

**T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**

**ÖRGÜTSEL STRESİN İŞTEN AYRILMA
NİYETİNE ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

FATMA DENİZ GÜNDAY

İSTANBUL, 2016

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MBA PROGRAMI

**ÖRGÜTSEL STRESİN İŞTEN AYRILMA
NİYETİNE ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

FATMA DENİZ GÜNDAY

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Hatice Necla KELEŞ

İSTANBUL, 2016

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

Tezin Adı : Örgütsel Stresin İşten Ayrılma Niyetine
Etkisi Üzerine Bir Araştırma

Öğrencinin Adı Soyadı : Fatma Deniz GÜNDAY

Tez Savunma Tarihi : 29.12.2016



ÖNSÖZ

Günümüz iş dünyasının en önemli sorunlarından biri, hem bireyleri hem örgütleri etkileyen örgütsel stres kaynaklarıdır. Bunların analiz edilmesi, daha verimli bir çalışma ortamı oluşturulmasına, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin önceden tahmin edilerek buna sebebiyet veren unsurların düzeltilmesine fayda sağlamaktadır. Bu bağlamda yapılan araştırma örgütsel stresin işten ayrılma niyetine etkisini görmeyi ve bu konudaki farkındalığı arttırmayı amaçlamaktadır.

Çalışma süresince her daim yardımlarını ve desteğini esirgemeyen çok değerli tez danışmanım Doç.Dr. Hatice Necla KELEŞ'e ve yine yardımlarından ötürü çok kıymetli hocam Dr. Kenan Sayacı'ya çok teşekkür ederim.

Fatma Deniz GÜNDAY

ÖZET

ÖRGÜTSEL STRESİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Fatma Deniz Günday

MBA-Genel İşletmecilik
Tez Danışmanı: Doç. Dr. Hatice Necla Keleş

Aralık 2016, 50 sayfa

Bu çalışma bireylerin örgütsel stres algılarının işten ayrılma niyetlerine etkisini görmeyi amaçlamaktadır. Öncelikle stresin kavramı ve belirtileri ele alınmıştır. Sonrasında örgütsel stres kavramının özellikleri, kaynakları ve stresin örgütsel sonuçları açıklanmıştır.

Son olarak işten ayrılma niyeti ve bu niyeti etkileyen faktörler incelenmiştir. Uygulama kısmında ise 200 beyaz yakalı çalışanla anket yapılmıştır. Anket sonunda elde edilen veriler korelasyon, regresyon ve anova analizleriyle test edilmiştir. Analizler sonucunda örgütsel stres ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Stres, Örgütsel Stres, İşten Ayrılma Niyeti.

ABSTRACT

A RESEARCH ABOUT THE EFFECT OF OCCUPATIONAL STRESS ON THE INTENTION QUIT

Fatma Deniz Günday

MBA-General Business Administration

Thesis Supervisor: Doç.Dr. Hatice Necla Keleş

Aralık 2016, 50

This study aims to see the influences of stress on the quit intention of employees. First of all, the concept of stress and its indications were researched. Then the characteristics, resources and results of occupational stress, employees' quit intentions and factors effecting quit intentions were studied. Survey method was used to collect data from 200 white collar employees. Data were analyzed by the analysis of regression, correlation and variance. As a result of analysis it is determined that there is a meaningful relationship between occupational stress and employees' quit intention.

Key words: Stress, Occupational Stress, Quit Intention.

İÇİNDEKİLER

TABLolar.....	vii
ŞEKİLLER.....	ix
1.GİRİŞ.....	1
2. STRES VE ÖRGÜTSEL STRES	1
2.1 STRES KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ	1
2.1.1 Stres Kavramı.....	1
2.1.2 Stresin Belirtileri.....	3
2.1.2.1 Fizyolojik belirtiler.....	3
2.1.2.2 Psikolojik belirtiler.....	4
2.1.2.3 Davranışsal belirtiler.....	4
2.1.2.4 Duygusal belirtiler ve davranışsal belirtiler.....	4
2.1.2.5 Bilişsel belirtiler.....	5
2.1.3 Stresin Aşamaları.....	6
2.1.3.1 Alarm aşaması.....	6
2.1.3.2 Direnme aşaması.....	6
2.1.3.3 Tükenme aşaması.....	7
2.2.1 Örgütsel Stres Kavramı.....	8
2.2.2 Örgütsel Stresin Özellikleri.....	9
2.2.3 Örgütsel Stres Kaynakları.....	10
2.2.3.1 Fiziksel stres kaynakları.....	10
2.2.3.2 Kişisel stres kaynakları.....	10
2.2.3.3 Örgütsel yapıya bağlı stres kaynakları.....	12
2.2.3.4 Örgütsel stresin diğer kaynakları.....	16
2.2.4 Stresin Örgütsel Sonuçları.....	18
2.2.4.1 Performans düşüklüğü.....	18
2.2.4.2 İş devamsızlığı.....	19
2.2.4.3 Yüksek personel devir hızı.....	19
2.2.4.4 Yabancılaşma.....	20

2.2.4.5 İş kazaları.....	21
3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ	22
3.1 İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ	22
3.1.1 İşten Ayrılma Niyeti.....	22
3.1.2 İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler.....	23
3.1.2.1 İşletme içi nedenler.....	24
3.1.2.2 Çevresel nedenler.....	25
3.1.2.3 Kişisel özellikler	26
4. ARAŞTIRMA.....	27
4.. ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN ÖN BİLGİLER	27
4.1.1 Araştırmanın Amacı ve Kapsamı.....	27
4.1.2 Araştırma Türü.....	27
4.1.3 Araştırmanın Sınırlılıkları.....	27
4.2 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE UYGULAMA.....	27
4.2.1 Araştırma Sorusu ve Araştırma Hipotezleri.....	27
4.2.2 Örneklem.....	30
4.2.3 Ölçüm Araçları.....	30
4.2.4 Puanlama.....	31
4.3 ARAŞTIRMA BULGULARI.....	32
4.3.1 Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri.....	32
4.3.2 Katılımcıların Demografik Analizleri ve Sonuçları	34
4.3.3 Hipotezlere İlişkin Analiz Sonuçları	38
4.3.4 Araştırma Bulgularına İlişkin Genel Değerlendirme.....	44
5.SONUÇ.....	47
KAYNAKÇA.....	50
EKLER.....	63

TABLULAR

- Tablo 4.1:** Örgütsel stres ölçeği cronbach alpha güvenilirlik analizi
- Tablo 4.2:** Örgütsel stres ölçeği maddelerinin güvenilirliğe etkileri
- Tablo 4.3:** İşten ayrılma niyeti ölçeği cronbach alpha güvenilirlik analizi
- Tablo 4.4:** İşten ayrılma niyeti ölçeği maddelerinin güvenilirliğe etkileri
- Tablo 4.5:** Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı
- Tablo 4.6:** Katılımcıların yaşlarına göre dağılımı
- Tablo 4.7:** Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı
- Tablo 4.8:** Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı
- Tablo 4.9:** Katılımcıların çocuk sahipliğine göre dağılımı
- Tablo 4.10:** Katılımcıların sahip oldukları çocuk sayısına göre dağılımı
- Tablo 4.11:** Katılımcıların mesleklerine göre sektörel dağılımı
- Tablo 4.12:** Katılımcıların mevcut pozisyonundaki çalışma sürelerine göre dağılımı
- Tablo 4.13:** Katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre dağılımı
- Tablo 4.14:** Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel stres düzeylerine ilişkin betimsel istatistikleri
- Tablo 4.15:** Katılımcıların cinsiyetlerine göre işten ayrılma niyeti düzeylerine ilişkin betimsel istatistikleri
- Tablo 4.16:** Katılımcıların medeni durumlarına göre işten ayrılma ölçeğine ilişkin betimsel istatistikleri
- Tablo 4.17:** Katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel stres ölçeğine ilişkin betimsel istatistikleri
- Tablo 4.18:** Katılımcıların yaş gruplarına göre örgütsel stres ölçeğine ilişkin betimsel istatistikleri
- Tablo 4.19:** Örgütsel stres ölçeği ile işten ayrılma korelasyon analizi
- Tablo 4.20:** Katılımcıların işten ayrılma niyeti düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşma durumunun incelenmesi
- Tablo 4.21:** Katılımcıların örgütsel stres düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşma durumunun incelenmesi

Tablo 4.22: Katılımcıların örgütsel stres düzeylerinin çocuk sahibi olma durumuna göre farklılaşma durumunun incelenmesi

Tablo 4.23: Katılımcıların işten ayrılma niyeti düzeylerinin çocuk sahibi olma durumuna göre farklılaşması

Tablo 4.24: Katılımcıların örgütsel stres düzeylerinin yaş durumlarına göre farklılaşması durumunun incelenmesi

Tablo 4.25: Katılımcıların işten ayrılma niyeti düzeylerinin yaş durumlarına göre farklılaşma durumunun incelenmesi

Tablo 4.26: Katılımcıların işten ayrılma niyeti düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşması

Tablo 4.27: Katılımcıların örgütsel stres düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşması

Tablo 4.28: Örgütsel stres ölçeğinin işten ayrılma ölçeğine etkisi



ŞEKİLLER

Şekil 4.1: Araştırma Modeli.....	0
----------------------------------	---



1. GİRİŞ

Günümüzde, hayatın her alanında hızlı bir değişim ve gelişim yaşanmaktadır. Özellikle iş dünyası bunun önemli örneklerinden biridir. Çalışan bireylerin bu değişim ve gelişime uyum sağlama çabası, beraberinde örgütsel stresi de getirmektedir. Bu anlamda örgütsel stresin nedenlerini, etkilerini ve sonuçlarını anlamak, hem örgüt hem de birey açısından önem taşımaktadır.

Zamanlarının büyük kısmını iş yerinde geçiren bireyler, fiziksel ve psikolojik kaynaklı birçok stresörle karşı karşıya gelmektedir. Bu stresörler, bireyin davranışlarını ve performansını etkilemekte, örgüte dair duygu ve düşüncelerinde etkin rol oynamaktadır. Uzun süre strese maruz kalan birey, örgüte bağlılığını kaybetmeye ve alternatif iş imkânlarına yönelmeye başlar. Çözüm bulunamayan stres, kişiyi işten ayrılma niyetine sürükleyebilmektedir.

Örgütsel stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen araştırmalar çok azınlıkta olup ağırlıklı olarak örgütsel bağlılık, örgütsel kültür ve iş tatmini konuları üzerinde çalışılmıştır. Bu da örgütsel stresin işten ayrılma niyetine etkisini daha detaylı incelemeyi değerli kılmaktadır.

Bu araştırmada öncelikle stres ve örgütsel stres kavramlarının tanımları ele alınacaktır. Stresin oluşum aşamaları, belirtileri ve sonuçları açıklanacaktır. İşten ayrılma niyeti kavramı ve sebepleri incelenip örgütsel stresle ilişkisi ele alınacaktır. Bunu ölçmek amacıyla da İstanbul'da yaşayan beyaz yaka çalışanlarla yapılan anketler ve sonuçları incelenecektir.

2. STRES VE ÖRGÜTSEL STRES

2.1 STRES KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ

2.1.1 Stres Kavramı

Stres modern hayatın bir hastalığı olarak görülse de aslında günlük yaşamın bir parçasıdır. Günümüzde birçok insan farkında olmasa bile stres altında yaşamaktadır (Özer 2011, s.528). Kimse, stresten etkilenmeyecek kadar basit bir görevde çalışmadığı gibi, stresten hiç etkilenmeyecek kadar da katı değildir. Yani stressiz bir hayat yaşamak mümkün gözükmemektedir (Norfolk 2010, s.22).

Kelimenin kökeni Latince “*es trica*” kelimesinden gelmektedir (Akgemci 2001, s.302). Stres, 14. yüzyılın başlarında zorluk, güç durum, sıkıntı, felaket gibi anlamlarda kullanılmaktaydı. 17. yüzyıla gelindiğinde Hooke stres kavramını fizik biliminde kullanmaya başladı (Hinkle 1977’den aktaran Lazarus ve Folkman 1984, s.2). 19.yüzyılda “kötü sağlık” anlamıyla kullanılan stres kavramını, 1914’de Caude Bernard, 1935’te ise Walter Cannon bilim dünyasıyla tanıştıran ilk isimler olmuşlardır. Sonrasında ise 1974 yılında Hans Selye, stres olgusu üzerinde en çok çalışan isimlerden biri olmuştur (Sığrı ve Gürbüz 2013, s.219).

Türk Dil Kurumu tarafından “ruhsal gerilim” olarak tanımlanan stres, “var olan dengeyi değiştiren bazı etmenler sonucu ortaya çıkan bedensel ya da zihinsel gerginlik durumu” olarak da ifade edilmektedir.¹ Stres, sistemi, bedeni ve zihni harekete geçiren bir enerji olarak karşımıza çıkmaktadır (Şahin 2015, s.219’dan aktaran Haktanır 2016, s.3). Uzun yıllardır araştırılmasına karşın stresin tek bir tanımı oluşmamıştır. Farklı araştırmacılar farklı tanımlar ortaya koymuşlardır. Bu konuda araştırmalar yapmış önemli isimlerden birisi olan Walter Cannon’a göre stres; “i stenmeyen çevresel etkilerden sonra bozulan fizyolojik iç dengeyi yeniden kazanmak için gerekli olan

1

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5819c3ae2d5dc0.16597904

fizyolojik uyaranlardır” (Erdoğan 1996, s.270). Hans Selye’ye göre de stres, değişkenler ya da stresörlerin bizi etkilemesiyle ve vücudun buna birtakım değişimlerle cevap vermeye başlamasıyla oluşmaktadır (Bickerstaff 2008, s.5). Becker ise stresi “organizmanın çevresine uyum sağlamak için ödemek zorunda olduğu bedel” olarak tanımlamaktadır. Eğer birey ve çevresi arasında düzenli bir uyum yoksa yahut var olan uyum bozulursa, bu durum beraberinde zorlanmayı, yani stresi getirmektedir (Bayat 2008, s.229).

Stres psikolojik kökenli bir olgu olmasına rağmen bu olgunun fiziksel sonuçlarını da görmek mümkündür. Bir diğer tanımıyla stres “birey üzerinde özel fiziksel veya psikolojik etkiler yaratan herhangi bir dış faaliyet, durum veya olay sonucu olan ve bireysel nitelikler veya psikolojik süreçlerle ortaya konan bir uyum tepkisi” olarak tanımlanmaktadır (Güney 2011, s.314). Sonuç olarak bütün bu tanımlar, stresin birtakım kişisel ve çevresel faktörlerin bir sonucu olarak ortaya çıktığını göstermektedir (Florea 2016, s.29).

Birey, bir ya da daha fazla stresörle yüzleşebilir. Karşılaştığı stresörlerle başa çıkamadığı takdirde stres oluşur ve kısa zamanda büyür (Reitz 1977, s.238). Robert Kugelman ise stresin bir değişime adapte olma zorunluluğundan doğduğunu söylemektedir (Kugelman 1992, s.2). Her türlü değişim, birey için stres oluşturma potansiyeli taşımaktadır (Robbins ve diğ. 2013, s.208). Dolayısıyla stres, organizmanın her türlü değişmeye karşı özel olmayan tepkisi olarak da tanımlanabilir (Bakan 2011 s.213).

Stres, genellikle negatif bir kavram olarak düşünülse de bunu her zaman zararlı ve kaçınılması gereken bir kavram olarak görmek doğru değildir (Ataman 2009, s.580). Stres, belli bir düzeyde iken fayda sağlayabilmektedir. Bu bağlamda stres, organizmanın kendisi ve çevresi arasındaki ilişkiye bağlı olarak ortaya çıkan ve uygun düzeyde olduğu sürece gelişmeye yardımcı, aşırı olduğu durumlarda ise bireyin tüm biyolojik ve psikolojik kaynaklarını tüketen bir durum olarak değerlendirilmektedir (Goldberger ve Breznitz 1982’den aktaran Balaban [tarih yok] s.1).

Stresi açıklarken “ihtiyaç” kavramı üzerine de düşünmenin gerekliliği, yapılan çalışmalara bakıldığında anlaşılmaktadır. ihtiyaç tüm canlıların varlıklarını sürdürebilmeleri için gereksinim duyduğu şeylerin tümüdür. Bunlar su, oksijen gibi fizyolojik ihtiyaçlar olabilirken kendini güvende hissetmek, değerli hissetmek, ait olmak gibi psikolojik ihtiyaçlar da olabilir. Stres, işte bu ihtiyaçların karşılanamadığı durumlarda ortaya konulan tepkilerdir. Aynı zamanda bireyin ihtiyaçmış gibi algıladığı birtakım istekleri de yerine getirilmediğinde stres meydana gelebilmektedir. (Sığrı ve Gürbüz 2013, s.219). “Bireyin ihtiyaçlarının güdüleri yönünde doyumu, bir durumun stres verici olarak algılanıp algılanmamasını belirler” (Baltaş ve ař,Balt <https://aymavisi.org> [erişim tarihi 28 Ekim 2016]).



2.1.2 Stresin Belirtileri

Bu bölümde stresin belirtileri; fizyolojik belirtiler, psikolojik belirtiler, davranışsal ve duygusal belirtiler, bilişsel belirtiler başlıkları altında gruplandırılarak açıklanacaktır.

2.1.2.1 Fizyolojik belirtiler

Stres, fiziksel birtakım işaretler vererek kendisini göstermektedir. “Çünkü stres, canlı sistemler için bedeni ve zihni harekete geçiren nötr ve fiziksel bir enerjidir” (Sığrı ve Gürbüz 2013, s.245). Stres vücudu uyararak organlara ve kaslara daha çok kan gitmesine sebep olmaktadır. Mide krampları, kas yorgunlukları ve baş ağrısı stresin fizyolojik belirtileri arasında yer almaktadır (Middleton 2010, s.40). Hızlı nefes alıp verme, göğüs darlığı, verimsiz uyku, ağız kuruluğu, titreme ve terleme stresin diğer belirtilerindendir (Cranwell ve Abbey 2005, s.205). Bu belirtilerin tümü bireyde kendini göstermese de bazılarının var olması kişinin stres sahibi olduğunu gösterebilmektedir (Eren 1993, s.307).

Bunun yanı sıra, bazı psikomatik hastalıklar da stresin belirtisi olabilmektedir. Egzama ve benzeri deri hastalıkları, dolaşım bozuklukları, özellikle astım olarak kendini gösteren solunum hastalıkları stresli bireylerde gözlemlenen bazı fizyolojik rahatsızlıklardandır (Şimşek ve diğ. 2011, s.331).

2.1.2.2 Psikolojik belirtiler

Stresin beraberinde getirdiği fiziksel rahatsızlıklar, psikolojik belirtilerin oluşmasına da zemin hazırlayabilmektedir (Nydegger 2012, s.151). Birey strese girdiğinde kas ve sinirsel gerilim yaşamaya başlar. Bu da onu psikolojik olarak gergin bir ruh haline sokar. Sürekli ve yersiz endişe hali ortaya çıkar. Ancak stres sadece bireysel belirtiler göstermez. Çevresindeki kişilerle geçimsizlik halinde bulunan birey de stres altında

demektir. Stresle beraber gelen öfke, bireyin çevresine karşı kullandığı bir savunma mekanizması haline gelmektedir. Dolayısıyla saldırgan ve kızgın bir ruh haline bürünür. Kişileri kendinden uzaklaştırmaya ve iş birliklerinden kaçınmaya başlar (Güney 2011, s.336).

Stres bireyler de tatminsizlik duygusu da oluşturmaktadır. Özellikle örgütlerde stresle beraber iş tatminsizliği meydana gelmektedir. İş görenin yaşadığı tatminsizlik duygusu stresin en basit ve en bariz psikolojik belirtisi olarak tanımlanmaktadır (Robins ve diğ. 2001, s.423).

Psikolojik belirtiler, bireyde birtakım ruhsal bozukluklarla kendini göstermektedir. Bireyin kişilik yapısına göre; nevrozlar, takıntılar, saplantılar ve korku halleri gözlemlenebilir. Sıkça rastlanan nevroz, panik halidir. Bunun bir kez yaşanması, aynı zamanda tekrar yaşanabileceği telaşını da beraberinde getirmektedir. Bir başka önemli belirti ise depresyondur. Depresyon aynı zamanda iştahsızlık, uykusuzluk gibi fizyolojik belirtilerle de ortaya çıkmaktadır (Şimşek ve diğ. 2011, 332). Bunun yanı sıra paranoyak düşünce, suçluluk hissi, kıskançlık, utangaç olma, intihar meyilli fikirler, özsaygıyı yitirme gibi psikolojik belirtiler stresle beraber gelmektedir (Cooper ve Palmer 2000, s.9).

2.1.2.4 Davranışsal ve duygusal belirtiler

Strese neden olan etmenler, kişinin bireysbütünlüğünü baskılamaktadır . Birey bu stresörlere zihinsel olarak yeterince tepki gösteremediğinde başa çıkamadığı stresin biriken etkileri davranış düzeyine taşınmaktadır (Gürüz ve Gürel 2006, s.376).

Böylelikle stresin en somut belirtileri, yani bireyde dışarıdan gözlemlenebilen davranışsal belirtiler kendini göstermeye başlamaktadır. Olaylar karşısında aşırı hassasiyet ve alınganlık gösterme, komik ve neşeli durumlarda durgunlaşma, kaza veya

ölüm gibi üzüntülü olaylar karşısında aşırı ağlama stresin bazı davranışsal belirtilerindendir (Eren 1993, s.308). Daha fazla alkol ve sigara tüketmeye başlamak, sakinleştirici ilaç kullanmak, zor gelen bazı ilişkilerden kaçınmak da bireyin stresli olduğuna işaret etmektedir. Saçla oynamak, tırnak yemek, topuk tıkırdatmak, yumruk sıkılmak ve alın kırıştırmak stresli bireylerde epeyce yaygın görülen davranışlardır (Stanton 2011, s.4).

Stres fiziksel belirtilerle kendini gösterdiği kadar duygusal olarak da bazı işaretler vermektedir. Çünkü stres duyguların bir parçasıdır ve bu iki kavramı ayrı düşünmek mümkün değildir (Doğan 2014, s.10). Birey hayli stresli bir durumla karşı karşıya kaldığında endişe, keder, korku, reddetme, gibi birtakım duygusal eğilimler göstermeye başlamaktadır. Özellikle korku ve endişe en gerçek ve en yaygın duygusal belirtilerindendir (Miller ve Shelly 2010, s.42).

M.Sezai Türk (2007, s.98), stresin duygusal belirtilerini şu şekilde sıralamaktadır;

- Sinirlilik
- Karamsarlık
- Agresif olma
- Depresyon
- Aşırı hareketlilik, aşırı heyecan
- Anlık tepki gösterme
- Panikleme
- Karar verememe
- Ağlama krizleri
- İntihar etmeyi düşünme.

2.1.2.5 Bilişsel belirtiler

Beyin dengeye duyarlı bir sistemdir. Bu karmaşık sistem var olan dengeyi korumayı amaçlar. Ani değişimler ya da monotonluk beynin hoşlanmadığı durumlardır ve her iki durum da strese yol açar (Sığırı ve Gürbüz 2013, s.224). Stres de bireyin konsantrasyonunu etkileyerek bilişsel boyutta belirtilere sebebiyet verir. Strese neden

olan stresör dışında herhangi bir şeye odaklanmanıza engel olur. Konsantrasyon bozukluğunun yanı sıra, unutkanlık, yaratıcılığın azalması gibi mental belirtiler ortaya çıkabilmektedir (Davidson 2001, s.7).

2.1.3 Stresin Aşamaları

Hans Selye'ye göre birey stresle karşı karşıya geldiğinde, çok uyumlu birtakım aşamalardan geçmektedir. Bu durumu da genel uyum sendromu olarak adlandırmaktadır. Brian Luke Seaward'ın (2012, s.14) belirttiğine göre genel uyum sendromu organizmanın strese adaptasyon sağlayarak alışmaya çalışmasıdır. Genel uyum sendromu; alarm aşaması, direnme aşaması ve tükenme aşaması olmak üzere 3 aşamadan oluşmaktadır (Tosi ve diğ. 1986, s.290).

2.1.3.1 Alarm aşaması

Bu aşamada birey, herhangi bir dış uyarı stres yaratan bir faktör olarak algılamaya başlar (Tevrüz 1996, s.44). Alarm aşaması, stresle karşı karşıya kalındığında verilen ilk tepkileri ve belirtileri içeren aşamadır. Organizma, beden stresle savaşması için endokrin bezlerinden hormon salgılayarak kendini hazırlar (Alkan 2014, s.49). Balaban (2014), alarm evresinde meydana gelen değişiklikleri şu şekilde aktarmaktadır:

“Bu aşamada, stres kaynağı ile ilk karşılaşma sırasında bedensel bazı değişimler ortaya çıkar. Biyokimyasal tepkiler harekete geçerek beden kendini korumaya çalışır. Solunumun artması, kan basıncının yükselmesi ve kasların gerginleşmesi gibi belirtilerin sonucunda şaşkınlık, uyumsuzluk ve gerçeğin saptırılması belirtileri ortaya çıkar ve dayanıklılık azalır.” (s.2)

Organizma stresle karşılaştığı bu ilk süreçte savaşma ya da kaçma davranışlarından birini seçerek o yönde faaliyet göstermeye başlar.

2.1.3.2 Direnme aşaması

Bu evrede birey, ilk evreye göre biraz daha rahatlamış hissetmektedir ve vaka ile ilgili daha rasyonel düşünmeye başlamaktadır. Direnme evresinde beden, alarm evresindeki tepkisine tamamen zıt bir reaksiyon gösterme eğilimindedir (Shani ve Lau 1996, s.461).

Vücut kaybolan dengeyi tekrar yakalamaya çalışmaktadır. Başarılı olduğu takdirde stresin fiziksel etkileri kaybolabilmektedir. Aksi bir durumda kaygı, karamsarlık, korku, isteksizlik ve ilgisizlik gibi belirtiler mevcudiyetini korumaya devam eder ve ardından tükenme aşaması gelir (Şimşek ve diğ. 2011, s.330).

2.1.3.3 Tükenme aşaması

Stres artarak varlığını devam ettirirse 3. aşama olan tükenme aşaması başlamaktadır. Birey artık strese karşı direnme gücünü yitirmiş durumdadır ve kişide birtakım bedensel ve davranışsal bozukluklar görülmeye başlanır. Bu evrenin sonunda bireyde depresyon ve ileri düzede istenmeyen bazı haller ortaya çıkabilmektedir (Erdoğan 1996, s.270).

Selye'ye göre her organizmanın gerilimle baş edebilmek için biriktirdiği “uyum enerjisi” zayıflayarak tükenme dönemine girilmektedir. Uyum enerjisi tükendiği için bitkinlik nöbetleri görülebilmektedir. Uyum enerjisini tekrar yerine getirmek pek mümkün olmadığından organizmada kalıcı hasarlar meydana gelebilmektedir. Ayrıca bu dönem hastalıklara açık olduğumuz bir dönemdir. Sonunda bedensel tükenme ve ölüm meydana gelir (Alkan 2014, s.2).

2.2 ÖRGÜTSEL STRES KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ

İş ve kariyer, bireyler için en büyük stres kaynaklarından biridir (Elkin 2013, s.11). Çağımızın hastalığı olarak görülen stres, bireysel anlamda fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıklara yol açtığı gibi, çalışma yaşamında da üretkenliği ve verimliliği olumsuz etkilemekte, iş ve zaman kayıplarına yol açmaktadır. (Aytürk 2010, s.333) Stres altındaki birey dışında diğer çalışanlar, örgüt sağlığı ve hatta toplum sağlığı da stres kaynaklı davranışlardan etkilenmektedir (Izgar 2012, s.128). Bu anlamda örgütsel stresi detaylı bir biçimde incelemek ve anlamak faydalı olacaktır.

2.2.1 Örgütsel Stres Kavramı

Örgüt, John M. Gaus'un tanımına göre "kabul edilmiş amaçları gerçekleştirmek için, fonksiyonların ve sorumlulukların dağıtılması yoluyla personelin düzenlenmesidir" (Sağlam 1979, s.58). Çalışma ise "bireyin faydalı bir sonuç elde edebilmek için bedensel veya zihinsel olarak güç harcayarak yaptığı etkinlik, bir eylem süreci" olarak tanımlanmaktadır (Alfred Adler 1999, s.8'den aktaran Yamuç ve Türk 2015, s.393). Bu eylem sürecine ilişkin her türlü stres örgütsel stres olarak tanımlanmaktadır.

Gerek gelişmekte olan gerekse gelişmiş olan ülkelerin temel problemlerinden biri olan iş kaynaklı stres, (Banerjee ve Mehta 2016, s.7) çoğu insanın hayatında kaçınılmaz bir olgu haline gelmiş durumdadır. Bireyler gün içerisinde stres üreten birçok durumla karşı karşıya kalmaktadır. Yoldayken arabanın bozulması, postaneye kapandıktan beş dakika sonra yetişmek, ticaret yaptığınız malın söz verilen zamana yetiştirilmemesi gibi stres yaratan birçok olay meydana gelebilmektedir. "Özellikle iş tecrübesi büyük bir stres üreticisidir" (Robbins 1996, s. 616). İnsanlar yaşamlarının büyük bir kısmını iş ortamında geçirdiği için çoğunlukla iş ve işle ilgili faaliyetleri düşünürler. Bu sebeple onlar üzerinde stres yaratan faktörlerin başında iş yaşamı gelmektedir denilebilir (Sökmen 2010, s.231): "Bireyi ekonomik, psiko sosyal ve kültürel yönden hayata bağlayan çalışmayı içinde barındıran iş stresi, karmaşıklaşan iş yaşamının yadsınamaz gerçeğidir" (Keser 2014, s.20'den aktaran Yenihan ve diğ. 2014, s.39). İş yerinde önemli bir telefon çağrısını kaçırmak, ihtiyacınız olan kişilere ulaşamamak, bireyden az zamanda çok iş beklenmesi, onlarda stres yaratmaktadır. Bu bağlamda gündelik hayatın ya da iş hayatının stressiz olabileceğini düşünmek imkânsız gözükmektedir (Arnold ve Feldman 1986, s.459).

Bireyler iç dengelerini bozan, karar alma, dinleme, yeni fikirler üretme, problem çözme ve planlama süreçlerini olumsuz etkileyen (Whetten ve diğ. 1998, s.135) stres faktörlerine özellikle iş yaşamında maruz kalmaktadırlar. İş yaşamında yaşanan olumsuzluklar bireylerin yüzlerine, tavır ve davranışlarına yansımaktadır. Bu hal bir tür gerilim halidir, stresin dışı vurumudur (Sabunoğlu 2009, s.164). İş stresi, çalışma ortamlarında ortaya çıkan, çalışanlar için potansiyel bir zorlanma durumu olarak da ifade edilebilir (Lee ve Henderson 1996'dan aktaran Yetişen 2010, s.15).

Stres kavramında olduğu gibi örgütsel stres için de çeşitli tanımlamalar mevcuttur. Bunlardan bir tanesi “örgütsel kaynaklı dış uyarıcılar nedeniyle çalışan bedeninde meydana gelen negatif fizyolojik, biyolojik ve psikolojik değişikliklerin tamamı” olarak karşımıza çıkmaktadır (Kılıç ve diğ. 2013, s.72). Beehr ve Neman’a göre iş stresi, bireylerde meydana gelen ve onları normal faaliyetlerden sapmaya zorlayan farklı bir durumdur. Kısaca stresi, birey ile iş arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak değerlendirmektedirler (Güney 2011, s.315).

Bir başka tanıma göre ise örgütsel stres; “kişilerin örgütle ya da işle ilgili olarak herhangi bir beklenti içinde olmaları durumunda, bireysel enerjinin harekete geçmesi” olarak ifade edilmektedir (Gök 2009, s.431).

2.2.2 Örgütsel Stresin Özellikleri

Stres, iş çevresinde yani örgütlerde her alana yayılmış bir yapıdadır. Birçok birey çalışmakta olduğu örgütsel çevrede stresle mücadele halindedir. İş yaşamı neredeyse her yönüyle stres üretebilecek kapasiteye sahiptir denilebilir. Aşırı aydınlatma ya da sıcaklık, kişiye çok az ya da çok fazla sorumluluk, iş yüklenmesi verilebilecek bazı örneklerdendir (Steers, 1994).

Çalışanlar ve yöneticilerin bir arada buldukları iş ortamları, rekabetin çok olduğu, belirsizliğin ve değişimin hâkim olduğu ortamlardır. Ortama uyum sağlayamayan yahut işi için yeterli özveriyi gösteremeyen bireyler örgütsel stresle karşı karşıya gelmektedirler (Şenturan 2014, s.153).

Örgütlerde bireylere birtakım roller verilmekte ve rollerine göre belli bir performans beklenmektedir. İşgörenler ve yöneticilerin bu beklentiye karşılama çalışmalarını, ister istemez iş yaşamına stresi getirmektedir. İnanç Pehlivan, örgütsel stresin iki faktörün etkileşiminden meydana geldiğini belirtmektedir. Bu faktörler, stres uyarıcıları, örgütsel özellikler veya işle ilgili özelliklerdir. Bir araya geldiklerinde stres tepkisini başlatmaktadırlar (Pehlivan 2000, s.792).

2.2.3 Örgütsel Stres Kaynakları

2.2.3.1 Fiziksel stres kaynakları

İş çevreleri fiziksel birtakım düzenlemeler içerir. Bunlar çalışanların hoşuna gitmeyen bazı unsurlar içerdiğinde stres meydana getirmektedirler (Middlemist ve Hitt 1981, s.207). Örgütlerdeki fiziksel stres kaynakları bireyi bedensel olarak etkileyen faktörleri ifade etmektedir. Hastalık gibi bedensel sağlığını etkileyen faktörler yahut bulunduğu ortamın fiziksel koşullarının olumsuz olması; aşırı soğuk ya da sıcak olması, gürültülü olması gibi, birey için birer stres kaynağıdır. Bu etmenler vücudun homeostatik dengesini bozarak kişide endişe duyma eğilimi başlatmaktadır. Örgütsel açıdan bakıldığında da kişinin memnun olmadığı bir ortamda çalışması, sık sık çalışma ortamını değiştirmek durumunda kalması ve diğer olumsuz koşullarda kişide örgütsel stres oluşturmaktadır. Kirli, düzensiz, kötü görünümlü bir ortamda çalışmak kişi için stres kaynağı olmaktadır (Erdoğan 1996, s.280).

İş yeri ortamının ışıklandırması, nem oranı, gereğinden fazla kalabalık olması ve kullanılan araç gereçler, bireyi fiziksel ve duygusal olarak etkileyen diğer faktörlerindedir. Bu gibi kötü çalışma koşulları çalışanlar için stres kaynağı olmaktadır (Erdoğan 1996'dan aktaran Türk, 2007, s.101). Dolayısıyla kişilerin içinde yaşadıkları ortam, onların fizyolojik ve psikolojik durumlarını etkilediği için (Özalp ve Kırel 2010, s.381) fiziksel stres kaynaklarının belirlenmesi örgütler açısından büyük önem taşımaktadır.

2.2.3.2 Kişisel stres kaynakları

Kişinin bireysel olarak başına gelen ve hayatında birtakım değişikliklere yol açan yaşam olayları stres kaynağı olabilmektedir. Bu değişiklikler evlenme, boşanma, hamilelik, taşınmak, bir yakını kaybetmek, mezuniyet, trafik kazası geçirmek, yeni bir işe başlamak gibi uyum sağlamayı gerektiren, belirli dönemlerde ortaya çıkan durumlar olarak ifade edilebilir (Sığı ve Gürbüz 2013, s.232).

Erol Eren (1993)'in belirttiğine göre, bireysel stres kaynakları maddi parasal, kişisel duygusal, yaşam tarzı ve yaş olarak da sınıflandırılabilir. Ailesini geçindirmek zorunda olan birey, kendini sorumluluk sahibi hissedip daha çok çalışmak ve zorluklarla mücadele etmek istemektedir. Bu bağlamda daha çok çaba göstermek kişiye daha fazla stres yüklemektedir (s.270). Finansal problemlerin beraberinde getirdiği stres de çalışan bireyin davranışlarında ve üretkenliğinde negatif etki bırakmaktadır (Bonner 2016, s.47).

Yoğun, heyecanlı bir haya süren kişi de stres kaynaklarından etkilenebilirken çok monoton bir hayat sürdüğü için durağanlıktan sıkılmış bir kişi de stresli olabilmektedir. Bu gibi durumlarda organizma aşırı yüklenmeden dolayı zorlanmakta ve strese karşı direnci zayıflayabilmektedir (Şimşek ve diğ. 2011, s.337).

Stres ile birey arasındaki ilişkiyi incelerken değinilmesi gereken bir diğerkonu, bireylerin kişilik farklılıklarıdır. Sığrı ve Gürbüz'ün (2013) aktardığına göre; "kişilik belli davranışsal, düşünsel, duygusal eğilimler ve duygusal tarzları içeren, daha üst düzey, kapsayıcı bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Olaylarla, değişimlerle, ihtiyaçlarımızı gidermeye çalışırken ya da stresle baş etme sırasında kullandığımız tarzların, alışkanlıkların toplamı olarak tanımlanabilir" (s.263).

Bireyin örgüt içerisindeki davranışlarını büyük ölçüde etkileyen kişilik, aynı zamanda bireyin stres kaynaklarından ne kadar etkileneceğini de belirlemektedir. Robbins ve Coulter (2012, s.408) da kişiliği tanımlarken durumlar karşısında verilen tepkilerle ilgili olduğunu belirtmektedir. İnsanların olayları nasıl algıladıkları ve bu olaylar karşısında nasıl tepkiler verdikleri kişilik yapıları ile ilgilidir ve sahip oldukları bireysel özellikler stres oluşumunda etkin rol oynamaktadır. Bunun sebebi ise olay aynı olsa bile her bireyin bu olaya farklı tepkiler vermesidir (Tetik 2014, s.11). Bu sebeple bireyleri strese eğilimleri bakımından sınıflandırarak, A ve B tipi kişilik özellikleri ortaya konulmuştur (Alkan 2014, s.56).

Streseyatkın kişilik özelliklerinin tamamına birden A tipi davranış denilmektedir. A tipi davranış sınıflandırması, kardiyolog olan Meyer Friedman ve Rosenman tarafından

ortaya çıkarılan bir tiplendirme (Eroğlu 1998, s.326). Friedman ve Rosenman A tipi davranışı “daha fazlasını kısa zamanda elde etmek için devamlı mücadeleye giren hırslı insanların sergiledikleri duygu yüklü eylem” olarak tanımlamaktadırlar (Friedman ve Rosenman’dan aktaran Güney 2009, s.327). Araştırmaları sonucunda A tipi davranış profiline sahip bireylerin strese yatkın olduğu, B tipi bireylerin ise örgütsel hayattaki başarıları açısından strese daha uzak durduğu yönünde bir görüş ortaya çıkmaktadır.

Erdoğan (1996, s.293) ise Friedman ve Rosenman’ın ortaya koyduğu A tipi kişilik özelliklerini şu şekilde sıralamaktadır:

- 1-İşlerini bir an önce bitirmek baskısıyla çok fazla iş yükü alarak uzun saatler boyu çalışırlar.
- 2-Genellikle işlerini eve de taşırlar ve yapsalar bile rahatlamış hissetmezler.
- 3-Kendileriyle rekabet halindedirler, yüksek üretkenlik standardına sahiptirler.
- 4-Çalışmaktan bıktıkları zamanlar olur, hatta başkalarının başarılı çalışmalarından rahatsız olmaya meyilli olurlar.

Bu özellikler hasebiyle de stresli bir hayat sürmeye yatkın oldukları gözlemlenmektedir.

A tipi kişilik davranışlarının tam tersini sergileyen B tipi bireylerin ise kendilerine baskı yapan sınırları ve çatışmaları yoktur, zaman ve karşıtlık ile ilgili esnek tavırlar sergilerler (Steers 1994, s.355). Statü bilinçleri A tipi bireylerine göre daha azdır ve ekip çalışmasına yatkındırlar (Sabuncuoğlu 2009, s.181). Bahsedilen özellikler onların A tipine göre daha stressiz bir hayat sürdüğünü ortaya koymaktadır.

2.2.3.3 Örgütsel yapıya bağlı stres kaynakları

Bireyler örgütsel role uygun olarak görevlerini yerine getirirken çeşitli örgüt kaynaklı stres durumları ile karşı karşıya kalmaktadır (Koçer 2015, s.51). Çünkü tüm örgütlerde yapılan işe, teknolojiye, çevreye, deneyimlere, çatışmalara, örgütün iklimine ve benzeri diğer nedenlere ilişkin olarak bazı stres kaynakları oluşabilmektedir (Ertekin 1993’ten aktaran Özalp, s.17).

i. Rol Çatışması

Rol, belirli bir konumda çalışmakta olan bir kimseden grup üyelerinin gerçekleştirmesini beklediği görev yahut görevlerdir. Bazı örgütsel yapılarda, kişiler örgüt yönetiminin isteği doğrultusunda birden fazla rol üstlenmek durumunda kalabilmektedir. Aynı anda verilen bu sorumluluklar kişide stres oluşturmaktadır. Rol çatışması, bireyin birbiriyle çatışan iki rolü olmasıyla ortaya çıkmaktadır (Hill 2000, ss.211,363).

Rol çatışması aynı anda iki ya da daha fazla rolü üstlenmek zorunda kalan kişinin, rol gereklerinden birisine diğerlerine oranla daha fazla uyması şeklinde de tanımlanmaktadır (Şimşek ve diğ. 2011, s.30). Örneğin birden fazla yöneticiye rapor vermekle görevlendirilmiş bir yönetici asistanının, hangi yöneticinin işini daha önce yapacağına karar verememesi rol çatışması yaşamasına sebep olmaktadır (Şimşek ve diğ. 2011, s.338).

Rol çatışması bireyin kendi özelliklerinden, örgütten beklentilerinden yahut yöneticilerden kaynaklanabilmektedir (Öztekin 2010, s.141). Bireyin sahip olduğu yetenek ve özellikleriyle üstlendiği rolün gerekliliklerinin uymaması durumu bir rol çatışması yaratabilmektedir. Bu çok donanımlı ve eğitilmiş birinin alt kademelerde memurluk yapması yahut aldığı eğitim çok yetersiz olan birinin müdürlük yapması gibi gerçek hayatta karşılık bulabilir. Rol çatışmasının bir diğer oluşumu ise davranış düzeninin değişmesine karşılık, kişinin rolünü aynı sürede değiştirememesi halinde kendini göstermektedir. Evinde otoriter bir baba rolü üstlenen kişinin, iş yerinde de çalışanlarına baba gibi davranması rol çatışması meydana getirmektedir (Eroğlu 1998, s.87). Kişi rolüne veya rollerine doğru odaklanamadığından, bu ve benzeri olaylar çalışma ortamında huzursuzluk ve stres kaynağı haline gelmektedir.

Erdoğan (1996, s.160) rol çatışmasının stres ve sıkıntı meydana getirdiğini, bu stres altında alınan kararların ve gerçekleştirilen davranışların iş tatminsizliği yaratacağını, üretimi ve üretime olan katkıyı azaltacağını belirtmektedir.

Çatışan roller bireye yoğun iç çatışma, iş yüzünden oluşan tansiyonun yükselmesi, iş tatmininin azalması, üstlere olan güvenin azalması gibi duygusal tecrübeler yaşatmaktadır (Steers, 350). Aynı zamanda bireyde sorumluluk azalması, kendi içine çekilme ve stres meydana getirdiği için kişi kendini boşlukta hissederek örgütten uzaklaşmaya başlamaktadır (Bakan 1991, s.154).

ii. **Rol Belirsizliği**

Birey iş yaşamında rol çatışmasından doğan stresle baş edebilmeyi başarsa bile, bu defa daha yaygın olarak görülen rol belirsizliği ile karşı karşıya gelebilmektedir. Rol belirsizliği, kişinin işi ile ilgili belirsizliklere sahip olmasıyla açıklanmaktadır. Sorumluluklarının kapsamını, ondan neler beklediğini, farklı görevler için zamanını nasıl bölmesi gerektiğini bilemediğinde rol belirsizliği kendini göstermektedir (Steers 228). Laurance M. Schlefier göre de, rol belirsizliği üst ve astlar arasındaki ya da örgütsel grup üyeleri arasındaki zayıf iletişimden doğmaktadır (Stellman 1998, s.344).

Rol belirsizliği, çalışan personelin kendinden ne beklediğini, ne yapmakla yükümlü olduğunu bilmemesi durumudur. Görev tanımının net olarak yapılmaması, hızlı teknolojik değişim ve örgütte karmaşık bir yapının olması rol belirsizliğini ortaya çıkaran sebeplerdendir (Alkan 2015, s.40). Kendi çabasını nasıl yönlendireceğini bilmeyen iş gören, yöneticisinin de ortaya koyduğu emeği başarılı mı başarısız mı bulacağını bilememektedir. Bu da rol belirsizliğinin bir diğer yönünü, yani bireyin kendi çabasının sonuçlarını tahmin edememesi durumunu ortaya koymaktadır. Rol belirsizliğinin psikolojik gerilime sebebiyet verdiği, çalışanın iş ve örgütsel çıktılarını etkilediği söylenmektedir (Bakan 1991, s.152).

Bazı araştırmacılar, rol çatışması ve rol belirsizliğinin işletmelerde önemli bir stres kaynağı olduğunu düşünmektedirler. Rol çatışmasının farklı iç çatışmalara sebep olduğunu, kişiler arası iletişimde gerilimi arttırdığını, iş tatminini azalttığını ve bireyin kendine ve örgütüne olan güvenini azalttığını söylemektedirler (Özalp ve diğ. 2003, s.190). Eğitim örgütlerinde yapılan çalışmalar, rol çatışması ve rol belirsizliğinin, öğretmenlerin öğrencilerine olumsuz tavırlar sergilemesine, aynı zamanda duygusal

olarak tükenme ve yorgunluk yaşamalarına neden olduğunu göstermektedir (Schwab, Jackson ve Schuler 1986'den aktaran Elma ve Demir 2003, s.119).

iii. **Aşırı İş Yükü**

“Aşırı iş yükü, bireylere belli bir zaman diliminde yapabileceğinden daha fazla yük yüklenmesidir.” Nicel ve nitel anlamda iki farklı bakış açısıyla tanımlanabilmektedir. Nicel olarak, belirtilen zaman içerisinde daha fazla çalışmayı ifade etmektedir. Nitel olarak ise, yapılacak olan işlerden daha fazlasının daha az zamanda yapılması anlamını içermektedir. Her iki anlamda da aşırı iş yükü, personele uygun olmayan bir biçimde sorumluluk yüklemek anlamına gelmektedir. (Şimşek ve diğ. 2011, s.339)

Aşırı iş yükünün beraberinde getirdiği bir diğer stres kaynağı ise zaman baskısıdır. Kişi işinde uzman olsa bile, zaman baskısı çalışanda stres durumu oluşturabilmektedir (Güney 2011, s.319). Özellikle bir kriz söz konusu olduğunda zaman daralması, örgütün tüm çalışanlarına yansıyor strese dönüşebilir. Böyle bir durumda karar vericinin stres altında olması, vereceği kararları etkileyerek performans düşüklüğü yaratabilir (Mestçi 2013, s.71).

Akat ve diğerlerine (1999, s.344) göre aşırı iş yükü “hayır” diyememekten kaynaklanmaktadır. Birey kariyerini tehlikeye atmamak, olumsuz bir izlenim yaratmamak gibi endişeler taşıdığından fazla görev üstlenmeyi kabul etmektedir. Kirch (2008, s.1466)'e göre de aşırı iş yükü, bireyin karakteri ve kaynaklarıyla, yapması gereken işin gereklilikleri uymadığında faydalı olmayan duygusal ve fiziksel tepkilere yol açmaktadır.

iv. **Sosyal Desteksizlik**

“Kişinin temel sosyal ihtiyaçlarının başka bireylerle etkileşimi sonucunda giderilmesi” sosyal destek olarak tanımlanmaktadır. Sosyal ihtiyaçların giderilmesi, iş görenlerde fiziksel ve psikolojik açıdan olumlu etkiler bırakmaktadır. Bu sebeple sosyal desteksizlik durumu bireylerde stres kaynağı olabilmektedir (Özalp 2010, s.394). İş

arkadaşlarından, yöneticilerden, aileden ve diğer arkadaşlardan alınan sosyal destek, stres yönetiminde önemli bir yere sahiptir. Sosyal destek, iş görenlerde kendilerinin değerli ve saygın oldukları algısını yaratmaktadır. Bu da onlara özgüven vererek stresörlerle başa çıkabilmelerini sağlamaktadır (Hill 2000, s.225).

2.2.3.4 Örgütsel stresin diğer kaynakları

Örgütsel yapıya bağlı stres kaynaklarının yanı sıra, yine örgütlerde bireylere stres kaynağı haline gelen birtakım faktörler aşağıda açıklanacaktır.

a. Monotonluk

Monotonluk, bir işin aynı tempoda ve sürekli tekrarlanarak yapılmasının verdiği yorgunluk ve bıkkınlık anlamında kullanılmaktadır (Gupta 2015, s.2'den aktaran Üstün ve Karagül 2015, s.61). Özellikle daha az kişisel beceri gerektiren birtakım mesleklerde, devamlı tekrarlanan hareketlerin yapılması monotonluk ve bıkkınlık kaynağı haline gelmektedir (Eren 1993, s.269).

Monotonluğa verilen psikolojik tepki sıkıntı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu da yapılmakta olan işe ilginin kaybolmasına neden olmaktadır (Hancock ve diğ. 1989'dan aktaran Gödelek ve Çiçek 2005, s.38). Bireyleri makineye bağımlı hale getiren ve yaratıcılığını körelten monotonluk olgusu, can sıkıntısı ve stres yaratmaktadır (Güney 2009, s.319). İş doyumunu da azaltan monotonluk, hem çalışılan örgüt hem de iş gören açısından birtakım olumsuz iş davranışlarına neden olmaktadır (Bilgiç 2008, s.67).

b. Ücret Yetersizliği

“Personel ücreti, çalışanın gördüğü işin bedelidir” (Fayol 2005, s.59). Günümüzde hem kamu hem özel sektör çalışanları, sürekli ücret yetersizliğinden yakınmaktadırlar (Tortop ve diğ. 2006, s.203). Ücret yetersizliği iş tatminsizliği doğuran nedenlerden biridir. İş tatmini de çalışanın iç huzurunu ve rahatlığını içerir (Kutunis 2014, s.85). Yani ücret yetersizliği de iş görenlerde stres yaratan unsurlardan biri olarak karşımıza

çıkılmaktadır. Ekonomik sorumluluklarını yerine getirmeye çalışan birey, daha çok çalışmak zorunda kalmakta ve bu sebeple yaşadığı zorlanma, yorgunluk, sağlık problemleri, iş baskısı ve yaşadığı gerilimden kaynaklanmaktadır (Şenturan 2014, s.156). Bu bağlamda, bedensel veya zihinsel emeğe üretim faaliyetleri karşılığı ödenen bedel olarak tanımlanan ücret, eşit ve dengeli değilse yükselme ile orantılı bir artış sergilemiyorsa, nesnel ve bütün değilse çalışan için önemli bir stres kaynağı olmaktadır (Yılmaz ve Ekici 2006, s.45'den aktaran Soysal 2009, s.25).

c. Kariyer Gelişimi

Örgütlerdeki ana stresörlerden bir tanesi de iş güvenliği, terfi, transferler ve çeşitli gelişim fırsatları içeren kariyer planlaması ve gelişimidir. Bireye yetersiz yahut gereğinden fazla iş yükü oluşturan pozisyonlar, çalışanlarda stres yaratmaktadır (Woodman 2001, s.287).

Bireyin karşısına çıkan yeni fırsatlar da stres oluşturabilmektedir. Örneğin farklı bir şehirden gelen cazip bir iş teklifi, belirsizlik yaratan bir durumdur. Yeni pozisyonun ücreti ve genel özellikleri bilinse dahi, alışma ve yükselme süreci, taşınma maliyeti, yeni bir örgütte sosyal çevre oluşturmak gibi belirsizlikleri de barındırmaktadır (Reitz 1977, s.245).

d. Kişiler Arası İlişkiler

Zayıf insan ilişkileri, çalışanlar arasında önemsenir düzeyde stres yaratmaktadır (Robbins 1996, s.615). İyi insan ilişkileri kurmak, kişisel ve örgütsel birçok amacı yerine getirebilmemize olumlu katkı sağlamaktadır. Aynı zamanda kişiye sosyal destek sağlayarak diğer stresörlere vereceği tepkileri de etkilemektedir (Woodman ve diğ. 2001, s.287).

Şenturan (2014, s.157)'e göre örgütlerde kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres nedenlerini “ast-üst ilişkilerinde sorun yaşanması, aşırı rekabet ortamı, işyerinde

dedikodu, hak edilen takdiri görememe, yıldırma ve cinsel taciz” olarak sıralamak mümkün. Bu bağlamda iş arkadaşları ve yöneticilerle kurulan güzel ilişkiler, stresin etkisinde tampon görevi görmektedir. Hafifletici bir rol oynayarak yoğun stresli işlerin bile olumsuz etkisini azaltmaktadır. (Robbins ve diğ. 2012, s.611)

Stres kaynakları tüm yönleriyle ele alındığında, evrensel bir stresör listesinden bahsedilemeyeceği sonucu çıkmaktadır. Çünkü her örgütün kendine has bir yapısı olduğu (Gibson ve diğ. 2000, s.225), stres kaynaklarının örgütün kültürüne ve bireylerin sahip olduğu değerlere göre farklılık gösterdiği görülmektedir (Davis ve diğ. 2001, s.485).

2.2.4 Stresin Örgütsel Sonuçları

Baş edilmesi ve yönetilmesi gereken bir süreç olarak görülen stres (Denizli 2014, s.8), çalışanların psikolojik sağlığını etkilerken, aynı zamanda verimliliğe ve etkinliğe tesir etmekte, personel ve örgüt için çeşitli maliyetler yaratmaktadır (Eğin 2015, s.5). Performans düşüklüğü, iş devamsızlığı, yüksek personel devir hızı, yabancılaşma ve iş kazaları stresin bireyi ve örgütü etkileyen sonuçları arasında yer almaktadır.

2.2.4.1 Performans düşüklüğü

Performans ve stres arasındaki ilişki basit bir ilişki değildir. Stres bireyi önemli ve beklenmedik bir değişikliğe hazırlamaktadır. Kısa dönemde bedeni harekete geçmek üzere şarj eder. Bu tür bir stres, performans üzerinde olumlu etki yaratmaktadır. Ancak uzun dönemde stres, bireylerin enerjisini alarak tükenmiş hissetmelerine sebep olmaktadır (Reitz 1977, s.242). Belli bir süre sonra bireyin iş yaşamında yüksek performans gösterebilme becerisini kısıtlamaya başlamaktadır (Arden 2002, s.20). Lewin’in söylediğine göre bütün bireyler ve örgütler, içinde destekleyici ve engelleyici

güçler barındıran bir çevrede yaşamaktadır. Bu güçler dengesi bozulduğunda ise bireyin performansı değişmektedir (aktaran Whetten ve diğ. 2011, s.135).

Aşırı düzeydeki stres, hem birtakım örgütsel maliyetlerin artmasına hem de iş tatmininin azalmasına, paralel olarak birim zamanda mal ve hizmet üretiminin azalmasına neden olarak örgütsel performansın düşmesine sebebiyet vermektedir (Aydın 2004, s.53'ten aktaran Gökğöz 2013, s.8). Örgütlerin iş dünyasında büyük bir etkinlik göstermeleri iş görenlerine, iş görenlerin performansı da psikolojik iklimlerine yani stres düzeylerine bağlıdır (Tutar 2000, s.254'den aktaran Aksoy ve diğ. 2005, s.463). Stres, fiziksel ve psikolojik rahatsızlıkları hızlandırdığı gibi, iş tatminsizliği ve performans sorunlarını da beraberinde getirmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz 2005, s.279). Fazla stres ile birlikte iş görenlerde düşük kaliteli iş yapma ya da verimsiz çalışma gözlemlenmektedir (Moorhead 1998'dan aktaran Yılmaz 2010, s.33).

2.2.4.2 İş devamsızlığı

Stresin sonuçlarından bir diğeri ise iş gören devamsızlığıdır. “Kişinin belirli bir yer ve saatte fiziki varlık göstermesine ilişkin toplumsal beklentiye rağmen orda olmaması” olarak tanımlanan devamsızlık (Öneşve diğ. 2001, s.272) hem örgütler için hem de iş görenler için büyük önem taşımaktadır. Bir yandan örgütler için maliyetli ve karışıklığa yol açan bir durumken (Wilcox 2008s.35) , çalışan birey için de hoşlarına gitmeyen ortam ve durumdan kaçma halidir (Stinson 2009, s.9).

Mekanik iş görmezlik yaşamaya başlayan birey, işin monotonluğuna ve gerginliğine ara vermek ister (Arnold ve diğ. 1986, s.470). Bu bağlamda stres yönetilmesi zor bir noktaya ulaştığındabirey iş dışında herhangi bir ortama geçmek arzusunda olur. İş görenin psikolojik rahatsızlık bahanesiyle, hastalık ya da diğerkişisel nedenlerle istirahat izni almaları, işe geç gelmeleri örgütlerde sık görülen bir durumdur (Türk 2007, s.98).

2.2.4.3 Yüksek personel devir hızı

“İşgücü (personel) devri, işgörenlerin bir örgüte giriş ve çıkış hareketlerini ifade eden bir kavramdır” (Eroğlu 1998, s.335). “İşgören devri, belirli bir dönemde işletmeden ayrılanların işletmede çalışan ortalama işgören sayısına oranı olarak da tanımlanabilir” (Yüksel’den aktaran Bozkurt 2010, s.34). Price’a göre personel devri; örgütün üyelik sınırları çerçevesinde, iş görenlerin bir yerden bir yere hareket etmeleridir. Bu hareket örgüte dâhil olma ya da örgütten ayrılma şekillerinde gerçekleşebilir (Silverberg 2008, s.29’dan aktaran Kazak 2012, s.32)

İş stresinin sonuçlarıyla ilgili yapılan araştırmalar, stresin örgütlerde performans düşüklüğüne sebep olduğu iş görenlerin devir hızını, işe devamsızlığı ve yabancılaşmayı arttırdığına işaret etmektedir (Ubrin 1978’den aktaran Cemaloğlu ve Kayabaşı 2007, s.125). 1950’li yılların ortalarında Brayfield ve Crockett ile Herzberg ve arkadaşlarının yapmış olduğu araştırmalarda, çalışanın iş tatminsizliği ile iş gören devri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu söylenmiştir (Bakan 1991, s.222). İşletmede sürekli stres altında çalışmak, kişinin işletme ile bütünleşmesini ve iş tatmini engeller. İş tatmini azalan birey örgütten ayrılır ve personel devrinin yükselmesine yol açar (Bozkurt 2010, s.56).

2.2.4.4 Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramı kökeni itibariyle, “alienus”dan türemiş olan “alienare” kelimesinden gelmektedir (Akyıldız [tarih yok] s.165). Davranış bilimlerine göre yabancılaşma, bireyin temel gereksinimlerinin karşılanmaması durumunda gerçekleşmektedir. Maslow’un belirttiği yiyecek, barınak gibi temel gereksinimler karşılandığı zaman, yerlerini yeni ihtiyaç ve isteklere bırakırlar. Bu istekler karşılanmadığında da yabancılaşma meydana gelmektedir (Özalp ve Kırel 2010, s.65).

Yabancılaşmayı en çok konu edinen sosyologların başında Karl Marx gelmektedir. Das Kapital isimli kitabında “kapitalist sistemde insan kendi doğasına yabancılaşmasıyla, hem kendi emeğine hem üretim sürecine hem de sosyal ilişkilerine karşı yabancılaşır” diyerek bu kavrama dair görüşlerini ortaya koymuştur (Marx 1867). Ona göre

yabancılaşma sadece işe duyulan ilgisizlik hissi değildir, kapitalist düzendeki endüstriyel üretim yapısının tümünü ifade etmektedir (Giddens 1996, s.246). “Çalışanın işe yabancılaşması, işin gerektirdiği roller ile çalışanın kendi öz doğası arasındaki uyumsuzluğun bir sonucu olarak gösterilmektedir “(Mendaza ve Lara 2007, s.57 den aktaran Kaya ve Serçeoğlu 2013, s.319).

Seeman’a göre yabancılaşmış kişi hem sosyal süreçlere hem de iş süreçlerine karşı uyumsuz bir tutum içerisinde olur (Tutar 2016, s.179). Eroğlu (1998, s.337)’nin aktardığına göre, işyerindeki olumsuz çalışma ortamı, bireylerin kendi işlerine yabancılaşmalarına ve sadece para için çalışan personeller olmalarına, gizli tatminsizliğin kısır döngüsüne girmelerine sebep olmaktadır. İşine karşı yabancılaşmış bir bireyde yüksek iş stresi, düşük motivasyon ve işten kaçma davranışı gözlemlenmek mümkündür (Tutar 2016, s.183)

2.2.4.5 İş kazaları

İş kazası ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. “Genel bir ifadeyle “dikkatsizlik, bilgisizlik, ehliyetsizlik, ihmal ve tedbirsizlik gibi nedenlerle arzu edilmeyen ve ansızın beklenmedik bir anda oluşan, insana, eşyaya ve tabiata zarar veren olaydır.” (Şimşek ve diğ. 2012, s.269)

Bir olayın iş kazası olarak sayılabilmesi için, olayın işyeri ve istihdamla bağlantılı olması gerekmektedir (İnsan Kaynakları Yönetimi 2013, s.455). İş kazasının net ve belli bir tanımı olmasa da bir olaya iş kazası denilebilmesi gerekli yasal şartlar SSK’nin 11. maddesinde şöyle açıklanmaktadır:

- Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla
- Sigortalının işverence görevle başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda
- Kadın sigortalının çocuğunu emzirmek için geçirdiği zamanlarda

-Sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürüp getirildiği sırada meydana gelen kazalar iş kazaları olarak kabul edilmektedir (Gerek 2006, s.277).

Gerilim ve stres yüzünden iş kazalarının meydana gelme riskini arttıran önemli etkenler; hatalı davranış, tehlikeyi fark etmeme, hız ve mesafeyi hatalı değerlendirme, ani heyecan, çabuk tepki, sinirlilik ve korku, üzüntü, çabuk yorulma ve tecrübesizlik olarak sıralanabilir (Eroğlu 1998, s.334). Yapılan bazı araştırmalara göre örgütsel stres iş kazalarının tek sebebi olmamakla birlikte, aralarında güçlü bir ilişki mevcuttur. Ivancevich ve Matteson, iş kazalarının yaklaşık yüzde 75 ila 85'inin, stresle başa çıkma konusundaki bireysel ve örgütsel yetersizliklerden kaynaklandığını söylemektedir (Ekici ve Yılmaz 2003, s.9'dan aktaran Yılmaz 2012, s.33). Bu bağlamda stresin, çeşitli iş çevrelerinde iş kazası riskini arttırmakta olduğu söylenmektedir (Clarke ve Cooper 2004, s.19).

3.1 İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ

İşten ayrılma niyeti pek çok örgütsel psikolog, yönetim bilimcisi ve sosyologun ilgi alanlarının merkezinde yer almaktadır. Sebebi ise araştırmaların işten ayrılma niyetinin bir örgütün etkinliğinin tamamını olumsuz yönde etkilediğini göstermesidir (Gül ve diğ. 2008, s.4). Bu bakımdan önemli olan işten ayrılma niyeti detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

3.1.1 İşten Ayrılma Niyeti

Ekonomik baskıların ve finansal krizlerin dünya ekonomisini her gün etkilediği bir dönemde, işten ayrılma niyeti sıkça konuşulan konulardan biri olmuştur. Bu anlamda işten ayrılma niyetini ve alt faktörlerini iyi anlamak önem taşımaktadır (Özer ve diğ. 2012, s.73).

İş görenler, çevresel olayları geçmiş ~~bitiyle~~ bütünlendirerek yorumlamaya meyillidirler. Zihinlerinde mevcut iş durumu, değerleri ve beklentilerini içeren bir karşılaştırma süreci başlatan birey, bu sürecin sonunda belirli bir doyum seviyesinde olduğuna kanaat getirirse, var olan durumunu devam ettirmek isteğinde olur. Aksi takdirde farklı alternatiflere yönelir ve sonuç olarak işten ayrılma niyeti doğabilir (Hom and Griffeth 2004, s.85).

“Çalışanların geri çekilme tutumlarından birisi olarak önce çıkan işten ayrılma” (Moore 2000, s.145’den aktaran Gurtaş 2016, s.32) literatürde çoğunlukla iki farklı başlık altında ele alınmaktadır. Bunlardan biri işten gönüllü ayrılma, diğeri ise işten gönülsüz ayrılma (Kısaoğlu 2014, s.6). İşten gönüllü ayrılma kişinin kendi kararına bağlı olarak gerçekleşirken düşük performans ve benzeri sebeplerle örgüt tarafından ayrılması istenmesi ise işten gönülsüz ayrılmayı ifade etmektedir (Collini ve diğ. 2013, s.170).

“Bireyin örgütten ayrılmak konusundaki bilinçli ve temkinli bir kararı veya niyeti (Örücü ve Özafşarlıoğlu 2013, s.339) olarak tanımlanabilen işte ayrılma niyeti, bireyin işe yönelik olumsuz tutumunu yansıtmaktadır (Yıldız 2015, s.94). İşten ayrılma niyeti olan her çalışan işten ayrılmasa da bu, işten ayrılma isteğinin önemli bir göstergesidir (Çınar ve diğ. 2016, s.1040). İşten ayrılma ise “çalışanların iş koşullarından tatminsiz olmaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemler” şeklinde tanımlanmaktadır (Onay ve diğ. 2011, s.365). Bir diğeri tanıma göre iş “bir işgörenin

kendi isteği ile çalışmakta olduğu iş yerini terk etmesi, ölüm, emeklilik, askerlik, kaza sonucu iş görmezlik ya da işverenin iradesiyle işçiyi işten çıkarması” olarak ifade edilmektedir (Kılıç 2004’ten aktaran Yılmaz ve diğ. 2010, s.95).

İşten ayrılma eğilimi, çalışma koşullarının değerlendirilmesi sonunda ortaya çıkmaktadır. Böyle bir değerlendirmede birey, duygusal uyumsuzluk yaşadığı iş ve iş ortamı özelliklerini gözden geçirmektir (akır 2001, s.178’den aktaran Eren 2011, s.405). Bu değerlendirmenin sonunda da işine devam edip etmemekle ilgili bir karara varmaktadır.

İşten ayrılma isteği yüksek olan çalışanların bunu hayata geçirme olasılıkları da yüksek olduğundan, iş göreni ayrılma isteğine iten faktörlerin bilinmesi gerekmektedir (Bakan 2011, s.222). İşten ayrılma niyeti, örgütlere maliyet getiren ve zaman kaybettiren, aynı zamanda çalışanlar arasındaki sosyal ilişkileri zedeleyen, moral ve motivasyon düşüren bir olgu olması ve iş görenin hala örgütte kalması için ikna edilebilir olması hasebiyle (Kazak 2012, s.33), örgütler için bir sorun niteliğindedir (Yıldız ve diğ. 2014, S.236). Bu sebeple konularında iyi yetişmiş personelin işten ayrılmaniyetinin oluşmasına engel olmak, örgütler için oldukça önemlidir (Poyraz 2008, s.148).

3.1.2 İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

Bireyin rgt üyeliğini devam ettirme ya da ettirmeme olasılığı olarak tanımlanan işten ayrılma niyeti (Blau 1988, ss.20-21’den aktaran Tak ve iftioğlu s.158), günümüzde pek çok kurum için kontrol edilemeyen ciddi bir sorundur (İlısu 2012, s.55). İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin belirlenmesiyle, önceden tahmin edilmesi sağlanmakta ve olası ayrılmalar için nden tedbir alınabilmektedir (Hwang ve diğerlerinden (2006) aktaran Gl ve diğ. 2008, S.3) Bu faktörler işletme içi nedenler, çevresel nedenler ve kişisel özellikler olarak gruplandırılıp açıklanacaktır.

3.1.2.1 İşletme içi nedenler

İşten ayrılma niyetini etkileyen bazı faktörler de örgütle ilgilidir. İşten ayrılma niyeti iş yeri stresörlerinin doğurduğu iş tatminsizliği, örgütsel bağlılığın olmaması ve stres duygusu yaratan diğer faktörlerle ortaya çıkmaktadır. Bu stresörler işten ayrılma niyetine yol açan bir dizi psikolojik adımdan meydana gelmektedir (Göl 2013, s.11).

Örgütsel bağlılık kavramı, 1960'lı yıllardan bu yana, iş görenlerin işten ayrılma niyetlerini açıklamalarıyla birlikte önem kazanmaya başlamıştır (Wasti 2003, s.303). “Literatürde örgütsel bağlılığın çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi ifade ettiği konusunda fikir birliği bulunmaktadır” (Gümüş ve Sezgin 2012, s.80). Örgüt için çaba sarf etme isteğinin bir sonucu olarak ortaya çıkan örgütsel bağlılık (Mowday'den aktaran Aycan ve diğ. 2014, s.244) bireyin örgütüyle özdeşleşmesinin ve ilgili olmasının nispi gücünü yansıtır. Meyer ve Allen'a göre de örgütün bir üyesi olarak kalma kararını gösteren (Doğan 2013, s.67) ve çalışanın işten ayrılma ihtimalini azaltan psikolojik bir bağlanma durumudur (Fares and Noordin 2016, s.30).

İşten ayrılma niyetinin en güçlü ön göstergelerinden biri iş tatminidir (Brough ve Frame 2004'den aktaran Mutlu 2013, s.17). İş tatmininin, iş göreninin motivasyon, performans ve iş yeri devamsızlığına olan etkileri, araştırmacıların bu konuya olan ilgilerini arttırmıştır (Gürbüz ve Yüksel 2008, s.179). İş tatminsizliği yaşayan bireylerin işten ayrılma oranlarının diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Guerra and Patuelli 2014, s.546). “İşgörenin işinden hoşlanma boyutu” olarak tanımlanan iş tatmini (Fritzsche ve Parrish 2005, s.180'den aktaran Yazıcıoğlu 2009, s.237), işin özellikleriyle çalışan bireyin istekleri birbirine uyumlu olduğu zaman gerçekleşmektedir (Özgen ve diğ. 2001, a.327). Bir yandan kişinin “isteklerini” elde etmesinden doğarken diğer taraftan da “elde edilmesi gerektiğini düşündüğü şeylerden” doğmaktadır. Çalışanda aidiyet hissi yaratan iş tatmini, beraberinde daha az işe gelmeme ve daha az işten ayrılma getirmektedir (Aycan ve diğ. 2014, s.244). İşten tatminindeki boşluk ve kişinin işinden soğuması aynı zamanda sağlıklı bir topluma gidişin nedenlerinden birini oluşturmaktadır (Kaynak, yıl, s.117). Ancak işten ayrılma sadece iş tatminsizliği ile ilgili bir durum değildir. İşinden tatmin olmadığı halde çalışmaya devam eden iş görenler de mevcuttur. Bunun sebebi bazı ihtiyaçlarını karşılayabilme imkanını devam

ettirmek istemesi yahut daha iyi bir iş seçeneğinin olmaması olabilir (Türker 2007, s.29).

Bireyler, iş ortamında stres yaratabileceği değişikliklerle endişeli bir tutum sergilerler. Bu değişiklikler, iş stresi ve tükenmişlik yaratırken personel devri oranının da artmasına sebep olmaktadır (Cordes ve Dougherty 1993 'den aktaran Kim 2015, s.497). İşveren tarafından çıkarılmalar ve emeklilik dışında, kişinin kendi isteğine bağlı olarak ayrılma niyetinde olması çoğunlukla iş yerindeki genel stres ortamından kaynaklanmaktadır (Eroğlu (2010, s.505)'ndan aktaran Kazak 2012, s.70).

Örgütsel bağlılık ve iş tatmininin yanı sıra örgüt kültürü, iş arkadaşları ile ilişkiler, yönetici ile ilişkiler, kariyer geliştirme olanakları, işin kendisi, ücret, çalışma koşulları, çalışma saatleri, çalışma yerinin fiziksel koşulları, iş yükü ile ilerleme ve gelişme olanakları gibi stres faktörleri de işten ayrılma niyetini ortaya çıkaran unsurlardandır (Aslan 2014, s.24). Tüm bu işletme içi faktörler, işletme dışında oluşan faktörlerin aksine zamanı ve nedeni bilinen faktörlerdir (Kılıç 2004, ss.69-70'den aktaran Yılmaz ve Halıcı 2010, s.96).

3.1.2.2 Çevresel nedenler

Çevresel nedenler; genel olarak işletmenin ve iş görenin dışında gelişen etmenleri ifade etmektedir. Bu etmenlerin çıkış kaynağı, çoğunlukla ülkenin içerisinde bulunduğu ekonomik, siyasal, toplumsal şartlar olmaktadır (Kılıç 2004, ss.69-70'den aktaran Yılmaz ve diğ. 2010, s.95). Ancak buna ek olarak alternatif işlerin varlığı, işsizlik oranı, katılım oranı ve sendikaların varlığı da çevresel faktörler arasındadır (Şanlı 2016, s.28).

İşletmenin gelişimini ve yönetimini etkileyen ülke genelindeki ekonomik değişimler, politikalar ve kanunlar, aynı zamanda personelin iş değiştirme tutumunu da etkilemektedir (Xin Wang ve diğ, 2014, s.399). “Devletin ya da siyasal otoritenin uygulamaları sonunda oluşan ve örgütün faaliyette bulunduğu sektörü de etkileyen bu tür etkenler kişilerin işlerini kaybetmelerine yol açabilir” (Adıgüzel 2012, s.165). Örneğin; işsizliğin yüksek olduğu bir istihdam ortamı ve ekonomik krizlerin yoğun

olduğu dönemler, iş görenlerin alternatif iş olanaklarını olumsuz yönde etkileyeceğinden, genel olarak işten ayrılmayı azaltıcı bir etki yaratabilir (Gürbüz ve Bekmezci 2012, s.194).

3.1.2.3 Kişisel özellikler

“Kişilik; bir insanın bütün ilgilerini, duygularını, tavırlarını, görünüş ve düşünüş tarzını, davranışlarını ve çevresine özgü uyum biçimi, hatta dış görünüş gibi çeşitli özelliklerini kapsar” (Düzgün 2014, s.25). Örgütsel davranış literatüründe kişilik özellikleri ele alındığında daha önce de bahsedilmiş olan A ve B tipi kişilik özellikleri ön plana çıkmaktadır. İnsanların aynı olaylar karşısında yaşadıkları stres düzeyinin farklı olması, onların kişilik farklılıklarından gelmektedir (Tutar 2000, s.231’den aktaran Düzgün 2014, s.25). Dolayısıyla işten ayrılma eğilimleri de kişilik özelliklerine göre değişmektedir.

Sığrı ve Gürbüz (2013), hem kişisel hem de örgütsel bağlamda iş davranışlarının nedeni olarak görülen kişiliğın, özellikle kişi-örgüt uyumu, iş tatmini, iş performansı ve işi bırakma niyeti açısından da büyük önem taşıdığını ifade etmektedir (s.105). Aynı zamanda bireyin yaş, cinsiyet, eğitim, sahip olduğu yetenekler, aile ve sağlık durumu gibi kişisel özellikler de bireyin iş değiştirmesiyle ilgili motivasyonunu etkilemektedir (Wang 2014, s.399). John Wynen’in (2014) US Federal Government içerisinde yapmış olduğu çalışmaya göre işten ayrılma niyetini etkileyen kişisel faktörler arasında yaş ve cinsiyet olduğu belirtilmektedir (s.567).

4. ARAŞTIRMA

4.1 ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN ÖN BİLGİLER

4.1.1 Araştırmanın Amacı Ve Kapsamı

Hayatın hemen hemen her alanı hızlı bir gelişim ve değişim içerisindedir. Rekabetin çok fazla olduğu iş dünyası, teknolojik ve sektörel gelişmelerle birlikte bu hızlı değişimin en çok yaşandığı alanlardan birisidir. Bu sisteme ayak uydurmak da insanı zorlamakta ve örgütsel stresi beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla kişilerin bireysel stres kaynaklarının yanı sıra örgütsel stres kaynakları da iş hayatına olan etkileri nedeniyle önem taşımaktadır.

Buradan hareketle araştırmanın amacı stres ve örgütsel stres kavramlarını inceleyerek, bireyin önemli örgütsel davranışlarından birinin kaynağı olan işten ayrılma niyetine etkisini araştırıp literatüre katkı sağlamaktır.

Çalışmada ilk olarak stres kavramı, oluşum aşamaları ve belirtileri ele alınmış sonrasında örgütsel stres kavramı da özellikleri, kaynakları ve sonuçlarıyla birlikte incelenmiştir. İşten ayrılma niyeti ise nedenleri ile açıklanarak ele alınmıştır.

4.1.2 Araştırmanın Türü

Bu araştırma niceliksel bir araştırma türü olarak değerlendirilebilir. Nicel araştırma larda yapılan ölçümlerden elde edilen veriler istatistiksel yöntemlerle analiz edilerek belli bir sonuca ulaşılır (Uzuner Y. 1999, s.189). Bu çalışmada da örgütsel stres ve işten ayrılma niyeti etkileşimini anlamak amacıyla bu araştırma türü seçilmiştir.

4.2 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE UYGULAM

4.2.1 Araştırma Sorusu ve Araştırmanın Hipotezleri

- e. Katılımcıların anket sorularına içtenlikle ve doğru cevaplar verdikleri
- f. Katılımcıların örgütsel stres düzeylerini ve işten ayrılma niyetlerini yansıtabilecek algı ve farkındalığa sahip olduğu
- g. Örneklemin evreni temsil edebileceği varsayılmaktadır.

Buradan hareketle araştırma sorusu aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

Örgütsel stres düzeyinin beyaz yaka çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?

Araştırma sorusuna ait hipotezler ise aşağıdaki gibidir:

H₁:Beyaz yaka çalışanların örgütsel stresdüzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde bir etkisi bulunmaktadır.

H₂:Beyaz yaka çalışanlarda örgütsel stres düzeyi, cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterir.

H₃:Beyaz yaka çalışanlarda işten ayrılma niyeti düzeyi, cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterir.

H₄:Beyaz yaka çalışanlarda örgütsel stres düzeyi, yaş değişkenine göre farklılık gösterir.

H₅:Beyaz yaka çalışanlarda işten ayrılma niyeti düzeyi, yaş değişkenine göre farklılık gösterir.

H₆:Beyaz yaka çalışanlarda örgütsel stres düzeyi, medeni durum değişkenine göre farklılık gösterir.

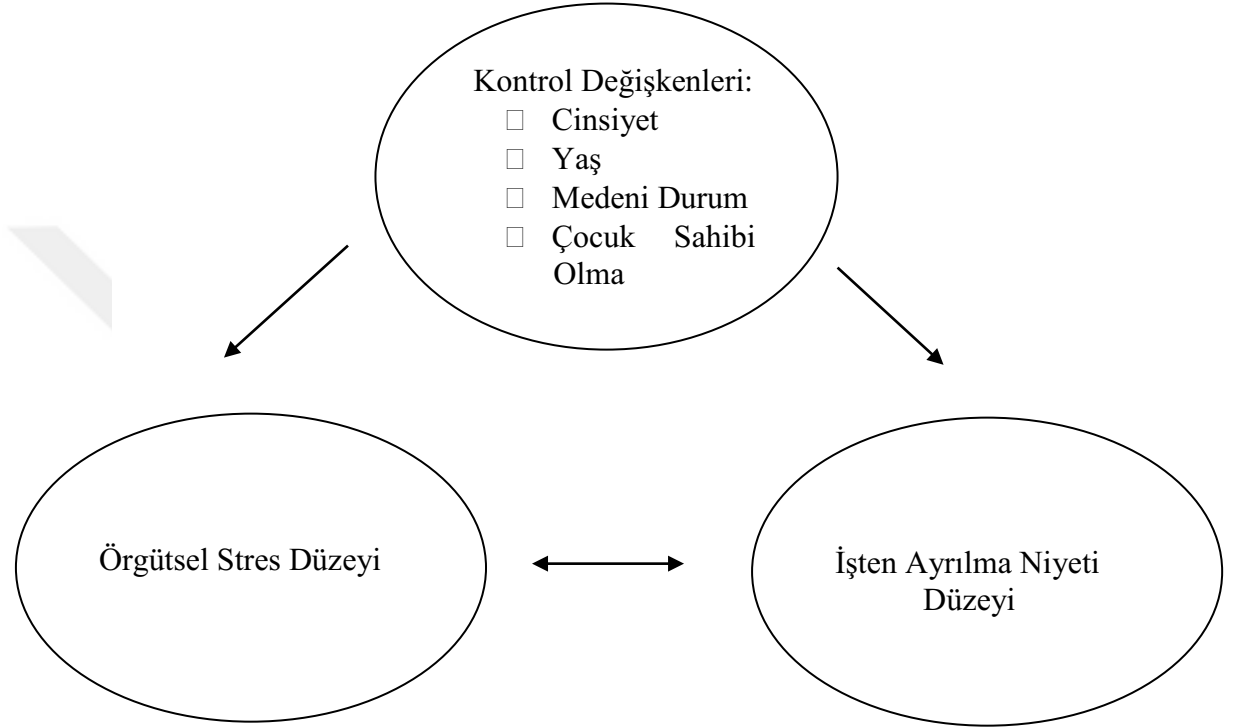
H₇:Beyaz yaka çalışanlarda işten ayrılma niyeti düzeyi, medeni durum değişkenine göre farklılık gösterir.

H₈:Beyaz yaka çalışanlarda örgütsel stres düzeyi, çocuk sahibi olma değişkenine göre farklılık gösterir.

H₉:Beyaz yaka çalışanlarda işten ayrılma niyeti düzeyi, çocuk sahibi olma değişkenine göre farklılık gösterir.

Araştırma Modeli

Bu tez çalışmasındaki araştırma modelinin girdileri, örgütsel stres düzeyini ve işten ayrılma niyeti düzeyini etkileyebileceği düşünülen, yaş, cinsiyet, medeni durum ve çocuk sahibi olma gibi kontrol değişkenlerinden meydana gelmektedir.



4.2.2 Örneklem

İstanbul'da yaşayan ve farklı sektörlerde tam zamanlı olarak çalışan 22-65 yaş arası 200 beyaz yakalı çalışan çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi ile belirlenmiştir. Anket formu katılımın gönüllülük esasına bağlı olduğu belirtilerek örneklem kapsamındaki beyaz yaka çalışanlara mail yoluyla ve yüz yüze dağıtılmıştır. Katılımcılardan kimliklerini belli edecek herhangi bir işaret kullanmamaları istenmiştir. 28 Eylül– 10 Kasım tarihleri içerisinde 227 kişiye anket gönderilmiş, 200 kişiden geri dönüş alınmıştır.

4.2.3 Ölçüm Araçları

Araştırmada kaynak kişilere sorular yönelterek veri toplamayı amaçlayan anket tekniği kullanılmıştır. Anket 3 bölümden meydana gelmektedir. Anket metninde araştırmanın amacı ve içeriğine ilişkin bilgilendirme metni bulunmaktadır.

Anketin birinci bölümünde, bireylerin kişisel bilgilerini almaya yönelik 9 adet demografik soru yer almaktadır. Bu sorularla katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, çalışmakta oldukları pozisyon ve toplam çalışma sürelerine ilişkin veriler elde edilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünde, katılımcıların örgütsel stres algılarını anlamaya yönelik Likert ölçeğiyle hazırlanmış 17 soru yer almaktadır. Theorell ve arkadaşları tarafından 1988 yılında geliştirilmiş olan bu ölçek, Yıldırım, Taşmektepligil, Üzüm ve Bulut'un 2011 yılında yapmış olduğu "Kısa Versiyon Örgütsel Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması" adlı çalışmasından alınmıştır.

Üçüncü bölümde ise katılımcıların işten ayrılma niyetlerini ölçmeyi amaçlayan yine Likert ölçeğiyle hazırlanmış 3 adet soru bulunmaktadır. Bu ölçek, Mimaroğlu'nun 2008 yılında yazmış olduğu "Psikolojik Sözleşmenin Personelin tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerine Bir Araştırma" isimli doktora tezi için yararlandığı Cammann ve diğerlerine (1983) tarafından geliştirilmiş olan bir ölçektir.

4.2.4 Puanlama

Ankette yer alan soruların cevaplanması için “Kesinlikle katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Kararsızım”, “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle katılmıyorum” şeklindeki ifadeler 5’li ölçek içerisinde sunulmuştur.

Örgütsel stres ölçeği içerisinde 4,7,8,9,10,11,12,13 ve 14. sorulara verilen yanıtlarda ters kodlama yapılarak “kesinlikle katılıyorum” 5, “katılıyorum” 4, “kararsızım” 3, “katılmıyorum” 2, “kesinlikle katılmıyorum” 1 olarak puanlandırılmıştır. Bu bölümdeki diğer sorular için normal kodlanmıştır.

İşten ayrılma niyeti ölçeğindeki 3 soruda ilki için verilen cevaplar da “ Kesinlikle düşünmüyorum” 1,“Düşünmüyorum ” 2, “Kararsızım” 3, “Düşünüyorum” 4, “Kesinlikle düşünüyorum” 5 puanlandırılarak değerlendirilmiştir. Bu ölçekteki 2. ve 3. sorularda ise “Kesinlikle katılmıyorum” 1, “Katılmıyorum” 2, “Kararsızım ” 3, “Katılıyorum” 4 ve “Kesinlikle katılıyorum” 5 olarak puanlandırılmıştır.

Araştırma verilerinin analizi SPSS Statistics 22 programı ile Cronbach Alpha tekniği kullanılarak geçerlilik-güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Güvenilirlik ve faktör analizi yapıldıktan sonra demografik özelliklerin frekans ve yüzde oran tabloları elde edilmiştir. Sonrasında örgütsel stresin işten ayrılma niyetine etkisini görmek için regresyon, örgütsel stres alt boyutları ve işten ayrılma niyeti etkileşimini görmek için korelasyon analizi ve ANOVA analizi uygulanmıştır.

4.3 ARAŞTIRMA BULGULARI

4.3.1 Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Ölçeklerin güvenilirliğine ilişkin veriler, ölçek maddeleri arasındaki korelasyonun ortalamasına dayanan bir iç tutarlılık modeli olan Cronbach Alfa katsayısı kullanılarak değerlendirilmiştir. Güvenirlik analizionucunda, ölçeğin güvenilir olduğunun söylenebilmesi için “0” ve “1” değerleri arasında değişen alfa katsayısının 0,60’dan yüksek olması beklenmektedir (Hair, Anderson, Tahtam ve Black 1992, s.431).

Tablo 4.1: Örgütsel stres ölçeği güvenilirlik analizi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N
,661	,671	17

Örgütsel stres ölçeğine ait 17 maddenin güvenilirliğinin test edilmesinde Alfa Katsayısından (Cronbach Alfa) yararlanılmıştır. Yapılan analizlerde 200 kişiden elde edilen veriler kullanılmıştır. Ayrıca soruların, alfa sayısına ne derece ve ne yönde etkide bulduklarını saptayabilmek için “anket sorularından biri çıkartıldığında ölçeğin alfa katsayısı” değeri hesaplanmıştır.

Yapılan analiz sonucunda örgütsel stres ölçeği maddelerinin cronbach alpha değeri 0,661’dir.

Tablo 4.2: Örgütsel stres ölçeği maddelerinin güvenilirliğe etkileri

	Madde silindiğinde ölçek ortalaması	Madde silindiğinde ölçek varyansı	Düzeltilmiş madde bütün korelasyonu	Madde silindiğinde Cronbach's Alpha
ö.s.ö1	59,17	26,092	,369	,677
ö.s.ö2	58,79	25,551	,411	,660
ö.s.ö3	58,93	24,220	,345	,637
ö.s.ö4	59,62	25,473	,236	,664
ö.s.ö5	59,83	26,159	,244	,677
ö.s.ö6	59,31	23,711	,252	,643
ö.s.ö7	58,82	23,324	,340	,641
ö.s.ö8	58,89	23,777	,264	,641
ö.s.ö9	59,18	25,160	,183	,664
ö.s.ö10	58,93	22,723	,649	,623
ö.s.ö11	59,06	23,047	,624	,626
ö.s.ö12	59,21	24,049	,278	,657
ö.s.ö13	58,44	24,499	,434	,640
ö.s.ö14	58,54	23,485	,530	,625
ö.s.ö15	58,81	23,230	,475	,627
ö.s.ö16	58,41	24,635	,258	,651
ö.s.ö17	58,63	24,055	,398	,637

Anket sorularını oluşturan maddelerin güvenilirlik düzeyine etkileri ise yukarıdaki tabloda verilmiştir. Tablonun, madde silindiğinde ve Cronbach Alfa değerleri incelenecek olursa örgütsel stres ölçeğindeki 1. ve 5. madde çıkartıldığında alpha değeri 0,677 olarak artacaktır. Maddelerin ankettten çıkartılmasının güvenilirliği arttıracığı görülmektedir. Değerler arasında çok büyük farklar olmadığından madde çıkarımı yapılmasına gerek görülmemiştir. Bu ölçeğin, işgörenlerin örgütsel stresini ölçmek amacıyla geçerli ve güvenilir bir şekilde kullanılabilceği düşünülmektedir (Yıldırım ve diğ. 2010, s.107).

Tablo 4.3: İşten ayrılma niyeti ölçeği cronbach alpha güvenilirlik analizi

İşten Ayrılma Ölçeği	
Cronbach's Alpha	N
,624	3

İşten ayrılma niyeti ölçeğine ait 3 maddenin güvenilirliğinin test edilmesinde Alfa Katsayısından (Coronbach Alfa) yararlanılmıştır. Yapılan analizlerde 200 kişiden elde edilen veriler kullanılmıştır. Ayrıca soruların, alfa sayısına ne derece ve ne yönde etkide bulduklarını saptayabilmek için “anket sorularından biri çıkartıldığında ölçeğin lfa katsayısı” değeri hesaplanmıştır.

Yapılan analiz sonucunda işten ayrılma niyeti ölçeği maddelerinin cronbach alpha değeri 0,624'dir.

Tablo 4.4: İşten ayrılma niyeti ölçeği maddelerinin güvenilirliğe etkileri

	Madde silindiğinde ölçek ortalaması	Madde silindiğinde varyansı	Düzeltilmiş madde bütün korelasyonu	Madde silindiğinde Cronbach's Alpha
i.ş1	5,1200	2,960	,556	,348
i.ş2	4,6550	3,865	,175	,888
i.ş3	5,1850	2,805	,652	,212

Anket sorularını oluşturan maddelerin güvenilirlik düzeyine etkileri ise yukarıdaki tabloda verilmiştir. Tablonun, madde silindiğinde Cronbach Alfa değerleri incelendiğinde işten ayrılma niyeti ölçeğindeki 2. madde çıkartıldığında alpha değeri 0,888 olarak artacaktır. Maddenin anketten çıkartılmasının güvenilirliği arttıracığı görülmektedir.

4.3.2 Katılımcıların Demografik Analizleri ve Sonuçları

Örgütsel stres ve işten ayrılma niyeti ile ilgili yazın incelendiğinde önceki çalışmaların, yaş, cinsiyet, kıdem yılı, çalışılan pozisyon gibi demografik değişkenlerle anlamlı ilişkiler gösterdiğine işaret ettikleri görülmektedir. Buradan hareketle, araştırmanın bu bölümünde, örneklemdâhilinde anketi yanıtlamaya gönüllü farklı sektörlerde mensup

4.3.2 Katılımcıların Demografik Analizleri ve Sonuçları

Örgütsel stres ve işten ayrılma niyeti ile ilgili yazın incelendiğinde önceki çalışmaların, yaş, cinsiyet, kıdem yılı, çalışılan pozisyon gibi demografik değişkenlerle anlamlı ilişkiler gösterdiğine işaret ettikleri görülmektedir. Buradan hareketle, araştırmanın bu bölümünde, örneklemdâhilinde anketi yanıtlamaya gönüllü farklı sektörlerle mensup beyaz yaka çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, yıl bazında çalışma süresi ve şu anda çalıştıkları pozisyonlarında yıl bazında çalışma süresi gibi demografik özellikleri Tablo 4.3, Tablo 4.4, Tablo 4.5, Tablo 4.6, Tablo 4.7, Tablo 4.8, Tablo 4.9 ve Tablo 4.10'da gösterilmiştir.

Tablo 4.5: Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı

Cinsiyet	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kadın	99	49,5	49,5	49,5
Erkek	101	50,5	50,5	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Ankete cevap veren katılımcılardan kadın olanların oranı yüzde 49,5 (99 kişi) iken erkeklerin oranı yüzde 0,5 (101 kişi) dir.

Tablo 4.6: Katılımcıların yaşlarına göre dağılımı

Yaş	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18-25 yaş arası	24	12,0	12,0	12,0
26-34 yaş arası	98	49,0	49,0	61,0
35-42 yaş arası	41	20,5	20,5	81,5
43-50 yaş arası	18	9,0	9,0	90,5
50 yaş üzeri	19	9,5	9,5	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Katılımcılardan 18-25 yaş arası olanların oranı yüzde 12,0 (24 kişi), 26 34 yaş arası olanların oranı yüzde 49,0 (98 kişi), 35-42 yaş arası olanların oranı yüzde 20,5 (41 kişi), 43-50 yaş arası olanların oranı yüzde 9,0 (18 kişi) ve 50 yaş üzeriolanların oranı yüzde 9,5 (19 kişi) dir.

Tablo 4.7: Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı

Eğitim durumu	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Lise	10	5,0	5,0	5,0
Ön lisans	19	9,5	9,5	14,5
Lisans	119	59,5	59,5	74,0
Yüksek lisans	46	23,0	23,0	97,0
Doktora	6	3,0	3,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Katılımcıların eğitim durumu; lise mezunu olanların oranı yüzde 5,0 (10 kişi), ön lisans mezunu olanların oranı yüzde 9,5 (19 kişi), lisans mezunu olanların oranı yüzde 59,5 (119 kişi), yüksek lisans mezunu olanların oranı yüzde 23,0 (46 kişi) ve doktora mezunu olanların oranı yüzde 3,0 (6 kişi) tür.

Tablo 4.8: Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı

Medeni durum	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bekâr	67	33,5	33,5	33,5
Evli	125	62,5	62,5	96,0
Boşanmış	8	4,0	4,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Medeni durumu bekâr olanların oranı yüzde 33,5 (67 kişi) evli olanların oranı yüzde 62,5 (125 kişi), boşanmış olanların oranı yüzde 4,0 (8 kişi) tür.

Tablo 4.9: Katılımcıların çocuk sahipliğine göre dağılımı

Çocuk sahipliği	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Evet	103	51,5	51,5	51,5
Hayır	97	48,5	48,5	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Anketi cevaplayan katılımcıların yüzde 51,5 (103 kişi) 'i çocuk sahibi iken, yüzde 48,5 (97 kişi)'i çocuk sahibi değildir.

Tablo 4.10: Katılımcıların sahip oldukları çocuk sayısına göre dağılımı

Çocuk sayısı	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bir	47	23,5	45,6	45,6
İki	50	25,0	48,5	94,2
Üç	6	3,0	5,8	100,0
Total	103	51,5	100,0	
Missin System	97	48,5		
Total	200	100,0		

Anketi cevaplayan katılımcıların yüzde 23,5'inin bir, yüzde 25,0'inin iki, yüzde 3,0'ünün üç çocuğu vardır. Çocuk sahibi olmayanlar katılımcıların yüzde 48,5 (97) 'ini oluşturmaktadır.

Tablo 4.11: Katılımcıların mesleklerine göre sektörel dağılımı

Sektörel Dağılım	Frekans	Yüzde	Gerçek Yüzde	Kümülatif Yüzde
Eğitim	33	16,5	16,5	16,5
Hizmet	27	13,5	13,5	30,0
Bankacılık	44	22,0	22,0	52,0
İnşaat	42	21,0	21,0	73,0
Medya	54	27,0	27,0	100,0
Toplam	200	100,0	100,0	

Katılımcıların yüzde 16,5'i eğitim sektöründe, yüzde 13,5'i hizmet sektöründe, yüzde 22,0'ı bankacılık sektöründe, yüzde 21,0'ı inşaat sektöründe ve yüzde 27,0'ı medya sektöründe çalışmaktadır.

Tablo 4.12: Katılımcıların mevcut pozisyonlarındaki çalışma sürelerine göre dağılımı

Çalışma süresi	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 yıldan az	22	11,0	11,0	11,0
1-3 yıl arası	62	31,0	31,0	42,0
3-6 yıl arası	53	26,5	26,5	68,5
7-10 yıl arası	34	17,0	17,0	85,5
10 yıldan fazla	29	14,5	14,5	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan beyaz yaka çalışanların mevcut pozisyonlarındaki çalışma süreleri incelenecek olursa, 1 yıldan az süreli çalışanların oranının yüzde 11,0 (22 kişi), 1-3 yıl arası çalışanların oranının %31,0 (62 kişi), 3-6 yıl arası çalışanların oranının %26,5 (53 kişi), 7-10 yıl arası çalışanların oranının %17,0 (34 kişi) ve 10 yıldan fazla süreli çalışanların oranının ise %14,5 (29 kişi) olduğu görülmektedir.

Tablo 4.13: Katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre dağılımı

Toplam çalışma süresi	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 yıldan az	2	1,0	1,0	1,0
1-3 yıl arası	35	17,5	17,5	18,5
3-6 yıl arası	33	16,5	16,5	35,0
7-10 yıl arası	46	23,0	23,0	58,0
10 yıldan fazla	84	42,0	42,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan beyaz yaka çalışanların mevcut pozisyonda toplam çalışma sürelerine bakıldığında 1 yıldan az süreli çalışanların oranı yüzde 1,0 (2 kişi), 1-3 yıl arası çalışanların oranı yüzde 17,5 (35 kişi), 3-6 yıl arası çalışanların oranı yüzde 16,5 (33 kişi), 7-10 yıl arası çalışanların oranı yüzde 23,0 (46 kişi) ve 10 yıldan fazla süreli çalışanların oranı yüzde 42,0 (84 kişi) dir.

4.3.3 Hipotezlere İlişkin Analiz Sonuçları

Tablo 4.14: Kadın ve erkek katılımcıların örgütsel stres ölçeğine ilişkin betimsel istatistikleri

	Cinsiyet					
	Kadın			Erkek		
	Count	M	S.D	Count	M	S.D
Örgütsel stres ölçeği	99	3,66	,29	101	3,71	,32

Anketi cevaplayan katılımcıların cinsiyete göre örgütsel stres ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında, erkek katılımcıların puan ortalaması $3,71 \pm 0,32$, kadın katılımcıların $3,66 \pm 0,29$ 'dur. Erkeklerin örgütsel stres düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.15: Kadın ve erkek katılımcıların işten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin betimsel istatistikleri

	Cinsiyet					
	Kadın			Erkek		
	N	M	S.D	N	M	S.D
İşten ayrılma	99	2,70	,69	101	2,52	,71

Ankete cevap veren katılımcıların cinsiyete göre işten ayrılma ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında erkek katılımcıların puan ortalaması $2,52 \pm 0,71$; kadın katılımcıların $2,70 \pm 0,69$ 'dur. Kadınların işten ayrılma niyeti düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.16: Katılımcıların medeni durumlarına göre işten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin betimsel istatistikleri

	Medeni durum								
	Bekar			Evli			Boşanmış		
	N	M	S.D	N	M	S.D	N	M	S.D
İşten ayrılma	67	2,63	,70	125	2,58	,71	8	2,96	,63

Ankete cevap veren katılımcıların medeni durumlarına göre işten ayrılmaniyeti ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında bekâr katılımcıların puan ortalaması $2,63\pm 0,70$; evli katılımcıların $2,58\pm 0,71$; boşanmış olan kişilerin katılım düzeyleri puan ortalaması $2,96\pm 0,63$ 'dür.Boşanmış olan kişilerin işten ayrılma niyeti düzeyleri daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.17: Araştırmaya katılan kişilerin medeni durumlarına göre örgütsel stres ölçeğine ilişkin betimsel istatistikleri

	Medeni durum								
	Bekâr			Evli			Boşanmış		
	N	M	S.D	N	M	S.D	N	M	S.D
Örgütsel stres ölçeği	67	3,65	,31	125	3,72	,30	8	3,49	,28

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre örgütsel stres ölçeği puan ortalamaları incelenecek olursa bekâr katılımcıların puan ortalaması $3,65\pm 0,31$; evli katılımcıların $3,72\pm 0,30$; boşanmış olan kişilerin katılım düzeyleri puan ortalaması $3,49\pm 0,28$ 'dur. Evli olan kişilerin örgütsel stres düzeyleri daha yüksektir.

Tablo 4.18: Katılımcıların yaş gruplarına göre örgütsel stres ölçeğine ilişkin betimsel istatistikleri

Yaş		Örgütsel stres ölçeği		
		N	Ortalama	Standart Sapma
18-25 yaş arası	24	3,67	,32	
26-34 yaş arası	98	3,65	,31	
35-42 yaş arası	41	3,70	,24	
43-50 yaş arası	18	3,61	,29	
50 yaş üzeri	19	3,91	,33	

Katılımcıların yaş gruplarına göre örgütsel stres ölçeği puan ortalamaları incelenecek olursa 18-25 yaş arası katılımcıların puan ortalaması $3,67\pm 0,32$; 26-34 yaş arası katılımcıların $3,65\pm 0,31$; 35-42 yaş arası katılımcıların puan ortalaması $3,70\pm 0,24$; 43-50 yaş arası katılımcıların puan ortalaması $3,61\pm 0,29$ ve 50 yaş üzeri olan katılımcıların puan ortalaması $3,91\pm 0,33$ 'dir. 50 yaş üzeri olan katılımcıların örgütsel stres düzeyleri daha yüksektir.

Tablo 4.19: Örgütsel stres ölçeği ile işten ayrılma niyeti korelasyon analizi

Korelasyon			
		Örgütsel stres ölçeği	İşten ayrılma
Örgütsel stres ölçeği	Pearson Correlation	1	-,245**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	200	200
İşten ayrılma	Pearson Correlation	-,245**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	200	200

Yapılan korelasyon analizine göre;

Örgütsel stres ölçeği ile işten ayrılma arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki ($p < 0,05$ $r = -0,245$) bulunmaktadır.

Tablo 4.20: İşten ayrılma niyeti ölçeğinin katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılaşma durumunun incelenmesi

İşten Ayrılma Ölçeği					
Cinsiyet	N	Ortalama	S.Sapma	t	p
Kadın	99	2,7037	,68824	1,877	,062
Erkek	101	2,5182	,70942		

İki grup arasında anlamlı bir fark olup olmadığının tespitinde t testi kullanılmaktadır. İkiye fazla gruplar arası karşılaştırmalar için ise ANOVA kullanılmaktadır (Bayraktaroğlu ve diğ. 2001, s.183). Bundan hareketle puanların cinsiyet açısından karşılaştırılması (t-testi) yapıldığında;

Kadın ile erkek grupları arasında işten ayrılma niyeti puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 4.21: Örgütsel stres ölçeğinin cinsiyete göre farklılaşma durumunun incelenmesi

Örgütsel Stres Ölçeği					
Cinsiyet	N	Ortalama	S.Sapma	T	p
Kadın	99	3,6583	,28911	-1,266	,207
Erkek	101	3,7129	,31877		

Puanların cinsiyet açısından karşılaştırılması (t-testi) yapıldığında;

Araştırmaya katılan kadın ile erkek grupları arasında örgütsel stres ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 4.22: Örgütsel stres ölçeğinin çocuk sahibi olma durumuna göre farklılaşma durumunun incelenmesi

Örgütsel Stres Ölçeği					
Çocuksahipliği	N	Ortalama	S.Sapma	T	p
Evet	103	3,7356	,29571	2,404	,017
Hayır	97	3,6331	,30716		

Puanların çocuk sahibi olma açısından karşılaştırılması (t-testi) yapıldığında;

Çocuk sahibi olan ve olmayan gruplar arasında örgütsel stres ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$) Bu farklılığın en çok hangisinde olduğunu anlayabilmek için ortalamalara bakılacak olursa çocuk sahibi olan katılımcıların örgütsel stres düzeyini daha yüksek olarak algıladıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 4.23 İşten ayrılma niyeti ölçeğinin çocuk sahibi olma durumuna göre farklılaşma durumunun incelenmesi

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği					
Cinsiyet	N	Ortalama	S.Sapma	T	p
Kadın	103	2,5761	,68630	-,702	,483
Erkek	97	2,6460	,72299		

Puanların cinsiyet açısından karşılaştırılması (t-testi) yapıldığında;

Çocuk sahibi olan ve olmayan gruplar arasında işten ayrılma niyeti ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Tablo 4.24: Katılımcıların örgütsel stres algılarının yaş durumlarına göre dağılımı

ANOVA					
Örgütsel stres ölçeği	Kareler Toplamı	Ser. Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	1,151	4	,288	3,233	,013
Gruplar içi	17,351	195	,089		
Total	18,501	199			

Katılımcıların örgütsel stres puanları ile farklı yaş grupları arasındaki p değerleri incelendiğinde;

Araştırmaya katılan farklı yaş grupları arasında örgütsel stres düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmektedir. ($0,013 < 0,050$).

Bu farkın hangi gruplarda olduğunu saptamak amacıyla yapılan post hoc analizi incelendiğinde;

- 26-34 yaş arası gruplar ile 50 yaş üzeri gruplar arasında bir anlam yükü görülmektedir.
- 43-50 yaş arası gruplar ile 50 yaş üzeri gruplar arasında anlam yükü görülmektedir.

Tablo 4.25: Katılımcıların işten ayrılma niyeti düzeylerinin yaş durumlarına göre dağılımı

ANOVA					
İşten ayrılma niyeti ölçeği	Kareler Toplamı	Ser. Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	,529	4	,132	,263	,901
Gruplar içi	97,940	195	,502		
Toplam	98,469	199			

Katılımcıların işten ayrılma niyeti puanları ile farklı yaş grupları arasındaki p değerleri incelendiğinde;

Araştırmaya katılan farklı yaş grupları arasında işten ayrılma niyeti düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemektedir. ($,901 > ,050$).

Tablo 4.26: Katılımcıların işten ayrılma niyeti düzeylerinin medeni durumlarına göre dağılımı

ANOVA					
İşten ayrılma niyeti ölçeği	Kareler Toplamı	Ser. Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	1,147	2	,574	1,161	,315
Gruplar içi	97,322	197	,494		
Toplam	98,469	199			

Yapılan ANOVA analizi sonucunda katılımcıların medeni durumları ile işten ayrılma niyeti algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($0,315 > 0,050$).

Tablo 4.27: Katılımcıların örgütsel stres düzeylerinin medeni durumlarına göre dağılımı

ANOVA					
Örgütsel stres ölçüğü	Kareler Toplamı	Ser. Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	,382	2	,191	4,551	,012
Gruplar içi	8,260	197	,042		
Toplam	8,642	199			

Yapılan anova analizi sonucunda katılımcıların örgütsel stres düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ($0,12 > 0,05$)

4.3.4 Araştırma Bulgularına İlişkin Genel Değerlendirme

H₁: Beyaz yaka çalışanların örgütsel stres düzeyleri, işten ayrılma niyetlerini pozitif yönde etkilemektedir.

Tablo 4.28: Örgütsel stres ölçeğinin işten ayrılma ölçeğine etkisi

Model	Kareler Toplamı	Ser. Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P değeri
Regresyon	5,916	1	5,916	12,656	,000 ^b
Residual	92,553	198	,467		
Toplam	98,469	199			

Yapılan regresyon analizi sonucuna göre; örgütsel stres algısının işten ayrılma niyetine etkisi istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ($p < 0,050$).

Araştırma Hipotezleri	Araştırma Bulguları	Değerlendirme
H ₁ : Beyaz yaka çalışanların örgütsel stres düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde bir etkisi bulunmaktadır.	Beyaz yaka çalışanların örgütsel stres düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde bir etkisi bulunmaktadır.	H ₁ hipotezi kısmen kabul edilir.
H ₂ : Beyaz yaka çalışanlarda örgütsel stres düzeyi, cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterir.	Beyaz yaka çalışanlarda örgütsel stres düzeyi, cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemektedir.	H ₂ hipotezi reddedilir.
H ₃ : Beyaz yaka çalışanlarda işten ayrılma niyeti düzeyi, cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterir	Beyaz yaka çalışanlarda işten ayrılma niyeti düzeyi cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemektedir.	H ₃ hipotezi reddedilir.
H ₄ : Beyaz yaka çalışanlarda örgütsel stres düzeyi, yaş değişkenine göre farklılık gösterir.	Beyaz yaka çalışanlarda örgütsel stres düzeyi, yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.	H ₄ hipotezi kabul edilir.
H ₅ : Beyaz yaka çalışanlarda işten ayrılma niyeti düzeyi, yaş değişkenine göre farklılık gösterir.	Beyaz yaka çalışanlarda işten ayrılma niyeti düzeyi, yaş değişkenine göre farklılık göstermemektedir.	H ₅ hipotezi reddedilir.
H ₆ : Beyaz yaka çalışanlarda örgütsel stres düzeyi, medeni durum değişkenine göre farklılık gösterir.	Beyaz yaka çalışanlarda örgütsel stres düzeyi, medeni durum değişkenine göre farklılık göstermemektedir.	H ₆ hipotezi reddedilir.
H ₇ : Beyaz yaka çalışanlarda işten ayrılma niyeti düzeyi, medeni durum değişkenine göre farklılık gösterir	Beyaz yaka çalışanlarda işten ayrılma niyeti düzeyi, medeni durum değişkenine göre farklılık göstermemektedir.	H ₇ hipotezi reddedilir.
H ₈ : Beyaz yaka çalışanlarda örgütsel stres düzeyi, çocu sahibi olma değişkenine göre farklılık gösterir.	Beyaz yaka çalışanlarda örgütsel stres düzeyi, çocuk sahibi olma değişkenine göre farklılık göstermektedir.	H ₈ hipotezi kabul edilir.
H ₉ : Beyaz yaka çalışanlarda işten ayrılma niyeti düzeyi, çocuk sahibi olma değişkenine göre farklılık gösterir.	Beyaz yaka çalışanlarda işten ayrılma niyeti düzeyi, çocuk sahibi olma değişkenine göre farklılık?	H ₉ hipotezi reddedilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Stres ve örgütsel stres kaynakları, sebep olduğu olumsuz etkiler nedeniyle gün geçtikçe firmalar için daha da önemli hale gelmektedir. Bireylerin kişisel stres kaynakları iş yaşamlarındaki davranış, tutum ve performanslarını etkileyebildiği gibi, örgütten kaynaklanan stres kaynakları da hem çalışan hem de örgüt için çalışma hayatını daha zor bir hale getirmektedir. Hayatın her alanı stresli, iş yaşamında da tabii ki stres kaynakları olacaktır diyerek bu konuyu arka plana atmak, beraberinde getirdiği birtakım olumsuz sonuçları da göze almak anlamına gelmektedir.

Örgütsel stres ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma bulguları, bireylerin örgütsel stres algılarının işten ayrılma niyetlerini etkilediğini, ancak örgütsel stres ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunduğunu ortaya çıkarmıştır. Bireylerin sahip olduğu ekonomik kaygıların, iş yaşamları dışındaki bireysel stres kaynaklarının işten ayrılma niyetlerini ertelemelerine sebep olduğu düşünülebilir. 2014 yılında Yenihan, Öner ve Çift yıldız'ın otomotiv sektöründe iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerine yapmış olduğu bir araştırmada iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Araştırmaya katılan beyaz yaka çalışanların yaş gruplarına göre örgütsel stres ölçeğine ilişkin bulgular, özellikle 50 yaş üzeri bireylerin örgütsel stres algılarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Kişinin yaşı ilerledikçe ekonomik kaygılarının arttığı, belli bir yaştan sonra tahammül eşiğinin düştüğü düşünülebilir. Yalnızca emekli maaşı ile yaşamını sürdürmenin zor olduğu bir ekonomik sistemde örgütsel stres kaynaklarından daha fazla etkilenmeleri muhtemel görünmektedir. Çünkü Aytaç'ın da belirttiğine göre emeklilik de bir stres kaynağıdır ve araştırmalar emeklilik sonrasındaki iki yıl içerisinde ölüm vakalarının sıklaştığını ortaya koymaktadır (2009, s.12). Bu sebeple stres altında olan birey, bunu iş yaşamına da yansıtılmaktadır.

Araştırma bulguları, katılımcılardan çocuk sahibi olan ve olmayan gruplar arasında örgütsel stres ölçeği puanı açısından anlamlı farklılık bulunduğunu göstermektedir. Çocuk sahibi olan bireylerin örgütsel stres algılarının daha yüksek olduğu

görülmektedir. Toplumsal rol olarak anne ya da baba olmak, kişiye daha fazla sorumluluk ve bu sorumlulukları yerine getirebilmek adına daha fazla kaygı ve stres yüklemektedir. Bu da bireylerin örgütsel yaşamlarına yansımakta, örgütsel stres kaynaklarından daha fazla etkilenmelerine yol açabilmektedir. Bunun yanı sıra araştırmada erkek katılımcıların örgütsel stres ölçeğine katılımlarının kadın katılımcılara oranla daha yüksek olduğu sonucu çıksa da, istatistiksel anlamla cinsiyet ve örgütsel stres algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Tokmak ve arkadaşlarının 2011 yılında yapmış olduğu araştırmada da cinsiyet ve iş stresi arasında anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Bu çalışmada cinsiyet ve işten ayrılma niyeti arasında da anlamlı bir farklılık gözükmemektedir. Türkiye İstatistik Kurumunun da yayınlamış olduğu bir raporda belirtildiği gibi eğitilmiş kadınların iş gücüne katılım oranında geçmişe göre artış söz konusudur. Kadının, erkekle aynı şekilde işini sahiplenerek, kendini iş hayatında geri plana atmaması ve işten ayrılma konusunda benzer tutum içerisinde olması söz konusudur. Bu sebeple artık kadın ve erkeklerin örgütsel davranışlarının daha çok benzerlik gösterdiği düşünülebilir.

Ankete cevap veren katılımcıların medeni durumlarına göre işten ayrılma ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında evli bireylerin işten ayrılma niyeti düzeyinin en düşük olduğu görülmektedir. Buna paralel olarak evli katılımcıların örgütsel stres algıları da bekâr ya da boşanmış katılımcılara oranla daha yüksek bulunmuştur. Ancak yapılan ANOVA analizlerine göre bu istatistiksel olarak anlamlı bir fark ifade etmemektedir.

Literatür incelendiğinde örgütsel stres ve işten ayrılma niyetinin birlikte araştırıldığı çalışmaların çok fazla olmadığı görülmektedir. Çalışmaların genelinde örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel kültür gibi konulara ağırlık verilerek, bunların işten ayrılma niyeti ve örgütsel stresle olan ilişkisi incelenmiştir. Örgütsel stres ile ilgili yapılacak çalışmalarda katılımcıların bireysel stres kaynakları da ölçülüp birlikte değerlendirilebilir. Çünkü kişinin sahip tüm stres kaynakları birbirini etkileyebilir niteliktedir. Yalnızca iş yaşamındaki stres durumları sorulan katılımcıların hemen hemen hepsi benzer düzeyde stresli olduğunu düşünmektedir. Aktaş'ın 2001 yılında yapmış olduğu araştırmada da yine tüm katılımcıların stres düzeyleri yaklaşık olarak

² <http://www.tuik.gov.tr/HbPrint.do?id=18619>

aynı çıkmıştır. Buna etki eden diğer bireysel yahut çevresel stres faktörlerini de sormak daha faydalı olacaktır. Ayrıca stres ölçümünde bireyin hem özel hayatını hem de iş hayatını etkileyen ekonomik gelir seviyesinin de dikkate alınması faydalı olabilir.

Günümüz rekabet ortamında her firmanın insan kaynakları departmanı, çalışanlara yönelik örgütsel stres kaynaklarını tespit edecek bir çalışma yapmalı ve buna bağlı olarak ortaya çıkan işten ayrılmaları kontrol altına alabilmelidir. Bu hem çalışana değerli olduğunu hissettirecek hem de şirketlerin personel devir oranlarının düşmesini sağlayacaktır. İş kazaları, yabancılaşma, iş devamsızlığı ve performans düşüklüğü gibi stresin örgütsel sonuçlarını da en az indirmiş olacaklardır. Dolayısıyla her firmanın örgütsel stres yönetimi için kadrosuna örgütsel psikolog ve sosyolog katarak bu konuya önem vermesi faydalı olacaktır. Çünkü stres öncelikle bireysel olarak başlayıp sonrasında örgütü ve toplumu etkileyebilmektedir (Yılmaz ve Ekici s.55). Örgütlerde doğru stres yönetimi yapabilmek adına eğitimleri verilebilir ve stresin etkilerini azaltmaya yönelik sosyal faaliyetler düzenlenebilir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Akat İ. Budak G. ve Budak G., 1999. *İşletme Yönetimi*, İzmir:Fakülteler Kitabevi
- Anderson N. Öneş D. Sinangil H. Ve Viswesvaran C., 2001. *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı*, İstanbul:Literatür Yayınları
- Arden John B., 2002. *Surviving Job Stress : How to Overcome Workday Pressures*, USA:Career Pres
- Arnold H. Ve Feldman D., 1986. *Organizational Behavior*, US: McGraw-Hill
- Aycan Z. Kanungo R. Ve Mendonça M., 2014. *Örgütler ve Yönetim*, İstanbul:Koç Üniversitesi Yayınları
- Aytürk N. 2010. *Örgütsel ve Yönetimsel Davranış*, Ankara:Detay Yayıncılık
- Bakan İ., 2011. *Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Gazi Kitabevi
- Baron R. Ve Greenberg j., 1983. *Behavior in Organizations* 3, US: Allyn and Bacon
- Bayat B., 2008. *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Ankara:Alter Yayıncılık
- Bayraktaroğlu S. Coşkun R. Altunışık R. Yıldırım E., 2001. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Sakarya:Sakarya Yayıncılık
- Bickerstaff L., 2008. *Stress*, US:ReadHowYouWant
- Clarke S. Ve Cooper C., 2004. *Managing the Risk of Workplace Stres: Health and Safety Hazards*, New York: Routledge
- Collini S. Guidroz A. Perez L., 2013. *Turnover In Healthcare:The Mediating Effects of Employee Engagement*, US:John Wiley&Sons
- Cooper C. Ve Palmer S., 2000. *Conquer Your Stres*, London:Cipd
- Cranwell J. Ve Abbey W., 2005. *Organizational Stres*, New York: Palgrave Macmillan
- Davidson J., 2001, *Stres Management*, US: Macmillan
- Doğan E., 2013. *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, İstanbul:Türkmen Yayınevi
- Eklin A., 2013. *Stress Management For Dummies (2)*, Canada:For Dummies
- Elma C. Ve Demir K., 2003. *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar*, 2, Ankara:Anı Yayıncılık
- Erdoğan İ., 1996. *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: Avcıol Basım Yayın
- Eren E., 2004. *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 10, İstanbul:Beta
- İnsan Kaynakları Yönetimi*, 2013. 3, İstanbul:Beta

- Eroğlu F., 1998. *Davranış Bilimleri*, 4, İstanbul: Beta
- Fayol H., 2005. *Genel ve Endüstriyel Yönetim*, Ankara:Adres Yayınları
- Gerek N., 2006. *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi
- Gibson J. Ivancevich J. ve Donelly J., 2000. *Organizations:Behavior, Structure, Processes*, 5, US:Irwin Professional Pub
- Giddens A., 1996. *Introduction to Sociology*, New York: Ww Norton Company
- Gümüş S. ve Sezgin B., 2012. *Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi*, İstanbul: Hiperlink Yayınları
- Güney S., 2009. *Davranış Bilimleri*, 6, Ankara: Nobel Yayıncılık
- Gürüz D ve Gürel E., 2006. *Yönetim ve Organizasyon*, Ankara: Nobel Yayıncılık
- Hair J. Anderson F.M. Tahtam ve E. Black J.M., 1995. *Multivariate Data Analysis With Readings*, New York: Prentice-Hall
- Hellriegel D. Slocum J. ve Woodman R., 1998. *Organizational Behavior*, 6, Ohio: South Western
- Izgar H., 2012. *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, 3, Konya:Eğitim Yayınevi
- Kaynak T., 1994. *Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi*, İstanbul:Alfa B asım
- Kugelman R., 1948. *Stres: The Nature and History of Engineered Grief*, US:Praeger
- Lau J. Ve Shani A., 2008. *Behavior in Organizations* , 5, US: McGraw Hill
- Lazarus R. ve Folkman S., 1984. *Stres, Appraisal and Coping*, New York: Springer Publishing Company
- Mestçi A., 2013. *Teknoşirketlerde Kriz Yönetimi*, İstanbul:Pusula 61
- Middlemist D. ve Hitt M., 1988. *Organizational Behavior*, USA: West Publishing Company
- Middleton K., 2009. *Stres: How to De-Stress Without Doing Less*, Oxford:Lion Hudson
- Miller A. Ve Shelly S., 2010. *Living With Stres*, New York: Infobase Publishing
- Newstrom J. Davis K., 2001. *Organizational Behavior:Human Behavior at Work*, 8,Boston:McGraw-Hill College
- Norfolk D., 2010. *İş Hayatında Stres*, İstanbul:Form Yayınları
- Nydegger R., 2012. *Dealing With Anxiety and Related Disorders*, California: ABC-CLIO
- Özalp E. Ve Kirel Ç., 2010. *Örgütsel Davranış*, 4, Bursa: Ekin Basım Yayın

- Özgen H. Öztürk A. Ve Yalçın A., 2001. *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Adana:Nobel Kitabevi
- Öztekin A., 2010. *Yönetim Bilimi*, Ankara:Siyasal Yayın Dağıtım
- Pehlivan İ., 2008. *İş Yaşamında Stres*, Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Reitz J., 1981. *Behavior in Organizations*, 3, Homewood: Richard Irwin
- Robbins S. Odendaal A. Ve Roodt G., 2001. *Organizational Behavior: Global and Southern African Perspectives*, Cape Town:Pearson Education
- Robbins S., 1996. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*, US: Prentice Hall
- Robbins S. ve Coulter M., 2012. *Management*, 11, England:Pearson
- Robbins S. Ve Judge T., 2012. *Organizational Behavior*, 13, İstanbul:Nobel Yayın
- Sabuncuoğlu Z., 2009. *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*, İstanbul: Marmara Kitap Merkezi Yayınları
- Sağlam M., 1979. *Örgütsel Değişme*, Ankara:Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları
- Seaward B., 2012. *Managing Stres: Principles and Strategies for Health and Well-being*, 7, UK:Jones and Bartlett Learning
- Sığırı Ü. ve Gürbüz S., 2013. *Örgütsel Davranış*, İstanbul: Beta
- Sökmen A., 2010. *Yönetim ve Organizasyon*, Ankara:Detay Yayıncılık
- Stanton H., 2011. *The Stres Factor: A Guide to More Relaxed Living*, London:Random House
- Steers R., 1994. *Organizational Behavior*, New York: HaperCollins College
- Stellman J., 1998. *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*,4, Switzerland:İnternational Labour Office
- Stinson A., 2009. *Anxiety and Stres:How Poor Performance and Absenteeism Affect the Workplace*, US:Angela Stinson
- Şimşek M, Akgemci T. Ve Çelik A., 2011. *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Ankara: Gazi Kitabevi
- Şimşek Ş. Ve Öge S., 2012. *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 5, Konya:Eğitim Akademi Yayınları
- Şenturan Ş., 2014. *Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış*, İstanbul: Beta
- Tevrüz S., 1996. *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Ankara:Türk Psikologlar Derneği

- Tortop N. Aykaç B.Yayman H. Ve Özer A., 2006. *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara:Nobel Yayın
- Tosi H. Rizzo J. Ve Carroll S., 1986. *Managing Organizational Behavior*, London: Pitman Publishing
- Türk S., 2007. *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*, Ankara: Gazi Kitabevi
- Yıldız S., 2015. *Lider Üye Etkileşimi İşyerinde Mobbing ve Mesleki Tükenmişlik İlişkisi*, Detay Yayıncılık
- Yıldız U. Odabaşı Y. Hoşcan Y. Bir A. Kırcaali G. Ve Özmen A., 1999. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Eskişehir:Anadolu Üniversitesi Yayınları
- Wheen F., 2014. *Das Kapital-Karl Marx*, İstanbul: Versus Kitap



Sürekli Yayınlar

- Adıgüzel O., 2012. İşle İlgili Stres, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Beklenen Personel Devri Üzerine Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, **3** (4), pp.(163-169)
- Akgeçici T., 2001. Örgütlerde Stres ve Yönetimi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, **15** (1-2), pp.(301-309)
- Aktaş A., 2001. Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, **56** (4)
- Akyıldız H., 1998. Bireysel ve Toplumsal Boyutlarıyla Yabancılaşma-Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, **3** (3), pp.(163-176)
- Aslan Z., 2014. İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: İstanbul'daki Seyahat Acentalarında Bir Araştırma *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **3**, pp. (19-40)
- Aytaç S., 2009. İş stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi:Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi, *Uludağ Üniversitesi İİBF*
- Balaban J. 2014, Temel Eğitimde Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Teknikleri, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, **7** (7), pp.(188-195)
- Banerjee S. Mehta P., 2016. Determining the Antecedents of Job Stres and Their Impact on Job Performance:A Study Among Faculty Members, *The IUP Journal of Organizational Behavior*, **15** (2), pp.(7-24)
- Bilgiç R., 2008. İş Özellikleri Kuramı:Geniş Kapsamlı Gözden Geçirme, *Türk Psikoloji Yazıları*, **11** (22), pp.(66-77)

- Bonner P., 2016. The Impact of Financial stres on Your Employees, *Benefits Magazine*, pp.(47-53)
- Cemaloğlu N. Kayabaşı Y., 2007. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi ile Sınıf Yönetiminde Kullandıkları Disiplin Modelleri Arasındaki İlişki, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, **27** (2), pp.(123-155)
- Çınar F. Şengül H. Koyucu R., 2016. Hastane Çalışanlarının Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi, *Uluslar arası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, **9** (44), pp.(1039-1046)
- Çiçek U. Ve Gödelek E., 2005. İş Doyumu, Monotonluk, Otonomi ve Kazaya Yatkınlık, *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (38), pp.(37-43)
- Ekici S. Ve Yılmaz A., 2003. Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma, *Yönetim Ve Ekonomi*, 10 (2), pp.(1-19)
- Eren A., 2011. İş Memnuniyeti Boyutları (İşe İlişkin Algılar) İle Personel Devri Arasındaki İlişkinin Kantitatif Analizi, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, **4** (18), pp. (405-419)
- Florea R. Florea R., 2016. Individual and Organizational Implications of Work-related Stres, *Economy Transdisciplinarity Cognition*, **19** (1), pp. (28-33)
- Gök S., 2009. Çalışma Yaşamının Önemli Bir Sorunu: Örgütsel Stres, *Marmara Üniversitesi İ.B.F.F. Dergisi*, **17** (2), pp.(429448)
- Guerra G. Patuelli R., 2014. The Role of Job Satisfaction in Transitions Into Self-Employment, *Entrepreneurship Theory and Practice*, **40** (3), pp.(543-571)

- Gül H. Oktay E. Gökçe H., 2008. İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti Ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, *Akademik Bakış*, (14), pp.(1-10)
- Gümüştekin G. Öztemiz B., 2005. Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **14** (1), pp.(271-288)
- Kılıç R. Yumuşak S. Yıldız H., 2013. Banka Çalışanlarının Maruz Kaldıkları Bireysel ve Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, **8** (2), pp.(71-92)
- Kim J., 2015. *Public Personnel Management* What Increases Public Employees' Turnover Intention?, **44** (4), pp. (496-519)
- Kutluca F. Ve Aksoy A., 2005. Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49, pp.(457-486)
- Noordin K. Fares D., 2016. Islamic Spirituality, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior: A Proposed Conceptual Framework, *Middle East Journal of Business*, **11** (2), pp.(28-37)
- Onay M. Kılıcı S., 2011. İş Stresi Ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar Ve Aşçıbaşılar, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, **3** (2), pp.(363-372)
- Örücü E. Özafşarlıoğlu S., 2013. Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **10** (23), pp.(335-358)

- Özen H., 2013. Çalışanların Cinsiyetine Göre Örgütsel Stresten Etkilenme Düzeyleri: Zonguldak İlinde Görevli Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, **4** (8),
- Özer F. Yurdun A., 2012. Birleşme/Devir Alma Süreci Yaşayan Örgütlerde Paternalist Liderlik Tipinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, **4** (2), pp.(71-80)
- Poyraz K., 2008. Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **13** (2), pp.(143-164)
- Soysal A., 2009. Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş Ve Gaziantep'te Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **14** (2), pp.(333-359)
- Soysal A., 2009. İş Yaşamında Stres, *Çimento İşveren*, pp.(17-40)
- Tak B. Mesleki Bağlılık İle Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, **63** (4), pp.(155-178)
- Theorell T. Perski A. Akerstedt T. ve ark., 1988. Changes in Job Strain in Relation to Changes in Physiological State, *Scand J Work Environ Health*, **14**, pp. (189-196)
- Tokmak C. Kaplan Ç. Türkmen F., 2011. İş Koşullarının Sağlık Çalışanlarında Yol Açtığı Stres Üzerine Sivas'ta Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, **3** (1), pp. (49-68)
- Üstün B. Karagül S., 2015. Hastanelerde Monotonluk Sorunu Ve Alınabilecek Önlemler, *Uluslar arası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, **1** (2), pp.(60-72)

- Yamuç A. Türker D., 2015. Örgütsel Stres Kaynaklarının Analizi: Bir Üretim İşletmesinde Kadın Ve Erkek Çalışanlar Üzerine İnceleme, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, **13** (25), pp.(389-423)
- Yazıcıoğlu İ., 2009. Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Örgütsel Güven Duyguları İle İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Alan Araştırması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, **8** (30), pp.(235-249)
- Yenihan B. Öner B. Çiftçiyıldız K., 2014. İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, **5** (1), pp.(38-49)
- Yıldırım Y. Taşmektepligil Y. Üzüm H. Ve Bulut D., 2011. Kısa Versiyon Örgütsel Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması, *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, **13** (1), pp.(103-108)
- Yılmaz B. Halıcı A., 2010. İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma, *International Journal Of Economic And Administrative Studies*, **2** (4), Pp.(93-107)
- Yüksel M. Gürbüz S., 2008. Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, **9** (2), pp.(174-190)
- Wang X. Wang L. Xu X. Ji P., 2014. Identifying Employee Turnover Risks Using Modified Quality Function Deployment, *Systems Research and Behavioral Science Syst. Res*, **31**, pp.(398–404)
- Wasti A., 2003. Organizational Commitment, Turnover Intentions and the Influence of Cultural Values, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **76**, pp.(303-321)

Wynen J.Beeck S., 2014. The Impact of the Financial and Economic Crisis on Turnover Intention in the U.S. Federal Government, *Public Personnel Management*, **43** (4), pp.(565-585)



Diğer Yayınlar

Alkan G., (2014). *Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Stres Üzerine İlişkisi (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi) Hemşireleri Üzerine Bir Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul:Beykent Üniversitesi

Alkan D., (2015). *Hemşirelerde Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Tükenmişlik*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul:Beykent Üniversitesi

Bozkurt H., (2010). *Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi Kapsamında İşgören Devrinin Ve İşgören Devir Maliyetlerinin Hesaplanması Antalya Yöresinde Beş Yıldızlı Otelde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Antalya:Akdeniz Üniversitesi

Denizli U., (2014). *İş Stresi Yönetimi, Psikolojik İyi Halinin ve İş Doyumunun Geliştirilmesinde Sportif Faaliyetlerden Yararlanılması: Geleneksel Çin Sporu*, Yüksek Lisans Tezi, İzmir:Dokuz Eylül Üniversitesi SBE

Düzgün A., (2014). *Üst Düzey Yöneticilerde Örgütsel Stres Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Analizi: Antalya Bölgesi Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Aydın:Adnan Menderes Üniversitesi

Eğin A., (2015). *Çalışma Hayatında İş Stresi ve Tükenmişlik*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul:Beykent Üniversitesi

Gökgöz H., (2013). *Stresin Çalışanların Performansı Üzerine Etkisi: Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Edirne:Trakya Üniversitesi

Göl, B., (2013). *Effects of Individual Values on Intention to Quit and Affective Commitment*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul:Yeditepe Üniversitesi SBE

- Gurlaş M., (2016). *Jenerasyon Teorisine Göre X Ve Y Kuşakların Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Farklılıklarının İncelenmesi; Kamuda Vergi Dairesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul:Nişantaşı Üniversitesi
- Haktanır M., (2016). *İş Stresi Yaratan Faktörler Ve Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul:Nişantaşı Üniversitesi
- İlisu İ., (2012). *Personel Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Niğde:Niğde Üniversitesi
- Kazak P., (2012). *İşletmelerde Personel Devrinin Nedenleri ve İşgörenlerin Eğitim Düzeyi ile İlişkisi-Denizli'deki Bir İşletmede Ampirik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Denizli:Pamukkale Üniversitesi
- Kısaoğlu Z., (2014). *Employee Turnover Prediction Using Machine Learning Based Methods, Ortadoğu Teknik Üniversitesi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara:Orta Doğu Teknik Üniversitesi FBE
- Koçer C., (2015). *Kariyer Yönetimi-İş Stresi İlişkisi ve İmalat Sektöründe Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir:Osmangazi Üniversitesi SBE
- Mimaroğlu H., (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri:Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Adana:Çukurova Üniversitesi SBE
- Mutlu P., (2013). *The Effect Of Perceived External Prestige On The Relationship Between Perceived Overqualification And Both Organizational Commitment And Turnover Intention*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul:Marmara Üniversitesi

- Özalp Y., (2014) *Öğretim Elemanlarında İş Stresine Neden Olan Örgütsel Etmenler Ve Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stresle Baş Etme Stratejileri (Trakya Üniversitesi Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir:Osmangazi Üniversitesi
- Şanlı C., (2016). *İşgören Avukatlığı Ve Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İşe Gömülmüşlük Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Mersin:Mersin Üniversitesi
- Tetik F., (2014). *Çalışma Yaşamında İş Stresinin Verimlilik Üzerine Etkileri: Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma Ve Uygulama Hastanesinde Çalışan Hemşireler Üzerine Bir Uygulama*,Yüksek Lisans Tezi, Isparta:Süleyman Demirel Üniversitesi SBE
- Türker F., (2007). *Denizcilik Sektöründe İş Tatmini Ve Örgüte Bağlılığın İş Gücü Devrine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul:İstanbul Teknik Üniversitesi FBE
- Yetişen E., (2010). *İş Stresinin İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisinde Sosyal Desteğin Biçimlendirici Rolü*,Yüksek Lisans Tezi, İstanbul:İstanbul Üniversitesi SBE
- Yılmaz G., (2010). *The Relationship Between Employee Perception of Organizational Climate, Work Stress and Job Satisfaction:A Study in Call Centers*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul:Yeditepe Üniversitesi SBE
- Yılmaz V., (2012). *Stresin Bireysel Performans Üzerine Etkileri “Özel Bir Mobilya Fabrikasında Çalışan Personel Üzerinde Bir Araştırma*,Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara:Ufuk Üniversitesi
- Wilcox W., (2008). *The Influence of Organizational Incentives on Absenteeism Sick Leave Use Among Postal Employees*, Doktora Tezi, University of Phoenix

<https://www.aymavisi.org/psikoloji/Stres%20Ve%20Psikolojik%20Özellikler.html>
<https://www.tuik.gov.tr/HbPrint.do?id=18619>

EKLER

Demografik Bilgiler

Cinsiyetiniz:	Kadın () Erkek ()
Yaşınız:	18-25 yaş arası () 26-34 yaş arası () 35-42 yaş arası () 43-50 yaş arası () 50 yaş üzeri ()
Eğitim Durumunuz:	Lise () Ön lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()
Medeni durumunuz:	Bekar () Evli () Boşanmış ()
Çocuğunuz var mı?	Evet () Hayır ()
Evet ise kaç çocuğunuz var?	Bir () İki () Üç () Dört veya daha fazla ()
İş yerindeki pozisyonunuz?	
Mevcut pozisyonundaki çalışma süreniz:	1 yıldan az () 1-3 yıl arası () 3-6 yıl arası () 7-10 yıl arası () 10 yıldan fazla ()
Toplam çalışma süreniz:	1 yıldan az () 1-3 yıl arası () 3-6 yıl arası () 7-10 yıl arası () 10 yıldan fazla ()

Örgütsel Stres Ölçeği

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

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

	Kesinlikle Düşünmüyorum	Düşünmüyorum	Kararsızım	Düşünüyorum	Kesinlikle Düşünüyorum
1.Önümüzdeki bir sene içinde şu an çalıştığımız firma dışında bir firmada aktif olarak iş arama ihtimaliniz nedir?	()	()	()	()	()

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
2.İstifa etmek nadiren aklıma gelir.	()	()	()	()	()
3.Önümüzdeki sene büyük bir ihtimalle şu an çalıştığım firmadan başka bir yerde yeni bir iş arıyor olacağım.	()	()	()	()	()