



ÖRGÜTSEL STRES YÖNETİMİ VE STRESİN İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÇALIŞANLARININ İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİNİN UYGULAMALI OLARAK İNCELENMESİ*

Murat KORKMAZ**

Bilal CEYLAN***

Öz

Günümüzün modern hastalığı olarak da tanımlanan stres, yaşam konforu başta olmak üzere iş performansı ve verimliliği üzerinde oldukça olumsuz etkiler yaratmaktadır. Yaşanan bu stres sorunları performans kaybı, verimlilik azalışı, iletişim sorunu, fiziksel ve ruhsal sorunlar olmak üzere bireylerin sosyo-kültürel konforunu derinden etkilemektedir. Bu çalışmada İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde görev yapan 124 erkek, 126 kadın olmak üzere 250 personel üzerinde uygulamalı olarak araştırma gerçekleştirilmiştir. Uygulama sonunda ekte sunulan anket kullanılmış ve ankete katılım sağlayan bireylerin demografik ve stres faktörüne yönelik sorulara cevap vermesi istenmiştir. Uygulanan anketin güvenilirliği (Cronbach's Alpha) 0.964 olarak bulunmuştur. Anket verileri SPSS istatistik 17 programı ile analiz edilmiştir. Analizde değişkenlerin ikili karşılaştırılmalarında "bağımsız örneklem t testi", gruplar arasındaki farklılıklarda "Anova" ve gruplar arası farklılığın belirlenmesinde Tukey testi kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda stres faktörünün sosyal hayat başta olmak üzere çalışanların iş yaşam kalitesini düşürdüğü, performans ve verimlilik üzerinde olumsuz etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Stres, performans, verimlilik, iş yaşam kalitesi, örgüt.

* Bu makale ikinci sırada yer alan yazarın aynı üniversitede 2012 tarihinde yaptığı makale konu başlığıyla aynı yayınlanmamış yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

** Güven Grup A.Ş. Finans Yönetmeni hakanmuratkorkmaz34@gmail.com

*** İstanbul Büyük Şehir Belediyesi Halkla İlişkiler Müdürlüğü Beyaz Masa Sorumlusu bilalceylan@hotmail.com

ORGANIZATIONAL STRESS MANAGEMENT AND APPLIED ANALYSIS OF EFFECT OF STRESS ON WORK PERFORMANCE OF İSTANBUL METROPOLITAN MUNICIPALITY EMPLOYEES

Abstract

Stress which can be also defined as modern disease of our age creates considerably negative effects on life comfort and work performance and efficiency. These stress problems affect the individual's socio-cultural comfort deeply like performance loss, decrease in efficiency, communication problem, physical and mental problems. In this study, an applied research was carried out on 250 employees working in Istanbul Metropolitan Municipality. The enclosed questionnaire was used in the research and participants to questionnaire were demanded to answer the questions directed to demographic and stress factor. This process lasted 4 months approximately. Questionnaire reliability and Cranach's Alpha 964 value were obtained following the implementation. When we look at the participant distribution, 124 men and 126 women attended the application. Questionnaire data were analyzed with SPSS statistics 17 program. Some technical terms were used statistically in the analysis. Following the study, it was concluded that stress factor decreases both social life and work life quality of employees, and creates negative effect on performance and efficiency.

Key Words: *Stress, performance, efficiency, work life quality, organization.*

1. GİRİŞ

Stres; günümüz birey ve toplumlarının yaşam süreci içerisinde sıklıkla karşılaştıkları en önemli psikolojik sorundur. Bu sorun nedeniyle bireylerin birçok olumsuzlukla karşılaşması kaçınılmazdır. Stres birçok araştırmacı ve bilim insanına göre, günümüzün sosyal ve psikolojik vebası olarak gösterilmektedir. En önemlisi stres; kişinin ruh ve fizik sağlığını, sosyo-kültürel hayat içerisinde yaşam konforunu derinden etkileyen sosyal bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş hayatı içerisinde oluşan sorunlar bireyin; davranış, düşünce, faaliyet, çalışma, ikili ilişki ve iletişim sürecini etkiler. Oluşan bu sorunlara paralel olarak birey yoğun stres altına girer. Bu gibi durumlarda bireyin yaşam konforu ve iş hayatındaki verimliliği azalır. Yine bu alanda yapılan bazı çalışma ve araştırma sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

- “Stres kişiyi normal süreçten ayıran normal dışı davranışların sergilenmesine neden olan olumsuzluktur” (Nakaşima, 2011).
- “Stres; bir eylem ya da durumun kişi üzerinde yarattığı fiziksel veya psikolojik zorlanmaya verilen tepkidir” (Hellriegel, 1983: 488).
- “Stres, kişilerde meydana gelen ve onları normal faaliyetlerinden sapmaya zorlayan durumdur” (Beehr ve diğ., 1978: 664-699).
- “Stres bireyin fiziksel ve ruhsal olarak zorlanması, olumsuz iş davranışları başta olmak üzere çevresiyle olan uyum sürecini etkileyen ve tehdit eden bir sosyal sorundur” (Şahin, 1994).

Bu sosyal sorun bireyin başta ruhsal yapısı olmak üzere davranış ve tutumlarını olumsuz yönde etkiler. Ayrıca yoğun yaşanan stresin bireyin fiziksel ve ruhsal sınırlarını derinden tehdit ettiği belirtilmektedir. Selye (1974) stresi bireyde enerji tükenmesi ve kendi kendine yetememesi şeklinde tanımlanmaktadır. Ortaya çıkan bu sorun bireyin enerjisini stresle başa çıkmak için kullanmasına ve diğer yaşam süreci içerisinde kullanma ihtiyacı hissettiği alanlarda yetersiz kalmasına neden olmaktadır. Yine Selye’e göre stres; fizyolojik ve biyolojik sistemi etkisiz hale getiren en önemli psikolojik sorun olarak gösterilmektedir (Selye, 1974: 26-39). Yoğun stres altında kalan birey başta ruhsal ve sosyal sorunlar yaşar, yaşadığı bu sorunlar nedeni ile performans ve iş verimliliğini etkileyen olumsuzluklarla karşı karşıya kalır. Günümüz koşullarında ortaya çıkan bu sorun bireyin çevre ilişkilerini ve en önemlisi örgütsel çalışma ilişkisini olumsuz kılar.

Günümüz teknoloji çağını yaşamaktadır. Kurumsal işletmeler ortaya çıkan stres sorunu ile ilgili olarak bazı çalışmalar gerçekleştirmekte ve stres sorunu yaşayan personelin

rehabilitasyonu konusunda programlar uygulamaktadır. Bunun en önemli uygulamaları kişisel gelişim, etkinlik yönetimi, zaman yönetimi, çalışanları geliştirmek, stresle mücadele, ekip çalışması, ekip yönetimi ve örgütsel performans yönetimi şeklinde yürütülen programlardır. Geliştirilen bu programlar başta kişisel gelişim olmak üzere örgütsel gelişim sürecine de oldukça fazla katkı sağlar.

Günümüz işletme ve kurumlarında örgütsel iletişim ve etkileşim büyük önem arz eder. Doğru iletişim ve etkileşim, örgütsel bağlılık ve başarıyı ortaya çıkaran en önemli faktördür. Her örgütün veya kurumun kendine özgü bir kültürü bulunmaktadır. Örgüt kültürü ve örgüt ilişkisi bu nedenle önemli kavramlardır.

Demografik özellikler örgütten örgüte farklılık gösterir. Bu durum toplumlar arasında da aynıdır. Her toplumun kendine özgü bir kültürü olduğu gibi, bu kültürün kullanım özellikleri toplumdaki topluma değişir. Demografik özellikler, örgütün niteliklerine göre farklılıklar meydana getirir. Bunlar; çalışan personelin nitelikleri, eğitimi, tecrübesi, konumu, cinsiyeti, yetkisi, geliri, medeni durumu gibi değer ve nitelik kavramları şekildedir. Toplumsal demografik özellik ise yaş, nüfus, cinsiyet, iş gücü durumu, geliri, ekonomik gücü, düşüncesi, inançları ve yerleşim biçimi şeklinde ifade edilmektedir. Demografik özelliklere bağlı olarak örgüt ve toplumlarda bazı değer sistemleri meydana gelir. Bunlar inanç ve ahlaki değerler şeklinde ifade edilir. Bunlara paralel olarak da kültürel değerler bulunur. Kültürel değerler örgütsel ve toplumsal açıdan değerlendirilir. Ayrıca örgüt kültürüne paralel olarak da iklim politikaları uygulanır.

“Değer sistemleri ise toplum bireylerine egemen olan değerleri ve inançları kapsar. Ayrıca iş ahlakı da değerler sisteminin bir parçasını oluşturur” (Dönmez ve diğ., 2011: 169-186). “Kültür bir örgütte (okulda) yaşama geçirilmiş bilinçli bilinçsiz ya da yarı bilinçli, şekilde uygulanan bir dizi sayıtlı inanç ve değerler bütünüdür. Kültür okulun davranışsal düzenlemelerine damgasını vurur” (Ayık, 2007: 1-199).

Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin kendilerine aşılınmış inanç ve değerleri ile ilgili bir kavramdır. Örgütsel iklim kültürü insan psikolojisinin daha çok derinliklerinde yer alır. Kültür örgütün az bilinçli ve çok gizli psikolojisini oluşturur. İklım politikaları uygulamaları ve teşvikleri gözlenebilirken, kültürün değerleri ve inançları doğrudan görülmez. “Örgütün kültürü, örgütsel davranışın oluşturduğu ortamdır” (Güçlü ve diğ., 2006: 1-15). İş gören uyumunu ve uyumsuzluğunu bu ortam içinde gösterir. Örgütün kültürü değerleri ve düzgüleriyle, iş görenlerce yaşandığı için onların davranışlarını etkiler. Bir örgütün özelliği kültürünün değer ve düzgüleriyle anlatılabilir. “Örgütün kültür değerleri ve düzgüleri iş görenin uyumunun hem araçları hem de ölçekleridir” (Sarpkaya, 2011: 743-746). Örgütsel kültür örgüt üyelerinin paylaştığı duygular, etkinlikler, beklentiler, varsayımlar, inançlar, tutum ve değerlerden oluşan bir yapıdır.

Bu çalışmanın amaç ve kapsamında yerel yönetimlerde “İstanbul Büyük Şehir Belediyesi” içerisinde yer alan ve çalışan personelin örgütsel stresin iş performansı üzerinde oluşturduğu olumsuzluğun tespit edilmesi, oluşan örgütsel stresin yönetimi ve iyileştirilmesi konusundaki çalışmalar ele alınmıştır.

1.1. Amaç

Bu çalışmada, günümüz koşullarında stres faktörünün çalışan bireylerin iş performansı üzerindeki etkilerinin belirlenmesi ve konu ile ilgili çözüm önerileri ortaya konulması amaçlanmıştır. Çalışma İstanbul Büyükşehir Belediyesi çalışanları üzerinde uygulamalı olarak araştırılmıştır.

1.2. Kapsam

Çalışmanın kapsamı “İstanbul Büyükşehir” Belediyesi çalışanları üzerinde uygulamalı bir araştırmadır. Araştırma 2011 yılı Eylül ayından 2012 yılı Ocak ayı sonuna kadar İstanbul Büyükşehir Belediyesi İnsan Kaynakları Birimi'nin izni alınmak sureti ile yine bu

kurumda çalışanlara demografik soru ve likert ölçekli sorulardan oluşan anket uygulaması ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kapsam olarak yine stres ve performans yönetimine ilişkin olarak çalışma genişletilmiş ve uygulamaya gidilmiştir.

2. YÖNTEM

Stres faktörünün İstanbul Büyükşehir Belediyesi çalışanlarının iş performansına etkilerinin incelenmesine yönelik yapılan bu araştırmada “betimsel tarama modeli”, alan (survey) yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada, “Gülten Eren GÜMÜŞTEKİN, Ali Bircan ÖZTEMİZ’in Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerine Bir Uygulama Konu başlıklı Erciyes Ün.v.İ.İ.B.F. Dergisi Sayı 23, Temmuz Aralık 2004 ss.61-85) ve (Akın ARSLAN, Murat KORKMAZ, Güran YAHYAOĞLU’nun Şirket Politikası ve Liderlik Davranışlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi Konu başlıklı İİB Uluslar Arası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi Cilt 1, Sayı 2, Yıl 2011) makalelerinde kullanılan anketlerden yararlanılmıştır. Adı geçen ilk çalışmadan faydalanılan anket formu, örgütsel stres kaynaklarını oluşturan 62 önerme ve stres belirtileri ile ilgili 59 önermenin yer aldığı bir formdur. Ankette önermelere verilecek cevaplar için beş aralıklı Likert Ölçek kullanılmıştır. İkinci çalışmadan ise, ilk bölümde demografik özelliklere yönelik sorulardan, ikinci bölümde de örgüt kültürü ve liderlik hakkında “Harun Kaya” tarafından geliştirilmiş literatürde örgüt kültürünü belirlemek amacıyla kullanılan 6 farklı kısımdan oluşmuş toplam 40 ifadeden (sorudan) oluşan ölçek formundan yararlanılmıştır. Araştırmaya katılanlardan, kendilerine en uygun gelen seçeneği doldurmaları istenmiştir. Kullanılan anket sorularının bazıları değiştirilerek çalışmaya uygun hale getirilerek kullanılmıştır. Anket öncelikli olarak 50 kadın ve erkek çalışan üzerinde uygulanmış ve Cronbach’s Alpha 0.851 güvenilirlik değeri yakalanmıştır. Yine daha önce bu alanda yapılan ve anket konusunda yararlanan çalışmalarda güvenilirlik oranı Cronbach’s Alpha 0.800 değerlerinin üzerinde saptanmıştır.

3. BULGULAR

Tablo 1: Ölçeğin güvenilirliği

| Ölçekteki Soru Sayısı | Cronbach Alpha |
|-----------------------|----------------|
| 136 | 0.964 |

Tablo 1’den de görülebileceği gibi, ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.70’in üzerinde çıkmıştır. Homojenliğin ve ölçek maddeleri arasında türdeşliğin göstergesi olan Cronbach Alfa katsayısının 60-80 arasında kalmasının ölçeğin oldukça güvenilir bir ölçme aracı olduğunun kanıtı olarak ele alınmaktadır (Alpar, 2003; Kayış, 2008). Yani uygulanan anketin güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 2. Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyet dağılımı

| | N | % |
|--------|-----|-------|
| Kadın | 126 | 50,4 |
| Erkek | 124 | 49,6 |
| Toplam | 250 | 100,0 |

Araştırmaya katılan bireylerin %50,4’ünün kadın olduğu, %49,6’sının erkek olduğu belirlenmiştir. Kurum çalışanların cinsiyet bakımından birbirine yakın oranlarda olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Araştırmaya katılan bireylerin yaş dağılımı

| | N | % |
|-----------------|-----|-------|
| 18-25 yaş arası | 39 | 15,6 |
| 26-33 yaş arası | 115 | 46,0 |
| 34-41 yaş arası | 57 | 22,8 |
| 42-50 yaş arası | 32 | 12,8 |
| 51 yaş ve üzeri | 7 | 2,8 |
| Toplam | 250 | 100,0 |

Araştırmaya katılan bireylerin %46'sının 26-33 yaş arasında olduğu, %22,8'inin 34-41 yaş arasında olduğu, %15,6'sının 18-25 yaş arasında olduğu, %12,8'inin 42-50 yaş arasında olduğu, %2,8'inin ise 51 yaş ve üzeri olduğu belirlenmiştir. Kurum çalışanlarının çoğunluğunun (%46) 26-33 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Araştırmaya katılan bireylerin medeni durumu dağılımı

| | N | % |
|---------------|------------|--------------|
| Evli | 149 | 59,6 |
| Bekâr | 101 | 40,4 |
| Toplam | 250 | 100,0 |

Araştırmaya katılan bireylerin %59,6'sının evli olduğu, %40,4'ünün bekar olduğu belirlenmiştir. Çalışanların çoğunluğunun evli olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Araştırmaya katılan bireylerin işletmede çalışma süresi dağılımı

| | N | % |
|-----------------|------------|--------------|
| 1 yıldan az | 29 | 11,6 |
| 1-5 yıl | 84 | 33,6 |
| 6-10 yıl | 63 | 25,2 |
| 11-15 yıl | 44 | 17,6 |
| 16-20 yıl | 18 | 7,2 |
| 20 yıldan fazla | 12 | 4,8 |
| Toplam | 250 | 100,0 |

Araştırmaya katılan bireylerin %33,6'sının 1-5 yıl arasında işletmede çalıştığı, %25,2'sinin 6-10 yıl arasında işletmede çalıştığı, %17,6'sının 11-15 yıl arasında işletmede çalıştığı, %11,6'sının 1 yıldan az işletmede çalıştığı, %7,2'sinin 16-20 yıl arasında işletmede çalıştığı ve %4,8'inin ise 20 yıldan fazla işletmede çalıştığı belirlenmiştir. Buna göre kurum çalışanlarının çoğunluğunun (%58.8) 1-10 yıl arası deneyime sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 6. Araştırmaya katılan bireylerin çalıştıkları kurumdaki konumlarının dağılımı

| | N | % |
|-----------------|-----|-------|
| Yönetici | 31 | 12,4 |
| Çalışan | 219 | 87,6 |
| Toplam | 250 | 100,0 |

Araştırmaya katılan bireylerin %87,6'sının çalışan olduğu, %12,4'ünün yönetici olduğu belirlenmiştir.

Tablo 7. Araştırmaya katılan bireylerin örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutları ile cinsiyet arasındaki ilişkinin t testi sonuçları

| | Cinsiyet | N | $\bar{X} \pm SS$ | t | p |
|--|----------|-----|------------------|--------|-------|
| Örgüt kültürü | Kadın | 126 | 3,43±0,90 | -1,444 | ,150 |
| | Erkek | 124 | 3,59±0,84 | | |
| Vizyon ve misyon kavramları | Kadın | 126 | 3,84±0,93 | ,442 | ,659 |
| | Erkek | 124 | 3,79±0,95 | | |
| Lider özellikleri ile ilgili bilgi | Kadın | 126 | 4,15±0,94 | 1,042 | ,299 |
| | Erkek | 124 | 4,02±1,01 | | |
| Yönetici lider özellikleri ile ilgili bilgi | Kadın | 126 | ,59±1,42 | -2,331 | ,021* |
| | Erkek | 124 | 1,06±1,76 | | |
| Şirket bağlılığı ile ilgili bilgi | Kadın | 126 | 3,17±0,67 | ,545 | ,586 |
| | Erkek | 124 | 3,12±0,80 | | |
| Kurum içinde iş performansına etki eden nedenler ve stres faktörleri | Kadın | 126 | 2,41±0,82 | ,574 | ,567 |
| | Erkek | 124 | 2,35±0,75 | | |
| Çalışanlarda Motivasyon | Kadın | 126 | 3,60±0,71 | ,645 | ,520 |
| | Erkek | 124 | 3,55±0,69 | | |
| Stres ve Stres Kaynaklarına Genel Bakış | Kadın | 126 | 2,66±0,72 | 1,420 | ,157 |
| | Erkek | 124 | 2,54±0,66 | | |

*P<0.05

Araştırmaya katılan bireylerin örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutları ile cinsiyet arasındaki ilişkinin t testi sonuçları incelendiğinde;

- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından örgüt kültürü hakkında bilgi sahibi olma durumu ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir (p>0,05).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından vizyon ve misyon kavramları bilgi sahibi olma durumu ile

cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından lider özellikleri hakkında bilgi sahibi olma durumu ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından yönetici lider özellikleri hakkında bilgi sahibi olma durumu ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından şirket bağlılığı hakkında bilgi sahibi olma durumu ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından kurum içinde iş performansına etki eden nedenler ve stres faktörleri hakkında bilgi sahibi olma durumu ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından çalışanlarda motivasyon hakkında bilgi sahibi olma durumu ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından stres ve stres kaynaklarına genel bakış hakkında bilgi sahibi olma durumu ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 8. Araştırmaya katılan bireylerin örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutları ile medeni durumu arasındaki ilişkinin t testi sonuçları

| | Cinsiyet | N | $\bar{X} \pm SS$ | t | p |
|--|----------|-----|------------------|--------|------|
| Örgüt kültürü | Evli | 149 | 3,48±0,89 | -,691 | ,490 |
| | Bekâr | 101 | 3,56±0,85 | | |
| Vizyon ve misyon kavramları | Evli | 149 | 3,76±0,96 | -1,021 | ,308 |
| | Bekâr | 101 | 3,89±0,91 | | |
| Lider özellikleri ile ilgili bilgi | Evli | 149 | 4,06±1,02 | -,474 | ,636 |
| | Bekâr | 101 | 4,12±0,92 | | |
| Yönetici lider özellikleri ile ilgili bilgi | Evli | 149 | ,93±1,67 | 1,316 | ,189 |
| | Bekâr | 101 | ,66±1,51 | | |
| Şirket bağlılığı ile ilgili bilgi | Evli | 149 | 3,11±0,79 | -,981 | ,327 |
| | Bekâr | 101 | 3,20±0,64 | | |
| Kurum içinde iş performansına etki eden nedenler ve stres faktörleri | Evli | 149 | 2,42±0,81 | ,945 | ,345 |
| | Bekâr | 101 | 2,32±0,74 | | |
| Çalışanlarda Motivasyon | Evli | 149 | 3,51±0,74 | -1,677 | ,095 |
| | Bekâr | 101 | 3,67±0,63 | | |
| Stres ve Stres Kaynaklarına Genel Bakış | Evli | 149 | 2,58±0,72 | -,396 | ,693 |
| | Bekâr | 101 | 2,62±0,65 | | |

Araştırmaya katılan bireylerin örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutları ile medeni durumu arasındaki ilişkinin t testi sonuçları incelendiğinde;

- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından örgüt kültürü hakkında bilgi sahibi olma durumu ile medeni durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından vizyon ve misyon kavramları bilgi sahibi olma durumu ile

medeni durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından lider özellikleri hakkında bilgi sahibi olma durumu ile medeni durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından yönetici lider özellikleri hakkında bilgi sahibi olma durumu ile medeni durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından şirket bağlılığı hakkında bilgi sahibi olma durumu ile medeni durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından kurum içinde iş performansına etki eden nedenler ve stres faktörleri hakkında bilgi sahibi olma durumu ile medeni durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından çalışanlarda motivasyon hakkında bilgi sahibi olma durumu ile medeni durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından stres ve stres kaynaklarına genel bakış hakkında bilgi sahibi olma durumu ile medeni durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 9. Araştırmaya katılan bireylerin örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutları ile kurumdaki konumu arasındaki ilişkinin t testi sonuçları

| | Cinsiyet | N | $\bar{X} \pm SS$ | t | p |
|--|----------|-----|------------------|--------|--------|
| Örgüt kültürü | 1,00 | 31 | 3,76±0,75 | 1,698 | ,091 |
| | 2,00 | 219 | 3,48±0,89 | | |
| Vizyon ve misyon kavramları | 1,00 | 31 | 3,88±0,94 | ,441 | ,660 |
| | 2,00 | 219 | 3,80±0,94 | | |
| Lider özellikleri ile ilgili bilgi | 1,00 | 31 | 4,08±0,83 | -,054 | ,957 |
| | 2,00 | 219 | 4,09±1,00 | | |
| Yönetici lider özellikleri ile ilgili bilgi | 1,00 | 31 | 3,33±1,54 | 11,362 | ,000** |
| | 2,00 | 219 | ,47±1,27 | | |
| Şirket bağlılığı ile ilgili bilgi | 1,00 | 31 | 3,29±0,58 | 1,170 | ,243 |
| | 2,00 | 219 | 3,13±0,75 | | |
| Kurum içinde iş performansına etki eden nedenler ve stres faktörleri | 1,00 | 31 | 2,64±0,64 | 1,941 | ,053 |
| | 2,00 | 219 | 2,34±0,80 | | |
| Çalışanlarda Motivasyon | 1,00 | 31 | 3,72±0,52 | 1,251 | ,212 |
| | 2,00 | 219 | 3,55±0,72 | | |
| Stres ve Stres Kaynaklarına Genel Bakış | 1,00 | 31 | 2,68±0,59 | ,673 | ,502 |
| | 2,00 | 219 | 2,59±0,71 | | |

Araştırmaya katılan bireylerin örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutları ile kurumdaki konumu arasındaki ilişkinin t testi sonuçları incelendiğinde;

- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından örgüt kültürü hakkında bilgi sahibi olma durumu ile kurumdaki konumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından vizyon ve misyon kavramları bilgi sahibi olma durumu ile

kurumdaki konumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından lider özellikleri hakkında bilgi sahibi olma durumu ile kurumdaki konumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından yönetici lider özellikleri hakkında bilgi sahibi olma durumu ile kurumdaki konumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından şirket bağlılığı hakkında bilgi sahibi olma durumu ile kurumdaki konumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından kurum içinde iş performansına etki eden nedenler ve stres faktörleri hakkında bilgi sahibi olma durumu ile kurumdaki konumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından çalışanlarda motivasyon hakkında bilgi sahibi olma durumu ile kurumdaki konumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından stres ve stres kaynaklarına genel bakış hakkında bilgi sahibi olma durumu ile kurumdaki konumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 10. Araştırmaya katılan bireylerin örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutları ile yaş dağılımı arasındaki ilişkinin Anova testi sonuçları ve aralarındaki farkın Tukey testi sonuçları

| | Yaş dağılımı | N | $\bar{X} \pm SS$ | F | p | Fark |
|--|-----------------|-----|------------------|-------|-------|------|
| Örgüt kültürü | 18-25 yaş arası | 39 | 3,46±0,91 | ,711 | ,585 | |
| | 26-33 yaş arası | 115 | 3,58±0,81 | | | |
| | 34-41 yaş arası | 57 | 3,36±1,04 | | | |
| | 42-50 yaş arası | 32 | 3,60±0,79 | | | |
| | 51 yaş ve üzeri | 7 | 3,48±0,56 | | | |
| Vizyon ve misyon kavramları | 18-25 yaş arası | 39 | 3,66±1,09 | 2,113 | ,080 | |
| | 26-33 yaş arası | 115 | 3,95±0,89 | | | |
| | 34-41 yaş arası | 57 | 3,56±1,07 | | | |
| | 42-50 yaş arası | 32 | 3,91±0,62 | | | |
| | 51 yaş ve üzeri | 7 | 4,07±0,53 | | | |
| Lider özellikleri ile ilgili bilgi | 18-25 yaş arası | 39 | 3,87±1,11 | 1,618 | ,170 | |
| | 26-33 yaş arası | 115 | 4,25±0,88 | | | |
| | 34-41 yaş arası | 57 | 3,95±1,18 | | | |
| | 42-50 yaş arası | 32 | 4,00±0,79 | | | |
| | 51 yaş ve üzeri | 7 | 4,08±0,25 | | | |
| Yönetici lider özellikleri ile ilgili bilgi | 18-25 yaş arası | 39 | ,58±1,29 | 4,153 | ,003* | 2-5 |
| | 26-33 yaş arası | 115 | ,51±1,40 | | | |
| | 34-41 yaş arası | 57 | 1,16±1,78 | | | |
| | 42-50 yaş arası | 32 | 1,32±1,91 | | | |
| | 51 yaş ve üzeri | 7 | 2,22±2,08 | | | |
| Şirket bağlılığı ile ilgili bilgi | 18-25 yaş arası | 39 | 3,05±0,67 | ,867 | ,484 | |
| | 26-33 yaş arası | 115 | 3,11±0,73 | | | |
| | 34-41 yaş arası | 57 | 3,23±0,68 | | | |
| | 42-50 yaş arası | 32 | 3,16±0,92 | | | |
| | 51 yaş ve üzeri | 7 | 3,52±0,50 | | | |
| Kurum içinde iş performansına etki eden nedenler ve stres faktörleri | 18-25 yaş arası | 39 | 2,21±0,77 | ,554 | ,696 | |
| | 26-33 yaş arası | 115 | 2,433±0,79 | | | |
| | 34-41 yaş arası | 57 | 2,39±0,77 | | | |
| | 42-50 yaş arası | 32 | 2,40±0,84 | | | |
| | 51 yaş ve üzeri | 7 | 2,34±0,70 | | | |
| Çalışanlarda Motivasyon | 18-25 yaş arası | 39 | 3,68±0,66 | ,939 | ,442 | |
| | 26-33 yaş arası | 115 | 3,61±0,60 | | | |
| | 34-41 yaş arası | 57 | 3,43±0,91 | | | |
| | 42-50 yaş arası | 32 | 3,55±0,71 | | | |
| | 51 yaş ve üzeri | 7 | 3,69±0,54 | | | |
| Stres ve Stres Kaynaklarına Genel Bakış | 18-25 yaş arası | 39 | 2,58±0,69 | 1,134 | ,341 | |
| | 26-33 yaş arası | 115 | 2,67±0,62 | | | |
| | 34-41 yaş arası | 57 | 2,44±0,81 | | | |
| | 42-50 yaş arası | 32 | 2,64±0,74 | | | |
| | 51 yaş ve üzeri | 7 | 2,52±0,56 | | | |

*p<0,05

Araştırmaya katılan bireylerin örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutları ile yaş dağılımı arasındaki ilişkinin t testi sonuçları incelendiğinde;

- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından örgüt kültürü hakkında bilgi sahibi olma durumu ile yaş dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından vizyon ve misyon kavramları bilgi sahibi olma durumu ile yaş dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından lider özellikleri hakkında bilgi sahibi olma durumu ile yaş dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından yönetici lider özellikleri hakkında bilgi sahibi olma durumu ile yaş dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Bu ilişkinin 26-33 yaş arası ile 42-50 yaş arasında oluşan farklılıktan meydana gelmektedir.
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından şirket bağlılığı hakkında bilgi sahibi olma durumu ile yaş dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından kurum içinde iş performansına etki eden nedenler ve stres faktörleri hakkında bilgi sahibi olma durumu ile yaş dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından çalışanlarda motivasyon hakkında bilgi sahibi olma durumu ile

yaş dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından stres ve stres kaynaklarına genel bakış hakkında bilgi sahibi olma durumu ile yaş dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 11. Araştırmaya katılan bireylerin örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutları ile eğitim durumu arasındaki ilişkinin Anova testi sonuçları ve aralarındaki farkın Tukey testi sonuçları

| | Cinsiyet | N | $\bar{X} \pm SS$ | F | p | Fark |
|---|------------------------|-----|------------------|-------|------------|------|
| Örgüt kültürü | İlkokul | 3 | 3,06±1,10 | 2,858 | 0,024 * | 3-4 |
| | İlköğretim | 2 | 3,60±0,56 | | | |
| | Lise | 47 | 3,15±0,97 | | | |
| | Üniversite | 156 | 3,6038±0,86 | | | |
| | Yüksek lisans ve üzeri | 42 | 3,63±0,70 | | | |
| Vizyon ve misyon kavramları | İlkokul | 3 | 3,50±0,86 | 1,865 | 0,117 | |
| | İlköğretim | 2 | 4,25±0,35 | | | |
| | Lise | 47 | 3,50±1,01 | | | |
| | Üniversite | 156 | 3,88±0,94 | | | |
| | Yüksek lisans ve üzeri | 42 | 3,91±0,83 | | | |
| Lider özellikleri ile ilgili bilgi | İlkokul | 3 | 3,86±0,23 | 2,238 | 0,066 | |
| | İlköğretim | 2 | 4,50±0,70 | | | |
| | Lise | 47 | 3,76±1,05 | | | |
| | Üniversite | 156 | 4,12±0,97 | | | |
| | Yüksek lisans ve üzeri | 42 | 4,34±0,88 | | | |
| Yönetici lider özellikleri ile ilgili bilgi | İlkokul | 3 | ,97±1,69 | 1,231 | 0,298 | |
| | İlköğretim | 2 | 2,00±2,82 | | | |
| | Lise | 47 | 1,20±1,83 | | | |
| | Üniversite | 156 | ,76±1,57 | | | |
| | Yüksek lisans ve üzeri | 42 | ,58±1,44 | | | |
| Şirket bağlılığı ile ilgili bilgi | İlkokul | 3 | 2,86±0,42 | 0,327 | 0,860 | |
| | İlköğretim | 2 | 3,50±0,23 | | | |
| | Lise | 47 | 3,14±0,90 | | | |
| | Üniversite | 156 | 3,16±0,71 | | | |
| | Yüksek lisans ve üzeri | 42 | 3,08±0,66 | | | |

| | | | | | | |
|---|------------------------|-----|-----------|-------|--------|---------------|
| Kurum içinde iş performansına etki eden nedenler ve stres faktörleri | İlkokul | 3 | 2,33±0,07 | 1,245 | 0,293 | |
| | İlköğretim | 2 | 1,59±0,83 | | | |
| | Lise | 47 | 2,56±0,99 | | | |
| | Üniversite | 156 | 2,36±0,75 | | | |
| | Yüksek lisans ve üzeri | 42 | 2,30±0,66 | | | |
| Çalışanlarda Motivasyon | İlkokul | 3 | 2,29±2,06 | 4,048 | 0,003* | 1-4, 1-5 |
| | İlköğretim | 2 | 3,44±0,93 | | | |
| | Lise | 47 | 3,42±0,90 | | | |
| | Üniversite | 156 | 3,67±0,58 | | | |
| | Yüksek lisans ve üzeri | 42 | 3,50±0,65 | | | |
| Stres ve Kaynaklarına Bakış | İlkokul | 3 | 1,41±1,29 | 2,449 | 0,047* | 1-3, 1-4, 1-5 |
| | İlköğretim | 2 | 2,34±1,69 | | | |
| | Lise | 47 | 2,66±0,88 | | | |
| | Üniversite | 156 | 2,62±0,60 | | | |
| | Yüksek lisans ve üzeri | 42 | 2,56±0,66 | | | |

*p<0,05

Araştırmaya katılan bireylerin örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutları ile eğitim durumu arasındaki ilişkinin t testi sonuçları incelendiğinde;

- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından örgüt kültürü hakkında bilgi sahibi olma durumu ile eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (p<0,05). Bu ilişkinin lise eğitimi ile üniversite eğitimi arasındaki farklılıktan oluşmaktadır. Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından vizyon ve misyon kavramları bilgi sahibi olma durumu ile eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir (p>0,05).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından lider özellikleri hakkında bilgi sahibi olma durumu ile eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir (p>0,05).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından yönetici lider özellikleri hakkında bilgi sahibi olma durumu ile

eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Bu ilişkinin 26-33 yaş arası ile 42-50 yaş arasında oluşan farklılıktan meydana gelmektedir.

- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından şirket bağlılığı hakkında bilgi sahibi olma durumu ile eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından kurum içinde iş performansına etki eden nedenler ve stres faktörleri hakkında bilgi sahibi olma durumu ile eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından çalışanlarda motivasyon hakkında bilgi sahibi olma durumu ile eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Bu ilişkinin ilkökul eğitimi ile üniversite eğitimi arasındaki farklılıktan ve ilkökul eğitimi ile yüksek lisans ve üzeri eğitim arasındaki farklılıktan oluşmaktadır.
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından stres ve stres kaynaklarına genel bakış hakkında bilgi sahibi olma durumu ile eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Bu ilişkinin ilkökul eğitimi ile lise eğitimi arasındaki farklılıktan, ilkökul eğitimi ile üniversite eğitimi arasındaki farklılıktan ve ilkökul eğitimi ile yüksek lisans ve üzeri eğitim arasındaki farklılıktan oluşmaktadır.

Tablo 12. Araştırmaya katılan bireylerin örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutları ile işletmede çalışma süresi arasındaki ilişkinin Anova testi sonuçları ve aralarındaki farkın Tukey testi sonuçları

| | İşletmede çalışma süresi | N | $\bar{X} \pm SS$ | F | p | Fark |
|--|--------------------------|----|------------------|-------|---------|--------------------|
| Örgüt kültürü | 1 yıldan az | 29 | 3,71±0,83 | 1,923 | 0,091 | |
| | 1-5 yıl | 84 | 3,53±0,83 | | | |
| | 6-10 yıl | 63 | 3,53±0,84 | | | |
| | 11-15 yıl | 44 | 3,19±0,99 | | | |
| | 16-20 yıl | 18 | 3,62±0,91 | | | |
| | 20 yıldan fazla | 12 | 3,83±0,80 | | | |
| Vizyon ve misyon kavramları | 1 yıldan az | 29 | 4,05±0,87 | 1,179 | 0,320 | |
| | 1-5 yıl | 84 | 3,83±0,97 | | | |
| | 6-10 yıl | 63 | 3,84±0,97 | | | |
| | 11-15 yıl | 44 | 3,53±1,03 | | | |
| | 16-20 yıl | 18 | 3,91±0,71 | | | |
| | 20 yıldan fazla | 12 | 3,83±0,49 | | | |
| Lider özellikleri ile ilgili bilgi | 1 yıldan az | 29 | 4,29±0,97 | 3,055 | 0,011* | 1-4, 2-4, 3-4 |
| | 1-5 yıl | 84 | 4,23±0,86 | | | |
| | 6-10 yıl | 63 | 4,14±0,89 | | | |
| | 11-15 yıl | 44 | 3,59±1,25 | | | |
| | 16-20 yıl | 18 | 4,10±1,01 | | | |
| | 20 yıldan fazla | 12 | 4,15±0,60 | | | |
| Yönetici lider özellikleri ile ilgili bilgi | 1 yıldan az | 29 | ,32±1,01 | 5,732 | 0,000** | 1-5, 2-5, 3-5, 4-5 |
| | 1-5 yıl | 84 | ,47±1,25 | | | |
| | 6-10 yıl | 63 | ,87±1,73 | | | |
| | 11-15 yıl | 44 | 1,15±1,74 | | | |
| | 16-20 yıl | 18 | 2,41±2,08 | | | |
| | 20 yıldan fazla | 12 | ,69±1,61 | | | |
| Şirket bağlılığı ile ilgili bilgi | 1 yıldan az | 29 | 3,16±0,63 | 0,757 | 0,582 | |
| | 1-5 yıl | 84 | 3,09±0,74 | | | |
| | 6-10 yıl | 63 | 3,20±0,69 | | | |
| | 11-15 yıl | 44 | 3,05±0,85 | | | |
| | 16-20 yıl | 18 | 3,25±0,76 | | | |
| | 20 yıldan fazla | 12 | 3,43±0,68 | | | |
| Kurum içinde iş performansına etki eden nedenler ve stres faktörleri | 1 yıldan az | 29 | 1,91±0,38 | 2,704 | 0,021* | 1-2, 1-3 |
| | 1-5 yıl | 84 | 2,45±0,85 | | | |
| | 6-10 yıl | 63 | 2,51±0,79 | | | |
| | 11-15 yıl | 44 | 2,43±0,74 | | | |
| | 16-20 yıl | 18 | 2,29±0,88 | | | |
| | 20 yıldan fazla | 12 | 2,32±0,76 | | | |
| Çalışanlarda Motivasyon | 1 yıldan az | 29 | 3,63±0,76 | 0,745 | 0,591 | |
| | 1-5 yıl | 84 | 3,64±0,61 | | | |
| | 6-10 yıl | 63 | 3,57±0,77 | | | |
| | 11-15 yıl | 44 | 3,40±0,70 | | | |
| | 16-20 yıl | 18 | 3,61±0,80 | | | |
| | 20 yıldan fazla | 12 | 3,59±0,68 | | | |
| Stres ve Stres Kaynaklarına Genel Bakış | 1 yıldan az | 29 | 2,30±0,52 | 1,782 | 0,117 | |
| | 1-5 yıl | 84 | 2,66±0,74 | | | |

| | | | | | | |
|--|-----------------|----|-----------|--|--|--|
| | 6-10 yıl | 63 | 2,67±0,72 | | | |
| | 11-15 yıl | 44 | 2,62±0,67 | | | |
| | 16-20 yıl | 18 | 2,39±0,70 | | | |
| | 20 yıldan fazla | 12 | 2,75±0,51 | | | |

*p<0,05, **p<0,001

Araştırmaya katılan bireylerin örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutları ile işletmede çalışma süresi arasındaki ilişkinin t testi sonuçları incelendiğinde;

- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından örgüt kültürü hakkında bilgi sahibi olma durumu ile işletmede çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir (p>0,05).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından vizyon ve misyon kavramları bilgi sahibi olma durumu ile işletmede çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir (p>0,05).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından lider özellikleri hakkında bilgi sahibi olma durumu ile işletmede çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (p<0,05). Bu ilişkinin 1 yıldan az çalışma süresi ile 11-15 yıl arasında çalışma süresi arasında, 1-5 yıl arasında çalışma süresi ile 11-15 yıl arasında çalışma süresi arasında, 6-10 yıl arasında çalışma süresi ile 11-15 yıl arasında çalışma süresi arasında oluşan farklılıktan meydana gelmektedir.
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından yönetici lider özellikleri hakkında bilgi sahibi olma durumu ile işletmede çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (p<0,05). Bu ilişkinin 1 yıldan az çalışma süresi ile 16-20 yıl arasında çalışma süresi arasında, 1-5 yıl arasında çalışma süresi ile 16-20 yıl arasında çalışma süresi arasında, 6-10 yıl arasında çalışma süresi ile 16-20 yıl

arasında çalışma süresi arasında, 11-15 yıl arasında çalışma süresi ile 16-20 yıl arasında oluşan farklılıktan meydana gelmektedir.

- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından şirket bağlılığı hakkında bilgi sahibi olma durumu ile işletmede çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından kurum içinde iş performansına etki eden nedenler ve stres faktörleri hakkında bilgi sahibi olma durumu ile işletmede çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Bu ilişkinin 1 yıldan az çalışma süresi ile 1-5 yıl arasında çalışma süresi arasında, 1 yıldan az çalışma süresi ile 6-10 yıl arasında çalışma süresi arasındaki farklılıktan oluşmaktadır.
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından çalışanlarda motivasyon hakkında bilgi sahibi olma durumu ile işletmede çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından stres ve stres kaynaklarına genel bakış hakkında bilgi sahibi olma durumu ile işletmede çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 13. Araştırmaya katılan bireylerin örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutları ile toplam iş tecrübe süresi arasındaki ilişkinin Anova testi sonuçları ve aralarındaki farkın Tukey testi sonuçları

| | Cinsiyet | N | $\bar{X} \pm SS$ | F | p | Fark |
|--|-----------------|----|------------------|-------|--------|-------------------------|
| Örgüt kültürü | 1 yıldan az | 7 | 3,60±1,10 | 2,510 | 0,031* | 4-6 |
| | 1-5 yıl | 69 | 3,63±0,69 | | | |
| | 6-10 yıl | 78 | 3,53±0,90 | | | |
| | 11-15 yıl | 45 | 3,18±1,02 | | | |
| | 16-20 yıl | 25 | 3,36±0,90 | | | |
| | 20 yıldan fazla | 26 | 3,84±0,73 | | | |
| Vizyon ve misyon kavramları | 1 yıldan az | 7 | 3,96±1,14 | 1,226 | 0,298 | |
| | 1-5 yıl | 69 | 3,93±0,80 | | | |
| | 6-10 yıl | 78 | 3,80±1,03 | | | |
| | 11-15 yıl | 45 | 3,54±1,17 | | | |
| | 16-20 yıl | 25 | 3,77±0,74 | | | |
| | 20 yıldan fazla | 26 | 4,00±0,58 | | | |
| Lider özellikleri ile ilgili bilgi | 1 yıldan az | 7 | 4,31±1,08 | 1,719 | 0,131 | |
| | 1-5 yıl | 69 | 4,22±0,89 | | | |
| | 6-10 yıl | 78 | 4,18±0,93 | | | |
| | 11-15 yıl | 45 | 3,76±1,20 | | | |
| | 16-20 yıl | 25 | 3,88±1,16 | | | |
| | 20 yıldan fazla | 26 | 4,17±0,52 | | | |
| Yönetici lider özellikleri ile ilgili bilgi | 1 yıldan az | 7 | ,29±0,78 | 7,323 | 0,000* | 1-5, 2-5, 2-6, 3-5, 4-5 |
| | 1-5 yıl | 69 | ,31±1,04 | | | |
| | 6-10 yıl | 78 | ,55±1,41 | | | |
| | 11-15 yıl | 45 | 1,06±1,71 | | | |
| | 16-20 yıl | 25 | 2,21±2,08 | | | |
| | 20 yıldan fazla | 26 | 1,40±1,97 | | | |
| Şirket bağlılığı ile ilgili bilgi | 1 yıldan az | 7 | 3,01±0,74 | 0,642 | 0,668 | |
| | 1-5 yıl | 69 | 3,16±0,65 | | | |
| | 6-10 yıl | 78 | 3,13±0,75 | | | |
| | 11-15 yıl | 45 | 3,03±0,74 | | | |
| | 16-20 yıl | 25 | 3,30±0,64 | | | |
| | 20 yıldan fazla | 26 | 3,26±0,96 | | | |
| Kurum içinde iş performansına etki eden nedenler ve stres faktörleri | 1 yıldan az | 7 | 1,95±0,55 | 1,645 | 0,149 | |
| | 1-5 yıl | 69 | 2,26±0,76 | | | |
| | 6-10 yıl | 78 | 2,56±0,84 | | | |
| | 11-15 yıl | 45 | 2,34±0,68 | | | |
| | 16-20 yıl | 25 | 2,31±0,83 | | | |
| | 20 yıldan fazla | 26 | 2,39±0,80 | | | |
| Çalışanlarda Motivasyon | 1 yıldan az | 7 | 3,63±0,87 | 1,909 | 0,093 | |
| | 1-5 yıl | 69 | 3,72±0,56 | | | |
| | 6-10 yıl | 78 | 3,57±0,66 | | | |
| | 11-15 yıl | 45 | 3,32±0,90 | | | |
| | 16-20 yıl | 25 | 3,52±0,71 | | | |
| | 20 yıldan fazla | 26 | 3,68±0,64 | | | |
| Stres ve Stres Kaynaklarına Genel Bakış | 1 yıldan az | 7 | 2,49±0,86 | 0,805 | 0,547 | |
| | 1-5 yıl | 69 | 2,55±0,62 | | | |

| | | | | | | |
|--|-----------------|----|-----------|--|--|--|
| | 6-10 yıl | 78 | 2,72±0,73 | | | |
| | 11-15 yıl | 45 | 2,48±0,75 | | | |
| | 16-20 yıl | 25 | 2,59±0,65 | | | |
| | 20 yıldan fazla | 26 | 2,59±0,68 | | | |

*p<0,05, **p<0,001

Araştırmaya katılan bireylerin örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutları ile toplam iş tecrübe süresi arasındaki ilişkinin t testi sonuçları incelendiğinde;

- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından örgüt kültürü hakkında bilgi sahibi olma durumu ile toplam iş tecrübe süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (p<0,05). Bu ilişkinin 11-15 yıl arasında toplam çalışma süresi ile 20 yıldan fazla toplam çalışma süresi arasındaki farklılıktan oluşmaktadır.
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından vizyon ve misyon kavramları bilgi sahibi olma durumu ile toplam iş tecrübe süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir (p>0,05).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından lider özellikleri hakkında bilgi sahibi olma durumu ile toplam iş tecrübe süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir (p>0,05).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından yönetici lider özellikleri hakkında bilgi sahibi olma durumu ile toplam iş tecrübe süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (p<0,05). Bu ilişkinin 1 yıldan az toplam iş tecrübesi ile 16-20 yıl arasında toplam iş tecrübesi arasında, 1-5 yıl arasında toplam iş tecrübesi ile 16-20 yıl arasında toplam iş tecrübesi arasında, 6-10 yıl arasında toplam iş tecrübesi ile 16-20 yıl arasında toplam iş tecrübesi arasında, 11-15 yıl arasında toplam iş tecrübesi ile 16-20 yıl arasında toplam iş tecrübesi arasında, 1-5 yıl arasında toplam iş tecrübesi

ile 20 yıldan fazla toplam iş tecrübesi arasındaki oluşan farklılıktan meydana gelmektedir.

- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından şirket bağlılığı hakkında bilgi sahibi olma durumu ile toplam iş tecrübe süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından kurum içinde iş performansına etki eden nedenler ve stres faktörleri hakkında bilgi sahibi olma durumu ile toplam iş tecrübe süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından çalışanlarda motivasyon hakkında bilgi sahibi olma durumu ile toplam iş tecrübe süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).
- Örgütsel stres yönetimi ve stresin iş performansı üzerine etkisinin alt boyutlarından stres ve stres kaynaklarına genel bakış hakkında bilgi sahibi olma durumu ile toplam iş tecrübe süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ

Uygulamaya katılanların büyük çoğunluğu stres faktörünün iş yaşam kalitesini ve sosyo-kültürel değerlerini olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir. Stresin iş yaşam kalitesi ve performans üzerinde önemli oranda bir verimlilik kaybı yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların dağıtılan anket sorularına içtenlik ve samimi şekilde cevap vermiştir. Stres faktöründe kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre daha fazla sorun yaşadığı, fakat bu durumun erkeklerde görülen tepkilere göre daha az seyrettiği sonucu elde edilmiştir. Çalışma ve iş tecrübesi arasında bir ilişki olmadığı, bu durumun stres üzerinde olumlu ya da olumsuz bir sonuç meydana getirdiği saptanamamıştır. İş

ortamı, yönetim sistemi, sağlanan materyal ve imkânlar stres faktörünün ortaya çıkmasına katkı sağlamaktadır. Ayrıca kronik hastalık, geçmişten günümüze gelen biyolojik etkenler, çevre faktörleri, örgüt içi ilişkiler, ücretlendirme, çalışma saatlerinin fazla olması, sosyal imkânların kısıtlı ya da yaratılamamış olması da stresin ortaya çıkmasına katkı sağlamaktadır. Yaşanan stres her ne kadar iş performansı ve çalışma konforunu olumsuz etkiliyor olsa da, bireyin iş yeri dışında ve özellikle aile içi ilişkileri de olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda stres faktörü bireyin sosyal hayat konforunu, iş kalitesini, verimlilik ve performans üzerinde olumsuz etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine stres sorunu yaşayan bireylerin çok kısa sürede bu sorundan kurtulamadığı ve mutlaka etkin bir destek veya psikolojik anlamda destek almasının zorunluluğu sonucuna ulaşılmıştır. Stres faktörü kaygı, depresyon ve fiziksel anlamda sorunların ortaya çıkmasına da yol açmaktadır. Kurumsal işletmelerde motivasyon başta olmak üzere, stres, verimlilik ve performans seviyelerinin yükseltilebilmesi için yönetim noktasının çalışanlara örgütsel destek başta olmak üzere bireysel anlamda katkı sağlaması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Bu durum belirli zaman dilimlerinde toplu ya da bireysel olarak dışarıdan sağlanan psikolojik destek ile çözüme ulaştırılabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

KAYNAKÇA

- Alpar R. (2003). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemlere giriş 1*. (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Ayık A. (2007). "İlk Öğretim Okullarında Oluşturulan Okul Kültürü ile Okulların Etkinliği Arasındaki İlişki." Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri A.B.D. Yayınlanmış Doktora Tezi, Erzurum.
- Beehr, T.A. - Newman, J.E. (1978). "Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model and Literature Review." *Personnel Psychology*, (31),664-699.

- Dönmez B., Korkmaz M. (2011). "Örgüt Kültürü – Örgüt İklim ve Etkileşimleri." İİB Dergisi, Sayı: 2, Cilt: 1, Ekim-Kasım-Aralık, 169-186.
- Güçlü N. - Şehitoğlu E.T. (2006). "Örgütsel Değişim Yönetimi." Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 13, Erzurum. 1-15.
- Hellrgiegel D. et al. (1983). *Organizational behavior*, West Pub Com, 488.
- Kayış A. (2008). Güvenirlik Analizi. İçinde Ş. Kalaycı (Ed.). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. (3. Baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Nakaşima Ş. (2011). Stres Nedir, www.baktabul.net Erişim: 01.12.2011 <http://www.baktabul.net/nedir/75635-stres-nedir-stres-tanimi-stres-anlami-stres-hakkinda.html>.
- Sarpkaya P.Y. (2011). "Fakir Baykurt'un Gözüyle Köy Enstitülerinde Örgüt Kültürünün Değişimi." Kastamonu Eğitim Dergisi, Eylül Sayı:3, Cilt:19, Kastamonu, 743-746.
- Selye H. (1974). *Stress without disstress*, New York; J.B.Lippencott Comp, 26-39.
- Şahin N. (1994). *Stresle başa çıkma*, (Ed. Suna Tevruz), Türk Psikologlar Derneği Yayını No.2, Ankara.
- Yüceler A. (2009). "Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma." Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 22, Konya. 446-458.

EK: ÖRGÜTSEL STRES YÖNETİMİ VE STRESİN İSTANBUL BÜYÜK ŞEHİR BELEDİYE ÇALIŞANLARININ İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİNİN UYGULAMALI OLARAK İNCELENMESİ

1. Cinsiyetiniz () Kadın () Erkek
2. Yaşınız () 18-25 () 26-33 () 34-41 () 42-50 () 51 ve üzeri
3. Medeni Haliniz () Evli () Bekar
4. Eğitim Durumunuz
() İlkokul () İlköğretim () Lise () Üniversite () Yüksek Lisans ve üzeri
5. Kaç yıldır bu işletmede çalışmaktasınız?
() 1 yıldan az () 1-5 yıl () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 20 yıldan fazla
6. Toplam iş tecrübeniz kaç yıldır?
() 1 yıldan az () 1-5 yıl () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 20 yıldan fazla
7. Kurumdaki konumunuz nedir?
() Üst Düzey Yönetici () Yönetici () Çalışan
8. Örgüt kültürü hakkında yöneltilen aşağıdaki soruları size uygunluğuna göre yanıtlayınız.

| | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|--|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| İşletmenin kendi bünyesinden olan bir lider örgüt bağlılığını artırır. | | | | | |
| İşletme içi haberleşme örgüt bağlılığını artırır. | | | | | |
| İşletme kültürü çeşitli çatışmaları giderir. | | | | | |
| Geleneksel şirket kültüründe örgüte bağlılık daha fazladır. | | | | | |
| İşletme kültürü örgüte bağlılığı artırır. | | | | | |

9. Vizyon ve misyon kavramları ile ilgili aşağıdaki soruları cevaplayınız.

| | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|---|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| Şirketin vizyonu üst yönetim tarafından belirlenmelidir. | | | | | |
| Şirket hedefleri belirlenirken çalışan görüşlerinin alınması örgüt bağlılığını artırır. | | | | | |
| Vizyonun paylaşılması çalışanın sorumluluğunun farkına varmasını sağlar. | | | | | |
| Şirket hedeflerinin paylaşılması çalışanı motive eder. | | | | | |

10. Şirket çalışanı iseniz lider özellikleri ile ilgili aşağıdaki soruları uygun biçimde yanıtlayınız.

| | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|---|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| Bilgili bir lider benim örgüte bağlılığımı artırır. | | | | | |
| Lidere duyulan saygı işlerin daha kolay ve eksiksiz yapılmasını sağlar. | | | | | |
| İyi bir lider risk alabilmeli. | | | | | |
| İletişimi iyi bir lider çalışan bağlılığını artırır. | | | | | |
| Liderin davranış biçimi çalışan motivasyonu üzerinde etkilidir. | | | | | |

11. Şirkette yönetici iseniz aşağıdaki soruları yanıtlayınız. **(YÖNETİCİ DEĞİLSENİZ BU SORUYU CEVAPLAMAYIN)**

| | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|---|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| Karar alma sürecinde çalışanlarımın fikrini alırım. | | | | | |
| Astlarıma üstün görevler veririm. | | | | | |
| Ekip ruhu için teşvikler veririm. | | | | | |
| En umutsuz durumda bile bir çıkış yolu olduğuna inanırım. | | | | | |
| Gelecek hakkında yeni fikirler üretebilirim. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| Konuştuğum topluluğu etkilerim. | | | | | |
| Kurumsal amaçlara ulaşmada gerekirse geleneksel olmayan yöntemler uygulayabilirim. | | | | | |
| İşletmedeki yöneticilik rolümün anlaşılmasını sağlarım. | | | | | |
| Bütün astlarıma eşit mesafede davranırım. | | | | | |
| Çalışanlarımın motivasyonunu artıracak kurum içi sosyal faaliyetlere önem veririm. | | | | | |
| Astlarımla hayal ve isteklerini anlamak için çaba gösteririm. | | | | | |
| Değişime ve gelişime açık biriyim. | | | | | |
| Astlarımla başarılarını tüm personel önünde takdir ederim. | | | | | |
| Yetki devrederek astlarımla sorumluluk ve güven duygularını pekiştiririm. | | | | | |

12. Şirket bağlılığı ile ilgili aşağıdaki soruları yanıtlayınız.

| | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|--|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| İstememe rağmen şirketten hemen ayrılmak bana zor geliyor. | | | | | |
| Eğer şirketten ayrılırsam yaşamım büyük ölçüde bozulur. | | | | | |
| Bu şirkette kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum. | | | | | |
| Bu şirkete duygusal olarak bağlıyım. | | | | | |
| Başka bir şirkette daha iyi bir pozisyonda olabilirdim. | | | | | |
| Bu şirkete ait olduğuma dair güçlü bir his duyuyorum. | | | | | |
| Başka bir şirkette çalışsam daha fazla maaş alırdım. | | | | | |
| Beni bu şirkete bağlayan tek neden seçeneğimin az oluşudur. | | | | | |
| Şirketin problemlerini sanki kendi problemimmiş gibi hissedirim. | | | | | |
| Kariyerimin geri kalanını bu şirkette devam ettirmek isterim. | | | | | |
| Şirketin hedefleri beni de hedeflerime ulaştıracaktır. | | | | | |
| Titiz ve özenli çalışmalarım sonucunda ödüllendirilirim. | | | | | |

13. Kurum içinde iş performansına etki eden nedenler ve stres faktörleri

| | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|---|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| Çalıştığım kurumda aşırı stres altında çalışıyorum. | | | | | |
| Stres ağırlıklı bir iş yaptığımdan iş performansım düşüyor. | | | | | |
| Çalıştığım kurumun çalışanlarına yönelik rehabilitasyon hizmeti bulunmamaktadır. | | | | | |
| Yaşadığım iş stresimi çevremdeki insanlara da yansıtıyorum. | | | | | |
| Farklı bir iş ve sektörde çalışsaydım bu kadar iş stresi yaşamazdım. | | | | | |
| İş stresim nedeniyle kendimi mutsuz ve huzursuz hissetmekteyim. | | | | | |
| İş stresim nedeniyle amir ve yöneticilerime karşı davranışım olumsuzdur. | | | | | |
| Yaşadığım iş stresi nedeniyle sürekli anti depresan ilaç kullanıyorum. | | | | | |
| Nedeni bilmediğim sebeplerle sürekli stres içerisindeyim. | | | | | |
| Yaptığım bu işte ve görevimde kendimi yetersiz görüyorum; çünkü yoğun stres altındayım. | | | | | |
| Belirlediğim hedeflere yaşadığım iş stresi nedeniyle ulaşamıyorum. | | | | | |
| Çok mutsuzum; çünkü çok stresli bir işte çalışıyorum. | | | | | |
| Farklı bir iş ve görevde daha fazla performans sağlayabilirim. | | | | | |
| Örgüt içerisinde kendimi yetersiz görüyorum. Çünkü yoğun stres içerisindeyim. | | | | | |
| Yaşadığım stres nedeniyle kendimi örgütün bir üyesi olarak görmüyorum. | | | | | |
| Stres ve yoğun iş yükü nedeniyle örgüt içerisinde kendimi yeterli görmüyorum. | | | | | |

14. Çalışanlarda Motivasyon

| | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|--|----------------------------|--------------|------------|-------------|---------------------------|
| Çalıştığım kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum. | | | | | |
| Kendimi çalıştığım kurumun bir parçası gibi hissediyorum. | | | | | |
| Çalıştığım kurumun bir parçası olduğum için kendimi güçlü hissediyorum. | | | | | |
| Bu kurumdaki işimi kendi özel işim gibi hissediyorum. | | | | | |
| Bu kurumun amaçlarını benimsiyorum. | | | | | |
| Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim. | | | | | |
| Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum. | | | | | |
| Yaptığım işte başarılıyım | | | | | |
| Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolaylı beni takdir ederler | | | | | |
| Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum | | | | | |
| Bu kurumun benim için çok özel bir anlamı var | | | | | |
| İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum | | | | | |
| Yaptığım İşlerin Sonuçlarını Görebiliyorum | | | | | |
| Çalışma saatlerim uygun. | | | | | |
| Mevcut koşulların iyileştirilmesi bizi daha başarılı kılacağına inanıyorum | | | | | |
| İş yüküm ağır değil. | | | | | |
| Kurum içerisinde daha iyi bir pozisyona geleceğime inanıyorum. | | | | | |
| İşimi yapmak için elimden geleni yaptığımı düşünüyorum | | | | | |
| Kurum içerisinde çok rahat hareket eder fikirlerimi rahatlıkla amirime belirtirim. | | | | | |