

**T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**

**OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE STRESLE BAŞA
ÇIKMA BECERİLERİNİN KARAR VERME
DAVRANIŞINA ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

NAZMİ ÇAĞLAR YANAR

İSTANBUL, 2018

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE STRESLE BAŞA
ÇIKMA BECERİLERİNİN KARAR VERME
DAVRANIŞINA ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

NAZMİ ÇAĞLAR YANAR

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ

İSTANBUL, 2018

T.C. BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Tezin Adı: Otomotiv Sektöründe Stresle Başa Çıkma Becerilerinin Karar Verme Davranışına Etkisi
Öğrencinin Adı Soyadı: Nazmi Çağlar YANAR
Tez Savunma Tarihi: 26/05/2018

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından onaylanmıştır.

Enstitü Müdürü
İmza

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğunu onaylarım.

Program Koordinatörü
İmza

Bu Tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak yeterli görülmüş ve kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmzalar

Tez Danışmanı

.....

Üye

.....

Üye

.....

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans tez sürecimde en başından itibaren elinden gelen bütün desteği vererek bu çalışmanın ortaya çıkmasına en büyük katkıyı veren çok değerli hocam sayın Prof. Dr. Edip Örucü'ye; çalışmalarım esnasında bütün yoğun iş temposuna rağmen gelişimimi destekleyen ve bana değerli hissettirerek her türlü kolaylığı sağlayan Türk Otomobil Fabrikası A.Ş ailesi ve değerli yöneticim sayın Özgür Doğan'a; varlığından güç aldığım değerli annem ve babam Naciye-Ahmet Yanar'a; araştırmalarım esnasında moral desteğini esirgemeyen yaşam koçum Murat Sarı'ya, teknik destek konusunda yardımlarını esirgemeyen Yusuf Çağdaş Yanar ve Cem Sarı'ya, varlığını her zaman yanımda hissettiğim Endes Ailesi'ne ve yeni evlenmiş olmamıza rağmen bu süreçte beni sonuna kadar destekleyen ve yalnız bırakmayan değerli hayat arkadaşım Meryem Yasemin Yanar'a teşekkür ederim.

Nazmi Çağlar YANAR

ÖZET

OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE STRESLE BAŞA ÇIKMA BECERİLERİNİN KARAR VERME DAVRANIŞINA ETKİSİ

Nazmi Çağlar Yanar

MBA Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Edip Örucü

Mayıs 2018, 101 Sayfa

Otomotiv sektörü çalışanları, kompleks üretim faaliyetlerinin kesintisiz devam etmesini sağlamak, üretim eksenli şirket organizasyonlarında ticari ve kurumsal faaliyetlerin devamını sağlamak ve pazarda tutundukları yeri korumak ve geliştirmek gibi birçok yönetimsel, organizasyonel veya operasyonel görev üstlenmektedirler. Görev sahalarına göre çalışanlardan kimi zaman herhangi bir karar verme durumunda kalmaksızın kendilerinden istenen faaliyetleri yerine getirmeleri beklenirken, kimi zaman da karar verme inisiyatifini alarak işlerini yalın bir akış içerisinde gerçekleştirmeleri beklenmektedir. Çalışanların yoğun iş temposu esnasında karar verme davranışlarını etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Bu unsurlardan birisi de strestir. Özellikle sıralı ve zamanında üretim gibi temel hedefleri olan çalışanların, faaliyetlerini görev tanımlarına ve sahalarına göre değişkenlik gösterebilecek belirli bir stres faktörü altında gerçekleştirmeleri gerekmektedir. Çalışanların stresle başa çıkabilme becerilerinin seviyeleri onların stres kaynağına karşı geliştirmiş oldukları stratejileri değerlendirerek analiz edilebilmektedir.

Bu araştırmada ele alınan problem, özellikle üretim baskısı ve süre kısıtları gibi stres faktörleri altında çalışan otomotiv sektörü çalışanlarının stresle başa çıkabilme

becerilerinin onların işlerini yaparken karar verme davranışlarını nasıl etkilediğini incelemektir. Stresle başa çıkabilme becerileri değişkeninin karar verme davranışı üzerindeki etkilerinin incelendiği bu çalışmada aynı zamanda demografik değişkenlerle de bağlar kurularak çalışanların başa çıkma becerileri veya karar verme davranışlarının yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve tecrübe ile ilişkileri araştırılmıştır.

Araştırma, Bursa il merkezinde yer alan otomotiv ana sanayilerinden Tofaş, Karsan ve Renault ile yan sanayilerden Martur, Fompak, Beyçelik ve Coşkunöz fabrikalarında çalışan toplam 452 ofis ve saha çalışanın katılımıyla 16 Kasım 2017- 24 Ocak 2018 tarihleri arasında elde edilen verilerin analizine dayandırılmıştır. Veri toplama yöntemi toplam 42 sorudan oluşan (“Karar Verme Stilleri Ölçeği”, “Stresle Başa Çıkabilme Stratejileri Ölçeği” ve demografik sorular) anketler aracılığıyla yapılmıştır. Toplanan veriler “SPSS 20” ve “MINITAB 16” programları yardımıyla analiz edilmiştir. Araştırma modelinin geliştirilmesi aşamasında stresle başa çıkma becerileri, karar verme davranışları ve iki kavram arasındaki ilişkiler ile ilgili alan yazın araştırması yapılmış ve daha önceki çalışmalarda hangi modellerin kullanıldığı incelenmiştir. Ayrıca söz konusu modellerin hangi yöntemlerle veriler topladığı, ölçümler yaptığı ve bu sonuçları ne şekilde değerlendirdikleri derinlemesine araştırılmıştır. Çalışmanın hipotezleri belirlenirken daha önceki çalışmalardaki hipotezler incelenmiş ve mevcut çalışmada sunulan hipotezlerin gerekçeleri oluşturulmuştur.

Çalışmanın sonuçlarına göre, stresle başa çıkabilme becerilerinde kadın ve erkek bireyler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ve kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha fazla stresle başa çıkma becerisine sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Öte yandan bekâr çalışanlar ile evli çalışanlar arasında karar verme davranışları arasında anlamlı bir sonuca ulaşılmamıştır. Çalışmanın bir başka sonucuna göre çalışanların yaş grupları ile stresle başa çıkabilme becerileri arasında anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır. Son olarak, stresle başa çıkabilme becerileri ile karar verme davranışları arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiş olup; stresle başa çıkabilen çalışanların daha tutarlı ve güçlü karar verme davranışları sergiledikleri gözlemlenmiştir.

Stresle başa çıkabilme becerilerinin karar verme davranışlarına etkisinin incelendiği bu çalışmada, iki kavram arasındaki bağlantı derinlemesine incelenerek hem sektördeki yönetim kademelerine hem de alt düzey çalışan kademelerine kendilerini ve davranışlarını tanıma, davranışlarına etki eden faktörlerden birisi olan “stres ve başa çıkabilme stillerini” tanıma ve farkındalık oluşturarak sonraki çalışmalara ışık tutma hedeflenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Stresle Başa Çıkma Stilleri, Karar Verme Davranışı, Otomotiv Sektörü



ABSTRACT

EFFECTS OF STRESS COPING SKILLS ON DECISION-MAKING BEHAVIOR IN AUTOMOTIVE INDUSTRY

Nazmi Çağlar Yanar

MBA Master Program

Thesis Advisor: Prof. Dr. Edip Örucü

May 2018, 101 Pages

The automotive sector employs many managerial, organizational or operational duties, such as ensuring uninterrupted continuity of complex production activities, maintaining commercial and institutional activities in production-oriented company organizations, and maintaining and improving the place where they are held. According to the duty fields, employees are sometimes expected to fulfill their desired activities without making any decisions, and sometimes they are expected to take their decision making initiative in a simple flow. There are many factors that affect the decision-making behavior of employees during intensive work breaks. One of these elements is a stress. In particular, employees with key objectives such as sequential and timely production need to implement their activities under a specific stress factor that may vary according to job descriptions and areas. The levels of employees' ability to cope with stress can be analyzed by evaluating the strategies they have developed against their stress source.

The problem addressed in this study is to examine how the stress-coping skills of the automotive sector employees, especially those under stress factors such as production pressure and time constraints, influence their decision-making behavior during their work. In this study, in which the effects of the variables of ability to cope with stress on

decision-making behavior were examined, the relationship between the ability to cope with decision-making behaviors with age, gender, educational status, marital status and experience was investigated by linking with demographic variables

The research was based on the analysis of data obtained between November 16th, 2017 and January 24th, 2018 with 452 offices and field workers working in the automotive main industries of Tofaş, Karsan and Renault, which are located in the center of Bursa, and the subsidiaries of Martur, Fompak, Beyçelik and Coşkunöz factories. The data collection method was conducted through a total of 42 questionnaires ("Decision Making Style Scale", "Stress Management Strategies Scale" and demographic questions). The collected data were analyzed with the procedure of "SPSS 20" and "MINITAB 16" programs. In the course of the development of the research model, a literature survey was conducted on the ability to cope with stress, decision making behaviors, and relationships between the two concepts, and it was examined which models were used in previous studies. In addition, it has been investigated in depth how the models collect data, make measurements and evaluate these results. While the hypotheses of the study were determined, the hypotheses of the previous studies were examined and the reasons for the hypotheses presented in the present study were established.

According to the results of the study, a significant difference was found between female and male individuals in their ability to cope with stress and it was concluded that female employees had more ability to cope with stress than male employees. On the other hand, no meaningful conclusion was reached between decision making behaviors between single and married employees. According to another result of the study, a significant difference was found between the age groups of the employees and the ability to cope with stress. Finally, there is a positive relationship between the ability to cope with stress and decision-making behaviors; it has been observed that employees who can cope with stress exhibit more consistent and strong decision-making behaviors.

In this study, which examines the effects of stress coping skills on decision making behaviors, the connection between the two concepts is examined in depth and both the management and the subordinate levels of the sector are introduced to recognize

themselves and their behaviors and to introduce "stress and coping styles" aiming to light up next studies.

Key Words: Stress Coping Styles, Decision Making Behavior, Automotive Sector



İÇİNDEKİLER

| | |
|---|------|
| TABLolar..... | xii |
| ŞEKİLLER..... | xiii |
| KISALTMALAR | xiv |
| 1. GİRİŞ | 1 |
| 1.1. PROBLEM..... | 3 |
| 1.2. AMAÇ | 4 |
| 1.3. ÖNEM | 4 |
| 1.4. VARSAYIMLAR..... | 5 |
| 1.5. SINIRLILIKLAR | 6 |
| 2. LİTERATÜR TARAMASI | 7 |
| 2.1. OTOMOTİV SEKTÖRÜ | 7 |
| 2.2. STRESLE BAŞA ÇIKABİLME BECERİLERİ..... | 11 |
| 2.2.1 Stresle Başa Çıkabilme Becerileri İle İlgili Yurt İçi Çalışmalar | 22 |
| 2.2.2. Stresle Başa Çıkabilme Becerileri İle İlgili Yurt Dışı Çalışmalar | 28 |
| 2.3. KARAR VERME DAVRANIŞI..... | 34 |
| 2.3.1. Karar Verme Davranışı İle İlgili Yurt İçi Çalışmalar | 39 |
| 2.3.2. Karar Verme Davranışı İle İlgili Yurt Dışı Çalışmalar | 43 |
| 2.4. STRESLE BAŞA ÇIKABİLME BECERİLERİ ve KARAR VERME DAVRANIŞI İLİŞKİSİ | 47 |
| 3. VERİ VE YÖNTEM | 52 |
| 3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ | 52 |
| 3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM / ARAŞTIRMA GRUBU | 52 |
| 3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇ VE TEKNİKLERİ..... | 53 |
| 3.4. VERİ TOPLAMA SÜRECİ | 55 |
| 3.5. HİPOTEZLER ve GEREKÇELERİ | 55 |
| 4. BULGULAR..... | 57 |
| 1.1. DEMOGRAFİK BİLGİLERİ | 57 |
| 1.2. AÇIMLAYICI FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI..... | 58 |
| 1.3. GÜVENİLİRLİK..... | 62 |

| | |
|---|-----------|
| 1.4. HİPOTEZLERİN SONUÇLARI | 63 |
| 5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER | 66 |
| 5.1. SONUÇ..... | 66 |
| 5.2. ÖNERİLER | 68 |
| 5. 2. 1. Uygulayıcılar İçin Öneriler | 68 |
| 5.2. 2. Araştırmacılar İçin Öneriler..... | 68 |
| KAYNAKÇA..... | 69 |
| EKLER..... | 80 |



TABLÖLAR

| | |
|--|----|
| Tablo 4.1: Katılımcılara ait tanımlayıcı istatistikler | 57 |
| Tablo 4.2: Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları..... | 60 |
| Tablo 4.3: Faktörlere ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları | 63 |
| Tablo 4.4: Bağımsız t-testi ile analiz edilen hipotezler- hipotez 1 | 63 |
| Tablo 4.5: Bağımsız t-testi ile analiz edilen hipotezler- hipotez 2..... | 64 |
| Table 4.6: Tek yönlü anova ile analiz edilen hipotezler- hipotez 3..... | 64 |
| Tablo 4.7: Stres durumu ile karar verme davranışı korelasyon analizi – hipotez 4 | 65 |



ŞEKİLLER

| | |
|--|----|
| Şekil 2.1: Dünya genelinde otomobil satışları (milyon adet)..... | 9 |
| Şekil 2.2: 10 yıllık toplam otomotiv üretimi (adet) | 9 |
| Şekil 2.3: Firma bazında üretim rakamları 2017 (adet) | 10 |



KISALTMALAR

AKVS : Anlık karar verme stratejisi

BKVS : Bağımlı karar verme stratejisi

KKKS : Kaçınan karar verme stratejisi

KVSÖ : Karar verme stratejileri ölçeği

RKVS : Rasyonel karar verme stratejisi

SBCÖ : Stresle başa çıkabilme ölçeği

SBGB : Hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma

SBSA : Stres yaratan şeye fazla aldırmama

SBSP : Stresin paylaşılması

SKVS : Sezgisel karar verme stratejisi

1. GİRİŞ

Türkiye'nin en büyük ilk üç üretim sektöründen birisi olan otomotiv sektörü, istihdam ettiği personel sayısı bakımından da ülkede önemli bir konumdadır. Otomotiv sektörü ülkemizde ortalama olarak 60 yıllık bir geçmişe sahip olmakla beraber, ihracat talebinin artması ve otomotiv teknolojisinin gelişmesi ile birlikte artan bir ivmeyle büyümeye devam etmektedir. Son yıllarda iç ve dış pazar ihtiyaçlarına cevap verebilmek adına gelişimlerini sürdürmeye devam eden otomotiv ana sanayileri, aynı zamanda kendilerine malzeme tedarik eden birçok yerli ve yabancı tedarikçi firmayı da geliştirerek büyümektedir.

Otomotiv sektörü çalışanları, kompleks üretim faaliyetlerinin kesintisiz devam etmesini sağlamak adına sayıca ve çeşitçe oldukça fazla olan malzemelerin lojistik akışlarının takibini yapmak, malzeme hareketlerini kayıt altına almak, üretimi planlamak ve gerçekleştirmek, üretim hatlarında verimsizliğe veya duruşlara sebep olabilecek kaynakları ortadan kaldırmak, ticari ve kurumsal faaliyetleri sürdürebilmek ve pazarda tuttukları yeri korumak gibi birçok görev üstlenirler. Görev sahalarına göre çalışanlardan kimi zaman herhangi bir karar verme durumunda kalmaksızın kendilerinden istenen faaliyetleri yerine getirmeleri beklenirken, kimi zaman da karar verme inisiyatifini alarak işlerini yalın bir akış içerisinde gerçekleştirmeleri beklenmektedir. Karar verme süreçleri sadece stratejik veya taktiksel kararların alındığı yönetim kademelerinde değil; en basit örneğiyle bir malzemenin hangi sırada taşınacağı gibi operasyonel faaliyetlerde de karşımıza çıkmaktadır. Sektör çalışanlarından, sadece tek düze ve karar gerektirmeyen bir dizi operasyonlar gerçekleştirmeleri değil; özellikle üretim baskısı ve süre kısıtları gibi sebeplerle, yürütmekte oldukları faaliyetler ile ilgili işlerini önem sırasına göre sınıflandırmaları ve etki değeri en yüksek faaliyetlerine öncelik vermeleri beklenmektedir.

Çalışanların yoğun iş temposu esnasında karar verme davranışlarını etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Bu unsurlardan birisi de strestir. Özellikle sıralı ve zamanında üretim gibi temel hedefleri olan çalışanların, faaliyetlerini görev tanımlarına ve sahalarına

göre değişkenlik gösterebilecek belirli bir stres faktörü altında gerçekleştirmeleri gerekmektedir. Çalışanların stresle başa çıkabilme becerileri onların stres kaynağına karşı geliştirmiş oldukları stratejileri değerlendirerek analiz edilebilir. Bu çalışmada otomotiv sektörü çalışanlarının stresle başa çıkabilme becerilerinin karar verme davranışlarına etkileri incelenmiştir.

Çalışmanın ilk bölümü olan “Giriş” bölümünde çalışmada konu alınan problem, çalışmanın amacı ve önemi, çalışma esnasında yapılan varsayımlar ve sınırlılıklar hakkında bilgi verilmektedir. Çalışmanın ikinci bölümünde “Literatür Araştırması” bulunmaktadır. Bu kısımda, otomotiv sektörü, stresle başa çıkabilme becerileri ve karar verme davranışları ile ilgili farklı alanlarda uygulanan, yerli ve yabancı kaynaklardan toparlanmış çeşitli çalışmalar sunulmuştur. Ayrıca stresle başa çıkabilme becerisinin karar verme davranışına olan etkisini inceleyen kaynaklardan da araştırmalar derlenmiş, çalışmanın hipotezlerine dayanaklar oluşturulmuştur. Çalışmanın üçüncü bölümünde “Veri ve Yöntem” yer almaktadır. Araştırmanın modeli, örneklem seçimi, veri toplama araçları, veri toplama teknikleri ve toplanan verilerin analiz edilmiş tekniği hakkında bilgiler yer almaktadır. Araştırmanın hipotezlerinin de yer aldığı bu bölümde uygulanan anket, ankete ait alt ölçekler ve anketlerin dayandırıldığı dokümanlar hakkında da bilgiler verilmektedir. Analizler sonucu elde edilen verilerin toparlandığı dördüncü bölümü “Bulgular” oluşturmaktadır. Değişkenler arası ilişkileri ve etkileri incelemek adına yapılan analizlerinin yanı sıra demografik değişkenlerle olan ilişkilerin incelenmesi amacıyla T-Test ve Anova testlerinden yararlanılarak elde edilen bulgular bu kısımda yer almaktadır. Minitab 16 programı kullanılarak hipotezlerin sonuçlarına ulaşılan bu bölümde, aynı zamanda güvenilirlik analizleri ve doğrulayıcı faktör analizlerine de yer verilmektedir. Çalışma esnasında zaman zaman SPSS programının da eklentileri kullanılarak çeşitli analizler yapılmıştır. Son bölüm olan “Tartışma, Sonuç ve Öneriler” kısmında, çalışmanın sonuçları üzerinde tartışmalar ve çıkarımlar yer almaktadır. Ayrıca, çalışmanın örgütsel davranış alanına katkılarından bahsedilmekte ve bu alanda yapılacak çalışmalar ile ilgili araştırmacılara öneriler sunulmaktadır. Çalışma esnasında araştırılan ve yararlanılan kaynaklar ve katılımcılara sorulan sorulardan oluşan anket raporun son kısmında yer almaktadır.

1.1. PROBLEM

Çalışanların özellikle psikolojik yapılarının, çalıştıkları yerde yaptığı işler veya hizmetlere doğrudan etki ettiği görülmektedir. Çalışanların stres yoğunluğunun artması, örgütün geneline yansiyabilmektedir. Stresin sebep olduğu rahatsızlıkların en başında ruhsal ve psikolojik sorunlar gelmektedir ve bu sorunlar da doğrudan çalışanların performansını, iş ilişkilerini ve başarılarını olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Çalışanların stres yoğunluğunun artması, örgütün geneline yansiyabilmektedir (Torun 1997, s. 43). Stres, sadece mesai saatlerine uyumsuzluk, gerekçesiz devamsızlık, gerekçeli uzun süreli devamsızlık, katma değeri düşük kalitesiz işler ortaya koymak gibi iş yerinde disiplinsizlik veya iş performansında düşüklük olarak algılanabilecek kurumsal veya işlevsel problemlere yol açmaz; aynı zamanda strese bağlı hastalık, sinirsel sarsıntı, ölüm ve intihar gibi bireysel problemlere de sebep olabilmektedir. Yöneticiler veya yönetici adayları, çalışanların stresle başa çıkma becerilerini, çalışanlar üzerinde uygulanan stresin seviyesini ve bu stres faktörleriyle çalışanlarının nasıl başa çıkabileceğini doğru bir şekilde anlayabilecek ve değerlendirebilecek yetkinlikte olmalıdırlar. Artan stres seviyesi çalışanlar üzerinde kalıcı etkiler bırakabileceği gibi sadece psikolojik değil aynı zamanda fizyolojik ve ağır vaka olarak adlandırılacak tıbbi rahatsızlıklara da sebebiyet verebileceğinden, ekonomik bağlamda da göz ardı edilemeyecek bir maliyet oluşturabilmektedir. Çalışanların başarı durumu aynı zamanda örgütsel başarı hakkında da fikir verebilecek olduğundan, personelin yaşadığı stres ve bu stresin sebepleri doğru bir şekilde belirlenmeli, strese sebep olan kaynaklar kurutulmalı ve sağlıklı bir iş ortamı kurulmalıdır (Gümüştekin ve Öztemiz 2005, s. 286). Bir başka araştırmaya göre birçok sektörde olduğu gibi otomotiv sektöründe çalışanlar için de iş stresi büyük bir iş sağlığı sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu stres seviyesi özellikle en yüksek talep ve en az kontrol seviyesinin olduğu, makine ile birlikte partner olarak çalışmak zorunda olunan ve hata telafi imkânı görece düşük olan montaj hattı çalışanlarında yüksek seviyelerde seyretmektedir (Karasek ve diğ. 1981, ss. 694-705).

Bu araştırmada ele alınan problem, özellikle üretim baskısı ve süre kısıtları gibi stres faktörleri altında çalışan otomotiv sektörü çalışanlarının stresle başa çıkabilme becerilerinin onların işlerini yaparken karar verme davranışlarını nasıl etkilediğini

incelemektir. Stresle başa çıkabilme becerileri ve karar verme davranışlarının cinsiyet, yaş, tecrübe yılı, medeni durum ve eğitim durumu ile de ilişkileri araştırılmış olup; konuya ilişkin daha önceki çalışmalar mercek altına alınmıştır. Çalışmaya ait hipotezler oluşturulurken daha önceki çalışmalarda yer alan hipotezlerin sonuçları incelenerek gerekçeler hazırlanmıştır.

1.2. AMAÇ

Bu çalışmanın esas odağı otomotiv sektöründe, çalışanların stresle başa çıkabilme becerilerinin, karar verme davranışları ile olan ilişkisini araştırmak ve iş ile alakalı bireysel ve örgütsel stresin, çalışanların karar verme stillerini etkileme düzeylerini belirlemek, bu kavramların demografik değişkenler ile bağlantısını bilimsel araştırma yöntemleriyle ortaya koymaktır.

Çalışma hem stres hem de karar verme gibi iki önemli olguyu bir potada eriterek çalışanlara ve yöneticilere yön vermesi ve bundan sonra yapılacak bilimsel araştırma ve çalışmalara yön vermesi açısından önemli ve özgün bir çalışmadır. Çalışmanın amacı sadece stresle başa çıkma becerilerinin karar verme davranışlarıyla ilişkisini ortaya koymak değil; aynı zamanda yönetici adaylarına yönetecekleri insan gücünü daha etkin ve verimli kullanabilmeleri için bir rehber olma niteliği taşımaktadır. Bu çalışmada stresle başa çıkma becerilerinin karar verme davranışını nasıl etkilediği incelenmektedir. Farklı birimlerde ve stres seviyelerinde, çalışanların karar verirken stresi ne seviye yönetebildikleri, yönetilen seviyenin karar vermeye olan etkisi ile ilgili bir perspektif sunulmaya çalışılmaktadır.

1.3. ÖNEM

Küreselleşmeyle birlikte örgütlerin başarısı ve rekabet üstünlüğünün sağlanması adına çabaların da arttığı gözlemlenmektedir. Bu açıdan, örgütlerin özellikle çalışanlarına karşı tutumlarının bu çabalama sürecinde değişmesi önemli bir ayrıntıdır. Örgüt içinde özellikle yöneticilerin örgüt çalışanlarına tavır ve davranışları gün geçtikçe daha önemli duruma gelmektedir. Bu konuyla ilgili olarak son dönemlerde gündemde olan stres

konusunun özellikle örgüt içindeki öneminin büyük olduğunu söylemek gerekir. İnsanların yaşadığı stresin hem örgütleri hem de kişileri önemi göz ardı edilmeyecek derecede etkilediği tespit edilmiştir. Bu sebeple örgütlerin, örgütsel stres hakkında bilinçlenerek, stresin kontrol edilmesi ve makul seviyeye getirilmesi için gereken önlemlerin alınması gerekli hale gelmiştir (Yılmaz 2006, s. 1).

İnsanların yaşamları boyunca, karar vermeleri gereken konularla karşı karşıya kaldıkları; genellikle problemlerin üstesinden gelebilmek ve her durumda amaçlarına uygun çözüm yolları bulabilmek adına kararlar verdikleri bilinen bir gerçektir. Organizasyonlar ve bu organizasyonların dinamikleri içerisinde de karar vermenin vazgeçilmez bir yönetsel davranış olduğu söylenebilir. Kademe ve unvan fark etmeksizin her aşamadaki liderler ekipleriyle ilgili planlamaları, süreçleri ve yönetsel faaliyetleri devam ettirebilmek için kusursuz karar vericiler olmak durumundadırlar. Konuyla ilgili araştırmacılar: “Karar vermek yönetmenin ta kendisidir.” şeklinde salık vermektedirler (Basi 1998, ss. 232-240).

Stresle başa çıkma becerilerinin karar verme davranışı ile olan ilişkisinin belirlenmesi, yönetsel faaliyetlere katkıda bulunmak ve stres altında çalışan personelin davranış şekillerini bilimsel olarak ortaya koymak bağlamında oldukça önemlidir. Çalışma hayatında birçok kararı vermesi gerekenler sadece üst ve orta seviye yöneticiler değil; aynı zamanda operasyon temelli faaliyetlerin bizzat odağında bulunan alt seviye çalışanlardır. Stresle başa çıkabilme becerilerinin karar verme davranışlarına etkisinin incelendiği bu çalışmada, iki olgu arasındaki bağlantı derinlemesine incelenerek hem yönetim kademesine hem de alt düzey çalışan kademesine kendilerini ve davranışlarını tanıma, davranışlarına etki eden faktörlerden birini ortaya koyabilme ve farkındalık oluşturarak sonraki çalışmalara ışık tutabilme hedeflenmiştir.

1.4. VARSAYIMLAR

Bu araştırmanın varsayımları:

- i. İncelenen değişkenler dışında, kontrol altına alınamayan değişkenlerin, deney gruplarını aynı ölçüde etkilediği;

- ii. Araştırmada kullanılan ölçeklerin, ölçülmek istenen özellikleri doğru olarak ölçtüğü;
- iii. Katılımcıların anketteki ifadeleri doğru anlayıp doğru cevapladıkları;
- iv. Literatür taraması sonucu elde edilen bilgilerin, araştırmanın konusunu açıklamada yeterli olduğu varsayılmıştır.
- v. Ayrıca araştırma kapsamındaki değişkenlerin, araştırılmak istenen etkiyi belirlemede düzenleyici bir rol oynadığı sonucuna ulaşılmıştır.

1.5. SINIRLILIKLAR

Araştırma kapsamında yer alan sınırlılıklar:

- i. Bu araştırma kuramsal ereve açısından ulaşılabilen alan yazınla sınırlıdır.
- ii. Araştırma, Bursa il merkezinde yer alan otomotiv ana sanayileri olan Tofaş, Karsan ve Renault ile yan sanayilerden Martur, Fompak, Beyçelik ve Coşkunöz fabrikasındaki çalışanların katılımlarıyla yapılmıştır.
- iii. Araştırma sonuçları 16 Kasım 2017- 24 Ocak 2018 tarihleri arasında elde edilen verilerle yapılmıştır.
- iv. Araştırma kapsamında stresle başa çıkabilme becerileri ve karar verme davranışı arasındaki ilişkiler ve birbiri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Aynı zamanda bu faktörlere etki edebilecek demografik değişkenler de incelenmiştir. Sonuçlara etki edecek başka etmenlerin de olduğu bilinmektedir. Gelecekteki çalışmalarda bunların kontrol edilebileceği yöntemlerle araştırmaların genellenebilirliği artırılabilir.
- v. Kişilerin gözetim altında olduklarını ve bir değerlendirme sürecinden geçtiklerini hissetmeleri de sonuçları etkilemiş olabilir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. OTOMOTİV SEKTÖRÜ

Otomotiv sektörü özellikle kalkınma aşamasında olan ülkeler ve kalkınmış ülkeler için kilit bir rol oynamaktadır. Endüstriyelleşme çerçevesinde güçlü ekonomilere sahip ülkelerin en önemli paydalarından birisi sanayileşmiş otomotiv sektörüne sahip olmalarıdır. Otomotiv dünyasını sadece kendi ana sanayisi ile değil aynı zamanda sektör içinde olmamasına rağmen etkileşim içinde olan yan sektörlerle beraber değerlendirmek doğru olacaktır. Bu sebeptendir ki otomotiv sektörü ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin en büyük göstergelerinden birisi haline gelmiştir. Otomotiv sektörünün girdileri, komşu sektörlerin çıktıları olduğu gibi; otomotiv sektörünün çıktıları da diğer sektörler için girdi oluşturmaktadır. Özellikle savunma sanayinde otomotivin önemi gün geçtikçe artmaktadır. Son yıllarda otomotiv sektörü en çok modernleşen ve endüstriyelleşen pazarlar arasına girmiştir ve kalite, insan kaynakları gibi kavramların en yoğun kullanıldığı sektörlerden birisi haline gelmiştir. Üretim süreçleri, grup yoğunluklu iyileştirme çalışmaları, araştırma geliştirme faaliyetleri, pazarlama kanalları, satış, satış sonrası hizmetleri ve müşteri talepleri belirlenmesi çalışmaları bu anlayış çerçevesinde yürütülmektedir. Özellikle tedarik zinciri yönetimi, stok yönetimi, işçilik ve kaynak dengeleme, zamanında ve sıralı üretim, yalın üretim teknikleri, üretim planlama ve kaliteli servis gibi kavramlar modern otomotiv sektörünün anahtar metot ve stratejileri arasına girmiştir (Dikmen 2006, s. 201).

Otomotiv sektörü, dünyanın en büyük 4. ekonomisini oluşturmaktadır. 2016 yılında dünya ekonomisinin yüzde 5'i 4 trilyon dolarlık pay ile otomotiv sektörüne aittir. Okyanusya ve Uzak Doğu'daki katkılarla birlikte 2015'e göre sektör yüzde 1,1 artış göstererek 2016 yılında toplam 90,8 milyon ticari ve binek otomobil üretilmiştir. Bu artışın en büyük payı Çin'de yapılan üretim adetleridir. Çin otomotiv sektörü tek başına bu artışın yüzde 80'ini üstlenmiştir. 2008 küresel krizinden dolayı gelişmekte olan ülkelerin gerisinde kalan Amerika, Japonya ve Batı Avrupa, otomotiv üretiminin büyük ölçüde gelişmekte olan ülkelere kaymasına sebep olmuşlardır. Bu değişimden sonra

dünya otomobil sektörü dinamikleri ciddi anlamda yer değiştirmiş ve küresel bir sektör olma yolunda bir hayli yol kat etmiştir. Sektör sadece gelişmiş ülkelerin hegemonyasında kalmamış aynı zamanda dünyanın daha düşük ekonomisine sahip ülkelerinde de kendisine yer bulmaya başlamıştır. Yine 2016 yılını 2015 yılına kıyaslarsak, bir takım küresel ticaret parametrelerinin de olumsuz etkileriyle sektör yüzde 14 daralmış ve 16,3 trilyon dolar bandına kadar gerilemiştir. İhracat verileri de incelendiği zaman bir önceki yıla göre yüzde 6 daralma göstererek 1,3 trilyon dolar seviyelerine kadar gerilediği tespit edilmiştir (Pişkin 2017, s. 17). Otomotiv sektörü, yaşanan bu daralmanın rekabeti de beraberinde getirmesiyle son yıllarda özellikle stratejik hamlelerle küresel devlerin yarışlarına sahiplik eden bir sektör haline gelmiştir. Özellikle Japon araç üreticilerinin model geliştirme için ayırdıkları bütçeler ve yaptığı atılımlar küresel araç üreticileri arasında rekabeti tetiklemiş ve sadece ana araç üreticilerine değil, sektörün tabanı olarak bahsedebileceğimiz tedarikçi ve yan sanayi firmalarında da olumlu bir etki yaratmıştır. Bu rekabet ortamında, yüksek yatırımın gerekliliklerinin artması, hammadde ve işçilik ihtiyaçlarının yükselmesi ve kıt kaynaklar göz önüne alındığı zaman, şirketler arası birleşmelerin de yoğun olarak gündeme gelmesi kaçınılmaz olmuştur. Günümüz koşullarını değerlendirdiğimiz zaman taleplerin yine yükselen bir trende sahip olduğunu ve 93,5 milyon araç üretiminin hedeflendiğini belirtilmektedir (Bedir 2016).

KPMG raporuna¹ göre rekabetçi koşullar altında araç üreticileri bir yandan kar paylarını yükseltmeye çalışırken diğer yandan da gelişmekte olan ülkelerin artan araç taleplerine cevap verebilmek adına üretim miktarlarını arttırmaya çalışmaktadırlar. Artan üretim talebinin maksimum kara dönüştürülebilmesi için de üretim maliyetlerini olabildiğince aşağı çekmeyi hedeflemektedirler. Otomotiv ana sanayileri, düşük maliyetle yüksek üretim rakamlarına ulaşmanın yanı sıra, araç kullanıcılarının değişen araç tercihlerini de dikkate alarak ürettikleri araçların çağın teknolojisine ve kullanıcı eğilimlerine uygun olması için ARGE faaliyetlerine hız kesmeden devam etmektedirler. Bu durum otomotiv sektörünün geleceğini şekillendirmektedir. Talebin artması gibi pozitif beklentilerin yanında rekabeti tetiklemesi öngörülen ve sektörü zorlayacak bazı tüketici eğilimlerinin de olabileceğinin bilinmesi gerekir. Bilim insanlarına araç kiralama ve araç paylaşımına olan ilginin artması otomotiv sektörünün en büyük müşteri temelli tehditleri arasında yer

¹ <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/tr/pdf/2018/01/sectorel-bakis-2018-otomotiv.pdf>

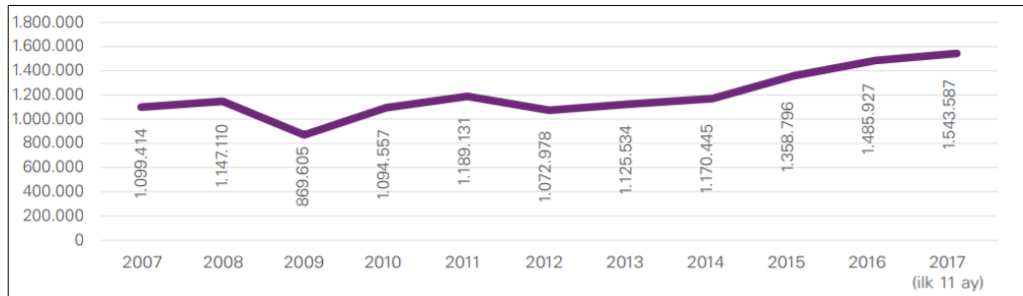
almaktadır. Otomotiv üreticilerinin müşterilerine sunmuş olduğu konfor alanını daha üst seviyelere taşımasını gerektiren bu tehditler sektörü daha rekabetçi bir yapıya doğru taşımaktadır. Ortak araç kullanımı veya araç kiralama oranlarının yükselmesi araç sahipliği oranını düşürebilecek ve yeni araca olan talebi azaltabilecek uygulamalar olarak işaret edilmektedir. Öte yandan paylaşımlı araçların temel hedefleri yolcu taşıma kapasitelerinin tamamına yakının kullanılması kaidesiyle tasarruf edilmesidir; fakat sürekli ortalama üzerinde yolcu taşıyan araçların yıpranma payları arttığı gibi kullanım ömürleri de düşmektedir. Bu anlamda araç paylaşımı uygulamasının yeni araç satışlarına az da olsa olumlu etkide de bulunabileceği öngörülmektedir. Dünya genelinde otomotiv sektörü ile ilgili beklentiler elbette ki yerli otomotiv sektörünü de yakından ilgilendirmekte ve özellikle Avrupa pazarına kilitlenmiş olan ülkemizi de etkilemektedir. Dünya genelinde otomobil satışları şekil 2.1’de, otomotiv üretimi şekil 2.2’de görülebilir.

Şekil 2.1: Dünya genelinde otomobil satışları (milyon adet)



Kaynak: KPMG-2018

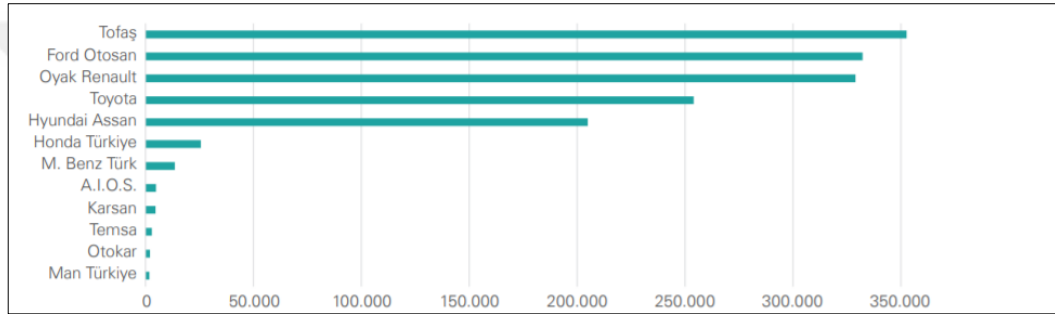
Şekil 2.2: 10 yıllık toplam otomotiv üretimi (adet)



Kaynak: KPMG-2018

Ülkemizde otomotiv üretiminde faaliyet gösteren toplam 12 firmaya ait 18 fabrika bulunmaktadır. Bu fabrikalar arasında en yüksek hacimli üretimi 351.898 adet ile Tofaş başarmıştır. Tofaş'ı takip eden diğer firmalar sırasıyla Ford Otosan, Oyak Renault, Toyota ve Hyundai Assan'dır. Tofaş, Ford Otosan ve Oyak Renault aynı zamanda Türkiye'nin 500 büyük sanayi kuruluşları arasında il 10 sırada bulunmaktadır. Firmaların binek ve ticari araç üretimlerinin dikkate alınarak dağılımları şu şekildedir: 4 firma sadece binek araç üretirken 6 firma sadece ticari araç üretmektedir. 2 firma ise hem binek hem de ticari araç üretimi yapmaktadır. ²

Şekil 2.3: Firma bazında üretim rakamları 2017 (adet)



Kaynak: KPMG-2018

Sektör çalışanları hakkında yapılan araştırmalara göre genel olarak orta ve üst yaşlarda çalışanların istihdam edildiği gözlemlenmektedir. Kanada'da otomotiv sektöründe çalışanların niteliklerine göre demografik dağılımları üzerine yapılan bir araştırmada³ (2016), usta işçilerin yaklaşık yüzde 45,2'sini 45 yaş üstü çalışanlar oluşturmaktadır. 55 yaş üstü usta işçiler ise 45,2'lik yüzdeliğin 19'luk yüzdesini temsil etmektedirler. Bir başka öne çıkan istatistik ise özellikle onarım departmanlarında çalışan işçilerin en yaşlı demografik yapıya sahip olduklarıdır. Onarım departmanlarında çalışanların yaklaşık olarak yüzde 60'ı 45 yaş ve üstündedir. Otomotiv boya departmanları incelendiğinde ise 45 yaş üstü oranların yaklaşık olarak yüzde 45'e tekabül ettiği belirlenmiştir. Parça departmanlarında bu oran yüzde 42'ye kadar düşmektedir.

² <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/tr/pdf/2018/01/sektorel-bakis-2018-otomotiv.pdf>

³ Automotive Sector Labour Market Information Report, Ekim 21, 2016, s. 19

2.2. STRESLE BAŞA ÇIKABİLME BECERİLERİ

Stres ve stresle başa çıkma becerilerinin literatürdeki tanımları incelendiği zaman daha çok “gerginlik ve baskı” gibi kavramlarla açıklandığı görülebilir. Öte yandan daha teknik anlamıyla “bedenin verdiği fizyolojik tepkiler” olarak da birçok kaynakta yerini almaktadır (Abacı 1994). Stresle ilgili tanımların, tarihin akışı içinde değiştiği ve genel anlamda aynı gerginlik ve baskı durumundan bahsedilmesine karşın 17. yüzyılda zorluk ve felaket kelimeleriyle eş anlamlı kullanıldığı, 18. ve 19. yüzyıllarda ise daha çok kuvvet gibi anlamlarda kullanıldığı görülmüştür (Onions 1933). McNerney (1974, ss. 385-405) ise stresi, bedenin rahatsız edici koşullara karşı bir savunma mekanizması olarak heyecanlanması, zihninin karışması yoluyla zihinsel ve kimyasal tepkiler vermesi olarak tanımlamıştır. Selye (1976) stresi baskıya maruz kalan bireyin belirsiz tepkisi olarak tanımlamıştır. Stresin hep baskı ve gerginlik ile oluşan kötü bir duygu durumu ve fizyolojik şiddet olarak tanımlanmadığını, aynı zamanda çok şiddetli olmamak kaydıyla bazı konularda faydalı olduğunu ve günlük yaşamda gerekli olduğunu gösteren çalışmalar da mevcuttur. Bireyin stresten tümüyle kaçmasının söz konusu olmadığı ve ancak yaşamın sonra ermesi durumunda stres kavramının insan hayatından çıkabileceği de araştırmalarla sabittir. (Greenberg 1984, ss. 1-2).

Stresin birey yaşamı üzerindeki etkileri Abacı (1994) tarafından aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- i. Psikolojik etkiler (Kronik depresyon ve şiddetli öfke durumlarında)
- ii. Çaresizlik, öz güven eksiliği
- iii. Yaşama sevinci ve iradesinde azalma (fizyolojik ve psikolojik değişimler)
- iv. Psikosomatik rahatsızlıklar

Johnston’a (1998) göre stres sadece bireyin özel yaşamında değil; aynı zamanda kişiler arası ilişkilerinde ve mesleki performansında da ana belirleyicilerden birisidir. Trivits’in (2005, ss. 292-293) araştırmasına göre (Strese Verilen Tepkiler Anketi- Responses to Stress Questionnaire) yeni bir ölçek geliştirilmiştir ve aşağıdaki gibi boyutlandırılmıştır:

- i. İrade içi (gönüllü) ve irade dışı (bilinçsiz bir şekilde) verilen tepkiler

- ii. Stres kaynağına karşı harekete geçilen ve ilgisiz kalınan tepkiler (uzaklaşmaya yönelik)
- iii. Birincil kontrol (stres kaynağına karşı nesnel koşulları değiştirmeye yönelik ataklar) ve ikincil kontrol (kabul etme gibi yöntemlerle stresle uyum sağlama)

Modern dünyada stres kaynaklarının değişmesiyle beraber stres ve onunla başa çıkma yöntemleri de değişiklikler göstermiş ve geleneksel yöntemlerin dışına çıkılarak bilimsel olarak aşırı stres durumları bir hastalık durumu olarak tanımlanmıştır. Stres, bilinenin aksine sadece psikolojik incinmeler yaratan bir duygu durum karmaşası veya baskı-gerginlik durumu değil; aynı zamanda fizyolojik olumsuzluklara da sebep olabilen bir olgudur. Stres ile ilgili araştırmalar sadece insanın iç dünyası ve stres kaynakları ile sınırlı tutulmamış; aynı zamanda etkileşimde olduğu bütün çevrenin sistem analizinin yapılmasını gerekli kılmıştır. Modern stresi ilk tanımlayan Selye (1976), stresi “organizmanın her türlü değişmeye karşı özel olmayan tepkisi” olarak tanımlamıştır. Stres, tepki tanımlarına göre, kendisini oluşturan uyarıcıları bir dış olay olarak tanımlar ve stresi bu dış olaya karşı gösterilen iç olay olarak ortaya koyar. Uyarıcıyı bilmeden, sadece tepkiyi gözlemleyerek stres kavramını bütün hatlarıyla ortaya koymak söz konusu olamaz (Güler 2001, s. 3).

Artan’a (1986, s. 3) göre stres sadece uyarıcılar yordamıyla oluşturulan uyarılara karşı organizmanın verdiği bir tepki şeklini değil; aynı zamanda uyarıcı ve tepki arasındaki etkileşimi de kapsamaktadır. Stresle başa çıkabilme beceriler aktif ve pasif beceriler olarak ikiye ayrılır:

Aktif Beceriler: Stres oluşturan etmenlere yönelik somut ve uyarıcıyı ortadan kaldırmaya yönelik becerilerdir. (Savaşmak, mücadele etmek)

Pasif Beceriler: Stresten kaçmak kaidesiyle uzaklaşmak ve stresi yaratan uyarıcı ile arasına mesafe koymak olarak tanımlanabilir. Bu uzaklaşma aşaması enerji toplayarak geri dönme şeklindeyse yararlı da olabilir.

Aktif ve pasif beceriler “probleme yönelik” ve “savunmaya yönelik” olarak sınıflandırılabilir. Aynı şekilde bu olguları stresle başa çıkma mekanizmaları olarak da kavramsallaştırmak mümkündür (Tutar 2000, s.262). Stresle başa çıkabilmenin en büyük

isteklendirmesi ve kaynağı bireyin yöntemlerinin kendisidir. Bu yöntemlerin ortak yönleri bireysel alışkanlıklar ile uyarıcıların kontrol altına alınmasıdır. Bireysel yöntemlere verilebilecek en güzel örnekler: solunum egzersizleri, sportif ve sosyal etkinlikler, hobi ve eğlence etkinlikleri, fiziksel hareket, zaman yönetimi, dengeli beslenme ve uyku olarak gösterilebilir. Bireysel yöntemlerin yanı sıra, iş genişletme ve zenginleştirme, kariyer ve gelişim planlaması, profesyonel danışmanlık alma gibi örgütsel yöntemler de stresle başa çıkabilmenin etkili metotları olarak yerini almışlardır (Luthans 1995).

CMHA'nın (2012) araştırmasına⁴ göre işten çıkarılma korkusu, ekonomik sebeplere bağlı şirketlerde küçülme kararlarının alınabilme ihtimalleri ve personel sayılarının azalmasına bağlı olarak geriye kalan çalışanlardan fazla mesai talep edilmesi gibi sebepler iş hayatında stres faktörleri olarak görülmektedir. Çalışanlar üzerine uygulanmaya çalışılan "daha yüksek performans" baskısı karşılığında iş tatminlerinde ve çalışanların taleplerinde kayda değer bir iyileştirmenin yapılmamış olması stres seviyesini daha fazla arttırmaktadır. Optimum performansta çalışmaları istenen sektör çalışanları stres seviyelerinin artmasına bağlı olarak iş tatminsizliği, performans düşüklüğü, iş değişikliği, verimsizlik ve iş hastalığı gibi sonuçlarla bu sürece yanıt verebilmektedirler. Diğer sonuçlar ise şu şekilde sıralanabilir: devamsızlık, ilgisizlik, motivasyon eksikliği, alkolizm.

OECD (2012) raporuna⁵ göre daha az iş güvenliğine sahip çalışanlar daha fazla risk altında hissettikleri için stres seviyelerine bağlı rahatsızlıklardan daha fazla etkilenmektedirler. Rapora göre çalışanların mevcut işlerini kaybedecek olmalarına bağlı yaşamış oldukları stresin yarattığı zihinsel yıkım, gerçek iş kayıplarının yarattığı stresten daha fazla yıkıma sebep olmaktadır. İş güvensizliği, işe bağlı ruhsal bozukluğa sahip olma oranını yüzde 33 arttırmaktadır. İş güvensizliğinin doğrudan iş kaynaklı ruhsal bozukluklara etki ettiğinin altı çizilen raporda, özellikle ekonomik durgunluk

⁴ Canadian Mental Health Association (CMHA)-Professional Dialogue, 2012. Sources of Work Place Stress Stress in the workplace: causes, effects & how to cope. Vol. 8, no1. p. 6

⁵ OECD, Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work, 2012, https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/mental-health-and-work_9789264124523-en#page4 [Erişim tarihi 10 Aralık 2017], ss. 17-35.

dönemlerinde iş rutinlerinin tekrar düzenlenmesi ve çalışanların yüksek performansa zorlanmasının bu etkiyi arttırdığına dikkat çekilmektedir. Sonuç olarak bu durum çalışanın işe bağlılığını ve marjinal üretkenliğini düşürmesiyle sonuçlanır. Rapora göre algılanan iş güvensizliğinin etkileri türe göre farklılık göstermektedir. Yani kısa vadede beklenen bir iş kaybı çalışanların kısa süreli izin alma taleplerini azaltırken; daha uzun vadede ise uzun süreli izinler alma eğilimlerini arttırır. Çalışmanın bir başka araştırma konusu ise uzun çalışma saatlerinin çalışanları etkileme oranlarıdır. Uzun çalışma saatleri çalışanların özel hayat ve iş hayatı dengeleri arasında bir balans kuramamalarına sebep olmaktadır ve bu durum da yine iş kaynaklı stres faktöründe artış olarak yansımaktadır. Uzun çalışma saatleri aynı zamanda gönüllülük esasıyla mesai yapma veya toplum yararına sosyal hayat içerisinde faaliyetlerde bulunma imkanını azaltmaktadır. Sosyal ödüllendirici faaliyetlerden uzakta kalmak ve iş odaklı bir yaşam tarzını benimsemek zorunda kalan çalışanların stres seviyelerinde artışlar gözlemlenmektedir. İş stresinin artışı da devamsızlık ve iş değişikliği oranlarını arttırmaktadır. Diğer olumsuz etkileri sıralayacak olursak çalışanlar öncelikle işlerine olan bağlılıklarını kaybederek verimsizleşmekte ve üretkenlikleri azalmaktadır, devamında ise maalesef iş stresi kaynaklı zihinsel ve ruhsal rahatsızlıklar baş göstermektedir. Bu durum işverenler için devamsızlık ve personel değişikliği gibi olumsuzluklar yaratmanın yanı sıra tedavi maliyetleri gibi maddi kayıplar da yaratmaktadır. Çalışan stresinin uzun sürmesi işveren için birçok açıdan maliyetli sonuçlara yol açmaktadır.⁶

İş stresine sebep olan bir başka unsurda işyerinde uygulanan şiddettir. Saldırganlık davranışı fiziksel şiddet olabileceği gibi daha az tanımlanabilir seviye olan pasif-agresif şiddete kadar çok geniş bir yelpazeyi kapsar. Şiddet unsuru, telefonlara ve maillere cevap vermemek, soruları cevaplamamak, önerileri değerlendirmemek, toplantılara katılmamak gibi psikolojik ve duygusal bütün formları içerir. Uzun vadede etkili ve geri dönülemez iş stresine bağlı hasarlara sebep olabilir.

Stresin iş performansı ile olan ilişkileri incelendiği zaman özellikle yoğun strese maruz kalan çalışanların işlerine konsantre olmalarının zorlaştığı ve dikkatlerinin çok kolay bir

⁶ OECD, Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work, 2012, https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/mental-health-and-work_9789264124523-en#page4 [Erişim tarihi 10 Aralık 2017], ss. 17-35.

şekilde dağılabildikleri gözlemlenmiştir. Dikkatleri dağılan çalışanlar da hata yapmaya daha açık bir duruma gelmekte ve işleri ile ilgili verimsizlikler meydana gelmektedir. Sonuç olarak hata yapan çalışanların iş stresleri tekrar artmakta ve stresle başlayan süreç daha fazla stresle döngü haline gelmektedir. Özellikle fazla iş yüküne sahip çalışanlar zamana karşı bir yarış içerisinde olduklarından dolayı işlerine öncelik vererek önemli faaliyetlerini ilk sırada yapma eğiliminde bulunmaktalar ve eğer seçimleri hatalı olursa yani öncelik vermedikleri bir faaliyet sebebiyle riskli duruma düşerlerse yaşamış oldukları stresin seviyesi artmaktadır. Hızlı kararlar vererek zamanı yönetmek gereğinden fazla iş yükü olan çalışanların en fazla etkilendikleri stres faktörlerinden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Stres faktörü altında çalışmak durumunda kalan çalışanlar aynı zamanda yorgunluk hissiyatına kapılarak dikkatlerini işlerine verememektedir. Bu durum da diğer benzer durumlarda olduğu gibi çalışanların fiziksel ve zihinsel etkinliklerini azalttığı gibi hata yapma oranlarını da olumsuz olarak etkilemektedir. Yorgunluk hissine kapılan çalışanların motivasyon eksikliği yaşamaları ve iş değişikliğini düşünmeleri beklenen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.⁷

NIOSH (1999)'ta yayınlanan bir çalışmaya⁸ göre iş yerinde stresle başa çıkabilmenin iki farklı yöntemi vardır:

- i. *Yöntem-Stres Yönetimi*: Çalışanlara stresle nasıl başa çıkabilecekleri hakkında eğitimlerin verilmesi gerekmektedir. Çalışan destek programları adı altında profesyonelce sunulan bu desteklerden yararlanılarak çalışanların stres yaratan faktörler karşısında dik durarak pozisyonlarını korumaları öğretilir. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki birçok şirket çalışanlarını bu tür eğitimlerden yararlandırmak adına eğitim veren şirketlerle anlaşmalar yapmaktadırlar. Stres yönetim programları çalışanları özellikle stres yaratan faktörlerin yapısı, stres sonucu oluşabilecek psikolojik ve fizyolojik tahribatlar ve stresle başa çıkabilecek kişilik yetkinlikleri hakkında eğitmektedirler. Zaman yönetimi ve rahatlama

⁷ OECD, Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work, 2012, https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/mental-health-and-work_9789264124523-en#page4 [Erişim tarihi 10 Aralık 2017], ss. 17-35.

⁸ National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), Stress at work: What Can Be Done About Job Stress? 1999, <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/default.html> [Erişim tarihi 5 Ocak 2018], s 14.

egzersizleri bu eğitimlere örnek olarak verilebilir. Eğitimlerden yararlanan çalışanların stres seviyelerinde azalma olmakla birlikte, stresin yarattığı uyku bozukluğu, saldırganlık gibi semptomlarda da bir iyileşme olduğu görülmektedir. Bu tür eğitimler çalışanların stres seviyelerinin düzenlenebilmesi ve stresle başa çıkabilme becerilerinin artırılması yönünde ucuz yollu ve uygulanması kolay yöntemlerden birisidir. Stres yönetimi eğitimlerinin birtakım dezavantajları da bulunmaktadır. Bunlardan birincisi eğitimin etkilerinin çok uzun sürmemesidir. Çalışanlar bu eğitimleri iş hayatlarına uygulamaya çalışmakla birlikte bir süre sonra öğrendiklerini uygulamamaya başlamaktadırlar. İkinci dezavantaj ise bu tür eğitimlerin stres yaratan çevresel koşullara ve kök sebeplere odaklanmak yerine çalışanların kendilerine odaklanmamasıdır. Bu durum çoğunlukla stres yaratan faktörlerin stres yaratmaya devam etmesi ve çalışanların bir süre sonra tekrar eski stres seviyelerine dönmeleri ile sonuçlanmaktadır.

- ii. *Organizasyon Değişimi:* Stres yönetimi eğitimlerinin aksine, bu yöntemde çalışanların stres seviyelerinin artmasına sebep olan çevresel stres faktörlerine karşı aksiyonlar alınmaktadır. İş stresini azaltmakla görevli olan danışmanlar, iş yerlerindeki çevresel stres etmenlerini azaltıcı yönde öneriler getirmektedirler. Bu yöntem iş stresini azaltmak için en yalın yöntem olarak görülmektedir. Organizasyon değişimi yöntemi fazla iş yükü ve çatışan hedefler gibi stres unsurlarını tespit etmeyi ve stres yaratan etmenlerin etkilerini azaltacak stratejiler ortaya koymayı hedeflemektedir. Bu yöntemin en önemli avantajı stres yaratan unsurun direkt olarak kendisine karşı bir strateji yaratıyor olmasından dolayı başarı oranının yüksek olmasıdır. Öte yandan şirket yetkilileri bu yöntemi çok fazla uygulamak istemezler. Bunun en önemli sebebi de organizasyon değişimi yönteminin iş yerlerindeki rutin çalışmalarını ve iş yeri organizasyonlarını değiştirmeye zorlamasından kaynaklanmaktadır. Şirketlerindeki çalışanların stres seviyelerini azaltarak onlara stresle başa çıkabilme becerileri kazandırmayı hedefleyen organizasyonlar sadece bir yönteme bağlı kalmaktansa bu iki yöntemi tek bir potada harmanlayarak uygulamalıdır.⁹

⁹ National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), Stress at work: What Can Be Done About Job Stress? 1999, <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/default.html> [Erişim tarihi 5 Ocak 2018], s 19.

“Conditions on Work Digest”¹⁰ başarılı bir şekilde stres önleme faaliyetlerini uygulayabilmiş iki örnek vaka çalışması sunmaktadır.

Birinci Vaka (Küçük ölçekli bir servis organizasyonu): Küçük bir kamu hizmeti kuruluşundaki bir bölüm başkanı, personeli arasında artan bir gerginlik seviyesi ve moral bozucu etkiler hissediyordu. İş tatminsizliği ve baş ağrısı gibi sağlık belirtileri de yükselmiş gibi görünüyordu. Stresin departmanda gelişmekte olan bir sorun olduğundan şüphelenerek, bu endişeyi somutlaştırmak için bölümün farklı çalışma birimlerinde çalışanlarla bir dizi fikir alışveriş toplantıları yapmaya karar verdi. Bu toplantılar, bireysel çalışanların birimlerindeki stresin kapsamı ve kaynakları hakkındaki görüşlerini ve sorunu kontrol altına almak için uygulanabilecek önlemleri özgürce ifade ettikleri beyin fırtınası oturumları olarak tanımlanabilir. Bölüm başkanı, çalışanlarla ve orta düzey yöneticilerle yapılan toplantılarda elde ettiği bilgileri toparlayarak, ciddi bir problemin var olabileceğini ve hızlı bir eyleme ihtiyaç olduğu sonucuna vardı. İş stresi alanına nispeten aşina olduğu için, iş stresi ve örgütsel davranış konusunda dersler veren yerel bir üniversitedeki bir öğretim üyesinden yardım almaya karar verdi. Beyin fırtınası oturumlarında toplanan bilgileri gözden geçirdikten sonra, iş stresi, stres nedenleri, stresin etkileri ve stresi önleme konularında farkındalığı arttırmak için departmandaki tüm çalışanlar ve yöneticiler için informal sınıflar hazırlamanın yararlı olacağına karar verdiler. Ayrıca, departmandaki sorunlu iş koşullarının ve stresle ilişkili sağlık şikayetlerinin daha güvenilir bir resmini elde etmek için bir anket yapılmasının yararlı olacağına karar verdiler. Fakülte üyesi, anketi tasarlamak için işçiler ve yöneticilerle toplantılar yaparak bilgiler aldı. Fakülte üyesi, işçilerin kendilerini rahatsız eden şey hakkında dürüst ve açık bir şekilde cevap vermekte özgür olduklarını garantilemek için anketlerin anonim bir şekilde dağıtılmasını ve toplanmasını sağladı. Daha sonra bölüm başkanının verileri analiz etmesine ve yorumlamasına yardımcı oldu.

Anket verilerinin analizi sonucunda işçiler arasında üç tip iş koşulunun stres şikayetleriyle bağlantılı olduğu ortaya konulmuştur:

- i. Gerçekçi olmayan son teslim tarihleri

¹⁰ Conditions of Work Digest, 2011, Vol. 11/2, pp. 139–275

- ii. Yönetim otoritelerinden düşük düzeyde destek alınması
- iii. İşçilerin karar verme faaliyetlerine katılamaması

Bölüm başkanı bu sorunları belirledikten sonra uygulamaya yönelik düzeltici önlemler listesi hazırladı ve önceliklendirdi. Bu eylemlerin örnekleri arasında çalışanların gerçekçi olmayan son teslim tarihlerini azaltmak için iş planlaması çalışmalarına daha fazla katılımı ve yöneticiler ve işçiler arasındaki sorunların görüşülebilmesi için daha sık toplantıların yapılması kararları alındı.

İkinci Vaka (Büyük ölçekli bir üretim organizasyonu): İşyerinde yaygın bir stres belirtisi görülmemekle birlikte, büyük bir imalatçı şirketin medikal direktörü, proaktif bir önlem olarak bir stres önleme programı oluşturmanın yararlı olacağını düşündü. İlk adım olarak bu kavramı üst yönetim ve sendika liderleriyle tartıştı. Programı geliştirmek için bir işçi yönetim ekibi kurmaya karar verdiler. Ekibi, işgücü temsilcileri, tıbbi / çalışan yardım departmanı, insan kaynakları departmanı ve bir dış insan kaynakları danışmanlık firmasından oluşturdular. Danışmanlık firması, program tasarımı, uygulanması ve değerlendirilmesi konusunda teknik danışmanlık sağladı. Ekip ve program için mali kaynaklar üst düzey yönetimden geldi ve üst yönetim bu faaliyeti desteklediklerini açıkça belirtti. Ekip iki bölümlü bir program tasarladı. Birinci kısım, strese yol açabilecek yönetim uygulamaları ve çalışma koşullarına odaklandı. İkinci kısım bireysel sağlık ve esenliğe odaklandı.

Programın yönetim uygulamaları ve iş koşulları ile ilgili kısmına başlamak için ekip, şirketin mevcut çalışan görüş anketine, iş stresi ile ilgili yeni sorular eklemek için danışmanlık firması ile çalıştı. Stresli çalışma koşullarını belirlemek ve / veya organizasyon düzeyinde değişiklik önermek için ekip tarafından anket verileri kullanıldı. Programın çalışan sağlığı ve refahı bölümü, 12 haftalık eğitim oturumundan oluşuyordu. Bu oturumlar sırasında işçiler ve yöneticiler, işyerinde stresin ortak kaynakları ve etkileri hakkında ve gevşeme yöntemleri ve iyileştirilmiş sağlık davranışları gibi kendi kendini koruma stratejileri hakkında bilgilendirildiler. Eğitim oturumları çalışma saatleri boyunca sunuldu. Ekip, bu iki bölümlü programın etkinliğini yakından izlemek için üç aylık çalışma koşulları ve stres belirtileri anketleri ile çalışanları takip etti.

Bu iki örnek, çalışanlara stresle başa çıkabilme becerilerini başarılı bir şekilde aşlamış ve stres kaynaklarına karşı yönetim kademelerinin de katkılarıyla çalışanlarını desteklemiş ve başarılı olmuş organizasyonlara ait örneklerdir.

Moos ve Billings'e (1982) göre, başa çıkma sürecini sınıflandırmanın birçok yolu vardır, ancak üç ana kategori şunlardır:

- i. Değer odaklı başa çıkma stratejileri, kişinin düşündüğü şekli değiştirmesiyle ortaya çıkar.
- ii. Sorun odaklı stratejiler, stresli durumları hafifletmek için aktif bir şeyler yapma çabasıdır. Sorun odaklı stratejileri kullanan insanlar, sorunun nedenini ele almaya çalışırlar. Bunu problem hakkında bilgi edinerek, problemi yönetmek için yeni beceriler edinerek ve hayatlarını yeniden düzenleyerek yaparlar.
- iii. Duygu odaklı stratejiler, zapt edilmiş duyguları gerçekleştirme, tek-benliği bozmayı, düşmanca duyguları yönetmeyi, meditasyon yapmayı, sistematik gevşeme prosedürlerini kullanmayı içerir. Ayrıca, stresli veya potansiyel olarak stresli olayların duygusal sonuçlarını düzenlemeye yönelik çabaları içerir.

Bu kategorilere ek olarak, nitel bir perspektifte, iki tür başa çıkma stratejisi vardır:

- a. Aktif başa çıkma stratejileri: Bir birey, ihtilafın nedenine doğrudan yaklaşarak stres koşullarıyla baş edebilir.
- b. Kaçınan başa çıkma stratejileri: Bir birey, stres koşullarından kaçınarak bunu önler. Bu strateji, insanların olayları doğrudan ele almalarını engelleyen bir zihinsel durumu etkinleştirir ve ters bir psikoloji oluşturmaya çalışır (Holahan ve Moos 1987, ss. 620-629).

Queen ve Queen'e (2004) göre normal şartlarda, insanlar yeni durumlara karşı tepkilerinde yeni dengeler ve cevaplar bulabilmelidir. Stres zorunlu olarak olumsuz bir fenomen değildir ve bu nedenle sadece patolojik etkilerine odaklanmak bir hata olur. Orta düzeyde bir stres, önemli bir motivasyon faktörü olabilir ve yeni durumlara dinamik bir uyum sağlamada etkili olabilir. Sağlık dinamik bir denge olarak kabul edilirse, stres de bunun bir parçası olarak değerlendirilebilir. Diğer insanlarla ve çevre ile etkileşim

olmadan sağlıklı bir durumdan bahsedemeyiz. Sadece stres fazlalığının patolojik bir vaka olduğu düşünülirse, normal bir stres seviyesinin iş hayatında veya özel hayatta normal ve gerekli olduğu kanısına varılabilir. Ancak yoğun, sürekli veya tekrarlanan bir stres seviyesi söz konusu ise ve kişi bu duygu ile başa çıkamıyorsa veya destek alamıyorsa bu durum fiziksel hastalığa ve psikolojik bozukluklara yol açabilecek olumsuz bir fenomen haline gelir. Başa çıkma davranışı etkili olduğunda, stres seviyesi düşüktür ya da düşüş eğilimindedir. Ancak, bireyin etkisiz baş etme becerileri varsa, stresin yüksek olması veya artmaya devam etmesi beklenir. Stresle başa çıkmak, aslında insanların stresli olan yaşam koşullarını yönetme şeklidir. Stres ve başa çıkma birbirinin karşılıkları olarak düşünülebilir (Lyles 2005).

Anspaugh ve diğ. (2003), hayattaki tüm olayların bir stres yarattığını, insanların ise bu tepkilere çeşitli yollarla karşı tepkiler geliştirdiğini iddia etmektedirler. Onlara göre, stresle başa çıkma, stresle baş etme girişiminin kendisidir ve başa çıkma her zaman başarılı sonuçlar vermeyebilir. Başarılı bir başa çıkma stratejisi, stresli olarak algılanan olayların ve durumların farkına varmayı içermektedir. Stres oluşturucuları tanımanın ve vücudunuzun strese nasıl tepki verdiğinin farkında olmanın da etkili bir başa çıkma stratejisi geliştirmek için gerekli olduğunu belirtmektedirler.

Miller (1982), stresle başa çıkmanın yollarını düşündürerek, rahatlama, nefes alma, mantıksız veya akıl dışı fikirleri reddetme, atılganlık, zaman yönetimi, iyi beslenmeyi sürdürme, egzersiz, eğlence aktiviteleri ve değişen alışılmış rutinleri insanların stresi bir şekilde yönetmelerine yardımcı olmak için çözüm olarak işaret etmektedir. Ansah (2006) ise, üretkenliği olumsuz etkileyen stres ve gerilimi azaltmak için profesyonel danışmanlık yapılmasının gerekliliğine işaret etmiştir.

Greenburg (1980) ve Lyles (2005), Büyük Kas Aktivitesinin (LMA) mevcut en etkili potansiyel başa çıkma tekniği olarak kullanımını tartışmışlardır. Savaşma ya da kaçma dürtüsü strese karşı birincil bilinç altı reaksiyonlar olarak bilinir. Strese karşı tepkilere örnek vermek gerekirse kalp atmasının hızlanması, karaciğer, kan basıncının yükselmesi, şeker yükselmesi diğer fizyolojik tepkimeler olarak sıralanabilir. İki başa çıkma stratejisi de LMA gerektirir; bu nedenle bedeni hareket etmeye hazırlar. Yürüme, koşma veya

egzersiz gibi LMA, vücudun stres etkenine karşı korunmasının doğal yoludur ve aslında stresin ve eşlik eden fizyolojik semptomların azaltılmasının en hızlı yoludur. Kısacası, düzenli olarak egzersiz yapıyor ve hareket ediyorsanız, vücudunuza stres ile nasıl başa çıkacağınızı öğretiyorsunuz. Eğer fizyolojik yollarınız stres için ayarlanmışsa, vücudunuzun sıkıntıyı gidermesi daha kolay olacaktır (Lyles 2005).

Laval Üniversitesi iş sağlığı ve güvenliği başkanlığına¹¹ göre işe bağlı akıl sağlığı sorunları, devamsızlık oranlarındaki artışın temel nedenidir. Herhangi bir stres sadece işin bozulmasına yol açmaz; aynı zamanda devamsızlığın artmasına, gecikmeye, performans ve üretkenlik kaybına ve şirket maliyetlerinin artmasına da sebep olur. Çalışmanın detayları aşağıdaki çarpıcı sonuçları vermektedir:

- i. Amerika Birleşik Devletleri'nde, stresten kaynaklanan ortalama izin süresi, mesleki yaralanmalar ve endüstriyel hastalıklardan kaynaklanan izin miktarından dört kat daha fazladır.
- ii. Kanada'da, her yıl işten kaynaklanan zihinsel sağlık sorunları nedeniyle yaklaşık 500 000 işçi işten çıkmaktadır.
- iii. Kanada'da işle ilgili zihinsel sağlık sorunlarına atfedilen sosyal maliyetler yılda 20 milyar dolardan fazla artmıştır ve sadece Quebec'te bu maliyetler yılda yaklaşık 4 milyar dolara ulaşmıştır.
- iv. 2000 yılı başında yapılan bir kamuoyu yoklamasında, grup sigorta planlarına katılan ve Kanada genelinde rastgele seçilen 1506 kişinin yüzde 62'sinin, işyerinde çok stresli oldukları, yüzde 64'ünün ise huzursuz veya endişeli oldukları tespit edildi.
- v. 1990 ve 2001 yılları arasında, komisyon tarafından kabul edilen iş stresi kaynaklı tedavi taleplerin sayısı, 530'dan 1082'ye yükselirken; ödemeler 1,5 dolardan 6,9 milyon dolara yükseldi.

¹¹ University Laval -Chair in occupational health and safety management 2002.

İşyerindeki stres sonuçlarının bu analizleri, stres yönetimi programında para veya zaman ayırmadan, böyle olumsuz bir fenomene karşı mücadelenin gerekliliğini açıkça göstermektedir.

2.2.1 Stresle Başa Çıkabilme Becerileri İle İlgili Yurt İçi Çalışmalar

Turunç'un (2009) "Fabrika işçilerinde stres kaynakları ve stresle başa çıkma yöntemleri" adlı araştırmasında, iki farklı fabrikada çalışan işçilerin stres kaynakları ve stresle başa çıkma yöntemleri incelenmiştir. Ayrıca bu değişkenlerin çalışanların demografik özellikleri ile ilişkili olup olmadığı da araştırmanın bir diğer konusudur. Araştırmanın yapıldığı örneklem grubu plastik ve konfeksiyon sanayine ait çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırma Mayıs-2007'de Plaş Plastik A. Ş.'nin Kırklareli- Lüleburgaz Fabrikası ile C&T Konfeksiyon Sanayi Dış Ticaret Ltd. Şti.'nin Kırklareli Fabrikası'nda yürütülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, erkek çalışanların strese maruz kalma ve stresten olumsuz olarak etkilenme oranları kadın çalışanlara göre daha yüksektir. Medeni durum ile ilgili değişkenlikler dikkate alındığında bekar çalışanlar iş dışındaki stres vericilerden evli çalışanların etkilendiklerinden çok daha fazla etkilenmektedir. Ayrıca evli olan çalışanlar kendi içlerinde değerlendirildiğinde, eşi çalışmayan personelin eşi çalışanlara göre iş hayatındaki stres vericilerden daha fazla etkilendiği ortaya çıkmaktadır. Çalışmış oldukları iş yerlerinde ekonomik olarak tatmin edilmediğini düşünen çalışanlar ise tüm stres vericilerden diğer çalışanlara göre daha fazla etkilenmektedirler.

Denizsever'in (2017) "Hemşirelerde karar verme ile iş stresi arasındaki ilişkinin belirlenmesi" adlı çalışması hemşirelerin karar verme stilleri ile iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada hemşireler karar verirken kendilerine ne kadar güvenmektedirler, hemşireler hangi stillerde kararlar verirler, hemşirelerin karar verirken maruz kaldıkları stresin seviyesi nedir, hemşirelerin karar verirken kendilerine olan güvenleri ile iş stresi seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır, hemşirelerin karar verme davranış ve stilleri ile iş stresleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır gibi soruların cevapları aranmıştır. Çalışma tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikte yapılmıştır. 15 Eylül-30 Kasım 2016 tarihleri arasında İstanbul ilinde bir üniversite hastanesinde görev yapan 337 hemşirenin katılımı ile yapılan bu araştırmada veriler "Melbourne Karar Verme (I-

II) Ölçeği”ni ve “İş Stresi Ölçeği”ni içinde barındıran anket formu ile toplanmıştır. Çalışmada karar vermede etkili olduğu belirtilen özsaygı ve karar verme stilleri (dikkatli, kaçınan, erteleyici, panik) ile iş stresinin ilişkisi araştırılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde hemşirelerin büyük çoğunluğun yüksek seviyede iş stresine maruz kaldıkları tespit edilmiştir (yüzde 55,5). Düşük, orta ve yüksek stres seviyesi şeklinde bir sınıflandırma yapıldığı düşünülürse, yüksek stres seviyesine sahip hemşirelerin sayısı; orta ve düşük stres seviyesine sahip hemşirelerin sayısının toplamından daha büyüktür. Araştırmanın bir başka öne çıkan bulgusu ise, yüksek seviyede iş stresine maruz kalan hemşirelerin kendilerine güven seviyelerinin oldukça düşük olduğudur. Yüksek stres seviyesine sahip hemşirelerin karar verme stilleri incelendiği zaman ise özellikle panik karar verme stillerinin daha çok ön plana çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Yüksek stres seviyesine sahip hemşirelerin hastane içinde aldıkları görevler ve çalıştıkları departmanlara bakıldığında özellikle acil servis ve ameliyathane gibi kritik, hızlı kararlar alınması gereken ve hasta ile en fazla temasın yaşandığı servisler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Avşaroğlu'nun (2007) “Karar vermede özsaygı, karar verme ve stresle başa çıkma stillerinin benlik saygısı ve bazı değişkenler açısından incelenmesi” isimli çalışmasında üniversite öğrencilerinin karar vermede özsaygı, karar verme ve stresle başa çıkma stillerinin bazı özlük niteliklerine göre farklılaşma durumu incelenmiş ve benlik saygısı alt ölçek puanlarının, karar vermede özsaygı, karar verme ve stresle başa çıkma stillerini ne düzeyde açıkladığı incelenmiştir. Öğrencilerin cinsiyetleri, sınıfları, mezun oldukları okullar, yaşamlarının çoğunu geçirdikleri yerler bağımsız değişkenler olarak ele alınırken; karar vermede kendine güven, stresle başa çıkma stilleri ve karar verme stilleri bağımlı değişkenler olarak değerlendirilmiştir. Araştırma üniversite öğrencileri üzerinde yapıldığı için bölümlere bağlı bir sonuç çıkmaması adına mümkün olduğunca üniversitenin çeşitli bölümlerinden öğrenciler seçilmiştir. Selçuk Üniversitesi'ne bağlı Eğitim Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu, Teknik Eğitim Fakültesi, Mesleki Eğitim Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi ve İletişim Fakültesi öğrencilerinden oluşan 1141 kişilik örneklem kümesi seçilmiştir. Bu öğrenciler bölümlerinin çeşitli sınıflarında öğrenimlerine devam eden öğrenciler arasından seçilmiştir.

Araştırmanın sonuçları incelendiği zaman öğrencilerin cinsiyetlerinin onları karar verme stilleri ve karar vermede kendine güvenleriyle ilgili anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Öğrencilerin cinsiyetlerinin stresle başa çıkabilme becerileri arasındaki ilişki incelendiği zaman stresle başa çıkabilme stillerinin alt boyutlarından olan kaçma ve soyutlama dışındaki alt boyutlarda yine anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmanın bir diğer bulgusu öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıflar ile kendine güven ortalamaları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu; fakat karar verme stilleri ile ilgili anlamlı bir farklılaşmanın olmadığıdır. Öğrencilerinin okumuş oldukları sınıf ile stresle başa çıkabilme becerileri arasındaki ilişki incelendiğinde kaçma-soyutlama alt boyutu dışında anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir.

Şatırer'in (2011) "Satış elemanlarının stres kaynakları ve stresle başa çıkma yolları" çalışmasında örgütsel stres kaynakları ile bu stresle sebep olan faktörler arasındaki ilişkinin incelenmesi hedeflenmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde ise çalışanların stresle karşı karşıya geldiklerinde bu stres faktörlerini aşmak için hangi yöntemlere başvurdukları ve stresle başa çıkma stratejilerinin demografik değişkenlerle olan ilişkileri incelenmiştir. Çalışma Isparta ilinde bulunan organize perakende sektörü çalışanları arasındaki 438 kişilik bir örneklem üzerinde yapılmıştır. Anket yöntemiyle veriler toplanmış ve anketin tasarlanması aşamasında örgütsel stres faktörlerinden etkilenme düzeyleri, stresin fizyolojik etkileri ve stresle başa çıkma yöntemlerinden alınan ölçekler birleştirilmiştir. Bu amaçla uygulamanın ilk bölümünde çalışanların stres nedenleri tespit edilmeye çalışılmış; ikinci kısmında ise stresle başa çıkma tarzları araştırılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre kadınlar çalışma ortamlarında erkeklerden daha fazla stres yaşamaktadırlar. Erkeklerin stres faktörlerden uzaklaşmada daha başarılı olmalarının sebepleri ise kadınlara göre daha eylemsel tutumlar göstermelerinden kaynaklanmaktadır.

Balcı'nın (2014) "Çalışanlarda stres kaynakları, stresle başa çıkma yöntemleri ve sağlık sektörü" çalışmasında aşağıdaki neticelere ulaşılmıştır:

- i. Stresi algılama biçimi kişide stresi yaratan temel olgudur. Dolayısıyla şiddetin hangi seviyede olduğundan ziyade bireyin bu stresi nasıl anlamlandırdığı ve algıladığı stresle başa çıkabilmesinde oldukça önemli bir rol oynamaktadır.

Çalışma sonuçlarına göre algılama stratejisinin değiştirilmesi stresle başa çıkabilme yöntemlerine olumlu etki etmektedir.

- ii. Örgütlerde rol ve görev tanımı eksiklikleri çalışanlarda stres seviyelerini artırır. Belirgin bir görev tanımı olmayan ve kendisinden talep edilen beklentiyi net olarak algılayamayan çalışanlar işlerinde belirsizlik ve görev değişikliği gibi sebeplerden dolayı yüksek şiddette stres ve öfke yaşarlar.
- iii. Hekim olmayan çalışanlar hekimlere göre olanaklardan daha az yararlanmaktadır. Özellikle sağlık kuruluşları içerisindeki eğitimler, faaliyetler ve etkinlikler genelde hekim çalışanlar için özelleştirilmiştir ve diğer sağlık çalışanları bu anlamda bir motivasyon eksikliği hissederler. Aynı şekilde toplum içerisinde de hekim çalışanların daha fazla değerli addedilmesi ve maddi olarak hekim olmayan çalışanlara göre daha yüksek seviyelerde olunması hekim dışı çalışanlar için stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kural'ın (2013). "Dağcıların stresle başa çıkma tutumlarının karar vermede özsaygı ve karar verme stilleriyle ilişkisi" çalışmasına göre, dağcıların stresle başa çıkma becerilerinin demografik değişkenlerle ilintili olduğu saptanmıştır. Bu demografik değişkenler yaş, medeni durum, meslekler ve eğitim düzeyleridir. Dağcıların karar verme davranışlarındaki kendine güven ve özsaygı kriterlerinin demografik değişkenlerle ilişkileri incelendiği zaman sadece yaş ve medeni durumlarında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca dağcıların stresle başa çıkma tutumları ile karar verme stilleri alt boyutlarına ilişkin, aktif planlama ile dikkatli karar verme stilleri ve kaçma soyutlama ile panik karar verme stilleri arasında pozitif ilişki, aktif planlama ile kaçınan ve panik karar verme stilleri arasında negatif ilişki saptanmıştır.

Süslü'nün (2016) "Duygusal zekâ ve örgütsel stres: örgütlerde hemşirelerin duygusal zekâ becerileri ve stresle başa çıkma düzeyleri arasındaki ilişki" çalışma sonuçlarına göre özellikle 11-15 yıl arasında mesleki deneyime sahip olan çalışanların duygusal zekâ ve örgütsel stres etkileşimindeki algılarının güçlü olduğu tespit edilmiştir. Benzer bir başka bulguya göre ise 11-15 yıl tecrübesine sahip çalışanların örgütsel stresle başa

çıkabilmeleri için duygusal zekalarını daha fazla geliştirmeye yatkın oldukları saptanmıştır. Bu durum daha tecrübeli çalışanların nispeten tecrübesiz çalışanlara göre stresle başa çıkabilme becerilerinde daha fazla yetkin oldukları ve “öz kontrol”, “sosyallik” ve “genel duygusal zekâ beceri düzeyi” gibi alanlarda başarılı oldukları gözlemlenmiştir.

Kulaksız'ın (2016) “Çalışma yaşamında stres ve stres yönetimi: özel ve kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenler üzerine bir araştırma” isimli çalışması kamu üniversitelerinde görev yapan 108 ve özel üniversitelerde görev yapan 192 öğretim görevlisi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada ki sonuçlara göre:

Kamu üniversitelerindeki öğretim görevlilerinde stres yaratan ilk 5 faktör sırasıyla: İşlerin görülmesindeki ilkesizlik, zaman azlığı, iş yükünün fazlalığı, derse girmekten akademik araştırma yapmaya zaman bulamama, sınıfların kalabalık oluşu iken; özel üniversitedeki öğretim görevlilerinde stres yaratan ilk beş faktör sırasıyla: derse girmekten akademik araştırma yapmaya zaman bulamama, iş yükünün fazlalığı, işlerin görülmesindeki ilkesizlik, MYO bünyesinde kaynak ve imkânların dengesiz dağıtımı ve sınıfların kalabalık oluşu, öğrencilerin yanlış davranışlarıdır.

Araştırma sonuçlarına göre, kamu üniversitelerindeki öğretim görevlilerinin stresle başa çıkmak için başvurdukları ilk üç strateji sırasıyla: kişinin kendisini rahatlatabilmesi, daha kötüsü olabilirdi diye düşünmesi, konuyla ilgili birini suçlaması iken, özel üniversitedeki öğretim görevlilerinin stresle başa çıkmak için başvurdukları ilk 3 strateji sırasıyla: kişinin etkili bir zihinsel ve bedensel gevşeme yöntemini uygulamak, stres yaratan olayları asgari tarzda yorumlamak, hayattaki beklenti ve amaçlarına uygun kişi ve koşulları bilinçli olarak seçmektir.

Araştırmanın bir başka sonucuna göre özel üniversitelerde daha az tecrübeli olan öğretim görevlileri (5 yıl ve daha altı), daha fazla tecrübeli olan öğretim görevlilerine nazaran stresle başa çıkma becerilerini etkili bir şekilde kullanabilmektedirler. Ayrıca, özel üniversitelerde daha az tecrübeye sahip öğretim görevlileri, kamu üniversitelerinde daha

az tecrübeye sahip öğretim görevlilerinden daha etkili bir şekilde stresle başa çıkma becerilerini kullanabilmektedirler.

Kamu üniversitelerinde stresle başa çıkma yöntemleri üniversiteye göre değişmez iken, stresle başa çıkma yöntemleri fazla olan ilk üç özel üniversite sırası ile Plato MYO, Bahçeşehir ve İstanbul Kemerburgaz üniversiteleridir.

Ülker'in (2017) "Spor yapan ve yapmayan ortaöğretim öğrencilerinin kişilik özellikleri, karar verme stilleri, stresle başa çıkma stratejilerinin karşılaştırılması" isimli araştırmasının sonuçlarına göre, spor yapan öğrenciler ile spor yapmayan öğrenciler arasında stresle başa çıkma stratejileri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Cinsiyet değişkeninin stresle başa çıkma stratejileri ile bağlantısı incelendiği zaman duygusal ve eylemsel yeniden yapılanma ve toplam stresle başa çıkma alt boyutlarının cinsiyet değişkeni ile anlamlı bir farklılaşmaya sahip olmadığı; buna karşılık aktif planlama, dine sığınma ve kaçma-soyutlanma alt boyutlarına göre anlamlı bir farklılaşmaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada yaş grupları ile stresle başa çıkma stratejileri arasındaki bağlantı incelenmiş, bu değişkenler arasında da anlamlı bir bağlantı tespit edilememiştir.

Öğrenim görülen sınıf değişkenine göre öğrencilerin stresle başa çıkma tarzları değerlendirildiği zaman, öğrencilerin kaçma-soyutlanma (duygusal-eylemsel) stili kullanma düzeylerinin sınıf düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği, dine sığınma, dış yardım arama, aktif planlama, kaçma-soyutlanma (biyokimyasal), kabul-bilişsel (yeniden yapılanma) ve toplam stresle başa çıkma stillerini kullanma düzeyinin ise sınıf düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bunun yanında dine sığınma, dış yardım arama, aktif planlama, kaçma-soyutlanma (duygusal- eylemsel), kaçma-soyutlanma (biyokimyasal), kabul-bilişsel (yeniden yapılanma) ve toplam stresle başa çıkma stillerini kullanma düzeyinin spor yapma durumu ile istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Ekinci ve diğ.'nin (2013) “Hemşirelik öğrencilerinin stresle başa çıkma tarzları ve atılganlık düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi” isimli makalesine göre stresle başa çıkabilmenin ilk adımı çevresel veya içsel stres faktörlerini algılamak, stres yaratan kaynakların bilincinde olmaktır. Stres yaratan etmenlere karşı savunma yapabilmek adına birçok mücadele tekniği geliştirilebilir ve bu teknikler sayesinde stres durumunu yönetmek ve denetlemek birey için daha kolay bir hale gelebilmektedir. Stres etmenlerine karşı mücadele veren birey hem fiziksel ve ruhsal olarak daha sağlıklı noktalara ulaşırken hem de çevresine karşı daha duyarlı olabileceği, iç huzuru ve dengeyi yakalayabileceği davranış tarzı olan atılganlık özelliğini de kazanmış olmaktadır. Araştırmanın sonuçları doğrultusunda stresle başa çıkma ve atılganlık arasında pozitif bir ilişkinin olması, bireyin atılganlığı arttıkça stresle başa çıkma düzeyinin artması nedeniyle hemşirelik öğrencilerinin müfredat programında atılganlık eğitimine hemşirelik eğitiminin ilk yıllarından itibaren yer verilmesi ve düzenli aralıklarla devam etmesi önerilmektedir.

Özdemir ve diğ.'nin (2011) “İlköğretim okulu öğretmenlerinin stresle başa çıkma becerileri ile mizah yöntemleri arasındaki ilişkiyi incelemek” isimli araştırmasının sonuçlarına göre ilköğretim öğretmenlerinin en fazla kullandığı mizah tarzının katılımcı mizah olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin stresle başa çıkmak için en fazla kullandıkları yöntemlerin sosyal destek arama ve kendine güvenli yaklaşım olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin stresle başa çıkma tarzları ortalamaları incelendiğinde sağlıklı başa çıkma tarzlarından kendine güvenli, iyimser ve sosyal destek arama yaklaşımlarının puan ortalamalarının sağlıksız tarzlardan çaresiz ve boyun eğici yaklaşım puan ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

2.2.2. Stresle Başa Çıkabilme Becerileri İle İlgili Yurt Dışı Çalışmalar

Carver ve diğ. (1989, ss. 267-283)'ne göre, iki temel “Başa Çıkma Yolu” vardır: problem odaklı baş etme ve duygu odaklı başa çıkma. Problem odaklı başa çıkma, sorunları çözmeyi veya stres kaynağını değiştirmeyi amaçlamaktadır. Öte yandan, duygu odaklı başa çıkma, durumla ilgili duygusal sıkıntıyı azaltmayı veya yönetmeyi amaçlamaktadır.

Stresin üç aşamadan oluştuğunu ileri sürmüşlerdir; birincil değerlendirme, tehdit edildiğini algılama süreci, ikincil değerlendirme, tehdide karşı potansiyel akıl yürütme süreci ve üçüncül değerlendirme, başa çıkma sürecidir. Folkman ve Lazarus (1980, ss. 219-239)'a göre çoğu stresörün her iki başa çıkma türünü de ortaya çıkarmasına rağmen, bireylerin yapıcı bir şey yapılabileceğini hissettiğinde sorun odaklı başa çıkma eğiliminin daha fazla olduğu yönündedir. Bireyler stresin etkisinin sürebileceğini hissettiğinde duygu odaklı başa çıkma eğiliminde olmaktadır.

Amran ve diğ. (2009), en az kullanılan stratejinin kaçınma-kaçınma olduğunu belirtirken; olumlu tepkiler stratejisinin en çok kullanılan strateji olduğunu işaret etmiştir. Öğrencilerin, stresle başa çıkma stratejilerinin, yaşadıkları stresin onları kişisel gelişim açısından olumlu ve iyi bir şekilde değiştirebileceğini düşünmek olduğunu belirtmektedir.

Hiebert'e (2002) iyi becerilere sahip ve sakin kalabilen kişiler, stres etkenlerine karşı daha fazla savunma yapabilmektedirler ve stresli durumlar karşısında daha az stres yaşamaktadırlar. Bununla birlikte, stres yönetimi stratejileri, bireylerin baş etme kaynaklarını aştığı durumlarda stres yanıtının yoğunluğunu azaltmak için kullanılabilir. Stres kaynağı yönetimi stratejileri ve stres yönetimi stratejileri, insanların kendilerinden beklenen taleplerle başa çıkabilmeleri için gereklidir.

Gould ve diğ. (1993, ss. 453-468)'e göre son on yılda, özellikle spor alanında, stres ve stres kontrolüne ilgi artmıştır. Atletizmde stres ve stres kontrolünü anlamak için, stres ve baş etme ile ilgili genel literatürün gözden geçirilmesi önemlidir. Yıllar boyunca, stresle başa çıkma, çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Hayvan-davranış perspektifi, bir organizmanın tolere edebileceği bir stresin derecesi (örneğin, 10 voltluk elektrik şoku ile başa çıkan hayvan derecesi) olarak görülmüştür. Bu başa çıkma perspektifi, başa çıkma sürecine ya da bilişlere çok az önem vermiş ya da hiç önem vermemiştir ve günümüzde nadiren kullanılmaktadır. Günümüzde başa çıkmayı tanımlayan baskın model, stresin işlemsel perspektifidir. Bu açıdan stres, insanların fizyolojik, bilişsel ve davranışsal sistemlerinin etkileşiminden kaynaklanır ve insanların bir durumun taleplerinin başa çıkma kaynaklarını aştığını algıladıkları zaman ortaya çıkar (Hiebert 1983, ss. 51-61). Somerfield ve McCrae (2000, ss. 620-625), stresle başa çıkma konusundaki araştırma ve

teorinin en önemli sorunlarından birinin “etkili başa çıkma ve bunun nasıl ölçüleceği” olduğunu belirtmektedir. Konuyla ilgili çalışma French ve diğ. (1982) tarafından başlatıldı ve örgütsel stres kavramı altında araştırıldı. Bu araştırmacılar, çevresel talepler ile kişi arasındaki uyumun kalitesi açısından etkili bir başa çıkma tanımladılar. Bu uyum, öznel iyi oluş, sosyal işlevsellik ve somatik sağlık gibi etkililik için kullanılan kriterler ile kişilerin bu kavramlara yüklediği kişisel anlamlar arasındaki bağ üzerine kuruldu. Şimdiye kadar, başa çıkma etkinliğine ışık tutabilecek araştırmalar, büyük ölçüde, esas olarak öznel iyi oluş ile sınırlı kalmıştır. Bu konunun analizini genişletmek için ümit verici bir çaba son zamanlarda Cignac ve Gottlieb (1997, ss. 245-267) tarafından yapılmıştır. Bu yazarlar, stresle başa çıkma etkinliğinin değerlendirilmesini çeşitlerini değerlendiren karmaşık ve ayrıntılı bir grafik hazırlamışlardır. Bu katkı, esas olarak problem ve duygu odaklı başa çıkma işlevlerini vurgulayan önceki sınıflandırmayı önemli ölçüde geliştirmektedir. Araştırmalarda henüz çözümlenememiş olan en ciddi sorun, başa çıkmanın sonuçlarının öznel değerlendirmelerinin ötesine geçememiş olmasıdır.

Shahmohammadi'nin (2011, ss. 395-401) yapmış olduğu çalışmada özellikle 11. ve 12. sınıflarda lise düzeyinde stresle başa çıkma becerileri incelenmiştir. Bu çalışmanın amaçları şunlardır:

- i. Öğrenciler arasındaki akademik kaygıyı incelemek
- ii. Öğrenciler arasındaki stresi analiz etmek
- iii. Öğrencilerin benimsediği baş etme stratejilerini anlamak

Bu amaçla Tahran'da bulunan devlet liselerinden 11. ve 12. sınıf öğrencilerinin oluşturduğu 100 kişilik bir örneklem seçilmiştir. Katılımcılardan kişisel veriler, başa çıkma stratejileri, stres ve akademik kaygı durumları hakkında bilgi toplamak amacıyla, stres ve baş etme stratejileri ile ilgili bir dizi sorudan oluşan stres ve başa çıkma stratejisi anketi uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre ortaöğretim öğrencilerinin yüzde 26,1'i problemlidir. Öğrenciler arasında stres yaratan faktörlerin sıralaması şu şekildedir: yükseköğretim, sınavlar, yoğun müfredat, öğrenilen konuyu anlamadaki zorluk, çok fazla ev ödevi verilmesi ve okul takviminin fazla sıkıştırılması. Streslerin tümü akademik meselelerle ilgilidir. Araştırmanın diğer bir sonucu, 11. ve 12. sınıf öğrencilerinin zor

durumlarla olgun bir şekilde başa çıktıklarını, ancak yaşamlarında karşılaştıkları sorunlardan çekilme eğiliminde olduklarını göstermiştir. Ayrıca, araştırma sonuçlarına göre her ne kadar kız öğrenciler erkeklere göre daha düşük stres seviyelerine sahip olsa da erkeklere göre daha fazla olumsuz durumlar yaşamaktadırlar.

Bu çalışma, öğrencilerin sıklıkla kullandıkları ilk beş baş etme stratejisinin dine sığınma, aktif başa çıkma, olumlu yeniden yorumlama, planlama ve araçsal destek kullanımı olduğunu, ancak ana baş etme stratejisinin dine sığınma olduğunu ortaya koymuştur.

George ve diğ. (2016) tarafından tıp öğrencilerinin stresle başa çıkabilme stratejileri üzerine yaptıkları bir araştırmaya göre tıp öğrencilerinin yaklaşık üçte birinin ya orta düzeyde stresli (yüzde 14,1) ya da şiddetli stresli (yüzde 15,5) olduğu tespit edilmiştir. “Kabul”, öğrenciler tarafından çok kullanılan stresle başa çıkma yöntemidir. Sonraki yöntemler ise kullanılma sırasına göre şu şekilde sıralanabilir: aktif başa çıkma, araçsal destek, pozitif yeniden planlama ve planlama. Öte yandan, öz-dikkat dağıtımı, kendini suçlama, din, duygusal destek kullanımı, havalandırma ve madde kullanımı ise diğerlerine göre nispeten daha az tercih edilen baş etme mekanizmalarından bazılarıydı. Öğrenciler tarafından en az kullanılan başa çıkma mekanizmalarının bazıları mizah, inkâr ve davranışsal ayrılıktır.

Hirsch ve diğ. (2015, ss. 501-508) tarafından Güney Brezilya'da bir üniversitedeki hemşirelik öğrencilerinin kullandıkları baş etme stratejilerini belirlemek ve incelenen sosyo-demografik ve akademik değişkenler arasındaki ilişkiyi kurmak üzerine bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın yönteminde başa çıkma stratejileri envanteri 146 hemşirelik öğrencisine uygulanmıştır. Veri analizi için tanımlayıcı istatistikler, varyans analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre hemşirelik öğrencilerinin en çok kullandığı baş etme stratejisinin kaçma-soyutlama olduğu tespit edilmiştir. Akademik memnuniyetsizlik değişkeni ile olumsuz baş etme stratejilerinin kullanımı arasında da bir bağlantı tespit edilmiştir. Dersten memnun olan öğrencilerin problemi hedef alan pozitif baş etme stratejileri kullandıkları, memnuniyetsiz öğrencilerin ise duyguya odaklanan olumsuz stratejiler kullandıkları saptanmıştır.

Govender ve diğ. (2015, ss. 34-39) tarafından yapılan bir araştırmada Güney Afrika'daki bir yksekretim kurumundaki dört yıllık bir lisans programındaki tüm lisans düzeyindeki mesleki terapi öğrencileri tarafından kullanılan stres ve başa çıkma mekanizmalarının kaynaklarını araştırılmıştır. Stresörlerin tipleri, sıklıkları ve kullanılan başa çıkma tarzlarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Veri toplamak amacıyla demografik sorulardan ve başa çıkma sorularından oluşan tanımlayıcı bir anket tasarlanmıştır. İncelemeye alınan yıl için kayıtlı 101 lisans ğrencisi, doymuş örnekleme yoluyla seçilmiş ve bunların 99'u örnekleme oluşturmuştur. Katılımcılar 17-28 yaş aralığında ve oğunluğ İngilizce konuşan kadınlardan oluşturulmuştur. Birinci sınıf öğrencileri arasında, kişisel stres faktörleri en önemli genel stres oluşturucuyken, akademik stresörler ikinci ila dördüncü sınıf ğrencilerinin en çok vurgulanan stres faktörleri olarak saptanmıştır. Öğrenciler tarafından hem problem odaklı hem de duygu odaklı başa çıkma stratejileri kullanılmıştır. Yüksek öğrenimin özellikle tıp ve sağlık bilimi alanlarında olmak üzere öğrenciler için oldukça stresli olduğu iyi bilinmektedir. alışmalar, mesleki terapi ğrencilerinin de yaşamlarının birçok alanında stres yaratan bir durum olduğunu göstermiştir.

Nasser ve Aljija (2015, ss. 374-380) tarafından “Teacher stress and coping: the role of personal and job characteristics” isimli bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın amacı, öğretmenlerin kişisel ve mesleki özelliklerinin çeşitli kaynaklardan edindikleri stres düzeyine ve bilişsel, davranışsal ve duygusal baş etme stratejilerinin etkililiğine olan algılarına etkisini incelemektir. Veriler, Kyriacou ve Chien'in (2004) ğretmen stresi ve başa çıkma stratejileri leğinin genişletilmiş bir versiyonu kullanılarak 425 İsraili öğretmenlerden oluşan bir örneklemeden elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, cinsiyet, deneyim, okul düzeyi ve kültürün öğretmenlerin stres düzeyleri ve stresle başa çıkma stratejileri ile ilişkili olduğu anlaşılmıştır. Sonuçlar göstermiştir ki daha deneyimli öğretmenlerin, daha az tecrübeli akranlarına kıyasla, öğrencilerin yanlış davranışlarından ve eğitim politikalarından kaynaklanan stres seviyeleri daha yüksektir. Daha deneyimli öğretmenlerin daha az deneyimli öğretmenlerden daha fazla davranışsal değişim ve duygusal kontrol ile başa çıkma stratejisi kullandıkları saptanmıştır. Kültürün, ğretmenlerin stres algısı ve stresle baş etme stratejileri üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. İsrail'deki Yahudi ve Arap eğitim sistemleri ayrıdır, Arap okullarındaki dil

Arapça iken, Yahudi okullarındaki dil İbranice'dir ve iki sistem, kaynak tahsisi, öğretmen ve öğrenci tutumları, öğrenmeye bakış açısı gibi birçok alanda farklılık gösterdiği gibi; iki kültüre ait öğretilerin stresle başa çıkma becerileri arasında da farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada kültürün stresle başa çıkma stratejileri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Radman ve diğ. (2011) tarafından yapılan "Stress and coping strategies of students in a medical faculty in Malaysia" isimli çalışmada öğrencilerin stresle başa çıkma stratejileri araştırılmıştır. Bu çalışma, tıp öğrencileri arasındaki stres algısını ve baş etme stratejilerini değerlendirmeyi amaçlamıştır. Malezya'da 376 tıp fakültesi öğrencisi arasında bir çalışma yürütülmüştür. Stres kaynakları 17 maddelik bir anket kullanılarak değerlendirilmiştir. Ankete katılanların çoğunluğu kadın (yüzde 64,4), 21 yaş ve üzeri (yüzde 63,0) ve Malezyalılardan (yüzde 68,9) oluşmaktadır. Katılımcıların yüzde 46'sı stresi yoğun olarak hissettiklerini belirtmişlerdir. En sık görülen stres, gelecekte endişe duymak (yüzde 71,0), sonrasında finansal zorluklar (yüzde 68,6) olarak tespit edilmiştir. Stresin önemli belirleyicileri sigara içmek, gelecek kaygıları, kendini suçlama, duygusal destek eksikliği ve kabul görmeme olarak saptanmıştır. Öğrencilerin stresle başa çıkmak için aktif başa çıkma, dini başa çıkma, yeniden planlama, planlama ve kabul etme stratejileri izledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Öğrenciler tarafından bildirilen stresler çoğunlukla finansal ve akademik konular olurken; başa çıkma stratejileri olarak aktif baş etme stratejileri ön plana çıkmaktadır.

Matud (2004, ss. 1401-1415) tarafından yapılan "Gender differences in stress and coping styles" isimli çalışmanın amacı, farklı sosyo-demografik özellikleri olan, 18-65 yaş arası 2816 kişilik (1566 kadın ve 1250 erkek) örnekleme stres ve başa çıkmadaki cinsiyet farklılıklarını incelemektir. Sonuçlar kadınların, kronik stres ve hafif günlük stres faktörlerinde erkeklerden anlamlı derecede yüksek puan aldıklarını göstermiştir. Kadınların yaşadıkları olumsuzlukları erkeklerden daha olumsuz ve daha az kontrol edilebilir olarak değerlendirdikleri tespit edilmiştir. Etki büyüklükleri düşük olmasına rağmen, bu çalışmanın sonuçları kadınların erkeklerden daha fazla stres yaşadığını ve baş etme tarzının erkeklere göre daha fazla duygu odaklı olduğunu göstermektedir.

2.3. KARAR VERME DAVRANIŞI

Karar verme eylemi, bir tercihi veya seçeneklerden birisini diğlerinden üstün tutmayı belirtmektedir. Bu seçim aşamasında kişinin doğuştan gelen özellikleri ve çevreyle şekillenmiş alışkanlıkları gibi birçok karmaşık olarak tanımlanabilecek bilişsel, psikolojik ve fizyolojik şartların bir araya gelmesi etkili olmaktadır. İradenin ortaya konması karar vermenin öncül şartlarını oluşturduğu için, karar vermekten bahsederken “hür irade” kavramını vurgulamakta yarar vardır (İslamoğlu 2007, s. 22). Koçel (2007) karar verme aşamasında iyi-kötü ve doğru-yanlış kavramlarının daima seçim yapanla eş değer olduğunu belirtmiş ve kararsızlık kavramını, tercihini hiçbir seçenektan yana kullanmamak olarak tanımlamıştır. Kişiyeye ait en önemli ve karmaşık fonksiyonlardan birisini ortaya çıkaran davranış karar verme davranışıdır. Noyan ve diğ. (2009, s. 257)’ne göre karar vermek esasında tercih etmenin bir diğere söyleniş biçimidir. Bu anlamda, her karar verme bir anlamda tercih hakkını kullanarak eyleme dönüştürme ve diğere tercihlerden vazgeçme anlamı taşımaktadır. Karar vermek için alternatiflerin de olması gerekir, eğer ikinci bir seçenek yoksa karar vermektan ziyade zorunlu tercih kullanmaktan bahsedilebilir. Bu durumda irade arka plana atılmış olur ve kişinin karar verme eylemine kavramsal olarak ket vurulmuş olur. Birden fazla seçeneğin ya da alternatifin olduğu seçimlerde her seçim diğere göre doğru ya da yanlış olmak zorunda değildir; bu durum kimi zaman kişinin algısı ile ilgilidir. (İslamoğlu 2007, s. 22).

Alver (2003)’e göre doğru ya da yanlış kararlar veren kişiler arasındaki en büyük fark, bu kişilere ait tecrübe ve bilgi birikimleri arasındaki farktır. Bilgi ve tecrübe aynı zamanda bilgiye ulaşabilme becerisi olarak da düşünülebilir. Bilgi birikimi ve tecrübesi daha yüksek olan bireylerin verdikleri doğru kararlarla hedeflerine daha çabuk ve etkin bir biçimde ulaştıkları da araştırmalarla sabittir. Bunun en önemli sebebi hedef ve stratejiler arasında nedensellik bağının olmasıdır. Bilgi eksikliği kadar, karar verme anında bireyin içinde bulunduğu sosyal, psikolojik ve fizyolojik ortam da karar verme sürecini etkileyen önemli faktörlerdir. Thornton (1998), karar vermeyi “çeşitli alternatifler arasından seçim yapmakla ilgili fiziksel ve zihinsel çabaların toplamı” olarak tanımlamaktadır; “karar verenin belirlediği amaçları gerçekleştirmede belirlediği iki veya daha fazla hareket tarzından birine yönelmesi” olarak detaylandırmaktadır.

Özel yaşamda olduğu gibi çalışma hayatında da birçok zaman karar verilmesi gerekmektedir. Karar verme eylemi hemen hemen herkesin iş hayatında karşılaştığı kaçınılmaz bir durumdur ve çeşitli amaçlara ulaşmak, ilerleme kaydetmek ya da işlerin yapılmasını imkânlı kılmak adına bilişsel, fiziksel ve duygusal süreçlerin tetiklediği şekilde kararlar verilmektedir (Aydoğdu 2013). Budak (2009) karar vermeyi, iki ya da daha fazla seçenek arasında olaylara ilişkin ihtimal hesapları yaparak bir seçim yapma süreci olarak tanımlar.

Kuzgun (1992, ss. 161-170)'a göre karar verme durumunun ortaya çıkması aşağıdaki koşullara bağlıdır:

- i. Karar verme ihtiyacının olduğunun birey tarafından fark edilmesi
- ii. Karar verilecek bir zeminin ortaya çıktığını gösteren birden fazla alternatifin oluşması
- iii. Kişinin özgür iradeyle bu seçeneklerden birisini seçme zemininin ve şartlarının uygun olması

Sinangil'e (1993, ss. 171-177) göre karar verme eylemi sadece seçeneklerden arasından birisini diğerlerine tercih etmek şeklinde tanımlanmayacak kadar zor ve karmaşık bir süreçtir. Karar verme süreci beraberinde muhakeme, bağımlılık, mantık gibi süreçlerin işlenmesine ve bu süreçleri işlerken de temel farklılıklar olan yaş, din, dil ve cins gibi, kişinin ait olduğu toplumun alışkanlık ve davranışlarının etkisini ve baskısını da karar verme sürecini etkileyen faktörler arasında saymakta yarar vardır. Karar verme davranışı çoğu zaman içinde bulunulan durum ve zamandan daha ilerisini şekillendirmek adına yapıldığı için birey üzerinde bir strese sebep olduğu söylenebilmektedir.

Sağlıklı kararlar ancak ve ancak sağlıklı karar verme ortamlarında mümkün olabilmektedir. Sağlıklı ortamdaki kaygıdan ve stresten uzak, hür iradenin egemen olduğu koşullardır. Araştırmalar kaygı ve stresin karar vermeyi olumsuz yönde etkilediğini ve bireylerin yanlış kararlar vermelerine sebep olduğunu göstermektedir. Doğru kararlar verebilen bireyler hem özel hem de iş hayatlarında daha olumlu neticeler almakta ve nispeten daha az stresli durumlarla karşı karşıya gelmektedirler. Öte yandan,

karar verme becerileri gelişmemiş ve kaygı, stres gibi olumsuz etkenlerin etkisini hissederken kararlar veren bireylerin yanlış kararlar aldıkları, aldıkları kararların hayatlarının geri kalanında mutsuz olmalarına sebep olabilecek olumsuz neticelerle karşı karşıya kalmalarına sebep olduğu görülmüştür (Eldeklioğlu 1996).

Karar bilimi, “başlangıçta hangi eylemin seçilmesi gerektiğini ve sonraki her olay için ne gibi eylemlerin seçilmesi gerektiğini belirleyen bir karar stratejisini reçete ederek karar süreçlerinin dinamik doğasını yakalayan” iyi gelişmiş disiplinlerden biridir. Karar vermeyi anlama, bir seçeneğe yol açan alternatiflerin sonuçlarını değerlendirmek için sonraki eylemlerin analizini yapmak demektir. Karar verme analizi sadece her bir alternatifin sonuçlarının değerlendirilmesine değil, aynı zamanda karar vericilerin bu sonuçlara ilişkin tercihlerine de bağlıdır. Karar vericilerin önemli rolü nedeniyle, bu analiz öznel yargılar gerektirir. Teknik bilgi, her ne kadar alternatiflerin olasılıklarını ve faydalarını hesaplayabilse de karar vericilerin yargılarının ve değerlerinin de dikkate alınması konunun en can alıcı noktasıdır (Keeney 1982, ss. 803-838). Felsefeciler, kararlarımızın “kendimiz ve değerlerimiz hakkında” çok şey söylediğine inanırlar (Buchanan ve O’Connell 2006, ss. 32-41).

Karar verme süreçleri karar bilimi literatürünün önemli bir parçasıdır ve üç farklı alanda ortaya çıkmıştır: bireysel karar verme konusunda bilişsel psikoloji, grup karar verme üzerine sosyal psikoloji ve örgütsel karar verme üzerine yönetim ve siyasal bilimler. Sonuncu alan araştırmacıların en fazla ilgisini çeken konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Farklı zamanlarda insan rasyonalitesinin algılanışındaki değişiklikleri karar verme çalışmalarının evrimi izler. İlk çalışmalar, karar vermenin tamamen rasyonel bir süreç olduğunu düşündü. En yaygın kullanılan model, her kararın beklenen sonucuna dayanarak karar verme sürecini vurgulayan “fayda teorisi” dir. Aslında, karar verici, asgari çabayı kullanırken faydalarını maksimize etmeye çalışır. Bu varsayım araştırmacılar tarafından geniş çapta eleştirilmiştir (Simon 1997).

İlan edildiği ilk zamandan bu yana Simon’un (1957) sınırlı rasyonalite kuramı seçim davranışının temeli haline gelmiştir. Bu teori, hesaplama becerilerinin sınırlarını, bilginin kullanılabilirliğini ve bu bilgilerin karar vericilerin hafızalarında örgütlenmesini ve

kullanılmasını göz önünde bulundurarak ekonomistlerin daha önceki egemen görüşüne meydan okumaktaydı (March 1978, ss. 587-608). Sınırlı rasyonellik, karar vericilerin bir dizi sınırlamalara sahip olmak üzere bir seçim yapmak için mantıklı prosedürler geliştirdiğini varsaymaktadır. Koşulların karmaşıklığı, sınırlı zaman ve yetersiz zihinsel hesaplama gücü göz önüne alındığında, kararın rasyonalitesi sınırlı rasyonalitenin durumuna indirgenmiştir (Buchanan ve O'Connell 2006, ss. 32-41). Sınırlı rasyonalite kavramlarını takiben, diğer teoriler karar vermenin diğer yönlerini vurgulamıştır. Örneğin, sınırlı rasyonellik, bireylerin tüm bilgileri işlemenin zorluğu ve olası tüm alternatifleri değerlendirmek suretiyle bir karar problemini basitleştirdiği gerçeğini vurgularken; bağlamsal rasyonalite, belirli bir durumda seçim davranışının bireylerin sosyal ve bilişsel özellikleri ile ilişkisini vurgulamaktadır. Öte yandan, süreç rasyonalitesi sonucun kendisinin etkisine ek olarak bir karar sürecinin karar üzerinde yarattığı etkiyi vurgulamaktadır (March 1978, ss. 587-608). Şu anda, araştırmacılar, rasyonel seçim teorisinin aksine, kararların incelenmesine bir bilgi işlem yaklaşımı uygulamaktadırlar. Bilgi işlem yaklaşımı, sınırlı rasyonaliteye dayanmaktadır (Simon 1955, ss. 99-118). Karar vericilerin bilgi işleme yetenekleri üzerindeki sınırlamalarını kabul eder. Davranışın, insan bilgi işleminin ve görev bağlamının etkileşimi yoluyla şekillendiğini öne sürmektedir (Simon 1990, ss. 1-20).

Karar verme sürecinin bir süreç türü olmasından dolayı kararları anlamada ilk adım sürecin kendisini tanımlamaktır. Süreç için çeşitli tanımlar yapılmıştır. Örneğin Davenport ve diğ. (1996, ss. 53-66), bunu “bir başlangıç, bir son ve açıkça tanımlanmış girdiler ve çıktılar: bir eylem yapısı ile zaman ve mekândaki etkinliklerin sıralanması” olarak tanımlamışlardır; Talwar (1993, ss. 22-40) bunu “önceden belirlenmiş bir tür veya sonuç aralığı elde etmek için yürütülen önceden tanımlanmış herhangi bir faaliyet dizisi” olarak tanımlamıştır. Saxena (1996, ss. 703-711), sürecin “belirli girdiler ve belirli çıktılar üreten katma değerli görevler ile karakterize edilen birbiriyle bağlantılı iş faaliyetleri kümesi” olduğunu öne sürmektedir. Pall (1987) 'in tanımı daha detaylıdır: “İnsanların, malzemelerin, enerjinin, ekipmanın ve prosedürlerin belirli bir nihai sonucu üretmek üzere tasarlanan iş aktivitelerine mantıksal olarak örgütlenmesi”. Süreçlerin tanımındaki farklılıklara rağmen, hepsi benzer unsurlara sahiptir: bir dizi faaliyet, süreç girdisi ve süreç çıktısı, bir sonuca ulaşmak için belirli bir sıra takip etmiştir (Hlupic ve Robinson

1998, ss. 1363-1369). Araştırmacılar, süreçlerin girdi ve çıktıları arasında ilişki olduğunu kabul ederler. Girdiler, girdilere değer katan bir dizi etkinlik kullanarak çıktıları dönüştürülür Süreçlerdeki çeşitlilik karar vermede de çeşitlilik olmasına yol açar. Bu çeşitlilikleri yakından inceleyecek olursak (Aguilar 2004, ss. 129-149):

- i. *Programlanmış ve Programlanmamış Kararlar:* Kararlar tekrarlı, rutin ve karmaşık olmalarına göre sınıflandırılabilir. Simon (1960) kararları programlanmış ve programlanmamış olarak sınıflandırmıştır. Rutin kararlar genellikle düzgün bir şekilde yapılandırılmıştır ve karar vericiler sorunu çözmek için belirli prosedürler geliştirirler. Hedefe ulaşmak için iyi tanımlanmış bir prosedürün yanı sıra net bir başlangıç noktası ve hedefi vardır. Bu tür kararlar programlı kararlar olarak adlandırılır. Öte yandan, programlanmamış kararlar benzersiz, yapılandırılmamış ve önceden belirlenmiş bir prosedürü bulunmayan kararlardır. Bireyler yapılandırılmamış bir karar durumu ile karşılaştıklarında, bu problemle başa çıkmak için kararları aşına olan alt-kararlara indirgemeye çalışmaktadırlar (Mintzberg ve diğ. 1976, ss. 246-275).
- ii. *Uyarlamalı Kararlar:* Kararlar çeşitli derecelerde tekrarlanabilirlik ve karmaşıklığa sahip olabilir. Örneğın, çok karmaşık olmayan özgün bir problem varsa, karar vericinin uyarlanabilir karar vermesi ve bilinen bir prosedürü, özgün bir alan yaratmaktan ziyade yeni bir bağlama uyarlaması gerekebilir (Gore 1962). Bu tür kararlarda karar vericiler, farklı görevlere cevap verecekleri şekilde esnek ve uyarlanabilirlerdir. Uyarlanabilir karar vericiler belirli bir karar görevine ve içeriğe en uygun stratejiyi seçerler (Klein ve Yadav 1989).
- iii. *Kompleks Kararlar:* Keeney'e göre (1982, ss. 803-838), karar vermede karmaşıklıktan kaçınılamaz. Karar verme sadece çözüm sürecinin bir kısmı değil; aynı zamanda sorunun da bir parçasıdır. Bazı konular, karar alma süreçlerinin karmaşıklığına katkıda bulunur. Bu konuları sıralayacak olursak: çoklu ve alternatifli hedefler, iyi alternatiflerin belirlenmesinde karşılaşılan zorluklar, bazı faktörlerin soyutluğu, uzun vadeli etkiler, risk ve belirsizlik, başkalarının

bilgilerine güvenmek, çeşitli karar vericilerin varlığı, değer ticareti, risk tutumu ve kararların sıralı doğası.

2.3.1. Karar Verme Davranışı İle İlgili Yurt İçi Çalışmalar

Üngüren'in (2011) "Psikobiyolojik kişilik kuramı ekseninde yöneticilerin kişilik özellikleri, karar verme stilleri ve örgütsel sonuçlara yansımaları" isimli araştırmasında yöneticilerin kişilik özelliklerine bağlı karar verme özelliklerinin yönetmiş oldukları kitle üzerindeki örgütsel etkileri incelenmiştir. Araştırmanın birinci bölümünde yöneticilerin sahip oldukları kişilik özellikleri ve mizaçlarının, karar verme üzerindeki etkileri incelenmiştir. İkinci bölümünde ise yöneticilerin kişilik özellikleri ile bağlantılı olan karar verme davranışlarının örgütsel sonuçları analiz edilmiştir. Örgütsel sonuçların değerlendirilme süreci insan kaynaklarına bağlı çalışanların örgütsel sağlığın en iyi değerlendirilebileceği iki kriter olan iş tatminleri ve örgütsel bağlılıklarını kapsamaktadır. Çalışma 15 farklı 5 yıldızlı otelde çalışan toplam 927 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğunu departman çalışanları oluştururken (821 kişi); bir kısmını da departman yöneticileri oluşturmaktadır (106 kişi). Veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmış olup; anketlerde iki gruba ayrılmıştır. Birincil grup yöneticilerden; ikincil grup ise iş görenlerden oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre yöneticilerin karar verme davranışları ile kişilik özellikleri ve mizaçları arasında yüksek seviyede ilişki görülmüştür. Ayrıca, iş görenlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıklarını içeren örgütsel sonuçlar incelendiği zaman, yöneticilerin karar verme stillerinin ve kişilik özelliklerinin örgütsel sonuçlar ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Yiğit'in (2005) "Lise öğrencilerinin karar verme davranışlarının bazı değişkenlere yordanması" isimli çalışmasında lise öğrencilerinin karar verme davranışlarının bazı değişkenlere göre bir farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Araştırmaya göre, en mantıklı kararları veren öğrencilerin özsaygısı en yüksek öğrenciler olduğu tespit edilmiştir. Diğer faktörler incelendiğinde mantıklı karar veren öğrencilerin özsaygıdan sonra en fazla farklılık gösteren özelliklerinin algılanan akademik başarı olduğu gözlemlenmiştir. Sıralama şu şekilde devam etmektedir: annenin eğitim durumu, cinsiyet.

Avşaroğlu'nun (2007) "Üniversite öğrencilerinin karar vermede özsaygı, karar verme ve stresle başa çıkma stillerinin benlik saygısı ve bazı değişkenler açısından incelenmesi" isimli çalışmasındaki bağımsız değişkenler: öğrencilerin mezun oldukları liseler, cinsiyetleri, yaşadıkları yerler, sınıfları ve benlik saygı düzeyleridir. Bağımlı değişkenler ise karar vermede özsaygı, karar verme stilleri ve stresle başa çıkma stilleridir. Araştırma sonuçlarına göre karar verme davranışlarının cinsiyet ile ciddi bir farklılaşma göstermediği tespit edilirken; öğrencilerin okumuş oldukları sınıflarla anlamlı bir farklılaşma gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmanın bir diğer sonucuna göre öğrencilerin karar verme davranışları onların yaşamlarının birçoğunu geçirdikleri şehir ile farklılaşma göstermezken; mezun oldukları liselerin karar verme davranışları üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Mezun olunan lise türünün özellikle karar verme davranışlarının alt boyutu olan erteleyici karar verme davranışı ile anlamlı bir farklılaşmayı yansıttığı söylenebilir. Benlik saygısı ile karar verme davranışlarının farklılaşmaları incelendiğinde neredeyse benlik saygısı ölçeğinin bütün alt boyutlarının karar verme davranışlarında anlamlı bir farklılaşma yarattığı gözlemlenmiştir.

Tatlılıoğlu'nun (2010), "Farklı öz anlayış düzeylerine sahip üniversite öğrencilerinin karar vermede öz saygı, karar verme stilleri ve kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi" araştırmasında da üniversite öğrencilerin karar verme davranışlarının demografik değişkenlerle olan ilişkileri incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre üniversite öğrencilerinin öz anlayış düzeylerinin karar verme davranışlarıyla anlamlı düzeyde farklılaşma gösterdiği tespit edilmiştir. Cinsiyet ile karar verme davranışları incelendiğinde kaçınan ve panik karar verme alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiş olup; dikkatli ve erteleyici alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir. Öğrencilerin aile yapılarının karar verme davranışlarında etkili olduğu sonucuna ulaşamamıştır; fakat anne baba tutumlarına göre özellikle kaçınan, erteleyici ve panik karar verme alt boyutlarının anlamlı düzeyde farklılaşma gösterdiği tespit edilmiştir. Üniversite öğrencilerinin üniversiteye giriş puanları ve yaşamlarının çoğunu geçirdikleri şehirler ile karar verme davranışları arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir.

Çelik'in (2014) "Karar verme davranışları ve tükenmişliğin çalışanların yaşam kalitesine etkisi" isimli araştırması Bodrumda bulunan 9 otelde çalışan 272 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların karar verme davranışlarının alt boyutlarından olan sezgisel karar verme, bağımlı karar verme ve rasyonel karar vermenin yaşam kalitesi alt boyutlarından iş tatmini üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Karar verme davranışının diğer alt boyutları olan çekingen karar verme ve ani karar vermenin ise yaşam kalitesinin eş duyum yorgunluğu alt boyutu üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Erdin'in (2016) "Orta okul son sınıf öğrencilerinin mantık dışı inançlarının karar verme davranışları ile ilişkisinin incelenmesi" araştırması incelendiği zaman karar vermede öz saygı, ihtiyatlı-seçicilik düzeyleri arttıkça başarı ve rahatlık talebinde düşüş; saygı talebi düzeyinde ise artış olmaktadır. Karar vermede umursamazlık, sorumluluktan kaçma ve panik düzeyleri arttıkça, başarı ve rahatlık talebinde artış olurken, saygı talebinde panik düzeyi dışında azalma olmaktadır. Karar vermede panik ile saygı talebi arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Öğrencilerin babalarının eğitim düzeylerinin karar verme davranışları ile ilişkisi incelendiği zaman sadece öz saygı davranışında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bir başka ilgi çeken sonucu ise babaları lise veya üniversite mezunu olan öğrencilerin karar vermede öz saygı davranışlarının babaları okuma yazma bilmeyen öğrencilerin karar vermede öz saygı davranışlarından daha yüksek olmasıdır.

Öneren ve Çiftçi'nin (2013, ss. 305-321) "Yöneticilerin öz yeterlilik ve karar verme tarzlarına ilişkin özel bankalarda yapılan bir araştırma" isimli çalışmanın neticesine göre özel bankalarda yöneticilik pozisyonunda bulunan çalışanların öz yeterlilikleri ile mantıksal karar verme süreçleri arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Yöneticilerin öz yeterlilik seviyeleri arttıkça daha mantıklı kararlar verebilmektedirler.

Çavuş ve Biçer'in (2016, ss. 45-63) "Finans yöneticilerinin karar verme davranışları üzerine yapılan karşılaştırmalı bir araştırma" isimli çalışmanın sonuçlarına göre finans dışı sektörlerin yöneticilerinin finans sektörü yöneticilerine göre daha ani kararlar aldığı tespit edilmiştir. Finans yöneticilerinin kararlarının genellikle mali yükümlülükler getiren

kararlar olması onların karar verirken daha temkinli olmalarını sağlamıştır. Finans yöneticilerinin sektör dışı yöneticilere göre karar verirken daha fazla rasyonel (akılcı), kontrollü ve detayları göz önüne aldıkları saptanmıştır. Bağımlı karar verme ve çekingen karar verme kategorilerinde karşılaştırma yapıldığında sektör dışı yöneticilerin daha fazla bağımlı kararlar ve çekingen kararlar verdikleri de bulgular arasındadır. Araştırmanın bir başka sonucu da finans sektörü yöneticilerinin sektör dışı yöneticilerden daha az kararlarını ertelediklerini göstermiştir.

Güçray'ın (2003, ss. 29-37) "The analysis of decision making behaviors and perceived problem solving skills in adolescents" isimli araştırmasının amacı, ortaöğretim öğrencilerinin karar verme şekillerini, karar verirken stres seviyelerini ve algılanan problem çözme becerilerini, karar verme davranışlarında önemli bir fark olup olmadığını ve problem çözme becerilerini değerlendirmektir. Araştırmada aynı zamanda karar verme stillerinin bazı sosyo-demografik değişkenlerle (cinsiyet, yaş, okul tipi ve ebeveynlerin eğitim düzeyi) ilişkisi de incelenmiştir. Bu amaçla ortaokul öğrencilerine 498 (273 kadın, 225 erkek), "Karar Verme Davranışları Ölçeği" ve "Problem Çözme Envanteri" uygulanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, erkek ve kadın ergenler arasında, özgüvenle karar verme ve karar verme stresi dikkate alındığında anlamlı farklılıklar gözlenirken, diğer yandan algılanan problem çözme becerileri göz önüne alındığında hiçbir farklılık gözlenmemiştir. Cinsiyet ve okul türünün karar verme davranışları üzerinde etkili olduğu gözlemlenirken; okul türü ile annelerin eğitim seviyelerinin algılanan problem çözme becerileri üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. Araştırma, özel okullardan gelen öğrencilerin, karar verme ve problem çözme gibi bilişsel süreçlerde Anadolu liselerinden ve devlet liselerinden gelen öğrencilere göre daha becerikli olduğunu göstermiştir.

Ölçüm'ün (2015) "Okul yöneticilerinin karar verme stillerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi- (Sakarya ili örneği)" isimli çalışmasında medeni durum değişkenine göre katılımcıların, yöneticilerinin karar verme stillerine yönelik görüşleri arasında anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde rasyonel karar verme, bağımlı karar verme ve kendiliğinden/anlık karar verme stillerine ilişkin evli katılımcıların bekâr katılımcılara oranla yöneticilerine daha yüksek puanlar verdikleri

görülmüştür. Diğer bir ifadeyle evli katılımcıların bekârlara oranla yöneticilerini daha rasyonel ve daha bağımlı buldukları söylenebilir. Sezgisel karar verme ve kaçınma karar verme stillerine yönelik katılımcı görüşleri arasında ise anlamlı fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.3.2. Karar Verme Davranışı İle İlgili Yurt Dışı Çalışmalar

Philbin'in (2005) "Strategic Decision-Making, Group Behavior, And Public Relations Strategies" isimli çalışmasının amacı, etkili bir iletişim sürecinin stratejik kararlar verme sürecine olan etkilerini incelemektir. Veri toplama yöntemi olarak karşılıklı aktif görüşmeler tercih edilmiştir. Bu yöntemin, üst düzey yöneticilerin 1990'larda ABD Sahil Güvenlik Komutanlığı'nda yürütülen dört stratejik karar verme olayının yorumunu ve açıklamasını anlamak için en uygun yöntem olduğu düşünülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre daha etkili stratejik karar alma ile ilişkili birkaç model veya tema ortaya çıkmıştır. İlk bulguya göre karar vermeyi diğer önemli hedeflere bağlı olarak gören kuruluşlar, daha etkili faaliyetlerde bulunmaktadır. İkinci bulgu ise karar verme sürecindeki şeffaflığın stratejik ve önemli bir kalite olduğu; çünkü katılımcıların güven duygularını arttırdığıdır. Paydaşların daha fazla katılımı da daha etkili karar verme olasılığını artırmaktadır. Savunuculuk temelli bir yaklaşımdan ziyade, sorgulanmış bir yaklaşım daha etkili kararlara katkıda bulunabilmektedir. Daha yüksek güven, aşinalık, bağlılık, sadakat, iş birliği ve şeffaflık sahibi olan kurumlar ve paydaşları arasındaki ilişkiler, daha etkili karar alma sürecine katkıda bulunmaktadır. Son olarak, süreç boyunca tüm karar alıcılar arasında duygusal çatışmayı en aza indirmeye ve bilişsel çatışmayı en üst düzeye çıkarmaya çalışan örgütler, daha iyi karar alma olasılığını artırabilmektedir.

Rosenberg'in (2011) "Cognitive characteristics affecting rational decision making style" isimli çalışmasının amacı, akılcı karar verme tarzı ile bilişsel stil, öz yeterlik ve kontrol odağı gibi göreceli olarak kararlı bireysel bilişsel özellikler arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar, yapılar arasında bir ilişki olduğunu belirten önceki araştırma ve teorileri desteklemiştir. Bu çalışma, bilişsel stilin, öz yeterliliğin ve kontrol odağının rasyonel karar verme tarzındaki değişkenliği ne ölçüde

öngörebileceğine odaklanmıştır. Bilişsel tarz, rasyonel karar verme tarzıyla ilgili en iyi öngörücü olarak ortaya çıkmıştır. Çalışmada ayrıca, rasyonel karar verme tarzı ile analitik bilişsel stil, rasyonel karar verme tarzı ile yüksek öz yeterlik ve rasyonel karar verme tarzı ile iç iş odağı kontrol ilişkileri arasındaki ilişkilerde cinsiyete göre muhtemel etkilerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmada cinsiyete göre bir etki bulunamamıştır. Bu araştırmadaki ana yapılar, rasyonel karar verme tarzı, bilişsel stil, öz yeterlik ve kontrol odağı, karar vermeyi gerektiren durumlarla karşılaşıldığında bireylerin yaklaşım ve düşünme pratiğinin farklı özelliklerini yansıtmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre:

- i. Analitik bilişsel stil ile rasyonel karar verme tarzı arasında bir ilişki öngören hipotez desteklenmiştir.
- ii. Yüksek öz yeterlik ile rasyonel karar verme tarzı arasındaki ilişkiyi öngören hipotez desteklenmiştir.
- iii. İç kontrol odağı ile rasyonel karar verme tarzı arasındaki ilişkiyi öngören hipotez desteklenmiştir.
- iv. Analitik bilişsel üslup ile rasyonel karar verme tarzı arasındaki ilişkide cinsiyetin etkileşim etkisinin olacağı hipotezi reddedilmiştir
- v. Kontrol odağı ile rasyonel karar verme tarzı arasındaki ilişkide cinsiyete göre herhangi bir etkileşim etkisinin olmayacağı hipotezi reddedilmiştir.

Kuye ve Sulaimon'in (2011) "Employee involvement in decision making and firms performance in the manufacturing sector in Nigeria" isimli çalışmasında, Nijerya'da bulunan imalat sektöründeki firmaların performansları ile çalışanların karar verme süreçlerine katılımı arasındaki ilişki incelenmektedir. Veriler, çalışanların karar verme ve performans değişkenlerini ölçmek için 670 imalat firmasına anket yapılmak suretiyle elde edilmiştir. Anketin cevapları, tanımlayıcı istatistikler, ürün momentleri korelasyonu, regresyon analizi ve Z-testi (bağımsız örneklem t-testine yakın) kullanılarak istatistiksel olarak analiz edilmiştir. Çalışmanın sonuçları, çalışanların karar alma süreçlerine katılımı ile firmaların performansı arasındaki istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bulgular ayrıca katılımcı firmaların karar vermede çalışan katılımına ne derece önem verdiklerini ölçmektedir. Bu çalışmanın sonuçları, imalatçı firmaların

performans iyileştirme konusunda karar vermede çalışan katılımına yüksek düzeyde bağlılık gösterme ihtiyacını içermektedir.

Bolfikova ve diğ. (2010) yapmış oldukları “Manager’s decision-making in organizations-empirical analysis of bureaucratic vs. learning approach” isimli bir araştırma yapmışlardır. Çalışmanın sonucuna göre karar verme süreci, karar verilen durumun problemlili olup olmaması ile çok yakından ilişkilidir. Problemlili bir durum için karar verilmesi süreci bürokratik özellikleri yoğun olarak içerirken; problemlili olmayan bir durum için karar verilmesi sürecinde öğrenme özellikleri ön plana çıkmaktadır. Analizlerin sonuçları, karar verme süreçlerinde öğrenme metodolojisini uygulayan yöneticilerin problem çözmede daha başarılı olduklarını göstermiştir.

Eno’nun (2015) yılındaki araştırmasının amacı çok-kültürlü çalışanların çok uluslu şirketlerde karar alma süreçlerindeki etkilerini incelemektir. Çok kültürlü çalışanların beş farklı faaliyette (insan kaynakları yönetimi ve uluslararası insan kaynakları yönetimi, politika oluşturma ve uygulama, ağ oluşturma yaklaşımı, iç ve dış politikalar gibi) karar alma süreçlerini ne şekilde etkiledikleri incelenmiştir. Çalışmanın sonuçları, çok kültürlü çalışanların, çok uluslu şirketlerde karar alma süreçlerini etkilediği doğrulanmıştır. Ayrıca, bu tür çalışanların karar verme sürecini etkileme düzeyleri, şirket içindeki görev ve pozisyonları gibi çeşitli faktörlere dayanmaktadır.

Maule ve Summers’ın (2016) “The effects of time pressure on managerial decision making” isimli çalışmasının amacı, zaman baskısına uymak için laboratuvar araştırmasında belirlenen ve kullanılan stratejilerin deneyimli yöneticiler tarafından kullanılıp kullanılmadığını ve eğer öyleyse bunların karar verimine ve karar vericinin duygusal durumuna etkisinin olup olmadığını araştırmaktır. Tecrübeli yöneticilere yakın bir geçmişte zaman baskısının mevcut olduğu bir karar verme sürecinde nasıl bir strateji izledikleri sorulmuştur. Sonuçlar, yöneticilerin zaman baskısına uyum sağlamak için altı farklı strateji kullandıklarını göstermektedir. Zaman baskısı daha yüksek düzeyde olumsuz ve olumlu etkilere neden olabilmektedir. Bulgular, yöneticilerin karar alırken zaman baskısına uyum sağlamak için çok çeşitli mikro stratejiler kullandıklarını

göstermektedir. Zaman baskısının bir zorlayıcı stres kaynağı olduğunu gösteren kuramsal araştırmalar desteklenmiştir.



2.4. STRESLE BAŞA ÇIKABİLME BECERİLERİ ve KARAR VERME DAVRANIŞI İLİŞKİSİ

Stresle başa çıkabilme becerilerinin karar verme davranışına etkisi ile ilgili alan yazın taramasında ulaşılan kaynaklardan yapılan derlemeler maddeler halinde sunulmuştur:

Tekin'in (2011) "A study into the levels of decision making and coping with stress of the students of physical education and sports college" isimli çalışması beden eğitimi ve spor fakültesi öğrencilerinin stresle başa çıkma ve karar verme davranışları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma grubu, Gazi Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi, Kocaeli Üniversitesi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi ve Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi'nin beden eğitimi ve spor yüksekokullarında okuyan 413 kız ve 590 erkek (X yaş=21.4607 \pm 1.8792), toplam 1003 kişiden oluşmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına ulaşmak için araştırmaya katılan öğrencilere "Stresle Başa Çıkma Tutumları Envanteri" ve "Karar Vermenin Melbourne Ölçeği" uygulanmıştır. Verilerin analizinde ve değerlendirilmesinde çoklu doğrusal regresyon testi kullanılmış ve P değerinin 0.05'ten küçük olduğu saptanarak, beden eğitimi ve spor yüksekokulunda okuyan öğrencilerin karar verme davranışları ile stresle başa çıkma becerileri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Çalışmada aşağıdaki değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır:

- i. Stresle başa çıkma becerilerinin aktif planlama alt boyutu ile karar verme stratejileri arasındaki ilişki;
- ii. Stresle başa çıkma becerilerinin destek arama alt boyutu ile karar verme stratejileri arasındaki ilişki;
- iii. Stresle başa çıkma becerilerinin dine sığınma alt boyutu ile karar verme stratejileri arasındaki ilişki;
- iv. Stresle başa çıkma becerilerinin kaçınma (duygusal) alt boyutu ile karar verme stratejileri arasındaki ilişki;

- v. Stresle başa çıkma becerilerinin soyutlanma (biyokimyasal) alt boyutu ile karar verme stratejileri arasındaki ilişki;
- vi. Stresle başa çıkma becerilerinin bilişsel yeniden yapılanma alt boyutu ile karar verme stratejileri arasındaki ilişki.

Araştırmanın sonuçları karar verme davranışlarının bütününe stresle başa çıkma becerilerinin alt boyutları ile ilişkili olduğunu göstermiştir.

Çetin (2008), Anadolu'nun merkezindeki üniversitelerden 2006-2007 eğitim-öğretim dönemi içerisinde rastgele seçilen 980 öğrenci (497 birinci sınıf ve 483 dördüncü sınıf öğrenci) ile beden eğitimi ve spor fakültesi öğrencilerine yönelik karar verme stilleri, sosyal beceri düzeyleri ve stresle başa çıkma biçimlerini incelemiştir. Öğrencilerin karar verme stilleri ile stresle başa çıkma alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Deniz (2004)'in üniversite öğrencilerinin özgüvenle karar verme davranışları ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkisini incelediği araştırmasında stres seviyelerinin öğrencilerin karar verme davranışlarını etkilediği tespit edilmiştir.

Deniz (2006)'in stres, yaşam memnuniyeti, öz güvenli karar verme ve karar verme stilleri ile ilgili bir başka araştırmasında, Türk üniversitelerinde öğrenim gören 492 öğrenciden toplanan veriler analiz edilerek üniversite öğrencilerinin karar verme stilleri ile stres düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Pullis'in (1992) yaptığı bir çalışmada, öğretmenlerin mesleki stresleri, stres kaynakları, stresin etkileri ve bunlarla baş etme yöntemleri incelenmiştir. 244 öğretmenin katıldığı çalışma sonucunda, okuldaki kariyer gelişimi ve iş yükünün yarattığı stres seviyesinin, öğrencilerle olan ilişkilerden kaynaklanan stres seviyesinden daha yüksek olduğu ve stresin öğretmenlerin karar verme davranışlarında etkili olduğu saptanmıştır.

Özbay ve Şahin (1997), bireylerin stresle başa çıkma problemlerinin karar verme davranışlarını, kendilerine duydukları güven duygusunu ve kendilerine karşı dikkatli davranma düzeylerini etkilendiğini ortaya koymuştur.

Chang ve Bridewell'in (1998) yaptıkları bir çalışmada, karar verme düzeylerinin bütün alt boyutları ile stresle başa çıkmada dış destek arayışı alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p < 0.05$). F değerleri incelendiğinde, stresle başa çıkmanın aktif planlama alt boyutu ile karar verme davranışının dikkatli karar verme, utangaç karar verme, etkin karar verme ve panik karar verme alt boyutları arasında etkili bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Radford ve diğ. (1993), tarafından yapılan bir çalışmada daha yüksek karar verme düzeyine sahip olan üniversite öğrencilerinin karar verme konusunda daha az stres yaşadıkları ve seçim ve sorumluluk tarzlarına daha duyarlı davranışlar sergiledikleri tespit edilmiştir.

Sandler'in (2000) yaptığı bir çalışmada karar verme düzeylerinin bütün alt boyutları ile stresle başa çıkmada dine sığınma alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p < 0.05$). F değerleri incelendiğinde, stresle başa çıkmanın dine sığınma alt boyutu ile karar vermenin dikkatli karar verme, utangaç karar verme ve etkili karar verme alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş olmasına karşın; panik karar verme arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir.

Stone ve Neale'in (1984), 12 evli çift üzerinde yürüttükleri bir çalışmaya göre, erkeklerin stresle başa çıkabilmek için aktif yöntemleri kullandıkları, kadınların ise uzak durma ve dua etme gibi pasif stratejileri tercih ettikleri tespit edilmiştir. Sonuçlara göre karar verme davranışının bütün alt boyutları ile stresle başa çıkmanın geri çekilme alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p < 0.05$). F değerleri incelendiği zaman, stresle başa çıkmada kabahat- soyutlama (duygusal) alt boyutu ile karar verme davranışlarında dikkatli karar verme, utangaç karar verme, etkili karar verme, panik karar verme alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bir çalışmada Krenke (2000), stresli olaylar, stresle baş etme tarzları ve ergenlerde stres belirtileri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Kritik yaşam deneyimleri olan 94 ergen ve anneleri, 3 yıl süren bir değerlendirmeye alınmışlardır. Çalışmanın sonuçlarına göre, stresle başa çıkmada, karar verme davranışlarının bütün alt boyutları ile kaçınma-soyutlama (biyokimyasal) alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p < 0.05$). F değerleri incelendiğinde, stres ile başa çıkmanın kaçınma-soyutlama (biyokimyasal) alt boyutu ile karar verme davranışlarının dikkatli karar verme, utangaç karar verme, etkili karar verme ve panik karar verme alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Color ve Creasey (2003)'in üniversite öğrencilerine yönelik yaptıkları çalışmada, probleme dayalı ve kaçınmaya dayalı stresle başa çıkma stillerinin öğrencilerin karar verme davranışlarını etkilediği tespit edilmiştir.

Hains ve Szyjakowski (1990) tarafından 21 lise öğrencisi üzerinde yapılan bir çalışmada, stresle başa çıkma ve rahatlama becerilerini içeren grup rehberliği programının ergenlerin karar verme düzeylerinde etkili olduğu saptanmıştır.

Monica Pellerone'nin (2014) "Influence of identity, congruence of interest and coping strategy on decision making" isimli çalışmasında kimlik oluşturma rolünün, çıkarların uyumunun ve baş etme stratejilerinin karar verme süreci üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Çalışmanın amacı, İtalya'da okuyan ergenlik çağındaki öğrencilerin kimlik, ilgi ve baş etme stratejilerinin karar verme davranışlarına yordayıcı değişken olarak rolünü değerlendirmektir. Araştırma, 4. ve 5. Sınıf öğrencilerinden oluşan 350 öğrencinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara, "Ego Kimlik Süreci Anketi", "Öz-Yönlendirmeli Araştırma", "Genel Karar Verme Stili" ve "Karşılaşılan Problemlerle Başa Çıkma Oryantasyonu" uygulamaları yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre başa çıkma stratejileri kullanan genç yaştaki öğrencilerin yaşı büyük öğrencilere oranla sosyal ortamlardan daha fazla etkilendikleri sonucuna ulaşılmıştır. Toplumsal cinsiyet değişkenine atıfta bulunularak yapılan araştırmada, erkeklerin manevi baş etme stratejisini kızlardan daha çok kullanma eğiliminde olduğu saptanmıştır; bu bulgu, dine

sığınarak başa çıkma stratejisinin her iki cinsiyetten de aynı şekilde kullanıldığını gösteren çalışmaların tersi şeklinde sonuçlanmıştır.



3. VERİ VE YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu çalışma Bursa il merkezinde yer alan otomotiv ana sanayileri olan Tofaş, Karsan ve Renault ile yan sanayilerden Martur, Fompak, Beyçelik ve Coşkunöz fabrikasında çalışan alt ve orta düzey çalışanların stresle başa çıkabilme becerilerinin karar verme davranışlarına olan etkilerini incelemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırma modelinin geliştirilmesi aşamasında stresle başa çıkma becerileri, karar verme davranışları ve iki kavram arasındaki ilişkiler ile ilgili alan yazın araştırması yapılmış ve daha önceki çalışmalarda hangi modellerin kullanıldığı incelenmiştir. Ayrıca söz konusu modellerin hangi yöntemlerle veriler topladığı, ölçümler yaptığı ve bu sonuçları ne şekilde değerlendirdikleri derinlemesine araştırılmıştır. Çalışmanın hipotezleri belirlenirken daha önceki çalışmalardaki hipotezler incelenmiş ve mevcut çalışmada sunulan hipotezlerin gerekçeleri oluşturulmuştur.

Araştırmada literatürdeki stres kaynakları, strese karşı geliştirilen tutumlar, karar verme davranışı, karar vermeyi etkileyen faktörler ile ilgili önceki çalışmalar doğrultusunda aşağıdaki konular incelenmiştir:

- a. Çalışanların stresle başa çıkma becerilerinin karar verme davranışları ile ilişkisi
- b. Çalışanların stresle başa çıkma becerilerinin bazı demografik değişkenlerle ilişkisi
- c. Çalışanların karar verme davranışlarının bazı demografik değişkenlerle ilişkisi

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM / ARAŞTIRMA GRUBU

Çalışma için seçilen sektör otomotiv sektörüdür. Otomotiv sektörünün seçilmiş olmasının sebebi bu alanda daha önce çalışanların stresle başa çıkabilme becerilerinin onların karar verme davranışlarına etkileri ile ilgili literatüre geçen bir araştırmanın yapılmamış olmasıdır.

Araştırma Bursa ilinde bulunan otomotiv sektörüne yönelik üretim yapan 3 ana sanayi (Tofaş, Renault, Karsan) ve 4 yan sanayi (Martur, Fompak, Beyçelik, Coşkunöz) çalışanları üzerinde yapılmıştır. Araştırmada 511 çalışana anket yapılmış olmasına rağmen üstün körü doldurma ve yarım bırakma gibi sebeplerden dolayı bu sayı nihai durumda toplam 452'ye düşmüştür. Araştırmanın anket uygulaması için sabah, akşam ve gece vardiyalarında çalışan ayrı grupların değerlendirmelerine başvurulmuştur. Ayrıca, sadece alt düzey ve işçi olarak çalışan mavi yaka personeline değil; aynı zamanda beyaz yaka olarak uzman lider, uzman ve yönetici pozisyonlarında bulunan çalışanlarında görüşlerine başvurulmak kaydıyla anketler yapılmıştır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi uygulanmış ve firmalardan gerekli izinler alındıktan sonra aynı ortamda bulunularak doldurulmuştur.

Hazırlanan anket formuyla belirlenen örnek kitleye ulaşılması amaçlanmıştır. Katılımcıların yanıtlarında hiçbir değişiklik yapılmaksızın veriler toplanarak, var olan durum hakkında çalışanların görüşleri alınmaya çalışılmıştır.

Örneklem sayısının yeterliliği konusunda yapılan araştırmada minimum örneklem büyüklüğünün gözlenen değişkenlerin 5 katı (5:1) olması gerektiği, daha kabul edilebilir örneklem büyüklüğünün ise gözlenen değişkenlerin 10 katı (10:1) olması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır (Hair ve diğ. 2010). Bu çalışmadaki gözlenen değişken sayısı 42 olduğu için daha kabul edilebilir bir örneklem büyüklüğü olarak 420 (42x10) çalışana ulaşılması hedeflenmiştir. 452 katılımcı ile bu hedef aşılmıştır ve örneklem sayısının yeterli olduğu kabul edilmiştir.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇ VE TEKNİKLERİ

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır (Ek-1). Anket formu üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde Karar Verme Stilleri Ölçeği bulunmaktadır. Karar Verme Stilleri Ölçeği (KVSÖ), bireylerin karar vereceği duruma yaklaşırken kullandıkları karar verme stillerindeki bireysel farklılıkları ölçmek amacıyla Scott ve Bruce (1995) tarafından

geliştirilmiştir. KVSÖ'nin asıl hali 25 maddeden oluşmaktadır KVSÖ rasyonel, sezgisel, bağımlı, kendiliğinden anlık ve kaçınan karar verme stilleri olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Çalışmada Taşdelen'in (2002) Türkçeye çevirdiği 24 soruluk hali kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert tipi soru tarzından oluşmakta olup "kesinlikle katılmıyorum" (1), "katılmıyorum" (2), "kararsızım" (3), "katılıyorum" (4), "kesinlikle katılıyorum" (5) şeklinde sıralanarak puanlanmaktadır.

İkinci bölümde, "Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği (SBÇSÖ)" kullanılmıştır. SBÇSÖ, 1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Fikrim Yok, 4= Katılıyorum ve 5= Kesinlikle katılıyorum şeklinde kodlanan, 5'li likert tipi bir ölçektir. 13 maddelik ölçeğin değerlendirilmesinde her bir çalışanın ölçekten aldıkları toplam puanın ortalama skoru esas alınmıştır. Ortalama skorun yüksek olması, ilgili maddede verilen stres durumu ile çalışanların baş etme stratejilerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Araştırmanın kavramsal modelinde kullanılan stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği, Walter ve Boyd'un (1981) 'Fakülte Stresi ile Başa Çıkma' ölçeğinin Balcı tarafından 'Öğretim Elemanının İş Stresi' ölçeği olarak uyarlanmış halidir (1993, ss. 315-334). Ölçek "Hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma", "Stres yaratan şeye fazla aldırılmama", "Stresle yüz yüze gelme", "Stresin paylaşılması" ve "Stres yaratan faktörleri geçici olarak unutmama" faktörü olmak üzere beş faktörde toplamıştır. Anket soruları örneklemin uygunluğu açısından düşürüldüğünden stres yaratan faktörleri geçici olarak unutmama ve stresle yüz yüze gelme faktörleri ele alınmamıştır.

Üçüncü bölümdeki sorularla araştırmaya katılan otomotiv sektörü çalışanlarının demografik bilgileri toplanmıştır. Katılımcılara ait tanımlayıcı bilgileri (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve tecrübe) ölçmek için hazırlanmış olan 5 çoktan seçmeli soru yer almaktadır.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği Alfa (Cronbach) modelinin değeri kullanılarak değerlendirilmiştir. Alfa (Cronbach) modeli, ölçek maddeleri arasındaki korelasyonun ortalamasına dayanan bir iç tutarlılık modelidir. İlgili sorularda daha önce geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapıldığından, tekrar güvenilirlik analizleri yapılmamıştır.

3.4. VERİ TOPLAMA SÜRECİ

Örneklem grubuna uygulanan anket, 16 Kasım 2017- 24 Ocak 2018 tarihleri arasında firmaların insan kaynakları departmanlarından izinler alınarak yapılmıştır. Anket çalışması esnasında özellikle çalışanların mola saatleri dikkate alınmıştır ve mola alanlarında anketlerle hazır beklenerek kısa açıklamalarla bilgi verilerek anketteki soruları kendilerine en yakın gelen seçeneği seçerek işaretlemeleri talep edilmiştir. Bazı yerlerde anketleri dolduran kişiler tarafından anket dışı veya anketteki sorularla ilgili ek açıklamalar talep edilmiştir. Anketlerdeki sorular ile farklı yönlendirmelere sebep verilmemesini sağlamak için ek açıklamalar yapılmamış olup, soruları anlamış oldukları şekilde doldurmaları talep edilmiştir. Özellikle saha çalışanlarının soruları doldururken kimi zaman kaygılar yaşamış oldukları gözlenirse de insan kaynaklarından gerekli izinlerin alındığı belirtilerek kaygıları giderilmiştir. Ofis çalışanlarından veri toplama sürecinde olumsuzluklar gözlemlenmemiş olup; soruları dikkatli okuyarak ve süre harcayarak cevapladıkları saptanmıştır. Kimi çalışanlar araştırma sonucu ile ilgili bilgi almak istediklerini belirtmişlerdir.

3.5. HİPOTEZLER ve GEREKÇELERİ

Araştırmadaki hipotezler ve gerekçeleri aşağıdaki gibidir:

H1: Otomotiv sektöründe kadın çalışanlarla erkek çalışanlar arasında stresle başa çıkabilme becerilerinde fark vardır.

Hipotezin Gerekçesi: Matud (2004, ss. 1401-1415) tarafından yapılan “Gender differences in stress and coping styles” isimli çalışmada farklı sosyo-demografik özellikleri olan, 18-65 yaş arası 2816 kişilik (1566 kadın ve 1250 erkek) örnekleme stresle başa çıkmadaki cinsiyet farklılıklarını incelemiştir. Sonuçlar, kadınların yaşanan olumsuzlukları erkeklerden daha olumsuz ve daha az kontrol edilebilir olarak değerlendirdikleri tespit edilmiştir. Etki büyüklükleri düşük olmasına rağmen, bu çalışmanın sonuçları kadınların erkeklerden daha fazla stres yaşadığını ve baş etme

tarzının erkeklere göre daha fazla duygu odaklı olduğunu göstermektedir. Sonuçların otomotiv sektörü çalışanları için de geçerli olup olmadığı bu hipotez ile araştırılacaktır.

H2: Otomotiv sektöründe daha iyi karar verme davranışı gösteren çalışanların medeni durumları arasında fark vardır.

Hipotezin Gereçesi: Ölçüm'ün (2015) "Okul yöneticilerinin karar verme stillerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi- (Sakarya ili örneği)" isimli çalışmasında medeni durum değişkenine göre katılımcıların, yöneticilerinin karar verme stillerine yönelik görüşleri arasında anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçların otomotiv sektörü çalışanları için de geçerli olup olmadığı bu hipotez ile araştırılacaktır.

H3: Otomotiv sektöründe stresle başa çıkabilme becerisi yaş dağılımlarına göre farklılık gösterir.

Hipotezin Gereçesi: Ülker'in (2017) "Spor yapan ve yapmayan ortaöğretim öğrencilerinin kişilik özellikleri, karar verme stilleri, stresle başa çıkma stratejilerinin karşılaştırılması" isimli araştırmasının sonuçlarına göre, yaş grupları ile stresle başa çıkma stratejileri arasındaki bağlantı incelenmiş, bu değişkenler arasında anlamlı bir bağlantı tespit edilememiştir. Sonuçların otomotiv sektörü çalışanları için de geçerli olup olmadığı bu hipotez ile araştırılacaktır.

H4: Otomotiv sektöründe stresle başa çıkabilme becerisi ile karar verme davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotezin Gereçesi: Tekin'in (2011) "A study into the levels of decision making and coping with stress of the students of physical education and sports college" isimli çalışması beden eğitimi ve spor fakültesi öğrencilerinin stresle başa çıkma ve karar verme davranışları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonuçlarına beden eğitimi ve spor yüksekokulunda okuyan öğrencilerin karar verme davranışları ile stresle başa çıkma becerileri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sonuçların otomotiv sektörü çalışanları için de geçerli olup olmadığı bu hipotez ile araştırılacaktır.

4. BULGULAR

1.1. DEMOGRAFİK BİLGİLERİ

Araştırmaya katılan 452 çalışana ait bazı tanımlayıcı istatistikler SPSS 20 paket programı yardımıyla analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 4.1: Katılımcılara ait tanımlayıcı istatistikler

| Eğitim | Sayı | Yüzde |
|---------------------|-------------|--------------|
| İlköğretim | 40 | 9% |
| Lise | 80 | 18% |
| Ön Lisans | 122 | 27% |
| Lisans | 150 | 33% |
| Lisans Üstü | 60 | 13% |
| Toplam | 452 | 100% |
| Yaş | Sayı | Yüzde |
| 20-30 | 149 | 33% |
| 31-40 | 185 | 41% |
| 41-50 | 94 | 21% |
| 51 ve üzeri | 24 | 5% |
| Toplam | 452 | 100% |
| Tecrübe | Sayı | Yüzde |
| 1 yıldan az | 30 | 7% |
| 1 yıl | 93 | 21% |
| 2-3 yıl | 137 | 30% |
| 4-6 yıl | 86 | 19% |
| 6 yıl ve üzeri | 106 | 23% |
| Toplam | 452 | 100% |
| Medeni Durum | Sayı | Yüzde |
| Evli | 258 | 57% |
| Bekar | 194 | 43% |
| Toplam | 452 | 100% |
| Cinsiyet | Sayı | Yüzde |
| Erkek | 242 | 54% |
| Kadın | 210 | 46% |
| Toplam | 452 | 100% |

Analizlere göre (Tablo 4.1), araştırmaya katılan toplam 452 kişinin eğitim seviyeleri incelendiğinde en fazla eğitim seviyesi yzde 33 oran ve 150 kişi ile lisans mezunları çıkmıştır. Yzde 27'lik oran ve 122 kişi ile n lisans mezunları katılımcıların eğitim seviyesi gruplarında 2. yoğunluğa sahiptir. Lise ve yksek lisans mezunlarında ise izleyen değerler şu şekildedir: yzde 18 oran ve 80 katılımcıyla lise mezunu çalışan yer alırken; yzde 13'lük oran ve 60 katılımcıyla lisansüstü mezunları dördüncü sırada yer almaktadır. Son sırada yer alan grup ise yzde 9 oran ve 40 katılımcıya sahip ilk oğretim mezunlarıdır.

Yaş dağılımlarını inceleyecek olursak toplam 452 katılımcının 185'i yzde 41'lik oranla 31-40 yaş arası çalışanlardan oluşmaktadır. Bu grubu yzde 33 oran ve 149 katılımcıyla 20-30 yaş arası katılımcılar takip etmektedir. 41-50 yaşları arası çalışanlar yzde 21 ile üçüncü sırada yer almaktadırlar. Son sırada ise yzde 5 oranı ve 24 katılımcıyla 51 yaş ve üzeri çalışanlar almaktadırlar. İş tecrübeleri incelendiği zaman çalışanların birçoğu 2-3 yıl tecrübeye sahiptir (yzde 30, 137 kişi). Hemen sonra yzde 23 ile 6 yıl ve üzeri çalışanlar gelmektedir (106 kişi). En az yoğunluk ise 1 yıldan az iş tecrübesine sahip çalışanlara aittir (yzde 7, 30 kişi)

Çalışanların medeni durumları incelediğinde, evli olan grup yzde 57 ve 258 kişi ile çoğunluktur. Hemen akabinde yzde 43 oran ve 194 kişi ile bekar grup takip etmektedir. Katılımcıların yzde 54'ünü (242 kişi) erkek çalışanlar oluştururken; yzde 46'sını (210 kişi) kadın çalışanlar oluşturmaktadır.

1.2. AÇIMLAYICI FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI

Faktör analizi, birbirleri arasında ilişki olduğu düşünölen p tane değişkeni bir araya getirerek yorumlaması ve anlaşılması daha basit olan boyutlara dönüştürmeyi hedefleyen çok değişkenli bir istatistiktir. Sosyal bilimler genelde her bir değişkenin diğer değişkenlerle aynı grup altında toplandığı ve bu değişkenlerin o gruba ne dereceyle bağlı olduğunu göstermek için açımlayıcı faktör analizi kullanılmaktadır (Büyüköztürk 2011, s. 123).

KMO testi: KMO Testi (Kaiser-Meyer-Olkin) faktör analizinde örneklem büyüklüğünün uygun olup olmadığını test etmek için kullanılan ilk basamaktır. KMO değerinin 0.50'den düşük çıkması durumunda faktör analizine devam edilmesine gerek yoktur. KMO değerine bakıldığında örneklem büyüklüğü hakkında şu yorumlar yapılır (Kaiser 1970):

- i. 0.50 ile 0.60 arası "kötü",
- ii. 0.60 ile 0.70 arası "zayıf",
- iii. 0.70 ile 0.80 arası "orta",
- iv. 0.80 ile 0.90 arası "iyi",

Bartlett testi: Verilerdeki maddelerin-değişkenlerin tutarlılığının ölçülmesi için uygulanmaktadır. Bu test "ki kare" değerini verir. Ki kare testindeki gibi anlamlılık değerine bakılır. Anlamlılık değeri, 0.05'ten küçük ise verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği söylenir ve analize devam edilir. Anlamlılık değeri 0.05'ten büyük ise faktör analizi yapılmaz (Kaiser 1970).

Özetle, faktör analizinin geçerliliğini daha baştan gösteren KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testinin sonucu bir oran olup yüzde 60,0'ın üzerinde olması istenir. Ayrıca evren korelasyon matrisinin birim matris olmadığını gösteren Bartlett testinin p değerinin de 0,05 ten küçük olması gerekmektedir.

Tablo 4.2: Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

| İfade | Faktör | | | | | | | |
|---|-------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------------------------|---------------|---------------|
| | Karar Verme Davranışı | | | | | Stresle Başa Çıkma Stratejileri | | |
| | RKVS | SKVS | BKVS | KKVS | AKVS | SBGB | SBSA | SBSP |
| Karar vermeden önce emin olmak için bilgi kaynaklarımı iki kere kontrol ederim | 0,848 | | | | | | | |
| Karar vermem dikkatli düşünmemi gerektirir. | 0,613 | | | | | | | |
| Kararlarımı verirken sezilerime güvenirim. | | 0,652 | | | | | | |
| Bir karar verirken sezgilerime güvenme eğilimindeyimdir. | | 0,626 | | | | | | |
| Genellikle doğruluğunu hissettiğim kararlar veririm. | | 0,575 | | | | | | |
| Kararlarımı verirken benim için akılcı bir nedenden daha çok, verdiğim kararın doğruluğunu hissetmem daha önemlidir | | 0,465 | | | | | | |
| Önemli kararlar alırken başkalarının yardımına sık sık ihtiyaç duyarım | | | 0,830 | | | | | |
| Önemli kararlarımı alırken başkalarının tavsiyelerinden yararlanırım | | | 0,713 | | | | | |
| Üzerinde düşünmek beni rahatsız ettiği için pek çok kararı ertelerim | | | | 0,765 | | | | |
| Artık çok geç olana kadar karar vermeyi ertelerim. | | | | 0,750 | | | | |
| Karar vermeyi ertelerim | | | | 0,654 | | | | |
| Kararlarımı, çoğunlukla o anda veririm | | | | | 0,843 | | | |
| Kararlarımı, sıklıkla düşünmeden veririm | | | | | 0,726 | | | |
| Kararlarımı verirken, o anda doğal olan ne ise onu yaparım | | | | | 0,699 | | | |
| Sorunlarımı başkalarına anlatarak rahatlarım. | | | | | | 0,760 | | |
| Stres yaratan olayları en asgari tarzda yorumlarım. | | | | | | | 0,682 | |
| Konuyla ilgili birini suçlarım | | | | | | | | 0,513 |
| Özdeğerler | 2,119 | 1,182 | 1,066 | 1,181 | 2,071 | 2,305 | 2,056 | 1,988 |
| Açıklana Varyans | 14,932 | 11,511 | 13,315 | 12,354 | 9,691 | 23,564 | 26,783 | 18,988 |
| Açıklan Toplam Varyans | 61,803 | | | | | 69,335 | | |
| KMO Ölçüm yeterliliği | 0,732 | | | | | 0,741 | | |
| Bartlett Küresellik Test Değeri | 1034,431 p=0,000 | | | | | 1434,845 p=0,000 | | |

Tablo 4.2 incelendiğinde yapılan analizin bu iki sonucu da sağladığı (KMO= 0,732 0,741 ve Bartlett testi, p=0,000) görülmektedir. Bu sağlama ile faktör analizinin geçerli olduğu sonucuna varmak mümkündür.

Çalışma içerisinde yer alan ölçekler “Karar verme stratejileri ölçeği (KVSÖ)” ve “Stresle başa çıkabile ölçeği(SBCÖ)” dür. Karar verme stratejileri ölçeği 5 boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçekler sırasıyla RKVS (Rasyonel karar verme stratejisi), SKVS (Sezgisel karar verme stratejisi), BKVS (Bağımlı karar verme stratejisi), KKVS (Kaçınan karar verme stratejisi) ve AKVS (Anlık karar verme stratejisi) ’dir. Yapılan analizler neticesinde bazı sorulara ilişkin yük değerlerinin orantılı dağılmadıkları gözlemlendiğinden ve boyutlara ait faktör analizleri neticesinde bazı sorular analizlerden elimine edilmiştir. RKVS boyutundan 2,3 ve 5. sorular; SKVS boyutundan 10.soru; BKVS boyutundan 12 ve 14. sorular; KKVS boyutundan 17, 18, 27, 16, 13 ve 25. Sorular; AKVS boyutundan 21, 23 ve 24. sorular çıkarılmıştır.

SBCB ölçeğinde ise anket soruları örneklemin uygunluğu açısından düşürüldüğünden “stres yaratan faktörleri geçici olarak unutmama” ve “stresle yüz yüz gelme” faktörleri ele alınmamıştır. Geriye kalan alt boyutlar incelendiğinde: “Hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma(SBGB)”, “Stres yaratan şeye fazla aldirmama(SBSA)”, ve “Stresin paylaşılması(SBSP)” olmak üzere üç alt boyut ele alınmıştır. Yapılan analizler neticesinde bazı sorulara ilişkin yük değerlerinin orantılı dağılmadıkları gözlemlendiğinden ve boyutlara ait faktör analizleri neticesinde bazı sorular analizlerden elimine edilmiştir. “Stres yaratan faktörleri geçici olarak unutmama” ve “Stresle yüz yüz gelme” faktörleri yük değerleri dengeli dağılmadığından komple değerlendirme dışına alınmıştır. SBGB alt boyutundan 3 ,6, 7 ve 8. sorular; SBSA boyutundan 2, 9 ve 11.sorular; SBSP boyutundan 1, 4 ve 12. sorular; çıkarılmıştır. SBCB ölçeğinde ise anket soruları örneklemin uygunluğu açısından düşürüldüğünden stres yaratan faktörleri geçici olarak unutmama ve stresle yüz yüz gelme faktörleri ele alınmamıştır. Geriye kalan alt boyutlar incelendiğinde: “Hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma(SBGB)”, “Stres yaratan şeye fazla aldirmama(SBSA)”, ve “Stresin paylaşılması(SBSP)” olmak üzere üç alt boyut ele alınmıştır. SBCB ölçeğinden ise düzenli yük dağılımlarını sağlamak için 29, 34 ve 37. sorular ile analizler yapılmıştır. Faktör analizleri söz konusu sorular çıkarıldıktan sonra yapılmıştır. Bu durumda KVSÖ ölçeği 14 ifadeden; SBCB ölçeği ise 3 ifadeden oluşmaktadır.

Çalışmada kullanılan ölçekler daha önce çalışmalarda kullanılan ölçekler olduğu için keşfedici değil; doğrulayıcı (açımlayıcı) faktör analizi kullanılmıştır. Faktör analizine ilişkin yüklemeler, faktörler, öz değerler, açıklanan varyans ve ölçüm yeterlilikleri incelendiği zaman, analizin toplam varyansın 1. ölçek için yüzde 61,8’ini; 2.ölçek için ise yüzde 69,3’ünü açıkladığı görülmektedir. “Rasyonel karar verme stratejisi” faktörü yüzde 14,9 oranıyla çalışanların karar verme stratejilerine ait açıklanan varyansın en büyük oranını oluşturmaktadır. 2. sırada ise yüzde 13,31 varyans ile “Bağımlı karar verme stratejisi” faktörü yer almaktadır. Yüzde 12,35 oranla “Kaçınan karar verme stratejisi” 3. sırada yer alırken, yüzde 11,51 oranla “Sezgisel karar verme stratejisi” 4. sırada yer almaktadır. Varyansı açıklama yüzdesi en düşük olan faktör ise yüzde 9,69 oranıyla “Anlık karar verme stratejisi” dir.

Stresle Başa Çıkma Becerileri (SBCÖ) incelendiğinde ise en büyük varyans oranının “Stres yaratan şeye fazla aldırma” (yüzde 26,78) olduğu, bunu “Hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma” (yüzde 23,56) ve “Stresin paylaşılması” (yüzde 18,98) faktörleri izlemektedir.

Faktör analizi sonucu elde edilen ve geçerli olduğu görülen faktörlere ilişkin yapılan Cronbach’ın alfa güvenilirlik değerleri Tablo 4.3’te gösterilmektedir. Komponent matrislere ilişkin daha detaylı bilgiler EK-2’de verilmiştir.

1.3. GÜVENİLİRLİK

Ölçeklere ait güvenilirlik analizleri incelendiği zaman, Karar verme davranışına ait ölçeğin 0,761; stresle başa çıkma becerilerine ait ölçeğin ise 0,808 değerini aldığı tespit edilmiştir. Cronbach’ın Alfa katsayısı 0,6’nın üzerinde olduğunda, ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilebilmektedir (Loewenthal 2004). Bu bağlamda gerek faktörlerin gerekse ölçeğin bütün olarak güvenilir olduğu görülmektedir.

Tablo 4.3.’de araştırmada kullanılan iki ölçeğin güvenilirlik sonuçları verilmiştir. Güvenilirlik, ölçekte yer alan soruların homojen bir yapı gösterip göstermediğini gösterir. Kalaycı (2008); $0,000 \leq <0,400$ ise ölçeğin güvenilir olmadığını, $0,400 \leq <0,600$ ise ölçeğin güvenilirliğini düşük olduğunu, $0,600 \leq <0,800$ ise ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu, $0,800 \leq <1,000$ ise ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu belirtmiştir.

Güvenilirlik sonuçları incelendiği zaman karar verme davranışı ölçeği 0,761 ile oldukça güvenilir iken; stresle başa çıkma becerileri 0,808 ile yüksek derecede güvenilirdir.

Tablo 4.3: Faktörlere ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları

| Karar Verme Davranışı- Güvenilirlik Analizi | | |
|---|---------------------|---------------------------------|
| Faktör Adı | İfade Sayısı | Alfa Güvenilirlik Değeri |
| <i>Rasyonel Karar Verme Stratejisi (RKVS)</i> | 2 | 0,754 |
| <i>Sezgisel Karar Verme Stratejisi (SKVS)</i> | 4 | 0,875 |
| <i>Bağımlı Karar Verme Stratejisi (BKVS)</i> | 2 | 0,711 |
| <i>Anlık Karar Verme Stratejisi (AKVS)</i> | 3 | 0,872 |
| <i>Kaçıngan Karar Verme Stratejisi (KKVS)</i> | 3 | 0,698 |
| Ölçek Toplamı | 14 | 0,761 |
| Stresle Başa Çıkma Davranışı- Güvenilirlik Analizi | | |
| Faktör Adı | İfade Sayısı | Alfa Güvenilirlik Değeri |
| <i>Girişimde Bulunma (SBGB)</i> | 1 | 0,811 |
| <i>Strese Aldırmama (SBSA)</i> | 1 | 0,774 |
| <i>Stresin Paylaşılması (SBSP)</i> | 1 | 0,854 |
| Ölçek Toplamı | 3 | 0,808 |

1.4. HİPOTEZLERİN SONUÇLARI

Tablo 4.4: Bağımsız t-testi ile analiz edilen hipotezler- hipotez 1

| Hipotez | Gruplar | Kişi Sayıları | Ortalama | Serbestlik Derecesi | P değeri (sigma) |
|--|----------------|----------------------|-----------------|----------------------------|-------------------------|
| H1: Otomotiv sektöründe kadın çalışanlarla erkek çalışanlar arasında stresle başa çıkabilme becerilerinde fark vardır. | Erkek | 242 | 2,93 | 172,000 | 0,471 |
| | Kadın | 210 | 3,10 | 171,428 | |

Tablo 4.4 incelendiğinde, 1. hipoteze ilişkin analiz sonuçları gözlemlenebilir. Hipotez demografik özellikler ile ilişkilendirilmiş olup, 2 seçenekli demografik değişkenler ile değerlendirme yapıldığı için T-test kullanılmıştır.

Hipotez:

H0: Otomotiv sektöründe kadın çalışanlarla erkek çalışanlar arasında stresle başa çıkabilme becerilerinde fark vardır.

H1: Otomotiv sektöründe kadın çalışanlarla erkek çalışanlar arasında stresle başa çıkabilme becerilerinde fark yoktur.

Eğer p değeri < alfa (0,05) ise H0 reddedilmelidir. P değeri 0,471 alfa değerinden büyük olduğu için H0 hipotezi kabul edilmiştir ve stresle başa çıkma becerilerinde cinsiyete göre bir değişkenlik saptanmıştır.

Tablo 4.5: Bağımsız t-testi ile analiz edilen hipotezler- hipotez 2

| <i>Hipotez</i> | Gruplar | Kişi Sayıları | Ortalama | Serbestlik Derecesi | P değeri (sigma) |
|---|---------|---------------|----------|---------------------|------------------|
| H2: Otomotiv sektöründe daha iyi karar verme davranışı gösteren çalışanların medeni durumları arasında fark vardır. | Bekar | 258 | 3,04 | 172,000 | 0,007 |
| | Evli | 194 | 2,90 | 159,881 | |

Tablo 4.5 incelendiğinde, 2. hipoteze ilişkin analiz sonuçları gözlemlenebilir. Hipotez demografik özellikler ile ilişkilendirilmiş olup, 2 seçenekli demografik değişkenler ile değerlendirme yapıldığı için T-test kullanılmıştır.

Hipotez:

H0: Otomotiv sektöründe daha iyi karar verme davranışı gösteren çalışanların medeni durumları arasında fark vardır.

H1: Otomotiv sektöründe daha iyi karar verme davranışı gösteren çalışanların medeni durumları arasında fark yoktur.

Eğer p değeri < alfa (0,05) ise H0 reddedilmelidir. P değeri 0,007 alfa değerinden küçük olduğu için H0 hipotezi reddedilmiştir ve karar verme davranışlarında medeni duruma göre bir değişkenlik saptanmamıştır.

Table 4.6: Tek yönlü anova ile analiz edilen hipotezler- hipotez 3

| <i>Hipotezler</i> | Bağımsız Değişkenler | Anova | |
|--|----------------------|-------|------|
| | | F | p |
| H3: Otomotiv sektöründe stresle başa çıkabilme becerisi yaş dağılımlarına göre farklılık gösterir. | 20-30 Yaş arası | 0,967 | 0,41 |
| | 31-40 Yaş arası | | |
| | 41-50 Yaş arası | | |
| | 51 ve üzeri | | |

Tablo 4.6 incelendiğinde, 3. hipoteze ilişkin analiz sonuçları gözlemlenebilir. Hipotez demografik özellikler ile ilişkilendirilmiş olup, 2'den fazla seçenekli demografik değişkenler ile değerlendirme yapıldığı için Tek Yönlü Anova kullanılmıştır.

Hipotez:

H0: Otomotiv sektöründe stresle başa çıkabilme becerisi yaş dağılımlarına göre farklılık gösterir.

H1: Otomotiv sektöründe stresle başa çıkabilme becerisi yaş dağılımlarına göre farklılık göstermez.

Eğer p değeri < alfa (0,05) ise H0 reddedilmelidir. P değeri 0,41 alfa değerinden büyük olduğu için H0 hipotezi kabul edilmiştir ve stresle başa çıkma becerilerinde yaş dağılımına göre bir değişkenlik saptanmıştır.

Tablo 4.7: Stres durumu ile karar verme davranışı korelasyon analizi – hipotez 4

| <i>Korelasyon Analizi</i> | | Karar Verme Davranışı |
|-----------------------------|---------------------|-----------------------|
| Stresle Başa Çıkma Becerisi | Pearson Correlation | 0,09 |
| | Sig (2 tailed) | 0,91 |
| | N | 452 |

Tablo 4.7 incelendiğinde, otomotiv sektörün çalışanlarının stresle başa çıkma becerisi ile karar verme davranışları arasında bir korelasyonun olup olmadığı incelenmiştir. 2 farklı faktörün birbirleriyle ilişkisi inceleneceğinden korelasyon analizi kullanılmıştır.

Hipotez:

H0: Otomotiv sektöründe stresle başa çıkabilme becerisi ile karar verme davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H1: Otomotiv sektöründe stresle başa çıkabilme becerisi ile karar verme davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki yoktur.

Eğer p değeri < alfa (0,05) ise H0 reddedilmelidir. P değeri 0,09 alfa değerinden büyük olduğu için H0 hipotezi kabul edilmiştir ve çalışanların stresle başa çıkabilme becerileri ile karar verme davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇ

Teknolojik gelişmeler ve talepleri artan dünya nüfusu ile birlikte birçok sektör agresif büyüme stratejileri izleyerek talepleri karşılamaya çalışmaktadır. Özellikle üretim sektörü ve bu sektör özelinde otomotiv alanında, üreticiler zorlu rekabet koşulları arasında sektörde varlığını devam ettirmeye çalışmaktadır. Küreselleşmeyle birlikte örgütlerin başarısı ve rekabet üstünlüğünün sağlanması adına çabaların da arttığı gözlemlenmektedir. Bu konuyla ilgili olarak son dönemlerde gündemde olan stres konusunun özellikle örgüt içindeki öneminin büyük olduğunu söylemek gerekir. İnsanların yaşadığı stresin hem örgütleri hem de kişileri önemi göz ardı edilmeyecek derecede etkilediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde, otomotiv sektörü çalışanları iş hayatlarının önemli bir kısmını verdikleri kararlar ve bu kararları uygulamak ile geçirmektedirler. Çalışanların yoğun iş temposu esnasında karar verme davranışlarını etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Bu unsurlardan birisi de strestir. Özellikle sıralı ve zamanında üretim gibi temel hedefleri olan çalışanların, faaliyetlerini görev tanımlarına ve sahalarına göre değişkenlik gösterebilecek belirli bir stres faktörü altında gerçekleştirmeleri gerekmektedir. Çalışanların stresle başa çıkabilme becerileri onların stres kaynağına karşı geliştirmiş oldukları stratejileri değerlendirerek analiz edilebilir. Çalışanların karar verme davranışlarında, stres faktörünü ne derece yönetebildikleri ve başa çıkma beceresine sahip çalışanların kararlarının ne derece etkili olabildiğini gözlemek amacıyla çalışma yapılmıştır. Stresle başa çıkma becerilerinin karar verme davranışı ile olan ilişkisinin belirlenmesi, yönetsel faaliyetlere katkıda bulunmak ve stres altında çalışan personelin davranış şekillerini bilimsel olarak ortaya koymak bağlamında oldukça önemlidir.

Araştırma modelinin geliştirilmesi aşamasında stresle başa çıkma becerileri, karar verme davranışları ve iki kavram arasındaki ilişkiler ile ilgili alan yazın araştırması yapılmış ve daha önceki çalışmalarda hangi modellerin kullanıldığı incelenmiştir. Ayrıca söz konusu modellerin hangi yöntemlerle veriler topladığı, ölçümler yaptığı ve bu sonuçları ne

şekilde değerlendirdikleri derinlemesine araştırılmıştır. Çalışmanın hipotezleri belirlenirken daha önceki çalışmalardaki hipotezler incelenmiş ve mevcut çalışmada sunulan hipotezlerin gerekçeleri oluşturulmuştur.

Çalışmanın sonuçları incelendiği zaman, stresle başa çıkabilme becerilerinin kadın ve erkek bireyler arasında bir farklılık tespit edilmiştir ve kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha fazla stresle başa çıkma becerisine sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Hipotez gerekçesinin aksine otomotiv sektörü çalışanlarının cinsiyet bazlı stresle başa çıkma becerilerinde kadınlar daha yetkin çıkmıştır. Öte yandan bekâr çalışanlar ile evli çalışanlar arasında karar verme davranışları arasında anlamlı bir sonuca ulaşılmamıştır. Hipotez gerekçesinde evli ve bekarlar arasında yakalanan anlamlı farklılaşma; otomotiv sektörü çalışanlarının medeni durumları arasında saptanmamıştır. Çalışmanın bir başka sonucuna göre çalışanların yaş gruplarının stresle başa çıkabilme becerilerinde anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Hipotez gerekçesine ters yönde bir sonuca ulaşılmıştır. Son olarak stresle başa çıkabilme becerileri ile karar verme davranışı arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiş olup; stresle başa çıkabilen çalışanların daha tutarlı ve güçlü karar verme davranışları sergiledikleri gözlemlenmiştir. Daha fazla çalışanın görüşleri alınarak ve daha geniş bir zaman verilerek yapılmış olsaydı, çalışmanın doğruluğu ve güvenilirliğinin daha yüksek olabileceği düşünülmektedir.

Yapılan bu çalışmada otomotiv sektöründe operasyon veya proje ekipleri yöneten yöneticiler veya yönetici adaylarına, yönettikleri ekibin stres seviyesinin, çalışanların karar verme davranışlarını ne şekilde etkilediğini gösterecektir. Ayrıca, söz konusu etkileşimin dolaylı olarak iş performanslarına yansımaları ve stresle başa çıkabilme becerilerinin ekibi nasıl daha iyi kararlar veren bir takım haline dönüştürebileceğiyle ilgili yapılacak çalışmalara ışık tutacaktır.

5.2. ÖNERİLER

5. 2. 1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

Araştırma esnasında otomotiv sektörüne hizmet veren birçok yan sanayi ve ana sanayi firmalar ziyaret edilerek veriler toplanmıştır. Verilerin toplanması esnasında çalışanlarla kısa sohbetler yapma fırsatları da bulunmuş ve üretim ve zaman baskılarının kendilerinde yaratmış olduğu stres seviyeleri ile ilgili çeşitli bilgiler alma fırsatı yakalanmıştır. Kalifiye personel bulmanın çok zor olduğu bu sektörde entelektüel sermayenin ne kadar önemli olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Entelektüel sermayenin en büyük bileşeni ise “insan”dır. Üretim baskısı ve kısa sürede tamamlanması beklenen işler gibi temel stres faktörlerine maruz kalan sektör çalışanlarının bu stres kaynaklarına karşı nasıl tutumlar izlemesi gerektiği ve stresle başa çıkabilme becerilerini kazanabilmelerine yönelik verilecek eğitimler ve yapılacak güçlendirmeler sektörün ve şirketin yararına olacaktır. Çalışma göstermiştir ki stresle başa çıkabilme becerisi yüksek olan çalışanlar daha iyi karar verme davranışları göstermektedir. Daha iyi kararlar verebilen ve bu sayede işlerini önceliklendirerek verimli bir şekilde yapabilen çalışan profiline erişmek ancak ve ancak çalışanların stresle başa çıkabilme becerilerini geliştirmekle mümkün olabilecektir.

5.2. 2. Araştırmacılar İçin Öneriler

Otomotiv sektöründe çalışanların stresle başa çıkabilme becerilerinin karar verme davranışlarına etkilerinin incelendiği bu çalışma özgün bir çalışma olup, çok sayıda kaynaktan toplanan bilgilerden oluşması bakımından sonraki çalışmalara ışık tutabilecek bir özelliğe sahiptir. Sektör bazında örgütsel davranış çalışmaları maalesef yeterli düzeyde yapılmadığından araştırmalar esnasında karşılaştırma yapılmak istenen konulara erişmek biraz zorlayıcı ve zaman kaybettirici olabilmektedir. Bu anlamda özellikle değişkenler arası ilişkileri incelemek adına farklı sektörlerde yapılmış çalışmalar baz alınarak atıfta bulunulabilir veya benzerlikler/farklılıklar ön plana çıkarılabilir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Ansah, S. H. B., 2006. *Former banker calls for workplace counseling to reduce stress, tensions*. p.15.
- Anspaugh, D. J., Hamrick, M. H. & Rosato, F. D., 2003. *Wellness: concepts and applications* 5th Ed. New York: McGraw-Hill.
- Artan, İ., 1986. *Örgütsel davranış, örgütsel stres kaynakları ve yöneticiler üzerinde bir uygulama*. İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Budak, S., 2009. *Psikoloji sözlüğü*. İstanbul: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Kılıç, A., Özcan, E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F., 2011. *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Cignac, M. A. M. & Gottlieb, B. H., 1997. *Changes in coping with chronic stress: The role of caregivers' appraisals of coping efficacy*. *Coping with chronic stress*. New York: Plenum, pp.245-267.
- French, J. R. P., Caplan, R. B., & Van Harrison, R., 1982. *The mechanisms of job stress and strain*. Chichester, England: Wiley.
- Greenburg, H., 1980. *Job stress*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Greenberg, S.F., 1984. *Stres and the teaching profession*. London: Paul H. Brookes Publishing Co. Inc., pp.1-2.
- Gore, W. J., 1962. *Decision-making research: some prospects and limitations*. Cliffs: Englewood.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E., 2010. *Multivariate data analysis*. 7th Edition. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- İslamoğlu, M., 2007. *Ne yapmalı*. 6. Baskı. İstanbul: Düşün Yayıncılık.
- Kalaycı, Ş., 2008. *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Keeney, R. L., 1982. *Decision analysis: an overview operations research*, pp.803-838.
- Koçel, T., 2007. *İşletme yöneticiliği*. 11. Baskı. İstanbul: Arıkan Basım Dağıtım Ltd. Şti.

- Loewenthal, K.M., 2004. *An introduction to psychological tests and scales*. 2. Ed. Hove, U. K.: Psychology Press.
- Luthans, F., 1995. *Organizational behavior*. Mc Graw Hill
- Lyles, T., 2005. *Stress recovery manual*. Florida: Healthful Communications Inc.
- Onions, T., 1933. *Shorter oxford english dictionary*. Oxford: Clerandon Pres.
- Pall, G. & Hall, N., 1987. *Quality process management prentice*.
- Queen, J. A. & Queen, P. S., 2004. *The frazzled teacher's wellness plan: a five-step program for reclaiming time, managing stress, and creating a healthy lifestyle*. Thousand Oaks. CA: Corwin Press.
- Selye, H., 1976. *The stres of life*. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Simon, H. A., 1997. *An empirically-based microeconomics*. Cambridge University Press.
- Simon, H. A., 1960. *The new science of management decision*. New York: Harper & Row.
- Simon, H. A., 1957. *Administrative behavior* Cambridge Univ Press.
- Thornton, S., 1998. *Çocuklar problem çözüyor*. Kumrular, Ö. (Çev.). İstanbul: Gendaş.
- Torun, A., 1997. *Stres ve tükenmişlik, endüstri ve örgüt psikolojisi*. 2. Baskı. Ankara: Türk Psikologlar ve Kal-der Yayınları
- Trivits, S.A., 2005. *Psychology*. 3. Edition. Florida: Holt, Rinehart and Winston Inc., pp.292-293.
- Tutar, H., 2000. *Kriz ve stres ortamında yönetim*. İstanbul: Hayat Yayınları

Sürekli Yayınlar

- Aguilar, R. S., 2004. Business process modelling: review and framework. *International Journal of Production Economics*. **90** (2), pp. 129-149.
- Balcı, A., 1993. Üniversite öğretim elemanının iş stresi ölçeği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. **26** (1), ss. 315-334.
- Basi, R.S., 1998. Administrative decision making: a contextual analysis. *Management Decision*. **36** (4), pp. 232-240.
- Bolfikova, E., Hrehova D. and Frenova, J., 2010. Manager's decision-making in organizations-empirical analysis of bureaucratic vs. learning approach. *Zb. Rad. Ekon. fak. Rij.* **28** (1), pp. 135-163.
- Buchanan, A. and O'Connell, B., 2006. A brief history of decision making. *Harvard Business Review*. **84** (1), pp. 32-41.
- Canadian Mental Health Association (CMHA), 2012. Sources of work place stress-stress in the workplace: causes, effects & how to cope. *Professional Dialogue*. **8** (1), p. 6.
- Carver, C. S., Scheier, M. F. and Weintraub, M. F., 1989. Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*. **56** (2), pp. 267-283.
- Chang, E., Bridewell, WB., 1998. Irrational beliefs, optimism, pessimism and psychological distress: a preliminary examination of differential effect in a college population. *J. Clin. Psychol.* **54** (2), pp. 137-142.
- Conditions of Work Digest. 2011. **11** (2), pp. 139-275.
- Çavuş, M. ve Biçer, M., 2016. Finans yöneticilerinin karar verme davranışları üzerine karşılaştırmalı bir araştırma. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*. **3** (5), ss. 45-63.
- Davenport, T. H., Jarvenpaa, S. L. and Beers, M. C., 1996. Improving knowledge work processes. *Sloan Management Review*. **37** (3), pp 53-66.
- Deniz M.E., 2006. The Relationships among coping with stress, life satisfaction, decision-making styles and decision self-esteem: An investigation with Turkish university students. *Social behaviour and personality: An Int. J.* **34** (4), pp. 1161-1170.

- Deniz, M.E., 2004. Investigation of the relation between decision making self-esteem, decision making style and problem solving skills of university students. *Eur. J. Educ. Res.* **15** (2), pp. 23-35.
- Ekinci, M., Altun Ö. ve Can G., 2013. Hemşirelik öğrencilerinin stresle başa çıkma tarzları ve atılganlık düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi.* **4** (2), ss. 67-74.
- Gümüştekin, E. ve Öztemiz A. B., 2005. Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.* **14** (1), ss. 271–288.
- Folkman, S. and Lazarus, R. S., 1980. An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behaviour.* **21** (2), pp. 219-239.
- George, S., Balasubramanian, A., Pauf, N. and Leelamoni K., 2016. A study on perceived stress and coping mechanisms among students of a medical school in south india. *J. Evid. Based Med. Healthc.* **3** (38), p. 420.
- Gould, D., Finch, L. and Jackson, S., 1993. Coping strategies used by national champion figure skaters. *Research Quarterly for Exercise and Sport.* **5** (64) pp. 453-468.
- Govender, P., Mkhabela, S., Hlongwane, M., Jalim, K. and Jetha, C. 2015. South African occupational therapy. *S.A.J.O.T.* **45** (3), pp. 34-39.
- Güçray, S., 2003. The analysis of decision making behaviors and perceived problem solving skills in adolescents. *The Turkish Online Journal of Educational Technology – TOJET.* **2** (5), pp. 29-37.
- Hains A.A. and Szyjakowski, M., 1990. A Cognitive stress-reduction intervention program for adolescents. *J. Counsel. Psycho.* **4** (37), pp. 79- 84.
- Hiebert, B., 2002. Relaxation in the classroom: a win-win life skill. *Guidance & Counselling.* **17** (3), pp. 73-81.
- Hiebert, B., 1983. A framework for planning stress control interventions. *Canadian Counsellor.* **5** (17), pp. 51-61.
- Hirsch, C.D., Barlem, E., Almeida, L., Tomaschewski, J., Figueira, A. and Lunardi, V., 2015. Coping strategies of nursing students for dealing with university stress. *Rev Bras Enferm.* **68** (5), pp. 501-508.

- Hlupic, V. and Robinson, S., 1998. Business process modelling and analysis using discrete-event simulation. *IEEE*. **4** (25), pp. 1363-1369.
- Holahan, C. J. and Moos, R. H., 1987. Resource loss, resource gain, and depressive symptoms: a 10-year model. *Journal of Personality and Social Psychology*. **20** (77), pp. 620-629.
- Kaiser, H. F., 1970. A second generation little jiffy. *Psychometrika*, **35** (4), pp. 401-415.
- Karasek, R., Baker, D., Marxer, F., Ahlbom, A. and Theorell, T., 1981. Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. *Am J Public Health*. **23** (71), pp. 694–705.
- Klein, N. M., and Yadav, M. S., 1989. Context effects on effort and accuracy in choice: an enquiry into adaptive decision making. *Journal of Consumer Research*. **4** (3), pp. 411-421.
- Krenke S.I., 2000. Causal links between stressful events, coping style and adolescent symptomatology. *J. Adolesc*. **12** (23), pp. 675-691.
- Kuye, O. and Sulaimon, A., 2011. Employee involvement in decision making and firms performance in the manufacturing sector in Nigeria. *Serbian Journal of Management*. **6** (1), pp. 1-35.
- Kuzgun, Y., 1992. Karar stratejileri ölçeği: geliştirilmesi ve standardizasyonu. VII. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*. **7** (12), ss. 161–170.
- Kyriacou, C. and Chien, P.Y., 2004. Teacher stress in Taiwanese primary schools. *Journal of Educational Enquiry*. **5** (2), pp. 86-104.
- March, J. G., 1978. Bounded rationality, ambiguity, and the engineering of choice. *The Bell Journal of Economics*. **4** (3), pp. 587-608.
- Matud, M., 2004. Gender differences in stress and coping styles. *Personality and Individual Differences*. **37** (2), pp. 1401-1415.
- McNerney, R.R., 1974. Personality, coping, and coping effectiveness in an adult sample. *Journal of Personality*. **54** (16), pp. 385-405.
- Mintzberg, H., Raisinghani, D. and Theoret, A., 1976. The structure of unstructured decision processes. *Administrative science quarterly*. **21** (2), pp. 246-275.
- Nasser, F. and Aljija, A., 2015. Teacher stress and coping: the role of personal and job characteristics. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*. **185** (2), pp. 374-380.

- Noyan, C.O., Semiz, Ü.B., Başoğlu, C., Ebrinç, S., Algül, A., Ateş, M.A., Yılmaz, O. ve Çetin, M., 2009. Antisosyal kişilik bozukluğu tanılı bireylerin karar verme süreçleri ile psikopati ve mizaç-karakter özellikleri arasındaki ilişki. *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni*. **19** (1), ss. 257-259.
- Öneren, M. ve Çiftçi, G., 2013. Yöneticilerin öz yeterlilik ve karar verme tarzlarına ilişkin özel bankalarda bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. **27** (3), ss. 305-321.
- Özdemir, S., Sezgin, F., Kaya, Z. ve Receptoğlu E., 2011. İlköğretim okulu öğretmenlerinin stresle başa çıkma tarzları ile kullandıkları mizah tarzları arasındaki ilişki. *Educational Administration: Theory and Practice*. **17** (3), ss. 405-428.
- Pellerone, M., 2014. Influence of identity, congruence of interest and coping strategy on decision making. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*. **191** (1), pp. 1344-1348.
- Pullis, M., 1992. An analysis of the occupational stress of teachers of the behaviorally disordered: sources, effects and strategies for coping. *Behav. Disord*. **17** (3), pp. 191-201.
- Radford, M.H.B., Mann, L., Ohta, Y. and Nakane, N., 1993. Differences between Australian and Japanese students in decisional self-esteem, decisional stress, and coping styles. *J. Cross-Cult. Psychol*. **10** (24), pp. 284-297.
- Radman, S., Ahmed, R., Ahmed, M. and Gopal, K., 2011. Stress and coping strategies of students in a medical faculty in Malaysia. *Malaysian J Med Sci*. **18** (3), pp. 57-64
- Color, K. and Creasey, G., 2003. The relationship of gender, gender identity and coping strategies in late adolescents. *J. Adolesc*. **11** (26), pp. 159-168
- Sandler, M.E., 2000. Career decision-making self-efficacy, perceived stress, and an integrated model of student persistence: a structural model of finances, attitudes, behavior, and career development. *Rese. Higher Educ*. **41** (5), pp 128-138.
- Saxena, K. B. C., 1996. Re-engineering public administration in developing countries. *Long Range Planning*. **29** (5), pp 703-711.

- Scott, S. G. and Bruce, R. A., 1995. Decision-making style: the development and assessment of a new measure. *Educational and Psychological Measurement*. **55** (19), pp. 818-831.
- Shahmohammadi, N., 2011. Students' coping with stress at high school level particularly at 11th & 12th grade. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*. **30** (1), pp. 395-401.
- Simon, H. A., 1990. Invariants of human behavior. *Annual review of psychology*. **41** (1), pp. 1-20.
- Simon, H. A., 1955. A behavioral model of rational choice. *The quarterly journal of economics*. **69** (1), pp. 99-118.
- Sinangil, H., 1993. Yönetici adaylarında karar verme ile kaygı ilişkileri. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*. **7** (13), ss. 171-177.
- Somerfield, M. R. and McCrae, R. R., 2000. Stress and coping research: methodological challenges, theoretical advances, and clinical applications. *American Psychologist*. **55** (43), pp. 620-625.
- Stone, A.A. and Neale, J.M., 1984. The Effects of severe daily events on mood. *J. Pers. Social Psychol.* **46** (16), pp. 137-144
- Talwar, R., 1993. Business re-engineering--a strategy-driven approach. *Long Range Planning*. **26** (6), pp. 22-40.
- Tekin, M., 2011. A study into the levels of decision making and coping with stress of the students of physical education and sports college. *Physical Education and Sports J.* **5** (9), pp. 3614-3622.
- Walter, G. and Boyd, S., 1981. Stress and the principalship strategies for self-improvement and growth. *NASSP Bulletin*. **12** (1), pp. 16-19

Diğer Yayınlar

- Abacı, R., (1994). The effect of human relations training on persons' stress, locus of control and pupil control ideology. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Nottingham: University of Nottingham SS.
- Alver, B., (2003). Çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların empatik becerileri, karar stratejileri ve psikolojik belirtileri arasındaki ilişkiler. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi SBE.
- Amran, N. A., Hassan, N. H. and Say, W. L., 2009. Ways of coping with stress among B. Ed (TESL) foundation cohort 3 students, [online], apps.emoe.gov.my/ipba/ResearchPaper/stdntseminar/pg_59to67.pdf [Accessed February 10, 2018]
- Avşaroğlu S., (2007). Karar vermede özsaygı, karar verme ve stresle başa çıkma stillerinin benlik saygısı ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Doktora Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi SBE.
- Avşaroğlu, S., (2007). Üniversite öğrencilerinin karar vermede özsaygı, karar verme ve stresle başa çıkma stillerinin benlik saygısı ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Doktora Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi SBE.
- Aydoğdu, T. (2013). Bağlanma stilleri, başa çıkma stratejileri ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi EBE.
- Balcı A., (2014). Çalışanlarda stres kaynakları, stresle başa çıkma yöntemleri ve sağlık sektörü. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Beykent Üniversitesi SBE.
- Güler, Z., (2001). İş yaşamında stres ve kamu kurumlarındaki sekreterler üzerinde bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi SBE.
- Bedir, A., 2016. *Türkiye’de Otomotiv Sanayi Gelişme Perspektifi*. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı.
- Billings, C. and Moos, K., (1982). The measurement of coping responses, the Billings and Moos Coping Checklist. *Thesis for the M.A. Degree*. Avustralya: Flinders University ESS.
- Çelik, M., (2014). Karar verme davranışları ve tükenmişliğin, çalışanların yaşam kalitesine etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Osmaniye: Korkut Ata Üniversitesi SBE.

- Çetin, Ç., (2008). Surveying some variables comparatively in terms of deciding styles, social skill levels and types of coping with stress of physical training and sports high school students. *Unpublished doctoral thesis*. Ankara: Gazi University EBE.
- Denizsever S., (2017). Hemşirelerde karar verme ile iş stresi arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Okan Üniversitesi SBE.
- Dikmen, I., 2006, Otomotiv sektörü ve rekabet [online], 21 Kasım 2006, http://www.kalder.org.tr/genel/15kongre/sunumlar/isik_dikmen.doc [Erişim tarihi 15 Aralık 2017], s 21.
- Eldeklioğlu, J., (1996). Karar stratejileri ile ana- baba tutumları arasındaki ilişki. *Doktora Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi SBE
- Eno, E., (2015). The impact of multicultural employees on decision-making in multinational companies. *Thesis for the M.A. Degree*. Holand: University of Applied Science School of Business Economics.
- Erdin, F., (2016). Orta okul son sınıf öğrencilerinin mantık dışı inançlarının karar verme davranışları ile ilişkisinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi SBE.
- Government of British Columbia. 2016. *Automotive Sector Labour Market Information Report*. October. Canada.
- Johnston, N., (1998). A correlational study of emotional intelligence and aggression in adolescents. *Thesis for the M.A. Degree*. Canada: University of Windsor Faculty of Education.
- KPMG Sektörel Bakış-Otomotiv, 2018, <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/tr/pdf/2018/01/sektorel-bakis-2018-otomotiv.pdf> [Erişim tarihi 1 Mart 2018], ss. 8-20.
- Kulaksız A., (2016). Çalışma yaşamında stres ve stres yönetimi: özel ve kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenler üzerine bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi SBE.
- Kural B., (2013). Dağcıların stresle başa çıkma tutumlarının karar vermede özsaygı ve karar verme stilleriyle ilişkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi SBE.

- Maule, J. and Summers, B., (2016). The effects of time pressure on managerial decision making. *Unpublished Thesis for the M.A. Degree*. Holand: University of Applied Science School of Business Economics.
- Miller, L., 1982. Psychological services, coping with stress, [online].
<http://www.temple.edu/counseling/tipsy/stress1.html> [Accessed 26 February 2018].
- National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), Stress at work: What Can Be Done About Job Stress?, 1999, <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/default.html> [Erişim tarihi 5 Ocak 2018], s. 14.
- OECD, Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work, 2012, https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/mental-health-and-work_9789264124523-en#page4 [Erişim tarihi 10 Aralık 2017], ss. 17-35.
- Ölçüm, D., (2015). Okul yöneticilerinin karar verme stillerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi- (Sakarya ili örneği). *Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi EBE.
- Özbay, Y. ve Şahin, B., 1997. Inventory of coping with stress attitudes: validity and solidity study, *4th national psychological information and guidance conference*, 1-3 September 1997 Ankara.
- Philbin, J., (2005). Strategic decision-making, group behavior and public relations strategies. *Thesis for the M.A. Degree*. Washington: University of Maryland Faculty of the Graduate School.
- Pişkin, S., 2017. *Otomotiv Sektörü Raporu*, İstanbul: Türkiye, s. 16.
- Rosenberg, C., (2011). Cognitive characteristics affecting rational decision making style. *Thesis for the M.A. Degree*. Oslo: University of Oslo Department of Psychology.
- Süslü S., (2016). Duygusal zekâ ve örgütsel stres: örgütlerde hemşirelerin duygusal zekâ becerileri ve stresle başa çıkma düzeyleri arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Beykent Üniversitesi SBE.
- Şatırer H., (2011). Satış elemanlarının stres kaynakları ve stresle başa çıkma yolları. *Yüksek Lisans Tezi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi SBE.

- Taşdelen, A., (2002). Öğretmen adaylarının farklı psiko sosyal değişkenlere göre karar verme stilleri. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi EBE
- Tatlılıoğlu, K., (2010). Farklı öz-anlayış düzeylerine sahip üniversite öğrencilerinin karar vermede özsaygı, karar verme stilleri ve kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi. *Doktora Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi EBE.
- Turunç, Y., (2009). Fabrika işçilerinde stres kaynakları ve stresle başa çıkma yöntemleri. *Yüksek Lisans Tezi*. Edirne: Trakya Üniversitesi SBE.
- University Laval. 2002. *Chair in occupational health and safety management*. December. Canada.
- Ülker M., (2017). Spor yapan ve yapmayan ortaöğretim öğrencilerinin kişilik özellikleri, karar verme stilleri, stresle başa çıkma stratejilerinin karşılaştırılması. *Yüksek Lisans Tezi*. Burdur: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi EBE.
- Üngüren, E., (2011). Psikobiyolojik kişilik kuramı ekseninde yöneticilerin kişilik özellikleri, karar verme stilleri ve örgütsel sonuçlara yansımaları. *Doktora Tezi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi SBE.
- Yılmaz, O., (2006). Stresin performans üzerine etkisi 40. piyade eğitim alay komutanlığı lider personeli üzerinde bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi EBE.
- Yiğit, A., (2005). Lise öğrencilerinin karar verme davranışlarının bazı değişkenlere yordanması. *Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: Ege Üniversitesi SBE.

EKLER



EK-1: ANKET FORMU

Değerli Katılımcı;

Bu anket çalışması, otomotiv sektöründeki çalışanların farklı durumlardaki davranışlarını incelemek amacıyla Bahçeşehir Üniversitesi- Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından hazırlanmıştır.

Anketteki soruları, lütfen kendinizi en iyi ifade edecek şekilde cevaplayınız. Anket sorularına olabildiğince net ve doğru cevaplar verilmesi önemlidir. Bu araştırma tamamıyla akademik nitelikli olup çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve hiçbir biçimde başka kurum ve şahıslara verilmeyecektir.

Çalışmaya ve bilimin ilerlemesine yapacağınız katkıdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımızı sunarız.

Nazmi Çağlar YANAR

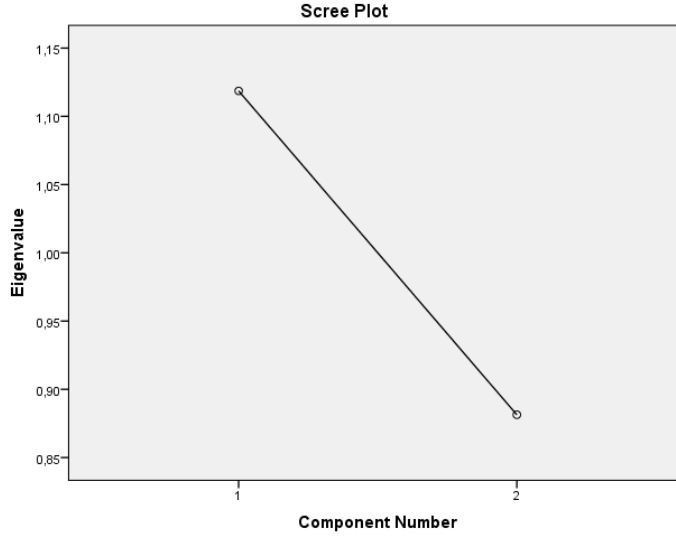
BAU İşletme Yüksek Lisans Öğrencisi

nazmicaglar.yanar@stu.bahcesehir.edu.tr

| SORU NUMARASI | SORULAR | KESİNLİKLE KATILMIYORUM | KATILMIYORUM | FIKRİM YOK | KATILYORUM | KESİNLİKLE KATILYORUM |
|---------------|---|-------------------------|--------------|----------------|----------------|-----------------------|
| 1 | Karar vermeden önce emin olmak için bilgi kaynaklarımı iki kere kontrol ederim | | | | | |
| 2 | Karar vermeden önce bütün seçenekleri incelerim | | | | | |
| 3 | Mantıklı ve sistematik bir yolla karar veririm. | | | | | |
| 4 | Karar vermem dikkatli düşünmemi gerektirir. | | | | | |
| 5 | Karar verirken belirli bir amaca yönelik değişik seçenekleri göz önünde bulundururum | | | | | |
| 6 | Kararlarımı verirken sezilerime güvenirim. | | | | | |
| 7 | Bir karar verirken sezgilerime güvenme eğilimindeyimdir. | | | | | |
| 8 | Genellikle doğruluğunu hissettiğim kararlar veririm. | | | | | |
| 9 | Kararlarımı verirken benim için akılcı bir nedenden daha çok, verdiğim kararın doğruluğunu hissetmem daha önemlidir | | | | | |
| 10 | Karar verirken hislerime ve kendi tepkilerime güvenirim. | | | | | |
| 11 | Önemli kararlar alırken başkalarının yardımına sık sık ihtiyaç duyarım | | | | | |
| 12 | Eğer başkalarının desteğine sahipsem önemli kararları almak benim için daha kolaydır | | | | | |
| 13 | Önemli kararlarımı alırken başkalarının tavsiyelerinden yararlanırım | | | | | |
| 14 | Önemli kararlar ile yüzleştiğim zaman birinin bana doğru yolu göstermesi hoşuma gider | | | | | |
| 15 | Üzerimde baskı hissetmediğim sürece önemli kararlarımı almaktan kaçınırım. | | | | | |
| 16 | Mümkün olduğunca kararlarımı ertelerim | | | | | |
| 17 | Önemli kararları alma aşamasına gelinceye kadar karar vermeyi sık sık ertelerim | | | | | |
| 18 | Önemli kararlarımı, genellikle son dakikada veririm | | | | | |
| 19 | Üzerinde düşünmek beni rahatsız ettiği için pek çok kararı ertelerim | | | | | |
| 20 | Genellikle ani kararlar veririm. | | | | | |
| 21 | Kararlarımı, çoğunlukla o anda veririm | | | | | |
| 22 | Çabuk karar veririm | | | | | |
| 23 | Kararlarımı, sıklıkla düşünmeden veririm | | | | | |
| 24 | Kararlarımı verirken, o anda doğal olan ne ise onu yaparım | | | | | |
| 25 | Son kararımı vermeden önce önemsiz konular üzerinde çok fazla zaman harcarım | | | | | |
| 26 | Bir karar aldıktan sonra bile onu ertelerim. | | | | | |
| 27 | Gerçekten zorunlu olmaksızın karar vermem | | | | | |
| 28 | Artık çok geç olana kadar karar vermeyi ertelerim. | | | | | |
| 29 | Karar vermeyi ertelerim | | | | | |
| 30 | Zor durumlarda sinirimi ve öfkemi dışı vururum. | | | | | |
| 31 | İşimin uzun dönemde yoluna gireceğine kendimi inandırırım. | | | | | |
| 32 | Stresle başedebilmek için alkol tüketirim. | | | | | |
| 33 | Elimden geleni yaptığımı başkaları tarafından fark edilmesini sağlarım. | | | | | |
| 34 | Sorunlarımı başkalarına anlatarak rahatlarım. | | | | | |
| 35 | Sorun hakkında yapıcı eylemde bulunurum. | | | | | |
| 36 | Kendi kendime gevşemeyi öğrenirim. | | | | | |
| 37 | Hayattan beklentilerimi açıklığa kavuştururum. | | | | | |
| 38 | Hayattan beklentilerimle ilgili uygun kişi ve koşulları bilinçli olarak seçerim. | | | | | |
| 39 | Stres yaratan olayları en asgari tarzda yorumlarım. | | | | | |
| 40 | Stres yaratan durumla yüz yüze gelirim. | | | | | |
| 41 | Daha kötüsü olabilirdi diye düşünürüm. | | | | | |
| 42 | Konuyla ilgili birini suçlarım | | | | | |
| 43 | Cinsiyetiniz | 1:[Erkek] | 2: [Kadın] | | | |
| 44 | Yaş grubunuz | 1: [20-30] | 2: [31-40] | 3: [41-50] | 4:[51 ve Üstü] | |
| 45 | Eğitim durumunuz | 1: [İlköğretim] | 2: [Lise] | 3: [Ön Lisans] | 4: [Lisans] | 5: [Lisans Üstü] |
| 46 | İş Yerinde Çalışma Süreniz | 1: [1 yıldan az] | 2: [1 yıl] | 3: [2 – 3 yıl] | 4: [4 – 6 yıl] | 5: [6 yıl ve Üstü] |
| 47 | Medeni Durum | 1: [Evli] | 2: [Bekar] | | | |
| 48 | Çalıştığınız Sektör | | | | | |

EK-2: SPSS ve MİNİTAB COMPONENT MATRİS ÇIKTILARI

RKVS:



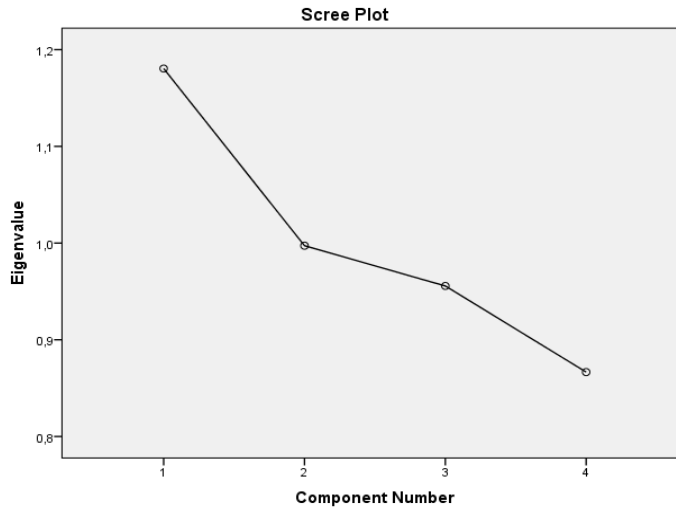
Component Matrix^a

| | Component 1 |
|-------|----------------|
| RKVS4 | ,748 |
| RKVS1 | ,748 |

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components
extracted.

SKVS:



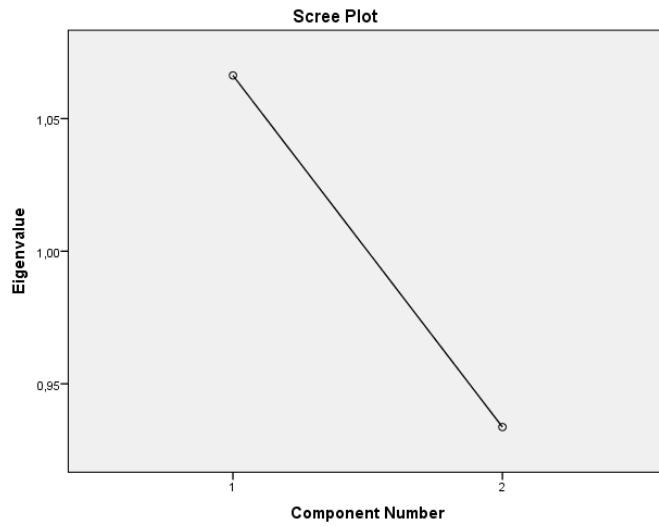
Component Matrix^a

| | Component 1 |
|-------|----------------|
| SKVS2 | ,652 |
| SKVS4 | -,575 |
| SKVS1 | ,505 |
| SKVS3 | -,413 |

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

a. 1 components extracted.

BKVS:



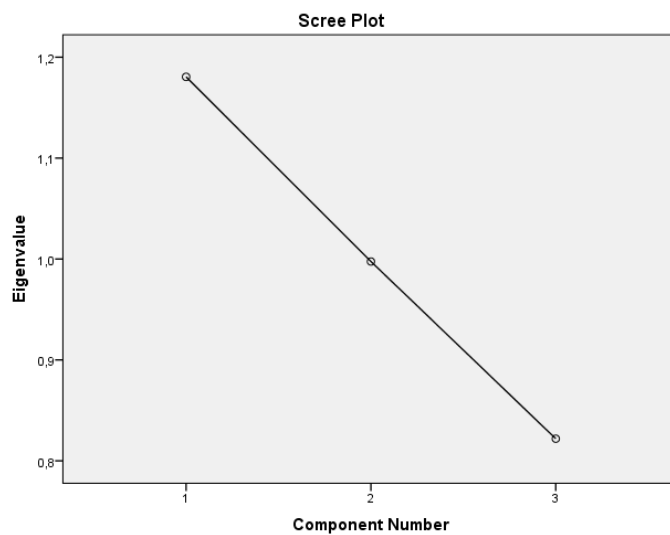
Component Matrix^a

| | Component |
|-------|-----------|
| | 1 |
| BKVS1 | ,730 |
| BKVS3 | ,730 |

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components
extracted.

KKVS:



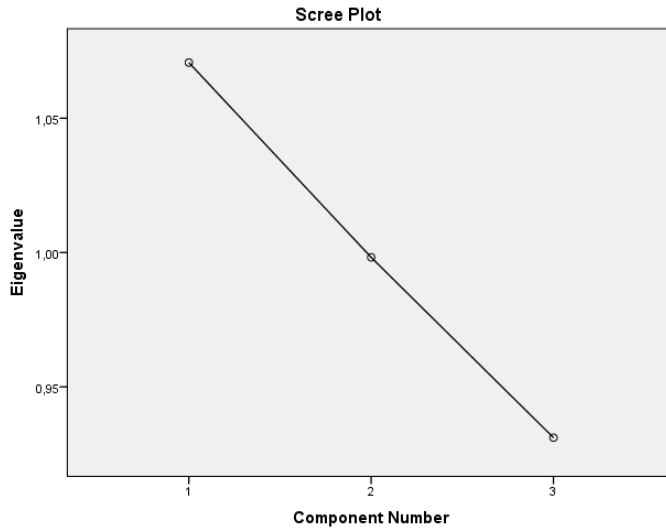
Component Matrix^a

| | Component |
|--------|-----------|
| | 1 |
| KKVS5 | ,765 |
| KKVS9 | ,750 |
| KKVS10 | |

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components
extracted.

AKVS:



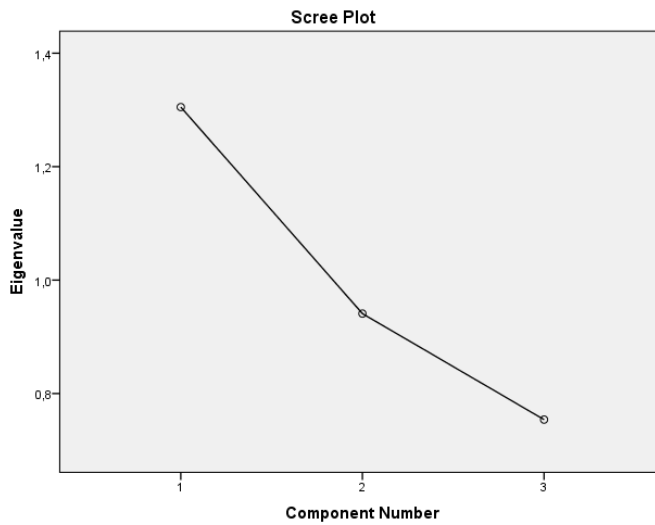
Component Matrix^a

| | Component |
|-------|-----------|
| | 1 |
| AKVS5 | ,726 |
| AKVS4 | -,699 |
| AKVS2 | |

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components
extracted.

SSBC:



Component Matrix^a

| | Component |
|--------|-----------|
| | 1 |
| SBCB5 | ,760 |
| SBCB10 | ,682 |
| SBCB13 | ,513 |

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components extracted.