



ANKARA
HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**KAMU ÇALIŞANLARINDA İŞ STRESİNİN ÖZ YETERLİLİK
VE POLİTİK YETİ İLE İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Fatma SARI KÖŞKER

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Neşe SONGÜR**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
AMME İDARESİ ANABİLİM DALI
KAMU YÖNETİMİ BİLİM DALI**

TEMMUZ 2019



**KAMU ÇALIŞANLARINDA İŞ STRESİNİN ÖZ YETERLİLİK VE POLİTİK
YETİ İLE İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Fatma SARI KÖŞKER

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
AMME İDARESİ ANABİLİM DALI
KAMU YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**


TEMMUZ 2019

Fatma SARI KÖŞKER tarafından hazırlanan “*Kamu Çalışanlarında İş Stresinin Öz Yeterlilik ve Politik Yeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / ~~OY ÇOKLUĞU~~ ile Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Amme İdaresi Anabilim Dalına bağlı Kamu Yönetimi Bilim Dalında **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Neşe SONGÜR

İşletme Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum



Başkan : Prof. Dr. Belgin AYDINTAN

İşletme Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

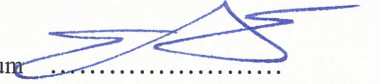
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum



Üye : Doç. Dr. Mustafa ALTUNOK

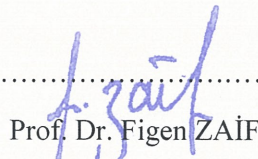
Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum




Tez Savunma Tarihi: ..11.. / ..07.../2019

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.


Prof. Dr. Figen ZAİF
Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.



Fatma SARI KÖŞKER

11/07/2019

KAMU ÇALIŞANLARINDA İŞ STRESİNİN ÖZ YETERLİLİK VE POLİTİK YETİ İLE
İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

(Yüksek Lisans Tezi)

Fatma SARI KÖŞKER

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Temmuz 2019

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, kamu çalışanlarında iş stresi ile öz yeterlilik ve politik yeti arasında bir ilişkinin olup olmadığının araştırılmasıdır. Araştırma, bir kamu kurumunda görev yapmakta olan uzman ve uzman yardımcılardan oluşan 212 çalışandan elde edilen veriler ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada öncelikle kuramsal çerçeveye, daha sonra da uygulama kısmında bulgular ve sonuç kısmına yer verilmiştir. Anketlerden elde edilen veriler SPSS 20 programı ile analiz edilmiştir. Yapılan t-Testi ve ANOVA analizlerinin sonuçlarına göre iş stresi ile yaş, eğitim ve unvan değişkenlerine göre gruplar arasında anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Korelasyon analizinde de iş stresi ile kurumda çalışma süresinin düşük de olsa pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu görülmüştür. t-Testi analizi sonucuna göre öz yeterlilik ile eğitim değişkeninde de gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. t-Testi ve ANOVA analizlerinin sonuçlarına göre politik yeti ile demografik değişkenlerde gruplar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. Ancak yapılan korelasyon analizinde politik yeti ile kurumda çalışma süresi değişkeni arasında düşük de olsa pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Araştırma değişkenleri arasında yapılan korelasyon analizinde; öz yeterlilik ve politik yetinin iş stresi ile bir ilişkisi tespit edilememiştir. Öz yeterlilik ile politik yeti arasında ise orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışmanın sonuç kısmında daha önce yapılan çalışmalar ile bu çalışmanın bulguları karşılaştırılmış, araştırma değerlendirilmiş ve gelecek araştırmalar için öneriler sunulmuştur.

Bilim Kodu : 111623
Anahtar Kelimeler : Stres, iş stresi, öz yeterlilik, politik yeti
Sayfa Adedi : 114
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Neşe SONGÜR

A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS AND SELF-EFFICACY AND POLITICAL SKILL IN PUBLIC EMPLOYEES

(Master Thesis)

Fatma SARI KÖŞKER

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY

GRADUATE EDUCATION INSTITUTE

July 2019

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate whether there is a relationship between work stress and self efficacy and political skill in public employees. The research was carried out with the data obtained from 212 employees consisting of experts and assistant experts working in a public institution. In the research, firstly the theoretical framework and then the findings and conclusions are given. The data obtained from the questionnaires were analyzed with SPSS 20 program. According to the results of t-Test and ANOVA analysis, significant results were obtained between the groups according to the variables of work stress and age, education and title. In the correlation analysis, it was seen that there was a positive relationship between work stress and organizational tenure, albeit low. According to the results of t-Test analysis, a significant difference was found between the groups in self efficacy and education variable. According to the results of t-Test and ANOVA analysis, no significant differences were found between the groups in terms of political skill and demographic variables. However, in the correlation analysis, a positive correlation was found between the political skill and organizational tenure, albeit low. In the correlation analysis between the research variables; there was no relationship between self efficacy and political skill with work stress. A moderate positive relationship was found between self-efficacy and political skill. In the results part of the study, the findings of this study were compared with the previous studies, the research was evaluated and recommendations were presented for future researches.

Science Code : 111623
Key Words : Stress, work stress, self efficacy, political skill
Page Number : 114
Supervisor : Prof. Dr. Neşe SONGÜR

TEŞEKKÜR

Bu alıőmanın hazırlanmasında önerileri ile yol gösterici olan, anlayıőını hiçbir zaman esirgemeyen değerli hocalarım Sn. Prof. Dr. Neşe SONGÜR'e ve Sn. Doktor Öğretim Üyesi Başak BEYDOĞAN TANGÖR'e, katkıları ve yapıcı eleőtirileri nedeniyle çalışma arkadaşlarım Ayőe AKTUNA, Polat GÜREL, Ayőe Gül KUYUBAŐI ve anketi dolduran meslektaşlarıma teőekkürlerimi sunarım.

Bu zorlu süreçte desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen, her zaman en içten şekilde yanımda olan annem Nevin SARI, babam Osman SARI ve kardeőim Mehmetali SARI'ya; tezime ve hayatıma yapmış olduğu değerli katkıları nedeniyle eőim Baran Koray KÖŞKER'e sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR.....	xiii
1. GİRİŞ	1
2. PROBLEM DURUMU VE YÖNTEM	3
2.1. Problem Durumu	3
2.1.1. Araştırmanın Amacı ve Alt Amaçları	4
2.1.2. Araştırmanın Önemi.....	5
2.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	5
2.2. Araştırma Yöntemi.....	6
2.2.1. Araştırmanın Türü ve Modeli	6
2.2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	6
2.2.3. Veri Toplama Araçları	7
2.2.3.1. Demografik bilgilere ilişkin sorular	7
2.2.3.2. İş stresi ölçeği ve geçerlilik-güvenilirlik analizleri.....	8
2.2.3.3. Genel öz yeterlilik ölçeği ve geçerlilik-güvenilirlik analizleri	9
2.2.3.4. Politik yeti envanteri ve geçerlilik-güvenilirlik analizleri	10
2.2.4. Verilerin Analizi	11
2.3. Araştırmada Kullanılan Kavramlar	12
3. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	15

	Sayfa
3.1. Stres ve İş Stresi	15
3.1.1. Stresin Tanımı	15
3.1.2. Stresin Tarihçesi.....	16
3.1.3. İş Stresi.....	18
3.1.3.1. İş stresi teorileri.....	19
3.1.3.1.1. Etkileşimsel model.....	20
3.1.3.1.2. Beehr ve Newman boyut modeli	22
3.1.3.1.3. Karasek talep kontrol modeli	23
3.1.3.1.4. Hobfoll kaynakların korunması teorisi	25
3.1.3.1.5. Cummings ve Cooper çerçevesi	26
3.1.3.1.6. Kişi-Çevre uyum teorisi.....	26
3.1.3.2. İş stresinin kaynakları	27
3.1.3.2.1. Bireye bağlı kaynaklar	29
3.1.3.2.2. Örgüte bağlı kaynaklar.....	31
3.1.3.2.3. Çevreye bağlı kaynaklar	33
3.1.3.3. Stresin çalışanlar ve örgüt üzerindeki etkileri.....	34
3.1.3.4. İş stresinin yönetimi	36
3.2. Öz Yeterlilik.....	38
3.2.1. Öz Yeterlilik Kavramı.....	39
3.2.2. Sosyal Bilişsel Kuram	40
3.2.3. Öz Yeterliliğin Kaynakları.....	42
3.2.4. Öz Yeterlilik İnancının Birey Üzerindeki Etkisi.....	44
3.2.5. Öz Yeterliliğin Önemi.....	46
3.3. Politik Yeti	48
3.3.1. Politik Yeti Kavramı	48
3.3.2. Politik Yetinin Boyutları	49

	Sayfa
3.3.3. Politik Yetinin Öncelleri	51
3.3.4. Politik Yetinin Önemi	52
3.3.5. Politik Yetinin Geliştirilmesi	55
3.4. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	56
4. BULGULAR VE YORUM.....	69
4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımlar.....	69
4.2. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler	70
4.3. Araştırma Problemlerine Ait Bulgular	71
4.3.1. İş Stresine İlişkin Bulgular.....	71
4.3.2. Öz Yeterliliğe İlişkin Bulgular.....	74
4.3.3. Politik Yetiye İlişkin Bulgular	77
4.3.4. Kamu Çalışanlarının İş Stresi, Öz Yeterlilik ve Politik Yeti Düzeyleri ile Yaş ve Kıdem Değişkenleri Arasındaki İlişkiler.....	80
5. SONUÇ.....	85
KAYNAKLAR	95
EKLER.....	107
EK-1. TODAİE Etik Kurul Yazısı.....	108
EK-2. Anket Formunun Uygulanabilmesine Dair Kurum Makam OLUR'u.....	109
EK-3: Anket Formu.....	110
ÖZGEÇMİŞ.....	114

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 2.1. Evren ve örneklem tablosu	7
Çizelge 2.2. İş stresi ölçeği faktör analizi	8
Çizelge 4.1. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin dağılımları	70
Çizelge 4.2. Ölçeklere ilişkin değerler	71
Çizelge 4.3. İş stresi ölçeği ile cinsiyet değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları.....	72
Çizelge 4.4. İş stresi ölçeği ile medeni durum değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları.....	72
Çizelge 4.5. İş stresi ölçeği ile eğitim durumu değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları	72
Çizelge 4.6. İş stresi ölçeği ile unvan değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları	73
Çizelge 4.7. İş stresi ölçeği ile yaş değişkenine ilişkin ANOVA testi sonuçları	73
Çizelge 4.8. İş stresi ölçeği ile kamu kurumunda çalışma süresi değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları	74
Çizelge 4.9. Öz yeterlilik ölçeği ile cinsiyet değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları.....	75
Çizelge 4.10. Öz yeterlilik ölçeği ile medeni durum değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları.....	75
Çizelge 4.11. Öz yeterlilik ölçeği ile eğitim durumu değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları.....	75
Çizelge 4.12. Öz yeterlilik ölçeği ile unvan değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları	76
Çizelge 4.13. Öz yeterlilik ölçeği ile yaş değişkenine ilişkin ANOVA testi sonuçları	76
Çizelge 4.14. Öz yeterlilik ölçeği ile kamu kurumunda çalışma süresi değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları	77
Çizelge 4.15. Politik yeti envanteri ile cinsiyet değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları	77
Çizelge 4.16. Politik yeti envanteri ile medeni durum değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları.....	78
Çizelge 4.17. Politik yeti envanteri ile eğitim durumu değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları.....	78
Çizelge 4.18. Politik yeti envanteri ile unvan değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları.....	79
Çizelge 4.19. Politik yeti ile yaş değişkenine ilişkin ANOVA testi sonuçları	79

Çizelge	Sayfa
Çizelge 4.20. Politik yeti ölçeği ile kamu kurumunda çalışma süresi değişkenine ilişkin t-testi sonuçları	79
Çizelge 4.21. Araştırma değişkenleri arasındaki korelasyon tablosu	83



ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 2.1. Araştırmanın Modeli.....	6
Şekil 3.1. Beehr ve Newman'ın genel modeli.....	22
Şekil 3.2. İşe bağlı gerginlik modeli	24
Şekil 3.3. Sosyal bilişsel kuramın üçlü karşılıklı belirleyicilik şeması.....	41
Şekil 3.4. Politik yetinin mizaç ve kişisel yeteneklere göre öncelleri	52
Şekil 3.5. Politik yetinin sonuçları.....	54



KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
akt.	Aktaran
bkz.	Bakınız
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
PPI	Positive Psychology Interventions (Pozitif Psikoloji Müdahaleleri)
PPS	Pozitif Psikolojik Sermaye
vb.	ve benzeri
yy.	Yüz yıl

1. GİRİŞ

Stres, çoğunlukla insanların zihinlerindeki gerginlik seviyesini tanımlamada ve kendi kapasitelerinin üzerinde olan taleplerin karşılanamaması sonucu ortaya çıkan bir durumu ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır. Belirli bir düzeye kadar yapıcı olabilen stres, kişinin kaynaklarını aştığında fiziksel ve duygusal olarak yaşamını olumsuz etkilemektedir. Ancak stresi algılayış biçimi kişiden kişiye değişmekte ve stres faktörüne verilen tepkiler de farklılaşmaktadır. Farklı kişilerin aynı olaylara değişik tepkiler verebilmesi hatta aynı kişinin değişik zamanlarda benzer olaylara farklı tepkiler verebilmesi de mümkündür. Her insanın stresi algılayış farklı olduğu gibi stresle başa çıkma yöntemi de farklıdır ve bu yöntemler geliştirilebilmektedir.

İş stresi ise kişinin, örgüt ortamında kontrol edemediği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bireyin, işin taleplerini yeterince karşılayamadığı durumlarda ve işten beklentileri ile gerçeklerin farklılaştığı durumlarda iş stresinden söz edilmektedir. Buna göre, iş stresi faktörleri örgüt ve çevre kaynaklı olabileceği gibi bireyin kendisinden de kaynaklanabilir. Bu durumda, kişinin stres faktörünü tanımlayabilmesi ve maruz kaldığı stresten kaçınabilmesi için belirli bir çaba sarf etmesi gerekmektedir. Bunun için de kişi, özellikle farkındalığını arttırarak bulunduğu ortamı iyi analiz edebilmeli ve doğru zamanda uygun davranışları sergileyebilmelidir. Örgütlerde stresin yaygın oluşu, araştırmacıların iş stresinin nedenlerini, sürecini ve etkilerini açıklamaya yönelik birbirinden farklı iş stresi teorileri geliştirmelerine neden olmuştur.

Çalışmada, “iş stresi”nin, geliştirilebilen özellikler olan “öz yeterlilik” ve “politik yeti” kavramları ile ilişkisi incelenmiştir. Öz yeterlilik düzeyi yüksek olduğunda kişinin yeteneklerine olan inancı da yüksek olmaktadır. Öz yeterlilik düzeyini geliştiren etkenler kişinin tecrübelerine, çevresindeki kişileri gözlemlemesine, insanlarla yaptığı paylaşımlara, düşünsel olarak kendini olumlu, çözüm odaklı durumlar içinde hayal etmesine ve fiziksel durumuna bağlıdır. Politik yetinin yüksek olması ise kişinin iyi bir gözlemci olmasını, samimi ve çevresiyle ilişkilerinin kuvvetli olmasını sağlamaktadır. Böylece bu özelliklere sahip olan kişiler de iş ortamında daha güvenli hisseden ve hareket kabiliyetleri olan bireyler olmaktadır.

İkinci bölümde; problem durumuna, araştırmanın amaç ve alt amaçlarına, önemine ve sınırlılıklarına yer verilmiştir. Ayrıca araştırma yöntemi ve araçları, araştırmanın türü ve modeli, kullanılan ölçekler, ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, araştırmanın

evren ve örnekleme ile verilerin analizi bu bölümde kapsamlı bir şekilde anlatılmıştır. Araştırmada kullanılan kavramlara da burada kısaca değinilmiştir.

Üçüncü bölüm, kavramsal çerçeveden oluşmaktadır. Öncelikli olarak “stres” kavramı ve tarihçesi daha sonra da “iş stresi” kavramı ele alınmıştır. İş stresi başlığı altında; farklı stres faktörlerini içeren iş stresi teorilerine ve kaynaklarına yer verilmiştir. İş stresinin çalışanlar ve örgüt üzerindeki etkilerine ve stres yönetimine değinilmiştir. Daha sonra “öz yeterlilik” kavramı, sosyal bilişsel kuram, öz yeterliliğin kaynakları, birey üzerindeki etkileri ve önemi yer almıştır. Son olarak da “politik yeti” kavramı ele alınmış, politik yetinin boyutlarından, öncellerinden, öneminden ve geliştirilmesinden bahsedilmiştir. Bu kavramların yanı sıra, araştırma değişkenleri ile ulusal ve uluslararası yazında yapılan çalışmalara bu bölümde yer verilmiştir.

Dördüncü bölümde ise anket yöntemi ile yapılan araştırma ve bulgular yer almıştır. Öncelikle, katılımcıların demografik değişkenlere göre dağılımına yer verilmiş daha sonra da araştırma değişkenlerine ilişkin betimsel istatistiklere ve araştırma problemlerine ait bulgulara değinilmiştir. Bu doğrultuda t-Testi ve ANOVA analizleri yapılmıştır. Son olarak da değişkenler arasındaki ilişkilere korelasyon analizi ile bakılmıştır.

2. PROBLEM DURUMU VE YÖNTEM

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı ve alt amaçları, önemi, sınırlılıkları ve yöntemi yer almaktadır. Araştırmanın türü ve modeli, örnekleme, veri toplama araçları ile geçerlilik ve güvenilirlik analizleri burada kapsamlı olarak yer almıştır. Bölüm sonunda araştırmada yer alan kavramlara değinilmiştir.

2.1. Problem Durumu

Modern yaşamın hızlı ve rekabetçi temposuyla günümüzde biçim değiştirerek sürekli ve daha yoğun hale gelen stres, tarih öncesi çağlarda da var olmuştur. Önceki çağlarda doğa koşullarında yaşama, yiyecek arayışı, yırtıcı hayvanlarla mücadele gibi stres yaratan unsurlar daha çok fiziksel tehdit içermekteydi. Çağ ilerledikçe stresi yaratan unsurlar farklılaşmış, stresin sadece fiziksel tehditlere karşı ortaya çıkmadığı gerçeği görülmüştür. Stres faktörlerindeki bu değişim stres tepkilerinde de ortaya çıkmış, geçmişte stresten kaçınmak için sarf edilen fiziksel güç ve çaba yerini pozitif psikolojik kaynaklar gibi başa çıkma mekanizmalarına bırakmıştır.

Böylece günümüzde stres, günlük hayatın bir parçası olup kaçınılmaz bir hale gelmiştir. Bu çalışmada kişinin statüsünü ve toplumdaki yerini belirleyerek yaşamının her alanını etkileyen iş hayatından yola çıkılarak, stres kavramı “iş stresi” ile sınırlandırılarak araştırılmıştır. İş hayatında kişi gerek örgütteki çalışma koşullarından gerekse bireysel ya da çevresel faktörlerden kaynaklı iş stresi yaşayabilmektedir. Burada öncelikli olarak, strese neden olan faktörün ne olduğunun tespit edilmesi, sonra da kişinin stresi daha yüksek düzeyde algılamasına bağlı olarak verdiği stres tepkisini en aza indirmek amaçlanmalıdır. Çünkü kişiler, stresi algılayışlarında birbirlerinden farklılık gösterirler ki bazıları için tehdit olarak algılanan bir unsur, diğerlerine bir fırsat gibi gelebilir. Bu doğrultuda çalışmada iş stresine neden olan temel faktörlerin neler olduğu incelenerek özellikle stresin bireysel kaynaklarına dikkat çekilmektedir. Böylece kişinin stres algısını değiştirebilmesi için bireysel olarak geliştirebileceği başa çıkma mekanizmalarının önemi vurgulanmaktadır.

Bandura (1977, 2012)'nin Sosyal Bilişsel Kuramı çerçevesinde ele alınan öz yeterlilik, kişinin belirli bir edimi gerçekleştirme sürecinde kendi yeteneğine olan inancını ifade etmektedir. Kişinin yeteneklerine olan inancı, zor bir durumda stresi nasıl ve ne kadar algılayacağını etkilemektedir. Öz yeterliliği yüksek olan kişi, tehdit edici bir durumla

karşılaştığında bunu kontrol edebileceğini düşünür ve zihninde huzursuzluk yaratacak düşünceler geliştirmez. Bu kişi, karşılaştığı zorlukları tehdit olarak görmekten çok, aşılması gereken güçlükler olarak görür (Bandura, 1993).

Örgütlerin politik arenalar olarak ifade edilmesi ile sosyal etki önem kazanmış, politik yeti gibi kavramlar ortaya çıkmıştır (Mintzberg 1985; Atay, 2010). Politik yetiye sahip kişiler samimi, içten, karşısındakinde güven uyandıran, farkındalığı yüksek olan ve duruma özgü davranış sergileyebilen kişilerdir (Ferris ve diğerleri, 2007; Ferris, Davidson, Perrewe ve Atay, 2010). Bu bireyler örgütsel ve bireysel hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik taktiklere sahip olup aynı zamanda çıkarıcı güdülerini gizleyebilirler (Ferris ve diğerleri 2000; Ferris ve diğerleri 2010; Atay, 2010). Bunun yanında politik yetiye sahip olunması, iş stresi faktörlerini azaltmaktadır (Ferris ve diğerleri, 2010). Başa çıkma mekanizması olarak kullanılabilen politik yeti, algılanan stres ile gerginlik arasında tampon işlevi görmektedir (Perrewe ve diğerleri, 2000).

Çalışmada, “öz yeterlilik” ve “politik yeti” kavramlarının iş stresi ile ilişkisi araştırılacaktır.

2.1.1. Araştırmanın Amacı ve Alt Amaçları

Bu araştırmanın temel amacı, öz yeterlilik ve politik yetinin iş stresi ile ilişkisinin incelenmesidir. Öz yeterlilik ve politik yetinin bireylerin stres algıları ile bir ilişkisinin olup olmadığının araştırılması amaçlanmıştır. Bu bağlamda çalışmanın bağımsız değişkenleri: demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, unvan, kamuda çalışma süresi, kurumda çalışma süresi), öz yeterlilik ve politik yeti düzeyidir. Araştırmanın bağımlı değişkeni ise iş stresi düzeyi olarak belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında geliştirilen alt araştırma soruları aşağıda yer almaktadır:

1. Kamu çalışanlarının iş stresi düzeyleri nedir?
2. Kamu çalışanlarının iş stres düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
3. Kamu çalışanlarının öz yeterlilik düzeyleri nedir?
4. Kamu çalışanlarının öz yeterlilik düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
5. Kamu çalışanlarının politik yeti düzeyleri nedir?

6. Kamu çalışanlarının politik yeti düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
7. Kamu çalışanlarının öz yeterlilik düzeyleri ile iş stresleri arasında nasıl bir ilişki vardır?
8. Kamu çalışanlarının politik yeti düzeyleri ile iş stresleri arasında nasıl bir ilişki vardır?
9. Kamu çalışanlarının öz yeterlilik düzeyleri ile politik yeti düzeyleri arasında nasıl bir ilişki vardır?

2.1.2. Araştırmanın Önemi

Araştırmada insan yaşamında kaçınılmaz olarak yer alan stres, iş stresi çerçevesinde incelenmiştir. İş stresi ile ilgili ulusal çalışmalar incelendiğinde iş stresinin tükenmişlik (Baklacı, 2013; Aydoğan 2008); iş doyumu (Efeoğlu, 2006; Ekinci, 2006; Bayar, 2016); kişilik özellikleri (Mavili Aktaş, 2001; Kalyoncu, 2011) gibi kavramlarla ilişkisinin incelendiği görülmüştür. Uluslararası yazında politik yeti ile iş stresinin birlikte incelenmiş olduğu (Perrew ve diğerleri 2005; Perrew ve diğerleri 2000; Hochwarter ve diğerleri, 2007; Hochwarter, Summers, Thompson, Perrew ve Ferris, 2010; Jam ve diğerleri, 2011) ancak ulusal yazında bu iki konunun birlikte ele alındığı bir çalışmanın yapılmamış olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda pozitif psikolojik kaynak olan ve politik yetinin öncelleri arasında yer alan “kontrol” teması alt unsuru olan “öz yeterlilik” de bağımsız değişken olarak çalışmaya dahil edilmiştir. Ulusal yazında iş stresi ile pozitif psikolojik sermaye altında öz yeterliliğin birlikte ele alındığı çalışmalar (Ör: Akdaş, 2017) bulunmakla beraber; iş stresi, politik yeti ve öz yeterliliğin bir arada ele alındığı bir çalışma yer almamaktadır. Özetle, bu araştırmanın literatürdeki boşluğu doldurmaya katkı sağlayarak sonraki araştırmalara yön göstermesi hedeflenmiştir.

2.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, bir kamu kurumunda çalışan uzman ve uzman yardımcıları ile yürütülmüştür. Örneklem olarak belirli bir unvanın seçilme nedeni, grubun homojen olmasının sağlanarak benzer görevlerde çalışan ve iş stresi yaşayan kişiler üzerinden araştırmanın yapılmak istenmesidir. Yapılan bu çalışma kamu sektörünü temsil etmekte olup özel sektörde farklı sonuçlar elde edilebilecektir. Araştırmanın temel varsayımı

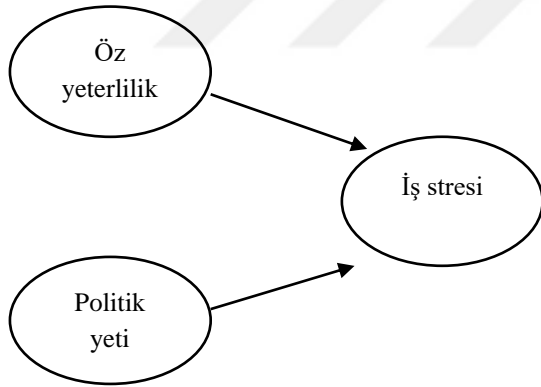
katılımcıların sorulara verdikleri cevapların samimi olması ve örneklemin araştırma için yeterli olacağının kabulüdür.

2.2. Araştırma Yöntemi

Bu kısımda araştırmanın türü ve modeli, örneklemi, veri toplama araçları, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ile verilerin analizi detaylı olarak ele alınmaktadır.

2.2.1. Araştırmanın Türü ve Modeli

Araştırma, nicel araştırma kapsamında yapılmış olup betimsel nitelikte ve ilişkisel tarama modelli bir çalışmadır. Çalışmada; iş stresi, öz yeterlilik ve politik yeti kavramları kapsamlı bir şekilde ele alınmış, aralarında bir ilişki olup olmadığı, varsa ilişkinin yönü tespit edilmeye çalışılmıştır. Şekil 2.1’de yer alan araştırmanın modeline bakıldığında, araştırmada öz yeterlilik ve politik yetinin iş stresi ile ilişkisinin incelenmesinin temel alındığı görülmektedir.



Şekil 2.1. Araştırmanın Modeli

2.2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma köklü, çalışan sayısı fazla olan ve hizmetleri ile toplumun bütün bireylerini kapsamına alan bir kamu kurumunda yürütülmüş ve bu kurumda çalışan uzman ve uzman yardımcılardan edinilen veriler ile analizler yapılmıştır. Katılımcılardan anket formunda yer alan beş ve yedi dereceli Likert tipi cevaplardan kendilerine en uygun olan seçeneği işaretlemeleri istenmiştir.

377 uzman ve uzman yardımcısı araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Çizelge 2.1’de uzman ve uzman yardımcılarının evrendeki oranı yer almıştır. Evrenden örneklem alma yoluna gidilmeyerek evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Anket formları elektronik ortamda 377 katılımcıya gönderilmiş, 227 katılımcıdan geri dönüş sağlanmış ancak 15 tane anket eksik doldurulduğundan bu 15 anket değerlendirmeye alınmamıştır. Analizler 212 katılımcının verileri üzerinden yapılmıştır. Böylece hedeflenen evrene % 56,23 oranında ulaşılmıştır.

Unvan	Evren	Evrendeki Oranı (%)	Uygulanan Anket Sayısı	Geçerli Anket Sayısı	Evrene Ulaşma Oranı (%)
Uzman	326	86,47	326	169	51,84
Uzman Yardımcısı	51	13,53	51	43	84,31
TOPLAM	377	100	377	212	56,23

Çizelge 2.1. Evren ve örneklem tablosu

2.2.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada kullanılan veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler, yani araştırmada kullanılan anket formu, ölçekler ve geçerlilik-güvenilirlik analizleri aşağıda yer almaktadır. Kullanılan anket formu Ek-3’te’dir.

Araştırma, demografik veri formu ile ayrıca 3 farklı bölümden oluşan toplam 49 soruluk bir anket formu ile yapılmıştır. Bu kapsamda çalışmada İş Stresi Ölçeği, Genel Öz Yeterlilik Ölçeği ve Politik Yeti Envanteri kullanılmıştır.

Anket formu uygulanmadan önce TODAİE Etik Kurulu’na sunulmuş ve formun kabulünden sonra ilgili kamu kurumundan anketlerin uygulanabilmesi için gerekli Olur alınmıştır (bkz. Ek-1, Ek-2). Anket, katılımcıların bilgileri gizli kalacak şekilde oluşturulmuş olup meslek mensuplarına “surveymonkey” web sitesi üzerinden e-mail aracılığı ile gönderilmiş ve her bir katılımcının bir defa anketi doldurması sağlanmıştır.

2.2.3.1. Demografik bilgilere ilişkin sorular

Demografik bilgi formu, katılımcıların demografik özelliklerinin elde edilmesi için oluşturulmuştur. 7 sorudan oluşan bu bölümde ankete katılan kamu çalışanlarının cinsiyeti, yaşları, eğitim durumları, medeni durumları, unvanları, kamuda geçen toplam çalışma süreleri ve kaç yıldır bu kurumda çalıştıkları tespit edilmek istenmiştir.

2.2.3.2. İş stresi ölçeği ve geçerlilik-güvenilirlik analizleri

Çalışmada, House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen İş Stresi Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek çalışanların, iş yerinde yaşanan gerginlikten kaynaklanan psikolojik veya psikosomatik semptomlarını ölçmektedir (Fields, 2002: 123). Bu araştırmada, ölçeğin ulusal yazında yer alan Türkçe uyarlamaları kullanılmamıştır. Ölçeğin orijinali Fields (2002)'in kitabından alınmıştır. Açık kaynak olduğu için yazardan izin alınmamıştır. Ölçek, yazar tarafından Türkçe'ye çevrilmiş, 3 uzman görüşü alınarak da ölçeğe son hali verilmiştir. 7 maddeli ölçek tek faktörlü yapıdadır.

Verilerin faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin katsayısı (KMO) ve Bartlett küresellik testi ile incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre KMO katsayısı .865 bulunmuştur. Faktörleştirilebilirlik için bu katsayının .60'dan büyük olması beklenmektedir (Büyüköztürk, 2015: 136). Bartlett testi sonucu da anlamlı çıkmıştır. Bu analizler verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Analize göre ölçeğin tek faktörlü bir yapıda olduğu sonucu elde edilmiştir. Ölçeğin toplam varyans değeri %54.59 olarak hesaplanmıştır. Tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın %30 ve üstü olması yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2015: 135).

Çizelge 2.2'de iş stresi ölçeği sorularının faktör yükleri ve toplam varyans değeri yer almaktadır. Buna göre faktör yükü değerleri .838 ile .648 arasındadır. Faktör yük değerlerinin .45 ya da daha yüksek olması bir ölçüttür (Büyüköztürk, 2015: 134). Bu kapsamda iş stresi ölçeği faktör yükleri açısından incelendiğinde 7 sorunun da faktör yükünün .45'ten yüksek olduğu görülmektedir. Bu çalışmada İş Stresi Ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha değeri) 0.86 bulunmuştur.

	Ölçek Maddeleri	Faktör yükü
1	İşim sağlığıma doğrudan etkileme eğilimindedir.	.741
2	Çok fazla gerginlik altında çalışıyorum.	.794
3	İşim nedeniyle huzursuz veya gergin hissetmişimdir.	.838
4	Farklı bir işim olsaydı, sağlığım muhtemelen daha iyi olurdu.	.666
5	İşimle ilgili sorunlar geceleri beni uykusuz bırakmıştır.	.796
6	İş yerinde toplantılara katılmadan önce gergin hissetmişimdir.	.648
7	Evde başka işlerle uğraşırken sıklıkla işimi düşünürüm.	.665
İş stresi ölçeği açıklanan toplam varyans değeri: %54.59		

Çizelge 2.2. İş stresi ölçeği faktör analizi

Cevaplar 5’li Likert şeklinde istenmiştir. Ölçek puanlaması, 1-Hiç katılmıyorum, 2-Kısmen katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Kısmen katılıyorum, 5-Tamamen katılıyorum şeklinde yapılmıştır.

İş stresi ölçeği 5’li Likert tarzda ve dört fark aralığında olduğu için $4/5=0.80$ ’lik bir fark aralığı hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin puanlaması yapılırken düzeyler;

1.00-1.80: Çok düşük,

1.81-2.60: Düşük,

2.61-3.40: Orta,

3.41-4.20: Yüksek,

4.21-5.00: Çok yüksek olarak değerlendirilmiştir.

2.2.3.3. Genel öz yeterlilik ölçeği ve geçerlilik-güvenilirlik analizleri

Çalışmada, Sherer ve diğerleri (1982) tarafından geliştirilmiş olan, Yıldırım ve İlhan’ın 2010 yılında Türkçeye uyarladığı Genel Öz Yeterlilik Ölçeği kullanılmıştır (Yıldırım ve İlhan, 2010). Ölçek, yazardan istenmiş, kullanılması için gerekli izin alınmıştır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yazarlar tarafından 2010 yılında yapılmıştır. Ölçek öncelikle, çeşitli alanlardaki (psikoloji, psikiyatri, sosyoloji, dilbilim) akademisyenler tarafından Türkçe’ye çevrilmiş, daha sonra da yine aynı alanlarda ama farklı akademisyenler tarafından geri çeviri yapılmıştır. Bu gruplardan farklı 5 akademisyen tarafından da kültüre, amaca uygunluk ve anlaşılabilirlik hususları değerlendirilmiş ve ölçek son halini almıştır (Yıldırım ve İlhan, 2010).

Ölçek, en az 5 yıllık eğitim almış 895 kişiye uygulanmıştır (Yıldırım ve İlhan, 2010). İlk anket uygulamasına katılanlara ikinci kez tekrar uygulama yapılmış, 236 kişiye ulaşılarak test-tekrar-test uygulaması yapılmıştır. Faktör yapısı, açımlayıcı faktör analizi ile temel bileşenler yöntemi ile incelenmiş ve özdeğeri 1’in üzerinde olan üç faktör belirlenmiştir. Bu faktörler; “Başlama”, “Yılmama” ve “Sürdürme Çabası-Israr”dır (Yıldırım ve İlhan, 2010). Yazarların çalışmasında, ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,80; test-tekrar-test güvenilirlik katsayısı da (Pearson) 0,69, ($p<0,0001$) olarak bulunmuştur (Yıldırım ve İlhan, 2010). Bu çalışmada, Genel Öz Yeterlilik Ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha değeri) 0.89 bulunmuştur.

Ölçek 5’li Likert tipi bir ölçek olup puanlama, ifadelerin kişiyi ne kadar tanımladığını ölçmek için “Hiç” ve “Çok iyi” arasında değişen yanıtlar ile yapılmıştır. Soruların puanı 1-5 arasında değişmektedir. Ölçekteki 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 14, 16 ve 17. maddeler ters puanlanarak hesaplama yapılmaktadır (Yıldırım ve İlhan, 2010).

Genel öz yeterlilik ölçeği 5’li Likert tarzda ve dört fark aralığında olduğu için $4/5=0.80$ ’lik bir fark aralığı hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin puanlaması yapılırken düzeyler;

1.00-1.80: Çok düşük,

1.81-2.60: Düşük,

2.61-3.40: Orta,

3.41-4.20: Yüksek,

4.21-5.00: Çok yüksek olarak değerlendirilmiştir.

2.2.2.4. Politik yeti envanteri ve geçerlilik-güvenilirlik analizleri

Politik Yeti Envanteri Ferris ve diğerleri (2005) tarafından geliştirilmiş, ölçeğin Türkçe’ye uyarlama çalışmaları da Salim Atay tarafından 2009 yılında yapılmıştır (Atay, 2009: 895). Geçerlilik ve güvenilirlik analizleri de Atay (2009) tarafından yapılmıştır. Envanter, Ferris ve diğerleri (2010)’nin kitabından alınmıştır. Açık kaynak olduğu için yazardan izin alınmamıştır. Bu envanter, genel politik yeti düzeyini ölçmekte ve 18 maddeden oluşmaktadır (Ferris ve diğerleri, 2010: 22). Envanteri öncelikle 2 akademisyen Türkçeye çevirmiştir. Üçüncü bir uzman, Türkçe’ye çevrilen ölçeğin tekrar İngilizce tercümesini yapmıştır. Orjinali ile karşılaştırılarak çeviri-geri çeviri aşamaları iki defa tekrarlanmış ve ölçeğe son hali verilmiştir. Bu süreçte kültürel faktörler dikkate alınmıştır (Ferris ve diğerleri, 2010: 22-23). Envantere demografik içerikli sorular da eklenmiştir (Atay, 2009, s. 893). Araştırma İstanbul’da 13’ü uluslararası olan, farklı sektörlerden toplam 29 işletme üzerinde yapılmıştır. Özellikle, yöneticilik yapmış olan 192 çalışana e-mail yolu ile anket linki ve kişisel şifre gönderilerek anketi cevaplamaları talep edilmiş ve 155 (% 80,7) kişi geri dönüş yapmıştır (Atay, 2009, s. 893).

Yazarların çalışması sonucunda ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,863 bulunmuştur (Ferris ve diğerleri, 2010: 23). 18 maddede korelasyon analizleri yapılan çalışmada; maddelerin genel korelasyon değeri incelenmiş ve 18 maddenin hepsinin korelasyon değeri

0,35'in üzerinde çıkmıştır. Böylece soruların ölçeğin tamamı ile korelasyon içerisinde olduğu tespit edilmiş, KMO değeri ve Bartlett Testi anlamlı sonuç vermiştir. Envantere faktör analizi yapıldığında Ferris ve arkadaşlarının geliştirdiği yapıya uyumlu olarak sorular 4 faktör altında toplanmıştır (Atay, 2009, s. 894). Bu faktörler; Sosyal Beceriklilik (5,7,16,17 ve 18 no'lu sorular), Kişiler Arası Etki (2,3,4 ve 12 no'lu sorular), Network Yeteneği (1,6,9,10,11 ve 15 no'lu sorular) ve İçtenlik (8,13 ve 14 no'lu sorular)'tir (Ferris ve diğerleri, 2010: 27-31). Her bir boyut 2 farklı sonuç içermekte olup ilki, bu yeteneğe sahip olunup olunmadığı, ikincisi de bu yeteneği kullanma motivasyonunun olup olmadığıdır (Ferris ve diğerleri, 2010: 24). Bu çalışmada da Politik Yeti Envanterinin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha değeri) 0,92 bulunmuştur.

Anket cevapları 7'li Likert şeklinde istenmiştir. Ölçek puanlaması, 1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kısmen katılmıyorum, 4-Kararsızım, 5-Kısmen katılıyorum, 6-Katılıyorum, 7-Kesinlikle katılıyorum şeklinde yapılmıştır. Anket soruları tamamlandığında, 1 ile 7 arasında bir puan elde edilmektedir. 4 puanı, ortalama politik yetiye sahip olduğu, 4'ün altındaki puanlar ortalama altında, 4'ün üzerindeki puanlar da ortalama üstünde politik yetiye sahip olduğu anlamına gelmektedir. 1 ve 2 puanları düşük, 3,4,5 orta, 6 ve 7 puanları da yüksek olarak kabul edilmektedir (Ferris ve diğerleri, 2010: 24).

2.2.4. Verilerin Analizi

SurveyMonkey web sitesi aracılığıyla anketler uygulanıp veriler toplandıktan sonra, SPSS 20 programı ile analizler yapılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin analizler tanımlayıcı analizler, sıklık tabloları ile yapılmıştır. Yaş ve kamuda çalışma süresi değişkenlerinden elde edilen sürekli veriler gruplandırılarak kesikli veri haline getirilmiştir. Buna göre yaş değişkeni 4 grup olarak, kamuda çalışma süresi değişkeni de 2 grup olarak sınıflandırılmıştır. Araştırma değişkenlerine ilişkin betimsel istatistikler üç ölçeğin frekans değerleri, ortalama puanı, standart sapma değerleri, çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanarak yapılmıştır.

Katılımcıların iş stresi, genel öz yeterlilik ve politik yeti ile cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, unvan ve kamuda geçen toplam çalışma süresi değişkenleri arasında gruplar arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığı t-Testi ile araştırılmıştır. İş stresi, genel öz yeterlilik ve politik yeti ile yaş değişkeni arasında gruplar arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığı da ANOVA testi ile araştırılmıştır.

İş stresi, öz yeterlilik ve politik yeti değişkenleri arasında ilişki olup olmadığı, varsa ilişkinin düzeyi, pearson korelasyon analizi ile tespit edilmiştir. Ayrıca bu değişkenlerle, yaş ve kurumda çalışma süresi değişkenleri arasındaki ilişkiler de pearson korelasyon analizi ile araştırılmıştır.

2.3. Araştırmada Kullanılan Kavramlar

Bu kısımda araştırmada yer alan kavramlara kısaca değinilmiştir.

Stres: Kişinin normal kapasitesinin üzerinde maruz kaldığı, algılanan zorluklara veya sağlığa yönelik tehditlere karşı fiziksel ve psikolojik tepkilerden kaynaklanan tüm sorunların kapsamlı bir ifadesidir (Tyson, 2006: 309).

İş stresi: “İnsanların örgütsel ortamlarda kontrol edemedikleri koşullar nedeniyle yaşadıkları gerilim durumu”dur (Tutar, 2016: 129).

Öz yeterlilik: İnsanın belirli bir görev için gerekli davranışları gerçekleştirmede ve sonuçları elde etmede kendi yeteneğine olan inancıdır (Wood, Atkins ve Tabernero, 2000).

Başlama: Öz yeterlilik ölçeğinin birinci alt faktörüdür. Bir işe başlayabilme kapasitesine olan inancı ifade etmektedir.

Yılmama: Öz yeterlilik ölçeğinin ikinci alt faktörüdür. Bir işe başladıktan sonra işe devam edebilme inancını ölçmektedir.

Sürdürme çabası-Israr: Öz yeterlilik ölçeğinin üçüncü alt faktörüdür. Bir işi devam ettirmedeki çabaya olan inancı ölçmektedir.

Politik yeti: “İşyerinde başkalarını anlama ve bu bilgiyi onların örgütsel ve bireysel hedeflerini geliştirmeye yönelik etkileme veya harekete geçirme amacıyla kullanma becerisi” dir (Ferris ve diğerleri, 2010: 7).

Sosyal beceriklilik: Politik yeti envanterinin birinci alt boyutudur. Sosyal becerikliliği yüksek olanlar, sosyal etkileşimleri iyi anlarlar, kendi davranışlarını ve başkalarının davranışlarını doğru bir şekilde yorumlarlar ve bireysel farkındalıkları yüksektir (Ferris ve diğerleri, 2007; Ferris ve diğerleri, 2010: 10).

Kişilerarası etki: Politik yeti envanterinin ikinci alt boyutudur. Kişiler arası etkiye sahip bireylerin esneklik kabiliyetleri fazladır (Ferris ve diğerleri, 2010: 10). İnsanların

kendilerine özgü tepkilerini anlamak için davranışlarını farklı durumlara adapte etmekte ve düzenlemektedirler (Ferris ve diğerleri, 2007).

Network yeteneği: Politik yeti envanterinin üçüncü alt boyutudur. Network yeteneğine sahip olan insanlar kolayca arkadaşlıklar kurarlar, güçlü, faydalı ittifaklar ve ortaklıklar geliştirirler (Ferris ve diğerleri, 2010: 11; Ferris ve diğerleri, 2007).

İçtenlik: Politik yeti envanterinin dördüncü alt boyutudur. Diğer bireylere yüksek düzeyde dürüst, güvenilir, samimi ve içten görünürler (Ferris ve diğerleri, 2007) Bu kişiler ihtiyaç duydukları zaman gizli niyetlerini saklayabilirler ve diğer insanlar onları içten pazarlıklı olarak görmezler (Ferris ve diğerleri, 2010: 12).





3. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın konusunu oluşturan stres, iş stresi, öz yeterlilik ve politik yeti kavramlarına detaylı bir şekilde değinilmiştir.

3.1. Stres ve İş Stresi

Bu kısımda stres ve iş stresi kavramı kapsamlı olarak anlatılmıştır. İş stresi teorileri, kaynakları, iş stresinin çalışanlar ve örgüt üzerindeki etkileri ile iş stresinin yönetimi ele alınmıştır.

3.1.1. Stresin Tanımı

Stres; ağır çalışma şartları, uzun süreli soğuğa, sıcağa ve her türlü hastalığa maruz kalma gibi durumlardan dolayı fiziksel zindeliğin kaybolması ve tükenmişlik duygusuyla tarih öncesi çağlarda yaşayan insanlarda bile ortaya çıkmıştır (Selye, 1973, 1976b: 3). Yani stres, sadece günümüze ait bir olgu olmayıp geçmişten günümüze kadar uzanmaktadır.

Ancak 20. yüzyılda karşı karşıya kalınan tehdit, tehlike ve stres büyük ölçüde bedensel gücün kullanılmasını gerektirecek şekilde olmamakta; beynimiz çağın getirdiği problemlere uyum sağlarken, bedenimiz bu konuda geride kalmakta ve insanlık tarihiyle gelen tepki sürecini uygulamaya devam etmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2016: 14). Bu anlamda günümüzde sözü edilen stres olgusu, insanlık tarihi açısından oldukça yenidir (Keller, 2013: 3). Bir başka ifade ile “Stresi geçmişte doğanın getirdikleri yaratırken bugün insanın yarattıkları yaşatmaktadır” (Baltaş ve Baltaş, 2016: 58).

Günümüzde stres sözcüğü çoğunlukla insanların işlerine, ilişkilerine ve kişisel yaşamlarındaki sorumluluklarına göre zihin ve ruhlarındaki gerginlik seviyesini tanımlamak için kullanılmaktadır (Keller, 2013: 5). Başarı, başarısızlık veya mutluluk gibi, stres sözcüğü de insanlara farklı şeyler ifade etmekte ve birkaç uzman bilim insanı haricinde günlük kullanılan kelimelerin bir parçası haline gelmiş olsa da hiç kimse onu gerçekten tanımlamaya çalışmamıştır (Selye, 1973). Ortak bir stres tanımı son derece arzu edilse de bilim insanları bunu yapamamakta, bunun yerine araştırma literatürü, stresle ilgili geniş ve farklı görüşleri yansıtmaktadır (Staal, 2004: 1). Akademik çalışmalarda, strese neden olan olaylara *stres vericiler* (stressor), bu olaylara bireyin verdiği fizyolojik ve psikolojik tepkilere de *stres* denilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2016: 23).

Stres kavramını bugünkü anlamıyla yorumlayan Hans Selye'den önce stres, zaman zaman psikolojik çevrelerde zihinsel bir gerginliği ya da istenmeyen bir olayı tanımlamak için kullanılmıştır (Viner, 1999). Selye'ye göre stres "herhangi bir talebe vücudun belirli olmayan tepkisi" demektir (Selye, 1973, 1976a, 1976b: 15). Bu anlamda Selye stresi, çevreye adapte olan ve tepki veren bir canlıyı ifade ederek tanımlamıştır (Viner, 1999). Selye'den sonra tıbben riskli olan ancak bilimsel olarak tanımlanan ve kontrol edilebilen sıkıntılar bir bütün olarak ölçülebilir olmuş ve stres diye adlandırılmıştır (Viner, 1999).

Tyson'a göre stres, kişinin normal kapasitesinin üzerinde maruz kaldığı, algılanan zorluklara veya sağlığa yönelik tehditlere karşı fiziksel ve psikolojik tepkilerden kaynaklanan tüm sorunların kapsamlı bir ifadesidir (Tyson, 2006: 309). Başka bir deyişle fizyolojik olarak stres, vücuttaki hırpalanma ve yıpranma oranı olarak tanımlanmaktadır (Keller, 2013: 6). Psikolojik stres ise kişi ve çevre tarafından kişinin kendi kaynaklarını zorlaması, aşması veya sağlığını tehlikeye atması olarak değerlendirilen bir kişi-çevre ilişkisi olarak ifade edilmiştir (Lazarus ve Folkman, 1984: 19).

3.1.2. Stresin Tarihçesi

Stres kavramı olarak, Latince'de zorluk anlamına gelen "Stringere", ve sonrasında Fransızca "Estrece" kelimesinden gelmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2016: 304). 17. yy.'da "felaket, bela, musibet, dert, keder, elem" anlamlarını içermiş, 18. ve 19. yy.'da kavram anlam değiştirerek "güç, baskı, zor gibi anlamlarda objelere, kişiye, organa ve ruhsal yapıya yönelik" olarak kullanılmıştır (Baltaş ve Baltaş, 2016: 304). 1900'lerden itibaren ise stres, ruhsal ve bedensel değişiklikler yaratan durumlar için kullanılmıştır (Losyk, 2006: 25).

Başlangıçta stres sözcüğü fizikte kullanılan bir terim olmuştur (Keller, 2013: 5). Fizikte "stres", bedende değişim yaratmaya eğilimli olan herhangi bir dış gücün hareketi ile normal bir beden içerisinde üretilen iç kuvveti ifade etmektedir (Cooper ve Marshall, 1978: 2). Bu alanda ilk kez stres 17. yy.'da fizikçi Robert Hooke tarafından nesne ile nesneye uygulanan dış güç arasındaki ilişki olarak ifade edilmiştir (Altıntaş, 2003: 1). Stresi Thomas Young isimli fizikçi de maddenin içinde oluşan güç ya da direnç olarak ifade etmiştir (Altıntaş, 2003: 1-2).

Stres sözcüğünün ilk kez fizikte kullanılmasından sonra sözcük biyoloji, fizyoloji, tıp, antropoloji, endokrinoloji, sosyoloji ve psikoloji alanlarında yoğun olarak kullanılmıştır (Şahin, 1995, s. 2). Fizikten diğer bilim dallarına geçişte bu kullanımlar biraz değişmekle

birlikte, Robert Hooke'un analizi 20. yüzyılın fizyoloji, psikoloji ve sosyolojideki stres modellerini büyük ölçüde etkilemiştir (Lazarus, 1993).

Stres konusundaki ilk çalışmalar, canlının strese neden olan faktörlere karşı verdiği fizyolojik tepkilerin araştırılması olmuştur (Baltaş ve Baltaş, 2016: 23). İlk olarak Fransız fizyolog Claude Bernard 19.yy'ın ikinci yarısında; strese neden olan faktörlere karşı canlının tepkisini incelemiştir (Cüceloğlu, 1993: 300). Bernard, canlının kendi içinde dengeyi kurması gerektiğini ifade etmiş; içinde bulunulan koşullara göre kan basıncı, nabız, kandaki oksijen seviyesi sürekli değişmekte, organizma aşırı ve uzun süreli biyolojik değişikliklere karşı bir zarar görmeden dayanamamakta hatta ölebilmektedir demiştir (Altıntaş, 2003: 17).

Bernard'dan elli yıl sonra Amerikalı fizyolog Walter B. Cannon'un çalışmaları gündeme gelmiştir (Cüceloğlu, 1993: 300). Harvardlı fizyolog Cannon stresin biyolojik etkilerini araştıran öncülerden olmuştur (Losyk, 2006: 27; Benson ve Casey, 2011: 2). Cannon, vücudun acil durumlarla mücadelede stres tepkisini nasıl uyarladığı üzerine yoğunlaşmıştır (Sapolsky, 2004: 10). Bu kapsamda kişinin normal olan dengeli haline geri dönebilmesine yardımcı mekanizmalar bulunmakta olduğunu söylemiş buna da homeostazi demiştir (Altıntaş, 2003: 18). Cannon, 1914 yılında "savaş ya da kaç" terimini ilk kez kullanmıştır (Keller, 2013: 6).

"Yönetim psikolojisi alanında bu konuya ilişkin, özellikle iki bilim adamı, Hans Selye ve Richard S. Lazarus'un çalışmaları ön plana çıkmaktadır" (Gök, 2009). Aşağıda Hans Selye'nin stres yaklaşımı ele alınmış, Lazarus'un stres modeline de iş stresi teorilerinde detaylı bir şekilde yer verilmiştir.

Bilimsel olan ve birçok insanın bildiği stres kavramı çoğunlukla, endokrinolog Hans Selye'nin çalışmalarına dayanmaktadır (Krohne, 2002, s. 2). Hans Selye, 20. yüzyılın başlarında Cannon'un öncülüğünü takiben, savaş ya da kaç tepkisini, fareleri denek olarak kullanarak kronik stresin fizyolojik etkilerini incelemiştir (Keller, 2013: 14).

Selye, birçok spesifik savunma reaksiyonunun (örnek: soğuğa adaptasyon, morfin alışkanlığı) yanı sıra stresin kendisiyle yakından ilişkili spesifik olmayan uyarlanabilir reaksiyonlarını "Genel Adaptasyon Sendromu" (GAS) olarak adlandırmıştır (Selye, 1950). Genel adaptasyon sendromu, stres faktörlerinin etkisi sürdükçe bu faktörlere verilen tepkinin sırasıyla gelişimini ifade etmektedir (Selye, 1976a). GAS'ın üç aşaması kısaca: (1) adaptasyonun henüz olmadığı alarm reaksiyonu; (2) adaptasyonun en uygun olduğu direnme aşaması; (3) edinilen adaptasyonun tekrar kaybolduğu tükenme aşamasıdır (Selye, 1955).

Selye'nin genel adaptasyon sendromu, stresin fizyolojik tehlikelerini özetlemiş ve (Keller, 2013: 14) bu konudaki çalışmalara önemli katkılar sağlamıştır (Baltaş ve Baltaş, 2016: 27)

Günümüzde varolan düşünce, stresin biyolojik, sosyal ya da psikolojik olarak dıştan gelen bir sıkıntı veya istem olduğudur (Lazarus, 1993). Psikolojide stresle ilgili yapılan çalışmalar da 1950'lerden itibaren Amerikan Psikoloji Derneği'nin yıllık raporlarında yer almıştır (Baltaş ve Baltaş, 2016: 306).

Bu çalışma, iş stresi kapsamında yürütülmekte olduğundan bir sonraki kısımda iş stresi, iş stresi teorileri, kaynakları, iş stresinin çalışanlar ve örgüt üzerindeki etkileri ile yönetimi kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır.

3.1.3. İş Stresi

Selye ve Cannon zaman zaman işle ilgili stresten bahsetseler de, gerçek araştırmaları hiçbir zaman bu konuya odaklanmamıştır. İş stresine yönelik asıl kaynak, 1960'ların başında Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal (1964)'ın Amerikalı işçilerle yaptığı çalışmalardan elde edilen araştırma sonuçlarına dayanan rapordur (*akt.* Beehr ve Franz, 2014: 7).

Birçok bilimsel makalede “mesleki stres” (occupational stress) ve “iş stresi” (job/work stress) gibi sözcükler yer almasına rağmen, bilim insanları hala mesleki stresin anlamı ve tanımı üzerinde uzlaşmamışlardır (Hart & Cooper, 2001, s. 94). Dolan ve Lingham'a göre; çalışanın işin taleplerine yeterince cevap veremediği durumlar ile çalışanın iş hakkındaki beklentileri ile gerçeklerin önemli ölçüde farklılık gösterdiği durumlardan birinin veya her ikisinin meydana gelmesi ile mesleki stres ortaya çıkmaktadır (Dolan ve Lingham, 2008: 272).

Beehr ve Newman (1978)'a göre iş stresi, işle ilgili faktörlerin etkileşime girdiği bir duruma işaret etmekte, psikolojik ve fiziksel koşullar kişiyi normal işleyişinden sapmaya zorlamaktadır. Tutar (2016)'a göre, iş ortamında karşılaşılan stres “örgütsel stres” olmakta ve “İnsanların örgütsel ortamlarda kontrol edemedikleri koşullar nedeniyle yaşadıkları gerilim durumu” olarak tanımlanmaktadır.

Quick ve Henderson (2016)'a göre mesleki stresi anlamak için problemin doğuşunu bilmek gerekmektedir. Mesleki stres, tedavi yoluyla iyileştirilebilecek akut bir durum olmadığı gibi koruma, önleme ve müdahale alternatiflerini keşfetmeden önce problemin yaşam öyküsünün anlaşılmasını gerektiren kronik bir durumdur. Yazarlara göre mesleki

stres üç aşamada düşünülebilir. Birinci aşama, risk faktörleri olarak bilinen stres nedenlerini içermektedir. İkinci aşama çevresel taleplere veya iç baskılara karşı oluşan doğal ve normal bir reaksiyon olan stres tepkisidir. Üçüncü aşama ise kişinin psikolojik, davranışsal sıkıntı biçimlerini veya yapıcı stresi içermektedir.

Önceki çalışmalar incelendiğinde, iş yerinde karşılaşılan stresi ifade etmek için; mesleki stres, örgütsel stres, iş yeri stresi ve iş stresi kavramlarının kullanıldığı tespit edilmiştir. Çalışmanın bundan sonraki bölümlerinde “iş stresi” kavramı kullanılacaktır.

3.1.3.1. İş stresi teorileri

Farklı çalışma ortamlarında stresin yaygın oluşu, örgütsel psikoloji araştırmacılarının iş stresi için farklı modeller geliştirmelerine yol açmıştır (Kazi, Shah ve Khan, 2013). Teoriler, stres sürecinin kendisini tanımlayan ve stres tepkilerini açıklayan modellerde, yani stres ve gerginlik (strain) arasındaki ilişkide farklılaşmaktadır (Sonnentag ve Frese, 2013: 564). Araştırmacılar da teorilerde farklı stres faktörlerine odaklanmışlardır.

Cox (1993, s.8), bilimsel literatürde yer alan farklı çalışmalardan yola çıkarak aslında üç farklı ancak birbirleriyle örtüşen stres yaklaşımının olduğu sonucuna varmıştır. İlk yaklaşım, iş stresini çalışma ortamının caydırıcı veya zararlı özelliklerinden biri olarak kavramsallaştırmakta olup “mühendislik yaklaşımı” olarak adlandırılmıştır. İkinci yaklaşım, stresi çeşitli caydırıcı veya zararlı uyarıcının yaygın fizyolojik etkileri açısından tanımlamakta olup “fizyolojik yaklaşım” olarak adlandırılmıştır. Üçüncü yaklaşımda iş stresi; kişi ve çalışma ortamı arasındaki dinamik etkileşim açısından kavramsallaştırılmaktadır. Cox (1993: 8) ile Cox, Griffiths ve Rial-González (2000: 32) yapılan çalışmalardan, stresin ya problemleri insan-çevre etkileşimlerinin varlığından ya da bu etkileşimleri destekleyen bilişsel süreçler ile duygusal tepkiler açısından ölçüldüğü sonucunu çıkarmışlar ve bu son yaklaşıma da “psikolojik yaklaşım” demişlerdir. Çağdaş stres kuramı, daha çok psikolojik yaklaşımları ifade ederken, ondan önceki psikoloji teorileri arasında teknik ve fizyolojik yaklaşımlar yer almaktadır (Cox, 1993: 8; Cox ve diğerleri, 2000: 32). Bazı araştırmacıların çalışmalarında yer verdikleri iş stresi teorileri aşağıda yer almaktadır.

Dewe, O'Driscoll ve Cooper (2012: 23-38) çalışmalarında; Etkileşimsel Model, Kişi-Çevre Uyumu Teorisi, Kaynakların Korunması Teorisi ve Talep Kontrol Modeli teorilerine değinmişlerdir. Edwards (1992) çalışmasında iş stresi teorilerinden; Rol Stres Teorisi,

McGrath Stres Döngüsü, Beehr ve Newman'ın Boyut Modeli, Kişi-Çevre Uyumu Teorisi, Cummings ve Cooper Çerçevesi ve Lazarus'un Etkileşimsel Modeline değinmiştir. Kazi ve diğerleri (2013) çalışmasında; Kişi-Çevre Uyumu, Talep Kontrol Modeli, Siegrist's Başarı-Ödül Dengesizliği Modeli ve Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli'nin İş Talep Kaynakları Modelini incelemişlerdir.

Aşağıda iş stresi teorilerinden Lazarus'un Etkileşimsel Modeline (Transactional Model), Beehr ve Newman'ın Boyut Modeline (Beehr and Newman's Facet Model), Kişi-Çevre Uyumu Teorisine (Person-Environment (P-E) Fit Teory), Cummings ve Cooper Çerçevesine (Cummings and Cooper Framework), Hobfoll'un Kaynakların Korunması Teorisine (Conservation of Resources Theory) ve Karasek'in Talep Kontrol Modeline (The Job Demands–Control–Support Model of Work Design) yer verilmiştir.

3.1.3.1.1. Etkileşimsel model

Geleneksel modeller sınırlı olup değişkenleri, doğrusal ve tek yönlü bir ilişki içinde, statik olaylar gibi ele alma eğilimindedir (Lazarus ve Folkman, 1984: 325). Aslında stresin, geleneksel stres nitelendirmelerinin olmadığı, kişi ile çevre arasında bir geçiş sağlayan etkileşim açısından düşünülmesi gerekmektedir (Dewe, O'Driscoll ve Cooper, 2010: 4). Etkileşimsel model, geleneksel modellerin aksine süreç ve değişimle ilgilidir (Lazarus ve Folkman, 1984: 326). Modele göre, stres ilişkisi durağan değildir, kişi ve çevre arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak daima değişim halindedir (Lazarus, 1990). Ayrıca süreç denilmesinin nedeni psikolojik durumun zamanla ve çeşitli rastlantılarla değişmesi, kişi ve çevre arasındaki ilişkilerin zaman içerisinde sabit kalmamasıdır (Lazarus, 1995: 5).

Psikolojik stres, olumsuz bir kişi-çevre ilişkisi olarak tanımlanmaktadır (Lazarus, 1993). Lazarus ve Folkman (1984: 19)'da, farklı insanlarda psikolojik strese neden olan şeyin ne olduğu ile ilgilenmiş; bu soruya, insan-çevre ilişkisine aracılık eden iki kritik süreç olan bilişsel değerlendirme ve başa çıkmanın incelenmesi yoluyla yaklaşmışlardır. Bilişsel değerlendirme, kişi ve çevre arasındaki etkileşimlerin neden olduğu ve bu etkileşimlerin ne büyüklükte olduğunu belirleyen bir değerlendirme süreci olarak; başa çıkma ise kişinin, birey ve çevre arasındaki stresli ilişkiden doğan istemleri yönettiği bir süreç olarak ifade edilmiştir (Lazarus ve Folkman, 1984: 19).

Bilişsel değerlendirme kavramı kişinin gelecekteki kişisel değerlendirmelerine vurgu yapmaktadır (Lazarus, 1963). Değerlendirmenin kişisel niteliği, belirli bir olayın nedenini

açıklamaya yardımcı olmakta, durum karşısında stresli olunup olunmaması da kişiden kişiye değişmektedir (Park & Folkman, 1997). Burada temelde önemli olan, kişinin kendi duygusal tepkilerine yönelik ya da anladığı şeyler üzerinde kişisel olarak nasıl bir değerlendirme yaptığıdır. Yazara göre psikolojik stres ancak bir kişinin iç ve dış taleplerin yük olduğu ya da kendi kaynaklarını aştığı bir değerlendirme yaptığı zaman ortaya çıkmaktadır (Lazarus, 1995: 5-6).

Kişi, yaşadığı bir etkileşimi stresli olarak değerlendirdiğinde başa çıkma süreci işlemekte, bu süreç kişinin bundan sonraki değerlendirmelerini ve stres tepkisinin türünü ve yoğunluğunu etkilemektedir (Lazarus, 1990). Bu bilişsel ve ilişkisel görüş, bir zamanlar yerleşik olan davranışçı direnci aşmış olup şu anda hakim olan görüştür (Lazarus, 1990).

Değerlendirme teorisine ilişkin daha önce yapılmış olan tüm çalışmalarda, değerlendirmenin iki farkını tanımlayan birincil değerlendirme ve ikincil değerlendirme arasında temel bir ayrım yapılmıştır (Lazarus ve Folkman, 1984: 31). Lazarus ve Folkman (1984: 53)'a göre ise birincil, ikincil ve yeniden değerlendirme olmak üzere üç tür bilişsel değerlendirme bulunmaktadır. Lazarus, bir kişinin kendisiyle ya da belirli bir çevreyle olan ilişkisini nasıl değerlendirdiği üzerine iki tane soru sormuştur: İlki birincil değerlendirmedir ve “tehlikede olan ne” sorusunu sormakta, ikincil değerlendirmede ise “ne yapabilirim” sorusunu sormaktadır (Folkman, 1982).

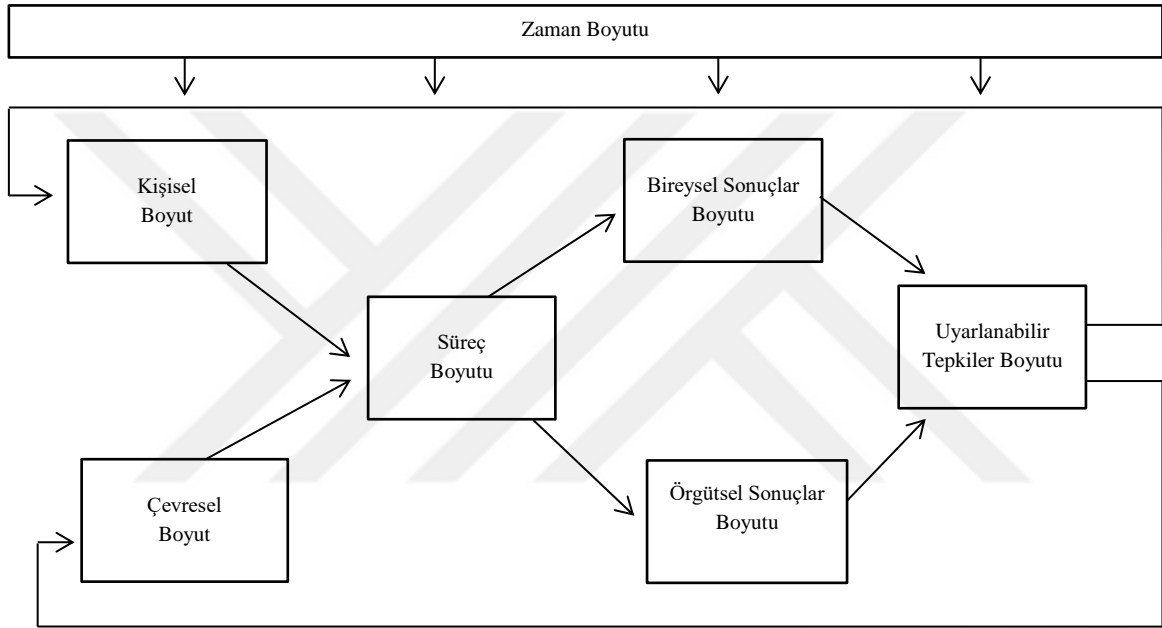
Birincil değerlendirme; insanların, olayları kontrol edebilme yeteneklerinin, stresli olayların bir tehdit mi yoksa fırsat mı olduğunu değerlendirmesidir (Park ve Folkman, 1997). Buna göre stresli değerlendirmeler, zarar/kayıp, tehdit ve meydan okuma olmak üzere üç şekilde olmaktadır (Folkman, 1982; Lazarus ve Folkman, 1984: 53).

İkincil değerlendirme, bir kişinin bir olay hakkında neler yapabileceğine dair değerlendirmesini ifade etmektedir (Park ve Folkman, 1997). Bu değerlendirme, başa çıkma için ne yapılması gerektiğine ilişkin bir değerlendirmedir (Lazarus ve Folkman, 1984: 53).

Yeniden değerlendirme, çevreden ve/veya kişiden gelen yeni bilgilere dayalı değişen bir değerlendirme olup daha önceki bir değerlendirmeyi takip etmesi nedeniyle diğer değerlendirmelerden farklıdır ve bazen yeniden değerlendirme, bilişsel başa çıkma çabalarının bir sonucu olmaktadır (Lazarus ve Folkman, 1984: 53).

3.1.3.1.2. Beehr ve Newman boyut modeli

Beehr ve Newman (1978)'in Genel Modeli, iş stresi-çalışan sağlığı alanında genel bir çerçeve sunmaktadır. Model; *kişisel boyut* (the personal facet), *çevresel boyut* (environmental facet), *süreç boyutu* (process facet), *bireysel sonuçlar boyutu* (the human consequences facet), *örgütsel sonuçlar boyutu* (organizational consequences facet), *uyarlanabilir tepkiler boyutu* (adaptive responses facet) ve *zaman boyutu* üzerine kurulmuştur (bkz. Şekil 3.1).



Şekil 3.1. Beehr ve Newman'ın genel modeli

(Beehr ve Newman, 1978)

Modelde kişisel boyut ve çevresel boyutun, bireysel ve örgütsel sonuçlara yol açabilmesi için süreç boyutu ile etkileşim halinde olduğu öne sürülmektedir. Çeşitli faktörler daha sonra iş stresinin istenmeyen etkilerinin azaltılması ve/veya yararlı etkilerinin artırılması ile adaptasyon görevini üstlenmektedir. Uyarlanabilir tepkiler de, sırasıyla kişisel ve çevresel boyutları etkileyebilmektedir (Beehr ve Newman, 1978). Bu boyutlara aşağıda kısaca değinilmiştir.

Kişisel boyut, kişinin birçok özelliğinin; strese maruz kalmasını, strese duyarlılığını, stres deneyimini ve strese karşı tepkisini etkileyebileceğini göstermektedir (Beehr ve Newman, 1978). Kişisel boyut; kişilik, yetenek, fiziksel özellikler ve demografik özellikler gibi kişinin genellikle değişmeyen özelliklerinden oluşmaktadır (Beehr, 2002: 7).

Çevresel boyut; çalışma ortamında strese neden olabilecek faktörleri içermekte olup görev, rol ve örgütün özellikleri bu boyuta dahildir (Beehr ve Newman, 1978).

Süreç boyutu, kişisel ve çevresel boyutlar ile sonuçlar ve uyarlanabilir tepkiler boyutu arasında bağ kuran fizyolojik ve psikolojik süreçleri temsil etmektedir (Beehr ve Newman, 1978). Fiziksel süreçler, stresli çevresel uyarıcının başlangıcı ile bireysel veya örgütsel sonuç arasında insanda oluşan fiziksel, fizyolojik, kimyasal veya nörolojik olayları içermekte; psikolojik süreçler ise durumun algılanmasını, değerlendirilmesini, uygun bir tepki konusunda karar vermeyi ve bireyin tepkilerinin algılanmasını kapsamaktadır (Beehr ve Newman, 1978).

Bireysel sonuçlar boyutu, öncelikli olarak birey için önemli olan ve örgüt için daha az önemli olan sağlıkla ilgili durumları içermektedir. Bu kapsamda fiziksel veya fizyolojik, psikolojik ve davranışsal olarak üç alt kategoriye ayrılabilir (Beehr ve Newman, 1978).

Örgütsel sonuçlar boyutu, iş stresinden olumlu ya da olumsuz etkilenebilecek örgütsel etkinliğin önemli yönlerinden bazılarını içermektedir. Bu kapsamda bir birey olarak çalışandan daha fazla örgütü ilgilendiren örgütsel stresin sonuçları, öncelikle doğrudan örgütün etkililiği ile ilişkili olanlardır (ör. bir çalışanın iş performansı) (Beehr ve Newman, 1978).

Uyarlanabilir tepkiler boyutu, stresi ele almak için çeşitli yaklaşımları temsil eden unsurları içermekte olup bunlar, birey ve örgüt için stresin istenmeyen etkilerini uzun vadede sağlığı etkileyebilecek bir şekilde hafifletebilmektedir. Örneğin, bir dizi psikolojik ve davranışsal başa çıkma mekanizmaları arasından strese uyarlanabilir bir tepki uygun görülebilir (Beehr ve Newman, 1978).

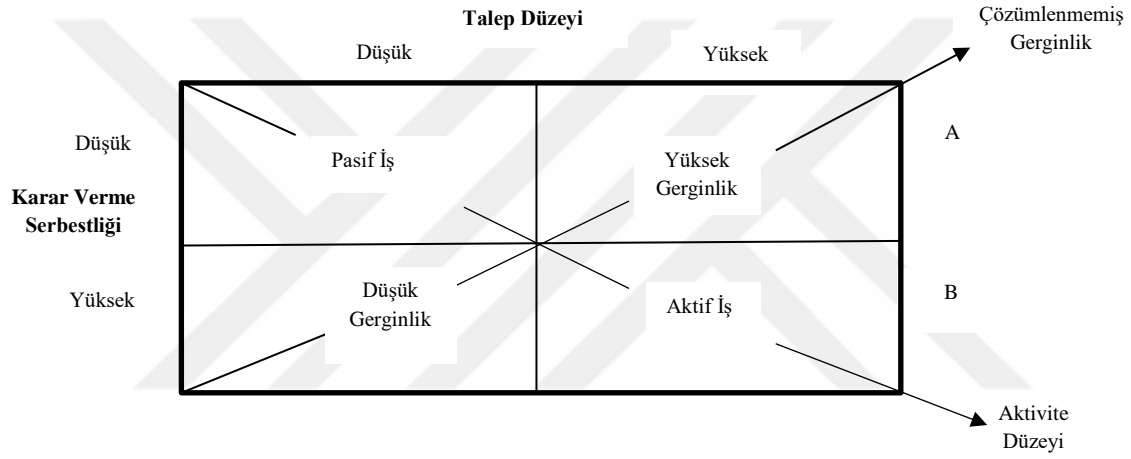
Son boyut olan zaman boyutu, diğer boyutların hepsinde yer almaktadır. Kişisel boyutun unsurlarının gelişimi için zamana ihtiyaç vardır (örneğin, ihtiyaçların ve kişilik özelliklerinin geliştirilmesi), aynı şekilde çevresel boyutun unsurlarının etkilerini ortaya koyması için de zaman gerekmektedir (Beehr ve Newman, 1978). Ayrıca boyutlar arasında var olan nedensel bağlantılar, zamanın akışına bağlıdır (Beehr ve Newman, 1978).

3.1.3.1.3. Karasek talep kontrol modeli

Karasek (1979: 287)'in bu modeli, psikolojik zorlanmanın, çalışma ortamının tek bir koşulundan kaynaklanmadığını; "iş taleplerinin" (job demands) ve bu taleplerle karşı karşıya

olan çalışanın “karar verme serbestliğinin” (job decision latitude) ortak etkisinden kaynaklandığını ileri sürmektedir. Bu kapsamda "İş talepleri", iş ortamında mevcut iş yükü talepleri (work load demands) gibi stres faktörlerini ölçen bağımsız bir değişkendir; karar verme serbestliği de, "iş kontrolü" veya "takdir yetkisi" olarak adlandırılmaktadır (Karasek, 1979).

Şekil 3.2, “iş talepleri” ve “karar verme serbestliğinin” farklı eşleşmelerinden kaynaklanan iş türlerini özetlemekte olup işaretli köşegenler altında iki etkileşimi temsil etmektedir. Bunlar; iş taleplerinin ve karar verme serbestliğinin birbirinden uzaklaştığı (A) ve eşleştiği (B) durumlardır (Karasek, 1979).



Şekil 3.2. İşe bağlı gerginlik modeli

(Karasek, 1979)

Model iki önermede bulunmaktadır. İlki, (A) durumunda işe bağlı gerginlik (job strain); iş talepleri arttıkça, karar verme serbestisi düşük olduğunda artmaktadır. İkincisi, yetkinliğin artmasına yönelik katkıların; durumun zorlukları, bireyin bir zorlukla uğraşırken karşılaştığı beceri veya kontrol ile eşleştiği zaman gerçekleşmesinin beklenmesidir. Modelde, iş talepleri ve karar verme serbestliği aynı anda yüksek olduğunda iş “aktif” olarak tanımlanmakta ve bu durum hem işte hem de dışarıda yeni davranış kalıplarının gelişmesine yol açmaktadır (B). Modelin, “pasif iş”te, tüm aktivitelerde bir düşüşe ve genel problem çözme davranışında bir azalmaya yol açtığı öngörülmektedir (Karasek, 1979).

Bu modelin en önemli çıkarımı, iş çeşitliliği geniş olan çalışanlarda karar verme serbestliğinde artış sağlamak için iş süreçlerinin yeniden tasarlanmasının, zihinsel zorlanmayı azaltabilmesi ve bunu örgütsel üretim düzeyleriyle makul bir şekilde ilişkilendirerek iş taleplerini etkilemeden yapabilmeye imkan tanınmasıdır (Karasek, 1979).

3.1.3.1.4. Hobfoll kaynakların korunması teorisi

Bireylerin etkin bir şekilde memnuniyet ve başarı sağlayacak bir dünya oluşturmaya çalıştığı görüşü, psikolojide uzun zamandır devam eden, ancak stres teorisinde nispeten göz ardı edilen bir görüştür (Hobfoll, 1989). Bu kapsamda alternatif yeni bir stres modeli olarak; insanların kaynakları elde etmek, korumak ve artırmak için çabaladıkları varsayımına dayanan kaynakların korunması modeli sunulmuştur. Bu modelde insanları tehdit eden, kaynakların potansiyel veya gerçek kaybıdır (Hobfoll, 1989). Stresin ortaya çıkması için hem algılanan hem de gerçek kayıp ya da kazanç eksikliği yeterli olmaktadır (Hobfoll, 1989).

Teoriye göre; 1) sahip olunan kaynakların kaybedilme tehlikesi ile karşılaşılması, 2) kaynakların kaybedilmesi, 3) kaynakların harcanması sonrasında yeterli kaynak elde edilememesi durumlarında psikolojik stres yaşanacaktır (Hobfoll, 1989, 2001). Kaynaklar; birey tarafından değer verilen “maddi kaynaklar”, “kişisel özellikler”, “koşullar” veya “enerjiler” olarak ya da maddi kaynakların, kişisel özelliklerin, koşulların veya enerjilerin elde edilmesine yardımcı olan araçlar olarak tanımlanmaktadır (Hobfoll, 1989). “Maddi kaynaklar”, fiziki özellikleri veya dolaylı olarak sağladıkları değerler nedeniyle önem taşımaktadır. “Koşullar” da, değerli oldukları ve rağbet edildikleri ölçüde kaynaktırlar. Evlilik ve kıdem koşullara örnektir. “Kişisel özellikler”, genellikle strese dayanıklılığa yardımcı oldukları ölçüde kaynak olmaktadır. Kaynak olarak en son “enerjiler” yer almakta olup zaman, para ve bilgi gibi kaynakları içermektedir. Bu kaynaklar kendi değerlerinden çok, diğer kaynakları elde etmeye aracı oldukları için değerlidirler (Hobfoll, 1989). Yani kaynakların değeri, sevgi, para ve ev gibi arzulanan hedefler olmalarından ve arzulanan kaynakların elde edilmesinde veya korunmasında araç olarak kullanılmalarından gelmektedir (Hobfoll, 2001). Örneğin, öz yeterlilik ve sosyal destek gibi kaynaklar kendi içinde istenebilir ve önemlidir çünkü bunlar güçlü kaynak rezervlerinin korunmasına katkıda bulunmaktadır (Hobfoll, 2001).

Modele göre; bireylerin stresle karşı karşıya kaldıkları zaman, kaynakların kaybını en aza indirmek için çaba gösterdikleri öngörülmektedir. Ayrıca modelde mevcut durumda stres faktörleriyle karşı karşıya kalmayan insanların, gelecekte olabilecek kaynak kaybına karşı kaynaklarını arttırmaya çalışmakta olduğu öngörülmektedir. Diğer stres teorileri, bu teoriden farklı olarak, insanların stresle karşı karşıya kalmadığı durumlardaki psikolojik veya davranışsal etkileri öngörmemektedir (Hobfoll, 1989).

Ayrıca teoriye göre; daha fazla kaynağa sahip olanlar kaynak kaybına karşı daha dayanıklıdır ve kaynak kazancını daha iyi yönetebilmektedirler; tersine, daha az kaynağa sahip olanlar, kaynak kaybına karşı daha dayanıksızdır ve kaynak kazanımında yetenekli değildirler (Hobfoll, 2001).

3.1.3.1.5. Cummings ve Cooper çerçevesi

İş stresi çalışmalarındaki eğilim; çalışma ortamındaki potansiyel stres kaynaklarını (örneğin, aşırı iş yükü, rol çatışması, vb.) ortaya çıkarmak ve bunları bireysel özelliklere (örneğin; A tipi kişilik vb.) ve etkili olmayan başa çıkma davranışının sonuçlarıyla (örneğin; koroner kalp hastalığı vb.) bağlantı kurmak olmuştur (Cummings & Cooper, 1979).

Cummings ve Cooper (1979)'a göre stres kavramı, homeostaza doğru giden dürtü ile ilgilidir. Buna göre, organizmadaki sayısız değişkenin her biri belirli bir dengeye sahiptir, bir değişken bu aralık içinde olduğunda, sabit durumdadır ve bireyin bu durumu düzeltmesi için bir davranış sergilemesine ihtiyacı yoktur. Aksine, kuvvetler bir değişkeni kendi aralığının dışına doğru iterse, organizma sabit durumunu geri getirmek için bir davranış sergilemelidir. Bu doğrultuda stres; değişkeni, sabit aralığının ötesine hareket ettiren herhangi bir zorlamadır, bu da organizma içinde yoğunluğuna ve bireyin kaynaklarına bağlı olarak azaltılabilen veya azaltılamayan bir gerginliğe neden olmaktadır.

Teoriye göre, stresin ortaya çıkabileceğinin bilinmesi, birey için bir tehdit oluşturmaktadır. Tehdit de, kişi için ifade ettiği anlamından dolayı gerginliğe neden olabilir, yani kişinin bilgisi, öngördüğü strese karşı konulabilecek tepkileri ortaya çıkarabildiği zaman bir tehdit olmaktadır. Böylece stres ya da bir tehdit, bir değişkeni kendi istikrarlı aralığının ötesine iten bir zorlama yaratmaktadır (Cummings ve Cooper, 1979).

3.1.3.1.6. Kişi-Çevre uyum teorisi

Kişi-çevre uyumu, birey ve çevre arasındaki iyi ya da zayıf uyumu belirtmektedir (Cooper B. L., 1987: 21). Bu yaklaşım, stresi kişinin özellikleri (örneğin, yetenekler, değerler) ve çevrenin özellikleri (talepler) arasındaki uyumsuzluk olarak nitelendirmektedir (Edwards ve Cooper, 1990). Bu kavram geçmişte tecrübe edilmiş stres kavramı ile birleştirildiğinde, kişi-çevre uyumsuzluğu, bireyin çevreyi stresli olarak deneyimleme olasılığının yüksek olduğunu göstermektedir (Cooper B. L., 1987: 21). Uyum eksikliğinin de, sonunda hastalıkların artması ve ölüm ile sonuçlanan, sağlığa zararlı psikolojik,

fizyolojik ve davranışsal sonuçlara neden olacağı varsayılmaktadır (Edwards ve Cooper, 1990).

Taleplerin yetenekleri ve ihtiyaçların arzı aştığı durumlarda gerginlik artmaktadır ve bu ilişkilerin kesin tanımlaması, söz konusu boyutun içeriğine ve önemine bağlı olmaktadır (Sonntag ve Frese, 2013: 566). Kişilik değişkenlerinin stres ve gerginlik arasındaki ilişkilerin düzenleyicileri olarak kullanımı kişi-çevre uyum modelinin sonucu olmaktadır. Esas olarak “kişilik”, kişideki özellikleri ifade etmekte ve “çevre”, iş yükü ve çatışmalardaki stres ile nitelendirilmektedir. Kişiliğin stres-zorlanma ilişkisini belirlediği durumlarda; kişilik ve çevre arasındaki uyum gerginliğe yol açıyorsa uyum zayıf, hiçbir gerginliğe yol açmıyorsa uyum iyi olarak değerlendirilmektedir (Caplan, 1971: 65).

Teoriler incelendiğinde araştırmacıların iş stresini farklı yönlerden ele aldığı görülmüştür. Kısaca özetlemek gerekirse; Lazarus (1963, 1990, 1995), bilişsel değerlendirme kapsamında iş stresini ele almış, kişilere ve zamana göre stres tepkisinin değişebileceğini vurgulamıştır. Beehr ve Newman (1978), kişisel ve çevresel boyut ile süreç, bireysel ve örgütsel sonuçlar ile uyarlanabilir tepkiler boyutunu zaman boyutu ile bir araya getirerek genel bir model oluşturmuştur. Karasek (1979), daha çok iş yükü ile kişinin işteki karar verme serbestliği üzerinde durmuştur. Hobfoll (1989, 2001), kişinin sahip olduğu kaynakları ön plana çıkararak, kişinin bu kaynakları korumaya yönelik davranışlarını ve düşüncelerini ele almıştır. Cummings ve Cooper ile kişi-uyum teorisinde de kişi ile çevre uyumunda ortaya çıkan uyumsuzluğun üzerinde durulmuştur. Teorilerde genel olarak yer almış olan stres faktörlerine bir sonraki kısımda ayrıca değinilmiştir.

3.1.3.2. İş stresinin kaynakları

İş stresi, kişinin kendisi, çevre ya da iş ortamındaki zorlanmalar gibi çeşitli faktörlerden ortaya çıkmaktadır. İş stresi kaynaklarına yönelik literatür incelendiğinde, araştırmacıların farklı şekillerde sınıflandırmalar yapmış olduğu görülmüştür. Bu sınıflandırmalara aşağıda yer verilmiştir.

McGrath (1976) örgütte stresin kaynaklarını; işin zorluğunu, belirsizliğini, iş yükünün fazlalığını içeren görev kaynaklı stres; davranış ortamından; fiziksel çevreden; sosyal çevreden doğan stres; bireyin kaygı durumu, algılama düzeyi vb. etkenler ile kendisinden kaynaklanan stres şeklinde sınıflandırmıştır (*akt.* Ertekin, 1993).

Luthans (2011: 280) ile Gibson, Ivancevich, Donnelly ve Konopaske (2012: 197)'ye göre örgütsel stres kaynakları 4 kategoride toplamaktadır. Bunlar; örgüt dışı nedenler, örgütsel nedenler, gruptan kaynaklı nedenler ve bireysel nedenlerdir. Gibson ve diğerleri (2012: 197) iş stresi modelini; iş stresinin unsurları, stres ve sonuçları arasındaki bağlantıyı göstermeye yardımcı olmak için tasarlamışlardır.

Dolan ve Lingham (2008)'a göre iş stresi faktörleri arasında kişisel, fiziksel ve örgütsel faktörler bulunmakta olup rol ile ilgili sorunlar (çatışmalar ve belirsizlikler), işin kapsamı ile ilgili talepler (iş yükü ve sorumluluk), işin organizasyonu, mesleki perspektifin azalması (kariyer belirsizlikleri, beceri eksikliği) ve fiziksel çevre gösterilebilir. Cooper, Dewe ve O'Driscoll (2001: 27) ise stres faktörlerini; işe özgü kaynaklar, örgütsel kaynaklar ve bireysel kaynaklar olmak üzere üç ana kategoriye ayırmıştır.

Lazarus (1995: 8)'un "İş yerinde psikolojik stres" adlı çalışmasında zaman baskısı, gürültü, aşırı iş yükü, karar vermede kontrol eksikliği (lack of decisional control), rol belirsizliği, üst ve astlar ile çatışmalar gibi pek çok çalışma koşulunun çalışanlar için strese neden olduğu; ayrıca bazı kişilerin, örneğin, katı kişiliklere sahip olanların, uyuşturucuya bağımlı olanların, nevroitik olanların, depresyona eğilimli olanların vb., strese diğerlerine göre daha sık veya daha yoğun tepki gösterebildikleri belirtilmiştir. Sonnentag ve Frese (2013); iş yaşamındaki stres faktörlerini; fiziksel, görevle ilgili, rolden kaynaklanan, sosyal, çalışma takvimi ile ilgili, kariyerle ilişkili faktörler ile travmatik olaylar ve stresli değişim süreçleri olarak gruplandırmıştır.

WHO raporlarında ise iş stresinin nedenleri; işin kapsamı, iş yükü ve iş yeri, çalışma saatleri, kariyer gelişimi, statü ve ücret, organizasyondaki rol, kişisel ilişkiler, örgüt kültürü olarak yer almaktadır (Leka, Griffiths ve Cox, 2003: 6-7).

Aydın (2016), örgütsel davranış modeline göre; çalışan davranışının, çalışanın işlevsel ve toplumsal çevre ile etkileşimi sonucu ortaya çıktığını belirtmiştir. İş stresinin de; çalışan, işlevsel çevre ve toplumsal çevre etkileşimi sürecinde ortaya çıktığını ifade etmiştir. Arslan (2004) çalışmasında iş yaşamında strese neden olabilecek faktörleri; görevin yapılış şekli ile ilgili olanlar, organizasyon yapısından, fiziksel çevre şartları ya da bireylerden kaynaklananlar olarak sınıflandırmıştır. Gök (2009) çalışmasında örgütsel stres kaynaklarını; örgüt içi, örgüt dışı ve bireysel stres kaynakları olarak belirtmiştir.

Bu çalışmada iş stresi kaynakları; bireye, örgüte ve çevreye bağlı kaynaklar olarak sınıflandırılmış olup bunlara aşağıda detaylı olarak yer verilmiştir.

3.1.3.2.1. Bireye bağı kaynaklar

Bireyler stres deneyimlerinde, stresin olumsuz etkilerine karşı hassasiyetlerinde (Michie, 2002); strese tepki verme şekillerinde (Dolan ve Lingham, 2008: 272) önemli rol oynayan bir takım bireysel farklılıklar göstermektedirler. Bireysel farklılıklar iki nedenden dolayı önemli olmaktadır: Birincisi, bireyler stres faktörü ve stres arasındaki ilişkiyi hafifletebilmekte ve ikincisi bireyler stres ve stres etkisi arasındaki ilişkiyi etkileyebilmektedirler (Kolvereid, 1982).

Ayrıca, belirli bir stres düzeyi, iki farklı insanda (McShane ve Von Glinow, 2016: 83) ya da aynı kişide iki farklı konuda aynı tepkilere neden olmamaktadır (Kolvereid, 1982). Aşağıda, araştırmacılar tarafından değinilen bireysel stres kaynaklarına yer verilmiştir.

McShane ve Von Glinow (2016: 83)'a göre strese karşı farklı tepki gösterilmesinin nedeni; çalışanın fiziksel sağlığı, stres faktörüyle başa çıkabilmek için kullandığı stratejiler ve kişiliğidir. Eren (2014; 294) ise bireysel stres kaynaklarını bedensel, maddi, kişisel-duygusal yapı, yaşam tarzı ve yaş olarak sıralamaktadır. Bireyin yaşam tarzı olarak daha hızlı bir yaşamı seçmesi, sigara, alkol ya da uyuşturucu kullanımı, doğal yaşam tarzında yaşayan bireylere nazaran stresi arttıran faktörlerdendir (Eren, 2014: 294-295). Bireylerin maddi imkanlarındaki yetersizlikler ve psikolojik kaynaklara (örneğin, baş etme becerileri, benlik saygısı) sahip olmaması durumunda stres yaşanması daha olasıdır ve karşılaşılan durumlara duygusal olarak tepki verme eğilimi gösteriyorlarsa stresten zarar görme olasılıkları daha yüksektir (Michie, 2002).

Luthans (2011: 284), A-Tipi kişilik özelliği, kişisel denetim, öğrenilmiş çaresizlik, psikolojik dayanıklılık gibi kişisel eğilimlerin tümünün bireyin stres düzeyi üzerinde etkili olabileceğini belirtmiştir. Bununla birlikte, motivasyonun (Stranks, 2005: 19), ihtiyaçların, değerlerin, tutumların, yeteneklerin ve tabii ki kişilik özelliklerinin farklı olması, işten kaynaklanan taleplerin stresli olarak algılanmasına neden olabilir (Dolan ve Lingham, 2008: 272). Bununla birlikte Stranks (2005: 19-20)'a göre insanlar; değişimle başa çıkmada zorluk, yeterince iddialı olmamak, işin nasıl yapılacağına karar vermek açısından başkalarının egemen olmalarına izin vermek, zamanı iyi yönetememek ve stres yönetimindeki farklılıklar ve bilgi eksikliği nedenleriyle stres yaşayabilirler.

Tutar (2016: 127)'a göre ise stres kaynakları çoğu kez kişinin mizacı, huyu, karakteri ve yetenekleri olabilir yani stresin kaynağı insanın bizzat kendisidir. Önemli olan olaylara nereden bakıldığı olup bu bakış açısı insana fırsatlar da sunabilir, onu felakete de götürebilir

(Tutar, 2016: 126). Ayrıca algılama farklılıkları, tecrübeler, aile yapısının bozuk olması, boşanma ve ölüm, bireyin iş yaşantısını etkileyen ve stres yaratabilecek durumlardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 307).

Yukarıda bahsedildiği üzere, bireysel stres kaynaklarından en önemlisi kişilik özelliği olarak değerlendirilmektedir. Bazı kişilik özelliklerine sahip insanlar strese daha duyarlı iken, bazıları ise strese daha az duyarlı olmaktadır. Bu kapsamda aşağıda kişilik ile stres arasında yapılan değerlendirmelere yer verilmiştir.

Kişilik analizi ile stres arasında yapılan ilk ciddi çalışma Rosenman ve Friedman'ın 1974 yılında yaptıkları A ve B tipi kişilik çalışmasıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 306). Denekler 15 yıl izlenmiş, belirli bir davranış biçiminin koroner kalp hastalığına neden olduğu açık bir biçimde kanıtlanmıştır (Cüceloğlu, 1993: 324). Araştırma sonucunda, A tipi olan insanların B tipi olanlara nazaran üç kat daha fazla kalp rahatsızlığı geçirdiğini saptamışlardır (Hargreaves, 1999: 25).

Bu kapsamda; strese dirençli olma yönünden kişiler A ve B tipi olmak üzere ayrılırlar. A tipi kişilik yapısına sahip bireyler, B tipi kişilik yapısına sahip bireylere nazaran strese daha yatkındırlar (Tutar, 2016: 128).

A tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler;

- Agresif ve hırslı olma eğilimindedirler (Johns, 1988: 466).
- İlerleme ve başarı yönünde aşırı rekabetçidirler (Stranks, 2005: 49).
- Acelecidirler, hızlı ve vurgulu konuşurlar (Weinberg, Sutherland ve Cooper, 2010: 209).
- İnsanlara ve durumlara sürekli katlanamama eğilimindedirler, planlardaki gecikme ve ertelemelere karşı hoşgörüsüzdürler (Stranks, 2005: 49).
- Belirsiz hedeflere doğru sürekli ilerlerler (Stranks, 2005: 49), beklemekten hoşlanmazlar (Weinberg ve diğerleri, 2010: 209).
- Uzun saatler çalışırlar, dinlenirken suçluluk duygusu hissederler (Stranks, 2005: 49; Weinberg ve diğerleri, 2010: 209).
- Aynı anda iki veya daha fazla işi yapmaya kalkışırlar (Weinberg ve diğerleri, 2010: 209).
- Zaman baskısı hissederler (Johns, 1988: 466; Stranks, 2005: 49; Weinberg ve diğerleri, 2010: 209).

- İmkansız zaman sınırlamaları altında çalışırlar, programları kalabalıktır (Weinberg ve diğeri, 2010: 209).

A-tipi bireyler çoğunlukla bu aşırı özelliklere sahip olmayan B-tipi bireyler ile karşılaştırılırlar (Johns, 1988: 466). B-Tipi kişilik yapısına sahip bireyler;

- Yumuşak başlılardır (Altıntaş, 2003: 60-62; Tutar, 2016:128).
- Gevşek, sakin bireylerdir ve zaman baskısı hissetmezler (Baltaş ve Baltaş, 2016: 147).
- Daha az rekabetçidirler (Tutar, 2016: 128), kolay iletişim kurarlar, planlı programlı bir şekilde çalışırlar, sabırlı ve hoşgörülüdürler (Altıntaş, 2003: 60-62).

Ancak insanları A ve B tipi olmak üzere ikiye ayırmaktansa bir uçta A tipinin diğeri uçta da B tipinin olduğunu düşünmek gerekmektedir (Burger, 2006: 300).

Bu çalışmada, strese etki eden bireye bağlı kaynaklardan öz yeterlilik ve politik yeti ele alınmıştır. Literatürde öz yeterlilik inancı ve politik yetisi yüksek olan kişilerin diğeri kişilere nazaran stres düzeyini daha düşük algıladıkları yer almaktadır. Sonraki kısımlarda bu kavramlara ve araştırmalara detaylı bir şekilde değinilmiştir.

3.1.3.2.2. Örgüte bağlı kaynaklar

İş stresi yapan ve iş stresi olarak adlandırılan iş yerinde bir dizi faktör bulunmaktadır (Spector, 2002). Bu faktörler örgütün yapısını ve bireyin örgüt içindeki rolünü kapsamaktadır (Baker, 1985). Aşağıda araştırmacılar tarafından değinilen örgüt içerisinde strese neden olabilecek unsurların bazılarını genel olarak yer verilmiştir.

Davidson (2001: 21)'a göre; 1) Görevlerin tasarımında: ağır iş yükü; seyrek dinlenme molaları; uzun saatler ve vardiyalı çalışmalar ve rutin görevler, çalışanın becerilerini kullanmaması ve yeterince sorumluluğunun olmaması; 2) Yönetim biçiminde: karar vermede çalışanların katılımının eksikliği, organizasyonda zayıf iletişim ve aile dostu politikaların eksikliği; 3) Kariyer endişelerinde: iş güvensizliği ve büyüme, ilerleme ya da terfi için fırsat eksikliği; işçilerin hazırlıksız olduğu hızlı değişiklikler örgütsel stres kaynaklarıdır.

Dewe, O'Driscoll ve Cooper (2010:20)'a göre en sık karşılaşılan iş stresi faktörleri aşırı yüklenme, çatışma ve belirsizliktir. Sonnentag ve Frese (2013:562)'ye göre birleşme, küçülme veya yeni teknolojilerin uygulanması gibi örgütsel değişim de stres faktörü olarak kabul edilebilmektedir. Bazı stres faktörleri de işin ve görevin doğasıyla ilgilidir: Örneğin, uzun süreli dikkat gerektiren ağır işler ve çok tekrarlı, sıkıcı işler muhtemelen stresli olarak algılanacaktır (Spector, 2002). Bunların yanı sıra işin tekdüze olması ve çalışanın iş süreçlerine dahil olamaması, bireyde işe yabancılaşmayı da beraberinde getirmektedir (Güllüoğlu, 2012).

Örgütsel açıdan, işi yapmak için yeterli kaynağın bulunmaması veya adil olmayan maaş ve ödül sistemleri gibi stres faktörleri bulunmaktadır (Spector, 2002). Bunun gibi, benzer işleri yapanların aynı maaşı almamaları da strese neden olmaktadır (Stranks, 2005: 19). Örgütte kariyer imkanlarının yetersiz olması da stres faktörlerindedir (Praveen, 2011: 67). Ayrıca vardiyalı çalışma düzeni de çalışanlar için bir stres kaynağı olmaktadır (Yılmaz ve Ekici, 2006).

Çalışanlar her zaman kendi yetenek ve yeterliliklerine uygun işlerde istihdam imkanı bulamamakta; kişi ya kendisini işe uygun bulmamakta, ya da işi kendisine uygun bulmamakta ve bu durum da çalışanlarda strese neden olmaktadır (Aydın, 2016: 55). İşyerinin tasarımı veya fiziksel koşulları başka bir stres kaynağı olabilmektedir (Cartwright ve Cooper, 1997: 14). Ergonomi sorunları (Davidson, 2001: 21), gürültü, ısı, ışık, kalabalık ortamlar ya da mekan olarak küçük bir yerde çalışılması strese neden olan faktörler arasında sayılabilmektedir (Losyk, 2006: 20). Bunların yanı sıra, küreselleşen dünyada rekabet ortamının ve belirsizliklerin artması da strese neden olabilecek kaynaklar arasında yer almaktadır (Eren, 2014: 297).

Örgüte bağlı stres kaynakları yukarıda bahsedildiği üzere örgüt temellidirler. Bu kapsamda aşağıda, örgütsel stres kaynaklarından çalışanı en çok etkilediği düşünülen aşırı yüklenme ve rol temelli örgütsel stres kaynaklarına detaylı olarak yer verilmiştir.

Kişinin belirli bir sürede yapabileceğinden çok daha fazla iş yapması olan aşırı yüklenme önemli bir stres nedenidir (Delta Publishing Company, 2006: 106). Caplan (1971: 27)'a göre; aşırı yüklenme nitelik ve nicelik olarak ikiye ayrılabilir. Kişiye verilen işler belirli bir sürede yapabileceğinden daha fazla ise nicel aşırı yük oluşmaktadır. Bu durumda kişi, yeterli zaman verildiğinde işi yapmak için gereken becerilere sahip olabilir, ancak bu işi yapmak için zamanı yetmemektedir. Diğer yandan, niteliksel aşırı yük ise bir süreye

bakılmaksızın kişinin kendisinden becerilerinin de ötesinde bir performans talep edilmesi durumunda ortaya çıkmaktadır.

“Rol, bireyin bulunduğu statü sınırları içinde neyi yapıp neyi yapamayacağı şeklinde belirlenmiş davranışlardır” (Güllüoğlu, 2012). Rolden kaynaklı stres faktörleri; rol belirsizliği, rol çatışması ve aşırı rol yüklenmesini (role overload) içermektedir (Eatough, Chang, Miloslavic ve Johnson, 2011). Aşağıda rol çatışması ve rol belirsizliğine yer verilmiştir.

Rol çatışması, bir kişinin aynı anda farklı rolleri yerine getirmesi beklendiğinde ortaya çıkmaktadır (Dolan ve Lingham, 2008: 275). Fineman ve Payne (1981)’e göre üç tür çatışma bulunmaktadır. İlki, her biri için algılanan eşzamanlı taleplerin birbiriyle uyumsuz olduğu nitelik ve nicelik arasındaki çatışmadır. İkincisi, görev gereksinimlerinin karşılanması ile insanların ihtiyaçlarına cevap vermek arasındaki çatışmalardır. Son olarak ise odak katılımcı (focal respondent) ile işyerindeki diğer kişiler arasındaki çatışmadır (Örneğin sevilmeyen biri ile çalışmak zorunda kalmaktan kaynaklanan çatışma).

Rol belirsizliği, bir kişinin işinin amaçları ya da işi yapma yöntemleri belirsiz olduğunda ortaya çıkmaktadır (Johns, 1988: 480). Yani bir kişinin rolünü yerine getirmesi için yeterli bilgiye sahip olmadığı durumlarda söz konusudur (Fineman ve Payne, 1981).

3.1.3.2.3. Çevreye bağlı kaynaklar

İş stresi, sadece çalışma saatlerinde örgüt içerisinde olanlarla sınırlı değildir (Luthans, 2011: 281). Yaşanılan çevre ile ilgili strese yol açan unsurlar iş hayatından bağımsızdır (Tutar, 2016: 124).

Cox ve diğerleri (2000: 80)’ne göre son yıllarda büyük ölçekli sosyo-ekonomik ve teknolojik değişiklikler iş yerlerini önemli ölçüde etkilemiştir. Robbins ve Judge (2013:597)’a göre de üç temel çevresel belirsizlik vardır. Bunlar; ekonomik, politik ve teknolojiktir.

Aşağıda önemli olduğu düşünülen çevresel stres kaynaklarına yer verilmiştir.

Teknoloji günümüzde hızla değişmektedir. Yeni ve ileri teknolojinin uygulanması, çalışanlar için yaygın bir stres kaynağı olmuştur (Dolan ve Lingham, 2008: 277). Yeni teknolojinin çalışma ortamına girmesi, işletmenin ve çalışanların sürekli olarak yeni

ekipmanlara, sistemlere ve çalışma şekillerine uyum sağlamasını da gerektirmiştir (Cartwright ve Cooper, 1997: 16).

Ülke ve dünya ekonomisinde belirsizliklerin olması, ekonomik krizler, işsizlik, enflasyon, refah düzeyindeki bozulmalar önemli stres kaynaklarıdır (Aşan ve Aydın, 2006: 243). Özellikle ekonominin daraldığı dönemlerde insanlar iş güvenceleri konusunda daha tedirgin olmaktadır (Robbins ve Judge, 2013: 598).

Politik belirsizliklerin yarattığı güvensizlik ortamı da strese neden olan başka bir faktördür (Aşan ve Aydın, 2006: 243). Çevrenin bozulması, hava, su, toprak kirliliği kişinin yaşadığı ortamı hem biyolojik olarak hem de sosyo-psikolojik olarak etkilemektedir (Eren, 2014: 300). Bir başka çevresel stres kaynağı da kent içerisindeki ulaşım sorunlarıdır. Bireylerin ev ile iş mesafelerinin uzaklığı, trafiğin yoğunluğu stresi tetikleyici unsurlardır (Eren, 2014: 301).

Özetle, strese neden olan faktörler bireysel, örgütsel ve çevresel olarak sınıflandırılmaktadır. Bu çalışmada bireye bağlı faktörler üzerinden analiz yapılmıştır. Bundan sonraki kısımda stresin çalışanlar ve örgüt üzerindeki etkileri ele alınmıştır.

3.1.3.3. Stresin çalışanlar ve örgüt üzerindeki etkileri

Örgütlerde stres, hem bireyi hem de örgütü etkilemektedir (Sonnentag ve Frese, 2013: 563). Geçtiğimiz yirmi yıl boyunca istihdamın dahil olduğu tüm sektörlerde iş stresinin, bireylerin sağlığı ve güvenliği ile örgütler için istenmeyen sonuçlara yol açtığı yönünde artan bir inanç oluşmuştur (Cox, 1993: 4). Dünya ekonomisi daha rekabetçi ve işyerindeki tempo hızlı oldukça, iş stresi çalışanların mesleki refahı için ciddi bir tehdit haline gelmiştir (Liu, Spector ve Shi, 2007). İş stresinin, çalışanların sağlığını kötü etkileyebilecek davranış ve fizyolojik değişiklikler ile ilişkili olduğuna dair kanıtlar bulunmaktadır (Cox ve diğerleri, 2000: 99).

Araştırmacılara göre stresin fizyolojik, psikolojik ve davranışsal sonuçları bulunmaktadır (Johns, 1988: 465; George ve Jones, 2012: 270; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 310-312; Sonnentag ve Frese, 2013: 563). Bu etkiler sadece işte değil aynı zamanda kişilerin boş zamanlarında da belirginleşmektedir (Sonnentag ve Frese, 2013: 563). Stres aynı zamanda bireyi ve örgütü farklı zaman dilimlerinde etkilemektedir: stres reaksiyonları hemen gerçekleşebilmekte (kısa süreli reaksiyonlar) veya gelişmesi daha uzun sürebilmektedir (uzun süreli reaksiyonlar) (Sonnentag ve Frese, 2013: 563).

Stresin etkileri araştırmacılar tarafından farklı Şekillerde ele alınmış olup aşağıda bunlara değinilmiştir.

Sethi (1982)'ye göre; stres altındaki bir bireyin semptomları, fiziksel ve zihinsel sağlık seviyesi ve başa ıkılmayı içeren faktörlere bağlı olacaktır. Bireyler, her zamanki tolerans seviyelerinin ötesinde strese maruz kaldıklarında, sonunda psikosomatik bozukluklara neden olabilecek semptomlar göstermeye başlarlar (Sethi, 1982).

Cox ve diğerleri (2000: 89)'ne göre stresin sağlıkla ilgili olası etkilerini iki başlık altında özetlemek uygundur: psikolojik ve sosyal etkiler, fizyolojik ve fiziksel etkiler. Aslında stresin sağlık üzerindeki etkisi bireysel tepkilere göre değişebilmektedir (International Labour Organization, 2016: 6). Stresin yüksek tansiyon, yeme bozuklukları, uykusuzluk, sinirlilik vb. gibi fiziksel belirtileri bulunmaktadır (Tyson, 2006: 309). Bununla birlikte yüksek stres düzeyleri, yorgunluk, tükenmişlik, anksiyete ve depresyon gibi zihinsel ve davranışsal bozuklukların yanı sıra kardiyovasküler hastalık ve kas-iskelet bozuklukları gibi diğer fiziksel bozuklukları da içeren sağlık ile ilgili sıkıntılarının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (ILO, 2016: 6). Tekrar tekrar ve uzun bir süre boyunca deneyimlendiğinde bu fizyolojik reaksiyonlar, koroner kalp hastalıkları da dahil olmak üzere hastalıklarının gelişimine neden olabilir (George ve Jones, 2012: 270; Sonnentag ve Frese, 2013: 563).

Michie (2002)'ye göre stres belirtileri insan davranışlarında, özellikle de davranış değişikliklerinde görülebilir. Strese karşı Őiddetli tepkiler; duygular (rneğin, kaygı, depresyon, sinirlilik, tükenmişlik), davranışlar (rneğin, ie dönük olma, saldırgan, özgün, motivasyonun düşmesi), düşünme (rneğin, konsantrasyon ve problem çözme güçlükleri) veya fiziksel belirtiler (arpıntı, bulantı, baş ağrısı) Şeklinde olabilir. Sonnentag ve Frese (2013:564)'e göre de stresli durumlarda dikkat ve çalışma kapasitesi azalır.

George ve Jones (2012: 270)'a göre stresin psikolojik sonuçları olumsuz duygular, karamsarlık, olumsuz tutumlar ve tükenmişliktir. Cox ve diğerleri (2000: 90)'ne göre de stresin psikolojik etkileri çeşitli Şekillerde ifade edilebilir ve bilişsel-algısal işlevde, duygu ve davranışta değişiklikler içerebilir. Sosyal davranışlar ve kişiler arası ilişkiler, stres deneyiminden örneğin; sinirlilik, dikkat süresi ve hafıza gibi daha temel psikolojik değişimleri yansıtarak etkilenebilir. Stresle ilgili sosyal ilişki bozuklukları, hem ikincil sorunlar yaratabilir hem de sosyal desteğin kullanılabilirliğini azaltabilir. Bunların yanında stresli durumlarda dikkat ve çalışma kapasitesi de azalmaktadır (Sonnentag ve Frese, 2013: 564).

Stres günümüzde en ciddi mesleki sağlık risklerinden biri haline gelmiştir (Singh Kang ve Singh, 2006). Bugün birçok ülkede hastaların % 50'si stres faktörü nedeniyle doktora gitmekte, fiziksel hastalıkların % 80'i de duygu kaynaklı yani stres nedeniyle oluşmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 298). Bu durum, Dünya çapındaki kuruluşlara ve bireysel çalışanlara önemli maliyetler getirmiş; koroner kalp hastalığı (KKH), hipertansiyon, diyabet hastaları, gastrointestinal bozukluklar, peptik ülser, astım, migren, alkolizm, uyuşturucu bağımlılığı, depresyon ve intihar gibi stresle ilgili çeşitli problemler çalışanların sağlığının kötü olmasına neden olmuştur (Singh Kang ve Singh, 2006).

Stresin neden olduğu sorunlar çalışanların verimsiz olmasına, yüksek işgücü devrine ve devamsızlığa, kötü örgüt iklimine, çalışan moralinin düşük olmasına ve daha yüksek düzeyde iş tatminsizliğine katkıda bulunarak örgütsel performansı olumsuz yönde etkilemektedir (Singh Kang ve Singh, 2006). Kolvereid (1982)'e göre stresin en çok bahsedilen örgütsel etkileri, performansın niteliği, iş miktarı, devamsızlık ve iş tatminidir. Cox, Randall ve Griffiths (2002: 1)'e göre ise stres, organizasyonu; devamsızlıkta artış, moral düşüklüğü ve örgütsel bağlılığın azalması, işin kalite ve miktarında azalma ile etkileyebilmektedir.

Kısaca, stresin hem çalışanlar hem de örgüt üzerinde bir takım olumsuz etkileri bulunmaktadır. Aşağıda iş stresinin yönetimi yer almaktadır.

3.1.3.4. İş stresinin yönetimi

İş stresi faktörleri hem bireysel hem de iş ortamında bulunduğundan, bireyin iş stresini yönetme girişiminde; stresle ilgili deneyimlerini ya da bu deneyimleri etkilemiş olan kişisel veya çevresel durumunu değiştirmeye odaklanması mantıklıdır (Dhar, 1991). Bu kapsamda başa çıkma stratejileri, insanların karşılaştıkları stresli olayların üstesinden gelmeleri ve zararlı sonuçlarını en aza indirmeleri için yaptıkları davranışsal ve psikolojik çabaları içermektedir (Srivastav, 2006). Yani başa çıkmak; zararlı, tehdit edici veya zorlayıcı olarak algılanan koşulların üstesinden gelmek için yapılmaktadır (Srivastav, 2006).

Luthans (2011: 287)'a göre çalışanlar, işyerinde karşılaştıkları stres faktörleriyle mücadele etmek için pozitif psikolojik kaynaklarını (yani öz yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık ile genel psikolojik sermaye) kullanabilirler. Pozitif psikoloji, Amerikan Psikoloji Derneği tarafından tanınan gelişmekte olan bir alandır ve stres yönetimi programlarını planlayan birçok uzman, pozitif psikolojinin ilkelerinden yararlanmaktadır

(Benson ve Casey, 2011: 29). İnsanların gelişmesine izin veren faktörleri belirlemeye ve geliştirmeye odaklanır ve bu alanda yapılan araştırmalar mutsuzluğun kökenini aramaktan ziyade, iyi bir yaşamın içerdiği unsurları ve iyimserlik, mizah gibi özelliklerin etkilerini araştırmaktadır (Benson ve Casey, 2011: 29).

Koruyucu stres yönetimi (preventive stress management) teorisini kullanarak, Pozitif Psikoloji Müdahaleleri (Positive Psychology Interventions/ PPI) ile iş stresi riskinin azaltılabileceği çeşitli yollar bulunmaktadır (Quick ve Henderson, 2016). Bunlar; birincil koruma, ikincil koruma ve üçüncül korumadır (Leka ve diğerleri, 2003: 15; Martel, 2005: 2; Quick ve Henderson, 2016). Ayrıca, bu koruma yöntemleri hem bireysel hem de örgüt seviyesinde işlevlerini yerine getirebilmektedirler (Quick ve Henderson, 2016). İkincil ve üçüncül korumalar ağırlıklı olarak işyerindeki stresin nedenleri yerine sonuçlarıyla ilgilenmektedir (Martel, 2005: 2).

Bireyler için koruyucu stres yönetimi; stres faktörlerine karşı koymayı (birincil koruma), kaçınılamayan strese karşı sorumlulukları değiştirmeyi (ikincil koruma) ve ortaya çıkabilecek herhangi bir acının hafifletilmesine yardımcı olan (üçüncül koruma) üç müdahale aracıyla bu imkanları sunmaktadır (Quick ve Henderson, 2016). Bir veya iki önleyici araç muhtemelen bir birey için yeterli olmayıp en çok fayda, belirli bir kişi ve bulunduğu koşullar için en uygun önleme yöntemlerini kullandığında sağlanmaktadır (Quick ve Henderson, 2016). Bunlara aşağıda değinilmiştir.

Birincil koruma, doğrudan işyeri stresinin nedenlerini ele almakta ve bireylerin zihinsel sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak için örgüt içindeki stresin nedenlerini ortadan kaldırmayı veya azaltmayı amaçlamaktadır (Martel, 2005: 2). Birincil koruma, strese yöneliktir ve bireyin kişisel stres algılarını yönetmesine, kişisel çalışma ortamını iyileştirmesine ve iş-yaşam dengesini korumasına yardımcı olmayı amaçlamaktadır (Quick ve Henderson, 2016). Önde gelen birincil koruma araçları uygun pozitiflik ve iyi sosyal desteklerdir (Quick ve Henderson, 2016). Birincil korumada; ergonomi, iş ve çevre tasarımı, organizasyon ve yönetim gelişimi yoluyla stresin azaltılması sağlanmaktadır (Leka ve diğerleri, 2003: 15).

İkincil koruma, kişisel faktörler üzerinde hareket etmekte ve çalışanların iş ortamına daha iyi uyum sağlamasına yardımcı olmaktadır (Martel, 2005: 2). Eğitim yoluyla stresin azaltılması sağlanmaktadır (Leka ve diğerleri, 2003: 15).

Üçüncül koruma (Tertiary prevention), işle ilgili ruh sağlığı sorunu yaşayan bireylerin acılarını azaltmayı amaçlamaktadır (Martel, 2005: 2). Burada, müdahaleler iyileştirmek için tasarlanmış olup PPI'lar tedavi, tıbbi yardım ve meditasyon içerebilmektedir (Quick ve Henderson, 2016). Örgütler için, PPI'lar, stres ve zorlanmanın olumsuz sonuçlarının iyileştirilmesi için bir araç olarak gelişime yönelik müdahaleleri ve sağlık programlarını içermektedir (Quick ve Henderson, 2016). Daha hassas ve duyarlı yönetim sistemleri geliştirerek ve iş sağlığı önlemlerini artırarak stresin etkisini azaltmak amaçlanmıştır (Leka ve diğerleri, 2003: 15).

Özetle; iş stresi teorileri kısmında yer alan, Lazarus'un Etkileşimsel modelindeki birincil değerlendirmede, kişinin olayları kontrol edebilme yeteneklerinin stresli olayların tehdit mi yoksa fırsat mı olarak değerlendirildiği görülmüştür (Park ve Folkman, 1997). İkincil değerlendirme, olay karşısında başa çıkmaya yönelik ne yapılmasının gerektiğini içeren bir değerlendirmedir. Yeniden değerlendirme de çevre ve kişiden gelen yeni bilgilere göre yapılan bir değerlendirmedir (Lazarus ve Folkman, 1984). Bu kapsamda stres yönetiminde kişi için bilişsel değerlendirmelerin ve başa çıkma mekanizmalarının kullanılmasının önem taşıdığı söylenebilir (Lazarus ve Folkman, 1984). Bu doğrultuda Luthans (2011), stres yönetiminde pozitif psikolojik kaynakların kullanılabileceğinden bahsetmiştir. Bunlardan biri de öz yeterliliktir. Hobfoll (1989) kaynak teorisinde öz yeterliliğe değinmiş ve bunun gibi kaynakların, kaynak rezervlerinin korunmasında katkısının olduğunu belirtmiştir. Öz yeterlilik ayrıca politik yeti ile de ilişkili bir kavram olup politik yeti öncelleri arasında yer alan kontrol teması altında bulunmaktadır. Politik yetisi olan kişilerin esneklik kabiliyetleri yüksektir ve bu kişiler, insanlar üzerinde güçlü bir etkiye sahip olup kolayca arkadaşlık kurabilirler (Ferris ve diğerleri, 2007; Ferris ve diğerleri, 2010) . Politik yeti, iş stresi ve Lazarus (1963, 1990, 1995)'un teorisini içeren Perrewe ve diğerlerinin (2004) bir çalışması bulunmakta olup bu çalışmaya araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler kısmında yer verilmiştir. Bu kapsamda bundan sonraki kısımda kişinin iş stresi yönetiminde başa çıkma mekanizmaları olarak görülebilecek olan öz yeterlilik ve politik yeti kavramları yer almıştır.

3.2. Öz Yeterlilik

Bu kısımda öz yeterlilik (self efficacy) kavramına, sosyal bilişsel kurama, öz yeterliliğin kaynaklarına, birey üzerindeki etkisine ve önemine yer verilmiştir.

3.2.1. Öz Yeterlilik Kavramı

Öz yeterlilik kavramı Bandura'nın 1977 yılında yayınlamış olduğu makalesi ile psikoloji literatürüne girmiştir (Schunk ve DiBenedetto, 2016: 34). Bandura bu çalışması ile öz yeterlilik kavramını açıkça tanımlamış ve öz yeterliliğin insan davranışını nasıl geliştirdiğini ve etkilediğini bir teoriye dahil etmiştir (Maddux, 2012). Sonrasında ise psikoloji, sosyoloji, halk sağlığı, tıp, hemşirelik ve diğer alanlardaki dergilerde öz yeterliliğin birçok yönüyle ilgili pek çok makale yayınlanmıştır (Maddux, 2012). Araştırmacılar eğitim, iş, kariyer ve sağlık gibi çeşitli alanlarda öz yeterliliğin rolünü araştırmışlardır (Schunk ve DiBenedetto, 2016: 34).

Öz yeterliliği anlamamanın iyi bir yolu, onu ilgili kavramlardan ayırt etmektir (Maddux ve Kleiman, 2016: 89). Öz yeterlilik algılanan beceri değil, kişinin becerisiyle ne yapılabileceği ile ilgili algılardır (Maddux, 2012; Maddux ve Kleiman, 2016: 89). Başka bir ifade ile öz yeterlilik kişinin yetenekli olması değil, kişinin kendi kaynaklarına güvenmesi anlamına gelmektedir (Yıldırım ve İlhan, 2010). Öz yeterlilik inançları, sıradan bir özellik değildir. Sıradan özellikler bir olaya neden olan davranışları açıklamayı içermekte; öz yeterlilik ise davranış kapasitesine olan inancı içermektedir (Maddux ve Kleiman, 2016: 89). Ayrıca öz yeterlilik öz saygı (self-esteem) da değildir; öz saygı, diğer öz-değerlendirme (self-worth) araçlarıyla ilgili inançları içermektedir (Maddux ve Kleiman, 2016: 89-90). Yeterlilik inançları, sadece o alandaki önem ile doğrudan orantılı olarak öz saygıya katkıda bulunmaktadır (Maddux, 2012). Aynı zamanda öz yeterlilik bir güdü, dürtü ya da kontrol ihtiyacı da değildir. Yani bir birey belirli bir alanda güçlü bir kontrole sahip olabilir ancak aynı birey buna rağmen bu alandaki yeterlilikleri hakkında zayıf inançlara sahip olabilir (Maddux ve Kleiman, 2016: 89-90). Son olarak, öz yeterlilik bir kişilik özelliği olmayıp; belirli alanlarda ve durumlarda istenen hedeflere ulaşmak için beceri ve yetenekleri koordine etme yeteneğine dair bir inanç kümesidir (Maddux, 2012).

Öz yeterlilik araştırmaları arttıkça araştırmacılar Bandura'nın (1977) orijinal tanımlama ve değerlendirme metodolojisinin ötesine geçmişlerdir (Schunk ve DiBenedetto, 2016: 42). Bandura (1982)'ya göre bilgi, bilgiyi işleme dönüştürme yeteneği ve beceri, başarı için yeterli değildir. İnsanlar tam olarak ne yapmaları gerektiğini bilmelerine rağmen, en uygun şekilde davranmamaktadırlar. Bunun nedeni, kendini anlama (self-referent) düşüncesinin aynı zamanda bilgi ve davranış arasındaki bağlantıyı oluşturmasıdır. İnsanlar

yeteneklerini değerlendirirken, öz yeterlilik algıları aracılığıyla motivasyonlarını ve davranışlarını etkilemektedirler.

Literatürde öz yeterlilik kavramı araştırmacılar tarafından; “öz yeterlilik inancı”, “algılanan öz yeterlilik”, “öz yetkinlik”, “kişisel yetkinlik” kavramları ile ifade edilmiştir. Bu çerçevede öz yeterliliğin araştırmacılar tarafından farklı çalışmalarda yer alan tanımlarına aşağıda yer verilmiştir.

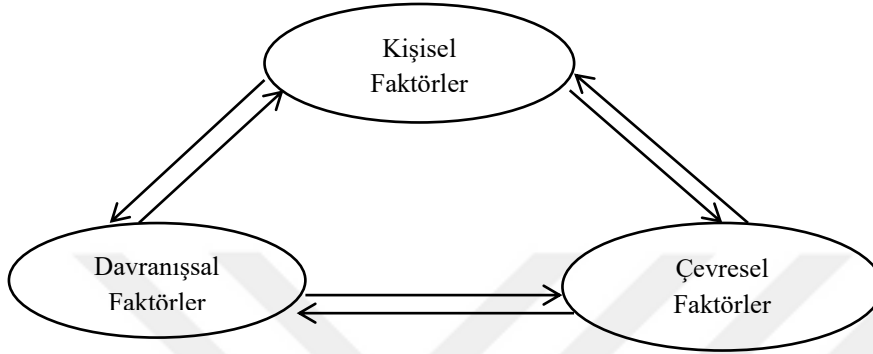
Bandura, Adams ve Beyer (1977)’e göre yeterlilik beklentisi, insanların sonuç elde etmek için gerekli olan davranışı başarılı bir biçimde uygulayabileceği inancıdır. Bunun yanında yeterlilik beklentilerinin, çabanın yoğunluğunu ve sürekliliğini artırarak performans düzeyini etkilediği varsayılmaktadır (Bandura ve diğerleri, 1977). Bandura (1994)’ya göre algılanan öz yeterlilik, insanların yaşamlarını etkileyen olaylar üzerinde etki eden belirli performans düzeylerini elde etmede kendi yetenekleri hakkındaki inançlar olarak tanımlanmaktadır. Öz yeterlilik inançları insanların nasıl hissettiklerini, düşündüklerini, kendilerini nasıl motive ettiklerini ve davrandıklarını belirlemektedir (Bandura, 1994: 71). Wood ve diğerleri (2000)’ne göre öz yeterlilik, insanın belirli bir görev için gerekli davranışları gerçekleştirmede ve sonuçları elde etmede kendi yeteneğine olan inancıdır. Maddux ve Volkman (2010: 316)’a göre öz yeterlilik inançları yetkinlikler hakkındaki inançlardır. Yıldırım ve İlhan (2010)’a göre “Özyeterlilik kavramı, bir eylemin planlanması, gerekli becerilerin farkında olunması ve örgütlenmesi, zorluklarla birlikte elde edilecek kazançların gözden geçirilmesi sonucunda oluşan güdülenme düzeyi gibi öğeleri içerir”.

Bandura (2012)’ya göre öz yeterlilik teorisinin, bireylerin göreve özgül olarak belirli bir performans için kendi yeterliliklerini değerlendirdikleri “dar” görev ölçütleriyle sınırlı olduğu konusunda yaygın bir yanlış anlayış vardır. Akademik başarı, örgütsel performans, girişimcilik gibi araştırmalar için öz yeterlilik değerlendirmeleri yalnızca ayrı tutulmuş bir çalışmanın parçası değil, geniş kapsamdaki etkinlikleri de içermekte olup öz yeterliliğin etkinliği belirli bir durumdaki performanstan ziyade bir etkinlik alanındaki geniş bir performans aralığında ölçülmektedir.

3.2.2. Sosyal Bilişsel Kuram

Öz yeterlilik daha kapsamlı bir sosyal bilişsel kuram içinde yer aldığından öz yeterliliğin yapısını ve işlevsel özelliklerini anlamak için sosyal bilişsel kuramın bazı temel ilkelerini özetlemek gerekmektedir (Bandura, 2012).

Etkileşim süreçleri, temelde üç farklı şekilde kavramsallaştırılmıştır (Bandura, 1978): Tek yönlü etkileşim kavramı içinde kişiler ve durumlar, davranışa neden olmak için bir araya gelen bağımsız varlıklar olarak ele alınmaktadır. İkinci etkileşim kavramında da, kişisel ve çevresel etkilerin iki yönlü olduğu kabul edilmekte, ancak davranışların tek yönlü olduğu düşünülmektedir.



Şekil 3.3. Sosyal bilişsel kuramın üçlü karşılıklı belirleyicilik şeması
(Bandura, 1986 *akt.* Bandura, 2012)

Şekil 3.3'te görüldüğü gibi ilk iki etkileşimden farklı olarak, sosyal bilişsel kuramda üçlü karşılıklı etkileşim bulunmaktadır (Bandura, 1978). Yani bu üçlü etkileşimde insanın işleyişi; içsel etkilerin, bireylerin içinde olduğu davranışların ve bunlara etki eden çevresel faktörlerin karşılıklı etkileşiminin bir ürünü olmaktadır (Bandura, 1986 *akt.* Bandura, 2012). İnsanlar çevresel olaylara bilişsel, duygusal ve davranışsal tepki vermektedirler. Bunun yanında, biliş aracılığıyla, insanlar kendi davranışlarını kontrol edebilirler, bu da sadece çevreyi değil aynı zamanda bilişsel, duygusal ve biyolojik durumlarını da etkiler (Maddux ve Volkmann, 2010: 320).

Sosyal bilişsel teori, insanların içsel deneyim modelleri oluşturmalarına imkan tanıyan güçlü bilişsel veya simgeleştirici yeteneklere sahip oldukları varsayımına dayanmaktadır. Bu yetenek nedeniyle insanlar kendi düşüncelerini, davranışlarını ve duygularını gözlemleyebilir, değerlendirebilir, yeni eylem planları geliştirebilir, sonuçlarla ilgili tahminler yapabilir ve tahminlerini sınavı değerlendirirler (Maddux ve Volkmann, 2010: 320). Öz yeterliliğin bir bileşeni olan içsel etkilerin, bu dinamik etkileşimde belirleyici koşulların bir parçası olduğu için, insanların olayları şekillendirmede ve hayatlarının gidişatında bir etkisi olmaktadır (Bandura, 1986 *akt.* Bandura, 2012).

3.2.3. Öz Yeterliliğin Kaynakları

Öz yeterliliğin kaynakları ile ilgili olarak insanların yeteneklerine olan inançları dört şekilde gelişmektedir (Bandura, 1977, 1982, 2012; Wood ve Bandura, 1989). Bunlar (Bandura, 1977, 1982):

- Önceki deneyimler (performance experience),
- Model alma (vicarious experience),
- Sözel ikna (verbal persuasion),
- Fizyolojik durumlar (physiological states).

Maddux (2012) ise öz yeterlilik inancının yukarıda yer alan dört kaynağa ilave olarak “hayali deneyim” (imaginal experience) ile de geliştirilebileceğinden bahsetmiş yani öz yeterliliğin beş kaynağı olduğuna değinmiştir. Aşağıda öz yeterliliğin kaynaklarına detaylı olarak yer verilmiştir.

Önceki deneyimler: Bu bilgi kaynağı özellikle kişisel deneyimlere dayandığından etkilidir (Bandura, 1977). Başarılar, algılanan öz yeterliliği artırmaktadır (Bandura, 1982). Buna göre, kontrolünü kişinin kendi çabasına dayandırdığı başarılı girişimler, bu davranış veya alan için öz yeterliliği güçlendirmektedir (Maddux ve Kleiman, 2016: 91; Maddux ve Volkman, 2010: 317). İnsanlar yinelenen başarıları sayesinde yeteneklerinden emin olduktan sonra, aksaklık ve başarısızlıklardan olumsuz yönde etkilenmeden bu aksaklık ve başarısızlıkları yönetebilirler (Wood ve Bandura, 1989). Yinelenen başarı ile güçlü yeterlilik beklentileri oluşturulduktan sonra ara sıra gerçekleşen başarısızlıkların olumsuz etkilerinin azalması muhtemeldir. Başarısızlıkların, kişisel yeterlilik üzerindeki etkileri bu nedenle kısmen başarısızlığın ortaya çıktığı zamanlamalara ve tüm deneyimlere bağlı olmaktadır (Bandura, 1977).

Bunun yanı sıra insanların sadece kolay başarılar elde etmiş olmaları, hızlı sonuç beklemelerine ve başarısızlıklar yüzünden kolayca cesaretlerinin kırılmasına neden olacaktır. Bu nedenle esnek bir yeterlilik duygusu kazanmak için insanların bir çaba göstererek engellerin üstesinden gelme konusunda deneyime sahip olmaları gerekmektedir (Bandura, 2012).

Diğer taraftan başarısızlıklar kendinden şüphe duymaya neden olmaktadır (Wood ve Bandura, 1989). Tekrarlanan başarısızlıklar, özellikle başarısızlıkların olayların başlangıcında meydana gelmesi, çaba eksikliğini ya da olumsuz dış koşulları yansıtmadığı

durumlarda öz yeterliliği azaltmaktadır (Bandura, 1982). Ayrıca yetenek eksikliğine dayandırılan başarısızlık algıları genellikle öz yeterlilik inançlarını zayıflatmaktadır (Maddux ve Kleiman, 2016: 91).

Model alma: Öz yeterlilik inancı, başkalarının davranışlarından ve bu davranışların sonuçlarına ilişkin gözlemlerden de etkilenmektedir (Maddux ve Volkmann, 2010: 317) (Maddux ve Kleiman, 2016: 91). Yani insanlar, kendi öz yeterlilik düzeylerine ilişkin tek bilgi kaynağı olarak deneyimlerine dayanmamaktadırlar (Bandura, 1977, 1982). Bu bilgi, gözlemlenen kişi ile benzer olduğuna inanıldığı ölçüde, kişinin kendi davranışları ve sonuçlarıyla ilgili beklentiler oluşturmak için kullanılmaktadır (Maddux ve Kleiman, 2016: 91). Model alma ayrıca bir sosyal karşılaştırma süreci aracılığıyla öz yeterlilik inancını etkilemekte, insanlar yeteneklerini bir ölçüde diğer insanlarınki ile karşılaştırarak değerlendirmektedirler (Wood & Bandura, 1989).

Kendine benzeyen insanların azimli bir çaba ile başardıklarını görmek, gözlemcinin kendi yeteneklerine olan istek ve inancını arttırmaktadır (Bandura, 2012). Oysa yüksek çabaya rağmen benzer durumdaki insanların başarısız olduğunu gözlemlemek, kişinin kendi yetenekleri konusundaki değerlendirmelerini de etkilemekte ve çabalarını zayıflatmaktadır (Wood ve Bandura, 1989). Fakat sosyal karşılaştırmalardan elde edilen çıkarımlara dayanan model alma, kişinin kişisel başarılarından daha az güvenilir bir bilgi kaynağı olduğundan, tek başına modelleme ile oluşturulan yeterlilik beklentileri daha zayıf ve değişime karşı daha hassas olabilir (Bandura, 1977).

Sözel ikna: İnsanların istediklerini elde etme yeteneklerine sahip olduklarına dair inançlarını arttırmanın üçüncü bir yoludur (Wood ve Bandura, 1989) ve yaygın olarak kullanılmaktadır (Bandura, 1982). Buna göre başkalarının yeteneklerimiz ve başarı şansımız hakkında söyledikleri şeyler öz yeterlilik inançlarımızı etkileyebilir (Maddux ve Volkmann, 2010: 317). Eğer insanlar kendilerine inanmaya ikna edilirlerse, zorluklar karşısında daha azimli olurlar, bu kararlılık da başarı şanslarını artırır (Bandura, 2012). Fakat kişisel yeterlilik inançları gerçekçi olmayan düzeylere yükseltirse, bu durum insanın kişisel yeterlilik algılarını zayıflatacak ve başarısızlık riski artacaktır (Wood ve Bandura, 1989).

Sözel ikna ile oluşturulan yeterlilik beklentilerinin aynı zamanda kendi başarılarından kaynaklanılardan daha zayıf olması muhtemeldir çünkü bu kaynak, kişiler için güvenilir tecrübeye dayanmamaktadır (Bandura, 1977). Her ne kadar sözel ikna tek başına öz yeterlilikte kalıcı artışlara yol açma gücünde sınırlı olsa da, gerçekçi sınırlar içinde olması durumunda başarılı performansa katkı sağlayabilmektedir (Bandura, 1982). Zor

durumların üstesinden gelme konusunda yeteneğe sahip olduklarına sözel olarak inandırılan ve etkili bir eylem için yardım sağlanan insanların, sadece performans başarısı olanlardan daha büyük bir çaba ile harekete geçmeleri olasıdır (Bandura, 1977).

Fizyolojik durumlar: İnsanlar, yeteneklerini değerlendirirken kısmen fizyolojik durumlarından bilgi alırlar (Wood ve Bandura, 1989). Güç ve dayanıklılık gerektiren faaliyetlerde yorgunluk, acı ve ağrıları fiziksel yetersizlik belirtileri olarak yorumlarlar (Bandura, 1982). Bunun yanı sıra duygusal uyarılma ve gerginliklerini, düşük performanslarına karşı savunmasızlık göstergeleri olarak değerlendirirler (Wood ve Bandura, 1989).

Yeterlilik inançları anksiyete ve depresyonun azaltılması, fiziksel güç ve dayanıklılığın geliştirilmesi, fiziksel ve duygusal durumların yanlış yorumlanmasının düzeltilmesi yoluyla güçlendirilir (Bandura, 2012). Yeterliliklerine olan inançlarını değiştirmek için insanların stres seviyelerini azaltmaları ya da somatik bilgiyi kötü bir şekilde yorumlamayı engellemeleri gerekmektedir (Wood ve Bandura, 1989).

Hayal edilmiş deneyimler: Endişe verici davranışların veya zorlukların üstesinden geldiğinin hayal edilmesi, kendi kendine yeterliliği arttırmak için kullanılacak bir bilgi kaynağıdır (Maddux, 2012). Yani kişi kendini ya da başkalarını, varsayımsal durumlarda etkin ya da etkin olmayan bir şekilde hayal edip öz yeterlilik inancını etkileyebilmektedir (Williams, 1995 akt. Maddux ve Kleiman, 2016: 91). Böylece kişi bir durumla etkili bir şekilde başa çıkabilen gelecekteki kendini hayal ederek, korkulan bir durum üzerinde kontrol hissi kazanabilmektedir (Maddux, 2012).

Ancak basitçe kişinin kendisinin iyi bir şey yaptığını hayal etmesi, öz yeterlilik üzerinde gerçek bir deneyimin etki düzeyi kadar güçlü bir etkiye sahip olmayabilir (Williams, 1995 akt. Maddux ve Kleiman, 2016: 92).

3.2.4. Öz Yeterlilik İnancının Birey Üzerindeki Etkisi

İnsanların yeterlilik inançları, kendi kendine yeten veya kendini engelleyen yollarla karamsar veya iyimser olarak düşünüp düşünmediklerini etkilemektedir (Bandura, 2012). Öz yeterlilik inançları, insanların kendilerini ne kadar iyi motive ettiklerini ve zorluklar karşısında belirledikleri amaçlar ve sonuç beklentileri karşısında ne kadar azimli olduklarını, başarı ve başarısızlıklara karşı olan nedensel yüklemelerini etkilemektedir (Bandura, 2012). Öz yeterlilik inançları bilişsel süreç (cognitive process), motivasyon süreci (motivational

process), duygusal süreç (affective process) ve seçim süreçleri (selection process) yoluyla insanı etkilemektedir (Bandura, 1990, 2012). Aşağıda bu süreçler detaylı bir şekilde yer almaktadır.

Bilişsel Süreç: Çoğu insan davranışı, bilişsel hedefleri şekillendiren öngörüye göre düzenlenmekte ve kişisel hedef belirleme ile kendi kendine yeteneklerini değerlendirmeden etkilenmektedir (Bandura, 1989, 1990). Böylece çoğu davranış süreci başlangıçta düşüncede şekillenmekte ve insanların kendi yeterliliklerine olan inançları, kurguladıkları ve tekrarladıkları ileriye dönük planlarını etkilemektedir (Bandura, 1993).

Yüksek yeterlilik duygusuna sahip olan kişiler, performansları için olumlu rehberler ve destekler sağlayan başarı senaryolarını gözlerinde canlandırmakta; diğer taraftan yeterliliklerinden kuşku duyanlar ise başarısızlık senaryolarını gözlerinin önüne getirmekte ve yanlış gidebilecek pek çok şey üzerinde durmaktadırlar. Böylece kendinden kuşku duyma ile mücadele ederken de birçok şeyi başarmak bu insanlar için daha güç olmaktadır (Bandura, 1993).

Motivasyon Süreci: İnsanların öz yeterlilik inançları ne kadar çaba sarf edeceklerini ve engeller karşısında ne kadar direneceklerini yansıttığı gibi motivasyon düzeylerini de belirlemektedir (Bandura, 1989). Çünkü insan motivasyonunun çoğu bilişsel olarak ortaya çıkmakta, bilişsel motivasyonda insanlar kendilerini motive etmekte ve öngörülerini yerine getirerek eylemlerini önceden tahmin etmektedirler (Bandura, 1990). Böylece yapabilecekleri hakkında inançlar oluşturup gelecekteki potansiyel eylemlerinin sonuçlarını tahmin eder, kendileri için amaçlar belirler ve gelecekte arzuladıkları şeyler için eylem süreçlerini planlarlar (Bandura, 1993).

Bunu yaparken de insanlar, ne kadar çok çaba harcayacaklarını, zorluklar karşısında ne kadar uzun süre dayanacaklarını ve başarısızlıklara karşı olan dirençlerini belirlerler (Bandura, 1993). Engeller ve başarısızlıklarla karşılaştığında, yetenekleri hakkında kendinden şüphe duyan insanlar çabalarını azaltır ya da çabuk vazgeçerler; yetenekleri konusunda güçlü bir inanca sahip olanlar ise zorlukların üstesinden gelemediklerinde daha büyük bir çaba gösterirler (Bandura, 1993). Öz yeterlilik inancı ne kadar güçlü olursa, daha sonra elde edilen başarı da o kadar yüksek olacaktır (Bandura, 1990).

Duygusal Süreç: İnsanların yeteneklerine olan inançları motivasyonlarının yanı sıra, tehdit edici ya da zor durumlarda ne kadar çok stres ya da depresyon yaşadıklarını etkilemektedir. Bu da öz yeterlilik inancının duygusal aracı olmaktadır. Strese neden olan

etkenleri kontrol etmek için algılanan yeterlilik, kaygının uyarılmasında merkezi bir rol oynamaktadır (Bandura, 1993).

Tehditleri kontrol edebileceğine inananlar, rahatsız edici düşünce kalıplarını akıllarına getirmezler, ancak tehditleri yönetemeyeceğine inananlar yüksek kaygı yaşarlar ve kendi başa çıkma yetersizlikleri üzerinde dururlar. Bu kişiler çevrelerini pek çok yönden tehlikelerle dolu olarak görür, olası tehditlerin ciddiyetini büyütür ve nadiren meydana gelen olaylar hakkında da endişe duyarlar. Bunun gibi başarısız bir düşünme yoluyla, kendilerini sıkıntıya sokarlar ve çalışma düzeylerini zayıflatırlar (Bandura, 1993). Bunların yanında duygusal tepkiler, doğayı ve düşüncenin yönünü değiştirerek hem doğrudan hem de dolaylı olarak davranışı etkileyebilir (Bandura, 1989).

Seçim Süreci: İnsanlar ortam seçimleri ve ortamlarının yapısı yoluyla kendi yaşam süreçleri üzerinde etkili olabilirler (Bandura, 1989). Kişisel yeterlilik değerlendirmeleri çevre seçimini etkiler. İnsanlar, başa çıkma yeteneklerini aştıklarına inandıkları faaliyetlerden ve durumlardan kaçınmaya eğilimlidirler, kendilerini idare edebileceklerini düşündükleri sosyal ortamları seçerler (Bandura, 1989). Seçim davranışını etkileyen herhangi bir faktör kişisel gelişimin yönünü derinden etkileyebilir çünkü seçilen çevrelerde faaliyet gösteren sosyal etkiler, kararı belirleyen etkenlerden uzun bir süre sonra belirli yeterlilikleri, değerleri ve ilgileri geliştirmeye devam eder (Bandura, 1989).

3.2.5. Öz Yeterliliğin Önemi

Çoğu felsefeci ve psikolojik kuramcı; davranışlarımız, çevremiz ve kendi düşünce ve duygularımız üzerinde kontrol hissinin mutluluk ve psikolojik iyi oluş duygusu için gerekli olduğu konusunda aynı fikirdedir (Maddux, 2012). Sosyal bilişsel teori de, insanlara psikolojik iyi oluş ve başarılarını artırmalarını sağlayan yeterliliklerini nasıl güçlendirecekleri konusunda kuralcı bir özgüllük sağlamaktadır (Bandura, 1990). Bununla birlikte öz yeterlilik teorisi, yeterlilik inançlarının; psikolojik uyum, psikolojik problemler, fiziksel sağlık kadar profesyonelce yönlendirilen ve kendine kılavuzluk eden (self-guided) davranış değişikliği stratejilerinde önemli bir rol oynadığını savunmaktadır (Maddux, 2012). Öz yeterliliğin güçlü olması, başarı ve iyilik halinin oluşmasına ayrıca kişisel gelişimin ve becerilerin çeşitlenmesine olanak sağlar (Yıldırım ve İlhan, 2010). Öz yeterlilik inançları beş temel kaynaktan gelen bilgilerin sürekli olarak birleştirilmesi ile yaşam boyunca gelişmeye devam etmektedir (Maddux, 2012). Bu inançlar bir kez oluşturulduğunda, insan

işleyişinin düzeyine ve kalitesine önemli ölçüde katkıda bulunmaktadır (Bandura, 1993). Bu anlatılanlar doğrultusunda aşağıda öz yeterlilik inancının kişi üzerinde yarattığı etki ile önemine değinilmiştir.

Güçlü bir yeterlilik duygusu, kişisel başarıyı birçok yönden arttırmaktadır. Yani yeterliliği yüksek insanlar zor görevlere kaçınılması gereken tehditten çok üstesinden gelinmesi gereken güçlükler olarak yaklaşmakta, kendilerine zorlu hedefler tespit etmekte ve bu hedeflere olan güçlü bağlılıklarını sürdürmektedirler (Bandura, 1993). Böylece başarısızlık karşısındaki çabalarını artırır ve sürdürür; başarısızlığı yetersiz çabaya ya da yetersiz bilgiye ve edinilebilir olan becerilere bağlarlar (Bandura, 1993). Eylemi başarısızlıkla sonuçlandığında, bunu kullandığı yanlış yöntem ve stratejilerin bir sonucu olarak görür, kendi eksiklikleri olarak değerlendirmezler (Yıldırım ve İlhan, 2010). Bu kişiler başarısızlık ya da aksiliklerin ardından yeterlilik duygularını çabuk bir şekilde geri kazanırlar (Bandura, 1993).

Belirli bir alanda düşük yeterlilik duygusuna sahip olan insanlar, kişisel tehdit olarak algıladıkları zor görevlerden kaçınırlar, düşük beklentilere sahiptirler ve takip etmeyi seçtikleri hedeflere zayıf bağlılıkları vardır. Zor görevlerle karşılaştıklarında kişisel yetersizliklerine, karşılaşılabilecek engellere ve her türlü olumsuz sonuçlara odaklanıp zorluklar karşısında çabalarını yavaşlatırlar ve çabuk vazgeçerler. Başarısızlık ya da aksiliklerin sonrasında yeterlilik duygularını geri kazanmada yavaşlatırlar. Yetersiz performansı, yetersiz yetenek olarak tanımladıklarından, yeteneklerine olan inançlarını kaybetmeleri için çok fazla başarısızlık yaşamalarına gerek yoktur. Ayrıca stres ve depresyona kolay maruz kalırlar (Bandura, 1993). Diğer taraftan, “Bir durumla baş etmede yeterli becerileri olan, ancak öz yeterliliği düşük olan kişi, söz konusu becerilerini harekete geçiremeyecektir” (Yıldırım ve İlhan, 2010). Ne yapacaklarını bilseler bile beceriksizce davranma eğiliminde olacaktırlar (Bandura, 1982).

Bireyler yetenekleri hakkında olumsuz düşünceler ve korkular yaşadıkları zaman bu tepkiler öz yeterliliklerini azaltabilir ve yetersiz performans sergilemelerine yardımcı olacak ilave stres ve endişeyi de tetikleyebilir (Schunk ve DiBenedetto, 2016: 36). Düşük öz yeterliliğe sahip insanlar, işlerin gerçekte olduklarından daha zor olduğuna inanırlar; bu da endişe ve stresi artıran ve problemleri çözmek için sadece birkaç seçenek sunan bir inançtır (Schunk ve DiBenedetto, 2016: 37).

Öz yeterlilik beklentilerinin engeller ve caydırıcı deneyimler karşısında insanların ne kadar çok çaba göstereceklerini ve ne kadar süreyle direneceklerini belirlemesi muhtemeldir

(Bandura ve diğeri, 1977). Ayrıca algılanan öz yeterlilik başa çıkma çabalarının sürekliliğini etkileyebilmektedir (Bandura ve diğeri, 1977). Bu kadar etkili bir görünüm kişisel başarılar sağlamakta, stresi ve depresyona karşı olan savunmasızlığı azaltmaktadır (Bandura, 1993). Başa çıkma çabalarını erkenden bırakanlar ise kendilerini zayıflatan beklentilerini ve korkularını uzun süre koruyacaklardır (Bandura ve diğeri, 1977). Bununla birlikte, depresyondaki insanlar genellikle yaşamın birçok önemli alanında etkileyici davranan diğeri insanlardan daha az yetenekli olduklarına inanmaktadırlar (Maddux, 2012).

Maddux (2012)'a göre öz yeterlilik insan potansiyeli ve olanakları ile ilgilidir, kısıtlamaları ile değil, dolayısıyla bu da öz yeterliliği gerçekten pozitif psikoloji yapmaktadır. Öz yeterliliği yüksek olan kişiler bir edimi gerçekleştirirken kendi kaynaklarına inanırlar. Bu nedenle stres yönetiminde pozitif psikolojik kaynaklar arasında yer alan öz yeterlilik kullanılabilir. Öz yeterlilik ayrıca politik yeti ile de ilişkili bir kavram olup politik yeti öncelleri arasında yer alan kontrol teması altında bulunmaktadır. Bu kapsamda bundan sonraki kısımda çalışmanın diğeri bir bağımsız değişkeni olan politik yeti ele alınacaktır.

3.3. Politik Yeti

Bu kısımda politik yeti kavramına, politik yetinin boyutlarına, öncellerine, önemine ve geliştirilmesine yer verilmiştir.

3.3.1. Politik Yeti Kavramı

Örgütsel politika alanında yapılan araştırmalar, sosyal etki konusundaki teori ve araştırmalarda güçlü köklere sahiptir ve büyük ölçüde bilim insanlarının son yarım yüzyıldaki katkılarıyla geliştirilmiş ve ilerlemiştir (Ferris ve Treadway, 2012: 3).

Örgütlerde rekabet eden çıkar grupları, kıt kaynaklar ve koalisyon yapıları bulunmakta, gücün ve etkinin kullanımı bu gibi ortamları ve işin yapılma şeklini en iyi biçimde karakterize etmektedir (Ferris, Perrew, Anthony ve Gilmore, 2000). Böyle örgütlerde başarılı ve etkili olmak için insanların belirli durumlarda hangi davranışların sergileneceğine dair sezgisel düşünceye sahip olmaları gerektiği görülmektedir (Ferris ve diğeri, 2000).

Politik yeti kavramının kökeni daha eskiye dayandırılabilir. Kavramın kökeni 1900'lerin başında E. L. Thorndike ve Dale Carnegie tarafından farklı yazılarda benzer temellerde yer almıştır (Ferris ve diğerleri, 2010: 7). Thorndike (1920) çalışmasında “sosyal zeka” kavramından bahsetmiş (Thorndike, 1920 *akt.* Ferris ve diğerleri, 2010: 7); Carnegie’de (1936) “... insan ilişkilerinde etkinlik, başkaları ile birlikte ve başkaları üzerinden çalışmanın temel prensiplerini” anlatmıştır (Carnegie, 1936 *akt.* Ferris ve diğerleri, 2010: 7). Örgütlere kazandırılan politik bakış, yeni kavramların ortaya çıkmasına neden olmuş; politik davranış, politik niyet ve politik yeti gibi kavramlar araştırmacıların 1980’li yıllarda çalışmalarında yer almıştır (Atay, 2010).

Pfeffer, 1981 yılındaki çalışmasında politik yeti kavramını kullanan ilk kişi olmuştur (Atay, 2010; Ferris, Treadway, Brouer ve Munyon, 2012: 488). Politik yetinin iş ortamında başarılı bir sosyal etki için kritik bir yetkinlik olduğunu ileri sürmüştür (Kolodinsky, Treadway ve Ferris, 2007). Aynı zamanda Mintzberg (1985) örgütlerin politik arenalar olduğunu ve çalışan etkililiğinin, kısmen politik olarak akıllı biçimlerde etkileme davranışlarını sergilemedeki yetenek ve isteklilik tarafından belirlendiğini ileri sürmüştür (Mintzberg, 1985 *akt.* Kolodinsky ve diğerleri, 2007). Pfeffer ve Mintzberg örgütte etkili olabilmeyi politik yetiye sahip olmaya bağlamışlardır (Atay, 2010).

1999 yılında Ferris ve arkadaşları, çalışmalarında politik yeti kavramını tekrar tartışmaya açmışlar ve ölçülmesini sağlayacak bir araç geliştirmişlerdir. Bu çalışmalarında politik yeti kavramını; “sosyal beceri ve kişilerarası etki kavramları” ile açıklamışlardır (Atay, 2010).

Ferris ve diğerleri (2000) politik yetiyi “sosyal beceriklilik ile iyi ilişki kurma yeteneğini birleştiren ve ayrıca güven, samimiyet ve içtenlik uyandıran, hoş ve cana yakın bir biçimde duruma bağlı olarak uygun davranışı sergileyen kişilerarası bir tarz” olarak tanımlamaktadırlar. Başka bir kaynakta politik yeti Ferris ve diğerleri (2010:7) tarafından “İşyerinde başkalarını anlama ve bu bilgiyi onların örgütsel ve bireysel hedeflerini geliştirmeye yönelik etkileme veya harekete geçirme amacıyla kullanma becerisi” şeklinde tanımlanmaktadır.

3.3.2. Politik Yetinin Boyutları

Politik yetinin dört önemli boyutu bulunmaktadır. Bunlar; sosyal beceriklilik (social astuteness), kişiler arası etki (interpersonal influence), network yeteneği (networking ability)

ve içtenliktir (apparent sincerity) (Ferris ve diğerleri, 2007; Ferris ve diğerleri, 2010: 10-12). Aşağıda bu dört boyuta kısaca değinilmiştir.

Sosyal Beceriklilik: Politik yetiye sahip bireyler zeki gözlemcilerdir (Ferris ve diğerleri, 2007; Ferris, Anthony, Kolodinsky, Gilmore ve Harvey, 2002: 7). Sosyal etkileşimleri iyi anlar, kendi davranışlarını ve başkalarının davranışlarını doğru bir şekilde yorumlarlar ve bireysel farkındalıkları yüksektir (Ferris ve diğerleri, 2007; Ferris ve diğerleri, 2010: 10). Sosyal ortamlara rahat bir şekilde uyum sağlarlar, muhakeme yetenekleri vardır (Ferris ve diğerleri, 2010: 10). Bunların yanı sıra, davranışlarını bireylere olduğu kadar gruplara da uyarlayabilirler (Ferris ve diğerleri, 2002: 7)

Kişiler Arası Etki: Politik yetisi olanlar, çevrelerindeki insanlar üzerinde güçlü etki yaratan alçak gönüllü ve ikna edici bireylerdir (Ferris ve diğerleri, 2007). Kişiler arası etkiye sahip bireylerin, esneklik kabiliyetleri de fazladır (Ferris ve diğerleri, 2010: 10). Bu kişiler, insanların kendilerine özgü tepkilerini anlamak için davranışlarını farklı durumlara adapte etmekte ve düzenlemektedirler (Ferris ve diğerleri, 2007).

Network Yeteneği: Politik yetiye sahip bireyler farklı iletişim ağlarını kullanmak ve geliştirmekte beceriklidirler (Ferris ve diğerleri, 2007). Kolayca arkadaşlıklar kurarlar, güçlü, faydalı ittifaklar ve ortaklıklar geliştirirler (Ferris ve diğerleri, 2010: 11; Ferris ve diğerleri, 2007). Bu insanlar başarılı kişisel ve örgütsel kazanımlar için değerli ve gerekli görülen şeylere sahip olmaya eğilimlidir ve genellikle son derece yetenekli arabulucu, anlaşma sağlayabilen ve çatışma yönetiminde uzman kişilerdir (Ferris ve diğerleri, 2007).

İçtenlik: Politik yetiye sahip bireyler, diğer bireylere yüksek düzeyde dürüst, güvenilir, samimi ve içten görünürler. Aslında dürüst ve içtendirler ya da öyle görünmektedirler (Ferris ve diğerleri, 2007). Etkileme girişimleri, ancak bu girişimde bulunan kişinin başka bir art niyet taşımadığı algısı oluşursa başarılı olmaktadır (Ferris ve diğerleri, 2010: 12). Bu kişiler ihtiyaç duydukları zaman gizli niyetlerini saklayabilirler ve diğer insanlar onları içten pazarlıklı olarak görmezler (Ferris ve diğerleri, 2010: 12).

Politik yetinin bu dört boyutunun birbiriyle ilişkili olduğu kabul edilmekle birlikte bunlar ayrı yapılar olarak sınıflandırılmaktadır (Ferris ve diğerleri, 2007).

3.3.3. Politik Yetinin Öncelleri

Politik yetinin öncelleri olarak beş ana tema bulunmaktadır. Bunlar; *Algısalılık* (Perceptiveness), *Kontrol* (control), *Yakınlık* (affability), *Aktif Etki* (Active influence) ve *Gelişim Deneyimleridir* (*Development Experiences*) (bkz. Şekil 3.4). İlk dört tema, politik yeti boyutlarının öncelleri olduğuna inanılan ana temalardır ve bu temaların her birinin altında özel yapılar bulunmaktadır (Ferris ve diğerleri, 2007). Bu dört tema, kişilikle ilişkili temalardır. Beşinci tema olan *Gelişim Deneyimleri* ise politik yetinin gelişimini destekleyen örgütsel faktörleri yansıtmaktadır (Ferris ve diğerleri, 2010: 160).

Algısalılık: Algısalılık teması, bireylerin kendi davranışlarını izlemelerini ve düzenleyebilmelerini yansıtmaktadır. Sosyal becerikliliğin, en çok algısalılık temasında yer alan vicdanlılık ve öz-izleme ile ilgili olduğu görülmektedir (bkz. Şekil 3.4) (Ferris ve diğerleri, 2007).

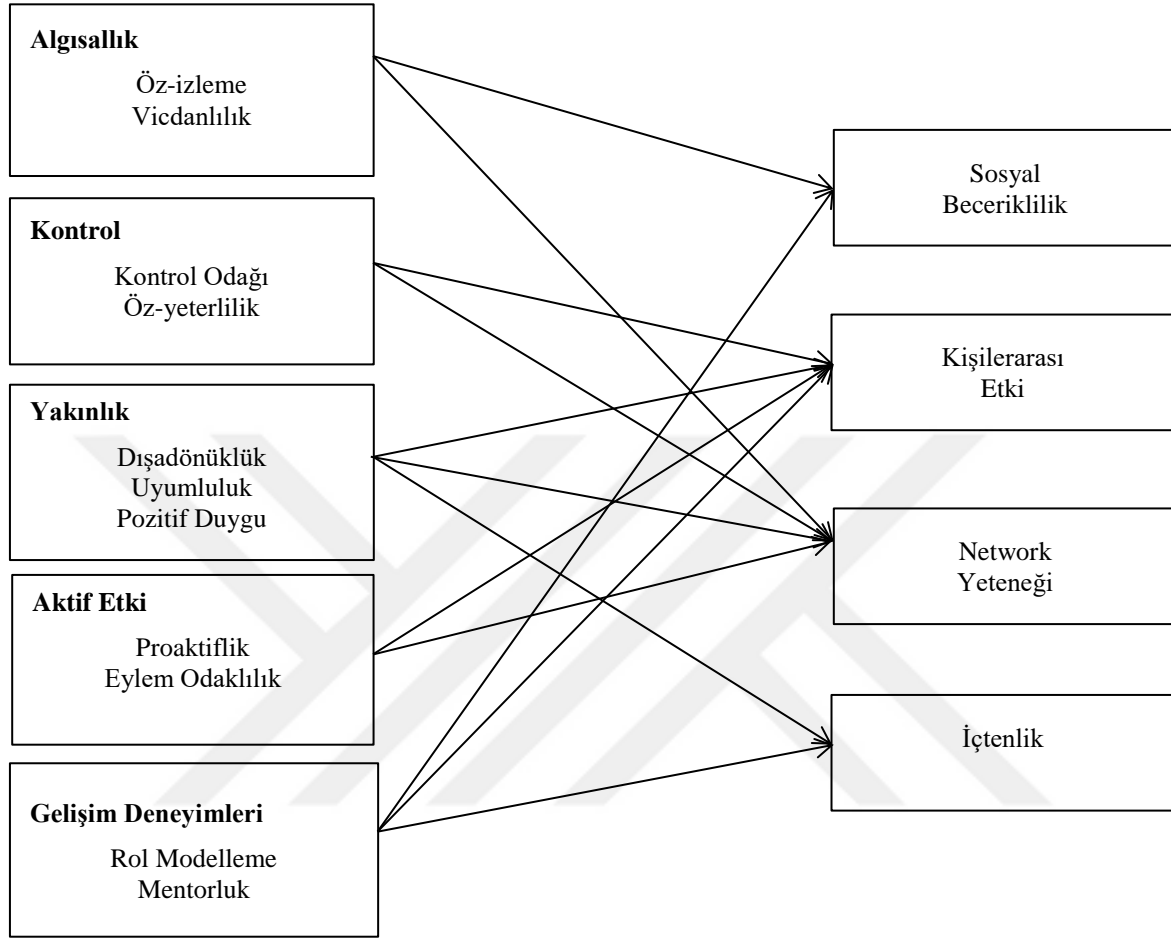
Öz-izlemesi düşük olan kişiler çevreleri ile daha az ilgilidirler, daha çok kendilerinin nasıl hissettiği üzerinde durmaya eğilimlidirler. Sosyal becerikliliği gelişmiş olanlar ise çevrelerinde olanları ve kişileri gözlemlemeye daha yatkındırlar, sosyal durumları ve kendi davranışlarını daha iyi kavrayabilmektedirler (Atay, 2010).

Kontrol: Kontrol odağı ve öz yeterlilik, bireylerin kendilerinin ve/veya ortamlarının kontrolünü ne ölçüde algıladıkları ile ilgili olan kontrol temasını yansıtmaktadır (Ferris ve diğerleri, 2007). Bu özellikler, kişinin bulunduğu koşulları değiştirebileceği ve çevresindeki insanları kontrol edebileceği algısını desteklemektedir (Ferris ve diğerleri, 2010: 160). Bu nedenle kontrol temasının içeriği kişilerarası etki ve network yeteneği ile güçlü ilişkilere sahiptir (bkz. Şekil 3.4) (Ferris ve diğerleri, 2007). Aynı zamanda kişisel kontrol hakkındaki inançlardan elde edilen güven duygusu, kişilerarası etkileme girişimleri, başkalarıyla ağ kurma ve sosyal sermaye yaratma ile ilişkilendirilmektedir (Ferris ve diğerleri, 2007).

Yakınlık: Dışa dönük, hoş giden ve kişiler arası güzel bir uyumu yansıtmakta ve dışadönüklük, uyumluluk ve pozitif duygu gibi kavramlar ile ifade edilmektedir. Bu temanın, politik yetinin kişilerarası etki, network yeteneği ve içtenlik boyutları ile güçlü şekilde ilişkili olduğu öngörülmektedir (bkz. Şekil 3.4) (Ferris ve diğerleri, 2007).

Aktif Etki: Güçlü eylem odaklı unsurlara sahip yapılar içermektedir (Ferris ve diğerleri, 2007). Proaktif olarak inisiyatif ile başarıyı elde eden kişilik yapısının güçlü bir

biçimde kişilerarası etki ve network yeteneği boyutları ile ilişkili olduğu düşünülmektedir (bkz. Şekil 3.4) (Ferris ve diğerleri, 2010: 162).



Şekil 3.4. Politik yetinin mizaç ve kişisel yeteneklere göre öncelleri
(Ferris ve diğerleri, 2007)

Gelişim Deneyimleri: Politik yeti sadece kişilik özelliklerine dayalı olmayıp geliştirilebilen ve öğrenilen bir davranıştır. Politik yetiyi geliştirmeye yönelik etkili teknikler, kişilere sosyal ortamlardaki farkındalık düzeylerini, bu gibi durumları ne kadar iyi anladıkları ve birçok davranışsal tepki alternatifleri de dahil olmak üzere sosyal etkileşimleri hakkında geri bildirim sağlamaktadır. Bu kapsamda rol modelleme ve mentorluk gibi gelişim deneyimleri politik yetinin dört boyutunu artırabilmektedir (Ferris ve diğerleri, 2007). Politik yetinin gelişimine ileride daha detaylı olarak değinilmiştir.

3.3.4. Politik Yetinin Önemi

Politik yeti, örgütlerdeki etkileme yöntemlerinin ve insan kaynakları ile ilgili kararların ve davranışların anlaşılmasına yardımcı olabilecek işle ilgili bir sosyal etkililik

yapısıdır (Kolodinsky ve diğeri, 2007). Politik yetisi olan kişiler, kişisel ve/veya örgütsel hedeflerini, işyerinde sosyal etkileşimde olduğu kişileri anlama ve etkileme yoluyla geliştiren sosyal yetkinliklere sahiptir (Blickle, Wendel ve Ferris, 2010). Politik yeti, işyerinde başkalarını başarılı biçimde etkileme kapasitesini artırmaktadır (Atay, 2010).

Politik yetisi yüksek olan kişiler dışsal durumları iyi bir şekilde analiz edebilmektedir ve etrafındaki kişilerin ihtiyaçlarının ve her durumda neyin gerektiğinin farkında olan kişilerdir (Ferris ve diğeri, 2010: 32). Bireylerin, sosyal becerikliliği onlara hem kendileri hem de başkaları hakkında güçlü bir farkındalık sağlamakta; bu da onlara davranışlarını farklı ve değişen durumlara göre belirleme yeteneği vermektedir (Blickle ve diğeri, 2010). Hangi durumda hangi etkileme taktik ve stratejisinin işleyeceğini iyi bilmekte olup özel bir taktiği veya stratejiyi istenen etkiyi oluşturmak için nasıl yöneteceklerinin genellikle farkındadırlar (Atay, 2010). Bu insanlar işyerinde farklı sosyal durumlarda ne yapmaları gerektiğini tam olarak bilmekle kalmayıp ayrıca potansiyel olarak çıkarıcı güdülerini gizleyen ve etkileme girişimini başarılı kılan içten bir davranış tarzı ile tam olarak neyin nasıl yapılacağını bilmektedirler (Ferris ve diğeri, 2000). Ayrıca sadece birkaç taktiğe sahip olan ve herkese bunları uygulayacak kişiler olmadıkları gibi farklı taktikleri ayrı ayrı veya seçerek kullanmaktadırlar (Ferris ve diğeri, 2010: 18).

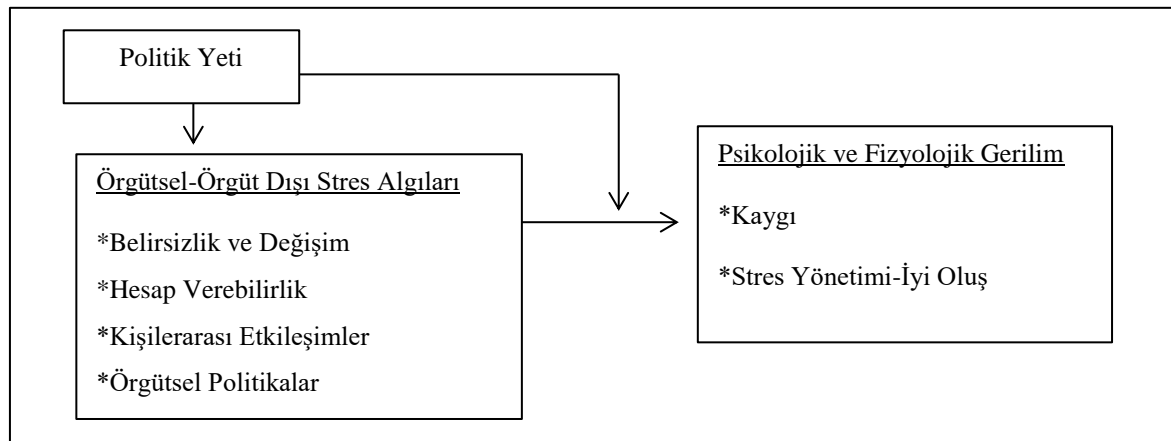
Politik yeti, sosyal farkındalığı iyi iletişim yeteneğiyle birleştiren kişilerarası bir tarz olduğundan politik yetisini kullanan insanlar itimat, güven ve samimiyet uyandıran, rahatlatıcı bir şekilde çekici ve başkalarının hayranlığını uyandıracak bir şekilde davranan insanlardır (Ferris ve diğeri, 2000). İnsanları etkilemeye çalışıyor gibi gözükmeyenler gerçekten yüksek politik yetiye sahiptirler (Ferris ve diğeri, 2010: 18). Etkileşimde buldukları kişilerin güvenini kazanmalarına yardımcı olan yüksek düzeyde içtenliğe ve dürüstlüğüne sahip görünürler. Bu yetenek, politik yetisi olan bireylerin, biraz daha etkili olmak için kullanabilecekleri geniş ve çeşitli iletişim ağları geliştirmelerine izin verir (Blickle ve diğeri, 2010).

“Aslında politik yeti başlı başına kişisel bir kaynaktır”. Ne zaman bir tehdit ya da fırsat unsuruyla karşılaşılırsa, örgütlerde kaynakların elde edilmesinde kolaylık sağlayan önemli bir içsel kaynak işlevi görür (Atay, 2010). Kişisel hedefler kapsamında değerlendirildiğinde de yüksek başarı isteği, politik yetinin ortaya çıkmasında etkili olmaktadır (Ferris ve diğeri, 2007 *akt.* Atay, 2010).

Politik yeti, kişiye kontrol duygusu vermektedir. İş yerinde her durumda politik yeti; başkalarını etkileme, bu yolla tehditleri azaltma veya ortadan kaldırma konusunda bireyin

kendisine güven duymasını sağlamaktadır (Ferris ve diğerleri, 2010: 113). Politik yetiye sahip insanlar, yüksek düzeyde sosyal sermayeye sahip olarak algılanırlar (Ferris ve diğerleri, 2002: 8). Yani politik yeti, politik çevredeki bireylerin başkalarının davranışlarından kaynaklanan engellerin arasında rahat hareket etmelerini sağlayan bir başa çıkma mekanizmasını da ortaya koymaktadır. Politik yeti bireye, kontrol ve sosyal destek gibi diğer önemli başa çıkma mekanizmalarını sağlamada yardımcı olur. Bu başa çıkma mekanizmaları, kaynakların birlikte hareket ettirilmesi durumunda politik yetiye sahip bireylerin politik çevrelerde yaşadıkları zorlayıcı tepkileri azaltmaktadır (Brouer, Ferris, Hochwarter, Laird, & Gilmore, 2006: 187).

Basit bir şekilde politik yetiye sahip olunması, iş stresi faktörlerini azaltmaktadır (Ferris ve diğerleri, 2010: 122). Şekil 3.5'te politik yetinin, çalışanların örgütsel ve örgüt dışı stres faktörleri algısını doğrudan azaltmakta olduğu ifade edilmiştir. Eğer kişi politik yetiye sahipse, çevrelerini stresli olarak algılama ihtimalleri daha düşük olacaktır. Kişiler, örgütü stresli olarak algılamadıklarında psikolojik ve fizyolojik gerginlik yaşama ihtimalleri daha düşüktür (Perrewe, Ferris, Frink ve Anthony, 2000). İkinci olarak da politik yeti algılanan stres ve gerginlik arasında koruyucu bir faktör olarak görülmektedir (bkz. Şekil 3.5). Çalışan, örgütü stresli bir yer olarak algılasa bile politik yetiyi, stresin negatif etkilerinden kurtulmak için bir başa çıkma mekanizması olarak kullanabilir (Perrewe ve diğerleri, 2000).



Şekil 3.5. Politik yetinin sonuçları

(Perrewe ve diğerleri, 2000)

Yüksek politik yetiye sahip bireylerin kişiler arası iletişimleri aktiftir. Bu bireylerde iş kaynaklı stres, başkaları ile çalıştıkça azalmaktadır (Ferris ve diğerleri, 2010: 121). İş yerinde strese çözüm olarak politik yeti ile ilgili iki önemli husus bulunmaktadır. İlk olarak politik yetisi yüksek olan kişilerin başkalarıyla olan etkileşimlerine ve yinelenen başarılarına

dayanarak sonuçlar üzerinde kontrollerinin olduğuna inanmaları için nedenleri bulunmaktadır. Böylece politik yeti bu kişilerde başarı, üstesinden gelebilme ve güven duygusu oluşturmaktadır. Bu duygular hem ruh hem de beden sağlığını olumlu bir şekilde etkilemektedir. İkincisi, güçlü politik yetisi olanlar kişilerarası etkileşimleri tehdit olarak görmektense fırsat olarak algırlarlar. Böylece aynı ortam, politik yetisi düşük olanlar için stresli, yüksek olanlar için ise daha canlı olarak algılanmaktadır (Ferris ve diğerleri, 2010: 123).

3.3.5. Politik Yetinin Geliştirilmesi

Daha önce de bahsedildiği gibi politik yeti, insanda bir dereceye kadar doğuştan gelen, aynı zamanda da geliştirilebilen veya iyileştirilebilen bir dizi yetenektir (Ferris ve diğerleri, 2000; Ferris ve diğerleri, 2010: 35). Geliştirilen kişisel özellikler ve kişisel yetenekler, bireylerin politik yeti derecesini belirlemektedir. Yani aslında politik yeti esas itibari ile doğuştan gelen genel mizaç ve öğrenilmiş kişisel beceriler ve yetenekler temeline dayanmaktadır (Ferris ve diğerleri, 2007). “Güçlü doğal bir yatkınlık olmasa bile eğitilebilmektedir” (Ferris ve diğerleri, 2010: 36). Ancak kişiler kendilerini bu beceriyi kullanmaları gereken durumlar içinde bulamazlarsa bu becerileri hiçbir zaman farkedilemeyebilir ve becerilerini, gelişim yönetimi programlarıyla daha ileri düzeye getiremediklerinde, bunun için aktif bir çaba harcamadıkça beceriler de gelişmemektedir (Ferris ve diğerleri, 2000).

Politik yetinin geliştirilmesi için kişinin çevresini keşfetmeyi alışkanlık haline getirmesi, daha sonra da çevresine vereceği tepkileri kavramaya çalışması gerekmektedir (Ferris ve diğerleri, 2010: 32). Bu kapsamda politik yetinin geliştirilmesinin ilk adımı, öz-farkındalık (self awareness) ve kendini anlamadır. Sonrasında ise politik yeti deneyimsel egzersizler, olaylar, dolaylı öğrenme, rol yapma ve iletişim becerileri eğitimi gibi öğrenme yöntemleri ile şekillendirilebilir ve geliştirilebilir. Son olarak da düzenli değerlendirme ve geri bildirim yapılmalıdır (Ferris ve diğerleri, 2000).

Drama eğitimi ve yönetici koçluğu özellikle politik yetinin 4 boyutu için yararlı olmaktadır (Ferris ve diğerleri, 2010: 37). Bu kapsamda Bandura'nın sosyal bilişsel teorisini temel alan yaklaşım, drama eğitimi ile bir arada olduğunda, politik yetiyi geliştirme programlarını desteklemektedir (Ferris ve diğerleri, 2010: 44).

İş stresinin, öz yeterliliğin ve politik yetinin ele alındığı literatür kısmı burada tamamlanmıştır. Bir sonraki kısımda araştırma değişkenleri ile ilgili ulusal ve uluslararası çalışmalara yer verilmiştir.

3.4. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Bu bölümde iş stresi, öz yeterlilik ve politik yeti ile ilgili ulusal ve uluslararası yazında yer alan çalışmalara yer verilmiştir.

➤ Ulusal yazındaki iş stresi ile ilgili çalışmalar incelendiğinde iş stresinin iş motivasyonu, performans, psikolojik şiddet, iş doyumunu, yaşam doyumunu, iş sağlığı ve güvenliği, örgütsel vatandaşlık davranışı, mobing, örgüt iklimi, pozitif psikolojik sermaye, işten ayrılma niyeti, verimlilik, kaygı, örgütsel bağlılık, sosyal beceri ve motivasyon ile ilişkisini içeren çalışmaların olduğu görülmüştür. Stres ile ilgili yapılan çalışmalarda sıklıkla eğitim, sağlık ve güvenlik alanlarının araştırma evrenini oluşturduğu tespit edilmiştir. Aşağıda ulusal ve uluslararası yazında farklı sektörlerde yapılan çalışmaların bir kısmı yer almaktadır.

Baklacı (2013) araştırmasında; iş stresi, tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin belirlenmesini amaçlamış ve özel bir bankanın çalışanlarına anket uygulamıştır. 244 banka çalışanından alınan anket verileri ile yapılan çalışmada banka çalışanlarının iş stresi düzeylerinin yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılanların eğitim ve hizmet süreleri iş stresi düzeyi üzerinde etkili olurken cinsiyetin, medeni durumun, yaşın iş stres düzeyi üzerinde etkili olmadığı sonucu elde edilmiştir. Eğitim durumu açısından araştırma sonuçlarına bakıldığında, lisansüstü eğitim düzeyinde olanların iş stresi düzeyi lisans eğitimi görmüş olanların iş stresi düzeyinden daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca, katılımcılardan hizmet yılı 11-15 yıl arasında olanların iş stresi düzeyleri 5 yıl ve altında hizmet süresi olanların iş stresi düzeyinden daha yüksek çıkmıştır.

Aydoğan (2008) yaptığı çalışmada, 378 öğretmenden elde edilen veriler ile çalışanların yaşadıkları iş stresinin, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık seviyeleriyle olan ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda, iş stresi ve strese yatkınlık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş, strese yatkınlık arttıkça yaşanan iş stresi seviyesinin de arttığı görülmüştür. Sonuçlar incelendiğinde iş stresinin cinsiyet ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Baykal Özalp (2014) çalışmasında, öğretim elemanlarında strese neden olan örgütsel faktörleri, öğretim elemanlarının uyguladıkları stresle başa çıkma stratejilerini ve öğretim elemanlarının iş stresi seviyelerinin demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemiştir. 210 öğretim elemanından elde edilen verilerle yapılan çalışmada iş stresinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği, yaş değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre 21-40 yaş arası katılımcıların, 41 yaş ve üzeri katılımcılara göre daha fazla iş stresi yaşamakta olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretim elemanlarının iş stresi ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark gösterdiği de tespit edilmiştir.

Efeoğlu (2006) çalışmasında, çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkilerini 162 kişilik tıbbi ilaç tanıtımından sorumlu firma çalışanları üzerinde yaptığı araştırma ile incelemiştir. Katılımcıların iş stresi düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan analizlere göre; çalışanların iş stresi düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve unvan değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Kalyoncu (2011) araştırmasında, bireylerin sahip oldukları duygusal zeka düzeyleri ve örgütten kaynaklanan stres arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Hastanede çalışan 333 hemşireye anket uygulayarak yaptığı çalışmasında; katılımcıların stres seviyeleri ile eğitim seviyesi arasında anlamlı bir ilişki görülüşken cinsiyet, medeni durum ve yaşın stres seviyesi üzerinde bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

Ekinci (2006) çalışmasında, öğretmenlerin sosyo-demografik, çalışma yaşamına ilişkin özellikleri ve birlikte çalıştıkları yöneticilerin sosyal beceri düzeylerine göre iş doyumunu ve iş stresi düzeylerini incelemiştir. Araştırma, 205 öğretmenden gelen anket sonuçları ile yapılmıştır. Öğretmenlerin iş stresi düzeylerinde cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve yaşa göre anlamlı bir fark olmadığı, ancak kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Ancak evlilerin stres düzeylerinin bekarlara göre biraz daha yüksek olduğu görülmüş, lisans mezunu öğretmenlerin iş stresleri, ön lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. 40-49 ve 50 yaş üzeri olanların iş streslerinin daha genç olanlara göre düşük olduğu görülmüştür. Şu an görev yapılan okuldaki çalışma süresi ile iş stresi arasında anlamlı bir fark bulunmamış, fakat 10 yıl ve üzeri aynı okulda görev yapanların iş stresi puanlarının diğer gruplara göre düşük olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada kıdem ile iş stresi arasında anlamlı bir fark bulunmuş, kıdemleri fazla olanların iş streslerinin daha düşük olduğu görülmüştür.

Bayar (2016) araştırmasında, iş tatmini ve iş stresinin araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığını ve iş tatmini ile iş stresi arasında ilişki olup olmadığını incelemiştir. Üniversitede görev yapmakta olan 233 araştırma görevlisine anket uygulanmış, araştırmada cinsiyetin iş stresi üzerinde anlamlı olarak farklılık yaratmadığı ve yaşa göre (30 yaş altı, 30 yaş ve üstü) iş stresinin farklılaşmadığı görülmüştür. Ayrıca katılımcıların eğitim durumuna göre (lisans mezunu, yüksek lisans öğrencisi, yüksek lisans mezunu, doktora öğrencisi, doktor mezunu) iş streslerinde bir farklılaşma görülmekte olup medeni durumlarına göre (evli, bekar) iş streslerinin farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların hizmet yıllarına göre iş streslerinde bir farklılık görülmemiş, en çok iş stresi yaşayan araştırma görevlilerinin lisans mezunu olanlar olduğu tespit edilmiştir. En az iş stresi yaşayanların da yüksek lisans öğrencisi araştırma görevlilerinin olduğu görülmüştür.

Mavili Aktaş (2001) çalışmasında, bir kamu kuruluşundaki 81 üst düzey yöneticinin iş stresi ve kişilik özelliklerini değerlendirmiştir. Örneklemin büyük bir bölümünün iş stresi seviyesinin yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmada kişilik özelliği ile stres seviyesi arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuş, yaş ile stres arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Vokic ve Bogdanic (2007) çalışmasında 147 çalışandan elde ettiği veriler ile Hırvat işletmelerinde farklı bölümlerde çalışanların iş stres seviyelerini ölçmüş ve bireysel farklılıklar (cinsiyet, yaş, medeni hal gibi) ile iş stresinin ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonucuna göre kadın ve erkeklerin algılanan stres düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. En düşük stres seviyesinin 30 yaşın altındaki grupta olduğu görülmüştür. Çalışma, yaşlı insanların stres düzeylerini önemli ölçüde daha yüksek algıladıklarını ortaya koymuştur. Medeni durumun, algılanan iş stresi düzeyiyle önemli ölçüde ilişkili olduğu bulunmuştur. Evli kişilerin bekarlara oranla stresi daha yüksek algıladıkları tespit edilmiştir

Hochwarter, Perrewé, Hall ve Ferris (2005) çalışmalarında; olumsuz duygulanımın hesap verebilirlik ile iş stresi ilişkisi üzerindeki etkisini incelemişler ve iki ayrı çalışmadan elde edilen veriler ile araştırmalarını yürütmüşlerdir. İlk çalışma, lisans öğrencilerinin tam zamanlı çalışan 198 kişiden topladıkları anketler ile yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre; daha fazla görev süresine sahip çalışanların iş stresi düzeylerinde artış olduğu tespit edilmiştir. İş stresinin cinsiyet ve yaş ile ilişkisinin olmadığı korelasyon analizinde tespit

edilmiştir. İkinci çalışmada; Amerika Birleşik Devletlerinin güneydoğusundaki büyük bir sağlık tesisinin yöneticileri ile profesyonel çalışanlarından 118 kişinin katılımı ile araştırma yürütülmüştür. Bu çalışmada, korelasyon analizinde cinsiyet ile iş stresi ilişkilendirilmiş, erkeklerin daha fazla gerginlik yaşadığı tespit edilmiştir.

Andrews, Kacmar ve Kacmar (2015), çeşitli kurumlardan 280 tam zamanlı çalışandan toplanan verileri kullanarak, çalışanların davranışsal bütünlüğüne yönelik çalışan algılarının iş stresi üzerindeki etkisini incelemiştir. Yapılan korelasyon analizine göre iş stresi ile cinsiyet ve yaş değişkeni arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Hochwarter, Perrewe ve Dawkins (1995)'in çalışmasının amacı, stres konularına ilişkin önceki cinsiyet araştırmalarını geliştirmek ve cinsiyet ile ilişkili sonuçları araştırmaktır. Bu kapsamda çalışmada iş talepleri, iş kontrolü, iş stresi, genel stres, somatik gerginlik ele alınmıştır. Araştırmada kritik olan, erkek ve kadın yöneticilerin farklı cinsiyetlerin egemen olduğu mesleklerde verdiği cevapların analizi olmuştur. 233 yöneticiden oluşan katılımcılar, Güneydoğu Amerika'da bulunan altı yönetim grubundan seçilmiştir. Araştırma sonucuna göre erkeklerin egemen olduğu meslekte erkeklerin, kadınlardan biraz daha fazla stres içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

➤ Öz yeterliliğin ulusal yazında; akademik başarı, performans, örgütsel vatandaşlık ve tükenmişlik ile birlikte ele alınmış olduğu görülmüştür. Çalışmalar incelendiğinde genel öz yeterlilik, kolektif öz yeterlilik, öğretmen öz yeterliliği, sosyal öz yeterlilik, psikolojik danışman öz yeterliliği, matematik, geometri öz yeterliliği ve mesleki öz yeterlilik (göreve-özgül) gibi birçok alanda öz yeterlilik ölçeklerinin geliştirilmesi ile farklı araştırmaların yapılmış olduğu görülmüştür.

Uluslararası çalışmalar incelendiğinde mesleki öz yeterlilik, iş arama öz yeterliliği, liderlik öz yeterliliği, sosyal öz yeterlilik, duygusal öz yeterlilik, akademik öz yeterlilik, yaratıcı öz yeterlilik üzerine yapılan çalışmalar olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmanın kapsamı genel öz yeterlilik olduğu için bahsedilen diğer öz yeterliliği konu edinen çalışmalara burada yer verilmemiştir.

Öz yeterlilik ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde çoğunlukla öğretmenler, öğrenciler, hastane çalışanları üzerinde araştırmalar yapıldığı görülmüştür. Bunların yanı sıra banka ve turizm sektörü çalışanları ile hastalar üzerinde yapılan çalışmalar da bulunmaktadır.

Aşağıda bu çalışma kapsamında farklı sektörlerde yapılan araştırmaların bazılarında yer verilmiştir.

Basım, Korkmazzyürek ve Tokat (2008) çalışmasında kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan kişilerin öz yeterlilik algılarını ve bu algının kişilerin yenilikçi davranmalarına ve risk alma eğilimlerine ne şekilde etki ettiğini incelemiştir. Çalışma sonuçları 230 kişinin katıldığı anketler ile elde edilmiş; araştırmada katılımcıların öz yeterlilik seviyelerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yorulmaz (2016) çalışmasında, hastane çalışanlarında kontrol odağı algısının öz ve kolektif yeterlilik algıları üzerine etkisini araştırmıştır. Araştırma sonuçlarını 305 hastane çalışanına uyguladığı anketlerden elde etmiş, çalışmasında öz yeterlilik boyutlarından olan başlama, yılmama ve ısrar boyutlarının puanlarının ortalamanın üstünde olduğu, yani katılımcıların öz yeterlilik inancının yüksek olduğu sonucunu tespit etmiştir. Yaş değişkeninin öz yeterlilik boyutlarından sadece yılmama boyutu üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olduğu görülmüştür. Çalışma süreleri ile öz yeterlilik boyutları olan başlama, yılmama ve ısrar boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Ayrıca cinsiyet ile öz yeterlilik boyutlarının puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Alpsoy (2018) çalışmasında, akademisyenlerin iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi ile öz yeterliliğin aracı rolünü araştırmıştır. 131 anket üzerinden araştırmasını yürütmüş, katılımcıların öz yeterliliğinin cinsiyete, yaşa, toplam akademisyenlik süresine göre farklılık göstermediği sonucunu elde etmiştir.

Kutlay (2012) çalışmasında, araştırma görevlilerinde örgütsel adanmışlık ve öz yeterlilik düzeylerinin örgütsel sessizlik düzeyleri üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Araştırma sonuçlarını 291 kişinin anket verileri ile elde etmiş, araştırma sonucunda katılımcıların yüksek öz yeterliliğe sahip olduklarını tespit etmiştir. Araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin öz yeterlilik düzeylerinin yaşa ve cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Türedi (2015) çalışmasında, özel ve devlet okullarında çalışan öğretmenlerin öz yeterlilik, benlik saygısı ve atılganlık düzeyi ilişkisini cinsiyet ve deneyim süresi açısından araştırmıştır. Araştırmayı 385 öğretmenden alınan anket verileri ile yapmış, araştırma sonucunda öz yeterlilik ortalama puanlarının cinsiyet açısından anlamlı bir şekilde farklılaştığı sonucuna varmış, kadın öğretmenlerin öz yeterlilik düzeyleri, erkek

öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca katılımcıların deneyim süresi ile öz yeterlilik ortalama puanları açısından anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Tarakçı (2009) çalışmasında, özel sektör yöneticilerinin çatışma yönetimi sırasında kullandıkları stilleri belirlemeyi ve bu stillerin öz yeterlilik algısından nasıl etkilendiğini saptamayı amaçlamış, farklı firmalarda çalışan 88 yönetici ile araştırmasını yürütmüştür. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların öz yeterlilik düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiş, yöneticilerin öz yeterlilik algılarının yaşa ve eğitim durumuna göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Yurdakul (2015) çalışmasında, öğretmen görüşlerine göre okulların örgütsel narsisizm düzeyi ile öğretmenlerin öz yeterlilik algıları arasındaki ilişkiyi saptamayı amaçlamıştır. Araştırma 344 öğretmene uygulanan anket üzerinden yapılmış, çalışma sonuçlarına göre katılımcıların genel olarak öz yeterlilik algısının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet değişkenine göre öz yeterlilik algılarında katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmamış, ancak kadınların erkeklere göre daha yüksek öz yeterlilik algısına sahip oldukları sonucu çıkarılmıştır. Bunun yanı sıra, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre başlama boyutuna göre öz yeterlilik algıları daha yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yılmama ve sürdürme çabası-ısrar boyutlarına göre öz yeterlilik algılarının farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin öz yeterliliğin sürdürme çabası-ısrar boyutu algıları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Adar Uyaniker (2014) çalışmasında, yönetici hemşirelerin genel öz yeterlilik inancı ile zaman yönetimi kavramları arasındaki neden sonuç ilişkisini araştırmıştır. 120 yönetici hemşireden toplanan anketler ile araştırmasını gerçekleştirmiş, araştırma sonuçlarına göre katılımcıların genel öz yeterlilik inancının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Genel öz yeterlilik inancı ile yaş, medenî durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamış; eğitim değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre; 4 yıllık bir üniversite mezunu olmanın daha düşük eğitim seviyesinde olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bir genel öz yeterlilik inanç algısı sağladığı ancak lisanüstü eğitim almanın bu algıyı anlamlı düzeyde değiştirmediği sonucu çıkmıştır. Ayrıca genel öz yeterlilik inancı ve tüm boyutları ile meslekteki çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Şener (2017) çalışmasında, örgüt ikliminin iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin ara değişken rolünü incelemiştir. Çalışmasını özel bir bankanın genel müdürlük çalışanları üzerinde gerçekleştirmiş ve sonuçlara 183 anket verisi üzerinden

ulaşmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; psikolojik sermaye ile öz yeterlilikte erkekler kadınlardan anlamlı olarak daha düşük seviyede çıkmıştır. Medeni durum, eğitim, çalışma süresi değişkenine göre psikolojik sermaye ile öz yeterlilikte anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Evers, Tomic ve Brouwers (2005)'in çalışmasının amacı, adalet duyarlılığının öz yeterlilik ile tükenmişliğin üç boyutu (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı) arasındaki ilişki üzerinde ılımlı bir etkiye sahip olup olmadığını incelemektir. Araştırmalarını 271 ortaokul öğretmeni ile yürütmüşlerdir. Yapılan korelasyon analizinde öz yeterlilik ile yaş, cinsiyet ve kıdem değişkenleri arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Lansford, Antonucci, Akiyama ve Takahashi (2005)'nin çalışmasının temel amacı, ABD ve Japonya'da sosyal ilişkiler ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkilerin nasıl yönetildiğinin incelenmesidir. Araştırmanın örnekleme, daha önce yapılmış iki büyük araştırmanın örnekleminde (Japonya N=1641, US N=1498) oluşturulmuştur. Araştırma sonucuna göre kadınların, erkeklerden daha düşük öz yeterliliğe sahip oldukları tespit edilmiştir. Öz yeterliliğin yaş ile ilişkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

➤ Politik yeti ile ilgili ulusal yazında çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Aşağıda ulusal ve uluslararası yazında yer alan bazı çalışmalara yer verilmiştir.

Bayraktar (2009) çalışmasında, izlenim yönetimi taktiklerinin kullanımıyla yöneticilerin çalışanları hakkındaki performans değerlemeleri arasındaki ilişki üzerinde politik yetinin rolünü incelemiştir. Bu kapsamda İstanbul'da farklı sektörlerde faaliyet gösteren 11 işletmede çalışan 164 kişiden veri toplanmıştır. Araştırma sonucuna göre; yaş, eğitim, iş deneyimi faktörlerinin politik yeti ile arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Çıtak (2011) çalışmasında, yöneticilerin politik yetileriyle örgütsel bağlılıkları ve bunların alt boyutları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma örneklemini İstanbul ilinde faaliyet gösteren 12 farklı sektörde çalışan 172 yönetici oluşturmuştur. Araştırmada kadın yöneticilerin politik yetileri erkek yöneticilere göre daha yüksek bulunmuş, aynı zamanda kadın yöneticilerin sosyal beceriklilik seviyelerinin erkek çalışanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sosyal beceriklilik ve içtenlik boyutlarına bakıldığında kadınların ortalamalarının erkeklere oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Medeni duruma göre araştırmada evli yöneticilerin politik yetileri bekar yöneticilere göre daha yüksek bulunmuştur. Politik yetinin yaş ile bir ilişkisi bulunmamıştır. Yöneticilerin eğitim durumları ile politik yeti ve boyutları arasında bir ilişki bulunamamıştır. Kişilerarası etki yeteneğine, evli yöneticilerin bekar yöneticilere göre daha yüksek oranda sahip oldukları sonucu elde

edilmiştir. Ayrıca araştırmaya göre; 0–1 yıl süre ile mevcut kurumlarında çalışan yöneticilerin kişilerarası etki yeteneklerinin, 6–10 yıl süre ile çalışan yöneticilerin kişilerarası etki yeteneklerine göre anlamlı seviyede düşük olduğu sonucu tespit edilmiştir.

Demirci (2014) çalışmasında, politik yeti ile çalışanların statü, kıdem ve cinsiyetleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmanın örneklemi, TRT Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında çalışan 509 anketten oluşmuştur. Araştırma sonuçlarına göre cinsiyet ile politik yeti ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Kıdeme göre sonuçlara bakıldığında 11-20 yıl kıdeme sahip olan kişilerin politik yeti seviyesinin diğer gruplardan anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmüştür.

Eryılmaz (2017) çalışmasında, liderin güç kaynakları ile lider-üye etkileşimi arasında varsayılan ilişkiyi ortaya çıkarmak istemiş ve bu ilişkide politik yetinin düzenleyici rolünü sınamıştır. Ayrıca liderin güç kaynakları algısını, lider-üye etkileşimini ve politik yetinin iş tatmini üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma, yönetici pozisyonunda çalışmayan 384 bankacının katılımı ile yürütülmüştür. Araştırma sonucunda politik yeti ve alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği görülmüştür.

Yıldıztaş (2017) çalışmasında, politik yeti ve örgütsel tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu kapsamda Yalova ili resmi ortaokullarında görev yapmakta olan 218 ortaokul öğretmeninden toplanan anket sonuçlarına göre değerlendirmeler yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre ortaokul öğretmenlerinde politik yetinin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, kıdem ve görev süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediği tespit edilmiştir.

İşler, Bir ve Koç (2018) çalışmasında, kadın yöneticilerin politik yetilerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini, Adana’da bankacılık sektöründe çalışan 125 kadın yöneticiden topladıkları anketler ile araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların sadece kişiler arası etki boyutunda yaş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur. 36-45 yaşlarında olan katılımcıların kişiler arası etki puanları, 25-35 yaşlarında olanların kişiler arası etki puanlarından yüksek bulunmuştur. 46-55 yaşlarında olanların kişiler arası etki puanları, 25-35 yaşlarında olanların kişiler arası etki puanlarından yüksek bulunmuştur. Ayrıca politik yetinin diğer demografik özelliklere göre farklılaşma durumları incelendiğinde; ilişki ağı kurma, kişiler arası etki ve sosyal zeka boyutlarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunurken, samimi görünme boyutunun çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği

sonucuna ulaşılmıştır. Medeni durum ve eğitim değişkeni ile politik yeti boyutları arasında ise anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Blickle ve diğerleri (2008)'nin çalışmasının amacı, iş performansının öngörülmesinde politik yetinin hem uyumluluk hem de vicdanlıkla etkileşimini araştırmaktır. Bu kapsamda Almanya'da aktif olarak çalışan 326 kişiden toplanan anketler ile araştırma yürütülmüştür. Korelasyon sonucuna göre politik yeti ile yaş ve cinsiyet arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Treadway, Hochwarter, Kacmar ve Ferris (2005) çalışmalarında, siyasi irade unsuru olarak, başarıya ihtiyacının ve içsel motivasyonun işyerinde politik davranışın kullanımını beraberinde getirebileceğini öngörmüşlerdir. Ayrıca, politik yetinin politik davranış ile duygusal emek arasındaki ilişkiyi ılımlı hale getireceğini savunmuşlardır. Bu kapsamda Güneydoğu Amerika'da en az 5 yıl tam zamanlı çalışan 193 kişiden alınan anket sonuçları ile araştırmalarını yürütmüşlerdir. Çalışma sonunda cinsiyet ile politik yeti arasında bir ilişki bulunmamıştır. Politik yeti ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş, yaş arttıkça politik yeti düzeyinin azaldığı sonucu tespit edilmiştir.

Blickle, Wendel ve Ferris (2010) çalışmalarında, beş faktörlü modelin dışadönüklük ve deneyime açıklık yapılarının politik yetiyle arasındaki etkileşimin satış performansını belirleyip belirlemediğini araştırmışlardır. Alman otomobil şirketi ile işbirliğinde yürütülen çalışmada 112 otomobil satış elemanı ile yapılan anketlerden sonuçlar elde edilmiştir. Politik yeti ile yaş, cinsiyet, eğitim ve çalışma süresi arasında bir ilişki tespit edilmemiştir.

Brouer, Duke, Treadway ve Ferris (2009)'in çalışmasının amacı çalışanların politik yetilerinin, yönetici-çalışan ırk benzerliği/farklılığı ile lider-üye etkileşim düzeyleri üzerindeki etkisini incelemektir. Perakende hizmet sektöründeki 189 katılımcıya anket uygulanmıştır. Çalışma sonucunda politik yeti ile yaş arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Politik yeti ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmamış, çalışma süresi (organizational tenure) ile negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

➤ Araştırma değişkenlerinin birlikte incelendiği bazı çalışmalar aşağıda yer almaktadır.

Perrewe ve diğerleri (2004) çalışmalarında, politik yetinin algılanan rol çatışması ile zorlanma arasındaki ilişkiler üzerindeki etkisini incelemiştir. 15 aylık bir süre içinde Brezilya'daki üç büyük petrol şirketinde 230 tam zamanlı çalışandan veri toplayarak araştırmalarını yürütmüşlerdir. Çalışmalarında Lazarus'un etkileşim teorisi ile bağlantı

kurmuş, ikincil değerlendirmeden yola çıkarak bireysel bir özellik olan politik yeti üzerine çalışmışlardır. Politik yetinin, iş ortamı faktörü, rol çatışması ve psikolojik kaygı, somatik şikayetler ve fizyolojik zorlanma arasındaki ilişkiyi nasıl hafifletebileceğini araştırmışlardır. Lazarus (1963, 1990, 1995) ile Perrewe ve diğerlerinin (2000) kavramsal çalışmalarını birleştirerek, politik yetinin benzersiz bir başa çıkma kaynağı olduğunu ve bu nedenle stres faktörlerine bir panzehir olduğunu savunmuşlardır. Araştırma sonuçlarına göre yüksek politik yetiye sahip olunmasının rol çatışmasının olumsuz etkilerini hafifletmeye yardımcı olabileceği görülmüştür. Üstelik genel olarak, yalnızca örgütün sağlayabildiği kaynaklardan farklı olarak, politik yeti, bir bireyin ayrı ve benzersiz bir şekilde kontrol edebileceği bir başa çıkma kaynağıdır. Çalışma sonuçlarına göre, öz yeterlilik ile yaş ve deneyim arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Politik yeti ile cinsiyet, çalışılan pozisyon, öz yeterlilik arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Politik yeti ve öz yeterlilik ile medeni durum arasında bir ilişki bulunamamıştır. Ayrıca politik yeti ile yaş arasında da ilişki bulunamamıştır.

Jam ve diğerlerinin (2011) Pakistan'da 300 kamu ve özel sektör yöneticisi üzerinde yaptıkları araştırmada politik yeti ve politika algısının çalışan stresi, iş stresi, duygusal bağlılık gibi değişkenlerdeki etkilerinin araştırılması amaçlanmıştır. Çalışma sonucuna göre politik yeti ve stres arasında bir ilişki bulunamamıştır. Politik yeti ile cinsiyet ve yaş değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur.

Akdaş (2017) çalışmasında, yoğun iş yükü ve stres altında olan hastane çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini iki kamu hastanesinde görev yapmakta olan 340 kişidir. Araştırmaya göre pozitif psikolojik sermaye ve iş stresi arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı, çok zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür. Pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik alt boyutunun iş stresi ile ters yönlü, çok zayıf ve anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Kadın ve erkek sağlık çalışanları arasında pozitif psikolojik sermaye, iş stresi, düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarından öz yeterlilik açısından cinsiyete dayalı istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı, çalışanların eğitim durumlarına göre ise pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarından öz yeterlilik düzeylerinin farklılaştığı sonucu çıkarılmıştır. Elde edilen bulgulara göre öz yeterlilik düzeyi en yüksek olan grup lisansüstü gruptur, bu gruba yoğunluklu olarak uzman hekimlerin dâhil olduğu bilinmektedir. Önlisans düzeyi eğitim seviyesindeki katılımcıların öz yeterlilik düzeyinin de lisansüstü düzey katılımcılarınıninkinden farklı olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların kurumdaki çalışma süresine göre yapılan karşılaştırmalarda iş stresi, pozitif

psikolojik sermaye ile PPS alt boyutu olan öz yeterlilik açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Özdemir ve Gören (2016) çalışmasında, psikolojik sermaye ve politik yeti arasındaki ilişkinin nasıl olduğunu incelemişlerdir. Araştırma, Ankara'da 15 ilkokul ve ortaokulda görev yapmakta olan 325 öğretmenin katılımı ile gerçekleşmiştir. Araştırma sonucuna göre demografik özelliklerin (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve kıdem) politik yeti üzerinde önemli bir yordayıcı olmadığını tespit etmişlerdir. Öğretmenlerin politik yeti düzeyleri ve psikolojik sermaye, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutları arasında orta düzeyde anlamlı pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur.

Hochwarter ve diğerleri (2007) çalışmalarında, hesap verebilirlik, politik yeti ve iş stresinin iş performansı üzerindeki etkilerini incelemiş, Güneydoğu Amerika'da bulunan bir finansal yönetim firmasından toplanan 104 anket ile araştırmalarını yapmışlardır. Politik yeti ile iş stresi arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Jawahar, Meurs, Ferris ve Hochwarter (2008), öz yeterlilik ve politik yetinin iş performansı üzerindeki yordayıcı etkililiğinin belirlenmesi için iki çalışma yürütmüştür. Büyük bir üniversiteden derece alan 220 MBA mezunundan elde edilen anket sonuçları ile çalışmalarını yapmışlardır. Politik yeti ve öz yeterliliğin, yaş ve cinsiyet ile bir ilişkisi bulunamamıştır. Ancak politik yeti ile öz yeterlilik arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öz yeterlilik ile çalışma süresi (organizational tenure) arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Hochwarter, Summers, Thompson, Perrewe ve Ferris (2010) araştırmalarında, üç örnekleme (N= 440, 167 ve 140) algılanan hak kazanma davranışının ve politik yetinin iş stresi üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. İlk grup tam zamanlı çalışanlardan, ikinci grup Güneydoğu Amerika Birleşik Devletleri'nde bulunan bir eyalet belediyesi çalışanlarından, üçüncü grup da Güney Amerika'da bulunan bir imalat şirketi çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre bu üç grupta da iş stresi ile politik yeti arasında bir ilişki bulunamamıştır. İş stresi ve politik yetinin yaş ve çalışma süresi (organizational tenure) ile de bir ilişkisi bulunmamıştır. Ayrıca politik yeti ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunamamış, yalnız iş stresi ile cinsiyet arasında üçüncü grupta bir ilişki bulunmuştur.

Perrewe ve diğerleri (2005) çalışmalarında, iş stresi, politik yeti ve öz yeterliliğin aralarındaki ilişkileri araştırmışlardır. Brezilya'daki üç büyük petrol şirketinde tam zamanlı çalışan 230 kişiden topladıkları anketler ile araştırmalarını yapmışlardır. Çalışma sonucuna

göre öz yeterlilik ile politik yeti arasında pozitif yönlü bir ilişki; iş stresi ile öz yeterlilik arasında negatif yönlü bir ilişki; iş stresi ile politik yeti arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Öz yeterlilik ile yaş arasında pozitif yönlü bir ilişki, politik yeti ile cinsiyet arasında pozitif yönlü bir ilişki, iş stresi ile cinsiyet arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca politik yeti ile eğitim arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Eissa ve Khalifa (2008) çalışmalarında, ilköğretim okulu öğretmenleri arasında duygusal zeka ve öz yeterliliğin iş stresi üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Bu kapsamda Mısır'da 176 ilköğretim okulu öğretmeninden elde ettikleri veriler ile araştırmalarını yürütmüşlerdir. Öz yeterlilik ile iş stresinin negatif yönlü ilişkilerinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Kavramsal çerçevenin yer aldığı bu bölümde, araştırma değişkenleri ile ilgili ulusal ve uluslararası çalışmalara yer verilmiştir. Bir sonraki bölümde, araştırma için seçilen örneklem doğrultusunda yapılan analizler bulunmaktadır.



4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin bilgilere, betimsel istatistiklere ve araştırma sorularının bulgularına yer verilmiştir.

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımlar

Bu kısımda araştırmaya katılanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, unvan ile kamu kurumlarında çalışma süresi (kıdem)'ni içeren demografik bilgilerinin frekans değerleri (N) ve yüzde bilgileri yer almaktadır.

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin dağılımları Çizelge 4.1'de yer almaktadır. Buna göre katılımcılar 83'ü kadın, 129'u erkek olmak üzere toplam 212 kişiden oluşmaktadır. Toplam katılımcı içerisinde kadın katılımcıların oranı %39.2, erkek katılımcıların oranı da %60.8'dir.

Araştırmaya katılanların yaşları 23 ile 60 arasında değişmekte olup yaş ortalaması 33.9'dur. Çizelge 4.1'de gösterildiği üzere, araştırmaya katılan 212 kişinin yaşları süreksiz veri haline getirilip 4 grup olarak sınıflandırılmıştır. Bu grupe göre katılımcıların yaş dağılımına göre 30 yaşından küçük 42 kişinin (%19.8), 30-34 yaş arasında 80 kişinin (%37.7), 35-39 yaş arasında 76 kişinin (%35.8), 40 yaş ve üstü 14 kişinin (%6.6) olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.1'e göre katılımcıların 88'i bekar, 124'ü evlidir. Bekar katılımcılar toplam katılımcıların %41.5'ini, evli katılımcılar ise %58.5'ini oluşturmaktadır. Katılımcıların 162'si (%76.4) lisans, 50'si (%23,6) lisansüstü mezundur. Katılımcıların 169'u uzman, 43'ü ise uzman yardımcısıdır. Uzmanlar katılımcıların %79.7'sini, uzman yardımcılarını da katılımcıların %20.3'ünü oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların kamu kurumlarında çalışma süreleri süreksiz veri haline getirilip 2 grup olarak sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırmaya göre katılımcıların %63.2'si 0-9 yıl, %36.8'i de 10 yıl ve üstü kıdeme sahiptir.

		N	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	83	39.2
	Erkek	129	60.8
Yaş aralığı	30 yaşından küçük	42	19.8
	30-34 yaş	80	37.7
	35-39 yaş	76	35.8
	40 yaş ve üstü	14	6.6
Medeni Durum	Bekar	88	41.5
	Evli	124	58.5
Eğitim Durumu	Lisans	162	76.4
	Lisansüstü	50	23.6
Unvan	Uzman	169	79.7
	Uzman Yardımcısı	43	20.3
Kıdem (Kamu kurumlarında çalışma süresi)	0-9 yıl	134	63.2
	10 yıl ve üstü	78	36.8

Çizelge 4.1. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin dağılımları

4.2. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Anket formunda katılımcıların demografik bilgilerinin yer aldığı bölümden sonra İş Stresi Ölçeği, Genel Öz Yeterlilik Ölçeği ve Politik Yeti Envanteri bulunmaktadır. Araştırmada kullanılacak analizlerin belirlenmesi için verilerin normal dağılıma uygunluğu çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılarak yorumlanmıştır. Araştırmada kullanılan üç ölçeğin frekans değerleri (N), ortalama puanı, standart sapma değerleri, çarpıklık ve basıklık değerleri Çizelge 4.2’de yer almaktadır.

Çizelge 4.2 incelendiğinde iş stresi ölçeğinin ortalaması 2.84, standart sapma değeri ise .96’dır. Öz yeterlilik ölçeğinin ortalaması 3.76, standart sapma değeri ise .58’dir. Politik yeti envanterinin ortalaması 5.13, standart sapma değeri ise .84’tür.

	N	Ortalama Puan	Standart Sapma	Çarpıklık Değeri	Basıklık Değeri
İş Stresi	212	2.84	.96	-.054	-.927
Öz Yeterlilik	212	3.76	.58	-.383	1.050
Politik Yeti	212	5.13	.84	-.569	.783

Çizelge 4.2. Ölçeklere ilişkin değerler

Çarpıklık katsayısının (+1,-1) sınırları içinde olması, puanların normal dağılım sınırları içinde olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2015: 40). Değerlere bakıldığında 3 ölçekte de dağılımın normal bir dağılıma sahip olduğu söylenebilir (Bkz. Tablo 9).

4.3. Araştırma Problemlerine Ait Bulgular

Bu kısımda araştırmanın dokuz alt problemine yönelik bulgular aşağıda sırasıyla yer almaktadır.

4.3.1. İş Stresine İlişkin Bulgular

Çalışmanın ilk alt problemi, “Kamu çalışanlarının iş stresi düzeyleri nedir?”dir. Bu kapsamda araştırma sonucuna göre katılımcıların iş stresi ortalama puanı 2.84 olarak bulunmuştur. 1 ile 5 arasında bir puanın elde edileceği bu ölçekte, araştırma sonucuna göre katılımcıların stres düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın ikinci alt problemi “Kamu çalışanlarının iş stres düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?”dir. Bu kapsamda iş stresi düzeyinin katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, unvan ve kamuda geçen toplam çalışma süresi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre iş stresi düzeyinin farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t-Testi ile araştırılmıştır (bkz. Çizelge 4.3). Kadın çalışanların iş stresi puanlarının ortalaması ($X=2.96$), erkek çalışanların iş stresi puan ortalamasından daha yüksek bulunmuştur ($X=2.77$). Ancak Çizelge 4.3’te t-Testi sonuçlarında cinsiyete göre ($t= 1.467$, $p>.05$) iş stresinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Cinsiyet	n	Ort.	SS	df	t	p
Kadın	83	2.96	.84118	197.428	1.467	.144
Erkek	129	2.77	1.02057			

Çizelge 4.3. İş stresi ölçeği ile cinsiyet değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları

Çizelge 4.4'te medeni durum değişkenine göre iş stresi düzeyinin farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t-Testi ile araştırılmıştır. Medeni durumu bekar olanların iş stresi puanlarının ortalaması ($X=2.71$), evli olanların iş stresi puanlarının ortalamasından daha düşük bulunmuştur ($X=2.94$). Ancak t-Testi sonuçları medeni durumun ($t= -1.750$, $p>.05$) iş stresinde anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir.

Medeni Durum	n	Ort.	SS	df	t	p
Bekar	88	2.71	.94088	210	-1.750	.082
Evli	124	2.94	.95997			

Çizelge 4.4. İş stresi ölçeği ile medeni durum değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları

Çizelge 4.5'te eğitim değişkenine göre iş stresi düzeyinin farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t-Testi ile araştırılmıştır. Eğitim durumu lisansüstü olanların iş stresi düzeylerinin puanlarının ortalaması ($X=3.10$), lisans olanların iş stresi puanlarının ortalamasından daha yüksek ($X=2.77$) bulunmuştur. T-testi sonuçlarına göre eğitim durumunun ($t= -2.162$, $p<.05$) iş stresi düzeyini etkilediği sonucuna varılmıştır.

Eğitim Durumu	n	Ort.	SS	df	t	p
Lisans	162	2.77	.94461	210	-2.162	.032
Lisansüstü	50	3.10	.96133			

* $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır.

Çizelge 4.5. İş stresi ölçeği ile eğitim durumu değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları

Çizelge 4.6'da katılımcıların unvana göre iş stres düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t-Testi ile araştırılmıştır. Uzmanların iş stresi puanlarının ortalaması ($X=3.0$), uzman yardımcılarının iş stresi puanlarının ortalamasından daha yüksek

($X=2.24$) bulunmuştur. T-testi sonuçlarına göre unvan değişkeninin ($t= 5.594$, $p<.01$) iş stresi düzeyini etkilediği sonucuna varılmıştır.

Unvan	n	Ort.	SS	df	t	p
Uzman	169	3.0	.94619	80.285	5.594	.000
Uzman Yardımcısı	43	2.24	.74396			

* $p<0.01$ düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır.

Çizelge 4.6. İş stresi ölçeği ile unvan değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları

Çizelge 4.7’de katılımcıların iş stres düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü Anova testi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda yaş ile ($F=3.701$, $p<.05$) iş stresi düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın kaynağını belirlemek için Post Hoc testlerinden Dunnet C testi yapılmıştır. Farklılık, 30 yaşından küçük kişiler ile 30-34 yaş arasındaki kişilerde ve 30 yaşından küçük kişiler ile 35-39 yaş arasındaki kişilerdedir. Buna göre iş stresi düzeyi açısından 30 yaşından küçüklere ($X=2.42$) göre 30-34 yaşındakilerin ($X= 2.94$) iş stres düzeyi daha yüksektir. Ayrıca 30 yaşından küçüklere ($X=2.42$) göre 35-39 yaşındakilerin ($X=2.95$) iş stres düzeyi daha yüksektir.

Yaş grupları	n	Ort.	SS	df	F	p
30 yaşından küçük	42	2.42	.79245	211	3.701	.013
30-34 yaş	80	2.94	.95734			
35-39 yaş	76	2.95	.92581			
40 yaş ve üstü	14	3.05	1.26864			
Toplam	212	2.84	.95675			

* $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır.

Çizelge 4.7. İş stresi ölçeği ile yaş değişkenine ilişkin ANOVA testi sonuçları

Çizelge 4.8’de katılımcıların iş stres düzeylerinin kamu kurumlarında çalışma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını görmek amacıyla bağımsız örneklem t-Testi uygulanmıştır. Çalışma süresi 0-9 yıl olanların iş stresi düzeylerinin puanlarının ortalaması ($X=2.78$), 10 yıl ve üstü olanların iş stresi puanlarının ortalamasından daha düşük ($X=2.95$)

bulunmuştur. Ancak t-Testi sonuçları kamuda çalışma süresinin ($t = -1.178$, $p > .05$) iş stresi düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir.

Kıdem	n	Ort.	SS	df	t	p
0-9 yıl	134	2.78	.92395	210	-1.178	.240
10 yıl ve üstü	78	2.95	1.00864			

Çizelge 4.8. İş stresi ölçeği ile kamu kurumunda çalışma süresi değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları

Sonuç olarak, iş stresi ile demografik veriler arasında yapılan analizlere bakıldığında eğitim durumu, unvan ve yaş değişkenlerinde gruplar arasında iş stresi ile anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet, medeni durum ve kıdem değişkenlerine göre yapılan analizlerde anlamlı sonuçlar elde edilememiştir.

4.3.2. Öz Yeterliliğe İlişkin Bulgular

Çalışmanın üçüncü alt problemi, “Kamu çalışanlarının öz yeterlilik düzeyleri nedir?”dir. Araştırma sonucuna göre katılımcıların öz yeterlilik ortalaması 3.76 olarak bulunmuştur. Bir başka ifade ile katılımcıların öz yeterlilik düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın dördüncü alt problemi “Kamu çalışanlarının öz yeterlilik düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?”dir. Bu kapsamda öz yeterlilik düzeyinin katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, unvan ve kamuda geçen toplam çalışma süresi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre öz yeterlilik düzeyinin farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t-Testi ile araştırılmıştır (bkz. Çizelge 4.9). Kadın çalışanların öz yeterlilik puanlarının ortalaması ($X=3.71$), erkek çalışanların öz yeterlilik puanlarının ortalamasından daha düşük bulunmuştur ($X=3.79$). Ancak Çizelge 4.9’da t-Testi sonuçlarında cinsiyete göre ($t = -.898$, $p > .05$) öz yeterlilik düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Cinsiyet	n	Ort.	SS	df	t	p
Kadın	83	3.71	.53748	210	-.898	.370
Erkek	129	3.79	.60212			

Çizelge 4.9. Öz yeterlilik ölçeği ile cinsiyet değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları

Çizelge 4.10’da medeni durum değişkenine göre öz yeterlilik düzeyinin farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem T-testi ile araştırılmıştır. Medeni durumu bekar olanların öz yeterlilik puanlarının ortalaması ($X=3.72$), evli olanların öz yeterlilik puanlarının ortalamasından daha düşük bulunmuştur ($X=3.78$). Ancak t-Testi sonuçları medeni durumun ($t= -.780$, $p>.05$) öz yeterlilik düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir.

Medeni Durum	n	Ort.	SS	df	t	p
Bekar	88	3.72	.50452	210	-.780	.436
Evli	124	3.78	.62479			

Çizelge 4.10. Öz yeterlilik ölçeği ile medeni durum değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları

Çizelge 4.11’de eğitim değişkenine göre öz yeterlilik düzeyinin farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t-Testi ile araştırılmıştır. Eğitim durumu lisansüstü olanların öz yeterlilik düzeylerinin puanlarının ortalaması ($X=3.98$), lisans olanların öz yeterlilik puanlarının ortalamasından daha yüksek ($X=3.69$) bulunmuştur. T-testi sonuçlarına göre eğitim durumunun ($t= -3.249$, $p<.05$) öz yeterlilik düzeyini etkilediği sonucuna varılmıştır.

Eğitim Durumu	n	Ort.	SS	df	t	p
Lisans	162	3.69	.54368	210	-3.249	.001
Lisansüstü	50	3.98	.62930			

* $p<0.01$ düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır.

Çizelge 4.11. Öz yeterlilik ölçeği ile eğitim durumu değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları

Çizelge 4.12’de katılımcıların unvana göre öz yeterlilik düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t-Testi ile araştırılmıştır. Uzman yardımcılarının öz

yeterlilik puanlarının ortalaması ($X=3.79$), uzmanların öz yeterlilik puanlarının ortalamasından daha yüksek ($X=3.75$) bulunmuştur. Ancak t-Testi sonuçları unvan değişkeninin ($t= -.449$, $p>.05$) öz yeterlilik düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir.

Unvan	n	Ort.	SS	df	t	p
Uzman	169	3.75	.58498	210	-.449	.654
Uzman Yardımcısı	43	3.79	.55216			

Çizelge 4.12. Öz yeterlilik ölçeği ile unvan değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları

Çizelge 4.13'te katılımcıların öz yeterlilik düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı tek yönlü ANOVA testi ile incelenmiştir. Öz yeterlilik düzeyinin yaş değişkenine göre ortalamaları incelendiğinde sırasıyla ortalama değerleri 30 yaşından küçük olanlar ($X=3.81$), 30-34 yaş arasında olanlar ($X=3.75$), 35-39 yaş arasında olanlar ($X=3.71$), 40 yaş ve üstü olanlar ($X=3.89$) şeklindedir. Ancak Varyans Analizi sonuçları yaş değişkeninin ($F= .546$, $p>.05$) öz yeterlilik düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir.

Yaş grupları	n	Ort.	SS	df	F	p
30 yaşından küçük	42	3.81	.57639	211	.546	.651
30-34 yaş	80	3.75	.48734			
35-39 yaş	76	3.71	.63382			
40 yaş ve üstü	14	3.89	.74936			
Toplam	212	3.76	.57747			

Çizelge 4.13. Öz yeterlilik ölçeği ile yaş değişkenine ilişkin ANOVA testi sonuçları

Çizelge 4.14'te katılımcıların öz yeterlilik düzeylerinin kamu kurumlarında çalışma süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını görmek amacıyla bağımsız örneklem t-Testi uygulanmıştır. Çalışma süresi 0-9 yıl olanların öz yeterlilik düzeylerinin puanlarının ortalaması ($X=3.77$), 10 yıl ve üstü olanların öz yeterlilik puanlarının ortalamasından daha yüksek ($X=3.73$) bulunmuştur. Ancak t-Testi sonuçları kamuda çalışma süresinin ($t= .463$, $p>.05$) öz yeterlilik düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir.

Kıdem	n	Ort.	SS	df	t	p
0-9 yıl	134	3.77	.51373	129.040	.463	.644
10 yıl ve üstü	78	3.73	.67593			

Çizelge 4.14. Öz yeterlilik ölçeği ile kamu kurumunda çalışma süresi değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları

Sonuç olarak; yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem ve unvan değişkenlerinin gruplar arasında öz yeterlilik düzeyinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Eğitim değişkeninde ise anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

4.3.3. Politik Yetiye İlişkin Bulgular

Çalışmanın beşinci alt problemi, “Kamu çalışanlarının politik yeti düzeyleri nedir?”dir. Araştırma sonucuna göre katılımcıların politik yeti ortalaması 5.13 olarak bulunmuştur. 1 ile 7 arasında bir puanın elde edileceği bu ölçekte 5 puan orta, 6 puan yüksek politik yeti düzeyini göstermekte olduğundan katılımcıların politik yeti düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu söylenebilir.

Çalışmanın altıncı alt problemi “Kamu çalışanlarının politik yeti düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?”dir. Bu kapsamda politik yeti düzeyinin katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, unvan ve kamuda geçen toplam çalışma süresi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre politik yeti düzeyinin farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t-Testi ile araştırılmıştır (bkz. Çizelge 4.15).

Cinsiyet	n	Ort.	SS	df	t	p
Kadın	83	5.13	.70865	210	-.072	.942
Erkek	129	5.14	.92434			

Çizelge 4.15. Politik yeti envanteri ile cinsiyet değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları

Kadın çalışanların politik yeti puanlarının ortalaması ($X=5.13$), erkek çalışanların politik yeti puanlarının ortalaması ile neredeyse aynıdır ($X=5.14$). Çizelge 4.15’te t-Testi sonuçlarında cinsiyete göre ($t= -.072$, $p>.05$) politik yeti düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Çizelge 4.16’da medeni durum değişkenine göre politik yeti düzeyinin farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t-Testi ile araştırılmıştır. Medeni durumu bekar olanların politik yeti puanlarının ortalaması ($X=5.06$) evli olanların politik yeti puanlarının ortalamasından daha düşük bulunmuştur ($X=5.19$). Ancak T-testi sonuçları medeni durumun ($t= -1.072$, $p>.05$) politik yeti düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir.

Medeni Durum	n	Ort.	SS	df	t	p
Bekar	88	5.06	.85082	210	-1.072	.285
Evli	124	5.19	.83981			

Çizelge 4.16. Politik yeti envanteri ile medeni durum değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları

Çizelge 4.17’de eğitim değişkenine göre politik yeti düzeyinin farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t-Testi ile araştırılmıştır. Eğitim durumu lisansüstü olanların politik yeti düzeylerinin puanlarının ortalaması ($X=5.33$), lisans olanların politik yeti puanlarının ortalamasından daha yüksek ($X=5.07$) bulunmuştur. Ancak t-Testi sonuçları eğitim durumunun ($t= -1.873$, $p>.05$) politik yeti düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir.

Eğitim Durumu	n	Ort.	SS	df	t	p
Lisans	162	5.07	.86287	210	-1.873	.062
Lisansüstü	50	5.33	.75866			

Çizelge 4.17. Politik yeti envanteri ile eğitim durumu değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları

Çizelge 4.18’de katılımcıların unvana göre politik yeti düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t-Testi ile araştırılmıştır. Uzman yardımcılarının politik yeti puanlarının ortalaması ($X=5.22$), uzmanların politik yeti puanlarının ortalamasından daha yüksek ($X=5.11$) bulunmuştur. Ancak t-Testi sonuçları unvan değişkeninin ($t= -.740$, $p>.05$) politik yeti düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir.

Unvan	n	Ort.	SS	df	t	p
Uzman	169	5.11	.83590	210	-.740	.460
Uzman Yardımcısı	43	5.22	.88333			

Çizelge 4.18. Politik yeti envanteri ile unvan değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları

Çizelge 4.19’da katılımcıların politik yeti düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı tek yönlü ANOVA testi ile incelenmiştir. Politik yeti düzeyinin yaş değişkenine göre ortalamaları incelendiğinde sırasıyla ortalama değerleri 30 yaşından küçük olanlar ($X=5.21$), 30-34 yaş arasında olanlar ($X=5.07$), 35-39 yaş arasında olanlar ($X=5.10$), 40 yaş ve üstü olanlar ($X=5.48$) şeklindedir. Varyans analizi sonucunda yaş değişkeni ile ($F=1.111$, $p>.05$) politik yeti düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yaş grupları	n	Ort.	SS	df	F	p
30 yaşından küçük	42	5.21	.91744	211	1.111	.345
30-34 yaş	80	5.07	.85952			
35-39 yaş	76	5.10	.77822			
40 yaş ve üstü	14	5.48	.87174			
Toplam	212	5.13	.84469			

Çizelge 4.19. Politik yeti ile yaş değişkenine ilişkin ANOVA testi sonuçları

Çizelge 4.20’de katılımcıların politik yeti düzeylerinin kamu kurumlarında çalışma süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını görmek amacıyla bağımsız örneklem t-Testi uygulanmıştır.

Kıdem	n	Ort.	SS	df	t	p
0-9 yıl	134	5.09	.87071	210	-.892	.374
10 yıl ve üstü	78	5.20	.79893			

Çizelge 4.20. Politik yeti ölçeği ile kamu kurumunda çalışma süresi değişkenine ilişkin t-testi sonuçları

Çizelge 4.20’ye göre çalışma süresi 0-9 yıl olanların politik yeti düzeylerinin puanlarının ortalaması ($X=5.09$), 10 yıl ve üstü olanların politik yeti puanlarının ortalamasından daha düşük ($X=5.20$) bulunmuştur. Ancak t-Testi sonuçları kamuda çalışma

süresinin ($t = -.892, p > .05$) politik yeti düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir.

Sonuç olarak politik yeti ile demografik değişkenlerde gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunamıştır.

Özetle bu kısımda, araştırma değişkenleri ile demografik veriler arasında anlamlı bir fark olup olmadığına bakılmıştır. Eğitim durumu, unvan ve yaş değişkenlerinin iş stresi ile aralarında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Öz yeterlilikle eğitim değişkeninde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Politik yeti ile demografik değişkenler arasında ise anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. Çalışmanın bir sonraki kısmında araştırma değişkenlerinin arasındaki ilişkiler ile birlikte yaş ve kıdem değişkenleri de ele alınacaktır.

4.3.4. Kamu Çalışanlarının İş Stresi, Öz Yeterlilik ve Politik Yeti Düzeyleri ile Yaş ve Kıdem Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

İncelenen yabancı kaynaklarda korelasyon analizlerinde ölçekler ile ilişkilerde yaş ve kurumda çalışma süresinin/kıdem (Organizational tenure) yer aldığı tespit edildiğinden, her ne kadar önceki kısımda t-testi ve ANOVA ile çalışılmış olsalar da, bu kısımda da yaş ve kurumda çalışma süresinin araştırma değişkenleri ile korelasyon analizinde ilişkilerine bakılmıştır. Daha sonra da araştırma değişkenlerinin arasındaki ilişkilerin incelendiği yedinci, sekizinci ve dokuzuncu alt problemler ele alınmıştır.

Değişkenler arasında ilişki olup olmadığının araştırılması için pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon katsayısı 1.00 ile -1.00 değerleri arasında yer almaktadır. Pozitif değer, değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu; negatif değer de değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Korelasyon katsayısının 0.70-1.00 arasında olması ilişkinin yüksek, 0.70-0.30 arasında olması ilişkinin orta, 0.30-0.00 arasında olması da ilişkinin düşük olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2015: 32). Aşağıda korelasyon analizi bulgularına yer verilmiştir (Bkz. Çizelge 4.21).

İş stresi ile yaş değişkeni arasında düşük de olsa pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r = .153, p < .05$). Buna göre yaş ilerledikçe, iş stresi de artmaktadır. Politik yeti ile öz yeterliliğin yaş değişkeni ile bir ilişkisi bulunamamıştır. Fakat öz yeterliliğin alt boyutu olan “Sürdürme çabası-İsrar” ile yaş değişkeni arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r = .144, p < .05$).

İş stresi ile kurumda çalışma süresi değişkeni arasında pozitif yönlü düşük bir ilişki bulunmuştur ($r=.156$, $p<.05$). Kurumda çalışma süresi arttıkça iş stresi de artmaktadır. Kurumda sorumluluklar arttıkça iş stresinin de arttığı söylenebilir. Öz yeterlilik ile kurumda çalışma süresi arasında bir ilişki bulunamamıştır. Ancak öz yeterlilik alt boyutu olan “Sürdürme çabası-Israr” ile kurumda çalışma süresi arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r=.168$, $p<.05$). Kurumda çalışma süresi arttıkça kişilerin işlerini yürütmeye yönelik çabaları da artmaktadır. Aynı şekilde politik yeti ile kurumda çalışma süresi arasında düşük de olsa pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r=.151$, $p<.05$). Politik yeti alt boyutu olan “Network yeteneği” ve “İçtenlik” ile kurumda çalışma süresi değişkeni arasında da düşük düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r=.165$, $p<.05$). Bu bulgulara göre kurumda çalışma süresi arttıkça politik yeti düzeyi artmakta, kişilerin iletişim ağları genişlemektedir.

Çalışmanın yedinci alt problemi “Kamu çalışanlarının öz yeterlilik düzeyleri ile iş stresleri arasında nasıl bir ilişki vardır?”dır. Çizelge 4.21’de, iş stresi düzeyi ve öz yeterlilik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=-.091$, $p>.05$). Ancak bu iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. İş stresi ile öz yeterliliğin alt faktörleri arasında da negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir ancak bu değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (İş stresi ile “Başlama” alt faktörü ($r=-.110$, $p>.05$), “Yılmama” alt faktörü ($r=-.057$, $p>.05$), “Sürdürme çabası-Israr” alt faktörü ($r=-.041$, $p>.05$)).

Çalışmanın sekizinci alt problemi “Kamu çalışanlarının politik yeti düzeyleri ile iş stresleri arasında nasıl bir ilişki vardır?”dır. Çizelge 4.21’de, iş stresi düzeyi ve politik yeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=-.083$, $p>.05$). Ancak bu iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bunun yanı sıra iş stresi ile politik yeti alt boyutu olan “Kişiler Arası Etki” arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-.173$, $p<.05$). Kişiler arası etkiye sahip olan bireyler çevresinde güçlü bir etki bıraktıkları, ikna edici oldukları ve davranışlarını farklı durumlara uygun şekilde adapte edebildikleri için iş stresleri de düşük olmaktadır. İş stresi ile politik yetinin diğer alt boyutları arasında ise bir ilişki bulunamamıştır (“Sosyal Beceriklilik” alt faktörü ($r=-.043$, $p>.05$), “Network Yeteneği” alt faktörü ($r=-.057$, $p>.05$), “İçtenlik” alt faktörü ($r=-.008$, $p>.05$)).

Çalışmanın dokuzuncu alt problemi “Kamu çalışanlarının politik yeti düzeyleri ile öz yeterlilik düzeyleri arasında nasıl bir ilişki vardır?”dır. Çizelge 4.21’de, öz yeterlilik ve politik yeti arasında pozitif yönlü orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu

görülmektedir ($r=.402$, $p<.01$). Başka bir ifade ile öz yeterlilik düzeyi arttıkça, politik yeti düzeyi de artmaktadır.

Öz yeterlilik ile politik yeti alt boyutları arasında düşük ve orta seviyede anlamlı pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. (Öz yeterlilik ile; “Sosyal Beceriklilik” alt faktörü ($r=.365$, $p<.01$), “Kişiler Arası Etki” alt faktörü ($r=.377$, $p<.01$), “Network Yeteneği” alt faktörü ($r=.299$, $p<.01$), “İçtenlik” alt faktörü ($r=.284$, $p<.01$)). Literatürde politik yetinin kontrol temasının altında yer alan öz yeterliliğin özellikle kişiler arası etki ve network yeteneği alt faktörü ile ilişkisi olduğu yer almaktadır.

Politik yeti ile öz yeterliliğin alt faktörleri arasında orta düzeyde anlamlı pozitif ilişkiler tespit edilmiştir (Politik yeti ile; “Başlama” alt faktörü ($r=.332$, $p<.01$), “Yılmama” alt faktörü ($r=.397$, $p<.01$), “Sürdürme çabası-Israr” alt faktörü ($r=.364$, $p<.01$)). Yani politik yetisi yüksek olan bir kişinin bir işe başlama, bu işten yılmama ve işi sürdürme konusunda yüksek inanca sahip olduğu düşünülebilir.

Ayrıca öz yeterliliğin alt faktörleri ile politik yetinin alt faktörlerinin hepsinin birbiri ile pozitif yönde, anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Bu bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

Öz yeterliliğin “Başlama” alt faktörü ile politik yeti faktörleri arasındaki ilişkiler pozitif yönde düşük ve orta düzeydedir (Öz yeterliliğin “Başlama” alt faktörü ile; Sosyal Beceriklilik” alt faktörü ($r=.293$, $p<.01$), “Kişiler Arası Etki” alt faktörü ($r=.335$, $p<.01$), “Network Yeteneği” alt faktörü ($r=.238$, $p<.01$), “İçtenlik” alt faktörü ($r=.242$, $p<.01$)). Yani bir iş ne kadar zor görünse, yeni bir başlangıç da olsa başlama alt faktörü arttıkça kişilerin politik yeti alt faktörleri de artmaktadır.

Öz yeterliliğin “Yılmama” alt faktörü ile politik yeti faktörleri arasındaki ilişkiler pozitif yönde düşük ve orta düzeydedir (Öz yeterliliğin “Yılmama” alt faktörü ile; “Sosyal Beceriklilik” alt faktörü ($r=.374$, $p<.01$), “Kişiler Arası Etki” alt faktörü ($r=.352$, $p<.01$), “Network Yeteneği” alt faktörü ($r=.304$, $p<.01$), “İçtenlik” alt faktörü ($r=.263$, $p<.01$)). Bir başka ifade ile başlanılan bir işten hemen pes edilmiyorsa, yılmama alt faktörü arttıkça politik yeti alt faktörleri de artmaktadır.

Öz yeterliliğin “Sürdürme çabası-Israr” alt faktörü ile politik yeti faktörleri arasındaki ilişkiler pozitif yönde düşük ve orta düzeydedir (Öz yeterliliğin “Sürdürme çabası-Israr” alt faktörü ile, Sosyal Beceriklilik” alt faktörü ($r=.333$, $p<.01$), “Kişiler Arası Etki” alt faktörü ($r=.310$, $p<.01$), “Network Yeteneği” alt faktörü ($r=.284$, $p<.01$), “İçtenlik” alt faktörü

($r=.266$, $p<.01$). Yani bir işi bitirme konusunda ısrar ediliyorsa politik yeti alt faktörleri de artmaktadır.

Özetle, iş stresi ile yaş değişkeni ve kurumda çalışma süresi değişkeni arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca politik yeti, politik yeti alt boyutu olan “network yeteneği” ve “içtenlik” ile kurumda çalışma süresi değişkeni arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Öz yeterlilik alt boyutu olan “Sürdürme Çabası-Israr” ile de kurumda çalışma süresi değişkeni arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. İş stresi ile politik yeti ve öz yeterlilik arasında bir ilişki tespit edilememiş, iş stresi ile politik yeti alt boyutu olan “Kişiler Arası Etki” arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Politik yeti ve öz yeterlilik arasında ise pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Yaş											
2	Kurumda çalışma süresi (Yıl)	,845**										
3	İş Stresi	,153*	,156*									
4	Öz yeterlilik	0,043	0,122	-0,091								
5	1.Başlama	0,006	0,116	-0,11	,950**							
6	2.Yılmama	0,026	0,057	-0,057	,879**	,737**						
7	3.Sürdürme Çabası-Israr	,144*	,168*	-0,041	,742**	,586**	,570**					
8	Politik Yeti	0,1	,151*	-0,083	,402**	,332**	,397**	,364**				
9	1.Sosyal Beceriklilik	0,074	0,091	-0,043	,365**	,293**	,374**	,333**	,787**			
10	2.Kişiler Arası Etki	0,05	0,093	-,173*	,377**	,335**	,352**	,310**	,865**	,562**		
11	3.Network Yeteneği	0,124	,165*	-0,057	,299**	,238**	,304**	,284**	,884**	,513**	,711**	
12	4.İçtenlik	0,045	,137*	0,008	,284**	,242**	,263**	,266**	,694**	,454**	,592**	,491**

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır

* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır

Çizelge 4.21. Araştırma değişkenleri arasındaki korelasyon tablosu



5. SONUÇ

Modern toplum ile birlikte teknoloji gelişmiş, iş yaşamı daha hızlı ve rekabetçi bir hale gelmiştir. Bu hızlı değişim, iş yaşamının kaçınılmaz olduğu günümüzde kişilerin çalışma hayatlarındaki değişimlere adapte olma zorunluluğunu da beraberinde getirmiştir. Yani iş stresi ile karşı karşıya kalan kişilerin iş stresi algılarını azaltmak için bir takım savunma mekanizmalarına ihtiyaçları vardır. Literatürde iş stresi bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerden kaynaklanmaktadır. Çalışmada özellikle iş stresi algısını etkileyen bireysel nedenler üzerinde durulmuştur. Literatür incelendiğinde öz yeterlilik ve politik yeti düzeyinin yüksek olmasının iş stresi düzeyini azaltacağı belirtilmektedir. Bu kapsamda bu kavramlar savunma mekanizması olarak ele alınmaktadır.

Uluslararası yazında iş stresi, öz yeterlilik ve politik yetinin birlikte ele alındığı bazı çalışmalar mevcut olsa da ulusal yazında böyle bir çalışmanın olmadığı görülmüştür. Bu nedenle çalışmanın bu alanda önümüzdeki yıllarda gerçekleştirilecek çalışmalar için bir temel olacağı değerlendirilmektedir.

Kamu çalışanlarında, öz yeterlilik ve politik yetinin iş stresi üzerindeki etkisinin araştırıldığı bu çalışma bir kamu kurumunda merkez teşkilatında görev yapan 212 katılımcıdan elde edilen veriler ile yürütülmüştür. Ayrıca demografik faktörlerin araştırma değişkenleri üzerinde farklılık yaratıp yaratmadığı da incelenmiştir. Yorum yaparken grubun homojen bir yapıya sahip olması tercih edildiği için kamu kurumunda çalışan uzman ve uzman yardımcılarını araştırma evreni olarak seçilmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgular kamu sektörü için genellenmemelidir. Bu araştırma değişkenleri ile farklı sektör ve daha geniş örneklerde çalışmaların yapılması literatüre ayrıca katkı sağlayacaktır.

Demografik veriler incelendiğinde katılımcıların cinsiyetine, yaşına, medeni durumuna, eğitim düzeyine, unvana ve kamu kurumlarında çalışma sürelerine yer verilmiştir. Özetle; katılımcıların %39.2'si kadın, %60.8'i erkektir. Katılımcıların yaş dağılımına bakıldığında %19.8'inin 30 yaşından küçük, %37.7'sinin 30-34 yaş arasında, %35.8'sinin 35-39 yaş arasında, %6.6'sının ise 40 yaş ve üstünde olduğu görülmektedir. Bekar katılımcılar toplam katılımcıların %41.5'ini, evli katılımcılar ise %58.5'ini oluşturmaktadır. Katılımcıların %76.4'ü lisans, %23,6'sı da lisansüstü mezundur. Uzmanlar, katılımcıların %79.7'sini, uzman yardımcılarını da katılımcıların %20.3'ünü oluşturmaktadır. Katılımcıların %63.2'si 0-9 yıl, %36.8'i de 10 yıl ve üstü kıdeme sahiptir.

Bu kısımda araştırma değişkenlerinden elde edilen bulgular ile daha önce yapılan çalışmaların bulguları, çalışmanın sonucu ve gelecek araştırmalar için öneriler kapsamlı bir şekilde yer almıştır.

Çalışmada, araştırma değişkenlerinin cinsiyet, medeni durum, kıdem (kamuda çalışma süresi) değişkenleri ile t-testi yapıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir. Ancak kıdem değişkeni, kurumda çalışma süresi olarak ele alınıp korelasyon analizi yapıldığında araştırma değişkenleri ile ilişkiler tespit edilmiştir.

Çalışmanın ilk alt problemi, kamu çalışanlarının iş stresi düzeylerinin ne olduğudur. Bu kapsamda araştırma sonucuna göre katılımcıların iş stresi ortalama puanı 2.84 olarak bulunmuştur. Buna göre, katılımcıların iş stres düzeyi orta düzeyde çıkmıştır. Bu bulgu Efeoğlu (2006)'nun çalışması ile benzer sonuçlar içermektedir. Bunun yanı sıra Baklacı (2013) ve Mavili Aktaş (2001) çalışmalarında kendi örneklemi için iş stresi seviyelerini yüksek bulmuşlardır.

Çalışmanın ikinci alt problemi, kamu çalışanlarının iş stres düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının araştırılmasıdır. Araştırma sonucunda, t-Testine göre cinsiyet, medeni durum ve kıdem değişkenlerinin gruplar arasında iş stresi düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak yaş, eğitim ve unvan değişkenine göre anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Bu kapsamda bu bulgulara ve korelasyon sonuçlarına aşağıda detaylı olarak yer verilmiştir.

Cinsiyet değişkeni ile iş stresi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Benzer şekilde literatürde Vokic ve Bogdanic (2007), Ekinci (2006), Bayar (2016), Kalyoncu (2011), Baykalp Özalp (2014), Aydoğan (2008) ve Efeoğlu (2006) da iş stresinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Çalışmada medeni durum değişkeni ile iş stresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç Efeoğlu (2006), Kalyoncu (2011), Bayar (2016) ve Ekinci (2006)'nin sonuçları ile benzerdir. Ancak Vokic ve Bogdanic (2007) çalışmalarında medeni durumun, algılanan iş stresi düzeyiyle önemli ölçüde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Buna göre evli kişiler bekarlara oranla stresi daha yüksek algılamaktadırlar.

Ayrıca araştırmada kamuda çalışma süresinin iş stresi ile anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bayar (2016)'ın araştırmasında da benzer şekilde kıdem değişkeninin iş stresi ile anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ancak literatürde farklı sonuçlar da bulunmaktadır. Baklacı (2013) çalışmasında kıdem

değişkeninin iş stresi düzeyinde anlamlı bir farklılık oluşturduğunu tespit etmiştir. Buna göre, katılımcılardan hizmet yılı 11-15 yıl arasında olanların iş stresi düzeyleri, 5 yıl ve altında hizmet süresi olanların iş stresi düzeyinden daha yüksek bulunmuştur. Benzer şekilde Ekinci (2006) ve Baykal Özalp (2014), öğretim elemanlarının iş stresi ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Kıdemleri fazla olanların iş streslerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Ancak korelasyon analizinde iş stresi ile kurumda çalışma süresinin (organizational tenure) düşük de olsa pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu görülmüştür. Buna göre kurumda çalışma süresi arttıkça, deneyimli çalışan olmanın getirdiği sorumluluklardaki artış ile iş stresinin de artıyor olduğu söylenebilir. Hochwarter ve diğerleri (2010) ise araştırmalarında iş stresi ve çalışma süresi (organizational tenure) ile aralarında bir ilişki bulamamıştır.

Çalışmada, eğitim değişkeninin iş stresi düzeyini etkilediği sonucuna varılmıştır. Eğitim durumu lisansüstü olanların iş stresi puanlarının ortalaması, lisans olanların iş stresi puanlarının ortalamasından daha yüksek bulunmuştur. Bu durumun, lisansüstü eğitilmiş olan kişilerin iş ile ilgili sorumluluklarında artış hissettikleri için ortaya çıkmış olabileceği düşünülebilir. Bu bulgu, Bayar (2016), Baklacı (2013) ve Kalyoncu (2011)'nin araştırma sonucu ile aynıdır. Literatürde yer alan Efeoğlu (2006), Ekinci (2006) ve Aydoğan (2008)'in çalışmalarında ise iş stresinin eğitim değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Çalışmada, yaş değişkeni ile iş stresi düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın yönü 30 yaşından küçük kişiler ile 30-34 yaş arasındaki kişilerde ve 30 yaşından küçük kişiler ile 35-39 yaş arasındaki kişilerdedir. Buna göre iş stresi düzeyi açısından 30 yaşından küçüklere göre 30-34 yaşındakilerin iş stres düzeyi daha yüksek; 30 yaşından küçüklere göre 35-39 yaşındakilerin iş stres düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Bir başka ifade ile 30 yaşından küçüklere iş stresi düzeyi daha düşük tespit edilmiştir. Sık değişen mevzuat ve gelişen teknoloji ile kişiler kendilerini daha çok geliştirmek zorunda hissedebilirler, bu durum da yaş ilerledikçe kişilerin stres algılarının değişmesine ve kendilerini daha stresli hissetmelerine neden olabilmektedir. Aynı şekilde Vokic ve Bogdanic (2007) çalışmasında yaşlı insanların stresi daha yüksek düzeyde algıladıklarını görmüşlerdir. Baykalp Özalp (2014) da iş stresinin yaş değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Ancak farklı olarak çalışmasında; 21-40 yaş arası katılımcıların, 41 yaş ve üzeri katılımcılara göre daha fazla iş stresi yaşamakta olduğunu

görmüştür. Efeoğlu (2006), Ekinci (2006), Kalyoncu (2011), Mavili Aktaş (2001) ve Bayar (2016) çalışmalarında iş stresi ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark tespit edememişlerdir.

Ayrıca yapılan korelasyon analizinde yaş arttıkça iş stresinin de arttığı tespit edilmiştir. Yine aynı şekilde yaş ilerledikçe kişilerin stres algıları değişmekte ve kişiler kendilerini daha stresli hissetmektedirler. Bu bulgunun aksine, Hochwarter ve diğerleri (2005), Hochwarter ve diğerleri (2010) ile Andrews ve diğerleri (2015) iş stresi ile yaş değişkeni arasında bir ilişki bulamamışlardır.

Araştırmaya göre, unvan değişkeninin iş stresi düzeyini etkilediği sonucuna varılmıştır. Uzmanların iş stresi puanlarının ortalaması, uzman yardımcılarının iş stresi puanlarının ortalamasından daha yüksek bulunmuştur. Mesleğe yeni katılan uzman yardımcılarının bu süreci kendilerini geliştirmek için geçirmeleri, uzmanların ise sorumluluklarının artmış olması ve kurumun, uzmanlardan beklentisinin yüksek olması iş stresi düzeylerinde etkili olabilmektedir. Literatürde farklı sonuçlar da mevcuttur; Efeoğlu (2006) unvan ile iş stresi arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

Çalışmanın üçüncü alt problemi, kamu çalışanlarının öz yeterlilik düzeylerinin ne olduğudur. Çalışmada, katılımcıların öz yeterlilik ortalaması 3.76 olarak bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre katılımcıların öz yeterlilik düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Basım ve diğerleri (2008) de kamu kurum ve kuruluşlarında yapmış oldukları ankette katılımcıların öz yeterlilik düzeyini yüksek bulmuşlardır. Aynı şekilde farklı sektörlerde yapılan çalışmalarda da Yorulmaz (2016), Kutlay (2012), Adar Uyaniker (2014), Tarakçı (2009), Yurdakul (2015) katılımcıların öz yeterlilik düzeyini yüksek bulmuşlardır.

Çalışmanın dördüncü alt problemi, kamu çalışanlarının öz yeterlilik düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının araştırılmasıdır. Bu kapsamda yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem ve unvan değişkenlerinin öz yeterlilik düzeyinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Eğitim değişkeninde ise anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre öz yeterlilik düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Kutlay (2012), Yurdakul (2015), Yorulmaz (2016), Alpsoy (2018) da çalışmasında aynı sonuca ulaşmıştır. Türedi (2015) ise çalışmasında öz yeterlilik ortalama puanlarının cinsiyet değişkeninde anlamlı bir şekilde farklılaştığı sonucuna varmış, kadın

öğretmenlerin öz yeterlilik düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Yaş değişkenine göre öz yeterlilik düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Literatürde Tarakçı (2009), Kutlay (2012), Adar Uyaniker (2014), Alpsoy (2018) da aynı sonuca ulaşmışlardır. Çalışmada Adar Uyaniker (2014)'in çalışması ile benzer olarak medeni durum değişkeni ile öz yeterlilik arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Kıdem ile öz yeterlilik arasında da Türedi (2015) ile Alpsoy (2018)'un araştırmasındaki gibi anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Ayrıca yapılan korelasyon analizlerinde öz yeterlilik ile kurumda çalışma süresi (organizational tenure) arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Jawahar ve diğerleri (2008) öz yeterlilik ile çalışma süresi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Aynı şekilde korelasyon analizinde öz yeterlilik ile yaş arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Lansford ve diğerleri (2005), Jawahar ve diğerleri (2008) de çalışmalarında aynı sonuca ulaşmışlardır. Perrew ve diğerleri (2004) ile Perrew ve diğerleri (2005) ise çalışmalarında öz yeterlilik ile yaş arasında pozitif yönde bir ilişki bulmuşlardır. Ayrıca kurumda çalışma süresi artarken, öz yeterliliğin alt boyutu olan “Sürdürme çabası-İsrarın” da artıyor olduğu tespit edilmiştir.

Eğitim değişkeninin öz yeterlilik düzeyini etkilediği sonucuna varılmıştır. Eğitim durumu lisansüstü olanların öz yeterlilik puanlarının ortalaması, lisans olanların öz yeterlilik puanlarının ortalamasından daha yüksek bulunmuştur. Yani öz yeterlilik düzeyi ile eğitim değişkeni arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş; lisansüstü mezunu olanların öz yeterliliklerinin daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre eğitimin öz yeterlilik üzerinde belirleyici bir rolü olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda kişilerin eğitim düzeyleri arttıkça yeteneklerine olan inançları da artmaktadır. Çünkü literatüre göre kişinin kendi deneyimlediği başarılar öz yeterliliği arttırmaktadır. Bunun yanı sıra öz yeterliliğin güçlü olması, başarı elde etmeye ve kişisel gelişimin, becerilerin artmasına imkan tanımaktadır. Öz yeterliliği yüksek insanlar karşılıklarına çıkan durum ne kadar zor olsa da üstesinden gelmeye çalışırlar, bu zor durumları tehdit olarak algılayıp kaçınmazlar. Literatürde bu bulgudan farklı olarak eğitim değişkeni ile öz yeterlilik arasında anlamlı bir fark olmadığını söyleyen Tarakçı (2009)'nın çalışması da bulunmaktadır.

Çalışmanın beşinci alt problemi, kamu çalışanlarının politik yeti düzeylerinin ne olduğudur. Araştırma sonucuna göre katılımcıların politik yeti ortalaması 5.13 olarak

bulunmuştur. Bu sonuca göre katılımcıların politik yeti düzeylerinin ortalamının üzerinde olduğu söylenebilir.

Çalışmanın altıncı alt problemi, kamu çalışanlarının politik yeti düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğidir. Araştırma sonucuna göre cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, unvan, kamuda geçen toplam çalışma süresi değişkenlerine göre politik yeti düzeyinin katılımcılar arasında farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak yapılan korelasyon analizinde politik yeti ile kurumda çalışma süresi arasında düşük düzeyde de olsa bir ilişki tespit edilmiştir.

Eğitim değişkeninin politik yeti üzerinde belirleyici bir rolü olmadığı görülmüştür. Bireysel çabanın ve kişisel gelişimin politik yeti düzeyini arttırmakta daha etkili olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada Demirci (2014), Eryılmaz (2017) ve Yıldıztaşı (2017)'nin çalışmasında olduğu gibi cinsiyet değişkeni ile politik yeti arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Çıtak (2011) ise araştırmasında kadınların politik yetilerinin erkeklere göre daha yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir.

Yaş değişkeni ile politik yeti arasında Bayraktutar (2009), Çıtak (2011), Yıldıztaşı (2017)'nin çalışmalarında olduğu gibi anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Aynı şekilde eğitim değişkeni ile politik yeti arasında Çıtak (2011), Bayraktutar (2009), Yıldıztaşı (2017), İşler, Bir ve Koç (2018)'un çalışmalarında olduğu gibi anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Ayrıca yapılan korelasyon analizinde politik yeti ile yaş değişkeni arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Blickle ve diğerleri (2008), Perrew ve diğerleri (2004), Blickle, Wendel ve Ferris (2010), Jawahar ve diğerleri (2008), Hochwarter ve diğerleri (2010) de çalışmalarında aynı sonuca ulaşmışlardır. Ancak Brouer ve diğerleri (2009) ile Treadway ve diğerleri (2005) politik yeti ile yaş değişkeni arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuş ve yaş arttıkça politik yeti düzeyinin azaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Jam ve diğerleri (2011) ise politik yeti ile yaş değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişki bulmuşlardır.

Medeni durum değişkeni ile politik yeti arasında Yıldıztaşı (2017), İşler, Bir ve Koç (2018)'un çalışmasındaki gibi anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Çıtak (2011) ise evlilerin politik yetilerini bekarlara göre daha yüksek bulmuştur.

Kıdem değişkeni ile politik yeti arasında Bayraktutar (2009) ve Yıldıztaşı (2017)'nin çalışmasındaki gibi anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Demirci (2014) ise 11-20 yıl

kıdeme sahip olan kişilerin politik yeti seviyesinin diğer gruplardan anlamlı derecede daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Ayrıca yapılan korelasyon analizinde politik yeti ile kurumda çalışma süresi (organizational tenure) arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu kapsamda kurumda çalışma süresi arttıkça kişilerin politik yeti düzeylerinin artmış olduğu sonucu çıkarılmaktadır. Bu da politik yetinin tecrübe ile birlikte gelişebildiğini göstermektedir. Brouer ve diğerleri (2009) ise politik yeti ile çalışma süresi (organizational tenure) arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Hochwarter ve diğerleri (2010) ise araştırmalarında politik yeti ile çalışma süresi (organizational tenure) arasında bir ilişki bulamamıştır. Ayrıca kurumda çalışma süresi artarken, politik yeti alt boyutu olan “Network Yeteneği”nin ve “İçtenliğin” de artıyor olduğu tespit edilmiştir. Network yeteneğine sahip bireylerin arkadaşlıklar kurma, ittifaklar yapma, farklı iletişim ağları oluşturma konusunda uzman oldukları literatürde yer almaktadır.

Politik yeti geliştirilebilen bir özelliktir. Ancak kişiler politik yetiyi kullanmaları gereken bir ortamda bulunmazlarsa, bunun farkında olamayabilirler. Bu da; kamu sektöründe yapılan bu çalışmada, politik yetinin kamu sektörüne uymadığı sonucunu elde etmemize neden olabilir. Özel sektörde geliştirilmiş olan bu ölçeğin, farklı sektör ve kurumlarda araştırması yapılabilir.

Çalışmanın yedinci alt problemi, kamu çalışanlarının iş stresleri ile öz yeterlilik düzeyleri arasında nasıl bir ilişki olduğudur. Öz yeterliliği yüksek olan kişiler sahip oldukları kaynaklara inanırlar. Bundan dolayı stres yönetiminde pozitif psikolojik kaynaklar arasında yer alan öz yeterlilik kullanılabilir. Literatürde, öz yeterlilik düzeyi yüksek olan kişilerin iş stresi düzeylerinin düşük olacağını söyleyen çalışmalar mevcuttur. Araştırmalar incelendiğinde de Perrewe ve diğerleri (2005), Eissa ve Khalifa (2008), Akdaş (2017) çalışmalarında iş stresi ile öz yeterlilik arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Ancak bu çalışmada iş stresi ile öz yeterlilik ve alt boyutları arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Çalışmanın sekizinci alt problemi, kamu çalışanlarının politik yeti düzeyleri ile iş stresleri arasında nasıl bir ilişki olduğudur. Her ne kadar literatürde politik yetiye sahip olan bireylerin iş stresini düşük algıladıkları ve politik yetinin bir başa çıkma mekanizması olarak kullanılabilmesi de olsa bu çalışmada, iş stresi ile politik yeti arasında bir ilişki bulunamamıştır. Ancak politik yeti alt boyutu olan “Kişiler Arası Etki” ile iş stresi arasında düşük de olsa negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bu kapsamda Kişiler Arası Etki faktörü arttıkça iş stresi düzeyinin azalmakta olduğu söylenilebilir. Kişiler arası etkiye sahip kişiler

çevreleri üzerinde etki yaratabilen, esneklik kabiliyetleri fazla olan kişilerdir. Bu özelliklere sahip bireylerin de iş stresi düzeyleri düşük olmaktadır. Araştırmada politik yeti ve iş stresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Hochwarter ve diğerleri (2007), Hochwarter ve diğerleri (2010), Jam ve diğerleri (2011) de çalışmalarında benzer sonuca ulaşmışlardır. Bu çalışmalardan farklı olarak Perrewe ve diğerleri (2005) iş stresi ile politik yeti arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuşlardır.

Çalışmanın dokuzuncu alt problemi, kamu çalışanlarının politik yeti düzeyleri ile öz yeterlilik düzeyleri arasında nasıl bir ilişki olduğudur. Araştırma sonucuna göre bu iki değişken arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatüre bakıldığında Perrewe ve diğerleri (2004), Perrewe ve diğerleri (2005), Jawahar ve diğerleri (2008), Özdemir ve Gören (2016) çalışmalarında aynı sonuca ulaşmışlardır.

Politik yetinin öncelleri arasında yer alan kontrol teması; kontrol odağı ve öz yeterlilikten oluşmaktadır. Bu tema, kişiler arası etki ve network yeteneği ile ilişki içerisindedir. Çalışmada bu iki faktörün de öz yeterlilik ile düşük ve orta düzeyde ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Literatüre göre bu kişiler, içerisinde buldukları durumu değiştirebileceklerine inanmaktadırlar.

Öz yeterlilik ile politik yeti alt boyutları arasında düşük ve orta seviyede pozitif ilişkiler bulunmuştur. Politik yeti ile öz yeterliliğin alt faktörleri arasında da orta düzeyde pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca öz yeterliliğin alt faktörleri ile politik yetinin alt faktörlerinin hepsinin birbiri ile pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak; bağımsız değişken olan iş stresinin, politik yeti ve öz yeterlilik ile ilişkisinin bulunmamış olmasının, seçilmiş olan örnekleme iş stresinin yüksek olmamasından kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde genellikle iş stresi değişkeni hastane, banka çalışanları, güvenlik mensupları ile çalışılmıştır. Çalışmanın iş stresi düzeyi yüksek olan bir örneklem ile yapılması sonuçlar üzerinde farklılık yaratabilecektir.

Çalışmada, genel olarak yurt dışında politik yeti çalışmaları ile birlikte kullanıldığından House ve Risso (1972)'nin iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Farklı ölçekler ile politik yeti ve öz yeterlilik değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde değişik sonuçlara ulaşılabilir.

Ayrıca özel sektör ile kamu sektöründe farklı alanlarda ve farklı meslek gruplarında araştırmalar yapılabilir. Bunun yanı sıra bu değişkenlerle aynı meslek gruplarının kamu ve özel sektörde çalışanlar arasında karşılaştırmalı çalışmalarını gelecek araştırmalara konu teşkil edebilir.





KAYNAKLAR

- Adar Uyaniker, E. (2014). *Yönetici Hemşirelerin Genel Öz Yeterlilik İnancı ile Zaman Yönetimi Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Akdaş, K. (2017). *Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Erzurum ve Denizli Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Alpsoy, A. (2018). *Akademisyenlerin İş Tatmininin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi ile Öz Yeterliliğin Aracı Rolü Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Altıntaş, E. (2003). *Stres Yönetimi*. İstanbul: ALFA.
- Andrews, M. C., Kacmar, K. M., & Kacmar, C. (2015). "The Interactive Effects of Behavioral Integrity and Procedural Justice on Employee JobTension". *Journal of Business Ethics*, 126(3), 371-379.
- Arslan, S. (2004). *İş Stresi ve İş Doyumu: Kara Kuvvetleri Komutanlığında Görev Yapan Muvazzaf Subay ve Astsubaylar Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu. Ankara
- Aşan, Ö., & Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel Davranış*. (H. Can, Editör.) İstanbul: Arıkan.
- Atay, S. (2009). Politik Yeti Envanterinin Türkiye'de Test Edilmesi. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (s. 891-896). Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları.
- Atay, S. (2010). "Geliştirilebilir Yönetim Becerisi: Teorik ve Ampirik Yönleriyle Politik Yeti". *Amme İdaresi Dergisi*, 65-80.
- Aydın, İ. (2016). *İş Yaşamında Stres* (4. Baskı b.). Ankara: PEGEM Akademi.
- Aydoğan, O. (2008). *İş Stresinin Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Baker, D. B. (1985). The Study of Stress at Work. *Annual Review of Public Health*, 367-381.
- Baklacı, E. (2013). *İş Stresi ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi. Hatay.
- Baltaş, Z., & Baltaş, A. (2016). *Stres ve Başa Çıkma Yolları* (33. Basım b.). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bandura, A. (1977). "Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change". *Psychological Review*, 84(2), 191-215.

- Bandura, A. (1978). "The Self System in Reciprocal Determinism". *American Psychologist*, 33(4), 344-358.
- Bandura, A. (1982). "Self-Efficacy Mechanism in Human Agency". *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1989). "Human Agency in Social Cognitive Theory". *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1990). "Perceived Self-Efficacy in the Exercise of Personal Agency". *Revista Española de Pedagogía*, 48(187), 397-427.
- Bandura, A. (1993). "Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning". *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A. (1994). Self-Efficacy. V. S. Ramachaudran (Eds.), *Encyclopedia of human behavior* (s. 71-81). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (2012). "On the Functional Properties of Perceived Self-Efficacy Revisited". *Journal of Management*, 38(1), 9-44.
- Bandura, A., Adams, N. E., & Beyer, J. (1977). "Cognitive Processes Mediating Behavioral Change". *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(3), 125-139.
- Basım, N., Korkmazıyürek, H., & Tokat, A. O. (2008). "Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(19), 121-130.
- Bayar, H. T. (2016). *İş Tatmininin ve İş Stresinin Araştırma Görevlileri Üzerinde İncelenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta
- Baykal 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 Eskişehir.
- Bayraktutar, A. (2009). *The Role of Impression Management and Political Skill on Supervisor Rated Performance*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Beehr , T. A., & Franz , T. M. (2014). "The Current Debate About the Meaning of Job Stress". J. M. Ivancevich , & D. C. Ganster (Eds.), *Job Stress:From Theory to Suggestion* (s. 5-18). New York: Taylor&Francis Group.
- Beehr, T. (2002). "An Organizational Psychology Meta-Model of Occupational Stress". C. L. Cooper (Eds.), *Theories of Organizational Stress*. Oxford: Oxford University Press.

- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). "Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review". *Personnel Psychology*, 31(4), 665-699.
- Benson, H., & Casey, A. (2011). *Stress Management: Approaches for Preventing and Reducing Stress*. Boston: Harvard Health Publications.
- Blickle, G., Meurs, J. A., Zettler, I., Solga, J., Noethen, D., Kramer, J., & Ferris, G. R. (2008). "Personality, political skill, and job performance". *Journal of Vocational Behavior*, 72, 377-387.
- Blickle, G., Wendel, S., & Ferris, G. R. (2010). "Political skill as moderator of personality – Job performance relationships in socioanalytic theory: Test of the getting ahead motive in automobile sales". *Journal of Vocational Behavior*, 76, 326-335.
- Brouer, R. L., Duke, A., Treadway, D. C., & Ferris, G. R. (2009). "The moderating effect of political skill on the demographic dissimilarity — Leader–member exchange quality relationship". *The Leadership Quarterly*, 20, 61-69.
- Brouer, R. L., Ferris, G. R., Hochwarter, W. A., Laird, M. D., & Gilmore, D. C. (2006). "The Strain-Related Reactions to Perceptions of Organizational Politics as a Workplace Stressor: Political Skill as a Neutralizer". E. Vigoda Gadot, & A. Drory (Eds.), *Handbook of Organizational Politics* (s. 187-206). Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Burger, J. (2006). *Kişilik*. (Çev. İ. D. Erguvan Sarıoğlu) İstanbul: Kaktüs Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2015). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (21. Baskı b.). Ankara: PEGEM Akademi.
- Caplan, R. D. (1971). *Organizational Stress and Individual Strain: A Social Psychological Study of Risk Factors in Coronary Heart Disease Among Administrators, Engineers and Scientists*. Michigan: The University of Michigan Doktora Tezi.
- Carnegie, D. (1936). *How to Win Friends and Influence People*. New York: Simon&Schuster.
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1997). *Managing Workplace Stress*. California: Sage Publications, Inc.
- Cooper, B. L. (1987). *Stress in Organizations: A Review of the Literature*. California: Navy Personnel Research and Development Center.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1978). *Understanding Executive Stress*. London and Basingstoke: The Macmillan Press Ltd.
- Cooper, L. C., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. California: Sage Publications, Inc.
- Cox, T. (1993). *Stress Research and Stress Management: Putting Theory at Work*. Health and Safety Executive.

- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-González, E. (2000). *Research on Work Related Stress*. Belgium: European Agency for Safety and Health at Work.
- Cox, T., Randall, R., & Griffiths, A. (2002). *Interventions to Control Stress at Work in Hospital Staff*. Norwich: Health and Safety Executive.
- Cummings, T., & Cooper, C. (1979). "A Cybernetic Framework for Studying Occupational Stress". *Human Relations*, 32(5), 395-418.
- Cüceloğlu, D. (1993). *İnsan ve Davranışı: psikolojinin Temel Kavramları* (4. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çıtak, M. (2011). *Politik Yeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Davidson, J. (2001). *10 Minute Guide to Stress Management*. Indianapolis: Mcmillan USA, Inc.
- Delta Publishing Company. (2006). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Los Alamitos.
- Demirci, S. (2014). *İş Yaşamında Statü, Kıdem ve Cinsiyetin Politik Yeti Üzerindeki Etkisi: Türkiye Radyo Televizyon Kurumu (TRT) Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
- Dewe, P. J., O'Driscoll, M. P., & Cooper, C. L. (2012). "Theories of Psychological Stress at Work". R. Gatchel, & I. Schultz (Eds.), *Handbook of Occupational Health and Wellness*. New York: Springer Science Business Media.
- Dewe, P., O'Driscoll, M. P., & Cooper, C. L. (2010). *Coping with Work Stress: A Review and Critique*. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Dhar, U. (1991). "Organizational Stress: Concept, Determinants and Management". *Indian Journal of Industrial Relations*, 26(3), 278-289.
- Dolan, S., & Lingham, T. (2008). *Introduction to International Organizational Behavior*. Witney, Oxfordshire: Chandos Publishing.
- Eatough, E. M., Chang, C.-H., Miloslavic, S. A., & Johnson, R. E. (2011). "Relationships of Role Stressors With Organizational Citizenship Behavior: A Meta-Analysis". *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 619-632.
- Edwards, J. R. (1992). A Cybernetic Theory of Stress, Coping and Well-Being in Organizations. *Academy of Management*, 17(2), 238-274.
- Edwards, J. R., & Cooper, C. L. (1990). "The Person-Environment Fit Approach To Stress: Recurring Problems and Some Suggested Solutions". *Journal of Organizational Behavior*, 11, 293-307.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş -Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

- Eissa, M. A., & Khalifa, W. E. (2008). Emotional Intelligence and Self-efficacy as Predictors of Job Stress among Elementary School Teachers in Egypt. *Counterpoints*, 336, 77-92.
- Ekinci, Y. (2006). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Beceri Düzeylerine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Stresinin Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (14. Baskı b.). İstanbul: Beta Yayınları.
- Ertekin, Y. (1993, Mart). "Örgüt ve Stres Üzerine Düşünceler". *Amme İdaresi Dergisi*, 26(1), 145-157.
- Eryılmaz, İ. (2017). Sosyal Güç, Lider-Üye Etkileşimi ve İş Tatmini İlişkisinde Politik Yetinin Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Manisa: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Yayınlanmış Doktora Tezi.
- Evers, W., Tomic, W., & Brouwers, A. (2005). "Does Equity Sensitivity Moderate the Relationship Between Self-Efficacy Beliefs and Teacher Burnout?", *Representative Research in Social Psychology*, 28, 35-46.
- Ferris, G. R., & Treadway, D. C. (2012). "Politics in organizations: History, Construct Specification, and Research Directions". G. R. Ferris, & D. C. Treadway (Eds.), *Politics in Organizations: Theory and Research Considerations* (s. 3-26). New York: Taylor&Francis Group.
- Ferris, G. R., Anthony, W. P., Kolodinsky, R. W., Gilmore, D. C., & Harvey, M. G. (2002). "Development of Political Skill". C. Wankel, & R. Defillippi (Eds.), *Rethinking Management Education for the 21st Century* (s. 3-26). Connecticut: Information Age Publishing.
- Ferris, G. R., Perrewe, P. L., Anthony, W. P., & Gilmore, D. C. (2000). Political Skill at Work. *Organizational Dynamics*, 28(4), 25-37.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Brouer, R., & Munyon, T. (2012). "Political Skill in the Organizational Sciences". G. R. Ferris, & D. C. Treadway (Eds.), *Politics in Organizations: Theory and Research Considerations* (s. 487-528). New York: Taylor&Francis Group.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C., & Frink, D. D. (2005). "Development and validation of the political skill inventory". *Journal of Management*, 30(1), 126-152.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Perrewe, P. L., Brouer, R. L., Douglas, C., & Lux, S. (2007). "Political Skill in Organizations". *Journal of Management*, 33(3), 290-320.
- Ferris, G., Davidson, S., Perrewe, P., & Atay, S. (2010). *İş Yaşamında Politik Yeti*. İstanbul: Namar Yayınları.

- Fields, D. L. (2002). *Taking The Measure of Work: A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis*. California, USA: Sage Publication.
- Fineman, S., & Payne, R. (1981). "Role Stress-A Methodological Trap?". *Journal of Occupational Behaviour*, 2(1), 51-64.
- Folkman, S. (1982). "An Approach to the Measurement of Coping". *Journal of Occupational Behaviour*, 3(1), 95-107.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (6. Baskı b.). New Jersey: Pearson-Prentice Hall.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14. Baskı b.). New York: McGraw-Hill Companies.
- Gök, S. (2009). "Çalışma Yaşamının Önemli Bir sorunu: Örgütsel Stres". *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 429-448.
- Güllüoğlu, Ö. (2012). "Yerel Televizyon Çalışanlarının Örgütsel Stres Faktörleri: Kayseri İlinde Bir Araştırma". *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 77-104.
- Hargreaves, G. (1999). *Stresle Baş Etmek: Daha İyi Düşünüp Daha Verimli Çalışabilmek İçin Kılavuz* (1. Baskı). (Çev. A.C. Akkoyunlu) İstanbul: Doğan Kitap
- Hart, P. M., & Cooper, C. L. (2001). "Occupational Stress: Toward a More Integrated Framework". N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* (s. 93-114). London: SAGE.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2001). "The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory". *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337-421.
- Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., Gavin, M. B., Perrewé, P. L., Hall, A. T., & Frink, D. D. (2007). "Political skill as neutralizer of felt accountability—job tension effects on job performance ratings: A longitudinal investigation". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 102, 226–239.
- Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L., & Dawkins, M. C. (1995). "Gender Differences In Perceptions Of Stress-Related Variables: Do The People Make The Place Or Does The Place Make The People?" *Journal of Managerial Issues*, 7(1), 62-74.
- Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L., Hall, A. T., & Ferris, G. R. (2005). "Negative Affectivity as a Moderator of the Form and Magnitude of the Relationship between Felt Accountability and Job Tension". *Journal of Organizational Behavior*, 26(5), 517-534.

- Hochwarter, W. A., Summers, J. K., Thompson, K., Perrewe, P. L., & Ferris, G. R. (2010). "Strain Reactions to Perceived Entitlement Behavior by Others as a Contextual Stressor: Moderating Role of Political Skill in Three Samples". *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(4), 388–398.
- House, R. J., & Rizzo, J. R. (1972). "Toward the measurement of organizational practices: Scale development and validation". *Journal of Applied Psychology*, 56(5), 388-396.
- ILO. (2016). *Workplace Stress: A Collective Challenge*. Turin: International Labour Organization.
- İnternet: Maddux, J. E. (2012). "Self-Efficacy: The Power of Believing You Can". <http://userpage.fu-berlin.de/gesund/lehre/Self-Eff%20PosPsych.doc> adresinden 26.12.2018'de alınmıştır.
- İşler, T., Bir, Y., & Koç, M. (2018). Analyzing Woman Executives' Political Skills According to the Age Factor. (7), 198-203. 4th Global Business Research Congress.
- Jam, F. A., Sheikh, R., Iqbal, H., Zaidi, B. H., Anis, Y., & Muzaffar, M. (2011). Combined effects of perception of politics and political skill on employee job outcomes. *African Journal of Business Management*, 9896-9904.
- Jawahar, I. M., Meurs, J. A., Ferris, G. R., & Hochwarter, W. A. (2008). "Self-Efficacy and Political Skill as Comparative Predictors of Task and Contextual Performance: A Two-Study Constructive Replication". *Human Performance*, 21, 138–157.
- Johns, G. (1988). *Organizational Behavior: Understanding Life at Work* (2 b.). Boston: Scott, Foresman and Company.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Oxford, England: John Wiley.
- Kalyoncu, Z. (2011). *Duygusal Zeka ile Örgütten Kaynaklanan Stres Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Karasek, R. A. (1979). "Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign". *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Kazi, S. S., Shah, I. M., & Khan, A. (2013). "Occupational Stress, Performance and Emotional Intelligence: A Critical Review". *International Review of Social Sciences and Humanities*, 5(1), 185-191.
- Keller, H. (2013). The Nature of Stress. B. Seaward içinde, *Managing Stress/ Principles and Strategies for Health and Well-Being* (8. Baskı b., s. 1-27). Burlington: Jones&Barlett Learning.
- Kolodinsky, R. W., Treadway, D. C., & Ferris, G. R. (2007). "Political skill and influence effectiveness: Testing portions of an expanded Ferris and Judge (1991) model". *Human Relations*, 60(12), 1747-1777.

- Kolvereid, L. (1982). "Stress: Organizational Consequences and Occupational Differences". *International Studies of Management & Organization*, 12(3), 14-32.
- Krohne, H. W. (2002). *Stress and Coping Theories*. 2 15, 2018 tarihinde userpage.fu-berlin.de: http://userpage.fu-berlin.de/schuez/fohlen/Krohne_Stress.pdf adresinden alındı
- Kutlay, Y. (2012). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Adanmışlık ve Öz Yeterliliklerinin Örgütsel Sessizlikleri Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Lansford, J. E., Antonucci, T. C., Akiyama, H., & Takahashi, K. (2005). "A Quantitative and Qualitative Approach to Social Relationships and Well-Being in the United States and Japan". *Journal of Comparative Family Studies*, 36(1), 1-22.
- Lazarus, R. S. (1963). A Laboratory Approach to the Dynamics of Psychological Stress. *Administrative Science Quarterly*, 8(2), 192-213.
- Lazarus, R. S. (1990). "Theory-Based Stress Measurement". *Psychological Inquiry*, 1(1), 3-13.
- Lazarus, R. S. (1993). "From Psychological Stress to the Emotions: A History of Changing Outlooks". *Annual Review of Psychology*, 44, 1-21.
- Lazarus, R. S. (1995). "Psychological Stress in the Workplace". R. Crandall, & P. L. Perrewe (Eds.), *Occupational Stress: A Handbook*. Washington.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). *Work Organization & Stress*. Geneva: World Health Organization.
- Liu, C., Spector, P. E., & Shi, L. (2007). "Cross-National Job Stress: A Quantitative and Qualitative Study". *Journal of Organizational Behavior*, 28(2), 209-239.
- Losyk, B. (2006). *Sakin Ol Sınırlarına Hakim Ol Stresle Başa Çıkma Yolları*. (Çev. G. Engin) İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: an evidence-based approach* (12. Baskı b.). New York: Mc Graw Hill.
- Maddux, J. E., & Kleiman, E. M. (2016). "Self-Efficacy Foundational Concept for Positive Clinical Psychology". A. M. Wood, & J. Johnson (Eds.), *The Wiley Handbook of Positive Clinical Psychology* (s. 89-101). West Sussex, UK: Wiley Blackwell.
- Maddux, J. E., & Volkmann, J. (2010). "Self-Efficacy". R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of Personality and Self-Regulation*. West Sussex, UK: Blackwell Publishing Ltd.
- Martel, J. (2005). Solving the Problem Preventing Stress in the Workplace. *"Mental Health at Work... From Defining to Solving the Problem" Serisi*. Québec: Chair in Occupational Health and Safety Management at Université Laval.

- Mavili Aktaş, A. (2001). "Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri". *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(4), 25-42.
- McGrath, J. E. (1976). "Stress and Behavior in Organizations". M. Dunnette (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2016). *Örgütsel Davranış* (2 b.). (Çev. A. Günsel, & S. Bozkurt) Ankara: Nobel.
- Michie, S. (2002). "Causes and Management of Stress at Work". *Journal of Occupational and Environmental Medicine*(59), 67-72.
- Mintzberg, H. (1985). "The Organization as Political Arena". *Journal of Management Studies*(22), 133–154.
- Özdemir, M., & Gören, S. Ç. (2016). Politik Beceri ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 333-345.
- Park, C. L., & Folkman, S. (1997). "Meaning in the Context of Stress and Coping". *Review of General Psychology*, 1(2), 115-144.
- Perrewe, P. L., Zellars, K. L., Ferris, G. R., Rossi, A. M., Kacmar, C. J., & Ralston, D. A. (2004). "Neutralising Job Stressors: Political Skill as an Antidote to the Dysfunctional Consequences of Role Conflict". *Academy of Management Journal*, 47(1), 141-152.
- Perrewe, P. L., Zellars, K. L., Rossi, A. M., Ferris, G. R., Kacmar, C. J., Liu, Y., Hochwarter, W. A. (2005). "Political Skill: An Antidote in the Role Overload–Strain Relationship". *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(3), 239–250.
- Perrewe, P., Ferris, G., Frink, D., & Anthony, W. (2000). "Political Skill: An Antidote for Workplace Stressors". *Academy of Management Executive*, 115-123.
- Praveen, S. (2011). *Organizational Behavior*. Kerala: University of Calicut School of Distance Education.
- Quick, J. C., & Henderson, D. F. (2016). "Occupational Stress: Preventing Suffering, Enhancing Wellbeing". C. Cooper (Eds.), *Environmental Research and Public Health*, 1-11.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15. Baskı b.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2008). *Örgütsel Psikoloji* (4. Baskı b.). Bursa: Alfa Aktuel Basım.
- Sapolsky, R. M. (2004). *Why Zebras Don't Get Ulcers?* (3 b.). New York: Holt Paperbacks.
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2016). "Self- Efficacy Theory in Education". K. R. Wentzel, & D. B. Miele (Eds.), *Handbook of Motivation at School* (s. 34-54).

- Selye, H. (1950, Haziran 17). Stress and The General Adaptation Syndrome. *British Medical Journal*, 1383-1392.
- Selye, H. (1955). Stress and Disease. *Science, New Series*, 122(3171), 625-631.
- Selye, H. (1965). "The Stress Syndrome". *The American Journal of Nursing*, 65(3), 97-99.
- Selye, H. (1973). "The Evolution of the Stress Concept: The originator of the concept traces its development from the discovery in 1936 of the alarm reaction to modern therapeutic applications of syntoxic and catatoxic hormones". *American Scientist*, 61(6), 692-699.
- Selye, H. (1976a). "Forty Years of Stress Research: Principal Remaining Problems". *Canadian Medical Association Journal*, 53-56.
- Selye, H. (1976b). *Stress in Health and Disease*. Boston: Butterworths.
- Sethi, A. S. (1982). "Stress Coping". *Canadian Journal of Public Health*, 73(4), 267-271.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). "The Self-efficacy Scale: Construction and Validation". *Psychological Reports*, 51(2), 663-671.
- Singh Kang, L., & Singh, R. (2006). "Stress at Work: An Assessment of the Magnitude of Various Organisational Stressors". *Indian Journal of Industrial Relations*, 42(2), 190-202.
- Sonntag, S., & Frese, M. (2013). "Stress in Organizations". I. B. Weiner (Eds.), *Handbook of Psychology* (2 b., s. 560-592). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Spector, P. E. (2002). "Employee Control and Occupational Stress". *Current Directions in Psychological Science*, 11(4), 133-136.
- Srivastav, A. K. (2006). "Coping with Stress in Organisational Roles". *Indian Journal of Industrial Relations*, 42(1), 110-128.
- Staal, M. A. (2004). *Stress, Cognition, and Human Performance: A Literature Review and Conceptual Framework*. Hanover: NASA STI Program.
- Stranks, J. (2005). *Stress at Work: Management and Prevention*. Burlington: Elsevier Butterworth Heinemann.
- Şahin, N. H. (1995). "Stres Nedir? Ne Değildir?" N. Hisli Şahin (Editör), *Stresle Başa Çıkma: Olumlu Bir Yaklaşım* (s. 1-21). İstanbul: Sistem Yayıncılık & Türk Psikologlar Derneği.
- Şener, Y. (2017). *Örgüt İkliminin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Ara Değişken Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.

- Tarakçı, U. A. (2009). *Türk Özel Sektör Yöneticilerinin Çatışmaları Çözmede Kullandıkları Stiller ve Bu Stillerin Öz Yeterlilik Algılamasıyla İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Thorndike, E. L. (1920). "Intelligence and Its Use". *Harper's Magazine*(140), 227-235.
- Treadway, D. C., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. j., & Ferris, G. R. (2005). "Political will, political skill, and political behavior". *Journal of Organizational Behavior*, 26, 229–245.
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Türedi, E. (2015). *Özyeterlilik, Benlik Saygısı ve Atılganlık Düzeyi İlişkisi –Cinsiyet ve Deneyim Süresi Açısından Resmi Okul ve Özel Okul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi. Mersin.
- Tyson, S. (2006). *Essentials of Human Resource Management* (5. Baskı b.). Burlington: Elsevier Ltd.
- Viner, R. (1999). "Putting Stress in Life: Hans Selye and the Making of Stress Theory". *Social Studies of Science*, 29(3), 391-410.
- Vokić, N. P., & Bogdanić, A. (2007). *Individual differences and occupational stress perceived: a Croatian survey*. Zagreb: F E B – Working Paper Series (Paper No. 07-05).
- Weinberg, A., Sutherland, V. J., & Cooper, C. (2010). *Organizational Stress Management: A Strategic Approach*. New York: Pallgrave Macmillan.
- Williams, S. L. (1995). "Self-efficacy, Anxiety, and Phobic Disorders". J. E. Maddux (Eds.), *Self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application* (s. 69-107). New York: Plenum.
- Wood, R. E., Atkins, P., & Tabernero, C. (2000). "Self-efficacy and Strategy on Complex Tasks". *International Association for Applied Psychology*, 49(3), 430-446.
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). "Social Cognitive Theory of Organizational Management". *The Academy of Management Review*, 14(3), 361-384.
- Yıldırım, F., & İlhan, İ. Ö. (2010). "Genel Özyeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması". *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-308.
- Yıldıztaşı, M. B. (2017). *Politik Beceri ile Örgütsel Tükenmişlik İlişkisinin Ortaokul Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İncelenmesi (Yalova İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Yılmaz, A., & Ekici, S. (2006). *Örgütsel Yaşamda Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma*. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31-58.
- Yorulmaz, R. (2016). *Hastane Çalışanlarında Kontrol Odağının Öz ve Kolektif Yeterlilik Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Yurdakul, A. (2015). *Okulların Örgütsel Narsizm Düzeyi İle Öğretmenlerin Öz Yeterlilik Algıları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Uşak.





EKLER

EK-1. TODAİE Etik Kurul Yazısı



TÜRKİYE VE ORTA DOĞU AMME İDARESİ ENSTİTÜSÜ

Sayı : 97925360-110.99-E.1590
Konu : ANKET 2015-2016

21/11/2017

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Fatma SARI KÖŞKER'in 21/09/2017 tarihli dilekçesi.

Enstitümüz, 7163 sayılı Teşkilat Kanunu'na dayanan, kamu yönetimine yönelik olarak lisansüstü öğretim, araştırma ve yayın faaliyetlerinde bulunan bir yükseköğretim kurumudur. Lisansüstü öğretim programları sırasında öğrencilerimiz, çeşitli akademik araştırma ve incelemelerde bulunmaktadır.

Araştırma ve incelemeler sonucunda öğrencilerimiz tarafından üretilen tezler ve dönem projeleri, yalnız eğitim amaçlı kullanılmakta olup Enstitümüzde saklanmaktadır.

Kamu Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programında kayıtlı öğrenci Fatma SARI KÖŞKER, öğretim üyelerimizden Yrd. Doç. Dr. Başak BEYDOĞAN TANGÖR danışmanlığında, "Kamu Çalışanlarında Bireysel Farklılıkların İş Stresi Üzerindeki Etkisi" konulu bir araştırma yapmaktadır.

Öğrencimizin ekte bulunan Anket Formunu uygulayabilmesi için kendisine gerekli iznin verilmesi hususunu saygılarımla rica ederim.

e-İmzalıdır

Prof. Dr. Aslı AKAY
Genel Müdür a.
Genel Müdür Yardımcısı

Ek: Anket (5 sayfa)

Dağıtım:
Gereği:
Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığına

Bilgi:
Sayın Fatma SARI KÖŞKER

Adres: 85. cadde No:8 Yüce-tepe 06100 ANKARA Elektronik Ağ: <http://www.todaie.edu.tr/>
Telefon: (0312) 231 73 60 Faks: (0312) 231 38 81 - 231 83 38 Kep: todaie@hs01.kep.tr
5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile üretilmiştir.
Evrak teyidi <http://ebyssorgu.todaie.edu.tr> adresinden E2YR-00M9-D1Z0 kodu ile yapılabilir.

EK-2. Anket Formunun Uygulanabilmesine Dair Kurum Makam OLUR'u

T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Eğitim, Araştırma ve Geliştirme Merkezi Başkanlığı

Sayı : 26877849-774.07-E.6406070
Konu : Fatma SARI KÖŞKER

19/12/2017

BAŞKANLIK MAKAMINA

Kurumumuzda Strateji Geliştirme Başkanlığı, Stratejik Planlama ve Koordinasyon Daire Başkanlığında Sosyal Güvenlik Uzmanı olarak görev yapan Fatma SARI KÖŞKER, 21/11/2017 tarihli dilekçesi ile Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) Tezli Kamu Yönetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi olduğunu "Kamu Çalışanların da Bireysel Farklılıkların İş Stresi Üzerindeki Etkisi" başlıklı tezinde kullanılmak üzere çalışan personele anket çalışması yapabilmek için tarafına yazılı izin verilmesi talebinde bulunmuştur.

Makamlarınızca uygun görüldüğü takdirde;

Anılan personelin anket çalışması için gerekli iznin verilmesi hususunu,

Takdir ve tensiplerinize arz ederim.

Uğur KORKMAZ
Merkez Başkanı

Ek: 1 Dilekçe ve ekleri (7 sayfa)

Uygun görüşle arz ederim.

..../..../2017

Cevdet CEYLAN
Kurum Başkan Yardımcısı

O L U R
..../..../2017
Dr.Mehmet Selim BAĞLI
Kurum Başkanı

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Yukarı Öveçler Mahallesi 1289.Sokak No:3 Pk: 06520 Balgat-ANKARA
Telefon No: (0312) 573 30 00 Faks No: (0312) 473 49 70
e-Posta: eagmb@sgk.gov.tr İnternet Adresi: www.sgk.gov.tr

Bilgi için: Haacer CAKMAK
V.H.K.İ
Telefon No: 573 30 98

EK-3: Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu TODAİE yüksek lisans tez çalışmama veri toplamak amacı ile hazırlanmıştır. Anket dört bölümden oluşmakta olup birinci bölüm demografik bilgileri içermektedir. Diğer bölümlerde yer alan ölçekler; “İş Stresi Ölçeği”, “Genel Özyeterlilik Ölçeği” ve “Politik Yeti Envanteri”dir. Ankete vermiş olduğunuz yanıtlar sadece bilimsel bir amaca hizmet etmek üzere kullanılacaktır, bu nedenle formda sizden kimlik bilgileriniz istenmemektedir. Demografik özellikler bölümünde 7 soru, diğer üç ölçekte de 42 soru bulunmakta olup anket ortalama 5-10 dakika sürmektedir.

Sağlıklı bir anket sonucunun elde edilebilmesi için içten katılımınız önemlidir. Lütfen anket sorularını tam ve size en uygun şekilde cevaplayınız. Katılımınız için teşekkür ederim.

Fatma SARI KÖŞKER
Sosyal Güvenlik Uzmanı
fsari6@sgk.gov.tr

1. BÖLÜM: DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Aşağıda demografik özelliklere yönelik sorular yer almaktadır. Lütfen cevabınızı sizin için en uygun seçeneğe (X) işareti koyarak belirtiniz.

1) Cinsiyetiniz:

1 () Kadın

2 () Erkek

2) Yaşınız:

.....

3) Eğitim Durumunuz:

1 () Lisans

2 () Lisansüstü

4) Medeni Durumunuz:

1 () Bekar

2 () Evli

5) Mesleğiniz:

1 () Sosyal Güvenlik Uzmanı

2 () Sosyal Güvenlik Uzman Yrd.

6) Kamudaki Toplam Çalışma Süreniz:

..... Yıl

7) Kaç yıldır bu Kurumda çalışıyorsunuz:

..... Yıl

1. BÖLÜM: İŞ STRESİ ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuduktan sonra, her bir ifadeye İŞ YAŞAMINIZA İLİŞKİN OLARAK ne derece katıldığınızı 1 ile 5 arasında uygun rakamı daire içine alarak işaretleyiniz.

		Hiç katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	İşim sağlığımı doğrudan etkileme eğilimindedir.	1	2	3	4	5
2	Çok fazla gerginlik altında çalışıyorum.	1	2	3	4	5
3	İşim nedeniyle huzursuz veya gergin hissetmişimdir.	1	2	3	4	5
4	Farklı bir işim olsaydı, sağlığım muhtemelen daha iyi olurdu.	1	2	3	4	5
5	İşimle ilgili sorunlar geceleri beni uykusuz bırakmıştır.	1	2	3	4	5
6	İş yerinde toplantılara katılmadan önce gergin hissetmişimdir.	1	2	3	4	5
7	Evde başka işlerle uğraşırken sıklıkla işimi düşünürüm.	1	2	3	4	5

2. BÖLÜM: GENEL ÖZYETERLİLİK ÖLÇEĞİ

Aşağıda çeşitli konulardaki düşüncelerinizi öğrenmek üzere cümleler verilmiştir. Cümlede geçen ifadenin sizi ne kadar tanımladığını, lütfen, size uygun olan bölme işaretleyiniz.

Sizi ne kadar tanımlıyor?

		Çok İyi					Hiç
		1	2	3	4	5	
1	Planlar yaparken, onları hayata geçirebileceğimden eminimdir.	1	2	3	4	5	
2	Sorunlarımdan biri, bir işe zamanında başlayamamamdır.	1	2	3	4	5	
3	Eğer bir işi ilk denemede yapamazsam, başarıya kadar uğraşırım.	1	2	3	4	5	
4	Belirlediğim önemli hedeflere ulaşmada, pek başarılı olamam.	1	2	3	4	5	
5	Her şeyi yarım bırakırım.	1	2	3	4	5	
6	Zorluklarla yüz yüze gelmekten kaçınırım.	1	2	3	4	5	
7	Eğer bir iş çok karmaşık görünüyorsa onu denemeye bile girişmem.	1	2	3	4	5	
8	Hoşuma gitmeyen bir şey yapmak zorunda kaldığımda onu bitirinceye kadar kendimi zorlarım.	1	2	3	4	5	
9	Bir şey yapmaya karar verdiğimde hemen işe girişirim.	1	2	3	4	5	
10	Yeni bir şey denerken başlangıçta başarılı olamazsam çabucak vazgeçerim.	1	2	3	4	5	
11	Beklenmedik sorunlarla karşılaştığımda kolayca onların üstesinden gelemem.	1	2	3	4	5	
12	Bana zor görünen yeni şeyleri öğrenmeye çalışmaktan kaçınırım.	1	2	3	4	5	
13	Başarısızlık benim azmimi arttırır.	1	2	3	4	5	
14	Yeteneklerime her zaman çok güvenmem.	1	2	3	4	5	
15	Kendine güvenen biriyim.	1	2	3	4	5	
16	Kolayca pes ederim.	1	2	3	4	5	
17	Hayatta karşıma çıkacak sorunların çoğuyla baş edebileceğimi sanmıyorum.	1	2	3	4	5	

3. BÖLÜM: POLİTİK YETİ ENVANTERİ

Verilen 7 aşamalı ölçeği kullanarak, her bir ifadeye ne ölçüde katıldığınızı sizi en iyi tanımlayacak şekilde belirtiniz. Her soru için, katılım derecenizi belirten rakamı daire içine alınız.

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	İşyerindeki diğer çalışanlarla iletişim ağı (network) kurmaya olabildiğince çok zaman ayırır ve çaba gösteririm.	1	2	3	4	5	6	7
2	Birlikte çalıştığım mesai arkadaşlarımın çoğunun kendisini rahat ve huzurlu hissetmesini sağlayabilirim.	1	2	3	4	5	6	7
3	Başkaları ile kolay ve etkin bir şekilde iletişim kurabilirim.	1	2	3	4	5	6	7
4	Benim için çoğu insanla dostça ilişkiler geliştirmek kolaydır.	1	2	3	4	5	6	7
5	İnsanları çok iyi analiz ederim.	1	2	3	4	5	6	7
6	İşyerindeki önemli kişilerle başarıyla bağlantı kurarım.	1	2	3	4	5	6	7
7	Başkalarının özellikle temel motivlerini ve gizli gündemlerini iyi sezerim.	1	2	3	4	5	6	7
8	Başkaları ile iletişim kurarken, ifadelerim ve davranışlarımda içten olmaya çalışırım.	1	2	3	4	5	6	7
9	İşyerinde, işlerle ilgili gerçekten ihtiyaç duyduğumda destek alabileceğim geniş bir meslektaş ve çalışma arkadaşı ağı geliştirdim.	1	2	3	4	5	6	7
10	İşyerinde çok sayıda önemli insan tanıyorum ve onlarla iyi ilişkilere sahibim.	1	2	3	4	5	6	7
11	İşyerinde diğer çalışanlarla iletişimimi geliştirmek için olabildiğince çok zaman ayırırım.	1	2	3	4	5	6	7
12	Benim için insanların benden hoşlanmalarını sağlamak çok kolaydır.	1	2	3	4	5	6	7
13	İnsanların söylediklerim ve yaptıklarım konusunda içten olduğuma inanmaları önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7
14	İnsanlara ilgimin içten olmasına gayret ederim.	1	2	3	4	5	6	7
15	İşyerinde işlerin sonuçlandırılması için bağlantılarımla ve ilişkilerimi kullanmada başarılıyım.	1	2	3	4	5	6	7
16	Kendimi başkalarına nasıl takdim edeceğim konusunda sağlam bir sezgi ve kavrayışa sahibim.	1	2	3	4	5	6	7
17	Başkalarını etkilemek için daima ne söylenmesi veya nasıl davranılması gerektiğini içgüdüsel olarak biliyor gibiyimdir.	1	2	3	4	5	6	7
18	İnsanların yüz ifadelerini dikkatle incelerim.	1	2	3	4	5	6	7

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : SARI KÖŞKER, Fatma
Uyruğu : TC
Doğum tarihi ve yeri : 09/09/1982 - Ankara
Medeni hali : Evli
e-mail : fsari6@sgk.gov.tr / fatmasarikosker@gmail.com

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Lisans	Ankara Üniversitesi SBF	2004
Lise	Kocatepe Mimar Kemal Süper Lisesi	2000

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2009-	Sosyal Güvenlik Kurumu	Sosyal Güvenlik Uzmanı
2007-2009	Maliye Bakanlığı	Devlet Bütçe Uzman Yrd.

Yabancı Dil

İngilizce



