

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**BİREYLERİN YENİLİKÇİ DAVRANIŞ İLE İŞ STRESİ DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: SAVUNMA SANAYİ
SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Emrah ÖZEKİCİOĞLU

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

ARALIK 2017

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**BİREYLERİN YENİLİKÇİ DAVRANIŞ İLE İŞ STRESİ DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: SAVUNMA SANAYİ
SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Emrah ÖZEKİCİOĞLU

1303811096

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Dursun BİNGÖL

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 1303811096 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi, "Emrah ÖZEKİCİOĞLU", ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "Bireylerin Yenilikçi Davranış ile İş Stresi Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Savunma Sanayi Sektöründe Bir Araştırma" başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde savunmuş ve oy birliği / oy çokluğu ile başarılı olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Dursun BİNGÖL
Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Kabul/Red



.....

Jüri Üyeleri : Prof. Dr. Mehmet Sadık ÖNCÜL
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi

Kabul/Red



.....

: Yrd. Doç. Dr. Ahmet Turan ÖZTÜRK
Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Kabul/Red



.....

: Prof. Dr. Dursun BİNGÖL
Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Kabul/Red



.....

Tez Savunma Tarihi: 08 Aralık 2017

ONAY
Yrd. Doç. Dr. Adnan GÜZEL
Enstitü Müdürü
25.12./2017

TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “Bireylerin Yenilikçi Davranış İle İş Stresi Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Savunma Sanayi Sektöründe Bir Araştırma ” adlı çalışmamın, tarafımdan akademik etik ve kurallara aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.



01.12.2017

Emrah ÖZEKİCİOĞLU

ÖNSÖZ

İnsanlık tarihi, yenilik ve modern çağın vebası stres, iç içe unsurlardır. Günümüz piyasasında işletmelerin en büyük rekabet avantajı yeniliktir ve yenilik de çalışanların kişisel beceri, yetenek, tutum, davranış, moral, performans ve verimliliklerine bağlıdır. Çünkü yeniliği üretenler, düşünenler, uygulayanlar ve kullananlar çalışanlardır. Stres insan üzerinde bu denli etkili bir mekanizmayken; işletmelerin yenilikçi davranışı da insana bağlı bir etkinlik iken bu iki değişken arasında bir ilişki kaçınılmazdır. Aradaki bu bağlantıya ilişki demek doğru olacaktır çünkü ikisinin de tabii yapısı insana bağlıdır ve tek yönlü bir etki yerine karşılıklı etkileşim içinde olmaları çok daha olası bir durumdur.

Yukarıda kısaca açıklanan iş stresi ve yenilikçi davranış ilişkisi bağlamında bu çalışmada, savunma sanayiinde iş stresinin yenilikçi davranışa olan etkisinin incelenmesi bütüncül bakış açısıyla ortaya konulmaya çalışılması araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

Bu tezi hazırlamamda ve her aşamasında bana olumlu eleştirileri ile yön gösteren Sayın Hocam Prof. Dr. Dursun Bingöl'e ve özellikle eğitim hayatım boyunca benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen aileme teşekkür ederim.

Aralık 2017

Emrah ÖZEKİCİOĞLU

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
ŞEKİL LİSTESİ.....	viii
TABLO LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR	x
ÖZET.....	xi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	4
1. YENİLİKÇİ DAVRANIŞ	4
1.1 Yenilik Kavramının Tanımlanması	4
1.1.1 Bir Süreç Olarak Yenilik	5
1.1.2 PMTO Kombinasyonu ve Yenilik	5
1.1.3 Yenilik Derecesi.....	6
1.2 Yenilik ve Yenilikçilik	7
1.3 Yenilikçi Davranış	7
1.4 Yenilikçi İş Davranışı	10
1.5 Bilgi Paylaşımı-Yenilikçi İş Davranışı	11
1.6 Yenilikçi Çalışma Davranışı.....	12
1.7 Yenilikçi Çalışma Davranışının Belirleyicileri	13
1.8 Yenilikçi Davranış ve İş Performansı.....	16
İKİNCİ BÖLÜM	18
2. STRES KAVRAMI VE İŞ STRESİ.....	18
2.1 Stres Kavramı ve Stresin Tanımı	18
2.2 Stresin Belirtileri.....	21
2.2.1 Fiziksel Belirtiler	21
2.2.2 Davranışsal Belirtiler	22
2.2.3 Psikolojik Belirtiler	24
2.3 İş Stresi	24
2.3.1 Stresin Oluşum Sebepleri.....	25
2.3.1.1 Stresi oluşturan etmenler	26
2.4 Örgütsel Stres.....	26
2.4.1 Örgütsel Stres Kaynakları	27
2.4.1.1 İş yapısına yönelik stres kaynakları	28
2.4.1.2 Örgüt içi fiziksel koşullara yönelik stres kaynakları	31
2.4.1.3 Genel çevresel faktörlere yönelik stres kaynakları	31
2.4.2 İş Kaynaklı Stresin Sebepleri.....	32
2.4.3 Bireysel Stres Kaynakları	32
2.5 Stresin Yöneticiler Üzerindeki Etkileri	33
2.6 İş Stresinin Yarattığı Sonuçlar	33
2.6.1 Bireysel Sonuçlar	34
2.6.2 Örgütsel Sonuçlar.....	36

2.7	Stres Yönetimi	36
2.7.1	Bireysel Yöntemler	37
2.7.2	Örgütsel Yöntemler	38
2.8	Stres Modelleri	39
2.9	İş Stresinin Olumlu Yönleri	40
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM		42
3. İŞ STRESİNİN YENİLİKÇİ DAVRANIŞA OLAN ETKİSİNİN İNCELENMESİ		42
3.1	İş Stresinin Davranışsal Sonuçları ve Yenilikçi Davranışa Etkisi	42
3.2	Stresin Bireysel Performansı Oluşturan Unsurlar Üzerindeki Etkisi	42
3.3	Verimliliğin Azalması	43
3.4	Rol Çatışmaları	43
3.5	Bireysel Moral Sorunları	44
3.6	İletişim Sorunları	44
3.7	Yenilikçi Davranış ve İş Stresi	46
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM		47
4. SAVUNMA SANAYİ'NDE ÇALIŞANLARIN YENİLİKÇİ DAVRANIŞ VE İŞ STRESİ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ		47
4.1	Araştırmanın Konusu	47
4.2	Araştırmanın Amacı	47
4.3	Araştırmanın Önemi	47
4.4	Araştırmanın Yöntemi	48
4.4.1	Araştırmanın Evren ve Örneklemi	48
4.4.2	Araştırmanın Sınırlılıkları	48
4.4.3	Araştırmanın Modeli ve Varsayımlar	48
4.4.4	Veri Toplama Tekniği	49
4.4.5	Araştırmada Kullanılan Ölçekler	50
4.5	Verilerin Analizi ve Tespitler	51
4.5.1	Güvenilirlik ve Geçerlilik	51
4.5.1.1	İş stresi ölçeği güvenilirlik analizi sonuçları	51
4.5.1.2	Yenilikçi davranış ölçeği güvenilirlik analizi sonuçları	51
4.5.2	Veri Analizi	52
4.5.3	Bulgular	52
4.5.3.1	Katılımcıların özellikleri	52
4.5.3.2	Yenilikçi davranış ve iş stresi arasındaki ilişkinin belirlenmesi	54
4.5.3.3	Yenilikçi Davranış ve İş Stresi İlişkisinin Cinsiyete Göre Farklılığının İncelenmesi	56
4.5.3.4	Yenilikçi Davranış ve İş Stresi Düzeylerinin Medeni Hale Göre Farklılığının İncelenmesi	57
4.5.3.5	Yenilikçi Davranış ve İş Stresi Düzeylerinin Yaşlarına Göre Farklılığının İncelenmesi	57
4.5.3.6	Yenilikçi davranış ve iş stresi düzeylerinin eğitim düzeylerine göre farklılığının incelenmesi	58
4.5.3.7	Yenilikçi davranış ve iş stresi düzeylerinin kıdemlerine göre farklılığının incelenmesi	59
4.5.3.8	Yenilikçi davranış ve iş stresi düzeylerinin aylık gelir düzeylerine göre farklılığının incelenmesi	60

4.5.3.9 Yenilikçi davranış ve iş stresi düzeylerinin stres gruplarına göre farklılıklarının incelenmesi	61
SONUÇ VE TARTIŞMA	62
KAYNAKÇA	66
EKLER	86
Ek-A: Anket Formu	87
Ek-B: İş Stresi Ölçeği.....	88
Ek-C: Yenilikçi Davranış Ölçeği	90
ÖZGEÇMİŞ	91



ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1.1: Yenilik Sürecinin Basit Modeli.....	5
--	---



TABLO LİSTESİ

Tablo 4.1	: Katılımcıların Demografik Özellikleri	53
Tablo 4.2	: Yenilikçi Davranış ve İş Stresi Düzeyleri Arasındaki İlişki	54
Tablo 4.3	: Regresyon Analizi	54
Tablo 4.4	: Yenilikçi Davranış ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin Demografik Özelliklere Göre Aracılık Etkisinin İncelenmesi	55
Tablo 4.5	: Yenilikçi Davranış ve İş Stresi Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılığının İncelenmesi	56
Tablo 4.6	: Yenilikçi Davranış ve İş Stresi Düzeylerinin Medeni Hale Göre Farklılığının İncelenmesi	57
Tablo 4.7	: Yenilikçi Davranış ve İş Stresi Düzeylerinin Yaşlarına Göre Farklılığının İncelenmesi	58
Tablo 4.8	: Yenilikçi Davranış ve İş Stresi Düzeylerinin Eğitim Düzeylerine Göre Farklılığının İncelenmesi	58
Tablo 4.9	: Yenilikçi Davranış ve İş Stresi Düzeylerinin Kıdemlerine Göre Farklılığının İncelenmesi	59
Tablo 4.10	: Yenilikçi Davranış ve İş Stresi Düzeylerinin Aylık Gelir Düzeylerine Göre Farklılığının İncelenmesi	60
Tablo 4.11	: Yenilikçi Davranış ve İş Stresi Düzeylerinin Stres Gruplarına Göre Farklılıklarının İncelenmesi	61

KISALTMALAR

AB.	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AR-Ge	: Araştırma Geliştirme
BRE	: Building Research Establishment
F	: Frekans
GSYH	: Gayri Safı Yurtiçi Hasıla
HCM	: Human Capital Management
HRM	: Human Resources Management
KOBİ	: Küçük Orta ve Büyük İşletmeler
n	: Örneklem sayısı
Ort.	: Ortalama
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
Std.	: Standart Sapma
TUBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırmalar Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UIS	: Unesco Statistics Institue
UNESCO	: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

ÖZET

BİREYLERİN YENİLİKÇİ DAVRANIŞ İLE İŞ STRESİ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: SAVUNMA SANAYİ SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

ÖZEKİCİOĞLU, Emrah

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Dursun BİNGÖL

Aralık 2017, 91 sayfa

Ankara sınırları içerisinde savunma sanayi sektöründe yer alan işletmelerden 5 büyük şirketin 1000 çalışanı içerisinde seçilen 312 kişi üzerinde çalışma uygulanmıştır. Çalışma kapsamında incelenen 312 kişinin; yenilikçi davranış ve iş stresi düzeyleri arasındaki ilişki demografik unsurlarla etkileşimi dikkate alınarak, incelenmiş ve istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde edilmiştir.

Veri toplama yöntemi olarak kullanılan anket, Janssen'ın (2003) 5'li likert tipi yenilikçi davranış düzeyi ölçeğinden ve iş stresi düzeyi ölçeği ise Dr. Suzanne Haynes tarafından geliştirilmiş (Ölçek, Haney C. Michele, Edmond W. Boenisch (1994). Stressmap: Finding Your Pressure Points, Impact Publisher'dan alınmıştır) olan ölçektir. Değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacı ile korelasyon analizi uygulanmıştır. Analizler *SPSS for 22.00* programında analiz edilmiş olup anlamlılık düzeyi ($\alpha=0,05$) olarak belirlenmiştir.

Çalışmada 35-40 yaş arasındaki katılımcıların yenilikçi davranış düzeylerinin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim durumlarına göre; lisans düzeyindeki katılımcıların yenilikçi davranış düzeylerinin ön lisans ve yüksek lisans düzeyindeki katılımcılara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir ($p<0,01$). Mesleki kıdemlere göre, 1 ile 5 yıl arasında kıdeme sahip olan katılımcıların iş streslerinin kendilerinden daha fazla kıdeme sahip olan katılımcılara göre daha düşük düzeyde olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir ($p<0,01$).

Katılımcıların mesleki kıdemlerine göre 1 ile 5 yıl arasında kıdeme sahip katılımcıların yenilikçi davranış düzeylerinin kıdemleri daha yüksek olan katılımcılara göre daha düşük olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir ($p<0,01$).

Anahtar Kelimeler: Yenilikçi Davranış, İş Stresi, Stres Yönetimi, Savunma Sanayi.



SUMMARY

THE RELATIONSHIP BETWEEN INDIVIDUALS' INNOVATIVE BEHAVIOR AND JOB STRESS LEVELS: A RESEARCH IN THE DEFENSE INDUSTRY SECTOR

OZEKICIOGLU, EMRAH

Master, Department of Management

Thesis Supervisor: Professor Dr. Dursun BİNGÖL

December 2017, 91 page

Within the borders of Ankara, the study was conducted on 312 individuals selected from 1000 employees of 5 large companies in the defense industry sector. We observe 312 employee what subjects studied; demographic factors, job stress levels and innovative behavior levels were examined and statistically significant results were obtained.

The questionnaire, which is used as data collection method, A 5-point Likert-type scale was used for the study developed by Janssen (2003) to determine innovative behavioral levels of participants. The purpose of identifying the levels of work job stress of the participants is The scale developed by Dr. Suzanne Haynes was used. (Stressmap: Finding Your Pressure Points, taken from Impact Publisher). Correlation analysis was applied to determine the relationship between the variables. Analyzes were analyzed in Spss 22.00 program and significance level was chosen as $\alpha = 0,05$.

Participants aged 35-40 years in the study seem to have higher levels of innovative behavior than other age groups. According to the educational situation; ($P < 0,01$) were found to be due to the lower levels of innovative behavior of the participants at the undergraduate level than those at the undergraduate and graduate level. According to vocational seniority, participants with 1 to 5 years of attendance were found to have lower job stress scores than participants who had more seniority

than themselves ($p < 0.01$). It was found that participants with 1 to 5 years of seniority according to the occupational seniority of participants had lower levels of innovative behavior than participants with higher seniority ($p < 0.01$).

Key words: Innovative Behavior, Job Stress, Stress Management, Defense Industry



GİRİŞ

İnsanlığın ilerlemesini sağlayan ve geçerliliğini her çağda koruyan bir tek olgu vardır “yenilik”. İnsanın mağara duvarlarına resim yapmasından yerleşik hayata geçmesini; tohum ekmesinden ateşi bulmasını; uzaya uydular gönderip aya ilk adımı atmasını ve nice buluşu sağlayan en önemli kavramdır, yenilik. İnsanın tabiatı gereği merakı, sorgulayışı, bilmediğini deneyimleme isteği temelinde yenilik kavramını var eden şeydir. Teknolojiler geliştirip ürünler, hizmetler ve insan hayatına kolaylıklar yaratan bu kavram, ekonomiler için de kritik değere sahiptir. İnsanlık tarihindeki pek çok teknolojik yeniliğin sonucu olarak bugünkü sanayileşme ve ürün/hizmet kalitesi ortaya çıkmıştır. Günümüz işletmelerinde yeniliğin temel gereksinim olmasının sebeplerinden biri de budur. İnsan hayatının ve ekonomik faktörlerin bugünkü düzeyi yenilik sayesinde ise yarınları ver etmek için bugün de yenilik şarttır.

Pek tabi insanlık tarihinde geliştirilen icatlar bugün varsaydığımızın aksine güdümsüz, bilinçsiz ve hayati ihtiyaçlardan kaynaklı yeniliklerdir. Hayatta kalmak, ömürünü uzatmak ve tehlikelere daha az maruz kalmak gibi yaşamın gündelik seyri içerisinde geliştirilmiş yeniliklerdir. Bugün ise biz, yenilendiğimiz sürece bir adım ileri gidebileceğimizi ve hatta yenilik yaptığımız sürece sahip olduklarımızı koruyabileceğimizi biliyoruz. Gelişmiş ekonomilerin bugün sürekli yenilik yapma çabaları da bir farkındalığın sonucudur. İşletmelerin yeniliğin bir gereksinim olduğunu farketmeleri İkinci Dünya Savaşı’na müteakip dönemlere denk gelmektedir. O dönemden bu döneme ekonomiler büyümüş, dünya sermayeleri birleşmiş, küreselleşme artmıştır. Tüm bu koşullar altında işletmelerin hayatta kalması ancak rekabet edebilmesine bağlıdır. Rekabetin en ana yolu ise yenilik yaparak ürün/hizmet geliştirmek, mevcut çıktı ve sistemlerin kalitesini ve işlevini artırmak ve en önemlisi tercih edilen olmayı sağlamaktır. En basit örneğiyle bugün iletişim, eğlence, haberleşme alanlarında kullandığımız ürünler bir dönem bazı bilim insanlarının yaptığı yenilikleri belli işletmelerin ürüne dönüştürmesi sayesinde. Bugünkü en standart cep telefonunun tarihi elektiriğin icadına bağlıdır. Elektrik, ses

dalgası, sinyal frekansları, bataryalar ve en nihayetinde nano-teknoloji. Hepsi kullanıldığı çağın yenilikleridir ve bugünse bizim için eskidir. Apple, alanında defalarca inovasyon ödülü almış bir şirkettir ve bu şirketi sektör lideri yapan bir kavramdır yenilik. İşte işletmeleri ayakta tutan, rekabet etmesini sağlayan, tercih edilirliliğini yükselten unsur onların yenilikçi davranış kabiliyetidir. Bu bağlamda değişimi getiren şey müspet şekilde bir ürün, eşya veya hizmet olmak zorunda değildir. İşletmenin üretim süreçleri, hizmet anlayışları, tutumları, pazarda bulundukları konum, yeni bir bilgi üretmesi ve daha birçok unsur üzerinde yenilikçi oluşu yolunu açmasında yeterlidir.

İşletme küresel dünyada kâr elde etmek isteyen yapıdır ve ne yazık ki sanıldığı gibi aksine çağımızda yenilik yapmak eskisinden daha zordur. Çünkü yaşamsal aktiviteleri sürdüren pek çok şey keşfedilmiştir. İşletmenin etkinlik gösterdiği alan onun savaş alanıdır ve en stratejik silahlardan biri yeniliktir. Tüm bu şartlar altında işletmeyi oluşturan en önemli unsur olan insan, ne yapmaktadır? Yapması gerekene ulaşmak adına nasıl çabaları vardır ve ona yönetilen bu unsurlara nasıl tepki vermektedir? Kendi içsel yapısının dışında çevre ve içinde bulunduğu işletmede ulaşması gereken noktaya yürüdüğü yolu etkileyen, önüne çıkan birçok unsur vardır. Kendisiyle alakalı ailevi, psikolojik, sosyal, ekonomik bir çok etkenin yanında işletmeyle alakalı, rekabet, müşteri tercihleri, kuruluş imkanları/imkansızlıkları ve örgütle alakalı, insan ilişkileri, performans, verim, moral, koordinasyon, iletişim gibi etmenler içerisindedir. Peki, modern çağın parçası olan her insan, her gün bunca uyaran karşısında ne yapar? İnsanlık tarihi boyunca hiç bu yoğunlukta gerçekleştirmediği kadar tepki verir. İnsan geçmiş çağların hiç birinde bu kadar konforlu şartlarda hayatta kalmamış ve bu kadar çok uyarana da maruz kalmamıştır. Modern insan; bu kadar çok fonksiyonlu, iç içe geçmiş, hızlı ve durmaksızın dönen çarklar karşısında bütünsel bir tepki verir “stres.”

Bu çalışma; stresin çalışma yaşamında kendini gösteren türü olan iş stresi ile yenilikçi davranış düzeyi arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla hazırlanmıştır. Kişilerin iş stresi düzeyleri ile gerçekleştirecekleri yenilikçi davranış düzeyleri arasında bir ilişki olduğu ve her iki değişkenin de bireyin demografik özellikleriyle ilişkili olduğu iddia edilmektedir. Kişilerin yaşadığı aşırı iş stresi; tükenmişlik, baskı, endişe, değersizlik gibi negatif unsurlar yaratarak yenilikçi davranışı olumsuz etkilediği varsayılmaktadır. Kişilerin iş stresi ve yenilikçi davranışlarının da

demografik şartlarına göre değişim gösterdiği çalışmanın varsayımları arasındadır. Bu ilişkiyi ampirik olarak tespit etmek amaçlanmıő ve Ankara'da bulunan ve savunma sanayi sektöründe faaliyet gösteren 5 büyük ölçekli işletmede araştırma yapılmıştır. Bu bağlamda konuya ışık tutabilecek sonuçlara ulaşılmaya çalışılmış ve çözüm önerileri sunulmuştur.



BİRİNCİ BÖLÜM

YENİLİKÇİ DAVRANIŞ

1.1 Yenilik Kavramının Tanımlanması

Yenilik kavramını farklı şekillerde tanımlayan pekçok çalışma vardır; Yenilik, fırsatları yeni fikirlere dönüştürmenin ve bunları yaygın olarak kullanılan uygulamaya koyma sürecidir (Tidd ve Bessant, 2009: 16). Bir başka tanım ise yenilik; Bir fikri pazarlanabilir bir ürün ya da hizmete, yeni ya da geliştirilmiş bir üretim ya da dağıtım yöntemine ya da yeni bir toplumsal hizmet yöntemine dönüştürme sürecidir olarak tanımlamıştır (Çetindamar ve Günse, 2009: 6).

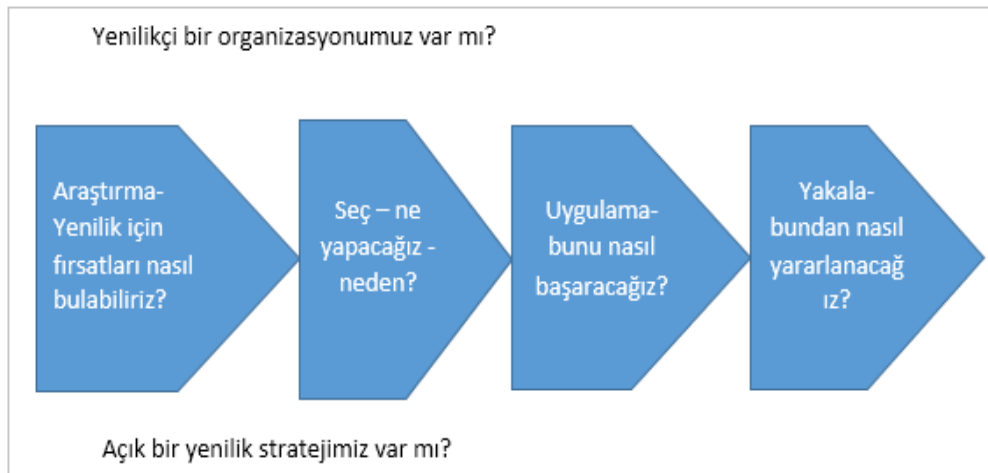
Joseph Schumpeter'in çalışması yenilik teorilerini büyük ölçüde etkilemiştir. Schumpeter, ekonomik gelişmenin yenilik tarafından; kendisinin “yaratıcı yıkım” olarak adlandırdığı ve yeni teknolojilerin eskisinin yerini aldığı dinamik bir süreç yoluyla harekete geçirildiğini savunmuştur. Schumpeter'in görüşüne göre, “radikal” yenilikler önemli yıkıcı değişiklikler yaratırken, “adımsal” yenilikler ise değişim sürecini sürekli olarak ileriye götürmektedir. Schumpeter (1934) beş yenilik türünden oluşan bir liste önermiştir (Akt: TUBİTAK, 2005: 33);

1. Yeni ürünlerin girişi,
2. Yeni üretim yöntemlerinin girişi,
3. Yeni pazarların açılması,
4. Hammaddeler ve girdiler için yeni tedarik kaynaklarının geliştirilmesi,
5. Bir endüstride yeni pazar yapılarının yaratılması.

Bu maddeler etrafında yenilik kavramını bir süreç olarak incelemek çok daha açıklayıcı olacaktır.

1.1.1 Bir Süreç Olarak Yenilik

Yenilik süreçsel bir olgudur (Boer ve During, 2001: 84). Bir süreç yeniliği yeni veya önemli derecede iyileştirilmiş bir üretim veya teslimat yönteminin gerçekleştirilmesidir. Bu yenilik, teknikler, teçhizat ve/veya yazılımlarda önemli değişiklikleri içermektedir. Süreç yenilikleri, birim üretim veya teslimat maliyetlerinin azaltmak, kaliteyi artırmak veya yeni ya da önemli derecede iyileştirilmiş ürünler üretmek veya teslim etmek üzere öngörülebilir (TUBİTAK, 2005: 53). Bu süreçler; başlatma ve uygulama olmak üzere iki ana ayaktır. Başlatma; ürünlerin veya süreçlerin iyileştirilme yöntemlerini ve problemlerin açıklamasını düşünmek gibi faaliyetleri kapsar. Bu aşamada yeni ürünler veya iş süreçleri gibi yenilikler için tavsiyeler elde edilir. Çeşitli fikirler üretildiği andan itibaren uygulama aşamasına geçilir. Uygulama; adından da anlaşıldığı gibi yeniliklerin geliştirilmesi ve hayata geçirilmesi aşamasıdır. Uygulama basamağı, fikir uygulanmaya başlar başlamaz sona erer (De Jong, 2007: 18).



Şekil 1.1: Yenilik Sürecinin Basit Modeli (Bessant, J. (2013).

1.1.2. PMTO Kombinasyonu ve Yenilik

PMTO Kombinasyonunun (Ürünler, Pazar, Teknoloji ve Organizasyon) ilk değişkeni olan ürünler; işletmelerin maddi ve maddi olmayan çıktılarıdır. İşletmelerin ürün ve/veya hizmetlerinde değişiklik yapması ürün yeniliği kapsamında yer alır. İkinci değişken olarak Pazar; benzer ihtiyaçları olan belirli bir müşteri grubunu ifade eder. Pazar yeniliği ise; ürünlerin ve hizmetlerin müşteriye sunumunda

gerçekleştirilen değişiklikler olarak tanımlanabilir. PMTO Kombinasyonunun üçüncü değişkeni teknolojidir. Teknoloji; “İnsanların, yöntemlerin, tekniklerin, araçların ve teçhizat şirketlerinin üretim, destek ve yönetim süreçlerinde gerçekleştirmesi gereken bilgi, deneyim ve becerileridir (Boer ve During, 2001: 84).

Yenilik için üç önemli unsur şunlardır (Nielsen, 2007: 317);

1. Yenilik bir süreçtir ve böyle yönetilmelidir;
2. Sonuç, PMTO kombinasyonlarında en az bir yeni element olur.
3. İnovasyonun yeni olma derecesi, aşamalı olarak küçük adım yeniliğinden, sentetik yenilik yoluyla yani; mevcut teknikler, fikirler veya yöntemlerin yaratıcı rekombinasyonu yoluyla radikal yeniliğe kadar değişebilir.

1.1.3 Yenilik Derecesi

Yeniliğin aynı karakterdeki aynı amaca yönelik ürünlerden değişiklik gösterme derecesi yenilik derecesi olarak tanımlanmaktadır. Eğer bu derece düşük düzeyde ise kademeli yenilik olarak isimlendirilir. Bu derecenin yüksek düzeyde olması, radikal yenilik olması, kullanıcı grubunun tercihlerini gözden geçirmesini gerektirmektedir (Garcia ve Calantone, 2002: 110).

Bir yeniliğin, algılanan yeniliği; kademeli yenilik, sentetik yenilik ve kesintili yenilik eşikleri arasında bir değer ile ölçülür ve yeniliğin derecesi böylece belirlenmiş olur. Kademeli olarak artan yenilik; yeni küçük bir ürün üretmek veya üründe küçük yenilikler yaratmak, mevcut teknolojiye, pazara veya organizasyona basitçe senkronize olan küçük adımlarla değişimdir. Sentetik yenilikte, yenilik unsurları yeni yöntemlerle birleştirilir. Kesintili yenilik ise; ürün, teknoloji, pazar ve / veya organizasyonda düşünülen ve kullanılan yolu değiştiren radikal değişiklikleri hedefler (Boer ve During, 2001: 84).

Bir ürün pekçok açıdan “yeni” olabilir. Orijinal bir fikir yeni bir ürüne dönüşüp yeni bir ürün hayat seyrini başlatabilir ya da mevcut ürün üzerinde değişikliklere de gidebilir. Pazarlamada yeni ürünler geniş kapsamlı olarak ele alınır ve üç gruba ayrılır, bunlar (Altuğ, 2017: 21);

1. Buluş (icat) anlamında yeni ürün
2. Pazar için yeni ürün
3. İşletme için yeni ürün

1.2 Yenilik ve Yenilikçilik

Yenilik kavramı yukarıda da kısaca ele alındığı gibi farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Daha detaylı bir tanımlama ile yenilik; değiştirilen pazarlama bileşenlerinin hedef tüketiciler açısından yeni olarak algılanması ve kabul edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Uyar ve Kılıçaslan, 2015: 164). Kotler (2003: 376) ise yeniliği; bir kimse tarafından; ürün, hizmet ve fikirde güdümlü olarak meydana getirilen değişimin yeni olarak algılanması yeniliktir olarak ifade etmiştir ve bu kavramı ürün yeniliği ile ilişkilendirmiştir. Yenilik bir bilim veya teknoloji değil bir değerdir. Yenilik örgüt dışını hesaba katmaksızın örgüt içinde meydana gelen olaylar değildir. Yeniliğin ölçümü çevre üzerindeki etkinliği vasıtasıyla mümkündür. Bu nedenlerdir ki işletmede yenilik daima pazar odaklıdır. Yani örgüt içinde girilen bir faaliyet ticari hale gelebildiği oranda başarılıdır ve yenilikçidir (Zerenler vd, 2007: 660). Bu bağlamda yenilik ve yenilikçilik kavramları arasında yakın bir ilişki olduğu görülür fakat yenilikçilik kavramı farklı araştırmacılar tarafından farklı açıklanmıştır. Goldsmith ve Foxall (2003: 321) yenilikçiliği; bireylerin yeniliğe olan tepkisi olarak ifade etmişlerdir.

Literatürde yenilikçilik kavramı genel olarak Rogers ve Shoemaker (1971: 476)'ın geliştirdiği yeniliğin yayılması kuramı çerçevesinde tanımlanmaktadır, buna göre yenilikçilik; bireylerin ait olduğu sosyal yapılar içindeki insanlara nazaran yeniliği öncelikli olarak benimseme derecesi olarak ifade edilmektedir. Bu kuramda yenilik; kişiler tarafından yeni olarak algılanan bir fikir, uygulama ya da bir nesne olabilmektedir. Bu bağlamda yenilik, bireyin satın alma ve tüketim davranışıdır ve gerçekleştirilmiş yenilikçilik olarak isimlendirilmektedir.

1.3 Yenilikçi Davranış

Günümüzde organizasyonların sürekliliğini sağlayabilmeleri için geçmişte olduğundan çok daha fazla araca gereksinimleri bulunmaktadır. Bunlar arasında, yenilikçilik, bilgi teknolojilerinden yararlanma, pazarlama araçlarını etkin kullanma gibi pek çok araç sayılabilir (Aslan, 2007: 25).

Bireylerin yenilikçi davranışı literatürde geniş bir tanımlama ile geçmektedir; Çalışanların çok çaba gerektiren ve stresli olaylara dayanırken sergilemeleri beklenen etkili başarıma gayreti (Janssen, 2000: 288). İş yerinde yeni ve pratik fikirlerin

maksatlı oluşumu ve uygulamaya konması (Montani vd., 2012: 43). Çalışanların yenilikçi esinlenmesi ve yeni ürünler, yeni teknikler ile yeni üretim süreçlerini uygulamaya koyması ile başlayan baştan sona davranışsal bir süreç (Yuwantao vd., 2013: 146) olarak tanımlanmaktadır.

Örgüt içinde sergilenen yenilikçi davranışlar örgüte rekabet avantajı kazandırması sebebiyle önemlidir. Yenilikçi bir davranış sergilemek kişisel özelliklerle olduğu kadar, kişinin bu davranış sonunda çevresi tarafından nasıl algılanacağı ile de bağlantılıdır. Yenilikçi kişilik özelliğine sahip bir birey çevresi tarafından yenilikçi davranışlara verilen olumsuz tepkiler nedeniyle bir süre sonra yeniliği aramak yerine, mevcudu sürdürmeye odaklanabilir. Farklı fikirlerinden dolayı yadırganmayacağını, tersine destekleneceğini düşünen kişinin fikirlerini ortaya koyması ve bu fikirlerini uygulamaya geçirmesi daha kolay olacaktır. Bu desteğin gerçekleşmesinde güven, normlar ve özdeşleşme gibi unsurları içeren, ilişkilere gömülü, değerli bir kaynak olan ilişkisel sosyal sermaye önem arz etmektedir (Turgut ve Beğenirbaş, 2014: 147).

Janssen (2000: 288)'e göre yenilikçi davranış; örgüte katkı sağlayacak fikirlerin bilinçli bir şekilde üretilmesi ve uygulanmasıdır. Scott ve Bruce (1994: 582)'e göre ise yenilikçi davranış çok aşamalı bir işlem olarak tanımlamıştır, "Yenilikçi Davranış"; problem tanımlaması ve fikir/çözümlerin oluşturulması ile başlar, sonraki aşamada yeniliği davranışa dönüştürmek isteyen birey fikrine bir destek arar, son aşamada ise birey yeniliği gözle görülebilir, elle tutulabilir ve üretime dönüştürülebilir bir model veya prototipe dönüştürebilirse yenilikçi davranış gerçekleşmiştir olur.

Yenilikçi davranış, yapılan işte ve çalışma ortamında pek çok faydayı beraberinde getirir. Talep-kabiliyet uyumu, performans iyileşmesi, iş doyumunu, stres seviyesinde düşme, kişilerarası ilişkilerde iyileşme, refah düzeyinde artış ve kişisel gelişim yenilikçi davranışın gözlemlenen ilk ve en kuvvetli faydalarındandır (Janssen vd., 2004: 130). Her olguda olduğu gibi yenilikçi davranışın da yalnızca pozitif etkileri yoktur. Bilakis, yenilikçi davranışın negatif yönlerini görmezden gelerek hareket etmek stratejik sonuçları doğurabilmektedir (Shih ve Susanto, 2011: 113). Yenilikçi davranışın en belirgin negatif ihtimalleri arasında; yenilikçi çalışanların yeni fikirlerin sonuçları hakkında sınırlı bilgiye sahip olmaları, yeniliğin, çalışanların örgüt içi statülerini ve ödülleri tehdit etme unsurları değerlendirilmektedir (Kanter,

1988: 170; Janssen vd., 2004: 130). Aynı zamanda; bir çalışanın değişime yönelik yenilikçi fikirleri, yerleşik iş ilişkileri, örgüt normları veya iş arkadaşlarının beklentilerini zorlayıcı olabilmektedir. Çünkü yenilikçi davranış bir değişim getirerek; yeni durumla senkronizasyon için yeni görev tanımlarının, yeni iş ilişkilerinin ve yeni örgüt normlarının oluşturulmasını ön görür (Jones, 2001: 398). Yenilikçi davranışın önünde bağlayıcı engeller de mevcuttur. İnsanların alışkanlıkları ve aşına oldukları uygulamalara dönük önceliklerini kırmak kolay değildir çünkü insan doğası mevcut özgün davranışlarına meyillidir ve değişim riskli algılanan bir olgudur (Jones, 2001: 398; Janssen, 2003: 349). Bu anlamda bazı çalışanların yenilikçi düşünceleri, mevcut şartlar ile uyum içindeki çalışanlar için güvensizlik, belirsizlik ve stres anlamına gelen bir durumdur (Shih ve Susanto, 2011: 112; Janssen, 2003: 349; Janssen vd., 2004: 130).

İnovasyon kültürü yaratıcılığın, risk almanın, girişimciliğin, bilgi ve fikir paylaşımının nasıl artırılacağını ve teşvik edilebileceği üzerinde odaklanır (Gandotra, 2010: 56). Rekabet avantajı yaratmak ise; bir işletmenin mevcut veya olası rakipleri tarafından aynı zamanda üretilmeyen bir değer yaratma stratejisi kullanması ve rakiplerin bu stratejinin faydalarını artıramaması durumunda işletmenin kazandığı pozitifliktir (Barney, 1991: 102). Rekabet her zaman belirli bir kabiliyetin temeli üzerinde oynanır örneğin araştırma ve araştırmalara yapılan yoğun yatırım (Johnson, Scholes ve Whittington, 2008: 246). Kurumsal yönetimin temel görevlerinden biri işletmenin günlük rutin işlerine yeni fikirler katmaktır (Köhler vd. 2010: 562).

Yeniliği algılayıp, benimseyip uygulayabilmesi için tüketicinin yenilik eğilimi göstermesi gerekir. Tüketicinin yenilikçilik eğilimine sahip olması yenilikçi davranış için yeterli koşul değildir çünkü eğilimin olması her zaman davranışa dönüşeceği manası taşımaz. Tam bu noktada yenilikçilik eğilimi ile yenilikçilik davranışı birbirinden ayrılır. Yenilikçi davranış için yenilikçi eğilim ana şartlardandır fakat eğilimin her zaman davranışa dönüşeceği varsayımı yapılamaz. Tüketici açısından yenilikçi davranış; yeni ürünlerin satın alınmasıdır (Midgley ve Dowling, 1978: 230).

Çalışanlarda yenilikçi davranış geliştirilebilmesi; yaratıcılığa, yeniliğe ve değişimlere çok yoğun bir şekilde odaklanması ve lider desteğine bağlı olarak gelişmektedir. Dolayısıyla çalışanların bu davranışlarını etkisizleştirecek iş-aile çatışması gibi çeşitli örgütsel davranışların örgüt yaşamında yer almamasını gerektirmektedir. Bu nedenle gelişim kültürünün ve lider desteğinin yenilikçi

davranışa etkisinde iş-aile çatışmasının kısmi aracılık rolünün olduğu düşünülmektedir. Ayrıca algılanan gelişim kültürü ve lider desteği çalışanların motivasyonunu arttıran çok önemli değişkenlerdir. Bu güçlü motivasyonun iş performansına etkisinde, iş-aile çatışmasının aracılık rolünün etkisizleşmesine yol açtığı değerlendirilmektedir (Akkoç vd, 2011: 103).

1.4 Yenilikçi İş Davranışı

Günümüz küresel piyasalarında işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı kazanması artık bir zorunluluktur (Ellonen vd., 2008:160-161). Rekabet avantajı sağlamanın en temel ve ana yollarından biri de yeniliktir. Yeni bir ürün, yeni bir süreç, totale yayılan yenilikçi faaliyetler değişimi ve rekabet avantajını getiren temel unsurlardır (Shalley vd., 2004:952; Shalley ve Gilson, 2004:33). Bir organizasyonda yeniliğin yaratıcısı ve yaşatıcısı şüphesiz ki örgüt çalışanlarıdır. Çalışanların; fikir geliştirme, tepki verme ve değişiklik gerçekleştirme gibi yenilikçi aktiviteleri örgütteki değişim dinamiklerine kaynak oluşturur (Li ve Zheng, 2014: 446, Scott ve Bruce, 1994: 581-582). Gelişen, değişen ve şiddetlenen rekabet şartları örgütler üzerindeki yenilikçilik baskısını artırmaktadır ve baskı da çalışanların yeni rutinler geliştirmesini ve yeni ihtiyaçları karşılayacak kapasiteyi yaratmasını öngörmektedir. Günümüz örgütlerinde yenilikçi iş davranışı çalışanlar için artık bir zorunluluktur (Bysted, 2013: 269). O halde yenilikçi iş davranışı bireysel bir nitelik taşımaktadır. Bu konuda De Jong ve Den Hartog (2008: 5)'un yeni ve kullanışlı fikirler, süreçler, ürünler ortaya çıkarma ile bunların tümünün bilinçli uygulanmasını başarmayı amaçlayan bireysel davranışlar şeklinde yaptığı yenilikçi iş davranışı tanımı en kapsamlı ifadedir. Yeni fikirler, ürünler yaratarak uygulanmasını sağlamak çok detaylı süreçleri barındırmaktadır. Bu anlamda yeniliği değişim ve yaratıcılıktan ayıran da daha geniş kapsamlı bu aktörleri içermesidir. Yenilik yaratmaktan başka bir kavramdır çünkü yaratıcılığı uygulamayı gerekli kılar. Yani yenilik yaratıcılığı içinde bulundurur fakat asla aynı anlama gelmez. Yenilikçi iş davranışı dört aşamadan oluşur (De Jong ve Den Hartog, 2008: 6);

- Yenilikçi iş davranışının keşif fırsatı,
- Fikrin yaratılması,
- Destek bulunması,
- Fikrin uygulanması.

Bu sınıflama dışında Kleysen ve Street (2001: 285) inceledikleri 289 makaleye göre yenilikçi iş davranışını; bireysel yenilikçi davranış fırsatının keşfedilmesi, yaratma becerisi, biçimlendirici araştırma, destek bulunması ve uygulama olmak üzere beşe ayırmaktadırlar.

İşletmede çalışanların yenilikçi ve girişimci davranışları işletmenin rekabet gücünün artırılmasında kritik öneme sahip değişkenlerdir. Bu davranışların işletmede yapılandırılması ve gelişmesinde çalışanların lidere yüksek nitelikli ilişki içinde kişisel bağlılık duyma, yüksek motivasyon ve morale sahip, kendini yetiştiren, geliştiren ve kariyer fırsatı arayan niteliklere sahip olmasını gerektirmektedir. Bu nitelikler; güven, lider üye etkileşimi, iş tatmini ve kendini işletmeden hissetme gibi motivasyonel faktörleri ile desteklenebilir. Diğer taraftan örgüt içerisinde değerli ve faydalı yeni ürün ve hizmetin ortaya çıkarılması anlamına gelen yenilikçi davranış ile motivasyonel faktörler olumlu etkileşim içindedir. Risk alma, agresif rekabet, yenilikçilik ve proaktifliğe yönelik işletme düzeyindeki eğilim ve davranışların bütünü anlamına gelen girişimci davranışlar da motivasyonel faktörleri arasında birbirini destekleyici ve geliştirici bir etkileşim bulunmaktadır (Çalışkan vd., 2011: 387).

1.5 Bilgi Paylaşımı-Yenilikçi İş Davranışı

Kişilerarası çalışmalarda koordineli hareket kabiliyeti kritik derecede önemlidir. Kişilerarası koordinasyonun da temel ayaklarından biri bilgi paylaşımıdır. Karşılıklı olarak fikir ve bilgilerin paylaşılması yaratıcı düşüncüyü geliştirmektedir. Bu anlamda bilgi paylaşımı örgütlerde pek çok fonksiyonun yerine getirilmesinde önemli olduğu gibi yenilikçi davranışın uygulanması hususunda da önemli yer tutar. Kişilerarası koordinasyon, yaratıcı zeka, bilgi ve deneyimlerin çoğalması ancak paylaşım ile mümkündür (Aulawi vd., 2009: 2239; Mura vd., 2012:7; Mura vd., 2013: 535). Örgüt genelinde yenilikçi iş davranışının gelişmesi çalışanların bireysel potansiyeline bağlıdır. Kişilerarası iletişim ise bireylerin bilgi ve deneyimlerini paylaşarak kişisel kapasitelerini artırır, artan bilgi ve deneyim kapasitesi de zeka ve yaratıcılık düzeyini yükselterek yenilikçi iş davranışı gerçekleştiren birey sayısını çoğaltır (Parjanen, 2012: 123). Çalışanlar resmi ve resmi olmayan yöntemlerle birbirleriyle etkileşim gerçekleştirmeli, birbirlerinin deneyimlerinden öğrenmeli ve böylece totalde örgütsel yenilikçilik sağlanmalıdır. Yaratıcılık ve yenilikçiliğin

gelişmesinde sesli iletişim önemlidir ve çalışanlara bu ortam sağlanmalıdır (Rank vd. 2004: 519-521). Ayrıca çalışanlara; yenilikçiliğin bir değer olduğu ve katılımlarının yenilikçiliğe dönük bir değişim yaratacağı inancı aşıl原因arak değişim fikirlerine katılımları sağlanmalıdır. Çalışanın bilgi paylaşımı ancak katma değer yaratacağına inanmasıyla mümkündür. Bu şekilde kanalize edilen çalışanlar örgüt içi değişimi de bilgi paylaşımı ve katılım ile gerçekleştirmiş olacaklardır (Van Dyne vd., 1994:773-783).

Çalışanların yenilikçi iş davranışları bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki sınıftır. Sosyal sermaye; yenilikçi iş davranışının örgütsel faktörlerinden biridir ve sosyal sermaye unsurunun ana varsayımı çalışanlar arası bilgi paylaşımı esasdır (Li ve Zeng, 2014: 447-448). Bu fikir diğer araştırmalara da temel hazırlayan bir kabuldür. Radelli vd. (2014:407), bilgi paylaşımının yenilikçi davranışlarla ilişkili olduğunu tespit etmiştir.

1.6 Yenilikçi Çalışma Davranışı

Bir organizasyondaki fikirlerin %80'i çalışanlar tarafından üretilmektedir. O halde fikir kaynağı çalışanlardır fakat yenilikçi davranışlara sıra geldiğinde bu istatistikten farklı bir seyir dikkat çekmektedir (Getz ve Robinson, 2003: 134). Yardım edici davranışlar gönüllü olarak diğer çalışma arkadaşlarının görevlerini yerine getirmelerine yardım etmeyi içerir. Potansiyel hatalara karşı uyarmayı, tedarik edilenleri paylaşmayı ve yardım sağlamayı içeren yardım edici davranışlar, yerine getirilmediği durumlarda örgütsel sorunlara yol açabilmesiyle, örneğin; üretim hattının kesintiye uğratması vb. sonuçlarıyla açıklanabilmektedir (George ve Brief, 1992: 311). Çalışanların yenilikçi bir üretim gerçekleştirmeleri için çalışanlar bireysel yeniliğe teşvik edilmelidir. Bu yöntemle çalışanların kendi yeteneklerinin farkına varmaları sağlanabilir ve kendilerini geliştirme fırsatı yaratılabilir. Bu koşullar sağlandığı takdirde çalışanların moral olarak daha iyi hissetmeleri ve işe olan bağlılıklarının artması beklenebilir (Schuler ve Jackson, 1987: 210). Bireysel yenilik ile örgütsel yenilik arasında bir ilişki olduğu pek çok araştırmacı tarafından çalışılmış ve ilişki tespit edilmiştir. Bireysel inovasyon; kişilik özellikleri, kişisel çıktılar ve davranışların ortak bir formu ve ürünüdür (Hurt vd., 1977). De Jong (2007: 8) ise yenilikçi iş davranışını; “bir kişinin yeni fikirleri, ürünleri, süreçleri ve prosedürleri, birimine veya kuruluşuna tanıtmak ve/veya uygulamak için sergilediği

davranışlar” olarak tanımlamıştır. Bireysel inovasyon, mevcut ürünlerde, hizmetlerde ve iş süreçlerinde iyileştirme arayışı veya bunları yeni yöntemlerle gerçekleştirme düşüncesiyle başlayarak ardından üretici fikirlerin müspetleştirilmesiyle devam eder. Bu iki aşama inovasyon sürecini başlatma davranışlarıdır. Sonrasında fikirlere destek aranır ve bulunması durumunda fikirler hayata geçirilir. Yeni ürünler, hizmetler, iş süreçleri ve diğer yenilik aktörleri geliştirilir, test edilir ve değiştirilir. Tüm bu süreç yenilikçi çalışma davranışını oluşturur (De Jong, 2007: 24).

Yenilikçi iş davranışını anlama bireysel inovasyon alanı için önemlidir. Yenilik ve günlük iş performansı aynı değildir (başka bir deyişle, yenilikçi tüm çalışanların çabaları sadece yenilik odaklı işlerde olanlar); Ancak yenilik için tüm çalışanların çabaları gerekmektedir (De Jong ve Den Hartog, 2010: 34).

1.7 Yenilikçi Çalışma Davranışının Belirleyicileri

Bireysel inovasyonun sürekli olması da etkinliği açısından önemlidir. Bu konuda süreklilik doğrudan çalışanların inovasyon konusundaki istekliliğine bağlıdır ve işletme inovasyona katılımı sağlamalıdır (De Jong ve Den Hartog, 2010: 34). Ayrıca, Proaktif kişilerin ekstra rol davranışı göstermeye daha eğilimli olduğu da savlar arasındadır. Proaktif kişilik gerçekten de kariyer başarısına bağlıdır (Seibert vd., 2001: 846).

Proaktif kişilik, kariyer gelişimini ve tatmini etkiler. Proaktif bir eğilime sahip olanların yenilikçi çözümler için aktif olarak kendi kariyerlerini yönetmek için proaktif davranış sorunları vardır (Seibert vd., 2001: 869). Çalışanların bilişsel özelliklerinin yenilikçi davranış üzerinde etkili olduğunu düşünen araştırmacılar bu konuda da incelemeler yapmıştır. Bu konuda yapılan araştırmalardan biri olan Hartjes (2010: 3) çalışmasında eğitim seviyesinin yenilikçi davranış üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların daha yenilikçi davranış sergilediği tespit edilmiştir. Yenilikçi davranışa örnek olarak; çalışanlar tarafından örgütsel amaçlara ulaşmayı sağlayacak yeni yolları önerme, yeni teknolojileri keşfetme, yeni çalışma yöntemleri uygulama ve yeni kaynakları araştırma ifade edilebilir (Yuan ve Woodman, 2010: 324). Çok fonksiyonlu tasarlanmış işlerin, çalışanların yenilikçi davranış performansını arttırdığını saptamıştır. Fonksiyonel esneklik içeren işler, çok çeşitli görev ve becerileri bağlantılı şekilde yürütür (Dorenbosch vd. 2005: 129). Rol yöneliminin üretime sahip çıkma ve üretim

bilgisinin önemi olmak üzere iki türü tanımlanmaktadır. Bir işletmede sorunlarla alakalı olarak daha fazla kişinin endişe hissetmesi ve işi sahiplenmesi yenilikçi davranış düzeyine artırıcı etkide bulunur. Ayrıca, bireylerin; etkin bir performansı ortaya koymada bilgi, beceri ve davranışlara yeter düzeyde sahip olmanın önemini kavramalıdır. Çalışanlar ancak kendi yeteneklerinin farkında oldukları sürece yenilik gerçekleştirebilirler (Parker vd., 1997: 904). Ayrıca, yapısal güçlendirme (çalışanın örgüt içindeki konumuna bağlı olan gücü) ve psikolojik güçlendirme (çalışanın örgütüyle ilişkili kişisel kanaatleri) bireylerin yenilikçi davranışını yönlendiren temel dinamiklerdendir (Pieterse vd., 2010: 613). Çalışanların yenilikçi davranışlarına etki eden diğer faktörler iş denetimi (Axtell vd., 2006: 510), yenilik yapma sorumluluğu (Ramamoorthy vd, 2005: 142).

Örgüt ikliminin yeniliği etkilemesi araştırmacıların en fazla dikkatini çekenlerden biri çalışanın üstünün desteğidir. En üstten en alt düzeye kadar bütün yöneticilerin örgütte girişilecek yenilikçi değişimleri olumlu bulduklarını ve desteklediklerini açıklıkla belirtmeleri gerekir. Üstlerin; yönetim faaliyetlerinin, politikaların ve prosedürlerin en belirgin temsilcileri olduğu, bu sebeple de çalışanların üstleriyle ilgili algılarını örgütün tümüne genelleme eğilimleri bulunduğu öne sürülmüştür (Kozlowski ve Doherty'den (1989) aktaran Scott and Bruce, 1994:585). Yenilikçiliğin temellerini oluşturan öğelerden biri ekip ise yenilikte meslektaşlara güvenmek olgusu da bir gerekliliktir. O halde; çalışanların yenilikçi davranışının cüzi bir kısmında meslektaşlarıyla olan etkileşimi belirleyici etkendir (De Jong, 2007:157). İnsan doğası gereği içinde bulunduğu takımının özelliklerinden ve ekip üyelerinden önemli ölçüde etkilenir. Bu konuda çalışmalar yürüten Axtell vd. (2000; 2006); bireylerin yenilikçi davranışları üzerinde takım iklimi, takım yöntemi kontrolü, takım desteği ve takım lideri desteğinin etkisini araştırmıştır. Çalışanların yenilikçi davranışına artırıcı etki olarak yüksek takım kontrolü ve düşünce özgürlüğü değişkenleri tespit edilmiştir. Ayrıca takım desteğinin, takım ikliminin ve takım lideri desteğinin de bireysel inovasyonu etkilediği bir diğer sonuçtur. Çoğu araştırmacı takım özelliklerinin takım inovasyonu üzerindeki etkisine odaklandığı için takım özelliklerinin bireysel inovasyon üzerine olan etkileri ile ilgili veri sınırlıdır.

Çalışanların yenilikçi davranışlarını etkileyen bir diğer unsur organizasyonel ilişkilerdir. Bu unsur daha büyük çaplı organizasyonlar için geçerlidir. Bu alandaki

alışmalar yönetici ve liderliğin bireysel inovasyon üzerindeki etkisine odaklanmıştır. Çalışanlar yenilikçi harekette başlangıcı sağlayan halka ise bir işletme çalışanlarının yenilikçi potansiyelini harekete geçirebilmesi için yapması gerekenleri bilmelidir. Liderlik tarzı bu bağlamda önemli bir unsur olmaktadır ki alanla ilgili yapılan ilk çalışmalar liderlik tarzının bireyin yenilikçi davranışına etkisi üzerinedir. Literatürde yer alan araştırmaların ortak sonucu olarak; destekleyici, dönüşümsel, katılımcı, ve nüfuz temelli ve işlemsel liderliğin bireylerin yenilik tutumlarını olumlu yönde etkilediği ortaya konmuştur (Axtell vd., 2000; Pieterse vd., 2010; Janssen, 2005; Krause, 2004; Scott ve Bruce, 1994; 1998). Karar alma süreçlerinde çalışanlarına söz hakkı tanıyan ve çalışanlara kendi islerini tasarlama ve yönlendirme özerkliği veren katılımcı liderlik stilinde; çalışanlar, alınan kararlar için endişe ve sorumluluk hissetmektedirler. Böylece alınan kararlarda payları olduğunu bilerek uygulama için yeni ve geliştirilmiş yollar düşünme ve tavsiye etme konusunda daha çok motive olurlar ve bu da bireysel inovasyonu artırır (Axtell vd. 2000: 510). Dönüşümcü liderlik stilinde ise; liderler yüksek ve teşvik edici vizyona sahip olup otoriteye ve öğrenilmiş doğrulara meydan okurlar. Liderin kendi davranış ve bakış açısı tam anlamıyla yenilikçi olduğundan çalışanlarını da geliştirip yetiştirir. Böylece bu liderlik stilinde çalışanlar çok daha yüksek yenilikçi davranış geliştirir (Pieterse vd., 2010: 611). Lider ve takipçi ilişkisi organizasyonlarda araştırılan bir diğer olgudur. Lider ile çalışan arasındaki bu ilişki zamanla gelişir ve yükseğe doğru bir seyir izler. Farklı liderlik stilleri, inovasyona kaynak sağlayarak çalışanların izlenmesi, görevlendirilmesi ve ödüllendirilmesi konusunda yenilikçi iş davranışıyla pozitif yönlü bir ilişki geliştirir (De Jong, 2007:156). Yeniliğe destek verilmesi, kaynak oluşturulması ve yenilikçi davranışın takdir edilmesi çalışanın yenilikçi davranış geliştirmesini olumlu yönde etkilemektedir (Hartjes, 2010: 25). Liderlerin davranışları yalnızca kendi çalışanları üzerinde etkili değildir. Çalışanlar, kendi alanıyla ilgili farklı liderlerden de dış bağlantılar kurarak etkilenebilmektedirler. Daha yüksek seviyede dış bağlantı kuran kişilerin daha fazla yenilikçi davranış sergilediği gözlemlenmiştir. Kişi dış bağlantı ile daha fazla yenilikçi fırsat yakalayabilmekte ve yenilik ile ilgili kaynaklara daha kolay ulaşabilmektedir. Böylece bu tür çalışanlar daha fazla yenilikçi davranış geliştirebilmektedir (De Jong, 2007: 74).

1.8 Yenilikçi Davranış ve İş Performansı

Günümüz rekabet ortamında sürekli geliştirilmesi ve yönlendirilmesi gereken bir değişken olarak ortaya çıkan iş performansı, örgütsel verimliliğinin artırılmasında önemli katkı sağlayan bir unsurdur. Bu nedenle işletmeler, küreselleşen rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmek için performans kavramına gün geçtikçe daha fazla önem vermeye başlamışlardır (Çalışkan ve Akkoç, 2012: 5).

Yenilik, ilk ele alındığından bu yana çeşitli tanımlamaları içerecek biçimde evrilmiş, anlam kazanarak sektörel, bölgesel, işletme ve proje seviyelerinde farklı sonuçlar ortaya çıkararak araştırılmıştır. Yenilikçilik ise (Osterloh ve Frey, 2000); işletmeler için verimlilik, etkinlik ve örgütsel rekabetin sağlanmasında fazlasıyla önemli bir kavramdır. Bir işletmenin yenilikçilik kazanması ve mevcut yenilikçilik kapasitesini artırması yeni değerlerin farkına vararak tanıma, yeniliği getirecek bilgiyi bünyesine katma, yeniliğin işletmeyle entegrasyonu ve ticari çıktılara uygulanması önemli adımlardır (Cohen ve Levinthal, 1990).

Yenilikçi davranışların iş rollerine veya iş birimlerine performans veya verimlilik artışı sağlayacağına inanan çalışanlarda beklenen performans sonuçları pozitif olmaktadır (Ostroff ve Schmitt, 1993). Örgüt başarısında ve başarının artırılmasında çalışanların performansları önemli bir etkiye sahiptir. Özellikle günümüzde, performans; örgütlerde artırılması ve kanalize edilmesi gereken bir değişken olarak işlevsellik göstermektedir (Murphy ve Cleveland, 1995). Araştırmacılar çalışmaya, iş performansının ne olduğunu tanımlayarak başlamışlardır. Rousseau ve McLean (1993) iş performansını; belli ücret karşılığında işi gerçekleştiren kişinin göstermesi gereken gayret olarak ele almıştır. İş performansının yüksek düzeyde olması örgüt performansını da önemli ölçüde etkilediğinden ve rekabet gücünü artırdığından örgütsel düzeyde önemlidir. Rekabet gücünün en önemli göstergelerinden biri iş performansıdır (Wang ve Netemeyer, 2002: 220). Yenilikçiliği inceleyen araştırmacılar örgütün performans düzeylerinin incelenmesinin ve performansla ilgili sorunların tespit edilerek etkili bir şekilde çözülmesinin performansı önemli düzeyde artıracığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte yenilikleri araştıran ve benimseyen organizasyonların iş performansını artıracığı açıklanmıştır (Cyert ve March, 1992). 39 çalışmayı içeren bir çalışma yapan Dess ve Lumpkin (2005), yenilikçilik ile örgüt performansı arasında bir ilişki tespit etmişlerdir. Bu veriye destekleyici bir etkide bulunan diğer bir veri Deshpandé

ve diğlerleri (1993: 23) tarafından ortaya konmuştur; Japon şirketleri üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada firmanın finansal performansı ile yenilikçilik arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Matsuo'nun (2009: 321) satış departmanlarının performansını incelediği araştırmada da yenilikçilik ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Kuram ve amiripik araştırma sonuçları incelendiğinde görölmektedir ki yenilikçilik ve iş performansı arasında bir ilişkinin tespit edilme potansiyeli vardır.

Örgütsel desteğin ve iş stresinin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak etkilediği ve örgütsel özdeşleşmenin hem iş performansını anlamlı olarak etkilediği hem de algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasında tam aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir (Turunç ve Çelik, 2010: 183).

İKİNCİ BÖLÜM

STRES KAVRAMI VE İŞ STRESİ

2.1 Stres Kavramı ve Stresin Tanımı

Günümüzdeki kullanımı; sıkıca sarmak, sıkmak, sıkıştırmak, bağlamak anlamlarına gelen Latince “stringere” sözcüğünden türemiştir. Stres; çevresi ile uyum içinde yaşayan bireyi tehdit edici, rahatsızlık verici ya da sıkıntıya düşürücü dışsal etkenlerin varlığı durumunda bireyin fizyolojik ve psikolojik olarak duruma gösterilen tepki olarak tanımlanabilir (Budak, 2001: 704). 17. yüzyılda felaket, bela, musibet, dert, keder, elem benzeri anlamlara gelirken 18. ve 19. yüzyıllarda güç, baskı, zor gibi anlamlarda objelere, kişiye, organlara ve ruhsal yapıya yönelik olarak kullanılarak anlamı değişmiştir. Buna bağlı olarak da stres kavramı; nesne ve kişinin bu tür güçlerin etkisi ile biçiminin bozulmasına, çarpıtılmasına karşı bir direnç anlamında kullanılmaya başlamıştır (Baltaş ve Baltaş, 1991: 265).

En yaygın stres tanımlarından biri McGrath’in (1970) stres tanımıdır. Organizma ile çevre arasında bir ilişki olduğunu varsayan teoride stres; bir organizmanın çevre talepleriyle içsel çözüm mekanizmaları arasındaki dengesizlikten ortaya çıkan çoğu zaman negatif yönlü bir etkidir. Başka bir tanımlamaya göre ise; kişinin uyum sınırlarının zorlanarak psikolojik veya fiziksel baskıya maruz bırakıldığında verdiği tepki strestir (Sabuncuoğlu, 1996). Işıkhan’a (2004) göre stres, bir kişide belirli bir uyarıcının neden olduğu aşırı psikolojik ve fiziksel isteklere uyum göstermek adına verdiği cevaptır.

Çağımızda farklılaşma ve değişim çok hızlı gerçekleşmekte ve insan hayatı çok zorlu şartlar altında yaşanmaktadır. Bu zorlu şartlar modern çağ insanına birlikte yaşaması ve katlanması oldukça zor bir stres düzeyi getirmektedir. İş dünyasında zaptı güç olan bu stres düzeyi bireysel olarak çalışanların örgütsel olarak

organizasyonun sağlığını tehdit etmektedir. Birçok etmeni bünyesinde barındırmasından ötürü pek çok hastalığın da nedeni strese bağlanmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 1991: 250). Stres bir modern çağ hastalığıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996: 141). Sosyal ve çalışma yaşamında bu denli etkili bir mekanizma araştırmalara konu olmuş ve bu konuda kabul gören önemli çalışmaların başlangıcı sağlık psikolojisi alanında gerçekleştirilmiştir (Baltaş ve Baltaş, 2000: 133). Stres her alanda ve konuda bu derece etkiliyken çalışma ortamında dengenin sağlanması ve strese bağlı performans kayıplarının minimuma indirgenmesi bireysel ve örgütsel bir sorumluluktur. Stresin azaltılması öncelikli olarak tanımlamaya bağlıdır. Bu konuda Balcı (2000: 3); stresin jenerik bir tanımının mümkün olamayacağını ve bilim insanların bunun peşinden koşmasının çok da normal olmadığını belirtmiştir. Onun savlarında diğer araştırmacılarla ortak olan tek nokta stresin bu çağın hastalığı olduğudur. Tarihte stresin varlığı ilk ve en çok savaş alanlarında hissedilmiştir. En eski örgütlü insan davranışlarından sayılan savaşlarda; ölüm ve yaşam arasında katı bir gerçeklik yaşanması ve her türlü başarısızlığın ortaya çıkması mümkün yapıda olması nedeniyle katılanların büyük streslerle kritik hatalar yapması çok muhtemeldir. Bunu farkedenden yöneticiler rollerini emir komuta zincirinde yalnızca bir yönetici olmaktan çıkarıp askeri lidere yükseltmişlerdir. Askerlerin savaş sırasındaki stresini azaltmak adına yapılan bu manevra stresle baş etme konusunda uygulanan ilk yöntemlerdendir.

Stresin değişken şartlarda pek çok farklı yapıda kendini göstermesi tam anlamıyla bir tanımının yapılamamasına neden olmaktadır. Etkileri açıkça tespit edilebildiğinden komplikasyonlar üzerinden stres tanımları yapılmıştır. İnsanların esenliği ve huzuru için bir tehlike işareti, bir uyarı olarak algılanan ve dolayısıyla yetersiz bir şekilde ele alınan olaylara gösterilen, belirgin olmayan fizyolojik ve psikolojik tepkiye stres denir (Şimşek, Akgemci, Çelik, 2001: 215). İnsanın iç dengesini ve dış dünyayla kalibrasyonunu bozan, sıkıyönetim hali hissettiren, insan sağlığını tahrip eden ve statü sebebiyle ortaya çıkan tüm olumsuzluklar stres çerçevesi kapsamındadır. Stres, fizik ve mühendislik alanlarında da gerginleşmek ve baskı anlamlarında kullanılmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 1991: 264-265).

Bilim insanları ve yöneticiler en çok yaratıcılık üzerinde durulur ve çalışanlar yaratıcı olmaya teşvik edilir. Bu teşvik sırasında etik sorular, teşviğin yöntemleri en çok üzerinde durulan konulardır çünkü yöneticinin ne ölçüde stres ve rekabet

yarattığı önemlidir. Çalışanları yaratıcı davranmaya özendirmek adına yapılan masum hareketler bireysel ve örgütsel düzeyde baş edilemeyen stres düzeyi yaratabilmektedir. Bu aşamada ılımlı stres düzeyi kritik öneme sahip olmaktadır (Baucus vd., 2008: 108). Hızla değişen dünyamızda gündelik yaşamımızın bir parçası haline gelen stres, herkesin sıkça kullandığı bir kelime ve psikolojik olarak yaşadığı bir durumdur. Araştırmalara göre her bireyin stres tanımı çok farklıdır. O halde stresi başka tanımlayan insanlarda da stresin sebeplerinin, etkilerinin ve ılımlı stres düzeyinin farklı olması beklenen bir durumdur. Stresi oluşturan iki temel değişken vardır: birincisi bedenin içinde/dışında olan bedensel uyaranlar; ikincisi ise bedensel ve psikolojik uyaranlardır. Bu uyaranlar doğrultusunda kişinin yaşadığı stres, stresin şiddeti, başa çıkma yolları kendi anlamlandırma stili ve deneyimleriyle ilgilidir (Cüceloğlu, 1991).

İnsan çevresi ile uyumlu halde yaşayan bir organizmadır. Çevresi ve içsel dünyası bir denge durumundadır. Canlılığını sürdürmesi bozulan dengeyi düzeltme davranışı sayesinde mümkün olabilmektedir. Birey her zaman kendi içindeki dengeleri koruma gayretindedir. Bu dengeyi bozan veya bozmakla tehdit eden unsurlar stres olarak adlandırılmaktadır. Bu dengede stres her zaman olumsuz bir unsur olmayıp ılımlı stres düzeyinin faydalı hatta yaşamı sürdürmek için şart olduğu açıklanmaktadır (Şahin, 1994). En genel ve yalın anlamıyla stres (Selye, 1976); bir uyarıcıya verilen tepkidir. Tüm stres unsurlarına karşı vücut ortak yanıtlar vermektedir. Bu ortak cevaplar literatürde “genel uyum sendromu” olarak adlandırılmaktadır ve alarm, direnç ve tükenme olmak üzere üç aşamadan oluşmaktadır. Alarm safhasında kişi stres kaynağıyla ilk kez karşılaşır ve uyarıcıya ilk cevapları verdiği yerdedir. Vücut bu aşamada aktif fizyolojik semptomlar geliştirerek; kalp atışında hızlanma, kan basıncında yükselme, glikoz salgılayarak enerji miktarını artırma gibi sinir sistemini de dahil eden tepkiler verir. Bu aşamada zihnin düşündüğü iki yol vardır: “savaş ya da kaç”. Stresin uzun süre devam etmesi halinde ikinci aşama olan direnç devreye girer. Bu aşamada alarm safhası fizyolojik semptomların yerini, duruma adapte olan uzun dönemli cevaplar alır. İçsel dengeyi yakalamak adına sürekli bir çaba söz konusudur. Üçüncü safhada ise; sürekli savaşılan stres unsurları sebebiyle gösterilen uyum sağlama çabaları enerjinin bitmesi ve kişinin tükenmesi durumu gerçekleşir. Dolayısıyla bu durum kişinin artık çaba

sarfedemeyeceği ve savaşamayacağı anlamlarına gelir ve stres kaynağına karşı direncin kaybedildiği sonucu oluşur.

2.2 Stresin Belirtileri

Stres, insanlar üzerinde çoğu zaman açıkça gözlemlenebilir psikolojik ve fizyolojik belirtiler gösterir. Stres baş edilemez düzeylere ulaştığında tehlikeli olur ve şu şekilde belirtiler gösterir (Şimşek, 1998);

1. Kalp atışının ve solunumun hızlanması, kasların gerginliğinin artması, kasılma ve eklem ağrıları, kan şekerinin yükselmesi.
2. Ağızda ve boğazda kuruluk, iştahsızlık ve zayıflama, bitkinlik, çok fazla yemek yeme isteği, baş ağrısı, baş dönmesi.
3. Otururken, yürürken dengesizlik, sallanma, uykusuzluk, aşırı uyku, dengesiz uyku, ellerde ve ayaklarda terleme.
4. Uykuda diş gıcırdatma, konuşma, korkulu rüyalar görme, korkarak uyanma, uykuda yürüme.
5. Konuşma güçlüğü, az ya da çok konuşma, gürültüye ve sese duyarlılık.
6. Mide, bağırsak, sindirim bozukluğu, bulantı ve kusma.

Literatürde stresin, fiziksel, davranışsal ve psikolojik olmak üzere çeşitli şekilde belirtileri olduğu açıklanmıştır.

2.2.1 Fiziksel Belirtiler

İnsanı tehdit eden zararlı uyarıcılar, insan organizmasının belli sistemlerinde ve fonksiyonlarında kötü etkilere neden olur. Bu tür etkiler kişinin yaşam kalitesini ve sağlığını etkileyerek şikayetlere neden olur. En çok rastlanan stres semptomları; tansiyon yükselmesi, baş ağrısı, terleme, nefes darlığı, mide bulantısı, sindirim bozukluğu, yorgunluk, alerjidir (Köknel, 1998).

Tansiyon Yükselmesi: bazı bilim insanları yüksek tansiyon ile stres arasında ilişki olduğunu düşünseler de stresin tansiyona sebep olduğu konusu bilimsel olarak tam açıklığa kavuşturulmuş bir konu değildir. Kesin olansa stresin önceden mevcut olan tansiyona etki ettiğidir. Organizma gerçek ve varsayımsal tehlikelerle karşılaştığında kan dolaşım hızını yani kan basıncını yükselterek tepki verir. Normal olan, tehlike geçtiğinde kan basıncının standart seviyeye dönmesidir fakat endişe

faktörü devreye girdiğinde tehlike geçse bile endişe geçmemişse kan basıncı normale dönememektedir. Bu bağlamda tehlike kısa sürede geçse bile kan basıncı uzun süre yüksek seyrederek gerilim yaratabilmektedir. Bu tepki her tekrarlanışında kan basıncı çok az bir miktar düşer ve uzun süre normal seyrine dönemediği için yüksek bir seviyede dengelenir (Yates, 1985).

Baş Ağrısı: Yapılan araştırmalara göre insanların büyük çoğunluğu baş ağrısı hastalığından rahatsızdır. Gerginlik baş ağrısı türlerinde en yaygın rastlanan kaynakken; damar rahatsızlıkları baş ağrısının bir diğer sebebidir. Strese bağlı olarak damarlar üzerinde artan gerginlik, damarların daralmasına neden olarak kafanın belirli bölgelerine giden kan miktarını ciddi düzeyde azaltır. Bir dokunun kansız kalmasının ağrıya yol açması bilinen bir veridir. Bu döngüde ağrı gerginliğe, gerginlik kaygıya, kaygı da ağrının şiddetlenmesine yol açmaktadır (Baltaş, 1993).

Yorgunluk: Fiziksel veya zihinsel olmak üzere iki farklı şekilde kendini gösteren yorgunluk memnun olunmayan ve aşırı bir çalışma sonrasında işlevsel gücün azalma durumudur. Fiziksel yorgunluk, doku ve organların uyarıcılığını yitirerek kramplar ve ağrılar şeklinde meydana gelir. Zihinsel yorgunluk ise; sinir merkezlerinin etkilenerek sinirsel bir tahribat gerçekleştirmesi sonucu oluşur. En genel belirtisi uykusuzluktur. Kişilik çatışmaları, bunalımlar, işin şekli ve süresi, iş sırasında vücut hareketliliğinin derecesi, iyi dinlenememe gibi faktörler zihinsel yorgunluğu tetikler. Görüldüğü gibi zihinsel yorgunluk psikolojik etmenlerden etkilenmektedir (Çelebioğlu, 1990).

2.2.2 Davranışsal Belirtiler

Stres birey üzerinde nasıl psikolojik etkiler yaratıyorsa aynı zamanda bu etkilerin davranışa dökülmesine de neden olmaktadır. Stresin davranışsal yarattığı belirtilerin en yaygınları: aşırı yeme isteği veya iştahsızlık, uyuma isteği, uykusuzluk, sigara veya alkol kullanmadır.

Aşırı Yeme İsteği: Gereksinimden fazla beslenmek stresin bir göstergesi olduğu gibi bununla birlikte stresten kaçış yoludur. Gerilime tepki olarak birey bilinçsiz olarak tamamıyla güzel bir duyguyu gerilim duygusunun yerine koymaktadır. Yemeye odaklanma da böyle bir sürecin sonucudur. Birey içinde bulunduğu gerginlik hissinden kaçarak yerine lezzetli, haz verici olan beslenme dürtüsüne yönelir. Ayrıca, yemek yerken vücut beslenme işiyle meşgul olduğundan sorunlar

üzerine düşünmek ve endişelenmek fırsatı bulamaz. Yemenin hipotalamus ve zihin üzerindeki yatıştırıcı etki de diğer etmenlere eklenerek kişinin aşırı stres altında çok yemesine neden olmaktadır (Albrecht, 1989).

Uyuma İsteği: Aşırı strese maruz kalan bireylerin bir kısmı uyumada problem yaşarken bir kısmı da aşırı uyumaya eğilim gösterirler. Yaşanılan aşırı kaygı, endişe, gerilimden kaçış yolu olarak uyumayı gören bünyeler aşırı strese çok fazla uyuyarak tepki verirler. Çok uyumak zamanın da geçmesini ve uyuduğu sürede sorunları düşünmemeyi sağladığı için az da olsa rahatlama sağlar (Baltaş, 1993).

Uykusuzluk: Uyku bozuklukları, stres altında, aşırı uyumadan ve diğer semptomlardan önce ve fazla görülen belirtilerdendir. Çünkü sağlıklı uykuyu psikolojideki en küçük dalgalanma bile etkileyebilmektedir. Kişinin uyuyabilmesi için beyinde bir mekanizmanın devreye girmesi gerekmektedir ki bu mekanizmanın çalışması için de kaslardan gerilimin azaldığına dair bilgi gelmelidir. Kastan gerilimin azaldığı bilgisi gelmediği sürece beyinde bedeni uyanık tutan merkez sürekli uyarılır ve kişi uykuya dalamaz. Uykusuzluk veya sağlıklı uyku kişinin bedensel etkinliğini ve sağlığını kötü yönde etkiler (Baltaş ve Baltaş, 1993).

Sigara Kullanma: Stresli durumlarda sigara kullanımı normal zamanların üstüne çıkar. Sigara kullanıcılarının, sigaranın gerginliği azalttığı varsayımı, stresli durumlarda onları daha fazla sigara tüketmeye iter. Özellikle kaygılı kişilik tipleri strese maruz kaldıklarında sigarayı çıkış yolu olarak görürler ve kullanmayı bırakmışlarsa bile yeniden başlarlar. Sigara tüketimiyle strese karşı konulmuş ve rahatlama sağlanmış olsa bile sigara vücut sağlığını tehdit eder ve vücut direncini düşürdüğü için başka hastalıklara zemin hazırlar (Köknel, 1998).

Alkol Kullanma: Alkolün geçici olarak kısmi bir gevşeme ve rahatlık sağladığı bilimsel bir veridir. Stres altındaki bireylerde de alkol kullanımı alkolün bu etkisinden ileri gelmektedir. Alkol merkezi sinir sistemini uyarır ve dozu bir tık daha artırıldığında sakinleştirme özelliği vardır. Bu tür etkileri kontrollü kullanılabilir ancak uzun vadeli stresle baş etme yöntemi olarak görüldüğünde miktarı ve kullanım sıklığı arttığı için depresyon durumu yaratır. Uzun süre kullananlarda duygusal ve bilişsel fonksiyonlarda bozulmalara neden olmaktadır ve bozulan işlevler ruhsal rahatsızlıklara yol açmaktadır. Yani stres gibi ruhsal bir daralmayla başa çıkma yöntemi olarak kullanıldığında başka ruhsal rahatsızlıklara neden olmaktadır. O

halde stresle mücadele etmenin sağlıklı ve rasyonel bir yöntemi değildir (Köknel, 1998).

2.2.3 Psikolojik Belirtiler

Stresin psikoloji üzerinde pek çok etkisi mevcuttur ancak bunların en yaygın rastlanan ve sıkça tekrar edenleri; geçimsizlik, işbirliğinden kaçma, sürekli endişe, gerginlik ve düş kırıklığıdır, bu etkiler kısaca açıklanırsa (Hatiboğlu, 1993);

Geçimsizlik: Stres kişileri daha saldırgan bir hale getirebilir. Saldırganlığın en uç boyutu fiziksel saldırganlıktır. Aşırı tepki gösterme, başkalarına yönelik öfke nöbetleri, kırıncı ve anlayışsız olma gibi çeşitli biçimlerde ortaya çıkabilir.

İşbirliğinden Kaçma: Stres altındaki bireyler, çevrelerindeki insanlarla ilişkilerinde kendilerini çekip içe kapanırlar. Bazen de sorunları tamamen yok sayarak ilişkilerin ve olayların dışına çıkarlar. Kişinin kendi içindeki sıkıntı ve öfkeyi karşısındakine yansıtarak ilişkilerinde bozulmalar olur.

Sürekli Endişe: Baş edilebilecek olandan fazla stres, kişinin çevresini ve insanları anlamasını zorlaştırarak yersiz endişeler yaşamasına neden olur. Sürekli hissedilen endişe beyinde yorulma olarak kişiye geri döner ve bu da kişiyi hayattan koparan bir etkidir.

Gerginlik: Gerginlik stresle doğru orantılı bir duygu durumudur. Stresin dozu arttıkça gerginlik düzeyi de artar. Gerginlik; kızgınlık, tedirginlik, huzursuzluk, doyumsuzluk, öfke, genellikle açlık gibi belirtilerle kendini gösterir. Bu tür duygu durumundaki kişiler çok çabuk sinirlenir ve olaylara olması gerekenden büyük tepkiler verirler. Aynı zamanda bu insanların uyku düzeni bozulur ve sigara, alkol gibi zararlı maddeleri daha fazla tüketirler.

Düş Kırıklığı: Farklı sebeplerle hedeflerini gerçekleştiremeyen kişiler düş kırıklığı ve çaresizlik duygularını ağırlıklı olarak hissederler. Hedefe varamamış olmak insanlar üzerinde ciddi etkiler yaratır. Birey kendini heyecanlı, huzursuz hisseder ve etrafına kin, öfke gibi hisler besler.

2.3 İş Stresi

İş hayatından sosyal hayata, özel ilişkilerden teknolojik yeniliklere kadar örgütsel ve çevresel birçok unsur stres kaynağıdır. İnsan hayatının tamamında etkili

olan bu aktör iş hayatında da çalışanların fiziksel ve zihinsel tükenmesi şeklinde kendini gösterir (Ekinci ve Ekici, 2003: 109).

Araştırmacıların ortak değerlendirmesine göre iş stresi kaynakları çalışanların iş yaşamı kalitelerini düşürmektedir. İş çevresinde stres unsurları şu şekilde açıklanmıştır (Chang vd., 2006: 31);

1. İş üzerinde denetim olmaması veya çok fazla denetim olması,
2. İş beklentisinin yüksek olması,
3. İş ilişkileri için gerekli desteğin verilmemesi,
4. İşletmenin temel kaynaklarının yetersizliği,
5. İş yükünün çokluğu,
6. Örgütsel bağlılığın düşük oluşu,
7. Görev paylaşımındaki dengesizlikler,
8. İşten ayrılma düşüncesine yoğunlaşma,
9. Ailevi sorunlar gibi kişisel etmenler.

İş stresi çalışma yaşamının genelinde tüm insanlar için aynı derecede hissedilmemektedir. İcra edilen görevin zorluk durumuna göre değişkenlik göstermektedir. Bu bağlamda stres dört boyut içerisinde ele alınmaktadır (Chu vd., 2006: 497; Code ve Langan-Fox, 2001: 160-161);

1. Açık olmayan görev yükümlülüklerine dayanan rol belirsizliği,
2. Çelişkili görev yükümlülükleri ya da iki veya daha fazla çalışanın birbiriyle uyumsuz iş gerekleri derecesine dayanan rol çatışması,
3. Fazla abartılmış görev-rol talep ve beklentilerine dayanan aşırı iş yükü,
4. İş performansının düşmesine sebep olan kaynak yetersizliğidir.

İş stresinin en etkin kaynaklarından ilki rol çatışması ve rol belirsizliği gibi kalıpsal olgulardır (Yousef, 2002: 99-100). Rol çatışması; kişinin gerçekleştirdiği sonuç ile yapması beklenen davranışlar arasındaki farktan kaynaklanmaktadır (Chang and vd., 2006: 30-31). Rol belirsizliği ise örgütün çalışana yapılmasını istediği görevle ilgili beklentisini tam olarak açıklamaması sonucu ortaya çıkar (Van vd., 1981: 44).

2.3.1 Stresin Oluşum Sebepleri

Stresin ne olduğu, stresi yaratan unsurlar, etkileri gibi konularda stresin geniş kapsamlı bir değişken olması nedeniyle fikir birliği yoktur ancak araştırmacıların

üzerinde uzlaştığı ortak noktalar vardır. Stresin bireysel faktörler, fiziksel ve örgütsel çevre şartlarıyla ilgili olduğu üzerinde anlaşılan ortak fikir alanlarından biridir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996: 145-148). O halde, stresi oluşturan faktörleri incelemek daha açıklayıcı olacaktır.

2.3.1.1 Stresi oluşturan etmenler

Stresi yaratan etmenler kişiden veya çevreden yönelen beklenti ve baskılardır. Hayatın içerisinde karşılaşılan küçük çaplı güçlükler kişinin bilişsel süreçleri ile ilgiliyken; majör stres unsurları kişinin çevreyle arasındaki iletişimle alakalıdır. Stresin sebepleri bu iki unsur arasında dengede durarak araştırılmalıdır. Aksi halde minör etkilere kayılması durumunda nevrotik yapılara odaklanılıp çevre etkeni göz ardı edilir ki bu rasyonel bir araştırma biçimi olmaz. Diğer türlü kişinin bilişsel süreçlerini yok sayarak çevre iletişimine yönelinecektir ki bu tutum da zaten kökleri olan açıklamalar sağlamaz. Kişilerin geçmiş deneyimleri onları diğer bireylerden ayrı kılan en önemli özellikleridir ve kişilerarası farkın yok sayılması stres etmenlerinin belirlenmesinde çarpık bir sonuç ortaya koyacaktır. Stresi yaratan etkenler altı grupta incelenmektedir (Hobfoll, 1993);

1. Fiziksel etkenler: Kişiden kaynaklanan ya da dıştan gelen etkenler.
2. Psikolojik etkenler: Düşünce tarzları, olaylara bakış açısı.
3. Toplumsal etkenler: Kişiler arası çatışmalar, sosyo-ekonomik durum.
4. Ruhsal etkenler: Yaşam amacının olmaması.
5. İşle ilgili etkenler: İş arkadaşları ile ilişkiler, rol karmaşası
6. Durumsal etkenler: Yetersiz eğitim almış olmak, meslektaşları ile duygu paylaşımı yaşayamama.

2.4 Örgütsel Stres

Modern çağda insanlar iş ortamında çokça vakit geçirdiklerinden stresle en fazla karşı karşıya kaldıkları alan iş hayatıdır. Çalışanların işe, iş yerine ve örgüte uyum sağlamak adına deneyimledikleri problemler onları negatif olarak etkiler. Bu aşamada stres bireyin iş ve örgüte daha zor senkronize olmasına neden olarak fiziksel ve ruhsal sağlık üzerinde problemler yaratır. Örgütler belli bir amaç için biraraya toplanmış insanları ifade eder. Bir amaca ulaşma gayreti, bunu gerçekleştirirken

geçirilen süreçler, üretim faktörleri, dışsal çevre etkileri gibi pek çok değişken ile ilişki kurulur ve her biri farklı zaman ve çaba harcanmasını gerektiren öğelerdir. Yani örgütlerin stresten uzak olması mümkün değildir ve tabiatı gereği her zaman az ya da çok bir stres düzeyi mevcuttur. Bu durumda örgütsel stres oldukça kritik ve önemli bir olgudur. Örgütsel stres, “kişi ve örgüt arasındaki ilişkilerden kaynaklanan, kişilere göre değişiklik gösteren ve kişinin normal fonksiyonlarından uzaklaşmasına neden olan bir durum” olarak tanımlanabilir (Arıkanlı ve Ulubaş, 2004: 107).

Akgündüz (2006)’e göre; stres kişisel unsurlar barındıran bir olgudur ve bireylerden meydana gelen örgütlerde stresin olması doğal bir durumdur. Kişiden kaynaklı bir unsurun kişilerarası ilişkiler sonucu yarattığı sinerji de örgütsel stresi oluşturur. Örgütsel stres kişi ve iş ilişkilerinin sonucunda bireyleri standart fonksiyonlarını kullanmaktan alıkoyan negatif bir etkidir.

2.4.1 Örgütsel Stres Kaynakları

Stresin belirsiz kapsamı ve sübjektif öğeler içeriyor olması stres kaynaklarının tam anlamıyla ve ortak fikir birliğiyle açıklanamamasına neden olmuştur. Literatürde örgütsel stres kaynağı üzerine çok farklı çalışmalar ve dolayısıyla farklı görüşler mevcuttur, bu görüşler aşağıda kısaca özetlenmiştir;

Eroğlu (2006); stres kaynaklarını; genel stres sebepleri, fiziki çevre şartları, ekonomik şartlar, sosyal hayat, çalışma hayatı ve kişilik yapısı olmak üzere altı grupta açıklamıştır.

Silah (2005) ve Aydın (2004); çalışmalarına göre stres kaynakları; örgütte kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres, iş ortamındaki fiziksel şartlardan kaynaklanan stres nedenleri, örgütsel politikalardan kaynaklanan stres nedenleri, işin yapısı ile ilgili stres nedenleri ve örgütsel yapıdan kaynaklanan stres nedenleri olmak üzere gruplanırlar.

Konuyla ilgili yabancı araştırmacılardan Luthans (1992); örgütün yapısal özellikleri, örgütsel politikalar, örgütsel süreçler ve fiziksel koşullar şeklinde stres kaynaklarını gruplandırmıştır.

McGrath (1976) ise örgütsel stres kaynaklarını; bireyin kendinden kaynaklanan stres, role bağlı stres, sosyal çevreden doğan stres, davranış ortamından kaynaklanan stres, görev kaynaklı stres ve fiziksel çevreden kaynaklanan stres olarak ayırmıştır.

Görüldüğü gibi literatürde örgütsel stres kaynakları çok farklı sınıflandırılmıştır. Bu nedenle bu çalışma kapsamında literatürdeki ana başlıklar doğrultusunda örgütsel stresin kaynakları olarak: Genel Çevresel Faktörlere Yönelik Stres Kaynakları, İş Yapısına Yönelik Stres Kaynakları, Örgüt İçi Fiziksel Koşullara Yönelik Stres Kaynakları detaylı olarak ele alınacaktır.

2.4.1.1 İş yapısına yönelik stres kaynakları

Stresin temel değişkenlerinden biri işin özellikleri, mesleki hastalıklar ve tehlikeler gibi yapılan işin genel niteliklerinden kaynaklı yapılardır. İşin yapısını oluşturan etmenler olarak çalışma kapsamında; aşırı iş yükü veya az çalışma, tek düze çalışma ve monotonluk, çalışma saatlerindeki belirsizlik ve uygunsuzluk, müşteri memnuniyetsizliği ve şikâyet edilme korkusu, işi belli sürede bitirme zorunluluğu, yeterli araç ve gereçten yoksun olma, tayin ve terfi ile ilgili sık değişikliklerin yapılması etkenleri incelenmiştir.

Aşırı İş Yükü veya Az Çalışma: iş yükü, bir görev kapsamında o yetkiye yüklenen sorumlulukların tamamını ifade etmektedir. Görev kapsamında kişiye verilen aşırı iş yükü stres kaynaklarının öncülerinden biridir. Aşırı iş yükü, mesai iş günlerini ve programları, yoğun seyahatleri ve işi yetiştirmek için daha fazla çalışmayı gerekli kılar (Artan, 1986). Tüm bu süreçleri gerçekleştirmek için birey olması gerekenden çok daha fazla çaba harcar ki bu durum da stresi yaratan en kritik noktadır.

Çalışana aşırı iş yüklenmesinin farklı sebepleri olabilmektedir (Güney, 2001);

1. Yeterli personel bulunmaması,
2. Pozisyonun yükselmesi ile alınan sorumlulukla birlikte iş yükünün de artması,
3. İş gezilerine hep belli kişilerin gönderilmesi,
4. Görevle ilgili taleplerde zaman göz önünde bulundurulmadan beklenti oluşturulması,
5. İşin mesai saatine göre planlanmaması sonucu eve iş götürme zorunluluğu gibi etmenler iş yükünün fazla olmasına neden olmaktadır.

Tek Düze Çalışma ve Monotonluk: İçeriği çok dar olan, zeka ve yetenek uygulanması güç, ekip çalışmasına izin vermeyen işlerde monotonluk düzeyi yüksek olup; özellikle imalat teknolojisinde görülen bu tür işlerde çalışanlar yalnızlık,

yabancılaşma, birbirinden kopma gibi davranışlar göstermektedir. Bu duygu durumları ve davranışlar aşırı stres ve verimsizliğin temel kaynaklarından birini oluşturmaktadır (Baytar, 2010).

Çalışma Saatlerindeki Belirsizlik ve Uygunsuzluk: İş süreleri ve dinlenme molalarının sıklığı-süresi kişiler üzerinde psikolojik ve fiziksel etkiler meydana getirmektedir. Bu konu üzerine yapılan araştırmalarda insan sağlığı için en uygun çalışma süresi, işe başlama saati, mola süresi ve sıklığı gibi krtitik faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Ortak araştırma sonuçlarına göre insan sağlığına en uygun günlük çalışma süresi maksimum 7,5 saat; haftalık çalışma süresi ise 45 saattir (Camkurt, 2007: 88).

Vardiyalı çalışmalarda molalar ve iş saatleri sürekli değişir ve bu değişim bireyin tüm hayatını etkiler. Ayrıca sürekli değişen dengelere yetişme çabası da bireyleri ekstra yoran durumlardandır. Böyle çalışma biçimlerinde sık değişikliklerden yeme-içme ve dinlenme saatlerindeki değişiklikler sebebiyle ilk etkilenen fizyolojidir. Özellikle gece vardiyasında uyanık kalmak adına sıkça çay, kahve, sigara gibi uyarıcı madde barındıran besinler tüketilmektedir. Bu tür yiyeceklerin gece vakti ve çokça tüketilmesi iştahsızlığa neden olmakta ve bu şekilde harcanan enerji yerine koyulamamaktadır (Eroğlu, 2006).

Müşteri Memnuniyetsizliği ve Şikâyet Edilme Korkusu: Bütün meslek gruplarında müşteri memnuniyetsizliği ve şikâyetler yaşanmaktadır. Bu yaygın rastlanan durum çalışanlar üzerinde en çok stres yaratan kaynaklardan biridir. İşin standardını korumak, müşteri odaklı pazarlama gereği müşteri tatmini sağlamak gibi amaçlar için çalışanlara aksi bir duruma sebep olmamaları gerekliliği çoğu zaman hissettirilir. Birilerinin tatmin olması ve şikâyet etmemesi odağında iş yapan bir çalışan yoğun strese maruz kalmaktadır. Yoğun stres yasayan bireylerin düşük performans gösterdiği kabul gören bir gerçektir. Bu durumda sürekli müşteri tatmini sağlamak ve şikâyet almamak kıstaslarıyla çalışan kişinin endişe ve stresi artmakta verimliliği düşmektedir (Öncü, 1974).

İşi Belli Sürede Bitirme Zorunluluğu: Günümüzde zaman en önemli üretim faktörlerinden biridir. Zamanın bu derece kıymetli ve az oluşu belirlenmiş işlerin öngörülen zaman içerisinde bitmesi beklentisiyle birleştğinde çalışan için stres kaçınılmaz olmaktadır. Günümüzde pek çok meslek bu kısıkaçta sıkışıp kalsa da memurlar, muhasebeciler, bankacılar ve öğretmenler gibi belli meslek grupları bu

stres kaynağı tarafından daha fazla kötü etkiye maruz kalmaktadır. Çünkü belirli mesleklerde senenin belli zamanlarında görevlerin hızlıca tamamlanması zorunluluğu vardır. Zaman faktörünün azlığından şikâyet eden kişilerin sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Sürekli baskı altında çalışan bu insanlar, kronik yorgunluk, tükenmişlik, stres ve pek tabii gerginlik durumlarını üst sınırlarda yaşamaktadırlar (Aydın ve Örnek, 2008).

Yeterli Araç ve Gereçten Yoksun Olma: Her iş doğası gereği belli araç gereçlere gereksinim duyar. Bunlar işi yapabilmek için kullanılması zorunlu aletlerdir. Bu araç-gereçler; çalışanla işini iyi senkronize eden, kullananı gereksiz ve aşırı yormayan, yakaladığı uyumla iş başarımını yükseltir nitelikte olmalıdır. Bu nitelikleri taşıyan aletlerin işletme bünyesinde yeterli düzeyde bulunması da bir diğer temel şarttır. Bu iki niteliği taşımayan araç-gereçler çalışanın işi gerçekleştirmek adına harcayacağı enerjiyi yükseltir, daha fazla çabayla daha az iş yapmasına neden olarak verimliliğini düşürür, iş doyumunu azaltır ve tüm bu olumsuzluklara maruz kalan çalışan beklendiği gibi stres ve gerginlik yaşarlar. Bu sebeplerle çalışan üzerinde stres kaynağı olarak araç-gereçler de önemli rol oynamaktadır (Aydın ve Örnek, 2008).

Tayin ve Terfilerde Yaşanan Olumsuzluklar: Atama, yükselme gibi konularda yaşanan olumsuzluklar da bireyler üzerinde stres yaratan faktörlerdir. Bir kişi için kariyer onun yalnızca yapması gereken ve yapmakta olduğu işler olmayıp; onun iş yerindeki rolüyle ilgili beklenti, amaç, his ve arzularını kapsayan bir kavramdır. Kişinin yetenek, bilgi, beceri ve çalışma arzusunun eğitilip yönlendirilmesiyle o iş yerinde ilerlemesi kariyer kavramı çerçevesindedir. Bu bağlamda başarı; iyi bir ücret karşılığında iyi bir iş yapmak, statü ve prestij kazanmak, güvence almak gibi temel şartlarla ölçülen bir olgu olmamaktadır. Kişilerin başarıları iyi kariyer algısıyla da yakından ilgilidir. Bu anlamda kariyer çerçevesinde kişiye; geliştirme, eğitim, yetiştirme, deneyim, kariyer planması ve planlarını gerçekleştirme imkanları sunulmalıdır. Terfi olanakları düşük, seyrek olan veya hiç olmayan örgütlerde kişiler sıkça haksızlığa uğramış ve hayal kırıklığı duygu durumları yaşamaktadır. Kişinin çalışma yaşamını doğrudan etkileyen bu tür durumlar ciddi derecede stres kaynağı olmaktadır (Eren, 1993).

Açıklamalardan anlaşıldığı üzere terfi; takdir edilme, saygı görme, kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarının tatmin edilmesi anlamını taşımaktadır. Bu

gereksinimlerin karşılanması; verimlilik, işgücü devir oranında düşme, olumlu personel güdülemesi, kolay personel bulma gibi pozitif durumları beraberinde getirirken; bu ihtiyaçların doyurulamaması tam tersi etkide bulunarak devamsızlık, tercih edilmeme, eksik motivasyon, yüksek stres gibi olumsuzlukları ortaya çıkarmaktadır (İncir, 1990).

Çalışanların Kararlara Katılım Düzeyinin Azlığı: Çalışanların kararlara katılıp katılmaması stres kaynaklarından biridir. Kendini ilgilendiren bir konuda söz hakkı olan çalışanın iş doyumu daha yüksek olmakta, işiyle ilgili daha az tehdit unsuru hissetmekte, kendine olan saygı ve güveni artmaktadır. Tüm olumlamalar mesleki niteliğini artırmaktadır (Genç, 2005).

2.4.1.2 Örgüt içi fiziksel koşullara yönelik stres kaynakları

Özellikle bedensel, zihinsel ve duyuşsal yorgunluğa sebep olan ergonomik elverişsizlik stresin ana nedenlerindendir. Yetersiz veya aşırı aydınlatma, sıcak ya da soğuk çalışma ortamı, aşırı gürültü, iş kazaları, ısı ve nem, zehirli maddeler ve radyasyon, hava kirliliği stres kaynağı olan örgüt içi fiziksel faktörlerdir (Sökmen, 2005: 4; Camkurt, 2007: 81). Fiziksel faktörlerin kötü oluşu; yorgunluk ve tükenmişlik hissi başta olmak üzere, depresyon, verimsizlik, öfke ve sinirlilik hali, işitme kaybı, baş ağrısı gibi sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.

2.4.1.3 Genel çevresel faktörlere yönelik stres kaynakları

İş yaşamı bireyin en fazla vakit geçirdiği ve üzerine düşündüğü alandır fakat iş dışında kişiye stres oluşturan diğer faktör çevredir. Ekonomik yapı, sosyokültürel yapı, hukuki ve politik yapı, medya ve haberler çevresel stres kaynakları olarak ele alınmaktadır.

Genel çevrenin stres kaynakları Eren (2006: 293-303);

1. Sosyal ve kültürel değişimler,
2. Ekonominin gidişi,
3. Ücretlerin yetersizliği,
4. Teknolojik değişimler,
5. Çalışma koşulları ve iş güclüğü,
6. Terfi sorunları,

7. Örgüt yapısı, iklim ve kültürü,
8. Rol ve görevin monotonluğu veya aşırı çeşitliliği,
9. Örgütsel ilişkiler,
10. Örgütsel çevre ve rekabet sorunları,
11. Teknik değişimler ve yenilikler,
12. İş yerinin uzaklığı,
13. Çalışılan kentin çevresel ve ulaşım sorunları,
14. Vardiyalı çalışma,
15. Politik hayatın belirsizliği,
16. İş çevresinin stres kaynaklarıdır.

2.4.2 İş Kaynaklı Stresin Sebepleri

İş kaynaklı stres yüklenen işin az veya çok olması, zaman baskısı, işin tek düzeliği, çalışma ortamının ergonomik yapısı, teknoloji, iş miktarı gibi unsurlar işin yapısıyla ilgili stres kaynaklarıdır. Bazı durumlarda iş tabiatı gereği streslidir. Bu stresi minimuma indirerek etkilerinin majör düzeyde kalması verimlilik, performans ve motivasyon adına çok önemlidir (Hargreaves, 1998: 87).

2.4.3 Bireysel Stres Kaynakları

Bireysel stres kaynakları kişinin özel yaşamından beslenen stres sebepleridir. Evlilik, ölüm, doğum, çocuk sorumluluğu, boşanma, ekonomik sorunlar, yaş, yaşam stili, hastalık, ekonomik durum gibi şahsın kendi özel sınırları içinde kalan konular da stresin kaynaklarından biridir (Güney, 2001: 10).

Bireyin kendisi ile ilgili stres kaynakları (Eren, 2006: 293);

1. Bireyin kişiliği,
2. (A tipi davranış),
3. Monoton yaşam tarzı,
4. Bireyin aile sorunları,
5. Bireyin yaşama tarzı (içki, sigara, ilaç, kumar düşkünlüğü),
6. Bireyin biyolojisi,
7. Yüksek kolesterol,
8. Yüksek tansiyon,

9. Bireyin parasal sıkıntıları,

10. Orta yaş bunalımıdır.

Özel hayatla ilgili gelişmeler dönem dönem stres yaratabilir ancak en önemli ve etkin bireysel stres kaynağı kişilik yapısıdır. Bu konuda araştırmacılar A tipi ve B tipi olmak üzere iki tür kişilik yapısı ortaya koymuştur. A tipi kişilik yapısındaki bireyler; yükselme ve başarı hırsları, yarış odaklılık, duygusallık, çabuk öfkelenme, heyecanlılık, acelecilik, hızlı konuşma ve hareket etme, zayıf insan ilişkileri, kendine ve sosyal hayata zaman ayırmama gibi özelliklere sahiptir. Araştırmacıların olumsuz olarak tanımladığı kişilik özellikleri çokça bulunmaktadır. B tipi kişilik yapısında ise; iş konusunda rahatlık, sakin ve açık konuşma, zaman/başarı kavramına ilgisizlik, kendinden emin olma, sağlığına ve arkadaşlarına düşkünlük özellikleri bulunmaktadır. A tipi kişilik türünde yüksek kolesterol ve kalp krizi geçirme potansiyeli yüksektir. B tipi kişiler sakin doğaları sebebiyle kalıtsal kalp hastası bile olsalar sağlıklı bireylerdir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996: 151).

2.5 Stresin Yöneticiler Üzerindeki Etkileri

Stres ve stresi yaratan etkiler üzerinde durulduktan sonra tüm bu olumsuzluklar veya kötü sonuçlar çalışanları olduğu kadar yöneticileri de etkilemektedir. Bu konuda stres unsurları yöneticiyi çalışanlardan farklı olarak etkilerini bertaraf etmek konusunda da ilgilendirmektedir. Başarılı bir yönetici örgütündeki stresi uygun tekniklerle başarılı süreçlerle yöneterek olumsuz etkileri yok etmeli veya minimize etmelidir. Stresin etkileri azaltıldığı sürece örgütsel başarıdan ve doğal olarak yönetim başarısından söz edilebilmektedir. Stresi yönetebildiği ve etki alanını minör etkilerini minimum düzeyde tutabildiği sürece başarısı artacak olan yönetici kariyerine artı değerler eklemek için örgütsel başarıya odaklanmalıdır (Güçlü, 2001: 34).

2.6 İş Stresinin Yarattığı Sonuçlar

Çalışma hayatının tamamında iş stresi bu denli etkili bir olguyken beklendiği üzere meydana getirdiği çok ve çeşitli sonuçlar vardır. İş stresinin oluşturduğu sonuçlar kişi ve örgüt temelli kaynakları bireysel ve örgütsel alanlardan beslenen bir etkinin sonuçlarının da yine aynı mecralarda meydana gelmesi muhtemeldir.

2.6.1 Bireysel Sonuçlar

Stres, zorlanma ve uyum sağlama süreçlerinde kişilerin karmaşık, duygusal, davranışsal tepkileridir. Bu tepkilerin fizyolojik bağlantıları ve tepkilerin psiko-sosyal sonuçları vardır (Baltaş ve Baltaş, 2000: 133). Kişilerin içinde bulunduğu ortam ve çalışma şartları onu etkileyerek vücudunda biyokimyasal sıvıların salgılanmasını sağlayarak düşünsel ve bedensel tepkiler vermesine neden olur. Stresin tıbbi açıklaması ve sonucu olarak görülen bu yaklaşım tek başına stresi açıklamamaktadır fakat stresin tıbbi alakası da gözardı edilemeyecek kadar bilimsel ve mühimdir. Karmaşık olan stres süreci bir dizi fizyolojik ve psikolojik olaylar serisi olduğundan tıp stresin sonuçlarını ölçmede önemli bir araçtır (Eren, 2006: 292). Stresin sonuçları kişilerde yarattığı fizyolojik ve psikolojik etkilerle ortaya çıkmaktadır. Böylece, stresin sonuçlarını fizyolojik ve psikolojik etkiler olmak üzere iki grupta incelemek açıklayıcı olacaktır;

Fizyolojik Etkiler: Dış uyaranlara karşı verilen biyokimyasal tepkiler şu şekildedir (Sabuncuoğlu ve Tz, 1996: 143);

1. Normal Karşı Koyma Düzeyi
2. Alarm Reaksiyonu
3. Karşı Koyma Aşaması
4. Tükenme

Bu aşamalar dışında bedensel ve ruhsal sınırların zorlanması, tehdit edilmesi ve kişinin kendi kapasitesiyle bu olumsuzluklara yanıt veremeyeceği algısı stres yaşamasına sebep olur. Stres; bireye zihinsel, psikolojik, davranışsal ve fizyolojik olarak her anlamda yıkıcı sonuçlar meydana getiren bir etkidir. Fizyolojik etkilerin bir kısmı stresin sonuçlarının biyokimyasal düzeyde ele alınmasını içerir. Stresin biyokimyasal etkiyle fizyolojik sonuçlar yarattığı organizma bölümleri aşağıdaki gibidir (Balcı, 2000: 2-3);

1. Beyin
2. Adrenal bezler
3. Serbest yağ asitlerinin salınımı
4. Karaciğerde ve kaslarda depolanmış şekerin salınımı
5. Kaslarda protein sentezi ve şeker oluşturmak için aminoasit salınımı
6. Kanda serbest yağ asitleri düzeyi yükselir
7. Kanda şeker düzeyi yükselir

8. Acth (stres hormonu)
9. Hipofiz bezi
10. Adrenalin
11. Kortizon

Stres durumunda depolanmış yağ ve şeker gerekli enerjiyi sağlamak adına kana karışarak hammadde tedarik eder. Bedene ve beyne daha fazla oksijen temin etmek amacıyla solunum hızı artar. Beyne ve kaslara daha fazla oksijen taşıyabilmek için kandaki alyuvar miktarı artar. Gerekli kanın iletilmesi maksadıyla kalp ritmi hızlanır ve kan basıncı yükselir. Tüm bu olaylar akabinde vücut yaralanma durumunu gözeterek kendini yaralanma ihtimaline hazırlar ve kanı gövdede toplar, pıhtılaşmayı başlatır. Kuvvet gerektiren bir iş olduğu algısıyla kas gerilimi artar. Aciliyetle çalışması gerekmeyen sistemler yavaşlatılarak veya durdurularak artırılan enerji kas ve beyinlere taşınır. Daha fazla ışık almak için göz bebekleri büyür ve daha az ışıklı ortamlarda bile iyi görür hale gelir. Dış ortamdan daha fazla veri elde etmek amacıyla tüm duyu organları hassaslaşır. Kulak zarının gerilerek daha fazla işitme sağlaması bu olaya bir örnektir. Hipofiz bezi uyarılır, adrenalin salınımı yükselir ve savunma sistemleri daha etkin ve güçlü hale gelir (Baltaş ve Baltaş, 1986: 24-25; Baltaş ve Baltaş, 2000: 136-137).

Psikolojik Etkiler: Strese verilecek tepkide id, ego ve süper ego sistemleri etkin rol oynar. İd insana her zaman tabiatından kaynaklı hayvani dürtüleri gösterir; süper ego olması gereken ahlaki ve etik değerleri temsil eder, ego ise bu iki unsur arasında dengeyi bulur. Stresle yüz yüze gelen kişi bu hiyerarşik olguya göre hareket edecektir. İd, etkeni ortadan kaldır yok et derken; süper ego makul ol, normlara uy diyecek; insan ise egosunun devreye girmesi ile rasyonele yakın bir davranış sergileyecektir. O halde neden stres karşısında verilen tepkilerin standardizasyonu yapılamamıştır? Çünkü bu üç unsuru insan zihninin nasıl harmanlayacağı; id ve süper egonun nerede dengeleneceği hiçbir zaman stabil ve standart değildir. o halde insanın stres karşısında elde edeceği psikolojik sonuç rassal belirlemelerin kombinasyonu ile meydana gelmektedir (Balcı, 2000: 9; Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996: 147).

2.6.2 Örgütsel Sonuçlar

Baş edilir stres düzeyinin üstünde strese maruz kalan çalışanlarda ilk olarak örgüt için etkinlikte azalma görülmektedir. Bu aşamayı süreç uzadığı miktarda yabancılaşma takip etmektedir. Daha da ileri bir adım olarak kişi artık örgütten çekilmeye gitmektedir. Örgüt bazında stres kaynaklı bu davranışların somut sonuçları; verimlilikte düşme, iş kazalarında artma ve kalifiye iş gücü kayıpları yaşamadır (Klarreich, 1999: 52).

İşgücü kayıpları, devamsızlıklar, eksik motivasyon örgüt için ekonomik kayıp olduğu gibi örgüt iklimini de olumsuz etkileyen sonuçlar olmaktadır. Hissedilen endişe ile performans düzeyi arasında bir ilişki vardır. Stresin çok yüksek oluşu alınacak kararlarda paniğe sevk ederken çok düşük oluşu da konuya yeteri kadar odaklanamamaya neden olmaktadır. Bu bağlamda stres, alt bir basamaktan giderek artan şeklinde düzenlenmeli ve en yüksek performansın görüldüğü noktada stres düzeyi artık artırılmamalıdır. Aşırı stres ve az stres her ikisi de istenen durumlar değildir. Stres her zaman zararlı bir unsur olmamaktadır. Stres kişiye belli görünümde de kazandırır. Stresli işlerle uğraşan kişilerin zor ve önemli işler yaptığı düşünülür. İnsanları mesafeli davranıldığında bu tür işler yapan kişiler mazur görülür. Stres bu şekilde dozuna göre olumlu veya olumsuz sonuçlar yaratmaktadır. Günümüzde stres genelde olumsuz etkileriyle sıkça kullanıldığı için ilk etapta negatif bir etki unsuru gibi algılanmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2000: 144)

2.7 Stres Yönetimi

Çağımızda yaşamın her alanında etkili olan stresle mücadele edebilmek, stres yaratan kaynakları engelleyebilmek, yaşam kalitesini artırmak için strese karşı plan, yöntem ve yollar geliştirmek stres yönetimi olarak adlandırılır. En kapsamlı ve yalın ifadesiyle bireysel veya örgütsel düzeyde stresin etkilerini engellemek veya azaltmak için geliştirilen duygusal ve davranışsal tepkilerin tamamına stres yönetimi denir (Özkalp ve Kirel, 2001: 18).

2.7.1 Bireysel Yöntemler

Bu bağlamda Braham'ın DKBY (değiştir- kabul et- boş ver- yaşam tarzını yönet) modeli en detaylı çalışmalardan biridir. Model, kişilerin streslerini yönetmelerinde 4 aşamalı süreçsel bir stili konu almaktadır (Braham, 1998);

1) *İlk Aşama Değiştir*; İçinde bulunulan olumsuz durumları imkanlar dâhilinde değiştirerek onlardan kurtulmayı öngörür. Olumsuz durum değişirse sebep olduğu stres de ortadan kalkacaktır.

2) *İkinci Aşama Kabul Et*; Karşılaşılan durumlar her zaman değiştirerek veya başka yollarla kontrol edilerek başa çıkılacak durumlar olmayabilir. Bu aşama böyle durumlarla karşılaşılabilceğini öngörmekte ve kontrol edilemeyecek büyüklüktekileri kabul etmeyi önerir. Kontrol edilemeyecek koşullar karşısında öfke ve paniğe kapılmadan pozitif bir yaklaşımla sorunlara yaklaşmayı öğrenmek bu aşamada gerçekleştirilir.

3) *Üçüncü Aşama Boş Ver*; Değiştirilemeyen, kontrol edilemeyen ve kabullenmesi güç olayların kişide önemli olmamasını sağlamaktır. Duygusal, zihinsel ve ruhsal açıdan güçlü etkileri olan bir yöntemdir. Çünkü üzerinde etkinlik gerçekleştirilemeyecek bir durumu yönetmeye çalışmak bireyleri kontrol takıntısına götürür ve bu da stresin başka türüdür.

4) *Dördüncü Aşama Yaşam Tarzını Yönet*; Kişinin yaşamını istediği doğrultuda düzenleyerek diyet, rahatlama, egzersiz gibi rutinler geliştirmek suretiyle ilerde oluşabilecek stres unsurlarını bugünden törpülemesi demektir.

Denenen, araştırılan ve tavsiye edilen tüm stres yönetme yöntemlerinde amaç kişinin ruh ve beden sağlığını koruması ve kaliteli bir yaşam sürmesini sağlamaktır. Bu nedenle ana odak noktası stresi ve unsurlarını yok etmek değil stresle mücadele edecek yöntemler geliştirerek etkisini minimize etmektir. Zaten stres doğası ve yapısı gereği kaynağını çoğu zaman kişiden değil çevresel etkilerden alan bir unsurdur. Dışarıdan tehdit olarak bireye yönelen bir yapıyı bireyin yok etmesi mümkün değildir ancak kendisine yönelttiği kötü etkileri yok edebilir veya en aza indirgeyebilir. Stres karşısında elini güçlendirerek stresin etkilerine duygusal ve davranışsal kuvvet kazanarak direnme gösterebilir. Stres ile mücadele etmenin bir diğer yolu da üç aşamalı bir modeldir (Klarreich, 1999: 253);

1) *Kısa Vadeli Politika*: Kısaca stresi tanıma yöntemidir. Stresin ne olduğunu, kaynaklarını, yaratabileceği etki ve yıkımları bilmek; etkin bir stresle mücadele için stresle başa çıkma metot ve kurallarını öğrenmektir.

2) *Orta Vadeli Politika*: Kısa vadeli politikanın bir adım daha üstüne çıkarak stresi tanımanın yanında stresi öngörmek temelli stratejidir. Stresin sebeplerini, uyaranlarını önceden tahmin ederek bu etkilere engel olmak ve uzak durmaktır. Bedensel ve duygusal stres semptomlarını kontrol altında tutmak, stres oluşturmayaacak bir yaşam tarzı benimsemek, olumlu stres etkilerini hayatında tutarak olumsuz stresin üst düzeye çıkmasını engellemek olarak açıklanabilir.

3) *Uzun Vadeli Politika*: Optimum düzeyde huzurlu, mutlu ve sağlıklı bir hayat sürerek yaşamdan tat almak, yetenekleri çoğaltmak, mümkün olan en üst seviyede verimli ve kaliteli bir hayat kurmak ve devam ettirmektir.

4) *Uzun Dönemli Amaçlar*: Yüksek seviyede huzurlu olmak, sağlıklı ve mutlu bir düzenekte yaşamak, yaşamdan zevk almaya çalışmak, kabiliyetleri daha da geliştirme olanakları sağlamak, en üst seviyede verimlilik sağlamak (Güney, 2001:538).

2.7.2 Örgütsel Yöntemler

Stresi kontrol altına alabilmek örgütler için de kritik öneme sahip bir konudur. Örgütlerin de stres yönetimine dair geliştirip uyguladıkları belli yöntemler vardır. Örgütsel stres yönetimi; bireysel ve örgütsel stresi kontrol altına alarak örgüt sağlığını korumak maksadında yöntemleri olan bir felsefedir. Stres yönetim modeline göre örgütsel stres metotları şu şekildedir (Özkalp ve Kirel, 2001: 18);

1. Katılımlı yönetim,
2. Amaçları belirleme faaliyetleri,
3. Rol analizi ve sınıflandırılması,
4. Zaman yönetimi,
5. Sosyal destek,
6. Duygusal iklimi kontrol,
7. Stres yönetimi eğitimidir.

2.8 Stres Modelleri

Edwards, Baglioni, ve Cooper (1990), stresli durum ve olaylar, kişilik etmenleri, stresle başa çıkma yolları ve stresi yenme stratejileri ile stres belirtileri etmenleri arasındaki ilişkileri uygulamalı olarak yeniden değerlendirerek yedi genel teorik model oluşturmuştur (Akt. Ertekin, 1993: 18-23);

Doğrudan Etki Modeli:

Stresle baş etme yöntemlerinin her birinin, elde edilecek sonuç üzerinde bağımsız ve birbirinden ayrı etkileri olduğu varsayılır. Ayrıca A tipi kişilik ile uygulanacak yöntem de stres yaratma konusunda birbiriyle alakalıdır. Doğrudan etki modelinde, stres ve A tipi davranış stres etkileri artıran; stresle başa çıkma yöntemleri gereğince geliştirilen girişimler ve davranışlar etkileri azaltan bir rol oynar.

Yumuşatılmış Etki Modeli:

Stres ve sebep olduğu sonuçlar arasındaki ilişkilerin yumuşatılması ve/veya etkilemesi istenen etmenler araştırma konusu olmuştur. Bu model çerçevesince araştırılan stres etkileri bazı bireylerde daha güçlü ilişkileri saklayacağı varsayımına dayanmaktadır. Yumuşatılmış etki modeli A ve B tipi davranış modelleri arasındaki farkı ortaya koymak konusunda oldukça başarılıdır.

Dolaylı Etki Modeli:

Bu yaklaşımda stres, yalnızca stresle ortaya çıkabilecek olumsuzlukları ortaya sermez, bununla birlikte A tipi davranışı ve stresle başa çıkmayı da harekete dönüştürmede karşılaşılabilecek strese dair tüm sonuçları yükseltir. Örneğin, sorun çözerek stresle baş etmeye çalışmak stres etkilerini azaltırken, aynı durumdaki A tipi davranış kişisi ve duygu yüklü stres nedeni durum için stres belirtilerinde artma gerçekleşmektedir.

Dolaylı Yumuşatılmış Etki Modeli:

A tipi davranışa sahip olanlar, B tipi davranış türlerine göre daha stresli ortamlar oluşturmakta ve kullandıkları baş etme mekanizmaları daha başarısız sonuçlar doğurmaktadır. Bu model, A tipi davranış ile stres arasında sürekli bir ilişkinin olduğu ve stres belirtileri ile A tipi davranış arasındaki ilişkiyi stresin dolaylı etkilediği varsayımı üzerine kurmaktadır.

Koşullu Aracılı Etki Modeli:

Bu modelde, A tipi davranış ile stres belirtileri arasındaki ilişkide stres ve stresle başa çıkma davranışları aracı rol oynamaktadır. Aynı şekilde stres ve stres belirtileri arasındaki ilişkide stresle başa çıkma çabaları dolaylı bir etki sağlamaktadır.

2.9 İş Stresinin Olumlu Yönleri

Stres genel olarak bireyi rahatsız eden etkenlerin neden olduğu düzen bozukluğuna vücudun verdiği karşılık şeklinde tanımlanır ve bu çerçevede stres olumsuz bir durum olarak görülür. Bununla birlikte, yeterli düzeydeki stresin bireylerin kişisel gelişimine ve sorunlarının çözümüne katkıda bulunması söz konusudur ve buda stresin olumlu tarafıdır (Saracel vd, 2015: 13).

Hem işgörenler hem de örgüt açısından çeşitli olumsuz etkileri bulunan stresi, aynı zamanda bireyin harekete geçmesini ve hedeflerine daha çabuk ulaşmasını sağlayan bir araç olarak da bakmak mümkündür (Gümüştekin ve Gültekin, 2009: 147).

Stresin işletmeler ve çalışanlar açısından her zaman olumsuz olduğunu düşünmek hatalı bir yaklaşımdır. Başarmak için belirli düzeylerde stres gereklidir. Ancak, kişisel özelliklere bağlı olarak değişen maksimum stres miktarından fazlası kişiye zarar vermeye başlamaktadır. Bu nedenle, stresi verimliliği ve etkinliği artıran bir unsur olarak görmek gerekir (Özdevecioğlu, 2003:131).

Stresle mücadele tekniklerinden iyimser düşünmeyi kullanması kişinin doğrudan içsel motivasyonunu arttıracaktır. Türk kültüründe ki yaygın kadercilik anlayışı iyimser düşünme tekniğinin daha fazla kullanılmasını sağlamaktadır. Her şeyin iyi olacağını, başa gelen kötü olayda dahi bir hayrın olduğunu düşünmek başka bir ifadeyle iyimser düşünmek stresi azaltmakta ve motivasyonu artırmaktadır. Sosyal iletişimin çok güçlü olduğu ülkemizde özellikle de kadınların strese neden olan etkenleri çevresiyle paylaşımları streslerini azaltmakta; ayrıca sosyal çevreden alınan destekle motivasyonları artmakta ve işlerine daha iyi odaklanmaları sağlamaktadır. Bununla birlikte beslenme alışkanlıkları, uyuma dinlenme gibi bireyin günlük yaşam faaliyetleri ve bisiklete binme, ata binme, kayak yapma gibi fiziki egzersizler kişiyi mutlu etmekte; hatta motivasyonunu artırmaktadır. Stresle mücadele tekniklerinden zaman yönetimi ile motivasyon çift yönlü etkileşim

halindedir. Yani motivasyonu yüksek olan çalışan zamanı daha iyi yönetmekte, zamanın iyi yönetilmesi de kişiyi motive etmektedir (Ersarı ve Naktiyok, 2012: 86).

Kariyer basamaklarında işgörenlerin kişilik yapılarına, yeteneklerine, yaşına, cinsiyetine, medeni durumuna, eğitim düzeyine göre planlama yapmaları gerekmektedir. Bunun yanında, işteki çalışma süresi, iş doyumu, örgütsel siyasal, yaptığı iş, rolü, kişiler arası ilişkileri, örgütün yapısı ve iklimi gibi örgütsel stres kaynaklarına göre kariyer gelişimi planlanmalıdır. Bu planlamaların yapılmasında; yöneticilerin de, işgörenlerin stres ve tükenmişlik duygusu içerisine girmesini önlemeleri, kişisel gelişim ve dinlenme olanaklarına ayrılan süreyi artırmaları, mevcut iş koşullarını yeniden gözden geçirmeleri ve iyileştirmeleri, kararlara katılımın artmasını sağlamaları ve de yoğun çalışma temposunun olduğu dönemlerde örgüte ek işgören alımına gitmeleri, hem çalışan bireyler açısından hem de örgüt açısından iş stresini azaltmada ve işgörenlerin kariyer gelişimlerini desteklemede önemli rol oynayacaktır (Gümüştekin ve Gültekin, 2009: 157).

Stresle mücadele tekniklerinden iyimser düşünme, sağlık programı, sosyal ve ruhsal destek, zaman yönetimi ve geri çekilme davranışı ile iş motivasyonu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İlişkinin gücü açısından bakıldığında stresle mücadele teknikleri boyutlarından iyimser düşünme ve zaman yönetiminin motivasyonla ilişkisinin, sağlık programı ve geri çekilmeye göre daha kuvvetli olduğu görülmektedir (Ersarı ve Naktiyok, 2012: 98).

İşyerinde yaşanan stres düzeyi ile işyeri dışında yaşanan stres düzeyleri arasında bir denge sağlanması durumunda, çalışanın iş doyumunda olumlu değişimler gözlenebilecektir (Özkaya ve vd., 2008: 178).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ STRESİNİN YENİLİKÇİ DAVRANIŞA OLAN ETKİSİNİN İNCELENMESİ

3.1 İş Stresinin Davranışsal Sonuçları ve Yenilikçi Davranışa Etkisi

Bireyin uzun süre strese maruz kalması sonucu oluşan bir diğer etki de tükenmedir. Çok fazla çaba sarfedip karşılığında çok az tatmin elde etmesi tükenme durumu yaratarak kişinin durumla başa çıkma gücünü azaltmaktadır. Çalışma hayatında, pek çok işi başarmak isteyen birine örgüt yeterli şartları sağlayıp istediğine ulaşmasına izin vermediğinde kişi sık sık engellendiğini hissetmekte ve üzerinde stresin etkisi uzamaktadır. Devam eden bu süreç, zamanla istekliliğin kaybolarak güvenin azalmasına ve psikolojik geri çekilmeye neden olmaktadır. Sürecin son noktası da tükenmeyle bitmektedir (Ergeneli, 2006: 255).

3.2 Stresin Bireysel Performansı Oluşturan Unsurlar Üzerindeki Etkisi

Stresin ılımlı düzeyde olması kişiyi performans göstermeye ittiğinin bilinmesi stresin değil şiddetinin önemli olduğunu işaret etmektedir. Çünkü optimum düzeyin altında veya üstünde her stres düzeyi performans, verimlilik, etkinlik üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Düşük stres düzeyi odaklanma, yetkinlik, adanma gibi performans unsurlarını aşağıya çeken bir seyir izlerken; yüksek stres düzeyi direnme noktasını geçerek tükenmeye neden olmaktadır. Kişilik tipi de stresin hissedilen şiddetine etki eden bir unsurdur. Çünkü birey daha duyarlı bir kişilik yapısı çiziyorsa strese vereceği tepki daha büyük olup böyle kişilerde tükenmenin daha sık yaşandığı belirtilmektedir. Böyle bireylerin performans çıktıları düşük stres düzeylerinde bile düşük olabilmektedir. Aşırı stres hisseden normal bireylerde meydana gelen etkiler çalışmanın daha önceki bölümlerinde açıklandığı gibi fizyolojik, psikolojik ve davranışsal olabilmektedir. Stresin en çok ve belirgin olarak

etkinlik gösterdiği zihinsel becerilerin olumsuz etkilenmesi performansı etkileyen bir diğer unsurdur. İş hayatı kapsamında; analiz, karar verme, yargı gibi önemli rol oynayan zihinsel beceriler aşırı stresten olumsuz etkilenir ve zihinsel yetenek azalır (Yılmaz ve Ekici, 2003: 3).

3.3 Verimliliğin Azalması

Modern yöneticilerin çalışma prensibi; en uygun yer ve zamanda, hızlı, ucuz, verimli ve kaliteli hizmet sunmak üzerinedir. Çalışma yaşamında başarıyı artıracak her unsur ise insan unsuruna bağlıdır. Bu bağlamda yöneticinin çalışanlar üzerindeki etkisine; çalışanların stres ve verimlilik düzeyleri gösterge olarak kabul edilmektedir (Ertekin, 1993: 62).

3.4 Rol Çatışmaları

Kişiler arası iletişim çatışmalarının önemli sebeplerinden biri de kişilerin rolleridir. Kişinin bir grup veya pozisyonda sergilemesi gereken davranışları oluşturan rol, kişisel olarak farklılaşan toplumsal bir değişkendir. Rolü toplum yaratır ancak bireylerce yerine getirilmesinden ileri gelen sübjektif yapısı yine toplumu iletişimsizliğe düşüren bir durumdur. Rolün, gereğini yerine getirmek gibi bir tabiatı vardır ve rol çatışması hem bireyi hem toplumu gerilime iten bir unsurdur (Dökmen, 2002: 119).

Çalışma hayatında rol çatışması, çoğu zaman çalışanın kişisel kriterleri, değer ve beklentileri ile realite arasındaki zıtlıktan meydana gelir. Çalışanın birden çok üste bağlı olması; fazla iş yükü; rolün gereklerini yerine getirecek kapasitenin kişide mevcut olmaması veya olmadığı kanısında oluşu; rolün sınırlarının kesin şekilde çizilmeyip rolde belirsizliklerin olması; inisiyatif, yaratıcılık ve sorumluluk almak isteyen kişilerin rol kapsamlarında bu unsurların yer almaması gibi nedenler rol çatışmasına aşırı derecede stresin yaşanmasına neden olur. Aşırı özerklik ve serbestlik de iş tanımlarında belirsizliğe neden olacağından yine stres unsuru olmaktadır (Işıkhani, 2004: 106).

3.5 Bireysel Moral Sorunları

Moral; kişinin işinden tatmin duyarak işini ve iş hayatını olumlu duygularla değerlendirme durumudur. Moral, kişilerin örgüt amaçlarına gönüllü hizmet etmesi ve verimli bir iş yaşamı sürdürmesinde önemli etkiye sahip bir faktördür. İş tatmini ve moral birbiriyle yakından ilişkili kavramlardır. İş doyumu ve moral düşüklüğü çalışanları; bıkkınlık, devamsızlık, önemsememe, örgüte zarar verme, işi bırakma, hastalık bahanesi, sık kazalar, savurganlık gibi durumlara itmektedir. Bu tarz durumlar yaşanan örgütlerde stres ciddi düzeylerde kendini göstermektedir. Aşırı stres moral bozukluğunu getirirken; moral bozukluğu da stresin kaynağı olabilmektedir (Tutar, 2004: 237).

Kişilerin kendilerini bir yere ait hissetmesi üzerlerinde olumlu etkiler geliştirmektedir. Birey iş yerinde her şeyden önce kendini sosyal bir örgütün parçası gibi hissediyorsa iş doyumu ve morali yüksek olmaktadır. Bu duygu durumuna bağlı olarak takım ruhu ve işbirliğinin kuvvetlendirilmesi moral düzeyinde ciddi bir yükselme sağlamaktadır. Çalışanların ekip ruhuyla işbirlikçi davranışları bireysel düzeyde motive edici olarak kabul edilmektedir. Böylece moral ile motivasyon arasında karşılıklı ve doğrusal bir ilişki olduğu görülmektedir (Eroğlu, 2006: 254).

3.6 İletişim Sorunları

İletişim kelimesi, ‘communis’ sözcüğünden türemiştir ve bilgi, tutum, düşünce, duygu ve davranışların bir kaynaktan dış bir hedefe doğru yönlendirilmesi, aksettirilmesi anlamına gelir. İletişim, kişi veya gruplararası bilgi aktarım sürecidir. İletişim bir kişiden dış dünyaya anlam iletir. Bu yönüyle; insanlar, örgütler ve toplumlar arasında etkileşim ve enformasyon akışının sağlanmasını sağlar (Tutar, 2003: 43).

Modern örgütler kalabalık yapılardır ve işbirliği içinde çalışmak temel gereksinimdir. İşbirliği sağlamanın tek yolu ise iletişimdir. İşin gereklerinin neler olduğu, ast ve üstün karşılıklı birbirlerinden ne beklediği, neyin nasıl yapılması gerektiği, diğer bölümlerle olan koorniasyon ve işletme genelinde yürütülen tüm işler ancak iletişim ile öğrenilecek konulardır. Bu kadar önemli konuların aracı olarak iletişim bozulur veya aksarsa örgüt içinde aşırı stres yaratır. İletişim sorunlarından

kaynaklı stres örgütün her aşamasında ve her alanında yıkıcı etkilere sahiptir (Hagemann, 1995: 50).

Güvensizlik, karmaşıklık ve inançsızlık duygularını arttıran, moral düşüren en önemli değişken iletişimsizliktir. Çalışanların iş yerinden memnun olmaları sergileyecekleri davranışlar ve gösterecekleri iş başarısı anlamında çok önemlidir. Çalışanların açıkça şikâyet etmemeleri her zaman sorun olmadığı, mutlu ve memnun oldukları anlamına gelmez. Bu nedenle işletmenin çalışanlarına verdiği sözleri tutması, özenli davranması, fikrini alması, diyalog geliştirmesi gerekir. Tüm bu davranışlar iletişim kavramı içindedir. Yani işletme her şeyden önce çalışanıyla iletişim kurmalıdır ve örgütiçi iletişimin de kalitesini sağlamalıdır. Çalışan örgüt içinde memnuniyetsizliğini dile getiremiyorsa ya samimiyetsiz olduğu için ya kendisiyle bağlantı kurulmamıştır ya işletmeye güvenmiyordur ve sessiz kalıyordur. Bu etkenlerin ayrı ayrı veya birlikte var olması güven gibi kritik bir duyguyu zedeler ve ilişkilerin bozulmasına neden olur. Bozulan ilişkilerin düzeltilmesi çoğu zaman zor ve maliyetli olmaktadır (Tutar, 2003: 43).

İletişimin sağlığı ve bekası konusunda yöneticilere büyük rol düşmektedir. İletişim üzerinde yöneticilerin tavırları ve tutumları doğrudan etkilidir. Yönetici tutumunun olumsuz olması iletişimin bozulmasında en temel etkindir. Bazı yöneticiler karar alma mekanizması olarak salt kendilerini görürler ve çalışanlarıyla bu konuda iletişim gerçekleştirmeyerek her türlü kararın sorgusuz uygulanmasını beklerler. Bu yönetim anlayışı sağlıklı iletişim kurmaz ve örgütte sağlıklı bir iletişimi sağlamaz. Müdahale etmek, inisiyatifi kısmak ve düşük iletişim gibi nitelikleri vardır. demeokratik yöneticiler, çalışanları karar sürecine dahil eder ve kendisi karar almış bile olsa sorgusuz kabul ve uygulama beklemezler. Demokratik olmayan örgütlerde örgütsel hiyerarşi ve formal yapı iletişim engelinin bizzat kendisini oluşturur. En iyi iletişim gerçekleştirilen örgütler organik yapıda olanlardır. Bu tür örgütlerde mekanik ve merkezi yapıların yarattığı uzun iletişim kanalları ve iletişim bariyerleri yoktur (Eroğlu, 2006: 258).

Departmanlar arası uyuşmazlıklar iletişim kanallarındaki akıcılığı bozan bir diğer yapıdır. Örgütün tamamı ortak bir hedef için bir aradadır ve iletişim kanallarının açık olması gerekir. Çünkü örgütün koordinasyonu için birimler arası sağlıklı iletişim gereksinimdir. Departmanlar arası sorunlar, sürtüşmeler çalışanların huzurunu bozar, güvensizliğe iter, ororite eksiği olduğunu düşündürür, doyumunu

düşürür. İletişimin sağlanması için departmanların uyumlaşması sağlanmalı ve çalışan iletişimsizliğin yaratacağı kötü etkiden korunmalıdır (Tutar, 2003: 158).

3.7 Yenilikçi Davranış ve İş Stresi

Özellikle son yirmi yıl, yeni ürünler ve yeni süreçler geliştirmenin, kısaca yenilikçiliğin, rekabet avantajı yaratmak için en önemli unsurlardan biri olduğu yıllar olarak işletme tarihine geçmiştir. Bu bağlamda karşımıza, örgütsel öğrenme ve yenilik performansı gibi iki önemli kavram çıkmaktadır. Örgütsel öğrenme ve yenilik performansı işletme performansını artırarak, rekabet avantajı sağlanmasında kullanabilecek olgulardan ikisidir (Eren vd., 2013: 4873).

Yeniliğin örgütlere kalıcı ve etkin başarılar kazandırması için bir anlayış biçimi olarak yerleştirilmesi ve günlük rutinelere dahil edilerek kurumsallık kazanması sağlanmalıdır (Köhler vd., 2010: 563).

Yoğun iş taleplerini karşılamak için kendini uyarlamak, kişinin yeteneklerini arttırmasını, işyerini uyarlamak ise değişimi ifade eder; görev hedefleri, çalışma yöntemleri, iş yaklaşımları, iş tasarımı, tahsis ve görevlerin koordinasyonu, kişiler arası iletişim vs. (Janssen, 2000: 289). İşgörenin kendi değer yargıları, görevini yerine getirirken kullanmış olduğu kaynak ve kişisel yetenekleri ile tanımlanmış rol davranışları arasında çatışmalar söz konusu olabilmektedir (Önal, 1999: 11). Kısacasıdeğinilen temeller üzerinde yenilikçi davranış ile stres arasındaki ilişki tam anlamıyla görülebilmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SAVUNMA SANAYİ'NDE ÇALIŞANLARIN YENİLİKÇİ DAVRANIŞ VE İŞ STRESİ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ

4.1 Araştırmanın Konusu

Savunma sanayinde etkinlik gösteren firmalarda çalışanların, yenilikçi davranış ve iş stresi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi araştırmanın temel konusunu oluşturmaktadır. İş Stresi; sebep ve sonuçları, yenilik-yenilikçilik, yenilikçi davranış ve iş stresi düzeyinin yenilikçi davranışa katkıları araştırmaya konu edilmiştir. Yeni ürünler geliştirme konusunda sürekli bir baskı ve rekabet halinde olan savunma sanayi sektörü ve çalışanları iş stresinin yoğunluğu nedeniyle bu araştırmanın hedef kitlesi yani örnekleme olarak belirlenmiştir.

4.2 Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı; savunma sanayinde görev yapan çalışanların; iş streslerinin, yenilikçi davranışları üzerindeki etkisini araştırmaktır. Çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, kıdem yılı, aylık gelir düzeyi ve demografik unsurlarının iş stresi ve yenilikçi davranış düzeylerine etkisinin saptanması da araştırmanın diğer amaçları arasındadır. Ayrıca iş stresi ve yenilikçi davranış ilişkisi bağlamında yeni bir bilgi sunma ve mevcut literatüre katkı yapmak hedeflenmektedir.

4.3 Araştırmanın Önemi

Araştırma sonucunda savunma sanayinde görev yapan çalışanların yaşadıkları iş stresinin, yenilikçi davranışlarına ve düzeylerine etki edip etmediği; etki ediyorsa nasıl bir etki yarattığı ve oluşabilecek sorunlar ile demografik unsurların stres düzeyi ve yenilikçi davranış üzerinde anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığının

belirlenecek olması önem taşımaktadır. Araştırma bulguları ve ulaşılabilecek yeni bilgiler bu alanda yaşanan iş stresinin kontrol altına alınması ve böylece çalışanların yaratıcılıklarının artırılması ve sürdürülebilir hale gelmesi konusunda yardımcı olacaktır. Araştırma verilerinde meydana gelebilecek anlamlı sonuçlar stresin azaltılması ve yenilikçi davranışın artırılması konusunda ya yeni bir bilgi üretecek ya da literatüre katkıda bulunarak işletmelerin performans ve verimliliklerini artırmak adına katkı yapacak olması sebebiyle araştırma önem taşımaktadır.

4.4 Araştırmanın Yöntemi

4.4.1 Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni; Ankara ili sınırları içinde faaliyet gösteren savunma sanayi sektöründen 5 büyük işletmenin¹ toplam 1000 çalışanıdır. Araştırma örneklemini ise söz konusu çalışanlar arasından rastgele olarak seçilmiş 375 kişidir. Ancak uygulanan 375 anketten verilen cevaplar açısından eksiksiz ve nitelikli olduğu düşünülen 312 tanesi araştırma örneklemini oluşturmaktadır.

4.4.2 Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma savunma sanayi sektörü ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca belli bir zaman diliminde yapıldığından (Aralık 2016–Haziran 2017) ve zamanla tutum ve algıların değişebileceği düşünüldüğünden, gerçekleştirildiği zamanla sınırlıdır.

4.4.3 Araştırmanın Modeli ve Varsayımlar

Betimleyici bir araştırmada herhangi bir ilişkinin varlığı veya yokluğu araştırılır. Örneklemden hareketle evren hakkında daha fazla bilgi edinilmeye çalışılır. Betimleyici araştırmalar o olgunun niçin öyle olduğunu, o ilişkinin niçin öyle kurulduğunu açıklamazlar, onun yerine olgularda neyin olduğunu, nelerin neler ile birlikte olduğunu bildirirler. Betimleyici araştırmaların sonuçları, yüzde tabloları, grafikler ile gösterilir ve değişkenler arasında korelasyonun varlığı veya yokluğu saptanır. Betimsel araştırmalar (anket yardımıyla) olayların insan gruplarının bazı

¹ Evren olarak seçilen 5 işletme isimlerini gizli tutmak istediklerinden kimlikleri açıklanmamıştır.

özelliklerinin tek tek ne olduğunu veya iki ve daha çok özelliğinin ilişkisel düzeyde nasıl olduğunu açıklamaya çalışır. Betimsel araştırmalarda, deneysel araştırmada olduğu gibi bir değişkeni diğerinin fonksiyonu gibi inceleme söz konusu değildir. Betimleyici araştırmalarla kavramsal model zenginleşir. Bu tip araştırmalarda da hipotez, gözlem ve yorumlama aşamalarından geçilir.

Araştırmanın Varsayımı; “*Çalışanların Yenilikçi Davranış düzeyleri ile iş stresi düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır*” (Temel Hipotez).

Temel hipotez ya da varsayımın geçerliliğinin belirlenmesi için belirlenen alt hipotezler ise şunlardır;

Hipotez 1: *Çalışanların Yenilikçi Davranış düzeyleri ile iş stresi düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılıklar göstermemektedir.*

Hipotez 2: *Çalışanların Yenilikçi Davranış düzeyleri ile iş stresi düzeyleri yaşlarına göre farklılıklar göstermemektedir.*

Hipotez 3: *Çalışanların Yenilikçi Davranış düzeyleri ile iş stresi düzeyleri eğitim düzeylerine göre farklılıklar göstermemektedir.*

Hipotez 4: *Çalışanların Yenilikçi Davranış düzeyleri ile iş stresi düzeyleri kıdem yıllarına göre farklılıklar göstermemektedir.*

Hipotez 5: *Çalışanların Yenilikçi Davranış düzeyleri ile iş stresi düzeyleri gelir düzeylerine göre farklılıklar göstermemektedir.*

Hipotez 6: *Çalışanların Yenilikçi Davranış düzeyleri ile iş stresi düzeyleri stres gruplarına göre farklılıklar göstermemektedir.*

4.4.4 Veri Toplama Tekniği

Çalışmada Ankara ilinde bulunan Savunma Sanayinde faaliyet gösteren beş büyük firmada istihdam edilen toplam 312 kişiye anket uygulanmıştır. Çalışanlar arasında pozisyon ayrımı yapılmamış, idari personelden mühendislere kadar görüşme yapılmıştır. Bireylere birebir görüşme şekliyle anket yöntemi uygulanmıştır. Araştırmada katılımcıların yenilikçi davranış ve iş stresi düzeylerini belirlemek için 5’li Likert tipi ölçekler kullanılmıştır. Araştırma betimleyici/tanımlayıcı araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir.

4.4.5 Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Bu çalışma sürecinde hedeflenen amaca ulaşmak için gerekli verileri elde etmek amacı ile betimsel bir araştırma niteliği taşımaktadır. Dolayısıyla araştırma “tarama” (survey) modeli kullanılarak gerçekleştirilecektir. Bu model olayların, objelerin, varlıkların, kurumların, tutumların ve çeşitli alanların ne olduğunu betimlemeye ve açıklamaya çalışan araştırmalarda kullanılan bir modeldir (Karasar, 2004: 79).

Çalışmada kullanılan İş Stresi Ölçeği (EK-A) çalışanların iş stresi düzeylerini belirlemek amacı ile kullanılacaktır. Bu ölçek, Dr. Suzanne Haynes tarafından Ulusal Sağlık İstatistikleri Merkezi’nde çalışan kadınlar ve erkekler üzerinde uygulanmış ve yine aynı ölçek Aktaş (1996) tarafından ulusal literatüre uyarlanarak güvenilirlik çalışması gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin uyarlama çalışmasında uzman grubundan yararlanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği ile ilgili çalışma iki farklı ancak benzer amacı olan analiz ile gerçekleştirilmiştir. Güvenilirlik çalışmasında bütün soruların birbiriyle ilişki düzeyi ($\text{Alpha } r \leq 0.8789$) bulunmuştur. Bilindiği gibi Cronbach's Alpha kullanılan ölçeğin iç tutarlılığını yansıtmaktadır. Bu test ile ölçeğin soruları arasındaki ortalama korelasyona bakılmıştır. Ölçek Ankara’da 100’den fazla işçi çalıştıran 40 işyeri sahibine 15 gün arayla uygulanmıştır. ön test sonucu ($\text{alpha: } 0.9239$) son test sonucu ($\text{alpha: } 0.9347$) olarak belirlenmiştir. Ölçeğin son test uygulamasında katsayının yükselmiş olması, güvenilirlik açısından olumlu bir sonuç olarak değerlendirmektedir. Toplam puan 12’den düşük ise, bireyin işteki baskı ve sıkıntılarla etkili bir şekilde baş edemediği; Toplam puan 12-30 arasında ise, bireyde fiziksel ve ruhsal stres belirtilerinin mevcut olduğu; Toplam puan 30’dan yüksek ise, bireydeki iş stresinin tehlikeli bir boyutta olduğu söylenebilir. İş Stres Düzeyi ölçeğinden elde edilen puan arttıkça bireylerin yaşadığı iş stresi de artmaktadır

Bireysel Yenilikçi Davranış Ölçeği: Katılımcıların yenilikçi davranış düzeyleri, Janssen (2003) tarafından geliştirilen ve 6 ifadeden oluşan “Bireysel Yenilikçi Davranış” ölçeğinin (EK-B) Türkçe’ye uyarlanması ile ölçümlenmiştir. Janssen (2003) tarafından yapılan çalışmada yenilikçi davranışlar altı ifadeden oluşan ölçekte sorularla ölçülmektedir, bunlar; “Yeni fikirler üretirim (fikir üretme)”, “Yenilikçi fikirlere uygulamaya dönük destek sağlarım (fikir geliştirme)”, “Yenilikçi fikirleri kullanılabılır ürünlere dönüştürürüm (fikir gerçekleştirme)”, yenilikçiyim “Yenilikçi

yaklaşım” şeklindedir. Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) şeklindedir.

4.5 Verilerin Analizi ve Tespitler

4.5.1 Güvenilirlik ve Geçerlilik

Çalışmada kullanılan 2 adet ölçeğe ait güvenilirlik ve geçerlilik analizlerine ait sonuçlar bu bölümde sunulacaktır.

4.5.1.1 İş stresi ölçeği güvenilirlik analizi sonuçları

Anket çalışmasında iş stresi ile ilgili 10 adet ifadenin güvenilirliğinin test edilmesi amacı ile Co. Alpha analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda Co. Alpha katsayısı (0,76) olarak tespit edilmiştir. Elde edilen katsayı, ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Bunun sonucu olarak çalışmadan herhangi bir soru çıkarmaya gerek olmadığı görülmektedir. Güvenilirlik analizinin ardından yapı geçerliliğinin test edilmesi amacı ile 10 ifadenin bulunduğu ölçeğe faktör analizi uygulaması yapılmıştır.

Faktör analizi sonucunda temel boyut tespit edilmiştir. Bu boyutlar İş stresi boyutu olarak adlandırılmıştır. Faktör analizinde hesaplanan KMO örneklem yeterlilik katsayısı 0,70 olarak tespit edilmiştir. Bu katsayı yapılan 312 adet anketin faktör yapısını orta koymak için yeterli sayıda olduğunun göstergesidir. Ayrıca faktör yapılarının anlamlılığının test edildiği Bartlett testi sonucuna göre ($p=0,01$, $p<0,05$) elde edilen boyutlar yapısal olarak anlamlıdır. Elde edilen temel boyut toplam varyansının yaklaşık olarak %36’sını oluşturmaktadır.

4.5.1.2 Yenilikçi davranış ölçeği güvenilirlik analizi sonuçları

Anket çalışmasında iş stresi ile ilgili 6 adet ifadenin güvenilirliğinin test edilmesi amacı ile Co. Alpha analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda Co. Alpha katsayısı (0,92) olarak tespit edilmiştir. Elde edilen katsayı ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Bunun sonucu olarak çalışmadan herhangi bir soru çıkarmaya gerek olmadığı görülmektedir. Çalışmada yapı geçerliliğinin test edilmesi amacı ile 6 ifadenin bulunduğu ölçeğe faktör analizi uygulaması yapılmıştır.

Faktör analizi sonucunda tek bir boyut tespit edilmiştir. Bu boyut Yenilikçi Davranış boyutu olarak adlandırılmıştır. Faktör analizinde hesaplanan KMO örneklem yeterlilik katsayısı 0,90 olarak tespit edilmiştir. Bu katsayı yapılan 312 adet anketin faktör yapısını orta koymak için yeterli sayıda olduğunun göstergesidir. Ayrıca faktör yapılarının anlamlılığının test edildiği Bartlett testi sonucuna göre ($p=0,01$, $p<0,05$) elde edilen boyutlar yapısal olarak anlamlıdır. Elde edilen temel boyut toplam varyansın yaklaşık olarak %84'ünü oluşturmaktadır.

4.5.2 Veri Analizi

Çalışmada katılımcıların yenilikçi davranış, iş stresi düzeyini ölçmek amacı ile uygulanan Likert tipi ölçeklerdeki soru gruplarının güvenilirliğinin test edilmesi için Co. Alpha analizi ve yapıların testi için (Geçerlilik) temel bileşenler analizi uygulaması yapılmıştır. Verilerin betimsel istatistiklerinin hesaplanmasında ortalama, standart sapma yöntemleri kullanılmıştır. Bağımsız ikili grupların farklılığının tespiti için t testi kullanılmıştır. Üç ve üzeri grupların farklılığının araştırılması amacı ile varyans analizi (ANOVA) yöntemi ve fark yaratan grupların tespit edilmesi amacı ile Sidak Post Hoc testi(ikili karşılaştırma) kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacı ile korelasyon analizi uygulanmıştır. Analizler Spss 22.00 programında analiz edilmiş olup anlamlılık düzeyi ($\alpha= 0,05$) olarak seçilmiştir.

4.5.3 Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde araştırma bulgularına ilişkin analiz sonuçları incelenecektir.

4.5.3.1 Katılımcıların özellikleri

Çalışmaya dahil edilen katılımcıların %35'i 25-35 yaş aralığında, %26'sı 30-35 yaş, %18'i 35-40 yaş, %21'i 40 yaş ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %69'nun erkek ve %31'nin kadın oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların %16'sı Ön Lisans %59'u Lisans ve %25'i yüksek lisans mezunu oldukları görülmüştür. Katılımcıların %37'nin bekar ve %63'nün evli bireyler olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %29'nun 1-5 yıl, %21'inin 6-10 yıl,

%17'sinin 11-15 yıl %17'sinin 16-20 yıl ve %16'sının 21 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahip oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların %19'nun 1000-2000 TL, %22'nin 2000-3000 TL, %25'nin 3000-4000 TL, % 34'nün 4000 TL arasında aylık gelirlerinin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.1: Katılımcıların demografik özellikleri.

YAŞ	n	%
25-30	109	34,9
30-35	82	26,3
35-40	55	17,6
40 üzeri	66	21,2
Total	312	100,0
CİNSİYET	n	%
Erkek	214	68,6
Kadın	98	31,4
Total	312	100,0
EĞİTİM	n	%
Ön lisans	51	16,3
Lisans	184	59,0
Yüksek Lisans	77	24,7
Total	312	100,0
MEDENİ HAL	n	%
Bekar	114	36,5
Evli	198	63,5
Total	312	100,0
ÇALIŞMA YILI	n	%
1-5 yıl	90	28,8
6-10 yıl	66	21,2
11-15 yıl	53	17,0
16-20 yıl	52	16,7
21 Yıl üzeri	51	16,3
Total	312	100,0
AYLIK GELİR DÜZEYİ	n	%
1000-2000 TL	59	18,9
2000-3000 TL	67	21,5
3000-4000 TL	79	25,3
4000 TL Üzeri	107	34,3
Total	312	100,0

4.5.3.2 Yenilikçi davranış ve iş stresi arasındaki ilişkinin belirlenmesi

Katılımcıların yenilikçi davranış ölçeği ile iş stresi arasındaki ilişki düzeyinin belirlenmesi amacı ile korelasyon analizi uygulaması yapılmıştır. Analiz sonucunda aşağıda elde edilen katsayılar tespit edilmiştir.

Tablo 4.2: Yenilikçi davranış ve iş stresi düzeyleri arasındaki ilişki.

Boyutlar		İş Stresi Katsayısı
Yenilikçi Davranış	r	0,122*
	p	0,04
	n	312

Katılımcıların yenilikçi davranış ve iş stresi düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yenilikçi davranış ve iş stres arasındaki ilişki katsayısının çok düşük güçte olduğu görülmektedir ($r=0,122$, $p=0,04$). Katılımcıların yenilikçi davranış düzeylerinin artış göstermesi durumunda iş stresi seviyelerinin artış gösterdiği görülmektedir.

Katılımcıların yenilikçi davranış ile iş stres düzeyleri arasındaki ilişkinin modellenmesi amacı ile regresyon analizi uygulaması yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıda tespit gösterilmiştir.

Tablo 4.3: Regresyon analizi.

Değişken (Y)	R^2	F	t	İş Stresi Katsayısı (β)
Yenilikçi Davranış	0,05	F=2,54	t=1,59	0,122
		p>0,05	p>0,05	

Elde edilen sonuca göre yenilikçi davranış ve iş stresi katsayısı arasındaki ilişkinin modellenemez olduğu görülmüştür. İş Stresi katsayısının tek başına yenilikçi davranış üzerindeki değişimi yeterli düzeyde açıklamadığı tespit edilmiştir ($R^2=0,05$), ayrıca hesaplanan modelin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($F=2,54$, $p>0,05$). Modelde yer alan iş stres katsayısının da anlamlı olmadığı görülmüştür ($t=1,59$, $p>0,05$). Sonuç olarak Yenilikçi Davranış ve İş Stresi arasındaki ilişkinin modellenemez olduğu söylenebilir.

Katılımcıların iş stresi düzeylerinin tek başına yenilikçi davranışları üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların yenilikçi davranışları düzeylerinin sadece iş stresine bağlı olarak değişim göstermediği görülmüştür. Yenilikçi davranış ve iş stres düzeylerinin arasındaki ilişkinin yeterli düzeyde olmamasının sebebini yenilikçi davranışın sadece iş stresi ile doğrudan ilişki olmaması durumu ile açıklanabilir. Modele yeni değişkenlerin eklenmesinin ilişkinin daha anlamlı ve güçlü olabilmesini sağlayacağı düşünülmüştür. Bunun sonucu olarak katılımcıların yenilikçi davranış ölçeği katsayısı ile iş stresi katsayısı arasındaki ilişki düzeyinin demografik ve diğer özelliklere göre modellenmesi amacı ile hiyerarşik regresyon analizi uygulaması yapılmıştır. Katılımcılardan elde edilen sonuçlar aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 4.4: Yenilikçi davranış ve iş stresi arasındaki ilişkinin demografik özelliklere göre aracılık etkisinin incelenmesi.

	Modelin Test Edilmesi			Bağımsız değişkenler			
Bağımlı Değişken	R ²	Katsayılar (p<0,05)	Model (p<0,05)	Stres düzeyi	Medeni Hal	Yaş	Eğitim
Yenilikçi Davranış	0,32	Anlamlı (p<0,05)	Anlamlı	-0,87	-0,63	0,17	0,27
			(p<0,05)				
			F=6,86				

Elde edilen modele göre yenilikçi davranış ve iş stresi arasındaki ilişkinin katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre modellenabilir olduğu görülmüştür. İş stresi katsayısının tek başına yenilikçi davranış üzerindeki değişimi yeterli düzeyde açıklamadığı tespit edilmiştir ($R^2=0,05$) ayrıca hesaplanan modelin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Aracı değişkenlerin modele eklenmesinden sonra iş stresi ile yenilikçi davranış arasındaki ilişki düzeyinin istatistiksel olarak arttığı tespit edilmiştir. Medeni hal, eğitim ve yaş değişkenlerinin kukla değişkenler olarak modele eklenmesinden sonra modelin açıklama yüzdesinin artış gösterdiği tespit edilmiştir ($R^2=0,38$). Elde edilen modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($F=6,86$, $p<0,05$) ve modeldeki her bir bağımsız değişken katsayısının da istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Modele göre medeni, hal, eğitim ve yaş değişkenlerinin etkisi sonucunda iş stresinin yenilikçi davranış düzeyini olumsuz (moderatör etkisi) olarak etkilediği görülmüştür ($\beta=-0,87$). Katılımcıların medeni hal, eğitim ve yaşlarının, iş stresi düzeyleri ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkinin araştırıldığı modelde moderatör değişkenler olduğu görülmüştür. İş stresinin tek başına yenilikçi davranış üzerindeki değişiminin incelendiği modelde değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı, katılımcıların stres katsayılarının yenilikçi davranışları arasında modellenabilir düzeyde ilişkili olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle aracılık etkisinin araştırıldığı modelde medeni, hal, eğitim ve yaş değişkeninin modele bağımsız değişkenler olarak eklenmesi durumunda iş stresinin yenilikçi davranış ile negatif yönlü olarak ilişkili olduğu görülmüştür.

Katılımcıların “Yenilikçi Davranışlarını” etkileyen en önemli değişkenin iş stresi olduğu görülmüştür. Katılımcıların medeni durumu, eğitim ve yaş değişkenleri sabit tutulduğunda; iş stresinde meydana gelecek bir birimlik artış, yenilikçi davranış düzeyini (-0,87) birim azaltmaktadır. Bunun dışında katılımcıların evli olmasının da yenilikçi davranışları üzerinde negatif yönlü bir etkide bulunduğu tespit edilmiştir (-0,63). Katılımcıların yaşlarının ve eğitim düzeylerinin artmasının da yenilikçi davranış artırıcı ama düşük düzeyde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir, sırasıyla (0,17) ve (0,27).

4.5.3.3 Yenilikçi Davranış ve İş Stresi İlişkisinin Cinsiyete Göre Farklılığının İncelenmesi

Katılımcıların yenilikçi davranış ve iş stres katsayılarının cinsiyetlerine göre farklılıklar gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacı ile t testi analizi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda verildiği gibidir.

Tablo 4.5: Yenilikçi davranış ve iş stresi düzeylerinin cinsiyete göre farklılığının incelenmesi.

Boyut	Cinsiyet	n	X	s.s.	t	p
İş Stresi Katsayısı	Erkek	214	2,79	0,38	1,90	0,06
	Kadın	98	2,70	0,41		
Yenilikçi Davranış	Erkek	202	3,87	0,97	1,40	0,16
	Kadın	98	3,69	1,13		

Yapılan analize göre; katılımcıların iş streslerinin cinsiyetlerine göre farklı olmadığı tespit edilmiştir. Kadın ve erkek katılımcıların iş stresi düzeylerinin benzer olduğu görülmektedir ($t=1,90$, $p<0,05$).

Katılımcıların yenilikçi davranış göstermesinde ortalama puanlarının cinsiyetlerine göre farklı olmadığı tespit edilmiştir. Kadın ve erkek katılımcıların yenilikçi davranış düzeylerinin benzer olduğu görülmektedir($t=1,40$, $p<0,05$).

4.5.3.4 Yenilikçi Davranış ve İş Stresi Düzeylerinin Medeni Hale Göre Farklılığının İncelenmesi

Katılımcıların yenilikçi davranış ve iş stres puanlarının medeni durumlarına göre farklılıklar gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacı ile t testi analizi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4.6: Yenilikçi davranış ve iş stresi düzeylerinin medeni hale göre farklılığının incelenmesi.

Boyut	Medeni Hal	n	X	s.s.	t	P
İş Stresi Katsayısı	Bekar	114	2,73	0,41	-1,11	0,27
	Evli	198	2,78	0,38		
Yenilikçi Davranış	Bekar	114	3,94	1,09	1,67	0,10
	Evli	186	3,74	0,98		

Katılımcıların iş stresi katsayılarının medeni durumlarına göre farklı olmadığı tespit edilmiştir. Bekar ve evli katılımcıların iş stresi düzeylerinin benzer olduğu görülmektedir ($t=-1,11$, $p<0,05$).

Katılımcıların yenilikçi davranış göstermeleriyle ilgili ortalama puanlarının medeni durumlarına göre farklı olmadığı tespit edilmiştir. Bekar ve evli katılımcıların yenilikçi davranış düzeylerinin benzer olduğu görülmektedir ($t=1,67$, $p<0,05$).

4.5.3.5 Yenilikçi Davranış ve İş Stresi Düzeylerinin Yaşlarına Göre Farklılığının İncelenmesi

Katılımcıların yenilikçi davranış ve iş stresi puanlarının yaşlarına göre farklılıklar gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacı ile varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda verildiği gibidir. Farklılığı yaratan boyutların tespit edilmesi amacı ile Sidak ikili karşılaştırma testi yapılmıştır.

Tablo 4.7: Yenilikçi davranış ve iş stresi düzeylerinin yaşlarına göre farklılığının incelenmesi.

Boyut	Yaş	n	X	s.s.	F	p
İş Stresi Katsayısı	25-30	109	2,68	0,30	2,62	0,05
	30-35	82	2,83	0,34		
	35-40	55	2,80	0,40		
	40 üzeri	66	2,77	0,51		
Yenilikçi Davranış	25-30	109	3,60	1,24	9,98	0,01*
	30-35	77	3,90	0,83		
	35-40	48	4,46	0,28		
	40 üzeri	66	3,58	1,00		

Katılımcıların iş stresi katsayılarının yaşa göre farklı olmadığı tespit edilmiştir. 25-30, 30-35, 35-40 ve 40 yaş üzerinde olan katılımcıların iş stresi düzeylerinin benzer seviyelerde olduğu tespit edilmiştir ($F=2,62$, $p<0,05$).

Katılımcıların yenilikçi davranış göstermesiyle ilgili ortalama puanlarının yaşlarına göre farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir ($F=9,98$, $p<0,05$). Farklılığın nedenin 35-40 yaş arasındaki katılımcıların yenilikçi davranış düzeylerinin diğer tüm yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,01$).

4.5.3.6 Yenilikçi davranış ve iş stresi düzeylerinin eğitim düzeylerine göre farklılığının incelenmesi

Katılımcıların yenilikçi davranış ve iş stresi katsayılarının eğitim durumuna göre farklılıklar gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacı ile varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Farklılığı yaratan boyutların tespit edilmesi amacı ile Sidak ikili karşılaştırma testi yapılmıştır.

Tablo 4.8: Yenilikçi davranış ve iş stresi düzeylerinin eğitim düzeylerine göre farklılığının incelenmesi.

Boyut	Eğitim	n	X	s.s.	F	p
İş Stresi Katsayısı	Ön lisans	51	2,97	0,44	10,02	0,01*
	Lisans	184	2,71	0,34		
	Yüksek Lisans	77	2,73	0,41		
Yenilikçi Davranış	Ön lisans	51	4,21	0,95	30,50	0,01*
	Lisans	179	3,47	1,08		
	Yüksek Lisans	70	4,40	0,38		

Katılımcıların iş stresi katsayılarının eğitim düzeylerine göre farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir ($F=10,02$, $p<0,05$). Farklılığın nedeninin ön lisans düzeyindeki katılımcıların iş stresi katsayılarının lisans ve yüksek lisans düzeyindeki katılımcılara göre daha yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir ($p<0,01$).

Katılımcıların yenilikçi davranış göstermesiyle ilgili ortalama katsayılarının eğitim düzeylerine göre farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir ($F=30,50$, $p<0,05$). Farklılığın nedeninin lisans düzeyindeki katılımcıların yenilikçi davranış düzeylerinin ön lisans ve yüksek lisans düzeyindeki katılımcılara göre daha düşük olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir ($p<0,01$).

4.5.3.7 Yenilikçi davranış ve iş stresi düzeylerinin kıdemlerine göre farklılığının incelenmesi

Katılımcıların yenilikçi davranış ve iş stresi katsayılarının mesleki kıdemlerine göre farklılıklar gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacı ile varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda verildiği gibidir. Farklılığı yaratan boyutların tespit edilmesi amacı ile Sidak ikili karşılaştırma testi yapılmıştır.

Tablo 4.9: Yenilikçi davranış ve iş stresi düzeylerinin kıdemlerine göre farklılığının incelenmesi.

Boyut	Kıdem	n	X	s.s.	F	p
İş Stresi Katsayısı	1-5 yıl	90	2,60	0,28	4,91	0,01*
	6-10 yıl	66	2,85	0,32		
	11-15 yıl	53	2,79	0,18		
	16-20 yıl	52	2,81	0,53		
	21 Yıl üzeri	51	2,86	0,53		
Yenilikçi Davranış	1-5 yıl	90	3,42	1,32	6,45	0,01*
	6-10 yıl	61	4,07	0,69		
	11-15 yıl	53	4,20	0,55		
	16-20 yıl	45	3,94	0,83		
	21 Yıl üzeri	51	3,70	1,10		

Katılımcıların iş stres katsayılarının mesleki kıdemlerine göre farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir ($F=4,91$, $p<0,05$). Farklılığın nedenin 1 ile 5 yıl arasında kıdeme sahip olan katılımcıların iş stresi katsayılarının kendilerinden daha fazla kıdeme sahip olan katılımcılara göre daha düşük düzeyde olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir ($p<0,01$).

Katılımcıların yenilikçi davranış göstermesiyle ilgili ortalama katsayılarının mesleki kıdemlerine göre farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir ($F=6,45$, $p<0,05$). Farklılığın nedenin 1 ile 5 yıl arasında kıdeme sahip katılımcıların yenilikçi davranış düzeylerinin kıdemleri daha yüksek olan katılımcılara göre daha düşük olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir ($p<0,01$).

4.5.3.8 Yenilikçi davranış ve iş stresi düzeylerinin aylık gelir düzeylerine göre farklılığının incelenmesi

Katılımcıların yenilikçi davranış ve iş stresi katsayılarının aylık gelirlerine göre farklılıklar gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacı ile varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda verildiği gibidir. Farklılığı yaratan boyutların tespit edilmesi amacı ile Sidak ikili karşılaştırma testi yapılmıştır.

Tablo 4.10: Yenilikçi davranış ve iş stresi düzeylerinin aylık gelir düzeylerine göre farklılığının incelenmesi.

Boyut	Aylık Gelir	n	X	s.s.	F	P
İş Stresi Katsayısı	1000-2000 TL	59	2,85	0,47	5,52	0,01*
	2000-3000 TL	67	2,77	0,31		
	3000-4000 TL	79	2,61	0,31		
	4000 TL Üzeri	107	2,81	0,41		
Yenilikçi Davranış	1000-2000 TL	59	3,83	0,95	2,41	0,07
	2000-3000 TL	67	3,85	1,41		
	3000-4000 TL	72	3,55	0,97		
	4000 TL Üzeri	102	3,97	0,75		

Katılımcıların iş stresi katsayılarının aylık gelirlerine göre farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir ($F=5,52$, $p<0,05$). Farklılığın nedenin aylık 1000-2000 TL arasında ve 4000 TL üzerinde geliri olan katılımcıların iş stresi katsayılarının aylık

2000-4000 TL arasında aylık geliri olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir ($p<0,01$).

Katılımcıların yenilikçi davranış göstermesiyle ilgili ortalama puanlarının aylık gelir düzeyine göre farklılıklar göstermediği tespit edilmiştir ($F=2,41, p>0,05$). Aylık 1000-2000 TL, 2000-3000 TL, 3000-4000 TL ve 4000 TL üzerinde geliri olan katılımcıların yenilikçi davranış düzeylerinin benzer olduğu tespit edilmiştir.

4.5.3.9 Yenilikçi davranış ve iş stresi düzeylerinin stres gruplarına göre farklılıklarının incelenmesi

Katılımcıların yenilikçi davranış ve iş stresi düzeylerinin stres gruplarına göre farklılıklar gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacı ile varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda verildiği gibidir. Farklılığı yaratan boyutların tespit edilmesi amacı ile Sidak ikili karşılaştırma testi yapılmıştır.

Tablo 4.11: Yenilikçi davranış ve iş stresi düzeylerinin stres gruplarına göre farklılıklarının incelenmesi.

Stres Puanı Grubu	n	%	X	s.s.	F	P
Düşük Stres	80	25,6	3,48	0,91	5,02	0,01*
Stres	157	50,3	3,92	1,04		
Yüksek Stres	75	24,1	3,88	1,17		

Çalışmada katılımcıların aldıkları iş stresi puanlarına göre yapılan gruptan sonra katılımcıların %26'nın ($n=80$) düşük düzeyde stresli, %50'nin stresli ($n=157$) ve %24'nin ($n=75$) ise yüksek düzeyde stresli olduğu tespit edilmiştir.

Stres puanı gruplarına göre katılımcıların yenilikçi davranış düzeylerinin farklılıklar gösterdiği görülmüştür ($F=5,02, p<0,05$). Farklılığın sebebinin düşük düzeyde stresli olan katılımcıların yenilikçi davranış düzeylerinin stresli ve yüksek düzeyde stresli olan gruplara göre daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($p<0,01$).

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırma, savunma sanayinde görev yapan kişilerin yenilikçi davranış algılarının ne seviyede olduğunu kişilerin yenilikçi davranışlarına stres düzeylerinin ne şekilde etki ettiğini ortaya koymayı amaçlamıştır. Elde edilen bulgular, çalışanların yenilikçi davranışları düzeylerinin sadece iş stresine bağlı olarak değişim göstermediği görülmüştür. Fakat medeni hal, eğitim ve yaş aracılık etkisini sonucunda iş stresinin yenilikçi davranış düzeyini olumsuz (moderatör etkisi) olarak etkilediği görülmüştür. Katılımcıların medeni hal, eğitim ve yaşlarının, stres düzeyleri ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkinin araştırıldığı modelde moderatör değişkenler olduğu görülmüştür.

Stres Puanının tek başına Yenilikçi Davranış üzerindeki değişiminin değişkenler arasında anlamlı bir ilişkin olmadığı, katılımcıların stres düzeylerinin Yenilikçi Davranışları ile ilişkili olmadığı, katılımcıların medeni hal, eğitim ve yaşları ile birlikte stres düzeylerinin yenilikçi davranış ile ilişkili olduğu görülmüştür.

Bu ilişkide Yenilikçi Davranışlarını etkileyen en önemli değişkenin stres olduğu görülmüştür. Katılımcıların medeni durumu, eğitim ve yaş değişkenleri sabit tutulduğunda; iş stresinde meydana gelecek bir birimlik artış, Yenilikçi Davranış düzeyini -0,87 birim azaltacaktır. Bunun dışında katılımcıların evli olması durumlarının da Yenilikçi Davranışları üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olacağı görülmüştür ($\beta=-0,63$). Katılımcıların yaşlarının ve eğitim düzeylerinin artması yenilikçi davranış üzerinde artırıcı ama düşük düzeyde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($\beta_{\text{yaş}}=0,17$, $\beta_{\text{Eğitim}}=0,27$).

Bu çalışmada Ankara'da faaliyet gösteren savunma sektörü çalışanları (n=312) üzerinde uygulamalı bir araştırma ile bu sektörde yer alan işletmelerde stres yönetiminin yenilikçi davranışların aracılık rolü incelenmiştir. Çıkarımsal istatistik yöntemlerin kullanıldığı bu çalışmada savunma sektörüne ilişkin stres yönetiminin ile yenilikçi düşünce düzeylerine ilişkisine bulgular elde edilmiştir.

Araştırmanın sadece bir sektörde yapılmış olması araştırmanın önemli bir kısıtıdır. Bu nedenle diğer sektörlerde yapılacak araştırmalarda değişik sonuçlara ulaşılabilir. Araştırmanın ikinci bir diğer kısıtı da tek bölgede yapılmış olmasıdır. Diğer bölgelerde yapılacak araştırmalardan elde edilecek sonuçların bu çalışmada ulaşılan sonuçların açıklayıcılığı açısından önem taşımaktadır. Araştırmanın son kısıtı ise araştırmanın boylamsal olmamasıdır. Belirli fasıllarla yapılacak araştırmalarda daha açıklayıcı bulguların elde edilmesi sağlanabilir.

Bu alanda bundan sonra yapılacak araştırmalarda, yenilikçilik ile stres yönetiminin hızla değişen şartlarda rekabeti sağlayacak düzeyde artırılmasında; bu çalışmada ele alınmayan diğer motivasyon faktörlerin hem örgütsel hem de çalışan düzeyinde çıktı davranışlara etkileri ve bu etkide yenilikçi ve yenilikçi davranışın davranış düzenleyici rollerini araştırmaları önerilebilir.

İş stresi ve iş hayatına ilişkin veriler incelendiği zaman; çalışmada katılımcıların aldıkları stres puanlarına göre yapılan gruptan sonra katılımcıların %26'nın (n=80) düşük düzeyde stresli, % 50'nin stresli(n=157) ve %24'nin (n=75) ise yüksek düzeyde stresli olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların Yenilikçi Davranış ve stres puanları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ve Yenilikçi Davranış ve stres düzeyleri arasındaki ilişkinin çok düşük güçte olduğu tespit edilmiştir($r=0,122$).

Katılımcıların Yenilikçi Davranış düzeylerinin artış göstermesi durumunda stres seviyelerinin artış eğiliminde olduğu görülmüştür. Stres puanı gruplarına göre katılımcıların Yenilikçi Davranış düzeylerinin farklılıklar gösterdiği, düşük düzeyde stresli olan katılımcıların Yenilikçi Davranış düzeylerinin stresli ve yüksek düzeyde stresli olan gruplara göre daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($p<0,01$).

Yapılan bu çalışmada çalışanların yenilikçi düşünce ve iş stres ölçümü değerleri arasındaki ilişkiler öncelikle korelasyon analizi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda yenilikçi düşünce ile iş stresi arasında pozitif yönlü düşük kuvvetli bir ilişki bulunmuştur. Scheepers (2008) tarafından yapılan bir araştırma, bir firma içindeki belirli bazı etmenlerin yenilikçi düşünce ruhunu harekete geçirebileceğini ve böylece, uzun vadede firma kârlılığını, performansı, örgütsel bağlılığı artırarak firmanın genel değerini de artırdığını göstermektedir. Bu anlamda bu çalışmada çıkan sonuçlar Scheepers (2008) bulguları ile örtüşmektedir.

Yenilikçi davranış sergilemek talep-yetenek uyumu, performans gelişimi, iş tatmini, stres seviyelerini azaltma, daha iyi kişiler arası ilişkiler, refah seviyesi ve kişisel gelişim gibi faydalar sağlayabilmektedir. Janssen (2004) çalışanların yenilikçi düşünceleri, var olan koşullar ile uyum içindeki çalışanlar için güvensizlik, belirsizlik ve stres getirebileceği için çalışma arkadaşları ile arasında çatışma yaratabilmektedir. Shih ve Susanto (2011) ise çalışanlarının Yenilikçi düşünce düzeylerinin stres düzeyinde artışa neden olabileceğini göstermiştir.

Kadın ve erkek katılımcıların stres düzeylerinin benzer olduğu görülmektedir. Bekar ve evli katılımcıların stres düzeylerinin benzer olduğu görülmektedir. Çalışmada 25-30, 30-35, 35-40 ve 40 yaş üzerinde olan katılımcıların stres düzeylerinin benzer seviyelerde olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada 35-40 yaş arasındaki katılımcıların Yenilikçi Davranış düzeylerinin diğer tüm yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim durumlarına göre; lisans düzeyindeki katılımcıların Yenilikçi Davranış düzeylerinin ön lisans ve yüksek lisans düzeyindeki katılımcılara göre daha düşük olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir($p<0,01$). Mesleki kıdemlere göre, 1 ile 5 yıl arasında kıdeme sahip olan katılımcıların stres puanlarının kendilerinden daha fazla kıdeme sahip olan katılımcılara göre daha düşük düzeyde olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir($p<0,01$). Katılımcıların mesleki kıdemlerine göre 1 ile 5 yıl arasında kıdeme sahip katılımcıların Yenilikçi Davranış düzeylerinin kıdemleri daha yüksek olan katılımcılara göre daha düşük olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir($p<0,01$).

Katılımcıların stres puanlarının aylık gelirlerine göre farklılıklar gösterdiği, aylık 1000-2000 TL arasında ve 4000 TL üzerinde geliri olan katılımcıların stres puanlarının aylık 2000-4000 TL arasında aylık geliri olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir($p<0,01$). Aylık1000-2000 TL, 2000-3000 TL, 3000-4000 TL ve 4000 TL üzerinde geliri olan katılımcıların Yenilikçi Davranış düzeylerinin benzer olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın örneklemini, Savunma Sanayi sektöründe Ankara'da faaliyet gösteren kamu örgütlerini kapsadığı için genelleme yapılırken dikkat edilmesi gerekmektedir. Nitekim örneklemin genişletilmesi ve özel sektörü de kapsayacak şekilde farklılaştırılması halinde daha genellenebilir sonuçlara ulaşılabileceği değerlendirilmektedir.

Çalışmamızda elde edilen bulguların kamu ve özel sektör çalışanlarının tamamına genelleştirilmesi açısından bazı sınırlılıklar içerdiğini de belirtmeliyiz. Dolayısıyla, örneklem grubunun daha geniş tutulduğu ve sektörlerin farklılaştırıldığı çalışmalar daha sağlıklı sonuçlara ulaşma imkânı sağlayabilecektir. Ayrıca bu noktada, farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin de dâhil edildiği doğrulayıcı çalışmalar, sonuçların güvenilirliği ve geçerliğinin artırılmasında büyük önem arz etmektedir. Araştırmamızda yer alan stres ve yenilikçi davranış değişkenlere ilişkin veriler kişilerin kendilerini değerlendirmeleri esas alınarak temin edilmiştir.

Kuramsal olarak stres algısı, kişilerin kendi yenilikçi davranışlarına olan değerlendirmelerini yansıttığından bu metotla veri toplanması kaçınılmazdır. Ancak yenilikçilik ve stres değişkenlerinin ölçülmesinde, kişilerin kendilerini değerlendirmesi yöntemiyle veri temin edildiğinden; ortak yöntem varyansı ve sosyal beğenirlik sınırlılıkları, söz konusu değişkenlere ilişkin sonuçların değerlendirilmesinde dikkate alınmalıdır.

Örgüt içerisinde yenilikçi davranışların arttırılabilmesinin ve stres düzeylerinin azaltılmasının yanında yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durumlarının göz önünde tutulması gereklidir. Katılımcıların daha yüksek yaşlarda ve eğitim seviyelerine sahip olmasının yenilikçi davranışlarının artırabileceği de görülmektedir. Katılımcıların Stres düzeylerinin olumlu yönde değiştirilebilmesinin yenilikçi davranış üzerinde geliştirici olabileceği değerlendirilmektedir.

Türkiye'nin uzun dönemli ekonomik gelişmesini sürdürebilmesi ve rekabet gücünü artırabilmesi, teknolojik yeteneğini hızla güçlendirmesi, teknoloji yoğun sanayilerini geliştirmesi, üretimini artırması ve ihracat yapısını teknoloji yoğun alanlara dönüştürmesiyle mümkün olabilecektir. Bu çerçevede yenilik düşünce tabanlı yenilikçi davranışın geliştirilebilmesi için, kamu, üniversite ve özel sektör arasında etkin bir yönetim mekanizmasının kurulması başta olmak üzere sosyal ve ekonomik altyapının her alanda iyileştirilmesi, üniversiteler, araştırma merkezleri, araştırmacılar, finansman sağlayıcılar, büyük girişimler ile yenilikçi fikirlerin desteklediği yeni girişimler ile etkin ağların kurulması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Ackerman, D. (2004). *An Alchemy of Mind: The Marvel and Mystery of The Brain*, Charles Scribner's Sons, New York.
- Adair, J., Talbot A. (1999). *Zaman Yönetimi*, Çev. Bengi Güngör, Öteki Yayınevi, Ankara.
- Akat, İlker, G. Budak (1999). *İşletme Yönetimi*, Barış Yayınları, İzmir.
- Akgül, Aziz, Abdülkadir Varoğlu (1987). "Stres Yönetimi", *Türk İdare Dergisi*, ss. 133-148.
- Akgündüz, S. (2006). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü "Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma" İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Akın, H. B. (2004). "Dinamikleri Ve Sorunlarıyla Yeni Ekonomi: Risk Sermayesi Ve Girişimcilik Açısından Bir İnceleme". *İktisat İşletme ve Finans*, 19 (216), ss. 52-61.
- Akkoç, D, Turunç, D, Çalışkan, D. (2011). "Gelişim Kültürü Ve Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış ve İş Performansına Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü". *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13 (4), ss.83-114.
- Aktaş, Aliye M. (1996). "Üst ve Orta Düzey Yöneticilerde Stres", *KHO Dergisi*, s.y..
- Altmann, R. (2000). "Understanding Organizational Climate: Start Minimizing Your Workforce Problems", *Water Engineering&Management*, 147(6), pp.31-32.
- Altuğ, N. (2017). "İşletmelerde Yeni Ürün Geliştirme Çalışmaları ve Başarı Faktörleri". *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(02), pp.20-28.
- Amo, B.W. & Kolvereid, L. (2005). "Organizational Strategy, Individual Personality And Innovation Behavior". *Journal of Enterprising Culture*, 13(1), pp.7-20.

- Arıkan, S. (2002). *Girişimcilik Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular*, Ankara, Siyasal Kitabevi.
- Arıkan, Semra (2004). *Girişimcilik Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular*, Siyasal Kitabevi.
- Arıkanlı, A., Ulubaş, B. (2004). *Yönetim El Kitabı*, Ankara: Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı Yayınları.
- Arslan, M. (2001). *Yönetim ve Organizasyonun Bazı Temel Kavramları*. S. Güney (Ed.), Yönetim Ve Organizasyon. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Artan, İnci (1986). *Örgütsel Davranış, Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, İstanbul.
- Aslan, Ş., Özata, M. (2007). “Kobi’lerde Bilgi Teknolojisi Kullanımının Rekabet Gücü Yenilikçilik Girişimcilik ve Pazarlama Kapasitesiyle ilişkileri: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2), ss.15-28.
- Aşkın, A., Nehir, S., Vural, S. Ö. (2011). “Tarihsel Süreçte Girişimcilik Kavramı Ve Gelişimi”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, C.6, S.2, ss.55-72.
- Aulawi, H., Sudirman, I., Suryadi, K., & Govindaraju, R. (2009). “Knowledge Sharing Behavior, Antecedent And Their Impact On The Individual Innovation Capability”, *Journal Of Applied Sciences Research*, 5(12), pp.2238-2245.
- Axtell, C. M., Holman, D. J. & Wall, T.D. (2006). “Promoting Innovation: A Change Study”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, pp.509-516.
- Axtell, C.M., Holman, D.J., Unsworth, K.L., Wall, T.D., Waterson, P.E. & Harrington, E. (2000). “Shopfloor Innovation: Facilitating The Suggestion And Implementation of Ideas”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, pp. 265-286.
- Aydın, Ş., Örnek, S. (2008). *Kriz ve Stres yönetimi*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Aydın, Şule (2004) “Örgütsel Stres Yönetimi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt. 6, Sayı. 3, ss. 49-74.

- Aydoğmuş, O., Türkcan, B. (2009). Tunalı, E. ve Kopurlu B. S., *Kriz Teorileri: Kondratieff, Schumpeter Ve Wallerstein*, Ege University, Working Papers In Economics.
- Ayşin A., Nehir S., Vural S.Ö. (2011). “Tarihsel Süreçte Girişimcilik Kavramı”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* (6:2), 2011, ss.55-72.
- Aytaç, Ö. (2006). “Girişimcilik: Sosyo-Kültürel Bir Perspektif”, *Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 15, ss.139-160.
- Aytaç, R. (1999).Elazığ’da Girişimcilik ve Girişimci Kültür: Elazığ Sanayi Ve Ticaret Odasına Kayıtlı İşadamları Üzerine Sosyolojik Bir İnceleme, Yüksek Lisans Tezi.
- Bal, O. (2011). *İnovasyonun Ekonomik Kalkınmaya Etkileri*, İkder.
- Balcı, A. (2000). *İş Stresi*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Baltaş, A. (1993). *Stres Altında Ezilmeden Öğrenmede ve Sınavlarda Üstün Başarı*, Remzi Kitabevi, 9. Basım, İstanbul.
- Baltaş, A., Baltaş, Z. (1986). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Baltaş, A-Baltaş, Z. (1991). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, (11. Baskı), İstanbul.
- Baltaş, A-Baltaş, Z. (2000). *Beden Dili*, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Barney, J.B. (1991). “Firm Resources and Sustained Competitive Advantage”. *Journal Of Management*, 17, pp.99-120.
- Barrett, R. (1998). *Liberating The Corporate Soul*, Butterworth Heinemann, Woburn.
- Barrett, R. (2000). *Building A Values-Driven Organisation*, Butterworth Heinemann, Woburn.
- Bassi, L. J., Van Buren, M. E. (1998). “The 1998 ASTD State of The Industry Report”, *Training& Development*, Vol.52, pp. 21-43.
- Başar M. (2013). *Girişimcilik*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3002, 1. Baskı, Eskişehir.

- Baucus Melissa S., William I. Norton, Jr., David A. Baucus And Sherrie E. (2008). "Fostering Creativity And Innovation Without Encouraging Unethical Behavior", *Human Source: Journal Of Business Ethics*, Vol. 81, No. 1, pp. 97-115.
- Baytar Ö. (2010). "İş Yaşamında Stresin İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri". Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Berkowitz, S. J. (2001). "Measuring And Reporting Human Capital", *Journal Of Government Financial Management*, Vol.50, pp.12-17.
- Besler, S. (2010). *Sosyal Girişimcilik*, Beta: İstanbul.
- Bessant, J. (2013). "*Innovation in the Twenty-First Century. Responsible Innovation: Managing the responsible emergence of science and innovation in society*", Edited by Richard Owen, John Bessant and Maggy Heintz, pp.1-25.
- Boer, H., During, W.E. (2001). "Innovation, What Innovation? A Comparison Between Product, Process And Organizational Innovation". *International Journal Of Technology Management*, Vol. 22, pp.83-107.
- Bommer, M., Jalajas, D.S. (2004). "Innovation Sources of Large and Small Technology Based Firms". *IEEE Transactions on Engineering Management*, 51(1), pp.13-18.
- Borins, S. (2000). "Loose Cannons And Rule Breakers, Or Enterprising Leaders? Some Evidence About Innovative Public Managers". *Public Administration Review*, 60(6), pp. 498-507.
- Bozgeyik, A. (2005). *Girişimcilere Yol Haritası*, Hayat Yayınları.
- Bozkurt Ö., Erdurur K. (2013). "Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimindeki Etkisi: Potansiyel Girişimciler Üzerinde Bir Araştırma", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 8(2), ss.57-78.
- Braham, B. J. (1998). *Stres Yönetimi. Ateş Altında Sakin Kalabilmek*. (Çev.: Vedat G. Diker). Hayat Yayınları, İstanbul.
- Budak, S. (2001). *Psikoloji Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat.

- Bysted, R. (2013). Innovative employee behaviour: The moderating effects of mental involvement and job satisfaction on contextual variables. *European Journal of Innovation Management*, 16(3), 268-284.
- Camkurt M. Z., (2007). “İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi”, *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.20, S.6, Ankara.
- Campbell, A., G. (1991). “Physical And Chemical Characteristics of Wood Ash”, *Bioresource Technology*, Volume 37, Issue 2, pp. 173-178.
- Campbell, D. J. (2000). “The Proactive Employee: Managing Workplace Initiative”. *Academy of Management Journal*, 14(3), pp.52-66.
- Can, H. (1992). *Organizasyon ve Yönetim*, Adım Yayınları, Ankara.
- Chang, E. M., Daly, J. W., Hancock, K. M., Bidewell, J., Johnson, A., Lambert, V. A., Lambert, C. E. (2006). “The relationships among workplace stressors, coping methods, demographic characteristics, and health in Australian nurses”. *Journal of Professional Nursing*, 22(1), pp. 30-38.
- Chu, C. I., Lee, M. S., Hsu, H. M. (2006). “The impact of social support and job stress on public health nurses' organizational citizenship behaviors in rural Taiwan”. *Public Health Nursing*, 23(6), pp. 496-505.
- Code, S., Langan-Fox, J. (2001). “Motivation, cognitions and traits: predicting occupational health, well-being and performance”. *Stress and health*, 17(3), pp.159-174.
- Cohen, W., Levinthal, D., (1990.) “Absorptive Capacity: A New Perspective On Learning and Innovation”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 35, No. 1, Special Issue: Technology, *Organizations and Innovation*, pp. 128-152.
- Collins, J. C., J. I. P. (1994). *Built to Last*, Harper Business, New York.
- Craft A, Jeffre B., Leibling M. (2001). *Crativity in Education*, London, New York.
- Craft Anna (2003). “The Limits To Creativity in Education: Dilemmas For The Educator”, *British Journal of Educational Studies*, Vol. 51, No. 2, pp. 113-127.
- Cüceloğlu, Doğan (1991); İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları, Remzi Kitabevi, İstanbul.

- Cyert, R. M., James, March, G. (1992). *A Behavioral Theory Of The Firm*, 2, March 1963.
- Çakır, Ö. (2008). “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (31), ss.25-29.
- Çalışkan, A., Akkoç, İ. (2012). Girişimci ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), ss.1-29.
- Çalışkan, A., Akkoç, İ., 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), ss.363-401.
- Çelebioğlu F. (1990). *Davranış Açısından İşbilim*, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, No: 237, İstanbul.
- Danışık, Ş. (2001). Türkiye’deki Girişimci Profili, Yüksek Lisans Tezi, Tez No: 110317, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Üretim Yönetimi ve Pazarlama Bilim Dalı.
- De Jong, J. (2007). *Individual Innovation: The Connection Between Leadership And Employees’ Innovative Work Behavior*. Phd University of Twente, EIM: Zoetermeer.
- De Jong, J.P.J. & Den Hartog, D.N. (2010). “Measuring Innovative Work Behaviour”. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), pp.23-26.
- De La Bedoyere (1995). *Sorun Çözme Tekniği*, İstanbul.
- Denizalp, H. (2007). *Toplumsal Dönüşüm İçin Sosyal Girişimcilik Rehberi*, Sivil Toplum Geliştirme Vakfı.
- Deshpandé, R., Farley, J. And Webster, F. (1993). Corporate Culture, Customer Orientation, And Innovativeness In Japanese Firms: A Quadrad Analysis, *Journal of Marketing*, Vol. 57, pp.23-27.
- Dess, G. And Lumpkin, G., T. (2005). “The Role of Entrepreneurial Orientation in Stimulating Effective Corporate Entrepreneurship”, *Academy Of Management Perspectives*, Vol. 19, No. 1, pp.147-156.

- Diedre, E.E., Joe, J.M. & Sadri, G. (1997). "An Empirical Comparison of Entrepreneurs and Employees: Implications For Innovation". *Creativity Research Journal*, 10, 1, pp.45-49.
- Dorenbosch, L.W., Engen, M.L. Van, & Verhagen, M. (2005). "On-The-Job Innovation: The Impact of Job Design And Human Resource Management Through Product Ownership". *Creativity And Innovation Management*, 14(2), pp.129-141.
- Dökmen, Ü. (2002). *İletişim Çatışmaları ve Empati*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Döm, S. (2006). *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yöneticiliği*, Detay Yayıncılık.
- Drucker, P. F. (1998). "The Discipline of Innovation", *Harvard Business Review*, 76(6), pp.149-157.
- Durkheim, E.(1982). *Rules of Sociological Method*. Simon And Schuster.
- Edvinsson, L. Malone, S. (1997). *Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value By Finding it's Hidden Brainpower*, New York: Harper Collins.
- Ekinci, H., Ekici, S. (2003). "İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma". *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 27, No:1, ss.109-120.
- Ellonen, R., Blomqvist, K., & Puumalainen, K. (2008). "The Role of Trust in Organisational Innovativeness", *European Journal of Innovation Management*, 11(2), pp.160-181.
- Ercan, S., Gökdeniz, İ. (2009). Girişimciliğin Gelişim Süreci Ve Girişimcilik Açısından Kazakistan, *Bilig*, Vol.49, pp.59-82.
- Erdem, F. (2002). Girişimcilik Eğilimi Üzerine Bir Araştırma, <http://www.akdeniz.edu.tr/iibf/Dergi/Sayı02/Erdem.Pdf>, Er. Tarihi: (11.08.2017).
- Eren, E. (1993). *Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım A.Ş. İstanbul.
- Eren, E. (2006). *Stratejik yönetim* (Timur, N, Ed.). Anadolu Üniversitesi Yayını, No:1491, Eskişehir.

- Eren, S. S., Gül, H., Tokgöz, E. (2013). Küçük ve Orta Boy İşletmelerde (KOBİ) Örgütsel Öğrenme ve Yenilik Performansı İlişkisinin Genel Performansa Etkileri. *Journal of Yasar University*, 29(8), ss. 4872-4895.
- Ergeneli, A. (2006). *Örgüt ve İnsan*, Hacettepe Üniversite Basımevi, Ankara.
- Eroğlu, F., (2006), Davranış Bilimleri, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Ersarı, G., Nakliyok, A. (2012). “İş Görenin İçsel ve Dışsal Motivasyonunda Stresle Mücadele Tekniklerinin Rolü/Role of Stress Fighting Techniques in Internal and External Motivation of Employees”. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), ss.81-101.
- Ertekin, Y. (1993). *Stres ve Yönetim*, Todaie Yayınları, Ankara
- Faggian Alessandra And Philip Mccann (2006), “Human Capital Flows And Regional Knowledge Assets: A Simultaneous Equation Approach”, *Oxford Economic Papers*, New Series, Vol. 58, No. 3, pp. 475-500.
- Ford, C. M. (1996). “A Theory of Individual Creative Action in Multiple Social Domains”, *Academy of Management Review*, Vol.21, No.4, pp.1112-1142.
- Forlani J. And Mullins D. (2000).“Perceived Risks and Choices in Entrepreneurs’ New Venture Decisions”, *Journal of Business Venturing*, Vol. 15, No:4, pp. 305-322.
- Foster, J. (2009). *Fikir Nasıl Bulunur?* Çeviren: Young & Rubicam/Reklamevi. İstanbul.
- Galor, Oded, Omer Moav And Dietrich Vollrath (2009). “Inequality in Landownership, The Emergence Of Human-Capital Promoting Institutions and The Great Divergence”, *The Review Of Economic Studies*, Vol. 76, No. 1, pp. 143-179.
- Gandotra, N.K. (2010). Innovation culture for sustainable competitive advantage. <http://www.skirec.com/images/download/apjrbm/APJRBm-VOL2-ISSUE-1-JAN-2011/2.0.pdf>, Er. Tarihi: (21.07.2017).
- Gandz, J. and F. G. Bird (1996). “The Ethics of Empowerment”, *Journal of Business Ethics*, Vol.15, pp.383-392.

- Garcia, R., Calantone, R. (2002). "A critical look at technological innovation typology and innovativeness terminology: a literature review". *Journal of product innovation management*, 19(2), pp.110-132.
- Geisler, E. (1993). "Middle Managers As Internal Corporate Entrepreneurs: An Unfolding Agenda," *Interfaces*, 23/6, pp.52-63.
- Genç, Nurullah (2005). *Yönetim ve Organizasyon*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- George, J. M. & Sc Brief, A. P. (1992). Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of The Mood At Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychological Bulletin*, 112, pp.310-329.
- Getz, I. & Robinson, A.G. (2003). "Innovate or Die: Is That A Fact?", *Creativity And Innovation Management*, 12(3), pp.130-136.
- Godin, S. (2009). *Mor İnek*, Çev: Oya Gürbahçe. İstanbul.
- Goldsmith R.E., Foxall G.R., (2003). "The Measurement of Innovativeness", *The International Handbook on Innovation*, pp.312-324.
- Gordon, Th. (1981-1997). *Managing Effectively*, (Tirion, Baarn, The Netherlands).
- Gödek, D. (1994). Türkiye’de Küçük Girişimci Profili Ve Ostim Örneğinde Küçük Girişimcinin Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Tez No: 110031, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Güçlü, N. (2001). "Stres Yönetimi" *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 1, ss.91-109.
- Gümüsoğlu, Ş., Karaöz, B. (2014). "Tarihsel Süreçte Girişimcilik: Muğla Örneği", *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt:3, Sayı:1, ss.97-116.
- Güney, S. (2001). *Stres ve Stresle Başa Çıkma*, *Yönetim ve Organizasyon*, Ed. Salih Güney, Nobel Yay., Ankara.
- Güngör, K., İktisadın Tarihine Kısa Bir Bakış ve Merkantilizmden Günümüze İktisadi Düşünceler, [Www.Ceteris Paribus.Net/Dusunce/Genel.Htm](http://www.CeterisParibus.Net/Dusunce/Genel.Htm), Er. Tarihi: (11.08.2017)
- Güran, T. (1991). *İktisat Tarihi*, Acar Matbaacılık - Yayıncılık, 1991.

- Hagemann, Gisela (1995). *Motivasyon El Kitabı*, Bireysel Yatırım Dizisi: 8, İstanbul.
- Halilçolar, G. (2003). Büyük Dünya Buhranı: 1929, Ekonomik Kriz, Boğaziçi Üniversitesi, *İşletme ve Ekonomi Kulübü Dergisi*, Editör: Nazif Tolga Sınmazdemir.
- Haney C. Michele, Edmond W. Boenisch (1994). *Stressmap: Finding Your Pressure Points*, Impact Publisher.
- Hargreaves, G. (1998). *Stresle Baş Etmek*, Çev. Ali C. Akkoyunlu, Doğan Kitap, İstanbul.
- Hartjes, B.J.G. (2010). Aligning Employee Competences with Organizational Innovation Strategy: A Case Study at B.V. Twentsche Kabelfabriek. Master Thesis University of Twente.
- Hatch Nile W., Jeffrey H. D. (2004). "Human Capital and Learning As a Source of Sustainable Competitive Advantage", *Strategic Management Journal*, Vol. 25, No. 12, pp. 1155-1178.
- Hatiboğlu, Z. (1993). *Temel Yönetim ve Organizasyon*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Hirst Giles, van Knippenberg Daan, Zhou Jing (2009). "A Cross-Level Perspective on Employee Creativity: Goal Orientation, Team Learning Behavior, and Individual Creativity," *Academy of Management Journal*, 52 (2), pp.280–293.
- Hisrich, R.D., Peters, M.P., Shepherd, D.A. (2005). *Entrepreneurship* (Sixth Edition). New York: Mcgraw-Hill.
- Hobfoll, S.E., Freddy, J. (1993). "Conservation of Resources: A general Stress Theory Applied to Burnout". W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek (Ed.). Professional Burnout: Recent Development in Theory and Research, pp.115-129.
- Hurt, H., Joseph, K., Cook, C. (1977). "Scale for The Measurement of Innovativeness", *Human Communication Research*, Vol.4, pp.58-65.
- Işıksan, V. (2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Sandal Yayınları, Ankara.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*. Milli Prodüktivite Merkezi.

- İrmiş A., Özdemir L. (2011). Girişimcilik ve Yenilik İlişkisi, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Sayı. 9, No.1, ss.137-161.
- Janssen, O. (2000). "Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behavior". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.73, pp. 287-302.
- Janssen, O. (2003). "Innovative behaviour and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), pp. 347-364.
- Janssen, O., Wan De Vliert, E., West, M. (2004). "The Bright and Dark Sides of Individual and Group Innovation: A Special Issue Introduction", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.25, pp.129-145.
- Johnson, G., Scholes, K., Whittington, R. (2008). *Exploring Corporate Strategy*. Essex, England: Pearson Education Limited.
- Johnson, T.L. & Hayes, C. (1996). Wanted: Entrepreneurial Skills. *Black Enterprise*, 26 (9), pp.62-63.
- Jones Garrett And W. Joel Schneider (2006). "Intelligence, Human Capital and Economic Growth: A Bayesian Averaging of Classical Estimates (BACE) Approach", *Journal Of Economic Growth*, Vol. 11, No. 1, pp. 71-93.
- Kao J., (1989). *Entrepreneurship, Creativity& Organization*, London: Prentice Hall International Limited, 1989.
- Kaplan, Steve (2009). *Fil Olun*, Çeviren: Abidin Ufuk. İstanbul.
- Karabey C. N., Bingöl Dursun (2010). "Girişimciliğin Başlangıcı Olarak Fırsat Tanımlama", *Yönetim Dergisi*, Yıl: 21, Sayı: 67, ss. 9-31.
- Karasar, N. (2004). *Araştırmalarda Rapor Hazırlama*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kawasaki, G. (2009). *Girişimcinin El Kitabı*, Çeviren: Dinç Tayanç. İstanbul.
- Kesim M. (2010). *Girişimcilik Ders Kitabı*, Sistem Ofset, Ankara.
- Kılıçbay, A. (1974). *İktisadın Prensipleri*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, Yayın No: 327.

- King, N., Anderson, N. (2002). *Managing Innovation and Change: A Critical Guide For Organizations*. London: Thompson.
- Klarreich, S. (1999). *Stressiz Çalışma Ortamı*, Çev. Bengi Güngör, Öteki Yayınevi, Ankara.
- Klein Peter G. And Michael L. Cook (2006). “T. W. Schultz and The Human-Capital Approach to Entrepreneurship”, *Review of Agricultural Economics*, Vol. 28, No. 3, pp. 344-350.
- Kleysen, R. F., Street, C. T. (2001). “Toward A Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior”, *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), pp. 284-296.
- Knol, J. & Van Linge, R. (2005). “Innovative Behaviour: The Effect of Structural And Psychological Empowerment On Nurses”. *Journal of Advanced Nursing*, 65(2), pp. 359-370.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*, Arıkan Basım Yayın ve Dağıtım, İstanbul.
- Korkmaz, O. (2012). “Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Bülent Ecevit Üniversitesi Örneği”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. XIV, S. II, ss. 209-226.
- Kotler, P., (2003). *Marketing Management*, Publisher: Prentice Hall.
- Köhler, T., Janßen, C., Plath, S.C., Reese, J.P., Lay, J., Steinhausen, S., Gloede, T., Kowalski C., Schulz-Nieswandt F., Pfaff, H. (2010), “Communication, social capital and workplace health management as determinants of the innovative climate in German banks”. *International Journal of Public Health*, 55(6), pp.561–570.
- Köknal, Ö. (1998). *Stres, Radikal Gazetesinin Okuyucularına Armağanı*, (ty.).
- Krause, D.E. (2004). “*Influence-Based Leadership As a Determinant Of The Inclination to Innovate and of Innovation-Related Behaviors: An Empirical Investigation*”. *Leadershipquarterly*, 15(1), pp. 79-102.
- Kristina J., Kisieliene, A. (2006). “Determinants Of Employee Creativity: A Survey of Lithuanian Nonprofit Organisations, Voluntar, *International Journal of Voluntary And Nonprofit Organizations*. Vol. 17, No. 2, pp.133-142.

- Küçük, O. (2005). *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Leifer, R., O'Connor, G.C., Rice, M. (2001). "Implementing Radical Innovation in Mature Firms: The Role of Hubs". *The Academy Of Management Executive*, 15(3), pp.102-113.
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). "The Influential Factors of Employees' Innovative Behavior And The Management Advices", *Journal of Service Science And Management*, 7(6), pp. 446-450.
- Lim L. L. K., Christopher C. A. Chan, Peter Dallimore (2010). "Perceptions of Human Capital Measures: From Corporate Executives and Investors", *Journal of Business And Psychology*, Vol. 25, No. 4, pp. 673-688
- Lumpkin, G.T., Dess, G.G. (2001). "Linking Two Dimensions of Entrepreneurial Orientation To Firm Performance: The Moderating Role of Environment and Industry Life Cycle", *Journal of Business Venturing*, Vol.16, pp. 429-451.
- Luthans, Fred (2011). *Organizational Behaviour*, 12th Edition, McGraw-Hill Inc., New York.
- Marrewijk Marcel Van, Joanna Timmers (2003). "Human Capital Management: New Possibilities in People Management", *Journal of Business Ethics*, Vol. 44, No. 2/3, pp. 171-184.
- Martín, P., Salanova, M., Peiró, J.M. (2007). "Job Demands, Job Resources and Individual Innovation At Work: Going Beyond Karasek's Model? *Psicothema*, 19(4), pp. 621-626.
- Matsuo, M. (2009). "The Influence of Sales Management Control on Innovativeness of Sales Departments", *Journal of Personal Selling & Sales Management* Vol. 29, Issue 4, pp.321-331.
- Mcgrath, J. E. (1970). *Social and Psychological Factors in Stress*. Illinois University at Urbana Dept of Psychology.
- McGrath, J. E. (1976). "Stress and behavior in organizations." In Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Dunnett, M. D. (ed) Chicago: Rand McNally College Publishing.

- Midgley, D. F., Dowling, G. R., (1978). “Innovativeness: The Concept And Its Measurement”, *Journal of Consumer Research*, Volume 4, Issue 4, pp. 229–242.
- Montani, D., G. Simonneau, M. Humbert, L. Savale, O. Mercier, E. Fadel, O. Sitbon, L. Mouthon, S. Günther, X. Jaïs, S. Maitre, A. Bérezné, P. Dorfmueller, A. Seferian (2012). “*Computed Tomography Findings of Pulmonary Venoocclusive Disease In Scleroderma Patients Presenting With Precapillary Pulmonary Hypertension, Arthritis And Rheumatology*”, Vol. 64, Issue 9, pp. 2995–3005.
- Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G. Spiller, N. (2013). “Promoting Professionals' Innovative Behaviour Through Knowledge Sharing: The Moderating Role of Social Capital”, *Journal of Knowledge Management*, 17(4), pp. 527-544.
- Mura, M., Lettieri, E., Spiller, N., Radaelli, G. (2012). “Intellectual Capital and Innovative Work Behaviour: Opening The Black Box”, *International Journal of Engineering Business Management*, 4(39), pp. 1-10.
- Murphy, K., Cleveland, J. (1995). *Understanding Performance Appraisal: Social, Organizational, and Goal-Based Perspectives*. Thousand Oaks, CA: SAGE, <https://Books.Google.Com.Tr/Books>, Erişim Tarihi: (05.08.2017).
- Müftüoğlu, M. T., T. Durukan (2004). *Girişimcilik ve KOBİ'ler*, Ankara, Gazi Kitabevi, 2004.
- Müftüoğlu, T., Akbulut, Yağmur, Özsoy, Asude (1996). “Türkiye’de Girişimcilik Tarihi”, *Tosyöv Girişim*, Sayı: 8.
- Nielsen, S. H. (2007). “Managing opportunities in the global knowledge society: a dynamic approach for creating values in PMTO development, design and manufacturing”. In *Industrial Engineering and Engineering Management, IEEE International Conference*, pp. 317-321.
- Osterloh, M., Frey, B. (2000). “*Motivation, Knowledge Transfer and Organizational Forms*”, *Organization Science*, pp. 538 – 550.
- Ostroff, C., Schmitt, N. (1993). “Configurations of Organizational Effectiveness And Efficiency”, *Academy of Management Journal*, <http://amj.aom.org/content/36/6/1345>, Erişim Tarihi: (05.08.2017).
- Önal, K. (1999). *Çalışanın Kuruma Bağlılığı: Bir Özel Hastane Uygulaması*, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Öncü, Ayşe (1974). *Örgüt Sosyolojisi*, Sevinç Matbaası, Ankara.

Özdevecioğlu, M., Bulut, A., Tekçe, E., Çirli, Y., Gemici, T., Tozal, M., Doğan, Y. (2003). “Kadın ve Erkek Yöneticilerin Yönetimi Altındaki Personelin Motivasyon, Stres ve İş Tatmini Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), ss.125-138.

Özkalp, E., Kirel, Ç. (2001), *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, No.111.

Özkaya, M. O., Yakın, V., Ekinci, T. (2008). “Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi Celal Bayar Üniversitesi Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma”. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), ss.163-179.

Parjanen, Satu (2012). “Experiencing Creativity in the Organization: From Individual Creativity to Collective Creativity”, *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, Vol. 7, pp.109-128.

Parker, S. K., Wall, T. D., Jackson, P. R. (1997). “That’s Not My Job: Developing Flexible Employee Work Orientations”. *Academy of Management Journal*, Vol. 40, pp. 899-929.

Pieterse, N.A., Knippenberg, Van, D. ‘La Schippers, M., Stam D. (2010). “Transformational And Transactional Leadership And Innovative Behavior: The Moderating Role of Psychological Empowerment”. *Journal Of Organizational Behavior*, Vol. 21, pp. 609-623.

Pillis, Emmeline de Kathleen K. Reardon (2007). "The influence of personality traits and persuasive messages on entrepreneurial intention: A cross-cultural comparison", *Career Development International*, Vol. 12 Issue: 4, pp. 382-396.

Pirola Andrew, Merlo Leon Mann (2004), “The Relationship Between Individual Creativity And Team Creativity: Aggregating Across People And Time”, *Journal Of Organizational Behavior*, Vol. 25, No. 2, pp. 235-257.

Porter, Michael E., Claas van der Linde (1995). “Toward a New Conception of the Environment-Competitiveness Relationship”, *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 9, No. 4, pp. 97-118.

Radaelli, G., Lettieri, E., Mura, M., & Spiller, N. (2014). “Knowledge Sharing and Innovative Work Behaviour in Healthcare: A Micro-Level Investigation of

Direct And Indirect Effects”, *Creativity and Innovation Management*, 23(4), pp. 400-414.

Ramamoorthy, N., Flood, P.C., Slaterry, T., Sardesai, R. (2005). “Determinants of Innovative Work Behaviour: Development and Test of an Integrated Model”. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), pp.142-150.

Rank, J., Pace, V. L., Frese, M. (2004). “Three Avenues For Future Research On Creativity, Innovation and Initiative”. *Applied Psychology*, 53(4), pp. 518-528.

Rogers J., Shoemaker W. (1971). “Senescent Changes in A Neurobiological Model System: Cerebellar Purkinje Cell Electrophysiology and Correlative Anatomy”, *Neurobiology of Aging*, Vol. 1, Issue 1, pp. 3-11.

Rousseau, D., Mclean, J., (1993). “*The Contacts of Individuals and Organization, Research in Organization Behavior*”, Vol.15, pp.1-45.

Rowshan, A., *Stres Yönetimi* (1998). Çev. Şahin Cüceloğlu, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1998.

Sabuncuoğlu, Z. (1996). *Örgütsel Psikoloji*, Ezgi Kitabevi, Bursa.

Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (1996). *Örgüt psikolojisi*. Ezgi Kitabevi, Bursa.

Saeb, Aud Berggraf, Laura A. Mccammon, Larry O'Farrell (2007). “Returning The Gaze: Reclaiming The Voice –Post-Colonialism and Its Implications For Drama and Education”, *Caribbean Quarterly*, Vol. 53, No. ½, pp. 205-215.

Saenz, J. (2005). “Human Capital Indicators, Business Performance and Market to Book Ratio”, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 6, pp. 374-384.

Saracel, N., Taşseven, Ö., Ay, N. (2015). Örgütsel stresin iş motivasyonu üzerine etkisi: Banka çalışanları üzerine bir uygulama, *Social Sciences Research Journal*, Volume 4, Issue 4, pp.12-34.

Schuler, R.S., Jackson, S.E. (1987). “Linking Competitive Strategies With Human Resource Management Practices”. *The Academy of Management Executive*, 1(3), pp. 207-219.

Scott S., Bruce R. (1994). “Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation In The Workplace”, *Academy of Management Journal*, 37(3), pp. 580-607.

- Scott, S.G., Bruce, R.A. (1998). "Following The Leader in R&D: The Joint Effect of Subordinate Problem Solving Style and Leader-Member Relations on Innovative Behavior". *IEEE Transactions on Engineering Management*, 45(1), pp. 3-10.
- Seelig, T. (2009). *Inovasyon, Çeviren: Nuray Önoğlu. İstanbul.*
- Seibert, S.E., Kraimer, M.U., Crant, J.M. (2001). "What Do Proactive People Do? A Longitudinal Model Linking Proactive Personality and Career Success". *Personnel Psychology*, Vol. 54, pp. 845-874.
- Seleim, A., Ashour (2004). "A. Intellectual Capital In Egyptian Software Firms", *The Learning Organization*, Vol.11, pp.332-346.
- Selye, H. (1976). *Stress Without Distress*. Psychopathology of Human Adaptation, New york, pp. 137-146
- Shalley, C. E., Gilson, L. L. (2004). "What Leaders Need to Know: A Review of Social and Contextual Factors That Can Foster Or Hinder Creativity", *The Leadership Quarterly*, 15(1), pp. 33-53.
- Shalley, C. E., Zhou, J., Oldham, G. R. (2004). "The Effects of Personal and Contextual Characteristics On Creativity: Where Should We Go From Here?", *Journal of Management*, 30(6), pp. 933-958.
- Shea, G. F. (1980), "Cost Effective Stress Management Training", *Training and Development Journal*, pp. 25-33.
- Shih, Hsi-An, Ely Susanto, (2011). "Is innovative behavior really good for the firm?: Innovative work behavior, conflict with coworkers and turnover intention: moderating roles of perceived distributive fairness", *International Journal of Conflict Management*, Vol. 22, Issue: 2, pp.111-130,
- Silah, Mehmet (2005) *Endüstride Çalışma Psikolojisi*, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Sökmen, A. (2005). "Konaklama İşletmelerinin Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana'da Ampirik Bir Araştırma", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Güz, Cilt.1, ss.1-27
- Spence, J. D., Barnett, P. A., Linden, Wolfgang (1999). "Recommendations On Stress Management", *Canadian Medical Association Journal Supplement, Hypertension*, Vol. 160, Issue 9, pp.46-50.

- Stan De Spiegelaere, Guy Van Gyes, Geert Van Hootegeem (2012). "Job Design and Innovative Work Behavior: One Size Does Not Fit All Types of Employees", *Journal of Entrepreneurship*, *Management And Innovation*, Issue: 4, pp. 5-20.
- Stoffers, J., Heijden, I.J.M. Van Der (2009). "Towards A HRM Model Predicting Organizational Performance by Enhancing Innovative Work Behavior". *Business Leadership Review*, 6(4), pp. 1-13.
- Stull, C., Myers, P., Scott M. D. (2009). *Fark Edilmemiş İş Fikirleri*, Çeviren: Aytül Özer, İstanbul.
- Sutton, R. I.,(2002). *Weird Ideas That Work: IVA Practices For Promoting, Managing and Sustaining Innovation*, Free Press, New York.
- Sweller J. (2009). "Cognitive Bases of Human Creativity", *Educational Psychology Review*, Vol. 21, No. 1, pp. 11-19.
- Şahin, N. H. (1994). *"Stresle Başa Çıkma Yolları: Olumlu Bir Yaklaşım"*. Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Şimşek, M. Şerif (1998). *Yönetim ve Organizasyon*, Damla Yayınevi, 4. Baskı, Konya, 1998.
- Şimşek, Ş. Akgemci, T., Çelik, A. (2001). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Nobel Yayınları, Ankara.
- Taşlıyan, M., Yıldız, S. (2007). *Girişimcilik*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilimdalı, Yüksek Lisans Projesi, Kahramanmaraş.
- Tekelioğlu, M. (1993). *İktisadi Düşünceler Tarihi*, Çukurova Üniversitesi Basımevi, Adana.
- Tidd, J., Bessant, J. (2009). *"Managing innovation: Integrating technological, market, and organizational change"*. Chichester, England: John Wiley & Sons.
- Tokgöz, E. (2001). *Türkiye'nin İktisadi Gelişme Tarihi (1914–2001)*, İmaj Yayınevi, Ankara.
- Torun, İ. (2003). "Endüstri Toplumu'nun Oluşmasında Etkili Olan İktisadi ve Sina-İ Faktörler", *Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt. 4, Sayı.1, ss.181-196.

- Turgut, E., Beğenirbaş, M. (2014). “İlişkisel Sosyal Sermayenin Yenilikçi Davranışa Etkisinde Örtülü Bilgi Paylaşımı Davranışının Aracılık Rolü”. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), ss.146-160.
- Turunç, Ö., Çelik, M. (2010). “Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi”. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), ss.183-206.
- Tutar H. (2003). *Örgütlerde İletişim*, Seçkin Yayınları, İstanbul.
- Tutar, H. (2004). *Kriz ve Stres Yönetimi*, Seçkin Yayınları, Ankara.
- TÜBİTAK, 2005. *Oslo Kılavuzu, Yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlanması İçin İlkeler*. Çev.: TÜBİTAK. Üçüncü Baskı, TÜBİTAK Yayınları, Ankara.
- Uyar, A., Kılıçaslan, K. (2015). “Influence of Innovative Businesses on Consumer Preferences: A Study On Laptop Users”, *Journal of Management, Marketing And Logistics*, Vol. 2, Issue. 2, pp. 158-177.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., Dienesch, R. M. (1994). “Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation”, *Academy of Management Journal*, 37(4), pp. 765-802.
- Van Sell, M., Brief, A. and Schuler, R. (1981). “Role Conflict and Role Ambiguity: Integration of the Literature and Directions for Future Research”, *Human Relations*, Vol:34, pp.43-71
- Vural, S. (2006). Girişimci Kişilik Özellikleri ve Biga İlçesi Girişimcilik Profili Araştırması, Dönem Projesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Wang, G., Netemeyer, R. (2002). “The Effects of Job Autonomy, Customer Demandingness, and Trait Competitiveness On Salesperson Learning, Self-Efficacy And Performance”, *Journal of The Academy of Marketing Science*, Vol. 30, Issue 3, pp. 217–228.
- West, M. A. (1990). “*The Social Psychology Of Innovation in Groups*”. In M. A. West, & J. L. Farr (Eds.), *Innovation And Creativity At Work: Psychological And Organizational Strategies*, Chichester: Wiley, pp. 101-122.
- Winata, S. (2008). *The Economic Determinants of Entrepreneurial Activity: Evidence From A Bayesian Approach*, Massey University.

- Yanpar, A. (2007). Gelişmekte Olan Ülkelerde Büyüme Yönelimli Vergi Politikası, Ankara Üniversitesi, SBE-Yüksek Lisans Tezi.
- Yates J. E. (1985), *Gerilim Altındaki Yönetici*, (Çev: F. Dilber), Modern Yönetim Dizisi, İlgı Yayıncılık, İstanbul.
- Yılmaz, A., Ekici, S. (2003). “Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma”. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), ss.1-20.
- Yousef, D. A. (2002), “Job satisfaction as a mediator of the relationship between role stressors and organizational commitment: A study from an Arabic cultural perspective”, *International Journal of Stress Management*, Vol. 9, No. 2, pp.99-112.
- Yuan, F.B.S., Woodman, R.W. (2010). “Innovative Behavior in The Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations”. *Academy of Management Journal*, 53(2), pp. 323-342.
- Yuwantao, Mark, Jacobs, David, W., Harwey, Enns (2013). “The Effects Of Supply Chain İntegration On Customer Satisfaction And Financial Performance: An Organizational Learning Perspective”, *International Journal of Production Economics*, Vol. 146, Issue 1, pp. 346-358.
- Zerenler, M., Türker, N., Şahin, E. (2007). “Küresel Teknoloji, Araştırma-Geliştirme (Ar-Ge) ve Yenilik İlişkisi”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(17), ss.653-667.
- Zimmerer, Th. W., Norman M. Scarborough (1998). *Essentials of Entrepreneurship And Small Business Management*. Second Edition, Prentice Hall Inc.

EKLER

1. Ek-A: Anket Formu.....	87
2. Ek-B: İş Stresi Ölçeği.....	88
3. Ek-C: Yenilikçi Davranış Ölçeği	90



Ek-A: Anket Formu

Değerli Katılımcı,

Bu anket formu, “Bireylerin Yenilikçi Davranış Düzeyleri İle İş Stresi Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” konulu tez çalışması kapsamında veri temin edilebilmesi amacıyla hazırlanmıştır.

Ankete vereceğiniz cevaplar sadece araştırma maksadıyla kullanılacaktır. Ankette hiçbir ifadenin doğru ya da yanlış yanıtı yoktur; önemli olan sizin bu konudaki görüşünüzdür. Bu nedenle, değerlendirmenin daha sağlıklı yapılabilmesi için lütfen soru atlamadan tüm maddeleri doldurunuz. Sonuçlar, istatistiksel kurallara uygun olarak genelleneceğinden, ankete kimlik bilgisi koymanız istenmemektedir.

Katılımınız ve değerli fikirleriniz için teşekkür ederiz.

Size uygun olan seçeneği işaretleyiniz (X) veya doldurunuz...

Demografik Özellikler

1.Yaşınız

18-25 () 25-30 () 30-35 () 35-40 () 40 yaş üzeri ()

2.Cinsiyetiniz

Kadın () Erkek ()

3.Eğitim Durumunuz

Lise () Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans ()

4. Gelir düzeyiniz

1000 TL ve daha az () 1000-2000TL () 2000-3000TL () 3000-4000TL ()
4000TL üzeri ()

5. Medeni Durumunuz

Evli () Bekar ()

6. Çalışma hayatınızda kaçınıcı yıl?

1-5 yıl () 5-10 yıl () 10-15 yıl () 15-20 yıl () 20yıl üzeri ()

Ek-B: İş Stresi Ölçeği

- 1- Şu anki iş yükünüzle ilgili duygunuz?
 - a) Beni çok fazla zorluyor ve bunaltıyor (5)
 - b) Beni çok bunaltıyor (4)
 - c) Beni zorluyor (3)
 - d) Beni biraz zorluyor (2)
 - e) Beni hiç bunaltmıyor (1)
- 2- Genellikle işten ayrılana kadar yapmanız gereken her şeyi bitirebiliyor musunuz?
 - a) Çoğunlukla yapmam gereken her şeyi zamanında bitiririm (1)
 - b) Ancak bir bölümünü bitiririm (2)
 - c) Genellikle büyük bir bölümünü bitiririm (3)
 - d) Çok azını bırakırım (4)
 - e) İşte kalıp bitirmeye çalışırım (5)
- 3- "Bazı iş arkadaşlarımla, astlarımla çalışmak güçtür". Bu ifadeye ne derece katılıyorsunuz?
 - a) Çoğunlukla çok fazla güç bulurum (5)
 - b) Çok güç bulurum (4)
 - c) Bazen güç bulurum (3)
 - d) Çok az güç bulurum (1)
 - e) Çok olumlu bulurum (1)
- 4- "İşimle ilgili yeni sorumluluklar çıktığında bu sorumlulukları diğer çalışanlara devretmek yerine kendim üstlenirim". Bu ifadeye ne düzeyde katılıyorsunuz?
 - a) Kesinlikle katılıyorum (5)
 - b) Çoğunlukla katılıyorum (4)
 - c) Bazen katılıyorum (3)
 - d) Çok az katılıyorum (2)
 - e) Hiç katılmıyorum (1)
- 5- "İşimde çok az çeşitlilik ve sorun vardır". Bu ifadeye ne derece katılıyorsunuz?
 - a) Tamamıyla doğru (5)
 - b) Çoğu zaman doğru (4)
 - c) Zaman zaman doğru (3)
 - d) Nadiren doğru (2)
 - e) Hiç doğru değil (1)

- 6- "İşimin gereklerini yerine getirmek için çoğunlukla aşırı yüklenirim". Bu ifadeye ne derece katılıyorsunuz?
- a) Tamamıyla katılıyorum (5)
 - b) çoğu zaman doğru (4)
 - c) Bazen (zaman 7.aman) doğru (3)
 - d) Nadiren doğru (2)
 - e) Kesinlikle doğru m
- 7- "İşimde baskı altında kaldığımda kontrolümü kaybetme eğilimdeyim". Bu ifade sizin için ne derece doğrudur?
- a) Tamamıyla katılıyorum (5)
 - b) çoğu zaman doğru (4)
 - c) Zaman 7.aman doğru (3)
 - d) Nadiren doğru (2)
 - e) Kesinlikle doğru değil (1)
- 8- "İşimi gereklerini yerine getirmemi engelleyen birçok müdahalelerin sıkıntısını yaşıyorum".
- a) Tamamıyla katılıyorum (5)
 - b) çoğu zaman doğru (4)
 - c) Zaman zaman doğru (3)
 - d) Nadiren doğru (2)
 - e) Hiç doğru değilim
- 9- "Hem mükemmel bir yönetici, hem mükemmel bir eş, hem de bir ebeveyn olmak benim için çok önemlidir". Bu ifadeye ne derece katılıyorsunuz?
- a) Tamamıyla katılıyorum (5)
 - b) çoğu zaman katılıyorum (4)
 - c) Zaman zaman katılıyorum (3)
 - d) Nadiren katılıyorum (2)
 - e) Hiçbir zaman katılmıyorum (1)
- 10- "İşim evde de devam eder, işimi bitiminden hayatta uyuyamam". Yukarıdaki ifade sizin için ne derece doğrudur?
- a) Tamamıyla katılıyorum (5)
 - b) çoğu zaman doğru (4)
 - c) Zaman zaman doğru (3)
 - d) Nadiren doğru (2)
 - e) Hiç doğru değil (1)

Ek-C: Yenilikçi Davranış Ölçeği

1. Yeni teknolojiler, süreçler, teknikler araştırım ve fikirler üretirim.

1. Hiçbir zaman 2. Nadiren 3. Bazen 4. Sık sık 5. Çok sık

2. Yaratıcı fikirler üretirim.

1. Hiçbir zaman 2. Nadiren 3. Bazen 4. Sık sık 5. Çok sık

3. Diğer çalışanların fikirlerini destekler ve cesaretlendiririm.

1. Hiçbir zaman 2. Nadiren 3. Bazen 4. Sık sık 5. Çok sık

4. Yeni fikirler için kaynaklar araştırır ve tahsis ederim.

1. Hiçbir zaman 2. Nadiren 3. Bazen 4. Sık sık 5. Çok sık

5. Yeni fikirlerin uygulanması için planları ve faaliyet takvimlerini geliştiririm.

1. Hiçbir zaman 2. Nadiren 3. Bazen 4. Sık sık 5. Çok sık

6. Yenilikçiyim

1. Hiçbir zaman 2. Nadiren 3. Bazen 4. Sık sık 5. Çok sık

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Emrah ÖZEKİCİOĞLU
Uyruğu : T.C
Doğum Yeri ve Tarihi : Ankara 15.09.1969
Medeni Hali : Evli
Adres : Conrad Adeneuer Cd. Sancak Mh. No:16 Çankaya/Ankara
E-Posta Adresi : emrahozekicioglu@mynet.com
İletişim (Telefon) : 0 536 487 48 48

EĞİTİM

Lise : Ankara Kocatepe Mimar Kemal Lisesi
Lisans : Eskişehir Anadolu Üniversitesi İşletme
Yüksek Lisans : THK Üniversitesi İşletme

MESLEKİ DENEYİM

Havelsan Teknoloji Radar A.Ş İnsan Kaynakları Sorumlusu

YABANCI DİL

Almanca