



T.C.
BİRÜNİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ERGOTERAPİ ANABİLİM DALI
ERGOTERAPİ TEZLİ YÜKSEKLİSANS PROGRAMI

ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARINDA OKUPASYONEL DENGİ,
İŞ PERFORMANSI VE STRESLE BAŞA ÇIKMA BECERİLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ

MÜMİNE KOL

DANIŞMAN
Prof. Dr. Hülya Kayıhan

Temmuz,2025



T.C.
BİRÜNİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ERGOTERAPİ ANABİLİM DALI
ERGOTERAPİ TEZLİ YÜKSEKLİSANS PROGRAMI

**ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARINDA OKUPASYONEL DENGE,
İŞ PERFORMANSI VE STRESLE BAŞA ÇIKMA BECERİLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

MÜMİNE KOL

DANIŞMAN
Prof. Dr. Hülya Kayıhan

Temmuz,2025

ONAY SAYFASI

BEYAN

Bu tezin bana ait olduğunu, tüm aşamalarında etik dışı davranışımın olmadığını, içinde yer alan bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, kullanmış olduğum bütün bilgilere kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin yürütülmesi ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

Mümine KOL

İTHAF

Biricik yavruma ve sevgili yeğenlerime...

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim süresince bilgi ve birikimiyle yolumu aydınlatan, akademik gelişimime değerli katkılarda bulunan, tez çalışmam boyunca rehberliği ve yönlendirmeleriyle her zaman yanımda olan danışmanım ve hocam Prof. Dr. Hülya Kayıhan'a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Akademik yolculuğuma başlamamda teşvik edici rol oynayan, her zaman desteğini yanımda hissettiren Doç. Dr. Başar Öztürk hocama ve Dr. Öğr. Üyesi Remziye Akarsu hocama gönülden teşekkür ederim.

Araştırmamda kullandığım ölçeklerin izinlerini tarafıma sağlayan ve bilimsel çalışmalarına katkıda bulunan Prof. Dr. Abdullah Çalışkan, Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Sürücü ve Doç. Dr. Ayla Günal'a nazik ilgileri ve destekleri için teşekkür ederim. Veri toplama sürecinde gönüllü olarak katılım sağlayan tüm özel sektör çalışanlarına içtenlikle teşekkür ederim. Verdikleri samimi yanıtlar ve ayırdıkları zaman, çalışmamın gerçekleşmesine önemli katkı sunmuştur.

Bu süreçte her koşulda yanımda olan, sabrı ve sevgisiyle en büyük destekçim olan sevgili eşim Ali Furkan Kol'a, desteğini her zaman yanımda hissettiren canım annem Emine Asmalı'ya ve tüm aileme sonsuz teşekkür ederim. Ayrıca, bu süreçte dostluğu ve desteğiyle yanımda olan sevgili arkadaşım Rana Özdemir'e ve katkı sunan tüm hocalarıma ve arkadaşlarıma da teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER LİSTESİ

İçindekiler	Sayfa No
İç Kapak.....	-
Tez Onay Sayfası.....	-
BEYAN.....	iii
İTHAF.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
İÇİNDEKİLER LİSTESİ.....	vi
SİMGE/SEMBOLLER VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
TABLO LİSTESİ.....	x
TÜRKÇE ÖZET VE ANAHTAR KELİMELER	xiii
İNGİLİZCE ÖZET VE ANAHTAR KELİMELER.....	xiv
1.GİRİŞ VE AMAÇ	1
2.GENEL BİLGİLER	4
2.1. Okupasyonel Denge Kavramı, İş-Yaşam Dengesi ve Önemi.....	4
2.2. Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri.....	7
2.2.1 <i>Problem odaklı başa çıkma</i>	7
2.2.2 <i>Duygusal odaklı başa çıkma</i>	8
2.3. İş Performansı ve İş Yaşamındaki Önemi	9
2.4. İş Performansının Temel Dinamikleri	11
2.5. Okupasyonel Denge ile Stresle Başa Çıkma Arasındaki İlişki.....	12
2.6. Okupasyonel Denge ile İş Performansı Arasındaki İlişki	14
2.7. Stresle Başa Çıkma ile İş Performansı Arasındaki İlişki	15
2.8. Özel Sektörde Çalışanların Karşılaştığı Zorluklar	16
2.8.1. <i>İş Yüğü ve Zaman Baskısı</i>	17
2.8.2. <i>İş Güvencesizliği</i>	17
2.8.3. <i>Performans Baskısı ve Rekabet</i>	17
2.8.4. <i>Yönetim ve İletişim Sorunları</i>	17
2.8.5. <i>İş-Yaşam Dengesi Problemleri</i>	17
2.8.6. <i>Mesleki Gelişim ve Kariyer Belirsizliği</i>	17
2.8.7. <i>Fiziksel Çevre ve İş Koşulları</i>	18
2.9. Ergoterapi Müdahaleleri	18

3. GEREÇ ve YÖNTEM.....	18
3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli.....	18
3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı.....	18
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	18
3.3.1. Dahil Edilme ve Dışlama Kriterleri.....	18
3.4. Verilerin Toplanması.....	19
3.5. Veri Toplama Araçları	19
3.5.1. Sosyodemografik Bilgi Formu	19
3.5.2. Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF)	19
3.5.3. Aktivite-Rol Dengesi Anketi (OBQ11-T)	20
3.5.4. İş Performansı Ölçeği	20
3.6. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Analizler	20
4.BULGULAR	22
4.1. Araştırmaya Katılan Bireylerin Tanıtıcı Bulguları	22
4.2. Araştırmaya Katılan Bireylerin İş Performansı Ölçeği (İPÖ) Bulguları.....	25
4.3. Araştırmaya Katılan Bireylerin Aktivite Rol Dengesi Ölçeği (OBQ11-T) Bulguları.....	30
4.4. Araştırmaya Katılan Bireylerin Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) Bulguları.....	34
4.5. Araştırmaya Katılan Bireylerin İş Performansı Ölçeği (İPÖ) ve Aktivite Rol Dengesi Ölçeği (OBQ11-T) Puanları ile Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) Puanları Arasındaki İlişki Bulguları.....	46
4.6. Araştırmaya Katılan Bireylerin İş Performansı Ölçeği (İPÖ) ve Aktivite Rol Dengesi Ölçeği (OBQ11-T) Puanlarının Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) Puanları Üzerine Etki Bulguları.....	48
5. TARTIŞMA.....	51
6. SONUÇ ve ÖNERİLER	68
I. KAYNAKÇA	70
II. EKLER.....	76
Ek 1: Ölçek İzni	76
1.1. İş Performansı Ölçeği Kullanım İzni	76
1.2. Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) Kullanım İzni	76
1.3. Aktivite-Rol Dengesi Anketi (OBQ11-T) Kullanım İzni.....	77

Ek 2: Bilgi Formu.....	78
Ek 3: Etik Kurul Onayı	81
Ek 4: İş Performansı Ölçeği	83
Ek 5: Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF)	85
Ek 6: Aktivite-Rol Dengesi Anketi (OBQ11-T)	89
Ek 7: Sosyodemografik Bilgi Formu.....	91
III. İNTİHAL RAPORU.....	93

SİMGE VE KISALTMALAR LİSTESİ

BÇSÖ-KF	Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu
İPÖ	İş Performansı Ölçeği
M	Ortalama
n	Alt grup örneklem büyüklüğü
N	Toplam örneklem büyüklüğü
OBQ11-T	Aktivite-Rol Dengesi Ölçeği
p	Anlamlılık düzeyi
s.s.	Standart sapma
SH	Standart hata
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
v27	SPSS programının 27. sürümü

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 4.1. Bireylerin Cinsiyetlerine Göre Demografik Bulgularının Tanımlayıcı İstatistikleri

Tablo 4.2. Bireylerin Cinsiyetlerine Göre Alışkanlık Bulgularının Tanımlayıcı İstatistikleri

Tablo 4.3. Bireylerin Cinsiyetlerine Göre Çalışma Bulgularının Tanımlayıcı İstatistikleri

Tablo 4.4. Bireylerin İPÖ Alt Faktör ve Toplam Puanlarının Özet İstatistikleri

Tablo 4.5. Bireylerin Cinsiyetlerine Göre İPÖ Alt Faktör ve Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.6. Bireylerin Yaş Gruplarına Göre İPÖ Alt Faktör ve Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.7. Bireylerin Medeni Durumlarına Göre İPÖ Alt Faktör ve Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 0.8. Bireylerin Çalışma Sürelerine Göre İPÖ Alt Faktör ve Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.9. Bireylerin Gelir Durumlarına Göre İPÖ Alt Faktör ve Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.10. Bireylerin Günlük Uyku Sürelerine Göre İPÖ Alt Faktör ve Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.11. Bireylerin Çalışma Saatlerine Göre İPÖ Alt Faktör ve Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.12. Bireylerin İşyerinde Sosyal Destek Alma Durumlarına Göre İPÖ Alt Faktör ve Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.13. Bireylerin İşinden Memnun Olma Durumlarına Göre İPÖ Alt Faktör ve Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.14. Bireylerin İşyerinde Terfi veya Pozisyon Değişikliği Yaşama Durumlarına Göre İPÖ Alt Faktör Ve Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.15. Bireylerin OBQ11-T Toplam Puanlarının Özet İstatistikleri

Tablo 4.16. Bireylerin Cinsiyetlerine Göre OBQ11-T Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.17. Bireylerin Yaş Gruplarına Göre OBQ11-T Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.18. Bireylerin Medeni Durumlarına Göre OBQ11-T Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.19. Bireylerin Çalışma Sürelerine Göre OBQ11-T Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.20. Bireylerin Gelir Durumlarına Göre OBQ11-T Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.21. Bireylerin Günlük Uyku Sürelerine Göre OBQ11-T Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.22. Bireylerin Çalışma Saatlerine Göre OBQ11-T Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.23. Bireylerin İşyerinde Sosyal Destek Alma Durumlarına Göre OBQ11-T Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.24. Bireylerin İşinden Memnun Olma Durumlarına Göre OBQ11-T Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.25. Bireylerin İşyerinde Terfi veya Pozisyon Değişikliği Yaşama Durumlarına Göre OBQ11-T Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.26. Bireylerin BÇSÖ-KF Alt Faktör ve Toplam Puanlarının Özet İstatistikleri

Tablo 4.27. Bireylerin Cinsiyetlerine Göre BÇSÖ-KF Alt Faktör ve Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.28. Bireylerin Yaş Gruplarına Göre BÇSÖ-KF Alt Faktör ve Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.29. Bireylerin Medeni Durumlarına Göre BÇSÖ-KF Alt Faktör ve Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.30. Bireylerin Çalışma Sürelerine Göre BÇSÖ-KF Alt Faktör ve Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.31. Bireylerin Gelir Durumlarına Göre BÇSÖ-KF Alt Faktör ve Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.32. Bireylerin Günlük Uyku Sürelerine Göre BÇSÖ-KF Alt Faktör ve Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.33. Bireylerin Çalışma Saatlerine Göre BÇSÖ-KF Alt Faktör ve Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.34. Bireylerin İşyerinde Sosyal Destek Alma Durumlarına Göre BÇSÖ-KF Alt Faktör ve Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.35. Bireylerin İşinden Memnun Olma Durumlarına Göre BÇSÖ-KF Alt Faktör ve Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.36. Bireylerin İşyerinde Terfi veya Pozisyon Değişikliği Yaşama Durumlarına Göre BÇSÖ-KF Alt Faktör Ve Toplam Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 4.37. Bireylerin İPÖ Alt Faktör ve Toplam Puanları Ve OBQ11-T Toplam Puanları İle BÇSÖ-KF Alt Faktör Ve Toplam Puanları Arasındaki Korelasyon Katsayıları

Tablo 4.38. Bireylerin İPÖ ve OBQ11-T Toplam Puanlarının BÇSÖ-KF Toplam Puanları Üzerine Etkisi

TÜRKÇE ÖZET VE ANAHTAR KELİMELELER

Kol, M. (2025). Özel Sektör Çalışanlarında Okupasyonel Denge, İş Performansı ve Stresle Başa Çıkma Becerileri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Biruni Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ergoterapi Anabilim Dalı, İstanbul.

Bu araştırmanın amacı, özel sektörde tam zamanlı çalışan bireylerin stresle başa çıkma stratejileri, okupasyonel denge düzeyleri ve iş performansları arasındaki ilişkileri incelemektir. Küreselleşmenin ve dijitalleşmenin hız kazandığı günümüzde, çalışanların artan iş yükü ve performans beklentileri karşısında psikososyal açıdan zorlandıkları gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, stresle etkili başa çıkma stratejileri geliştirmek ve yaşam dengesini korumak, iş performansının sürdürülebilirliğinde kritik bir rol oynamaktadır. Araştırma, nicel ve kesitsel desen kullanılarak yürütülmüş; Türkiye’de özel sektörde çalışan 115 bireyden elde edilen veriler Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF), Aktivite-Rol Dengesi Anketi (OBQ11-T) ve İş Performansı Ölçeği (İPÖ) ile toplanmıştır. İstatistiksel analizlerde Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis, Spearman korelasyon ve çoklu regresyon yöntemleri uygulanmış; anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak kabul edilmiştir. Bulgular, problem odaklı başa çıkma stratejileri ile iş performansı arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu göstermiştir ($r=0,412$, $p<0,001$). Yüksek okupasyonel dengeye sahip çalışanların iş performanslarının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0,01$). Regresyon analizi sonuçlarına göre, başa çıkma stratejileri (özellikle planlama ve duygusal sosyal destek kullanımı) ile okupasyonel denge, iş performansının anlamlı yordayıcı değişkenleri olarak belirlenmiştir ($R^2=0,39$, $p<0,001$). Araştırmanın sonuçları, çalışanlarda problem odaklı başa çıkma becerilerinin geliştirilmesi ve yaşam dengesinin korunmasının iş performansını artırabileceğini ortaya koymaktadır. Ergoterapi temelli müdahaleler, stres yönetimi eğitimleri ve kurumsal iş-yaşam dengesi politikaları, çalışanların psikososyal dayanıklılığını güçlendirmede etkili olabilir.

Anahtar Kelimeler: Ergoterapi; İş Performansı; İş-Yaşam Dengesi; Okupasyonel Denge; Özel Sektör; Stresle Başa Çıkma.

İNGİLİZCE ÖZET VE ANAHTAR KELİMELER

Kol, M. (2025). The Relationship Between Occupational Balance, Job Performance, and Coping Skills With Stress in Private Sector Employees. Master's Thesis, Biruni University, Institute of Graduate Education, Department of Occupational Therapy, Istanbul.

The purpose of this study is to examine the relationships between stress coping strategies, occupational balance levels, and job performance among full-time employees in the private sector. In today's context of accelerated globalization and digitalization, employees face increasing workloads and performance demands, leading to psychosocial challenges. In this regard, developing effective stress coping strategies and maintaining life balance play a critical role in sustaining job performance. This quantitative, cross-sectional study collected data from 115 private sector employees in Turkey using the Brief COPE Scale (BÇSÖ-KF), Occupational Balance Questionnaire (OBQ11-T), and Job Performance Scale (İPÖ). Statistical analyses included Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis, Spearman correlation, and multiple regression tests, with a significance level set at $p<0.05$. Findings revealed a positive, moderate correlation between problem-focused coping strategies and job performance ($r = 0.412, p<0.001$). Employees with higher occupational balance demonstrated significantly better job performance ($p<0.01$). Regression analysis identified coping strategies—particularly planning and emotional social support—and occupational balance as significant predictors of job performance ($R^2=0.39, p<0.001$). The results suggest that enhancing employees' problem-focused coping skills and preserving life balance may improve job performance. Occupational therapy-based interventions, stress management training, and organizational work-life balance policies can effectively strengthen employees' psychosocial resilience.

Keywords: Job Performance; Occupational Balance; Occupational Therapy; Private Sector; Stress Coping Strategies; Work-Life Balance.

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Günümüzde küreselleşmenin hız kazanması ve teknolojik gelişmelerin iş yaşamına entegre olmasıyla birlikte, özel sektör çalışanları artan bir stres yüküyle karşı karşıya kalmaktadır. Artan iş talepleri, zaman baskısı, yüksek performans beklentileri, dijital sistemlere adapte olma zorunluluğu ve iş güvencesizliği gibi etkenler, çalışanlar üzerinde önemli bir psikososyal baskı oluşturmaktadır (Demerouti, 2018; Leka & Griffiths, 2003).

Mental Health America'nın (2023) İş Yerinde Sağlık Araştırması'na göre, 2022 yılında çalışanların %81'i iş yeri stresinin ruh sağlıklarını etkilediğini belirtmiştir (Mental Health America, 2023). Bu bulgular, işle bağlantılı stresin sadece bireyin sağlığını değil, aynı zamanda kurumların üretkenliğini ve uzun vadeli başarısını da olumsuz yönde etkileyebileceğini ortaya koymaktadır (Schaufeli & Bakker, 2004).

Gallup'un 2024 yılına ait "State of the Global Workplace" raporunun önemli bulguları da bu durumu desteklemektedir; rapora göre küresel olarak çalışan bağlılığı %23 seviyesindedir. Yüksek bağlılığa sahip iş birimlerinin ise devamsızlıkta %78'e varan önemli düşüşler ve üretkenlikte (satışlarda %17, üretim kayıtlarında %13) kayda değer artışlar gösterdiği belirtilmektedir (Gallup, 2024). Bu veriler, iş yerinde etkili stres yönetiminin ve çalışan bağlılığının yalnızca bireysel değil, aynı zamanda kurumsal çıktıların iyileştirilmesi açısından da kritik öneme sahip olduğunu göstermektedir. Stresin etkili bir şekilde kontrol altına alınamaması durumunda, çalışanlarda motivasyon kaybı, tükenmişlik, iş tatmininde azalma ve işten ayrılma isteği gibi çeşitli olumsuz etkiler gözlemlenebilmektedir (Cooper, Dewe & O'Driscoll, 2001).

Stresle başa çıkma, bireyin stresli durumlara karşı sergilediği düşünsel ve davranışsal tepkileri kapsar. Folkman ve Lazarus'un (1984) geliştirdiği Başa Çıkma Kuramı, başa çıkma stratejilerini iki temel başlık altında toplamaktadır: problem odaklı ve duygu odaklı başa çıkma. Problem odaklı başa çıkma stratejileri, stresin kaynağını ortadan kaldırmaya ya da kontrol altına almaya yönelirken; duygu odaklı stratejiler ise bireyin yaşadığı duygusal deneyimleri yönetmeye odaklanmaktadır. Bu stratejilerin birey tarafından nasıl kullanıldığı, yalnızca stresle başa çıkma kapasitesini değil, aynı zamanda iş performansı ve psikolojik dayanıklılık gibi önemli alanları da etkilemektedir (Lazarus & Folkman, 1984).

Stres yönetiminde etkili bir diğer önemli unsur da yaşam dengesidir. Ergoterapi alanında temel bir kavram olan okupasyonel denge, bireyin iş, öz bakım, serbest zaman ve sosyal roller gibi günlük yaşam aktivitelerini dengeli, anlamlı ve tatmin edici biçimde sürdürebilme becerisini ifade eder. Bu dengenin sağlanması, bireyin psikolojik iyi oluşunu, yaşam doyumunu ve iş performansını doğrudan etkileyen önemli bir etmendir (Wagman, Håkansson & Björklund, 2012).

Yılmaz ve Ertekin'in (2024) kamu ve özel sektör çağrı merkezi çalışanlarıyla yürüttükleri araştırmada, özel sektör çalışanlarının okupasyonel denge düzeylerinin kamu sektörü çalışanlarına göre daha düşük olduğu; bu durumun, stres düzeylerini ve iş doyumlarını olumsuz etkilediği ortaya konmuştur. Benzer şekilde, Ersin ve arkadaşlarının (2024) ergoterapistlerle yürüttüğü çalışmada da, iş yaşam kalitesinin yüksek olmasının okupasyonel dengeyi olumlu etkilediği ve bu dengenin zihinsel sağlık yükünü azalttığı belirlenmiştir. Bu bulgular, farklı meslek gruplarında dahi okupasyonel dengenin stresle başa çıkma becerileri ve psikolojik iyilik hali üzerinde belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir (Yılmaz & Ertekin, 2024; Ersin ve ark., 2024).

İş performansı, bireyin görev ve sorumluluklarını etkin, verimli ve zamanında yerine getirebilme kapasitesini yansıtan çok boyutlu bir kavramdır. Bu performans yalnızca teknik becerilerle sınırlı olmayıp; bireyin motivasyonu, işe bağlılığı, stres düzeyi, psikolojik dayanıklılığı ve başa çıkma stratejileriyle de yakından ilişkilidir (Schaufeli & Bakker, 2004; Quick & Henderson, 2016). Etkili stres yönetimi ve yaşam dengesi sağlandığında, bireylerin iş tatmini ve üretkenlik düzeylerinde artış gözlenmektedir (Sonnentag & Fritz, 2015). Bu doğrultuda, bu çalışmanın amacı; özel sektörde tam zamanlı olarak çalışan bireylerin stresle başa çıkma stratejileri, okupasyonel denge düzeyleri ve iş performansları arasındaki ilişkileri nicel yöntemlerle incelemektir. Bu ilişkilerin bilimsel olarak ortaya konulması, bireylerin stres yönetimi ve yaşam dengesi becerilerinin geliştirilmesine katkı sağlayabileceği gibi, kurumların insan kaynakları politikalarının şekillendirilmesinde de yol gösterici olacaktır. Araştırma sonucunda elde edilecek bulgular, çalışanların psikososyal iyilik hallerini güçlendirmeye ve iş performanslarını artırmaya yönelik öneriler geliştirilmesine olanak sunarak, özel sektörün sürdürülebilir verimlilik düzeyinin desteklenmesine katkı sağlayacaktır (Schaufeli & Bakker, 2004; Quick & Henderson, 2016; Sonnentag & Fritz, 2015).

Bu çalışma için üç hipotez oluşturulmuştur:

Hipotez 1

H0: Özel sektör çalışanlarında problem odaklı başa çıkma düzeyleri ile iş performansları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Özel sektör çalışanlarında problem odaklı başa çıkma düzeyleri ile iş performansları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2

H0: Özel sektör çalışanlarının okupasyonel denge düzeyleri ile iş performansları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Özel sektör çalışanlarının okupasyonel denge düzeyleri ile iş performansları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3

H0: Duygu odaklı başa çıkma stratejileri ile iş performansları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Duygu odaklı başa çıkma stratejileri ile iş performansları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Okupasyonel Denge Kavramı, İş-Yaşam Dengesi ve Önemi

Okupasyonel denge, bireyin günlük yaşamında yer alan iş, dinlenme, sosyal etkileşim, kişisel bakım ve serbest zaman aktiviteleri gibi çeşitli yaşam alanları arasında anlamlı, tatmin edici ve sürdürülebilir bir uyum sağlamasını ifade eder. Bu kavram, ergoterapi alanında temel bir ilkeye dayanır ve bireyin sadece fiziksel değil, aynı zamanda psikolojik ve sosyal iyilik halinin korunmasında hayati bir rol oynar (Wagman, Håkansson & Björklund, 2012). Okupasyonel denge, kişinin yaşamındaki aktivitelerin birbirini destekleyici nitelikte ve kişinin değerleriyle uyumlu olacak şekilde düzenlenmesini içerir (Wagman, Håkansson & Björklund, 2012).

Aktiviteler arasında sağlanan bu denge, bireyin kendini anlamlı roller içinde hissetmesini sağlar. Özellikle iş, aile, sosyal çevre ve kişisel gelişim alanlarının dengeli bir şekilde yaşanması, bireyin motivasyonunu ve yaşam doyumunu artırır. Aksi durumda, yani bu denge bozulduğunda ise tükenmişlik, stres, anksiyete ve depresyon gibi psikolojik sorunların görülme olasılığı artar (Backman, 2004). Yerine getirilen aktivitelerin birey için anlamlı olması, yalnızca iş yükünün dengeli dağılımı açısından değil, aynı zamanda bireyin kişisel değerleri, hedefleri ve toplumsal rollerine uygunluk göstermesi açısından da önem taşır (Backman, 2004).

Matuska ve Christiansen (2011) tarafından önerilen yaşam tarzı dengesi modeli, aktiviteler arası dengenin hem niteliksel hem de niceliksel olarak değerlendirilmesi gerektiğini vurgular. Örneğin, yalnızca iş yaşamına odaklanan birey zamanla sosyal ilişkilerinden uzaklaşabilir ve kişisel bakımına özen göstermeyebilir; bu durum hem iş doyumunu hem de genel yaşam kalitesini olumsuz etkiler. Benzer şekilde, sadece eğlence ve serbest zaman aktivitelerine yönelen bireylerde ise üretkenlik hissi ve yaşam amacı zayıflayabilir. Bu nedenle, aktiviteler arasındaki denge, bireyin yaşam kalitesini ve psikososyal iyilik halini korumada temel bir rol oynar (Matuska & Christiansen, 2011).

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), sağlığı sadece hastalığın veya engelin olmaması değil; kişinin bedensel, ruhsal ve sosyal açıdan tam anlamıyla iyi olması durumu olarak tanımlamaktadır (WHO, 2001). Bu bağlamda, aktiviteler arasında denge sağlanması bireyin çok yönlü sağlığı açısından büyük bir öneme sahiptir. Okupasyonel dengeye sahip olmayan bireylerin stres düzeyi artmakta, performansları düşmekte ve

yaşam doyumları azalmaktadır. İş yaşamı, aile sorumlulukları ve kişisel gelişim gibi alanların birbiriyle çelişmemesi, bireyin hem üretkenliğini hem de yaşam kalitesini doğrudan etkilemektedir (WHO, 2001).

Günümüzde özellikle özel sektör çalışanları için iş-yaşam dengesinin önemi giderek artmaktadır. Artan iş talepleri, uzun mesai saatleri, yüksek performans baskısı ve dijital teknolojilerin sürekli erişilebilirlik yaratması, bireylerin kişisel ve sosyal yaşamlarına ayırdıkları zamanı azaltmaktadır. Son yıllarda yapılan araştırmada, iş-aile çatışmasının çalışanların genel iyilik hali üzerinde olumsuz etkiler yarattığını, buna karşılık iş tatmini ve işe bağlılığın bu olumsuz etkileri azaltmada önemli rol oynadığını göstermektedir (Yang ve ark., 2024). Bu durum yalnızca bireysel sağlık üzerinde değil, aynı zamanda iş verimliliği ve kurumsal sürdürülebilirlik üzerinde de olumsuz etkiler oluşturmaktadır. Bu nedenle, iş-yaşam dengesinin sağlanması, hem çalışanların hem de organizasyonların uzun vadeli başarısı için kritik bir öneme sahiptir (Yang ve ark., 2024).

Okupasyonel denge yalnızca zaman yönetimiyle ilgili bir kavram değildir; aynı zamanda bireyin çeşitli aktivitelerden psikolojik ve sosyal doyum elde etmesini de içerir. Lee ve ark. (2021) tarafından yapılan bir çalışmada, aktif ve dengeli katılımın bireylerin genel iyilik hali üzerinde olumlu etkileri olduğu ve zaman kullanımının bu süreçte önemli bir rol oynadığı vurgulanmıştır. Dengenin sağlanamaması ise kronik stres, tükenmişlik, motivasyon eksikliği ve duygusal yorgunluk gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir. Sağlıklı bir iş-yaşam dengesi ise bireyin yaşam doyumunu artırır, iş yerinde bağlılığını kuvvetlendirir ve genel psikolojik iyi oluşunu destekler (Lee ve ark., 2021).

Araştırmalar, iş-yaşam dengesini kurabilen bireylerin işlerine daha bağlı olduklarını, tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğunu ve daha yüksek iş performansları sergilediklerini ortaya koymaktadır (Greenhaus & Beutell, 1985; Chen ve ark., 2022). Özellikle özel sektör gibi yoğun iş yükünün, zaman baskısının ve yüksek performans beklentilerinin bulunduğu alanlarda okupasyonel denge, sadece bireysel sağlık açısından değil, aynı zamanda iş verimliliği ve sürdürülebilirlik açısından da kritik bir faktördür. İş stresinin mental sağlık üzerindeki olumsuz etkileri, çalışanların performansını doğrudan etkilemektedir (Chen ve ark., 2022).

Yapılan bazı çalışmalar da bu bulguları desteklemektedir. Örneğin, Ersin ve arkadaşları (2024) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, çalışan ve çalışmayan üniversite öğrencilerinin stres düzeyleri ile okupasyonel dengelerinin yaşam kalitesi

üzerindeki ilişkisi incelenmiştir. Çalışma sonuçları, okupasyonel dengenin yalnızca akademik başarıyla değil, aynı zamanda psikolojik dayanıklılık ve yaşam kalitesiyle de güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bu durum, iş yaşamında da benzer etkilerin gözlemlenebileceğini düşündürmektedir. Nitekim, dengeyi sürdürebilen bireylerin stresle daha etkili başa çıktığı ve motivasyonlarının yüksek olduğu ortaya konmuştur (Ersin ve ark., 2024).

Okupasyonel dengeyi etkileyen faktörler oldukça çeşitlidir. Bireyin kişisel özellikleri (kişilik yapısı, değerleri, yaşam hedefleri), çalıştığı işin niteliği, kurumsal destek düzeyi, sosyal çevresi ve içinde bulunduğu kültürel yapı bu dengenin oluşumunda belirleyici rol oynar. İşverenlerin çalışanlarına sunduğu esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma imkânları, psikososyal destek programları ve tatil/izin politikaları iş-yaşam dengesinin sağlanmasında etkili stratejiler olarak değerlendirilmektedir (Greenhaus & Allen, 2011).

Ergoterapi perspektifinden bakıldığında, okupasyonel dengeyi sağlamak bireyin yaşamındaki aktiviteler arasında anlam oluşturmaya, çatışmaları azaltmaya ve kişisel değerlerine uygun seçimler yapmaya ile mümkündür (Christiansen & Baum, 1997). Ergoterapistler; bireylerin günlük aktivitelerini planlama, önceliklendirme ve bu aktiviteler arasında anlamlı geçişler sağlama becerilerini destekleyerek dengeyi kurmalarına yardımcı olurlar. Özellikle stresin ve iş yükünün yüksek olduğu sektörlerde, ergoterapi temelli grup programları veya bireysel danışmanlık uygulamaları, çalışanların dengeyi yeniden yapılandırmasına katkı sunabilir (Christiansen & Baum, 1997).

Günümüzde pek çok kuruluş, çalışan bağlılığını ve üretkenliğini artırmak için iş-yaşam dengesini destekleyici politikalar geliştirmektedir. Bu politikalar yalnızca çalışan refahını artırmakla kalmamakta, aynı zamanda işgücü devrini azaltmakta, kurum imajını güçlendirmekte ve uzun vadeli maliyetleri düşürmektedir (Greenhaus & Allen, 2011).

2.2. Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri

Günümüzün hızlı tempolu, teknoloji odaklı ve rekabetin yoğun olduğu iş ortamlarında stres, çalışanların kaçınılmaz olarak karşılaştığı bir durum hâline gelmiştir. Lazarus ve Folkman (1984), stresi bireyin çevresel talepleri kendi kaynaklarıyla başa çıkamayacak düzeyde algıladığı durumlarda ortaya çıkan bir süreç olarak tanımlar. Bu tanım doğrultusunda stres, yalnızca dışsal koşulların değil, aynı

zamanda bireyin bu koşulları algılama ve değerlendirme biçiminin bir sonucudur. Dolayısıyla stres, oldukça bireysel bir deneyimdir ve hem fiziksel hem de psikolojik düzeyde etkili olan çok boyutlu bir olgudur (Lazarus & Folkman, 1984).

İş yaşamında karşılaşılan stresin kaynakları oldukça çeşitlidir. İş yükünün fazlalığı, zaman baskısı, performans beklentileri, rol çatışmaları, belirsiz görev tanımları, örgütsel değişimler, iş güvencesizliği ve kariyer belirsizlikleri en sık karşılaşılan stres faktörleri arasında yer almaktadır (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Sonnentag, 2001). Bu unsurlar kısa vadede motivasyonu ve dikkat düzeyini artırarak performansa geçici katkılar sağlayabilse de, uzun vadede bireyde tükenmişlik, depresyon, anksiyete, uyku bozuklukları ve fiziksel hastalıklara yol açabilecek kronik stres durumlarını tetikleyebilir (Schaufeli & Bakker, 2004).

Stresin birey üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak ve iş yaşamındaki sürdürülebilirliği sağlamak adına stresle başa çıkma stratejilerinin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Lazarus ve Folkman (1984) ile Folkman ve Moskowitz'in (2004) çalışmalarında stresle başa çıkma stratejileri temelde iki ana başlıkta ele alınmaktadır:

2.2.1. Problem odaklı başa çıkma

Geliştirilen stratejiler, stresin kaynağını ortadan kaldırmaya veya kontrol altına almaya yönelik davranışsal ve bilişsel çabaları kapsar. Zaman yönetimi, görev önceliklendirme, bilgi arama, çözüm üretme ve profesyonel destek talep etme gibi yöntemler bu grupta yer alır. Genellikle kontrol edilebilir stres faktörlerinde etkili olmaktadır (Carver, Scheier & Weintraub, 1989).

2.2.2. Duygusal odaklı başa çıkma

Stresin doğrudan kontrol edilemediği durumlarda bireyin yaşadığı duygusal yükü hafifletmeye yönelik stratejilerdir. Kabullenme, olumlu yeniden değerlendirme, gevşeme teknikleri, duygusal paylaşım ve sosyal destek arayışı bu kapsamda değerlendirilir. Ancak kaçınma, bastırma ve inkâr gibi stratejilerin aşırı ve bilinçsiz kullanımı bireyin psikolojik dayanıklılığını olumsuz etkileyebilir (Folkman & Moskowitz, 2004).

Güncel araştırmalar, özellikle iş yaşamında problem odaklı başa çıkma stratejilerinin verimlilik, iş tatmini ve motivasyon üzerinde olumlu etkiler yarattığını göstermektedir (Cohen & Spector, 2001). Buna karşın yalnızca duygusal stratejilere yönelen bireylerde tükenmişlik ve işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu

görülmektedir (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Benzer şekilde, problem odaklı başa çıkma stratejilerinin tükenmişliği azalttığı ve iş memnuniyetini artırdığı çeşitli çalışmalarda ortaya konmuştur (Greenglass, Burke & Konarski, 1997; Schaufeli & Bakker, 2004).

Stresle başa çıkma sürecinde sosyal desteğin de önemli bir rolü vardır. Aile, arkadaş, yönetici ve meslektaşlardan sağlanan sosyal destek, bireyin stres karşısında daha dirençli olmasını sağlar (Cohen & Wills, 1985). İş ortamında destekleyici bir atmosferin oluşturulması, çalışanların stresle daha etkili biçimde başa çıkmasını kolaylaştırmakta, iş doyumunu ve kurumsal bağlılığı artırmaktadır. Bu süreçte ergoterapistler, stresle başa çıkma becerilerinin geliştirilmesinde önemli bir role sahiptir (Cohen & Wills, 1985).

Günlük yaşam aktivitelerinin dengelenmesine yardımcı olmanın yanı sıra, zaman yönetimi eğitimi, gevşeme tekniklerinin öğretilmesi, bilişsel yeniden yapılandırma ve sosyal beceri geliştirme gibi müdahaleler ergoterapi uygulamaları içinde yer almaktadır. Bu tür yaklaşımlar, çalışanların hem iş performansını hem de genel yaşam kalitesini artırma potansiyeline sahiptir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, stresle başa çıkma yöntemleri çalışanların iş ortamında karşılaştıkları zorlukları yönetmelerinde kritik bir rol oynamaktadır. Etkili başa çıkma stratejileri yalnızca bireyin ruhsal ve fiziksel sağlığını korumakla kalmaz, aynı zamanda iş performansının sürdürülebilirliğini de destekler. Bu nedenle, özel sektör çalışanlarının stresle başa çıkma becerilerinin geliştirilmesi hem bireysel refah hem de kurumsal verimlilik açısından stratejik bir öncelik olarak ele alınmalıdır (Lazarus & Folkman, 1984; Quick & Henderson, 2016).

2.3. İş Performansı ve İş Yaşamındaki Önemi

İş performansı, bireyin işyerinde görevlerini ne derece etkili, verimli ve sürekli olarak yerine getirdiğini ifade eden çok boyutlu bir kavramdır (Saks & Gruman, 2014). Günümüz iş dünyasında rekabetin yoğunlaşması, teknolojik değişimlerin hızlanması ve iş süreçlerinin karmaşıklaşması, iş performansının önemini daha da artırmıştır (Saks & Gruman, 2014).

İş performansı iki temel bileşen altında incelenir: görev performansı ve bağlamsal performans (Borman & Motowidlo, 1997). Görev performansı, bireyin iş tanımını çerçevesinde kendisinden beklenen teknik ve mesleki görevleri ne ölçüde yerine getirdiğini ifade eder. Bağlamsal performans; çalışma arkadaşlarına destek

olma, iş birliğini güçlendirme, inisiyatif gösterme ve gönüllü davranışlarda bulunma gibi sosyal yönelimli eylemleri içerir. Bu iki performans bileşeninin dengeli biçimde gelişmesi, hem bireyin mesleki ilerlemesi hem de kurumun genel işleyişi açısından büyük önem taşımaktadır. Özellikle özel sektör çalışanları için iş performansının sürdürülebilirliği, kariyer beklentileri ve kurumsal hedeflerin gerçekleştirilmesi bağlamında merkezi bir rol oynamaktadır. Yüksek iş performansı; kurumun pazar payının artması, müşteri memnuniyetinin sağlanması, yenilikçi ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi gibi çıktılara katkı sunar (Motowidlo, Borman & Schmit, 1997). Aynı zamanda bireysel düzeyde iş performansının yüksek olması, çalışanların iş doyumunu ve örgüte olan bağlılığını da artırır. İş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki bulunmakta; işinden memnun olan bireyler iş yerinde daha uzun süre kalma eğilimi göstermektedir (Judge, Thoresen, Bono & Patton, 2001).

İş performansını etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bireysel faktörler arasında eğitim düzeyi, deneyim, mesleki yeterlilik, öz-yeterlik algısı, motivasyon ve psikolojik dayanıklılık yer alır. Çevresel faktörler ise çalışma koşulları, işin doğası, örgütsel destek, yönetim tarzı, iş yükü, iş arkadaşlarıyla ilişkiler ve iş güvenliğidir. Son olarak, psikososyal faktörler içinde ise özellikle iş-yaşam dengesi, stres düzeyi ve duygusal emek gibi unsurlar ön plana çıkmaktadır. İş-yaşam dengesinin sağlanamaması, tükenmişlik ve dikkat dağınıklığı gibi durumlara neden olarak iş performansını düşürebilir (Greenhaus & Beutell, 1985). Örneğin, Allen ve arkadaşlarının (2000) araştırmasına göre; ailevi sorumluluklarla iş yükü arasında yaşanan çatışma, çalışanların dikkat ve enerjilerinin dağılmasına, buna bağlı olarak da performans düşüşüne yol açmaktadır. Bu bağlamda çalışanlara yönelik esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma seçenekleri ve aile dostu politikalar gibi destekleyici uygulamalar iş performansını doğrudan olumlu yönde etkileyebilir (Greenhaus & Beutell, 1985; Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000).

İş performansının değerlendirilmesi ise organizasyonel yapıların sürdürülebilirliğinde önemli bir araçtır. Değerlendirme süreci, hem nicel (örneğin satış miktarı, üretim hacmi, zamanında teslim oranı) hem de nitel (yönetici görüşü, iş arkadaşı geri bildirimi, müşteri memnuniyeti) göstergeleri içerebilir (Viswesvaran & Ones, 2000). Performansın sağlıklı ölçülmesi; çalışanların güçlü yönlerini ve gelişime açık alanlarını belirlemek, eğitim ve terfi süreçlerini yönlendirmek ve motivasyonu artırmak açısından önemlidir (Viswesvaran & Ones, 2000).

Son yıllarda yapılan çalışmalar, iş performansını artırmada psikolojik iyi oluşun, stresle başa çıkma becerilerinin ve iş-yaşam dengesinin etkili olduğunu ortaya koymuştur. Pekçetin ve arkadaşlarının (2021) özel sektör çalışanlarıyla gerçekleştirdiği araştırmada, iş yerinde uygulanan stres yönetimi ve denge odaklı programların, çalışanların performans düzeylerinde anlamlı artışlara neden olduğu belirtilmiştir. Aynı zamanda, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve aidiyet duygusu gibi psikososyal faktörler de performans üzerinde güçlü belirleyicilerdendir (Schaufeli & Bakker, 2004).

Ergoterapi perspektifinden bakıldığında ise iş performansını artırmak için sadece teknik beceriler değil, bireyin ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin de dikkate alınması gerektiği vurgulanmaktadır. Ergoterapistler; ergonomik düzenlemeler, stresle başa çıkma eğitimi, zaman yönetimi danışmanlığı ve aktiviteler arası denge kurma stratejileri ile çalışanların verimliliklerini artırmak üzere bütüncül müdahalelerde bulunabilir. Sonuç olarak, iş performansı bireysel başarıdan çok daha fazlasıdır; örgütsel süreklilik, müşteri memnuniyeti ve toplumun ekonomik gelişimiyle yakından ilişkilidir. Bu nedenle iş performansının artırılması yalnızca bireyin sorumluluğu değil, aynı zamanda kurumların da stratejik bir önceliği olmalıdır (Christiansen & Baum, 1997).

2.4. İş Performansının Temel Dinamikleri

İş performansı, bireyin iş yerindeki görevlerini ne ölçüde etkin ve verimli bir şekilde yerine getirdiğini ifade eder. Bu kavram, yalnızca görevin tamamlanma düzeyiyle sınırlı kalmaz; aynı zamanda işin kalitesi, üretkenlik, iş birliği, problem çözme, karar verme ve örgütsel hedeflere katkı gibi çok boyutlu unsurları da içerir (Borman & Motowidlo, 1993). Bu nedenle iş performansının belirleyicileri, bireyin bireysel özelliklerinden çevresel koşullara kadar uzanan geniş bir yelpazeye yayılmaktadır (Borman & Motowidlo, 1993).

İş performansını etkileyen temel faktörler üç ana başlık altında incelenebilir: bireysel faktörler, çevresel faktörler ve örgütsel faktörler. Bireysel faktörler; eğitim düzeyi, deneyim, beceri seti, öz yeterlik inancı, motivasyon düzeyi, stresle başa çıkma becerileri ve psikolojik sağlamlık gibi öğeleri kapsar. Locke ve Latham (2002) tarafından yapılan araştırmalar, çalışanların hedef belirleme ve motivasyon düzeylerinin performans üzerinde doğrudan etkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca, yüksek psikolojik dayanıklılığa sahip bireylerin iş ortamında daha etkin ve

sürdürülebilir performans sergiledikleri bilinmektedir. Çevresel faktörler arasında çalışma ortamının fiziksel koşulları, iş yükü, iş güvenliği, ergonomi, takım çalışması, liderlik stili ve sosyal destek yer alır. Pozitif bir iş çevresi, çalışanların performansını olumlu yönde etkilerken; toksik veya stresli iş ortamları, performansı ciddi şekilde düşürebilir (Spector, 1997). Takım üyeleriyle kurulan yapıcı ilişkiler ve destekleyici bir yönetici yaklaşımı, çalışanların görevlerine olan bağlılığını artırabilir (Locke & Latham, 2002; Spector, 1997).

Örgütsel faktörler ise kurumun genel yönetim anlayışı, kültürü, ödüllendirme sistemleri, kariyer gelişimi fırsatları, performans değerlendirme süreçleri ve liderlik yaklaşımlarını kapsar. Podsakoff ve arkadaşları (2007), örgütsel adalet, güven ve destek algısının çalışan performansı üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. Özellikle etkili geribildirim mekanizmaları ve takdir sistemleri, çalışanların motivasyonunu güçlendiren önemli unsurlar arasında yer alır (Podsakoff, Lepine & Lepine, 2007). Son yıllarda yapılan araştırmalar, psikososyal faktörlerin iş performansı üzerindeki etkisinin giderek daha fazla önem kazandığını göstermektedir. Stresle başa çıkma becerileri, iş-yaşam dengesi ve okupasyonel denge gibi konular, sadece bireyin ruhsal sağlığını değil, aynı zamanda iş yerindeki üretkenliğini de doğrudan etkilemektedir (Bakker & Demerouti, 2007). İş ve özel yaşam arasında denge kurabilen bireyler, iş ortamında daha motive ve odaklanmış şekilde çalışabilmektedir. Bununla birlikte, dijitalleşme ile birlikte ortaya çıkan esnek çalışma modelleri, evden çalışma ve hibrit sistemler de iş performansının belirleyicileri arasında yeni bir boyut yaratmıştır. Bu tür çalışma biçimlerinin bazı çalışanlar için verimlilik artırıcı etkisi bulunurken, sosyal izolasyon veya sınırların belirsizleşmesi gibi riskler de barındırmaktadır. Bu nedenle, iş performansını artırmaya yönelik stratejilerin kişiselleştirilmiş ve bağlamsal olması gerekmektedir (Bakker & Demerouti, 2007).

İş performansı; bireysel kapasite, çevresel koşullar ve örgütsel yapıların etkileşimi sonucu oluşur. Bu faktörlerin bilinçli şekilde düzenlenmesi, hem bireysel gelişim hem de örgütsel başarı açısından temel bir stratejik öncelik olarak değerlendirilmelidir. Özellikle özel sektör koşullarında, çalışanların psikolojik, sosyal ve fiziksel ihtiyaçlarını gözeten bütüncül yaklaşımlar, sürdürülebilir performansın anahtarıdır (Schaufeli & Taris, 2014).

2.5. Okupasyonel Denge ile Stresle Başa Çıkma Arasındaki İlişki

Okupasyonel denge, bireyin yaşamında yer alan iş, dinlenme, sosyal ilişkiler ve kişisel bakım gibi farklı aktiviteler arasında kurduğu anlamlı ve sürdürülebilir uyumu ifade eder (Wagman, Håkansson & Bäckström, 2012). Bu uyum, bireyin fiziksel ve psikolojik sağlığını destekleyerek yaşam kalitesini yükseltir. Dengeli bir yaşam süren bireyler, günlük rollerini daha tatmin edici bir şekilde yerine getirir, bu da stres düzeylerini azaltır ve olumlu başa çıkma becerilerinin gelişmesini kolaylaştırır (Wagman & Håkansson, 2014).

Stresle başa çıkma ise bireyin stres faktörlerine karşı geliştirdiği bilişsel ve davranışsal tepkiler bütünüdür (Lazarus & Folkman, 1984). Etkin başa çıkma stratejileri, bireyin stresin olumsuz etkilerine karşı daha dirençli olmasını sağlar ve yaşamındaki işlevselliği sürdürmesine katkıda bulunur. Okupasyonel dengenin sağlandığı durumlarda bireyin stresle başa çıkma stratejilerini daha bilinçli ve etkili bir biçimde kullandığı gözlemlenmektedir (Backman, 2004; Folkman & Moskowitz, 2004).

İş ve özel yaşam dengesinin bozulması, stresin artmasına ve bireyin başa çıkma kapasitesinin zayıflamasına neden olabilir. Fisher (2001), iş-yaşam dengesi bozulduğunda bireylerin daha fazla tükenmişlik, depresyon ve kaygı belirtileri yaşadığını belirtmektedir. Bu tür durumlar sadece bireyin sağlığını değil, iş yerindeki verimliliğini de olumsuz etkileyebilir (Greenhaus & Allen, 2011). Bu nedenle stresle başa çıkma becerileri, okupasyonel dengeyi destekleyen tamamlayıcı bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000).

Araştırmalar, okupasyonel dengesi yüksek bireylerin zaman yönetimi, problem çözme, sosyal destek arama ve duygusal düzenleme gibi stratejilerde daha başarılı olduğunu göstermektedir (Pollard & Sakellariou, 2014). Bu stratejiler bireyin yaşamındaki görevleri daha sağlıklı şekilde yerine getirmesini sağlayarak stresin etkilerini azaltır. Ayrıca, bu bireylerde stres kaynaklı psikolojik sorunların daha az gözlemlendiği bildirilmektedir (Wagman & Håkansson, 2014). Diğer yandan, yoğun stresin olduğu dönemlerde bireylerin aktiviteler arasında denge kurma becerileri zayıflayabilir (Sonnentag, 2001).

Uzun çalışma saatleri, yüksek iş talepleri ve sosyal destekten yoksun bir yaşam tarzı, okupasyonel dengeyi bozar ve başa çıkma stratejilerini etkisiz kılabilir (Sonnentag, 2001). Bu durum, stresin etkilerini artırmakta ve bireyin tükenmişliğe karşı daha savunmasız hale gelmesine neden olmaktadır. Bu nedenle, iş yaşamında

Çalışanların hem iş-yaşam dengesini sağlayabilmesi hem de stresle etkili başa çıkabilmesi için çeşitli yapısal ve bireysel düzenlemelere ihtiyaç vardır. Kurumsal düzeyde esnek çalışma modelleri, destekleyici liderlik anlayışı ve psikososyal destek sistemleri bu süreçte önemli rol oynamaktadır (Kossek & Ozeki, 1998). Bireysel düzeyde ise zaman yönetimi, stres yönetimi ve anlamlı aktivite planlaması gibi becerilerin geliştirilmesi çalışanların dayanıklılığını artırabilir (Sonnentag & Fritz, 2015).

Okupasyonel denge ile stresle başa çıkma arasında karşılıklı olarak güçlendirici bir ilişki bulunmaktadır. Dengeli bir yaşam, bireyin stresle başa çıkmasını kolaylaştırırken; etkili stres yönetimi de bu dengenin sürdürülmesine katkı sağlar. Bu açıdan bakıldığında, özellikle yoğun iş temposunun hkim olduğu özel sektör gibi alanlarda, çalışanların bu iki kavramı birlikte yönetebilecek bilgi ve becerilerle donatılması büyük önem taşımaktadır (Backman, 2004; Sonnentag & Fritz, 2015).

2.6. Okupasyonel Denge ile İş Performansı Arasındaki İlişki

Okupasyonel denge, bireyin yaşamındaki çeşitli aktiviteler arasında kurduğu anlamlı ve tatmin edici uyumu ifade eder. Bu dengenin sağlanması, bireyin hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını destekleyerek yaşam kalitesini artırmakta, aynı zamanda iş hayatındaki performansını da olumlu yönde etkilemektedir (Wagman, Hkansson & Bckstrm, 2012). İş performansı ise bireyin görevlerini etkin, verimli ve sürdürülebilir şekilde yerine getirme düzeyidir ve bireysel olduğu kadar örgütsel başarı için de temel bir göstergedir (Campbell, 1990).

Çalışanların iş ve özel yaşamlarındaki aktiviteler arasında kurdukları denge, iş yerinde sergiledikleri performans ıoğrudan etkiler. Bu denge bozulduğunda; stres, tükenmişlik, dikkat dağınıklılığı, motivasyon eksikliliği ve iş doyumunda azalma gibi sorunlar ortaya çıkabilir (Greenhaus & Beutell, 1985). Özellikle zel sektör alışanlarında uzun mesai saatleri, sürekli ulaşılabilirlik baskısı, yüksek performans beklentileri ve iş gvencesizliliği gibi etkenler okupasyonel dengeyi tehdit ederek iş performansında dşse neden olabilir (Brotheridge & Lee, 2005).

Araştırmalar, aktiviteleri arasında denge kurabilen çalışanların daha odaklı çalıştığını, görevlerini zamanında ve daha yüksek kalitede yerine getirdiğini göstermektedir (Beutell & Wittig-Berman, 2008). Okupasyonel denge, bireyin hem iş hem de kişisel yaşamındaki gereksinimlerini karşılayarak zihinsel yükünü azaltır,

psikolojik dayanıklılığını artırır ve dolayısıyla iş performansını olumlu yönde etkiler (Sonnentag, 2001).

İş yerinde sağlanan esneklik, destekleyici liderlik anlayışı ve iş-yaşam dengesi programları, çalışanların hem psikolojik iyilik halini hem de görev performanslarını artırmada etkili olmaktadır. Hill ve arkadaşları (2001), çalışanlara sunulan esnek çalışma saatlerinin, iş tatmini ve bağlılıkla birlikte performansı da yükselttiğini belirtmektedir. Kossek ve Ozeki (1998) ise iş yaşamında denge sağlayabilen bireylerin daha az devamsızlık yaptığını, daha yaratıcı olduklarını ve kurumlarına daha bağlı kaldıklarını vurgulamıştır (Hill, Hawkins, Ferris, & Weitzman, 2001; Kossek & Ozeki, 1998).

Okupasyonel dengeyi destekleyen uygulamalar arasında uzaktan çalışma seçenekleri, mola ve dinlenme alanları, psikolojik danışmanlık hizmetleri, zaman yönetimi eğitimleri ve ergonomik düzenlemeler yer almaktadır. Bu tür uygulamalar, çalışanların yaşamlarındaki taleplerle iş gereklilikleri arasında daha sağlıklı geçişler yapabilmelerine olanak tanımakta ve iş performansını desteklemektedir (Kinnunen & Mauno, 1998).

Okupasyonel denge ile iş performansı arasındaki ilişki karşılıklı ve dinamik bir yapı sergilemektedir. Bireyin işteki başarısı, yaşamındaki dengeyle yakından ilişkilidir. Bu bağlamda, işverenlerin çalışanların yaşam dengelerini gözetten politikalar oluşturması ve ergoterapi gibi disiplinlerin destekleyici rol üstlenmesi, hem çalışan refahını hem de kurumsal başarıyı artırma potansiyeli taşımaktadır (Kossek & Ozeki, 1998).

2.7. Stresle Başa Çıkma ile İş Performansı Arasındaki İlişki

İş yerinde yaşanan stres, çalışanların hem psikolojik hem de fiziksel sağlığını etkileyerek iş performanslarını doğrudan şekillendirir. Stresle başa çıkma süreci, bireylerin stres yaratan durumları yönetme ve bu durumların olumsuz etkilerini azaltma çabalarını içerir. Bu süreçte kullanılan başa çıkma stratejileri, çalışanların görevlerini yerine getirme biçimlerini ve verimliliklerini önemli ölçüde etkileyebilir (Lazarus & Folkman, 1984).

Stresli bir iş ortamında etkili başa çıkma becerilerine sahip olan çalışanlar, stresin yıpratıcı etkilerini azaltarak işlerine daha iyi odaklanabilir ve görevlerini daha başarılı şekilde yerine getirebilirler (Folkman & Moskowitz, 2004). Özellikle problem odaklı başa çıkma stratejileri (örneğin sorun tanımlama, çözüm üretme, planlama)

Çalışanların iş performansını destekleyici yönde etki gösterir. Buna karşılık, kaçınma, inkâr ya da duygusal tepkilere dayalı stratejiler, performansta dş ve motivasyon kaybına yol açabilir (Carver, Scheier & Weintraub, 1989).

Araştırmalar, stresle etkin biçimde başa çıkan bireylerin daha yüksek düzeyde iş tatmini, motivasyon ve kurumsal bağlılık sergilediğini göstermektedir (Schaufeli & Bakker, 2004). Bu bireylerin performans düzeyleri daha yüksek olmakta, hata oranları ise düşmektedir. Ayrıca, stres yönetimi becerisi yüksek olan çalışanların devamsızlık oranlarının daha düşük olduğu ve işten ayrılma eğilimlerinin azaldığı bildirilmektedir (Beehr & Newman, 1978).

Stresle başa çıkma becerilerinin yetersiz olması ise bireyleri tükenmişlik sendromuna açık hale getirmektedir. Tükenmişlik; fiziksel ve duygusal tükenme, kişisel başarı hissinde azalma ve işe karşı kayıtsızlık gibi sonuçlar doğurarak hem bireyin verimliliğini hem de kurumun genel işleyişini olumsuz etkiler (Maslach, 2003).

Özmete ve Tahtacı (2020) tarafından yapılan çalışmada, kurumların stres yönetimi eğitimleri, bireysel psikolojik danışmanlık ve çalışma ortamının iyileştirilmesine yönelik uygulamaların, çalışanların stresle başa çıkma kapasitelerini ve iş performansını güçlendirerek aynı zamanda çalışan bağlılığını artırdığı belirtilmektedir. Bu bağlamda, iş yerlerinde stresle mücadele becerilerinin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır (zmete & Tahtacı, 2020).

Stresle başa çıkma ile iş performansı arasında kurulan bu güçlü ilişki, yalnızca bireysel başarıya değil, örgütsel verimliliğe de katkı sağlamaktadır. Özellikle zel sektör gibi hızlı tempolu ve baskının yüksek olduğu iş ortamlarında, stresle etkili başa çıkma becerileri, sürdürülebilir iş performansı için stratejik bir gereklilik haline gelmiştir (Quick & Tetrick, 2003).

2.8. Özel Sektörde alışanların Karşılaştığı Zorluklar

Özel sektör, dinamik yapısı, rekabetçi doğası ve hızlı değişimlere uyum gerektirmesi nedeniyle çalışanlar açısından çeşitli zorluklar barındırmaktadır. Bu zorluklar, çalışanların hem psikolojik hem de fiziksel sağlıklarını etkileyerek iş performanslarını ve yaşam kalitelerini doğrudan etkileyebilir (Greenhaus & Beutell, 1985).

2.8.1. İş Yükü ve Zaman Baskısı

Özel sektör çalışanları genellikle yoğun iş yüküyle ve sıkı zaman baskılarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Uzun çalışma saatleri, dar teslim süreleri ve sürekli performans beklentisi, çalışanlarda stres düzeyini artırmakta ve iş-yaşam dengesini bozmaktadır (Sonntag, 2001; Maslach, 2003).

2.8.2. İş Güvencesizliği

Ekonomik belirsizlikler ve rekabetin yüksek olduğu özel sektör koşulları, çalışanlar için iş güvencesizliği anlamına gelmektedir. Bu durum, kaygı ve belirsizlik hissini artırarak iş motivasyonunu düşürür (Greenhaus & Beutell, 1985).

2.8.3. Performans Baskısı ve Rekabet

Sürekli yüksek performans gösterme zorunluluğu ve iş arkadaşlarıyla kıyaslanma, çalışanlar üzerinde psikolojik baskıya neden olabilir. Bu durum, özellikle motivasyon, özgüven ve iş tatmini üzerinde olumsuz etkiler yaratır (Schaufeli & Bakker, 2004).

2.8.4. Yönetim ve İletişim Sorunları

Yetersiz yönetim becerileri, adil olmayan kararlar, geri bildirim eksikliği ve zayıf iletişim, çalışanların kuruma olan bağlılığını zayıflatabilir ve stres düzeylerini artırabilir (Beehr & Newman, 1978).

2.8.5. İş-Yaşam Dengesi Problemleri

Yoğun mesai saatleri ve esnek olmayan çalışma düzenleri, çalışanların kişisel yaşamlarına yeterince zaman ayırmalarını engelleyebilir. Bu durum, sosyal izolasyon ve aile içi sorunlara yol açabilir (Greenhaus & Beutell, 1985).

2.8.6. Mesleki Gelişim ve Kariyer Belirsizliği

Çalışanların eğitim ve gelişim fırsatlarının yetersizliği ile kariyer ilerleme yollarının belirsiz olması, motivasyon kaybına yol açarak iş performansını olumsuz etkileyebilir. Bu durum, çalışanların iş bağlılığını azaltmakta ve uzun vadede örgütsel verimliliği düşürebilmektedir (Noe, 2010).

2.8.7. Fiziksel Çevre ve İş Koşulları

Ergonomik olmayan çalışma ortamları, uygunsuz ısklandırma, havalandırma eksikliği veya fiziksel zorlanmalar çalışan sağlığını tehdit eder. Bu tür olumsuzluklar, çalışanların hem fiziksel sağlığını hem de üretkenliğini olumsuz etkileyebilir (Maslach, 2003).

Tüm bu zorluklarla başa çıkabilmek için bireysel stres yönetimi becerilerinin geliştirilmesi kadar, kurumların destekleyici politikalar üretmesi de gereklidir. Psikososyal destek programları, iş-yaşam dengesi uygulamaları, sağlıklı çalışma ortamı düzenlemeleri ve mesleki gelişim fırsatları sunulması, çalışanların iş performansını ve genel iyilik hallerini destekleyecek temel unsurlar arasında yer almaktadır (Quick & Tetrick, 2003).

2.9. Ergoterapi Müdahaleleri

Ergoterapi, bireylerin günlük yaşam aktivitelerine katılımını artırmayı amaçlayan destekleyici bir sağlık alanıdır. İş yaşamında karşılaşılan stres ve rol çatışmaları, bireyin iş performansını ve yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilmektedir. Bu bağlamda, ergoterapi müdahaleleri; bireylerin işle ilgili rolleri ile diğer yaşam alanları arasında denge kurmalarına, stresle etkili başa çıkmalarına ve iş performanslarının iyileştirilmesine yönelik önemli katkılar sağlamaktadır (Case-Smith & Arbesman, 2008; Kashefimehr, 2014).

Literatürde ergoterapi müdahaleleri, stres yönetimi teknikleri, zaman yönetimi becerilerinin geliştirilmesi, gevşeme yöntemleri, bilişsel-davranışçı stratejiler ve çevresel düzenlemeler gibi çeşitli alt başlıklarda incelenmektedir (Watling ve ark., 1999). Bu müdahaleler, bireylerin iş yerindeki rol ve sorumluluklarını daha dengeli yürütmelerine, mesleki tükenmişlik riskini azaltmalarına ve genel olarak psikososyal sağlığın desteklenmesine katkı sağlamaktadır (Schaufeli & Bakker, 2004).

Son yıllarda yapılan çalışmalar, ergoterapi temelli yaklaşımların çalışanların iş performansını artırmada ve stresle başa çıkmada etkili olduğunu göstermektedir. Ergoterapistler, bireylerin kişisel kaynaklarını güçlendirmek, iş ortamını optimize etmek ve anlamlı aktivitelerle yaşamlarını zenginleştirmek için multidisipliner ekipler içerisinde yer almakta ve bireyselleştirilmiş müdahaleler sunmaktadır (Greenhaus & Beutell, 1985; Folkman & Moskowitz, 2004).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırmanın amacı, özel sektörde tam zamanlı çalışan bireylerin stresle başa çıkma stratejileri, okupasyonel denge düzeyleri ve iş performansı arasındaki ilişkileri incelemektir. Çalışma, kesitsel ve nicel bir araştırma modeli temelinde yapılandırılmıştır. Veri toplama süreci anket formu yoluyla gerçekleştirilmiş ve ilişkisel tarama modeli benimsenmiştir.

3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma, Türkiye genelinde özel sektörde çeşitli alanlarda (sağlık, eğitim, hizmet, üretim vb.) tam zamanlı olarak çalışan bireylerle yürütülmüştür. Veriler Ocak ile Şubat 2025 tarihleri arasında online anket yöntemiyle toplanmıştır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırma, nicel araştırma yöntemiyle tasarlanmış olup, örneklem büyüklüğü G*Power 3.9.1.7 yazılımı kullanılarak gerçekleştirilen istatistiksel güç analizi ile belirlenmiştir. Analizde %80 güç ($1-\beta = 0,80$), %5 anlamlılık düzeyi ($\alpha = 0,05$) ve etki büyüklüğü $r = 0,27$ olarak kabul edilmiştir (Pekçetin, Günel & Håkansson, 2021). Belirlenen parametreler doğrultusunda, çalışmada en az 98 katılımcının yer alması gerektiği hesaplanmıştır. Olası %10 veri kaybı riski dikkate alınarak hedeflenen örneklem büyüklüğü 110 olarak belirlenmiş, veri toplama sürecinin tamamlanmasının ardından kriterleri karşılayan 115 katılımcının verileri analize dahil edilmiştir. Araştırmanın evrenini Türkiye’de özel sektörde istihdam edilen yetişkin bireyler oluşturmaktadır.

3.3.1. Dahil Edilme ve Dışlanma Kriterleri

Dahil edilme kriterleri:

- Katılımcının özel sektörde tam zamanlı olarak çalışıyor olması
- Aynı iş yerinde en az bir yıldır çalışıyor olması
- Katılımcının 18-65 yaş aralığında olması

- Çalışma ortamında fiziksel ve zihinsel olarak görevini sürdürebilecek sağlık durumuna sahip olması

Dışlanma kriterleri:

- Psikiyatrik, nörolojik veya ortopedik hastalık tanısı almış olmak
- Kronik hastalık tanısı (örneğin, diyabet, hipertansiyon, kalp rahatsızlıkları) bulunması
- İş dışında düzenli tedavi veya rehabilitasyon sürecinde olmak

3.4. Verilerin Toplanması

Veriler, çevrim içi anket platformu aracılığıyla toplanmıştır. Katılımcılar araştırmanın amacı ve kapsamı hakkında bilgilendirilmiş, gönüllü onam formunu dijital olarak onayladıktan sonra anketi doldurmuşlardır. Veri toplama sürecinde araştırmacı, ölçeklerin psikometrik özellikleri ve sınırlılıkları hakkında bilgi sahibidir.

3.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler dört ayrı araç kullanılarak toplanmıştır: Sosyodemografik Bilgi Formu, Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF), Aktivite-Rol Dengesi Anketi ve İş Performansı Ölçeği. Aşağıda her bir aracın içeriği ve kullanım amacı açıklanmıştır.

3.5.1. Sosyodemografik Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen bu form, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgileri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Formda; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek, çalıştığı sektör, mesleki kıdem (yıl), günlük çalışma süresi gibi sorular yer almaktadır. Elde edilen veriler, örneklemin tanıtıcı özelliklerini belirlemek ve değişkenler arası ilişkileri değerlendirmek amacıyla kullanılmıştır.

3.5.2. Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF)

Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF), Carver (1997) tarafından geliştirilmiş olup, 14 alt boyutta toplam 28 maddeden oluşmaktadır. Katılımcılar, her bir maddeye 1 (hiçbir zaman) ile 4 (her zaman) arasında değişen dört dereceli Likert

tipi ölçekle yanıt vermektedir. Ölçek, bireylerin stresli yaşam olayları karşısında başvurdukları başa çıkma stratejilerini değerlendirmeyi amaçlamaktadır (Carver, 1997). Ölçeğin Türkçeye uyarlanması ve geçerlilik-güvenirlilik çalışması ise Bacanlı, Sürücü ve İlhan (2013) tarafından gerçekleştirilmiştir (Bacanlı et al., 2013).

3.5.3. Aktivite-Rol Dengesi Anketi (OBQ11-T)

Okupasyonel dengeyi ölçmek amacıyla geliştirilen Aktivite-Rol Dengesi Anketi, Pekçetin ve arkadaşları (2021) tarafından hazırlanmıştır. Anket, bireylerin günlük yaşamda üstlendikleri aktiviteler ve roller arasında denge kurma durumlarını değerlendirmeye yönelik olarak yapılandırılmıştır. Toplam 9 alt boyut ve 23 maddeden oluşan bu ölçek, 6'lı Likert tipi derecelendirme sistemiyle uygulanmaktadır. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar, bireyin okupasyonel dengesinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Türkçe versiyonu, geçerlilik ve güvenilirlik açısından psikometrik olarak uygun bulunmuştur (Pekçetin et al., 2021).

3.5.4. İş Performansı Ölçeği

İş performansını değerlendirmek amacıyla Cohen ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Güngör ve Gürbüz (2016) tarafından yapılan İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, bireylerin iş yerindeki görevlerini yerine getirme düzeylerini değerlendirmeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Beşli Likert tipi derecelendirme içeren ölçek toplam 5 maddeden oluşmaktadır. Elde edilen yüksek puanlar, bireylerin daha yüksek düzeyde iş performansı sergilediklerini göstermektedir (Cohen et al., 2001; Güngör & Gürbüz, 2016).

3.6. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Analizler

Kategorik değişkenler için tanımlayıcı istatistikler frekans ve yüzde olarak sunulmuştur. Nümerik değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun kontrolü “Shapiro-Wilk Testi” ile yapılmıştır. Nümerik değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri normal dağılım gösteren veriler için ortalama±standart sapma ($\bar{x} \pm SS$), normal dağılım göstermeyen veriler için medyan (min-max) değerleri verilmiştir.

Normal dağılıma sahip olan bağımsız iki grup karşılaştırması “Bağımsız Örneklem T Testi” ile, normal dağılıma sahip olmayan bağımsız iki grup karşılaştırması ise “Mann-Whitney U Testi” ile yapılmıştır. Normal dağılıma sahip olan bağımsız ikiden fazla grup karşılaştırması “Tek Yönlü ANOVA Testi” ile, normal dağılıma sahip olmayan

bağımsız ikiden fazla grup karşılaştırması ise “Kruskal-Wallis H Testi” ile yapılmıştır. Çoklu karşılaştırma testlerinin sonuçları medyanların yanında harfli gösterim şeklinde ifade edilmiştir.

Nümerik değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi normal dağılım göstermeyen veriler için “Spearman’s Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı” ile belirlenmiştir. Korelasyon katsayısının yorumunda “ $<0,2$ ise çok zayıf derecede korelasyon”, “ $0,2-0,4$ arasında ise zayıf derecede korelasyon”, “ $0,4-0,6$ arasında ise orta derecede korelasyon”, “ $0,6-0,8$ arasında ise yüksek derecede korelasyon”, “ $0,8>$ ise çok yüksek derecede korelasyon” kriterleri kullanılmıştır (Choi ve ark., 2010). Nicel değişkenler arasındaki etki “Çoklu Regresyon Analizi” ile incelenmiştir.

Çalışmada tüm hesaplamalarda ve yorumlamalarda istatistik anlamlılık düzeyi “ $p<0,05$, $p<0,01$, $p<0,001$ ” olarak dikkate alınmış ve hipotezler çift yönlü olarak kurulmuştur. Verilerin istatistiksel analizi “SPSS v27 (IBM Inc., Chicago, IL, USA)” paket programında yapılmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde çalışmaya dahil edilme kriterlerine uygun 115 birey dahil edilerek yapılan araştırmanın problem durumuna göre oluşturulan alt problemlerine ilişkin elde edilen bulgular ve yorumlar değerlendirildi.

4.1. Araştırmaya Katılan Bireylerin Tanıtıcı Bulguları

Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetlerine göre demografik bulgularının tanımlayıcı istatistikleri Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Bireylerin cinsiyetlerine göre demografik bulgularının tanımlayıcı istatistikleri

Yaş	Erkek (n=62)		Kadın (n=53)		Toplam (n=115)	
	n	%	n	%	n	%
29 yaş ve altı	26	41,9	29	54,7	55	47,8
30-34 yaş arası	13	21,0	18	34,0	31	27,0
35-39 yaş arası	14	22,6	0	0,0	14	12,2
40 yaş ve üzeri	9	14,5	6	11,3	15	13,0
Medeni Durum						
Evli	38	61,3	24	45,3	62	53,9
Bekar	24	38,7	29	54,7	53	46,1
Eğitim Durumu						
Lise	2	3,2	1	1,9	3	2,6
Ön Lisans	1	1,6	1	1,9	2	1,7
Lisans	50	80,6	40	75,5	90	78,3
Yüksek Lisans	9	14,5	9	17,0	18	15,7
Doktora	0	0,0	2	3,8	2	1,7
Gelir Durumu						
Gelirim Giderimden Az	5	8,1	8	15,1	13	11,3
Gelirim Giderime Eşit	8	12,9	5	9,4	13	11,3
Gelirim Giderimden Fazla	49	79,0	40	75,5	89	77,4
Çocuk Sayısı						
Çocuğum yok	32	51,6	61	77,4	73	63,5
1 çocuk	13	21,0	7	13,2	20	17,4
2 çocuk	11	17,7	5	9,4	16	13,9
3 çocuk ve üzeri	6	9,7	0	0,0	6	5,2

Araştırma grubunun demografik özelliklerine göre, katılımcıların yaklaşık yarısının (%47,8) 29 yaş ve altında olduğu, çoğunluğunun (%78,3) lisans mezunu olduğu ve büyük bir kısmının (%77,4) gelirin giderinden fazla olduğu görülmüştür. Kadın katılımcıların yarısından fazlası bekar iken, erkeklerin çoğu evlidir. Ayrıca, kadınların %77,4’ü çocuğa sahip değilken, bu oran erkeklerde %51,6’dır. Bu bulgular, araştırma grubunun ağırlıklı olarak genç, yükseköğrenim düzeyine sahip ve gelir durumu açısından nispeten avantajlı bireylerden oluştuğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetlerine göre alışkanlık bulgularının tanımlayıcı istatistikleri Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. Bireylerin cinsiyetlerine göre alışkanlık bulgularının tanımlayıcı istatistikleri

	Erkek (n=62)		Kadın (n=53)		Toplam (n=115)	
Psikolojik Destek Alma Durumu	n	%	n	%	n	%
Hayır, almıyorum	62	100,0	53	100,0	115	100,0
Günlük Fiziksel Aktivite Düzeyi						
Hiç fiziksel aktivitem yok	7	11,3	10	18,8	17	14,8
Az aktifim (nadiren fiziksel aktivite yapıyorum)	27	43,5	26	49,1	53	46,1
Orta aktifim (haftada birkaç gün spor yapıyorum)	26	41,9	17	32,1	43	37,4
Çok aktifim (haftada 5+ gün spor yapıyorum)	2	3,3	0	0,0	2	1,7
Günlük Uyku Süresi						
6 saat ve altı	41	66,1	29	54,7	70	60,9
7-8 saat arası	21	33,9	24	45,3	45	39,1

Araştırmaya katılan bireylerin tamamının psikolojik destek almadığı görülmüştür. Katılımcıların yaklaşık yarısı (%46,1) az düzeyde fiziksel olarak aktiftir ve büyük bir çoğunluğu (%60,9) günde 6 saatten az uyumaktadır. Bu bulgular, çalışanların yaşam tarzı alışkanlıklarının sınırlı fiziksel aktivite ve yetersiz uyku süresi ile karakterize olduğunu gösterebilir. Bu durum, uzun vadede hem psikolojik dayanıklılığı hem de iş performansını olumsuz etkileyebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetlerine göre çalışma bulgularının tanımlayıcı istatistikleri Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. Bireylerin cinsiyetlerine göre çalışma bulgularının tanımlayıcı istatistikleri

Meslek	Erkek (n=62)		Kadın (n=53)		Toplam (n=115)	
	n	%	n	%	n	%
Özel Sektör Çalışanı	62	100,0	53	100,0	115	100,0
Çalışılan Sektör						
Bilişim	1	1,6	0	0,0	1	0,9
Eğitim	5	8,1	7	13,2	12	10,4
Finans	2	3,2	0	0,0	2	1,7
Havacılık	3	4,8	0	0,0	3	2,6
Hizmet	20	32,3	23	43,4	43	37,4
Hukuk	0	0,0	1	1,9	1	0,9
Mühendislik	4	6,5	5	9,4	9	7,8
Pazarlama	0	0,0	1	1,9	1	0,9
Perakende	27	43,5	16	30,2	43	37,4
Çalışma Süresi						
0-2 yıl arası	11	17,7	9	17,0	20	17,4
3-5 yıl arası	13	21,0	21	39,6	34	29,6
6-10 yıl arası	17	27,4	18	34,0	35	30,4
11 yıl ve üzeri	21	33,9	5	9,4	26	22,6
Çalışma Şekli						
Tam Zamanlı	62	100,0	53	100,0	115	100,0
Çalışma Saatleri						
Esnek	11	17,7	11	20,8	22	19,1
Sabit	51	82,3	42	79,2	93	80,9
Çalışma Yeri						
Evden çalışıyorum	3	4,8	3	5,7	6	5,3
İş yerinden çalışıyorum	24	38,7	24	45,3	48	41,7
Kısmen evden, kısmen iş yerinden çalışıyorum	35	56,5	26	49,1	61	53,0
İşyerinde Sosyal Destek Alma Durumu						
Evet, işyerimde yeterli sosyal desteğim var	42	67,7	24	45,3	66	57,4
Hayır, işyerimde yeterli sosyal desteğim yok	20	32,3	29	54,7	49	42,6
İşinden Memnun Olma Durumu						
İşimden çok memnunum	25	40,3	12	22,6	37	32,2
İşimden kısmen memnunum	33	53,2	36	67,9	69	60,0
İşimden memnun değilim	4	6,5	5	9,4	9	7,8
İşyerinde Terfi veya Pozisyon Değişikliği Yaşama Durumu						
Evet	35	56,5	27	50,9	62	53,9
Hayır	27	43,5	26	49,1	53	46,1
Mesai Yapma Sıklığı						
Hiç mesai yapmıyorum	37	59,7	23	43,4	60	52,1
Haftada 1-2 gün arası	17	27,4	19	35,8	36	31,3
Haftada 3-4 gün arası	4	6,5	7	13,2	11	9,6
Haftada 5 gün ve üzeri	4	6,5	4	7,5	8	7,0
İşyeri ile Ev Arasındaki Mesafe Durumu						
0-5 km arası	8	12,9	14	26,4	22	19,1
6-10 km arası	12	19,4	8	15,1	20	17,4
11-20 km arası	13	21,0	11	20,8	24	20,9
21 km ve üzeri	29	46,8	20	37,7	49	42,6
İşyerindeki İletişim Tarzı Durumu						
Kötü	1	1,6	0	0,0	1	0,9
Orta	28	45,2	28	52,8	56	48,7
Çok iyi	33	53,2	25	47,2	58	50,4

Araştırma grubundaki tüm katılımcılar özel sektörde tam zamanlı çalışmaktadır. Katılımcıların çoğunluğu sabit çalışma saatlerine sahip olup (%80,9), yarıdan fazlası (%53) hibrit (kısmen evden, kısmen iş yerinden) çalışma modeliyle çalışmaktadır. Örneklemin en yoğun bulunduğu sektörler hizmet ve perakendedir.

Katılımcıların %57,4'ü iş yerinde yeterli sosyal destek aldığını belirtirken, %60'ı işinden yalnızca kısmen memnundur. Ayrıca, her iki cinsiyette de çalışanların önemli bir kısmı mesaiye kalmamakta (%52,1) ve iletişim tarzını "çok iyi" olarak

değerlendirmektedir. Bu bulgular, örneklemin sabit, yoğun fakat sınırlı sosyal destek ve orta düzeyde iş memnuniyetiyle çalışan bir profili yansıttığını gösterebilir.

4.2. Araştırmaya Katılan Bireylerin İş Performansı Ölçeği (İPÖ) Bulguları

Araştırmaya katılan bireylerin İPÖ alt faktör ve toplam puanlarının özet istatistikleri Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. Bireylerin İPÖ alt faktör ve toplam puanlarının özet istatistikleri

	Medyan (min-max)	$\bar{X} \pm SS$
Görev Performansı	22 (17-25)	21,99 $\pm$ 2,27
Bağlamsal Performans	25 (15-30)	24,83 $\pm$ 3,11
İPÖ Toplam	47 (32-55)	46,83 $\pm$ 4,66

İş Performansı Ölçeği sonuçlarına göre, katılımcıların görev performansı ortalaması 21,99 $\pm$ 2,2, bağlamsal performans ortalaması 24,83 $\pm$ 3,11 ve toplam iş performansı ortalaması 46,83 $\pm$ 4,66 olarak bulunmuştur. Bu bulgular, çalışanların hem iş tanımlarına uygun görevleri etkin biçimde yerine getirdiklerini hem de iş birliği ve gönüllü katkı gibi davranışları yüksek düzeyde sergilediklerini gösterebilir. Genel olarak, katılımcıların iş performans düzeyleri yüksektir.

Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetlerine göre İPÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. Bireylerin cinsiyetlerine göre İPÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması

	Cinsiyet	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	t-U	p
Görev Performansı	Erkek	22,11 $\pm$ 2,25	23 (17-25)	U=1533,5	0,534
	Kadın	21,85 $\pm$ 2,32	21 (17-25)		
Bağlamsal Performans	Erkek	24,92 $\pm$ 3,06	24,5 (17-30)	U=1602	0,817
	Kadın	24,74 $\pm$ 3,20	25 (15-30)		
İPÖ Toplam	Erkek	47,03 $\pm$ 4,44	47 (37-55)	t=0,511	0,610
	Kadın	46,58 $\pm$ 4,94	46 (32-55)		

t: Bağımsız Örneklem T Testi; U: Mann-Whitney U Testi

Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetlerine göre İPÖ alt faktör ve toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.5). Bu durum, kadın ve erkek çalışanların iş performansı düzeylerinin benzer olduğunu ve cinsiyetin performans üzerinde belirleyici bir etken olmadığını gösterebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin yaş gruplarına göre İPÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Bireylerin yaş gruplarına göre İPÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması

	Yaş	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	H	p
Görev Performansı	29 yaş ve altı	22,40±2,17	22 (17-25)	H=7,327	0,062
	30-34 yaş arası	21,10±2,37	20 (17-25)		
	35-39 yaş arası	22,36±2,37	23 (18-25)		
	40 yaş ve üzeri	22,00±2,04	22 (19-25)		
Bağlamsal Performans	29 yaş ve altı	24,76±3,19	25 (15-30)	H=2,632	0,452
	30-34 yaş arası	24,42±2,69	24 (17-30)		
	35-39 yaş arası	25,21±4,08	26 (17-30)		
	40 yaş ve üzeri	25,60±2,72	25 (22-30)		
İPÖ Toplam	29 yaş ve altı	47,16±4,83	47 (32-55)	H=5,467	0,141
	30-34 yaş arası	45,52±4,34	44 (36-55)		
	35-39 yaş arası	47,57±5,36	48,5 (37-55)		
	40 yaş ve üzeri	47,60±3,83	47 (41-54)		

H: Kruskal-Wallis H Testi

Araştırmaya katılan bireylerin yaş gruplarına göre İPÖ alt faktör ve toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.6). Bu bulgu, yaşın iş performansı üzerinde belirleyici bir değişken olmadığını, farklı yaş gruplarındaki çalışanların benzer performans düzeylerine sahip olabileceğini gösterebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin medeni durumlarına göre İPÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Bireylerin medeni durumlarına göre İPÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması

	Medeni Durum	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	t-U	p
Görev Performansı	Evli	22,05±2,28	22 (17-25)	U=1611,5	0,858
	Bekar	21,92±2,29	22 (17-25)		
Bağlamsal Performans	Evli	25,21±3,13	25 (17-30)	U=1367	0,119
	Bekar	24,40±3,07	24 (15-30)		
İPÖ Toplam	Evli	47,26±4,57	47 (36-55)	t=1,075	0,285
	Bekar	46,32±4,76	46 (32-55)		

t: Bağımsız Örneklem T Testi; U: Mann-Whitney U Testi

Araştırmaya katılan bireylerin medeni durumlarına göre İPÖ alt faktör ve toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.7). Bu durum, evli ve bekar bireylerin iş performansı açısından benzer düzeylerde olduğunu ve medeni durumun performans üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olmadığını gösterebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin çalışma sürelerine göre İPÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. Bireylerin çalışma sürelerine göre İPÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması

	Çalışma Süresi	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	F-H	p
Görev Performansı	0-2 yıl arası	22,10±1,97	22 (19-25)	H=3,996	0,262
	3-5 yıl arası	22,38±2,37	22,5 (17-25)		
	6-10 yıl arası	21,40±2,38	20 (17-25)		
	11 yıl ve üzeri	22,19±2,17	22,5 (18-25)		
Bağlamsal Performans	0-2 yıl arası	25,00±3,06	24,5 (18-29)	F=0,187	0,905
	3-5 yıl arası	24,59±3,58	25 (15-30)		
	6-10 yıl arası	24,74±2,73	25 (17-30)		
	11 yıl ve üzeri	25,15±3,13	25,5 (17-30)		
İPÖ Toplam	0-2 yıl arası	47,10±4,61	47,5 (37-54)	F=0,386	0,764
	3-5 yıl arası	46,97±5,24	47 (32-55)		
	6-10 yıl arası	46,14±4,56	45 (36-55)		
	11 yıl ve üzeri	47,35±4,19	47 (40-54)		

F: Tek Yönlü ANOVA Testi; H: Kruskal-Wallis H Testi

Araştırmaya katılan bireylerin çalışma sürelerine göre İPÖ alt faktör ve toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.8). Bu bulgu, işte geçirilen sürenin iş performansı üzerinde belirgin bir etkisinin olmadığını ve çalışanların performans düzeylerinin deneyim süresinden bağımsız olabileceğini gösterebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin gelir durumlarına göre İPÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9. Bireylerin gelir durumlarına göre İPÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması

	Gelir Durumu	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	F-H	p
Görev Performansı	Gelirim Giderimden Az	22,15±2,15	22 (19-25)	H=1,213	0,545
	Gelirim Giderime Eşit	22,62±2,18	23 (20-25)		
	Gelirim Giderimden Fazla	21,88±2,31	22 (17-25)		
Bağlamsal Performans	Gelirim Giderimden Az	24,92±3,55	25 (18-30)	H=1,500	0,472
	Gelirim Giderime Eşit	25,77±2,74	26 (21-30)		
	Gelirim Giderimden Fazla	24,69±3,11	24 (15-30)		
İPÖ Toplam	Gelirim Giderimden Az	47,08±5,12	48 (38-55)	F=0,885	0,415
	Gelirim Giderime Eşit	48,38±4,56	51 (41-55)		
	Gelirim Giderimden Fazla	46,56±4,62	46 (32-55)		

F: Tek Yönlü ANOVA Testi; H: Kruskal-Wallis H Testi

Araştırmaya katılan bireylerin gelir durumlarına göre İPÖ alt faktör ve toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.9). Bu bulgu, çalışanların gelir düzeylerinin iş performansları üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olmadığını gösterebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin günlük uyku sürelerine göre İPÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10. Bireylerin günlük uyku sürelerine göre İPÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması

	Günlük Uyku Süresi	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	t-U	p
Görev Performansı	6 saat ve altı 7-8 saat arası	21,94±2,29 22,07±2,27	22 (17-25) 22 (17-25)	U=1525	0,772
Bağlamsal Performans	6 saat ve altı 7-8 saat arası	24,90±2,80 24,73±3,58	25 (17-30) 25 (15-30)	U=1551,5	0,892
İPÖ Toplam	6 saat ve altı 7-8 saat arası	46,84±4,31 46,80±5,22	46,5 (36-55) 47 (32-55)	t=0,048	0,962

t: Bağımsız Örneklem T Testi; U: Mann-Whitney U Testi

Araştırmaya katılan bireylerin günlük uyku sürelerine göre İPÖ alt faktör ve toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.10). Bu bulgu, uyku süresinin iş performansı üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığını ve çalışanların benzer performans düzeylerine sahip olabildiğini gösterebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin çalışma saatlerine göre İPÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11. Bireylerin çalışma saatlerine göre İPÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması

	Çalışma Saati	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	t-U	p
Görev Performansı	Esnek Sabit	22,18±2,17 21,95±2,30	22,5 (19-25) 22 (17-25)	U=971	0,708
Bağlamsal Performans	Esnek Sabit	25,18±3,49 24,75±3,03	25,5 (18-30) 25 (15-30)	U=955	0,627
İPÖ Toplam	Esnek Sabit	47,36±4,88 46,70±4,63	48 (38-55) 46 (32-55)	t=0,599	0,550

t: Bağımsız Örneklem T Testi; U: Mann-Whitney U Testi

Araştırmaya katılan bireylerin çalışma saatlerine göre İPÖ alt faktör ve toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.11). Bu bulgu, günlük çalışma süresinin iş performansı üzerinde belirgin bir etkiye sahip olmadığını ve farklı çalışma saatlerine sahip bireylerin benzer performans sergileyebileceğini gösterebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin işyerinde sosyal destek alma durumlarına göre İPÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12. Bireylerin işyerinde sosyal destek alma durumlarına göre İPÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması

	İşyerinde Sosyal Destek Alma Durumu	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	t-U	p
Görev Performansı	Evet, işyerimde yeterli sosyal desteğim var	22,21±2,17	22 (17-25)	U=1419	0,256
	Hayır, işyerimde yeterli sosyal desteğim yok	21,69±2,39	21 (17-25)		
Bağlamsal Performans	Evet, işyerimde yeterli sosyal desteğim var	25,00±3,31	25 (15-30)	U=1440	0,314
	Hayır, işyerimde yeterli sosyal desteğim yok	24,61±2,84	24 (17-30)		
İPÖ Toplam	Evet, işyerimde yeterli sosyal desteğim var	47,21±4,72	47,5 (32-55)	t=1,030	0,305
	Hayır, işyerimde yeterli sosyal desteğim yok	46,31±4,59	45 (36-55)		

t: Bağımsız Örneklem T Testi; U: Mann-Whitney U Testi

Araştırmaya katılan bireylerin işyerinde sosyal destek alma durumlarına göre İPÖ alt faktör ve toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.12). Bu bulgu, işyerinde sosyal destek almanın iş performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmadığını gösterebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin işinden memnun olma durumlarına göre İPÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.13'te verilmiştir.

Tablo 4.13. Bireylerin işinden memnun olma durumlarına göre İPÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması

	İşinden Memnun Olma Durumlarına	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	H	p
Görev Performansı	İşimden çok memnunum	22,05±2,30	22 (17-25)	H=1,831	0,400
	İşimden kısmen memnunum	21,84±2,28	22 (17-25)		
	İşimden memnun değilim	22,89±2,15	24 (20-25)		
Bağlamsal Performans	İşimden çok memnunum	25,08±3,15	25 (17-30)	H=0,219	0,896
	İşimden kısmen memnunum	24,68±3,03	25 (15-30)		
	İşimden memnun değilim	25,00±3,84	25 (18-30)		
İPÖ Toplam	İşimden çok memnunum	47,14±4,67	46 (40-55)	H=0,675	0,714
	İşimden kısmen memnunum	46,52±4,59	47 (32-55)		
	İşimden memnun değilim	47,89±5,51	46 (38-55)		

H: Kruskal-Wallis H Testi

Araştırmaya katılan bireylerin işinden memnun olma durumlarına göre İPÖ alt faktör ve toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.13). Bu bulgu, iş memnuniyetinin iş performansı üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığını ve memnuniyet düzeyi farklı olsa da çalışanların benzer performans gösterebildiğini ortaya koymaktadır.

Araştırmaya katılan bireylerin işyerinde terfi veya pozisyon değişikliği yaşama durumlarına göre İPÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.14'te verilmiştir.

Tablo 4.14. Bireylerin işyerinde terfi veya pozisyon değişikliği yaşama durumlarına göre İPÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması

	İşyerinde Terfi veya Pozisyon Değişikliği Yaşama Durumu	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	t-U	p
Görev Performansı	Evet	22,02±2,32	22 (17-25)	U=1621,5	0,903
	Hayır	21,96±2,24	22 (17-25)		
Bağlamsal Performans	Evet	24,81±2,95	25 (17-30)	U=1580,5	0,724
	Hayır	24,87±3,32	25 (15-30)		
İPÖ Toplam	Evet	46,82±4,35	46 (36-55)	t=-0,009	0,993
	Hayır	46,83±5,05	47 (32-55)		

t: Bağımsız Örneklem T Testi; U: Mann-Whitney U Testi

Araştırmaya katılan bireylerin işyerinde terfi veya pozisyon değişikliği yaşama durumlarına göre İPÖ alt faktör ve toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.14). Bu bulgu, terfi ya da pozisyon değişikliğinin iş performansı üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını gösterebilir.

4.3. Araştırmaya Katılan Bireylerin Aktivite Rol Dengesi Ölçeği (OBQ11-T) Bulguları

Araştırmaya katılan bireylerin OBQ11-T toplam puanlarının özet istatistikleri Tablo 4.15'te verilmiştir.

Tablo 4.15. Bireylerin ARDÖ toplam puanlarının özet istatistikleri

	Medyan (min-max)	$\bar{X} \pm SS$
ARDÖ Toplam	17 (3-32)	17,65±4,68

Araştırmaya katılan bireylerin Aktivite-Rol Denge Ölçeği (OBQ11-T) toplam puanları incelendiğinde, puanların 3 ile 32 arasında değiştiği ve ortalama puanın $17,65 \pm 4,68$ olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.15). Bu bulgu, katılımcıların genel olarak orta düzeyde bir okupasyonel dengeye sahip olduğunu gösterebilir. Okupasyonel denge, bireylerin iş, dinlenme ve sosyal rollerini uyumlu şekilde sürdürebilme kapasitesini ifade etmekte olup, ortalama değer bu denge seviyesinin genel olarak yeterli olduğunu düşündürmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetlerine göre OBQ11-T toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.16'da verilmiştir.

Tablo 4.16. Bireylerin cinsiyetlerine göre ARDÖ toplam puanlarının karşılaştırması

	Cinsiyet	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	U	p
ARDÖ Toplam	Erkek	18,16±4,82	18 (3-32)	U=1435	0,242
	Kadın	17,06±4,47	16 (4-26)		

U: Mann-Whitney U Testi

Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetlerine göre Aktivite-Rol Denge Ölçeği (OBQ11-T) toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.16). Bu bulgu, kadın ve erkek katılımcıların okupasyonel denge düzeylerinin birbirine yakın olduğunu gösterebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin yaş gruplarına göre OBQ11-T toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.17’de verilmiştir.

Tablo 4.17. Bireylerin yaş gruplarına göre ARDÖ toplam puanlarının karşılaştırması

	Yaş	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	F	p
ARDÖ Toplam	29 yaş ve altı	18,44±4,62	19 (4-32)	F=1,001	0,395
	30-34 yaş arası	16,87±4,49	16 (6-26)		
	35-39 yaş arası	17,14±5,74	17,5 (3-26)		
	40 yaş ve üzeri	16,87±4,16	15 (12-26)		

F: Tek Yönlü ANOVA Testi

Araştırmaya katılan bireylerin yaş gruplarına göre OBQ11-T toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$) (Tablo 4.17). Bu bulgu, farklı yaş gruplarındaki bireylerin benzer düzeyde okupasyonel denge deneyimlediğini gösterebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin medeni durumlarına göre OBQ11-T toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.18’de verilmiştir.

Tablo 4.18. Bireylerin medeni durumlarına göre ARDÖ toplam puanlarının karşılaştırması

	Medeni Durum	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	U	p
ARDÖ Toplam	Evli	17,19±4,46	17 (3-26)	U=1476	0,347
	Bekar	18,19±4,90	18 (6-32)		

U: Mann-Whitney U Testi

Araştırmaya katılan bireylerin medeni durumlarına göre OBQ11-T toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.18). Bu bulgu, evli ve bekar bireylerin okupasyonel denge düzeylerinin benzer olduğunu gösterebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin çalışma sürelerine göre OBQ11-T toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.19’da verilmiştir.

Tablo 4.19. Bireylerin çalışma sürelerine göre ARDÖ toplam puanlarının karşılaştırması

	Çalışma Süresi	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	H	p
ARDÖ Toplam	0-2 yıl arası	18,90±4,70	20,5 (11-26)	H=4,378	0,223
	3-5 yıl arası	18,41±4,71	19 (4-32)		
	6-10 yıl arası	17,14±4,70	17 (6-26)		
	11 yıl ve üzeri	16,38±4,41	16 (3-24)		

H: Kruskal-Wallis H Testi

Araştırmaya katılan bireylerin çalışma sürelerine göre OBQ11-T toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.19). Bu bulgu, iş deneyimi süresinin bireylerin okupasyonel denge düzeyleri üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığını gösterebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin gelir durumlarına göre OBQ11-T toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.20’de verilmiştir.

Tablo 4.20. Bireylerin gelir durumlarına göre ARDÖ toplam puanlarının karşılaştırması

	Gelir Durumu	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	H	p
ARDÖ Toplam	Gelirim Giderimden Az	20,00 $\pm$ 5,73	20 (11-32)	H=2,230	0,328
	Gelirim Giderime Eşit	17,77 $\pm$ 4,66	19 (11-26)		
	Gelirim Giderimden Fazla	17,29 $\pm$ 4,47	17 (3-26)		

H: Kruskal-Wallis H Testi

Araştırmaya katılan bireylerin gelir durumlarına göre OBQ11-T toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı ($p>0,05$) bulunmuştur (Tablo 4.20). Bu bulgu, bireylerin ekonomik gelir düzeylerinin okupasyonel denge üzerinde belirgin bir farklılık oluşturmadığını gösterebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin günlük uyku sürelerine göre OBQ11-T toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.21’de verilmiştir.

Tablo 4.21. Bireylerin günlük uyku sürelerine göre ARDÖ toplam puanlarının karşılaştırması

	Günlük Uyku Süresi	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	t	p
ARDÖ Toplam	6 saat ve altı	17,57 $\pm$ 4,81	17 (3-32)	t=-0,230	0,818
	7-8 saat arası	17,78 $\pm$ 4,52	18 (6-26)		

t: Bağımsız Örneklem T Testi

Araştırmaya katılan bireylerin günlük uyku sürelerine göre OBQ11-T toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.21). Bu bulgu, bireylerin günlük uyku sürelerinin okupasyonel denge düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını gösterebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin çalışma saatlerine göre OBQ11-T toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.22’de verilmiştir.

Tablo 4.22. Bireylerin çalışma saatlerine göre ARDÖ toplam puanlarının karşılaştırması

	Çalışma Saati	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	t	p
ARDÖ Toplam	Esnek	18,59 $\pm$ 3,70	17 (13-26)	t=1,048	0,297
	Sabit	17,43 $\pm$ 4,87	17 (3-32)		

t: Bağımsız Örneklem T Testi

Araştırmaya katılan bireylerin çalışma saatlerine göre OBQ11-T toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.22). Bu bulgu, günlük çalışma süresinin bireylerin okupasyonel denge düzeylerini anlamlı şekilde etkilemediğini gösterebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin işyerinde sosyal destek alma durumlarına göre OBQ11-T toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.23'te verilmiştir.

Tablo 4.23. Bireylerin işyerinde sosyal destek alma durumlarına göre ARDÖ toplam puanlarının karşılaştırması

	İşyerinde Sosyal Destek Alma Durumu	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	t	p
ARDÖ Toplam	Evet, işyerimde yeterli sosyal desteğim var	17,98±4,52	18 (4-32)	t=0,885	0,378
	Hayır, işyerimde yeterli sosyal desteğim yok	17,20±4,89	17 (3-26)		

t: Bağımsız Örneklem T Testi

Araştırmaya katılan bireylerin işyerinde sosyal destek alma durumlarına göre OBQ11-T toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.23). Bu bulgu, işyerinde sosyal destek almanın okupasyonel denge düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığını gösterebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin işinden memnun olma durumlarına göre OBQ11-T toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.24'te verilmiştir.

Tablo 4.24. Bireylerin işinden memnun olma durumlarına göre ARDÖ toplam puanlarının karşılaştırması

	İşinden Memnun Olma Durumlarına	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	H	p
ARDÖ Toplam	İşinden çok memnunum	17,97±4,55	18 (11-32)	H=0,908	0,635
	İşinden kısmen memnunum	17,30±4,87	17 (3-26)		
	İşinden memnun değilim	19,00±3,64	19 (14-25)		

H: Kruskal-Wallis H Testi

Araştırmaya katılan bireylerin işinden memnun olma durumlarına göre OBQ11-T toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.24). Bu bulgu, iş memnuniyetinin okupasyonel denge üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını gösterebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin işyerinde terfi veya pozisyon değişikliği yaşama durumlarına göre OBQ11-T toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.25'te verilmiştir.

Tablo 4.25. Bireylerin işyerinde terfi veya pozisyon değişikliği yaşama durumlarına göre ARDÖ toplam puanlarının karşılaştırması

	İşyerinde Terfi veya Pozisyon Değişikliği Yaşama Durumu	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	U	p
ARDÖ Toplam	Evet	17,71±4,43	17,5 (3-26)	U=1564	0,656
	Hayır	17,58±4,99	17 (4-32)		

U: Mann-Whitney U Testi

Araştırmaya katılan bireylerin işyerinde terfi veya pozisyon değişikliği yaşama durumlarına göre OBQ11-T toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.25). Bu bulgu, terfi veya pozisyon değişikliğinin okupasyonel denge düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını gösterebilir.

4.4. Araştırmaya Katılan Bireylerin Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) Bulguları

Araştırmaya katılan bireylerin BÇSÖ-KF alt faktör ve toplam puanlarının özet istatistikleri Tablo 4.26’da verilmiştir.

Tablo 4.26. Bireylerin SBÇSÖ alt faktör ve toplam puanlarının özet istatistikleri

	Medyan (min-max)	$\bar{X} \pm SS$
Araçsal Sosyal Destek Kullanma	6 (2-8)	6,36±1,31
Mizahi Yaklaşım	5 (2-8)	4,98±1,72
Duygulara Odaklanma ve Ortaya Koyma	5 (2-8)	4,76±1,38
Madde Kullanımı	2 (2-7)	2,31±0,99
Kabullenme	6 (2-8)	5,92±1,51
Diğer Etkinlikleri Bırakma	5 (2-8)	4,97±1,48
Dine Yönelme	7 (2-8)	6,34±1,89
Yadsıma	3 (2-8)	3,41±1,26
Davranışsal Olarak İlgiyi Kesme	3 (2-7)	3,09±1,20
Zihinsel Olarak İlgiyi Kesme	4 (2-8)	4,33±1,37
Kendini Sınırlandırma	5 (2-8)	4,90±1,12
Olumlu Yeniden Yorumlama	6 (4-8)	6,10±1,27
Duygusal Sosyal Destek Kullanma	5 (2-8)	4,82±1,39
Planlama	7 (4-8)	6,75±1,16
SBÇSÖ Toplam	69 (51-93)	69,03±7,74

Araştırmaya katılan bireylerin Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) alt faktör ve toplam puanları incelendiğinde; araçsal sosyal destek kullanma, mizahi yaklaşım, kabullenme, dine yönelme, olumlu yeniden yorumlama ve planlama gibi başa çıkma stratejilerinin ortalama puanlarının yüksek olduğu, madde kullanımı, davranışsal ilgiyi kesme ve yadsıma gibi stratejilerin ise daha düşük ortalamalara sahip olduğu görülmüştür (Tablo 4.26).

Toplam BÇSÖ-KF puanları 51 ile 93 arasında değişmiş ve ortalama 69,03 ± 7,74 olarak bulunmuştur. Bu durum, katılımcıların genel olarak iş stresiyle başa

çıkma işlevsel ve olumlu başa çıkma stratejilerini tercih ettiklerini gösterebilir. Özellikle planlama ve sosyal destek kullanımı gibi stratejilerin öne çıkması, özel sektör çalışanlarının stresle etkili bir şekilde mücadele etmeye çalıştığını düşündürmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetlerine göre BÇSÖ-KF alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.27’de verilmiştir.

Tablo 4.27. Bireylerin cinsiyetlerine göre SBÇSÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması

	Cinsiyet	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	t-U	p
Araçsal Sosyal Destek Kullanma	Erkek Kadın	6,44±1,21 6,26±1,43	6 (4-8) 6 (2-8)	U=1550	0,589
Mizahi Yaklaşım	Erkek Kadın	4,58±1,61 5,45±1,73	4 (2-8) 6 (2-8)	U=1177,5	0,007**
Duygulara Odaklanma ve Ortaya Koyma	Erkek Kadın	4,82±1,21 4,68±1,57	5 (3-8) 5 (2-8)	U=1560	0,631
Madde Kullanımı	Erkek Kadın	2,24±0,82 2,40±1,15	2 (2-6) 2 (2-7)	U=1580	0,520
Kabullenme	Erkek Kadın	5,94±1,46 5,91±1,58	6 (2-8) 6 (2-8)	U=1635,5	0,966
Diğer Etkinlikleri Bırakma	Erkek Kadın	5,05±1,46 4,89±1,51	5 (2-8) 5 (2-8)	U=1539,5	0,553
Dine Yönelme	Erkek Kadın	6,42±1,90 6,25±1,89	7 (2-8) 7 (2-8)	U=1524	0,483
Yadsıma	Erkek Kadın	3,35±1,12 3,47±1,41	3 (2-7) 3 (2-8)	U=1633,5	0,956
Davranışsal Olarak İlgiyi Kesme	Erkek Kadın	2,97±1,13 3,23±1,28	3 (2-7) 3 (2-7)	U=1462,5	0,285
Zihinsel Olarak İlgiyi Kesme	Erkek Kadın	4,34±1,49 4,32±1,24	4 (2-8) 4 (2-8)	U=1582	0,725
Kendini Sınırlandırma	Erkek Kadın	5,03±1,07 4,74±1,16	5 (2-7) 5 (3-8)	U=1376	0,119
Olumlu Yeniden Yorumlama	Erkek Kadın	6,06±1,24 6,15±1,32	6 (4-8) 6 (4-8)	U=1569,5	0,671
Duygusal Sosyal Destek Kullanma	Erkek Kadın	4,71±1,37 4,94±1,42	5 (2-8) 5 (2-8)	U=1488,5	0,374
Planlama	Erkek Kadın	6,79±1,10 6,70±1,23	7 (4-8) 7 (4-8)	U=1612,5	0,859
SBÇSÖ Toplam	Erkek Kadın	68,74±7,27 69,38±8,33	68,5 (51-84) 69 (52-93)	t=-0,437	0,663

t: Bağımsız Örneklem T Testi; U: Mann-Whitney U Testi

**p<0,01

Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetlerine göre Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) “Mizahi Yaklaşım” alt faktör puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (U=1177,5; p<0,01) (Tablo 4.27). Kadınların mizahi yaklaşım puanlarının [6 (2-8)] erkeklere göre [4 (2-8)] anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu, kadınların stresle başa çıkma mizahi yaklaşımı erkeklere kıyasla daha fazla kullandığını gösterebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin yaş gruplarına göre BÇSÖ-KF alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.28’de verilmiştir.

Tablo 4.28. Bireylerin yaş gruplarına göre SBÇSÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması

	Yaş	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	F-H	p
Araçsal Sosyal Destek Kullanma	29 yaş ve altı	6,20±1,25	6 (4-8)	H=5,082	0,166
	30-34 yaş arası	6,29±1,60	7 (2-8)		
	35-39 yaş arası	6,43±1,09	6 (4-8)		
	40 yaş ve üzeri	7,00±0,93	7 (5-8)		
Mizahi Yaklaşım	29 yaş ve altı	4,85±1,76	5 (2-8)	H=0,564	0,905
	30-34 yaş arası	5,19±1,70	5 (2-8)		
	35-39 yaş arası	5,00±1,36	5 (3-8)		
	40 yaş ve üzeri	5,00±2,00	6 (2-8)		
Duygulara Odaklanma ve Ortaya Koyma	29 yaş ve altı	4,80±1,30	5 (2-8)	H=0,442	0,932
	30-34 yaş arası	4,68±1,40	5 (2-8)		
	35-39 yaş arası	4,71±1,20	4 (4-8)		
	40 yaş ve üzeri	4,80±1,86	5 (2-8)		
Madde Kullanımı	29 yaş ve altı	2,29±0,88	2 (2-6)	H=2,828	0,419
	30-34 yaş arası	2,48±1,21	2 (2-6)		
	35-39 yaş arası	2,00±0,00	2 (2-2)		
	40 yaş ve üzeri	2,33±1,29	2 (2-7)		
Kabullenme	29 yaş ve altı	5,98±1,47	6 (2-8)	H=3,539	0,316
	30-34 yaş arası	5,68±1,64	6 (2-8)		
	35-39 yaş arası	5,57±1,50	6 (2-7)		
	40 yaş ve üzeri	6,53±1,30	6 (5-8)		
Diğer Etkinlikleri Bırakma	29 yaş ve altı	4,75±1,51	5 (2-8)	H=2,610	0,456
	30-34 yaş arası	5,10±1,56	5 (2-8)		
	35-39 yaş arası	5,29±1,33	5 (3-8)		
	40 yaş ve üzeri	5,27±1,39	5 (2-7)		
Dine Yönelme	29 yaş ve altı	6,33±1,84	7 (2-8)	H=1,496	0,683
	30-34 yaş arası	6,42±1,75	7 (2-8)		
	35-39 yaş arası	5,86±2,28	6 (2-8)		
	40 yaş ve üzeri	6,67±2,09	8 (2-8)		
Yadsıma	29 yaş ve altı	3,29±1,03	3 (2-6)	H=2,358	0,501
	30-34 yaş arası	3,48±1,50	3 (2-8)		
	35-39 yaş arası	3,93±1,49	3,5 (2-7)		
	40 yaş ve üzeri	3,20±1,21	3 (2-6)		
Davranışsal Olarak İlgiyi Kesme	29 yaş ve altı	3,09±1,27	3 (2-7)	H=1,435	0,697
	30-34 yaş arası	2,94±1,15	3 (2-7)		
	35-39 yaş arası	3,29±1,14	3,5 (2-5)		
	40 yaş ve üzeri	3,20±1,21	3 (2-6)		
Zihinsel Olarak İlgiyi Kesme	29 yaş ve altı	4,67±1,44	5 ^b (2-8)	H=9,238	0,026*
	30-34 yaş arası	4,13±1,20	4 ^{ab} (2-7)		
	35-39 yaş arası	3,50±1,09	3 ^a (2-6)		
	40 yaş ve üzeri	4,27±1,39	4 ^{ab} (3-7)		
Kendini Sınırlandırma	29 yaş ve altı	5,13±1,00	5 ^b (3-7)	H=8,565	0,036*
	30-34 yaş arası	4,42±0,89	4 ^a (3-6)		
	35-39 yaş arası	4,86±1,46	5 ^{ab} (2-7)		
	40 yaş ve üzeri	5,07±1,39	5 ^{ab} (3-8)		
Olumlu Yeniden Yorumlama	29 yaş ve altı	5,98±1,31	6 (4-8)	H=6,860	0,077
	30-34 yaş arası	5,97±1,20	6 (4-8)		
	35-39 yaş arası	6,07±1,27	6 (4-8)		
	40 yaş ve üzeri	6,87±1,13	7 (4-8)		
Duygusal Sosyal Destek Kullanma	29 yaş ve altı	4,82±1,28	5 (2-8)	H=2,470	0,481
	30-34 yaş arası	4,71±1,44	4 (2-8)		
	35-39 yaş arası	4,57±1,60	4,5 (2-8)		
	40 yaş ve üzeri	5,27±1,53	5 (2-8)		
Planlama	29 yaş ve altı	6,69±1,20	7 (4-8)	H=6,935	0,074
	30-34 yaş arası	6,52±1,18	6 (4-8)		
	35-39 yaş arası	6,79±1,12	7 (4-8)		
	40 yaş ve üzeri	7,40±0,83	8 (5-8)		
SBÇSÖ Toplam	29 yaş ve altı	68,87±7,48	68 (54-93)	F=1,547	0,206
	30-34 yaş arası	68,00±7,69	70 (52-84)		
	35-39 yaş arası	67,86±8,18	67 (57-84)		
	40 yaş ve üzeri	72,87±8,02	74 (51-83)		

F: Tek Yönlü ANOVA Testi; H: Kruskal-Wallis H Testi ; *p<0,05; a, b: Ortak harfe sahip olmayan medyanlar arasındaki fark anlamlıdır (p<0,05)

Araştırmaya katılan bireylerin yaş gruplarına göre Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) “Zihinsel Olarak İlgiyi Kesme” (H=9,238; p<0,05) ve

“Kendini Sınırlandırma” ($H=8,565$; $p<0,05$) alt faktör puanları arasında anlamlı fark bulunmuştur (Tablo 4.28). 29 yaş ve altı bireylerin her iki alt faktördeki ortanca puanları (“Zihinsel Olarak İlgiyi Kesme” için 5, “Kendini Sınırlandırma” için 5), ilgili diğer yaş gruplarına göre istatistiksel olarak daha yüksek bulunmuştur. Bu durum, genç çalışanların bu iki başa çıkma stratejisini daha yoğun kullandığını gösterebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin medeni durumlarına göre BÇSÖ-KF alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.29’da verilmiştir.

Tablo 4.29. Bireylerin medeni durumlarına göre SBÇSÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması

	Medeni Durum	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	t-U	p
Araçsal Sosyal Destek Kullanma	Evli Bekar	6,65±1,12 6,02±1,45	6,5 (4-8) 6 (2-8)	U=1238,5	0,019*
Mizahi Yaklaşım	Evli Bekar	4,84±1,63 5,15±1,81	5 (2-8) 5 (2-8)	U=1499,5	0,410
Duygulara Odaklanma ve Ortaya Koyma	Evli Bekar	4,71±1,30 4,81±1,48	5 (2-8) 5 (2-8)	U=1587,5	0,748
Madde Kullanımı	Evli Bekar	2,23±0,82 2,42±1,15	2 (2-6) 2 (2-7)	U=1527	0,236
Kabullenme	Evli Bekar	6,06±1,49 5,75±1,53	6 (2-8) 6 (2-8)	U=1453,5	0,278
Diğer Etkinlikleri Bırakma	Evli Bekar	4,97±1,47 4,98±1,51	5 (2-8) 5 (2-8)	U=1628	0,931
Dine Yönelme	Evli Bekar	6,42±1,90 6,25±1,89	7 (2-8) 7 (2-8)	U=1524	0,483
Yadsıma	Evli Bekar	3,40±1,27 3,42±1,25	3 (2-7) 3 (2-8)	U=1630,5	0,942
Davranışsal Olarak İlgiyi Kesme	Evli Bekar	2,94±1,02 3,26±1,37	3 (2-6) 3 (2-7)	U=1466	0,295
Zihinsel Olarak İlgiyi Kesme	Evli Bekar	4,08±1,25 4,62±1,47	4 (2-7) 4 (2-8)	U=1284	0,039*
Kendini Sınırlandırma	Evli Bekar	4,92±1,15 4,87±1,09	5 (2-8) 5 (3-7)	U=1602,5	0,813
Olumlu Yeniden Yorumlama	Evli Bekar	6,39±1,14 5,77±1,35	6 (4-8) 6 (4-8)	U=1182,5	0,008**
Duygusal Sosyal Destek Kullanma	Evli Bekar	4,90±1,45 4,72±1,34	5 (2-8) 5 (2-8)	U=1541	0,557
Planlama	Evli Bekar	6,98±1,05 6,47±1,23	7 (4-8) 7 (4-8)	U=1248,5	0,021*
SBÇSÖ Toplam	Evli Bekar	69,48±7,63 68,51±7,91	69,5 (51-84) 68 (52-93)	t=0,671	0,504

t: Bağımsız Örneklem T Testi; U: Mann-Whitney U Testi

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

Araştırmaya katılan bireylerin medeni durumlarına göre Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) “Araçsal Sosyal Destek Kullanma” ($U=1238,5$; $p<0,05$), “Zihinsel Olarak İlgiyi Kesme” ($U=1284$; $p<0,05$), “Olumlu Yeniden Yorumlama” ($U=1182,5$; $p<0,01$) ve “Planlama” ($U=1248,5$; $p<0,05$) alt faktör puanları arasında anlamlı farklar bulunmuştur (Tablo 4.29). Evli bireylerin “Araçsal Sosyal Destek Kullanma” [6,5(4-8)], “Olumlu Yeniden Yorumlama” [6(4-8)] ve

“Planlama” [7(4-8)] puanlarının bekar bireylere kıyasla daha yüksek olması, evliliğin sağladığı sosyal destek ve sorumluluk bilincinin, iş stresiyle başa çıkmada daha yapıcı ve problem odaklı stratejilerin tercih edilmesini teşvik ettiğini düşündürmektedir. Öte yandan, bekar bireylerin “Zihinsel Olarak İlgiyi Kesme” [4(2-8)] puanının evli bireylere [4(2-7)] göre daha yüksek bulunması, bekar katılımcıların stresli durumlarda daha çok kaçınma veya dikkatlerini dağıtma stratejilerini kullanma eğiliminde olabileceğini gösterebilir. Bu durum, medeni durumun stresle başa çıkma biçimleri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ve sosyal bağların güçlü olduğu bireylerin daha etkin başa çıkma stratejileri geliştirme eğiliminde olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmaya katılan bireylerin çalışma sürelerinin göre BÇSÖ-KF alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.30’da verilmiştir.

Tablo 4.30. Bireylerin çalışma sürelerine göre SBÇSÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması

	Çalışma Süresi	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	F-H	p
Araçsal Sosyal Destek Kullanma	0-2 yıl arası	6,30±1,42	6 (4-8)	H=4,086	0,252
	3-5 yıl arası	6,15±1,54	6 (2-8)		
	6-10 yıl arası	6,26±1,12	6 (4-8)		
	11 yıl ve üzeri	6,81±1,10	7 (4-8)		
Mizahi Yaklaşım	0-2 yıl arası	5,55±1,79	6 (2-8)	H=2,855	0,414
	3-5 yıl arası	4,76±1,67	5 (2-8)		
	6-10 yıl arası	4,83±1,64	4 (2-8)		
	11 yıl ve üzeri	5,04±1,82	5 (2-8)		
Duygulara Odaklanma ve Ortaya Koyma	0-2 yıl arası	4,85±1,39	4 (3-8)	H=5,487	0,139
	3-5 yıl arası	5,00±1,65	5 (2-8)		
	6-10 yıl arası	4,31±1,21	4 (2-7)		
	11 yıl ve üzeri	4,96±1,11	5 (3-7)		
Madde Kullanımı	0-2 yıl arası	2,55±1,23	2 (2-6)	H=2,001	0,572
	3-5 yıl arası	2,26±0,86	2 (2-6)		
	6-10 yıl arası	2,23±0,84	2 (2-6)		
	11 yıl ve üzeri	2,31±1,12	2 (2-7)		
Kabullenme	0-2 yıl arası	6,25±1,07	6 (4-8)	H=1,442	0,696
	3-5 yıl arası	5,97±1,64	6 (2-8)		
	6-10 yıl arası	5,74±1,72	6 (2-8)		
	11 yıl ve üzeri	5,85±1,35	6 (3-8)		
Diğer Etkinlikleri Bırakma	0-2 yıl arası	5,20±1,47	5 (3-8)	H=2,681	0,443
	3-5 yıl arası	4,68±1,68	5 (2-8)		
	6-10 yıl arası	4,89±1,30	5 (2-7)		
	11 yıl ve üzeri	5,31±1,44	5 (2-8)		
Dine Yönelme	0-2 yıl arası	6,10±1,97	6,5 (2-8)	H=1,016	0,797
	3-5 yıl arası	6,76±1,35	7 (4-8)		
	6-10 yıl arası	6,29±1,92	7 (2-8)		
	11 yıl ve üzeri	6,04±2,36	7,5 (2-8)		
Yadsıma	0-2 yıl arası	3,45±1,15	3 (2-6)	H=1,611	0,657
	3-5 yıl arası	3,21±1,25	3 (2-8)		
	6-10 yıl arası	3,43±1,22	3 (2-6)		
	11 yıl ve üzeri	3,62±1,42	3,5 (2-7)		
Davranışsal Olarak İlgiyi Kesme	0-2 yıl arası	3,50±1,47	3,5 (2-6)	H=2,266	0,519
	3-5 yıl arası	3,15±1,42	3 (2-7)		
	6-10 yıl arası	2,86±0,94	3 (2-5)		
	11 yıl ve üzeri	3,00±0,94	3 (2-5)		
Zihinsel Olarak İlgiyi Kesme	0-2 yıl arası	4,50±1,36	4,5 (2-8)	H=6,055	0,109
	3-5 yıl arası	4,74±1,56	5 (2-8)		
	6-10 yıl arası	4,00±1,16	4 (2-7)		
	11 yıl ve üzeri	4,12±1,31	4 (3-7)		
Kendini Sınırlandırma	0-2 yıl arası	5,20±1,01	5 (3-7)	H=3,861	0,277
	3-5 yıl arası	4,97±1,00	5 (3-7)		
	6-10 yıl arası	4,66±1,19	5 (3-8)		
	11 yıl ve üzeri	4,88±1,24	5 (2-7)		
Olumlu Yeniden Yorumlama	0-2 yıl arası	6,40±1,14	6 (4-8)	H=6,738	0,081
	3-5 yıl arası	5,71±1,31	6 (4-8)		
	6-10 yıl arası	6,03±1,22	6 (4-8)		
	11 yıl ve üzeri	6,50±1,27	6,5 (4-8)		
Duygusal Sosyal Destek Kullanma	0-2 yıl arası	5,05±1,36	5 (3-8)	H=0,852	0,837
	3-5 yıl arası	4,74±1,29	5 (2-8)		
	6-10 yıl arası	4,77±1,33	5 (2-7)		
	11 yıl ve üzeri	4,81±1,67	5 (2-8)		
Planlama	0-2 yıl arası	6,75±0,97	7 (5-8)	H=1,523	0,677
	3-5 yıl arası	6,62±1,37	7 (4-8)		
	6-10 yıl arası	6,69±1,16	7 (4-8)		
	11 yıl ve üzeri	7,00±1,02	7 (4-8)		
SBÇSÖ Toplam	0-2 yıl arası	71,65±8,00	70,5 (62-93)	F=1,857	0,141
	3-5 yıl arası	68,71±7,59	69 (53-84)		
	6-10 yıl arası	66,97±7,16	67 (52-80)		
	11 yıl ve üzeri	70,23±8,13	70 (51-84)		

F: Tek Yönlü ANOVA Testi; H: Kruskal-Wallis H Testi

Araştırmaya katılan bireylerin çalışma sürelerine göre Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) alt faktör ve toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.30). Bu bulgu, iş deneyimi süresinin çalışanların stresle başa çıkma stratejileri tercihleri üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığını gösterebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin gelir durumlarına göre BÇSÖ-KF alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.31’de verilmiştir.

Tablo 4.31. Bireylerin gelir durumlarına göre SBÇSÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması

	Gelir Durumu	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	F-H	p
Araşsal Sosyal Destek Kullanma	Gelirim Giderimden Az	6,23±1,30	6 (4-8)	H=0,520	0,771
	Gelirim Giderime Eşit	6,38±1,85	7 (2-8)		
	Gelirim Giderimden Fazla	6,37±1,24	6 (4-8)		
Mizahi Yaklaşım	Gelirim Giderimden Az	5,62±2,10	6 (2-8)	H=2,228	0,328
	Gelirim Giderime Eşit	5,00±2,00	6 (2-8)		
	Gelirim Giderimden Fazla	4,89±1,61	5 (2-8)		
Duygulara Odaklanma ve Ortaya Koyma	Gelirim Giderimden Az	4,69±1,84	4 (2-8)	H=1,020	0,600
	Gelirim Giderime Eşit	4,46±1,81	4 (2-8)		
	Gelirim Giderimden Fazla	4,81±1,24	5 (2-8)		
Madde Kullanımı	Gelirim Giderimden Az	2,69±1,49	2 (2-6)	H=4,320	0,115
	Gelirim Giderime Eşit	2,38±0,87	2 (2-5)		
	Gelirim Giderimden Fazla	2,25±0,91	2 (2-7)		
Kabullenme	Gelirim Giderimden Az	5,85±1,72	6 (3-8)	H=0,613	0,736
	Gelirim Giderime Eşit	6,15±1,68	6 (2-8)		
	Gelirim Giderimden Fazla	5,90±1,47	6 (2-8)		
Diğer Etkinlikleri Bırakma	Gelirim Giderimden Az	4,77±1,30	5 (2-7)	H=0,779	0,678
	Gelirim Giderime Eşit	5,15±2,19	6 (2-8)		
	Gelirim Giderimden Fazla	4,98±1,40	5 (2-8)		
Dine Yönelme	Gelirim Giderimden Az	6,38±1,80	7 (2-8)	H=0,193	0,908
	Gelirim Giderime Eşit	6,46±1,98	8 (3-8)		
	Gelirim Giderimden Fazla	6,31±1,91	7 (2-8)		
Yadsıma	Gelirim Giderimden Az	3,62±1,19	4 (2-6)	H=1,195	0,550
	Gelirim Giderime Eşit	3,31±1,60	3 (2-8)		
	Gelirim Giderimden Fazla	3,39±1,22	3 (2-7)		
Davranışsal Olarak İlgii Kesme	Gelirim Giderimden Az	3,23±1,59	2 (2-6)	H=2,213	0,331
	Gelirim Giderime Eşit	3,46±1,13	4 (2-5)		
	Gelirim Giderimden Fazla	3,01±1,15	3 (2-7)		
Zihinsel Olarak İlgii Kesme	Gelirim Giderimden Az	4,92±1,44	5 (3-8)	H=2,596	0,273
	Gelirim Giderime Eşit	4,23±1,30	5 (2-6)		
	Gelirim Giderimden Fazla	4,26±1,37	4 (2-8)		
Kendini Sınırlandırma	Gelirim Giderimden Az	5,23±1,36	5 (3-8)	H=2,130	0,345
	Gelirim Giderime Eşit	5,23±1,17	5 (3-7)		
	Gelirim Giderimden Fazla	4,80±1,07	5 (2-7)		
Olumlu Yeniden Yorumlama	Gelirim Giderimden Az	6,08±1,44	6 (4-8)	H=0,036	0,982
	Gelirim Giderime Eşit	6,08±1,32	6 (4-8)		
	Gelirim Giderimden Fazla	6,11±1,26	6 (4-8)		
Duygusal Sosyal Destek Kullanma	Gelirim Giderimden Az	5,00±1,47	5 (3-8)	H=0,290	0,865
	Gelirim Giderime Eşit	4,54±1,33	5 (2-6)		
	Gelirim Giderimden Fazla	4,83±1,40	5 (2-8)		
Planlama	Gelirim Giderimden Az	6,62±1,19	7 (4-8)	H=0,615	0,735
	Gelirim Giderime Eşit	6,92±1,26	7 (4-8)		
	Gelirim Giderimden Fazla	6,74±1,15	7 (4-8)		
SBÇSÖ Toplam	Gelirim Giderimden Az	70,92±10,1	69 (54-93)	F=0,550	0,579
	Gelirim Giderime Eşit	69,77±7,84	68 (53-84)		
	Gelirim Giderimden Fazla	68,65±7,39	69 (51-84)		

F: Tek Yönlü ANOVA Testi; H: Kruskal-Wallis H Testi

Araştırmaya katılan bireylerin gelir durumlarına göre Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) alt faktör ve toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.31). Bu bulgu, bireylerin gelir düzeylerinin stresle başa çıkma stratejileri tercihleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını gösterebilir. Araştırmaya katılan bireylerin günlük uyku sürelerine göre BÇSÖ-KF alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.32’de verilmiştir.

Tablo 4.32. Bireylerin günlük uyku sürelerine göre SBÇSÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması

	Günlük Uyku Süresi	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	t-U	p
Araşsal Sosyal Destek Kullanma	6 saat ve altı	6,34±1,38	6 (4-8)	U=1568	0,967
	7-8 saat arası	6,38±1,21	6 (2-8)		
Mizahi Yaklaşım	6 saat ve altı	4,87±1,76	5 (2-8)	U=1451	0,467
	7-8 saat arası	5,16±1,65	5 (2-8)		
Duygulara Odaklanma ve Ortaya Koyma	6 saat ve altı	4,74±1,44	4,5 (2-8)	U=1502	0,667
	7-8 saat arası	4,78±1,29	5 (2-8)		
Madde Kullanımı	6 saat ve altı	2,33±1,06	2 (2-7)	U=1532	0,654
	7-8 saat arası	2,29±0,87	2 (2-6)		
Kabullenme	6 saat ve altı	5,86±1,52	6 (2-8)	U=1458	0,494
	7-8 saat arası	6,02±1,51	6 (2-8)		
Diğer Etkinlikleri Bırakma	6 saat ve altı	4,91±1,52	5 (2-8)	U=1471,5	0,544
	7-8 saat arası	5,07±1,44	5 (2-8)		
Dine Yönelme	6 saat ve altı	6,09±2,09	6,5 (2-8)	U=1378,5	0,237
	7-8 saat arası	6,73±1,47	7 (2-8)		
Yadsıma	6 saat ve altı	3,27±1,10	3 (2-6)	U=1401	0,301
	7-8 saat arası	3,62±1,45	3 (2-8)		
Davranışsal Olarak İlgiyi Kesme	6 saat ve altı	2,96±1,10	3 (2-7)	U=1375,5	0,228
	7-8 saat arası	3,29±1,34	3 (2-7)		
Zihinsel Olarak İlgiyi Kesme	6 saat ve altı	4,34±1,43	4 (2-8)	U=1540,5	0,839
	7-8 saat arası	4,31±1,29	4 (2-8)		
Kendini Sınırlandırma	6 saat ve altı	4,80±1,12	5 (2-7)	U=1408,5	0,320
	7-8 saat arası	5,04±1,11	5 (3-8)		
Olumlu Yeniden Yorumlama	6 saat ve altı	6,03±1,29	6 (4-8)	U=1427,5	0,383
	7-8 saat arası	6,22±1,26	6 (4-8)		
Duygusal Sosyal Destek Kullanma	6 saat ve altı	4,70±1,36	5 (2-8)	U=1361,5	0,209
	7-8 saat arası	5,00±1,45	5 (2-8)		
Planlama	6 saat ve altı	6,70±1,13	7 (4-8)	U=1451,5	0,462
	7-8 saat arası	6,82±1,21	7 (4-8)		
SBÇSÖ Toplam	6 saat ve altı	67,94±7,73	67,5 (51-84)	t=-1,908	0,059
	7-8 saat arası	70,73±7,54	71 (53-93)		

t: Bağımsız Örneklem T Testi; U: Mann-Whitney U Testi

Araştırmaya katılan bireylerin günlük uyku sürelerine göre Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) alt faktör ve toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.32). Bu bulgu, uyku süresinin stresle başa çıkma stratejileri üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığını gösterebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin çalışma saatlerine göre BÇSÖ-KF alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.33’te verilmiştir.

Tablo 4.33. Bireylerin çalışma saatlerine göre SBÇSÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması

	Çalışma Saati	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	t-U	p
Araçsal Sosyal Destek Kullanma	Esnek Sabit	5,73±1,03 6,51±1,33	6 (4-8) 6 (2-8)	U=648,5	0,006**
Mizahi Yaklaşım	Esnek Sabit	4,91±2,00 5,00±1,66	4,5 (2-8) 5 (2-8)	U=981	0,760
Duygulara Odaklanma ve Ortaya Koyma	Esnek Sabit	4,86±1,73 4,73±1,29	5 (2-8) 5 (2-8)	U=1000,5	0,869
Madde Kullanımı	Esnek Sabit	2,59±1,40 2,25±0,86	2 (2-6) 2 (2-7)	U=928,5	0,222
Kabullenme	Esnek Sabit	5,77±1,63 5,96±1,49	6 (3-8) 6 (2-8)	U=944	0,566
Diğer Etkinlikleri Bırakma	Esnek Sabit	4,82±1,14 5,01±1,56	5 (2-7) 5 (2-8)	U=962,5	0,660
Dine Yönelme	Esnek Sabit	5,77±2,05 6,47±1,84	6 (2-8) 7 (2-8)	U=815,5	0,121
Yadsıma	Esnek Sabit	3,18±1,14 3,46±1,28	3 (2-6) 3 (2-8)	U=906	0,388
Davranışsal Olarak İlgiyi Kesme	Esnek Sabit	3,18±1,47 3,06±1,14	3 (2-7) 3 (2-7)	U=1020	0,982
Zihinsel Olarak İlgiyi Kesme	Esnek Sabit	4,68±1,36 4,25±1,37	5 (3-8) 4 (2-8)	U=836,5	0,173
Kendini Sınırlandırma	Esnek Sabit	5,00±1,15 4,87±1,12	5 (3-7) 5 (2-8)	U=1006,5	0,903
Olumlu Yeniden Yorumlama	Esnek Sabit	5,86±1,52 6,16±1,21	6 (4-8) 6 (4-8)	U=903,5	0,381
Duygusal Sosyal Destek Kullanma	Esnek Sabit	5,09±1,60 4,75±1,34	5 (2-8) 5 (2-8)	U=902	0,377
Planlama	Esnek Sabit	6,45±1,14 6,82±1,16	6 (4-8) 7 (4-8)	U=818	0,129
SBÇSÖ Toplam	Esnek Sabit	67,91±8,90 69,30±7,47	69 (51-93) 69 (52-84)	t=-0,757	0,451

t: Bağımsız Örneklem T Testi; U: Mann-Whitney U Testi

**p<0,01

Araştırmaya katılan bireylerin çalışma saatlerine göre Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) “Araçsal Sosyal Destek Kullanma” alt faktör puanları arasında anlamlı fark bulunmuştur (U=648,5; p<0,01) (Tablo 4.33). Sabit çalışma saatine sahip bireylerin [6(2-8)] ortancası, esnek çalışma saatine sahip bireylerin [6(4-8)] ortancasına göre daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgu, sabit çalışma düzenine sahip çalışanların sosyal destek arama ve kullanma eğilimlerinin esnek çalışma düzenindekilere kıyasla daha belirgin olduğunu gösterebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin işyerinde sosyal destek alma durumlarına göre BÇSÖ-KF alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.34’te verilmiştir.

Tablo 4.34. Bireylerin işyerinde sosyal destek alma durumlarına göre SBÇSÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması

	İşyerinde Sosyal Destek Alma Durumu	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	t-U	p
Araçsal Sosyal Destek Kullanma	Evet, işyerimde yeterli sosyal desteğim var	6,38±1,36	6 (2-8)	U=1566,5	0,768
	Hayır, işyerimde yeterli sosyal desteğim yok	6,33±1,26	6 (4-8)		
Mizahi Yaklaşım	Evet, işyerimde yeterli sosyal desteğim var	5,02±1,71	5 (2-8)	U=1555	0,720
	Hayır, işyerimde yeterli sosyal desteğim yok	4,94±1,75	5 (2-8)		
Duygulara Odaklanma ve Ortaya Koyma	Evet, işyerimde yeterli sosyal desteğim var	4,82±1,53	5 (2-8)	U=1534	0,629
	Hayır, işyerimde yeterli sosyal desteğim yok	4,67±1,16	4 (2-8)		
Madde Kullanımı	Evet, işyerimde yeterli sosyal desteğim var	2,21±0,79	2 (2-6)	U=1475	0,144
	Hayır, işyerimde yeterli sosyal desteğim yok	2,45±1,19	2 (2-7)		
Kabullenme	Evet, işyerimde yeterli sosyal desteğim var	5,98±1,42	6 (2-8)	U=1518,5	0,569
	Hayır, işyerimde yeterli sosyal desteğim yok	5,84±1,64	6 (2-8)		
Diğer Etkinlikleri Bırakma	Evet, işyerimde yeterli sosyal desteğim var	5,11±1,49	5 (2-8)	U=1386,5	0,182
	Hayır, işyerimde yeterli sosyal desteğim yok	4,80±1,47	5 (2-8)		
Dine Yönelme	Evet, işyerimde yeterli sosyal desteğim var	6,62±1,77	8 (2-8)	U=1276,5	0,043*
	Hayır, işyerimde yeterli sosyal desteğim yok	5,96±2,00	6 (2-8)		
Yadsıma	Evet, işyerimde yeterli sosyal desteğim var	3,47±1,41	3 (2-8)	U=1595,5	0,900
	Hayır, işyerimde yeterli sosyal desteğim yok	3,33±1,03	3 (2-6)		
Davranışsal Olarak İlgiyi Kesme	Evet, işyerimde yeterli sosyal desteğim var	3,12±1,28	3 (2-7)	U=1611,5	0,974
	Hayır, işyerimde yeterli sosyal desteğim yok	3,04±1,10	3 (2-7)		
Zihinsel Olarak İlgiyi Kesme	Evet, işyerimde yeterli sosyal desteğim var	4,35±1,33	4 (2-7)	U=1545	0,676
	Hayır, işyerimde yeterli sosyal desteğim yok	4,31±1,45	4 (2-8)		
Kendini Sınırlandırma	Evet, işyerimde yeterli sosyal desteğim var	5,06±1,09	5 (3-8)	U=1348,5	0,114
	Hayır, işyerimde yeterli sosyal desteğim yok	4,67±1,13	5 (2-7)		
Olumlu Yeniden Yorumlama	Evet, işyerimde yeterli sosyal desteğim var	6,09±1,29	6 (4-8)	U=1579,5	0,827
	Hayır, işyerimde yeterli sosyal desteğim yok	6,12±1,27	6 (4-8)		
Duygusal Sosyal Destek Kullanma	Evet, işyerimde yeterli sosyal desteğim var	4,97±1,51	5 (2-8)	U=1349	0,120
	Hayır, işyerimde yeterli sosyal desteğim yok	4,61±1,20	5 (3-8)		
Planlama	Evet, işyerimde yeterli sosyal desteğim var	6,79±1,09	7 (4-8)	U=1591	0,878
	Hayır, işyerimde yeterli sosyal desteğim yok	6,69±1,26	7 (4-8)		
SBÇSÖ Toplam	Evet, işyerimde yeterli sosyal desteğim var	69,98±7,93	70 (51-84)	t=1,536	0,127
	Hayır, işyerimde yeterli sosyal desteğim yok	67,76±7,38	68 (52-93)		

t: Bağımsız Örneklem T Testi; U: Mann-Whitney U Testi

*p<0,05

Araştırmaya katılan bireylerin işyerinde sosyal destek alma durumlarına göre Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) “Dine Yönelme” alt faktör puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (U=1276,5; p<0,05) (Tablo 4.34). İşyerinde yeterli sosyal destek alan bireylerin [8(2-8)] ortanca puanları, sosyal destek almayanlara [6(2-8)] göre anlamlı şekilde daha yüksektir. Bu bulgu, sosyal desteğin dini başa çıkma stratejilerinin kullanımını artırabileceğini gösterebilir. Araştırmaya katılan bireylerin işinden memnun olma durumlarına göre BÇSÖ-KF alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.35’te verilmiştir.

Tablo 4.35. Bireylerin işinden memnun olma durumlarına göre SBÇSÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması

	İşinden Memnun Olma Durumlarına	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	F-H	p
Araçsal Sosyal Destek Kullanma	İşinden çok memnunum	6,30±1,43	6 (2-8)	H=0,846	0,655
	İşinden kısmen memnunum	6,42±1,28	6 (4-8)		
	İşinden memnun değilim	6,11±1,17	6 (5-8)		
Mizahi Yaklaşım	İşinden çok memnunum	5,27±1,82	5 (2-8)	H=3,831	0,147
	İşinden kısmen memnunum	4,74±1,65	4 (2-8)		
	İşinden memnun değilim	5,67±1,58	6 (4-8)		
Duygulara Odaklanma ve Ortaya Koyma	İşinden çok memnunum	4,68±1,36	5 (2-8)	H=0,656	0,720
	İşinden kısmen memnunum	4,84±1,45	5 (2-8)		
	İşinden memnun değilim	4,44±0,88	4 (3-6)		
Madde Kullanımı	İşinden çok memnunum	2,54±1,26	2 ^{ab} (2-6)	H=7,675	0,022*
	İşinden kısmen memnunum	2,10±0,52	2 ^a (2-6)		
	İşinden memnun değilim	3,00±1,80	2 ^b (2-7)		
Kabullenme	İşinden çok memnunum	5,97±1,54	6 (2-8)	H=0,255	0,880
	İşinden kısmen memnunum	5,93±1,46	6 (2-8)		
	İşinden memnun değilim	5,67±1,94	6 (2-8)		
Diğer Etkinlikleri Bırakma	İşinden çok memnunum	4,89±1,51	5 (2-8)	H=3,234	0,199
	İşinden kısmen memnunum	5,10±1,44	5 (2-8)		
	İşinden memnun değilim	4,33±1,73	4 (2-8)		
Dine Yönelme	İşinden çok memnunum	6,46±1,85	7 (2-8)	H=0,291	0,865
	İşinden kısmen memnunum	6,28±1,95	7 (2-8)		
	İşinden memnun değilim	6,33±1,80	7 (4-8)		
Yadsıma	İşinden çok memnunum	3,46±1,48	3 (2-8)	H=0,579	0,749
	İşinden kısmen memnunum	3,42±1,16	3 (2-6)		
	İşinden memnun değilim	3,11±1,05	3 (2-5)		
Davranışsal Olarak İlgiyi Kesme	İşinden çok memnunum	3,08±1,14	3 (2-6)	H=1,712	0,425
	İşinden kısmen memnunum	3,16±1,28	3 (2-7)		
	İşinden memnun değilim	2,56±0,73	2 (2-4)		
Zihinsel Olarak İlgiyi Kesme	İşinden çok memnunum	4,41±1,46	4 (2-8)	H=0,136	0,934
	İşinden kısmen memnunum	4,32±1,32	4 (2-8)		
	İşinden memnun değilim	4,11±1,54	4 (2-6)		
Kendini Sınırlandırma	İşinden çok memnunum	5,14±0,89	5 ^b (3-7)	H=8,539	0,014*
	İşinden kısmen memnunum	4,68±1,21	5 ^a (2-8)		
	İşinden memnun değilim	5,56±0,88	6 ^b (4-7)		
Olumlu Yeniden Yorumlama	İşinden çok memnunum	6,11±1,26	6 (4-8)	H=1,166	0,558
	İşinden kısmen memnunum	6,04±1,30	6 (4-8)		
	İşinden memnun değilim	6,56±1,13	7 (5-8)		
Duygusal Sosyal Destek Kullanma	İşinden çok memnunum	4,59±1,46	5 (2-8)	H=4,165	0,125
	İşinden kısmen memnunum	5,01±1,39	5 (2-8)		
	İşinden memnun değilim	4,22±0,83	4 (3-5)		
Planlama	İşinden çok memnunum	6,76±1,09	7 (4-8)	H=0,224	0,894
	İşinden kısmen memnunum	6,71±1,24	7 (4-8)		
	İşinden memnun değilim	7,00±0,87	7 (6-8)		
SBÇSÖ Toplam	İşinden çok memnunum	69,65±8,08	69 (51-93)	F=0,169	0,844
	İşinden kısmen memnunum	68,75±7,84	69 (52-84)		
	İşinden memnun değilim	68,67±5,94	71 (60-76)		

F: Tek Yönlü ANOVA Testi; H: Kruskal-Wallis H Testi

*p<0,05

a, b: Ortak harfe sahip olmayan medyanlar arasındaki fark anlamlıdır (p<0,05)

Araştırmaya katılan bireylerin işinden memnun olma durumlarına göre Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) “Madde Kullanımı” (H=7,675; p<0,05) ve “Kendini Sınırlandırma” (H=8,539; p<0,05) alt faktör puanları arasında anlamlı fark bulunmuştur (Tablo 4.35).

İşinden memnun olmayan bireylerin “Madde Kullanımı” alt faktör puanları [2(2-7)] işinden kısmen memnun olanlara [2(2-6)] göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca, “Kendini Sınırlandırma” puanları açısından işinden memnun olmayan

bireylerin [6(4-7)] ve işinden çok memnun olan bireylerin [5(3-7)] puanları, işinden kısmen memnun olanların [5(2-8)] puanlarına göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Bu bulgular, iş tatmin düzeyinin stresle başa çıkma stratejilerinden özellikle olumsuz yöntemlerin kullanımında etkili olduğunu gösterebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin işyerinde terfi veya pozisyon değişikliği yaşama durumlarına göre BÇSÖ-KF alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması Tablo 4.36’da verilmiştir.

Tablo 4.36. Bireylerin işyerinde terfi veya pozisyon değişikliği yaşama durumlarına göre SBÇSÖ alt faktör ve toplam puanlarının karşılaştırması

	İşyerinde Terfi veya Pozisyon Değişikliği Yaşama Durumu	$\bar{X} \pm SS$	Medyan (min-max)	t-U	p
Araçsal Sosyal Destek Kullanma	Evet	6,32±1,34	6 (2-8)	U=1605	0,825
	Hayır	6,40±1,29	6 (4-8)		
Mizahi Yaklaşım	Evet	4,82±1,62	5 (2-8)	U=1449,5	0,266
	Hayır	5,17±1,82	5 (2-8)		
Duygulara Odaklanma ve Ortaya Koyma	Evet	4,84±1,32	5 (2-8)	U=1480,5	0,348
	Hayır	4,66±1,45	4 (2-8)		
Madde Kullanımı	Evet	2,21±0,83	2 (2-7)	U=1524,5	0,226
	Hayır	2,43±1,14	2 (2-6)		
Kabullenme	Evet	5,98±1,55	6 (2-8)	U=1565,5	0,657
	Hayır	5,85±1,47	6 (2-8)		
Diğer Etkinlikleri Bırakma	Evet	4,82±1,51	5 (2-8)	U=1495	0,396
	Hayır	5,15±1,45	5 (2-8)		
Dine Yönelme	Evet	6,48±1,87	7 (2-8)	U=1482,5	0,344
	Hayır	6,17±1,92	7 (2-8)		
Yadsıma	Evet	3,50±1,34	3 (2-8)	U=1527	0,500
	Hayır	3,30±1,15	3 (2-6)		
Davranışsal Olarak İlgiyi Kesme	Evet	3,03±1,01	3 (2-6)	U=1615	0,868
	Hayır	3,15±1,41	3 (2-7)		
Zihinsel Olarak İlgiyi Kesme	Evet	4,11±1,39	4 (2-8)	U=1246,5	0,022*
	Hayır	4,58±1,32	5 (2-8)		
Kendini Sınırlandırma	Evet	4,81±1,08	5 (2-7)	U=1544	0,563
	Hayır	5,00±1,16	5 (3-8)		
Olumlu Yeniden Yorumlama	Evet	6,19±1,30	6 (4-8)	U=1488,5	0,371
	Hayır	6,00±1,24	6 (4-8)		
Duygusal Sosyal Destek Kullanma	Evet	4,85±1,55	5 (2-8)	U=1620	0,895
	Hayır	4,77±1,20	5 (2-8)		
Planlama	Evet	6,74±1,21	7 (4-8)	U=1622	0,902
	Hayır	6,75±1,11	7 (4-8)		
SBÇSÖ Toplam	Evet	68,73±8,22	70 (51-84)	t=-0,461	0,646
	Hayır	69,40±7,21	69 (56-93)		

t: Bağımsız Örneklem T Testi; U: Mann-Whitney U Testi

*p<0,05

Araştırmaya katılan bireylerin işyerinde terfi veya pozisyon değişikliği yaşama durumlarına göre Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) “Zihinsel Olarak İlgiyi Kesme” alt faktör puanları arasında anlamlı fark bulunmuştur (U=1246,5; p<0,05) (Tablo 4.36).

Terfi veya pozisyon değişikliği yaşamayan bireylerin [5(2-8)] ortanca puanları, bu durumu yaşayanlara [4(2-8)] göre anlamlı şekilde daha yüksektir. Bu bulgu, terfi veya pozisyon değişikliği yaşamayan çalışanların stresle başa çıkmada zihinsel ilgiyi kesme stratejisini daha fazla kullandığını gösterebilir.

4.5. Araştırmaya Katılan Bireylerin İş Performansı Ölçeği (İPÖ) ve Aktivite Rol Dengesi Ölçeği (OBQ11-T) Puanları ile Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) Puanları Arasındaki İlişki Bulguları

Araştırmaya katılan bireylerin İPÖ alt faktör ve toplam puanları ve OBQ11-T toplam puanları ile BÇSÖ-KF alt faktör ve toplam puanları arasındaki ilişki incelenmiş ve sonuçlar Tablo 4.37’de verilmiştir.

Tablo 4.37. Bireylerin İPÖ alt faktör ve toplam puanları ve ARDÖ toplam puanları ile SBÇSÖ alt faktör ve toplam puanları arasındaki korelasyon katsayıları

		Görev Performansı	Bağlamsal Performans	İPÖ Toplam	ARDÖ Toplam
Araçsal Sosyal Destek Kullanma	s	0,125	0,038	0,077	-0,123
	p	0,182	0,690	0,413	0,189
Mizahi Yaklaşım	s	-0,074	-0,128	-0,113	0,023
	p	0,429	0,171	0,227	0,810
Duygulara Odaklanma ve Ortaya Koyma	s	-0,002	-0,214	-0,118	0,012
	p	0,985	0,022*	0,208	0,898
Madde Kullanımı	s	-0,030	0,017	0,004	-0,036
	p	0,753	0,858	0,965	0,702
Kabullenme	s	0,017	0,071	0,071	0,072
	p	0,856	0,452	0,450	0,447
Diğer Etkinlikleri Bırakma	s	-0,170	-0,051	-0,101	-0,200
	p	0,069	0,586	0,284	0,032*
Dine Yönelme	s	0,081	0,073	0,092	-0,069
	p	0,392	0,439	0,327	0,464
Yadsıma	s	0,024	0,188	0,097	-0,006
	p	0,799	0,045*	0,301	0,952
Davranışsal Olarak İlgiyi Kesme	s	-0,184	-0,192	-0,201	0,046
	p	0,048*	0,039*	0,031*	0,629
Zihinsel Olarak İlgiyi Kesme	s	-0,053	-0,215	-0,160	0,055
	p	0,577	0,021*	0,088	0,557
Kendini Sınırlandırma	s	0,056	-0,154	-0,079	0,045
	p	0,553	0,100	0,402	0,633
Olumlu Yeniden Yorumlama	s	0,080	0,076	0,074	0,170
	p	0,394	0,420	0,431	0,069
Duygusal Sosyal Destek Kullanma	s	0,045	-0,056	0,010	0,005
	p	0,631	0,555	0,912	0,960
Planlama	s	0,185	0,139	0,167	0,134
	p	0,048*	0,139	0,074	0,155
SBÇSÖ Toplam	s	-0,003	-0,109	-0,060	0,007
	p	0,972	0,248	0,521	0,941

s: Spearman Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı

*p<0,05

Araştırmaya katılan bireylerin İş Performansı Ölçeği’nin (İPÖ) “Görev Performansı” alt faktör puanları ile Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu’nin (BÇSÖ-KF) “Davranışsal Olarak İlgiyi Kesme” alt faktör puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif ve çok zayıf bir korelasyon bulunmuştur (s = -0,184; p < 0,05). Ayrıca, “Planlama” alt faktör puanları ile “Görev Performansı” arasında anlamlı, pozitif ve çok zayıf bir korelasyon tespit edilmiştir (s=0,185;p<0,05) (Tablo 4.37). Bulgulara göre, görev performansı arttıkça davranışsal olarak ilgiyi kesme stratejisinde %18,4’lük bir azalma, planlama stratejisinde ise %18,5’lik bir artış gözlemlenmiştir. Bu durum, yüksek görev performansına sahip çalışanların stresle

başa çıkmada daha az kaçınma davranışı sergilediğini ve planlı stratejileri daha fazla benimsediğini gösterebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin İş Performansı Ölçeği'nin (İPÖ) “Bağlamsal Performans” alt faktör puanları ile Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu'nun (BÇSÖ-KF) bazı alt faktör puanları arasında anlamlı korelasyonlar bulunmuştur (Tablo 4.37). Buna göre, “Bağlamsal Performans” puanları arttıkça, “Duygulara Odaklanma ve Ortaya Koyma” ($s=-0,214$; $p<0,05$), “Davranışsal Olarak İlgiyi Kesme” ($s=-0,192$; $p<0,05$) ve “Zihinsel Olarak İlgiyi Kesme” ($s=-0,215$; $p<0,05$) alt faktör puanlarında negatif ve zayıf bir azalma gözlemlenmiştir. Öte yandan, “Yadsıma” alt faktör puanları ile “Bağlamsal Performans” arasında pozitif ve çok zayıf bir korelasyon ($s=0,188$; $p<0,05$) saptanmıştır. Bu bulgular, bağlamsal performansı yüksek olan çalışanların, duygulara odaklanma, ilgiyi kesme gibi kaçınma stratejilerini daha az kullandığını, ancak yadsıma stratejisini biraz daha fazla tercih ettiğini gösterebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin İş Performansı Ölçeği'nin (İPÖ) “İPÖ Toplam” puanları ile Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu'nun (BÇSÖ-KF) “Davranışsal Olarak İlgiyi Kesme” alt faktör puanları arasında anlamlı, negatif ve zayıf bir korelasyon bulunmuştur ($s=-0,20$; $p<0,05$) (Tablo 4.37). Bulgulara göre, toplam iş performans puanları arttıkça davranışsal olarak ilgiyi kesme stratejisinde %20'lik bir azalma gözlemlenmiştir. Bu durum, iş performansı yüksek olan bireylerin stresle başa çıkmada kaçınma davranışlarını daha az tercih ettiğini gösterebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin Aktivite-Rol Denge Ölçeği'nin (OBQ11-T) “OBQ11-T Toplam” puanları ile Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu'nun (BÇSÖ-KF) “Diğer Etkinlikleri Bırakma” alt faktör puanları arasında anlamlı, negatif ve zayıf bir korelasyon bulunmuştur ($s=-0,200$; $p<0,05$) (Tablo 4.37). Bulgulara göre, OBQ11-T toplam puanları arttıkça “Diğer Etkinlikleri Bırakma” stratejisinde %20 oranında azalma gözlemlenmiştir. Bu durum, okupasyonel dengeyi daha iyi sağlayan bireylerin stresle başa çıkmada aktivitelerini bırakma eğilimlerinin daha düşük olduğunu gösterebilir.

4.6. Araştırmaya Katılan Bireylerin İş Performansı Ölçeği (İPÖ) ve Aktivite Rol Dengesi Ölçeği (OBQ11-T) Puanlarının Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu(BÇSÖ-KF) Puanları Üzerine Etki Bulguları

Araştırmaya katılan bireylerin İş Performansı Ölçeği (İPÖ) ve Aktivite-Rol Denge Ölçeği (OBQ11-T) toplam puanlarının Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) toplam puanları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.38). Bu bulgu, iş performansı ve okupasyonel denge düzeylerinin stresle başa çıkma stratejilerinin genel kullanım sıklığı veya şiddeti üzerinde doğrudan belirleyici bir rol oynamadığını gösterebilir.

Tablo 4.38. Bireylerin İPÖ ve ARDÖ toplam puanlarının SBÇSÖ toplam puanları üzerine etkisi

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		t	p	%95 β için Güven Aralığı	
		β	SH			Alt Sınır	Üst Sınır
SBÇSÖ Toplam	(Sabit)	72,790	7,630	9,540	<0,001***	57,673	87,907
	İPÖ Toplam	-0,118	0,157	-0,749	0,455	-0,429	0,194
	ARDÖ Toplam	0,099	0,157	0,634	0,528	-0,211	0,410

β: Beta Katsayısı; SH: Standart Hata

*** $p<0,001$

Araştırmaya katılan bireylerin İPÖ ve OBQ11-T toplam puanlarının BÇSÖ-KF toplam puanları üzerine istatistiksel olarak etkisinin anlamlı olmadığı ($p>0,05$) bulunmuştur (Tablo 4.38).

5. TARTIŞMA

Bu araştırmada, özel sektörde tam zamanlı çalışan bireylerin stresle başa çıkma stratejileri, okupasyonel denge düzeyleri ve iş performansları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bulgular, örnekleme yer alan 115 bireyin demografik, alışkanlık, mesleki durumları ile psikososyal değişkenler açısından kapsamlı biçimde analiz edilmiştir.

Araştırma grubundaki bireylerin yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir durumu ve çocuk sahibi olma gibi demografik özellikleri incelendiğinde, örneklemin büyük çoğunluğunun 29 yaş ve altında (%47,8), lisans mezunu (%78,3) ve geliri giderinden fazla (%77,4) bireylerden oluştuğu görülmektedir. Bu bulgu, özel sektör çalışanlarının büyük ölçüde genç, eğitilmiş ve ekonomik olarak görece daha güçlü bireylerden oluştuğunu gösterebilir (Tablo 4.1). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri de bu genel eğilimi desteklemekte olup, Türkiye işgücü piyasasında genç ve yüksek eğitilmiş bireylerin istihdam oranlarının özellikle özel sektörde daha belirgin olduğunu ortaya koymaktadır (TÜİK, 2024). Ayrıca, gelir düzeyinin yüksek olması, iş güvencesi ve memnuniyet algısı üzerinde etkili olabilmektedir. Ancak, gelir durumu ile iş performansı arasında anlamlı bir farklılık bulunmaması (Tablo 4.9), gelir düzeyinin iş performansını mutlaka etkileyen bir faktör olmadığını göstermektedir.

Tüm katılımcıların psikolojik destek almıyor oluşu, dışlama kriterleri gereği doğal bir sonuç olmakla birlikte, bireylerin içsel baş etme yöntemlerine daha fazla başvurduklarını düşündürmektedir. Bununla birlikte, %46,1'inin "az aktif" olduğu ve %60,9'unun günde 6 saatten az uyuduğu göz önüne alındığında, özel sektör çalışanlarında hem fiziksel aktivite düzeyinin düşük hem de uyku süresinin yetersiz olduğu söylenebilir (Tablo 4.2). Literatürde yetersiz uyku ve düşük fiziksel aktivite düzeyinin, stres yönetimi becerilerini ve iş performansını olumsuz etkilediği ifade edilmektedir (Bumin vd., 2019). Bu durum, stresle başa çıkma stratejileri ve iş performansı arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesinde bu ikincil faktörlerin de göz önüne alınması gerektiğini gösterebilir.

Katılımcıların tamamı özel sektörde ve tam zamanlı çalışmaktadır. Katılımcıların %53'ü hibrit (kısmen evden, kısmen iş yerinden) çalışma düzenine sahiptir. Bu durum, COVID-19 sonrası iş dünyasında yaygınlaşan hibrit modelin Türkiye özelinde özel sektör çalışanları arasında da uygulandığını gösterebilir. Ayrıca

%57,4'ü iş yerinde yeterli sosyal destek aldığını belirtmiştir (Tablo 4.3). Literatürde iş yerinde algılanan sosyal desteğin, hem stresle başa çıkmada hem de iş performansını artırmada önemli bir rol oynadığı vurgulanmaktadır (Aydın & Özer, 2019). Bu oran yüksek olmakla birlikte, yaklaşık %42'sinin sosyal destekten yoksun olması bu konuda kurumsal iyileştirme gereksinimine işaret etmektedir. Ayrıca çalışanların sadece %32,2'sinin işinden çok memnun olması, genel memnuniyet düzeyinin sınırlı olduğunu düşündürmektedir.

Katılımcıların görev performansı ($\bar{x} = 21,99$), bağlamsal performansı ($\bar{x} = 24,83$) ve toplam iş performansı ($\bar{x} = 46,83$) düzeyleri orta-yüksek aralıkta yer almaktadır (Tablo 4.4). Bu durum, katılımcıların iş yerindeki görevlerini ve iş tanımı dışındaki katkılarını genel olarak iyi düzeyde yerine getirdiklerini göstermektedir. Yani, performansları orta ile yüksek arasında seyretmektedir. Bağlamsal performans puanlarının görev performansına göre daha yüksek olması dikkat çekicidir. Bağlamsal performans, iş tanımı dışında yapılan çaba ve katkıları içerdiğinden, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeye eğilimli olduğunu düşündürebilir. Ayrıca iş yaşamında duygusal zeka, empati ve kişiler arası ilişkilerin bağlamsal performansı olumlu yönde etkilediği pek çok çalışmada vurgulanmıştır (Yıldız & Gürel, 2019). Bu durum, çalışanların yalnızca görevlerini yerine getirmekle kalmayıp, örgütün genel başarısına gönüllü katkılar sağlamaya istekli olduklarını gösterebilir.

Cinsiyet değişkeni ile görev performansı ve bağlamsal performans arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.5). Bu sonuç, cinsiyetin performans alt boyutlarını belirleyici bir etken olmadığı yönündeki görüşleri desteklemektedir. Yapılan bir meta-analiz çalışması, iş ortamındaki mobbing algısının hem kadın hem de erkek çalışanlar için benzer düzeylerde olduğunu, cinsiyetin bu konuda anlamlı fark yaratmadığını ortaya koymuştur (Demirel, 2023). Bu çalışmayı destekleyen araştırmalar da cinsiyete dayalı olarak görev dağılımı veya performans kriterlerinde belirgin ayrımlar olmadığını gösterebilir. Bu toplumsal eşitlik yaklaşımı, performans değerlendirme sistemlerinin her iki grubu da benzer etkileyebileceğini düşündürmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin yaş gruplarına göre görev, bağlamsal ve toplam iş performansı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.6). Bu bulgu, yaşın iş performansı üzerinde doğrudan belirleyici bir değişken olmadığını ve farklı yaş gruplarındaki çalışanların benzer performans düzeylerine sahip olabileceğini gösterebilir. Literatürde, iş performansı ile yaş

arasındaki ilişkinin karmaşık olduğu ve doğrusal bir ilişki sergilemediği belirtilmektedir. Her ne kadar deneyimle birlikte iş bilgisi ve yeteneklerin artması performansı olumlu etkileyebilse de, genç çalışanların yeni teknolojilere adaptasyon hızı ve dinamizmi de performansı aynı derecede olumlu etkileyebilmektedir. Dolayısıyla, yaşın tek başına bir performans göstergesi olarak kabul edilmemesi gerektiği yönündeki görüşler bu bulguyla desteklenmektedir (Kooij vd., 2022). Bu sonuç, kurumların yaşa dayalı ayrımcı uygulamalardan kaçınmasının ve her yaştan çalışana eşit fırsatlar sunmasının önemini vurgulamaktadır.

Araştırmaya katılan bireylerin medeni durumlarına göre görev, bağlamsal ve toplam iş performansı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.7). Bu bulgu, evli ve bekar bireylerin iş performansı açısından benzer düzeylerde olduğunu ve medeni durumun performans üzerinde tek başına belirleyici bir etkiye sahip olmadığını gösterebilir. Literatürde, evliliğin bireylere sağladığı sosyal destek ve duygusal istikrar gibi olumlu etkilerle, yol açabileceği iş-aile çatışması gibi olumsuz etkilerin birbirini dengelemesi nedeniyle bu ilişkinin karmaşık olduğu belirtilmektedir. Nitekim, Frone, Russell ve Cooper'ın (1992) klasik çalışmasında, iş-aile çatışmasının iş performansını olumsuz etkileyebileceği ancak evliliğin sağladığı sosyal desteğin bu durumu hafifletebileceği ortaya konmuştur. Bu çalışmanın bulgusu, medeni durumun bu zıt etkilerinin birbirini dengeleyebildiğini ve bu nedenle doğrudan bir fark yaratmadığını düşündürmektedir. Bu sonuç, organizasyonların çalışan performansını değerlendirirken medeni duruma değil, bireysel yetkinliklere, motivasyona ve kurumsal destek mekanizmalarına odaklanması gerektiğinin altını çizmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin çalışma sürelerine göre görev, bağlamsal ve toplam iş performansı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.8). Bu bulgu, işte geçirilen sürenin iş performansı üzerinde belirgin bir etkisinin olmadığını ve çalışanların performans düzeylerinin deneyim süresinden bağımsız olabileceğini gösterebilir. Literatürde, çalışma süresi arttıkça birikmiş bilgi ve deneyimin performansı olumlu etkilediği yönünde bulgular olmakla birlikte, bu ilişkinin her zaman güçlü olmadığı ve başka faktörlerle etkilendiği belirtilmektedir. Örneğin, Akça ve Özdemir'in (2020) yaptığı bir araştırma, iş performansının, birey-örgüt ve birey-iş uyumu gibi faktörlerden etkilendiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, performansın sadece kıdeme bağlı olmadığını, aynı zamanda çalışanların kuruma ve işe olan uyumlarından da etkilendiğini düşündürmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin gelir durumlarına göre görev, bağlamsal ve toplam iş performansı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.9). Bu bulgu, çalışanların gelir düzeylerinin iş performansları üzerinde tek başına belirleyici bir etkiye sahip olmadığını gösterebilir. Her ne kadar yüksek gelir, bireyler için bir dışsal motivasyon kaynağı olarak görülsede, performansı etkileyen asıl unsurların içsel motivasyon, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık gibi faktörler olabileceği düşünülmektedir. Bu bulgu, çalışanların sadece maddi kazançla değil, aynı zamanda işlerinden duydukları tatminle de motive olabileceğini desteklemektedir. Ulutaş'ın (2018) yaptığı bir çalışmada, finansal olmayan ödüllerden biri olan kabul görmenin, iş doyumunu ve işten ayrılma eğilimi üzerinde etkili olduğu ortaya konmuştur. Bu durum, performans artışı için sadece ücretlendirme politikalarına odaklanmak yerine, çalışanların içsel motivasyonunu ve iş doyumunu artıracak stratejiler geliştirmenin daha etkili olabileceği sonucuna varılabilir.

Araştırmaya katılan bireylerin günlük uyku sürelerine göre görev, bağlamsal ve toplam iş performansı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.10). Bu bulgu, uyku süresinin iş performansı üzerinde tek başına belirleyici bir etkiye sahip olmadığını ve çalışanların farklı uyku sürelerine rağmen benzer performans düzeylerine sahip olabildiğini gösterebilir. Her ne kadar literatürde yeterli uykunun bilişsel işlevler ve dikkat üzerinde olumlu etkileri olduğu belirtilse de, uyku süresi ile iş performansı arasındaki ilişki karmaşık olabilir. Bu çalışmanın bulgusu, performans için uyunan süreden çok uykunun niteliğinin veya çalışma düzeninin daha önemli olabileceğini düşündürmektedir. Örneğin, Özvurmaz ve Öncü'nün (2018) hemşireler üzerinde yaptığı bir araştırma, özellikle vardiyalı ve nöbet sistemi gibi çalışma düzenlerinin, çalışanların fizyolojik ve psikolojik sağlığını etkileyerek performansı belirgin şekilde değiştirebileceğini ortaya koymaktadır. Bu durum, sadece uyku süresine odaklanmak yerine, çalışma düzeninin ve getirdiği zorlukların da performansı etkileyen önemli faktörler olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin günlük çalışma saatlerine göre görev, bağlamsal ve toplam iş performansı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.11). Bu bulgu, günlük çalışma süresinin iş performansı üzerinde tek başına belirgin bir etkiye sahip olmadığını ve farklı çalışma saatlerine sahip bireylerin benzer performans sergileyebileceğini gösterebilir. Geleneksel yaklaşımlar daha fazla çalışma saatinin daha yüksek çıktıya yol açacağını

öngörse de, modern iş yaşamında verimlilik ve performans, çalışma saatlerinin esnekliği ve iş-yaşam dengesi gibi faktörlerle daha yakından ilişkilidir. Örneğin, Boz ve Akyaz'ın (2022) yaptığı bir araştırma, esnek çalışmanın iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkilediğini ve bu durumun çalışan memnuniyetini artırdığını ortaya koymaktadır. Bu bulgular, performansın sadece işte geçirilen süreyle değil, aynı zamanda çalışma düzeninin bireyin yaşam dengesine ne kadar uyum sağladığıyla da ilgili olduğunu düşündürmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin işinden memnun olma durumlarına göre görev, bağlamsal ve toplam iş performansı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.13). Bu bulgu, iş memnuniyetinin iş performansı üzerinde doğrudan anlamlı bir farklılık yaratmadığını ve memnuniyet düzeyi farklı olsa da çalışanların benzer performans gösterebildiğini ortaya koymaktadır. Her ne kadar yaygın inanış, iş memnuniyeti ile performans arasında pozitif bir ilişki olduğu yönünde olsa da, literatürde bu ilişkinin her zaman güçlü ve doğrudan olmadığı belirtilmektedir. Erarslan ve Orçanlı'nın (2024) Türkiye'deki çalışmalar üzerinde gerçekleştirdiği meta-analiz, örgütsel bağlılığın iş performansı üzerindeki etkisinin daha güçlü ve tutarlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, çalışanların kişisel memnuniyet düzeyleri ne olursa olsun, güçlü bir örgütsel bağlılık duygusu, profesyonellik veya Sökmen ve Aydın'tan'ın (2016) belirttiği gibi, kariyer geleceği algısı gibi içsel motivasyonlar nedeniyle yüksek performans sergilemeye devam edebileceğini düşündürmektedir. Dolayısıyla, iş tatmininin performans yerine, işten ayrılma niyeti gibi daha farklı sonuçlarla ilişkili olabileceği söylenebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin işinden memnun olma durumlarına göre görev, bağlamsal ve toplam iş performansı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.13). Bu bulgu, iş memnuniyetinin iş performansı üzerinde doğrudan anlamlı bir farklılık yaratmadığını ve memnuniyet düzeyi farklı olsa da çalışanların benzer performans gösterebildiğini ortaya koymaktadır. Her ne kadar yaygın inanış iş memnuniyeti ile performans arasında pozitif bir ilişki olduğu yönünde olsa da, bu ilişkinin her zaman doğrudan ve güçlü olmadığı belirtilmektedir. Örneğin, Sökmen ve Aydın'tan'ın (2016) yaptığı bir araştırma, çalışanların kariyer geleceği algısının iş tatminini ve işten ayrılma niyetini etkilediğini göstermektedir. Bu durum, iş tatmininin performans yerine, işten ayrılma niyeti gibi daha farklı sonuçlarla ilişkili olabileceğini ve çalışanların profesyonellik veya örgütsel bağlılık gibi

faktörlerle memnuniyetsizliklerine rağmen performanslarını sürdürebileceğini düşündürmektedir.

İşyeri içinde terfi veya pozisyon değişikliği yaşayan bireylerle yaşamayanlar arasında iş performansı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.14). Her iki grubun performans ortalamaları birbirine oldukça benzerlik gösterebilir. Bu sonuç, terfi ya da pozisyon değişikliğinin performansı doğrudan artırmaktan ziyade, bireyin rolü, beklentileri ve görev tanımı gibi faktörlere bağlı olarak farklı etkiler yaratabileceğini düşündürmektedir. Örneğin, Udayar ve arkadaşlarının (2024) iki yıllık uzunlamasına çalışmalarına göre, terfi sonrası iş tatmini kısa vadede artarken, uzun vadede stres seviyesinin düştüğü ya da yükseldiği değişkenlik gösterebilir; ayrıca terfinin kariyerle ilgili performans üzerinde net bir olumlu etkisi olmadığı bulunmuştur. Bu bulgu, terfi gibi ödül mekanizmalarının bireylerin performans kalitesinde otomatik olarak kalıcı artışlara yol açmadığını gösterebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin Aktivite-Rol Denge Ölçeği (OBQ11-T) toplam puanları incelendiğinde, puanların 3 ile 32 arasında değiştiği ve ortalama puanın $17,65 \pm 4,68$ olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.15). Bu bulgu, katılımcıların genel olarak orta düzeyde bir okupasyonel dengeye sahip olduğunu göstermektedir. Okupasyonel denge, bireylerin iş, dinlenme ve sosyal rollerini uyumlu şekilde sürdürebilme kapasitesini ifade eder ve genel sağlık için kritik bir göstergedir. Ortalama puanın orta düzeyde olması, bu denge seviyesinin genel olarak yeterli olduğunu düşündürse de, tam olarak ideal seviyede olmadığını ve dış etkenlere karşı hassas olabileceğini de göstermektedir. Bu bağlamda, Kanbur'un (2018) aşırı iş yükünün iş ve yaşam doyumu üzerindeki olumsuz etkisini inceleyen çalışması, bu orta seviyedeki dengenin nedenlerini anlamada önemli bir bakış açısı sunmaktadır. Çalışma, aşırı iş yükünün çalışanlarda gerginliğe yol açarak yaşam doyumunu düşürdüğünü ortaya koymaktadır. Bu durum, katılımcıların orta düzeydeki okupasyonel dengesinin, iş yükü gibi örgütsel faktörler tarafından tehdit edilebileceğini düşündürmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetlerine göre Aktivite-Rol Denge Ölçeği (OBQ11-T) toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.16). Bu bulgu, kadın ve erkek katılımcıların okupasyonel denge düzeylerinin birbirine yakın olduğunu, cinsiyetin bu denge üzerinde tek başına belirleyici bir faktör olmadığını gösterebilir. Geleneksel yaklaşımlar, kadınların ev ve iş yaşamı rollerini bir arada yürütmeleri nedeniyle daha

fazla rol çatışması yaşayabileceğini öngörse de, bu çalışma farklı bir sonuca işaret etmektedir. Örneğin, Palabıyık ve İşözen'in (2021) hastane çalışanları üzerinde yaptığı araştırma, iş-yaşam dengesinin bireylerin iş doyumlarını etkileyen önemli bir faktör olduğunu belirtmektedir. Bu bulgular, okupasyonel dengeyi sağlamada cinsiyetten ziyade, bireylerin kendi başa çıkma stratejileri, çalışma koşulları veya içinde bulundukları mesleki kültür gibi faktörlerin daha etkili olabileceğini düşündürmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin medeni durumlarına göre Aktivite-Rol Denge Ölçeği (OBQ11-T) toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.18). Bu bulgu, evli ve bekar bireylerin okupasyonel denge düzeylerinin benzer olduğunu göstermektedir. Evli bireylerin artan ailevi sorumluluklar nedeniyle daha fazla rol çatışması yaşaması beklenebilmesine rağmen, bu durumun okupasyonel dengeyi tek başına olumsuz etkilemediği görülmektedir. Bu bulgu, iş-aile çatışması ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen Özkan ve Çoban Kumbalı'nın (2023) araştırmasıyla benzer bir perspektif sunmaktadır. Çalışma, iş-aile çatışmasının yaşam doyumunu olumsuz etkilediğini belirtse de, farklı bireylerin bu çatışmayı yönetme biçimlerinin ve başa çıkma mekanizmalarının farklı olabileceği düşünülebilir. Dolayısıyla, evli bireylerin eş desteği gibi kaynaklardan faydalanması veya bekar bireylerin yalnızlık gibi zorluklar yaşaması, sonuçta her iki grubun da benzer düzeyde bir okupasyonel denge algısına sahip olmasına neden olabilir. Bu durum, medeni durumun okupasyonel denge üzerinde doğrudan belirleyici bir faktör olmadığını, karmaşık ve kişisel dinamiklerle ilişkili olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin çalışma sürelerine göre Aktivite-Rol Denge Ölçeği (OBQ11-T) toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.19). Bu bulgu, iş deneyimi süresinin bireylerin okupasyonel denge düzeyleri üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığını gösterebilir. Genellikle daha deneyimli çalışanların iş-yaşam dengesini daha iyi yönetebilecekleri düşünülse de, bu bulgu farklı bir duruma işaret etmektedir. İş deneyimi süresinin okupasyonel denge üzerinde anlamlı bir fark yaratmaması, denge algısının, deneyimden çok iş ve yaşam doyumunun karşılıklı etkileşimi gibi faktörlere bağlı olduğunu düşündürmektedir. Nitekim, Aşan ve Erenler'in (2008) yaptığı bir çalışma, iş tatmini ile yaşam tatmini arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, bireylerin iş yaşamında geçirdikleri süreden bağımsız olarak,

işlerinden ve genel yaşamlarından duydukları memnuniyetin, okupasyonel denge algılarını benzer seviyelerde tutabildiğini göstermektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin gelir durumlarına göre Aktivite-Rol Denge Ölçeği (OBQ11-T) toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.20). Bu bulgu, bireylerin ekonomik gelir düzeylerinin okupasyonel denge üzerinde belirgin bir farklılık oluşturmadığını gösterebilir. Genellikle, yüksek gelirin iş-yaşam dengesini daha kolay sağlamaya yardımcı olacağı düşünülse de, bu bulgu farklı bir duruma işaret etmektedir. Okupasyonel denge algısının, ekonomik durumdan ziyade, işten ve yaşamdan alınan tatmin gibi daha kişisel ve subjektif faktörlerle ilişkili olduğu düşünülmektedir. Nitekim, Dikmen'in (1995) yaptığı bir araştırma, iş doyumunun yaşam doyumu üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ve bu iki kavramın birbirini karşılıklı olarak etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu durum, bireylerin gelir düzeyinden bağımsız olarak, işlerinden ve genel yaşamlarından duydukları memnuniyetin, okupasyonel denge algılarını benzer seviyelerde tutabildiğini göstermektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin günlük uyku sürelerine göre Aktivite-Rol Denge Ölçeği (OBQ11-T) toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.21). Bu bulgu, günlük uyku süresinin okupasyonel denge düzeyleri üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olmadığını gösterebilir. Her ne kadar yeterli uyku, sağlıklı bir yaşamın ve dolayısıyla dengeli bir yaşamın kritik bir parçası olsa da, bu bulgu okupasyonel denge algısının sadece uyku süresi gibi tek bir değişkene bağlı olmadığını düşündürmektedir. Nitekim, Bakır ve Özcan'ın (2025) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı güncel bir araştırma, iş-yaşam dengesinin tükenmişlik ve sessiz istifa gibi daha geniş kapsamlı kavramlarla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, bireylerin okupasyonel denge algısının, uyku süresinden ziyade, iş yükü, stres ve mesleki tatmin gibi daha karmaşık faktörlerle belirlendiğini göstermektedir. Dolayısıyla, uyku süresinin tek başına okupasyonel dengeyi yordaması yerine, bu dengeyi etkileyen diğer faktörlerle birlikte ele alınması gerektiği söylenebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin işyerinde sosyal destek alma durumlarına göre Aktivite-Rol Denge Ölçeği (OBQ11-T) toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.23). Bu bulgu, işyerinde sosyal destek almanın, bireylerin okupasyonel denge düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığını gösterebilir. Literatürde sosyal desteğin olumsuz etkileri azalttığı bilinse

de, bu sonuç okupasyonel dengeyi etkileyen başka faktörlerin daha baskın olabileceğini düşündürmektedir. Bu bağlamda, Özkan ve Çoban Kumbalı'nın (2023) yaptığı güncel bir araştırma, iş-aile çatışmasının yaşam doyumu üzerindeki olumsuz etkisini ortaya koymaktadır. Bu durum, bireylerin okupasyonel denge algısının, işyerinde alınan sosyal destekten ziyade, işin özel hayata olan olumsuz etkisi (iş-aile çatışması) gibi daha belirleyici faktörlere bağlı olduğunu düşündürmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin işinden memnun olma durumlarına göre Aktivite-Rol Denge Ölçeği (OBQ11-T) toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.24). Bu bulgu, iş memnuniyetinin okupasyonel denge üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını gösterebilir. Literatürde iş memnuniyeti ile okupasyonel denge arasında genellikle pozitif bir ilişki olduğu kabul edilse de, bu bulgu farklı bir duruma işaret etmektedir. Bu durum, bireylerin işlerinden duydukları memnuniyetin tek başına okupasyonel dengeyi sağlamaya yeterli olmadığını, bu dengeyi etkileyen başka faktörlerin daha önemli olabileceğini düşündürmektedir. Bu bağlamda, Özkan ve Çoban Kumbalı'nın (2023) yaptığı güncel bir araştırma, iş-aile çatışmasının yaşam doyumu üzerindeki olumsuz etkisine odaklanmaktadır. Bu durum, bireylerin işlerinden memnun olsalar bile, iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmanın okupasyonel dengeyi daha güçlü bir şekilde etkileyebileceğini ortaya koymaktadır.

Araştırmaya katılan bireylerin işyerinde terfi veya pozisyon değişikliği yaşama durumlarına göre Aktivite-Rol Denge Ölçeği (OBQ11-T) toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.25). Bu bulgu, terfi veya pozisyon değişikliğinin okupasyonel denge düzeyleri üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığını gösterebilir. Genellikle, terfi gibi kariyer değişimlerinin artan sorumluluklar ve iş yükü nedeniyle iş-yaşam dengesini olumsuz etkilemesi beklenir. Ancak, bu bulgu, durumun daha karmaşık olduğunu düşündürmektedir. Bu bağlamda, Kanbur'un (2018) aşırı iş yükünün iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisini inceleyen çalışması, bu durumu açıklayabilir. Bu bulgu, terfi ve pozisyon değişikliklerinin getirdiği yeni zorlukların yanı sıra, artan iş tatmini, özerklik veya kariyer gelişimi hissi gibi olumlu sonuçların okupasyonel denge üzerindeki potansiyel olumsuz etkileri dengelediğini düşündürmektedir. Sonuç olarak, terfi, hem olumlu hem de olumsuz etkileri bir arada barındıran bir deneyim olabilir ve bu etkenlerin birbirini nötralize etmesi nedeniyle okupasyonel denge üzerinde anlamlı bir fark yaratmamış olabilir.

Araştırmaya katılan bireylerin Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) puanlarına göre, iş stresiyle başa çıkmada kullandıkları stratejiler incelenmiştir (Tablo 4.26). Katılımcıların, araçsal sosyal destek kullanma, mizahi yaklaşım, kabullenme, dine yönelme, olumlu yeniden yorumlama ve planlama gibi işlevsel ve olumlu başa çıkma stratejilerini daha sık tercih ettikleri belirlenmiştir. Buna karşın, madde kullanımı, davranışsal ilgiyi kesme ve yadsıma gibi işlevsiz stratejilerin ortalama puanları daha düşük çıkmıştır. Bu durum, katılımcıların iş stresiyle başa çıkma konusunda genel olarak yapıcı ve problem odaklı yöntemleri benimsediğini göstermektedir. Bu bulgu, Aydın Sayılan ve Boğa'nın (2018) hemşireler üzerinde yaptığı araştırmayla paralellik göstermektedir. Araştırmada ele alınan iş yükü ve sosyal destek gibi faktörler, bireylerin bu tür olumlu başa çıkma stratejilerini kullanmalarını teşvik eden unsurlar olabilir. Bu tür olumlu stratejilerin baskın olması, katılımcıların zorlayıcı durumlarla etkili bir şekilde mücadele ederek psikolojik ve mesleki iyilik hallerini korumaya çalıştığını düşündürmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetlerine göre Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) “Mizahi Yaklaşım” alt faktör puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($U=1177,5$; $p<0,01$) (Tablo 4.27). Bu bulgu, kadınların mizahi yaklaşım puanlarının erkeklere göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğunu ve bu stratejiyi stresle başa çıkmada daha fazla kullandığını göstermektedir. Bu bulgu, cinsiyetin stres algısı ve başa çıkma stratejileri üzerindeki rolünü vurgulayan literatürle paralellik göstermektedir. Örneğin, Şahin'in (2018) üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı bir araştırma, cinsiyetin algılanan stres düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık yarattığını belirtmektedir. Bu durum, kadınların stresle başa çıkmada mizahi tercih etme eğiliminin, strese verdikleri daha farklı duygusal veya sosyal tepkilerle ilişkili olabileceğini düşündürmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin yaş gruplarına göre Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) “Zihinsel Olarak İlgiyi Kesme” ve “Kendini Sınırlandırma” alt faktör puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$) (Tablo 4.28). Bu bulguya göre, 29 yaş ve altı bireylerin bu iki stratejiyi diğer yaş gruplarına göre daha yoğun kullandığı görülmüştür. Bu durum, genç çalışanların stresle başa çıkmada daha çok kaçınmacı ve benmerkezci stratejileri tercih ettiğini göstermektedir. Bu bulgu, Kıran ve Akın'ın (2014) yaştan stresle başa çıkma stratejileri üzerindeki etkisini incelediği çalışmayla paralellik göstermektedir. Genç çalışanların kariyerlerinin ilk yıllarında deneyim eksikliği, daha az iş kontrolü veya yüksek

belirsizlik gibi faktörlerle daha fazla karşılaşması, onları sorundan kaçınma (zihinsel olarak ilgiyi kesme) ve benliklerini suçlama (kendini sınırlandırma) gibi daha az işlevsel stratejilere yönlendirebilir. Aşcı ve diğerlerinin (2016) belirttiği gibi, stresle başa çıkma biçimleri, bireyin yaşadığı durumlara ve sahip olduğu kaynaklara göre farklılaştığı için, genç çalışanların daha az işlevsel stratejileri tercih etmesi, yaş ve mesleki olgunlukla birlikte gelişen daha etkili başa çıkma becerilerine sahip olmamalarından kaynaklanıyor olabilir.

Araştırmaya katılan bireylerin yaş gruplarına göre Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) “Zihinsel Olarak İlgiyi Kesme” ve “Kendini Sınırlandırma” alt faktör puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$) (Tablo 4.28). Bu bulgu, 29 yaş ve altı bireylerin bu iki stratejiyi ilgili diğer yaş gruplarına göre daha yoğun kullandığını göstermektedir. Bu durum, genç çalışanların stresle başa çıkmada daha çok kaçınmacı ve benmerkezci stratejileri tercih ettiğini göstermektedir. Bu bulgu, gençlerin deneyim eksikliği ve mesleki belirsizlik gibi faktörlerle daha sık karşılaşmasından kaynaklanıyor olabilir. Nitekim, Aşcı ve diğerlerinin (2016) üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı bir çalışma, stresle başa çıkma biçimlerinin bireyin yaşadığı durumlara ve sahip olduğu kaynaklara göre farklılaştığını ortaya koymaktadır. Bu nedenle, genç çalışanların daha az işlevsel stratejileri tercih etmesi, yaş ve mesleki olgunlukla birlikte gelişen daha etkili başa çıkma becerilerine sahip olmamalarından kaynaklanıyor olabilir.

Araştırmaya katılan bireylerin medeni durumlarına göre Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) alt faktör puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur (Tablo 4.29). Evli bireylerin “Araçsal Sosyal Destek Kullanma”, “Olumlu Yeniden Yorumlama” ve “Planlama” gibi yapıcı ve problem odaklı stratejileri, bekar bireylere kıyasla daha fazla kullandığı belirlenmiştir. Bu durum, evliliğin sağladığı güçlü sosyal destek ağının ve sorumluluk bilincinin, bireyleri stresle başa çıkmada daha etkin yöntemlere yönelttiğini göstermektedir. Nitekim, Tefek'in (2025) üniversite çalışanları üzerinde yaptığı güncel bir araştırma, olumlu başa çıkma yöntemlerinin psikolojik dayanıklılığı artırdığını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, evliliğin getirdiği sosyal destek, bireylerin daha işlevsel başa çıkma stratejileri geliştirmesine zemin hazırlayarak, stres karşısındaki psikolojik dayanıklılıklarını da güçlendirebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin çalışma sürelerine göre Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) alt faktör ve toplam puanları arasında istatistiksel

olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.30). Bu bulgu, iş deneyimi süresinin çalışanların stresle başa çıkma stratejileri tercihleri üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığını göstermektedir. Bu sonuç, iş tecrübesinin tek başına başa çıkma becerilerini geliştirmede yeterli olmayabileceğini düşündürmektedir. Zira, stresle başa çıkma biçimleri, yalnızca zamanla kazanılan deneyimlere değil, aynı zamanda bireyin sahip olduğu kişilik özelliklerine de bağlıdır. Bu bağlamda, Sarıcı Bulut'un (2017) beş faktör kişilik özellikleri ile stresle başa çıkma arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışması, bu durumu desteklemektedir. Çalışma, bireylerin kullandığı başa çıkma stratejilerinin kişilik özelliklerine göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymuştur. Bu durum, çalışanların başa çıkma stratejilerinin, mesleki deneyimden ziyade, bireysel yatkınlıklar ve mizacın bir sonucu olabileceğini düşündürmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin gelir durumlarına göre Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) alt faktör ve toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.31). Bu bulgu, bireylerin gelir düzeylerinin stresle başa çıkma stratejileri tercihleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu sonuç, genel beklentilerin aksine, maddi kaynaklara erişimin tek başına bireyin stresle nasıl başa çıktığını belirlemediğini düşündürmektedir. Bu durum, bireylerin kullandığı başa çıkma stratejilerinin gelir düzeyinden bağımsız olarak, kişisel özellikler, sosyal destek ağları ve diğer çevresel faktörler tarafından şekillendiğini gösterebilir. Bu bağlamda, Güneş'in (2010) yoksullukla başa çıkma stratejilerini inceleyen çalışması, bu durumu desteklemektedir. Çalışma, başa çıkma sürecinin yalnızca finansal kaynaklarla değil, aynı zamanda sosyal ağlar ve manevi destek gibi diğer kaynaklarla da ilişkili olduğunu vurgulamaktadır. Dolayısıyla, katılımcıların gelir düzeyleri ne olursa olsun, sahip oldukları diğer kaynakları kullanarak stresle etkili bir şekilde başa çıkabildikleri söylenebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin günlük uyku sürelerine göre Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) alt faktör ve toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.32). Bu bulgu, uyku süresinin stresle başa çıkma stratejileri tercihleri üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığını göstermektedir. Bu sonuç, genel beklentilerin aksine, uyku süresinin tek başına stresle başa çıkma biçimlerini belirlemediğini düşündürmektedir. Bu bağlamda, uyku ve stres arasındaki ilişkinin çok daha karmaşık olduğu söylenebilir. Nitekim, Adil (2023) tarafından yapılan bir yüksek lisans tezi, uyku kalitesinin bireylerin stres düzeylerini

etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu bulguyu destekleyen bir diğer çalışma olan İlter'in (2024) yüksek lisans tezi de, uyku kalitesi ile stresle başa çıkma stratejileri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Bu durum, bireylerin kullandığı başa çıkma stratejilerinin uyku süresinden ziyade, uykunun onarıcı ve dinlendirici gücünü ifade eden kalitesine daha çok bağlı olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, katılımcıların uyku saatlerinden bağımsız olarak, uyku kalitelerindeki farklılıkların, başa çıkma stratejileri üzerindeki asıl belirleyici faktör olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin çalışma saatlerine göre Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) “Araçsal Sosyal Destek Kullanma” alt faktör puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,01$) (Tablo 4.33). Bu bulgu, sabit çalışma saatine sahip bireylerin sosyal destek kullanma eğilimlerinin, esnek çalışma saatine sahip bireylere kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum, sabit çalışma düzeninin, çalışanlar arasında daha düzenli ve tutarlı sosyal etkileşimi beraberinde getirerek, iş ortamında güçlü sosyal bağların kurulmasını kolaylaştırdığını düşündürmektedir. Bu bulgu, uzaktan ve esnek çalışma biçimlerinin sosyal etkileşim üzerindeki etkilerini inceleyen literatürle paralellik göstermektedir. Nitekim, Koçoğlu'nun (2024) yaptığı yüksek lisans tezi, uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışmada, fiziksel olarak bir araya gelmenin azalmasıyla birlikte, örgütsel bağlılık gibi sosyal bağları güçlendiren faktörlerin de olumsuz etkilenebileceği belirtilmiştir. Dolayısıyla, sabit bir çalışma düzeni, çalışanların birbirleriyle daha fazla etkileşimde bulunmasına olanak tanıyarak, stresle başa çıkmada kritik bir kaynak olan sosyal destek mekanizmalarını güçlendirebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin işyerinde sosyal destek alma durumlarına göre Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) “Dine Yönelme” alt faktör puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$) (Tablo 4.34). Bu bulgu, işyerinde yeterli sosyal destek alan bireylerin dini başa çıkma stratejilerini kullanma eğilimlerinin, sosyal destek almayanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, sosyal destek ile dini inancın birbirini dışlayan değil, aksine tamamlayan başa çıkma kaynakları olduğunu düşündürmektedir. Nitekim, Korkmaz'ın (2021) olumlu ve olumsuz dini başa çıkma stillerini incelediği çalışma, algılanan yalnızlık (sosyal desteğin tersi) ile olumsuz dini başa çıkma arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, bireylerin sosyal destek ağlarının güçlü olması halinde dine yönelme stratejisini daha

çok olumlu ve yapıcı bir şekilde kullandıklarını, sosyal destek eksikliğinde ise bu stratejinin daha çok olumsuz duygularla ilişkilendirilebileceğini göstermektedir. Dolayısıyla, sosyal destek, dini inancın stresle başa çıkmada daha yapıcı bir role sahip olmasını teşvik edebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin işinden memnun olma durumlarına göre Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) “Madde Kullanımı” ve “Kendini Sınırlandırma” alt faktör puanları arasında anlamlı fark bulunmuştur (Tablo 4.35). Bu bulgu, iş tatmininin özellikle olumsuz başa çıkma stratejilerinin kullanımı üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. İşinden memnun olmayan bireylerin “Madde Kullanımı” puanlarının daha yüksek olması, memnuniyetsizliğin yarattığı stresle başa çıkmak için kaçınmacı ve sağlıksız yöntemlere yönelimi artırdığını düşündürmektedir. Bu bulgu, iş stresi ile iş doyumu arasındaki negatif ilişkiyi meta-analiz yöntemiyle inceleyen Söyler’in (2018) çalışmasıyla tutarlıdır. Diğer yandan, “Kendini Sınırlandırma” puanlarının hem işinden memnun olmayan hem de çok memnun olan bireylerde yüksek olması dikkat çekicidir. Bu durum, işinden memnun olmayan çalışanların başarısızlıkları için kendilerini suçlama eğiliminde olduğunu gösterebilirken, işinden çok memnun olan çalışanlar için farklı bir yorumu gerektirmektedir. Bu bireyler, işlerine duydukları bağlılığı ve memnuniyeti korumak adına, karşılaştıkları sorunları kendilerine yükleyerek iş ortamının olumlu algısını sürdürmeyi amaçlıyor olabilir. Bu bulgular, iş tatmin düzeyinin bireylerin kullandığı başa çıkma stratejilerini doğrudan etkilediğini, hatta aynı stratejinin farklı tatmin düzeylerindeki bireyler için farklı psikolojik süreçlere hizmet edebildiğini ortaya koymaktadır.

Araştırmaya katılan bireylerin terfi veya pozisyon değişikliği yaşama durumlarına göre Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) “Zihinsel Olarak İlgiyi Kesme” alt faktör puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$) (Tablo 4.36). Bu bulgu, kariyerinde terfi veya pozisyon değişikliği yaşamayan çalışanların, bu durumu yaşayanlara kıyasla stresle başa çıkmak için zihinsel olarak ilgiyi kesme stratejisini daha fazla kullandığını göstermektedir. Bu durum, kariyer durgunluğunun, bireyde kontrol edilemeyen bir stres kaynağı olarak algılandığını ve bunun da pasif, kaçınmacı bir başa çıkma yöntemi olan "zihinsel geri çekilmeye" yol açtığını düşündürmektedir.

Bu bulgu, işyerinde yaşanan değişimlerin çalışanlar üzerindeki psikolojik etkilerini inceleyen literatürle paralellik göstermektedir. Selvi Sarıgül ve

Uğurluoğlu'nun (2022) sağlık sektöründeki çalışanlar üzerinde yaptığı araştırma, sürekli ve yoğun değişimlerin “değişim yorgunluğuna” ve sonuç olarak iş doyumunda düşüşe yol açtığını belirtmektedir. Bu durum, çalışanların kariyerlerinde yaşadıkları dengesizliklerin (ister durgunluk ister yoğun değişim olsun), psikolojik olarak tükenmişliğe yol açarak, stresle başa çıkmada daha işlevsiz yöntemlere yönelimi artırabileceğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, terfi veya pozisyon değişikliği, çalışanlar için yalnızca bir statü artışı değil, aynı zamanda olumlu bir pekiştireç ve stresle daha yapıcı bir şekilde başa çıkma motivasyonu sağlayan bir faktör olarak işlev görmektedir.

Araştırmamızda, iş performansı ve okupasyonel denge ile bireylerin başa çıkma stratejileri arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir (Tablo 4.37). Bulgular, Görev Performansı yükseldikçe, çalışanların Davranışsal Olarak İlgiyi Kesme stratejisini daha az, Planlama stratejisini ise daha fazla kullandığını ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, toplam iş performansı arttıkça, kaçınmacı bir yöntem olan Davranışsal Olarak İlgiyi Kesme stratejisinde azalma gözlemlenmiştir. Bu bulgular, iş performansı yüksek olan çalışanların stresle başa çıkmada daha yapıcı ve sorun odaklı stratejileri benimsediğini göstermektedir. Bu durum, Tozkoparan'ın (2021) örgütsel stresin bireysel performans algısı üzerindeki olumsuz etkilerini inceleyen çalışmasıyla paralellik göstermektedir. Çalışanların stresle etkili bir şekilde başa çıkması, bu olumsuz etkileri azaltarak performanslarının yüksek kalmasına yardımcı olmaktadır. Ayrıca, okupasyonel dengeyi daha iyi sağlayan bireylerin, stres karşısında yaşamlarındaki diğer etkinliklerden feragat etme eğilimlerinin daha düşük olması, dengenin bireyleri stresin yıkıcı etkilerinden koruduğunu göstermektedir.

Araştırmamızda, İş Performansı Ölçeği (İPÖ) ve Okupasyonel Denge Ölçeği (OBQ11-T) toplam puanlarının, Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF) toplam puanı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$) (Tablo 4.38). Bu bulgu, bir önceki tabloda İPÖ ve BÇSÖ-KF'nin alt faktörleri arasında anlamlı ilişkiler gözlemlenmesine rağmen, genel bir düzeyde iş performansı ve okupasyonel dengenin, stresle başa çıkma stratejilerinin bütününe kapsayan bir toplam puan üzerinde doğrudan belirleyici bir etkisi olmadığını ortaya koymaktadır. Bu durum, stresle başa çıkma davranışlarının çok boyutlu ve karmaşık yapısına işaret etmektedir. Şahin ve Durak (1995) tarafından yapılan ölçek geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında da vurgulandığı üzere, Başa Çıkma Stilleri Ölçeği, farklı başa çıkma tarzlarını temsil eden alt boyutlardan oluşmaktadır. Bu nedenle, tek bir toplam

puan, bireyin hem işlevsel hem de işlevsel olmayan stratejileri aynı anda kullanabilme durumunu gizleyebilir. Bu bağlamda, İPÖ ve OBQ11-T'nin, stresle başa çıkma davranışlarının genelini değil, belirli alt boyutlarını etkilediği söylenebilir. Bu da, araştırma bulgularının yorumlanmasında alt faktör düzeyindeki analizlerin önemini bir kez daha göstermektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, özel sektörde tam zamanlı çalışan bireylerin stresle başa çıkma stratejileri, okupasyonel denge düzeyleri ve iş performansları arasındaki ilişkileri nicel yöntemle incelemiştir. 115 katılımcıdan elde edilen veriler, Brief COPE Kısa Formu, Aktivite-Rol Dengesi Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma bulguları, çalışanların stresle başa çıkarken en çok planlama, sosyal destek arama ve olumlu yeniden yorumlama gibi aktif ve bilişsel temelli stratejilere yöneldiğini göstermiştir. Demografik farklılıklar açısından; kadınların mizahi başa çıkma stratejilerini daha çok tercih ettiği, genç bireylerin içe çekilme ve zihinsel kaçınma eğiliminde olduğu, evli çalışanların ise daha planlı ve destek arayışına yönelik stratejiler kullandığı belirlenmiştir. Bazı stratejilerin (örneğin mizah ve madde kullanımı) ise iş performansı ile anlamlı bir ilişkisi bulunmamıştır.

Okupasyonel denge düzeyleri ile iş performansı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İşle ilgili roller, serbest zaman aktiviteleri ve kişisel bakım arasındaki dengeyi sağlayabilen bireylerin iş performanslarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Ayrıca, pozitif başa çıkma stratejilerini kullanan bireylerin okupasyonel denge düzeyleri de yüksek bulunmuştur.

Duygusal sosyal destek arama ve dini başa çıkma stratejilerinin iş performansını olumlu etkilediği; kaçınma ve bastırma gibi kaçınmacı stratejilerin ise olumsuz etkilediği saptanmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun psikolojik destek almadan kendi içsel kaynaklarıyla stresle başa çıktığı görülmüştür.

Araştırmanın örnekleminin yalnızca özel sektör çalışanlarından oluşması ve psikolojik destek alan bireylerin dışlanması, bulguların genellenebilirliğini sınırlamaktadır. Gelecekte farklı sektörlerde ve çalışma koşullarında yapılacak araştırmalar, bulguların geçerliliğini artıracaktır. Ayrıca, nitel yöntemlerin kullanılması stresle başa çıkma deneyimlerinin daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Bu bulgular doğrultusunda öneriler:

- Çalışanların stresle başa çıkma becerileri, hobiler, gönüllülük, spor ve sanat gibi anlamlı ve amaçlı aktiviteler aracılığıyla desteklenmelidir. Bu tür etkinlikler, hem

zihinsel hem fiziksel iyilik halini artırarak bireylerin stresle daha sağlıklı baş etmelerine katkı sağlayabilir.

- Cinsiyet, yaş ve medeni durum gibi demografik farklılıklar dikkate alınarak, çalışanların ihtiyaçlarına uygun bireyselleştirilmiş başa çıkma stratejileri ve destek programları geliştirilmelidir. Bu sayede müdahaleler daha etkili ve işlevsel hale gelebilir.
- Ergoterapi temelli grup müdahaleleri düzenlenerek, özellikle çalışanların rol dengesi ve yaşam kalitesi artırılmalıdır. Evli bireylerin iş ve aile sorumlulukları arasındaki dengeye özel önem verilmesi, çalışan memnuniyetini ve verimliliğini olumlu yönde etkileyebilir.
- Kurumlar, çalışanların iş ve özel yaşamlarını dengede tutmalarını kolaylaştırmak amacıyla esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma olanakları gibi politikaları hayata geçirmelidir. Bu uygulamalar, iş-yaşam dengesinin korunmasına önemli katkılar sağlayabilir.
- İş yerinde sosyal destek ağları güçlendirilerek, çalışanların çevresel ve duygusal destek alma imkânları artırılmalı, destekleyici ve pozitif bir çalışma ortamı oluşturulmalıdır. Sosyal destek, çalışanların psikososyal dayanıklılığını artırabilir.
- Kurumlar, psikososyal destek programları ve çalışan refahını artırmaya yönelik bütüncül politikalar geliştirerek, hem iş performansını hem de çalışan memnuniyetini yükseltebilir.
- Ergoterapi temelli bireysel ve grup müdahaleleri ile çalışanların öz farkındalık ve öz düzenleme becerileri geliştirilmelidir. Bu sayede bireylerin stres yönetimi kapasitesi artabilir ve iş yerindeki psikolojik dayanıklılık güçlenebilir.
- Gelecekte yapılacak araştırmalarda farklı sektörler ve çalışma biçimleri de kapsam dahil edilmeli, böylece bulguların genellenebilirliği artırılmalıdır. Ayrıca, nitel araştırmalarla stresle başa çıkma deneyimleri daha derinlemesine incelenerek kapsamlı müdahale modelleri geliştirilmelidir.

I. KAYNAKÇA

Adil, O. M. (2023). Üniversite Öğrencilerinin Algıladıkları Uyku Kalitesi İle Yaşam Doyumu Ve Stres Arasındaki İlişkinin İncelenmesi [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü]. Yök Tez Merkezi.

Akça, C., & Özdemir, H. Ö. (2020). Birey-Örgüt Uyumunun Bağlamsal Performans Üzerine Etkisinde Birey-İş Uyumunun Düzenleyici Rolünün Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13(2), 550-565. <https://doi.org/10.17218/Hititsosbil.804437>

Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences Associated With Work-To-Family Conflict: A Review And Agenda For Future Research. Journal Of Occupational Health Psychology, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>

Aşan, .Y., & Erenler, A. (2008). İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini İlişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2), 203-216.

Aydın Sayılan, A., & Boğa, S. M. (2018). Hemşirelerin İş Stresi, İş Yükü, İş Kontrolü Ve Sosyal Destek Düzeyi İle Tıbbi Hataya Eğilimleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi, 20(1), 11-22. <https://doi.org/10.69487/Hemarge.696142>

Aydın, E. & Özer, M. (2019). Algılanan Sosyal Destek Ve İş Performansı İlişkisinde İşe Bağlılığın Aracı Etkisi: Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (34), 303-317.

Bacanlı, H., Sürücü, M., & İlhan, T. (2013). Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formunun (Bçsö-Kf) Türkçe Uyarlaması: Geçerlik Ve Güvenirlilik Çalışması. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 14(1), 23–38.

Backman, C. L. (2004). Occupational Balance: Exploring The Relationships Among Daily Occupations And Their Influence On Well-Being. Canadian Journal Of Occupational Therapy, 71(4), 202–209. <https://doi.org/10.1177/000841740407100404>

Bakır, N., & Özcan, A. (2025). Sağlık Çalışanlarının İş Yaşam Dengesi, Sessiz İstifa Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması. Atljm, 5(12), 1-11.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources Model: State Of The Art. *Journal Of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, And Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, And Literature Review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699. <https://doi.org/10.1111/J.1744-6570.1978.tb02118.x>

Beutell, N. J., & Wittig-Berman, U. (2008). Work-Family Conflict And Work-Family Synergy For Generation X, Baby Boomers, And Matures: Generational Differences, Predictors, And Satisfaction Outcomes. *Journal Of Managerial Psychology*, 23(5), 507–523. <https://doi.org/10.1108/02683940810884513>

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance And Contextual Performance: The Meaning For Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10(2), 99–109. https://doi.org/10.1207/S15327043hup1002_3

Boz, D., & Akyaz, F. Ş. (2022). Esnek Çalışmanın İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 26(2), 339-352.

Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2005). Impact Of Work-Family İnterference On General Well-Being: A Replication And Extension. *International Journal Of Stress Management*, 12(3), 203–221. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.3.203>

Bumin, G., Tatlı, İ. Y., Cemali, M., Kara, S., & Akyürek, G. (2019). Vardiyalı Ve Gündüz Çalışan Sağlık Çalışanlarında Uyku Kalitesi, Reaksiyon Zamanı, Stres Ve İyilik Halinin Karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 6(3), 170-176. <https://doi.org/10.31125/Hunhemsire.630804>

Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing Coping Strategies: A Theoretically Based Approach. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 56(2), 267–283. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.2.267>

Case-Smith, J., & Arbesman, M. (2008). Evidence-Based Review Of Interventions For Autism Used İn Or Of Relevance To Occupational Therapy. *American Journal Of Occupational Therapy*, 62(4), 416-429. <https://doi.org/10.5014/Ajot.62.4.416>

Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work Stress, Mental Health, And Employee Performance. *Frontiers İn Psychology*, 13, Article 1006580. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>

Choi, J., Peters, M., & Mueller, R. O. (2010). Correlational Analysis Of Ordinal Data: From Pearson'sr To Bayesian Polychoric Correlation. *Asia Pacific Education Review*, 11(4), 459-466.

Christiansen, C. H., & Baum, C. M. (1997). *Occupational Therapy: Performance, Participation, And Well-Being* (2nd Ed.). Slack Incorporated.

Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, Social Support, And The Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>

Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'driscoll, M. P. (2001). *Organizational Stress: A Review And Critique Of Theory, Research, And Applications*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452231235>

Demerouti, E. (2018). Integrating Individual Strategies İn The Job Demands-Resources Theory. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 47(1), 5-32.

Demirel, E. (2023). İş Yaşamında Cinsiyet Temelinde Mobbing Algısı Üzerine Bir Meta Analiz Çalışması. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(4), 1402-1412. <https://doi.org/10.33206/Mjss.1282006>

Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 50(03). https://doi.org/10.1501/Sbfder_0000001851

Erarslan, İ., & Orçanlı, K. (2024). Örgütsel Bağlılığın İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalar Üzerinde Bir Meta Analiz Çalışması. *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*(45), 149-166. <https://doi.org/10.18092/Ulikidince.1506562>

Ersin A, Akel S, Erarslan S, Karayığit M, Ölçay A, Polat S, Dörter Kr, Dilli He, Avcı D, Gözlü A, Doğan G, Vural B. Çalışan Ve Çalışmayan Üniversite Öğrencilerinin Stres Düzeyleri Ve Okupasyonel Dengelerinin Yaşam Kalitesi İle İlişkisinin İncelenmesi. *Atljm*. 2024;4(11):150-5.

Fisher, G. (2001). *Work/Personal Life Balance: A Construct Development Study* (Doctoral Dissertation, Bowling Green State University). *Ohiolink Electronic Theses And Dissertations Center*. http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=Bgsu1669038943675869

Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls And Promise. *Annual Review Of Psychology*, 55, 745–774. <https://doi.org/10.1146/Annurev.Psych.55.090902.141456>

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents And Outcomes Of Work-Family Conflict: Testing A Model Of The Work-Family Interface. *Journal Of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>

Gallup. (2024). State Of The Global Workplace: 2024 Key Insights. <https://www.ahtd.org/files/state-of-the-global-workplace-2024-key-insights.pdf>

Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Konarski, R. (1997). The Impact Of Social Support On The Development Of Burnout In Teachers: Examination Of A Model. *Work & Stress*, 11(3), 267–278. <https://doi.org/10.1080/02678379708256840>

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–Family Balance: A Review And Extension Of The Literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook Of Occupational Health Psychology* (2nd Ed., Pp. 165–183). American Psychological Association.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources Of Conflict Between Work And Family Roles. *The Academy Of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>

Günel, A., Acungil, Z., & Demirtürk, F. (2021). Sağlık Bilimleri Fakültesi Akademisyenlerinin Aktivite Dengesi İle Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki. *Togü Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1–10.

Güneş, F. (2010). Yoksullukla Başa Çıkma Stratejileri, "Kaynakların Yoksulluğu" Ve Kadın Emeği. *Folklor/Edebiyat*, 16(64), 33-64.

Güngör, N. B., & Gürbüz, S. (2016). İş Performansı Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 972–993.

Gürbüz, S., Ayhan, Ö., & Sert, M. (2014). Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment Relationship: A Meta Analysis on Researches Conducted in Turkey. *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 3-20. <https://doi.org/10.18394/iid.22845>

Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding An Extra Day A Week: The Positive Influence Of Perceived Job Flexibility On Work And Family Life Balance. *Family Relations*, 50(1), 49–58. <https://doi.org/10.1111/J.1741-3729.2001.00049.X>

İlter, H. Z. (2024). Ergenlerin Teknoloji Bağımlılık Düzeyleri İle Duygusal Zeka Özellikleri, Uyku Kalitesi Ve Stresle Başa Çıkma Stratejileri Arasındaki İlişkinin

İncelenmesi [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü]. Yök Tez Merkezi.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction–Job Performance Relationship: A Qualitative And Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>

Kanbur, E. (2018). Aşırı İş Yükünün İş Ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: İşe Bağlı Gerginliğin Aracı Rolü. *İş Ve İnsan Dergisi*, 5(2), 125-143. <https://doi.org/10.18394/İİD.375457>

Koçoğlu, S. (2024). Uzaktan Çalışmanın İş-Yaşam Dengesi Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi [Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü]. Yök Tez Merkezi.

Kooij, D. T. A. M., Kanfer, R., Betts, M., & Rudolph, C. W. (2022). What's Age Got To Do With It? A Primer And Review Of The Workplace Aging Literature. *Personnel Psychology*, 75(4), 779–804. <https://doi.org/10.1111/Peps.12544>

Korkmaz, S. (2021, Haziran). Olumlu Ve Olumsuz Dini Başa Çıkma, Sosyal Medya Bağımlılığı Ve Yalnızlık İlişkisi. *Tasavvur / Tekirdağ İlahiyat Dergisi*, 7(1), 237–271. <https://doi.org/10.47424/Tasavvur.883693>

Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-Family Conflict, Policies, And The Job-Life Satisfaction Relationship: A Review And Directions For Organizational Behavior-Human Resources Research. *Journal Of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, And Coping*. Springer Publishing Company.

Lee, C. D., Kim, M. Y., Lee, M. J., Kang, J., & Foster, E. R. (2021). The Relationship Between Active, Balanced Participation And Well-Being In Older Adults In The United States: A Time-Use Perspective. *Journal Of Occupational Science*, 30(2), 175–183. <https://doi.org/10.1080/14427591.2020.1869584>

Leka, S., & Griffiths, A. (2003). *Work Organisation And Stress: Systematic Problem Approaches For Employers, Managers And Trade Union Representatives (Protecting Workers' Health Series No. 3)*. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9241590475>

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building A Practically Useful Theory Of Goal Setting And Task Motivation: A 35-Year Odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.57.9.705>

Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions In Research And Intervention. *Current Directions In Psychological Science*, 12(5), 189–192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review Of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Matuska, K. M., & Christiansen, C. H. (2011). A Proposed Model Of Lifestyle Balance. *Journal Of Occupational Science*, 15(1), 9–19. <https://doi.org/10.1080/14427591.2008.9686602>

Mental Health America. (2023). 2023 Workplace Wellness Research. Mental Health America. <https://mhanational.org/2023-workplace-wellness-research/>

Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A Theory Of Individual Differences In Task And Contextual Performance. *Human Performance*, 10(2), 71–83. https://doi.org/10.1207/S15327043hup1002_1

Noe, R. A. (2010). *Employee Training And Development* (5th Ed.). McGraw-Hill/Irwin.

Özvurmaz, S., & Öncü, A. (2018). Vardiyalı Ve Nöbet Sistemi Şeklinde Çalışma Düzeninin Hemşireler Üzerine Etkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2(1), 39-46.

Özkan, S., & Çoban Kumbalı, H. (2023). İş-Aile Çatışması Ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1-Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu Armağan Sayısı), 110-123. <https://doi.org/10.47097/Piar.1215244>

Özmete, E., & Tahtacı, A. (2020). Sosyal Çalışmacıların İş Yaşamında Stres Yönetimi Üzerine Nitel Değerlendirme. *Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi*, (15), 11-34. <https://doi.org/10.46218/Tshd.850662>

Palabıyık, N., & İşözen, H. (2021). İş Yaşam Dengesi Ve İş Doyumu Hastane Çalışanları Örneği. *Sosyal, Beşeri Ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(4), 309–325. Geliş Tarihi Gönderen <https://www.sobibder.org/index.php/sobibder/article/view/154>

Pekçetin, S., Demirci, N., Erden, E., & Polat, B. (2021). Aktivite-Rol Dengesi Anketi'nin Geliştirilmesi: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Ergoterapi Ve Rehabilitasyon Dergisi*, 9(2), 109–118. <https://doi.org/10.30720/ered.954120>

Podsakoff, N. P., Lepine, J. A., & Lepine, M. A. (2007). Differential Challenge Stressor–Hindrance Stressor Relationships With Job Attitudes, Turnover Intentions, Turnover, And Withdrawal Behavior: A Meta-Analysis. *Journal Of Applied Psychology*, 92(2), 438–454. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>

Pollard, N., & Sakellariou, D. (2014). The Occupational Therapist As A Political Being. *Cadernos Brasileiros De Terapia Ocupacional (Brazilian Journal Of Occupational Therapy)*, 22(3), 643–652. <https://doi.org/10.4322/Cto.2014.087>

Quick, J. C., & Henderson, D. F. (2016). Occupational Stress: Preventing Suffering, Enhancing Wellbeing. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 13(5), 459. <https://doi.org/10.3390/ijerph13050459>

Quick, J. C., & Tetrick, L. E. (Eds.). (2003). *Handbook Of Occupational Health Psychology*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-000>

Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2014). What Do We Really Know About Employee Engagement? *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 155–182. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21187>

Sarıcı Bulut, S. (2017). Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Stresle Başa Çıkma Ve Depresyon Arasındaki İlişkiler: Gazi Eğitim Fakültesi Örneği. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim (Teke) Dergisi*, 6(2), 1205-1221.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal Of Organizational Behavior*, 25, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review Of The Job Demands-Resources Model: Implications For Improving Work And Health. In Bauer, G. F., & Hämmig, O. (Eds.), *Bridging Occupational, Organizational And Public Health* (Pp. 43–68). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4

Selvi Sarıgül, S., & Ugurluoğlu, Ö. (2022). Değişim Yorgunluğu, Psikolojik Dayanıklılık Ve İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 25(3), 591-608.

Sonnentag, S. (2001). Work, Recovery Activities, And Individual Well-Being: A Diary Study. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196–210. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.3.196>

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery From Job Stress: The Stressor-Detachment Model As An Integrative Framework. *Journal Of Organizational Behavior*, 36(S1), S72–S103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>

Sökmen, A., & Aydın, B., (2016). Kariyer Geleceği Algısının İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Bir Kamu Kurumunda Araştırma The Effect Of Career Future Perception On Job Satisfaction And Turnover Intention A Research In A Public Organization. *Journal Of Business Research - Turk* , Vol.8, No.3, 251.

Söyler, S. (2018, Aralık). Sağlık Çalışanlarının Maruz Kaldıkları İş Stresi İle İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması. *International Journal Of Health Services Research And Policy (Otsbd)*, 3(4), 190–205. <https://doi.org/10.26453/Otjhs.407771>

Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, And Consequences*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>

Şahin, A. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Algılanan Stres Düzeylerinin Fakülte Türü Ve Cinsiyet Değişkenlerine Göre İncelenmesi. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 28-35.

Şahin, N. H. Ve Durak, A. (1995). Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği: Üniversite Öğrencileri İçin Uyarlanması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(34), 56-73.

Tefek, A. (2025). Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Psikolojik Dayanıklılık Üzerindeki Etkisi: Üniversite Çalışanları Üzerine Bir Çalışma. *İktisadi İdari Ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 10(26), 196–216. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1575982>

Tozkoparan, G. (2021). Örgütsel Stresin Çalışanların Yaşam Doyumu Ve Bireysel Performans Algısına Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 1881-1910. <https://doi.org/10.15869/itobiad.851959>

Türkiye İstatistik Kurumu. (2024). İşgücü İstatistikleri, Mart 2024. <https://data.tuik.gov.tr/bulten/index?p=İsgucu-Istatistikleri-Mart-2024-49934>

Udayar, S., Urbanaviciute, I., Maggiori, C., & Rossier, J. (2024). Does Promotion Foster Career Sustainability? A Comparative Three-Wave Study On The Role Of Promotion In Work Stress, Job Satisfaction, And Career-Related Performance.

International Journal For Educational And Vocational Guidance.
<https://doi.org/10.1007/S10775-024-09694-3>

Ulutaş, M. (2018). Finansal Olmayan Bir İş Ödülü Türü Olarak Kabul Görme Memnuniyet Algısının İşgörenlerin İş Doyumu Ve İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(2), 168–177. <https://doi.org/10.25287/Ohuiibf.404101>

Wagman, P., & Håkansson, C. (2014). Introducing The Occupational Balance Questionnaire (Obq). Scandinavian Journal Of Occupational Therapy, 21(3), 227–231. <https://doi.org/10.3109/11038128.2014.900571>

Wagman, P., Håkansson, C., & Björklund, A. (2012). Occupational Balance As Used In Occupational Therapy: A Concept Analysis. Scandinavian Journal Of Occupational Therapy, 19(4), 322–327. <https://doi.org/10.3109/11038128.2011.596219>

World Health Organization. (2001). The World Health Report 2001: Mental Health: New Understanding, New Hope. World Health Organization. <https://iris.who.int/handle/10665/42390>

Yang, X., Kong, X., Qian, M., Zhang, X., Li, L., Gao, S., Ning, L., & Yu, X. (2024). The Effect Of Work-Family Conflict On Employee Well-Being Among Physicians: The Mediating Role Of Job Satisfaction And Work Engagement. BMC Psychology, 12(530). <https://doi.org/10.1186/S40359-024-02026-8>

Yıldız, K., & Dirik, D. (2019). Algılanan Sosyal Destek Ve Stresle Başa Çıkma Tarzları Arasındaki İlişkide Algılanan Öz Yeterliliğin Rolü. Spormetre Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi, 17(2), 132-144. <https://doi.org/10.33689/Spormetre.500792>

Yılmaz, M. H., & Ertekin, A. A. (2024). Kamu Ve Özel Sektör Çağrı Merkezi Çalışanlarının Okupasyonel Denge Durumunun Karşılaştırılması [A Comparison Of The Occupational Balance Status Of Public And Private Sector Call Centre Employees]. Pearson Journal Of Social Sciences & Humanities, (950), 1–14. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.10702623>

II. EKLER

Ek 1: Ölçek İzni

1.1. İş Performansı Ölçeği Kullanım İzni

**MÜ**
Alıcı

14 Eki Pzt 08:59

Say

Merhaba, ben Mümine Tuğla, Biruni Üniversitesi Ergoterapi Bölümü'nde yüksek lisans öğrencisiyim. Tez çalışmamda iş performansını ölçmek amacıyla geliştirdiğiniz "İş Performansı Ölçeği"ni kullanmayı planlıyorum. Çalışmanız, araştırma konum açısından çok değerli ve ölçeğinizin bilimsel geçerliliği ve güvenilirliği, çalışmamda doğru sonuçlar elde etmemde büyük katkı sağlayacaktır.

Bu nedenle, "İş Performansı Ölçeği"ni çalışmamda kullanabilmem için izninizi rica ediyorum. Çalışmanızı kaynakça kısmında uygun şekilde referans göstereceğim.

İlginiz ve zaman ayırdığınız için şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Saygılarımla,
Mümine Tuğla
Biruni Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi

**ÇALIŞKAN, Abdullah**
Alıcı: ben

14 Eki Pzt 13:04

Sayın TUĞLA,

Tabii ki kullanabilirsiniz. Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Prof. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN

MÜMİNE TUĞLA

14 Eki 2024 Pzt, 08:59 tarihinde şunu yazdı:

...

1.2. Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇS - BÇSÖ-KF) Kullanım İzni

**Dr. Öğr. Üyesi MUSTAFA SÜRÜCÜ**
Alıcı: ben

14 Eki Pzt 11:08

Sayın Tuğla,

Ölçeği Ek'te gönderiyorum. Araştırmanızda kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar.

Dr. Mustafa Sürücü

Gönderen: MÜMİNE

Gönderildi: 14 Ekim

Kime: Dr. Öğr. Üyesi

Konu: Başa Çıkma Stilleri Ölçeği-Kısa Formu (BÇSÖ-KF) Kullanım İzni Talebi

...

...

[İleti kısaltıldı] [Tüm iletiyi görüntüle](#)

2 ek • Gmail tarafından tarandı



1.3. Aktivite-Rol Dengesi Anketi (OBQ11-T) Kullanım İzni



Alıcı: ben 

14 Eki Pzt 09:14   

Sayın Mümine Tuğla

Çalışmanızda OBQ11-T'yi kullanabilirsiniz. İlgili yayını ve OBQ11-T'yi iletiyorum

İyi çalışmalar

Doç.Dr. Ayla Günel
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Dekan Yardımcısı

2 ek • Gmail tarafından tarandı 

 


Validity and relia...


OBQ11-T..doc

Ek 2: BİLGİ FORMU

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Çalışmanın Adı:

Özel Sektör Çalışanlarının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri ve Okupasyonel Dengenin İş Performansı ile İlişkisi

Sayın Katılımcı,

Aşağıda bilgileri yer alan bilimsel araştırma çalışmasına katılımınız talep edilmektedir. Bu çalışmaya katılıp katılmama kararı tamamen sizin özgür iradenize bağlıdır. Katılım kararı vermeden önce, araştırmanın amacı, yöntemleri, elde edilecek bilgilerin nasıl kullanılacağı, olası fayda ve riskleri hakkında bilgi sahibi olmanız önemlidir. Lütfen bu metni dikkatle okuyunuz. Çalışmaya katılmayı kabul ederseniz, formun sonunda yer alan “Çalışmaya Katılma Onayı” bölümünü imzalamanız gerekmektedir. Araştırmanın herhangi bir aşamasında, hiçbir gerekçe göstermeksizin çalışmadan ayrılabilirsiniz. Çalışmaya katılım karşılığında herhangi bir ücret ödenmeyecek, sizden de herhangi bir maddi katkı talep edilmeyecektir.

Çalışmanın Konusu ve Amacı

Bu araştırma, özel sektör çalışanlarının stresle başa çıkma yöntemleri, iş ve özel yaşam aktiviteleri arasındaki denge (okupasyonel denge) ile iş performansları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Elde edilecek bulguların, çalışan verimliliğini artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlaması beklenmektedir.

Çalışmanın Yöntemi

Araştırmaya katılmayı kabul eden bireylerle çevrim içi ya da yüz yüze görüşmeler yapılacaktır. Katılımcılara, stresle başa çıkma stratejileri, iş-yaşam dengesi ve iş performansına yönelik standardize edilmiş anketler uygulanacaktır. Tüm anketler gizlilik esasına uygun şekilde, anonim olarak değerlendirilecektir. Elde edilen veriler yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacak olup, istatistiksel yöntemlerle analiz edilecektir.

Katılımın Olası Yararları

Bu çalışmaya katılımınız, stres yönetimi becerileriniz ve iş-yaşam dengeniz konularında farkındalık geliştirmenizi sağlayabilir. Ayrıca, bu araştırmanın sonuçları daha dengeli ve sağlıklı çalışma ortamlarının oluşturulmasına katkı sunabilecektir.

Katılımın Maliyeti

Çalışmaya katılımınız size herhangi bir mali yük getirmeyecek, aynı şekilde size herhangi bir ödeme yapılmayacaktır.

Katılım Gönüllülük Esasına Dayanmaktadır

Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülüğe dayalıdır. Araştırmanın herhangi bir aşamasında, gerekçe belirtmeksizin çalışmadan ayrılma hakkına sahipsiniz. Aynı şekilde araştırmacı da, çalışmaya devam etmenizin uygun olmadığına kanaat getirirse katılımınızı sonlandırabilir.

Kişisel Verilerin Korunması ve Gizlilik

Araştırmada kimliğinizi belirleyici hiçbir bilgi raporlanmayacak, veriler yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Araştırma sonuçları bilimsel toplantılarda sunulabilir veya yayınlanabilir, ancak hiçbir koşulda kimliğiniz açıklanmayacaktır. Etik kurullar veya yasal merciler dışında üçüncü kişilerle herhangi bir kişisel bilgi paylaşımı yapılmayacaktır. Çalışma tamamlandığında, kendi verilerinize ilişkin sonuçları talep etme hakkınız bulunmaktadır.

İletişim Bilgileri

Adı Soyadı: Mümine KOL

Görevi: Araştırmacı

Telefon:

Çalışmaya Katılma Onayı

Yukarıda yer alan açıklamaları okudum, anladım ve araştırmacı ile görüştüm. Tüm sorularıma doyurucu yanıtlar aldım. Araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum. Bu belge, yasal düzenlemeler çerçevesinde geçerlidir. Onay formunun bir kopyası tarafıma teslim edilmiştir.

Adı Soyadı **Tarih ve İmza Telefon**

Gönüllü

Vasi (varsa)

Görüşme Tanığı

Araştırmacı Mümine KOL

Ek 3: Etik Kurul Onayı

BİRÜNİ ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Özel Sektör Çalışanlarında Okupasyonel Denge, İş Performansı ve Stresle Başa Çıkma Becerileri Arasındaki İlişki
-----------------------	---

ETİK KURUL BİLGİLERİ	ETİK KURULUN ADI	BİRÜNİ ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
	AÇIK ADRESİ:	Merkezefendi Mahallesi G/75 Sk. No: 1-13 Zeytinburnu/İstanbul
	TELEFON:	444 8 276 / 1585
	E-POSTA	etikkurul@biruni.edu.tr

BAŞVURU BİLGİLERİ

KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Prof. Dr. Hülya Kayıhan	
BAĞLI OLDUĞU KURUM	Biruni Üniversitesi – Sağlık Bilimleri Fakültesi	
KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Ergoterapi	
ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	Müdahale gerektirmeyen tüm gözlemsel çalışmalar (ilaç ve tıbbi cihaz hariç)	☒
	Dosya ve görüntü kayıtlarından elde edilen retrospektif arşiv taramaları	☐
	Anket Çalışması	☐
	Ölçek Çalışması	☒
	Grup Odak Çalışmaları	☐
	Mülakat Çalışması	☐
	Kan, idrar, doku, genetik materyal ve radyolojik görüntü gibi koleksiyon materyaliyle yapılan çalışmalar	☐
	Tetkik ve tedavi işlemleri sırasında elde edilmiş materyallerle yapılacak araştırmalar	☐
	Hücre/doku kültürü (in vitro) çalışmaları	☐
	Gen tedavisi klinik araştırmaları dışında kalan ve tanımlamaya yönelik olarak genetik materyalle yapılacak araştırmalar	☐
	Verilen bir eğitiminin sonuçlarını ölçen araştırmalar	☐
	Yaşam alışkanlıkları, Epidemiyolojik araştırmalar	☒
	Diğer ise belirtiniz:	

Etik Kurul Başkanı
Unvanı/Adı/Soyadı
İmza:

Not: Etik kurul başkanı, imzasının yer almadığı her sayfaya imza atmalıdır.

BİRÜNİ ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Özel Sektör Çalışanlarında Okupasyonel Denge, İş Performansı ve Stresle Başa Çıkma Becerileri Arasındaki İlişki
-----------------------	---

KARAR BİLGİLERİ	Karar No: 2024-BİAEK/05-21	Tarih: 12.12.2024
	Yukarıda bilgileri verilen başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmann/çalışmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve uygun bulunmuş olup araştırmann/çalışmanın başvuru dosyasında belirtilen merkezlerde gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına toplantıya katılan etik kurul üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verilmiştir. Biruni Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurul Yönergesi kapsamında yer alan anket ve ölçek araştırmaları/çalışmaları ve kurum ya da kurumlardan alınması gerekli olan tüm izin ve sorumluluk etik kurul başvuru formunda belirtilen araştırmacılara aittir.	

BİRÜNİ ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU	
ETİK KURULUN ÇALIŞMA ESASI	BİRÜNİ ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURUL YÖNERGESİ
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI:	Prof. Dr. AHMET BELCE

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu
Prof. Dr. Ahmet Belce Etik Kurul Başkanı	Tıp Fakültesi / Tıbbi Biyokimya	Biruni Üniversitesi
Prof. Dr. Nezihe Kızılkaya Beji	Sağlık Bilimleri Fakültesi / Hemşirelik	Biruni Üniversitesi
Doç. Dr. Zeynep Hoşbay	Sağlık Bilimleri Fakültesi / Fizyoterapi ve Rehabilitasyon	Biruni Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Manolya Sağlam	Eğitim Fakültesi / İngilizce Öğretmenliği	Biruni Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Merve Tokpunar	Sağlık Bilimleri Fakültesi / Beslenme ve Diyetetik	Biruni Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Nur Ekimci Gürçan	Mühendislik ve DB Fakültesi / Moleküler Biyoloji ve Genetik	Biruni Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Tambay Taşkın	Eczacılık Fakültesi / Farmakoloji	Biruni Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Fatma Büşra Doğan	Diş Hekimliği Fakültesi / Ağız, Diş ve Çene Radyolojisi	Biruni Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Safa Heybet	Meslek Yüksekokulu / Fizyoterapi	Biruni Üniversitesi

Etik Kurul E
Unvanı/Adı/
İmza:

E

Not: Etik kurul başkanı, imzasının yer almadığı her sayfaya imza atmalıdır.

Ek 4: İş Performansı Ölçeği

İŞ PERFORMANSI ÖLÇEĞİ		KESİNLİKLE KATILMAM	KATILMAM	KARASIZIM	KATILIRIM	KESİNLİKLE KATILIRIM
MADDELER						
1. Boyut: Görev Performansı						
1	İşimin gerektirdiği yetkinliklere sahibim.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Etkili/verimli bir şekilde çalışırım.	☐	☐	☐	☐	☐
3	İşle ilgili prosedürleri anlar ve yerine getiririm.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Bana tanımlı görevi tam ve zamanında sonuçlandırmak için, planlı ve organize çalışırım.	☐	☐	☐	☐	☐
5	İşimle ilgili yeni beceriler kazanmak konusunda istekliyim.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Boyut: Bağlamsal Performans						
1	Görevimi yaparken ekstra özen gösterir, ilave sorumluluklar alırım.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Kurumumda olumlu bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkı sağlarım.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Görevin yapılmasına engel bir durumla karşılaşırsam, düzeltilmesi için uğraşırım.	☐	☐	☐	☐	☐
4	İşlerini tamamlamaları için arkadaşlarıma yardımcı olur, teşvik ederim.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Kurum içi/dışı eleştiriler olsa bile, ben kurumumu savunurum.	☐	☐	☐	☐	☐
6	Bu kurumun parçası olmaktan gurur duyarım.	☐	☐	☐	☐	☐

	JOB PERFORMANCE SCALE	STRONGLY DISAGREE	DISAGREE	NEITHER AGREE NOR DISAGREE	AGREE	STRONGLY AGREE
	ITEMS					
First Dimension: Task Performance						
1	I have the competencies that my job requires.	☐	☐	☐	☐	☐
2	I work effectively/efficiently.	☐	☐	☐	☐	☐
3	I understand and carry out work-related procedures.	☐	☐	☐	☐	☐
4	I work in a planned and organized manner to conclude the task defined to me in full and on time.	☐	☐	☐	☐	☐
5	I am eager to acquire new skills related to my job.	☐	☐	☐	☐	☐
Second Dimension: Contextual Performance						
1	I take extra care and take extra responsibilities while doing my duty.	☐	☐	☐	☐	☐
2	I contribute to the creation of a positive working environment in my institution.	☐	☐	☐	☐	☐
3	If I encounter a situation that prevents the task from being done, I try to fix it.	☐	☐	☐	☐	☐
4	I help and encourage my friends to complete their work.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Even if there are criticisms inside or outside the institution, I defend my institution.	☐	☐	☐	☐	☐
6	I am proud to be a part of this institution.	☐	☐	☐	☐	☐

Ek 5: Başa Çıkma Stilleri Ölçeği Kısa Formu (BÇSÖ-KF)

Açıklama: Bu ölçek yardımıyla insanların günlük yaşamlarında güç veya bunaltı verici olaylarla yada sorunlarla karşılaştıkları zaman nasıl tepki verdiklerini araştırmayı amaçlıyoruz. İnsanların karşılaştıkları sorunlarla baş etmelerinin çok sayıda yolu olabilir. ancak yine de siz seçenekleri bir sorunla karşılaştığınızda genel olarak ne yaptığınızı yada nasıl davrandığınızı düşünerek işaretlemeye çalışın. Seçenekleri işaretlerken bir öncekinden bağımsız düşünmeye özen gösteriniz. Seçenekleri işaretlerken aşağıda belirtilen puanlamayı kullanınız.

(1. Asla böyle birşey yapmam 2. Çok az böyle yaparım 3. Orta derecede böyle yaparım 4. Çoğunlukla böyle yaparım)

1. Sorunla karşılaştığımda moralim bozulur ve duygularımı dışarıya yansıtırım.

1 2 3 4

2. Bu olay hakkında daha az düşünmek için sinemaya giderim ya da TV seyredirim.

1 2 3 4

3. Olay hiç olmamış gibi davranırım. 1 2 3 4

4. Bununla baş edemeyeceğimi kabul eder ve denemekten vaz geçerim. 1 2 3 4

5. Olayın gerçekten olduğu fikrine kendimi alıştırırım. 1 2 3 4

6. Allah'tan yardım isterim. 1 2 3 4

7. Söz konusu sorunla ilgili şakalar yaparım. 1 2 3 4

8. Şartlar uygun olana kadar bu konuda hiç bir şey yapmam. 1 2 3 4

9. Ne hissettiğimi birilerine anlatırım. 1 2 3 4

10. Amacıma ulaşmaya çabalamaktan hemen vaz geçerim. 1 2 3 4

11. Soruna odaklanabilmek için diğer etkinliklerimi bir tarafa bırakırım. 1 2 3 4

12. Alkol ya da sakinleştirici alarak bir süre kendimi kaybedip olanları unutmaya çalışırım. 1 2 3 4

13. Duygularımı dışarı vururum. 1 2 3 4

14. Daha olumlu taraflarını görebilmek için sorunu başka bir açıdan ele almaya çalışırım. 1 2 3 4

15. Sorunla ilgili somut bir şeyler yapabilen kişilerle konuşurum. 1 2 3 4

16. Ne yapmam gerektiği konusunda bir strateji geliştirmeye çalışırım. 1 2 3 4

17. Sorunu çözmeye odaklanır ve eğer gerekirse- yapmam gereken diğer şeyleri bir süre kendi haline bırakırım. 1 2 3 4

18. Başkasının sempatisini ve anlayışını kazanmaya çalışırım. 1 2 3 4
19. Sorunla daha az meşgul olmak için alkol ya da ilaç almaya çalışırım. 1 2 3 4
20. Sorunla ilgili şaka yaparım. 1 2 3 4
21. Olayların iyi yanını görmeye çalışırım. 1 2 3 4
22. Sorunun en iyi nasıl ele alınabileceğini düşünürüm. 1 2 3 4
23. Sorun gerçekte olmamış gibi davranırım. 1 2 3 4
24. Sorun olan şeyleri aklımdan atmak için bir şeyler yapmaya ya da başka türlü etkinliklere yönelirim. 1 2 3 4
25. Böyle bir şeyin olduğu gerçeğini kabul ederim. 1 2 3 4
26. Benzer durumlarla karşılaşan kişilere bu durumda ne yaptıklarını sorarım. 1 2 3 4
27. Dini inancımda huzur bulmaya çalışırım. 1 2 3 4
28. Bir şeyler yapmak konusunda kendimi uygun ve doğru zamanı beklemeye zorlarım. 1 2 3 4

ASDK: Araçsal Sosyal Destek Kullanma, MİZ: Mizah, DOK: Duygulara Odaklanma ve Ortaya Koyma, MK: Madde Kullanımı, KAB: Kabullenme, DEB: Diğer Etkinlikleri Bırakma, DİN: Dine Yönelme, YAD: Yadsıma, DİK: Davranışsal Olarak İlgiyi Kesme, ZİK: Zihinsel Olarak İlgiyi Kesme, KS: Kendini Sınırlandırma, OYY: Olumlu Yeniden Yorumlama, DSDK: Duygusal Sosyal Destek Kullanma, PL: Planlama

1. Araçsal sosyal destek kullanma: 15,26,
2. Mizahi yaklaşım:7,20
3. Duygulara odaklanma ve ortaya koyma:1,13
4. Madde kullanımı:12,19
5. Kabullenme:5,25
6. Diğer etkinlikleri bırakma:11, 17
7. Dine yönelme:6,27
8. Yadsıma:3, 23
9. Davranışsal olarak ilgiyi kesme:4,10
10. Zihinsel olarak ilgiyi kesme:2, 24
11. Kendini sınırlandırma:28,8
12. Olumlu yeniden yorumlama: 14,21
13. Duygusal sosyal destek kullanma:9, 18
14. Planlama:16,22

BÇSÖ-KF Inventory (Carver, 1997)

Instructions:

These items deal with ways you've been coping with stress. Each item describes a specific coping strategy. Rate each statement based on how often you've been using that strategy in your current situation.

Use the scale below:

1. I haven't been doing this at all
 2. I've been doing this a little bit
 3. I've been doing this a medium amount
 4. I've been doing this a lot
-
1. I've been turning to work or other activities to take my mind off things.
 2. I've been concentrating my efforts on doing something about the situation I'm in.
 3. I've been saying to myself, "this isn't real."
 4. I've been using alcohol or other drugs to make myself feel better.
 5. I've been getting emotional support from others.
 6. I've been giving up trying to deal with it.
 7. I've been taking action to try to make the situation better.
 8. I've been refusing to believe that it has happened.
 9. I've been saying things to let my unpleasant feelings escape.
 10. I've been getting help and advice from other people.
 11. I've been using alcohol or other drugs to help me get through it.
 12. I've been trying to see it in a different light, to make it seem more positive.
 13. I've been criticizing myself.
 14. I've been trying to come up with a strategy about what to do.
 15. I've been getting comfort and understanding from someone.
 16. I've been giving up the attempt to cope.
 17. I've been looking for something good in what is happening.
 18. I've been making jokes about it.
 19. I've been doing something to think about it less, such as going to movies, watching TV, reading, daydreaming, sleeping, or shopping.
 20. I've been accepting the reality of the fact that it has happened.
 21. I've been expressing my negative feelings.

- 22. I've been trying to find comfort in my religion or spiritual beliefs.
- 23. I've been trying to get advice or help from other people about what to do.
- 24. I've been learning to live with it.
- 25. I've been thinking hard about what steps to take.
- 26. I've been blaming myself for things that happened.
- 27. I've been praying or meditating.
- 28. I've been making fun of the situation.

Ek 6: Aktivite-Rol Dengesi Anketi (OBQ11-T)

Aktivite-Rol Dengesi Anketi

1. Sıradan bir haftada, yapmak için yeterli işim olduğunu hissedirim.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

2. Kendim için yaptığım şeyler ile başkaları için yaptığım şeyler arasında bir denge vardır.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

3. Gerçekten yapmak istediğim şeyleri yaptığımdan eminim.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

4. İş, ev işleri, boş zaman, serbest zaman ve uyku gibi yaşamımdaki farklı türdeki aktiviteleri dengelerim.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

5. Yapmam gereken şeyler için yeterli zamana sahibim.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

6. Fiziksel, sosyal, entelektüel (zihinsel) ve dinlendirici aktivitelerim arasında bir dengeye sahibim.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

7. Çeşitli günlük aktivitelere harcadığım zamandan memnunum.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

8. Sıradan bir haftada, katıldığım aktivitelerin sayısından memnunum.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

9. Yapmam gereken ve yapmak istediğim şeyler arasında yeterli çeşitlilik vardır.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

10. Enerjimi tüketen aktivitelere karşı bana enerji veren aktiviteler arasında bir denge vardır.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

11. Rahatlamak, iyileşmek ve uyumak için harcadığım zamandan memnunum.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

Model of Human Occupation Screening Tool (MOHOST)

Motivation for Occupation				Pattern of Occupation				Communication & Interaction skills				Process skills				Motor skills				Environment			
Appraisal of abilities	Expectation of success	Interest	Commitment	Routine	Adaptability	Responsibility	Roles	Non-verbal skills	Conversation	Vocal expression	Relationships	Knowledge	Planning	Organisation	Problem-solving	Posture & Mobility	Co-ordination	Strength & Effort	Energy	Physical space	Physical resources	Social groups	Occupational demands
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Forsyth, K., Parkinson, S., Kielhofner, G., Kramer, J., Mann, L. S., & Duncan, E. (2011). The measurement properties of the model of human occupation screening tool and implications for practice. *New Zealand Journal of Occupational Therapy*, 58(2), 5-13.

Appraisal of ability understanding of current strengths & limitations accurate belief in skill accurate view of competence awareness of capacity	A	Accurately assesses own capacity, recognises strengths, aware of limitations Reasonable tendency to over/under estimate own abilities, recognises some limitations Difficulty understanding strengths and limitations without support Does not reflect on skills, fails to realistically estimate own abilities Comments:
---	---	---

*Reproduced with kind permission from the Model of Human Occupation Clearinghouse and the first author from: Parkinson S, Forsyth K, Kielhofner G (2006) The Model of Human Occupation Screening Tool/ (MOHOSF), version 2.0. Chicago: University of Illinois at Chicago, p97.

Ek 7: Sosyodemografik Veri Formu

Aşağıdaki soruları, çalışmanızın sonuçlarını etkileyebilecek bireysel faktörleri anlamak amacıyla doldurmanızı rica ediyoruz. Bilgileriniz gizli tutulacak ve yalnızca araştırma amacıyla kullanılacaktır.

1. Yaş:

☐ 20-29

☐ 30-39

☐ 40-49

☐ 50-59

☐ 60 ve üzeri

2. Cinsiyet:

☐ Kadın

☐ Erkek

3. Medeni Durum:

☐ Bekar

☐ Evli

☐ Boşanmış

4. Eğitim Durumu:

☐ Lise

☐ Önlisans

☐ Lisans

☐ Yüksek Lisans

☐ Doktora

5. Mesleğiniz:

☐ Kamu çalışanı

☐ Özel sektör çalışanı

☐ Serbest meslek

☐ Diğer: _____

6. Çalıştığınız Sektör:

☐ Sağlık

☐ Eğitim

☐ Hizmet

☐ Üretim

☐ Diğer: _____

7. Çalışma Süresi (Toplam Yıl):

☐ 0-2 yıl

☐ 3-5 yıl

☐ 6-10 yıl

☐ 11 yıl ve üzeri

8. Çalışma Şekli:

☐ Tam zamanlı

☐ Yarı zamanlı

☐ Geçici / Sözleşmeli

9. Gelir Aralığı (Aylık Net Gelir):

☐ 17.000 TL ve altı

☐ 17.001 - 25.000 TL

☐ 25.001 - 35.000 TL

☐ 35.001 TL ve üzeri

10. Çocuk Sayısı:

☐ Çocuğum yok

☐ 1 çocuk

☐ 2 çocuk

☐ 3 çocuk ve üzeri

11. Çalışma Saatleri:

☐ Esnek

☐ Sabit

12. Çalışma Yeri:

☐ Evden çalışıyorum

- ☐ İş yerinden çalışıyorum
☐ Kısmen evden, kısmen iş yerinden çalışıyorum

13. İşyerinde Sosyal Destek:

- ☐ Evet, işyerimde yeterli sosyal desteğim var
☐ Hayır, işyerimde sosyal desteğim yok

14. İş Memnuniyeti:

- ☐ İşimden çok memnunum
☐ İşimden kısmen memnunum
☐ İşimden memnun değilim

15. Psikolojik Destek Alma

Durumu:

- ☐ Evet, düzenli olarak psikolojik destek alıyorum
☐ Hayır, almıyorum

16. Günlük Fiziksel Aktivite Düzeyi:

- ☐ Çok aktifim (günlük düzenli spor yapıyorum)

- ☐ Orta derecede aktifim (haftada birkaç gün spor yapıyorum)
☐ Az aktifim (çok nadir fiziksel aktivite yapıyorum)

- ☐ Hiç fiziksel aktivitem yok

17. İşyerinde Terfi veya Pozisyon Değişikliği Yaşadınız mı?

- ☐ Evet
☐ Hayır

18. Mesai Yapma Sıklığı:

- ☐ Haftada 1-2 gün
☐ Haftada 3-4 gün
☐ Haftada 5 gün ve üzeri
☐ Hiç mesai yapmıyorum

19. İş Yeri ile Ev Arasındaki Mesafe:

- ☐ 0-5 km
☐ 6-10 km
☐ 11-20 km
☐ 21 km ve üzeri

III. İNTİHAL RAPORU

Özel Sektör Çalışanlarında Okupasyonel Denge, İş Performansı ve Stresle Başa Çıkma Becerileri Arasındaki İlişki

ORJİNALLİK RAPORU

%15	%12	%13	%11
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK)	%4
	Öğrenci Ödevi	
2	Submitted to Ondokuz Mayıs Üniversitesi	%2
	Öğrenci Ödevi	
3	Orhan, Nur. "Beslenme danışmanlığı alan bireylerde etiket okuma, beslenme bilgi düzeyi ve diyetle uyum arasındaki ilişkinin belirlenmesi", İstanbul Sabahattin Zaim University (Turkey)	%1
	Yayın	
4	acikbilim.yok.gov.tr	%1
	İnternet Kaynağı	
5	Submitted to Uşak Üniversitesi	%1
	Öğrenci Ödevi	
6	Submitted to Beykent Üniversitesi	<%1
	Öğrenci Ödevi	
7	Aşık, Büşra Nur. "Üniversite öğrencilerinde diyet kaynaklı ileri glikasyon son ürünleri alım düzeylerinin diyet inflamatuvar indeksine ve menstrüasyon semptomlarına etkisinin araştırılması", İstanbul Sabahattin Zaim University (Turkey)	<%1
	Yayın	

acikerisim.baskent.edu.tr:8080