkem GÜNGÖR

İstanbul, 2018

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL STRESİN, ÇALIŞANLARIN İŞ
PERFORMANSINA ETKİSİ VE İSTANBUL İLİNDE BİR
ALAN ARAŞTIRMASI**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:
Görkem GÜNGÖR

Öğrenci No:
120745418

Danışman:
Dr. Öğr. Üyesi Atila HAZAR

İstanbul, 2018

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum **“ÖRGÜTSEL STRESİN, ÇALIŞANLARIN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ VE İSTANBUL İLİNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI”** başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 09.06.2018

Görkem GÜNGÖR



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ,
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

09.06.2018

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim Dalı *İşletme Yönetimi* Programı yüksek lisans öğrencilerinden 120745418 numaralı **Görkem GÜNGÖR**'ün "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*Örgütsel Stresin, Çalışanların İş Performansına Etkisi ve İstanbul İlinde Bir Alan Araştırması*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 29.05.2018 tarih ve 2018/22 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (60) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~ayçokluğu/oybirliği~~ ile ~~Kabul/Red veya Düzeltme~~ kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.


DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Atilla HAZAR
(Beykent Üniversitesi)


ÜYE
Doç. Dr. Kamil USLU
(İzmir Kavram MYO)


ÜYE
Dr. Öğr. Üyesi Hilal ÇELİK
(Beykent Üniversitesi)

Adı ve Soyadı : Görkem GÜNGÖR
Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Atıla HAZAR
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans, 2018
Alanı : İşletme Yönetimi
Anahtar Kelimeler :rgtsel Stres, İş Performansı, alışan, Meslek
Yüksekokulu, Akademisyen

Z

ÖRGÜTSEL STRESİN, ALIşANLARIN İş PERFORMANSINA ETKİSİ VE İSTANBUL İLİNDE BİR ALAN ARAşTIRMASI

Bu araştırmanın amacı, İstanbul ilindeki vakıf meslek yüksekokullarında çalışmakta olan akademisyenlerin örgütsel stres düzeyleri ile iş performansları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaçla hazırlanan anketlerden 340 tanesi değerlendirmeye alınmış, elde edilen veriler SPSS 24 programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada akademisyenlerin örgütsel stres düzeyleri ile birlikte örgütsel stresin alt boyutları olan iş yükü, kontrol ve sosyal destek düzeylerinin de belirlenmesi için verilerin frekansları yorumlanmıştır. Çalışmada sonucunda akademisyenlerin örgütsel stres düzeyleri ile iş performansları arasında pozitif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgütsel stresin alt boyutlarından iş yükü ile iş performansı arasında pozitif anlamlı ilişki tespit edilirken diğer alt boyutlar olan kontrol ve sosyal destek ile iş performansı arasında anlamlı ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir.

Name and Surname : Görkem GÜNGÖR
Supervisor : Dr. Academician Atila HAZAR
Degree and Date : Master, 2018
Major : Business Administration
Key Words :Organizational Stress, Business Performance,
Employee, Vocational School, Academician

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL STRESS ON BUSINESS PERFORMANCE OF EMPLOYEES AND A CASE STUDY IN ISTANBUL

The aim of this research is to examine the relationship between the organizational stress levels and job performances of the academicians working in the foundation vocational higher schools in Istanbul. 340 of the questionnaires prepared for this purpose were evaluated and the obtained data were analyzed by SPSS 24 program. In order to determine the levels of workload, control and social support, which are organizational stress levels and organizational stress subscales, the frequencies of the data were interpreted in the research. As a result of the study, it was determined that there is a positive relationship between the level of organizational stress and the work performance of the academicians. While there was a positive relationship between workload and job performance in the sub-dimensions of organizational stress, it was found that there was no significant relationship between control and social support, which is the other sub-dimensions, and job performance.

İÇİNDEKİLER

ÖZ	i
ABSTRACT	ii
TABLolar LİSTESİ	v
ŞEKİLLER LİSTESİ	vi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM ÇALIŞMA KOŞULLARINDA STRES ETKİSİ

1. İŞ VE ÇALIŞAN TANIMLARI	3
1.1. İş Tanımı	3
1.2. Çalışan Tanımı	4
1.2.1. Memur	4
1.2.2. İşçi	5
1.3. Çalışma Koşulları	6
1.3.1. Çalışma Koşulları Tanımı	6
1.3.2. Çalışma Koşullarının Belirleyicileri	7
1.3.2.1. Mevzuat	7
1.3.2.2. Toplu İş Sözleşmeleri ve Umumi Mukaveleler	7
1.3.2.3. İş Sözleşmesi	8
1.3.2.4. İç Yönetmelik (Personel Yönetmeliği)	8
1.3.2.5. İşyeri Uygulamaları	9
1.3.2.6. İşveren Talimatları	9
2. STRES VE ÖRGÜTSEL STRES	10
2.1. Stresin Tanımı	10
2.2. Stresin Belirtileri	11
2.2.1. Fiziksel Belirtiler	11
2.2.2. Duygusal Belirtiler	11
2.2.3. Zihinsel Belirtiler	12
2.2.4. Sosyal Belirtiler	12
2.3. Stres Kaynakları	12
2.3.1. Bireysel Stres Kaynakları	13
2.3.2. Çevresel Stres Kaynakları	14
2.3.3. Örgütsel Stres Kaynakları	15
2.4. Örgütsel Stres	17
2.4.1. Örgütsel Stres Tanımı	17

2.4.2. Örgütsel Stresle Başa Çıkma Yöntemleri	18
2.4.2.1. Bireysel Stres Yönetimi	19
2.4.2.2. Örgütsel Stres Yönetimi	21
2.4.3. Örgütsel Stresin Sonuçları	23
2.4.3.1. Bireysel Sonuçları	23
2.4.3.2. Örgütsel Sonuçları	24

İKİNCİ BÖLÜM
İŞ PERFORMANSI VE İSTANBUL İLİNDEKİ VAKIF MESLEK
YÜKSEKOKULLARINDA ÇALIŞAN AKADEMİSYENLERLE
İLGİLİ BİR ALAN ARAŞTIRMASI

1. PERFORMANS VE İŞ PERFORMANSI	25
1.1. Performans Tanımı	25
1.2. İş Performansı Tanımı	27
1.3. İş Performansını Etkileyen Faktörler	29
1.3.1. Kişisel Faktörler	30
1.3.2. Örgütsel Faktörler	30
1.3.3. Çevresel Faktörler	30
1.4. İş Performansı ile Örgütsel Stres İlişkisi	31
2. İSTANBUL İLİNDEKİ VAKIF MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA ÇALIŞAN AKADEMİSYENLERLE İLGİLİ BİR ALAN ARAŞTIRMASI	36
2.1. Araştırmanın Amacı	36
2.2. Araştırmanın Önemi	36
2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	37
2.4. Araştırmanın Hipotezleri	38
2.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	38
2.6. Araştırmanın Varsayımları	38
2.7. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	38
2.8. Araştırma Bulguları ve Analizleri	39
2.8.1. Yöntem	39
2.8.2. Bulgular	39
SONUÇ	50
KAYNAKÇA	53
EKLER	59

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1. Ölçek Katsayıları	39
Tablo 2. Demografik Bulgular	40
Tablo 3. Örgütsel Stres Ve İş Performansı Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri....	41
Tablo 4. Örgütsel Stres Ve İş Performansı İlişkisi.....	41
Tablo 5. Örgütsel Stresin İş Performansı Üzerindeki Etkisi	42
Tablo 6. Örgütsel Stres ve İş Performansının Cinsiyete Göre Farklılık Gösterme Durumu.....	43
Tablo 7. Örgütsel Stres ve İş Performansının Yaşa Göre Farklılık Gösterme Durumu	44
Tablo 8. Örgütsel Stres ve İş Performansının Medeni Duruma Göre Farklılık Gösterme Durumu	45
Tablo 9. Örgütsel Stres ve İş Performansının Akademik Unvana Göre Farklılık Gösterme Durumu	45
Tablo 10. Örgütsel Stres ve İş Performansının Üniversitede/ MYO’da Çalışma Süresine Göre Farklılık Gösterme Durumu.....	47
Tablo 11. Örgütsel Stres ve İş Performansının Akademisyenliğin Stresli Görülme Durumuna Göre Farklılık Gösterme Durumu	48

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İş Başarımı ile Stres Arasındaki İlişki	33
--	----



GİRİŞ

Sanayi devrimi ile birlikte oluşan seri ve toplu üretim tesisleri insanları bir toplumsal örgüt olarak tek çatı altında toplamaya başlamıştır. Bunun sonucu olarak insanların bir makine olarak görüldüğü klasik yönetim anlayışının baskın olduğu ilk dönemlerde örgütsel birtakım problemler ortaya çıkmaya başlamıştır. Daha sonra bu problemlerin çözülmesi adına yapılan davranışsal yönetim yaklaşımı çalışmaları insan psikolojisi ve toplumsal gruplar üzerine çalışmışlardır.

Bu çalışmada, küreselleşmenin de etkisiyle hızlı bir değişim ve gelişim gösteren iş dünyasında faaliyet gösteren örgütlerin artan performans beklentileri ile örgüt içi rekabetten doğan iş stresinin iş performansı üzerindeki etkileri araştırılmaktadır.

Araştırmanın amacı iş ortamındaki örgütsel stresin ve alt boyutlarının iş performansı üzerindeki etkilerinin ortaya konmasıdır.

Her geçen gün daha da zorlaşan rekabet ortamında var olmak isteyen işletmelerin en önemli üretim ve sinerji kaynağı insandır. Dolayısı ile çalışanların iş performansını etkileyebilecek olan örgütsel stres faktörleri, iş dünyasının önemle üzerinde durduğu konulardan birisi haline gelmiştir. Örgütsel stres ve iş performansı arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bu çalışma, araştırmacılara yeni veriler sunması ve ilgili literatüre kaynak sağlaması bakımından önem taşımaktadır.

Araştırma İstanbul ilindeki vakıf meslek yüksekokullarında çalışan 340 akademisyenle sınırlıdır.

Araştırmada nitel araştırmalarda uygulanan ölçek yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın ölçeği üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmacı tarafından oluşturulan demografik özelliklerin olduğu kısım, ikinci bölümde örgütsel stres ölçeği, üçüncü bölümde de iş performansı ölçeği yer almaktadır. Ölçekten elde edilen veriler istatistiki olarak SPSS 24 Programında tanımlama, t testi, one way anova, regresyon ve korelasyon testleri ile analiz edilmiştir.

Araştırmanın problem cümlesi; “Örgütsel stresin çalışanların iş performansı üzerine etkisi var mıdır?” şeklindedir.

Araştırmanın alt problem cümleleri ise şunlardır:

- Örgütsel stresin iş yükü alt boyutunun çalışanların iş performansı üzerine etkisi var mıdır?
- Örgütsel stresin kontrol alt boyutunun çalışanların iş performansı üzerine etkisi var mıdır?
- Örgütsel stresin destek alt boyutunun çalışanların iş performansı üzerine etkisi var mıdır?

Araştırmanın hipotezleri aşağıda sıralandığı gibidir:

- Örgütsel stresin çalışanların iş performansı üzerinde olumsuz etkisi vardır.
- Örgütsel stresin iş yükü alt boyutunun çalışanların iş performansı üzerinde olumsuz etkileri vardır.
- Örgütsel stresin kontrol alt boyutunun çalışanların iş performansı üzerinde olumsuz etkileri vardır.
- Örgütsel stresin destek alt boyutunun çalışanların iş performansı üzerinde olumsuz etkileri vardır.

Yukarıda hipotezleri açıklanan çalışma, 4 ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş, çalışan ve çalışma gibi temel kavramlar ele alınmıştır. İkinci bölümde stres kavramı ele alınmış olup tanımı, belirtileri ve kaynakları incelendikten sonra örgütsel stres kavramı açıklanmıştır. Üçüncü bölümde iş performansı kavramı incelenmiştir. Bu bölümde performans ve iş performansı kavramlarının tanımları ile iş performansını etkileyen faktörler açıklandıktan sonra iş performansı ile örgütsel stres arasındaki ilişkiye odaklanmış önceki çalışmalar incelenmiştir. Araştırmanın dördüncü bölümünde ise İstanbul ilinde gerçekleştirilen bir uygulamaya yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA KOŞULLARINDA STRES ETKİSİ

Akademik yayınlarda, üzerinde çalışılan konu hakkında yanlış anlaşılmalara neden olunmaması için kavramların kullanılması önemlidir. Yayınların çalışma alanlarına göre farklılık gösterebileceği göz önünde bulundurulduğunda, öncelikle bu kavramların tanımlanması ve kapsamının belirlenmesi, yayının doğru anlaşılması yönünden yararlı olacaktır. Bu çalışmada kullanılmakta olan temel kavramların tanımı ve kapsamına bu bölümde yer verilmektedir.

1. İŞ VE ÇALIŞAN TANIMLARI

Çalışma kavramı ile yakından ilgili olan iş kavramı, önemli değişimlere sahne olan 18. yüzyıl Avrupası'nda, özellikle İngiltere ve Fransa'da yaşanan devrimler sonrasında ortaya çıkmıştır. Bugüne kadar gelinen zamanda her ne kadar çalışma ve iş kavramları birbirlerinin yerine sıklıkla kullanılmış olsa da anlam bakımından birbirlerinden ayrıdır (Erdoğan, 2013: 3).

1.1. İş Tanımı

İş kavramının doğru anlaşılması için, kolaylıkla karıştırılan çalışma kavramının tanımlanması gerekmektedir. Eski Yunan döneminden bu yana farklı şekillerde anlamlandırılmasına ve hatta kölelikle bağdaştırıldığı için aşağılanmasına rağmen, çalışma kavramının değişmeyen özelliği bir etkinlik olmasıdır. Çalışmayı Grint zamanın üretken etkinliklerle değerlendirilmesi ve Rothman üretim ve pazarlama şeklinde özetlenebilecek tanımlar sunarken, Hall en genel haliyle ürün ve hizmet üretmek için enerji harcamak şeklinde tanımlamaktadır (Özen Kapız, 2001).

İş kavramını ise ekonomik ve toplumsal anlamlarının birbirinden farklılaştığı görülmektedir. Yaşamın temel gereksinimlerini karşılamak ya da yaşam kalite seviyesini yükseltmek amacıyla sarf edilen zihinsel ya da fiziksel çaba, ekonomik yaklaşımla iş kavramını tanımlamaktadır. Görüldüğü üzere bu tanım, sarf edilen çaba ya da emeğin karşılığından bahsetmektedir. Toplumsal bakış açısıyla iş, çalışma hayatında diğerleriyle birlikte yaşama amacıyla sarf edilen çaba olarak

tanımlanmaktadır. Bu tanım, işin karşılığının ekonomik değil, sosyal boyutundan bahsetmektedir (Erdoğan, 2013: 3).

1.2. Çalışan Tanımı

Genel iktisat alan yazınında üretim sisteminin sermaye, girişimci ve toprakla birlikte dört temel bileşeninden birisi olan ve çoğu zaman “emek” kavramı ile ifade edilen çalışan, üretim sisteminin vazgeçilmez unsurlarından birisidir. Diğer bileşenlerle benzer şekilde çalışanın olmadığı bir üretim sisteminden bahsetmek olanaksızdır. Her ne kadar günümüz teknolojisi insan gücüne olan gereksinimi her zamankinden daha düşük seviyelere getirmiş olsa da tüm bu teknoloji ve sistemlerin tasarlanması ve işletilmesi için yine insan gücüne gerek duyulmaktadır. Diğer taraftan girişimci ile çalışanın aynı kişi olması mümkündür (Şahin, 2014: 4). Dolayısı ile çalışanları üretim sisteminin temel unsurlarından birisi olarak tanımlamak yerinde olacaktır.

1.2.1. Memur

Türk Dil Kurumu’nun “devlet hizmetinde aylıkla çalışan kişi” ya da bir işi yapmakla “yükümlü” şeklinde tanımladığı memur kavramı, Devlet Memurları Kanununda “Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır” şeklinde açıklanmaktadır (DMK m.4).

Memurların tanımlamasında devlet ya da tüzel kişilik sahibi kuruluşlar ayırt edilmeksizin, idari usul ve esaslar kapsamında yürütülen faaliyetlerle ilgili hizmetleri yapma görevi yüklenen kimseler ifade edilmektedir (Yolyapan, 2017: 39)

Memur kavramını tanımlayan ortak özellikleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Taner, 2015: 4-5):

- a) Genel idare esaslarına tabi kamu hizmeti kriteri; kamusal yetkilerin hukuksal bir rejim dâhilinde kullanılmasıdır.
- b) Süreklilik kriteri; süreklilik arz eden kamu hizmetlerinin görülmesidir.

- c) İstihdam edilen yer kriteri; memurların kamu kurum ve teşekküllerinde istihdam edilebilmesidir.
- d) Atama kriteri; her seviyedeki memurun atama ile işbaşına gelmesidir.
- e) Kadro kriteri; memurun görev, unvan ve aylık derecesini ifade eder. Kadrosuz devlet memuru çalıştırılmaz.
- f) Aylık tahsisi kriteri; memurun kadro derecesine uygun olarak verilen aylık ücrettir.
- g) Hiyerarşi kriteri; memurların ast-üst ilişkileri, görev ve yetkilerine göre sınıflandıran sistemdir.

1.2.2. İşçi

İş Kanununda işçi kavramı “bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan kişi” şeklinde tanımlanmaktadır (İş K. md. 2/I). Tanımda geçen iş sözleşmesinde iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarına yer verilmektedir. Bu itibarla işçinin, bir işverene bağlı olarak ve ücret karşılığı bir işi yapmakla yükümlü olan kişi şeklinde tanımlanması mümkündür. Kanunda açıkça belirtilen iş sözleşmesi ve bağımlılık unsurlarının yer almadığı iş görme sözleşmeleri kapsamında çalışan kişiler işçi tanımının kapsamı dahilinde değildir. Ceza evi, çocuk ıslah evi ve benzeri yerlerde iş görenlerin serbest iradeleri dışında kamu hukuku kapsamında çalışıyor olmaları, ortada iş sözleşmesi ve işçi kavramlarının oluşmadığını gösteren örneklerdir. Diğer taraftan, çalışan ve işveren arasında herhangi bir hukuki sözleşmeye dayanmayan ilişkinin doğmuş olması, çalışan kişinin işçi olarak nitelendirilmesi için yeterli değildir (Yıldız, 2013: 2-3).

Memurlara ilişkin hususların belirlendiği 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ise işçileri, ilgili mevzuata dayalı olarak istihdam edilen, belirsiz iş sözleşmesi ile sürekli işçi olarak çalıştırılanlar ve altı aydan az çalıştırılanlar şeklinde sınıflandırmaktadır (Yolyapan, 2017: 40).

İşçi kavramının kanunda geçen tanımı itibariyle hukuki bir iş sözleşmesine dayanan, bağımlılık ve ücret unsurlarını içeren yapısı bulunmaktadır.

1.3. Çalışma Koşulları

Verimlilik, karlılık ve benzeri kavramlarla ilgili olarak yapılan çalışmalar, nihayetinde çalışanın verimliliği konusuna odaklanmaktadır. Bu bağlamda çalışanların işi ile bütünleşmesi ve yüksek motivasyon ile çalışmasının önemi ortaya konmaktadır. Çalışan motivasyonunun sağlanması için işe uygun çalışan seçimi önemli olmakla birlikte yeterli değildir. Tam da bu noktada çalışma koşullarının pek çok açıdan önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Fiziksel ve psikolojik açıdan uygun ve yapılacak iş için yeterli kapasiteye sahip bir çalışma ortamının sunulması, çalışanın işi ile bütünleşmesi bakımından önem taşımaktadır. Çalışma ortamının belirtilen özelliklere sahip olması, yüksek verimliliğin daha düşük çaba ile elde edilmesini sağlayacaktır. Diğer taraftan çalışma ortamının niteliği, çalışma yaşamının kalitesini belirleyen bir unsur olma özelliğine sahiptir (Özen, 2011: 11-12).

Çalışma ortamının önemi üzerinde genel bir değerlendirme yapılacak olursa sadece fiziksel olarak değil, daha kapsamlı özellikleri ile işe ve çalışana uygun olması gerektiği söylenebilir.

1.3.1. Çalışma Koşulları Tanımı

Başta iş olmak üzere istihdam, meslek, emek gibi bazı kavramlarla aynı anlamda sıklıkla kullanıldığı görülsede, çalışma sosyal yaşamın sürdürülmesi için gerçekleştirilen bir faaliyet olarak tanımlanmaktadır. Çalışma koşulları ise, çalışanın görevini yerine getirirken tabi olacağı tüm şartları ifade etmektedir. Tanım itibarıyla çalışma koşulları, çalışanın işi dolayısıyla sahip olduğu tüm hak ve sorumlulukları kapsamaktadır. 1982 Anayasası'nda "çalışma şartları" olarak yer alan ifade aynı anlamda kullanılmakla birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu'nda "çalışma koşulları" olarak geçmektedir (Erol, 2010: 3-4).

Çalışma koşullarının niteliklerinin örgütsel başarıyla ilişkili pek çok değişken üzerindeki etkileri yaygın kabul görmektedir. Dolayısı ile çalışma koşullarının özellikle fiziksel belirleyicileri olan aydınlatma, ısıtma, havalandırma ve gürültü gibi hususlara önem verilmektedir. Araştırmalar, çalışma koşullarının iyileştirilmesinin

Çalışanların motivasyonları üzerindeki olumlu etkilerini ve tasarımlarda buna göre hareket edilmesi gerektiği ortaya koymuştur (Demir, 2017: 40).

1.3.2. Çalışma Koşullarının Belirleyicileri

Çalışma ortamının nasıl olması gerektiği konusunda örgüt içi ve dışında bir takım belirleyiciler bulunmaktadır. Bunlar ilgili mevzuat, toplu iş sözleşmeleri ve umumi mukaveleler, iş sözleşmesi, i yönetmelik, işyeri uygulamaları ve işveren talimatlarıdır. Örgüt yönetiminin iş yerine ilişkin düzenlemeleri, sayılan belirleyiciler çerçevesinde gerçekleştirmesi gerekmektedir.

1.3.2.1. Mevzuat

Çalışanın görev ve sorumlulukları kapsamında, tabi olduğu tüm şartlar çalışma koşulları olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma teşkil eden unsurlar hiyerarşik yapılanmaya uygun olarak sırasıyla Anayasa, kanun, tüzük ve yönetmeliklere uygun olarak şekillenmektedirler. Anayasa, alışma koşullarının genel çerçevesini oluşturma bakımından diğer hukuksan belirleyicilerin sınırlarını da ortaya koymaktadır (Erol, 2010: 6).

Türkiye’de çalışma koşullarının en önemli yasal belirleyicisi 4857 sayılı İş Kanunu’dur. 1971 yılından itibaren 32 yıl yürürlükte kalmış olan ve çalışma koşullarına ait hükümlerin yer aldığı 1475 sayılı İş Kanunu’nun kıdem tazminatı ile ilgili hükümler kalmak koşulu ile tamamının değiştirilerek 10.06.2003 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 4857 sayılı İş Kanunu, alışanlar yararına yönelik düzenlemeler nedeniyle iş güvencesi yasası olarak da anılmıştır (Albayrak, 2008: 1).

1.3.2.2. Toplu İş Sözleşmeleri ve Umumi Mukaveleler

İşçi sendikası ile işveren arasında bir sözleşme olan toplu iş sözleşmesi, çalışma koşullarının önemli kısmının belirlendiği bir belgedir. Toplu iş sözleşmesi, sözleşmenin içeriği ve geçerlik süresi hakkında hükümlere yer vermekte olup; tarafların hakları ve sorumlulukları, sözleşmenin uygulanma şekli, denetimi, ortaya çıkabilecek sorunların çözüm yöntemi gibi konulara da yer vermektedir.

1.3.2.3. İş Sözleşmesi

İş sözleşmesi, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu madde 393'te ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. Maddesinde tanımlanmıştır. Birbirini tamamlar nitelikte olan bu tanımlar; işçi ile işveren arasında, işçinin belirli ya da belirsiz süre ile iş görmesi ve bunu kabul eden işverenin borçlanmasıyla doğan sözleşme olarak tanımlanmaktadır. İş Kanunu iş sözleşmesinin, işçinin iş görmeyi ve işverenin ücret ödemeyi yüklenmesinden doğan bir sözleşme olduğunu belirtirken, Türk Borçlar Kanunu bu tanıma süre hususunu eklemiştir. İki kanunda da iş sözleşmesinin özel bir şekli olmadığı vurgulanmaktadır (Uçarol, 2014: 28).

Toplu iş sözleşmesi ya da özel bir kanun hükmü zorunlu kılmadıkça, iş sözleşmesinin yazılı olması zorunlu değildir. Yazılı, sözlü ya da üstü kapalı şekilde iş sözleşmesinin kurulması mümkündür. Bireysel İş Hukukunda en önemli belirleyici olan iş sözleşmesinin, mevzuat çerçevesinde hazırlanması zorunluluğu bulunmaktadır (Erol, 2010: 10-11).

1.3.2.4. İş Yönetmelik (Personel Yönetmeliği)

Özellikle büyük ölçekli iş yerlerinde, çok sayıda ve birbirinden farklı yöntemler kullanan çalışanlar bulunması durumunda, her çalışanın için ayrı düzenleme yapılması önemli bir zorluk ortaya çıkarmaktadır. Personel yönetmeliği olarak da bilinen iç yönetmelikler, çalışanların işyerinin tamamında uygulanması gereken kural ve genel çalışma koşullarını belirlemekte, bunula birlikte sadece yönetmeliğin yayınlanması sırasında istihdam edilmekte olanlar değil, sonradan gelecek olan çalışanlar için de bağlayıcı olan tek taraflı bir sözleşmedir (Erol, 2010: 14).

İşyerindeki çalışma koşullarını belirleyen iç yönetmelikler, bu amaçla mevzuattaki hükümlere ayrıntı getirmektedir. Çalışma koşullarını genel ve özel olarak belirten iç yönetmelikler, disiplin kural ve cezalarını da belirlerken, çerçeve metin halinde hazırlanan iş sözleşmelerine ek niteliğindedirler (Erden Biçim, 2010: 100-101).

1.3.2.5. İşyeri Uygulamaları

Çalışma koşullarının belirleyicilerinden birisi de işverenin yazılı olarak taahhüt etmiş olması gerekmeksizin, düzenli olarak gerçekleştirdiği uygulamaların süreklilik arz edeceği düşüncesinden doğan işyeri uygulamalarıdır. Kanun ya da sözleşmelerde yer almamasına rağmen işçilere düzenli olarak verilen haklar, işçiler tarafından sürekli olarak algılandığı takdirde işyeri uygulaması olarak kabul edilmektedir. İş Kanunu'nun 22 maddesi, yazılı olarak belirtilmiş olan tüm çalışma koşulları gibi, işyeri uygulamaları şeklinde ortaya konmuş olan koşulların da iptali ya da değişikliği için işçiye yazılı bilgilendirme yapılmasını zorunlu kılmaktadır (Erol, 2010: 16-17).

1.3.2.6. İşveren Talimatları

Her ne kadar mevzuatı oluşturan pek çok yasal dayanak bulunsa da, bunların tamamı çalışma sürecinde etkili olan koşulların belirlenmesinde yetersiz kalmaktadır. Çalışma koşullarını belirleyen etkenler arasında en zayıf kalanı olsa da işverenlerin talimatları, özellikle işçinin yapmakla sorumlu olduğu ve iş sözleşmesinde çerçeve niteliğinde belirtilen sorumluluklarının ayrıntılarını belirlemektedir (Erol, 2010: 23).

2. STRES VE ÖRGÜTSEL STRES

2.1. Stresin Tanımı

Sözlük anlamı zaman içinde değişim göstermiş olan stres kavramının Latince “estrica” ya da Fransızca “estrece” sözcüklerine dayandıkları bilinmektedir. Kavram 1600’lü yıllarda bela, felaket ve benzeri anlamlarda kullanılırken sonraki dönemlerde güç ve baskı anlamları kazanmıştır. Süreç içerisinde stres kavramı bireyin ya da nesnenin birtakım güçlerin etkisine bağlı olarak biçimsel bozulmaya direnç göstermesi anlamında kullanılmıştır (Güllüoğlu, 2012: 78).

Vücudun iç ve dış uyaranlara verdiği tepki olarak tanımlanan stres günlük yaşamı olumsuz etkileyen önemli faktörlerden birisidir. Günümüz iş dünyasında stresten kaçınılması mümkün görülmemektedir. Dolayısı ile stresten kurtulma değil, stresle baş etme yolları üzerinde çalışılması daha yararlı görülmektedir. Böylelikle yaşam kalitesinin artırılması mümkün olacaktır (Kaya ve diğerleri, 2010: 88).

Stres, insanların ruhsal yapılarının yanı sıra tutum ve davranışları üzerinde de olumsuz etkiye neden olmaktadır. Özellikle yoğun stres, kişiyi fiziksel ve ruhsal açıdan derinden tehdit etmektedir. Stresin, bireyin enerjisinin tükenmesi ve kendi kendine yetme durumunun ortadan kalkması şeklinde de ifade edilmesine neden olan durum, bireyin stresten kaynaklanan sorunlarla başa çıkmak için kendi enerjisini harcaması ve bu nedenle yaşamın çeşitli alanlarındaki ihtiyaçlarını karşılamak için enerjisinin kalmamasına neden olmasıdır. Fizyolojik ve biyolojik sistemi etkisiz hale getiren en önemli psikolojik sorun olarak gösterilen yoğun stres altında kalan birey, psikolojik ve sosyal sorunlar başta olmak üzere çeşitli sorunlarla baş etmek zorunda kalmaktadır. Bireyin karşılaştığı bu sorunlara bağlı olarak iş performansının olumsuz etkilenmesi yüksek olasılık taşımaktadır. Günümüzün yoğun rekabetçi iş dünyasında bireyin yaşadığı yoğun stres ve buna bağlı olarak karşılaştığı sorunlar sosyal ilişkilerini olduğu kadar ve örgütsel ilişkilerine de olumsuz yansımaktadır (Korkmaz ve Ceylan, 2012: 315).

2.2. Stresin Belirtileri

Literatürde stresin belirtilerine ilişkin pek çok araştırma yer almakta ve bu araştırmaların sonucunda ortaya konan çok sayıda belirti yer almaktadır. Bunların sınıflandırılması, stresin belirtilerinin anlaşılması bakımından yararlı görülmektedir. Sınıflandırılmasında yaygın kabul gören yaklaşıma göre stresin belirtileri; fiziksel belirtiler, duygusal belirtiler, zihinsel belirtiler ve sosyal belirtiler olarak sınıflandırılmaktadır.

2.2.1. Fiziksel Belirtiler

Stresin tanımı gereği vücutta değişiklikler meydana getirdiği önceki bölümlerde ifade edilmiştir. Dolayısı ile stresin fiziksel birtakım belirtilerinin bulunduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Nitekim kendini tehlike altında hisseden tüm canlılar gibi insanların da stres durumunda normal fiziksel durumunun dışına çıktığı kabul edilmektedir. Hormonal değişikliklere bağlı olarak strese neden olan durumun var olma süresi ve yoğunluğu, bireyin bu stresten göreceği zararın boyutlarını artırmaktadır. Diğer bir deyişle stresin kişiye vereceği zarar, strese neden olan durumun süresi ve yoğunluğuna bağlıdır. Yoğun stres kaynağı olan bir durumun kısa süreli olması kişiye herhangi bir olumsuz etkide bulunmazken, düşük yoğunluklu bir stres kaynağının uzun süreli yaşanması ciddi zararlara neden olabilir. Buna göre strese maruz kalan vücut normalden daha yüksek düzeyde adrenalin salgılamak, sindirim sistemini kilitlemek, kanı pıhtılaştırarak ve normalden daha yüksek miktarda kan pompalayarak tepki vermektedir (Avcı, 2007: 22-23).

2.2.2. Duygusal Belirtiler

Stresin belirtileri arasında gerginlik, huzursuzluk, geçimsizlik, endişe, yetersizlik duygusu, depresyon, telaş ve benzeri duygusal belirtiler de yer almaktadır (İştar, 2012: 6). Sürekli kaygılı olma, sık ağlama, değişken ruh hali, öfkeli olma, özgüven kaybı, alınganlık, kırılganlık, saldırganlık şeklinde ortaya çıkmaktadır (Güçlü, 2001: 95).

2.2.3. Zihinsel Belirtiler

Konsantrasyon, karar vermede güçlük, unutkanlık, zihin karışıklığı, hafızada zayıflık, aşırı derecede hayal kurma, tek bir fikir veya düşünceyle meşgul olma, mizah anlayışı kaybı, düşük verimlilik, iş kalitesinde düşüş, hatalarda artış, muhakemede zayıflama şeklinde ortaya çıkmaktadır (Merkan, 2011: 8).

2.2.4. Sosyal Belirtiler

Bireyin strese karşı sergilediği tepkiler içinde insan ilişkilerinde güven kaybı, randevularını iptal etmesi, diğerlerinin hatalarını ortaya çıkarmaya çalışması, rencide edici sözler kullanması, savunmacı tutumunun aşırı boyutlara ulaşması, küslüklerinin artması ve az konuşması gibi sosyal belirtiler ortaya çıkabilmektedir (Merkan, 2011: 8).

2.3. Stres Kaynakları

Stresin tanımında iç ve dış uyaranlardan bahsedildiği göz önünde bulundurulduğunda bu uyaranları stres kaynağı olarak ifade etmek yerinde olacaktır. Başka bir deyişle bireyin fiziksel ya da biyolojik dengesine olumsuz etkisi olan etkenler stres kaynakları olarak değerlendirilmektedir. Yapılan tanımlama üzerine stres kaynaklarının sınıflandırılmasında bu kaynakların bireyle olan ilişkisi ölçüt olarak kullanılabilir. Bu bağlamda stres kaynaklarını şu şekilde sınıflandırmak mümkündür (Aydın, 2012: 11):

- Bireysel stres kaynakları
- Çevresel stres kaynakları
- Örgütsel stres kaynakları

Zorlu rekabet ortamının her gün daha da zorlaştığı günümüz iş dünyasında olduğu kadar eğitim, kamu, sağlık ve benzeri pek çok alanda üzerinde önemle durulan bir kavram olan stresle başa çıkabilmek için öncelikle stresin kaynakları hakkında bilgi sahibi olunması gerektiği açıktır.

2.3.1. Bireysel Stres Kaynakları

Stres kaynakları arasında bireyin kendisi ile doğrudan ilgisi bulunan ve dolayısı ile bireysel olarak ifade edilen stres kaynakları, bireyle ilişki durumuna göre farklılaşmaktadır. Bireysel stres kaynaklarını kişilik, cinsiyet, yaş, yaşam tarzı, ekonomik sorunlar, acelecilik, zaman sınırlılığı, huzursuzluk, yaşamın monotonluğu, saldırganlık, rekabet, ailevi sorunlar şeklinde sıralamak mümkündür (Üzüm, 2010: 13).

Örgütsel ortamlarda stres kaynaklarından birisi de çalışanların kişisel özellikleridir. Çalışanın, insan olmasından kaynaklanan psikolojik ve fiziksel özelliklerinin strese neden olduğu yaygın kabul görmektedir. Bu durumun göstergelerinden birisi olarak bireyler arasında aynı uyarana verilen farklı tepkiler yer almaktadır. Diğer bir ifade ile bir uyarının farklı kişilerde neden olduğu stres düzeyi farklı olabilmektedir. Bireysel stres kaynakları arasında bireyin alışkanlıkları, kişiliği, mizacı ve huyları, deneyim ve becerileri sıralanabilir. Farklı bireysel özelliklere bağlı olarak bir uyarın bazı kişiler felaket olarak algılanırken bazı kişiler tarafından fırsat olarak değerlendirilebilmektedir. Bireysel özelliklerin stres kaynağı olması durumuna örnek olarak mükemmeliyetçi kişiliğe sahip bir bireyin, başarısızlıkla sonuçlanan bir iş sonucunda depresyona girmesi gösterilebilir. Strese neden olduğu kabul edilen kişisel özelliklere sahip olmasına rağmen bireyin stres altına girmemesi için bazı özelliklere sahip olması gerekmektedir. Farklı bir deyişle kişiyi bireysel özelliklerinden kaynaklanan stresten koruyan diğer bireysel özellikler şunlardır (Aydın, 2012: 11-12):

- Kontrol: Bireyin, önceki deneyimlerine ve dayanarak olayları etkileme ya da kontrol altında tutma yeteneği olduğuna yönelik inancıdır.
- Bağlılık: İş yaşamında bireyin işine anlam yükleme ve bunu tüm faaliyetlerinde güçlendirerek yaşamı boyunca benimsemesidir.
- Meydan okuma: Bireyin stres kaynağını tehdit olarak algılaması yerine onu fırsata dönüştürmesi yeteneğidir.

2.3.2. Çevresel Stres Kaynakları

Bireyde strese neden olan etkenler arasında çevreden kaynaklı olanlar önemli yer tutmaktadır. Günümüz iş yaşamında çevresel stres kaynaklarının ortaya çıkmasında en belirgin gelişmenin küreselleşme olduğu kabul edilebilir. Küreselleşme, özellikle rekabet koşullarının zorlaşmasına neden olmak suretiyle iş yaşantısında verimlilik artışına yönelik uygulamaların yoğunlaşmasına yol açmıştır. Bu durum ise örgütlerde çalışan ve yönetim düzeyinde yüksek başarı düzeyinin hedeflenmesine ve dolayısı ile iş stresinin oluşmasına neden olmaktadır. Küreselleşmenin yanı sıra ekonomik ve siyasal gelişmeler, şehirleşme, teknolojinin yaygınlaşması ve sosyo-kültürel değişimler de çevresel stres kaynakları olarak öne çıkmaktadır (Üzüm, 2010: 14).

Bireyin çevresi ile uyum sağlayabilmesi ya da diğer bir ifade ile sosyal bir birey olabilmesi için ilgili sosyal sistemin kurallarına uyum sağlayabilmesi gerekmektedir. Sosyal sistemlerin genel ve özel kuralları çoğunlukla hukuksal düzenlemeler, gelenekler, adetler, ahlak kuralları ay da dini kurallar şeklinde öne çıkmaktadır (Aydın, 2012: 16).

Poyraz (2009: 40-42), çevresel stres kaynaklarını ekonomik durum, politik belirsizlikler ve sosyo-kültürel değişiklikler olarak sınıflandırmaktadır. Ülkede ve dünya genelindeki işsizlik artışları, enflasyon, faizlerin yüksek olması gibi ekonomik göstergeler ailesini geçindirmek ve diğer ekonomik sorumluluklarını yerine getirmek isteyen bireyin daha fazla çalışmak zorunda kalmasına ve kimi zaman da işini kaybetme ve ihtiyaçlarını karşılayamaz duruma gelme riski ile karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Bireyin yaşadığı ülkenin politik açıdan istikrar gösterememesi, sık sık erken seçimlerin yapılması, demokrasiye müdahale edilmesi ve benzeri uygulamalarla ülkedeki sosyal ve ekonomik hayatın dengesiz hale gelmesi bireyin gelecek kaygısı duymasına neden olmaktadır. Diğer taraftan başta küreselleşme olmak üzere ulusların kültürleri, örf ve adetleri, inançları ve geleneklerinin yanı sıra mesleki eğilimleri ve alışkanlıkları da değişmektedir. Toplumsal değişimler olarak özetlenebilecek bu durum da insanda stresin artmasına neden olabilecek önemli etkenler arasındadır.

2.3.3. Örgütsel Stres Kaynakları

Bir psikolojik durum olarak ifade edilen iş stresinin temelinde, bireyin işle ilgili görevlerini sağlıklı bir şekilde yerine getirmesine engel olan etkenler yer almaktadır. Bireyde strese neden olan ve çalışma yaşamını olumsuz etkileyen stres kaynakları örgütsel faktörler ve işle ilgili faktörler olmak üzere iki başlıkta incelenmektedir. Bunlardan örgütsel faktörler örgütün yapısı ilgili unsurlar iken işle ilgili faktörler ise bireyin yapmakla yükümlü olduğu iş ve örgütteki rolüne bağlı olarak ortaya çıkan unsurlardır. Örgütsel stresin ortaya çıkması çalışanın bireysel amaçları ile örgütsel amaçların çatışmasına bağlıdır. Örgütler, çalışanlardan verimlilik beklerken, çalışanlar ise huzurlu bir çalışma ortamı ve makul bir ücret beklemektedirler. Çalışanların beklentileri ile örgütsel amaçlar arasında kurulacak denge, örgütsel stres düzeyini en alt seviyeye düşürecektir (Aydın, 2012: 17-18).

Örgütsel stres kaynaklarının sınıflandırılmasına ilişkin çeşitli yaklaşımlar bulunmakla birlikte Luthans'ın sınıflandırması yaygın kabul görmektedir (Üzüm, 2010: 14):

- Örgütsel politikalar: Örgütün çalışanlara uyguladığı ücret dağılımında adaletsiz davranması ya da çalışanın niteliklerine uygun olmayan iş tanıları.
- Örgütün yapısal özellikleri: Merkezi yönetim yaklaşımı, terfi olanaklarının sınırlandırılması, çalışanların kararlara katılımının engellenmesi.
- Çalışma ortamının fiziksel koşulları: İşyerinin gürültülü olması, çalışma alanının darlığı, kalabalık, ışık ya da nemin yetersiz olması.
- Örgüt içi süreçler: Yetersiz bilgi, geri bildirimin sınırlı olması, örgütsel amaçların belirsiz olmasıdır.

Örgütsel stresin iş yaşantısı ile ilişkili olduğu düşünüldüğünde, bu stresin kaynaklarının ağırlıklı olarak işle ilgili faktörler olduğu kabul edilebilir. İşin kendisi, yapılış şekli, örgüt yapısı ve örgüte ait çevresel koşulların yanında bireyin kendi özellikleri de stres kaynağı olabilmektedir. Bunlar içinde örgütsel stresin en etkili kaynağı olarak örgütün yapısal ve işlevsel özelliklerini öne çıkarmak doğru olacaktır. Nitekim, örgütün kendisinden kaynaklanan faktörlerin tespit edilmesi, stresin kontrol

altına alınması bakımından büyük önem taşımaktadır. İş yaşamındaki stres kaynaklarını şu şekilde sınıflandırmak mümkündür (Güllüoğlu, 2012: 79):

- İşin özellikleri
- Çalışanın örgütteki rolü
- Örgüt içi ilişkiler
- Kariyer geliştirme olanakları
- Örgütsel yapı ve örgüt iklimi
- Çevresel koşullar

Daha dar bir bakış açısı ile örgütsel stresin örgüt ve çalışan arasındaki etkileşimden kaynaklandığı düşünülebilir. Başka bir deyişle bir örgüt içinde yaşayan birey, örgütün bir takım özelliklerine bağlı olarak ortaya çıkan olay veya davranışlara maruz kalmakta ve örgüt içi süreçler buna göre şekillenmektedir. Bu yaklaşıma göre örgütsel stres kaynaklarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Durna, 2004: 206):

- Görevle ilgili beklentiler: Çalışanlar, görevlerini yerine getirirken iş güvenliği kaygısı taşımaktadırlar. İş güvenliğinin yeterli düzeyde sağlanamaması, örgütsel stresi yükselten faktörlerden birisidir. Çalışanın işten çıkartılma kaygısı yaşaması, kendisine aşırı fazla ya da az iş verilmesi ve özellikle yönetici konumunda çalışanlardan yüksek performans beklenmesi gibi durumlar da görevle ilgili stresi artırıcı faktörlerdendir.
- Fiziksel beklentiler: Görevini yerine getiren çalışanın fiziksel olarak yaşayacağı huzursuzluk, stres düzeyini artırmaktadır. Yüksek sıcaklık, gürültü, ağır kaldırma ihtiyacı, havasızlık, nem ve yetersiz aydınlatma olumsuz fiziksel koşullara neden olan faktörlerden bazılarıdır.
- Rol belirsizlikleri ve çatışmaları: Rollere ilişkin tanımlamaların yeteri kadar açık bir şekilde tanımlanmaması, kendisine uygun görevin verilmemiş olması, çalışanla üstü arasındaki karşılıklı beklentiler konusunda anlaşma sağlanamamış olması gibi durumlar rol belirsizliği ve çatışmasına, dolayısı ile strese neden olmaktadır.

- Kişiler arası beklentiler: Çalışanların liderlerinden sosyal destek beklentisi içinde bulunması olağan bir durumken, liderin dostça bir yaklaşımın yerine ters davranması ve ilgisiz olması, çalışanlarda strese neden olmaktadır.

2.4. Örgütsel Stres

Küresel ölçekte iş dünyasında yaşanan değişimler pek çok alanı derinden etkilemektedir. Teknolojinin takip edilmesi güç hızda gelişmesi, iletişimin her zamankinden daha hızlı olması, rekabet ortamlarının daha zorlu olması, ekonomik krizler, işsizliğin artması, enflasyonun önlenememesi, faizlerin yüksek olması, politik istikrarsızlıklar... Bu gibi gelişmeler, örgütlerin en değerli kaynaklarından olan insan kaynağını oluşturan çalışanların işle ilgili kaygılarının artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda sosyal birer varlık olan çalışanlar kentsel kirlenme, ulaşımın zorluğu ve benzeri pek çok çevresel sorundan da olumsuz etkilenmekte ve yaşama sevinçlerini kaybetmektedirler. Küreselleşme, beraberinde çalışma ortamları ve iş tiplerinin yanı sıra ülkelerin sosyal özelliklerinde de değişiklikleri getirmiştir. Bu değişim, çalışanların yaşam tarzlarına kararsızlık ve dengesizlik olarak yansımış olup, ekonomik sorumluluklarını yerine getirebilmek için daha fazla fiziksel efor sarf etmek zorunda kalmalarına neden olmuştur. Dolayısı ile çalışanların günlük yaşantıları daha gergin süreçlerden oluşmaya başlamıştır. Tüm bu gelişmelere paralel olarak teknolojinin iletişim süreçlerine olan etkisi yüz yüze iletişimin azalmasına ve buna bağlı olarak bireyin yalnızlaşmasına neden olmuştur (Akgün, 2010: 10).

Sayılan tüm bu gelişme ve değişimler, çalışanların daha çekingen, tedirgin, endişeli, ürkek ve gergin hissetmelerine ve dolayısı ile strese maruz kalmalarına neden olmaktadır.

2.4.1. Örgütsel Stres Tanımı

Çalışma yaşamı, ürün ya da hizmet üretilen ortamlar olmasının yanında çalışanlar açısından kişiler arası ilişkiler kurulan, örgüt içindeki çeşitli gruplara üye olunan ve örgütsel norm ve değerlere uyum sağlanması gereken yeni süreçlere sahiptir. Bir örgüte katılmak, bireyin yoğun bir uyum sağlama çabası göstermeye başlaması

demektir. Uyum, bireyin çalışma yaşamından doyum elde etmesine, huzur ve mutluluğu yakalamasına yardımcı olmaktadır. Uyumlu bir çalışma ortamının örgüte ise verimlilik olarak yansıtacağı açıktır. İş ortamı, örgütün ve çalışanın özelliklerinden kaynaklanan stresi ortaya çıkarmaktadır. İş stresi ya da mesleki stres olarak da anılan örgütsel stresi, örgüt ya da işle ilgili beklentiye karşı bireysel enerjinin harekete geçmesi şeklinde tanımlamak mümkündür (Atılğan ve Dengizler, 2007: 64).

Örgütsel stres kavramı ile karıştırılmasına olanak verecek benzerlikte olan iş stresi kavramının açıklanması, kavram kargaşasını önlemek adına yararlı olacaktır. İş stresi, işin ve çalışanın özelliklerinden kaynaklanan uyumsuzluk durumlarına karşı ortaya çıkan tepki şeklinde açıklanabilmektedir. Diğer bir ifade ile çalışanın, işin özelliklerinden kaynaklanan uyumsuzluklara, kendi kişisel özelliklerine bağlı olarak verdiği tepkiler iş stresini oluşturmaktadır (İştar, 2012: 2).

İş stresi kavramı her ne kadar çoğu kaynakta örgütsel stres ile aynı anlamda kullanılsa da daha dar bir kapsama sahip olduğu anlaşılmaktadır.

2.4.2. Örgütsel Stresle Başa Çıkma Yöntemleri

Yaşamın her alanında karşılaşılabildiği kaçınılmaz olan stres, örgütün etkinlik ve verimliliği üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır. Stresin nedenlerini bulmak, örgütsel yapının üretken ve etkin hale getirilebilmesi için önem taşımaktadır. Diğer taraftan çalışanların maruz kaldığı örgütsel stres, ruhsal ve bedensel sağlıklarını olumsuz etkileme potansiyeline sahiptir. Dolayısı ile örgütsel stres sadece örgütlerin değil, aynı zamanda çalışanların da baş etmesi gereken önemli sorunlardan birisidir.

Yaygın olarak stres yönetimi şeklinde ifade edilen stresle başa çıkma, bireyin beden ve ruh sağlığının korunması açısından üzerinde önemle durulması gereken çabaları ifade etmektedir. Stresten kaçınmanın ya da stresin tamamen ortadan kaldırılmasının mümkün olmadığı kabul edilmekle birlikte stres yönetimi ile hedeflenen, bireyin sağlık ve verimliliğini korumak için gerekli en uygun stres düzeyini elde etmektir (Tanşu, 2009: 61).

Stres yönetimi çalışmaları için öncelikli olarak strese kaynaklık eden faktörlerin ortaya çıkarılması ve bu faktörlerin değiştirilebilirlik ve kontrol edilebilirlik

durumlarının belirlenmesi gerekmektedir. Elde edilen veriler ışığında en uygun stres yönetimi stratejisi hazırlanabilecektir. Kontrol edilebilir stres kaynaklarına yönelik stratejilerin geliştirilmesinde kaynakların ortadan kaldırılması ya da zayıflatılmasının hedeflendiği yöntemlerin uygulanması hedeflenmektedir. Kontrol edilemeyen stres kaynaklarına yönelik geliştirilen stratejilerde ise strese karşı ortaya çıkan tepkilerin azaltılmasını ve bireyin stres durumuna uyum sağlamasını kolaylaştırmayı hedeflemektedir (Gülbeyaz, 2006: 18).

Stresle başa çıkma çabaları stres yönetimi olarak ifade edilen, bireysel ve örgütsel bağlamda sergilenen çalışmalardan oluşmaktadır (Baykal Özalp, 2014: 38).

2.4.2.1. Bireysel Stres Yönetimi

Stresle başa çıkmada en etkili yöntemlerin bireysel yöntemler olduğu kabul edilebilir. Bireysel stres yönetiminde çoğunlukla bireyin alışkanlıkları üzerinde durulmakta ve alışkanlıkların değiştirilmesi yolu ile bedensel, ruhsal ve davranışsal yapılarının kontrol edilmesi beklenmektedir. Beden ve solunum egzersizleri, meditasyon, biyolojik dönüt, gevşeme, beslenme, diyet, sosyal destekler, sosyal etkinlikler, masaj, dua, ibadet, zaman yönetimi gibi benzeri yöntemler, stresle başa çıkmada bireysel olarak kullanılan etkili yöntemlerdendir. Bireysel yöntemlerin stres yönetimindeki güçlü etkisine karşın bu durum örgütsel stres yönetimi çalışmalarının gerekliliğini ortadan kaldırmamaktadır. Bireysel stres yönetimi, örgütsel stres yönetimi olmadan yetersiz kalacak ve stres yönetiminin başarısızlıkla sonuçlanmasına neden olacaktır (Bakırcı, 2012: 51).

Örgütsel stresle başa çıkmada en etkili yöntemlerin bireysel yöntemler olduğu geniş kabul görmekte olup bunlar stres düzeyinin kontrol edilmesinde oldukça etkilidirler. Bu yöntemler genellikle kişisel alışkanlıklar ile bedensel, ruhsal ve davranışsal yapıların kontrol edilmesi ile ilgilidir. Bireysel stres yönetimi stratejilerini bedende başlayan ve zararlı olan stres tepkisinin alınan önlemler sayesinde etkisiz hale getirilmesi şeklinde özetlemek mümkündür. Bireysel stres yönetimi tekniklerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Karagül, 2011: 36-40):

- Egzersiz: Vücutun tamamının canlanmasını sağlayan egzersizler sayesinde kasların güçlü bir biçimde kullanılması suretiyle derin nefes alma-verme gerçekleşmektedir. Bu sayede birey zindelik kazanmaktadır. Koşu, yüzme, yürüyüş ve pek çok spor etkinlikleri egzersiz olarak yapılabilir.
- Gevşeme: Stresle baş etmede en etkili tekniklerden birisi olan gevşeme, stresin vücutta neden olduğu etkinin tam tersi bir etkiyi sağlamaktadır. Bir mesaja ya da imgeye odaklanmak suretiyle uygulanan bu yöntem serbest çağrışımlarda bulunmak ya da zihinsel sessizliğe bürünmek şeklinde de ifade edilmektedir.
- Meditasyon: Bireyin zihinsel kaygılarından uzaklaştırılarak gerilim ve endişelerinin ortadan kaldırılmasını amaçlayan meditasyon tekniğinde bedenin fiziksel olduğu kadar ruhsal olarak da dinlenmeye ihtiyaç duyduğu kabul edilmektedir. Bu teknikte bireyin içsel yoğunlaşması ve sakinliğinin artırılması esastır. Stresli durumdan uzaklaşmayı sağlayan meditasyon sayesinde stresin belirtilerinin azaltılması da mümkün olmaktadır.
- Biyolojik geri besleme: Bireyin fiziksel fonksiyonlarını basit ölçme aletlerinin kullanılması suretiyle kontrol edilmesi olarak ifade edilen biyolojik geri besleme tekniğiyle birey, kendisine yansıtılan bedensel etkinliklerini denetim altına alma ve kullanma alışkanlığını kazanmaktadır.
- Beslenme: Beslenmenin stres üzerindeki etkisi bilinmekte olup, bazı besin maddelerinin bireyde strese duyarlılık düzeyini artırdığı ya da stres tepkisini harekete geçirdiği kabul edilmektedir. Dolayısı ile stresle başa çıkmada kullanılan etkili tekniklerden birisi olarak beslenme alışkanlıklarının düzenlenmesi ve bireyin doğru beslenme konusunda eğitilmesi yer almaktadır.
- Zaman yönetimi: Özellikle iş dünyasının temel kavramlarından birisi olan zaman, önemli stres kaynaklarından birisi olarak görülmektedir. Dolayısı ile doğru zaman yönetimi, çalışanların stres düzeyini azaltma bakımından yararlı bir tekniktir (Tanşu, 2009: 66).
- Dua ve ibadet: Bireye huzur ve dayanıklılık sağlayan önemli faktörlerden birisi olan dini inançlar, dua ve ibadet gibi etkinlikler sayesinde stres düzeyini azaltılmasına yardımcı olmaktadır. Dua, bireyin içinde

bulunduğu sorunları sözle ifade etmesine olanak sağlarken, bu sorunların karmaşıklığının ortadan kalkmasında etkili olmaktadır.

- Masaj: Vücudun belirli bölgelerine elle basınç uygulanması suretiyle gerçekleştirilen masajın stresle başa çıkmada önemli etkisi bulunmaktadır. Vücuda uygulanan basıncın şiddeti bireyin yatışması ya da uyarılması şeklinde farklı sonuç vermekle birlikte, her iki yöntemde de kaslarda gevşeme elde edilmektedir. Bilinçli olarak yapılan masaj sayesinde bireyin stresten uzaklaşarak dinlenmesi sağlanabilmektedir.
- Sosyal etkinlikler: Boş zamanların sosyal etkinliklerle ya da sporla değerlendirilmesi stresle başa çıkmanın etkili yöntemlerinden birisidir. Diğer taraftan kültür ve sanat faaliyetlerine katılmak ya da çeşitli hobiler edinmek de stresle başa çıkma yöntemi olarak uygulanabilecek tekniklerdendir.

2.4.2.2. Örgütsel Stres Yönetimi

Stres yönetimi bireyin stresle başa çıkması için kullanılabilen çeşitli teknikleri içermektedir. Çalışma yaşamında etkili olan örgütsel stresle başa çıkmak için ise örgütsel yöntemlerden söz etmek gerekmektedir. Örgütsel stres yönetimini, çalışanların stresle başa çıkabilmesi için örgüt tarafından kullanılan teknikler bütünü olarak ifade etmek yerinde olacaktır. Örgütsel stres yönetiminde örgütsel stres kaynaklarını ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Örgütte uygulanan yönetim politikaları, örgütsel yapıdaki sorunlar ve çalışma ortamındaki eksiklikler gibi sorunların çözümü için örgüt tarafından yürütülen çalışmalar örgütsel stres yönetimi kapsamında değerlendirilmektedir. İşin kendisinden ya da örgütten kaynaklanan stresle başa çıkma stratejileri, işgörenlerin iş stresini azaltmak ya da önlemek için örgüt düzeyindeki stres kaynaklarının kontrol edilmesi ve azaltılması için yapılan yönetsel düzenlemelerdir. Örgüt düzeyinde ortaya konan siyasalar, yapılar, fiziksel koşullar ve süreçle ilgili stres kaynaklarının azaltılması veya önlenmesi gerekmektedir (Keskin, 2012: 45-46).

Örgütsel stresle başa çıkmada uygulanabilecek olan örgütle ilgili yöntemler şu şekilde sıralanabilir (Erdem, 2010: 28-32):

- Örgütsel iklimin değiştirilmesi: Örgütlerin uygulayabilecekleri stresle başa çıkma yöntemleri arasında en etkili olanlarından birisi çalışanların kararlara katılımlarının sağlanmasıdır. Merkeziyetçiliğin azaltılması, demokrasi kültürünün örgüte hakim olmasının sağlanması, dikey iletişime olanak sağlanması gibi örgüt ikliminin belirleyicilerinde gerçekleştirilecek değişiklikler, çalışanların karşı karşıya kaldıkları örgütsel stres düzeyinin azalmasında etkili olmaktadır.
- Kariyer planlaması: Çalışanların kariyerlerini önemseyerek mesleki planlama yöntemlerinin uygulanması, onların kendilerini değerlendirmeleri ve geliştirmeleri konusunda yardımcı olmaktadır. Böylelikle gelecek örgütteki konumlarına ilişkin gelecek kaygısı azalan çalışanların stresten uzaklaşmaları sağlanabilmektedir. Kariyer geliştirme uygulamalarının yürütülmesi aynı zamanda çalışanın hedefleri ile örgütsel hedefler arasında uyumun sağlanmasına yardımcı da olmaktadır. İşiyile bütünleşmiş bir işgören de stresörlere daha az maruz kalacaktır.
- Rol analizi: Yöneticiler, örgütsel rollerin belirsizliğini ve çatışmalarını ortadan kaldırarak bunun neden olduğu stresi azaltabilirler. Her görev, işgörene destek olacak açık beklentileri ve gerekli bilgiyi içermelidir. İyi bir organizasyon, yeterli hizmet içi eğitimi ve bizzat iş üzerinde verilecek bilgi ve eğitim, kişilerin ne yapacaklarını gösteren iş tanımları ve çalışanlardan zamansız bilgi istemeyi engellemeye dönük düzenlemeler rol belirsizliğini ve kişilerarası çatışmayı önemli ölçüde azaltabilir.
- İş zenginleştirme: İş zenginleştirme, hem işin içerdiği sorumluluk, tanınma, başarı fırsatı gibi etmenlerin hem de farklı beceriler, görevin kimliği, anlamlılığı, özerklik gibi işin özüne ilişkin niteliklerin geliştirilmesini içerir. Zenginleştirilmiş görevler, daha rutin ve yapılandırılmış işlere nazaran stres kaynaklarının azaltılmasını sağlayacaktır.
- Zaman yönetimi: Zaman yönetimi insanların belirli bir zaman içerisinde olanağı elverdiğince fazla iş başarmasına yardım edecek bir dizi teknikten

oluşmaktadır. Çoğu zaman stresin artmasının en ciddi nedenlerinden bir tanesi, insanların zamanlarını yönetememelerinden kaynaklanmaktadır.

2.4.3. Örgütsel Stresin Sonuçları

Genel anlamda stres pek çok olumsuz sonuca yol açarken örgütsel stresin de birtakım sonuçlarının olacağı açıktır. Çalışma hayatında örgütsel stresin sonuçlarını ortaya koymaya yönelik pek çok araştırma bulunmaktadır.

2.4.3.1. Bireysel Sonuçları

Organizma, dengesinin bozulması halinde savunma mekanizmasını çalıştırarak yeniden dengeye kavuşmak için tepki vermektedir. Bireyin zorlanmaya bağlı olarak verdiği tepkiler ise fiziksel, psikolojik ya da davranışsal bazı sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Yılmaz ve Ekici, 2003: 3).

Örgütsel stresin bireysel sonuçlarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Düzgün, 2014: 52):

- Fizyolojik sonuçlar: Araştırmalar kalple ilgili damar hastalıkları, kan basıncı yüksekliği, ilaç bağımlılığı, sindirim ve solunum sistemi hastalıklarına erkeklerde, migren ve depresyonlara ise kadınlarda daha sık rastlandığını ortaya koymuştur.
- Psikolojik sonuçlar: Stres tepkisinin en belirgin belirtilerinden biri, bireyin sürekli endişe içinde olmasıdır. Sürekli endişe durumu kas gerginlikleri, baş ağrıları, uykusuzluk, nefes alıp vermede ve yutkunmada zorluk; panik, kalbin düzensiz ve hızlı atması gibi etkiler gösterir. Endişe ile yakın ilişki içinde olan depresyon da stresin psikolojik sonuçları arasında yer almaktadır. Depresyon durumundaki birey üzüntü, keder, öfke, kaygı gibi pek çok duygusal durumu sıklıkla yaşamaktadırlar. Uykusuzluk ve tükenmişlik de çalışanlarda örgütsel strese bağlı olarak ortaya çıkan psikolojik sonuçlardandır.

- Davranışsal sonuçlar: Stresin aslında bireysel sonuçlarından olan davranışsal sonuçları başarı düzeyinde düşme, işe gelememe veya işi bırakma, dikkatini toplayamama nedeniyle kaza yapma, alkol ve uyuşturucu madde kullanma, saldırganlık, iletişim güçlükleri olarak ortaya çıkmaktadır. Stresten kaçmak için bireylerin en çok başvurduğu davranış kalıpları arasında sigara, alkol, uyarıcı, uyuşturucu madde alışkanlığı yer almaktadır. Bu maddeler ilk başta olumsuz kaçışların arasındadır. Başlangıçta sadece geçici olarak kullanılan bu maddeler zamanla kişide bağımlılık yaparak daha ciddi sorunlara yol açabilir

2.4.3.2. Örgütsel Sonuçları

Stresin birey üzerindeki olumsuz etkilerinin yanı sıra çalışmakta olduğu iş yerindeki verimlilik ve iş başarımı üzerindeki olumsuz etkileri de önemlidir. Dolayısı ile örgütsel stresin bireysel sonuçlarının yanı sıra örgütsel sonuçları da bulunmaktadır. Örgütsel stresin örgütsel sonuçlarını iki boyutta ele almak mümkündür. Bunlardan ilki, verimlilik ve iş başarımı üzerindeki etkileri ile ilgili iken ikincisi bireyin yabancılaşması ile ilgilidir. Stres altındaki çalışanın yeteneklerini etkili bir şekilde kullanmaları mümkün değildir. Diğer taraftan işgücü devri hızının artmasındaki en etkili faktörlerden birisi strestir. İş tatmininin düşüklüğü, bireysel çatışma, gruplar arası çatışma ve örgütün verimliliği ve iş başarımını olumsuz etkileyen pek çok sorun stresle ilişkilendirilmektedir. Dolayısı ile örgütsel stresin örgütsel sonuçları arasında örgütsel performans düşüklüğü başta gelmektedir (İncesu, 2011: 82-83).

Stresin örgütsel sonuçları yaygın olarak şu şekilde sıralanmaktadır (Bertan, 2012: 29-30):

- Performans düşüklüğü
- Çalışan devir hızı
- Devamsızlık

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ PERFORMANSI VE İSTANBUL İLİNDEKİ VAKIF MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA ÇALIŞAN AKADEMİSYENLERLE İLGİLİ BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Performans pek çok çalışma alanında yaygın olarak kullanılan ve üzerinde önemle durulan bir kavram olmakla birlikte özellikle iş dünyasının temel çalışma alanlarından birisidir.

1. PERFORMANS VE İŞ PERFORMANSI

Örgütsel yaşamın önemli konularından birisi de yapılan işin ölçütlere uygunluğudur. Diğer bir ifade ile örgütlerde yapılan işlerin, önceden belirlenmiş kriterlere uygun olarak yapılmış olması istenmekte ve bu durum performans kavramı ile değerlendirilmektedir. Örgütler, yapılan işlerin örgüt amaç ve hedeflerine uygunluğu ile etkinlik ve verimlilik durumlarını anlamak için çalışanları birtakım değerlendirmelere tabi tutarlar. Bu bölümde, çalışanların yaptıkları işe ilişkin değerlendirilmelerini konu alan iş performansı kavramı ele alınmaktadır.

1.1. Performans Tanımı

İnsan unsurunun örgütler açısından öneminin anlaşılması, çağdaş yönetim yaklaşımlarının yaygın olarak benimsenmesi ile mümkün olmuştur. Günümüz iş dünyasında örgütler için en önemli kaynağın insan kaynağı olduğu tartışılmaz bir şekilde kabul görmektedir. Dolayısı ile çalışanlar, klasik yaklaşımlardakinden farklı olarak bir maliyet kalemi olarak değil, örgüt başarısının temel unsurlarından birisi olarak görülmeye başlanmıştır. Böylelikle çalışan kavramını konu alan araştırmalar sayesinde örgüt için önemi belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışan kavramı beraberinde ölçümü ve karşılaştırılması oldukça zor olan pek çok yeni kavramın da ortaya çıkmasına neden olmuştur. Örgütler için son derece önemli olan bu kavramlardan birisi de performanstır (Meriçöz, 2015: 43).

Performans ya da verimlilik kavramı literatürde farklı şekillerde tanımlanmakla birlikte iş dünyasındaki tanımı yaygın kabul gören biçimiyle; bir zaman diliminde gerçekleşen etkinliklerin amaca hizmet etme derecesi şeklindedir.

Benzer şekilde planlı bir etkinliğin amaca ulaşma derecesi şeklindeki tanımı da yaygın kabul görmektedir. Mal ya da hizmet üretimi konu edildiğinde ise performansı; bir zaman diliminde üretilen mal ya da hizmetin miktarı tanımı öne çıkmaktadır (Tutar ve Altınöz, 2010:201).

Farklı bakış açılarına göre performans kavramının farklı tanımları şu şekilde sıralanabilir (Tercan, 2017: 39-40):

- Bireyin kendisi için tanımlanan, özellik ve yeteneklerine uygun olan işi, kabul edilebilir sınırların içinde gerçekleştirmesidir.
- Yapma, beceri, başarı, kapasite, bir işin üstesinden gelmek ve kendine düşen görevin etkin bir biçimde gerçekleştirilmesidir.
- Bir işi yapan bireyin, bir grubun veya bir kurumun o iş ile amaçlanan hedefe yönelik şekilde nereye varabildiği, diğer bir deyişle neyi sağlayabildiğinin nicel (miktar) ve nitel (kalite) şekilde anlatılmasıdır.

Performans kavramının tanımları genel olarak ele alındığında sadece çalışmak ya da üretmek gibi kavramlarla açıklanamayacağı, bir amaç ya da hedef doğrultusunda çalışmak ya da üretmekle ilgili olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda işletme performansı kavramından bahsetmek yararlı olacaktır. İşletme performansı, belli bir dönem sonundaki verilere göre işletme hedef ve amacının yerine getirilme düzeyidir. Bu düzey; ölçme, karşılaştırma ya da değerlendirme ile yapılmaktadır (Demirci, 2010: 52).

1980’li yılların ardından küreselleşmeye bağlı olarak dünyaya açılma ihtiyacının ortaya çıkardığı rekabet ortamı, teknolojik gelişmeler ve pek çok alandaki sürekli ve hızlı değişimleri de beraberinde getirmiştir. Tüm bu gelişmeler insanları derinden etkilemiş, onların ihtiyaç ve beklentilerinde önemli değişikliklere neden olmuştur. Dolayısı ile işletme yönetimi de çalışanlardaki bu değişimlere uyum sağlama yönünde birtakım değişiklikleri içeren yeni yaklaşımlar geliştirmiştir. Bu değişimlerin 2000’li yıllara doğru yoğunlaştığı ve hızlanarak arttığı görülmektedir. İşletme performansı kavramı günümüzde yeni rekabet anlayışı olarak anılan yaklaşım halini almış ve özetle örgütsel rekabet gücünün artırılması amacıyla uygun ürün ve

teknolojinin kullanılarak geleceğe uyum sağlanması anlamında kullanılagelir olmuştur (Kanap Güngör, 2013: 106).

Performans kavramı, önceden belirlenmiş amaçlar doğrultusunda gerçekleştirilen planlı etkinlikler sonucunda ortaya çıkan değeri ifade etmektedir. İşletme yönetimi açısından bakıldığında tüm örgütsel hedeflere ulaşabilmek için işgörenlerin sergiledikleri çabanın değerlendirilmesi performansı ortaya çıkarmaktadır (Şehitoğlu, 2010: 98).

Bir şirketin verimliliğini yükseltme konusunda performansın etkisi önemli bir yere sahiptir. Performans günümüzde durmadan ilerletilmesi ve yönlendirilmesi gereken bir kavram olarak incelenmekte ve değerlendiriciler ile değerlendirilen kişiler arasında oluşan bir bağlantıdan da öte, kurum içine yansıyan etkileşimleri ile tartışılmaktadır. Bu nedenle şirketler günümüzde varlıklarını sürdürebilmek ve iş performansını en üst düzeye çıkarabilmek için bu kavrama daha çok önem verirler. Dolayısıyla bu şirketler bir işi etkili yapmanın amaçlara ulaşabilmek için ne denli önemli olduğunu ve iş performansının verimliliğe etkisini fark etmişlerdir (Uğur, 2017: 5).

1.2. İş Performansı Tanımı

Örgütler hedeflerine ulaşmak, uzmanlaştıkları ürün ve hizmetleri müşterilerine ulaştırmak ve son olarak da rekabet üstünlüğü elde etmek için yüksek performans gösteren bireylere ihtiyaç duyarlar. Performans aynı zamanda birey için de önemlidir. Verilen görevleri başarıyla yerine getirmek ve yüksek performans sergilemek yeterlilik ve gurur duygularıyla birlikte birey için bir memnuniyet sağlayabilir. Düşük performans sergileme ve hedeflere ulaşamama ise birey için memnuniyetsizlik ya da kişisel başarısızlık anlamına gelebilir. Ayrıca, örgüt içinde diğer çalışanlar tarafından da fark edilen bir performans çoğunlukla maddi açıdan ya da farklı şekillerde ödüllendirilmektedir. Performans, kariyer gelişimi sağlamanın ve iş piyasasında başarılı olmanın en önemli ön şartıdır. Bir örgüt içerisinde yüksek performans sergileyen bireyler daha rahat terfi alır ve düşük performans gösterenlere göre genellikle daha iyi kariyer fırsatları yakalarlar (Hassan, 2011: 122).

Çalışanların kendilerine verilen görevleri ne kadar etkin ve verimli gerçekleştirdikleri, örgütlerin üzerinde durması gereken önemli konulardan birisidir. Bu değerlendirmede çalışanın yeteneklerini kullanması, başarı düzeyi ve örgüt hedef ve amaçlarına uygunluğu gibi ölçütler öne çıkmaktadır. Bu bağlamda çalışanların ölçülebilir iş sonuçları, eylemleri ve davranışları, örgütsel hedeflere uygunluk çerçevesinde iş performansı olarak adlandırılmaktadır (Gürkaynak, 2017: 13).

İş performansı kavramının literatürde farklı bakış açıları ile farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Örneğin aksiyon ve davranışlara dayalı tanıma göre iş performansı bir örgüte alınan çalışanın kendisine verilen işi iyi yapması şeklinde iken, sonuç odaklı bakış açısına göre iş performansı belirli bir zaman diliminde üretilen iş şeklinde ifade edilmektedir. Benzer şekilde iş performansının örgütsel amaç ve hedeflere uygun davranışlar bütünü olduğunu ifade etmek yine davranış odaklı bir tanım olarak gösterilebilir (Eren, 2013: 2).

İş performansı kavramının yaygın kabul gören bazı tanımları şu şekildedir (Beğenirbaş, ve Çalışkan, 2014: 112):

- Çalışanların ücret karşılığında sarf etmeleri gereken gayrettir.
- Çalışanın kendine eşdeğer çalışanlara kıyasla iş ile ilgili davranış ve çıktılarının verimlilik düzeyidir.
- Çalışan tarafından kontrol edilen ve organizasyonun hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunan her türlü faaliyet ve davranıştır.

İşletmelerin, örgütsel hedeflerine ulaşabilmeleri, rekabet avantajı elde edebilmeleri için, yaptıkları işte yüksek performans gösteren işgörenlere ihtiyaçları vardır. Ancak işgörenler istenen yüksek performansa ulaşabilmek için motive edilme ihtiyacı hissetmektedirler. Yüksek iş performansı, örgütler kadar, çalışanlar içinde önemlidir. Kendisinden istenenleri gerektiği gibi yerine getirmek ve başarılı olmak, bireyler için bir özgüven ve tatmin kaynağı olduğu gibi; iş performansı, daha yüksek gelir, daha iyi bir kariyer ve sosyal itibar gibi istendik kişisel sonuçların da temel koşuludur (Çalışkan ve Akkoç, 2012: 5).

1.3. İş Performansını Etkileyen Faktörler

İşkoliklik, iş performansını olumsuz etkileyen faktörlerden birisidir. Kompulsif bağımlılık, başarı odaklılık ve mükemmeliyetçilik şeklinde üç türünün varlığı kabul edilen işkolikliğin her türünün iş performansı ile negatif ilişkisi bulunduğu kabul edilmektedir (Ulukök ve Akın, 2016: 63).

İş performansını belirleyen üç temel unsur bulunmaktadır. Bunlardan ilki odaklanma olup çalışanın kendisini işine verebilme yeteneği ile ilgilidir. İkincisi yetkinlik olup çalışanın bilgi ve becerisi ile ilgilidir. Üçüncüsü ise adanma olarak ifade edilen ve bireyin amaçlarının örgütün amaçları ile uyumu ile ilgili olan unsurdur. Bireysel performansta artış elde edilebilmesi için bu üç faktörün birlikte değerlendirilmesi gerektiğinden örgüt yönetiminin bu unsurların önem sıralamasını yapmaları ve performans artırma çalışmalarını bu yönde şekillendirmeleri doğru olacaktır. Performansı, bireyin sahip olduğu nitelikler ve yetenekler ile inanç ve değerlerine bağlamaktadır. Bireysel performans, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için çalışanın kullandığı yetkinliklere bağlı olarak, yalnızca işe yönelik görevleri değil, aynı zamanda işe yönelik olmayan görev ve davranışları da içermektedir (Beğenirbaş ve Turgut, 2014: 137).

İş görenin bireysel iş performansına etki eden çok sayıda faktör bulunmakta olup bu faktörler özellikle örgütsel ve çevresel faktörleri de içinde bulunduran “iç” ve “dış” faktörler veya “örgütsel” ve “çevresel” faktörler şeklinde ikiye ayrılabilir. Bu bağlamda, iş performansına etki eden faktörlerden iç faktörler (örgütsel faktörler), örgütün alt sistemlerinin içerisinde mevcut olan, örgütün denetleyebildiği ve değiştirebildiği unsurlardır. Örgütün de bir alt sistem şeklinde içerisinde olduğu, sosyo-kültürel ve ekonomik sistemin belirlediği faktörlerse dış faktörler (çevresel faktörler) olarak belirtilmektedir (Tercan, 2017: 46).

İş performansını etkileyen faktörlere ilişkin bir diğer sınıflandırma ise şu şekildedir (Meriçöz, 2015: 44):

- Kişisel Faktörler: Bireysel beceri, yetkinlik, motivasyon ve sorumluluk,

- Liderlik Faktörü: Teşvik, yol gösterme, takım lideri ve yöneticilerin desteği,
- Takım Faktörü: İş arkadaşlarının desteği,
- Sistem Faktörü: İş sistemleri,
- Çevre Faktörü: İçeriden ve dışarıdan gelebilecek çevresel baskı ve değişim

1.3.1. Kişisel Faktörler

Çalışan performansını etkileyen faktörlerin ortaya konmasını hedefleyen araştırmalarda yaygın olarak kişisel özellikler öncelikli olarak ele alınmaktadır. Kişisel farklılıklara bağlı olarak beliren kişisel özelliklerin iş performansını önemli ölçüde etkilediği yaygın kabul görmektedir. Çalışanların sahip olduğu ya da sonradan edindiği hedefler, önceki iş deneyimleri, bilgi ve becerileri genel olarak iş performansını etkileyen kişisel faktörler olup, bunlar çalışanın örgüte getirdiği faktörler olarak değerlendirilmektedir (Yıldırım, 2011: 8).

1.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütle ilgili faktörler, çalışan performansı üzerinde belirleyici etkiye sahiptir. Örgütsel yapı, örgütün karar almada uyguladığı politikalar, iş süreçlerinin işleyişi ve örgüt içi ilişkiler iş performansını etkileyen örgütsel faktörler olarak sıralanabilir (Yıldırım, 2011: 13).

1.3.3. Çevresel Faktörler

Örgütleri, işleyişleri bakımından organik bir sistemle benzer olarak değerlendirmek mümkündür. Her örgüt, organizmalar gibi kendi çevresine sahiptir. Çevresi içerisinde bir yer edinmek ve çevresi ile ilişki içinde bulunmak, örgütün sürekliliği için zorunludur. Dolayısı ile çevreyi örgüt için yaşamsal bir kaynak olarak ifade etmek yerinde olacaktır. Bir örgütü az ya da çok, dolaylı ya da doğrudan etkileyen ve alacağı kararlarda etkileme gücü olan faktörler bütünü dış çevre olarak adlandırılmaktadır. Örgütün sahip olduğu varlık ve yetenekleri ile ilgili olan faktörleri içi iç çevre olarak adlandırmak mümkündür. Dış çevre gibi her örgütün iç çevresi de kendine özgü olup diğer örgütlerden farklıdır. Örgütsel yapı, kültür, donanım, örgüt kaynakları, vizyon, misyon ve değerler örgütün iç çevresini oluşturan temel unsurlar

olarak sıralanabilir. İç çevreyi dış çevreden ayıran en belirgin özelliği ise kontrolün örgütte olmasıdır. Buna karşın dış çevre örgütün kontrolü dışında olup, gerçekleşebilecek değişimlere hızlı bir şekilde uyum sağlaması önem arz etmektedir (Yıldırım, 2011: 19).

1.4. İş Performansı ile Örgütsel Stres İlişkisi

İletişim ve teknoloji alanındaki gelişmelerin baş döndürücü hızla yaşanması, pek çok olumlu sonucunun yanında bazı olumsuz sonuçları da beraberinde getirmiştir. Bireysel, örgütsel ve toplumsal ölçekte bu değişimlere uyum sağlanması ve bunun için yaşanan gelişmelerin yakından takip edilmesi gerekliliği, stres gibi popüler bir çalışma alanının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Stres, bahsi geçen değişimlerin kimi zaman olumlu bir sonucu olarak değerlendirilse de çoğu zaman olumsuz sonuçlardan birisi olarak ortaya konmaktadır (Yılmaz ve Ekici, 2003: 1).

İş yerinde çalışanlarda strese neden olabilecek kaynaklar; sıkıntı, duygusuzluk, yüksek kaza oranı, şikayet, devamsızlık, sürekli yorgunluk, uykusuzluk, iştahta değişiklik, tütün, alkol ve ilaç kullanımında artış, hatalar, kararsızlık şeklinde örneklendirilebilir (Eren Gümüştekin, 2004: 65).

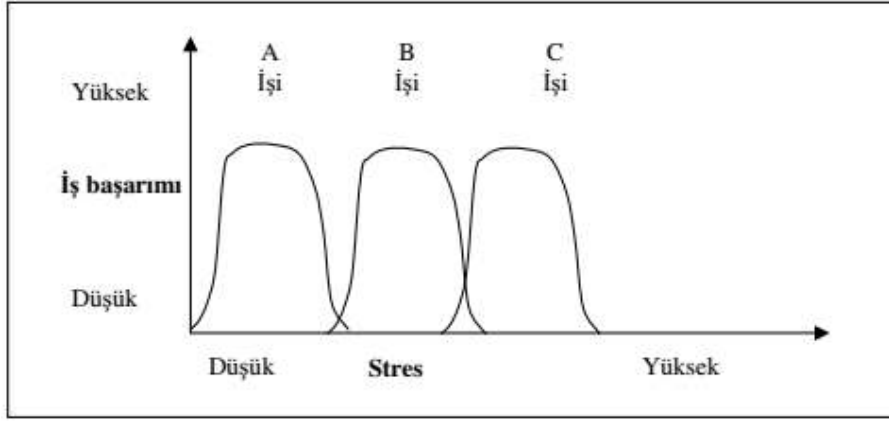
Stresin olumlu ve olumsuz etkileri üzerindeki tartışmaların yararlı stres ve zararlı stres olarak iki kavramın daha ortaya çıkmasına neden olduğu kabul edilebilir. Nitekim yararlı stres iş performansını artırırken, zararlı stres performans ve sağlık üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır. Örgütsel yaşamda yöneticiler çalışanlara iş çevresi ve iş stresi arasında dengeyi sağlayacak bir çalışma ortamı sunarak stres düzeyini kontrol etmeyi hedeflemektedirler (Eren Gümüştekin, 2004: 62).

Araştırmacılar, örgütsel stresi kontrol altına alabilmek için öncelikle iş ortamındaki stres faktörlerinin ortaya konması gerektiğini savunmuşlardır. Bu bağlamda; işin özellikleri, bireyin örgüt içindeki rolü, örgüt içi ilişkiler, kariyer geliştirme olanakları, örgüt yapısı ve iklimi ve dış çevre olmak üzere altı stres faktörünün etkili olduğunu belirtmişlerdir (Güllüoğlu, 2012: 79). Genel olarak stres

kaynaklarından farklı olarak örgütsel stres kaynaklarının büyük kısmı örgüt yönetimi tarafından düzenlenebilecek niteliktedir.

Yönetimin örgüt içinde zararlı stres varlığını fark etmeleri, gerekli müdahaleyi zamanında yapabilmeleri bakımından önem taşımaktadır. Bu bakımdan verimliliğin azalması, yönetim tarafından yanlış kararların uygulanması, iş ilişkilerinde sorunların yaşanması, devamsızlık ve işten ayrılma eğilimlerinin artması ve benzeri durumların yakından takip edilmesi gerekmektedir (İştar, 2012: 6-7).

Stresin iş başarımı üzerindeki etkisini ortaya koymak için yapılan araştırmalar, bu iki değişken arasındaki ilişkinin ters U harfi ile ifade edilebilen bir parabol şeklinde olduğunu ortaya koymuştur. Bu grafiği, stresin belirli bir düzeye kadar iş başarımını olumlu etkilediği, sonrasında ise olumsuz etkilemeye başladığı şeklinde açıklamak mümkündür. Stres ile iş başarımı arasındaki ilişkinin en olumlu sonuç verdiği düzey ise işin niteliğine göre değişkenlik göstermektedir. Bazı mesleklerde iş başarımı için yüksek stres düzeyi gerekirken, bazı mesleklerde ise aynı düzeyde stres altında kalan çalışanların iş başarımı olumsuz etkilenmektedir. Şekil 1’de gösterilen bu durum, iş başarımı ile stres arasındaki ilişkinin meslekler arasında farklılık gösterdiği şeklinde ifade edilebilir. İşten ayrılma eğilimi ile stresin doğrusal bir ilişkiye sahip olduğu yaygın kabul görmekte olmakla birlikte işten ayrılma niyetinin sadece stresten kaynaklanmayabileceği görüşü de hakimdir. Dolayısı ile örgütlerin etkinliği çalışanlar, iş başarımı ve örgüt ikliminin yanı sıra örgütsel stres düzeyine bağlı olarak değişmektedir.



Şekil 1. İş başarımı ile stres arasındaki ilişki (Sızan, 2007: 97).

Stres düzeyinin düşük ya da yüksek olması, iş başarımını olumsuz etkilemektedir. Stres yönetimi ile stres düzeyinin ayarlanması ve stresle başa çıkma mümkün olmaktadır. Stres düzeyinin ayarlanmasında kullanılan yenilik yapma, çatışmalar, duyuları etkileme gibi çabalar stres düzeyini artırırken, iş ortamında monotonluk ve uyum sağlanması gibi çabalar ise düşürmektedir. Düşük gerilim ortamında çalışanın işe karşı bedensel tepkileri zayıflarken, uygun gerilim düzeyi altında iş başarımı artmaktadır. Bu bağlamda, düşük ya da yüksek gerilim bölgeleri olarak ifade edilebilecek olan düzeyleri sınırlandıran alt ve üst gerilim eşikleri bulunduğunu belirtmek yararlı olacaktır. Uygun stres düzeyinin elde edilmesi için çalışanların maruz kalacağı stres düzeyinin alt ve üst gerilim düzeyleri arasında kalması gerekmektedir. Verimlilik ve iş başarımı düşer, çalışanlar işe karşı kendilerinde bir güdülenme bulamazlar. Örgütte tüm çalışanlar için yaratıcı bir gerilime ihtiyaç vardır. Yaratıcı gerilim olumlu stres düzeyinde ortaya çıkar ve en fazla liderin buna ihtiyacı vardır. Yaratıcı gerilim olmadan yüksek bir iş başarımı göstermek mümkün olmadığı gibi, önemli bir yönetsel işlev olan “yöneltme” işleminin başarılı bir şekilde yönetilmesi liderin bu yaratıcı gerilimi sayesinde mümkündür. Lider yaratıcı gerilimi sadece kendisi için değil, bütün örgütsel ve yönetsel süreçlerdeki çalışmalarda oluşturmali ve yönetmelidir. Örgütte çalışanlar arasında güçlü bir güdüleme ve etkinliği ortaya çıkarmak, liderin iş görenleri olumlu stres düzeyinde tutması ile mümkün olabilir. Bununla beraber göreve ve kişiye bağlı olarak stresin

etkilerinin farklı olacağı da değerlendirmeli ve stres seviyesi buna bağlı olarak belirlenmelidir (Sızan, 2007: 97).

Stresin iş performansı üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri vardır. Başka bir ifade ile stresin düşük olduğu ortamlarda verimlilik genellikle düşük olmaktadır. Bu nedenle verimliliği yükseltmek için stres düzeylerini ve yoğunluğunu artırmakta yarar vardır. Bu takdirde birey daha çok gayrete gelmektedir. Ancak, stres yoğunluğu ve düzeyi aşırı ölçüde yükseldikçe bireyde tükenme meydana geleceğinden verimlilikte hızlı bir düşüş yaşanabilecektir. Bu nedenle stresin yoğunluğunu hiçbir zaman orta ya da optimum düzeyin altına düşürülmemeli ya da üzerine çıkarılmamalıdır (Üzüm, 2010: 16).

Örgütsel stres ile iş performansı arasındaki ilişkinin varlığı yaygın kabul görmekte iken bu ilişkinin yönü hakkında birbiri ile çelişen pek çok çalışma bulunmaktadır.

Ismail ve arkadaşları (2015), Malezya'nın önde gelen özel yatırım bankalarından birisinin yönetici ve çalışanları ile gerçekleştirdiği araştırmasında fiziksel ve psikolojik stres ile iş performansı arasında olumlu anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymuş ve stresin iş performansı üzerindeki belirleyici etkisini vurgulamışlardır.

Hassan (2014), Nairobi'nin Kasarani ilçesindeki polis memurları ile gerçekleştirdiği çalışmada stres ile iş performansı arasındaki ilişkiyi belirlemeyi hedeflemiştir. Araştırmacı, yoğun iş yüküne bağlı stres altında olan polis memurlarının iş doyumlarının düşük olduğunu, kendi ihtiyaçlarını yeterince karşılayamadıklarını ve bunlara bağlı olarak iş performanslarının düşük olduğu ortaya koymuştur.

Bashir (2010), aşırı iş yükü, rol belirsizliği, rol çatışması, geri bildirim eksikliği ve benzeri olumsuz koşullar altında çalışan banka çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında örgütsel stres ile iş performansı arasında olumsuz anlamlı ilişki bulunduğunu ortaya koymuş ve stresin iş performansını belirgin derecede düşürdüğünü vurgulamıştır.

Korkmaz ve Ceylan (2011), İstanbul Büyükşehir Belediyesi çalışanları ile gerçekleştirdiği araştırmasında örgütsel stresin iş yaşam kalitesini düşürürken, iş performansını olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur.

Rana ve Munir (2011), Pakistan'daki çeşitli bankalarda çalışmakta olan 400 çalışanla gerçekleştirdiği araştırmalarında, örgütsel stres kaynakları arasında sıraladığı rol çatışması, rol belirsizliği ve performans baskısı gibi koşulların çalışan performansı üzerinde olumlu etkisi bulunduğunu ortaya koymuştur. Araştırmacılar aynı zamanda stres düzeyinin belirli bir seviyede tutulması koşulu ile olumlu etkisinin sağlanacağını altını çizmişlerdir.

Kotteeswari ve Sharief (2014), dış kaynak kullanımı kapsamında istihdam edilen çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmasında patronun istekleri, can sıkıcı iş arkadaşları, öfkeli müşteriler, tehlikeli çalışma ortamları ve bitmeyen iş yükü gibi kaynaklardan doğan iş stresinin iş performansını olumsuz etkilediğini ortaya koymuş ve bu durumu “yüksek stres, düşük performans” sloganı ile özetlemiştir.

Örgütsel stres ile iş performansı arasındaki ilişkiye odaklanmış olan çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde bu iki kavram arasındaki ilişki yaygın kabul görmekle birlikte ilişkinin yönü çoğunlukla negatif olarak belirlenmiştir. Yaygın kabul gören bir diğer görüş ise stres düzeyinin örgütsel stres ile iş performansı arasındaki ilişkinin yönü üzerinde belirleyici etkisinin olduğudur.

2. İSTANBUL İLİNDEKİ VAKIF MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA ÇALIŞAN AKADEMİSYENLERLE İLGİLİ BİR ALAN ARAŞTIRMASI

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada iş ortamındaki örgütsel stres ve alt boyutlarının iş performansına etkilerinin ortaya konması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda, İstanbul ilindeki vakıf meslek yüksekokullarını kapsayan bir uygulama yapılarak çalışma desteklenmiştir.

2.2. Araştırmanın Önemi

Stres, organizmanın rahatsızlık veren bir ortamdan kaynaklanan düzen bozukluğuna verdiği tepki olarak ifade edilmekte ve bireyin ortama uyum sağlama yeteneğine göre değişiklik göstermektedir. Her ne kadar olumlu sonuçları olan iyi stres ve olumsuz sonuçları olan kötü stresten bahsetmek mümkünse de araştırmalarda yaygın olarak stresin olumsuz sonuçları ele alınmaktadır (Atılğan ve Dengizler, 2007: 63).

Stresin olmadığı bir yaşam tepkisiz ve enerjisiz bir yaşam anlamına gelmekte iken aşırı stres ise fazla enerji harcanması ve tükenme ile sonuçlanabilmektedir. Dolayısı ile bireyin yaşam doyumunu elde edebilmesi için dengeli bir stres yüküne sahip olması gerekmektedir (Yıldırım vd., 2011: 104).

İş yaşamı içinde örgütsel stres olarak ifade edilen stres nedenlerini ortaya koymaya yönelik araştırmalar görev, rol, davranış ortamı, fiziksel çevre, sosyal çevre ve bireyin kendisini stres kaynağı olarak göstermiştir. Yaygın kabul gören Luthans yaklaşımına göre ise örgütsel stresin kaynakları örgüt politikaları, örgütsel yapı, örgütün fiziksel özellikleri ve örgüt içi süreçler şeklinde sıralanmaktadır (Soysal, 2009: 336).

Örgütsel stresin bireysel ve örgütsel ölçekte değerlendirilebilecek olan çeşitli sonuçları bulunmaktadır. Bireyin normal dengesinin bozulması ile ortaya çıkan stres ruh ve beden sağlığı üzerinde olumsuz etkilere neden olabilmektedir. Bu bağlamda örgütsel stresin bireysel sonuçlarını fiziksel, ruhsal ve davranışsal olarak sıralamak mümkündür. Diğer taraftan araştırmalar örgütsel stresin örgütlere ciddi maliyetleri

olduğunu ortaya koymaktadır. İşe devamsızlık ve işten ayrılma eğilimlerinin artması ile iş performansının düşmesi şeklinde olumsuz etkileri nedeniyle örgütsel stres, iş dünyasında üzerinde önemli araştırmalar yapılan çalışma konularından birisi haline gelmiştir (Yılmaz ve Ekici, 2013: 3-7).

Örgütsel başarı, en değerli kaynak olan insan kaynağının etkin ve verimli olarak değerlendirilmesiyle mümkün olabilmektedir. Bu noktada çalışanların yaptıkları işin sonuçları, eylemleri ve davranışlarının bir bütünü olarak iş performansı kavramı ortaya çıkmaktadır (Gürkaynak, 2017: 13).

Örgütlerin etkililiği ve başarısı, çalışanların performansları ile güçlü ilişki içindedir. Dolayısı ile örgütsel başarının sağlanması için, iş performansı konusu üzerinde önemle durulması gerekmektedir (Tercan, 2017: 40).

Örgütsel performans üzerinde etkili pek çok etken bulunmakla birlikte sosyal bir varlık olarak insan unsuru, kendi başına pek çok açıdan örgütsel performans etkilemesi ve örgütlerin en önemli kaynaklarından birisi olması nedeniyle özel bir konuma sahiptir. Dolayısı ile iş dünyasına yönelik verimlilik temelli araştırmalarda yoğun ilgi odağı olmaktadır. İnsan kaynağının örgütsel performans üzerindeki belirgin etkilerinin temelinde yatan etkenler arasında ise iş performansını belirleyen stres faktörü öne çıkmaktadır. Bu durum, çalışanların stres durumları ile örgüt performansı arasındaki ilişkinin önemini ortaya koymaktadır. Bu çalışma tam da bu konuya odaklanmış olup, örgütsel performansın en etkili belirleyicilerinden olan örgütsel stresle ilişkisini açıklamaya yönelik olarak tasarlanmıştır.

2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmaya ait veriler, basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak İstanbul'da yer alan vakıf meslek yüksekokullarında çalışmakta olan akademisyenlerden elde edilmiştir. İstanbul'daki vakıf meslek yüksekokullarında 2969 akademisyen çalışmakta olup araştırma, evreni temsil eden 340 katılımcıdan toplanan veriler ile gerçekleştirilmiştir.

2.4. Araştırmanın Hipotezleri

Örgütsel stresin çalışanların iş performansı üzerinde olumsuz etkisi vardır.

Örgütsel stresin iş yükü alt boyutunun çalışanların iş performansı üzerinde olumsuz etkileri vardır.

Örgütsel stresin kontrol alt boyutunun çalışanların iş performansı üzerinde olumsuz etkileri vardır.

Örgütsel stresin destek alt boyutunun çalışanların iş performansı üzerinde olumsuz etkileri vardır.

2.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma İstanbul ilindeki vakıf meslek yüksekokullarında çalışan 340 akademisyenle sınırlıdır. Araştırmanın temel kısıtlılığı, araştırmada elde edilen bulguların, ilgili kuruluşlarda çalışan akademisyenler ile sınırlı olmasıdır.

2.6. Araştırmanın Varsayımları

Katılımcıların, kendilerine yöneltilen soruları doğru algıladıkları ve doğru yanıtladıkları, seçilen örneklemin araştırma evrenini yansıttığı, kullanılan araştırma teknikleri ve ölçeklerin araştırmanın amacına uygun olduğu varsayılmaktadır.

2.7. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada nitel araştırmalarda uygulanan ölçek yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın ölçeği üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmacı tarafından oluşturulan demografik özelliklerin olduğu kısım, ikinci bölümde örgütsel stres ölçeği, üçüncü bölümde de iş performansı ölçeği yer almaktadır. Ölçekten elde edilen veriler istatistiki olarak SPSS 24 Programında tanılama, t testi, one way anova, regresyon ve korelasyon testleri ile analiz edilecektir.

2.8. Araştırma Bulguları ve Analizleri

Araştırma sonucunda elde edilen verilere, araştırmanın amacına uygun olarak belirlenen çeşitli analizler uygulanmıştır.

2.8.1. Yöntem

Verilerin analizi SPSS 24 programı ile yapılmış ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır. Ölçek puanlarının normal dağılıma uygunluğunun belirlenmesi için basıklık ve çarpıklık katsayıları incelenmiştir. Ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve Weeks, 1990; De Carlo, 1997).

Tablo 1. Ölçek Katsayıları

	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Stres	-0,105	1,221
İş yükü	0,224	-0,321
Kontrol	-0,330	1,018
Sosyal destek	-0,037	-0,541
İş performansı	-0,428	-0,380

Analiz sonucunda tüm ölçeklerin katsayılarının +3 ile -3 arasında olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle ölçek puanlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterme durumu parametrik test tekniklerinden t testi ve ANOVA ile analiz edilmiştir.

2.8.2. Bulgular

Araştırmada elde edilen verilerin analizi sonucunda bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 2. Demografik Bulgular

		N	%
Cinsiyet	Kadın	222	65,3
	Erkek	118	34,7
Yaş	20-29	114	33,5
	30-39	145	42,6
	40-49	56	16,5
	50 Ve Üzeri	25	7,4
Medeni durum	Evli	151	44,4
	Bekar	189	55,6
Akademik Unvan	Öğretim Görevlisi	282	82,9
	Öğretim Görevlisi Dr.	29	8,5
	Okutman	14	4,1
	Yardımcı Doçent	11	3,2
	Doçent	4	1,2
	Profesör	0	0,0
Bu üniversitede/ MYO’da çalışma süresi	3 Yıldan Az	175	51,5
	3-6 Yıl	116	34,1
	7-10 Yıl	37	10,9
	10 Yıldan Fazla	12	3,5
Akademisyenliğin stresli bir meslek olduğunu düşünüyor musunuz?	Evet, Her zaman	66	19,4
	Bazen	231	67,9
	Hayır, Hiçbir Zaman	43	12,6

Tablo 2’de katılımcıların demografik durumlarının yanı sıra işlerindeki çalışma süreleri ve mesleklerinin stresli olup olmadığına dair görüşleri sunulmuştur. %65,3’ü kadın, %34,7’si erkek olan katılımcıların %42,6’sı 30-39, %33,5’i 20-29, %16,5’i 40-49 yaş aralığında iken %7,4’ü ise 50 ve üzeri yaştadır. %55,6’sı bekar, %44,4’ü evli olup %82,9 oranındaki büyük çoğunluğu öğretim görevlisi konumundadır.

Katılımcılar arasında aynı kurumda çalışma süresi 10 yıl ya da daha fazla olanların oranı %3,5 olup, %51,5 oranındaki en geniş kitle 3 yıldan az süredir aynı kurumda çalışmaktadır. 340 katılımcının %67,9’u mesleklerinin bazen stresli olduğunu belirtirken %19,4’ü her zaman stresli bir meslekleri olduğunu ifade

etmişlerdir. Araştırmanın ortaya koyduğu bulgulara göre katılımcıların %12,6'sı mesleklerinin hiçbir zaman stresli olmadığını düşünmektedir.

Tablo 3. Örgütsel Stres Ve İş Performansı Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

	N	Min.	Maks.	Ort.	ss
Örgütsel Stres	340	36	81	64,40	6,16
İş yükü	340	12	24	17,54	2,26
Kontrol	340	9	30	23,38	2,99
Sosyal destek	340	13	30	23,48	3,67
İş performansı	340	10	20	17,27	2,20

Araştırma sonuçlarına göre akademisyenlerin örgütsel stres puanları ortalaması 64,40; iş performans puanları ortalaması 17,27'dir. Örgütsel stresin iş yükü boyutu puanları ortalaması 17,54; kontrol boyutu puanları ortalaması 23,38 ve sosyal destek puanları ortalaması 23,48'dir.

Tablo 4. Örgütsel Stres ve İş Performansı İlişkisi

		Örgütsel Stres	İş yükü	Kontrol	Sosyal destek	İş performansı
Örgütsel Stres	r	1				
	p					
	n	340				
İş yükü	r	,436**	1			
	p	0,000				
	n	340	340			
Kontrol	r	,786**	,186**	1		
	p	0,000	0,001			
	n	340	340	340		
Sosyal destek	r	,771**	-0,038	,391**	1	
	p	0,000	0,484	0,000		
	n	340	340	340	340	
İş performansı	r	,285**	,113*	,203**	,242**	1
	p	0,000	0,037	0,000	0,000	
	n	340	340	340	340	340

*p<0,05 **p<0,01

Örgütsel Stres ve iş performansı arasındaki ilişkinin analiz edilmesi amacıyla yapılan korelasyon testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonucuna göre örgütsel stres ile iş performansı arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,285$; $p<0,05$). Örgütsel stresin iş yükü boyutu ile iş performansı arasında pozitif yönlü çok zayıf ($r=0,113$; $p<0,05$), kontrol boyutu ile iş performansı arasında pozitif yönlü zayıf ($r=0,203$; $p<0,05$) ve sosyal destek boyutu ile iş performansı arasında pozitif yönlü zayıf ($r=0,242$; $p<0,05$) ilişki bulunmaktadır.

Tablo 5. Örgütsel Stresin İş Performansı Üzerindeki Etkisi

Model	Bağımlı	Bağımsız	B	sh	t	p	F	R2
1	İş performansı	Örgütsel Stres	0,101	0,019	5,457	0,000*	29,778	0,081
		İş yükü	0,099	0,052	1,899	0,058		
2	İş performansı	Kontrol	0,076	0,043	1,779	0,076	10,039	0,082
		Sosyal destek	0,123	0,034	3,592	0,000*		

* $p<0,05$

Örgütsel Stresin İş Performansı Üzerindeki Etkisinin incelenmesi amacıyla yapılan regresyon analizleri tabloda verilmiştir. 1.modelde toplam örgütsel stresin, iş performansı üzerindeki etkisi analiz edilirken 2.modelde örgütsel stresin alt boyutlarının iş performansı üzerindeki etkisi analiz edilmiştir.

Toplam örgütsel stresin, iş performansı üzerindeki etkisinin analiz edilmesi amacıyla kurulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=29,778$; $p<0,05$). Analiz sonucuna göre örgütsel stres, iş performansını pozitif yönde etkilemektedir ($B=0,101$; $p<0,05$) ve iş performansındaki değişimin %8,1'i örgütsel stresten kaynaklanmaktadır.

Örgütsel stresin alt boyutlarının, iş performansı üzerindeki etkisinin analiz edilmesi amacıyla kurulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=10,039$; $p<0,05$). Analiz sonucuna göre sosyal destek, iş performansını pozitif yönde etkilemektedir ($B=0,123$; $p<0,05$) ve iş performansındaki değişimin %8,2'si sosyal destekten kaynaklanmaktadır. İş yükü ve kontrol, iş performansını etkilememektedir ($p>0,05$).

Tablo 6. Örgütsel Stres ve İş Performansının Cinsiyete Göre Farklılık Gösterme Durumu

Cinsiyet		n	Ort.	ss	t	P
Örgütsel Stres	Kadın	222	64,77	5,82	1,505	0,133
	Erkek	118	63,71	6,72		
İş yükü	Kadın	222	17,73	2,19	2,068	0,039*
	Erkek	118	17,19	2,37		
Kontrol	Kadın	222	23,36	2,93	-0,186	0,853
	Erkek	118	23,42	3,11		
Sosyal destek	Kadın	222	23,68	3,33	1,320	0,188
	Erkek	118	23,09	4,22		
İş performansı	Kadın	222	17,33	2,12	0,704	0,482
	Erkek	118	17,15	2,35		

*p<0,05

Örgütsel stres ve iş performansının cinsiyete göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonucuna göre İş yükü, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlar incelendiğinde kadınların iş yükü kaynaklı örgütsel stres düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

İş performansı, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 7. Örgütsel Stres ve İş Performansının Yaşa Göre Farklılık Gösterme Durumu

		N	Ort.	ss	F	P
Örgütsel Stres	20-29	114	64,31	5,95	0,244	0,866
	30-39	145	64,19	6,27		
	40-49	56	64,95	6,61		
	50 ve üzeri	25	64,80	5,66		
İş yükü	20-29	114	17,45	2,09	0,349	0,790
	30-39	145	17,50	2,31		
	40-49	56	17,80	2,79		
	50 ve üzeri	25	17,64	1,29		
Kontrol	20-29	114	23,22	3,35	0,576	0,631
	30-39	145	23,46	2,84		
	40-49	56	23,71	2,51		
	50 ve üzeri	25	22,92	3,08		
Sosyal destek	20-29	114	23,65	3,63	0,657	0,579
	30-39	145	23,23	3,68		
	40-49	56	23,43	3,77		
	50 ve üzeri	25	24,24	3,60		
İş performansı	20-29	114	16,67	1,94	5,677	0,001*
	30-39	145	17,45	2,31		
	40-49	56	18,04	2,19		
	50 ve üzeri	25	17,24	2,07		

*p<0,05

Örgütsel stres ve iş performansının yaşa göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonucuna göre iş performansı, yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlar incelendiğinde 20-29 yaş grubundaki akademisyenlerin iş performansının en düşük, 40-49 yaş grubundakilerin en yüksek olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel stres, yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 8. Örgütsel Stres ve İş Performansının Medeni Duruma Göre Farklılık Gösterme Durumu

		N	Ort.	ss	t	P
Örgütsel Stres	Evli	151	64,85	6,74	1,216	0,225
	Bekar	189	64,04	5,65		
İş yükü	Evli	151	17,63	2,54	0,625	0,533
	Bekar	189	17,47	2,02		
Kontrol	Evli	151	23,56	3,07	0,960	0,338
	Bekar	189	23,24	2,92		
Sosyal destek	Evli	151	23,67	3,98	0,836	0,404
	Bekar	189	23,33	3,40		
İş performansı	Evli	151	17,49	2,21	1,673	0,095
	Bekar	189	17,09	2,18		

Örgütsel stres ve iş performansının medeni duruma göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonucuna göre örgütsel stres ve iş performansı, medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 9. Örgütsel Stres ve İş Performansının Akademik Unvana Göre Farklılık Gösterme Durumu

		n	Ort.	ss	F	p
Örgütsel Stres	Öğretim Görevlisi	282	64,52	6,11	0,876	0,454
	Öğretim Görevlisi Dr	29	63,97	8,16		
	Okutman	14	62,00	3,76		
	Yardımcı Doçent-Doçent	15	65,20	4,06		
İş yükü	Öğretim Görevlisi	282	17,49	2,27	2,924	0,034*
	Öğretim Görevlisi Dr	29	18,24	2,05		
	Okutman	14	16,36	2,27		
	Yardımcı Doçent-Doçent	15	18,33	1,95		
Kontrol	Öğretim Görevlisi	282	23,52	2,84	1,667	0,174
	Öğretim Görevlisi Dr	29	22,90	3,78		

	Okutman	14	21,93	3,71		
	Yardımcı Doçent-Doçent	15	23,00	3,14		
Sosyal destek	Öğretim Görevlisi	282	23,51	3,59		
	Öğretim Görevlisi Dr	29	22,83	4,40	0,386	0,763
	Okutman	14	23,71	4,41		
	Yardımcı Doçent-Doçent	15	23,87	3,09		
	Öğretim Görevlisi	282	17,15	2,25		
İş performansı	Öğretim Görevlisi Dr	29	18,45	1,78	3,186	0,024*
	Okutman	14	17,43	1,55		
	Yardımcı Doçent-Doçent	15	17,13	1,85		

***p<0,05**

Örgütsel stres ve iş performansının unvana göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonucuna göre iş yükü, akademik unvana göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlar incelendiğinde yardımcı doçent ve doçentlerin iş yükü kaynaklı örgütsel stres düzeyinin en yüksek, okutmanların en düşük olduğu belirlenmiştir.

İş performansı, akademik unvana göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlar incelendiğinde öğretim görevlisi doktorların iş performans düzeyinin en yüksek, yardımcı doçent ve doçentler ile öğretim görevlilerinin en düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 10. Örgütsel Stres ve İş Performansının Üniversitede/ MYO’da Çalışma Süresine Göre Farklılık Gösterme Durumu

		n	Ort.	ss	F	p
Örgütsel Stres	3 yıldan az	175	65,83	6,17	10,313	0,000*
	3-6 yıl	116	63,01	5,74		
	7 ve daha fazla	49	62,59	5,96		
İş yükü	3 yıldan az	175	17,81	2,19	3,078	0,047*
	3-6 yıl	116	17,14	2,29		
	7 ve daha fazla	49	17,55	2,35		
Kontrol	3 yıldan az	175	23,66	3,07	1,658	0,192
	3-6 yıl	116	23,14	2,95		
	7 ve daha fazla	49	22,96	2,69		
Sosyal destek	3 yıldan az	175	24,37	3,71	11,774	0,000*
	3-6 yıl	116	22,73	3,23		
	7 ve daha fazla	49	22,08	3,74		
İş performansı	3 yıldan az	175	17,03	2,08	5,869	0,003*
	3-6 yıl	116	17,22	2,29		
	7 ve daha fazla	49	18,22	2,16		

***p<0,05**

Örgütsel stres ve iş performansının Üniversitede/ MYO’da çalışma süresine göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonucuna göre örgütsel stres, Üniversitede/ MYO’da çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlar incelendiğinde 3 yıldan az süredir çalışanların örgütsel stres düzeyinin en yüksek, 7 yıl ve daha uzun süredir çalışanların en düşük olduğu belirlenmiştir.

İş yükü, Üniversitede/ MYO’da çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlar incelendiğinde 3 yıldan az süredir çalışanların iş yükü kaynaklı örgütsel stres düzeyinin en yüksek, 3-6 yıldır çalışanların en düşük olduğu belirlenmiştir.

Sosyal destek, Üniversitede/ MYO’da çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlar incelendiğinde 3 yıldan az süredir çalışanların sosyal destek kaynaklı örgütsel stres düzeyinin en yüksek, 7 yıl ve daha uzun süredir çalışanların en düşük olduğu belirlenmiştir.

İş performansı, Üniversitede/ MYO’da çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlar incelendiğinde 7 yıl ve daha uzun süredir çalışanların iş performansı düzeyinin en yüksek, 3 yıldan az süredir çalışanların en düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 11. Örgütsel Stres ve İş Performansının Akademisyenliğin Stresli Görülme Durumuna Göre Farklılık Gösterme Durumu

		n	Ort.	ss	F	P
Örgütsel Stres	Evet, Herzaman	66	63,00	6,73	8,252	0,000*
	Bazen	231	64,19	5,83		
	Hayır, Hiçbir Zaman	43	67,67	6,00		
İş yükü	Evet, Herzaman	66	18,12	2,66	4,802	0,009*
	Bazen	231	17,52	2,14		
	Hayır, Hiçbir Zaman	43	16,77	2,01		
Kontrol	Evet, Herzaman	66	22,59	3,32	8,113	0,000*
	Bazen	231	23,33	2,84		
	Hayır, Hiçbir Zaman	43	24,88	2,74		
Sosyal destek	Evet, Herzaman	66	22,29	3,61	15,142	0,000*
	Bazen	231	23,35	3,43		
	Hayır, Hiçbir Zaman	43	26,02	3,88		
İş performansı	Evet, Herzaman	66	17,35	2,58	7,266	0,001*
	Bazen	231	17,03	2,09		
	Hayır, Hiçbir Zaman	43	18,40	1,77		

*** $p<0,05$**

Örgütsel stres ve iş performansının akademisyenliğin stresli görülme durumuna göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonucuna göre örgütsel stres, akademisyenliğin stresli görülme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlar incelendiğinde akademisyenliği hiçbir zaman stresli olmayan bir meslek olarak değerlendirenlerin örgütsel stres düzeyleri en yüksektir.

İş yükü, akademisyenliğin stresli görülme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlar incelendiğinde akademisyenliği her zaman stresli olan bir meslek olarak değerlendirenlerin iş yükü kaynaklı örgütsel stres düzeyleri en yüksektir.

Kontrol, akademisyenliğin stresli görülme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlar incelendiğinde akademisyenliği hiçbir zaman stresli olmayan bir meslek olarak değerlendirenlerin kontrol kaynaklı örgütsel stres düzeyleri en yüksektir.

Sosyal destek, akademisyenliğin stresli görülme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlar incelendiğinde akademisyenliği hiçbir zaman stresli olmayan bir meslek olarak değerlendirenlerin sosyal destek kaynaklı örgütsel stres düzeyleri en yüksektir.

İş performansı, akademisyenliğin stresli görülme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlar incelendiğinde akademisyenliği hiçbir zaman stresli olmayan bir meslek olarak değerlendirenlerin iş performans düzeyleri en yüksektir.

SONUÇ

Aşağıda, araştırmada elde edilen bulgulara dayanılarak sonuç ve sonuçlara dayalı olarak gerekli öneriler sunulmuştur.

Aynı örgüt içinde çalışmakta olan tüm bireylerin performanslarının aynı düzeyde olması beklenemez. Bazı çalışanların diğerlerinden daha yüksek ya da daha düşük performans sergiledikleri açıkça görülen bir durum olmakla birlikte, tüm çalışanların performanslarının üst düzeye taşınması hedeflenmektedir. Örgütler ve çalışma yaşamının hüküm sürdüğü tüm alanlarda çalışanların performanslarını artırmak için öncelikle performansı etkileyen etkenlerin ortaya çıkarılması, sonrasında bu etkenlerin performans üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılıp olumlu etkilerinin artırılması için çaba sarf edilmektedir. Bu bağlamda örgütsel stres, çalışanların performanslarını etkileyen faktörler arasında üzerinde önemle durulan bir değişken olarak ilgi görmektedir.

Bu araştırmada, örgütsel stres ile örgütsel stresin alt boyutlarından iş yükü, kontrol ve destek durumlarının iş performansı ile ilişkisinin ortaya konması hedeflenmiştir. Elde edilen bulgular, örgütsel stresin iş performansını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte örgütsel stresin alt boyutlarından sadece sosyal destek boyutunun iş performansını olumlu yönde etkilediği, kontrol ve iş yükü alt boyutlarının iş performansını etkilemediği görülmektedir.

Araştırmanın bulguları, örgütsel stresin iş performansını pozitif yönde etkilediğini ortaya koyan Ismail ve arkadaşlarının (2015) çalışması ile paralellik gösterirken, Bashir'in (2010) araştırmasının stresle iş performansı arasındaki negatif yönlü ilişkiyi gösteren bulguları ile ters düşmektedir.

Korkmaz ve Ceylan (2011), Kotteeswari ve Sharief (2014) ve diğer bazı araştırmalar farklı iş alanlarında örgütsel stresin ya da genel olarak stresin iş performansını olumsuz etkilediğini belirtmiş olup, bu araştırmanın sonuçları ile çelişen bir durumu ortaya koymuşlardır. Diğer taraftan Rana ve Munir'in (2011) örgütsel stresin iş performansını pozitif yönde etkilediğini gösteren bulguları bu

araştırma ile uyumluluk sergilemekte ve benzer sonuçlara akademik yazında yaygın olarak rastlanmaktadır.

Bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, araştırmanın hipotezlerine ilişkin yargıları şu şekilde sıralamak mümkündür:

- “Örgütsel stresin çalışanların iş performansı üzerinde olumsuz etkisi vardır” hipotezi: Bulgular, örgütsel stres ile iş performansı arasında pozitif yönlü zayıf ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur.
- “Örgütsel stresin iş yükü alt boyutunun çalışanların iş performansı üzerinde olumsuz etkileri vardır” hipotezi: Bulgular, iş yükü alt boyutu ile iş performansı arasında pozitif yönlü çok zayıf ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur.
- “Örgütsel stresin kontrol alt boyutunun çalışanların iş performansı üzerinde olumsuz etkileri vardır” hipotezi: Bulgular, kontrol alt boyutu ile iş performansı arasında pozitif yönlü zayıf ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur.
- “Örgütsel stresin destek alt boyutunun çalışanların iş performansı üzerinde olumsuz etkileri vardır” hipotezi: Bulgular, sosyal destek alt boyutu ile iş performansı arasında pozitif yönlü çok zayıf ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur.

Bu çalışmada elde edilen bulguların aynı alanda yapılan diğer araştırmaların büyük kısmının sonuçları ile benzerlik göstermesine karşın bazıları ile uyuşmadığı görülmektedir. Bu durumun, yapılan araştırmalara konu olan iş alanlarındaki stres düzeyleri ile ilgili olduğu düşünülebilir. Nitekim literatür taramasında belirtildiği üzere stres ile performans ilişkisinin bir noktadan sonra parabolik olarak yönünün değiştiği açıklaması, bu düşüncüyü güçlendirmektedir.

Bu araştırmanın ortaya koyduğu bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, iş dünyasının ve verimlilik artışını hedefleyen kamu ve özel kuruluşların dikkate alması yararlı olacak bazı önerileri şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Örgütsel stresin boyutlarının istenen seviyede tutulabilmesi için örgütsel sosyal destek çalışmalarına yer verilmelidir.
- İş performansını etkileyen örgütsel stresin alt boyutlarından iş yükünün çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılması için eğitim programları planlanmalı ve yürütülmelidir.
- Akademisyenlerin, kendilerini etkileyecek olan kararların alınmasında katılımları sağlanmalıdır.

Daha sonra yapılacak olan çalışmalarda örneklemin genişletilerek daha fazla sayıda akademisyene ulaşılması ve kamu ile vakıf üniversitelerinin ayrı ayrı değerlendirilmesi, bu araştırmanın ileri taşınmasına yardımcı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akgün, S. (2010). *Örgütsel Stresin Çalışma Verimliliğine Etkisi: Seramik Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Albayrak, C. (2008). *Türk İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Atılğan, T. ve Dengizler, İ. (2007). “Hazır Giyim Sektöründe Örgütsel Stres Üzerine Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2): 62-93.
- Avcı, Ö. (2007). *Örgütsel Stres Kaynaklarının Halkla İlişkiler Açısından İncelenmesi*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Aydın, İ. (2012). *Örgütsel Stres Kaynakları ve Yönetimi: Yozgat Emniyet Müdürlüğü Bünyesinde Bir Uygulama*. Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Yozgat.
- Bakırcı, B. (2012). *Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenleri Etkileyen Örgütsel Stres Kaynakları Nelerdir? (Edirne İli Örneği)*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Edirne.
- Bashir, U. (2010). “Impact of Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan”. *International Journal of Marketing Studies*, 2(1): 122-126.
- Baykal Özalp, Y. (2014). *Öğretim Elemanlarında İş Stresine Neden Olan Örgütsel Etmenler ve Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stresle Baş Etme Stratejileri (Trakya Üniversitesi Örneği)*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Beğenirbaş, M. ve Çalışkan, A. (2014). “Duygusal Emeğin İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Kişilerarası Çarpıklığın Aracılık Rolü”. *Business and Economics Research Journal*. 5(2): 109-127.
- Beğenirbaş, M. ve Turgut, E. (2014). “İş Performansının Sağlanmasında Çalışanın Duygusal Emeğinin ve Örgütte Güven Algısının Etkileri”. *İŞ GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 16(3): 133-149.

- Bertan, B. (2012). *Resmi-Özel İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürlerinin yaşadıkları Örgütsel Stres ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Pendik Örneği)*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çalışkan, A. ve Akkoç, İ. (2012). “Girişimci Ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü”. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1): 1-29.
- Demirci, Ü. (2010). *Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güvenin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Durna, U. (2004). “Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11(1): 191-206.
- Düzgün, A. (2014). *Üst Düzey Yöneticilerde Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Analizi: Antalya Bölgesi Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Aydın.
- Erdem, E.D. (2010). *Emniyet Çalışanlarında Örgütsel Stresin İş Doyumu Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Zonguldak İl Emniyet Müdürlüğü’nde Bir Uygulama*. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak.
- Erden Biçim, D. (2010). *Çalışanların İşyeri İç Yönetmeliklerinin Uygulanmasına Bakış Açısının İncelenmesi: Kamuda Bir Uygulama*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Erdoğan, S. (2013). *Çalışma Kavramının Anlam Oluşumu ve Gelişimi*. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Eren, S. (2013). *Mükemmeliyetçiliğin İş Performansına Etkisi: İstanbul İli Uluslararası Zincir Otel İşletmelerinde Çalışan Orta Kademe Mutfak Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.
- Erol, A.F. (2014). *Çalışma Koşullarında Değişikliğin İş İlişkisine Etkisi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

- Gülbeyaz, O. (2006). *Yatılı İlköğretim Bölge Okulları ve Pansiyonlu İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları (Kayseri İli Örneği)*. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Malatya.
- Güllüoğlu, Ö. (2012). “Yerel Televizyon Çalışanlarının Örgütsel Stres Faktörleri: Kayseri İlinde Bir Araştırma”, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 2(43): 77-104.
- Güçlü, N. (2001). “Stres Yönetimi”. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1): 91-109.
- Gürkaynak, B. (2017). *Çalışan İş Performansının Değerlendirilmesinde İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Etkililiği ve Kişilik Özelliklerinin Rolü Üzerine Bir Araştırma*. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Hassan, M. (2011). *Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Hassan, M.H. (2014). *The Relationship Between Stress and Work Performance of Police Officers in Kasarani Sub-County*. University of Nairobi, Yüksek Lisans Tezi, Nairobi.
- İncesu, Z. (2011). *İşgörenlerin Normatif, Duygusal ve Devamlılık Bağlılığında Örgütsel Stres Kaynaklarının Rolü*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Ismail, A., Saudin, N., Ismail, Y., Samah, A.J.A., Bakar, R.A. ve Aminudin, N.N. (2015). “Effect of Workplace Stress on Job Performance”. *Economic Review-Journal of Economics and Business*, 13(1): 45-57.
- İştar, E. (2012). “Stres ve Verimlilik İlişkisi”. *Akademik Bakış Dergisi*, (33): 1-21.
- Karagül, M. (2011). *Örgütsel Stres ve Stres Yönetimi: Malatya Adliyesi Örneği*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.
- Kanap Güngör, M. (2013). *Bilgi Çağında İnsan Kaynakları Yönetimine Bir Bakış: İşletmelerde Yetenek Yönetimi ve Çalışan Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Kaya, D., Çubukçu, B., Güzel, D., Haşıloğlu, A.S. ve Demirtaş, F. (2010). “Özelleştirme Süreci Öncesi Yaşanan Kriz Döneminde Ilıca Şeker Fabrikası Çalışanlarının Mesleki Stres Düzeylerinin İncelenmesi”. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, (14): 85-92.
- Keskin, U. (2012). *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Stres Faktörlerinin İncelenmesi (Uşak İli Örneği)*. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Uşak.
- Kılıç, R., Yumuşak, S. ve Yıldız, H. (2013). “Banka Çalışanlarının Maruz Kaldıkları Bireysel ve Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8(2): 71-92.
- Korkmaz, M. Ve Ceylan, B. (2012). *Örgütsel Stres Yönetimi ve Stresin İstanbul Büyükşehir Belediyesi Çalışanlarının İş Performansı Üzerine Etkisinin Uygulamalı Olarak İncelenmesi*. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(10): 313-344.
- Kotteeswari, M. ve Sharief, S.T. (2014). “Job Stress and Its Impact on Employees’ Performance: A Study With Reference to Employees Working in BPOs”. *International Journal of Business and Administration Research Review*, 2(4):18-25.
- Merkan, S. (2011). *Genel Lise ve Anadolu Liselerinde Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynaklarının Karşılaştırmalı Analizi (Malatya İli Örneği)*. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Malatya.
- Özen, P. (2011). *Performans, Eğitim İlişkisinin İrdelenmesi ve Çalışan Performansının Artırılmasında Eğitimin Rolünün Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi. Adana.
- Özen Kapız, S. (2001). “İşin Değişen Anlamı ve Birey Yaşamında Önemi”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3 (2), No: 66, Muğla.
- Poyraz, E. (2009). *İlköğretim ve Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Yolları*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Rana, B. ve Munir, K. (2011). “Impact of Stressors on The Performance of Employees”. *Munich Personal RePEc Archive*, (<https://mpra.ub.uni-muenchen.de/id/eprint/32729>, Erişim tarihi:19.04.2018).

- Sızan, B. (2007). *İş Başarımını Etkileyen Örgütsel Stres Kaynakları ve Bir Araştırma*. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Malatya.
- Soysal, A. (2009). “Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep’te Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2): 333-359.
- Şahin, H. (2014). *Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Çalışma Motivasyonuna Olan Etkileri (Manisa İli Örneği)*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Şehitoğlu, Y. (2010). *Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Çalışan Performansı İlişkisi*. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Gebze.
- Taner, N. (2015). *Kamuda Sürekli Kadrolu İstihdam Edilen Personelde Fiziki Yeterlilik Kayıpları*. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Tanşu, M. (2009). *Örgütsel Stres Kaynakları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Tercan, S. (2017). *Otantik Liderliğin Çalışan Performansına Etkisi*. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Tutar, H. (2000). *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*, Hayat Yayınları, İstanbul, 2000
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). “Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: OSTİM İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2): 195-218.
- Uçarol, F.B. (2014). *İş Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi*. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Uğur, D. (2017). *Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Adaletin İş Performansı Üzerindeki Etkisi*. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ulukök, E. ve Akın, A. (2016). “İşkoliklik ve Kariyer Tatmini”, *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 1(2): 62-71.
- Üzüm, H. (2010). *Elit Sporcuların Örgütsel Stres Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Bolu.

- Yolyapan, S. (2017). *657 Sayılı Yasaya Tabi Memurların Emekliliği Üzerine Yardım Sandıklarının Etkisi: İlksan Örneği*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Yıldırım, E. (2011). *Çalışan Performansının Geliştirilmesinde Koçluk Uygulaması Üzerine Bir Araştırma*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Yıldırım, Y., Taşmektepligil, M.Y., Üzüm, H. Ve Bulut, D. (2011). “Kısa Versiyon Örgütsel Stres Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlanması (Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması)”, *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13(1): 103-108.
- Yıldız, E. (2013). *İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Süreli Feshi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yılmaz, A. ve Ekici, S. (2003). “Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma”. *Yönetim ve Ekonomi*. 10(2): 1-19.

EKLER

Ek-1: Anket Formu

A. KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz?	() Kadın () Erkek
2. Yaşınız?	() 20-29 () 30-39 () 40-49 () 50 ve üzeri
3. Medeni durumunuz?	() Evli () Bekar
4. Akademik unvanınız?	() Öğretim Görevlisi () Öğretim Görevlisi Dr () Okutman () Yardımcı Doçent () Doçent () Profesör
5. Bu üniversitede / meslek yüksekokulunda çalışma süreniz ne kadardır?	() 3 yıldan az () 3-6 yıl () 7-10 yıl () 10 yıldan fazla
6. Akademisyenliğin stresli bir meslek olduğunu düşünüyor musunuz?	() Evet, her zaman () Bazen () Hayır, hiçbir zaman

B. ÖRGÜTSEL STRES ÖLÇEĞİ

1.Hiçbir Zaman 2.Çok Nadir 3.Bazen 4.Çoğu Zaman 5.Her Zaman

1. Çok hızlı mı çalışmak zorundasın?	1	2	3	4	5
2. Çok yoğun mu çalışmak zorundasın?	1	2	3	4	5
3. Yaptığın iş çok fazla çaba gerektirir mi?	1	2	3	4	5
4. Her şeyi yapmak için yeterli zamanın var mı?	1	2	3	4	5
5. Yaptığın işte sık sık istemediğin taleplerle karşılaşılıyor musun?	1	2	3	4	5
6. İşin yeni şeyler öğrenmene imkan sağlıyor mu?	1	2	3	4	5
7. İşin üst düzeyde beceri ve uzmanlık istiyor mu?	1	2	3	4	5
8. Yaptığın iş ilk olarak senin harekete geçmeni gerektiriyor mu?	1	2	3	4	5
9. Tekrar ve tekrar aynı şeyleri yapmak zorunda kalıyor musun?	1	2	3	4	5
10. İşinde nasıl çalışacağının kararını kendin verebiliyor musun?	1	2	3	4	5
11. İşinde ne yapacağının kararını kendin verebiliyor musun?	1	2	3	4	5
12. İş ortamım sakın ve hoştur.	1	2	3	4	5
13. İş yerimde diğer çalışanlarla iyi geçinirim	1	2	3	4	5
14. İş arkadaşlarım beni destekler	1	2	3	4	5
15. Eğer kötü günümdeysem iş arkadaşlarım beni anlar.	1	2	3	4	5
16. Üstlerim ile iyi geçinirim.	1	2	3	4	5
17. İş arkadaşlarım ile çalışmaktan zevk alırım.	1	2	3	4	5

C. İŞ PERFORMANS ÖLÇEĞİ

1.Kesinlikle Katılmıyorum 2.Katılmıyorum 3.Orta Derecede Katılıyorum
4.Katılıyorum 5.Kesinlikle Katılıyorum

1. Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	1	2	3	4	5
2. İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	1	2	3	4	5
3. Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim	1	2	3	4	5
4. Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	1	2	3	4	5



ÖZGEÇMİŞ

22 Aralık 1987 tarihi, İstanbul ili Eminönü ilçesi doğumluyum. İlkokulu 50. Yıl Süheyla Artam, ortaokulu 100. Yıl Mustafa Kemal ve liseyi Beyoğlu Fındıklı Lisesinde okuduktan sonra Lisans eğitimime İstanbul Ticaret Üniversitesi Ticari Bilimler Fakültesi Bankacılık ve Finans bölümünde devam ettim. 2011 yılında mezun olduktan hemen sonra askerlik görevimi yerine getirdim ve 2012 yılında iş hayatına başladım. Aynı zamanda akademik kariyer açısından Beykent Üniversitesi'nde Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi bölümünde yüksek lisansa başladım. 2014 yılından bu yana bir vakıf meslek yüksekokulunda öğretim görevlisi olarak çalışmaktayım.

Özel ilgi alanlarım işletme yönetimi, sermaye piyasası, para piyasası, muhasebe, toplam kalite yönetimi, bankacılık ve risk yönetimidir.

Yabancı dilim İngilizce olup, yaklaşık bir yıllık evliyim.

Görkem GÜNGÖR