



**T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI**

**ÇALIŞMA YAŞAMINDA İŞ STRESİNİN ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİ VE İŞ PERFORMANSI İLE İLİŞKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Müge KAYA ALTUN

BURSA – 2018



**T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI**

**ÇALIŞMA YAŞAMINDA İŞ STRESİNİN ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİ VE İŞ PERFORMANSI İLE İLİŞKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Müge KAYA ALTUN

**Danışman:
Prof.Dr. Serpil AYTAÇ**


BURSA – 2018

T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE


Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Psikolojisi ve İnsan kaynakları Bilim Dalı'nda 701450010 numaralı Müge KAYA ALTUN'un hazırladığı "Çalışma Yaşamından İş Stresinin Çalışanların Kişilik Özellikleri ve İş Performansı ile İlişkisi" konulu Yüksek Lisans Tezi ile ilgili tez savunma sınavı, 29/01/2019 günü 14.30 - 16.30 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasının başarılı..... (başarılı/başarısız) olduğuna oybirliği..... (oybirliği/oy çokluğu) ile karar verilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu
Başkanı)

Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi

Prof. Dr. Serpil Aytaç
Uludağ Üni.


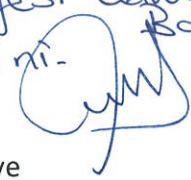
Üye
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi

Dr. Öğr. Üye Zinnirhan DUYAN
Anadolu Üniversitesi


Üye
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi

Üye

Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Selver Yıldız
Uludağ Üni.
Bağcıoğlu


Üye
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi

29./01./2019

Yemin Metni

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Çalışma Yaşamında İş Stresinin Çalışanların Kişilik Özellikleri Ve İş Performansı İle İlişkisi” başlıklı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntıların kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle veya paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

Tarih ve İmza

Adı Soyadı: Müge Kaya ALTUN

Öğrenci No: 701450010

Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Programı: Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları

Statüsü: () Yüksek Lisans () Doktora



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 24/12/2018

Tez Başlığı / Konusu: ÇALIŞMA YAŞAMINDA İŞ STRESİNİN ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE İŞ PERFORMANSI İLE İLİŞKİSİ

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 101 sayfalık kısmına ilişkin, 24/12/2018 tarihinde şahsım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından (Turnitin)* aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 10 'dur.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Tarih ve İmza
24.12.2018

Adı Soyadı: Müge KAYA ALTUN
Öğrenci No: 701450010
Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı: Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları
Statüsü: Y.Lisans Doktora

Danışman

Prof. Dr. Serpil AYTAC
24.12.2018

* Turnitin programına Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane web sayfasından ulaşılabilir.

ÖZET

Yazar : Müge KAYA ALTUN
Üniversite : Uludağ Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı : Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları
Tezin Niteliği : Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı : X + 95
Mezuniyet Tarihi : .. / .. / ..
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Serpil AYTAÇ

ÇALIŞMA YAŞAMINDA İŞ STRESİNİN ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE İŞ PERFORMANSI İLE İLİŞKİSİ

Araştırmanın amacı, stresin yoğun olarak var olduğu düşünülen akademik çalışma ortamında çalışanların kişilik özellikleri ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirleyip, belirlenen sonuçlar doğrultusunda literatüre katkıda bulunulmasını kapsamaktadır. Buna ek olarak demografik değişkenlerin stres, kişilik özellikleri ve performans düzeyinde anlamlı farklılığa sebep olup olmadığını belirlemek de araştırmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda literatüre katkı sağlanacağı düşünülmekte, önerilerle birlikte araştırmanın içeriğinin zenginleştirilmesi amaçlanmaktadır.

Yapılan araştırma ilişkisel tarama modelini içermektedir. İlişkisel tarama modelinde, araştırmacının düşüncesi ile şekillenen olgular bulunmaktadır. Bu modelde araştırmacının düşüncesinin doğrudan etkisi bulunmaktadır. Araştırmanın evrenini Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise aynı fakülte'deki 100 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Yapılan araştırmada "Demografik Form, Öğretim Elemanı Performans Değerlendirme Envanteri, Beş Faktör Kişilik Envanteri ve Kısa Versiyon Örgütsel Stres Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizi için IBM SPSS 21 Windows paket programı kullanılmıştır. Oluşan verilerin normal dağılıp dağılmadığının tespit edilmesi için "Normallik Testi" gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizde verilerin normal dağılmadığı belirlenmiş ve "Non-Parametrik" testlerde kullanılan "Mann-Whitney U" ve "Kruskal-Wallis" testi kullanılmıştır. Örnekleme oluşturan bireylerin Sosyo-Demografik özelliklerinin belirlenmesi için "Frekans" analizi, araştırmanın hipotezlerinin incelemek içinse korelasyon analizleri kullanılmıştır.

Demografik değişkenlere göre Örgütsel Stres Ölçeği İş Yükü, Kontrol ve Sosyal Destek Alt Boyutu'ndan alınan puanlarda farklılık yoktur. Demografik değişkenlere göre Beş Faktör Kişilik Envanteri Alt Boyutları'ndan alınan puanlarda, cinsiyet değişkeni haricinde anlamlı farklılık yoktur. Demografik değişkenlere göre Öğretim Elemanı Performans Değerlendirme Envanteri'nden alınan puanlarda, yaş değişkeni haricinde anlamlı farklılık yoktur. Örgütsel Stres Ölçeği İş Yükü Alt Boyutu ile Beş Faktör Kişilik Envanteri Uyumluluk Alt Boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir Örgütsel Stres Ölçeği Kontrol Boyutu Alt Boyutu ile Performans arasında pozitif yönde bir ilişki belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Stres, Kişilik, Performans.

ABSTRACT

Name and Surname: Müge KAYA ALTUN
University : Uludağ University
Institution : Social Science Institution
Field : Labour Economics and Industrial Relations
Branch : Labour Psychology and Human Resources
Degree Awarded : Master
Page Number : X + 95
Degree Date : / / 20.....
Supervisor (s) : Prof. Dr. Serpil Aytaç

THE RELATIONSHIP OF WORK STRESS WITH PERSONALITY TRAITS AND WORK PERFORMANCE IN WORK LIFE

The aim of the research is to determine if there is a significant relationship between the personality traits and work performance of employees in academic work environment where presence of stress is highly considered and to contribute to the literature in accordance with the results obtained. Additionally, demographic variables will also be evaluated in terms of stress, personality traits and performance level. In line with the obtained results, it is expected to contribute to the literature and to enrich the content of the research with some suggestions.

The research includes relational screening model. In this model, there are cases shaped with the opinion of the researcher, which means researcher opinion has a direct effect. The instructors in Uludağ University, Faculty of Economics and Administrative Sciences cover the population of the research. 100 instructors in the faculty constitute the sample of the study, which was determined by statistical analysis. Demographic Form, Performance Evaluation Inventory for instructors, Five-factor Personality Inventory, and Organizational Stress Scale-short form were used. The data were analyzed by IBM SPSS 21 Windows package program. Normality Test was performed to check the normality distribution of the data. In the analysis done, it was found that the data were not distributed normally and the Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis tests used in non-parametric tests were utilized. To determine the socio-demographic features of the individuals constituting the sample, frequency analysis and to examine the hypotheses of the research, correlation analysis were used.

According to demographic variables, there are no differences in points gained from sub-dimensions of work load, control and social support in Organizational Stress Scale. Five-factor Personality Inventory sub-dimensions have no significant differences except for gender in terms of demographic variables. The points gained from Performance Evaluation Inventory for instructors revealed significant difference only for the age variable. There is a negative significant relationship between sub dimensions work load (Organizational Stress Scale) and agreeableness (Five-factor Personality Inventory). Also, positive significant relationship between sub dimension control and performance was determined accordingly.

Key Words: Stress, Personality, Performance.

ÖNSÖZ

Bu çalışmam süresince her türlü yardım ve fedakarlığı sağlayan, bilgi, tecrübe ve güler yüzü ile çalışmama ışık tutan, bana yol göstererek kendimi gerçekleştirmeye yönelik birkaç adım ileride olmamı sağlayan, çalışmamın yöneticisi Sayın Hocam Prof. Dr. Serpil AYTAÇ'a değerli katkılarından dolayı teşekkür ederim. Ayrıca bu araştırmayı gerçekleştirmemde çalışmayı kabul ederek soruları sabırla yanıtlayan Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Elemanlarına ve tüm eğitim hayatım boyunca, her koşulda yanımda olan ve desteklerini her zaman hissettiğim değerli aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Müge KAYA ALTUN



İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM İŞ STRESİ KAVRAMI

1.1. İş Stresi	3
1.2. İş Stresinin Kaynakları	5
1.2.1. Örgüt Dışı Stres Kaynakları	6
1.2.1.2. Ekonomik Koşullar	7
1.2.1.3. Politik hayat	7
1.2.1.4. Teknolojik Değişim	7
1.2.1.5. Toplumsal ve Kültürel Yaşam	7
1.2.2. Örgütsel Stres Kaynakları	8
1.2.3. Bireysel Stres Kaynakları	12
1.2.3.1. Cinsiyet ve yaş	12
1.2.3.2. Eğitim Düzeyi	13
1.2.3.3. Aile	13
1.2.3.4. Kişilik	13
1.3. İş Stresinin Sonuçları	14

İKİNCİ BÖLÜM KİŞİLİK KAVRAMI

2.1. Kişilik	15
2.2. Kişilik Oluşumuna Etki Eden Faktörler	18
2.3. Beş Faktör Kişilik Modeli Ve Özellikleri	21
2.3.1. Uyumluluk	21
2.3.2. Duygusal Dengesizlik	22
2.3.3. Dışadönüklük	23
2.3.4. Deneyime Açıklık	23
2.3.5. Sorumluluk	24
2.4. Stres ile Kişilik Özellikleri İlişkisi	24

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM PERFORMANS VE İŞ PERFORMANSI KAVRAMI

3.1. İş Performansı	30
3.2. İş Performansının Önemi	36
3.3. Performansı Etkileyen Faktörler	38
3.3.1. Bireysel Faktörler	39

3.3.1.1. Zeka ve Yetenekler	39
3.3.1.2. Duygusal Problemler ve Stres	39
3.3.1.3. Motivasyon.....	40
3.3.1.4. Sağlık Durumu.....	40
3.3.2. Bireysel Gereksinimler.....	40
3.3.2.1. Örgütsel Performans	41
3.3.2.2. Çalışma Koşulları.....	41
3.3.2.3. Örgüt İçi İlişkiler.....	41
3.3.2.4. Örgüt Yapısı.....	42
3.3.2.5. Yönetim Politikası.....	42
3.3.2.6. Çevresel Faktörler.....	42
3.4. Stres ve Performans İlişkisi	42

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA İŞ STRESİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE İŞ PERFORMANSI İLE İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

4.1. Amaç ve Yöntem.....	45
4.1.1. Araştırmanın Amacı.....	45
4.1.2. Araştırmanın Önemi.....	45
4.1.3. Araştırmanın Sınırları.....	46
4.1.4. Araştırmanın Hipotezleri.....	46
4.1.5. Araştırmanın Yöntemi ve Modeli.....	47
4.1.6. Evren ve Örneklem.....	48
4.1.7. Veri Analiz Teknikleri	49
4.2. Bulgular.....	50
4.2.1. Örneklem Grubuna Ait Betimleyici İstatistik Analiz Sonuçları.....	50
4.2.2. Ölçeklere Yönelik Bilgilerin İncelenmesi.....	51
4.2.3. Demografik Fark Analizleri.....	53
4.2.4. Öğretim Elemanı Performans Değerlendirme Envanteri'nden Alınan Puanların İncelenmesi.....	54
4.2.5. Korelasyon Analizleri.....	54
4.2.6. Regresyon Analizi.....	56
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	57
KAYNAKÇA.....	62
EKLER.....	76
ÖZGEÇMİŞ.....	83

TABLÖLAR

Sayfa No

Tablo 4.1: Örnekleme Grubuna Ait Betimleyici İstatistik Analiz Sonuçları.....	50
Tablo 4.2: Ölçeklere Yönelik Bilgiler.....	51
Tablo 4.3: Normallik Testi Sonuçları.....	52
Tablo 4.4: Demografik Değişkenlere Göre Beş Faktör Kişilik Envanteri Uyumluluk Alt Boyutu'ndan Alınan Puanların İncelenmesi.....	53
Tablo 4.5: İş Stresi Alt Boyutları ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki.....	54
Tablo 4.6: İş Stresi Alt Boyutları ile Performans Arasındaki İlişki.....	55
Tablo 4.7: İş Yükü, Kontrol Boyutu ve Sosyal Desteğin, İş Performansına Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	56

GİRİŞ

Stres, bireyleri zorlayan ya da tehdit eden durumlara karşı verilen tepkilerdir. Yaşamımızda yer alan en önemli sorunlardan birisidir. Stres, insanlarla birlikte varlığını sürdüren bir kavramdır. İlk insanlar, hayvanlarla mücadele ederken stres yaşarken, değişen şartlarla birlikte çok daha farklı durumlar için stres yaşanabilmektedir.

Çalışma hayatının, insanların yaşamında önemli bir yeri bulunmaktadır. Çalışma bireylerin bütün yaşam alanlarına etkide bulunarak fiziksel ve psikolojik sağlığı etkilemektedir. Bireylerin iş ortamında kendisini güvende ve rahat hissetmesi, başarı motivasyonunun yüksek olması ve girişken kişilik özellikleri göstermesi kariyerleri açısından da umut vaat edici olabilmektedir.

Bireye kapasitesinin dışında görev ve sorumluluklar yüklenmesi, sürekli denetime tabi olması, yönetsel aksaklıkların olması ve kariyer olanağının olmaması bireyleri ruhsal olarak olumsuz etkileyecektir. Bu etkilerden birisi ise yaşanan stresle ilişkilidir. Yüksek düzeyde stres yaşayan bireyler iş sorumluluğunu aksatmakla birlikte bu olumsuz durum, hem aile hayatına hem de sosyal çevresine ilişkin sorumluluklarını aksatmaya başlayacaktır. Stres, bireyin enerjisini almakta ve bireyin kendisini yetersiz hissetmesine sebep olabilmektedir.

Kişilik, insanları diğerinden ayıran farklılıklardır. Kişilik boy, kilo, ten rengi, ahlaki değerler, yetenek alanları ve zeka gibi bir çok önemli unsur içinde barındırır. Uyumlu kişilik özelliği olan bireyler, örgüt içerisinde işbirlikçi, güvene dayalı ve samimi iletişim kurarlar. Uyumlu olmayanlar ise kaba, alaycı ve şüpheli olmaktadır. Bu durum kişilik özelliğinin, iş ortamına ve performansına etkisinin oldukça önemli düzeyde olduğunu göstermektedir.

Olumsuz kişilik özelliklerine sahip olanlar, iş ortamına uyum sağlamakta zorluk yaşamaktadırlar. Kişilik özelliklerinin örgütsel performans üzerinde etkileri bulunmaktadır. İş ortamına uyum sağlayamayan bireyler ise stres yaşayabilmektedir. Agresif, saldırgan, çıkarıcı, dengesiz ve kaygılı bireylerin iş ortamına uyum

sağlayamaması, o kişilerin ayrıca streste yaşamalarına sebep olacaktır. Kişilik özellikleri ayrıca stresin oluşumunda da önemli bir faktördür. İş performansının artırılması isteniyorsa kişilik özelliklerinin bireyin kendisi ve yönetim tarafından ayrıntılı analiz edilmesi gerekmektedir.

Performans, örgütlerin belirlemiş olduğu amaç ve hedefe katkıda bulunan bireylerin davranış ve faaliyet biçimi olarak açıklanmaktadır. Çalışanların sorumluluk bilinciyle hareket edip, örgütsel amaçlara ulaşmak için çaba sarf etmesiyle oluşan ürün, performansın bir sonucu olmaktadır.

Örgüt içerisinde iş performansı, üzerinde önemli durulan bir kavramdır. Çünkü örgütler tarafından üretilen mal, hizmet ya da düşüncenin kalitesi çalışanların performansından etkilenmektedir. Stres, performansı etkilemektedir. Stres düzeyinin yüksek olması performansı düşürmekte ve karar verme becerilerini olumsuz etkilemektedir.

Çalışma yaşamında iş stresinin çalışanların kişilik özellikleri ve iş performansı ile ilişkisinin incelendiği bu çalışma, dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş stresi, stres kaynakları ve iş stresinin sonuçlarından bahsedilmiştir. İkinci bölümde kişilik, beş faktör kişilik modeli ve özellikleri, kişilik oluşumuna etki eden faktörler ve stres ile kişilik özellikleri ilişkisinden bahsedilmiştir. Üçüncü bölümde iş performansı ve önemi, performansı etkileyen faktörler ile stres ve performans ilişkisine yer verilmiştir. Son bölümde ise iş stresi, kişilik özellikleri ve iş performansı ilişkisi, bir araştırma ile ortaya konulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ STRESİ KAVRAMI

1.1. İŞ STRESİ

Cüceloğlu (1994)'na göre stres, "bireyin fizik ve sosyal çevredeki uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayrettir".

Sosyal ve ekonomik açıdan olumlu ve olumsuz durumları bir arada yaşayan toplumlarda iş stresi ortaya çıkmaktadır. İş stresi "üretim alanında bireye yönelik zihinsel ve bedensel açıdan tehditlerin oluşturduğu tepkilerdir". İş stresi, bedensel stres kaynaklarıyla baş edilememesinin sonucunda, zihinsel ve bedensel bir hastalığa evrilebilen, istenmeyen bir olgu olarak ifade edilmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 211).

İş stresi, bireyi normal fonksiyonlarından saptıran psikolojik ve/veya fiziksel davranışlarını değiştiren, işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durum veya işin gerekleri ile işçinin yetenekleri, kaynakları ya da gereksinimleri arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkan, zararlı fiziksel ve duygusal cevaplar olarak tanımlanabilir (Cam, 2004, s.3).

İş yaşamı bireylerin yaşamında önemli bir yer kaplamakta, yaşamın bütün alanlarını yansıtarak ruhsal ve bedensel iyi oluşu etkilemektedir. İnsanların çalışma hayatında kendisini pozitif hissetmesi, iş yaşamında, aile ve sosyal hayatındaki doyumla yakından ilişkilidir. Çalışan bireylerin geneli, kendilerini iyi hissedebilmek, başarılı olup, kendisine ve çevresine faydalı olmak istemektedirler. Bireye verilen görev ve sorumluluklar yerine getirilirken, bazı durumlarda bireyler kendilerini baskı altında hissedebilmekte ve bu durum karşısında zorlanabilmektedir. Baskılar bireyin yetersiz olduğu düşüncesini güçlendirdiğinden stres oluşmaya başlamaktadır. Stresin yüksek düzeyde olması, stresle mücadele edebilme konusunda zorlanması iş, aile ve sosyal sorumlulukların aksatılmasına sebep olmakla birlikte, fiziksel sağlığı da olumsuz etkilemektedir (Baltaş ve Baltaş, 2015).

Günümüz çalışma hayatında iş rekabetinin ve eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların artması, örgütlerde beklentilerinin artmasına sebep olmaktadır. Çalışanların, örgütünün bir parçası olarak kendilerini görmeleri ve bunun bilinciyle çalışmaları da iş performansını artırmaktadır. Çalışanların, hedeflenen performans düzeyine ulaşamama kaygısı ve örgütün beklentilerini karşılayamama kaygıları stresi artıran unsurlar arasında gösterilebilmektedir (Turunç ve Çelik, 2010).

İş stresinin ruhsal ve sosyal boyutunda, çalışma hayatındaki fiziksel, kimyasal ve iş sağlığı risk faktörlerine göre farklılıkları bulunmaktadır. İş stresiyle ilgili yapılan ilk araştırmaları endüstri psikologları yapmıştır. Yapılan araştırmaların içerikleri farklılık göstermektedir. Bazı araştırmalar kişilik özellikleri ile bilişsel süreçlerin iş stresine yol açtığına odaklanırken, bazı araştırmalarda ise toplumsal ilişkiler de sürece dahil edilmiştir. Çalışanların ortaya belirli bir ürün koyabilmeleri için ortak hareket edilmesini sağlamak endüstriyel yönetimin görevidir. İş stresini artıran unsurlar incelendiğinde ise işsizliğin artması, iş güvencesinin olmaması ve çalışma yaşamının kuralılaşmaya başlamasının etkili olduğu bildirilmektedir (Demiral, 2004).

Çalışma hayatında karşılaşılan stres kaynakları; örgütteki rollere ilişkin stres kaynakları, örgütte bulunan kişilerle kurulan ilişkilerin oluşturduğu stres kaynakları, kariyer gelişimine yönelik stres kaynakları, örgütsel iklime yönelik stres kaynakları, örgüt dışı stres kaynakları ve bireye özgü stres kaynakları olarak sıralanabilmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 272).

İş stresi, iş çevresinin kişiler üzerinde meydana getirdiği baskı ile çalışanların çalışma kapasiteleri arasındaki uyumsuzluğa sebep olması halinde belirginleşmeye başlamaktadır. Çalışılan işin bireyin yetenek alanlarına göre kolay ya da zor olması ile basit ya da karmaşık olması iş stresini oluşturabilmektedir. Karmaşık yapıda olan işlerde çalışanlarışlerini sevmelerine rağmen, bu durum bilişsel ve fizyolojik sağlığı olumsuz etkilemektedir. İşinin karmaşık olmadığını belirten çalışanlar, işlerine olumlu duygu beslemedikleri fakat ruhsal açıdan olumsuz bir durum içerisinde de olmadıkları ifade edilmektedir. Bu noktada işe yönelik algının iş stresinin oluşmasında önemli bir unsur olduğu savunulmaktadır. Yapılan araştırmada çalışma ortamı, iletişim düzeyi,

ödül dengesizliği ve yönetimden kaynaklı eksikliklerin iş stresine sebep olduğu tespit edilmiştir. Buna göre yönetsel becerilerin artırılması ve fiziki açıdan bireyi tatmin eden bir ortamın olması, iş stres düzeyinin azalmasına katkıda bulunacaktır (Koo ve Kim, 2006: 175-178).

Makroekonomik durumların olumsuz olması ve işsizlik oranlarının yüksek olması, bireylerin stres düzeylerinin yükselmesinde oldukça etkili olmaktadır. İş ortamını olumsuz etkileyen bu unsurlar, çalışanlara yansımakta ve iş çevresinin oluşturduğu strese neden olabilmektedir. İşin karmaşık ya da basit olması, sıkı denetimin olması, aynı sürecin sürekli tekrar etmesi de bireyin işine yönelik algısını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bireyin işine yönelik kontrol algısında azalmanın olmasıyla, bireyden beklenen performansın artması da bireyler için strese neden olan unsurlar arasında gösterilebilir (Landry ve Arnold, 1999: 138).

Çalışanlara yüklenen görev ve sorumluluğun devamlı artış göstermesi, çalışanların stres karşısında oluşan duyarlılığın artmasına sebep olabilmektedir. Çalışan bireylerin, yaşamlarının çok büyük bir kısmı iş yerinde geçmektedir. Çalışanların yaşadıkları iş stresi sebebiyle işlevselliği zarar görmektedir. Yaşanan stres bireyin zihinsel ve fizyolojik tepki vermesine neden olmaktadır. İş stresi, evrensel bir olgu olmasına karşın, ruhsal anlamda da değerlendirilebilmektedir (Pehlivan, 2002: 2).

İş stresi, çalışanların iş performansını düşürmekte ve gündelik yaşamındaki işlevselliği azaltmaktadır. Fakat iş stresinin kaynaklarının net bir biçimde belirlenmesi, stresin ortadan kaldırılmasında etkili olacaktır.

1.2. İŞ STRESİNİN KAYNAKLARI

İş hayatından bireylerde görülen stresin kaynakları fiziksel çevre kaynakları, bireysel özellikler ve örgütsel kaynaklardır. Bu kaynaklar şu şekilde ifade edilmektedir (Yüksel, 2003: 216).

- Fiziksel çevre kaynakları: Çalışılan ortamın aydınlık olmaması, havalandırmanın olmaması ya da yetersiz oluşu, gürültülü olması ve bu gibi fiziksel koşulların yetersiz olması vb.

- Örgütsel kaynaklar, Çalışan bireylerin kapasitesinden daha fazla iş yükünün yüklenmesi, rol belirsizliği, çalışma şekli, rol çatışması gibi örgütlerden kaynaklı stres faktörleri,

- Bireysel özellikler; Kişilik tipleri, algı, vb. özellikler, iş stresini etkileyen önemli bir unsurdur.

Örgütün kullandığı teknoloji, çevresel şartların uygunluğu, çalışanların tecrübesi ve kişilik özellikleri, çalışanların gruplaşması, yaşanan kişilerarası çatışmalar ve olumsuz örgüt kültürü stres kaynaklarını oluşturmaktadır. Stres kaynakları, tek bir sebebe bağlı olarak oluşabileceği gibi, birden fazla faktör de stresin oluşumuna neden olabilmektedir (Ertekin, 1993: 7).

Çalışan bireylerin iş hayatındaki durumlar ile sosyal çevresiyle olan ilişkileri etkileşim halindedir. Bu etkileşimin olumsuz olması bireyin stres yaşamasına sebep olmaktadır. Örgüt içinde yaşanan sorunlar, çevresel unsurlar, eğitim düzeyi, örgütte kullanılan teknolojik yapı, gruplaşmaların olması gibi durumlar iş stresini oluşturabilmektedir. Ayrıca iş yerinin, ikamet edilen yere uzak olması, vardiya usulünün olumsuz etkileri, hedefler ile şu anki durumun uyumsuzluğu stresin kaynakları arasında gösterilebilir (Tınaz, 2005: 40).

1.2.1.Örgüt Dışı Stres Kaynakları

Çalışanların planlarının, çevrenin baskısıyla şekillendirmek zorunda kalmaları strese neden olmaktadır. Dış çevre, siyasal etkenler, ekonomik durum, kültürel farklılıklar, teknolojik gelişim ve bilinmezlikler stres kaynağı olmakla birlikte bireylerin stres yaşamalarına sebep olmaktadır (Gençay, 2007: 772).

1.2.1.2. Ekonomik Koşullar

Ekonomik belirsizlikler, çalışanların iş yaşamını olumsuz yönde etkilemektedir. Ekonomik sisteme yönelik güvensizlik artmakta ve stres oluşmaktadır. Ülkenin ekonomi politikasının zarar görmesi, yüksek faiz oranları, enflasyonun artması, yatırımların azalması işçilerin işten çıkarılmasına sebep olmakta böylelikle işsizlik artmaktadır. Tüm bunların sonucunda ise gelecek kaygısı ve korkusu ile birlikte stres oluşabilmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 300).

1.2.1.3. Politik hayat

Siyasal istikrar toplumlar için oldukça önemli bir unsurdur. Ekonomik ve toplumsal açıdan istikrarlı ülkelerde siyasi belirsiz nadir görülmektedir. İktidarın sürekli olarak değişimi, güvensizlik yaratabilmekte ve bu güvensizlik zamanla strese dönüşebilmektedir (Can, 1997: 367).

1.2.1.4. Teknolojik Değişim

Teknolojik değişimlerle ve yeniliklerle birlikte insan gücüne olan rağbet azalmakta, robotlara ve otomasyon sistemlerine olan ilgi artmaktadır. Bu durum insanların işten çıkarılmasına sebep olmakta ve sonucunda stres oluşabilmektedir. Ayrıca insanların iş yerinde kendisini önemsiz hissetmesi ve potansiyelini açığa çıkaramama düşüncesinin olması da strese neden olabilmektedir (Gülten ve Öztemiz, 2005: 276-277).

1.2.1.5. Toplumsal ve Kültürel Yaşam

Sosyal sınıf, yalnızlık, etiketleme, ötekileştirme, din, toplumsal iklim ve şehirleşme toplumsal ve kültürel stres kaynaklarını oluşturmaktadır. Bireyin sosyal çevresi, çalışma arkadaşlarıyla kurulan iletişimin niteliği, aile ve toplumun algısı stres kaynaklarını oluşturmaktadır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 22).

1.2.2. Örgütsel Stres Kaynakları

Örgütsel stres kaynakları dört unsurla açıklanmaktadır. Bu unsurlar ise şu şekilde ifade edilmektedir:

- Örgütün yapısı,
- Çalışma koşulları,
- Örgütsel süreç
- Örgütsel politika (Luthans, 1992; 403-412).

Durna (2006) ise örgüte yönelik stres kaynaklarını şu şekilde bildirmektedir:

- Gelecek beklentisi,
- İş ve görev beklentisi,
- Rol çatışmaları ve belirsizliği,
- Çalışanların birbirlerinden beklentileri (Durna, 2006: 323-324).

Okutan ve Tengilimoğlu ise çalışma ortamı ve geleceğe yönelik işle ilgili planlamaların örgütsel stres kaynaklarını oluşturduğunu belirtmektedir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 5-7). Diğer bir çalışmada ise, yapılması beklenen işin özellikleri, çalışma ortamı ve örgüt üyeleriyle kurulan iletişimin örgütsel stres kaynaklarını oluşturduğunu bildirilmektedir (Aydın İneyet, 2002: 223-225).

Güney (2015) örgütsel stres kaynaklarını şu başlıklar altında ifade etmektedir:

1. Çalışma Politikası:

- Maaşın yetersiz olması
- Kuralların katı olması
- Belirsizlik
- Sürekli olarak iş ve görev değişimi

2. Örgütsel Yapı:

- Aşırı düzeyde biçimsellik
- İş arkadaşları arasında çatışmaların olması
- Uzmanlık
- Birimler arasında iletişimsizlik

3. Fiziksel Şartlar:

- Havalandırmanın yetersiz olması
- Aydınlatmanın çok düşük ya da fazla olması,
- Sıcak ve soğuk dengesinin sağlanamaması, gürültünün çok fazla olması

4. Örgütsel Süreçler:

- İletişim yetersizliği
- Bilgi yetersizliği
- Adaletsiz yaklaşımın olması
- Amaçların net bir şekilde belirtilmemiş olması

İş yerinde geri bildirim, iletişimin ve bilginin yetersiz olması strese sebep olmaktadır. Örgütlerde oluşan stresin kaynaklarının tam anlamıyla tespit edilebilmesi, tespit aşamasından sonra gereken önlemlerin alınıp, yeniden oluşumunun engellenmesi, örgütsel başarının kalıcı olmasını sağlamaktadır (Akgemci, 2001: 306).

Kurumların uyguladığı politikaların amacı performansı, tatmini ve verimliliği artırmaktır. Fakat bazı politikaların amacına uygun olmadığı ve strese sebep olduğu bilinmektedir. Gerçekçi olmayan beklentilerin oluşması, adaletsiz ücret dağılımı ve katı kuralların olması strese yol açmaktadır. Ayrıca bu durumlar çalışanlar arasında çatışmalara neden olabilmektedir. Örgütsel yapıda unvan açısından yükselme imkanının kısıtlı olması, diğer bir ifade ile kariyer sorunları ve koordinasyon eksikliğinin olması stresi beraberinde getirmektedir. Çalışma ortamının ferah ve huzur verici olması gerekmektedir. Ortamın rahatsız edici olması iş tatminsizliğine ve strese neden olmaktadır (Budak ve Budak, 2016: 323).

Örgüt ortamının olumsuz olması iş stresine sebep olabilmektedir. Örgütlerin bireylere sundukları ve sunmadıkları faktörler iş stresini oluşturabilmektedir. Örgütsel yapı ve örgüt kültürünün oluşumu, çalışanların görev ve sorumluluklarını örgüt kültürüyle birleştirmesine imkan sağlamaktadır (Aytaç, 2002: 3). Örgüt içerisinde çalışanlara sunulmayan faktörler arasında ise rol belirsizliği (Şimşek vd., 2014: 271), rol çatışması (Durna, 2004: 195), değerlendirme ve kariyer sorunları (Yılmaz ve Ekici, 2003: 13) ile grup içi sosyal desteğin sağlanamamasından bahsedilebilir (Luthans, 2011: 280-282).

Örgütsel kültür, strese sebep olan faktörlerden birisidir. Kendisine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirmede zorlanan çalışanlar ile yetersiz olduğunun farkına varamayanlar örgüt içinde çatışmalara sebep olmaktadır. Bu durum örgüt kültürüne zarar vermekte ve gerilime sebep olmaktadır. Bu nedenle örgütün değerlerinin iyi bilinmesi, bireylerin kendi görev ve sorumluluklarını örgüt kültürüyle birleştirebilmeleri gerekir. Çalışanları doğrudan ilgilendiren durumlar, ayrıca çalışanların düşüncesine başvurulmaması da stres yaratan bir unsur olabilmektedir (Aytaç, 2002: 3).

Karar verme aşamasında demokratik bir ortamın, örgüt içerisinde oluşturulmaması, çalışanlara saygı gösterilmediği ve özgüveni zedeleyici durumlar strese sebep olan önemli faktörlerdendir. Otoriteye dayalı örgütsel yapıda, güvensizlik tetiklenmekte ve soğuk bir iklim oluşmaktadır (Cam, 2004: 5). Örgütsel yapı içerisinde yöneticilerin olumsuz tavırları da strese sebep olan önemli bir unsurdur. Ayrıca çalışanların alınan kararlara katılamaması da stresin ortaya çıkmasında etkili olmaktadır.

Örgüt içerisindeki rollerin belirsiz olması, strese sebep olmaktadır. Çalışanların, örgüt içerisinde rolünü kavrayamaması, rol belirsizliğine yol açmaktadır. Çalışanların iş yerinde nasıl davranacaklarını bilmemeleri strese sebep olmaktadır. Ayrıca bireylerin performansının değerlendirilmesine ilişkin, bilgi paylaşımının olmaması da örgüt içerisinde önemli bir stresördür (Şimşek vd., 2014: 271).

İş yerinde statüyü belirleyen unsurlardan birisi çalışanların kademesidir. Kıdemli çalışanlara kıdemine uygun şekilde saygı gösterilip, görev ve sorumluluk verilmesi onların özgüvenini artıracaktır (Vural, 2003: 41).

Örgütte rol çatışmalarının olması strese yol açmaktadır. Çalışanlardan beklenen ile iş yerinde yapması gerekenlerin uyumsuzluğu rol çatışmasına yol açmaktadır (Erdoğan vd., 2009: 450). Rol çatışması, çalışanların benzer olmayan isteklerin kendisinden beklenmesiyle oluşmaktadır (Cam, 2004: 3).

Çalışanlar bazı durumlarda aynı zaman dilimi içerisinde birden fazla rolü yerine getirmek zorunda kalmaktadır. Verilen rollerin bazılarının daha çok önemsenmesi, çalışanların iş yerindeki rolü ile kişilik özelliklerinin benzememesi gibi sebeplerle de çatışmalar yaşanabilmektedir. Rol çatışması, bireylerin kendisini kötü hissetmesine, verimsiz olmasına, fiziksel sağlık problemlerine ve dolayısıyla strese sebep olabilmektedir (Durna, 2004: 195).

Çalışanların kariyer problemleri ve değerlendirmelerin yanlış yapılması strese sebep olmaktadır. Bireyin, bir başkası tarafından değerlendirilmesi genelde hoş karşılanmamaktadır. Değerlendirilme kriterlerinin net bir şekilde ifade edilmemesi ve değerlendirilme sisteminin güvenilir olmaması strese neden olmaktadır. Bireylerin yetenek alanlarını dikkate almadan terfi etme ve potansiyelinin üzerinde görevler verme bireylerin rahatsızlık duymasına neden olmaktadır. Bu rahatsızlık belirli bir süre sonra strese dönüşmektedir (Yılmaz ve Ekici, 2003: 13).

Çalışma grubunun olumsuz tutumları, bireyin stres yaşamasına neden olmaktadır. Çalışma grubu içerisindeki ilişkinin niteliği, örgütü doğrudan etkilemektedir. Grubun olumsuz özellikler barındırması bireylerde strese neden olmakla birlikte, fiziksel sağlığı da olumsuz biçimde etkileyebilmektedir. Grup içerisinde üyelerin bağlılıklarının zayıf olması ve sosyal desteğin eksik olması grup içi çatışmalara yol açmaktadır (Luthans, 2011: 280-282).

1.2.3. Bireysel Stres Kaynakları

Fizyolojik ve psikolojik iyi oluşu ve örgüt içi performansı olumsuz etkileyen sorunların temelinde stres bulunmaktadır. Dış kaynakların stresi etkilemesi önemli bir gerçektir, fakat stresin esas kaynağı bireyin kendisiyle ilgilidir (Braham, 1998: 33).

Cinsiyet, medeni durum, ekonomik durum ve tecrübe gibi değişkenler stresin temel kaynağını oluşturabilmektedir. Ayrıca bireyin kişilik özellikleri, duygusal ve bedensel yapısı, aile ilişkileri, beklentileri, sosyal yaşamı ve alışkanlıkları da önemli stres kaynaklarıdır (Eren, 2014: 294-295).

Bireysel stres kaynakları cinsiyet ve yaş (Biçki, 2016: 58; Cam, 2004: 7-8; Ekinci ve Ekici, 2003: 101), eğitim düzeyi (Özmutaf, 2006; 77) ve aile (Gümüştakin ve Öztemiz, 2005: 281) olarak açıklanmıştır. Bireysel stres kaynakları bireyin kendisiyle ilgilidir.

1.2.3.1. Cinsiyet ve Yaş

Cinsiyet ve yaş önemli bir stres kaynağı olmaktadır. Erkeklerin örgütlerde egemen bir şekilde çalışması ve kadınların çalışma hayatına girmeleriyle birlikte erkeklerle rekabet etmeye başlamaları, kadınların daha yüksek düzeyde stres yaşamalarına sebep olabilmektedir (Cam, 2004: 7-8).

Kadınlar, erkeklere göre iş yerlerinde daha fazla baskıyla karşılaşmaktadır. Erkeklerin daha fazla hakim olduğu iş ortamında, kadınların çalışma isteği ve veriminin arttığı bu durumun ise kadınlarda gerginliğe sebep olabileceği bildirilmektedir. Kadınların çalışma ortamında yaşamalarını konu alan bir araştırmada cinsiyet ayrımcılığı, taciz, şiddet, rol çatışması ve ailevi sorumlulukların stres kaynakları olduğu bildirilmektedir (Ekinci ve Ekici, 2003: 101).

Yaşın ilerlemesiyle birlikte, genç çalışanlara uyum sağlayamayan bireylerin daha çabuk yoruldukları belirlenmiştir. Yaşı büyük olanların stresten daha çok etkilendiği, ölüm kaygısı ve emeklilik düşüncelerinin bu kişileri daha fazla yıpratıldığı

tespit edilmiştir. Yaşın ilerlemesiyle birlikte kadın ve erkeklerdeki hormonal değişiklikler, bedensel ve psikolojik dengeyi bozmakta, duygusal gerginliklere ve strese sebep olabilmektedir (Biçki, 2016: 58).

1.2.3.2. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi strese sebep olan önemli bir faktördür. Eğitim düzeyi ile kariyer ilişki içerisinde. Bireylerin mevkisi arttıkça sorumlulukları ve beklentileri de artmaktadır. Bu durum yükselmenin getirdiği sorumluluğun fazla olmasıyla strese neden olabilmektedir (Özmutaf, 2006; 77).

1.2.3.3. Aile

Bireylerin iş yaşamı haricindeki etkinliklerinde yaşadıkları stres durumu, iş yerindeki durumları olumsuz etkilemektedir. Değer verilen bir kişinin kaybı, boşanma, yer değişikliği, aile içi sorunlar ve çocukların durumları gibi etmenler strese sebep olabilmektedir. İş yaşamındaki problemler, aile yaşamında da problemlere neden olabilmekte, mutsuzluk, kaygı ve stres yaratabilmektedir. Aile içerisindeki sorunlardan kaynaklı oluşan stres, iş yerinde yaşanan stresin önemli bir kaynağıdır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 281).

1.2.3.4. Kişilik

Stres, kişilik özelliklerinden etkilenmektedir (Aytaç, 2009: 8-9). Taştan (2004: 253) ve Izgar (2001: 45) ise kişilik özelliklerinin, stresi oluşturan önemli bir unsur olduğunu belirtmiştir. A tipi kişilik özellikleri olan bireylerin strese daha yatkın oldukları bildirilmektedir.

Örgütsel yapı, örgüt dışı unsurlar ve bireysel kaynaklardan dolayı iş stresi oluşabilmektedir. İş stresinin bazı sonuçları olacaktır. Bundan sonraki bölümde ise iş stresinin sonuçlarına değinilmiştir.

1.3. İŞ STRESİNİN SONUÇLARI

İş stresinin örgüt içerisindeki sonuçları şu şekilde ifade edilmektedir:

- Verimin düşmesi,
- İşe gitmeme ya da geç gitme durumlarının oluşması,
- Sağlık için harcanan ücretin artması,
- Tazminat taleplerinde artış olması,
- Hırsızlık,
- Örgüte zarar verme düşüncesinin artması (Ekici, 2006: 40).

Bu durumlar örgüt içerisinde önemli maddi kayıplara sebep olabilmektedir.

Stresli bireyler bazı durumlarda oldukça yaratıcı ve verimli olabilir. Stres düzeyi yükseldiğinde ise verim yerini verimsizliğe bırakmakta ve bireyler uyumsuz olabilmektedir (Kırel, 1991: 133).

Bireyler yaşadıkları stresi azaltmak ya da ortadan kaldırmak için, bazı durumlarda ortamdaki uzaklaşmaktadırlar. İşe gitmemek, bazı bireyler için çözüm yolu olabilmektedir (Akdur, 2003: 27).

Yapılan bir araştırmada, iş gücü devrinin istifa, işten ayrılma ve emekliliğe bağlı olduğu tespit edilmiştir. Stres, iş gücü devri için önemli bir etkidir (Ertekin, 1993: 29).

İş yerindeki kazaların en önemli sebeplerinden birisi çalışanların dikkatsiz davranışlarıdır. Stres, direkt iş kazasına sebep olmasa da, iş kazalarıyla dolaylı yoldan ilişkili olduğu bildirilmektedir (Albrecht, 1988: 67).

Stresi oluşturan birçok faktör bulunmaktadır. Kişilik özelliklerinin stresi etkilediği düşünülmektedir. Araştırmanın ikinci bölümünde kişiliğe ilişkin kuramsal bilgiler yer almaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK KAVRAMI

2.1. KİŞİLİK

Kişilik, bireyin kalıplaşmış davranışları ile kendi içindeki süreçleridir. Kişilik, tutarlılık gösteren kalıplaşmış davranışları içerse de genel anlamda aynı davranışların sergilenmesi olarak da ifade edilmektedir. İçsel süreçler ise nasıl ve ne şekilde davranıp, hissedeceğiyle duygu, biliş ve güdülenme süreçlerini ifade etmektedir (Tatlılıoğlu, 2010: 46).

Jersild (1987: 619) kişiliği, “başkalarında olmayan bireysel özelliklerin tamamı” şeklinde tanımlamıştır. Kişiliğin içe ve dış olmak üzere iki yapısı bulunmaktadır. Kişiliğin iç yapısı, duygular, güdüler, düşünceler, dürtüler, duygular ve davranışlardır. Kişiliğin dış yapısı ise dış görünüş, yetenekler, tutumlar ile bir başkasının fark edebileceği niteliklerdir.

Kişilik, insanı tek ve biricik yapan özelliklerinin tamamıdır. İnsanın kendine has ruhsal imzasıdır. İnsanlar, kişilik özellikleriyle birbirlerinden ayrılmaktadır. Bunun sebebi ise kişiliğin, insanların davranışlarına ve değişimlerine yansımaları olarak gösterilmektedir (Gönüllü, 2003: 31).

İnsanların birbirlerine kıyasla çeşitli farklılıkları bulunmaktadır. Fakat insanların belirleyici özellikleri, diğerlerinden ayrılmasını sağlamaktadır. Bu görüşten hareketle çevremizde bulunan kişilerden ayrılmasına sebep olan kişisel özellikler, kişiliği ifade etmektedir (Burger, 2007: 21-22).

Kişilik kavramına ilişkin tanımları başlıklar altında toplayan Baymur (2015: 47), bu başlıkları şu şekilde belirtmiştir:

- Bireylerin gözlenen davranışları ve alışkanlıkları incelenerek tanımlar yapılmaktadır. Bu tanımlar kişiliğin davranışsal tanımlarını oluşturmaktadır.

- Kişilik incelenirken araştırmacılar kişiliği, toplumsal çerçevede tanımlamaktadır. Bu tanımlar kişiliğin sosyal yönünü göstermektedir.

- Gözlemlenen ve ölçülen bütün özelliklerin, içsel etmenlerin etkisiyle oluştuğu düşünölmekte ve buna göre tanımlar yapılmaktadır. Bu tanımlar kişiliğin derin psikolojik çerçevede ele alındığını göstermektedir (Baymur, 2015: 47).

Kişilik, sürekli gelişim gösteren ve değişebilen bir sistemdir. Davranışların tetikleyicisi olan kişilik, ruhsal ve fizyolojik yapının birleşmesiyle oluşmaktadır. Ayrıca çevreye uyum sağlamaya yönelik davranış kalıplarını belirlemede ve çevresel faktörlerden etkilenmektedir (Allport, 1968; akt. Aslan, 2008: 8-9).

Kişilik ile huy ve karakter kavramlarının birbirlerine karıştırdığı görölmektedir. Karakter, toplumsal boyutu ifade ederken; huy ise kalımsal boyutu ifade etmektedir. Huy ve karakterin birleşimiyle kişilik oluşmaktadır (Allport, 1968; akt. Aslan, 2008: 8-9).

Karakter, bireylerin yaşamlarını sürdürdüğü çevredeki kültürel unsur ve etik kuralların uygulanış biçimidir. Karakter, sosyal çevrenin kabul ettiği etik anlayışla oluşan duygusal niteliklerdir (Allport, 1968; akt. Güney, 2008: 193).

Son dönemlerde psikologlar tarafından daha fazla araştırılan benlik kavramı da kişilik kavramıyla örtüşmektedir. Öz benlik ile toplumun anlamlandırılma biçimi, kişilerin genel tutumunu etkilemektedir. Bu nedenle benlik, bireylerin kişilik yapılarına yönelik görüşlerini içermektedir (Baymur, 2006:285).

Huy ya da mizaç, bireye has olan, sınırlı ve duygusal tepkilerin nitel ve nitel yönden değişmesidir. Çabuk öfkelenmek, neşelenmek, sıkılmak ve hareketli olmak gibi bireyden bireye değişiklik gösterebilen özelliklerdir (Köknel, 2005: 19).

Güney (2008:196), mizacın karakterin bir bölümünü oluşturduğunu ifade etmektedir. Karakter, bireylerin mizacına dayanmaktadır. Karakterlerin ahlaki ve sosyal değer kazanmasında mizaç oldukça önemlidir.

Kişiliğin karmaşık bir yapısı bulunmaktadır. Kişiliğin belirlenen özellikleri şu şekilde ifade edilmektedir (Eren: 1998: 25).

- Kişilik, doğumdan itibaren bireylerde olan ve sonradan elde edilmiş eğilimlerin tamamından oluşmaktadır.
- Kazanılan eğilimlerle birlikte, eğilimlerin meydana getirdiği yapı, kişiliğin şekillenmesi için oldukça önemlidir.
- İnsanların kişilik özellikleri birbirlerinden davranış biçimi olarak farklı olmasını sağlamaktadır.
- Eğilimlerin çevreye uyumunu sağlayan kişilik, bireylerin farklı çevresel koşullar altında daha farklı davranış ve tutumların ortaya çıkmasını sağlar. Bu durum kişiliğin, sosyal uyum yönü olduğunu göstermektedir.
- Her bireyin, doğuştan kazanılmış bir karakteri vardır ve kişilik için vazgeçilmez bir durumdur.
- Soyut bir olgudur.
- Toplumun özelliklerinden daha fazlası olan kişilik, birçok olgudan etkilenmektedir.
- Bireylerin yaşamlarındaki etkilerle ilişkilidir.
- Kişilik bir bütündür ve kalıplaşmış bir kavram değildir.
- Bireylerin bütün olmasını sağlamakta, onları yönetmekte, organize etmekte ve bütünleyici güç haline getirmektedir.
- İhtiyaçların oluşturduğu gerilimi azaltmakta, ihtiyaçlardaki çelişkiyi giderip, uzlaşmaya yöneltmektedir.
- Fizyolojik temelli, psikolojik bir olgudur.
- Kişilik, olan biten bir durum değildir. Oluşum ve değişim süreci içerisinde kabul edildiğinde, kişiliğin değişmeyen yönleri de bulunmaktadır (Eren: 1998: 25).

2.2. KİŞİLİK OLUŞUMUNA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Bireyin yaşamının ilk yıllarından itibaren kişilik oluşmaya başlamaktadır. İlkokul çağında kişiliğin çerçevesi netlik kazanmakta ve gençlik yıllarında ise kişilik son halini almaktadır. Bireylerin çevreye uyum düzeyi ile çevreyle kurulan ilişkilerin kişiliğin şekillenmesinde önemli bir rolü bulunmaktadır. Anne-çocuk arasında kurulan güvene dayalı etkileşim sadece annenin çocuğunun temel bakım ihtiyaçlarını gidermesiyle oluşmamaktadır. Kişilik gelişimi, öğrenme süreci, olgunlaşma ve sosyal çevrenin etkisiyle şekillenmektedir (Tatlılıoğlu, 2010). Deniz (1997) bireylerin yetiştiği çevrenin niteliksel özelliklerinden etkilendiğini ve toplumun kültürel değerlerini yansıttığını bildirmektedir.

Bireylerin bedensel ve zihinsel özelliklerinin farklı olması, bireylere ait düşünce ve davranış biçimlerinin farklılığından kaynaklanmaktadır. Buna göre Erdoğan (1997: 236) kişiliği belirleyen etkenleri şu şekilde incelemektedir:

- Fiziksel Özellikler: Boy, kilo ve vücut yapısıyla fiziksel kusurları içermektedir.
- Bireylerin zeka, ahlak ve potansiyel gibi belirleyici yetenekleri, kişiliği etkilemektedir
- Faaliyet Alanına İlişkin Roller ve Görevler: Bireyin belirli rolleri ve görevleri üstlenmesi sonucu ortaya çıkmaktadır.
- Bireyin içinde bulunduğu çevreye ilişkin özelliklerini içermektedir. Yaşam biçimi, kültürel özellikler, dini inanç gibi özellikler kişiliğin belirlenmesinde etkili olmaktadır.

Atkinson ve arkadaşları (2015) kişiliğini kalıtsal ve çevresel faktörlerden etkilendiğini bildirmektedir. Çocukların kalıtsal özellikleriyle sosyal çevre arasında ilişkiler kurulmaktadır.

Kişiliğin şekillenmesini etkileyen faktörler kalıtsal, bedensel, sosyo-kültürel çevre, aile yapısı, fiziki çevre ve basın yayın organları olarak belirtilmektedir (Akgemci, Şimşek, Çelik, 2014).

Kişilik oluşumunu etkileyen faktörler şu şekilde ifade edilmektedir:

Coğrafi ve Fiziksel Faktörler: Bebeğin dünyaya gelmesiyle birlikte içinde bulunduğu toplumdaki ve fiziksel koşullardan etkilenmeye başlamaktadır. İçinde bulunduğu coğrafyanın fiziksel, kültürel ve siyasi yapısı hem bireyin kişiliğini hem de yaşam biçimini önemli ölçüde etkilemektedir (Türkmen, 2013: 20).

Bireylerin yetiştiği coğrafi konum da, kişiliği etkileyen önemli bir faktördür. Her bölgenin kendisine has davranış ve tutumları bulunmaktadır. Tabii ki aynı bölge içerisinde yetişen bireylerin de çeşitli farklılıklar gösterdiği de önemli bir gerçektir (Robbins, 1996; akt. Gürkaynak, 2017: 34):

Sosyal Sınıf Faktörleri: Eroğlu (2006: 181) sosyal sınıf olgusunun, kişiliğin oluşumunda önemli bir rolü olduğunu bildirmektedir. Buna göre bireylerin sosyal sınıfı eğitim imkanlarını, yaşam şeklini, düşüncelerini, davranış biçimlerini ve algısını etkileyebilmektedir.

İnsanlar toplumsal bir varlıktır ve yaşamlarını sağlıklı bir şekilde sürdürebilmeleri için sosyal çevreye ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle bir gruba ait olma hissi vardır ve o grubun değerlerine uygun şekilde hareket edilmeye çalışılır (Robbins, 1996; akt. Gürkaynak, 2017: 34):

Sosyal ve Kültürel Faktörler: Etkileşim halinde olduğumu insanlar, davranışların şekillenmesine katkıda bulunabilmektedir. Çocukların davranışlarını büyük ölçüde şekillendiren ebeveynlerin, iletişim şekli, model olması, maddi durumu, dini inancı ve kültürel yapısı kişiliği şekillendirmektedir (Özkalp ve Kırel, 2013: 76).

Bireyin yaşamını sürdürdüğü çevresi ve toplumun kültürel faktörleri kişiliği etkilemektedir. Toplumun değer algıları, inancı, yaşama biçimi ve savaş gibi durumlar kişiliği etkiler (Robbins, 1996; akt. Gürkaynak, 2017: 34).

Toplumların sosyal özellikleri bireyin kişilik oluşumunu etkileyen en önemli faktörlerden birisidir. Sosyal çevrenin, kişiliğin oluşumunda öğretici etkisi bulunmaktadır. Çünkü bireyler, insan hayatı boyunca belirlenmiş davranış kalıplarını takip etmek zorunda kalmıştır (Ersoy, 2009: 16).

Ailesel Faktörler: Anne-babanın genleri kişiliğin şekillenmesinde son derece önemlidir. Ayrıca aile ortamı, ebeveyn tutumları, anne-babaların genel tutum, algı ve davranışları da çocukların kişiliğini etkileyen önemli unsurlardandır (Robbins, 1996; akt. Gürkaynak, 2017: 34).

Çocukların bilişsel kapasitelerinin ve kişiliğin gelişiminde anne-baba tutumları önemli bir etken olarak görülmektedir (Yavuzer, 1982: 285). Ebeveynlerin çocuk yetiştirme noktasında demokratik tutumu benimsemesi çocukların özgüven düzeyinin yükselmesini, daha gerçekçi olmasını ve daha sosyal olmasını sağlamaktadır (Eren, 1998: 27).

Türkmen (2013: 18) bireylerin kendilerine ait olan belirleyici özelliklerin, hangilerinin kalıtımla geçtiğinin kesin olarak tespit edilemediğini belirtmektedir. Fakat kalıtım yoluyla, kişiliği oluşturan belirleyici özelliklerinin birçoğunun, çocuğa geçtiği savunulmaktadır.

Kalıtımsal faktörler kişiliğin oluşumunda önemli olmakla birlikte, kişiliğe etki etme düzeyi her bireyde farklılık göstermektedir. Savunulan düşünceye göre davranışsal eğilimler ile bilişsel özelliklerin ortaya çıkışında, kalıtımın önemli bir rolü bulunmaktadır (Erdoğan, 1991: 260).

2.3. BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK MODELİ VE ÖZELLİKLERİ

Bireylerin kişiliğini oluşturan faktörlerin belirtilmesiyle birlikte, çevrelerindeki olaylara verdikleri duygusal tepkiler, yeniliklere karşı tavırları, çevrelerine karşı kendilerini soyutlamaları gibi birçok özellik kişiliğin yansıması olarak belirtilmektedir. Bu özelliklerin yani kişilik özelliklerinin açıklanmasına yönelik olarak en kapsamlı model beş faktör kişilik modelidir (Dilek & Taşkıran, 2016: 405).

Beş faktör kişilik modeli, insanların davranışlarındaki çeşitliliği beş temel kişilik özelliği ile açıklamaktadır. Bunlar uyumluluk, duygusal dengesizlik, dışadönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluktur (Costa ve McCrae 1992: 175).

Farklı kişilik özelliklerini ve bireysel farklılıkları kapsayacak şekilde geliştirilen bu modelin çalışma hayatındaki bir çok davranış boyutunu ölçme konusuna ilişkin çalışmalarda kullanıldığı belirtilmektedir (Bayram vd., 2012, 182).

Beş faktör kişilik modellemesinin faydalı olduğunu savunan araştırmacılar olsa da faydasız olduğunu belirten araştırmacılar da mevcuttur. Bu nedenle kavramların doğru tanımlanması gerektiği savunulmuştur. Deneyime açıklık, bir başka araştırmacı tarafından zeka veya kültür olarak bildirilirken; duygusal dengesizlik ise nevroitiklik olarak da açıklanabilmektedir. Kavramların farklı olması beraberinde alt boyutlarda da farklılıkları açığa çıkarmaktadır (Fişne, 2017: 58).

Bu kişilik özellikleri ise aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (Costa ve McCrae 1992: 175).

2.3.1. Uyumluluk (Compatibility)

Uyumluluk, kişilerarası eğilimi ifade eder. Paylaşımçı, samimi, hoşgörülü olma, işbirliği, güvenilir olma gibi özellikleri içermektedir (John ve Srivastava 1999: 110).

Uyumluluk, bireylerin kişilerarası ilişkilerini değerlendiren bir özelliktir. Uyumluluk seviyesi yüksek olanlar güvenilir, işbirlikçi, olumlu olma ve çalışma ilişkisine olumlu katkı sağlıyor gibi görünse de kendi çıkarlarını düşünme ve çıkarları için sıkı pazarlık azmi, çevresini etkileyebilme ve yönetebilme özelliklerini de taşıdığı görülmektedir. Uyumluluk seviyesi yüksek olanların yakın ilişkilerinin iyi olması, çalışanları etkileyen önemli kararlar alınması gerektiğinde yönetsel açıdan zorluk yaşayabileceği için, yönetim alanında görevlendirilmeleri olumsuz karşılanmaktadır (Seibert ve Kraimer, 2001: 6).

Başkalarının iyiliği için elinden geleni yapan kişiler, kendi arzu ve gereksinimlerini ertelemek zorunda kalırlar. Bu kişiler, uyum sağlayamayacağı durumlarda başkalarının iyiliği için çalıştığı ifade edilmiştir (Eisenberg vd., 1989: 41).

Uyumluluk seviyesi düşük olanlar insanları etkilemekte ve yönlendirmektedir. Kaba, alay eden, işbirliğinden uzak duran ve şüpheli yaklaşımları bulunmaktadır. Yüksek düzeyde uyumluluk ise aşırı uyum, başkalarına hayır diyememe, bağımlı olma ve itaat etme durumlarını ortaya çıkarmaktadır (Shiner 2009: 722).

2.3.2. Duygusal Dengesizlik (Neuroticism)

Duygusal dengesizlik nevroziklik olarak ifade edilmektedir. Nevrotizm özellikleri düşünün olanlar kendine güvenen, strese karşı direnç gösteren, eleştiriye açık olan, rahat ve sabırlı özellikler göstermektedir. Bu özelliklere sahip olunması duygusal dengenin olmasıyla gerçekleşebilmektedir. Duygusal dengesi bozuk olan bireyler gerginlik, kaygı, stres, güvensizlik ve saldırgan özellikler sergilemektedir. Nevrotikler, olumsuz durumlara odaklanırlar ve özgüven eksikliği yaşarlar (Robbins ve Judge 2012: 139).

Düşük düzeyde nevtotiklik duygu ve istikrar üzerinde kontrol sağlarken, yüksek düzeyde nevroziklik ise endişe ve gerginliği yansıtmaktadır. Düşük düzeyde nevrozik tipler kendine güvenen, rahat ve soğukkanlı kişilerdir (Costa ve McCrae, 1992).

Shiner (2009: 723) nevrotik tiplerde kaygı, depresyon, dürtüsellik, sinirlilik ve düşmanlık gibi olumsuz duyguların varlığını bildirmektedir. Duygusal dengenin olması bireylerde sakinlik, kaygısızlık ve rahatlığı ifade etmektedir. Nevrotikler, suçluluk, endişe ve stresi yoğun bir biçimde yaşamaktadırlar.

2.3.3. Dışadönüklük (Extraversion)

Bu kavram sosyalleşme ihtiyacıyla oluşan kişiler arası yapıyı temsil etmektedir. Son derece aktif olan dışadönük tipler, girişimci özellikleri ve aktif olmaları sayesinde pozitif duyguları taşımaya yatkındırlar. Dışadönük tipler, görev ve sorumlulukların yerine getirmek yerine sosyalleşmeyi tercih etmektedirler. Dışadönüklük düzeyi düşük olanların asosyal bir hayatları vardır ve bu kişiler görevlerini tam anlamıyla yerine getirirler (Zopiatis, Constanti 2012: 97). Dışadönük kişiler ifade gücü yüksek, heyecanlı, açık ve olumlu duygusallığı yüksek bireylerdir. Dışadönüklerin yaşamları oldukça enerjiktir (Srivastava vd., 2003: 1041).

Dışadönük özellikler gösteren liderler ise örgütsel yönetim sürecince amaçlara ulaşabilme konusunda çalışanlarını daha fazla cesaretlendirebilmektedir. Ayrıca problemlerin çözümü içinde aynı cesaretlendirme söz konusu olabilmektedir (Liu ve ark., 2014: 1101).

2.3.4. Deneyime Açıklık (Openness)

Deneyime açık olan bireyler, yeni fikirlere de son derece açıktırlar. Deneyime açık olanlar, yenilikçi bir yaşam üzerinde yoğunlaşmaktadırlar. Hayal güçleri yüksektir, yeni bilgi ve becerilere sahip olmak için çaba sarf ederler. Deneyimlere açık olanlar, meraklıdır, yaratıcıdır ve sanatsal yatkınlıkları bulunmaktadır. Deneyime açık olmayanlara göre, daha fazla tecrübeleri vardır, çünkü denemekten korkmamaktadırlar. Deneyimlere açık olmayanlar ise yenilikten hoşlanmaz, daha önce denenmiş durumları tercih ederler, tutum ve davranışları muhafazakardır (Burger, 2007: 168).

McCrae ve Costa (1985: 710) deneyime açık olan bireylerin ilgi alanlarının geniş olduğunu ve sürekli yenilik arayışı içerisinde olduklarını bildirmektedir.

2.2.5. Sorumluluk (Conscientiousness)

Sorumluluk sahibi olabilmek bireylerin belirlenen amaçlara ulaşma noktasındaki kararlılığını, çalışma ve motivasyon düzeyini ifade etmektedir. Sorumluluğun, irade ve sıkı çalışma yeteneğiyle ilişkili olduğu bildirilmektedir (Barrick ve Mount, 2003: 197).

Sorumluluk düzeyi yüksek olanlar disiplinli, dengeli, çalışkan, plan ve programlıdır. Sorumluluk düzeyi yüksek olan bireylerin iş doyumlarıyla motivasyon düzeyleri yüksektir (Somer, 1998: 28-29).

Sorumluluğun güvenilirlik ve başarı motivasyonu ile iki boyuttan oluştuğu belirtilmektedir. Girişimcilik anlamında başarı motivasyonu kavramı ön plana çıkarken, güvenilirlik ise sosyal hayatta da ele alınabilmektedir. Başarı ihtiyacının bireyleri, girişimciliğe yönlendirildiği aktarılmaktadır (McClelland, 1961; Gürkaynak, 2017: 22).

Kişilik özellikleri, stresi oluşturan önemli bir unsur olarak görülmektedir. Kişilik özellikleri ile stres arasında ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan çalışmalarda da anlamlı ilişki olduğu belirtilmiştir. Stresle kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi, örgüt içi performansın, verimliliğin ve iş doyumunun artırılmasında önemli bir faktördür.

2.4. STRES İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLİŞKİSİ

Bireylerin çalışma ortamları her zaman stres yaratabilecek bir unsurdur. Çalışanlara kapasitelerinin üzerinde ya da çok altında görevlerin verilmesi, strese sebep olmaktadır. İş ortamındaki her sebep, strese neden olabilmektedir. Çalışma ortamının yetersizliği, denetimin çok sık yapılması ya da hiç yapılmaması ve organizasyonel eksiklikler stres yaratabilmektedir. Bireylerin iş ortamında strese karşı verdikleri tepkiler, çeşitli farklılıklar göstermektedir. Başarılı olma güdüsü yüksek olanları, gerginlik daha fazla motive ederken; başarılı olma güdüsü düşük olanlar ise gerginlik

karşısında stres yaşarlar. Stres kişisel farklılıklardan etkilenmektedir, bu nedenle stresi bireye göre değerlendirmek gerekir (Aytaç, 2009: 8-9).

Bireyleri birbirlerinden ayıran en önemli unsur, kişilik özellikleridir ve kişilik stresin oluşumunda önemli bir faktördür. Kişilik yapısı, bireylerin iş ortamlarından etkilenebildiği gibi kişilik yapısı da iş ortamını etkileyebilmektedir. Stres eğilimine göre bireyler A, B ve karma tip olarak sınıflandırılmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2013: 29).

Bireylerin farklı kişilik özellikleri bulunmaktadır. Bazı bireylerin strese daha yatkın olabileceği göz önüne alındığında (Izgar, 2001: 45), kişilik özellikleri üzerinde durmak gerekmektedir. Kişilik özellikleri A ve B tipi olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

A tipi, kişilik tipinden çok davranış kalıbı olarak değerlendirilebilmektedir. A tipi davranışların baskın olduğu kişiler, iş yüklerinin hafifliğini yadırgamakta, iş yükünün hafif olmasının güvensizliğe ve başarısızlığa yol açabileceğini düşünerek stres yaşamaktadır. A tipi davranışları baskın olan bireyler, çalışma arkadaşlarına düşmanca davranmakta ve olumsuz davranışlarına engel olamamaktadır. Bu bireyler sabırsız ve acelecidir, başarısızlığa tahammülleri yoktur, rekabetçi ve yarışmacıdırlar. Çevrelerindeki kişilerle sürekli çatışmaktadırlar, dürtüleri güçlüdür ve rekabetten kaçmamaktadırlar. Bu durum sürekli stresli bir yaşam sürmelerine neden olmaktadır (Güney, 2001: 528).

A tipi davranış biçiminin özellikleri şu şekilde ifade edilmektedir:

Dürtü: Bireylerin beklentileri yüksektir, hayalleri gelişmiştir. Eyleme yönelimlerdir ve başkalarından yeterli doyum elde edemezler.

Tek boyutlu kişilik: A tipi davranış özellikleri gösteren bireylerin birçoğunun benmerkezci yaklaşımı bulunmaktadır. Ailesini ve arkadaşlarını ihmal ederek, kendisini işe verebilmektedir. Ayrıntılara çok fazla odaklanırlar, bekletilmekten asla hoşlanmazlar.

Hareketlilik: Bu bireylerin belirli bir konuşma biçimleri bulunmaktadır. Sürekli konuşmak isterler, başkalarını konuşturamazlar, jest ve mimikleri sıklıkla kullanırlar.

Acelecilik: Sabırsızdırlar, üstünlük kurma çabaları bulunmaktadır. Sürekli olarak çevrelerinden övgü beklemekte ve kazanç beklemektedirler.

Rekabetçi, saldırganlık ve düşmanca duygular: Sürekli olarak başkalarıyla ve kendisiyle bir rekabet içerisindedir. Kontrol altına almaya çalışsa da öfke ve düşmanca davranışlar kolaylıkla açığa çıkabilmektedir (Fredman ve Rosenman; akt. Altuntaş, 2003:60-62).

Taştan (2004) ise A tipi davranışların özelliklerini şu şekilde belirtmektedir:

- Motivasyonları son derece güçlüdür.
- İki işi aynı anda yapmaktan hoşlanırlar.
- Zamanı çok iyi kullanırlar.
- Beklemekten hoşlanmazlar ve sabırsız yanları bulunmaktadır.
- İş bitiricidirler.
- Başarılı olmak çok önemlidir.
- Saldırgan davranışları vardır ve rekabet etmeyi severler.
- Sürekli hareket halindedirler.
- Kaygı düzeyleri yüksektir.
- Duyarlılık seviyeleri yüksektir.
- Kendilerine güvenirlir. Bazen bu güven çok aşırı olabilmektedir.
- Karar verme konusunda hızlıdırlar.
- Enerjilerini planlamaktadırlar.
- Randevularına tam saatinde gider, bekletilmekten hoşlanmazlar.
- Yönetim becerileri yüksektir.
- Çok fazla dinlenmekten hoşlanmazlar (Taştan, 2004).

A tipi davranışlar sergileyen bireyler, strese yatkındırlar. Bu durum örgütün stresle başa çıkabilme durumlarını doğrudan ilgilendirmektedir. Bu bireylerin ise stresin

kaynaklarının belirlenmesi ve stresle başa çıkma noktalarında daha dikkatli olmaları gerekir (Izgar, 2001: 45).

A tipi kişilik özelliğine sahip olanlar yüksek sesle konuşur, birden fazla iş yapar, düşünür, aceleci ve yarışmacıdırlar. Geç kalmamaya özen gösterirler, başarı odaklıdırlar, sabırsızdırlar ve karşılaştıkları engeller bu tarz bireylerde strese neden olmaktadır. bu bireyler kendilerine daha çok zarar vermekte ve aşırı düzeyde riske girme davranışları sergilediklerinden strese daha yatkındırlar (Eren, 1993).

B tipi davranışların özellikleri şu şekilde ifade edilmektedir:

- Yarışmaktan ziyade, zevk almaktan hoşlanırlar.
- Ekip çalışmasına uyumludurlar.
- Sabırsız değildirler.
- Başarısını göstermekten kaçınırlar.
- Acele karar vermezler.
- Zamanla yarışmazlar.
- Dinlenme esnasında suçluluk hissetmezler.
- Özel hayatı ve iş hayatı arasında sınırları vardır.
- Özel hayatında, işten tamamen uzaklaşabilirler (Taştan, 2004).

B tipi bireyler A tipinin tam tersi özelliklerini işaret etmektedir. Hayatını daha rahat ve kolay bir şekilde devam ettiren bu bireyler kurallar konusunda daha esnek, sabırlı, hoşgörülü, sakin ve düzenlidir. Dışa dönük olan B tipi bireyler, takım çalışmalarına yatkın olmakla birlikte sorunlarını çevrelerindekiyle paylaşabilmektedir (Durna, 2004: 208).

B tipi kişilik özelliğine sahip olanlar rekabetten hoşlanmazlar, sabırlı ve yumuşak başlıdırlar. Kararlı ve uzlaşmacı yapıları bulunmaktadır. Bir işi bitirmekten ziyade o işi yaparken zevk alabilmek bu bireyler için oldukça önemlidir (Balcı, 2000: 28; Güçlü, 2001: 98).

A ve B tipi özellikler karma olarakta görülebilmektedir. Buna karma tip denir. Bu noktada önemli olan husus, hangi tipin özelliğinin daha fazla sergilendiğidir. Bireyler normal şartların dışında çok aceleci tavırlar sergileyebilmektedir. Ayrıca normal zamanda telaşlı hareket edilmezken, bazı durumlarda telaşlı davranılabilmektedir. Normal bir zamanda ve koşulda bireyler hırslı ve aceleciyse A tipi davranışların baskın olduğu söylenebilmektedir (Altuntaş, 2003:63).

Örgüt içerisindeki bireyler hem A hem de B tipi özelliklere sahip olabilmektedirler. Bu duruma “Karma tipi davranışlar” denilmektedir. B tipi davranışları sergileyenlerde A tipi davranışlarında olabileceği daha fazla gözlenmiştir. Bu durumda önemli olan nokta, çalışanların örgüte ve kendisine zarar vermeden uyum içerisinde çalışabilmesidir (Durna, 2004: 208).

Baltaş (2002: 63) bazı bireylerin strese dayanıklı olduğunu bildirmektedir. Özellikle devlet adamları bu noktada örnek gösterilebilir. Strese dayanıklı olanlarla ilgili yapılan araştırmada bu tarz bireylerin şu özelliklerinin olduğu ifade edilmektedir:

- Sosyal hayatta ve iş ortamında çok aktiftirler.
- Mücadeleden ve değişimden hoşlanırlar.
- Geleceğe yönelik olumlu beklentileri vardır.
- Çalışmaktan zevk alırlar.
- Esnek ve hoşgörülüdürler.
- Çevreleriyle olumlu ilişkileri vardır.
- Özel hayatlarında ve iş hayatındaki şartları kontrol altında tuttuklarına inanırlar.

Örgütsel dinamik içerisinde kişilik özelliklerinin farkına varılması son derece önemlidir. Kişilik özelliklerini anlayabilmek için, her bireyi ayrı ayrı değerlendirmek gerekmektedir. Bu durum, performansa da olumlu yansıtacaktır (Church vd., 2015: 91).

Kişilik özellikleri üzerine yapılan araştırmada örgütsel ve bireysel performans üzerinde önemli etkileri olduğu belirlenmiştir. Kişilik özellikleri bireyin kariyer seçimi

ve iş doyumuna doğrudan etki eden önemli bir faktördür (Tokar, Fischer ve Subich, 1998: 115).

Gürbüzler (2004) bireyin çalışma yaşamında karşılaştıkları durumlar karşısındaki stres düzeylerinin kişilik özellikleriyle ilişkili olabileceğini bildirmektedir.

Girodo (1991: 375) kişilik özellikleri, iş stresi ve ruhsal sağlıkla ilgili araştırmalarda iş yaşamının bireyin ruhsal sağlığı için oldukça önemli olduğunu belirtmektedir. Kişilik özelliği, iş stresi ve ruhsal sağlığın ilişki içerisinde olduğu bildirilmektedir. Girodo (1991) araştırmasında dışadönük ve düşük düzeyde nevrotik tipteki bireylerin ilişkisinin, içedönüklük ve yüksek düzeyde nevrotik tipteki bireylerin ilişkisiyle kıyasladığında ilk grubun akıl sağlığının daha iyi olduğunu belirlemiştir.

Bireylerin olumsuz kişilik özelliklerinin o kişinin iş ortamına uyumunu zorlaştırabilmektedir. Birey bu aşamada eğer olumsuz kişilik özelliklerinden rahatsız oluyorsa ona göre adım atması gerekir. İş ortamının esnekliğine ayak uydurmak, değişen koşullara ve yeniliklere adapte olabilmek strese sebep olabilmektedir (Güler vd., 2001:11).

Olumsuz kişilik özelliklerine sahip bireylerin, stres düzeyinin daha yüksek olabileceği bilinmektedir. Yaşanılan stres ise bireylerin iş performanslarına olumsuz yansiyarak, çalışanların verimini azaltacaktır. Bu nedenle stresin örgüt içerisinde çalışanların iş performansına nasıl yansiyacağını bilmesi, örgüt içerisinde verimin artırılmasında ve stresle mücadelede etkili olacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PERFORMANS VE İŞ PERFORMANSI KAVRAMI

3.1. İŞ PERFORMANSI

Belirli bir zaman aralığında yürütülen faaliyetlerin, amaçlara hizmet etme düzeyine performans denilmektedir. Performansın bir diğer tanımı ise planlanan etkinliklere ulaşma düzeyidir.

Performans kavramının, araştırmalarda başarı ya da başarı değerlendirme şeklinde de kullanılabildiği görülmektedir. Performans, bireylerin hayatında var olan ölçülmesi ve karşılaştırılması zor bir kavramdır (Aytok, 2004: 5).

Performans kavramı çalışan bireylerin, işin bir parçası olan aktiviteleri kapsayan bir olgudur (Borman ve Motowidlo 1993: 72). Çalışanların davranış biçimlerinin anlaşılması, geleceklerine yönelik tahminlerde bulunma ve davranışların kontrol altına alınıp performans düzeyini artırılması, örgütler için önemli bir durumdur. Performansın artması, örgütler için başarılı olabilmek için önemli bir unsurdur.

Performans terimi planlı ve amaçlanmış etkinliklerin sonucunda ortaya konulan, nicel ya da nitel olarak belirleyen kavramdır (Şimşek ve Nursoy, 2002: 43).

Rotundo ve Sackett (2002: 67)'e göre performans, örgütün amacına ve hedeflerine katkıda bulunan, bireylerin kontrolünde olan davranış ve faaliyet biçimidir.

Kutal ve Büyükkuluslu (1996) performansı, bireylerin günlük yaşamında kullanıldığı şekilde açıklamıştır. Buna göre performans hedeflere ulaşabilmek için harcanan çabadır. Çabalar, bir süreci ifade etmektedir. İşe başlama ve işin bitişini içerisine alan bu süreç, işin gerçekleşmesine kadar devam etmektedir.

Kurum açısından incelendiğinde performans belirli bir zaman aralığında elde edilen ürün ya da hizmet miktarıdır. Çalışanların hedeflere ulaşabilme düzeyleri verimlilik ve etkinlik ile açıklanabilmektedir (Tutar ve Altınöz, 2010:203).

Bireyler çalışma ve özel hayatlarındaki ihtiyaçlarını giderebilmek için yoğun çaba sarf etmektedir. İnsanların yaşamının sağlıklı biçimde devam edebilmesi, belirledikleri hedeflere ulaşmaları ve başarılı olabilmeleri için performansını sergileyebilmelidir. Performans kavramı iş yaşamında incelendiğinde çalışanların örgütsel amaçlara ulaşabilmeleri için sorumluluklarıyla ilişkili davranışlarının sonucunda elde ettiği üründür. Bu ürünler herhangi bir mal ya da hizmet olabileceği gibi düşünce biçimi de olabilmektedir (Başaran, 1991).

İş performansı, örgütlerin sürekli değerlendirdiği, geliştirilmesine ve yönlendirilmesine ihtiyaç duyduğu önemli bir örgütsel davranış değişkenidir (Murphy ve Cleveland, 1995). İş performansı, örgüt için önemli olduğu kadar insan kaynakları alanında da önemli bir değişken olarak ele alınmaktadır (Motowidlo, 2003: 40). Çalışanlarla nitelikli etkileşim kurarak, güvene dayalı biçimde performansın artırılması yöneticilerin üzerine düşen önemli görevlerdendir (Çalışkan, Akkoç ve Turunç, 2011: 364).

İş performansı işlerin teknik ve uzmanlık yönüyle ilişkilidir. Herhangi bir işin, bir başka işten farklılığını ortaya koyan görev ve sorumluluklarda iş performansı olarak açıklanmaktadır (Jawahar ve Carr, 2007:330).

İş performansı, bireysel düzeyde kişilerin yaptıkları herhangi bir şeydir (Benligiray, 2004:141 Akt: Çöl, 2008: 36). Örgütsel ve ulusal performans kavramları üst düzey ve daha kapsayıcı değişkenler iken iş performansı bu performans türleri gibi kapsayıcı değildir. Örgütler için öncelik çoğunlukla bireysel performanstır. Bu durum ise personelin gösterdiği performans düzeyi kadar, örgütün iyi olabileceği düşüncesiyle açıklanmaktadır.

Endüstriyel ve örgütsel psikoloji araştırmalarında iş performansı kavramının önemli bir çalışma konusu ve bağımlı değişken olduğu bildirilmektedir. İş performansı bu alanlar içerisinde önemli unsurlardan birisidir (Ahmad vd., 2012: 938).

İş performansı “önceden belirlenmiş olan kriterlere uygun biçimde, görev ve sorumluluklarını yerine getirilip, amaçlara ulaşılabilmesini sağlamak için ortaya konulan ürünlerdir” (Pugh, 1991: 7-8).

Değişimler örgütler için kaçınılmaz bir gerçektir. Rekabetin devamı ve örgütün varlığını sürdürdürebilmesi için istenilen düzeyde performansın gösterilebilmesi son derece önemlidir. Bu nedenle performansı etkileyen her değişkenin, örgütler açısından önemli bir yeri vardır. Örgütlerin varlığını devam ettirebilmeleri için üst düzey performans göstermesi gerekmektedir (Becker ve Huselid, 1998).

Örgütlerin belirlenen amaçlara ve hedeflere ulaşabilmeleri, buldukları sektörde rekabet üstünlüğünü ellerinde tutmalarıyla dolayısıyla da çalışanların yüksek performansıyla gerçekleşebilmektedir (Youndt ve Snell, 2004: 339). Bu açıdan incelendiğinde örgüt içerisinde her zaman yüksek performans sergileyen çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Performans düzeyi, çalışanların ve örgütlerin etkili olmaları için bir göstergedir (Richard vd., 2008: 720).

Çalışan bireylerin örgüt içerisindeki performanslarının yüksek olması, mesleki yeterlilikleri, çalışma ortamının koşulları, görev tanımının net biçimde yapılmış olması ve ahlaki niteliklerle ilişkili bir durumdur (Özdevecioğlu ve Kanıür, 2009: 59).

Performans, çalışanların görevlerine ilişkin belirlenmiş olan kriterleri karşılayabilecek biçimde görevini tamamlaması ve amaçlara ulaşabilmesine yönelik ortaya konulan mal, hizmet ya da düşüncedir (Torrington ve Hall, 1995:316).

Performans ise bireyin özelliklerine ve yetenek alanlarına uygun olan işi, kabul edilebilir sınırlar içerisinde gerçekleştirebilmesidir (Özbay, 1996: 6). İş performansı zaman içerisinde ortaya çıkan çıktı ya da sonucun bütünüdür. İşletmenin ya da örgütün

amaçlarına ya da görevlerine yerine getirme düzeyi olarakta açıklanabilmektedir (Akal, 1998: 6).

Performans kavramı, bağlamsal performans ile görev performansı olarak ikiye ayrılmaktadır. Bağlamsal performans, bireylerin daha fazla çalışmak için gönüllü olması, işini hevesle yapmak, işbirliğine yatkınlık, örgütü sahiplenmek ve desteklemek ile kurallara uygulamayı kapsamaktadır. Bağlamsal performansta, takımın başarısı için çalışılmaktadır ve ekstra rol davranışıyla ilişkilidir. Görev performansı ise örgütün teknik süreçlerini yürütüp, bu ihtiyaçlarla ilgilenmekle ve yeteneklerle ilişki içerisindedir. Görev performansı, bireyin uzmanlığı ve teknik tarafıyla açıklanabilir (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 59-62).

Görev performansı bireyin işle ilgili faaliyetleri yürütmesini kapsamaktadır. Örgüt içerisindeki teknik yapıyı oluşturan temel faaliyetlerin yürütülmesini içerir. İş yerinde çalışan bireylerin, işleri gerçekleştirebilmesi için teknik bilgi ve becerilerini kullanma görevi, görev performansı ile açıklanmaktadır (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009: 172-173).

Bağlamsal performans, iş ortamındaki organizasyon, sosyal ve ruhsal havaya katkı sağlayan faaliyetleri içermektedir. Örgütün verimliliği ve takımın başarısı oldukça önemlidir. İş ortamının, zenginleştiren bağlamsal performans, sosyal ve motivasyonel iklime de katkı sağlamaktadır (Ünlü ve Yürür, 2011: 185-186).

Performansın boyutları şu şekilde ifade edilmektedir (Enhoş ve Altay, 1998: 10-11):

- Örgütün şu anki durumunun, mevcut kaynaklar ve örgüt düzeni içerisinde inceleyip, performans düzeyini belirlemektir.
- Örgütün mevcut durumdaki potansiyel gücünden faydalanma düzeyinin değerlendirilmesidir. Örgütün potansiyel gücünün belirlenmesine yönelik olarak ne elde edilebilirdi ve ne elde edildi, soruları sorulmaktadır.
- Uzun dönemde örgüte yönelik nerede olacağı sorulmaktadır.

İş performansını belirleyen unsurların zamanla değiştiği görülmektedir. İlk etapta performans kar oranıyla açıklanırken daha sonra meydana gelen gelişimlerle birlikte verimliliğin, performansın belirlenmesinde önemli bir unsur olduğu ifade edilmiştir (Aytok, 2004: 6-7).

Bireyin performansının belirlenirken kişilik özellikleriyle yeteneklerine uygun işin, istenilen düzeyde gerçekleşip gerçekleşmediğiyle ilişkilidir. Bu nedenle çalışanlara verilen görevlerin, belirli standartlara sahip olması gerekmektedir. Bu sayede performans değerlendirmesi daha doğru bir şekilde yapılabilir. Ayrıca işlerin, tanımının net bir şekilde yapılmış olması ve çalışan kişinin yetenek alanlarına uygunluğu da son derece önemlidir. Belirlenen standartlara ulaşabilmek başarı olarak değerlendirilirken, bu standartlara ulaşamamak ise başarısızlık olarak görülmektedir (Öztay, 2006: 75).

Performansın değerlendirilmesi, bireylerin geçmişteki ya da şimdiki performansıyla ilgili olarak iş hayatındaki geçmişiyle örgüt için gelecekteki potansiyeli açısından bir kaniya varmaktır (Cattetter, 1992: 253).

Örgütler ve çalışanlar için performans oldukça önemli bir kavramdır. Çalışanların tatmin olması ve başarılı bir performans sergileyerek görevlerini tamamlamaları bireylerdeki öz yeterlilik ve ustalaşma duygularının kazanılmasını sağlamaktadır. Yüksek performans gösteren çalışanların ödüllendirilerek teşvik edilmesi de çalışanların onurlandırılmalarını ve performans düzeylerini artırmalarına olanak sağlamaktadır. Yüksek performans gösteren çalışanların, kendilerinden daha düşük performans gösterenlere oranlara kariyer fırsatlarını da elde etmeleri, çalışanların motivasyon düzeyini artırıcı bir unsurdur (Bandura, 1997).

Viswesvaran ve Ones (2000: 13) iş performansını, örgütlerin hedeflerine ulaşabilme noktasında katkı sağlayan çalışanların iş sonuçları ve davranışları olarak açıklamaktadır. İş performansı bireylerin kendilerine verilen işi ne ölçüde yaptığı, işin gereklerini yerine getirme düzeyi, başarısı, verimliliği ve işe yönelik ahlaki yaklaşımlarını içerisine alan geniş bir kavramdır. İnsanların özelliklerinin öznel

yargıları içermesi ve karmaşık oluşu, iş performansının tanımını yapmayı zorlaştırırsa da performans düzeyinin belirlenmesi noktasında bazı kriterler bulunmaktadır. İş performansı çalışanlara ceza vermek yerine iş verimliliğini artırmayı hedeflediğinde daha yararlı olmaktadır. Kariyer olanaklarının bulunması, yükselme ve ücret gibi durumlarla işten çıkarma gibi önemli idari kararların alınması, çalışanların iş performansını etkileyen önemli unsurlardandır (Murphy ve Cleveland, 1995).

İş performansı düzeyinin, daha fazla çalışmayla ilişkili olduğu düşünülmüştür. Araştırmacılar ise iş performansının sağlıklı değerlendirilebilmesi için çeşitli ölçütlerin olması gerektiğini savunmuştur (Yelboğa, 2010).

Daft (2000: 12) performansın, amaçlara ulaşabilme düzeyinin belirlemek için kullanıldığını bildirmektedir. Örgütün belirlemiş olduğu hedeflere, sahip olunan kaynakların etkin şekilde kullanılıp ulaşma yeteneği ise örgüt performansı olarak açıklanmaktadır.

Performansın sağlıklı şekilde ölçülmesi için belirli kriterler belirlenmiştir. Bu kriterler ise şu şekilde ifade edilmektedir:

- Örgütün belirlemiş olduğu kriterler ve elde edilen ürünlerin yanı sıra çalışanların davranışlarıyla başarıları da değerlendirilmelidir.
- Belirlenen kriterler ise doğrulu kanıtlanmış ve gözleme dayalı olmalıdır.
- Kriterler belirlenirken, çeşitli görüş ve öneriler dikkate alınması ve bunların eyleme dönüşmesi esnasında çalışanlara bilgilendirme yapılması gerekir.
- Kriterler kapsamlı olmalı ve performansa yönelik tüm etkileri bünyesinde barındırmalıdır (Öztürk, 2009: 151-152).

Performansı değerlendirmeye yönelik bilgi toplama amaçları şu şekilde bildirilmektedir:

- Yöneticiyle çalışan arasındaki iletişimi artırmak,

- Çalışanların işleri hangi başarı düzeyiyle tamamladığı konusunda bilgilendirmek,
- Başarı artışını ödüllendirmek,
- Terfi ve örgüt içerisindeki çalışan hareketliliğinde ya da işe son verme konularında uygun bilgilendirmeyi yapmak,
- Personel listeleri hazırlamak,
- Eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesini sağlamak (Örücü ve Köseoğlu, 2003: 25-26).

3.2. İŞ PERFORMANSININ ÖNEMİ

İş performansı çok boyutlu bir kavramdır. Campbell (1990) iş performansının aşağıda belirtilen boyutlardan meydana geldiğini bildirmektedir:

- İşe dayalı yeterlilik
- İşe dayalı olmayan genel yeterlilik
- Tanımlanan görevin yerine getirilebilmesi için sözlü ve yazılı iletişim yeterliliği
- Çaba sarf etme ve görev sorumluluğu
- Kişisel disiplin
- Çalışma arkadaşları ve takım çalışmalarında uyum
- Liderlik
- Yönetim

Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesi ve çalışanların bu amaçlara ulaşmasına yönelik katkılarının ne olduğunun belirlenmesi, örgütler için oldukça önemlidir. Bu noktada performans değerlendirmenin etkili biçimde yapılması gerekmektedir. Doğru bir şekilde yapılan değerlendirmeler, örgütün ve bireyin gelişimine katkıda bulunur (Bayram, 2006: 48).

Takım performansının, performans yönetimiyle iyileştirilip, kurumsal sinerji oluşturulmalıdır. Performans yönetimiyle birlikte iyileştirici faaliyetlerde süreklilik

meydana gelir. Bu nedenle performans yönetimi sonuç olmamakta, süreç olmaktadır (Armstrong, 1996:261).

Kurumsal amaçlara etkili biçimde ulaşabilmek için performans faaliyetleri, çalışanların performansının sürekli gelişimini hedefler. Performans yönetimi döngüsel bir süreçtir ve şu adımlardan oluşmaktadır (Uyargil, 1994:31):

- Belirlenen kurumsal amaçların, kişisel amaçlara dönüşümü,
- Belirlenen amaçlara ulaşabilmek için, uygun performans değerlendirme kriterlerinin belirlenmesi,
- Belirlenen kriterler doğrultusunda, çalışanların nesnel bir şekilde değerlendirilmesi,
- Şu anki durumla hedeflenen durum arasındaki farkın belirlenebilmesi için ast-üst ilişkilerinin etkili biçimde kurulması,
- Performansın geliştirilebilmesi amacıyla çalışanlarla yöneticiler arasında iş birliğinin yapılması,
- Çalışanların performans düzeyinin belirlenip, ödüllendirilerek motivasyon düzeyinin artırılması,
- Örgütün zayıf ve güçlü yönlerinin belirlenmesi,
- Geri bildirim sağlanarak çalışanların kendilerini değerlendirmesi,
- Performans düzeyi düşük olanların belirlenerek, eğitimler sayesinde performans geliştirilmesinin sağlanması,
- Yönetim, kariyer planlama ve eğitim konularında veri sağlanması.

İş performansının sağlıklı bir şekilde değerlendirilebilmesi için performans ölçütlerinin belirlenmiş olması gerekmektedir. İş performansı, araçların yeterli olması, örgütsel bağlılık düzeyi, örgütsel iklim ve kültür ile motivasyon düzeyi gibi unsurlar kadar önemlidir. Yönetim alanının meydana gelen değişimlerle ekonomik, toplumsal, siyasal alanlarda istatistiklerden, olgulardan, nesnel durumlardan yararlanarak olayların gelecekteki gelişmeleriyle ilgili kestirimlerde bulunabilmek, iş performansı düzeyiyle yakından ilgilidir. Kaynakların sınırlı olduğu dönemlerde performans önemli bir

ölçütken, kriz dönemlerinde ise etkinlik ön plana çıkabilmektedir (Tutar ve Altınöz, 2010: 203).

Çalışanların görevleri dışında, hedefle ilgisi olmayan çeşitli davranışlar sergileyebildikleri bildirilmektedir. Bu davranışlar günlük yaşamın bir getirisidir ve iş performansına çeşitli etkileri vardır. Bu etkiler içerisinde iş performansının eylemleri neticesinde tespit edilen özellikleri bünyesinde barındırmaktadır. Bu özellikler ise şu şekilde bildirilmektedir (Motowildo,1997: 75-78):

- İş performansı davranışlarla ilişkilidir.
- Bireyin iş performans düzeyini, davranışlar belirlemektedir.
- Davranış biçimleri incelenerek, performans düzeyi değerlendirilmelidir.
- Davranış biçimi açısından iş performansı çok boyutludur (Motowildo, 1997: 75-78).

3.3. PERFORMANSI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Yöneticilerin üzerinde en çok durduğu konulardan birisi bireysel performanstır. Performansın düşük ya da yüksek olması, örgütün verimliliğini azaltmakta ya da artırmaktadır. Düşük performans gösteren çalışanlar, iş kalitesini düşürmekte, ortaya konulan ürünün miktarını azaltmakta, sorumluluktan kaçmakta, çatışmalara sebep olmakta, gerçekçilikten uzak hedefler seçmekte, doğru kararlar verememekte ve bilgi çarpıklığına sebep olmaktadır(Stewart, 1987: 235, Akt; Aytok, 2004: 7). Bahsedilen unsurların çalışanlarda bulunması, düşük performansın bir göstergesidir. Çalışanların performans düzeyleri genel anlamda zamanla yükselmekte ya da düşebilmektedir. Bu dalgalanmaya sebep olan faktörler ise bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler olarak açıklanmaktadır (Tozkoparan, 1995: 37-38).

Paşa (2007) çalışanların performans düzeylerinin üç faktörden etkilendiğini savunmaktadır. Bu faktörler ise çalışanın işine odaklanamaması, bireyin yetkinlik düzeyi ve çalışanların amaçlara uyum sağlama düzeyidir. Yüksek düzeyde performans

gösteren çalışanlar, bu faktörlerle değerlendirilmelidir. Performans, kişilerin nitelikleri, yetenekleri, inanç ve değerleriyle ilişkilidir (Morillo, 1990: 270).

3.3.1. Bireysel Faktörler

Bireysel nitelikler, performansı direkt etkileyen önemli bir unsurdur. Performans düzeyini etkileyen faktörlerin ne olduğunu belirleyebilmek, performansın artışı sağlayabilmek için oldukça önemlidir. Doğru tespitler yapılmadığında, çözüm için yanlış yöntemler denenebilmektedir. Bu da örgüt için zaman kaybına sebep olmaktadır. Performansı etkileyen bireysel faktörler şu şekilde açıklanmaktadır (Aytek, 1974: 122-126):

3.3.1.1. Zeka ve Yetenekler

Zeka düzeyi ve yetenek alanları bireyin iş performansına doğrudan etki etmektedir. Zeka düzeyine göre bireylere iş verebilmek, örgüt için son derece önemlidir. Zeki bir insana, rutin işler verildiğinde, sıkılacak ve iş performansında düşüş olacaktır. Ayrıca çalışanların görev ve sorumluluklarını yerine getirme konusunda bilgi ve beceri düzeyine göre de iş verilmesi gerekmektedir (Dicle, 1982: 7). Zeka ve yetenek alanlarından daha üst düzey işler verildiğinde ise, çalışanlar o işi yerine getirmekte zorlanacaktır. Sonucunda da performans düşüşü, mutsuzluk ve mesleki tükenmişlik olacaktır. Örgüt yönetiminin, zeka ve yeteneğin kişiden kişiye değiştiğini fark edip, herkese aynı işi vermemesi son derece önemlidir.

3.3.1.2. Duygusal Problemler ve Stres

Bireylerin yaşadıkları duygusal problemlerle stres, performansı etkilemektedir. Motivasyonun yetersiz olduğu ya da aşırı düzeyde olduğu dönemlerde bireyler stres yaşayabilmektedir. Bireylere basit ya da mantık dışı görevler vermek, geri bildirim mantıksal hatalarla yapılması, çalışma koşullarının olumsuz olması, örgüt içerisinde etkinliklerin planlanmamış olması strese sebep olabilmektedir (Stewart, 1987: 240-241, Akt; Aytok, 2004: 9).

Ekonomik ve sosyal imkanların kısıtlı olması, kullanılan teknoloji, üretim sistemindeki çarpıklıklar ve bunun gibi sosyal, kültürel, ruhsal ve ekonomik durumlar stresle yakından ilişkilidir (Avunduk, 2016: 66).

Bireylerin duygusal problemleri ve stres düzeyinin yüksek olması örgüt içerisindeki performansı düşürmektedir. Örgüte bağlılığı yüksek olanlar da duygusal problemler ve stres işlevselliği etkilemeyecek düzeydedir. Sorumluluk alma, bağımsız olma ve yapılan işin ilginç olması bireylerin işe olan bağlılığını olumlu yönde etkilemektedir. Duygusal bağlılık ise işin kalitesini, işin verimliliğini ve performans düzeyini artırmaktadır. Örgüte duygusal bağlılığı yüksek olanların performansları, daha üst seviyelerdedir (Nelson ve Quick, 2000).

3.3.1.3. Motivasyon

Motivasyon düzeyinin düşük olması, performansı düşüren bir etkidir. Başarılı olmak isteyen çalışanların başarı motivasyonuna ihtiyacı vardır. İş verimi, ücret ve iş doyumunun motivasyonla ilişkili olduğu bildirilmektedir. Başarılı olabilmek için, motivasyon düzeyi yüksek olmak zorundadır. Fakat motivasyon düzeyi, başarılı olabilmek için tek başına yeterli değildir. İşe uygun zeka ve yeteneğe sahip olmak da gerekmektedir (Aytok, 2004: 9).

3.3.1.4. Sağlık Durumu

Sağlık sorunlarının olması, bireylerin performansını düşüren bir etkidir. Bu nedenle sağlık kontrollerinin zamanında yapılması ve çalışanların sağlık güvencelerinin olması gerekmektedir.

3.3.2. Bireysel Gereksinimler

İş performansına etki eden bireysel ihtiyaçlar şu şekilde açıklanmaktadır:

3.3.2.1. Örgütsel Performans

Performansa etki eden örgütsel performanslar çalışma koşulları, örgüt içi ilişkiler, örgüt yapısı ve yönetim politikaları başlıklarıyla incelenmektedir (Dicle, 1982: 11- 14).

3.3.2.2. Çalışma Koşulları

Çalışma koşullarının olumsuz olması performansı doğrudan etkilemektedir. Yapılan araştırmada çalışma koşulları ile performans arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Dicle, 1982: 13).

Yapılan araştırmada ısı, ışık, havalandırma ve gürültü gibi etkenlerin istenilen düzeyde olmamasının verimliliği ve motivasyonu düşürdüğü tespit edilmiştir. Olumsuz çalışma koşullarının uzun süre devam etmesi, yönetimin bu sorunu çok fazla önemsememesine sebep olacaktır (Stewart, 1987: 242- 243, Akt; Aytok, 2004: 11).

3.3.2.3. Örgüt İçi İlişkiler

Çalışanların örgüt içerisinde kurduğu ilişkinin niteliği, örgüte uyum sağlama düzeyini açığa çıkaracaktır. Uyum düzeyinin yüksek olması bireyin performansına olumlu yönde yansımaktadır (Dicle, 1982: 14).

Örgüt içi ilişkilerin istenilen seviyede olabilmesi için çalışanların birbirlerini kültür, ırk, din ve renk ayrımı gözetmeksizin kabul etmesinden geçmektedir. Bu durumlardan kaynaklanacak sorunlar, herhangi bir yasayla netleşmediği için çözümü de oldukça zor olabilmektedir (Stewart, 1982: 242, Akt; Aytok, 2004: 11).

3.3.2.4. Örgüt Yapısı

Örgüt içerisinde çalışanların yetenek alanlarına uygun işlerde çalıştırılması, bireyin performansına olumlu yönde yansımaktadır. Yeteneklerle yapılan işin uyum içerisinde olması, performansı artırmaktadır (Dicle, 1982: 13).

3.3.2.5. Yönetim Politikası

Yönetim politikasının, çalışanların performansı ile doğrudan ilişkilidir. Yönetimin alınacak kararlarda, çalışanlarının fikirlerine önem vermesi de performansın artmasında önemli bir etkidir.

3.3.2.6. Çevresel Faktörler

Aile, arkadaşlar ve toplumsal çevre bireyin performansını etkilemektedir (Başaran, 1985: 146). Örgütlerin çevresiyle yakın ilişkiler kurması, çevresinden girdiler olarak çıktılar vermesi gerekmektedir. Bu nedenle örgütün başarısı için çevreyle kurulan ilişkiler son derece önemlidir (Dicle, 1982: 8).

3.4. STRES VE PERFORMANS İLİŞKİSİ

Stres ve performansın ilişki içerisinde olduğu ifade edilmektedir. Bununla ilgili olarak dört farklı model geliştirilmiştir. İlk olarak stres ve performans arasında ters U şeklinde ilişki olduğu bildirilmektedir. Buna göre orta düzeyde stresin, performansı artırdığı, aşırı düzeydeki stresin ise performansı düşürdüğü açıklanmaktadır. Düşük düzeydeki stres ise performansın düşmesine sebep olmaktadır (Eroğlu, 2006: 445).

İkinci modelde stres ile performans arasında pozitif yönde ilişki olduğu ifade edilmiştir. Stresin düşük düzeyde olduğu ortamda rekabetin istenilen seviyede olmayacağı belirtilmiştir. Stresin artması rekabeti de artırmakta bu durumda performans düzeyine olumlu anlamda yansımaktadır. Düşük düzeyde stres, düşük düzeyde performans demektir. İsteksiz ve başarısız olanların, stres düzeyi yükseldiğinde ise

yüksek performans göstermemesi beklenmemelidir. Bu durum sadece başarıya aç bireyler için geçerlidir (Baytar, 2010: 94).

Üçüncü modelde stres ve performansın negatif yönde ilişkili olduğu varsayılmaktadır. Stresin, örgüt içerisinde olumlu etkisi olmadığı düşünülmektedir. Performansı yükseltmek için harcanan enerji, stresle mücadele için harcandığında performansta düşüş olacaktır (Ergül, 2012: 57).

Dördüncü modelde ise performans ile stres arasında ilişki olmadığı düşünülmektedir. Bireyler başarılı olabilmek için ücret ödendiğinde stresi göz ardı ederler ve üretkenliklerinin engellenmesine izin vermezler (Gümüştakin ve Öztemiz, 2005: 283).

Stresin, performans üzerinde belirleyici olduğu belirtilmektedir. Performansı düşüren stres, karar vermeyi zorlaştırmakta, dikkati azaltmakta, zaman yönetimini dengesizleştirmekte ve problem çözme becerilerini azaltmaktadır (Gümüştakin ve Öztemiz, 2005: 283). Baytar (2010: 79) stresin, moral ve motivasyon düzeyini azalttığını, kariyer sorunlarına yol açtığını, rol çatışması, iş doyumunun azalması ve performans düşüklüğüne sebep olduğunu bildirmektedir.

Örgüt içerisinde çeşitli faktörler strese sebep olmakta ve sonucunda da performansı düşürmektedir. Çalışanların düşük ücret alması, iş yüklerinin fazla olması, çalışılan işin monoton olması, haksızlığa uğrama, meslek hastalıkları, iş kazaları, olumsuz çalışma koşulları ve ulaşım problemleri gibi etkenler strese sebep olmaktadır (Eroğlu, 2006: 441; Yılmaz ve Ekici 2006: 105).

Stres, çalışanların işe gitme oranlarını değiştirmektedir. Çalışanların işe gelmeme durumunun %40 oranında stresle ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Devamsızlık yapan çalışanların performanslarının düşük olduğu belirlenmiştir (Yılmaz ve Ekici 2006: 105).

Stresin, örgütsel performans üzerinde olumsuz etkileri olduğu bilinmektedir. Bu olumsuz etkiler şu şekilde ifade edilmektedir:

- Örgüte olan bağımlılığı azaltmaktadır.
- İş doyumsuzluğuna yol açmaktadır.
- İş kazalarına sebep olmaktadır.
- Çalışanın uyarı ve ceza almasında artışa sebep olmaktadır.
- Verimliliği düşürmektedir.
- Ürünün kalitesini düşürmektedir.
- Karar verme becerilerine zarar vermektedir.
- İş gücü devrinin yükselmesine sebep olmaktadır.
- Sağlık giderlerinde ve aleyhte açılan davalarda artışa sebep olmaktadır.
- Örgüt iklimine zarar vermektedir.
- İş arkadaşlarıyla olan iletişimi zedelemektedir.
- Molaların ve işe geç gelmede artışa sebep olmaktadır.
- Çalışma ortamında gerginlik artmaktadır.
- Hile ve kötüye kullanım oranı artmaktadır.
- Örgütün imajına zarar vermektedir.
- İş birliği zayıflamaktadır.
- İş görenlere ödenen tazminatta artışa sebep olmaktadır (Rosen ve Berger, 1991: 8-9).

Yapılan literatür taramasına göre iş stresinin çalışanların kişilik özellikleri ve iş performansı ile ilişkili olduğu görülmektedir. İş stresi, kişilik özellikleri ve iş performansı ile bağlantılıdır. Olumsuz kişilik özelliklerine sahip olmak, strese yatkın olmak, strese yol açabilmektedir. Stresli bireylerin ise iş performanslarında bir düşüş olmaktadır. Akademisyenlerin uyumsuzluk, duygusal dengesizlik düzeylerinin yüksek olması, dışadönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk düzeylerinin ise düşük olması, strese sebep olabilmektedir. Oluşan stres ise akademisyenlerin iş performansına olumsuz yansımaları ve fonksiyonelliklerini azaltması beklenebilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA İŞ STRESİNİN KİŞİLİK

ÖZELLİKLERİ VE İŞ PERFORMANSI İLE İLİŞKİSİ ÜZERİNE

BİR UYGULAMA

4.1. AMAÇ VE YÖNTEM

4.1.1. Araştırmanın Amacı

Akademisyenlerin akademik gelişim dönemlerinde yeteneklerini geliştirmeleri gerekmektedir. Akademik yaşantı içerisinde çalışma ortamı, roller, örgütün yapısı, yönetici ve arkadaş ilişkileri öğretim elemanlarının davranışlarını etkilemektedir. Öğretim elemanlarını görev ve sorumluluklarını yerine getirirken, yönetimden de bazı beklentiler içerisine girmektedir. İş güvencesi, gelir, teknolojik materyallere sahip olunması, olumlu ortamın varlığı, yükselme olanağı, saygı, değer, bilgi ve becerilerini geliştirebileceği imkanlara sahip olma beklentisi içerisinde olunabilmektedir. Beklentilerin karşılanmadığı durumlarda ise çeşitli zorluklar, çatışma ve sürtüşmeler ortaya çıkabilmektedir (Aytaç vd., 2001: 61). Yaşanabilecek olumsuz durumlar akademisyenler de strese sebep olabilmektedir.

Bu araştırma, akademik çalışma ortamında çalışanların kişilik özellikleri, stres ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca demografik değişkenlerin iş stresi, kişilik özellikleri ve performans düzeyinde anlamlı farklılığa sebep olup olmadığını belirlemek de araştırmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır.

4.1.2. Araştırmanın Önemi

Stres, insan yaşamının bir parçasıdır. Stresin normal seviyede olması bireyleri motive etmekte ve sahip olduğu kaynakları kullanmaya teşvik etmektedir. Fakat stresin çok düşük ya da çok yüksek seviyelerde olması ise bireylerin çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalabileceğini düşündürmektedir. Stres bir anda ortaya çıkan bir durum değildir.

Aile, arkadaşlar ve iş ortamı gibi unsurlar stresi ortaya çıkarabildiği gibi, yaşanan stres düzeyinin yüksek olması da bu unsurları olumsuz etkilemektedir.

Günlük yaşam içerisinde zamanının büyük bir kısmını iş yerinde geçtiği için, düzenli bir iş hayatının olması günlük yaşamda olumlu yönde yansıtacaktır. Kişilik özelliklerinin örgütsel ve bireysel performans üzerinde önemli etkileri olduğu bilinmektedir. Kişilik özellikleri stres ve iş doyumuna doğrudan etki etmektedir. Yapılan literatür taramasında da görüleceği gibi stres, kişilik özellikleri ve iş performansı ilişkisi içerisinde yer almaktadır. Yapılan araştırmada değişkenler arasındaki ilişki incelenmeye çalışılacaktır. Bu sayede insanlar var olduğu sürece varlığını devam ettirecek olan stresin, kişilik özelliği ve iş performansına etkisinin belirlenecek olması, araştırmayı önemli kılmaktadır.

4.1.3. Araştırmanın Sınırları

Araştırma Demografik Form, Öğretim Elemanı Performans Değerlendirme Envanteri, Beş Faktör Kişilik Envanteri ve Kısa Versiyon Örgütsel Stres Ölçeği'nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır. Yapılan araştırma Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde gerçekleştirilmiştir. Araştırma tek bir fakülteyi kapsadığından sonuçlar genellenemez. Örneklemi 112 öğretim elemanı oluşturduğundan, sonuçlar genellenememektedir. Demografik formdaki değişkenler sınırlı tutulmuştur, bu durum iş stresi, performans ve kişilik özelliklerine etki eden değişkenlerin tespiti noktasında sınırlılığa neden olmaktadır.

4.1.4. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışma yaşamında iş stresinin çalışanların kişilik özellikleri ve iş performansı ile ilişkisinin ne düzeyde olduğu araştırmanın problem cümlesini oluşturmaktadır.

Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

H1. İş stres düzeyi ile iş performans düzeyi arasında negatif yönde ilişki vardır.

H2. İş yükü ve uyumluluk ile kontrol ve sorumluluk arasında negatif yönde ilişki vardır.

H3. Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, unvan, öğretim elemanı olarak çalışma süresi, bulunulan üniversitede çalışma süresi ve iş yerinden ayrılma sebebi değişkenlerine göre iş stres düzeyinde farklılık vardır.

H4. Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, unvan, öğretim elemanı olarak çalışma süresi, bulunulan üniversitede çalışma süresi ve iş yerinden ayrılma sebebi değişkenlerine göre kişilik özellikleri olan “Sorumluluk, Duygusal Dengesizlik, Deneyime Açıklık, Dışadönüklük ve Uyumluluk” düzeylerinde farklılık vardır.

H5. Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, unvan, öğretim elemanı olarak çalışma süresi, bulunulan üniversitede çalışma süresi ve iş yerinden ayrılma sebebi değişkenlerine göre iş performans düzeyinde farklılık vardır.

4.1.5. Araştırmanın Yöntemi ve Materyaller

Betimsel nitelikte olan bu çalışmada var olan durumu tespit etmek için “tarama” modeli türlerinden ilişkiisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri geçmişte veya halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yöntemleridir. İlişkiisel tarama modeli ise iki ve daha fazla değişken arasında ilişki olup olmadığını ve ilişkinin derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modeli türüdür (Fraenkel ve Wallen, 2006; Karasar, 1999). İlişkiisel tarama modelinde, araştırmacının düşüncesi ile şekillenen olgular bulunmaktadır. Bu modelde araştırmacının düşüncesinin doğrudan etkisi bulunmaktadır.

Bu çalışmada da cinsiyet, ele alınan değişkenler arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Araştırmada soru formu kullanılmıştır. Soru formunda, demografik soruların yanısıra, Öğretim Elemanı Performans Değerlendirme Envanteri, Beş Faktör Kişilik Envanteri ve Kısa Versiyon Örgütsel Stres Ölçeği” kullanılmıştır.

Demografik form araştırmacı tarafından hazırlanmış olup, toplam 8 soruyu içermektedir. Formda Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, unvan, çalışma

süresi, bulunulan üniversitedeki çalışma süresi ve iş yerinden ayrılma nedeni değişkenleri yer almaktadır.

Öğretim Elemanı Performans Değerlendirme Envanteri, Dalgıç (2010: 92-105) tarafından öğretim elemanlarının performans düzeylerini belirleyebilmek için geliştirilmiştir. Yapılan analizlere göre ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Ölçek Kesinlikle Katılıyorum (5), Katılıyorum (4), Kararsızım (3), Katılmıyorum (2), Kesinlikle Katılmıyorum (1) şeklinde beş dereceli likert formatında olup, tek faktörlü bir yapıya sahiptir ve alınan puanların yüksek olması performans düzeyinin yüksek olmasına işaret etmektedir.

Beş Faktör Kişilik Envanteri, Goldberg (1992:26) tarafından geliştirilmiş, Tatar (2017: 51) tarafından dilimize uyarlanması yapılmıştır. 220 maddeden oluşan ölçeğin 17 alt boyutu bulunmaktaydı. Bu nedenle 220 maddelik ölçeğin geniş örneklemlere uygulanması hem zor olmakta hem de sağlıklı sonuçlara sebebiyet vermekteydi. Bu nedenle ölçeğin 5 alt boyuta indirilmesi yapılan 50 maddeden oluşan kısa versiyonu kullanılmıştır (Tatar, 2017). Ölçek, Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Duygusal Dengesizlik ve Açıklık özelliklerini ölçmektedir. Alt boyutlardan alınan puanlar 1-5 arasında değişmektedir. Alınan yüksek puanlar, o kişilik özelliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Araştırmamızda da 50 maddelik kısa versiyonu kullanılmıştır.

Kısa Versiyon Örgütsel Stres Ölçeği, Theorell ve arkadaşları (1988: 189) tarafından stres düzeyini ölçmek amacıyla geliştirilmiş olup, dilimize uyarlaması Yıldırım, Taşmektepligil ve Üzüm (2011: 103-108) tarafından yapılmıştır. 17 maddeden oluşan ölçeğe 1 (Hiçbir Zaman) – 5 (Her Zaman) şeklinde cevap verilmektedir. Ölçeğin, İş Yükü, Kontrol ve Sosyal Destek olmak üzere üç alt boyutu vardır.

4.1.6. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde 2017-2018 yılları arasında görev yapan toplam 117 öğretim elemanı oluştururken, araştırmanın örneklemini ise aynı fakülte'deki rastgele seçilen 112 öğretim

elemanı oluşturmaktadır. Rastgele seçilen 112 öğretim elemanının ana kütleyi temsil ettiği söylenebilir. Hazırlanan soru formları, etik kurul izni alındıktan sonra, fakültedeki öğretim elemanlarına dağıtılmış, dağıtılan örneklemden 112 tanesi geri dönüş yapmış, 12 tanesi eksik cevaplandığı için değerlendirmeye alınmamıştır. Anketin geri dönüş oranı %89,29'dur. Örneklemin seçilmesinde rastgele örneklem yöntemi kullanılmıştır.

4.1.7. Veri Analiz Teknikleri

Verilerin analizi için IBM SPSS 21 Windows paket programı kullanılmıştır. Oluşan verilerin normal dağılıp dağılmadığının tespit edilmesi için "Normallik Testi" gerçekleştirilmiştir. Verilerin normal dağılmadığı belirlenmiştir. "Non-Parametrik" testlerde kullanılan "Mann-Withney U" ve "Kruskal-Wallis" testi kullanılmıştır. Örnekleme oluşturan bireylerin Sosyo-Demografik özelliklerinin belirlenmesi için "Frekans" analizi, araştırmanın hipotezlerini incelemek içinse korelasyon analizleri kullanılmıştır.

4.2. BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya dair bulgulara yer verilmiştir.

4.2.1. Örneklem Grubuna Ait Betimleyici İstatistik Analiz Sonuçları

Tablo 4.1. Örneklem Grubuna Ait Betimleyici İstatistik Analiz Sonuçları

DEĞİŞKEN		N	%
Yaş	25-39 Yaş	54	54,0
	40-59 Yaş	42	42,0
	60 Yaş ve Üstü	4	4,0
Cinsiyet	Kadın	49	49,0
	Erkek	51	51,0
Medeni Durum	Evli	73	73,0
	Bekar	27	27,0
Eğitim Durumu	Lisans Mezunu	8	8,0
	Yüksek Lisans Mezunu	31	31,0
	Doktora Mezunu	61	61,0
Unvan	Araştırma Görevlisi	26	26,0
	Yardımcı Doçent Doktor	14	14,0
	Doçent Doktor	14	14,0
	Profesör Doktor	16	16,0
	Diğer	40	40
Öğretim Elemanı Olarak Çalışılan Süre	1-10 Yıl	44	44,0
	11-20 Yıl	30	30,0
	21-30 Yıl	16	16,0
	31 yıl ve daha fazlası	10	10,0
Halen bulunulan Üniversitede Çalışılan Süre	1-10 Yıl	48	48,0
	11-20 Yıl	35	35,0
	21-30 Yıl	10	10,0
	31 yıl ve daha fazlası	7	7,0
Son Çalışılan İş Yerinden Ayrılma Sebebi	Terfi olanağının azlığı	22	22,0
	Yetersiz maaş ve ücret	12	12,0
	Aşırı stres	5	5,0
	Başka şehre taşınma	8	8,0
	Daha cazip bir iş bulma	3	3,0
	Başka bir iş koluna geçme	12	12,0
	Ailevi nedenler	5	5,0
	Eğitim	19	19,0

Katılımcılardan 54 kişi 25-39 yaşında, 42 kişi 40-59 yaşında, 4 kişi ise 60 ve üstü yaşıdadır. 49 kişi kadinken, 51 kişi ise erkektir. 73 kişi evli, 27 kişi bekar. 8 kişi lisans mezunu, 31 kişi yüksek lisans mezunu, 61 kişi ise doktora mezunudur. 26 kişi araştırma görevlisi, 14 kişi yardımcı doçent doktor, 16 kişi profesör doktor, 40 kişi ise diğer (uzman, okutman ve öğretim görevlisi) kategorisinde değerlendirilmiştir. 44 kişi

1-10 yıldır öğretim elemanı olarak çalışırken, 30 kişi 11-20 yıldır, 16 kişi, 21-30 yıldır, 10 kişi ise 31 yıl ve daha fazla süredir öğretim elemanı olarak çalışmaktadır. 48 kişi 1-10 yıldır, 35 kişi 11-20 yıldır, 10 kişi 21-30 yıldır, 7 kişi ise 31 yıl ve daha fazla süredir halen buldukları üniversite de çalışmaktadır. 23 kişi terfi olanaklarının azlığından dolayı bir önceki iş yerinden ayrılmışken, 18 kişi yetersiz maaştan, 5 kişi aşırı stresten, 9 kişi başka şehre taşınma durumundan, 5 kişi daha cazip bir iş bulduğundan, 6 kişi ailevi nedenlerden, 21 kişi ise eğitimden dolayı son çalışılan iş yerinden ayrılmıştır.

4.2.2. Ölçeklere Yönelik Bilgilerin İncelenmesi

Beş Faktör Kişilik Envanteri alt boyutu olan Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Duygusal Dengesizlik ve Açıklık ile Örgütsel Stres Ölçeği alt boyutu olan İş Yüğü, Kontrol ve Sosyal Destek alt boyutlarıyla Öğretim Elemanı Performans Değerlendirme Envanteri'nin Cronbach's Alpha, ortalama ve standart sapma değerleri aşağıdaki gibidir.

Tablo 4.2. Ölçeklere Yönelik Bilgiler

Ölçekler	Orijinal Çalışmada Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Ort. ve SS
Öğretim Elemanı Performans Değerlendirme Envanteri	,960	,959	191,38 ± 19,71
Sorumluluk	,68	,773	3,81 ± ,50
Duygusal Dengesizlik	,85	,731	3,18 ± ,49
Deneyime Açıklık	,76	,630	3,62 ± ,41
Dışadönüklük	,76	,728	3,32 ± ,47
Uyumluluk	,79	,539	3,92 ± ,38
İş Yüğü	,72	,670	16,82 ± 2,29
Kontrol	,63	,665	23,65 ± 2,98
Sosyal Destek	,86	,741	24,33 ± 2,98

Özdamar (1999) güvenilirlik katsayısı değerini şu şekilde ifade etmektedir:

- $0,00 < \alpha < 0,40$ olduğunda ölçek güvenilir değildir
- $0,41 < \alpha < 0,60$ olduğunda ölçek düşük güvenilirliktedir
- $0,61 < \alpha < 0,80$ olduğunda ölçek orta düzeyde güvenilirlidir

- $0,81 < \alpha < 1,00$ olduğunda ölçek yüksek düzeyde güvenilirdir

Tablo 4.2 ye göre, araştırmada kullanılan ölçeklerin, güvenilirlik katsayılarının kabul edilebilir düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Beş Faktör Kişilik Envanteri alt boyutlarından Dışadönüklük'ün Cronbach's Alpha değeri 0,72'dir. Uyumluluk alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri 0,53; Sorumluluk alt boyutunun 0,77; Duygusal Dengesizlik'in 0,73; Açıklık'ın 0,63'dur. Örgütsel Stres Ölçeği alt boyutlarından olan İş Yükü'nün 0,67; Kontrol'ün 0,66; Sosyal Desteğin ise 0,74'dir. Öğretim Elemanları Ölçeği'nin Cronbach's Alpha değeri ise 0,95 olarak belirlenmiştir.

Dışadönüklük alt boyutunun ortalama değeri 3,32; Uyumluluk alt boyutunun 3,92; Sorumluluk alt boyutunun 3,81; Duygusal Dengesizlik alt boyutunun 3,18; Açıklık'ın ise 3,62'dir. İş yükü alt boyutunun ortalaması 16,82; Kontrol alt boyutunun 23,65; Sosyal Destek Alt boyutunun ortalaması ise 24,33 olarak belirlenmiştir. Öğretim Elemanı Performans Değerlendirme Envanteri ortalaması ise 191,38'dir.

Tablo 4.3. Normallik Testi Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Dışadönüklük	,112	100	,003	,957	100	,002
Uyumluluk	,116	100	,002	,954	100	,001
Sorumluluk	,154	100	,000	,965	100	,009
Duygusal Dengesizlik	,132	100	,000	,954	100	,001
Açıklık	,134	100	,000	,939	100	,000
İş Yükü	,141	100	,000	,968	100	,015
Kontrol	,123	100	,001	,967	100	,014
Sosyal Destek	,124	100	,001	,969	100	,018
Öğretim Elemanı Performans Değerlendirme Envanteri	,162	100	,000	,932	100	,000

Yapılan normallik testi sonuçlarına göre, verilerin normal dağılmadığı tespit edilmiştir bu nedenle de bu çalışmada nonparametrik testler kullanılmıştır. Örnekleme

oluşturan bireylerin, farklı düzeylerde “İş Yükü, Kontrol, Sosyal Destek ve Performans” düzeylerine sahip olmaları ve farklı kişilik özellikleri göstermelerinin, verilerin normal dağılmamasına sebep olduğu söylenebilir.

4.2.3. Demografik Fark Analizleri

Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, unvan, öğretim elemanı olarak çalışılan süre, halen bulunulan üniversitede çalışılan süre, son çalışılan iş yerinden ayrılma nedeni değişkenlerine göre Örgütsel Stres Ölçeği İş Yükü, Kontrol ve Sosyal Destek Alt Boyutu’ndan alınan puanların anlamlı farklılık göstermediği belirlenmişti ($p>,05$). **Araştırmanın hipotezlerinden olan H3 hipotezi doğrulanmamıştır.**

Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, unvan, öğretim elemanı olarak çalışılan süre, halen bulunulan üniversitede çalışılan süre, son çalışılan iş yerinden ayrılma nedeni değişkenlerine göre Beş Faktör Kişilik Envanteri Sorumluluk, Dışadönüklük, Duygusal Dengesizlik ve Açıklık Alt Boyutu’ndan alınan puanların anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>,05$). Cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, unvan, öğretim elemanı olarak çalışma süresi, bulunulan üniversitede çalışma süresi ve iş yerinden ayrılma sebebi değişkenlerine göre İş Yükü, Kontrol ve Sosyal Destek, Sorumluluk, Dışadönüklük, Duygusal Dengesizlik ve Açıklık Alt Boyutlarından alınan puanların benzer seviyede olduğu tespit edilmiştir. **Araştırmanın hipotezlerinden olan H4 hipotezi cinsiyet değişkeni için doğrulanmıştır**

Tablo 4.4. Demografik Değişkenlere Göre Beş Faktör Kişilik Envanteri Uyumluluk Alt Boyutu’ndan Alınan Puanların İncelenmesi

		N	Ort	SS	U	p
Cinsiyet	Kadın	49	4,02	,31	909	,018*
	Erkek	51	3,82	,41		

*: $p<,05$

Cinsiyet değişkenine göre Beş Faktör Kişilik Envanteri Uyumluluk Alt Boyutu’ndan alınan ortalama puanlar “Mann Whitney U” testi ile incelenmiştir. Katılımcıların uyumluluk boyutundan aldıkları puanların, cinsiyete göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (U=909; $p=,018$; $p<,05$). Kadın öğretim elemanlarının uyumluluk düzeylerinin, erkeklere göre yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, unvan, öğretim elemanı olarak çalışılan süre, halen bulunulan üniversitede çalışılan süre, son çalışılan iş yerinden ayrılma nedeni değişkenlerine göre Uyumluluk Alt Boyutu'ndan alınan ortalama puanlarda anlamlı farklılığın olmadığı belirlenmiştir.($p>,05$).

4.2.4. Öğretim Elemanı Performans Değerlendirme Envanteri'nden Alınan Puanların İncelenmesi

Öğretim Elemanı Performans Değerlendirme Envanteri'nden alınan puanların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, unvan, öğretim elemanı olarak çalışılan süre, halen bulunulan üniversitede çalışılan süre, son çalışılan iş yerinden ayrılma nedeni değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>,05$). Araştırmanın hipotezlerinden olan H5 hipotezi doğrulanmamıştır.

4.2.5. Korelasyon Analizleri

Korelasyon analizleri iş stresinin çalışanların kişilik özellikleri ve iş performansı ile ilişkini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4.5. İş Stresi Alt Boyutları ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki

			Kişilik				
			Dışadönüklük	Uyumluluk	Sorumluluk	Duygusal Dengesizlik	Açıklık
İş Stresi	İş Yüğü	r	-,015	-,299	-,085	-,087	,039
		p	,880	,002**	,402	,390	,698
	Kontrol Boyutu	r	,025	-,020	,163	,098	,117
		p	,807	,842	,034**	,331	,248
	Sosyal Destek	r	,025	,050	-,062	,007	,021
		p	,807	,623	,539	,949	,838

*, $p<,05$; **, $p<,01$

Örgütsel Stres Ölçeği İş Yüğü Alt Boyutu ile Beş Faktör Kişilik Envanteri Uyumluluk Alt Boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ($p<,01$). İş yüğü fazla olan bireylerin, daha uyumlu hareket ettiği tespit edilmiştir.

İş Yükü ile Dışadönüklük, Sorumluluk, Duygusal Dengesizlik ve Açıklık arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir ($p>,05$). Kontrol Boyutu ile Dışadönüklük, Uyumluluk, Duygusal Dengesizlik ve Açıklık arasında da anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir ($p>,05$). Örgütsel Stres Ölçeği Sosyal Destek Alt Boyutu ile Beş Faktör Kişilik Envanteri Alt Boyutları arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir ($p>,05$). Bahsedilen alt boyutların ilişki içerisinde olmadığı saptanmıştır.

Örgütsel Stres Ölçeği Kontrol Boyutu Alt Boyutu ile Beş Faktör Kişilik Envanteri Sorumluluk Alt Boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ($p<,05$). Kontrol arttıkça, sorumluluk düzeyinin arttığı saptanmıştır.

Araştırmada H2 hipotezinde iş yükü ve uyumluluk ile kontrol ve sorumluluk arasında anlamlı ilişki olduğu belirlenmiş olmasına karşılık, diğer alt boyutlar için H2 hipotezi doğrulanamamıştır.

Tablo 4.6. İş Stresi Alt Boyutları ile Performans Arasındaki İlişki

		Performans	
İş Stresi	İş Yükü	r	,101
		p	,318
	Kontrol Boyutu	r	,317
		p	,001**
	Sosyal Destek	r	,356
		p	,000**

**, $p<,01$

Örgütsel Stres Ölçeği İş Yükü Alt Boyutu ile Performans arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir ($p>,05$). Örgütsel Stres Ölçeği Kontrol Boyutu Alt Boyutu ile Performans arasında pozitif yönde bir ilişki belirlenmiştir ($p<,05$). Kontrol algısı yüksek olan bireylerin, performanslarında da artış olmaktadır. Örgütsel Stres Ölçeği Sosyal Destek Alt Boyutu ile Performans arasında pozitif yönde bir ilişki belirlenmiştir ($p<,05$). Sosyal desteği yüksek olan bireylerin, performanslarında da artış olmaktadır.

Kontrol ve sosyal destekle performans arasında anlamlı ilişki olduğundan H1 hipotezi sadece bu değişkenler için doğrulanmıştır.

4.2.6. Regresyon Analizi

Tablo 4.7. İş Yükü, Kontrol Boyutu ve Sosyal Desteğin, İş Performansına Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	β	t	F	Model (p)	R ²
Sabit	106,10	-	4,952	5,836	,000	-
İş Yükü	1,272	,136	1,561		,122	,148
Kontrol Boyutu	1,779	,269	2,594		,011	,269
Sosyal Destek	,896	,148	1,319		,190	,136

R= ,393

R²= ,154

F₍₃₋₉₆₎= 5,836

p<,05

Yapılan analize göre iş performansına etkisi olduğu düşünülen iş yükü, kontrol boyutu ve sosyal desteğin, iş performansını ne düzeyde yordadığı belirlenmek istenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucuna göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($F_{(3-96)} = 5,836$; $p < ,05$). İş yükü, kontrol boyutu ve sosyal destek, iş performansı puanlarındaki değişimin %15,4'ünü açıklamaktadır. Standartlaştırılmış regresyon katsayılarına göre yordayıcı değişkenlerin iş performansı üzerindeki önem sırası kontrol boyutu ($\beta = ,269$), sosyal destek ($\beta = ,148$) ve iş yüküdür ($\beta = ,136$). Kontrol boyutunda alınan puanların artması, iş performansını anlamlı biçimde artırmaktadır ($\beta = ,269$).

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu araştırmada çalışma yaşamında iş stresinin çalışanların kişilik özellikleri ve iş performansı ile ilişkisi incelenmiştir. Günümüzdeki alışma koşulları dikkate alındığında, stresin yoğun olarak var olduğu düşünülen akademik çalışma ortamında, iş stresinin, kişilik özelliği ve iş performansı ile ilişki içerisinde olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle yapılan araştırmada oluşturulan hipotezlerin, test edilmesi hedeflenmiştir.

Örneklemin 49'ı kadın, 51'i ise erkektir. Cinsiyet değişkeni açısından örneklemin dengeli dağıldığı grlmektedir. Katılımcıların yaşları 25 ile 63 arasındayken, yaş ortalaması ise 39,6 olarak belirlenmiştir. Araştırmamıza katılan bireylerin unvanları araştırma görevlisi ile profesör arasında değişmektedir. Halen bulunulan üniversitede çalışanlardan 44 kişi 1-10 yıl arası çalışırken, 31 yıl ve daha fazla süredir çalışan 10 kişi bulunmaktadır.

Yapılan analizlere göre kişiliğin uyumluluk alt boyutunda, kadınların ortalamaları erkeklere göre daha yüksektir. Yapılan benzer araştırmalarda da kadınların uyumluluk düzeyinin, erkeklere göre anlamlı biçimde yüksek olduğu tespit edilmiştir (Siegling vd. 2015: 61; Schwehm vd. 2015: 440). Basım ve arkadaşları da (2009) yaptıkları araştırmada benzer sonuçlara ulaşmıştır. Zhang (2010) araştırmasında, erkek akademisyenlerin, kadınlara göre uyumluluk düzeyinin düşük olduğunu belirlemiştir. Uyumluluk seviyesi yüksek olanların yakın ilişkilerinin iyi olması, çalışanları etkileyen önemli kararlar alınması gerektiğinde yönetimsel açıdan zorluk yaşayabileceği için, yönetim alanında görevlendirilmeleri olumsuz karşılanmaktadır (Seibert ve Kraimer, 2001: 6). Uyumluluk, kişilerarası eğilimi ifade eder. Paylaşımcı, samimi, hoşgörülü olma, işbirliği, güvenilir olma gibi özellikleri içermektedir (John ve Srivastava 1999: 110). Çocuklar, aileleri tarafından cinsiyetlerine göre belirlenmiş rolleri öğrenmekte ve cinsiyetlerine uygun biçimde davranmaya sevk edilmektedir (Bhasin, 2003). Kadınların ve erkeklerin rolleri toplumlar tarafından farklı algılanmaktadır. Erkekler daha güçlü ve hırslı, liderlik özelliği olan, gücünü her fırsatta ispatlamaya çalışan ve rekabetçi olan kişiler olarak algılanmaktadır. Bu durum erkeklerin, kadınları baskı altına almaya ve onlara olumsuz davranışlar sergilenmesine sebep olabilmektedir. Toplum tarafından

kadınlara çeşitli mitler dayandırılmaktadır. Anne olma miti, toplum tarafından kadınlara dayatılmaktadır. Bu durum kızların iyi bir anne ve eş olmasına kendisini hazırlamasına neden olmaktadır. Böylelikle uyum, iletişim ve yardımlaşma becerilerinin geliştirilmesi sağlanmaktadır. Erkekler ise rekabeti ve saldırganlığı öğrenmektedir (Macionis, 2005). Bu doğrultuda kadınların, erkeklere göre uyumlu kişilik özelliklerine daha fazla sahip olduğu belirlenmiştir. Bu durum, toplumsal cinsiyet rollerinin kadınların yaşamına yön vererek onların uyumlu kişilik özellikler göstermelerinin öğretilmesiyle oluşabilir.

Örgütsel Stres Ölçeği İş Yükü Alt Boyutu ile Beş Faktör Kişilik Envanteri Uyumluluk Alt Boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ($p<,01$). İş yükü fazla olan bireylerin, daha uyumlu hareket ettiği tespit edilmiştir. Dale ve Fox (2008: 109) araştırmasında iş yükünün arttığı durumlarda, uyumlu özellikler gösterenlerin iş yerine daha bağlı olduğunu belirlemiştir. De Witte (2006: 441) yaptığı çalışmada iş yükü ile uyum arasında pozitif yönde ilişki olduğunu belirlemiştir. Seibert ve Kraimer (2001: 6) uyumluluğu, bireylerin kişilerarası ilişkilerini değerlendiren bir özellik olarak tanımlamıştır. Uyumluluk seviyesinin yüksek olması güvenilir, işbirliğine yatkın, olumlu olma çabası içerisinde olduğunu göstermektedir. Başkalarının iyiliği için elinden geleni yapan uyumluluk düzeyi yüksek kişiler, kendi arzu ve gereksinimlerini ertelemek zorunda kalabilirler. Bu kişilerin, uyum sağlayamayacağı durumlarda başkalarının iyiliği için çalıştığı ifade edilmiştir (Eisenberg vd., 1989: 41). Yüksek düzeyde uyumluluk ise aşırı uyum, başkalarına hayır diyememe, bağımlı olma ve itaat etme durumlarını ortaya çıkarmaktadır (Shiner 2009: 722). Uyumluluk ile iş yükü arasında pozitif yönde bir ilişki belirlenmiştir. Bu durum, uyumlu bireylerin hayır diyemedikleri, olumlu olma çabası içerisinde oldukları, kendi arzu ve gereksinimlerini ertelemek zorunda kalmaları iş yüklerini artırabilmektedir.

Araştırmamızda demografik değişkenlere göre örgütsel stres düzeyinde farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir. Göksel ve Tomruk (2016) araştırmasında medeni durum, yaş, kıdem süresi ve unvana göre öğretim elemanlarının örgütsel stres düzeyinde farklılık olmadığını belirlemişlerdir. Örgütün yapısı, çalışma koşulları, örgütsel süreç ve politika örgütsel stres kaynaklarını oluşturmaktadır (Luthans, 1992: 403-412). Shanafelt ve arkadaşları (2009: 990) araştırmasında kadınların, erkeklere oranla iş ortamında daha

fazla stres yaşadığını belirlemiştir. Okutan ve Tengilimoğlu ise çalışma ortamı ve geleceğe yönelik işle ilgili planlamaların örgütsel stres kaynaklarını oluşturduğunu belirtmektedir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 5-7). Kadın üniversite yöneticilerinin yaşadıkları iş stresinin orta düzeyde olduğu, (Akın, Baloğlu ve Karlı, 2014: 160), bir başka araştırmada kadınların fiziki ve hormonal yapısının, erkeklerden farklı olmasının stres düzeyine etki ettiği belirtilmektedir. Kadınların hem aile içerisinde hem de iş ortamındaki görev ve sorumluluğunun fazla olmasının, daha yüksek düzeyde stres belirtileri göstermesine neden olduğu ifade edilmektedir (Tekin, 2010:22). Örgütsel stres kaynaklarının düzeyinin, benzer biçimde algılanmasının demografik değişkenlere göre farkın oluşmasına engel olduğu söylenebilir.

Örgütsel Stres Ölçeği Kontrol Boyutu Alt Boyutu ile Beş Faktör Kişilik Envanteri Sorumluluk Alt Boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ($p<.05$). Leiter, Gascon ve Martinez-Jarreta (2010: 57) araştırmasında iş yerinde kontrolle sorumluluk arasında pozitif yönde ilişki olduğunu belirlemiştir. İş yerinde kontrolün sağlanmadığı durumlarda şüpheli yaklaşımın artmakta ve bu durumda sorumlulukların aksatılmasına neden olmaktadır. Sorumluluk, bireylerin dürtülerini ne düzeyde kontrol ettiği ile ilişkilidir. Sorumluluk sahibi olanlar, hedefe yönelen, zeki ve güvenilir kişilerdir. Sorumluluk sahibi olanlar, mükemmeliyetçi ve işkolik olabilmektedir. Başarı yönelimli olan bu kişiler, güvenilir olmakla birlikte, organize biçimde hareket etmektedir (McCrae ve John, 1992: 178). Bireylerin hayatlarının dış etkenler ya da kendileri tarafından yönlendirilme düşünceleri kontrol odağı kavramıyla ilişkilidir (Keser, 2014). Kontrol odağı, kişilerin görevleri ve sorumluluklarını algılama düzeyiyle ilişkili olmak üzere iki yaklaşımla ele alınmaktadır. Bu yaklaşımlar içsel ve dışsal kontrol odağıdır. İçsel kontrol odağına sahip olanlar, karşılaşılan durumların sebeplerini kendileri olarak görürler. Davranışlarının ya da kişilik özelliklerinin karşılaşılan durumlara yol açtığı düşünülmektedir. Yaşamın herhangi bir döneminde mutsuzluk hissedildiğinde ise kendi çabalarıyla bunun üstesinden gelinebileceğine inanılmaktadır (Basım, Erkenekli ve Şeşen, 2010: 147). Bireylerin işlerine yönelik kontrol algısının azalması, strese sebep olan bir faktördür (Landry ve Arnold, 1999: 138). Literatürde yer alan açıklamalar dikkate alındığında sorumlulukla kontrolün ilişki içerisinde olabileceği düşünülebilir. Hata yapmamaya çalışan, mükemmeliyetçi

davranan ve sorumluluğuna yönelik bütün alanları kontrolü altında tutmak isteyen bireylerin, kontrol algısının artmasıyla sorumluluk bilincinin artacağı söylenebilir.

Örgütsel Stres Ölçeği Kontrol Boyutu Alt Boyutu ile Beş Faktör Kişilik Envanteri Uyumluluk alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir ($p>,05$). Yapılan araştırmalarda kontrolün sağlanamadığı durumlarda bireyin uyumsuz davranışlar sergilediği tespit edilmiştir (Leiter, Gascon ve Martinez-Jarreta, 2010: 57; Leiter ve Shaughnessy, 2006: 327). Araştırmamızda kontrol alt boyutu ile uyumluluk arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir.

Örgütsel Stres Ölçeği Kontrol Boyutu ve Sosyal Destek Alt Boyutu ile Performans arasında pozitif yönde bir ilişki belirlenmiştir ($p<,05$). İş yerinde kontrol algısı yüksek olan ve yeterli düzeyde destek gördüğünü düşünen bireylerin, performanslarında da artış olmaktadır. Nelson ve Quick (2000) ise çalışmasında yaptığı işi kontrolünü elinde bulunduran ve iş ortamında destek görenlerin, performanslarının yüksek olduğunu belirlemiştir. Motowild (1997: 75) araştırmasında, çalışanların kontrol algısının olmamasının, iş performansını düşürdüğünü belirlemiştir. Yapılan araştırmada sosyal desteğin, iş performansını artırdığı tespit edilmiştir (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 59-62). Öztay (2006: 75) örgüt içerisinde kontrolün sağlanmasının, performansa olumlu yansıdığını bildirmektedir. Çalışanlarla nitelikli etkileşim kurarak, güvene dayalı biçimde performansın artırılması yöneticilerin üzerine düşen önemli görevlerdendir (Çalışkan, Akkoç ve Turunç, 2011: 364). Örgüt içi ilişkilerin istenilen seviyede olabilmesi için çalışanların birbirlerini kültür, ırk, din ve renk ayrımı gözetmeksizin kabul etmesinden geçmektedir. Bu durumlardan kaynaklanacak sorunlar, herhangi bir yasayla netleşmediği için çözümü de oldukça zor olabilmektedir (Stewart, 1982: 242, Akt; Aytok, 2004: 11). Örgüt içerisinde akademisyenlerin, yeterli sosyal desteği görmeleri ve yetenek alanlarına göre sorumluluk verilmesi performansa olumlu yansıyacaktır.

Yapılan araştırma bulgularına göre şu önerilerde bulunulmuştur:

Bu çalışmada, çalışma yaşamında öğretim elemanlarının yaşadıkları iş stresinin çalışanların kişilik özellikleri ve iş performansı ile ilişkisi incelenmiştir. İş stresinin ilişki içerisinde olduğu çok fazla faktör vardır. Örgütsel kültür, iş stresinin incelenebileceği en önemli faktörlerden birisi olduğu düşünülmektedir. Kişilik özellikleri ve iş performansı, iş stresini etkileyebileceği gibi; bu etki ters yönde de olabilmektedir. Bundan sonra ileride yapılacak olan benzer araştırmalarda örgütsel kültürünün de bu kapsamda incelenmesi, daha geniş sonuçların elde edilmesini sağlayabilir.

Araştırmanın örneklemini Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan 100 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Sınırlı sayıda kişiyle çalışılması nedeniyle elde edilen sonuçlar genellenememektedir. Sonuçların genellenebilmesi için araştırma yapılan bölgenin ve örneklemin genişletilmesi sağlanabilir. İş stresi, kişilik özellikleri ve performans düzeyleri ölçeklerle belirlenmeye çalışılmıştır. Daha güvenilir sonuçlar elde edebilmek için farklı ölçme metotları kullanılabilir. Öğretim elemanlarının çalışma zorlukları, iş yükleri, kendilerinden beklenen sorumluluk ve yükselme gibi konularda yaşadıkları problemleri daha iyi anlayabilmek için demografik formda yer alan sorular genişletilebilir.

Yapılan araştırmada katılımcılar performanslarını kendi algılarına göre değerlendirmişlerdir. Performansın var olan düzeyden daha düşük ya da daha yüksek değerlendirilebileceği göz ardı edilmemelidir. İleride yapılacak araştırmalarda, katılımcılardan sorumlu kişilere de performans ölçeği uygulanmasının yararlı olacağı düşünülebilir.

KAYNAKÇA

Ahmad, N.L., Yusuf, A.N.M., Shobri, N.D.M. & Wahab, S. (2012), The relationship between time management and job performance in event management. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 937-941.

Akal, Z. (1998). *İşletmelerde performans göstergeleri*. Ankara: MPM Yayınları.

Akdur, R. (2003). *Sağlık sektörü temel kavramlar: Türkiye ve Avrupa Birliğinde durum ve Türkiye'nin birliğe uyumu*. Ankara: Sağlık Sektörü.

Akgemci, T. (2001). Örgütlerde stres ve yönetimi. *Konya Selçuk Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 301-309.

Akgemci, T., Şimşek, M. Ş. ve Çelik, A. (2014). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Konya: Eğitim Kitapevi Yayınları.

Akın, U., Baloğlu, M. ve Karşlı M.D. (2014). Türkiye'deki kadın üniversite yöneticilerinin stres ve kaygı düzeylerinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 39(174), 160-172.

Albrecht, K. (1988). *Gerilim ve yönetici*. (K. Tosun, Çev.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.

Altuntaş, E. (2003). *Stres yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.

Armstrong, M. (1996), *Employee reward*. London: Institute of Personnel and Development (IPD) House.

Aslan, S. (2008). Kişilik, huy ve psikopatoloji. *Rewiews, Cases and Hypotheses in Psychiatry RCHP*, 2(1-2), 7-18.

Atkinson, R. L., Smith, E. E., Nolen-Hoeksema, S., Fredrickson, B. L., Bem, D. J. & Geoffrey, R. L. (2015). *Psikolojiye giriş*. (Y. Alogan, Çev.). (2.Baskı). İstanbul: Arkadaş Yayıncılık.

Avunduk, Y. (2016). Duygusal zekanın iş performansı üzerindeki etkisi: tıp doktorları ile toplu ulaşım şoförleri üzerinde karşılaştırmalı alan uygulaması. Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.

Aytaç, M., Aytaç S.,Fırat Z.,Bayram N. ve Keser A.(2001). *Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları*. Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü Proje no: 99/29

Aytaç, S. (2002). *İş stresini azaltmada zaman yönetiminin önemi*. İstanbul: Ekonomi Yayınları.

Aytaç, S. (2009). İş stresi yönetimi el kitabı iş stresi oluşumu, nedenleri, başa çıkma yolları, yönetimi. *Uludağ Üniversitesi İİBF*, 1-34.

Aytek, B. (1974). *Örgütlerin verimliliğinde ücretler ve içsel teşvik*. Ankara: İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları.

Aytok, A. (2004). Performans değerlendirme ile performansa dayalı ücret ve bir endüstri işletmesi örneği. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

Balcı, A. (2000). *Öğretim elemanlarının iş stresi: kuram ve uygulamalar*. Ankara: Nobel.

Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2015). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Baltaş, Z. (2002). *Verimli iş hayatının sırrı: Stres*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

Barrick, M. R. , & Mount, M. K. (2003). Impact of meta-analysis methods on understanding personality–performance relations. In K. R. Murphy (Eda.), *Validity generalization: A critical review*. (197–222). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum

Basım, H.N., Erkenekli, M. ve Şeşen, H. (2010). Birey davranışındaki kontrol odağının rol çatışması ve rol belirsizliği algısı ile ilişkisi: kamu sektöründe bir araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(1), 145-165.

Başaran, İ. E. (1985). *Örgütlerde işgören hizmetlerinin yönetimi*. Ankara: A.Ü. Basımevi.

Başaran, İ.E. (1991). *Örgütsel davranış*. Ankara: Gül Yayınevi.

Baymur, F. B. (2006). *Genel psikoloji*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.

Baymur, F. B. (2015). *Genel Psikoloji. (19.Baskı)*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.

Bayram, N. (2006). *Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Bayram, N.; Gürsakal, S. & Aytaç, S. (2012). Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (2), 181-190.

Baytar, Ö. (2010). İş yaşamında stresin iş gören performansı üzerindeki etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Becker, B.E. & Huselid, M.A. (1998). *High performance work systems and firm performance: A Synthesis of research and managerial implications*. Stamford, CT: JAI Press,

Biçki, S. (2016). Hizmet sektörü çalışanlarının iş stresi ve tükenmişlik ilişkisi: İstanbul örneği. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.

Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1993), *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*, San Francisco: Ca: Jossey-Bass.

Braham, J.B. (1998). *Stres yönetimi, ateş altında sakin kalabilmek*. (V.G. Diker, Çev.). İstanbul: Hayat Yayınları.

Budak, G. & Budak, G. (2016). *İşletme yönetimi*. (8.Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Burger, J. M. (2007). *Personality (7.edition.)*. Australia: Belmont, CA: Wadsworth Publishing.

Cam, E. (2004). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-10.

Campbell, J. P., Gasser, M. B., & Oswald, F. L. (1996). *The substantive nature of job performance variability*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Can, H. (1997). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Castetter, W. (1992). *The personal function in educational administration*. (Fifth Edition). New York: McMillan Publishing Co.

Church A. H., Rotolo C. T., Margulies A., Del Giudice M. J., Ginther N. M., Levine R. & Tuller M. D. (2015). The role of personality in organization development: a multi-level framework for applying personality to individual, team, and organizational change. In A A. B. (Rami) Shani & D. A. Noumair (Eds.), *Research in organizational change and development* içinde (23: 91–166). Emerald Group Publishing Limited

Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1992). *NEO PI-R professional manual*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.

Cüceloğlu, D. (1994). *İnsan ve davranışı. Psikolojinin temel kavramları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çalışkan A., Akkoç, İ. ve Turunç, Ö. (2011). Örgütsel performansın artırılmasında motivasyonel davranışların rolü: yenilikçilik ve girişimciliğin aracılık rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 363-401.

Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin iş performansı üzerine etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.

Daft, R. (2000). *Management*. (5th Edition). Fort Worth, TX: The Dryden Press

Dale, K. & Fox, M.L. (2008). Leadership style and organizational commitment: Mediating effect of role stres. *Journal of Managerial Issues*, 20(1), 109-130.

Dalgıç, G. (2010). Öğretim elemanı performans değerlendirme envanterleri geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(32), 92-105.

De Witte, H. (2006). Research group stress, health and well-being, katholieke. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 441-459.

Demiral, Y. (2004). Çalışma yaşamında psikososyal etmenler. *Meslek Sağlık ve Güvenlik Dergisi* 20, 22-26.

Deniz, M. E. (1997). *Üniversite öğrencilerinin cinsiyet ve kültürel farklara dayalı atılganlıkları üzerinde bir atılganlık eğitimi denemesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Dicle, Ü. (1982). *Yönetmel başarının değerlendirilmesi ve türkiye uygulaması*. Ankara: ODTÜ İdari İlimler Fakültesi Yayını.

Dilek, Y. & Taşkıran E. (2016). Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 7 (13), 402-434.

Doğan, Y. ve Özdevecioğlu, M. (2009). Pozitif ve negatif duygusallığın çalışanların performansları üzerindeki etkisi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 165-190.

Durna U. (2004). Stres, a ve b tipi kişilik yapısı ve bunlar arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 11(1), 191-206.

Durna, U. (2006). Üniversite öğrencilerinin stres düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 319-343.

Eisenberg, N., Miller, P. A., Schaller, M., Fabes, R. A., Fultz, J., Shell, R. & Shea, C. L. (1989). The role of sympathy and altruistic personality traits in helping: a reexamination. *Journal of Personality*, 57(1), 41-67.

Ekinci, H. ve Ekici, S. (2003). İşletmelerde örgütsel stres yönetim stratejisi olarak sosyal desteğin rolüne ilişkin görgül bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 27(1), 109-120.

Enhoş, Ö. ve Altay, (1998). Örgütlerdeki performans yönetim sistemleri ve performans değerlendirme metotları. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.

Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.

Erdoğan, İ. (1997). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını.

Erdoğan, T., Ünsar, S.A. ve Süt, N. (2009). Stresin çalışanlar üzerindeki etkileri: Bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2), 447-461.

Eren, E. (1993). *Yönetim psikolojisi*.(4.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Eren, E. (1998). *Davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Eren, E. (2014). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (9.Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Ergül, A. (2012). *Çalışma yaşamında stresin bireysel performans üzerindeki etkileri: eğitim ve sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.

Eroğlu, F. (2006). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Ersoy, E. (2009). *Yöneticilerin dönüştürücü ve işe yönelik liderlik eğilimleri ile kişilik özelliklerinin ilişkisi: bir örnek olay*. Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Ertekin, Y. (1993). *Stres ve yönetim*. Ankara: TODAİE Yayınları.

Fişne, M. (2017). Kişilik özelliklerinin sporda gönüllülük motivasyonu üzerine etkisi: uluslararası spor organizasyonlarında görev alan gönüllülere yönelik bir araştırma. Doktora Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.

Gençay, A.Ö. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765-780

Girodo, M. (1991). Handbook on job stres. *A Special Issue Of The Journal Of Social Behavior And Personality*, 6(7).

Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychol Assess*, 4, 26-42.

Göksel, A. ve Tomruk, Z. (2016). Akademisyenlerde stres kaynakları ile stresle başa çıkmada ve stres durumunda gösterilen davranışların ilişkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 315-343.

Gönüllü, M. (2003). Lise öğrencilerinin buldukları liseye göre gösterdiği toplumsal farklılıklar: Sivas ili merkez ilçe örneği. *C.Ü. Sosyoloji Tartışmalar Dergisi*, 1, 28-50.

Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.

Güler, Z., Başpınar, Öztürk, N. ve Gürbüz, H. (2001). *İş yaşamında stres ve kamu kurumlarındaki sekreterler üzerinde bir uygulama*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Gümüştekin, E. ve Öztemiz, A.B. (2004). Örgütsel stres yönetimi ve uçucu personel üzerinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23, 61-85.

Gümüştekin, E. ve Öztemiz, A.B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271- 288.

Güney, S. (2001). *Yönetim ve organizasyon*. (3.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Güney, S. (2008). *Davranış bilimleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Güney, S. (2015). *Örgütsel davranış*. (3.Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Gürbüzler, Y. (2004). *Stres kaynaklarının iş doyumuna etkileri: Kütahya ilk ve orta öğretim kurumlarında bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

Gürkaynak, B. (2017). İnsan kaynakları yönetimi yüksek lisans programı çalışan iş performansının değerlendirilmesinde insan kaynakları yönetimi uygulamalarının etkililiği ve kişilik özelliklerinin rolü üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi, Ankara.

Izgar, H. (2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Jawahar, I.M. & Carr D.(2007). Conscientiousness and contextual performance the compensatory effects of perceived organizational support and leader-member Exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 330-349.

Jersild, A.T. (1987). *Çocuk psikolojisi*. (G. Günçe, Çev.). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.

John O. P. & Srivastava S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. *Handbook of personality: Theory and research*, 2, 102–138.

Keser, A. (2014). *Geleneksel ve güncel boyutlarıyla iş stresi kaynakları*. Ankara: Türk Metal Yayınları.

Kırel, Ç. (1991). *Örgütlerde stres kaynaklarının çalışan kadınlar üzerindeki etkileri ve Eskişehir bölgesinde bir uygulama çalışması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Koo, J. & Kim, H. (2006). The factor affecting job stress and psychosocial well-being of prison officers. *International Congress Series*, 1294, 175-178.

Köknel, Ö. (2005). *Kaygıdan mutluluğa kişilik*. (17.Baskı). İstanbul: Altın Kitaplar.

Kutal, G. ve Büyükelçüoğlu, A. R. (1996). Endüstri ilişkileri boyutunda çok uluslu şirketler ve insan kaynağı yönetimi teori ve uygulama, İstanbul: Der Yayınları.

Leiter, M. P., Gascón, S. & Martínez-Jarreta, B. (2010). Making sense of work life: a structural model of burnout. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(1), 57-75.

Leiter, M.P. & Shaughnessy, K. (2006). The areas of worklife model of burnout: tests of mediation relationships. *Ergonomia: An International Journal* 28, 327-341.

Liu S.-M., Liao J.-Q., Liao S. & Wei H. (2014). The influence of prohibitive voice on proactive personality traits of extraversion, conscientiousness, and neuroticism. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(7), 1099–1104.

Luthans, F. (1992). *Organizational Behaviour*. Sixth Edition, New York: McGraw-Hill Inc.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill Inc.

McCrae R. R. & Costa P. T. (1985). Updating Norman's "adequacy taxonomy": Intelligence and personality dimensions in natural language and in questionnaires. *Journal of personality and social psychology*, 49(3), 710-721.

McCrae, R.R. & John, O.P. (1992). An introduction to five factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60, 175-215.

Morillo, C.R. (1990). The reward event and motivation. *The Journal of Philosophy*, 87(4), 169-186.

Motowidlo, S.J. (2003). Job Performance. *Handbook of Psychology*, 39-53.

Motowildo, S.J. (1997). *Human performans*. London: Psychology Press.

Murphy, K.R. & Cleveland, J. (1995). *Understanding performance appraisal: Social, organizational, and goal-based perspectives*. London:Sage Pub.

Nelson, D. L. & Quick, J. C., (2000). *Organizational behavior-foundations, realities, and challenges*, Ohio: South-Western.

Okutan, M. ve Tengilimoğlu, D. (2002). İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri. *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4, 15-42.

Örücü, E. ve Köseoğlu, M.A., (2003). *İşletmelerde işgören performansını değerlendirme*. (1.Baskı). Ankara: Gazi Kitapevi.

Özbay, T. (1996). İşletmelerde performans yönetim sisteminin kullanılma amaçları ve performans yönetim sisteminde karşılaşılan sorunlar ve bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Özdevecioğlu, M. & Kanıgur, S. (2009). Çalışanların ilişki ve görev yönelimli liderlik algılamalarının performansları üzerindeki etkileri. *KMU İİBF Dergisi*, 11, 53-82.

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2), 113-130.

Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, ESBÇV Yayınları.

Özmutaf, N.M. (2006). Örgütlerde insan kaynakları ve stres: ampirik bir yaklaşım. *Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi*, 23(1-2), 75-81.

Öztay, F.E. (2006). Eğitim örgütlerinde insan kaynakları yönetimi ile oluşturulmuş kurum kültürünün öğretmen motivasyonuna etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Öztürk, Ü. (2009). *Performans yönetimi*. (1.Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları.

Paşa, M. (2007). Stresin bireysel performans üzerindeki etkileri ve bir uygulama. Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, İzmir.

Pehlivan, İ. (2002). *İş yaşamında stres*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Pugh, D. (1991). *Organizational behaviour*. London: Prentice Hall Interneational (UK) Ltd.

Richard, P.J., Devinney, T.M., Yip, G.S. & Johnson, G. (2008). Measuring organizational performance as a dependent variable: Towards a methodological best practice. *Journal of Management*, 35(3), 718-804.

Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2012). Örgütsel davranış. (İ. Erdem, Çev.). İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.

Rosen, R. H. & Berger, L. (1991). *The healthy company: Eight strategies to develop people*. New York: Productivity and Profits.

Rotundo, M. & Sackett, P.R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A Policy-Capturing Approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80.

Seibert, S.E. & Kraime, M.L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21.

Shanafelt, T. D., West, C. P., Sloan, J. A., Novotny, P.J., Poland, G.A., Menaker, R., Rummans, T.A. & Dyrbye, L. (2009). Career fit and burnout among academic faculty. *Arch Intern Med.*, 169(10), 990-995.

Shiner, R. L. (2009). The development of personality disorders: Perspectives from normal personality development in childhood and adolescence. *Development and psychopathology*, 21(3), 715–734.

Somer, O. (1998). Türkçe’de kişilik özelliği tanımlayan sıfatların yapısı ve beş faktör modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*, 13(42), 17–32.

Srivastava S., John O. P., Gosling S. D. & Potter J. (2003). Development of personality in early and middle adulthood: Set like plaster or persistent change?. *Journal of personality and social psychology*, 84(5), 1041-1053.

Şimşek M. ve Mustafa N. (2002). *Toplam kalite yönetiminde performans ölçümü*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.

Şimşek, M.Ş., Çelik, A. ve Akgemci, T. (2014). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. (8.Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.

Taştan, S. (2004). *Stres ve stres yönetimi. Yönetim & organizasyon ve insan kaynakları yönetimi*. Ankara: TODAİE Yayınları.

Tatar, A. (2017). Büyük Beş-50 kişilik testinin Türkçeye çevirisi ve Beş Faktör Kişilik Envanteri Kısa Formu ile karşılaştırılması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 18(1), 51-61.

Tatlılıoğlu, K. (2010). *Farklı öz-anlayış düzeylerine sahip üniversite öğrencilerinin karar vermede öz-saygı, karar verme stilleri ve kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Tekin, G.O. (2010). Çalışma yaşamında stres kaynakları ve kamu kurumlarında çalışanlar üzerine etkileri: Edirne örneği. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.

Theorell, T., Perski, A. & Akerstedt, T. (1988). Changes in Job strain in relation to changes in physiological state. *Scand J Work Environ Health*, 14, 189–196.

Tınaz, P. (2005). *Çalışma yaşamından örnek olaylar*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Tokar D. M., Fischer A. R. ve Subich L. M. (1998). "Personality and vocational behavior: A selective review of the literature, 1993–1997". *Journal of Vocational Behavior*, 53(2), 115–153.

Torrington, D. & Hall, L. (1995). *Personel management*. HRM in Action.

Tozkoparan, G. (1995). İşletmelerde personel başarımlarını değerlendirme ve kendi kendini değerlendirme yöntemi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Turuç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 184-206.

Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: Ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2), 195-218.

Türkmen, F. (2013). *Kişilik tiplerinin çatışmayı yönetme yöntemlerine etkisi*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.

Uyargil, C. (1994). Astın Kendini değerlendirdiği performans değerlendirme sistemlerinde tevazu faktörü ve bir örnek olay çalışması. *MPD*, 5(19), 31-34.

Ünlü, O. ve Yürür, S. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve görev/bağlamsal performans ilişkisi: yalova'da hizmet sektörü çalışanları ile bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37, 183-207.

Viswesvaran, C. & Ones, D.S. (2000). Job performance: Assessment issues in personnel selection. In A. Evers, N. Anderson & O. Voskuijl (Eds.), *Handbook of Personnel Selection*. UK: Oxford.

Vural, B. (2003). *Nitelikli sınıf ve stressiz eğitim*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.

Yavuzer, H. (1982). *Çocuk ve suç*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.

Yelboğa, A. (2010). *Yönetimde insan kaynakları çalışmaları*, (1.Baskı). Ankara: Turhan Kitapevi.

Yıldırım, Y., Taşmektepligil, M.Y. ve Üzüm, H. (2011). Kısa versiyon örgütsel stres ölçeğinin türkçeye uyarlanması. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13(1), 103-108.

Yılmaz A. ve Ekici, S. (2003). Örgütsel yaşamda stresin kamu çalışanlarının performansına etkileri üzerine bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 1-19.

Yılmaz, A. ve Ekici, S. (2006). Örgütsel yaşamda kamu çalışanlarının örgütsel stres kaynakları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11(1), 31-58.

Youndt, M.A. & Snell S.A. (2004). Human resource configurations, intellectual capital and organizational performance. *Journal of Managerial Issues*, 16(3), 337-360.

Yüksel İ. (2003). İş stresi, işe bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin analizi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1-2), 214-222.

Zhang, L. (2010). A study on the measurement of job-related stress among women academics in research universities of China. *Frontiers of Education in China*, 5(2), 158–176.

Zopiatis, A. & Constanti, P. (2012). Extraversion, openness and conscientiousness: The route to transformational leadership in the hotel industry. *Leadership & Organization Development Journal*, 33(1), 86–104.

EK: Demografik Form

Sayın katılımcı,

Bu çalışma Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Psikolojisi Ve İnsan Kaynakları Yüksek Lisans Programı çerçevesinde, hazırlanmakta olan “ Çalışma Yaşamında İş Stresinin Çalışanların Kişilik Özellikleri ve İş Performansı İle İlişkisi” başlıklı Yüksek Lisans Bitirme Tezi için yapılmaktadır. Araştırmanın amacı, stresin yoğun olarak var olduğu düşünülen akademik çalışma ortamında çalışanların kişilik özellikleri ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını araştırmaktır. Çalışma, 3 farklı ölçekten oluşmaktadır. Her birinin yönergesi anketin üst kısmında yer almaktadır. Anket sonuçları **sadece araştırma sonuçları için kullanılacaktır**, vermiş olduğunuz **bilgilerin gizliliği korunacaktır. Soruları eksiksiz cevaplamanız** anketin geçerli sayılması ve sonuçların sağlıklı olabilmesi adına önemlidir. Şimdiden araştırmaya sağlamış olduğunuz katkıdan dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek Lisans Öğrencisi

Müge KAYA ALTUN

DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Yaşınız?
2. Cinsiyetiniz?
 Kadın Erkek
3. Medeni Durumunuz?
 Evli Bekar
4. Eğitim Durumunuz?
 Lisans Mezunu Yüksek Lisans Mezunu Doktora Mezunu
5. Unvanınız?
 Araştırma Görevlisi Uzman Okutman Öğretim Görevlisi
 Yardımcı Doçent Doktor Doçent Doktor Profesör Doktor
6. Öğretim elemanı olarak ne kadar süredir çalışmaktasınız?
.....
7. Halen bulunduğunuz üniversitede ne kadar süredir çalışmaktasınız?
.....
8. Son çalıştığınız iş yerinden ayrılma nedenlerinizden en önemlisini işaretleyiniz?
 Terfi olanağının azlığı
 Yetersiz maaş ve ücret
 Aşırı stres
 Başka şehre taşınma
 Daha cazip bir iş bulma
 Başka bir iş koluna geçme
 Ailevi nedenler
 Eğitim
Diğer:.....

EK: Öğretim Elemanı Performans Değerlendirme Envanteri

Aşağıda kendinizle ilgili düşüncelerinizi içeren önermeler bulunmaktadır. Her bir önermeyi dikkatlice okuyarak kendinizi en iyi yansıttığınızı düşündüğünüz rakamı seçerek kutucuğa **X** işareti koyunuz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Bireysel çalışmaya daha fazla yatkınım.	1	2	3	4	5
2	Demokratik bir öğrenme ortamı sağlayabilirim.	1	2	3	4	5
3	Ders esnasındaki çatışmaları kolaylıkla kontrol altına alabilirim.	1	2	3	4	5
4	Ders verdiğim alanda iyi bir bilgi birikimim vardır.	1	2	3	4	5
5	Ders yılı başında hedef davranışlara uygun değerlendirme biçimlerini belirlerim.	1	2	3	4	5
6	Derse girişte öğrenciyi güdümlenici ve merak uyandırıcı etkinliklerde bulunurum.	1	2	3	4	5
7	Dersi aktarırken farklı öğretim, yaklaşım, yöntem ve teknikleri kullanırım	1	2	3	4	5
8	Dersi ayrıntılı biçimde önceden planlarım	1	2	3	4	5
9	Dersi tempolu ve enerjik tarzda yürütürüm	1	2	3	4	5
10	Dış görünüşüm itibariyle güven duygusu yaratırım	1	2	3	4	5
11	Hedef davranışlara ulaşma düzeyini değerlendiririm	1	2	3	4	5
12	Her türlü fikre ve yeniliğe açıgım	1	2	3	4	5
13	Kendime güvenirim	1	2	3	4	5
14	Kendimi sözlü ve yazılı olarak rahatça ifade edebilirim	1	2	3	4	5
15	Kendimi sürekli geliştirme ve yetiştirmeye çalışırım	1	2	3	4	5
16	Konunun içerdiği sözel ve görsel dili (şema, şekil, formül vb.) uygun biçimde kullanabilirim	1	2	3	4	5
17	Konuya uygun düşündürücü sorular sorabilirim	1	2	3	4	5

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
18	Konuyu anlaşılır bir şekilde özetleyebilirim	1	2	3	4	5
19	Konuyu önceki ve sonraki derslerle ilişkilendiririm	1	2	3	4	5
20	Konuyu yaşamla ilişkilendiririm	1	2	3	4	5
21	Kurum içindeki personelle olumlu iletişim kurarım	1	2	3	4	5
22	Liderlik özelliklerine sahibim	1	2	3	4	5
23	Mesleğim ile ilgili hedef ve ideallerim vardır	1	2	3	4	5
24	Mesleki öneri ve eleştirilere açıgımdır	1	2	3	4	5
25	Öğrenci sorularına uygun ve yeterli açıklamalar yaparım	1	2	3	4	5
26	Öğrencilere ders hedef ve kurallarını yazılı olarak sunarım	1	2	3	4	5
27	Öğrencilere karşı davranışlarımda adaletliyim	1	2	3	4	5
28	Öğrencilere kendilerini değerlendirebilecekleri şekilde dönütler veririm	1	2	3	4	5
29	Öğrencileri düşünmeye ve araştırmaya sevk ederim	1	2	3	4	5
30	Öğrencilerin ödevlerini zamanında değerlendirir ve bildiririm	1	2	3	4	5
31	Öğrencilerin öğrenmeye aktif katılımlarını sağlarım	1	2	3	4	5
32	Öğrencilerin üstesinden gelebilecekleri ödevler ve projeler veririm	1	2	3	4	5
33	Öğrencilerle etkili iletişim kurabilirim	1	2	3	4	5
34	Öğrencinin devamsızlığını takip ederim	1	2	3	4	5
35	Öğrencinin öğrenme şekline göre yöntem ve teknikleri gerekirse değiştirebilirim	1	2	3	4	5
36	Öğrenciye karşı sabırlı ve anlayışlıyım	1	2	3	4	5
37	Uygun dönütler verebilirim	1	2	3	4	5
38	Öğrenmede bireysel farklılıkları göz önünde bulundururum	1	2	3	4	5
39	Öğretim materyallerini hazırlamada orijinal olduğum söylenebilir	1	2	3	4	5

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
40	Öğretim teknolojilerinden yararlanırım	1	2	3	4	5
41	Ölçme araçlarını tekniğine uygun şekilde hazırlarım	1	2	3	4	5
42	Sınıfta demokratik davranırım	1	2	3	4	5
43	Sınıfta etkin grup çalışmaları yaratırım	1	2	3	4	5
44	Sorumluluklarımı (görevlerini zamanında ve doğru yapma vb.) bilir ve yerine getiririm	1	2	3	4	5
45	Takım çalışmasına daha fazla yatkınım	1	2	3	4	5
46	Uygun değerlendirme yöntemleri ve materyalleri hazırlayıp kullanırım	1	2	3	4	5

EK: Beş Faktör Kişilik Envanteri

Bu bir kişilik testidir, davranışlarınızın sebeplerini açıklamamıza ve kişiliğinize ait özellikleri anlamamıza yardım edecektir. Kendinize göre en uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneğin kutucuğuna **X** işareti koyunuz.

		Tamamen Yanlıs	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Tam bir parti insanıyım					
2	Başkaları için az çok endişelenirim					
3	Her zaman hazırlıklıyım					
4	Çabuk stres olurum					
5	Zengin bir kelime dağarcığım vardır					
6	Çok konuşmam					
7	İnsanlarla ilgilenmeyi severim					
8	Eşyalarımı etrafta bırakırım					
9	Genel olarak rahatımdır					
10	Soyut fikirleri anlamakta güçlük çekerim					
11	Başka insanların yanında rahatımdır					
12	İnsanları küçük düşürürüm					
13	Detaylara önem veririm					
14	Endişeli bir yapım vardır					
15	Hayal gücüm güçlüdür					
16	Ön planda olmayı sevmem, genelde arka planda dururum					
17	Diğer insanların duygularını önemserim					
18	Her şeyi elime yüzüme bulaştırırım					
19	Çok nadir üzgün hissederim					
20	Soyut düşüncelere ilgim yoktur					
21	Başkalarıyla konuşmaları ben başlatırım					
22	Diğer insanların problemleriyle ilgilenmem					
23	Günlük ufak tefek işleri bekletmeden hallederim					
24	Çok kolayca bir şeylerden rahatsızlık duyabilirim					
25	Mükemmel fikirlerim vardır					
26	Konuşabileceğim çok fazla şey yoktur					
27	Sevgi dolu bir kalbim vardır					
28	Genellikle aldığım bir şeyi yerine koymayı unuturum					
29	Çok çabuk üzülürüm					
30	Hayal gücüm iyi değildir					
31	Bir partiye gittiğimde birçok farklı insanla muhabbet ederim					
32	Diğer insanları çok önemsemem					
33	Düzeni severim					
34	Ruh halim çok fazla değişir					
35	Çabuk öğrenirim					

		Tamamen Yanlıs	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
36	İlginin benim üzerimde olması hoşuma gitmez					
37	Yoğun programım olsa bile insanlara zaman ayırırım					
38	Yapmam gereken işlerden kaytarırım					
39	Ruh halim çok çabuk değişir					
40	Bilinmedik, zor kelimeler kullanırım					
41	İlgi merkezi olmak benim için sorun değildir					
42	Diğer insanların ne hissettiklerini anlarım					
43	İşlerimi yaparken bir takvime bağlı kalırım					
44	Çok çabuk rahatsız olurum					
45	Kendimi sorgulamaya zaman ayırırım					
46	Yabancı kimselerin yanında konuşmam					
47	İnsanların rahat hissetmelerini sağlarım					
48	İşimde istediğimi koparırım					
49	Sık sık üzgün hissederim					
50	Çok fazla fikrim var					

EK: Kısa Versiyon Örgütsel Stres Ölçeği

Size uygun olan seçeneğin kutucuğuna X işareti koyunuz.

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

Lütfen tüm sorulara cevap verip vermediğinizi tekrar kontrol ediniz. Cevapsız soru kalmadığından emin olunuz.

Katkılarınız için teşekkür ederim.

ÖZGEÇMİŞ

Adı-Soyadı: Müge KAYA ALTUN

Doğum Yeri ve Yılı: Bursa-Osmangazi, 1989

Bildiği Yabancı Diller: İngilizce

Eğitim Durumu:

2014-2019 Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Bursa

Yüksek Lisans, Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları

2010-2014 Beykent Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, İstanbul

Lisans, Psikoloji

2008-2010 Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu

Yüksek Okul, Muhasebe

Çalıştığı Kurumlar:

Kurum: *Yağmur Çocuklar Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi*

Görev: *Stajyer Psikolog*

İş Tanımı: Kavram, beceri, oyun ve akademik alanlarda belirlenen becerilerde öğretim yapma, yaptığı öğretime ilişkin kayıt tutma, kalıcılık ve genelleme çalışmaları yapma, davranış değiştirme programı hazırlama ve uygulama.

Kurum: *Bakırköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi*
Görev: *Stajyer Psikolog*

İş Tanımı: Uygulamaya ilişkin günlük kayıt tutma, uygulama sonucunda davranış değiştirme, uygulama sonuç raporu yazma.

Kurum: *Özel Mecidiyeköy Çınar Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi*
Görev: *Psikolog*

İş Tanımı: Özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin ilgi alanları, yetenekleri, yeterlilikleri ve iletişim örüntüleri gibi özelliklerini tanımalarına, kendileri ve çevreleriyle ilgili farkındalık kazanmalarına, temel problem çözme stratejilerini geliştirmelerine, çevrelerine olumlu ilişki kurmalarına, daha verimli çalışma alışkanlıkları geliştirebilmelerine, ders dışı eğitici etkinlik faaliyetlerine yönlendirilmelerine yardımcı olma, öğrenci veli görüşmeleri yapma vb. gibi psikolojik destek/danışma hizmetleri sağlama.

Kurum: *Eğitimci Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi*
Görev: *Psikolog (Halen)*

İş Tanımı: Özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin ilgi alanları, yetenekleri, yeterlilikleri ve iletişim örüntüleri gibi özelliklerini tanımalarına, kendileri ve çevreleriyle ilgili farkındalık kazanmalarına, temel problem çözme stratejilerini geliştirmelerine, çevrelerine olumlu ilişki kurmalarına, daha verimli çalışma alışkanlıkları geliştirebilmelerine, ders dışı eğitici etkinlik faaliyetlerine yönlendirilmelerine yardımcı olma, öğrenci veli görüşmeleri yapma vb. gibi psikolojik destek/danışma hizmetleri sağlama.

Kurum: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu

Görev: Öğretim Görevlisi (ders saati başına)

İş Tanımı: Özel Güvenlik ve Koruma Bölümü'nde 2 yarıyıl Sosyal Psikoloji Dersi vermiş bulunmaktayım.

Seminer ve Kurslar:

Aile Danışmanı Eğitimi, 2015, Ademmer, Ankara

Oyun Terapisi ve Zeka Akıl Oyunları Eğitici Eğitimci Eğitimi, 2015, Ademmer, Ankara

Stratejik Yönetim Eğitimi, 2015, İstanbul İşletme Enstitüsü, İstanbul

İletişim(e-posta): mugekaya2@hotmail.com

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

TEZ ÇOĞALTMA VE ELEKTRONİK YAYIMLAMA İZİN FORMU

Yazar Adı Soyadı	Müge Kaya ALTUN
Tez Adı	Çalışma Yaşamında İş Stresinin Çalışanların Kişilik Özellikleri ve İş Performansı ile İlişkisi
Enstitü	Sosyal Bilimler
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Tez Türü	Yüksek Lisans
Tez Danışman(lar)ı	Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Çoğaltma (Fotokopi Çekim) İzni Kısıtlama	<input type="checkbox"/> Patent Kısıt (2 yıl) <input type="checkbox"/> Genel Kısıt (6 ay) <input checked="" type="checkbox"/> Tezimin elektronik ortamda yayımlanmasına izin veriyorum.

Hazırlamış olduğum tezimin belirttiğim hususlar dikkate alınarak, fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı tarafından hizmete sunulmasına izin verdiğimi beyan ederim.

Tarih :

İmza :

