

T.C.

AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

Aslı AVCI İNAL

**STRES YÖNETİMİNİN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ: AĞRI
İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

Dr. Öğr. Üyesi Esra KADANALI

AĞRI-2019



T.C.
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



TEZ KABUL VE ONAY TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

..... danışmanlığında, ...
tarafından hazırlanan bu çalışma .../.../201.. tarihinde aşağıdaki jüri tarafından.
..... Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul
edilmiştir.

Başkan	:	İmza:
Jüri Üyesi	:	İmza:
Jüri Üyesi	:	İmza:

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine ait olup;

Enstitü Yönetim Kurulunun .../.../201.. tarih ve / nolu kararı ile onaylanmıştır.

.../.../...

Doç. Dr. Alperen KAYSERİLİ

Enstitü Müdürü

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “Stres Yönetiminin İş Performansı Üzerine Etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

25.07.2019

Aslı AVCI İNAL

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

STRES YÖNETİMİNİN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ: AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Ash AVCI İNAL

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Esra KADANALI

2019, 88 sayfa+ XI

Jüri: Doç. Dr. Alpaslan YÜCE

Dr. Öğr. Üyesi Ercan KESER

Dr. Öğr. Üyesi Esra KADANALI

Bu çalışmanın temel amacı, akademisyenlerin stres kaynaklarının açıklanması, stresi nasıl yönettiklerinin araştırılması ve stres yönetiminin iş performanslarına nasıl etki ettiğinin belirlenmesidir.

Oransal örnek hacmi formülü kullanılarak yapılan hesaplama ile Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerden 203 kişi örnek hacmini oluşturmuştur. Uygulanan yüz yüze anket yöntemi ile elde edilen verilerin analizi SPSS Paket Programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Anket sonuçları değerlendirirken, frekans ve yüzde analizleri, faktör analizi, güvenilirlik analizi, t testi, tek yönlü varyans (ANOVA) analizi, kuruskal wallis analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; çalışan öğretim elemanlarının %70,4'ü erkek, %75,4'ünün evli ve %43,3'ünün 26-35 yaş aralığında olduğu görülmektedir. “İş yerinde dedikoduların yapılması” en belirgin stres kaynağını oluştururken, “Stresle başa çıkma adına hayattan beklenti ve amaçlarına uygun kişi ve koşulları bilinçlice seçme” stres yönetiminde kullanılan yöntemlerin başında gelmektedir. Stres yaratan faktörler, stres yönetimi ve iş performansının demografik özelliklere (cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, aylık gelir, aile nüfusu) göre farklılık göstermediği sadece stres yaratan kaynakların yaş aralıklarına ve akademik unvanlara göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Ayrıca stres yaratan faktörler ile stres yönetiminin iş performansı üzerine etkisinin olmadığı görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Stres, Akademisyen, Stres Kaynakları, Stresle başa çıkma, İş performansı.

ABSTRACT
MASTER THESIS
THE EFFECT OF STRESS MANAGEMENT ON BUSINESS
PERFORMANCE: AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN UNIVERSITY CASE

Aslı AVCI İNAL

Advisor: Assist. Prof. Esra KADANALI

2019, 88 Pages + XI

Jury: Associate Professor. Alpaslan YÜCE

Assist. Prof. Ercan KESER

Assist. Prof. Esra KADANALI

The main purpose of this study is to explain the sources of stress of academicians, to investigate how they manage stress, and to determine how stress management affects work performances.

Whith the calculation made using the propotional sample volüme formula, 203 sample of the academicians working in Ağrı İbrahim Çeçen University formed the sample volüme. The analysis of the data obtained by face question naire methot was evaluated by using SPSS Package Program. Frequency and percentage analysis, factor analysis, t test, one-way ANOVA,Kuruskal Wallis analysis and regression analysis were used to evaluate the surge results.

According to the findings; It is seen that 70.4% of the teaching staff is male, 75.4% is married and 43.3% is in the 26-35 age range. While “gossiping in the workplace constitutes” the most significant source of stress, “choosing the right person and conditions that are appropriate to the expectations and aims of life” is one of the methods used to deal with stress. It was found that stress-generating factors, stress management and job performance did not differ according to demographic characteristics (gender, marital status, professional seniority, monthly income, family population). In addition, stress factors and stress management had no effect on job performance.

Keywords: Stress, Academician, Stress Sources, Coping with stress, Job performance

ÖNSÖZ

Yüksek Lisans sürecimi tamamlamamda akademik bilgileri ve manevi desteği ile her zaman yanımda olan tez danışmanım ve değerli hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Esra KADANALI 'ya teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Bana çalışma sürecimde her türlü desteğini esirgemeyen Doç. Dr. Mehmet TEYFUR hocamda sonsuz teşekkür ederim.

Yine manevi destekleriyle yanımda olan eşim Ali İNAL ve arkadaşlarıma ayrıca çalışmam boyunca onlardan feyz aldığım üç evladıma da teşekkür ederim.

Ağrı-2019

Aslı AVCI İNAL

İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL VE ONAY TUTANAĞI	ii
TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI	iii
ÖZET	iv
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xi
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
1.GİRİŞ	1
1.1. Problem	2
1.2. Amaç	3
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Kapsam ve Sınırlılıklar.....	4
1.5. Yöntem	4
1.6. Çalışma Planı.....	5
1.7. İlgili Araştırmalar	6
İKİNCİ BÖLÜM	10
2. STRESİN TANIMI, BELİRTİLERİ, KAYNAKLARI, STRES YÖNETİMİ (STRESLE BAŞA ÇIKMA) VE STRES YÖNETİMİ YAKLAŞIMLARI.....	10
2.1. Stresin Tanımı	10
2.2. Stresin Belirtileri	12
2.2.1. Fiziksel Belirtiler	13
2.2.2. Psikolojik Belirtiler.....	14
2.2.3. Davranışsal Belirtiler	15
2.3. Stresin Kaynakları	16
2.3.1. Bireysel Stres Kaynakları	16
2.3.2. Örgütsel Stres Kaynakları.....	19
2.3.3. Çevresel Stres Kaynakları	22
2.4. Stres Yönetimi (Stresle Başa Çıkabilme).....	23
2.5. Stres Yönetimi Yaklaşımları	24
2.5.1. Duygusal Odaklı Yaklaşımlar	25
2.5.2. Sorun Odaklı Yaklaşımlar	29
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	33
3. PERFORMANS, STRESİN PERFORMANSA ETKİSİ VE STRES PERFORMANS İLİŞKİSİNDEKİ MODELLER.....	33
3.1. Performans Kavramı	33
3.2. Stresin Bireysel Ve Örgütsel Performans Üzerine Etkisi.....	34
3.2.1. Stresin Bireysel Performans Üzerine Etkisi	34
3.2.2. Stresin Örgütsel Performans Üzerine Etkisi	37
3.3. Stres Performans İlişkisindeki Modeller	38
3.3.1. Pozitif İlişki Modeli.....	39
3.3.2. Negatif İlişki Modeli	39
3.3.3. Ters U Biçimi İlişki Modeli.....	40
3.3.4. İlişki Bulunmaması Modeli	41
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	42
4. STRES YÖNETİMİNİN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ: AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ	42

4.1. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi	42
4.2. Evren ve Örneklem.....	42
4.3. Veri Toplama Tekniği	42
4.4. Verilerin Analizinde Kullanılan Testler	43
4.5. Araştırmanın Modeli	44
4.6. Bulgular ve Yorum.....	44
4.6.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	44
4.6.2. Faktör Analizi.....	47
4.6.3. Araştırmada Kullanılan Ölçek Maddelerinin Frekans Analizi ve	
Yorumları	50
4.6.4. Araştırmanın Hipotezleri	53
4.6.5. Independent Sample T-Testi Sonuçları	55
4.6.6. One-Way Anova Testi	58
4.6.7. Kuruskal Wallis Testi	64
4.6.8. Regresyon Analizi	67
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	71
KAYNAKÇA	75
EKLER	85
ÖZGEÇMİŞ	88

Tablolar Dizini

Tablo 2.1. İyi Stres Ve Kötü Stresin Etkilerinin Karşılaştırılması	12
Tablo 2.2. A Tipi Ve B Tipi Bireylerin Kişilik Özellikleri	17
Tablo 4.1. Katılımcıların Cinsiyeti	44
Tablo 4.2. Katılımcıların Yaşı	45
Tablo 4.3. Katılımcıların Medeni Durumu	45
Tablo 4.4. Katılımcıların Mesleki Kıdemleri	45
Tablo 4.5. Katılımcıların Akademik Unvanları	45
Tablo 4.6. Katılımcıların Aylık Gelirleri	46
Tablo 4.7. Katılımcıların Aile Nüfusu	46
Tablo 4.8. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Kaiser Meyer Olkin (Kmo) Ve Bartlett's Test Uygunluk Ölçümü	48
Tablo 4.9. Araştırmada Kullanılan Stres Yaratan Faktörler Ölçeğinin Faktör Yapısı	49
Tablo 4.10. Araştırmada Kullanılan Stresle Başa Çıkma Ölçeğinin Faktör Yapısı ..	49
Tablo 4.11. Araştırmada Kullanılan İş Performansı Ölçeğinin Faktör Yapısı	49
Tablo 4.12. Araştırmaya Katılım Gösterenlerin Stres Yaratan Faktörlere İlişkin Bulguları	51
Tablo 4.13. Araştırmaya Katılım Gösterenlerin Stresle Başa Çıkabilme Yöntemlerine İlişkin Bulguları	52
Tablo 4.14. Araştırmaya Katılım Gösterenlerin İş Performanslarına İlişkin Bulgular	52
Tablo 4.15. Katılımcıların Stres Yaratan Faktörlerinin Cinsiyetler Açısından Independent Sample T-Testi Sonuçları	56
Tablo 4.16. Katılımcıların Stres Yaratan Faktörlerinin Medeni Durumları Açısından Independent Sample T-Testi Sonuçları	56
Tablo 4.17. Katılımcıların Stresle Başa Çıkabilme Yöntemlerinin Cinsiyetler Açısından Independent Sample T-Testi Sonuçları	56
Tablo 4.18. Katılımcıların Stresle Başa Çıkabilme Yöntemlerinin Medeni Durumlar Açısından Independent Sample T-Testi Sonuçları	57
Tablo 4.19. Katılımcıların İş Performanslarının Cinsiyetler Açısından Independent Sample T-Testi Sonuçları	57
Tablo 4.20. Katılımcıların İş Performanslarının Medeni Durumlar Açısından Independent Sample T-Testi Sonuçları	58
Tablo 4.21. Katılımcıların Stres Yaratan Faktörlerinin Yaş Aralıkları Açısından One-Way Anova Testi Sonuçları	59

Tablo 4.22. Katılımcıların Stres Yaratan Faktörlerinin Yaş Aralıkları Açısından Tukey Testi Sonuçları	59
Tablo 4.23. Katılımcıların Stres Yaratan Faktörlerinin Mesleki Kıdemler Açısından One-Way Anova Testi Sonuçları.....	59
Tablo 4.24. Katılımcıların Stres Yaratan Faktörlerinin Aylık Gelirler Açısından One-Way Anova Testi Sonuçları.....	60
Tablo 4.25. Katılımcıların Stres Yaratan Faktörlerinin Aile Nüfusu Açısından One-Way Anova Testi Sonuçları.....	60
Tablo 4.26. Katılımcıların Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Yaş Aralıkları Açısından One-Way Anova Testi Sonuçları.....	61
Tablo 4.27. Katılımcıların Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Mesleki Kıdemler Açısından One-Way Anova Testi Sonuçları.....	61
Tablo 4.28. Katılımcıların Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Aylık Gelirler Açısından One-Way Anova Testi Sonuçları.....	62
Tablo 4.29. Katılımcıların Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Aile Nüfusu Açısından One-Way Anova Testi Sonuçları.....	62
Tablo 4.30. Katılımcıların İş Performanslarının Yaş Aralıkları Açısından One-Way Anova Testi Sonuçları	63
Tablo 4.31. Katılımcıların İş Performanslarının Mesleki Kıdemler Açısından One-Way Anova Testi Sonuçları.....	63
Tablo 4.32. Katılımcıların İş Performansının Aylık Gelirler Açısından One-Way Anova Testi Sonuçları	63
Tablo 4.33. Katılımcıların İş Performanslarının Aile Nüfusu Açısından One-Way Anova Testi Sonuçları	64
Tablo 4.34. Katılımcıların Stres Yaratan Faktörlerinin Akademik Unvanları Açısından Kuruskal – Wallis - H Testi Sonuçları.....	65
Tablo 4.35. Katılımcıların Stres Yaratan Faktörlerinin Akademik Unvanları Açısından Games - Howell Testi Sonuçları.....	65
Tablo 4.36. Katılımcıların Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Akademik Unvanlar Açısından Kuruskal – Wallis - H Testi Sonuçları	66
Tablo 4.37. Katılımcıların İş Performanslarının Akademik Unvanlar Açısından Kuruskal – Wallis - H Testi Sonuçları.....	66
Tablo 4.38. Stres Yaratan Faktörlerin İş Performansı Üzerindeki Etkisi.....	67
Tablo 4.39. Stresle Başa Çıkabilme Yönetiminin İş Performansı Üzerindeki Etkisi	68
Tablo 4.40. Stres Yaratan Faktörlerin Stres Yönetimi Üzerindeki Etkisi	70

Şekiller Dizini

Şekil 1.1. Araştırmanın Yöntemi	5
Şekil 3.1. Stres Ve Verimlilik Düzeyi.....	35
Şekil 3.2. Pozitif İlişki Modeli	39
Şekil 3.3. Negatif İlişki Modeli.....	40
Şekil 3.4. Ters U İlişki Modeli.....	41
Şekil 4.1. Araştırmanın Modeli	44



BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Günümüzün hızlı değişen teknolojisi ve yaşam şartları insanlar üzerinde fiziksel ve ruhsal bir baskı oluşturunca, bu baskıların miktarı zaman içinde artmakta ve bunun sonucunda gerilim yaşanmaktadır. Bu gerilim nedeniyle ortaya çıkan ve günümüzün hastalığı olarak ifade edilen stres, farklı sebeplerden dolayı meydana gelen sıkıntıları açıklamaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004:1).

Stres insan yaşamının her noktasında yer almakla birlikte, stresin nedenleri bireylerin kişisel yapısından, çalışma hayatından ve çevresel faktörlerden kaynaklanmaktadır. Kişilerin psikolojik ve fizyolojik olarak düzenlerini etkilemekte olan pek çok şey stres kaynağı olarak ifade edilmektedir.

Özellikle çalışanların iş hayatlarında yaşadıkları stres ve bu stresin neden olduğu tahribatlar azımsanmayacak kadar önemli bir sorun halini alarak, çalışanları maddi ve manevi olarak büyük bir yıkıma sürüklemektedir. Neticede stres karşısında stresin yaratmış olduğu sonuçlardan az etkilenebilmek adına neler yapılması gerektiği önemli bir konu halini almaktadır. Dolayısıyla stres yaratan durumlarda stres ile baş edebilmek, stresi yönetmek olarak ifade edilmektedir.

Stres yönetimi, bireyin yaşamış olduğu olumsuz durumlar karşısında stresle baş edebilmesi yani stres esnasında stres ile değişik şekillerde mücadele ederek, stresin ortadan kaldırması şeklinde tanımlanmaktadır (Özgen, 2003:18).

Sosyal yaşamda stresin birçok sıkıntıyı beraberinde getirdiği artık açıkça görüldüğü için bilim insanları, yöneticiler ve araştırmacılar stres yönetimi konusu üzerine daha çok eğilerek daha fazla araştırmalar ve incelemelerde bulunmaktadırlar (Ertekin,1993:3).

İşletmelerin başarılı olabilmeleri ve faaliyetlerini sürdürebilmeleri için kaynaklarını iyi değerlendirip ona göre kullanmaları şarttır. Bu kaynaklar arasında insan faktörü çok önemli bir yere sahiptir. Çünkü insan sahip olduğu bilgi, yetenek ve tecrübeleri ile diğer kaynaklara öncülük yapmaktadır. Bu bağlamda, kalite ve verimin

artması için çalışanların fiziksel yapı ve ruhsal dengelerini bozan stres ile mücadele etmek çok önemli bir hal almaktadır. Aşırı stres, iş görenlerin uzun ve kısa dönemde faaliyetlerinde verimliliği olumsuz yönde etkileyerek performanslarını düşürürken iş doyumunu, motivasyonu ve performans seviyelerini negatif yönde etkileyebilmektedir. Strese maruz kalan çalışanlar fiziksel ve psikolojik olarak çok fazla yıpranmaktadır (Tutar, 2000:254).

Günümüzde birçok hastalığa, ruhsal bunalımlara, depresyona hatta intihar vakalarına kadar sebep oluşturan stres kavramı çalışanlar için çalışma hayatlarında önemli bir sorun olarak karşılına çıkmaktadır. Bu çalışmada stres yaratan faktörler, bu faktörler karşısında stresi yönetebilme ve stres yönetiminin iş performansına etkisi araştırılmıştır.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde problem, amaç, araştırmanın önemi, kapsam ve sınırlılık ile yöntem, çalışma planı ve ilgili araştırmalara yer verilmektedir. İkinci bölümde stresin tanımından başlayarak, stresin belirtileri, kaynakları, stres yönetimi ve stres yönetimi yaklaşımları üzerinde durulmuş, bireysel, örgütsel ve çevresel stres kaynakları ile ilgili bilgiler verilmiştir. Stresin fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtileri açıklanarak, stresin yönetimi nasıl olur? Stres yönetimindeki yaklaşımlar nelerdir? Bu sorular tanımlamalar yapılarak anlatılmıştır. Üçüncü bölümde iş performansı kavramı, stresin iş performansına etkisi ve stres ile iş performansı arasındaki ilişki modelleri açıklanmıştır. Dördüncü bölümde Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi örnekleminde yapılan saha çalışmasına yer verilerek çalışma ile ilgili analiz ve sonuçlar yer almaktadır. Son olarak ise çalışmaya dayalı olarak sonuç, tartışma ve önerilere yer verilmiştir.

1.1. Problem

Modern çağda birçok bilim dalında ve insanlar arasında sıkça kullanılan stres kavramının, birçok rahatsızlığın başında gelen bir hastalık haline geldiği bilinmektedir. Çalışma hayatında da kullanılan bu sözcüğün iş gören herkesi etkilediği görülmektedir. Yaşamlarını devam ettirebilmek adına çalışmak durumunda olan insanların günlük hayatlarında karşılaşmış oldukları tehlikeler ile bunun yanında iş hayatlarında karşı karşıya kaldıkları çatışmalar, sorumluluklar, rol belirsizlikleri, iş

yükü, düşük ücret, işe yetişememe kaygısı, işin getirmiş olduğu sorumluluklar, işini kaybetme düşüncesi, gibi pek çok faktör stres kaynağı olmaktadır.

Strese maruz kalan bireyler davranışsal, zihinsel, fiziksel, duygusal, ekonomik ve sosyal anlamda stresten etkilenebilmektedirler. Bu nedenle yaşamımızı tehlike altına alan stresle mücadele adına yapılan yöntemlerin iyi bilinmesi ve öğrenilmesi gerekmektedir.

Stresin meydana getirdiği zararlardan en az derecede etkilenmek için yapılan çalışmalar stresle başa çıkma (stres yönetimi) olarak ifade edilirken, stresle mücadelenin bireylerin sağlıkları açısından büyük öneme sahip olduğu görülmektedir.

Çalışma hayatında çalışanların karşı karşıya kalmış oldukları stres sonucunda yaşanan moral düşüklüğü, işe karşı olan isteksizlik, ortamdan uzaklaşma isteği gibi durumlar kalite ve verimi düşürerek, insanların iş performanslarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Bu çalışmada ana problem stres yönetiminin iş performansı üzerine etkisinin belirlenmesidir. Ana problemin yanında alt unsurlar şunlardır:

- Katılımcıların stres kaynakları nelerdir?
- Katılımcıların stresle başa çıkabilme yöntemleri nelerdir?
- Katılımcıların demografik özelliklerine göre stres yaratan faktörlerin neler olduğu, stresi nasıl yönettikleri ve iş performansları ne şekildedir?

1.2. Amaç

Çalışmada katılımcıların çalışma hayatlarında stres yaratan faktörler, stresle başa çıkabilme yöntemleri ile stres yönetiminin iş performansı üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırmada:

- Katılımcıların stres kaynakları belirlenmeye çalışılmaktadır.
- Katılımcıların stresle nasıl mücadele ettikleri açıklanmaktadır.
- Katılımcıların stresle mücadele yöntemlerinin iş performanslarına etkisi incelenmektedir.

- Katılımcıların demografik özelliklerine göre stres yaratan faktörlerin neler olduğu, stresi nasıl yönettikleri ve iş performanslarının nasıl etkilendiği açıklanmaktadır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Stres faktörünün iş performansı üzerine etkisine ilişkin çalışmalar, günümüzde bütün kurumlarda hedefledikleri başarıya ulaşabilmeleri ve bu doğrultuda strateji geliştirebilmeleri için dikkate alınmaktadır. Bu bağlamda genç nesilleri meslek hayatına iyi hazırlamayı ve uluslararası bilimsel çalışmalara katkı sağlamayı hedefleyen üniversitelerde de konuya ilişkin çalışmalar önemli hale gelmektedir. Çalışma hayatını, akademik araştırmalar yapmakla birlikte öğrencilerine karşı görev ve sorumlulukları üzerine kuran üniversitelerde görev yapan, akademik personellerin, stres kaynakları, stresle baş edebilme yöntemleri ve stres yönetiminin iş performansı üzerine etkisinin incelenmesinin ve araştırılmasının üniversitelerin başarı hedeflerini belirlemelerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yapılan bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular ile verilerin ileride gerçekleştirilecek olan çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

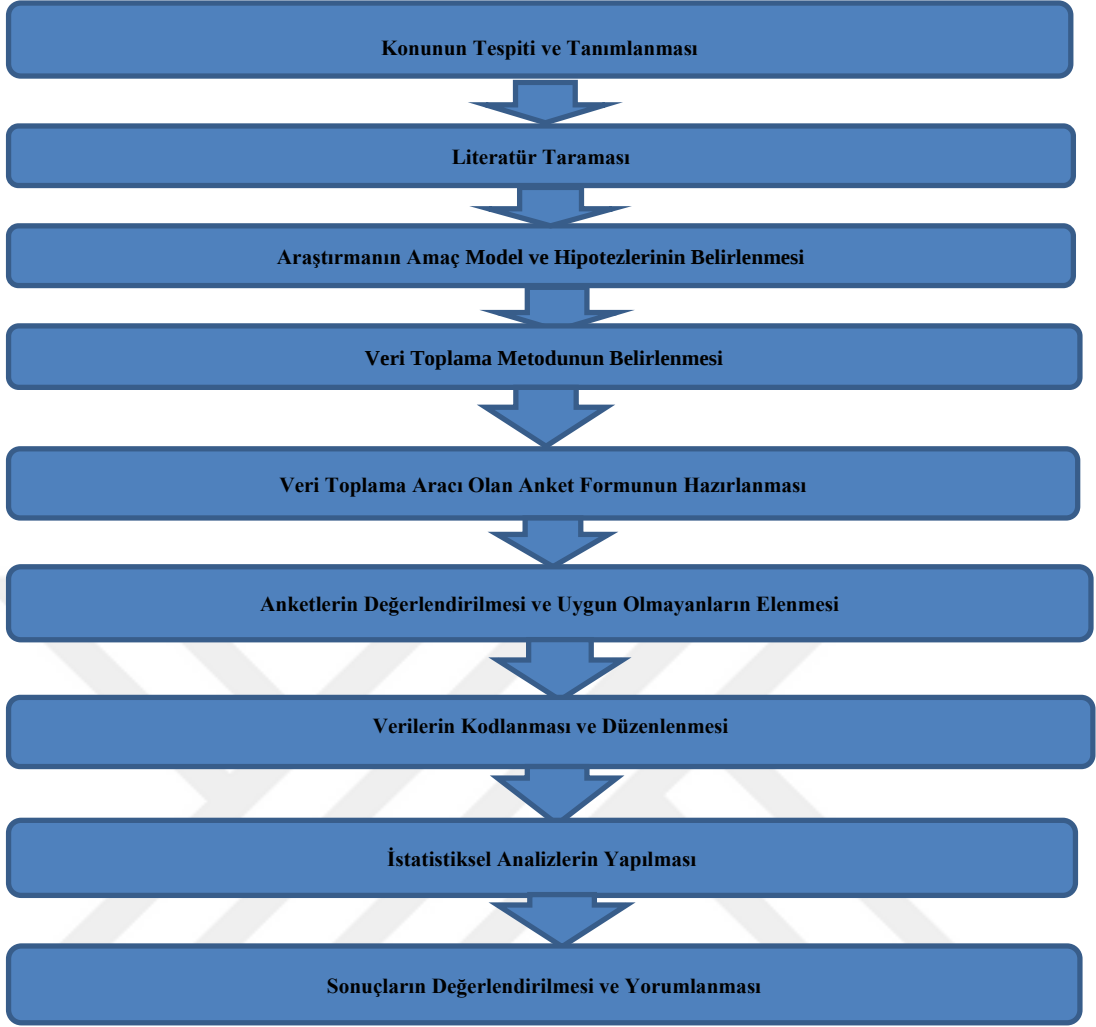
1.4. Kapsam ve Sınırlılıklar

Araştırmanın kapsamını Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesinde 2018-2019 Eğitim-Öğretim yılında aktif olarak görev yapan akademik personeller oluşturmaktadır.

Araştırmanın Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi akademik personellerinden oluşması sınırlılığını ifade etmektedir.

1.5. Yöntem

Araştırmada takip edilecek olan yöntem aşağıda ki gibidir (Akt: Kulaksız, 2012:74).



Şekil 1.1. Araştırmanın Yöntemi

1.6. Çalışma Planı

Stres yönetiminin iş performansı üzerindeki etkisini araştıran bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışmanın problemine, çalışmanın amacına, kapsam ve sınırları ile çalışma ile ilgili literatür özetlerine yer verilmektedir. İkinci bölümde stres kavramı, stresin belirtileri, kaynakları ile stres yönetimi ve stres yönetimi modelleri ele alınmaktadır. Üçüncü bölümde iş performansı kavramı, stresin iş performansına etkisi ve stres ile performans arasındaki ilişki modelleri açıklanmaktadır. Dördüncü bölümde çalışmanın yöntem ve modeline, verilerin toplanmasına, verilerin analizine, elde edilen bulgulara yer verilmektedir. Son olarak ise sonuç, tartışma ve önerilere yer verilerek çalışma tamamlanmaktadır.

1.7. İlgili Araştırmalar

Literatürde konuya ilişkin farklı sektörler için çalışanların stres kaynakları, stres yaratan faktörler karşısında stresle baş edebilme yöntemleri farklı değişkenlerle incelenmiştir.

Akbağ, (2000), yaptığı doktora tez çalışmasında, stresle başa çıkma tarzlarının üniversite öğrencilerinde uyandırdığı olumsuz otomatik düşünceler ve ego durumlarını bazı değişkenler açısından incelemeyi amaçlamış ve yaptığı çalışma sonucunda stresle başa çıkma konusunda cinsiyetin anlamlı bir farklılık yaratmadığını açıklamıştır.

Güçlü, (2001), yayınlamış olduğu makalede, stres nedir? Kimler streslidir? Örgütsel stresin sebepleri nelerdir? Örgütsel stres nasıl önlenebilir? Stres yönetimi nedir? Sorularına açıklık getirerek, stres oluşumunda çevresel faktörlerin rol oynadığını vurgulamış ve günümüzde çalışanlar ile yöneticilerin çok rekabetli, değişken ve belirsizliğin hâkim olduğu iş ortamlarında çalışmakta olduklarını ifade etmiştir. Stres yaratan kaynakların yönetici ve iş görenlerin ellerinde olmadığı, kontrol altına alamayacakları nitelikte yani çevresel koşullarından kaynaklanmakta ise, yönetici ve çalışanlar bu ortamlara özveri ve uyum göstermekte zorlanmaktadırlar şeklinde ifade etmiş ve insanların devamlı olarak strese maruz kaldıkları zaman açık veren zayıf bir yönünün olduğunu belirtmiştir. Bu durumda kişi kendi kişilik ve yaşam tarzına uygun olan yöntemleri bulup denemelidir. Bir başka deyişle bu durumu, birey stresinin yönetimini iyi bilmelidir şeklinde ifade etmiştir.

Winefield, vd., (2003), 17 üniversitenin akademik personellerine yaptıkları anket çalışması ile üniversite personellerinin iş stresinde, psikolojik gerginlik ve iş tatmini ilişkilerini incelemişlerdir. Yaptıkları çalışma sonucunda akademik personelin psikolojik gerginlik düzeyinin yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. Ayrıca çalışmada yeni kurulan üniversitelerde çalışan akademik personellerin gerginlik düzeyinin eski üniversitelerde ki personele nazaran daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Anketlerinde genel sağlık ölçeği ve iş tatmini ölçeklerinden yararlanmışlardır.

Gümüştekin ve Öztemiz, (2004), yapmış oldukları çalışmalarında stres ve örgütsel stres terimleri üzerinde durmuş, stresin kişilerde oluşan belirtileri ve stresin örgütler üzerinde ortaya çıkan etkilerini incelemişlerdir. Bu araştırmayı havacılık

sektöründe çalışan personele uygulayarak, iş görenlerin stres kaynakları ile iş görenlerde görülen streslerin belirtilerini araştırmışlardır. Çalışanlara uygulanan ankette var olan önermeler, literatür taraması yoluyla elde edilmiş ve işe özel durumların tespiti ile ortaya koyulmuştur. Elde edilen verileri, önce genel olarak daha sonra da çalışanların demografik yapılarına göre gruplandırmalar yaparak değerlendirmeye almışlardır. Araştırma sonuçlarına göre; çok yüksek ve rahatsız edici düzeylerde olmasa bile havacılık sektöründe çalışan personelin değişik stres kaynaklarına maruz kaldıkları ifade edilmiştir. Sonuç olarak havacılık sektöründe çalışan personelin stresi yönetebilmeleri adına bir takım önermelerde bulunmuşlardır.

Johnson, vd., (2005), araştırmalarında iş stresi deneyimini geniş ve çeşitli meslekler kümesinde karşılaştırmayı amaçlamışlardır. Strese bağlı üç değişken için (psikolojik iyi oluş, fiziksel sağlık ve iş tatmini) 26 farklı meslek arasında değerlendirmelere yer vererek karşılaştırmalar yapmışlardır. Çalışma sonucunda ise stres düzeyi yüksek olan mesleklerin çoğunun düşük iş doyumu seviyelerinde olduğunu belirtmişlerdir.

Işık, (2006), yapmış olduğu yüksek lisans tez çalışmasında stres kavramı ve stresin kişiler üzerindeki bazı etkilerini incelemiş, İstanbul ilinde bulunan beş yıldızlı otel işletmelerinde yaptığı bir araştırma ile otel işletmelerinde stres yaratan faktörleri, çalışanların bu faktörlere verdikleri tepkileri ve bu faktörler ile baş etme stratejilerini belirlemeye çalışmıştır. Araştırmasında yüzde ve frekans analizlerini kullanarak, araştırma sonucunda, otel çalışanları üzerinde stres yaratan en önemli etmenin örgüt yapısı ile örgüt politikasından kaynaklandığını ifade etmiştir. Ayrıca stres anında oluşan tavırlar da genel olarak bireylerin performans ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyen etmenler olarak açıklanmıştır. Stresle baş edebilme yöntemlerine ilişkin ortaya çıkan sonuca bakıldığında ise genellikle fiziksel ve manevi olarak baş etme yöntemlerinin tercih edildiği görülmüştür.

Ahsan, vd., (2009), yapmış oldukları çalışmanın amacını, iş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek olarak ifade etmişlerdir. Bu amaçla Malezya’da bulunan bir üniversitede çeşitli fakültelerden 300 akademisyenle görüşülmüştür. Çalışmanın sonucunda işten kaynaklı stres ile iş tatmini arasında ciddi bir negatif ilişkinin varlığını bulmuşlardır.

Michael, vd., (2009), yaptıkları araştırmada, medeni durum, yaş ve eğitim rolünü göz önünde bulundurarak, mesleki stresteki cinsiyet farklılıklarını incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, kadınların erkeklerden daha yüksek düzeyde mesleki stres yaşadığını açıklamışlardır. Bununla birlikte, medeni durum, yaş ve eğitim değişkenlerinde ise mesleki stresle ilgili olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını ortaya koymuşlardır.

Bashir, vd., (2010), çalışmalarında Pakistan'da bankacılık sektöründeki banka çalışanları için iş stresi ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmada banka çalışanlarından üst düzey yöneticiler ve müşteri hizmetleri görevlileri de dahil olmak üzere 144 çalışanın iş stresi ve iş performansı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Sonuçta, iş stresi ve iş performansları arasında negatif korelasyon olduğunu ve iş stresinin bireyin performansını önemli ölçüde azalttığını tespit etmişlerdir.

Kırıcı, (2010), yaptığı yüksek lisans tez çalışmasında tekstil sektöründe faaliyet gösteren yönetici ve iş görenlerin örgütsel stres kaynaklarının belirlenmesini hedefleyerek, Ankara 1. Organize Sanayi Sitesi Bölgesi'nde iş görenlerden oluşan bir alan araştırması yapmıştır. Bu araştırmayla yönetici ve çalışanların etkilendikleri örgütsel stres kaynaklarını incelemiş ve çalışma sonucunda, elde ettiği bulgulardan hareket ederek araştırmanın örneklemini oluşturan örgütlerde stres düzeyinin büyük ölçüde var olduğu çıkarımını ifade etmiştir. Yine araştırmasının bulgularına göre "Beklenen işleri kısa sürede yapma zorunluluğu" örgütsel çalışmalarda en çok maruz kalınan stres kaynağı olarak değerlendirilmiş, tekstil sektöründe üretim sürecinin çalışanların mümkün olan en kısa sürede işlerini bitirmeye zorladığını ortaya koyarak büyük bir stres altında çalışıldığını açıklamıştır.

Elkin, (2015), yayınlamış olduğu makalesinde gebelerin stresle başa çıkma tarzlarını ve stresi etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmanın verilerini karşılıklı görüşme yöntemi ile toplamıştır. Araştırma sonuçlarına göre; gebelerin çalışma durumunun stresi yönetmelerinde etkili olduğu ve sağlık çalışanları tarafından verilecek olan eğitimle gebelerin korku ve endişelerinin azaltılarak stresle başa çıkmalarının kolaylaşabileceği ortaya çıkmıştır.

Kulaksız, (2016), yaptığı yüksek lisans tez çalışmasında, özel ve kamu üniversitelerinde görev yapan öğretim görevlilerinde stres yaratan faktörlerin, öğretim görevlilerinin stresle başa çıkma yöntemleri ve karşı karşıya kaldıkları stresin, iş performanslarına etkisini istatistiksel yöntemlere dayanarak açıklamayı amaçlamıştır. Bu amaçla faktör, korelasyon ve çoklu regresyon analizlerini kullanmıştır. Çalışmanın sonucunda, kamu ve özel üniversitelerde görev yapan öğretim görevlilerinin iş performanslarının, strese sebep olan faktörlerden ve stresle başa çıkma stratejilerinden etkilenmediğini ifade etmiştir.



İKİNCİ BÖLÜM

2. STRESİN TANIMI, BELİRTİLERİ, KAYNAKLARI, STRES YÖNETİMİ (STRESLE BAŞA ÇIKMA) VE STRES YÖNETİMİ YAKLAŞIMLARI

2.1. Stresin Tanımı

Stres, kişiler üzerine etki ederek bireylerin hal ve hareketlerini, iş verimini ve başka bireylerle etkileşimlerini ilgilendiren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Stres birden bire ve kendiliğinden meydana gelmez iken, stresin ortaya çıkabilmesi için bireyin yaşadığı çevre ya da ortamdan etkilenmesi gerekmektedir (Eren, 2001: 291). Stres ile ilgili olarak bugüne kadar birçok tanıma yer verilmiştir. Stres kelime anlamı olarak, Latince’de “*Estrictia*”, Fransızca’ da “*Estrece*” kelimesinden türemektedir. Baskı ve gerilim ya da zorlama olarak değişik anlamlarda kullanılmıştır. 17. yüzyılda musibet, felaket, bela gibi anlamlarda kullanılırken, 18 ve 19. yüzyıllarda bu terime yeni anlamlar yüklenerek kişiye veya ruhsal yapıya yönelik yaşanan güç, zorluk ve baskı gibi ifadeler kullanılmıştır (Baltaş ve Baltaş, 2008: 304).

Selye, (1956), stresi; bedenin uyum sağlamak adına göstermiş olduğu biyolojik bir tepki olarak tanımlamıştır (Akt. Miller vd., 1999). Sınha, (2012)’ya göre stres bireyin yaşadığı rahatsızlık durumudur. Sınha, (2012), duygusal istikrar kaybının stresin genel ifadesi olduğunu belirterek, stres ile yaş, yaşam tarzları, zaman kısıtlamaları ve meslek niteliği arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu ifade etmiştir.

Cüceloğlu, (2002), stresi bireyin, fiziki özellikleri ve çevreden kaynaklanan uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı çaba olarak tanımlarken, Robbins, (1992), kişilerin karşılaştıkları fırsat veya sınırlama ve önemli olan dinamik koşullarının sonucu olarak tanımlamıştır. Ayrıca stres, bir eyleme, duruma ya da bir kişinin üzerindeki fiziksel veya psikolojik zorlanmaya karşı bir tepkinin sonucu olarak ifade edilmektedir (Akt. Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 231).

Stres, sonuçları önem arz eden, bireyin yaşadığı bir durum olarak ortaya çıkmaktadır ve özellikle istenmeyen uyarıcılar ile tehdit edici çevresel durumlar karşısında bireyde oluşan fizyolojik tepkiler ile psikolojik tepkileri ifade etmektedir (Tınaz, 2005: 35-36).

Tarhan, (2006), ise stresi, psikolojik ve fizyolojik sonuçlar doğuran bir durum olarak yorumlamıştır.

İçinde bulunduğumuz zamanda insanlar, hangi iş ile uğraşırlarsa uğraşsınlar hayatlarının önemli olan bir kısmını, yeteneklerini ve yaşam şartlarını zorlayarak idame ettirmektedirler. Kişiler ister bir kamu veya özel kesim örgütü içinde çalışsınlar, isterse herhangi bir örgüte bağımlı olmadan hizmet versinler, stressiz bir hayat sürdürmeleri neredeyse imkânsız hale gelmiştir (Ertekin,1993: 147).

Günümüzde hızla değişen ve gelişen teknoloji, rekabetler, günden güne artan işsizlik sorunları, faizlerin yüksek oluşu, şartlarını ağırlaşması gibi faktörler, çalışanların yaşam ve çalışma hayatlarındaki belirsizliklerin artmasına neden olmaktadır. Ayrıca çalışanlar üzerinde sağlık sorunlarına neden olan çevresel ve kentsel kirlilik, fiziksel ve ruhsal olarak stresin yaşanmasına sebep olan ulaşım sorunları gibi faktörler, günden güne bireylerde bir gerilim yaratmaktadır. Bu da çalışanların stres ile her zaman iç içe bulunduğunu göstermektedir (Ekinci ve Ekici, 2003: 106).

Stresin olumsuz taraflarından söz edilmektedir ancak, stres her zaman bireyler için olumsuz bir durum teşkil etmemektedir. Balcıoğlu (2005: 14), stresin iyi ya da kötü olabileceğini vurgulamış ve bazı şartlarda stresin insan yaşamı için yarar sağlayabileceğini söylemiştir. Çalışma ortamında oluşan stres, çalışanlara iş yapmaları noktasında enerji verici ise, bu stres türü iyi stres olarak kabul görmektedir. Bu tarz streslerin örgüte bağlılık ve örgütün başarısı için yararlı olduğu düşünülmektedir. Sağlık açısından tehdit oluşturan ve insanlar üzerinde baskı kuran stres türü ise, kötü stres olarak değerlendirilmektedir. Bütün bunlara bakıldığında stresi kontrol altına almak için yapılacak olan ilk iş stresi ortaya çıkaran etmenleri çok iyi bilmek ve bu etmenleri zararsız hale getirmek olmaktadır (Şenyiğit, 2004: 104).

İyi stres, kişiyi geliştirerek yaptığı işe odaklanmasını sağlayarak, motive edici olurken, kötü stres ise, bireyi genel olarak olumsuz yönde etkileyerek, bireylerin isteklerini azaltmaktadır. Motivasyonu düşen bireylerde sağlık sorunları ortaya çıkmaktadır (Tutar, 2000: 244). Tablo 2.1’de iyi stres ile kötü stresin bireyler üzerindeki etkileri verilmiştir.

Tablo 2.1. İyi Stres ve Kötü Stresin Etkilerinin Karşılaştırılması

İyi Stres	Kötü Stres
Performansı artırır.	Performansı düşürür.
Enerji vererek bireyi harekete geçirir.	Bireylerde uzaklaşma ve kaçma duygularını ortaya çıkarır.
Motivasyonu artırır.	Motivasyonu düşürür.
Konsantrasyon ve dikkati artırır.	Konsantrasyon ve dikkati dağıtır.
Bireylerin kendi potansiyellerinden daha fazla yararlanmalarını sağlar.	Bireylerin kendi potansiyellerinin altında kalmalarına neden olur.
Bireyleri kendilerini gerçekleştirmeleri konusunda cesaretlendirir.	Bireylerin cesaretlerini kırar.

Kaynak : (Tutar, 2000: 244)

2.2. Stresin Belirtileri

Bireylerin kişisel ve çevresel problemleri nedeniyle kurulu olan hayat düzenlerinde değişimler gözlenebilmektedir. Bu değişimler neticesinde organizma yeni düzene ayak uydurabilmek adına yüksek seviyelerde enerji harcamaktadır. Eğer organizma bu düzene ayak uyduramaz ise denge durumu değişmekte ve bozulmaktadır. Uyumu bozan faktörler organizmayı zor duruma düşürerek, organizmayı çökecek noktaya getirmektedir (Morgan, 1996: 13).

Stresin belirtileri karmaşık bir yapıdadır. Bu belirtiler her bireyde farklı şekillerde gözlemlenmektedir. Belirtilerin bazıları zaman içinde azalarak ortadan kalkarken, bazılarının ise yerini başka belirtiler almaktadır (Pehlivan, 2002:13). Ayrıca stres zaman içinde yaşandığı süre ve miktarı ile ilgili olan birtakım sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Özellikle uzun ve yoğun yaşanan stresler bireylerde dengeleri bozmakta ve strese bağlı olarak gelişen birçok belirti ortaya çıkarmaktadır. Devam eden bir endişe ve gerginlik hali, alkol ve sigara kullanımı, duygusal olarak yaşanan dengesizlikler, sindirim sorunları, uykusuzluk, yüksek tansiyon vb. bu belirsizlikler arasında gösterilmektedir. Stres kısa zamanlı yaşansa dahi alkol ve sigara kullanımı, kalp atışının hızlanması gibi kısa sürede ortaya çıkabilen sonuçları bireylerde kalıcı izler bırakabilmektedir (Akgemici, 2001: 301-309).

İnsanların stres altında olduklarını gösteren bazı belirtiler aşağıda sıralanmıştır (Baltaş ve Baltaş, 1999: 30):

- Önceden rahatlıkla verilen kararları daha sonradan vermekte zorlanması,

- Değersiz ve yetersiz olma duygusu, güvensizlik ve terk edilme duyguları,
- Sigara ve alkol kullanma eğilimlerinde artış,
- Başarısızlık ve kişiden kaynaklı olan hataları daha çok düşünmek,
- Çok fazla hayal kurmak,
- Birlikte yaşadığı insanlara fazla güvenmek veya güvensizlik duymak,
- Uyku düzeni bozuklukları,
- Göreli olarak önem arz etmeyen konularda fazla kaygılanmak ya da tam aksine gerçek problemlere karşı kayıtsız davranmak,
- Tansiyon yüksekliği, sindirim sorunları, terleme, nefes alıp vermede güçlük, baş ağrısı, yorgun hissetme, mide bulantısı,
- İştahın kapanması veya aşırı yemek yeme,
- Gerginlik, geçimsizlik hali ve işbirliğinden uzak durmak,

2.2.1. Fiziksel Belirtiler

Stres karşında bireyde aktif hale gelen sistemler sinir ve endokrin sistemleridir. Bu sistemlerin her ikisi de beyin tarafından yönlendirilmektedir (Allen, 1983: 55). Günümüzde hemen hemen birçok hastalığın stresle olan bağlantısının farklı şekillerde ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Bireyler yaşamış oldukları stresten değişik seviyelerde etkilenmektedirler. Bu nedenle bireylerin stres karşısında her zaman zayıf olan yönleri tehlike altında bulunmaktadır (Tutar, 2004: 250).

Bireyler sosyal çevreyle sürekli etkileşim içinde olduklarından sosyal çevreden büyük oranda etkilenirler ve ister istemez çevreden birtakım talepler ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Aşırı talep durumunda vücutta birçok biyolojik değişiklikler gözlemlenmektedir (Markham, 1989: 5).

Bunlar:

- Adrenalin yükselmesi,
- Solunumun hızlanması,
- Terleme,
- Kan basıncında artış,
- Nabız artışı,

- Kasların gerilmesi,
- Solunumun hızlanması

Şeklinde sıralanabilmektedir.

Ayrıca stres karşısında vücutta bazı değişimler meydana gelebilmektedir. Bu değişimleri ise (Eren, 2001: 307):

1. Aşırı yemek yeme eğilimi, herhangi bir sorun karşısında yemek yemeye olan fazla istek ve buna bağlı olarak oluşan kilo artışı.
2. İştah kaybı, sürekli yemek yenilmediği halde tokluk hissi ve kilo kaybı.
3. Yorgunluk ve sürekli bir halsizlik hali.
4. Sıkça karşılaşılan baş ağrısı.
5. Geceleri uyuyamamak veya tam tersi erkenden uyumak.
6. Gece ve gündüz vücudun değişik yerlerinde baş gösteren kramplar.
7. Mide ağrıları ve bunun yanında sürekli isal olma veya kabızlık problemleri yaşama.
8. Ağrı kesici ve diğer vitamin tarzı ilaçlara karşı düşkünlük.

Şeklinde sıralamak mümkündür.

2.2.2. Psikolojik Belirtiler

İnsan hayatında stres faktörü ile duyguları birlikte değerlendirmek gerekmektedir. Bu iki kavram birbirinden bağımsız düşünülmemektedir (Lazarus, 1993: 10). Stresi ortaya çıkaran olaylar kişilerin yaşam sahalarında oluşan bir durum olarak değerlendirilirse, ortaya çıkan duygular genel olarak kızgınlık ve öfke olarak görülmektedir. Duygusal odaklı yaşanan stres dış mekândan bir fiziksel etki olmaksızın bireylerin kendi düşünceleri ne dayanarak oluşan gerilimi ifade etmektedir (Kaya, 2008: 7).

Teknolojinin hızla gelişip değişmesi, iş yoğunluğunun ve karmaşanın gereğinden fazla artması gibi nedenler kişilerin aile yaşamları içerisindeki sorumluluk ve yüklerini bir kat daha arttırmaktadır. Bu nedenler insanların dengesini bozarak

duygusal gerilimlere sebebiyet verirken, stres seviyelerini daha da arttırmaktadır (Kirel, 1998: 48).

Arthur Rawshan'a göre psikolojik stres belirtileri şunlardır (Rawshan,1998: 18):

- İnsan duygularının sıklıkla değişim göstermesi,
- Sürekli bir huzursuzluk hali,
- Üzüntü duymak,
- Kızgınlık hali,
- Depresyon durumu,
- Çok sık kâbuslar görmek,
- Sakinleşme noktasında sıkıntılar çekmek,
- Sık sık ağlama isteği,
- Ümitsizliğe kapılma,
- Belli durumlarda heyecan yaşamama,
- Olur olmaz anlarda sinirsel olarak gülme krizi yaşama.

2.2.3. Davranışsal Belirtiler

Stres yaratan olaylar genellikle insanlara düşünme noktasında zaman bırakmayarak bireylerin stres ile karşılaştığı anda acil bir şekilde karar vermelerini gerektirmektedir. Bu kararlar kişilerin genel olarak tecrübelerine ve eğitim durumlarına göre şekil kazanmaktadır. Davranışsal olarak gösterilen tepkiler genellikle bireylerde olumsuz ve yoğun bir stres yaşanmasının arkasından ortaya çıkmaktadır (Öztop, 2000: 42).

Günümüzde sigara ve alkol kullanımı stresin en çok karşılaşılan davranışsal sonuçlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Günlük sıkıntılardan kurtulmak adına alınan alkol ve tüketilen sigara zamanla alışkanlık haline gelmekte ve günden güne miktarı arttırılmaktadır (Işıkhana, 2004: 54).

Stresin davranışsal belirtileri aşağıda sıralanmaktadır (Sabuncu ve Tüz, 1995: 151):

- İşe devam etmeme,

- İş hayatındaki başarısızlıklar,
- İş gücü devrinin yüksek olması,
- İletişim noktasında yaşanan zorluklar,
- Aşırı ya da az yemek yeme,
- Uyku hali vb.

2.3. Stresin Kaynakları

Bireylerin yaşamış oldukları stresler farklı ve özel olduğu için strese neden olan kaynakların sayısını arttırmak mümkün olmaktadır. Stres karşısında her insan tepkide bulunurken, bu tepkiler kişiden kişiye değişmektedir. Fakat stresin kaynağı ne olursa ne kadar değişirse değişsin insanlığın varlığından günümüze kadar bireylerin stres karşısında göstermiş oldukları tepkilerde pek fazla değişim görülmemiştir. Stres yaratan kaynaklar bireysel, örgütsel ve çevresel olarak üç grupta incelenmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996: 145).

2.3.1. Bireysel Stres Kaynakları

İnsanlar pek çok nedenler ile stresle yüz yüze kalabilmektedir. Bir kişi için stres oluşturan her hangi bir sebep başka bir kişi için stres yaratıcı bir etken olmayabilir. Stresin oluşabilmesi için insanların çevreleriyle etkileşim içinde olmaları gerekmektedir. Bireyler çevreden ve ortamdan kaynaklanan değişimlerden etkilenmektedir. Fakat her bireyin etkilenme şekli farklılık arz etmektedir. Bazıları az veya yavaş bazıları çok veya hızlı olarak stresten etkilenmektedirler (Eren, 2001: 291).

Bireylerin çevreden gelen değişimler karşısında ki tepkileri ve ilişkileri bireysel olarak stres yaratan kaynakların kişilikle ilgili olduğunu ifade etmektedir. Çalışanların duygusal yapıları, cinsiyetleri, karşılaşmış oldukları olumlu ve olumsuz durumlar karşısında aldıkları tavırlar genel anlamda stres yaratan kaynaklar olarak gösterilebilmektedir (Erdoğan, 1999: 26).

2.3.1.1. Kişilik İle İlgili Özellikler

Çalışma hayatında iş görenlerin genellikle stres seviyeleri yüksek ve birbirinden farklı olabilmektedir. Kişilik önemli olmakla beraber örgüt içindeki stres kaynakları da bir o kadar önem arz etmektedir. İş görenlerin stres eğilimleri

değerlendirildiğinde bunlar A tipi, B tipi ve karma tip kişilikler olarak karşımıza çıkmaktadır (Pehlivan, 2000: 10). Aşağıda A tipi ve B tipi kişiliklerin özellikleri karşılaştırılmıştır.

Tablo 2.2. A Tipi ve B Tipi Bireylerin Kişilik Özellikleri

A Tipi Bireylerin Kişilik Özellikleri	B Tipi Bireylerin Kişilik Özellikleri
Başarılı olma hırsı ve yükselme isteği	Çalışma ve iş noktasında rahat hareketler sergileme
Kendine güven	Zamanı çok fazla önemsememe
Heyecanlı olma	Başkalarıyla yarışmaya girmeme
Duygusal olma	Kendisine her zaman için boş vakitler yaratma
Çok çabuk öfkelenme	Herkesle iyi ilişkiler içinde olma
Saldırganlık duygusu	Sosyal yönünün güçlü olması
Başkalarıyla yarışma hırsı	Takım çalışmalarında uyumlu davranma
Mükemmel olma duygusu	Karar verirken aceleci davranmama
İşine olan bağlılık	Özel hayatı ile iş hayatını kolayca ayırabilme
Yeni kişi ve ortamdan korkma	
Yeni ortamlarda çekimser davranma	
Sosyal yönünün zayıf olması	
Hızlı konuşma ve hızlı hareketler	
Başkaları konuşurken sözün arasına girme	
İnsanlarla olan ilişkilerinin zayıflığı.	

Kaynak: (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998: 192).

Yukarıda sıralanan kişilik özelliklerin her ikisini de birlikte taşıyan insan tipleri de mevcut olmakla birlikte bu tip kişiler karma tip olarak karşımıza çıkmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998: 192).

2.3.1.2. Yaş - Cinsiyet

Kişiler her yaşta fiziksel, ruhsal ve algısal yönden bir takım farklılıklar göstermektedir. Buna bağlı olarak kişilerin tepkileri her yaş gurubunda değişmektedir. Bireylerin yaşlanmalarıyla birlikte fiziksel aktivitelerinde yavaşlama görülmekte ve zihinsel süreç olarak bazı değişimler meydana gelmektedir. Meydana gelen bu değişimlerin içinde düşünme noktasında yavaşlamalar ve dikkat eksiklikleri sayılmaktadır. Yaşlanan bireylerde hassasiyet, kırılganlık, öfke gibi değişik davranışlar görülür ve bu bireyler çağın getirmiş olduğu yenilikleri zor kabullenmekte ve değişimlere daha fazla tepki göstermektedirler (Kurşun, 2014: 15).

Strese neden olan değişkenlerden birisi de cinsiyet faktörüdür. Son yıllarda kadınların iş hayatında daha aktif olmaya başlamasıyla birlikte özellikle kadınların iş hayatlarında yaşamış oldukları stresin, erkeklere nazaran daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Kadın çalışanlarda iş hayatının ve aile hayatının getirmiş olduğu

sorumlulukların yanında çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığının yapılması, cinsel tacizler, psikolojik ve fiziksel baskılar gibi faktörler göz önüne alındığında stres yaratan kaynakların daha fazla olduğu görülmektedir (Soysal, 2009: 21).

2.3.1.3. Aile Yaşamı ile İş Yaşamının Etkileşimi

Aile yaşamından kaynaklanan stres ailedeki bireylerin kendi aralarındaki ilişkilerinden kaynaklanmaktadır. Bireyler arasında görülen uyumsuzluk, iletişim problemleri ve buna benzer değişik problemler aile içi gerilime ve strese neden olmaktadır. Bu stres aile içindeki bireylerin hepsini etkilemektedir. Yine farklı yaşam şartlarına sahip olan ve hayatlarını birleştiren kişilerde de eğer evlilik kavramı tam anlamıyla özümsemez ise stresin büyüklüğü ve buna bağlı olarak zararları fazla olmaktadır (Soysal, 2009: 26).

Çalışanların iş hayatında yaşamış oldukları stresi özel hayatlarına yansıtmaları ile ilgili yapılan araştırmalarda, iş streslerini özel hayatlarına taşıyan bireylerin genellikle monoton yani tek tip işlerle ilgilenen kesimlerde ve iş görenlere özerklik tanımayan işlerde çalışanlarda daha fazla yaşandığı ifade edilmiştir. Bunun yanında insanlarla daha çok etkileşim içinde çalışan kişilerin iş streslerini özel hayatlarına daha çok yansıttıkları açıklanmıştır (Paşa, 2007: 21-22).

Örgütlerin yönetim kademelerinde çalışan bireylerde özellikle de zaman noktasında sıkıntı yaşayan ve kısa zamanda birçok işi birlikte yürütmeye çalışan yöneticilerde stres seviyesinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Zamanla ilgisi olan bu stres tarzlarının bazı yöntemler ile hafifletilebileceği düşünülmektedir (Ertekin, 2001: 41-42). Bu yöntemler aşağıda sıralanmıştır:

- Yönetici kesimi zamanlarını işlerin önem derecesine göre kullanmalıdır ve bunun planını yapmalıdırlar.
- Yöneticiler iş planları içinde günlük olarak dinlenmek için kendilerine mola vermelidirler.
- Herhangi bir yönetici zamanın azlığının kendisini kontrol altında tutmasına izin vermemelidir.
- Çalışma programlarını değişken şekillerde hazırlayarak katı ve keskin programlardan kaçınmalıdırlar.

- Her günün ayrı ve bir kez yaşandığını akıllarından çıkarmamalıdır.

2.3.2. Örgütsel Stres Kaynakları

Örgütlerde çalışan bireyler zamanlarının çoğunu iş ortamlarında geçirmektedirler. Belli amaçları gerçekleştirmek ve bazı hedeflere ulaşmak için kendilerine verilen görevleri yapmaktadırlar. Bunun sonucunda örgüt içinde etkileşim halinde olmalarından kaynaklanan “Örgütsel stres” kavramı ortaya çıkmaktadır (Aydın, 2008: 18). Örgüt içinde çok vakit geçiren bireyin örgüt içindeki yaşam kalitesi günlük yaşam kalitesine etki etmektedir. Bunun için bireylerin örgüt içinde stresiz bir gün geçirmeleri önem arz etmektedir (Keser, 2013: 25).

Stres örgüt içerisinde aşırı ışık, ses, ısı, gürültü gibi fiziki mekândan kaynaklanabileceği gibi insanlara çok ya da az görev ve sorumluluk yüklemekten de kaynaklanabilmektedir. Bazı durumlarda da insanların aşırı denetlenmesi sonucunda oluşabilmektedir. Fakat aynı ortamda çalışan kişilerin hepsi bu stresten aynı derecede etkilenmeyerek stres karşısındaki tepkileri de farklılık göstermektedir (Akgemci, 2001: 302).

Stres örgütler üzerinde iki noktada olumsuz etki yaratmaktadır. Birincisi örgütün temel amacını oluşturan verimlilik ve performansta ki düşüş iken, ikinci olarak bireylerin yapmış oldukları işe karşı olan yabancılaşmalar olarak görülmektedir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 15-42).

2.3.2.1. Ücret Yetersizliği

Günümüzde iş görenlere verilen ücretlerin yetersiz oluşu ekonomik bir stres sebebi olarak önemli bir yer tutmaktadır. Kişilerin gelir seviyelerinin düşük olması satın almalarda satın alma güçlerinin zayıf kalmasına neden olmaktadır. Bunun sonucunda temel ihtiyaç ve isteklerini karşılayamayan bireylerde bir gerilim gözlenir ve bu durum ister istemez strese neden olmaktadır (Eroğlu, 2005: 315).

Çalışanlar yaşam seviyelerini yüksettiği ve güven sağlayıcılığı yönü ile ücret noktasında oldukça hassastırlar. Çalışanların kendisinin ve aile fertlerinin yaşamını güven altına alabilecek emeklerinin karşılığı para olarak değerlendirilmiştir. Yani çalışanların yaşam kalitesini arttıran ve yüksek olan ücret, çalışanlar açısından en iyi ücret olarak değerlendirilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998: 213).

2.3.2.2. Rol Çatışması

Rol çatışması, kişinin içinde bulunduğu örgütte yapmakla görevlendirildiği iş ile kendi deneyim, tecrübe ve becerileri arasındaki uyumsuzluk ve çelişkileri ifade etmektedir (Erdoğan, 1983: 83). Örgütsel olarak çalışılan yerlerde ister istemez rol çatışmaları yaşanmaktadır. Rol çatışmalar kaynaklarına göre farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır (Silah, 2001: 262). Bunlar:

- Kişilerin birden fazla rolü üstlenmesinden kaynaklanan çatışmalar.
 - Bireylerin yetenekleri ile yapmış oldukları görev veya işin gereklerinin uyumsuz olması durumunda ortaya çıkan çatışmalar.
 - Kişilerin yapmış oldukları işi sevmemelerinden kaynaklanan rol çatışmaları.
 - İş görenlerin farklı iki amirden çelişkili olan emir ve talimatlar alması durumundan kaynaklanan çatışmalar.
- Şeklinde sıralanabilir (Eroğlu, 2005:324).

2.3.2.3. Yoğun İş Yüğü

İş görenlerin yapmış oldukları işlerin fazla ve ağır olması durumunda iş yükünden kaynaklı bir stres ortaya çıkmaktadır. Örgüt içinde yapılan planlarda her bireyin yapabileceği veya kaldıracabileceği ölçüde iş yükleri belirlenmeli ve buna göre görev ve sorumlulukların verilmesi gerekmektedir. Eğer çalışanlara gereğinden fazla yani ideal olan iş yükünden fazla iş yüklenirse bu durum baskı ve stres yaratarak verimliliği düşürmektedir (Cam ,2004: 3). Günümüzde iş yükünün fazla olması, iş görenler arasında stres yaratan faktörlerin en başında gelmektedir. İş yükü fazla olan bireylerin beden ve ruh sağlığının bozulduğu gözlemlenmiştir (Şencan, 1986: 119).

2.3.2.4. Çalışma Saatlerinin Uzunluğu

Bir iş yerinde çalışma saatlerinin normalden uzun olması çalışanların beden ve psikolojik olarak yorulmasına ve yaşamlarının başka alanlarına ayırabilecekleri zamanın az olmasına neden olmaktadır. Bu durumda olan bireyler ister istemez bir stres yaşamaktadır. Özellikle düzensiz olarak çalışılan iş saatleri, fazla mesaiye kalınması ve vardiyalı çalışma sistemi çalışanları stresle karşı karşıya getirmektedir (Pehlivan, 2008: 47).

Vardiya sistemiyle iş görenler uyku problemlerinden başka aile ve sosyal hayatlarında bir takım problemler yaşayabilmektedirler. Vardiya sistemi kişilerin biyolojik düzeni ile çelişerek, stres yaratmaktadır (Işıksan, 2004: 105).

2.3.2.5. Zaman Baskısı

İş hayatında zamanını etkin ve verimli kullanmak önemli iken, zamanı iyi planlayamayan bireyler, bu konuda stres altına girmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1988: 278). Özellikle üst düzey yöneticiler ve belirlenmiş projeleri yerine getirmekle görevlendirilen çalışanlar için zaman baskısı çok önemli bir stres faktörü olmaktadır. Yaşamlarını saate ve takvime göre ayarlamak zorunda olan insanlar bu baskıyı çok daha fazla hissetmektedirler (Artan,1986:72).

2.3.2.6. Çalışma Koşulları

İş görenlerin çalıştıkları ortamlar ve etkilendikleri fiziksel koşullar çalışanların verimi açısından çok önemlidir. Gürültünün fazla olması, aşırı soğuk ve sıcak, hava kirliliği, radyasyon ve daha pek çok uyarıcı bu faktörler arasında gösterilebilmektedir. Gürültüye maruz kalan insanlarda sağırılık, migren, ülser, yüksek tansiyon gibi bir takım rahatsızlıklar gözlemlenmektedir. Aynı şekilde diğer fiziksel uyarıcıların fazla yada az oluşu çalışma artamlarında strese neden olmaktadır (Tomruk, 2014: 20-21).

2.3.2.7. Yükselme Olanğı

Görevinde ilerleme ve yükselme her çalışanın arzusudur. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde bulunan kendini gerçekleştirme ihtiyacı kişilerin yetenek ve becerilerinin farkında olmasından sonra doyum bulmasını ifade etmektedir. Bu ihtiyaç hiyerarşideki bir önceki ihtiyaçlardan farklıdır çünkü sürekli olarak yenilenmektedir (Üçok, 2008: 100). Çalışanlar görevde yükselmemesi sonucunda yetenekleri değerlendirilemediğinden kendilerini geliştiremediklerinden sönük kalmaktadırlar. Buna bağlı olarak çalışanlara kabiliyetlerine ve yeteneklerine uygun olmayan işler verilmektedir. Kabiliyet ve yeteneklerine uygun olmayan işlerde çalışma bireylerde moral bozukluğu ve strese neden olmaktadır (Özer, 2012: 52).

Yükselme olayı çalışanlarda iki yönlü strese neden olan bir durumu ifade etmektedir. Bir yandan görevinde yükselmemeyen çalışanlar haksızlığa uğramışlık

duygusu ve bunun yanında yükselmenin getireceği maddi ve manevi kazançlardan uzak olmanın verdiği gerilimle stres yaşarken, diğer yandan görevinde yükselen kişi yeni görevinin getirmiş olduğu sorumluluk ve farklı iş arkadaşlarıyla yeni bir ortamda daha büyük sorumluluklar altına girmesi nedenleri ile stres yaşamaktadır (Pehlivan, 2008: 46).

2.3.2.8. Kararlara Katılma

Bir örgütte çalışanların istek, bilgi ve yeteneklerine karar aşamalarında yer verilmesi verimlilik açısından önem teşkil etmektedir. Örgütsel kararlara katılım çalışanlarda stresi azaltırken, kararlarının dikkate alınmaması bir kızgınlık durumunu ortaya çıkararak strese neden olmaktadır (Balci, 2000: 14).

2.3.3. Çevresel Stres Kaynakları

İş görenlerin örgüt içinden başka dış çevreleri de mevcuttur. İnsanların stres kaynaklarının işlerinden kaynaklanıp kaynaklanmadığını tespit etmek zorlaşmaktadır. Bunun nedenini insanların sosyal bir yapıya sahip olmaları ile iş, aile ve sosyal çevre içinde hayatlarını sürdürmeleri oluşturmaktadır. Genel olarak çalışanlar iş hayatlarında yaşamış oldukları sıkıntı ve stresi diğer yaşam alanlarına da yansıtmaktadır. Bununla birlikte tam tersi bir durum da söz konusu olabilmekte ve bireyler çevresel sıkıntılarını iş hayatlarına yansıtabilmektedirler. Fakat belli bir olgunluğa ulaşmış olan bireyler bu ayrımı yapıp iş ve diğer hayatlarını ayırt edebilmektedirler (Erdoğan, 1999: 35).

Günümüz şartlarına göre büyük şehirlerde ikamet eden kişiler, sabah iş yerlerine gitme telaşı ve akşamları evlerine ulaşma telaşı içinde hayatlarını sürdürmektedir. Bazen de şehir merkezinde ikamet edilmesine rağmen şehre uzak ilçe veya uzak mesafelerdeki iş yerlerine gitme kaygıları yaşanmaktadır. Bunun için çalışanlar çok erken vakitlerde yola çıkıp zamanlarının çoğunu yollarda geçirmek durumunda kalmaktadırlar. Bu durum neticesinde hem uykusuzluğun verdiği stres hem de ulaşım gibi nedenlerden kaynaklanan stresler karşısında iş yerinde hem yöneticiler hem de iş görenler verim noktasında bir gerilim yaşamaktadırlar (Eren, 2004: 296). Araştırma sonucuna göre, yöneticilerin en çok stresi acil olan bir iş ile karşılaştığında değil, daha çok işten eve geliş gidişlerde karşılaştıkları sıkıntılar nedeniyle yaşadıkları ifade edilmiştir (Ertekin, 1993: 57).

2.3.3.1. Ekonomik Gidişat ve İstikrarsızlıklar

Dünya ekonomisindeki gidişat ile ülke ekonomisinin gidişatı bireyin yaşamını sürdürdüğü örgütü etkileyerek çalışanlar üzerinde dolaylı yollardan strese neden olmaktadır. Yüksek faiz oranları, artan işsizlik, enflasyonun yüksek oluşu ve krizler bireyler üzerinde zamanla oluştururken, iş imkânlarını azaltarak çalışanların işten çıkarılma kaygısı yaşamalarına neden olmaktadır. Fiyatların artması ve pahalanan hayat karşısında alım gücü azalan bireylerde hayal kırıklıkları yaşanarak hayal kırıklığından kaynaklı stres seviyeleri yükselmektedir (Eren, 2007: 299).

2.3.3.2. Teknolojik Değişme ve Belirsizlikler

Çalışanlar üzerinde stres yaratan çevresel faktörlerden biri de teknolojik değişme ve belirsizliklerdir. Artık günümüzde teknoloji çok hızlı bir şekilde değişmektedir. İş yerlerinde verimlilik ve kalitenin artması için işverenler teknolojik gelişmeleri yakından takip etmek durumundadırlar. Aynı şekilde iş görenlerin de teknolojiyi yakından takip etmeleri gerekmektedir. Çünkü teknoloji ihtiyaçlarımızı daha iyi karşılayarak üretim sürecini kısaltmakta ve daha kaliteli üretim yapılmasını sağlamaktadır. Teknolojiye ayak uyduramayan işletmeler kapanma noktasına gelmektedirler. Bu durum işveren ve çalışanların işlerini kaybetme korkusunu arttırmaktadır. Ayrıca teknolojik gelişmeler yeni iş ve meslek dallarını ortaya çıkarırken bazı iş ve meslek dallarının ortadan kalkmasına neden olmaktadır. Bazı iş ve meslek dallarının ortadan kalkması işveren ve iş görenlerin mesleklerini kaybetme noktasında yaşamış oldukları stresi arttırmaktadır (Eren, 2007: 302).

İş hayatında değişimlerin hızlı yaşanması, iş görenlerin becerilerini kısa zamanda yetersiz kılmaktadır. Gelişen teknoloji ile yeni sistemleri sürekli takip etme ve bunları iyi bilme durumunda olmak, bireyde bir tehdit unsuru olarak ortaya çıkarmaktadır. Hızla gelişen teknoloji karşısında yeteri kadar eğitim sağlanamazsa, birey görevini yapamama duygusu yaşayarak strese girmeye başlamaktadır (Tutar, 2011: 27).

2.4. Stres Yönetimi (Stresle Başa Çıkabilme)

Stres yönetimi genel anlamda stresle baş etmek veya stres anında ortamda huzursuzluk yaratan etkenleri yok etmek ya da en azından bu etkenleri değiştirmeye

çalışarak hayat standartlarını optimize etmek olarak ifade edilmektedir. Kişisel olarak yapılan bir takım çözüm yolları stresle mücadele etmede etkin ve önemli bir yer tutmaktadır. Stres yönetimi bir bakıma yaşamı stressiz veya en az stresle sürdürmek adına yapılan mücadele şekli olarak tanımlanmıştır (Tutar, 2004: 281). Stres yönetimi ile organizmayı negatif yönde etkileyen stres karşısında önleyici tedbirler alınarak, stresin zararları yok edilmeye ya da en azından azaltılmaya çalışılmaktadır (Aydın, 2002: 105).

Stres yönetimi veya başka bir ifade ile stres ile baş edebilmek, ruh sağlığının ve beden sağlığının korunmasının yanında üretici bir yaşam sürdürmek için önemli görülmüştür. Stres yönetiminin amacının uygun olan stres seviyesini korumak olduğu şeklinde açıklanmıştır. Yaşadığımız hayatın hemen hemen her noktasında olduğu gibi iş hayatında da stresten uzak durmak mümkün olmamaktadır. O halde stres yönetimi ile stresi dengelemek sağlık açısından önem arz etmektedir (Yılmaz, 2006: 45).

Her insanın etkilenmiş olduğu stres kaynakları farklıdır. Bu nedenle her birey stres karşısında kendine göre bir tutum sergiler. Yani stresin kontrolü ve yönetimi kişilere özel bir yapıya sahiptir (Tutar, 2011: 268).

Stres yönetiminde bireylerin kullanmış olduğu stratejiler önemlidir. Bu stratejilerde ortak olan amaç, bireysel olan alışkanlıklar ile fiziksel, psikolojik ve davranışsal olan yapıların kontrolünün sağlanmasını gerektirmektedir. Bireysel olarak yapılan egzersizler, meditasyon, gevşeme, solunum düzenleme, biofeedback, (Biyolojik geri besleme) diyet, sosyal ve sportif faaliyetler, ibadet, zaman yönetimi, masaj gibi bazı tekniklerin yararlı olduğu ifade edilmiştir (Güçlü, 2001: 102).

2.5. Stres Yönetimi Yaklaşımları

Günlük yaşamın parçası olarak görülen stres ve stresin yönetimi son zamanlarda üzerinde sıkça durulan konulardan biri olmuştur. Stresin neden olduğu olumsuz durumları ortadan kaldırmak ve bu olumsuzlukların sonuçlarını azaltarak yaşam standartlarını yükseltmek adına yapılan stres yönetimi çalışmaları mevcuttur. Bu amaçla bireysel ve örgütsel olarak uygulanan strateji ve yöntemler sağlık açısından önemli bir yer tutmaktadır (Bingöl, 2013: 35).

2.5.1. Duygusal Odaklı Yaklaşımlar

Duygusal odaklı yaklaşımlar bireysel ve örgütsel olarak iki başlıkta incelenmektedir.

2.5.1.1. Duygusal Odaklı Bireysel Yaklaşımlar

Duygusal odaklı bireysel yaklaşımlar, gevşeme teknikleri ve beden hareketleri, meditasyon-dua, sportif ve sosyal kültürel faaliyetlere katılma şeklinde gruplandırılarak aşağıda anlatılmaktadır.

2.5.1.1.1. Egzersiz ve Gevşeme Tekniklerinin Kullanılması

Stres yaratan kaynaklar bireylerde sırt ve boyun kaslarında gerginliği artırarak baş ağrılarına sebep olmaktadır. Egzersiz yapmak, kasların aktif olarak hareketini ve nefes alıp vermeyi sağlaması nedeni ile vücut hücreleri için gerekli olan kan akışını artırması yönünden kişilere zindelik ve enerji veren etkinliklerin başında gelmektedir. Tempolu yürüme, step, yoga, yüzme, plates, aerobik bu egzersizlerdendir. Stresle mücadele etmede egzersizin çok önemli bir yere sahip olduğu vurgulanmıştır. Egzersizler ile hücrelerin ömürleri uzatılmaktadır.

Fiziksel egzersizin bireylere sağladığı yararlar (Paşa, 2007: 163-164) :

- Zihinsel bir gelişme sağlanması.
- Kasların gevşemesi.
- İş hayatında etkinlik ve verimin artması.
- Uyanıklığın artması.
- Daha enerjik hissetme.
- Duygusal rahatlama.
- Kemiklerin kuvvetlenmesi.
- Kalp rahatsızlıkları riskinin azalması.
- Korkuların azalması.
- Sırt ve bel ağrılarından korunma.
- Kendine olan güvenin artması.

Şeklinde sıralanmaktadır.

Stres altında olan bireylerin vucutları daha fazla enerjiye ihtiyaç duymaktadır.. Stres altında olan insanlarda solunum hızlanırken stresten uzaklaştıldığı zaman ise solunum hızı yavaşlayarak zamanla normal seyrini almaktadır. Egzersizlerin yanında sportif faaliyetlerin de stresi azalttığı bilinmektedir. Çünkü spor yapma esnasında beyne oksijen gönderilmektedir. Böylece kaslarda ki gerginlik azaltılarak insanların kendilerini daha canlı ve zinde hissetmeleri sağlanmaktadır. Bunun yanında spor yapmak bireye güven verirken kısa süreliğine de olsa iş hayatının stresinden uzaklaştırmaktadır (Işıkhani, 2004: 213).

Fiziksel egzersizlerin ayrıca organizma üzerinde stres yönetimi bakımından önemli olan bir tarafı da vücudun her noktasına oksijen dağılımını sağlaması olarak anlatılmıştır (Eroğlu, 2000: 341).

Gevşeme teknikleri kişilerin vücut aktivitelerini bilinçli olarak belli bir zamanda terk etmesi durumudur. Böylece tam olarak bir sessizlik ve rahatlama durumu oluşmaktadır. Kişinin bu durum da iken bir süre dinlenmesi kişiye yeniden enerji ve huzur vermektedir. Psikologlara göre gevşeme teknikleri, solunum, kalp atışı, kan basıncı gibi ana vücut ölçümlerini değiştirmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 247).

Gevşeme teknikleri ile vücudun hareketleri kontrol altına alınmaktadır. En basit ve sıkça kullanılan en önemli gevşeme tekniğini nefes egzersizleri. Oluşturmaktadır. Ayrıca deliksiz bir uyku, gürültüsüz ve organizmayı dinlendiren bir müzik dinlemek etkili gevşeme tekniklerinden sayılmıştır (Eroğlu,2000: 342).

2.5.1.1.2. Sosyal, Kültürel ve Sportif Faaliyetlere Katılma

İnsanların hoşlandığı ve kendileri için uygun gördükleri kültürel, sosyal ve sportif faaliyetlere katılmaları onları fiziksel ve ruhsal yönden daha sağlıklı hale getirdiği görülmüştür. Stres ile mücadelede boş zamanların nasıl değerlendirileceği önemli bir nokta olarak görülmüştür. Kitap okuma, sinema ve tiyatro faaliyetlerine gitme, yürüyüş yapma gibi faaliyetler stresi azaltmada etkin ve önemli faaliyetler olarak sıralanmıştır. Yapılan araştırmalar ile müzik dinlemenin stresi hafiflettiği açıklanmıştır (Baltaş, 2010: 89).

2.5.1.1.3. Meditasyon ve İbadet

Meditasyon gevşeme ve derin düşünme durumlarını ele alan bir rahatlama tekniği olarak tanımlanmıştır (Canpolat, 2010: 26-27). Kişilerde strese neden olan düşünce ve fikirleri ortadan kaldırarak bireyleri rahatlatmaktadır. Bunun için kişinin ruhunu ve bedenini dinlendirebilmesi adına uygulamaları gerekmektedir. Meditasyon ile insanlar stresli ortamlardan uzaklaşmaktadırlar. Bununla birlikte dini inanç nedeniyle yapılan dua ve ibadetler, kişilerin alçak gönüllü olmasına ve benlik bilincinin kuvvetlenmesine neden olurken, dua ve ibadetin kaygı, stres, yalnızlık ve boşluk gibi sıkça rastlanan ruhsal sıkıntılara karşı etkili olduğu yapılan araştırmalar sonucunda ifade edilmektedir (Eğri, 2003: 77-78).

2.5.1.2. Duygusal Odaklı Örgütsel Yaklaşımlar

Örgüt içinde çalışanların duygusal odaklı yaklaşımları; stres yönetimi eğitimi, etkin iletişim ve sosyal destek sistemleri aşağıda açıklanmıştır:

2.5.1.2.1. Stres Yönetimi Eğitimi

Modern çağda stres ile başa çıkabilmek adına yapılan eğitimlerde ilk olarak bireylere, stresle karşı karşıya geldiklerinde ne şekilde davranmaları ve neler yapmaları gerektiği öğretilmektedir. Bu eğitim kapsamında çalışanların bazıları yapmış oldukları işlerin özelliklerine uygun olarak geniş ve kapsamlı bir eğitim programlarına tabi tutulmaktadırlar (Bingöl, 2013: 55).

Stresin etkileri ne derece olursa olsun kişilerin olumsuz stres unsurlarını olumlu hale getirmeleri mümkün olmaktadır. Stresin olumsuz etkilerinden uzaklaşmak için çevresel stres unsurlarını yok etmek ya da azaltmak doğru görülmüştür. Bununla birlikte iş görenlere stresi nasıl yönetecekleri ile ilgili bilgiler verilmektedir (Aytaç, 1997: 25).

2.5.1.2.2. Etkin İletişim

Örgütlerin meydana gelmesi için birliktelik ve ortak hedeflerin olması gerekir. Bu ancak iletişim sayesinde gerçekleşmektedir. İletişim örgütlerde bilgi, koordinasyon, kontrol, motivasyon gibi öğeleri oluşturmak için kullanılan bir araç olup yönetimin vazgeçilemez unsurlarından sayılmıştır (Genç, 2005: 324). Ancak

iletişim sayesinde iş görenler uyumlu ve koordineli olarak çalışmaktadırlar. Karar verme, motivasyon ve kontrol iletişim sayesinde sağlanmaktadır. Karşılıklı güven ve bilgi akışı sağlanarak kaliteli ve verimli bir yönetim anlayışı gelişmektedir. Örgütlerde iletişim sistemleri bireylerin psiko- sosyal ihtiyaçlarını göz önüne alarak düzenlenir ise verimlilik olumlu yönde etkilenecek çalışanların kendilerini daha mutlu hissetmelerinin  n  açılmaktadır (Doğan, 2005: 62). Etkin iletişimde önemli olan sadece teknoloji ile yapılan ve araçların kullanımı ile yapılan iletişimler olarak görülmemiştir. Asıl önemli olan noktayı duyguların paylaşımı teşkil etmektedir (Barutçugil, 2004: 92).

Etkili bir iletişim ile zor işler rahatça çözümlenebilmektedir. Etkin iletişim, başarılı ve aktif olan bir örgütün varlığının temelini oluşurken; eksik, yetersiz ve kötü bir iletişim ise örgüt olarak başarısızlığa neden olan en önemli faktörlerden biri olarak görülmüştür (Tutar, 2003: 257).

2.5.1.2.3. Sosyal Destek Sistemleri

Örgütlerde oluşan stresin giderilebilmesi açısından sosyal destek sistemleri önemli görülmüştür. Destek sistemleri örgüt çalışanlarının görüşme yolları ile destek alıp stresi yenebilmeleri için oluşturulmuştur. Sosyal destek sistemi, kişilerin bir veya daha fazla insanla devamlı olarak görüşmesi, görüştükleri bireylerden olumlu duygularla birlikte ihtiyaç duydukları duygusal desteğin alınması ve verilmesi olarak ifade edilmektedir (Bekçi vd. 2007: 149).

Arkadaşlık ilişkilerinin iş haricinde de devam etmesi, belirli kuruluşlara yapılan  yelikler ve ev ziyaretleri ile kişilere sosyal destek sağlanmaktadır. Sosyal destek alan bireyler fizyolojik ve psikolojik olarak kendilerini daha iyi hissederken, destek aldıkları zaman daha katılımcı ve daha aktif olarak çalışmaktadırlar. Bu durum çalışanları motive ederek streten bir adım daha uzak durmalarına katkı sağlamıştır. Kişilerin sosyal destek almaları ayrıca kendilerine olan güven duygusunu geliştirmektedir. Bireylerin daha mutlu ve heyecanlı oldukları görülmüştür (Tutar, 2006: 123).

2.5.2. Sorun Odaklı Yaklaşımlar

Sorun odaklı yaklaşımlar bireysel ve örgütsel olarak iki başlık altında açıklanmaktadır.

2.5.2.1. Sorun Odaklı Bireysel Yaklaşımlar

Sorun odaklı bireysel yaklaşımlar, zaman yönetimi, biofeedback (biyolojik geri besleme) ve fizyolojik gereksinimlerin karşılanmasına yönelik girişimler şeklinde aşağıda sunulmaktadır.

2.5.2.1.1. Zaman Yönetimi

Zaman yönetimi kişinin yaptığı işleri, faaliyetleri ve kendisini yönetebilmesi olarak ifade edilmektedir. Yanlış olan işleri hızlı bir şekilde yapmak değil, doğru işleri en kısa sürede yapmak şeklinde tanımlanmaktadır (Soysal, 2008: 100). Zamanı yönetebilen iş görenler zamanın köleliğinden kurtularak daha verimli ve etkin işler yapmakta ve hedeflerine daha kısa zamanda daha az enerji ve kaynak kullanarak ulaşabilmektedirler. Zamanını kaliteli kullanan yani zamanı yönetebilen kişiler stresten uzaklaşmaktadırlar (Soysal, 2008: 37).

2.5.2.1.2. Fizyolojik Gereksinimlerin Karşılanmasına Yönelik Girişimler

Yaşamımızı devam ettirmek ve hayatta kalabilmek adına vücudumuzdaki hücrelerin besin ihtiyacını gidermemiz gerekir (Baysal, 1997: 127). Beslenme; vücudun fonksiyonlarını sürdürmesi için ihtiyaç duyduğu temel besin öğelerinin kullanılması ya da tüketilmesi olarak ifade edilmiştir. Bireylerin beslenme durumlarına, besinlerin üretiminden başlayarak tüketimine kadar pek çok etmen etki etmektedir. Bu etmenlerden en önemlisi stres olarak görülmüştür (Beyhan, 2000: 29). Beslenme aynı zamanda ülkelerin ekonomik olarak gelişmişlik düzeylerini belirtmektedir. Ekonomileri gelişmemiş geri kalmış ülkelerde insanlar açlıkla ve hastalıklarla mücadele ederken, ekonomik olarak gelişmiş ülkeler ise yanlış beslenme ve obezite gibi hastalık ve sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Düzensiz ve yetersiz yemek yeme çalışanların biyolojik dengesini bozarak çalışma kapasitelerini ve performansını düşürür ve iş verimlerini olumsuz yönde etkilemektedir (Özarıslan, 1981: 81).

Çalışanlar üzerinde ülkemizde yapılan bazı çalışmalarda stresin beslenme ile ilgili olduğu ve sağlık açısından birçok sıkıntılara neden olduğu saptanmıştır (Güneyli, 1973: 86). Bazı yiyeceklerin vücutta strese neden olduğu ifade edilmiştir. Beslenme ile stres arasında ki bu ilişki aşağıda özetlenmiştir:

- Eksik kalori alımı, vitamin ve mineral eksikliği organizmanın direncini düşürerek, stresten kaynaklanan hastalıklara daha çabuk yakalanılmasına sebep olur.
- Strese uzun süre maruz kalmak vitaminlerin vücutta alışılan şekilden daha fazla tüketmesine neden olur.
- Yüksek miktarlarda şeker tüketimi ve B vitamininin vücutta yetersiz olduğu durumlarda, stresin belirtileri daha da ağırlaşır.
- Kafein stresi tetikleyen bir maddedir. Stres tepkilerinin artmasına neden olur.
- Doymuş yağlar, kolesterol ve tuz kan basıncını artırarak strese neden olur.
- Alkol ve sigara tüketimi de strese neden olur.
- Şişmanlık ve aşırı derecede zayıf olmak da stres nedenlerinden bir tanesidir (Okutan, 2002: 35).

2.5.2.2. Sorun Odaklı Örgütsel Yaklaşımlar

Sorun odaklı örgütsel yaklaşımlar Kariyer Planlama ve Geliştirme, Örgütsel Rollerin Belirlenmesi ve Çatışmaların Azaltılması, Ücret Yönetimi, Kararlara Katılma ve İş ve Görevlerin Yeniden Düzenlenmesi olarak aşağıda açıklanmaktadır.

2.5.2.2.1. Kariyer Planlama ve Geliştirme

Kariyer planlaması, bireylerin gelecekte kendilerini nasıl ve nerede görmek istediklerini belirlemesi, bulunmak istedikleri noktalara gelebilmek için kendilerine hedefler koyarak, bu hedeflere ulaşmak için uygun davranışlar sergilemeleri yani kariyerlerini planlamaları ve bunları geliştirmeleri yaklaşımıdır (Kaynak, 1996: 161). Örgüt içinde çalışanların özellikle bir sonraki aşamada durumlarının ne olacağını bilmemelerinden kaynaklı olarak kariyer planlaması yapamamaları birtakım belirsizliklere neden olmaktadır. Yine ilerisi için kendisine ne gibi yetenekler

kazandırması gerektiğini bilmemekten kaynaklı olarak işi ile ilgili beklentilerini zamanla tüketmektedirler (Yüksel, 1998: 144).

Örgüt içinde kariyer planlamaya yönelik etkin olarak kariyer yönetimi ile ilgili uygulamaların yapılması gerekmektedir. Böylece kariyer planlamaları ile iş görenlerin zayıf ve güçlü yönlerini, yeteneklerini görmek mümkün olmaktadır. Yeni çalışma hayatına başlayan bireyler önlerini görerek bu sayede işlerine bağlılıklarını arttırmaktadırlar. Kariyer planlama sistemleri sayesinde örgütler değişime ve gelişmeye açık bir hale gelmekte ve örgüt içindeki iletişimler daha güçlü bir hal almaktadır (Aytaç, 1997: 169). Bununla birlikte kariyer geliştirmenin örgüt çalışanları içinde gerilimi azalttığı, özgürlüğü arttırdığı, psikolojik olarak da çalışanları tatmin ettiği ifade edilmektedir (Uygur, 1998: 84).

2.5.2.2.2. Örgütsel Rollerin Belirlenmesi ve Örgütsel Çatışmaların Azaltılması

Örgüt içinde çalışanlara gereğinden fazla sorumluluk yüklemek, yetersiz görev tanımlamaları yapmak ve hangi çalışanın hangi işi yapacağını tam anlamı ile belirlenmemesinden kaynaklanan sebepler çalışanlar arasında sorunlar yaşanmasına neden olmaktadır. Bu belirsizlikler ve rol çatışmaları bireysel stresi doğurmaktadır. Bu belirsizlikleri ortadan kaldırmak adına organizasyonlar yapılması, çalışanlara hizmet içi eğitimler verilmesi ve örgüt içinde görevlendirmeler yapılması gerekmektedir (Özkalp, 1995: 353).

2.5.2.2.3. Ücret Yönetimi

Örgüt içerisinde çokça yaşanan stres kaynaklarından bir tanesini de ücret politikası oluşturmaktadır. İş görenler yaptıkları işlerin karşılığı olan ücretlerini yeteri kadar veya zamanında alamadıklarında performansları etkilenmekte ve bu durumda örgüt içindeki verimi düşürerek strese neden olmaktadır. Bu durumlara sebebiyet vermemek adına örgütlerde adil ve geçerli bir ücret politikası geliştirilerek çalışanların beklentilerine yakın ve aynı işe aynı ücret ödemesi yapılarak örgüt içindeki verim ve motivasyon artırılmaktadır (Aydın, 2004: 70).

2.5.2.2.4. İş ve Görevlerin Yeniden Düzenlenmesi

Örgütlerde yapılacak olan işlerin yeniden düzenlenmesi halinde çalışanların az ya da fazla yapmış oldukları işler ve görevler yeniden gözden geçirilmiş olmaktadır. Böylece çalışanlara uygun olan görevler verilmekte ya da fazla olan işler kişilerden alınarak düzenlemeler yapılmaktadır. Bu düzenlemeler ile belirtilen sebeplerden doğan stres engellenmiş olmaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 66).

Yapılan iş ve görevlerin yeniden düzenlenmesi iş hayatındaki çatışma ve problemleri azaltarak iletişimden kaynaklanan stresi hafifletmektedir. Çalışma ortamlarının düzenlenmesi, çalışanlara verilen eğitimlerin sayılarının artırılması, rol çatışmaları ve rol belirsizliklerine karşı önlem alınması, iş bölümü yapma, fazla ya da az iş yükünü düzenlemek, bireysel ve örgütsel olarak amaçlar belirlemek gibi alınacak olan örgüt içi önlemler çalışanların streslerini hafifletmektedir. Bu tür düzenlemeler bireylerin çalışmış oldukları örgüte karşı bağlılıklarını arttırmaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 67).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. PERFORMANS, STRESİN PERFORMANSA ETKİSİ VE STRES PERFORMANS İLİŞKİSİNDEKİ MODELLER

3.1. Performans Kavramı

Fransızca kökenli olan “performans” kavramı Türkçede edim ve başarımlar anlamında kullanılmaktadır. Günlük konuşma ve yazı dilinin haricinde insan kaynakları yönetiminde bolca kullanılan bu terime farklı anlamlar yüklenmektedir (Özen, 2011: 5). Performans bir ifade ile belirlenen amaçlara ulaşma düzeylerinin ölçülmesi olarak tanımlanmıştır. Bir işi yapan işletmeler ya da bireyler o iş ile amaçlamış oldukları hedeflere hangi seviyede ulaşabildiklerini ortaya koymaktadırlar. Ayrıca performans insanların iş yaşamları boyunca hedeflediklerini başarmak için ortaya koydukları çaba olarak ifade edilmektedir. Yine başka bir tanıma göre performans, her birey için amaç ve hedeflerini belirleme, sorumluluklarını geliştirme olarak da açıklanmıştır (Keskin, 1997: 153).

Yapılan bu tanımlamalardan başka performans, kişilerin yapmış oldukları işteki etkinlik seviyelerini ifade etmektedir. Performansın bireylerin ruhsal durumlarını ve yeteneklerini yakından ilgilendirdiği vurgulanmıştır. Yaptıkları işte yetenekli olan kişiler daha başarılı olmaktadır. Bu durum bireylerin yaptıkları işten memnun olmalarını ve kendilerini daha çok ön plana çıkarmalarına yol açmaktadır (Eren, 2000: 39).

Günümüz şartlarında rekabet edebilme gücü, zor ve daha önemli bir hal almıştır. Rekabet edebilme ve hayatta kalabilme süreci verimli çalışmayı gerekli kılmaktadır. Verimliliğinin artırılmasında ve sürdürülebilir rekabetin sağlanmasında iş performansının artırılması gerekliliği en önemli çalışma alanlarından biri olmuştur (Savcı, 2012: 50).

İş performansı, bir iş görene belirli bir dönemin başında ve kendisinin de katılımıyla, önemli konularda verilen gerçekleştirilebilir hedeflere, ölçülebilir standart kriterlerine göre dönem sonunda erişip erişememe durumu olarak tanımlanmıştır (Yılmaz, 2016: 40).

İş performansı, örgütlerin amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunan çalışanların ölçülebilir iş sonuçları, davranış ve eylemleri şeklinde de tanımlanmaktadır. (Viswesvaran ve Deniz, 2000: 35).

3.2. Stresin Bireysel Ve Örgütsel Performans Üzerine Etkisi

Stres, organizmada gerilim, üzüntü ve çöküntü yaratan bir güç olarak bireyleri zorlayan ve tehdit altında bırakan ruhsal ve bedensel bir tepki olarak anlatılmaktadır (Gümüştakin, 2005: 63-65). İş stresi olarak da değerlendirilen örgütsel stres, işlerden ve örgüt içindeki diğer insanlardan kaynaklanmaktadır (Pehlivan, 1995: 12). Bu olgunun bireyler üzerinde yarattığı etkiler aşağıda 4 başlık altında incelenmektedir.

3.2.1. Stresin Bireysel Performans Üzerine Etkisi

Stres ile bireysel performans arasındaki ilişki iş doyumunda azalma, verimlilikte azalma, bireysel moral sorunları ve iletişim sorunları olarak dört başlık altında incelenmektedir.

3.2.1.1. İş Doyumunda Azalma

İş görenlerin iş karşısında ki tutum ve davranışları işe ve çalışmaya karşı tepkilerinin bir göstergesi olarak ifade edilmektedir. İş karşısında gösterilen bu tutumlar olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. İş görenlerin iş karşısında gösterdikleri olumlu tutumlar, iş doyumunu ya da işinden memnun olma olarak ifade edilirken tam tersi olarak işine karşı olumsuz tutumlar sergilemeleri de işlerinden memnun olmama ya da iş doyumsuzluğu olarak açıklanmıştır (Eğinli, 2009: 35).

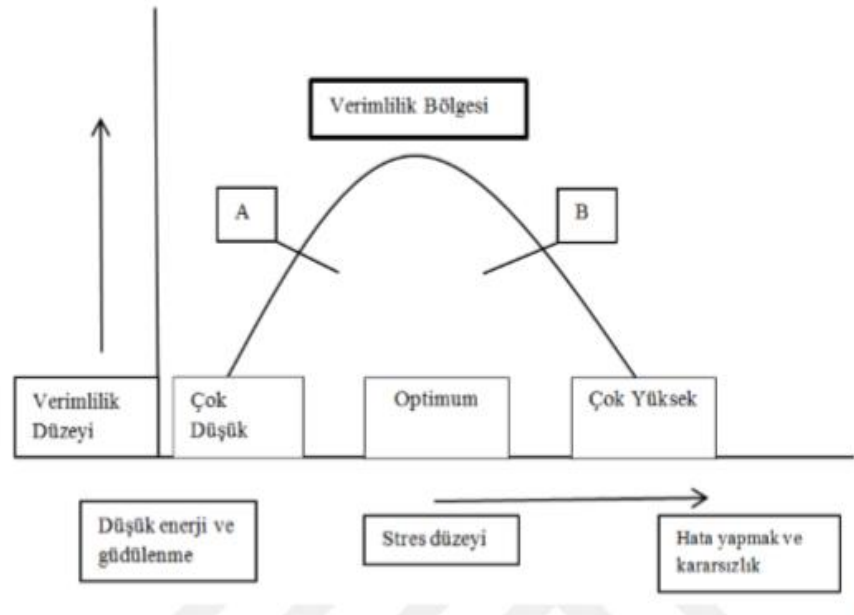
İş doyumunda azalma; çalışanlarda kaygı düzeyini arttırarak, iş görenlerin işinden bıkmaları, işe devamsızlık, işi bırakma isteği gibi olumsuz olan duygularını ortaya çıkarmaktadır. Bu olumsuzlukların ortadan kalkması için iş görenlerin örgütsel beklentilerinin giderilmesi gerekmektedir (Kulaksız, 2016: 64). İş tatmini giderilen bireylerin hem bireysel hem de örgütsel olarak uyumlu çalıştığı gözlemlenmektedir. İş doyumunu, çalışanların ruhsal ve fizyolojik sağlıklarının aynı zamanda da duygularının belirtilerini ifade etmektedir. İş doyumunu denilince aklımıza iş görenlerin işten elde ettikleri maddi çıkarların yanı sıra yaptıkları işin onları tatmin etmesi ve işten aldıkları zevk akla gelmektedir (Bingöl, 1996: 266). Bireylerin işten beklentilerinin

karşılanamamasından kaynaklanan iş doyumsuzluğu sonucunda davranış bozuklukları yaşanmaktadır. Bu durumun sinirsel ve ruhsal bozukluklara sebep olarak uykusuzluk, hayal kırıklıkları, iştahsızlık gibi rahatsızlıkları beraberinde getirdiği bilinmektedir (Akıncı, 2002: 7).

İş doyumu ile moral birbiriyle iç içe olan iki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerde moral düşüklüğü iş görenlerde devamsızlık, kavgacılık, örgüte zarar verme, savurganlık gibi sonuçları doğurmaktadır. Moral düşüklüğü yaşayan ve işinden tatmin olmayan bireyler çalıştıkları örgütlerde işlerine ve örgüt içindeki üyelere karşı olumsuz tepkiler göstererek stresli bir ortamın oluşmasına neden olmaktadır (Pehlivan, 1995: 43).

3.2.1.2. Verimlilikte Azalma

Bireyler, işletmeler ve sektörler arasında rekabet etmek, günden güne zorlaşmaktadır. Artık rekabet koşullarında yöneticilerin kaliteli mal ve hizmet üretmeleri, düşük maliyetlerle üretimlerini arttırmaları gerekmektedir. Yöneticilerin hizmet ve mal üretimlerinin kalitelerini artırmanın yanında insan faktörünü de göz önüne alarak iyi değerlendirme yapmaları kaçınılmaz bir gerçeği oluşturmaktadır. Şekil 3.1’de stres ile verimlilik arasındaki ilişki açıklanmaktadır:



Şekil 3.1. Stres ve verimlilik düzeyi

Kaynak: (Ertekin, 1993: 63)

Şekil 3.1.'de görüldüğü üzere verimliliğin en yüksek olduğu yer stresin orta düzeyde yaşandığı noktadır. Stres düzeyinin yüksek ya da düşük olduğu noktalarda verimlilik düşmektedir (Ertekin, 1993: 63).

3.2.1.3. Bireysel Moral Sorunları

Teknolojik gelişme ve yeniliklerin yanı sıra meydana gelen endüstriyel gelişmelerin tek başına iş gören üreticilerin sayısını, günden güne azalttığı belirtilmektedir. Çalışma hayatında bireyler büyük örgütleri tercih etmektedirler. Bu şekilde toplu olarak iş görülen yerlerde sosyal bir hava oluşmaktadır. Bu sosyal hava bireyler arasında moral kavramı olarak ifade edilmektedir. Moral bireyleri ya da örgütleri kapsayan iyi ya da kötü ruh hali olarak değerlendirildiğin de tamamen duygusal olan bir kavram olarak ifade edilmiştir (Eroğlu, 2006: 52). Örgütsel stresin artmasına neden olan bir faktör olan moral düşüklüğü, iş birliği, yardımlaşma, dayanışma, güven, ekip çalışması gibi faktörlerin hâkim olmadığı örgütlerde sıkça yaşanmaktadır (Durna, 2004: 197).

Pek çok örgüt, iş görenlerin çalışma koşulları, yapmış oldukları işleri, yöneticileri ve buna benzer konulardaki duygu ve düşünceleri hakkında fikir sahibi olabilmek adına testler ve anketler yoluyla değerlendirmeler yapmaktadır. Anketler ve testlerin sonuçlarına göre yapılan düzenlemeler ile bazı konulardaki şikâyetler azaltılmakta ya da ortadan kaldırılmaktadır. Psikolojik olarak, bu şekilde yapılan incelemeler iş görenlerin kendilerini önemli hissetmelerine katkı sağlamaktadır. (Albrecht, 1988: 23).

3.2.1.4. İletişim Sorunları

Çalışma ortamlarında iletişimden kaynaklı ilişkiler iş görenleri olumlu ya da olumsuz olarak etki altına almaktadır. Eğer sağlıklı bir iletişim gerçekleşmez ise iletişimden kaynaklı örgüt içi stresler yaşanmaktadır. İletişim, bir kişiden diğer bir kişiye veya gruba aktarılan düşüncelerin ve duyguların değişmeden o kişi veya grup tarafından geldiği gibi anlaşılması anlamına gelmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001:95). İletişim sürecinin temel olan iki unsurunu gönderici ve alıcı oluşturmaktadır. Gönderici ve alıcı etkin bir haberleşmeyi önleyici rol de oynayabilmektedir. Alıcının

göndericiye olan güveni, tutumu, inancı göndericiden gelecek olan mesajları değişik biçimlerde değerlendirilmesine neden olabilmektedir (Koçel, 2001: 429).

3.2.2. Stresin Örgütsel Performans Üzerine Etkisi

Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri çalışanların örgüt içindeki performanslarıyla ilgilidir. Bu nedenle performansın örgüt için ne derece önemli olduğu açıkça görülmektedir. Bunun yanında performansın örgüt içinde yapılan terfi ve transferlerde, eğitim ve geliştirme faaliyetlerinde pirim ve ücretlerde kullanılması bu konunun önemini daha da arttırmaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 280).

Uzun süreli ve aşırı olan streslerin örgüt içindeki performansı azalttığı bilinmektedir (Yılmaz ve Ekici, 2003: 8). Örgütlerin amaçlarına ulaşmalarının yolu iş görenlerin sergilemiş oldukları performanstan geçmektedir. Bu nedenle, iş görenlerin performanslarının işletmeler açısından ne kadar önemli olduğu net olarak görülmektedir. Ayrıca performansla ilgili olan bilgilerin eğitimle geliştirilmesi, terfiler, pirim ve ödüllendirmeler giderek önemini arttırmaktadır (Erdil, 1998: 164-165).

3.2.2.1. İşgücü Devri

İş gücü devri, çalışanların herhangi bir kurum, kuruluş ya da örgütün bünyesinde istihdam edildikten sonra değişik nedenlerden dolayı çalıştığı yerden ayrılmasını veya uzaklaştırılmasını ifade etmektedir (Yılmaz ve Ekici, 2003: 9).

İşletme ya da örgütlerde yüksek derecede yaşanan iş gücü devri yaşanan tatminsizliğin bir yansıması olmakla birlikte iş yerinden kaçışları göstermektedir. İşveren tarafından toplu olarak işten çıkarılmalar ve emeklilikler hariç çalışanların kendi istek ve iradeleriyle işten ayrılması büyük oranda iş yerindeki elverişsiz ortam ya da stres yaratan faktörlerin etkisinden kaynaklanmaktadır (Eroğlu, 2005: 7).

İş gücü devrinin başka bir nedeni de bireylerin daha iyi bir iş bulmalarına dayanarak örgütten ayrılmaları oluşturmaktadır. İş gücü devri örgütün başarısının göstergesi sayılmaktadır (Sökmen, 2005: 7).

3.2.2.2. İşe Devamsızlık

Devamsızlık, çalışanların işlerini tam olarak terk etmeden belirli bir günde geçici olarak işlerine gelmemeleri olarak tanımlanmıştır. Bu bireyler çeşitli sebepler yüzünden iş başı yapmazlar. İş konusundaki devamsızlıklar örgüt yöneticilerin insan kaynakları noktasındaki en önemli problemlerinden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. İşe devamsızlık bazı rahatsızlıklar sonucunda ortaya çıkabileceği gibi yaşanan stres sebebi ile de oluşabilmektedir. Devamsızlığın yok edilmesi veya en aza indirilebilmesi için, devamsızlığa sebebiyet veren rahatsızlıkların örgütsel kaynaklarına bakılarak bunlar için düzeltmeler yapılması gerekmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2000: 246).

3.2.2.3. İş Kazaları

Teknolojik gelişme ve küreselleşmeyle ortaya çıkan durumlara iş görenlerin ayak uydurmaları için daha tempolu, daha hızlı ve dikkatli çalışmaları gerekmektedir. Bu faktörler çalışanlarda gerilime ve baskıya sebep olarak işlerini gereği gibi yerine getirmelerine engel oluşturabilmektedir. Günümüz şartlarında giderek önemi artan diğer bir konu da işlerin sıkıcı olmasından kaynaklanan kazalardan oluşmaktadır. Rutin ve sıkıcı olan işler çalışanlarda bıkkınlık yaratarak, yeteneklerin azalmasına neden olabilmektedir (Kurt, 1999: 41).

İş kazalarının önlenmesi hususu gerek örgütsel gerekse kişisel maliyeti nedeni ile örgüt yöneticilerinin son zamanlarda üzerinde önemle çalıştıkları bir konu haline almıştır. İş kazalarının yaklaşık olarak yüzde 75–85’inin nedenleri arasında stres yönetimi konusunda bireylerin ve örgütlerin yetersiz olması olduğu ifade edilmektedir (Yılmaz ve Ekici, 2003: 9).

3.3. Stres Performans İlişkisindeki Modeller

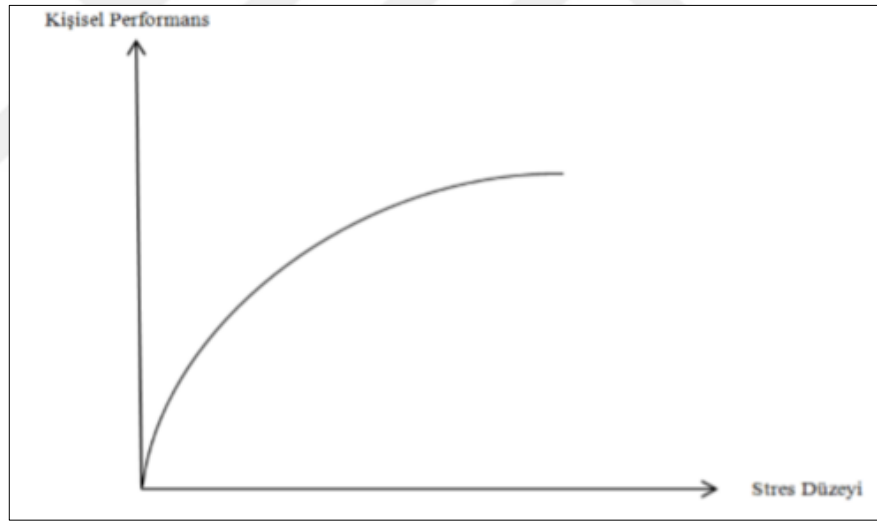
Stres ile performans arasında ilişki dört farklı tip olarak incelenmiştir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 283-285).

3.3.1. Pozitif İlişki Modeli

Pozitif ilişki modelinde stres ve performans arasında doğru orantılı olan bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Şekil 3.2’de görüldüğü gibi bireylerin yaşamış olduğu stres düzeyi arttıkça kişisel performansları da artmaktadır (Yılmaz, 2006:100).

Modele göre iş yerinde yaşanan rekabetçi, zorlu ve yorucu durumların stresi olumlu yönde etkileyerek, çalışanları pozitif yönde isteklendirdiği öngörülmektedir. Model, stresin bireyin enerji hareketliliğini etkileyerek kişiyi etkin hale getireceğini, bu durumun performansı arttıracaklarını vurgulamaktadır (Ulukuş, 2001: 87).

Bu modelin olumsuz olan yanı ise, çalışanların performanslarını harekete geçiren etkenleri tek taraflı düşünerek, sadece rekabete odaklanan performans ilişkisini göz önünde bulundurması olarak açıklanmıştır. Yetersiz ve eksik yanları olan bu model bireylerin fonksiyonel olma özelliklerini ortadan kaldırmaktadır (Tokay, 2001: 67).



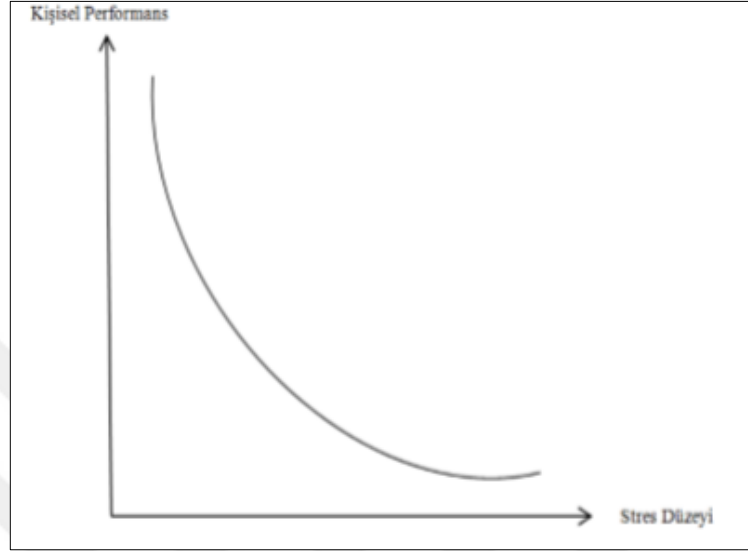
Şekil 3.2. Pozitif ilişki modeli

Kaynak: (Tokay, 2001: 67).

3.3.2. Negatif İlişki Modeli

Şekil 3.3’de negatif ilişki modeline göre ise; stres düzeyindeki artışın performansı düşürdüğü görülmektedir. Ayrıca bu modele göre, iş stresi ile iş performansı arasında ters orantılı bir ilişkinin olduğu iddia edilmektedir. Bireylerin stres ile yaptıkları mücadele esnasında fazladan üretmiş oldukları enerji bireylere

zihinsel olarak yük yüklemekte, bunun sonucunda yaşanan gerilim performanslarını negatif yönde etkilemektedir. Stres düzeyi yüksek olan bireylerin performanslarını arttırmak adına kullanmaları gereken enerjilerini stres ile mücadele ederek harcamaları nedeni ile performanslarında düşmeler yaşanmaktadır (Yılmaz, 2006: 99).



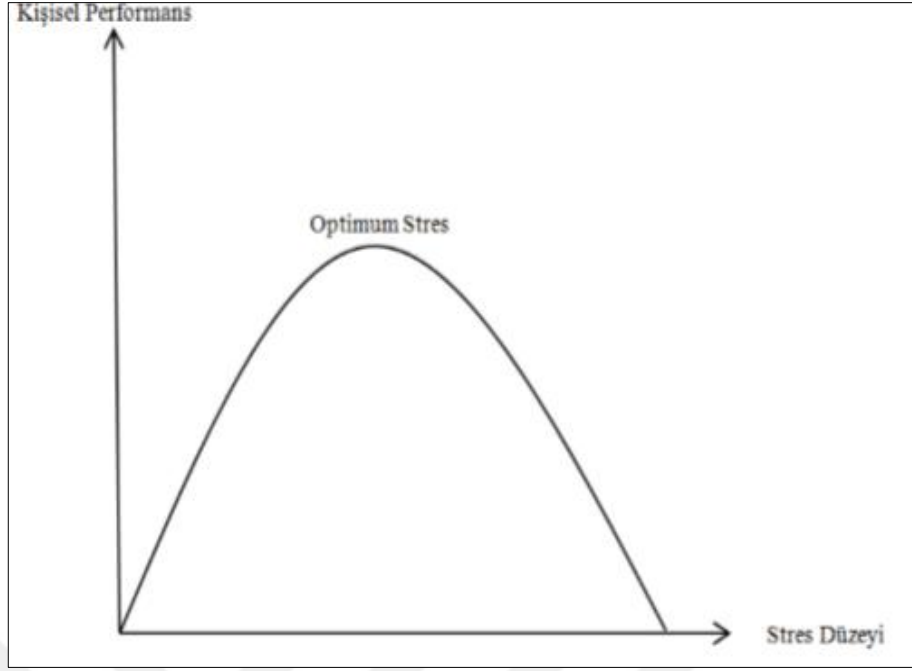
Şekil 3.3. Negatif İlişki Modeli

Kaynak: (Yılmaz, 2006: 99).

Bu modelin problemlerinden biri, stresin olabilecek olan önemli sonuçlarının incelenmesinde başarısız olabilmesidir. Zira stres konusunda edinilen tecrübeler sayesinde bireyler hazırlıklı ve tedbirli olmaktadır (Yılmaz, 2006: 99).

3.3.3. Ters U Biçimi İlişki Modeli

Stresle performans arasında bulunan diğer bir ilişki ise şekilsel olarak ters U harfine benzetilen modeldir. Negatif ve pozitif ilişki modellerinin birleşiminden oluştuğu belirtilmektedir. Şekil 3.4’ de görüldüğü gibi modelde belirli bir noktaya kadar stresin artması ile performans geliştirilmiş kritik olan nokta aşıldığı zaman verimli çalışma yeteneğinin önce yükselip sonra düştüğü görülmüştür (Lewis, 1995: 34).



Şekil 3.4.Ters U İlişki Modeli

Kaynak: (Lewis, 1995: 34).

3.3.4. İlişki Bulunmaması Modeli

İş yerinde yaşanan stresin iş performansı ile ilişkisinin olmadığı görüşü, kişilerle işletme arasında psikolojik bir anlaşma olmaması düşüncesine bağlanmaktadır. Modele göre, bireylerin performansını engelleyebilecek zorluklar göz ardı edilerek, stresin var ya da yok olmasının performansı hiçbir şekilde etkilemediği varsayılmaktadır (Tokay, 2001: 68).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. STRES YÖNETİMİNİN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ: AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

4.1. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Çalışmanın bu bölümünde stres yönetiminin iş performansına etkisini ortaya koymaya yönelik saha araştırması hakkında yapılan çalışmaya yer verilmektedir. Araştırmanın evreni ve örnekleme, verileri toplama tekniği, araştırmanın modeli, araştırmanın hipotezleri, veri analizleri ve bulgulara yer verilmektedir.

4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın ana kütlesi Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesinde 2018-2019 eğitim – öğretim döneminde aktif olarak görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır.

Araştırmanın örnek hacminin belirlenmesinde kullanılan oransal örnek hacmi formülü (Newbold,1995:302):

$$n = \frac{Np(1 - p)}{(n - 1)q_{px}^2 + p(1 - p)}$$

$$q_{px}^2 = \text{Oranın Varyansı}$$

$$n = \text{Örnek Hacmi}$$

$$N = \text{Anakütle}$$

P= Oran (maksimum örnek hacmine ulaşmak amacıyla p=0.5 alınmıştır.)

Örneklem sayısının belirlenmesinde % 95 güven aralığı ve % 5 hata payı ile 203 anket yapılmıştır.

4.3. Veri Toplama Tekniği

Bu araştırma betimsel ve ilişkisel yöntem tarama modeline göre modellenmiştir. Bu modele göre, hazırlanan anket formuyla belirlenen örnek kütleye ulaşılmıştır. Soruları cevaplayanların yanıtlarında herhangi bir değişiklik yapılmadan veriler toplanarak, var olan durum hakkında akademik personellerin görüşleri

alınmaya çalışılmıştır. Araştırmada, üniversitede çalışan akademik personellerin stres kaynakları ve stres yönetiminin iş performansına etkisini tespit etmek amacıyla anket formu kullanılmıştır. Birinci bölümdeki sorular ile araştırmaya katılan akademik personellerin demografik bilgilerine ulaşılmaya çalışılmıştır.

İkinci bölümde; Balcı (1993) tarafından geliştirilen “Stres Yaratan Faktörler Ölçeği (SYFÖ)” kullanılmıştır. SYFÖ, 1=Hiç Stres Yaratmıyor, 2=Az Derecede Stres Yaratıyor, 3=Orta Derecede Stres Yaratıyor, 4=Çok Stres Yaratıyor ve 5=Pek Çok Stres yaratıyor olarak kodlanmış olan 5’li likert tipi bir ölçek olarak değerlendirilmektedir.

Üçüncü bölümde; “Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği (SBÇSÖ)” kullanılmıştır. SBÇSÖ, 1= Hiç, 2=Nadiren, 3= Ara sıra, 4=Sık ve 5= Çok Sık olarak kodlanan 5’li likert tipi bir ölçektir. 12 maddelik bir ölçek olan bu ölçekte, Balcı (1993) tarafından geliştirilen “Üniversite Öğretim Elemanının İş Stresi Ölçeği” dikkate alınmıştır. Bu ölçek, Özalp (2014)’in “Öğretim Elemanlarında İş Stresine Neden Olan Örgütsel Etmenler ve Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stresle Baş Etme Stratejileri” çalışmasında da kullanılmıştır.

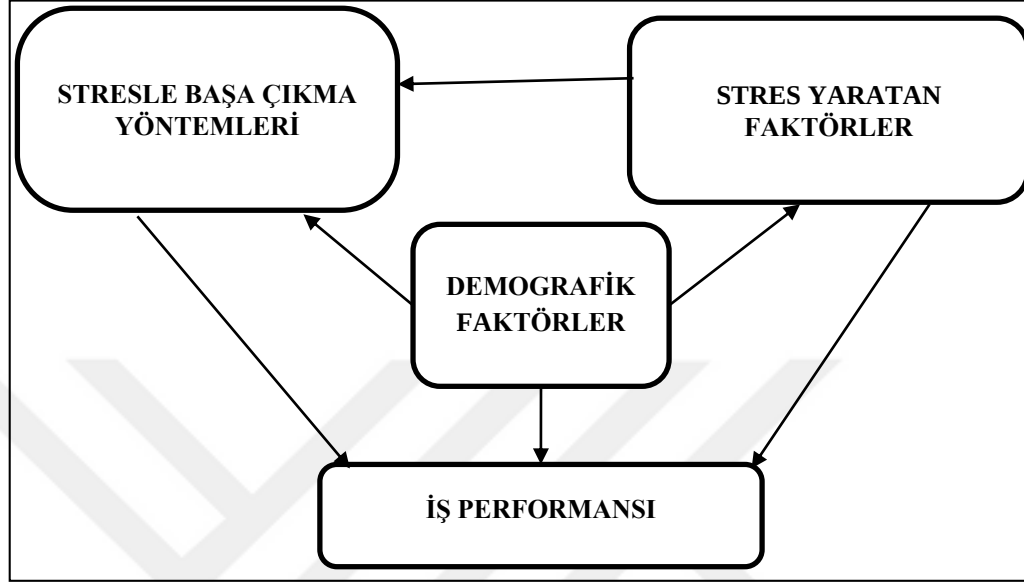
Araştırmanın son bölümünde ise, 5’li likert tipi bir ölçek olan İş Performans Ölçeği (İPÖ) kullanılmıştır. Bu ölçek (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum ve 5= Kesinlikle Katılıyorum) şeklinde kodlanan likert tarzı bir ölçektir. Bu ölçek 14 maddelik bir ölçek olup Hackman ve Oldham (1980) tarafından geliştirilmiştir. Daha sonra (Gödelek, 1988: 89) ile (Güler 1990: 94) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, “İş Doyum Ölçeği (İDÖ)” olarak da adlandırılmaktadır. Gürbüz (2014), “Çalışanlarda Örgüt Kültürü ve İş Performansı (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Çalışanları Örneği)” çalışmasında bu ölçekten yararlanmıştır.

4.4. Verilerin Analizinde Kullanılan Testler

Verilerin analiz edilmesinde SPSS (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı) paket programı kullanılmıştır. Katılımcıların vermiş oldukları cevaplar için frekans analizi yapılarak oran, aritmetik ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Bununla birlikte çalışmada kullanılan ölçeklere ilk olarak faktör analizi uygulanmıştır. Daha sonra ortaya çıkan faktörler için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ayrıca

hipotezler için t-testi, tek yönlü varyans (ANOVA) testi, Kuruskal Wallis testi ve regresyon analizi kullanılmıştır.

4.5. Araştırmanın Modeli



Şekil 4.1. Araştırmanın Modeli

4.6. Bulgular ve Yorum

Bu kısımda araştırma sonuçlarından elde edilen verilerin analizi ve bulgular yer almaktadır.

4.6.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Bu bölümde katılımcıların demografik özelliklerinin frekans dağılımları ayrı ayrı gösterilmektedir.

4.6.1.1. Cinsiyet

Araştırmaya katılanların cinsiyet frekans dağılımı Tablo 4.1 gösterilmektedir.

Tablo 4.1. Katılımcıların Cinsiyeti

Cinsiyet	Sayı	Oran (%)
Erkek	143	70,4
Kadın	60	29,6
Toplam	203	100

4.6.1.2. Yaş

Araştırmaya katılanların yaş frekans dağılımı Tablo 4.2’de gösterilmektedir.

Tablo 4.2. Katılımcıların Yaşı

Yaş	Sayı	Oran (%)
25 yaş ve altı	20	9,9
26-35 yaş arası	88	43,3
36-45 yaş arası	71	35,0
46 yaş ve üzeri	24	11,8
Toplam	203	100

4.6.1.3. Medeni Durum

Araştırmaya katılanların medeni durum frekans dağılımı Tablo 4.3’de gösterilmektedir.

Tablo 4.3. Katılımcıların Medeni Durumu

Medeni Durum	Sayı	Oran (%)
Evli	153	75,4
Bekar	50	24,6
Toplam	203	100

4.6.1.4. Mesleki Kıdem

Araştırmaya katılanların mesleki kıdem frekans dağılımı Tablo 4.4’de gösterilmektedir.

Tablo 4.4. Katılımcıların Mesleki Kıdemleri

Mesleki Kıdem	Sayı	Oran (%)
5 yıl ve daha az	54	26,6
6-10 yıl arası	81	39,9
11-15 yıl arası	32	15,8
16-20 yıl arası	22	10,8
21 yıl ve üzeri	14	6,9
Toplam	203	100

4.6.1.5. Akademik Unvan

Araştırmaya katılanların akademik unvan frekans dağılımı aşağıda Tablo 4.5’de gösterilmektedir.

Tablo 4.5. Katılımcıların Akademik Unvanları

Akademik Unvan	Sayı	Oran (%)
Prof. Dr.	2	1,0
Doç. Dr.	20	9,9
Dr. Öğr. Üyesi	66	32,5
Öğretim Görevlisi	69	34,0
Araştırma Görevlisi	46	22,7
Toplam	203	100

4.6.1.6. Aylık Gelir

Araştırmaya katılanların aylık gelir frekans dağılımı Tablo 4.6’da gösterilmektedir.

Tablo 4.6. Katılımcıların Aylık Gelirleri

Aylık Gelir	Sayı	Oran (%)
4501 -6000 arası	14	6,9
6001 – 7500 arası	87	42,9
7501 - 9000 arası	67	33,0
9001 ve üzeri	35	17,2
Toplam	203	100

4.6.1.7. Aile Nüfusu

Araştırmaya katılanların aile nüfusu frekans dağılımı Tablo 4.7’de gösterilmektedir.

Tablo 4.7. Katılımcıların Aile Nüfusu

Aile Nüfusu	Sayı	Oran (%)
1	13	6,4
2- 4	145	71,4
5- 7	43	21,2
8 ve üzeri	2	1,0
Toplam	203	100

Tablo 4.1’de (bk.Tablo 4.1) görüldüğü gibi araştırmaya katılım gösterenlerin 143’ünü (%70,4) erkek akademik personeller, 60’ını (%29,6) kadın akademik personeller oluşturmaktadır.

Tablo 4.2’de (bk.Tablo 4.2) araştırmaya katılım gösterenlerin yaş aralıklarına göre dağılımlarına ilişkin veriler incelendiğinde, 20 kişinin (% 9,9), 25 yaş ve altı yaş aralığı ile en az katılım gösteren yaş grubu olduğu tespit edilmiştir. Bununla beraber 88 kişinin (%43,3), 26-35 yaş aralığında en çok katılım gösteren yaş grubu olduğu görülmüştür. Ayrıca 71 kişinin (% 35,0) 36-45 yaş yaş aralığında, 24 kişinin de (%11,8) 46 yaş ve üzeri yaş aralığında bulunduğu görülmektedir. Bu sonuçlara bakılarak katılımcıların genç be orta yaş aralığında olduğu ifade edilebilir.

Tablo 4.3’ de (bk.Tablo 4.3) araştırmaya katılım gösterenlerin medeni durumlarına ilişkin veriler incelendiğinde, 153 kişinin (%75,4) evli, 50 kişinin (%24,6) bekâr olduğu görülmektedir.

Tablo 4.4’de (bk.Tablo 4.4) araştırmaya katılım gösterenlerin mesleki kademelerine ilişkin veriler değerlendirildiğinde, 54 kişinin (%26,6) 5 yıl ve daha az

kıdeme sahip olduğu, 81 kişinin (%39,9) 6-10 yıl arası, 32 kişinin (%15,8) 11-15 yıl arası, 22 kişinin (% 10,8) 16-20 yıl arası ve 14 kişinin de (6,9) 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 4.5’de (bk.Tablo 4.5) araştırmaya katılım gösterenlerin akademik unvanlarına ilişkin veriler değerlendirildiğinde, 2 katılımcının (%1,0) Prof. Dr., 20 katılımcının (%9,9) Doç. Dr., 66 katılımcının (32,5) Dr. Öğr. Üyesi, 69 katılımcının (%34,0) Öğretim Görevlisi ve 46 katılımcının (% 22,7) Araştırma Görevlisi olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.6’da (bk.Tablo 4.6) araştırmaya katılım gösterenlerin aylık gelirlerine ilişkin bilgilere bakıldığında, 14 katılımcının (% 6,9) 4501-6000 arasında aylık gelirinin olduğu, 87 katılımcının (% 42,9) 6001- 7500 arası, 67 katılımcının ise (%33,0) 7501 -9000 arasında aylık gelirlerinin olduğu görülmektedir. 9001 ve üzeri aylık gelirleri olan katılımcıların sayıları ise 35 (%17,2) olarak görülmüştür.

Tablo 4.7’de (bk.Tablo 4.7) araştırmaya katılım gösterenlerin aile nüfuslarına ilişkin bilgilere bakıldığında, 13 kişinin (% 6,4) yalnız yaşadığı, 145 kişinin (%71,2) en yüksek değer ile 2-4 arasında aile nüfusuna sahip olduğu, 43 kişinin (% 21,1) 5-7 kişilik aile nüfuslarının olduğu ve 8 ve üzeri aile nüfusuna sahip olan 2 kişinin (%1,0) olduğu görülmüştür.

4.6.2. Faktör Analizi

Faktör analizi, aralarında ilişkinin bulunduğu düşünülen p tane değişkenin bir araya getirilerek anlaşılması daha kolay alan faktörlere ulaşılmasının hedeflendiği çok değişkenli olan bir istatistiktir. (Büyüköztürk, 2011: 123). Sosyal bilimciler genellikle her bir değişkenin diğer değişkenler ile toplanmış olduğu grubu görmek ve bu değişkenlerin o gruba ne kadar bağlılık gösterdiğini anlamak adına açımlayıcı faktör analizini uygulamaktadırlar. KMO testi: KMO Testi (Kaiser- Meyer- Olkin) faktör analizinde örneklem büyüklüğünün çalışma için uygun olup olmadığını anlamak adına uygulanan ilk basamaktır. Eğer KMO değeri 0.50’’den düşük çıkar ise faktör analizi yapılmasına gerek duyulmamaktadır. KMO değerine bakılarak örneklem büyüklüğü ile ilgili olarak aşağıda ki yorumlar yapılır (Akdağ, 2011: 24’’den akt. Erdirençelebi, 2012; 330):

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

Bartlett testi: Verilerde bulunan değişkenlerin tutarlı olup olmadığının ölçülmesi amacı ile kullanılmaktadır. Bu test “ki kare” değerini açıklar. Ki kare testinde olduğu gibi anlamlılık değerine bakılır. Burada anlamlılık değeri, 0.05’ten küçük ise eğer verilerin çok değişkenli olan normal dağılımdan olduğu söylenerek, analize devam edilmektedir. Anlamlılık değerinin 0.05’ten büyük olması durumunda ise faktör analizine devam edilmemektedir.

Tablo 4.8. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett’s test Uygunluk Ölçümü

Ölçekler		KMO Değeri	Bartlett’s Testi	P (0,000)
Stres Yaratıcı Faktörler	Yaratıcı	0,743	729,023	<0,005
Stresle Başa Çıkma Yöntemleri	Başarı	0,756	489,705	<0,005
İş Performansı		0,919	1757,117	<0,005

Tablo 4.8’de görüldüğü gibi araştırmada kullanılan ölçeklerden stres yaratan faktör ölçeği ile stresle başa çıkma yöntemleri ölçeğinin KMO değerleri orta değerdedir, iş performansı ölçeğinin KMO değeri mükemmel değerdedir. Bu değerlerin yüksek rakamlar olması değişkenlere faktör analizi uygulanacağını göstermektedir.

Burada önemli olan faktör sayıları açıklanırken üç ölçüt dikkate alınmaktadır Kline, (2011) akt. Erdirençelebi, 2012: 331.

1. Genel olarak öz değeri, 1 ve >1 olan faktörler önemli olan faktörler olarak değerlendirilmektedir.
2. Açıklanan varyans oranının toplam varyansın 2/3 olması önemli faktör sayısı olarak değerlendirilir.
3. Faktörlerin öz değerine dayanarak oluşturulan çizgi grafiği önem arz etmektedir.

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda, en uygun çözüm yoluna kavuşmak adına faktörlerin 1’den büyük öz değere sahip olmaları ve faktör yüklerinin de 0.50’den

büyük olmaları şartı aranmaktadır. Bu ifade edilen sınırlar içinde ölçeklerin faktör yapıları aşağıda açıklanmıştır.

Tablo 4.9. Araştırmada Kullanılan Stres Yaratan Faktörler Ölçeğinin Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Varyans %	Cronbach's Alpha	Öz Değer
Faktör 1 Sosyal İlişkiler	SYF10	0,890	30,368	0,774	3,644
	SYF9	0,889			
	SYF14	0,605			
Faktör 2 İş Yüğü, zaman ve uyumsuzluk	SYF3	0,784	15,665	0,711	1,880
	SYF2	0,763			
	SYF4	0,622			
	SYF1	0,563			
Faktör 3 İletişim	SYF5	0,823	11,414	0,715	1,370
	SYF6	0,726			
	SYF7	0,726			
Faktör 4 Mesleki Faktörler	SYF11	0,853	8,745	0,743	1,049
	SYF13	0,842			
TOPLAM	-	-	66,192	0,787	-

Tablo 4.10. Araştırmada Kullanılan Stresle Başa Çıkma Ölçeğinin Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Varyans %	Cronbach's Alpha	Öz Değer
Faktör 1 Bilinçli davranma ve olumlu düşünme	SBÇÖ22	0,797	31,823	0,765	2,546
	SBÇÖ23	0,795			
	SBÇÖ22	0,794			
	SBÇÖ24	0,617			
Faktör 2 Rahatlama ve Yapıcı eylemde bulunma	SBÇÖ18	0,713	22,541	0,608	1,803
	SBÇÖ19	0,685			
	SBÇÖ16	0,619			
	SBÇÖ20	0,619			
TOPLAM	-	-	54,364	0,719	-

Tablo 4.11. Araştırmada Kullanılan İş Performansı Ölçeğinin Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Varyans %	Cronbach's Alpha	Öz Değer
Faktör 1 İşin yapısı etkileşimler ve sağladıkları	İP30	0,877	58,892	0,943	7,067
	İP32	0,852			
	İP29	0,824			
	İP31	0,820			
	İP28	0,800			
	İP40	0,675			
	İP33	0,666			
	İP35	0,662			
	İP38	0,641			
Faktör 2 Yarışma, bağımsız düşünce ve tanıma	İP39	0,790	8,931	0,658	1,072
	İP37	0,694			
	İP34	0,671			
TOPLAM	-	-	67,823	0,933	-

Çalışmada faktör sayısını belirleyebilmek adına özdeğer istatistiği kullanılmıştır. Tablo 4.9'da (bk.Tablo 4.9) özdeğeri 1'den büyük olan 4 faktör gözlemlenmiştir. Birinci faktör toplam varyansın %30,368'ini açıklarken, ikinci faktör %15,665'ini, üçüncü faktör %11,414'ünü, dördüncü faktör ise toplam varyansın %8,75'ini açıklamaktadır. Yapılan faktör analizi sonucuna göre toplam varyansı %66,132 olan 4 faktör gözlemlenmiştir. Faktörler madde içeriklerine göre isimlendirilmiştir. Ayrıca faktörlerin sırasıyla Cronbach's Alpha değerleri:

Faktör 1 için: 0,774, Faktör 2 için: 0,711, Faktör 3 için: 0,715 ve Faktör 4 için: 0,743 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam Cronbach's Alpha değeri ise 0,787 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.10'da (bk.Tablo 4.10) özdeğeri 1'den büyük olan 2 faktör gözlemlenmiştir. Birinci faktör toplam varyansın %31,823'ünü açıklarken, ikinci faktör %22,541'ini açıklamaktadır. Yapılan faktör analizi sonucuna göre toplam varyansı %54,364 olan 2 faktör gözlemlenmiştir. Faktörler madde içeriklerine göre isimlendirilmiştir. Ayrıca faktörlerin sırasıyla Cronbach's Alpha değerleri:

Faktör 1 için: 0,765, Faktör 2 için: 0,608 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam Cronbach's Alpha değeri ise 0,719 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.11'de (bk.Tablo 4.11) birinci faktör toplam varyansın %58'892'ini açıklarken, ikinci faktör toplam varyansın %8,932'sini açıklamaktadır. Yapılan faktör analizi sonucuna göre toplam varyansı % 67,832 olan 2 faktör gözlemlenmiştir. Faktörler madde içeriklerine göre isimlendirilmiştir. Ayrıca faktörlerin sırasıyla Cronbach's Alpha değerleri:

Faktör1 için: 0,943, Faktör2 için: 0,658 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam Cronbach's Alpha değeri ise 0,933 olarak hesaplanmıştır.

4.6.3. Araştırmada Kullanılan Ölçek Maddelerinin Frekans Analizi ve Yorumları

Çalışmanın bu kısmında ölçek maddelerinin aritmetik ortalamalarına yer verilmiş ve sonuçlar yorumlanmıştır.

4.6.3.1.Katılımcılar İçin Stres Yaratan Faktörlerin Frekans Analizi ve Yorumları

Araştırmaya katılanların stres yaratan faktörlere ilişkin aritmetik ortalamaları Tablo 4.12’de gösterilmektedir.

Tablo 4.12. Araştırmaya Katılım Gösterenlerin Stres Yaratan Faktörlere İlişkin Bulguları

Stres Yaratan Faktörlere İlişkin Sorular	1	2	3	4	5	Toplam	Aritmetik Ortalama
İş yükünün fazlalığı	22	33	46	44	28	203	3,11
Yaptığım iş ile kişiliğim arasındaki uyumsuzluk	96	48	29	21	9	203	2,00
Bir öğretim elemanı olarak yetersizlik duygusu	88	53	39	13	10	203	2,03
Zaman baskısı	30	42	47	58	26	203	3,03
Öğrencilerin yanlış davranışları (saygısızlık, yetersizlik,vs).	35	71	53	26	18	203	2,61
Çalışma ortamındaki araç ve gereçlerin yetersizliği	41	40	67	33	22	203	2,77
Öğrenciler ve çalışanlar ile yaşadığım iletişim problemi	55	72	44	26	6	203	2,29
İş yerinde dedikoduların yapılması	25	45	40	50	43	203	3,20
İş ortamımda çıkan huzursuzluk ve anlaşmazlıklar	24	43	50	47	39	203	3,16
İdari görev çokluğundan akademik çalışmaya zaman ayıramama	44	47	56	31	25	203	2,73
Akademik işlerimin yanında idari görev verilmesi	42	54	58	31	18	203	2,65
Yöneticilerin çalışmalarında objektiflikten uzaklaşmaları	28	39	76	41	19	203	2,92

Stres Yaratan Faktörlere ilişkin Genel Ortalama: **2,71**

1:Hiç, 2:Az, 3:Orta, 4:Çok, 5: Pek Çok

Tablo 4.12’de araştırmaya katılım gösterenlerin genel olarak stres yaratan faktörlere ilişkin verilerin frekans sonuçları incelendiğinde, aritmetik ortalamanın en yüksek olduğu yer (3,20) ile ‘İş yerinde dedikoduların yapılması’, en düşük yer ise (2,00) ile ‘Yaptığım iş ile kişiliğim arasındaki uyumsuzluk ‘ olarak belirlenmiştir.

4.6.3.2. Katılımcılar İçin Stresle Başa Çıkabilme Yöntemlerinin Frekans Analizi ve Yorumları

Araştırmaya katılanların stresle başa çıkabilme yöntemlerine ilişkin aritmetik ortalamaları Tablo 4.13’de gösterilmektedir.

Tablo 4.13. Araştırmaya Katılım Gösterenlerin Stresle Başa Çıkabilme Yöntemlerine İlişkin Bulguları

Stresle Başa Çıkma Yöntemlerine İlişkin Sorular	1	2	3	4	5	Toplam	Aritmetik Ortalama
İşin uzun dönemde yoluna gireceğine kendini inandırma	9	42	63	69	20	203	3,24
Elinden geleni yaptığının başkaları tarafından fark edilmesini sağlama	32	57	79	23	12	203	2,63
Sorunlarını başkalarına anlatarak rahatlatma	20	69	62	36	16	203	2,79
Sorun hakkında yapıcı eylemde bulunma	10	18	54	100	21	203	3,51
Kendi kendine gevşemeyi öğrenme	11	38	69	65	20	203	3,22
Hayattan Beklenti ve Amaçlarını Açıklığa Kavuşturma	10	24	62	82	25	203	3,43
Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Uygun Kişi ve Koşulları Bilinçlice Seçme	8	20	63	79	33	203	3,53
Stres yaratan olayları en asgari tarzda yorumlama	5	36	89	51	22	203	3,24

Stresle Başa Çıkabilme Yöntemlerine İlişkin Genel Ortalama: **3,20**

1:Hiç, 2:Nadiren, 3:Ara Sıra, 4:Çok Sık

Tablo 4.13’de araştırmaya katılım gösterenlerin stresle başa çıkabilme yöntemlerine ilişkin verilerin frekans sonuçları incelendiğinde, aritmetik ortalamanın en yüksek olduğu yer **(3,53)** ile “**Hayattan beklenti ve amaçlarına uygun kişi ve koşulları bilinçlice seçme**”, en düşük olduğu yer ise **(2,63)** ile “**Elinden geleni yaptığının başkaları tarafından fark edilmesini sağlama**” olarak gözlenmiştir.

4.6.3.3. Katılımcıların İş Performanslarına İlişkin Frekans Analizi ve Yorumları

Araştırmaya katılanların iş performanslarına ilişkin aritmetik ortalamaları Tablo 4.14’de gösterilmektedir.

Tablo 4.14. Araştırmaya Katılım Gösterenlerin İş Performanslarına İlişkin Bulgular

İş Performanslarına İlişkin Sorular	1	2	3	4	5	Toplam	Aritmetik Ortalama
İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi performansımı etkiler	13	16	26	71	77	203	2,09
Aldığım maaş ve terfilerin miktarı performansımı etkiler	11	21	34	69	68	203	2,20

Tablo 4.14. Araştırmaya Katılım Gösterenlerin İş Performanslarına İlişkin Bulgular (Devamı)

İşimin bana verdiği kişisel gelişme ve yükselme imkânı performansımı etkiler.	10	14	22	72	85	203	1,97
İşimde birlikte çalıştığım, etkileştiğim ve konuştuğum kişiler performansımı etkiler.	11	16	23	75	78	203	2,04
Amirlerimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi performansımı etkiler.	12	11	27	73	80	203	2,02
İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu performansımı etkiler.	9	14	31	78	71	203	2,07
İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansı performansımı etkiler.	4	24	48	75	52	203	2,27
Amirlerimden gördüğüm destek ve rehberlik performansımı etkiler.	7	16	30	78	72	203	2,05
İş yerimdeki yönetimin tutumu performansımı etkiler.	10	14	24	73	82	203	2,00
İşimin kendime ait, bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme imkânı vardır.	9	16	49	78	51	203	2,28
İş yerimin geleceğim açısından vaat ettiği güvence derecesi performansımı etkiler.	13	12	18	83	77	203	2,01
İş yerimdeki yarışma (mücadele) fırsatı performansımı etkiler.	17	25	58	63	40	203	2,58

İş Performanslarına İlişkin Genel Ortalama: **2,13**

1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 4.14’de araştırmaya katılım gösterenlerin iş performanslarına ilişkin verilerin frekans sonuçları incelendiğinde, aritmetik ortalamanın (**2,58**) ile en yüksek olduğu yer “**İş yerimdeki yarışma (mücadele) fırsatı performansımı etkiler**”, en düşük olan yer ise (**1,97**) ile “**İşimin bana verdiği kişisel gelişme ve yükselme imkânı performansımı etkiler.**” olarak gözlenmiştir.

4.6.4. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Katılımcıların stres yaratan faktörleri sosyo-demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

H1-a: Katılımcıların stres yaratan faktörleri cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

H1-b: Katılımcıların stres yaratan faktörleri medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H1-c: Katılımcıların stres yaratan faktörleri yaş aralıklarına göre farklılaşmaktadır.

H1-d: Katılımcıların stres yaratan faktörleri mesleki kıdemlerine göre farklılaşmaktadır.

H1-e: Katılımcıların stres yaratan faktörleri akademik unvanlarına göre farklılaşmaktadır.

H1-f: Katılımcıların stres yaratan faktörleri aylık gelirlerine göre farklılaşmaktadır.

H1-g: Katılımcıların stres yaratan faktörleri aile nüfuslarına göre farklılaşmaktadır.

H2: Katılımcıların stresle başa çıkma yöntemleri sosyo-demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

H2-a: Katılımcıların stresle başa çıkma yöntemleri cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

H2-b: Katılımcıların stresle başa çıkma yöntemleri medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H2-c: Katılımcıların stresle başa çıkma yöntemleri yaş aralıklarına göre farklılaşmaktadır.

H2-d: katılımcıların stresle başa çıkma yöntemleri mesleki kıdemlerine göre farklılaşmaktadır.

H2-e: Katılımcıların stresle başa çıkma yöntemleri akademik unvanlarına göre farklılaşmaktadır.

H2-f: Katılımcıların stresle başa çıkma yöntemleri aylık gelirlerine göre farklılaşmaktadır.

H2-g: Katılımcıların stresle başa çıkma yöntemleri aile nüfuslarına göre farklılaşmaktadır.

H3: Katılımcıların iş performansları sosyo-demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

H3-a: Katılımcıların iş performansları cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

H3-b: Katılımcıların iş performansları medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır

H3-c: Katılımcıların iş performansları yaş aralıklarına göre farklılaşmaktadır

H3-d: Katılımcıların stres kaynakları mesleki kıdemlerine göre farklılaşmaktadır.

H3-e: Katılımcıların iş performansları akademik unvanlarına göre farklılaşmaktadır.

H3-f: Katılımcıların iş performansları aylık gelirlerine göre farklılaşmaktadır.

H3-g: Katılımcıların iş performansları aile nüfuslarına göre farklılaşmaktadır.

H4: Stres yaratan faktörler, katılımcıların iş performanslarını negatif yönde etkilemektedir.

H5: Katılımcıların stresle başa çıkma yöntemleri iş performanslarını pozitif yönde etkilemektedir.

H6: Katılımcıların stres yaratan faktörleri stres yönetimini pozitif yönde etkilemektedir.

Şeklinde belirtilebilir.

4.6.5. Independent Sample T-Testi Sonuçları

Çalışmadan elde ettiğimiz bu verileri analiz etmek için parametrik testlerden biri olan t testine başvurulmuştur. Test edilen değişkenin iki bağımsız grup arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını test etmek için t testi çeşitlerinden biri olan Bağımsız Örneklem (Independent Sample) t testi kullanılmıştır.

T testinin kullanımı sadece iki bağımsız grup arasında karşılaştırma yapmakla sınırlıdır. T testinin uygulanabilmesi için aralıkların ölçülmüş, karşılaştırma yapılan grupların normal dağılım gösteren iki farklı evreden tesadüfi bir şekilde seçilmiş ve birbirinden bağımsız gözlemlere dayanması gerekmektedir. Ayrıca iki grup arasındaki varyansların eşit olması koşulu aranmaktadır. Böylece iki grup arasındaki varyansların eşit olup olmama durumlarına göre t testinin farklı değerleri hesaplanmaktadır. Bu farklılık göz önünde bulundurularak elde edilen sonuçların yorumlanması gerekmektedir (Altunışık, 2007: 175-176).

4.6.5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklere (Cinsiyet – Medeni Durum) Göre Stres Yaratan Faktörlerine İlişkin Independent Sample T-Testi Ve Hipotez İle İlgili Sonuçlar

Katılımcıların stres yaratan faktörlerinin cinsiyet ve medeni durumları açısından t- testi sonuçları ve ilgili hipotezler Tablo 4.15 ve 4.16’da açıklanmıştır.

Tablo 4.15. Katılımcıların Stres Yaratan Faktörlerinin Cinsiyetler Açısından Independent Sample T-Testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	N	X	SS	F	P
					0,011	0,094
Stres Yaratan Faktörler	Kadın	60	2,833	0,6333		
	Erkek	143	2,662	0,6745		

- $P > 0,05$

Tablo 4.15’de katılımcıların stres yaratan faktörlerinin cinsiyetler açısından Independent Sample t-testi sonuçları incelendiğinde, P değerinin 0,05’ten büyük olması nedeniyle istatistiksel sonuçlara göre anlamlı bir farklılığın olmadığı gözlemlenmiştir. Buna dayanarak **H1-a** (Katılımcıların stres yaratan faktörleri cinsiyete göre farklılaşmaktadır.) hipotezi red edilmiştir.

Tablo 4.16. Katılımcıların Stres Yaratan Faktörlerinin Medeni Durumları Açısından Independent Sample T-Testi Sonuçları

Boyut	Medeni Durum	N	X	SS	F	P
					4,427	0,224
Stres Yaratan Faktörler	Bekar	50	2,8233	0,765		
	Evli	153	2,6765	0,628		

- $P > 0,05$

Tablo 4.16’da katılımcıların stres yaratan faktörlerinin medeni durumları açısından Independent Sample t-testi sonuçları incelendiğinde, P değerinin 0,05’ten büyük olması nedeniyle istatistiksel sonuçlara göre anlamlı bir farklılığın olmadığı gözlemlenmiştir. Buna istinaden **H1-b** (Katılımcıların stres yaratan faktörleri medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.) hipotezi red edilmiştir.

4.6.5.2. Katılımcıların Demografik Özelliklere (Cinsiyet – Medeni Durum) Göre Stresle Başa Çıkabilme Yöntemlerine İlişkin Independent Sample T-Testi Ve Hipotez İle İlgili Sonuçlar

Katılımcıların stresle başa çıkabilme yöntemlerinin cinsiyet ve medeni durumları açısından t- testi sonuçları ve ilgili hipotezler Tablo 4.17 ve 4.18’de açıklanmıştır.

Tablo 4.17. Katılımcıların Stresle Başa Çıkabilme Yöntemlerinin Cinsiyetler Açısından Independent Sample T-Testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	N	X	SS	F	P
					0,669	0,228
Stresle Başa Çıkma	Kadın	60	3,283	0,629		
	Erkek	143	3,168	0,576		

- $P > 0,05$

Tablo 4.17’de katılımcıların stresle başa çıkabilme yöntemlerinin cinsiyetler açısından Independent Sample t-testi sonuçları incelendiğinde, P değerinin 0,05’ten büyük olması nedeniyle istatistiksel sonuçlara göre anlamlı bir farklılığın olmadığı gözlemlenmiştir. Buna dayanarak **H2-a** (Katılımcıların stresle başa çıkabilme yöntemleri cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır) hipotezi red edilmiştir.

Tablo 4.18. Katılımcıların Stresle Başa Çıkabilme Yöntemlerinin Medeni Durumlar Açısından Independent Sample T-Testi Sonuçları

Boyut	Medeni durum	N	X	SS	F	P
					0,232	0,562
Stresle	Baş	50	3,245	0,632		
Çıkma	Bekar	50	3,245	0,632		
	Evli	153	3,188	0,581		

- $P > 0,05$

Tablo 4.18’de katılımcıların stresle başa çıkabilme yöntemlerinin medeni durumlar açısından Independent Sample t-testi sonuçları incelendiğinde, P değerinin 0,05’ten büyük olması nedeniyle istatistiksel sonuçlara göre anlamlı bir farklılığın olmadığı gözlemlenmiştir. Buna istinaden **H2-b** (Katılımcıların stresle başa çıkabilme yöntemleri medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır) hipotezi red edilmiştir.

4.6.5.3. Katılımcıların Demografik Özelliklere (Cinsiyet – Medeni Durum) Göre İş Performanslarına İlişkin Independent Sample T-Testi Ve Hipotez İle İlgili Sonuçlar

Katılımcıların iş performanslarının cinsiyet ve medeni durumları açısından t-testi sonuçları ve ilgili hipotezler (Tablo 4.19 – 4.20) açıklanmıştır.

Tablo 4.19. Katılımcıların İş Performanslarının Cinsiyetler Açısından Independent Sample T-Testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	N	X	SS	F	P
					0,020	0,396
İş Performansları	Kadın	60	2,05	0,873		
	Erkek	143	2,170	0,841		

- $P > 0,05$

Tablo 4.19’da katılımcıların iş performanslarının cinsiyetleri açısından Independent Sample t-testi sonuçları incelendiğinde, P değerinin 0,05’ten büyük olması nedeniyle istatistiksel sonuçlara göre anlamlı bir farklılığın olmadığı gözlemlenmiştir. Buna istinaden **H3-a** (Katılımcıların iş performansları cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.) hipotezi red edilmiştir.

Tablo 4.20. Katılımcıların İş Performanslarının Medeni Durumlar Açısından Independent Sample T-Testi Sonuçları

Boyut	Medeni durum	N	X	SS	F	P
					0,656	0,646
İş Performansları	Bekar	50	2,091	0,767		
	Evli	153	2,151	0,877		

- $P > 0,05$

Tablo 4.20’de katılımcıların iş performanslarının medeni durumlar açısından Independent Sample t-testi sonuçları incelendiğinde, P değerinin 0,05’ten büyük olması nedeniyle istatistiksel sonuçlara göre anlamlı bir farklılığın olmadığı gözlemlenmiştir. Buna istinaden **H3-b** (Katılımcıların iş performansları medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır) hipotezi red edilmiştir.

4.6.6. One-Way Anova Testi

Çalışmadan verileri analiz etmek için kullanılan bir diğer test parametrik testlerden biri olan One-Way Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) testinden yararlanılmıştır. Test edilen değişkenin ikiden fazla bağımsız grup arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını test etmek için kullanılmaktadır.

One-Way Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) test edilen değişkendeki ikiden fazla grubun karşılaştırılması için kullanılmaktadır. Bu yöntemin zorunlu kıldığı bazı şartları vardır. Bu şartlardan biri de bütün değişkenlerin normal dağılım gösteren bir evrenden tesadüfî bir şekilde seçilmiş örneklemelerden oluşması gerektiğidir. One-Way Anova testi hem karşılaştırılan gruplar arasında farklılık olup olmadığını hem de farklılık varsa hangi gruplar arasında farklılık olduğunu göstermektedir. Hangi gruplar arasında farklılık olduğunu göstermek için de Tukey testi kullanılmıştır (Altunışık, 2007: 181-185).

4.6.6.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Yaş – Mesleki Kıdem — Aylık Gelir – Aile Nüfusu) Açısından Stres Yaratan Faktörlere İlişkin One-Way Anova Testi Ve Hipotez İle İlgili Sonuçlar

Aşağıda katılımcıların stres yaratan faktörlerinin yaş, mesleki kıdem- aylık gelir ve aile nüfusuna ilişkin one-way anova testi sonuçları ve ilgili hipotezler (Tablo 4.21 - 4.22 - 4.23 - 4.24 - 4.25) açıklanmıştır.

Tablo 4.21. Katılımcıların Stres Yaratan Faktörlerinin Yaş Aralıkları Açısından One-Way Anova Testi Sonuçları

Gruplar	N	AO	SS	F	P
25 yaş ve altı	20	3,00	0,733	3,275	0,022
26-35 yaş	88	2,76	0,658		
36-45 yaş	71	2,65	0,689		
46 yaş ve üstü	24	2.42	0,419		

- $P < 0,05$

Tablo 4.21’de katılımcıların stres yaratan faktörlerinin yaş aralıkları açısından One-Way Anova testi sonuçları incelendiğinde, P değerinin 0,05’ten küçük ($P=0,022$) olması nedeni ile araştırmaya katılım gösterenlerin stres yaratan faktörlerinin yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu nedenle **H1-c** (Katılımcıların stres yaratan faktörleri yaş aralıklarına göre farklılaşmaktadır.) hipotezi kabul edilmiştir. Hangi gruplar arasında farklılık olduğunu gösteren tablo aşağıda çıkarılmıştır.

Tablo 4.22. Katılımcıların Stres Yaratan Faktörlerinin Yaş Aralıkları Açısından Tukey Testi Sonuçları

Gruplar		Ortalamalar Farkı	P
25 yaş ve altı	26-35	0,23939	0,454
	36-45	0,35223	0,149
	46 yaş ve üstü	0,58125*	0,020
26-35 yaş	25 yaş ve altı	-0,23939	0,454
	36-45 yaş arası	0,11284	0,702
	46 yaş ve üzeri	0,34186	0,109
36-45 yaş	25 yaş ve altı	-0,35223	0,149
	26-35 yaş arası	-0,11284	0,702
	46 yaş ve üstü	0,22902	0,451
46 yaş ve üstü	25 yaş ve altı	-0,58125*	0,020
	26-35 yaş arası	-0,34186	0,109
	36-45 yaş arası	-0,22902	0,451

Tablo 4.22’de katılımcıların stres yaratan faktörlerinin yaş aralıkları açısından Tukey Testi sonuçları incelendiğinde, “**25 yaş ve altı**” yaş aralığındaki katılımcıların stres yaratan faktörlerinin “**46 yaş ve üstü**” yaş aralığındaki katılımcılar ile arasında negatif yönde anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 4.23. Katılımcıların Stres Yaratan Faktörlerinin Mesleki Kıdemler Açısından One-Way Anova Testi Sonuçları

Gruplar	N	AO	SS	F	P
5 yıl ve daha az	54	2,59	0,743	1,397	0,236
6-10 yıl arası	81	2,83	0,611		
11-15 yıl arası	32	2,71	0,811		
16-20 yıl arası	22	2,54	0,408		
21 yıl ve üzeri	14	2,72	0,548		

- $P > 0,05$

Tablo 4.23’de katılımcıların stres yaratan faktörlerinin mesleki kıdemler açısından One-Way Anova testi sonuçları incelendiğinde, P değerinin 0,05’ten büyük ($P=0,236$) olması nedeni ile araştırmaya katılım gösterenlerin stres yaratan faktörler ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Bu nedenle **H1-d** (Katılımcıların stres yaratan faktörleri mesleki kıdemlerine göre farklılaşmaktadır.) hipotezi red edilmiştir.

Tablo 4.24. Katılımcıların Stres Yaratan Faktörlerinin Aylık Gelirler Açısından One-Way Anova Testi Sonuçları

Gruplar	N	AO	SS	F	P
4501 -6000 arası	14	2,70	0,686	1,170	0,322
6001 – 7500 arası	87	2,62	0,760		
7501 - 9000 arası	67	2,82	0,548		
9001 ve üzeri	35	2,71	0,601		

- $P>0,05$

Tablo 4.24’de katılımcıların stres yaratan faktörlerinin aylık gelirler açısından One-Way Anova testi sonuçları incelendiğinde, P değerinin 0,05’ten büyük ($P=0,322$) olması nedeni ile araştırmaya katılım gösterenlerin stres yaratan faktörler ile aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Bu nedenle **H1-f** (Katılımcıların stres yaratan faktörleri aylık gelirlerine göre farklılaşmaktadır.) hipotezi red edilmiştir.

Tablo 4.25. Katılımcıların Stres Yaratan Faktörlerinin Aile Nüfusu Açısından One-Way Anova Testi Sonuçları

Gruplar	N	AO	SS	F	P
1	13	2,73	0,742	1,729	0,162
2 - 4	145	2,68	0,667		
5 - 7	43	2,74	0,622		
8 ve üzeri	2	3,75	0,353		

- $P>0,05$

Tablo 4.25’de katılımcıların stres yaratan faktörlerinin aile nüfusları açısından One-Way Anova testi sonuçları incelendiğinde, P değerinin 0,05’ten büyük ($P=0,162$) olması nedeni ile araştırmaya katılım gösterenlerin stres yaratan faktörler ile aile nüfusları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Bu nedenle **H1-g** (Katılımcıların stres yaratan faktörleri aile nüfuslarına göre farklılaşmaktadır.) hipotezi red edilmiştir.

4.6.6.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Yaş– Mesleki Kıdem— Aylık Gelir – Aile Nüfusu) Açısından Stresle Başa Çıkabilme Faktörlerine İlişkin One-Way Anova Testi Ve Hipotez İle İlgili Sonuçlar

Aşağıda katılımcıların stresle başa çıkabilme faktörlerinin yaş, mesleki kıdem, aylık gelir ve aile nüfusuna ilişkin one-way anova testi sonuçları ve ilgili hipotezler (Tablo 4.26 - 4.27- 4.28 - 4.29) açıklanmıştır.

Tablo 4.26. Katılımcıların Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Yaş Aralıkları Açısından One-Way Anova Testi Sonuçları

Gruplar	N	AO	SS	F	P
25 yaş ve altı	20	3,02	0,658	0,672	0,570
26-35 yaş	88	3,22	0,548		
36-45 yaş	71	3,21	0,604		
46 yaş ve üstü	24	3,22	0,671		

- $P > 0,05$

Tablo 4.26’da katılımcıların stresle başa çıkma yöntemlerinin yaş aralıkları açısından One-Way Anova testi sonuçları incelendiğinde, P değerinin 0,05’ten büyük ($P=0,570$) olması nedeni ile araştırmaya katılım gösterenlerin stresle başa çıkma yöntemlerinin yaş aralıkları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Bu nedenle **H2-c** (Katılımcıların stresle başa çıkma yöntemleri yaş aralıklarına göre farklılaşmaktadır.) hipotezi red edilmiştir.

Tablo 4.27. Katılımcıların Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Mesleki Kıdemler Açısından One-Way Anova Testi Sonuçları

Gruplar	N	AO	SS	F	P
5 yıl ve daha az	54	3,18	0,613	0,237	0,917
6-10 yıl arası	81	3,18	0,560		
11-15 yıl arası	32	3,19	0,581		
16-20 yıl arası	22	3,21	0,608		
21 yıl ve üzeri	14	3,34	0,751		

- $P > 0,05$

Tablo 4.27’de katılımcıların stresle başa çıkma yöntemlerinin mesleki kıdemler açısından One-Way Anova testi sonuçları incelendiğinde, P değerinin 0,05’ten büyük ($P=0,917$) olması nedeni ile araştırmaya katılım gösterenlerin stresle başa çıkma yöntemleri ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Bu nedenle **H2-d** (Katılımcıların stresle başa çıkma yöntemleri mesleki kıdemlerine göre farklılaşmaktadır.) hipotezi red edilmiştir.

Tablo 4.28. Katılımcıların Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Aylık Gelirler Açısından One-Way Anova Testi Sonuçları

Gruplar	N	AO	SS	F	P
4501 -6000 arası	14	3,12	0,682	0,610	0,609
6001 – 7500 arası	87	3,15	0,558		
7501 - 9000 arası	67	3,26	0,583		
9001 ve üzeri	35	3,23	0,665		

- $P>0,05$

Tablo 4.28’de katılımcıların stresle başa çıkma yöntemlerinin aylık gelirleri açısından One-Way Anova testi sonuçları incelendiğinde, P değerinin 0,05’ten büyük ($P=0,609$) olması nedeni ile araştırmaya katılım gösterenlerin stresle başa çıkma yöntemleri ile aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Bu nedenle **H2-f** (Katılımcıların stresle başa çıkma yöntemleri aylık gelirlerine göre farklılaşmaktadır.) hipotezi red edilmiştir.

Tablo 4.29. Katılımcıların Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Aile Nüfusu Açısından One-Way Anova Testi Sonuçları

Gruplar	N	AO	SS	F	P
1	13	3,49	0,722	1,325	0,267
2 - 4	145	3,16	0,575		
5 - 7	43	3,23	0,610		
8 ve Üzeri	2	3,37	0,353		

- $P>0,05$

Tablo 4.29’da katılımcıların stresle başa çıkma yöntemlerinin aile nüfusları açısından One-Way Anova testi sonuçları incelendiğinde, P değerinin 0,05’ten büyük ($P=0,267$) olması nedeni ile araştırmaya katılım gösterenlerin stresle başa çıkma yöntemleri ile aile nüfusları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Bu nedenle **H2-g** (Katılımcıların stresle başa çıkma yöntemleri aile nüfuslarına göre farklılaşmaktadır.) hipotezi red edilmiştir.

4.6.6.3. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Yaş – Mesleki Kıdem — Aylık Gelir – Aile Nüfusu) Açısından İş Performanslarına İlişkin One-Way Anova Testi Ve Hipotez İle İlgili Sonuçlar

Aşağıda katılımcıların stres yaratan faktörlerinin yaş, mesleki kıdem, aylık gelir ve aile nüfusuna ilişkin one-way anova testi sonuçları ve ilgili hipotezler (Tablo 4.30 - 4.31 – 4.32- 4.33) açıklanmıştır.

Tablo 4.30. Katılımcıların İş Performanslarının Yaş Aralıkları Açısından One-Way Anova Testi Sonuçları

Gruplar	N	AO	SS	F	P
25 yaş ve altı	20	2,31	0,783	0,713	0,546
26-35 yaş	88	2,13	0,916		
36-45 yaş	71	2,04	0,780		
46 yaş ve üstü	24	2,25	0,863		

- $P > 0,05$

Tablo 4.30’da katılımcıların iş performanslarının yaş aralıkları açısından One-Way Anova testi sonuçları incelendiğinde, P değerinin 0,05’ten büyük ($P=0,546$) olması nedeni ile araştırmaya katılım gösterenlerin iş performansları ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Bu nedenle **H3-c** (Katılımcıların iş performansları yaş aralıklarına göre farklılaşmaktadır.) hipotezi red edilmiştir.

Tablo 4.31. Katılımcıların İş Performanslarının Mesleki Kıdemler Açısından One-Way Anova Testi Sonuçları

Gruplar	N	AO	SS	F	P
5 yıl ve daha az	54	2,13	0,890	1,202	0,311
6-10 yıl arası	81	2,14	0,843		
11-15 yıl arası	32	1,89	0,462		
16-20 yıl arası	22	2,39	1,024		
21 yıl ve üzeri	14	2,22	2,13		

- $P > 0,05$

Tablo 4.31’de katılımcıların iş performanslarının mesleki kıdemleri açısından One-Way Anova testi sonuçları incelendiğinde, P değerinin 0,05’ten büyük ($P=0,311$) olması nedeni ile araştırmaya katılım gösterenlerin iş performansları ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Bu nedenle **H3-d** (Katılımcıların iş performansları mesleki kıdemlerine göre farklılaşmaktadır.) hipotezi red edilmiştir.

Tablo 4.32. Katılımcıların İş Performansının Aylık Gelirler Açısından One-Way Anova Testi Sonuçları

Gruplar	N	AO	SS	F	P
4501 -6000 arası	14	2,51	1,15	1,383	0,249
6001 – 7500 arası	87	2,16	0,88		
7501 - 9000 arası	67	2,10	0,78		
9001 ve üzeri	35	1,98	0,72		

- $P > 0,05$

Tablo 4.32’de katılımcıların iş performanslarının aylık gelirler açısından One Way Anova testi sonuçları incelendiğinde, P değerinin 0,05’ten büyük ($P=0,249$) olması nedeni ile araştırmaya katılım gösterenlerin iş performansları ile

aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Bu nedenle **H3-f** (Katılımcıların iş performansları aylık gelirlerine göre farklılaşmaktadır.) hipotezi red edilmiştir.

Tablo 4. 33. Katılımcıların İş Performanslarının Aile Nüfusu Açısından One-Way Anova Testi Sonuçları

Gruplar	N	AO	SS	F	P
1	13	1,75	0,571	1,399	0,244
2 - 4	145	2,13	0,807		
5 - 7	43	2,21	1,00		
8 ve üzeri	2	2,79	1,70		

- $P > 0,05$

Tablo 4.33’de katılımcıların iş performansının aile nüfusları açısından One-Way Anova testi sonuçları incelendiğinde, P değerinin 0,05’ten büyük ($P=0,244$) olması nedeni ile araştırmaya katılım gösterenlerin iş performansları ile aile nüfusları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Bu nedenle **H3-g** (Katılımcıların iş performansları aile nüfuslarına göre farklılaşmaktadır.) hipotezi red edilmiştir.

4.6.7. Kuruskal – Wallis – H Testi

Popülasyon dağılımının normal olmadığı durumlarda Parametrik test olan One– Way Anova testinin parametrik olmayan karşılığı olarak Kuruskall - Wallis - H testi kullanılmaktadır (Delaney, 1998:171). Hangi gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu görmek için de Games- Howell testi uygulanabilmektedir (Meyers ve Well, 2003: 251-257).

4.6.7.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Akademik Unvan) Açısından Stres Yaratan Faktörlere İlişkin Games – Howell Testi ve Hipotez İle İlgili Sonuçlar

Aşağıda katılımcıların stres yaratan faktörlerinin akademik unvan açısından Kuruskal – Wallis - H testi sonuçları ve ilgili hipotezler Tablo 4.34’de açıklanmıştır.

Tablo 4.34. Katılımcıların Stres Yaratıcı Faktörlerinin Akademik Unvanları Açısından Kuruskal – Wallis - H Testi Sonuçları

Gruplar	N	P
Prof.Dr.	2	0,026
Doç.Dr.	20	
Dr. Öğr. Üyesi	66	
Öğretim Görevlisi	69	
Araştırma Görevlisi	46	

- $P < 0,05$

Tablo 4.34’de katılımcıların stres yaratan faktörlerinin akademik unvanları açısından Kuruskal– Wallis testi sonuçları incelendiğinde, P değerinin 0,05’ten küçük ($P=0,026$) olması nedeni ile araştırmaya katılım gösterenlerin stres yaratan faktörler ile akademik unvanları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Bu nedenle **H1-e** (Katılımcıların stres yaratan faktörleri akademik unvanlarına göre farklılaşmaktadır.) hipotezi kabul edilmiştir. Hangi gruplar arasında farklılık olduğu Tablo 4.35’de yer almaktadır.

Tablo 4.35. Katılımcıların Stres Yaratıcı Faktörlerinin Akademik Unvanları Açısından Games - Howell Testi Sonuçları

Akademik Unvanlar	AO	P
Prof.Dr.	Doç. Dr.	0,78750*
	Dr. Öğr. Üyesi	0,51136
	Öğretim Görevlisi	0,76449*
	Araştırma Görevlisi	0,51630*
Doç.Dr.	Prof.Dr.	-0,78750*
	Dr. Öğr. Üyesi	-0,27614
	Öğretim Görevlisi	-0,02301
	Araştırma Görevlisi	-0,27120
Dr. Öğr. Üyesi	Prof.Dr.	0,51136
	Doç. Dr.	0,27614
	Öğretim Görevlisi	0,25313
	Araştırma Görevlisi	0,00494
Öğretim Görevlisi	Prof.Dr.	-0,76449*
	Doç.Dr.	0,02301
	Dr. Öğr. Üyesi	-0,25313
	Araştırma Görevlisi	-0,24819
Araştırma Görevlisi	Prof.Dr.	-0,51630*
	Doç.Dr.	0,27120
	Dr. Öğr. Üyesi	0,00494
	Öğretim Görevlisi	0,24819

Tablo 4.35’de katılımcıların stres yaratan faktörlerinin akademik unvanlar açısından Games– Howell testi sonuçları incelendiğinde, katılımcılardan Prof.Dr. ile Doç.Dr, Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi aralarında anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir.

4.6.7.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Akademik Unvan) Açısından Stresle Başa Çıkma Yöntemlerine İlişkin Kuruskal– Wallis- H Testi ve Hipotez İle İlgili Sonuçlar

Aşağıda katılımcıların stresle başa çıkma yöntemlerinin akademik unvan açısından Kuruskal– Wallis- H testi sonuçları ve ilgili hipotezler Tablo 4.36’da açıklanmıştır.

Tablo 4.36. Katılımcıların Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Akademik Unvanlar Açısından Kuruskal – Wallis - H Testi Sonuçları

Gruplar	N	P
Prof.Dr.	2	0,094
Doç.Dr.	20	
Dr. Öğr. Üyesi	66	
Öğretim Görevlisi	69	
Araştırma Görevlisi	46	

- $P > 0,05$

Tablo 4.36’da katılımcıların stresle başa çıkma yöntemleri ile akademik unvanları açısından Kuruskal– Wallis- H testi sonuçları incelendiğinde, P değerinin 0,05’ten büyük ($P=0,094$) olması nedeni ile araştırmaya katılım gösterenlerin stresle başa çıkma yöntemleri ile akademik unvanları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Bu nedenle H2-e (Katılımcıların stresle başa çıkma yöntemleri akademik unvanlarına göre farklılaşmaktadır.) hipotezi red edilmiştir.

4.6.7.3. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Akademik Unvan) Açısından İş Performanslarına İlişkin Kuruskal – Wallis - H Testi Ve Hipotez İle İlgili Sonuçlar

Aşağıda katılımcıların iş performanslarının akademik unvan açısından Kuruskal – Wallis - H testi sonuçları ve ilgili hipotezler Tablo 4.37’de açıklanmıştır.

Tablo 4.37. Katılımcıların İş Performanslarının Akademik Unvanlar Açısından Kuruskal – Wallis - H Testi Sonuçları

Gruplar	N	P
Prof.Dr.	2	0,172
Doç.Dr.	20	
Dr. Öğr. Üyesi	66	
Öğretim Görevlisi	69	
Araştırma Görevlisi	46	

- $P > 0,05$

- Tablo 4.37’de katılımcıların iş performanslarının akademik unvanlar açısından Kuruskal– Wallis- H testi sonuçları incelendiğinde, P değerinin 0,05’ten büyük (P=0,172) olması nedeni ile araştırmaya katılım gösterenlerin iş performansları ile akademik unvanları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Bu nedenle **H3-e** (Katılımcıların iş performansları akademik unvanlarına göre farklılaşmaktadır.) hipotezi red edilmiştir.

4.6.8. Regresyon Analizi

Regresyon analizinde değişkenler arası ilişki matematiksel regresyonla açıklanabilmektedir. Değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçmek için en az iki veya daha çok değişken kullanılmaktadır. Basit doğrusal regresyon testindeki basit kelimesi, iki değişken arasındaki ilişkinin söz konusu olduğunu, doğrusal kelimesi ile de değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal fonksiyon ile açıklandığı belirtmektedir. Basit doğrusal regresyonda, N birimli bir ana kütle söz konusudur. Ve N birimli ana kütle için X ve Y gibi iki değişken arasındaki ilişkiyi doğrusal fonksiyon ile açıkladığı belirtilmektedir. İlişkiyi açıklayan doğrusal fonksiyon $Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i$ şeklinde açıklanmaktadır (Güriş ve Astar, 2015:295).

4.6.7.1. Stres Yaratan Faktörlerin İş Performansı Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Ve Hipotez İle İlgili Sonuçlar

Stres yaratan faktörlerin iş performansı üzerindeki etkisinin belirlenmesi için basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. İş performansı bağımlı değişkendir, bağımsız değişken ise stres yaratan faktörler olarak belirlenmiş ve analiz yapılmıştır. Bu modele ait model özeti Tablo 4.38’de verilmektedir.

Tablo 4.38. Stres Yaratan Faktörlerin İş Performansı Üzerindeki Etkisi

Model Özeti ^b						
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası		
1	0,99 ^a	0,10	0,005	0,84825		
a:Tahminleyiciler: (Sabit), Stres Yaratan Faktörler						
b:Bağımlı Değişken: İş Performansı						
ANOVA ^a						
Model	Karelerin Toplamı		df	Kare Ortalaması	F	Sig.
1 Regresyon	1,435		1	1,435	1,995	0,159 ^b
Artıklar	144,625		201	0,720		
Toplam	146,061		202			
a:Bağımlı Değişken: İş Performansı						
b:Tahminleyiciler: (Sabit), Stres Yaratan Faktörler						

Tablo 4.38. Stres Yaratan Faktörlerin İş Performansı Üzerindeki Etkisi (Devamı)

Katsayılar ^a					
Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
	B	Standart Hata	Beta		
1 (Sabit)	1,793	0,250	0,099	7,162	0.000
Stres Yaratan Faktörler	0,127	0,90		1,412	0,159
a: Bağımlı Değişken: İş Performansı					

Tablo 4.38’de sonuçlar incelendiğinde, stres yaratan faktörler ile iş performansı arasında ki etkiyi gösteren modeldeki verilerde yer alan P değeri 0.05’ten büyük (P=0.159) olduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığının olmadığı görülmektedir. Tablo 4.38’de görüldüğü gibi stres yaratan faktörlerin iş performansına etkilerine ait modelin belirlilik katsayısı ($R^2=0,10$)’dur ve stres yaratan faktörlerin iş performansına etkisi % 10 olarak açıklanmıştır. Dolayısıyla **H4** (Stres yaratan faktörler, katılımcıların iş performanslarını negatif yönde etkilemektedir.) hipotezi red edilmiştir.

4.6.7.2. Stresle Başa Çıkabilme faktörlerinin İş Performansı Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Ve Hipotez İle İlgili Sonuçlar

Stresle başa çıkabilme yöntemlerinin iş performansı üzerindeki etkisinin belirlenmesi için basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. İş performansı bağımlı değişkendir, bağımsız değişken ise stresle başa çıkabilme yöntemleri olarak belirlenmiş ve analiz yapılmıştır. Bu modele ait model özeti Tablo 4.39’da verilmektedir.

Tablo 4.39. Stresle Başa Çıkabilme Yönetiminin İş Performansı Üzerindeki Etkisi

Model Özeti ^b						
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası		
1	0,40 ^a	0,002	0,003	0,85176		
a:Tahminleyiciler: (Sabit), Stresle Başa Çıkma Yöntemleri						
b:Bağımlı Değişken: İş Performansı						
ANOVA ^a						
Model	Karelerin Toplamı		df	Kare Ortalaması	F	Sig.

Tablo 4.39. Stresle Başa Çıkabilme Yönetiminin İş Performansı Üzerindeki Etkisi (Devamı)

1 Regresyon	0,237	1	0,237	0,326	0,569 ^b
Artıklar	145,824	201	0,725		
Toplam	146,061	202			
a:Bağımlı Değişken: İş Performansı					
b:Tahminleyiciler: (Sabit), Stresle Başa Çıkma Yöntemleri					
Katsayılar ^a					
Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
	B	Standart Hata	Beta		
1 (Sabit)	2,322	0,329	-0,044	7,055	0.000
Stresle Başa Çıkma Yöntemleri	- 0,058	0,101		1,412	0,569
a: Bağımlı Değişken: İş Performansı					

Tablo 4.39’da sonuçlar incelendiğinde stresle başa çıkma yöntemleri ile iş performansı arasındaki etkiyi gösteren modeldeki verilerde yer alan P değeri 0.05’ten büyük ($P=0.569$) olduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığının olmadığı görülmektedir. Tablo4.39’da görüldüğü gibi stresle başa çıkma yöntemlerinin iş performansına etkilerine ait modelin belirlilik katsayısı ($R^2=0,002$)’dir ve stres yönetiminin iş performansına etkisi % 2 olarak açıklanmıştır. Dolayısıyla **H5** (Katılımcıların stresle başa çıkma yöntemleri iş performanslarını pozitif yönde etkilemektedir.) hipotezi red edilmiştir.

4.6.7.3. Stres Yaratan Faktörlerin Stres Yönetimi Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Ve Hipotez İle İlgili Sonuçlar

Stres yaratan faktörlerin stres yönetimi üzerindeki etkisinin belirlenmesi için basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Stres yönetimi bağımlı değişkendir, bağımsız değişken ise stres yaratan faktörler olarak belirlenmiş ve analiz yapılmıştır. Bu modele ait model özeti Tablo 4.39’da verilmektedir.

Tablo 4.40. Stres Yaratan Faktörlerin Stres Yönetimi Üzerindeki Etkisi

Model Özeti ^b						
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası		
1	0,137 ^a	0,019	0,014	0,58900		
a:Tahminleyiciler: (Sabit), Stres Yaratan Faktörler						
b:Bağımlı Değişken: Stres Yönetimi						
ANOVA ^a						
Model	Karelerin Toplamı		df	Kare Ortalaması	F	Sig.
1 Regresyon	1,327		1	1,327	0,826	0,052 ^b
Artıklar	69,732		201	0,347		
Toplam	71,059		202			
a:Bağımlı Değişken: Stres Yönetimi						
b:Tahminleyiciler: (Sabit), Stres Yaratan Faktörler						
Katsayılar ^a						
Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p	
	B	Standart Hata	Beta			
1 (Sabit)	2,872	0,174	0,137	16,520	0.000	
Stres Yaratan Faktörler	0,122	0,062		1,956	0,052	
a: Bağımlı Değişken: Stres Yönetimi						

Tablo 4.40’da sonuçlar incelendiğinde stres yaratan faktörler ile stres yönetimi arasındaki etkiyi gösteren modeldeki verilerde yer alan P değeri 0.05’ten büyük (P=0,052) olduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığının olmadığı görülmektedir. Tablo 4.40’da görüldüğü gibi stres yaratan faktörlerin stres yönetimi üzerindeki etkilerine ait modelin belirlilik katsayısı ($R^2=0,019$)’dir ve stres yaratan faktörlerin stres yönetimi üzerine etkisi %19 olarak açıklanmıştır. Dolayısıyla (**H6: Katılımcıların stres yaratan faktörleri stres yönetimini pozitif yönde etkilemektedir.**) hipotezi red edilmiştir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Yaşadığımız çağda günlük konuşma dilinde sürekli telaffuz ettiğimiz stres kavramı artık birden fazla anlamı ifade etmektedir. Bazen gerginlik baskı olarak ifade edilirken bezende can sıkıcı rahatsız edici durumları ifade etmektedir. Stresle ilgili olarak sıkça kullanmış olduğumuz sıkıntı endişe, tedirgin olma durumu gibi terimler stres kavramını birebir karşılamasa bile stresin ortaya çıkarmış olduğu etkileri açıklamaktadır.

Çalışanlar zamanlarının büyük bir bölümünü iş yerinde geçirmektedirler. Yapmış oldukları işin amaç ve gereklerini yerine getirebilmek adına çaba harcamakta ve kendilerine verilen görevleri yerine getirebilmek için örgüt içinde iş hayatından veya başka sebeplerden kaynaklı pek çok stres dizisine maruz kalmaktadır.

Stres yaratan faktörler, bireyin kendisi ile ilgili, bireyin iş çevresinden kaynaklanan ya da bireyin yaşadığı genel çevre ortamının oluşturduğu stres kaynakları olabilmektedir.

Stres yaratan faktörlerin etkisiyle çalışanlarda bu faktörlere bağlı olarak birçok belirti baş göstermektedir. Stres kavramı olumsuz özellikler taşımasının yanında bireylerin kendilerini tanımalarına ve yeteneklerini keşfetmelerine yardımcı da olabilmektedir. Bazen hafif derecede yaşanan stres yapılacak olan işleri olumlu yönde etkilerken, süresi uzun ve yoğun yaşanan stresler ise her bakımdan bireyleri olumsuz etkileyebilmektedir.

Bireylerin stresten olumsuz olarak etkilenmesi motivasyonu etkileyerek verimliliği düşürmektedir. Bunun yanında birçok hastalığa sebebiyet vermektedir. Stresin yaratmış olduğu rahatsızlıklardan kaçınmak ya da bu rahatsızlıkları en aza indirmek adına günümüzde stresi yönetmek olarak tabir edilen yöntemler kullanılmaktadır.

Stresin, özellikle çalışma hayatında bu denli önemli bir sorun olması, çalışma hayatını düşünceleri ve önemli fikirleri üzerine inşa eden, üniversitelerde çalışan akademik personellerin stres kaynaklarını, stresin yaratmış olduğu belirtileri, stresle nasıl başa çıkabildiklerini ve stres yönetiminin iş performanslarına olan etkilerinin araştırılmasına sebep oluşturmuştur. Bu bağlamda çalışma; Ağrı İbrahim Çeçen

Üniversitesinde 2018-2019 eğitim – öğretim yılında aktif olarak görev yapan 203 akademik personel ile yüz yüze yapılan anket yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Çalışmada SPSS Paket Programı kullanılarak analizler açıklanmıştır.

Öncelikle katılımcıların demografik özellikleri belirlenmiştir. Çalışmaya katılan akademik personellerin %70.4'ünü erkek katılımcılar, %29.6'sını kadın katılımcılar oluşturmaktadır. Yaş aralıkları itibariyle katılımcıların 26 -35 yaş arası yaş aralığı oranı %43.3 iken 36 – 45 yaş yaş aralığı ise %35.0 olarak bulunmuştur. Bu oranlara bakılarak katılımcıların genç ve orta nüfuslu olduğu söylenebilir. Bunun yanında katılımcıların %9.9 'u 25 yaş ve altı yaş aralığında iken, %11,8 i ise 46 yaş ve üzeri yaş aralığında bulunmaktadır. Medeni durumlar açısından ise katılımcıların %75.4'ü evli kesimi oluştururken, %24.6 lık kısım ise bekârları oluşturmaktadır. Mesleki kıdem olarak değerlendirildiğinde katılımcılardan 21 yıl ve üzeri çalışma hayatı olan %6.9 dur. Bu oran katılımcılardan en az mesleki kıdeme sahip olan kesimi ifade etmektedir. Ayrıca katılımcılardan 6 -10 yıl arası çalışanlar ise %39,9 olarak açıklanmıştır. Yani katılımcılardan 6 – 10 yıl arasında çalışmışlık yılı olan kişiler daha fazla olarak belirlenmiştir.

Araştırmaya 69 Öğretim Görevlisi, 66 Dr. Öğr. Üyesi, 20 Doç.Dr., 46 Araştırma Görevlisi ve 2 Prof. Dr. katılmıştır. Aylık gelirleri değerlendirildiğinde çoğunluğu 6001 – 7500 (% 42,9) arası geliri olan katılımcılar oluşturmaktadır. En düşük aylık gelir ise 4501 – 6000 (% 6,9) arası olup bu gelire sahip katılımcı sayısı 14 tür. Aile nüfusunun ise çoğunluğunu 2 - 4 (%71,2) arası aile nüfusu olan katılımcılar oluşturmaktadır.

Çalışmada akademik personel üzerinde stres yaratan faktörlerin neler olduğuna bakıldığında, “İş yerinde dedikoduların yapılması “en önemli stres yaratan faktör olarak ortaya çıkmıştır. Bunun yanında yaptığım iş ile kişiliğim arasında ki uyumsuzluk akademisyenler arasında en az stres yaratan faktör olarak belirlenmiştir.

Güçlü (2001) ve Şahin vd. (2009)'in yapmış oldukları çalışma sonuçlarına göre, akademisyenler üzerinde stres yaratan faktörlerin en önemlisinin bireysel faktörler olduğu görülmektedir. Bireysel faktörler içinde kişilik tipiyle strese yatkınlık arasında bir ilişkinin varlığı da bu çalışma sonucunda ortaya çıkmıştır.

Katılımcı akademisyenlerin stresle mücadele yöntemleri incelendiğinde ise “Hayattan beklenti ve amaçlarına uygun kişileri bilinçlice seçme “ stresle yaptıkları mücadele yöntemlerinin başında gelmektedir. “Elinden geleni yaptığının başkaları tarafından fark edilmesini sağlamak” ise stresle mücadelede en az kullandıkları bir yöntem olarak açıklanmıştır

Turna (2014) yılında yapmış olduğu “Öğretmenlerin stres kaynakları ve stresle baş etme yolları (Edirne İli-Keşan İlçesi örneği)” adlı çalışma sonuçlarında sınıf öğretmenleri açısından en çok stres yaratan nedenler arasında “maaşların yetersizliği”, “öğrencilerin derse karşı ilgisizliği”, “yöneticilerin sert ve kırıncı davranışlar sergilemeleri” yer aldığını açıklamıştır. Buna karşın, sınıf öğretmenleri stresle mücadelede sırasıyla en çok “sevdikleriyle vakit geçirmeyi, olayların iyi taraflarını aramayı, stres yaratan durumlardan kaçınmayı tercih etmektedirler olarak ifade etmiştir.

Katılımcı akademik personellerin iş performanslarıyla ilgili olarak ”İş yerindeki yarışma fırsatı” performanslarını etkileyen en önemli faktör iken, “Kişisel gelişme ve yükselme imkânı” faktörü iş performansında en az etkili olan faktör olarak belirlenmiştir.

Çalışmada katılımcıların stres yaratan faktörlerinin, stresle başa çıkabilme yöntemlerinin ve iş performanslarının cinsiyet ve medeni duruma göre anlamlı bir farklılık yaratmadığı saptanmıştır.

Akbağ, (2000) yaptığı çalışmada benzer şekilde stresle başa çıkabilme konusunda cinsiyetin anlamlı bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşmıştır. Uçman, (1990) çalışan kadınlar ile ilgili bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda stres ile başa çıkabilme yöntemleri bakımından kadın ile erkekler arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını tespit etmiştir. Bu sonuçlar, çalışma bulgularını destekler niteliktedir. Aysan ve Bozkurt (2000) ise araştırmalarında da kadınların daha fazla sosyal destek alma, olumlu yorumlar yapma, gibi stresle başa çıkabilme yöntemlerini kullandıkları sonuçlarını bulmuşlardır.

Hatipoğlu (2014), “İlk ve Ortaokul Yöneticilerinin Stres Kaynaklarının ve Stres Yönetimi Stillerinin İncelenmesi” adlı çalışmasında stres yaratan faktörlerin ve stresin performansa etkisinin cinsiyete göre farklılaşmadığını ifade etmiştir. Kırımoğlu vd. (2011), çalışmalarında ilk ve ortaöğretim okullarında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin stresle başa çıkma tarzlarını belirlemeye çalışmışlardır. Çalışmanın sonucunda katılımcı beden eğitimi öğretmenlerinin stresle başa çıkma tarzlarının, cinsiyet ve medeni durumlar açısından farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Çalışmada katılımcıların stresle başa çıkabilme yöntemleri ve iş performansları demografik özelliklere (yaş, mesleki kıdem, akademik unvan, aylık gelir, aile nüfusu) göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Stres yaratan faktörler ise demografik özelliklere (mesleki kıdem, aylık gelir, aile nüfusu) göre anlamlı bir farklılık göstermezken sadece stres yaratan faktörler yaş değişkenine ve akademik unvanlar değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Regresyon analizi ile stres yaratan kaynakların ve stresle başa çıkabilme yöntemlerinin iş performansı üzerine etkileri değerlendirilmiş ve bunun sonucunda anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilememiştir. Kulaksız (2016) yaptığı çalışmasında da stres yaratan faktörlerin iş performansını etkilemediğini açıklamıştır. Yine bu çalışma sonucunda stres yönetiminin iş performansını etkileme noktasında anlamsız olduğunu saptamıştır. Bu durum akademik personellerin yaşamış oldukları stresi işlerine yansıtmadığı şeklinde yorumlanabilmektedir.

Yapılan araştırma sonucunda akademik personellerin çalışma hayatlarında, stres yaratan faktörler ve stresle başa çıkabilme stratejileri iş performansını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Stresin günümüzdeki önemi tartışılmazdır. Ancak stres yaratan faktörlerin her meslek alanı için farklılık gösterebileceği düşünüldüğünde çalışanların iş performanslarına etkileri de farklı olabilecektir.

Ayrıca farklı devlet, özel ve vakıf üniversitelerinde benzer çalışmaların tekrarlanması, bununla birlikte idari personeller üzerinde stres yönetiminin iş performansına etkisinin incelenmesi karşılaştırmalı sonuçlar elde edilmesi açısından yararlı olabilir.

KAYNAKÇA

- Ahsan, A., Abdullah, Z., Yong Gun Fie, D. and Alam, S. (2009). A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: *Empirical Study. European Journal of Social Sciences*, 8(1). 121-132.
- Akbağ, M. (2000). *Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Üniversite Öğrencilerinde Olumsuz Otomatik Düşünceler: Transaksiyonel Analiz Ego Durumları ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akgeçici, T. (2001). Örgütlerde Stres ve Yönetimi, *Erzurum Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 301-309.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminin Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı 4. S.7.
- Akman, S. (2004). Stresin nedenleri ve açıklayıcı kuramlar. *Türk Psikoloji Bülteni*, 10(34-35).
- Albrecht, K. (1988). *Gerilim ve Yönetici*. (1. Baskı). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Allen, J. Roger. (1983). *Human Stres Its Nature and Control*. Newyork: Mac Millan Publishing Company.
- Artan, İ. (1986). *Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*. İstanbul: BASİSEN Kültür ve Eğitim Yayınları.
- Aydın, İ. (2008). *İş Yaşamında Stres*. (3. Baskı). Ankara: Pegem Yayınevi.
- Aydın, İ. Pehlivan. (2002). *İş Yaşamında Stres*. (2. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aydın, Ş. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi, *İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 49-76.
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. İstanbul: Epsilon Yayınları.

- Aytekin,A. (2009). *Stres Yönetiminin Önemi Ve Kamu Çalışanlarında Stres Faktörlerinin Teşhisine İlişkin Bir Araştırma: Sivas Valiliği Defterdarlığı Uygulaması* .(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sivas.
- Balcı, A. (2000). *Öğretim Elemanlarının İş Stresi Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Balcıoğlu, İ.(2005). Stres Kavramı ve Tarihsel Gelişimi, İ.Ü, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitim Etkinlikleri, Sempozyum Dizisi, Sayı: 47, İstanbul.
- Baltaş, A., Baltaş, Z. (1988). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*.(6. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baltaş, A., Baltaş, Z. (1999). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baltaş, A., Baltaş, Z. (2010). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baltaş, A., Baltaş, Z. (2018). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bashir, U. and Ramay, M. İ., (2010). Impact of Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*, 2(1). 122-125
- Baysal, A.(1997). *Beslenme*, Ankara,1997
- Bekçi vd. (2007). Muhasebe Meslek Mensuplarında Stres Kaynağının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12 (1), 149.
- Beyhan, Y. (2000). *Çalışma Hayatı-Sağlık Riskleri ve Beslenme, İş Yeri Hekimliği* (Yayımlanmamış Ders Notları), Ankara.
- Bingöl, D. (1996). *Personel Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

- Bingöl, G. (2013). *Stres ve Stres Yönetimi Yaklaşımları Kırklareli Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bozkurt, V. (2000). *Enformasyon Toplumu ve Türkiye*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2002 -2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. (15. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Cam, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar, *Uluslar Arası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1),3.
- Canpolat, Ö. (2010). *Çalışanların Stres Düzeylerini Etkileyen Faktörler ve İş Sağlığı Hemşiresinin Stres ile Baş Etmede Etkililiği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Cüceloğlu, D. (2002). *İnsan ve Davranışı*. (11. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Dalaney. (1998). Kruskal-Wallis Testi ve Skolastik Homojenlik, *Eğitim ve Davranış İstatistikleri Dergisi*, 23(2),171.
- Doğan, S. (2005). *Çalışan İlişkileri Yönetimi*. İstanbul: Kare Yayıncılık.
- Durna, U. (2004). Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11(1), 191–206.
- Eğri, O. (2003). Din Öğretimi, Öğrencilerin Yaratıcılık Yeteneklerini Nasıl Geliştirebilir?. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(2), 69–92.
- Erdil, O. (1998). İş Görenlerin Performans Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar ve Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama. VI. Ulusal İşletmecilik Kongresi, Kasım, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Erdoğan, İ. (1983). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Kişiliğe Bağlı Çatışma, Stres ve Çözüm Yolları*. Ankara: MESS Yayınları.

- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (Genişletilmiş 7. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2007). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (10. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, M. (2000). *İstanbul Emniyet Müdürlüğü Tem Şube Müdürlüğü Personelinin Stres Kaynakları Belirtileri ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Eroğlu, F. (2005). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Eroğlu, F. (2006). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Ertekin, Y. (1993). *Stres ve Yönetim*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Ertekin, Y. (2001). *Stres ve Yönetim*, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Genç, N. (2005). *Yönetim ve Organizasyon*. (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1),102.
- Gümüştekin, G. E., Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Enstitü Dergisi*, 1 (14), 63-285.
- Gümüştekin, G. E., Öztemiz., A. B. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi Ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: (23), 61-85.
- Güneşli, U. (1973). Mamak Gaz Fabrikası İşçilerinin Beslenme Durumu Bunun Sağlık ve İşe Devam Etkisi: HÜ, Sağlık Teknoloji Yüksek Okulu. Beslenme ve Diyetetik Bölümü. Ankara.

- Işık, K., Akova, O. (2008). Otel İşletmelerinde Stres Yönetimi: İstanbul’ daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 117-44.
- Işıkhani, V. (2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*. (1. Baskı). Ankara: Sandal Yayınları.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., Millet, C. (2005). The experience of work- related stress across occupations, *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178-187.
- Kaya, M. D. (2008). Yöneticilerin Yönetmel Stres Kaynakları Ve Strese Yatkinlık Düzeyleri: Erzurum’da Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 11(1), 7
- Kaynak, T. (1996). *İnsan Kaynakları Planlaması*. (2. Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Keser, A. (2013). *İş Stresi Kaynakları*. (1. Baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Keskin, G. (1997). Örgütsel Stres ve Erzurum’da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Verimlilik Dergisi*, Sayı: 2. 141-164.
- Kırel, Ç. (1998). Örgütsel Davranış. Eskişehir: AÜ AÖF Yayınları.
- Kırııcı, B. (2010). *Örgütsel Stres Yönetimi ve Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Kırımoğlu, H., Yıldırım Y. ve Temiz, A. (2011). İlk ve Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının İncelenmesi (Aydın İl Örneği). *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(2),144-154.
- Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği*. (8. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Kulaksız, A. (2016). *Çalışma Yaşamında Stres ve Stres Yönetimi: Özel ve Kamu Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Kurşun, A. (2014). *Çalışma Hayatında Stres ve Stresle Mücadele*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kurt, M. (1999). *İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Yapısal Analizi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Lazarus, F.(1995).*OrganizationaolBehavior*.(7thEd.)NewYork:McgrawHill.Rawshan, Arthur. (2003). *Stres Yönetimi* (Çev. Şahin CÜCELOĞLU). Ankara: Sistem Yayıncılık.
- Lewis, D. (1995). *Bir Dakikada Stres Yönetimi*. Nedime Harmandağlı (Çev.). İzmir: Ardas Yayınları.
- Markham, U. (1989). *ManagingStress theprocticalGuide to UsingStresPositively*. Shaftesbury:Element Books.
- Myers, J.L., Well, A.D., (2003). *Research design and statistical analysis*, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, New Jersey, ISBN: 0805840370 pp. 251-257.
- Michael, G., Anastasios, S., Helen, K., Catherine, K. and Christine, K. (2009). Gender differences in experiencing occupational stress: the role of age, education and marital status. *Stress and Health*. (25), 397– 404.
- Miller, G., Brown-Anderson, F., Fleming, W., Peele, T. ve Chen, M. (1999). *Teacher stress: A case study*. Educational Resources İnformation Center. U.S.
- Morgan C. (1998). *Psikolojiye Giriş* (Çev: Hüsnü Arıcı ve diğerleri) . Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları.
- Newbold, P. (1995). *Statistics for Business & Economics – Fourth Editron*, Prentice Hall
- Okutan, M., Tengilimoğlu, D. (2002), *İş ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması*, *Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 3, 15-42.

- Özarslan, Ü. (1981). *Sanayi Kesiminde Çalışan 12-18 Yaş Arasındaki Çırakların Enerji Harcamaları, Beslenme ve Sağlık Durumları Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özen, H. (2011). *Üniversite ve Devlet Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Stres Düzeylerinin Karşılaştırılması: Zonguldak Örneği*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Özer, M.A. (2012), Kamu Görevlilerinin Stres Kaynakları Üzerine Bir Değerlendirme. *Kamu'da Sosyal Politika Dergisi*. 50-63.
- Özgen, H. (2003). İşletmelerde Zaman Yönetimi. *Standart Dergisi*. Ankara. (42), 17-20.
- Öztop, F. (2000). *Stresle Başa Çıkma Yolları ve Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Paşa, M. (2007). *Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Pehlivan, İ. (1995). *Yönetimde Stres Kaynakları*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Pehlivan, İ. (2000). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Pehlivan, İ. (2002). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Pehlivan, İ. (2008). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Rawshan, A. (1998). *Stres Yönetimi*. (Çev. Şahin Cüceloğlu), İstanbul: Sistem Robbins,
- P. S. (1992). *Essentials of Organizational Behavior* (3rd ed.). USA: Prentice Hall, Inc.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (1996). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (1998). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Basım Yayın.

- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Savcı, G. (2012). *Motive Edici Faktörlerin Çalışanların İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Sinha, R. (2012). Stress management- a comparative study of selected public & private sector organization in chhattisgarh. *International Journal Of Research In Commerce & Management*, 3(3), 126-130.
- Silah, M. (2001). *Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Selim Kitabevi.
- Soysal, A.(2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması, *Çimento İşveren Dergisi*, 37-100
- Soysal, A.(2009).İş Yaşamında Stres, *Çimento İşveren Dergisi*, 21-26.
- Sökmen, A. (2005). Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana’da Ampirik Bir Araştırma, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 7.
- Şahin, N. H., Güler, M. ve Basım, N. (2009). A Tipi Kişilik Örüntüsünde Bilişsel ve Duygusal Zekânın Stresle Başa Çıkma ve Stres Belirtileri ile İlişkisi, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 20 (3), 243-254.
- Şencan, H. (1986). *Yönetici Geriliminde Kişilik- Başa Çıkma Süreçleri İlişkisi ve Metal Sanayinde Uygulamalı Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi. İstanbul.
- Şenyiğit, G. (2004). Çalışma Hayatında Stres, *Verimlilik Dergisi*, MPM Yayını,104.
- Tarhan, N. (2002). *Stresi Mutluluğa Dönüştürmek*. İstanbul: Timaş Yayınları
- Tınaz, P. (2005). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. (1. Baskı) İstanbul: Beta Yayınları.

- Tokay, T. (2001). *Örgütsel Stres ve Performans İlişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tomruk, Z. (2014). *Akademisyenlerde Stres Kaynakları, Stres Durumunda Ve Stresle Başa Çıkmada Gösterilen Davranışların İlişkisi – Yakın Doğu Üniversitesi Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Turna, H. (2014). *Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Stresle Baş Etme Yolları (Edirne İli - Keşan İlçesi Örneği)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tutar, H. (2000). *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Tutar, H. (2003). *Örgütsel İletişim*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tutar, H. (2011). *Kriz ve Stres Yönetimi*. Ankara: Seçkin Kitapevi.
- Tutar, H.(2004). *Kriz ve Stres Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Tutar, H., Yılmaz, M.K. ve Erdönmez, C. (2006). *İşletme Becerileri Grup Çalışması*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ulukuş, K. S. (2001). *Stres ve İş Verimi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sivas.
- Üçok, T. (2008). *Genel İşletmecilik*. (Ed. Mithat ÜNER). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Winefield, I., Con. S., Jagdish D., John H., Nicole G., Anthony, H. and Carolyn Boyd., (2003). Occupational Stress in Australian University staff: Results from a National Survey. *International Journal of Stress Management*, 10(1).51-62.
- Viswesvaran, Chockalingam ve Deniz S. Ones. (2000). ‘‘Perspectives on Models of Job Performance’’. *International Journal of Selection and Assessment*: 216-226.

Yılmaz, A., Ekici, S. (2003). Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*. 10(2). 8-100.

Yılmaz, O. (2006). Stresin Performans Üzerine Etkisi 40'ıncı Piyade Eğitim Alay Komutanlığı Lider Personeli Üzerinde Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.

Yüksel, Ö. (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Gazi Kitabevi.



EKLER

ANKET FORMU

Değerli Katılımcılar;

Bu anket, **Stres Yönetiminin İş Performansı Üzerine Etkisini** araştırmak amacıyla hazırlanmıştır. Ankette toplanan veriler yüksek lisans tez çalışmasında kullanılacaktır. Bu bilgiler bilimsel amaçla kullanılacağından ankete isminizi yazmamanız rica olunur.

Araştırmanın amacına ulaşması, anket sorularını eksiksiz ve içtenlikle cevaplamanıza bağlı olacaktır. İlginiz, yardımlarınız ve zamanınızı ayırdığınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

DEMOGRAFİK SORULAR

1. **Cinsiyetiniz** ☐ Erkek ☐ Kadın
2. **Yaşınız** ☐ 25 yaş ve altı ☐ 26-35 yaş arası ☐ 36-45 yaş arası ☐ 46 yaş ve üzeri
3. **Medeni Durumunuz** ☐ Bekâr ☐ Evli
4. **Mesleki Kıdeminiz** ☐ 5 yıl ve daha az ☐ 6-10 yıl arası ☐ 11-15 yıl arası ☐ 16-20 yıl arası ☐ 21 yıl ve üzeri
5. **Akademik Unvanınız** ☐ Prof. Dr. ☐ Doç. Dr. ☐ Dr. Öğr. Üyesi ☐ Öğretim Gör. ☐ Araştırma Gör.
6. **Aylık Geliriniz (TL)** ☐ 3000 – 4500 ☐ 4501 – 6000 ☐ 6001-7500 ☐ 7501-9000 ☐ 9001 ve üzeri
7. **Aile nüfusunuz** ☐ 1 ☐ 2 - 4 ☐ 5-7 ☐ 8 ve üzeri

STRES YARATAN FAKTÖR SORULARI						
1. Hiç stres yaratmıyor		3. Orta derecede stres yaratıyor				
2. Az derecede stres yaratıyor		4. Çok stres yaratıyor				
5. Pek çok stres yaratıyor		Hiç	Az	Orta	Çok	Pek Çok
S.1	İş yükünün fazlalığı.	1	2	3	4	5
S.2	Yaptığım iş ile kişiliğim arasındaki uyumsuzluk.	1	2	3	4	5
S.3	Bir öğretim elemanı olarak yetersizlik duygusu.	1	2	3	4	5
S.4	Zaman baskısı.	1	2	3	4	5
S.5	Öğrencilerin yanlış davranışları (Saygısızlık, yetersizlik... vs) .	1	2	3	4	5
S.6	Çalışma ortamlarındaki araç ve gereçlerin yetersizliği.	1	2	3	4	5
S.7	Öğrenciler ve çalışanlar ile yaşadığım iletişim problemleri.	1	2	3	4	5
S.8	Meslekteki gelişmeleri izleyememe.	1	2	3	4	5
S.9	İş yerinde dedikoduların yapılması.	1	2	3	4	5
S.10	İş ortamımda çıkan huzursuzluklar ve anlaşmazlıklar.	1	2	3	4	5
S.11	İdari görev çokluğundan akademik çalışmaya zaman ayıramama.	1	2	3	4	5
S.12	Yönetimde alınan kararlara doğrudan katılamama.	1	2	3	4	5

S.13	Akademik işlerimin yanında idari görev verilmesi.	1	2	3	4	5
S.14	Yöneticilerin çalışmalarında objektiflikten uzaklaşmaları	1	2	3	4	5
STRESLE BAŞA ÇIKMA SORULARI						
1.Hiç kullanmıyorum		Hiç	Nadiren	Ara sıra	Sık	Çok sık
2. Nadiren kullanıyorum						
3.Ara sıra kullanıyorum						
4. Sık kullanıyorum						
5. Çok sık kullanıyorum						
S.15	Zor durumlarda siniri ve öfkeyi dışa vurma.	1	2	3	4	5
S.16	İşin uzun dönemde yoluna gireceğine kendini inandırma.	1	2	3	4	5
S.17	Stresle baş edebilmek adına zararlı alışkanlıklara yönelme (Sigara vb..).	1	2	3	4	5
S.18	Elinden geleni yaptığının başkaları tarafından fark edilmesini sağlama.	1	2	3	4	5
S.19	Sorunlarını başkalarına anlatarak rahatlama.	1	2	3	4	5
S.20	Sorun hakkında yapıcı eylemde bulunma.	1	2	3	4	5
S.21	Kendi kendine gevşemeyi öğrenme.	1	2	3	4	5
S.22	Hayattan beklenti ve amaçlarını açıklığa kavuşturma.	1	2	3	4	5
S.23	Hayattan beklenti ve amaçlarına uygun kişi ve koşulları bilinçlice seçme.	1	2	3	4	5
S.24	Stres yaratan olayları en asgari tarzda yorumlama.	1	2	3	4	5
S.25	Stres yaratan durumla yüz yüze gelme.	1	2	3	4	5
S.26	Daha kötüsü olabilirdi diye düşünme.	1	2	3	4	5
S.27	Konuyla ilgili birini suçlama.	1	2	3	4	5
İŞ PERFORMANSI SORULARI		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Kesinlikle katılıyorum						
2.Katılıyorum						
3. Ne katılıyorum ne katılmıyorum						
4.Katılmıyorum						
5.Kesinlikle katılmıyorum						
S.28	İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi performansımı etkiler.	1	2	3	4	5
S.29	Aldığım maaş ve terfilerin miktarı performansımı etkiler.	1	2	3	4	5
S.30	İşimin bana verdiği kişisel gelişme ve yükselme imkânı performansımı etkiler.	1	2	3	4	5
S.31	İşimde birlikte çalıştığım, etkileştiğim ve konuştuğum kişiler performansımı etkiler.	1	2	3	4	5
S.32	Amirlerimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi performansımı etkiler.	1	2	3	4	5
S.33	İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu performansımı etkiler.	1	2	3	4	5
S.34	İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansı performansımı etkiler.	1	2	3	4	5
S.35	Amirlerimden gördüğüm destek ve rehberlik performansımı etkiler.	1	2	3	4	5
S.36	Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi performansımı etkiler.	1	2	3	4	5
S.37	İşimin kendime ait, bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme imkânı vardır.	1	2	3	4	5
S.38	İş yerimin geleceğim açısından vaat ettiği güvence derecesi performansımı etkiler.	1	2	3	4	5

S.39	İş yerimdeki yarışma (mücadele) fırsatı performansımı etkiler.	1	2	3	4	5
S.40	İş yerimdeki yönetimin tutumu performansımı etkiler.	1	2	3	4	5



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Aslı AVCI İNAL
Doğum Yeri ve Tarihi	Hekimhan / 01.09.1985
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi
Yüksek Lisans Öğrenimi	Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü-İşletme-Tezli Yüksek Lisans
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
İş Deneyimi	
Çalıştığı Kurumlar	(08.08.2011- Devam), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (Ağrı) Memur
İletişim	
GSM	0545 546 44 76
E-posta adresi	a.avcim_44@hotmail.com aavci@agri.edu.tr
Yüksek Lisans Mezuniyet Tarihi	