

Çalışma Ortamında Algılanan İş Stresinin İşgörenler Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi

Zafer Adıgüzel ¹, İrem Küçükkoğlu ²

¹ İstanbul Medipol Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İstanbul, Türkiye, zadiguzel@medipol.edu.tr (Sorumlu Yazar/Corresponding Author)

² İstanbul Medipol Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İstanbul, Türkiye, ireemkckglu@gmail.com

Makale Bilgileri

ÖZ

Makale Geçmişi

Geliş: 12.11.2019

Kabul: 24.03.2020

Yayın: 30.06.2020

Anahtar Kelimeler:

Algılanan İş Stresi,
Çalışmaya
Tutkunluk,
Çalışan Performansı.

Yoğun rekabet ortamının getirdiği yoğun çalışma temposu çalışanlarda iş yüküyle birlikte stresinde oluşmasına neden olabilmektedir. Çalışanlarda oluşan stres, çalışanların performansının ve yaratıcılıklarının olumsuz yönde etkilenmesine neden olmaktadır. Stres ortamında işlerini severek yapan, işlerini tutkuyla yapan çalışanlar stress ortamından az etkilenebilme özelliğine sahip olabilmektedirler. Bu durumda stress faktörü etkisiz olabilmektedir. Bu doğrultuda, üretim sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan beyaz yakalıların çalışma koşullarında yaşadıkları stresin, yaptıkları işe olan tutkularını ve performanslarını, nasıl ve ne yönde etkilediğinin araştırılması amaçlanmıştır. Çalışmanın örneklem kitlesini üretim sektöründeki 360 beyaz yakalı çalışanlar arasından rasgele örnekleme ile belirlenmiştir. Elde edilen bulgular IBM SPSS 25 ve AMOS programlarında faktör ve güvenilirlik analizleri yapıldıktan sonra, Araştırma modelinde incelenen değişkenlerin analizleri için, korelasyon analizi; değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi, regresyon analizi; hipotezlerin test edilmesi, sobel testi ve hayes process; aracı değişken etkisinin analizi için yapılmıştır. Araştırma sonucunda: Yoğun iş temposunda ve stres altındaki çalışanların, örgüt içinde yaşadıkları stres artırıcı etkenler, hem performanslarını düşürmekte hem de işlerine olan tutkularını olumsuz yönde etkilemektedir. Ancak stresin olmadığı çalışma koşullarında, işlerine tutkuyla bağlı olan çalışanların performansları da olumlu yönde etkilenmektedir. Çalışmaya tutkunluk derecesinin baskın olduğu çalışma koşullarında stresin etkisi performansa yansımaktadır. Bu durum çalışanların yoğun iş temposunda dahi olsalar işlerine tutkuyla yaptıkları takdirde stresin etkisinin hissedilmediği sonucuna varılmaktadır.

Examining of the Effects of Perceived Work Stress on Workers in the Work Environment

Article Info

ABSTRACT

Article History

Received: 12.11.2019

Accepted: 24.03.2020

Published: 30.06.2020

Keywords:

Perceived Work
Stress,
Passion to Work,
Employee
Performance.

Intense work pace brought by the intense competition environment may cause stress in the employees together with the workload. The stress that occurs in the employees causes the performance and creativity of the employees to be negatively affected. Employees who love their jobs in a stress environment and do their jobs with passion can have the ability to be less affected by the stress environment. In this case, the stress factor can be ineffective. In this regard, it is aimed to investigate how and in what way the stress experienced by white-collar workers working in the companies operating in the production sector affects their passion and performance towards the work they do. The sample size of the study was determined by random sampling among 360 white collar employees in the production sector. Findings After the factor and reliability analyzes were performed in IBM SPSS 25 and AMOS programs, correlation analysis was used for the analysis of the variables examined in the research model; analysis of relationships between variables, regression analysis; testing hypotheses, sobel test and hayes process; mediation variable effect analysis. The stress-increasing factors experienced by employees under intense work tempo and under stress both decrease their performance and affect their passion for their work negatively. The effect of stress is reflected on performance in working conditions where the degree of passion for work is dominant. It is concluded that the effect of stress is not felt even if the employees do their job passionately, even if they are busy.

Atıf/Citation: Adıgüzel, Z. ve Küçükkoğlu İ. (2020). Çalışma ortamında algılanan iş stresinin işgörenler üzerindeki etkilerinin incelenmesi, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-16.



"This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) (CC BY-NC 4.0)"

GİRİŞ

Yoğun rekabet ortamının örgütlere getirdiği dinamik ve güçlü olma zorunluluğu, çalışma hayatının temposu içinde çalışanlara yansımaktadır. Örgütlerin buldukları sektörde rakipler karşısında başarılı olmalarının yolu, doğru koltuğa doğru çalışan bulabilmenin yanında, aynı zaman da çalışma ortamının koşullarında çalışanların verimli çalışabilmesi yönünde düzenlenmesi gerekmektedir. Çalışanların verimli bir şekilde performansa yönelik katılım sağlamaları isteniyorsa, huzurlu ve refahı yüksek, fiziksel bakımından rahat, maddi ve manevi tehdit içermeyen çalışma koşulları oluşturulması gerekmektedir. Dünyanın en iyi kurumlarına bakıldığında da, örneğin; Google, Facebook, Apple, Amazon, Microsoft gibi şirketlerin çalışma ortamlarında çalışanların rahatlığının ne kadar önemli olduğu da görülebilmektedir. Çalışanlardan istenen performans, örgütün çalışanlara sunduğu imkânlarla doğru orantılıdır. Çalışma ortamı çalışanın kendisini stresli hissetmesine neden olabilmektedir. İşyerinde strese maruz kalan çalışanlar, fiziksel ve psikolojik olarak etkilenmektedir (Kivimäki & Kawachi, 2015). Stresin yoğun olduğu bir çalışma ortamında da çalışanların performansları ve işlerine olan tutkuları istenilen seviyede olamamaktadır. Literatür araştırmalarında, performans kavramı; yapılan bir işi amaçlara uygun bir şekilde yerine getirme, belirlenen hedefe ulaşmak için gerçekleştirilen etkin bir çaba ve bu yapılan işin yürütülmesinden tamamlanmasına kadar geçen başarılı bir süreci ifade etmektedir. Performans; çalışanların yaptıkları işlerde, bireysel ve/veya takım olarak, örgüt ve/veya kendileri tarafından belirlenen hedeflere ulaşılabilmesi açısından nicel ve nitel bir ifadedir (Baş & Artar, 1990). Çalışanlar için performans algısı, belirledikleri hedeflere ulaşabilmek için kendi potansiyellerini, bilgilerini, becerilerini ve yeteneklerini nasıl kullanmaları gerektiğini açıklayan bir kavramdır. Alınan görevin ve/veya yapılan işin belirlenen süre içinde başarıyla tamamlanabilmesi için insanların kapasitelerini kullanma yüzdesidir (Yıldız et al., 2008). Çalışmaya tutkunluk, çalışanların buldukları örgüt yapısına göre farklı potansiyel sonuçlar meydana getirmektedir. Yaptıkları işe tutkuyla bağlı olan çalışanlar hem işlerinden tatmin olmakta hem de örgütlerine karşı kendilerini bağlı hissedebilmektedirler. Ancak çalışanların örgüt içinde yaşadıkları olumsuz durumlar; stres, aşırı iş yükü, huzurlu ve ferah bir çalışma ortamının olmaması gibi durumlar, çalışanların yaptıkları işe tutkuyla bağlanmalarını engelleyebilmektedir (Locke, 1976). Aynı zamanda, çalışanların örgüt içindeki memnuniyetlik seviyeleri, çeşitli ödüllendirilme sistemleri, çalışanlar arasındaki ilişkiler, iş talepleri ve çalışma koşulları, yapılan işi olumlu ya da olumsuz yönde etkili olabilmektedir (Çelik, 2002; Deci & Ryan, 2000). Bu kapsam çerçevesinde, geliştirilen ve test edilmek istenen hipotezlerin araştırma modelinde incelenmesi için çalışanların örgüt içinde yaşamış oldukları stresin performanslarını nasıl etkilediği ve aracı değişken etkisinde çalışmaya tutkunluk değişkeninin etkisi incelenmektedir.

LİTERATÜR

ALGILANAN İŞ STRESİ

Örgütlerin çalışma ortamlarındaki sağlıksız koşullar, yöneticilerin baskısı, huzurlu bir çalışma ortamının sağlanamaması, çalışanların stres yaşamasına neden olan etkenler arasında bulunmaktadır. Hem örgütlerin hem de çalışanların hedeflerine ulaşmasında stres engelleyici bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Lazarus, 2006). Hedefler, kişilere ve örgütlere göre farklılık gösterse de, yoğun rekabet ortamında başarılı olabilme adına herkes için önem taşımaktadır (Leary, 1999). Herhangi bir başarısızlık durumunda, ilk bakılan etkileyici faktörlerden biri strestir, çünkü stres yaşayan bireyler daha düşük performans gösterebilmektedirler, bu durum çalışanların kimliklerine de zarar vermektedir (Semmer et al., 2007). Çalışma koşullarında çalışanlara aşırı iş yüklenmesi, belirsiz ve çeşitli taleplerde bulunulması, performanslarını da olumsuz yönde etkilemektedir (Barling et al., 2004). Anlamsız ve iş tanımlarıyla uyummayan ekstra işler verilmesi çalışanlarda stressin başlangıcı olarak

kabul edilebilmektedir (Ashforth et al., 2008). Eğer çalışanlar sorumlu oldukları işleri tam olarak yerine getiremez ve yeterli seviyeye ulaşamazlarsa hem performansları zarar görmekte hem de benlik ve sosyal saygılarını yitirmektedirler (Lazarus, 2006). Yapılacak işin zorluk derecesi ve stresli bir çalışma ortamının olması çalışanların, performansını etkilemektedir. Çalışanların başarılı olabilmeleri açısından hedeflerine ulaşabilmelerinin de performansları önem taşımaktadır (Pierce & Gardner, 2004). Çalışanlara sunulan olanakların yetersiz olması ve motivasyonlarını düşürücü stres ortamının olması, örgütlerdeki iş devir hızı oranını yani çalışan sirkülasyonunun artmasına sebep olabilmektedir (Semmer et al., 2015). Araştırma modeli kapsamında, algılanan iş stresinin, hem çalışmaya tutkunluk hem de performansa etkisi incelenmektedir.

ÇALIŞAN PERFORMANSI

Çalışanların performansına ilişkin yapılan araştırmalarda, çalışanların örgüte olan bağlılıklarının güçlü olması, örgütsel vatandaşlık seviyesinin yüksek olması (Organ, 1988), çalışanların performanslarına da olumlu yönde yansımaktadır (Borman & Motowidlo, 1997). Çalışanların performanslarını olumsuz yönde etkileyen unsurlar arasında örgüt kültürüne uygun olmayan negatif yönde kararlar alınması, dış çevrenin örgüt üzerinde oluşturduğu olumsuz durumlar etkili olabilmektedir (Bennett & Robinson, 2000). Örgütsel değişim sürecinde, örgütlerin gelişmesini inceleyen bir bakış açısı geliştirilmiş; Örgüt içerisindeki iletişim kalıpları, yöneticilerin tutumları ve işten çıkarılan kişilerin performansları incelenmiş; güçlü örgütlerin, örgütsel değişim sürecinden sonra da güçlü kaldığı tespit edilmiştir. Değişim sürecinde en önemli faktörlerden biri çalışanlara verilen örgütsel destektir. Çünkü her değişim beraberinde riskleri de getirebilmekte, bu durum çalışanlar üzerinde stres olarak ortaya çıkabilmektedir. Doğal olarak değişim süreci çalışanlar bakımından karmaşık bir süreç olarak algılanmaktadır (De Meuse et al., 2010). Örgütsel değişim süreci ile çalışanların mücadele etme yöntemleri performanslarını sınırlamaktadır (Judge et al., 1999). Önemli olan durum, çalışanların algıladıkları stresin minimum seviye de tutulabilmesi ve performanslarının olabildiğince olumlu yönde olmasının sağlanması gerekmektedir. Çalışanların yaptıkları işten tatmin olması yani yaptıkları işe tutkuyla bağlı olmaları, performanslarına da olumlu yönde yansımaktadır (Petty et al., 1984). Çalışanların örgütlerinden destek görmeleri, hem çalışanlar arasındaki ilişkilerin gelişmesinde hem de örgütün performansını arttırmada etkisi bulunmaktadır. Örgüt içinde çalışanlara karşı adaletli bir sistem oluşturulduğunda, hem çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarına hem de performanslarına olumlu yönde etki ettiği, ancak çalışanlara hakkaniyetli davranılmadığında çalışanların işlerine karşı olan davranışlarında ve performanslarında negatif yönde bir etki olduğu belirtilmektedir (Cohen-Charash & Spector, 2001). Literatür incelemesi sonucunda oluşturulan araştırma modeli kapsamı içinde algılanan iş stresi ve çalışmaya tutkunluk değişkenlerinin çalışan performansı üzerindeki etkileri incelenmektedir.

ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK

Vallerand ve arkadaşları 2003 yılında yapmış oldukları çalışmada, çalışmaya tutkunluk kavramına yeni motivasyonel bir yaklaşım getirmişlerdir (Vallerand et al., 2003). Motivasyonun çalışanların işlerine tutkuyla bağlanmasında önemli bir faktör olduğu belirtilmektedir. Tutku kavramı, bireylerin yaptıkları işleri güçlü bir istekle yerine getirme arzudur. Çalışanların işlerini tutkuyla yerine getirmesi hem zaman hem de enerji bakımından verimli bir iş süreci olarak düşünülmektedir. Çalışma tutkunluğu, uyumlu ve takıntılı olmak üzere iki farklı şekilde gerçekleşmektedir. Uyumlu tutku; çalışanların özgürce davrandığı durumlarda görülmektedir (Ho et al., 2011). Uyumlu olan bireyler örgütlerdeki faaliyetlerde kendilerini bir işi yapma konusunda zorunluluk hissiyatında görmezler, aksine kendilerini görevlerini yerine getirme konusunda gönüllü olarak yani sevdikleri işi yapma hissiyatında görürler. Çalışanlar sevdikleri işi yaptıklarında iş'ten duydukları tatmin duygusu da

yükselmektedir. Çalışanların yaptıkları iş’de tatmin duygularının yüksek olması, çalışanları motive etmektedir. İş tatmininin ve çalışma tutkunluğunun çalışanlar da birlikte görülmesi, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını olumlu yönde desteklemektedir. Tutkunluk kavramı; Çalışanın hobileriyle, arkadaşlarıyla, ailesiyle uyumlu kalmasını sağlamaktadır. İşlerinin tutkuyla yapan çalışanlar, belirli bir faaliyette bulunsalar dahi sürece hakim olduklarından dolayı, işlerine kolaylıkla odaklanabilmektedirler (Zigarmi et al., 2009). Takıntılı (Obsesif) iş tutkusu ile çalışan bireyler ise, kontrollü bir içselleştirme yaşamaktadırlar. Yapılacak işin üzerinde kimliklerini kullanma yetkilerini kaybetmişlerdir. Yaptıkları İş’te kendilerini üzerlerinde baskı varmış gibi hissetmektedirler (Breevaart et al., 2012). Takıntılı iş tutkusuna sahip çalışanlar, sosyal kabul ve özgüven eksikliği yaşamaktadırlar (Forest et al., 2012). Çünkü bu tür iş tutkusuna sahip çalışanlar, sürekli iş düşündükleri için sosyalleşme konusunda eksiklik yaşamaktadırlar. Sosyalleşme eksikliği yaşadıklarından dolayı iletişim konusunda kendilerini başarısız görmektedirler. Bu yüzden, takıntılı bir tutuma sahip çalışanlar da özgüven eksikliği oluşmaktadır. Bu nedenle, çalışmaya tutkunluk kavramının çalışanlar üzerinde takıntı hale getirilmeden pozitif yönde kontrol edilmesi ve pozitif yönde işlerine tutkuyla bağlı olmaları gerekmektedir. Takıntılı bir durum haline geldiğinde çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler oluşturduğu için performansları da negatif yönde etkilenmektedir. Araştırma modeli kapsamında çalışmaya tutkunluk kavramının algılanan iş stresi ve çalışan performansı arasındaki ilişkide aracı değişken etkisi analiz edilmektedir.

YÖNTEM

Araştırmanın amacı kapsamında 360 beyaz yakalı çalışandan toplanan veriler analiz edilmiştir. Analizler IBM SPSS 25 ve AMOS programı kullanılarak yapılmıştır. Anket formu 5’li likert ölçeğinde hazırlandığı için faktör ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Faktör analizinin sonuçları AMOS da yapılan doğrulayıcı faktör analizi ile kontrol edilmiştir. Korelasyon analizi değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için, regresyon analizi de hipotezlerin test edilmesi için yapılmıştır. 5’li likert ölçeğinde (1. Kesinlikle katılmıyorum – 5. Kesinlikle katılıyorum) hazırlanan anket formundaki sorular 3 değişkeni temsil etmektedir. Değişkenleri temsil eden ölçeklerin oluşturulmasında yararlanılan kaynaklar: Algılanan İş Stresi ölçeği; Baltas ve diğerleri (1998), Revicki ve diğerleri (1991), Bayar ve Öztürk (2017), House ve Rizzo (1972), tarafından yapılan çalışmalarda ölçeklerden faydalanılmıştır. Çalışmaya Tutkunluk ölçeği; Schaufeli ve diğerleri (2006), Balducci ve diğerleri (2010), Fong ve Ng (2012), tarafından yapılan çalışmalarda ölçeklerden faydalanılmıştır. Çalışan Performansı ölçeği; Rahman ve Bullock (2004), Şehitoğlu ve Zehir (2010), yıllarında yapmış oldukları çalışmalardan yararlanılarak oluşturulmuştur.

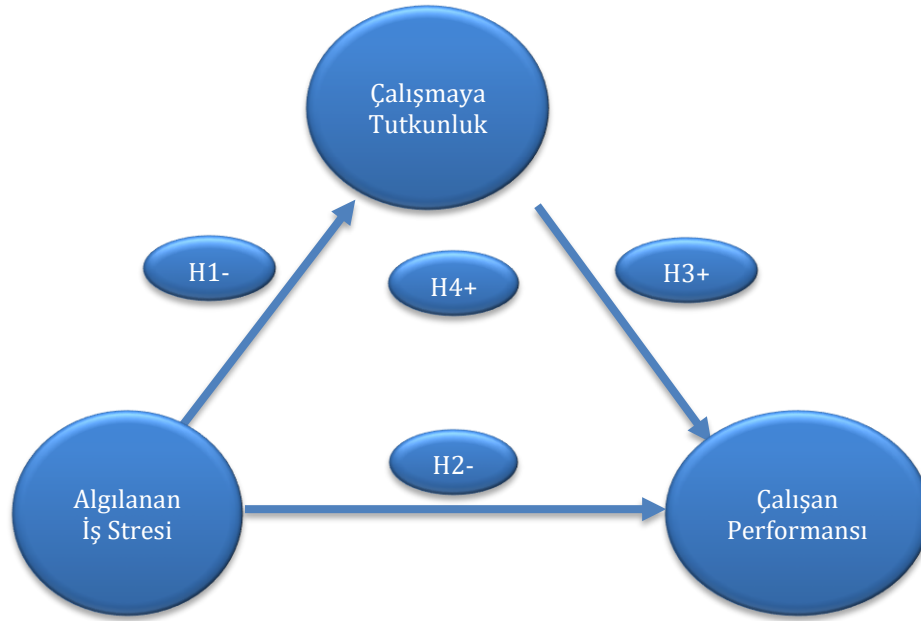
Örneklem/Çalışma Grubu/Katılımcılar

Araştırma üretim sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan beyaz yakalılar’ın yaşadıkları stres’in çalışmalarına olan tutkunluklarını ve performanslarını nasıl etkilediği araştırılması amaçlanmıştır. Algılanan iş stresi bağımsız değişken, çalışmaya tutkunluk aracı değişken, ve çalışan performansı ise bağımlı değişken olarak alınmıştır. Çalışma için üretim sektöründe beyaz yakalılar dan toplanan veriler analiz edilmiştir, değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ölçek; firmaların değişik departmanlarında çalışan 360 beyaz yakalı çalışan üzerinde uygulanmıştır. Ankete 252 (73%) erkek 108 (27%) kadın beyaz yakalı cevap vermiştir. Katılımcıların 148’i (%37) 17-27 yaş gurubunda yer alan 148 (%37) katılımcı; 28-40 yaş gurubunda yer alan 199 (%49.7) katılımcı; 53 (%13.3) katılımcı ise 41 yaş üzeri yöneticidir. Anketi cevaplayan çalışanların 280’i (%65,3) üniversite mezunu iken; 80’i (%20) yüksek lisans derecesine sahiptir. Anket’de ayrıca sorulan, bireylerin hedeflerine ulaşma düzeylerine bakıldığında; “Çok Düşük” seviyede hedeflerine ulaştıklarını belirten 34 çalışan; “Düşük” seviyede hedeflerine ulaştıklarını belirten 57 çalışan; “Orta” seviyede hedeflerine

ulaştıklarını belirten 117 çalışan; “Yüksek” seviyede hedeflerine ulaştıklarını belirten 106 çalışan; “Çok Yüksek” seviyede hedeflerine ulaştıklarını belirten 46 çalışan bulunmaktadır.

Araştırma Çerçevesi

Araştırmada, nicel bir yaklaşım benimsendiğinden dolayı istatistiksel kavramlar arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde veriler analiz edilmiştir. Nicel bir araştırmada, Bağımsız değişken yada bağımsız değişkenler, bağımlı değişken üzerindeki etkileri yargılamada kullanılmaktadır (Thomas et al., 2015).



Şekil 1. Araştırma Modeli

Çalışmada Şekil 1. de verilmiş olan araştırma modeli analiz edilmiştir. Algılanan iş stresinin çalışmaya tutkunluk (h1) ve çalışan performansı (h2) üzerindeki olumsuz etkisi, çalışmaya tutkunluğun çalışan performansı (h3) üzerine olumlu etkisi ile çalışmaya tutkunluğun algılanan iş stresi ve çalışan performansı arasındaki mediatör etkisi (H4) analiz edilmiştir.

Analizler

Faktör analizi, araştırmada kullanılan ölçeğin geçerliliğini araştırmak için yapılmıştır. Araştırma modeli kapsamında birbirileriyle ilişkili değişkenlerin faktör analizi ile birlikte anlamlı fakat az sayıda ilişkisiz yeni değişkenlerin keşfedilmesi amacıyla kullanılan istatistiksel bir yöntem olarak kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2005). Kaiser-Meyer Olkin (KMO) örneklem uygunluğu testi, ön uygulamadan elde edilen verilerin uygun olup olmadığını belirlemede kullanılmakta, ve korelasyon matrisinin köşegen değerlerini incelemek için de Bartlett küresellik testi yapılmıştır. SPSS 25 programında yapılan Faktör analizi için Kaiser Mayer Olkin (KMO) and Bartlett's Test değeri .912 olarak bulunmuştur. KMO'nun .90'dan yüksek olması “mükemmel” sonuç olarak yorumlanır (Tavşancıl, 2002). Bu değer verinin analize uygun olduğunu gösterirken Bartlett's Test sonucunda sig. değerinin .000 (sig<0.05) olması da yine verinin faktör analizi için uygun olduğunu elde edilen Chi-Square değerinin anlamlı olduğunu ve verilerin çok değişkenli bir normal dağılımdan geldiğini gösterir. Çalışmada, 5'li likert ölçeğinde (1. Kesinlikle Katılmıyorum – 5. Kesinlikle Katılıyorum) değişkenleri temsil eden 26 ölçek ile anket formu hazırlanmış ve analizleri yapılmıştır. Değişkenler;

Algılanan İş Stresi, Çalışmaya Tutkunluk ve Çalışan Performansı faktör analizine tabi tutulmuştur. 9 Soru faktör analizi sonucunda, faktör dağılımına düşmediğinden ve güvenilirliği etkilediğinden çıkarılmıştır. Faktör analizi tablosu 1’de görüldüğü üzere kalan 17 soru ile 3 faktörde dağılım gösteren değişkenlerin korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 1. Faktör Analizi

	Rotated Component Matrix ^a		
	Component 1	Component 2	Component 3
AIS6. Çalıştığım kurumda işimi yaparken kendimi asabi hissediyorum.	0.842		
AIS7. Çalıştığım kurumda işimi yaparken oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	0.821		
AIS8. İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	0.812		
AIS5. İşimin aile hayatıma engel olduğunu hissedirim.	0.767		
AIS3. İş’te çevremdekiler tarafından hoşlanılmadığımı hissedirim.	0.719		
AIS4. İş’te çevremdekiler tarafından kabul edilmediğimi hissedirim.	0.705		
CT5. Yapmakta olduğum İş bana heyecan vermektedir.		0.848	
CT6. Yapmakta olduğum İş bana ilham vermektedir.		0.819	
CT3. Yoğun olduğum zamanlarda da kendimi mutlu hissedirim.		0.744	
CT2. Çalıştığım zamanlarda kendimi güçlü ve gayretli hissedirim.		0.708	
CT1. İşimde enerji dolu olduğumu hissediyorum.		0.685	
CT4. Çalışırken kendimi işime kaptırıyorum.		0.664	
CPO4. İşimle ilgili belirlediğim hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.			0.767
CPO5. İşimi layıkıyla ve kaliteli yaptığımdan fazlasıyla eminim.			0.756
CPO6. İşimle ilgili herhangi bir sorun gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.			0.733
CPO3. Görevimi tam zamanında tamamlıyorum.			0.689
CPO1. Devamsızlık oranlarım düşüktür.			0.501

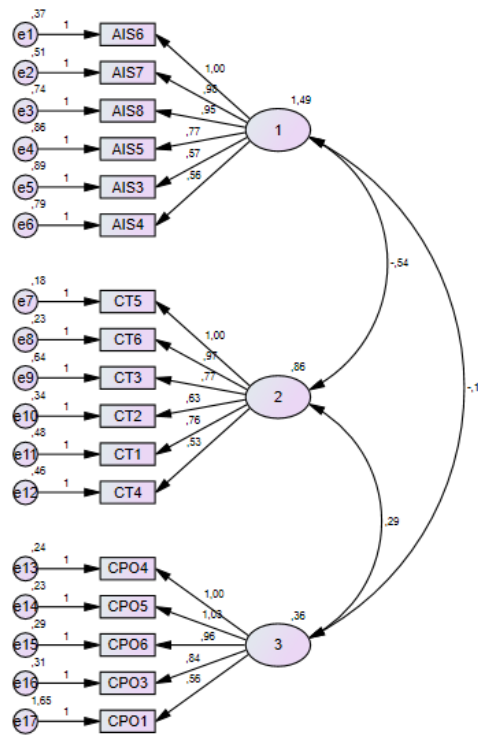
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

AIS: Algılanan İş Stresi, CT: Çalışmaya Tutkunluk, CPO: Çalışan Performansı

Doğrulayıcı Faktör Analizi; Birden fazla değişkeni temsil eden ve birden fazla ölçülen veya gözlenen değişkenlerin bulunduğu araştırma modellerinde istatistiksel analizleri tanımlayabilmek için kullanılmaktadır (Özdamar, 2013).



Şekil 2. Doğrusayıcı Faktör Analizi

AIS: Algılanan İş Stresi, CT: Çalışmaya Tutkunluk, CPO: Çalışan Performansı

SPSS AMOS'da doğrulayıcı faktör analizi için kabul edilen değerler, model fit'de en çok bakılması uygun görülen değerlerdir; GFI, CFI, NFI, IFI ve RMSEA (İlhan & Çetin, 2014). Model Fit'de değerlere bakıldığında araştırma modeline göre uygunluk göstermektedir; $X^2/df=3.167<5$, $0<GFI<1=0.871$, $0.90<IFI=0.925$, $0.90<NFI=0.919$, $0.90<CFI=0.924$, $RMSEA=0.060<0.080$. Bu nedenle, SPSS 25 İstatistik programında yapılan açıklayıcı faktör analizi ile ortaya çıkan 3 faktörlü yapının geçerliliği aynı zamanda SPSS AMOS'da doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmıştır.

Analiz sonuçlarında (Ki-Kare/Serbestlik Derecesi) değerlerinin yorumlandığı görülebilir. Bu değerlerin yorumlanmasında tam bir görüş birliği yoktur ancak bu değerlerin 0 ile 5 arasında olması model uyumunun çok iyi olduğunu gösterir (Wheaton et al., 1977; Sönmez Çakır, 2020). GFI değeri 0 ile 1 aralığında değer alır bu değerlerin 1'e yakın olması tercih edilir (Bryne, 1994).

Doğrusayıcı ve açıklayıcı faktör analizinden sonra, anket de değişkenleri temsil eden soruların içsel tutarlılığını ölçebilmek için güvenilirlik analizi yapılmaktadır. Nunnally'nin 1978 yılında yapmış olduğu araştırmaya göre sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalarda özellikle Cronbach Alfa katsayısının 0.70 ve üzeri olması yeterli görülmektedir (Nunnally, 1978; Hair et al., 2000).

Ölçek geliştirme çalışmalarında geçerlilikten önce güvenilirlik analizine bakıldığı literatür araştırmasında görülmektedir. Öncelikle güvenilirliğe bakılmasının sebebi, güvenilir olmayan bir ölçeğin geçerli de olamayacağıdır. Geçerlilik çalışması yapılabilmesi için öncelikle güvenilirlik analizinden ölçeğin geçmesi gerekmektedir (Çelik & Bindak, 2005). Bu amaçla, taslak maddeler arasında madde seçme (Madde Analizi) sürecinde madde ya da ölçek puanları esas alınmaktadır (Bozdoğan & Öztürk, 2008).

Tablo 2. Güvenirlilik Analizi

Değişkenler	Değişkenleri Temsil Eden Ölçek Sayısı	Cronbach Alfa (α) Değerleri
Çalışmaya Tutkunluk	6	0.884
Algılanan İş Stresi	6	0.888
Çalışan Performansı	5	0.717

Korelasyon analizi, araştırma modeli kapsamı içinde değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkilerin derecesini, kuvvetini ve yönünü test edebilmek, yorumlayabilmek ve açıklayabilmek için kullanılmaktadır (Kalaycı, 2006).

Değişkenler arasındaki ilişkilerin açıklanmasında, aralarındaki ilişkilerin istatistiksel olarak yorumlanmasında korelasyon analizi kullanılmaktadır. Değişkenler arasındaki ilişkilerde korelasyon analizi için -1 ile +1 değerleri arasında analiz ve yorumlar yapılmaktadır. Değişkenlerin almış olduğu değerler aralarındaki ilişkinin yönünü ve derecesini göstermektedir (Kalaycı, 2010; Ural & Kılıç, 2013). Değişkenlerden birinin azalması diğerinin artması ya da değişkenlerden birinin artması diğerinin azalması durumunda negatif bir ilişkinin olduğu açıklanabilmektedir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin açıklanmasında sıklıkla kullanılan pearson korelasyon katsayısı bu araştırma da kullanılmıştır.

Tablo 3. Korelasyon Analizi

		Correlations		
		Algılanan İş Stresi	Çalışan Performansı	Çalışmaya Tutkunluk
Algılanan İş Stresi	Pearson Correlation	1	-.194**	-.457**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000
	Sum of Squares and Cross-products	415.300	-48.185	-139.139
	Covariance	1.096	-0.127	-0.367
	N	360	360	360
Çalışan Performansı	Pearson Correlation	-.194**	1	.423**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000
	Sum of Squares and Cross-products	-48.185	148.555	77.006
	Covariance	-0.127	0.392	0.203
	N	360	360	360
Çalışmaya Tutkunluk	Pearson Correlation	-.457**	.423**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	
	Sum of Squares and Cross-products	-139.139	77.006	223.204
	Covariance	-0.367	0.203	0.589
	N	360	360	360

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korelasyon analizi sonucunda: değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde, algılanan iş stresi diğer değişkenler ile arasında birbirleriyle negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmaktadır. Örgütlerde çalışanların yaşamış oldukları stress sonucunda, çalışanların örgütlerine karşı negatif düşünceler beslemesine sebep olduğunu korelasyon analizi sonucunda da açıklayabilmekteyiz.

Hipotezlerin Desteklenip Desteklenmediğini Analiz Edebilmek İçin Yapılan Regresyon Analizi Sonuçlarına Göre; bağımsız-bağımlı Değişkenler arasındaki ilişkilerin analizinde hipotezlerin testi için yapılan regresyon analizi sonucunda; Tablo 4'de desteklenen hipotezler belirtilmiştir.

Tablo 7. Hayes Process Aracı Değişken Analizi

PROCESS Procedure for SPSS Version 3.4
 Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3
 Model : 4
 Y: CalisanP
 X: Algilana
 M: Calismay
 Sample
 Size: 360
 Indirect effect(s) of X on Y:

Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Calismay	-,1155	,0258	-,1697	-,0699

Partially standardized indirect effect(s) of X on Y:

Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Calismay	-,1844	,0359	-,2576	-,1187

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:

Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Calismay	-,1931	,0384	-,2720	-,1228

ANALYSIS NOTES AND ERRORS
 Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95,0000
 Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
 5000
 NOTE: Variables names longer than eight characters can produce incorrect output.
 Shorter variable names are recommended.

H4 hipotezi için “çalışmaya tutkunluk” aracı değişkeninin etkisinin olup olmadığını analizinde indirect effect(s) of X on Y, sonucuna bakılmaktadır. BootLLCI ve BootULCI arasında “0” değeri var ise aracı etkiden söz edilememektedir. Yapılan test sonucunda BootLLCI ve BootULCI “0” değeri olmadığı için “çalışmaya tutkunluk” aracı değişkeninin regresyon analizi ve sobel testin de olduğu gibi hayes process testin de anlamlı bir etkisinin olduğu doğrulanmaktadır.

Hipotez Sonuçları;

Tablo 8. Aracı Değişken Etkisinin Hipotez Sonucu

Hipotezler	Desteklendi / Desteklenmedi	Anlamlılık Düzeyi (Sig.)
<i>H4: Algılanan iş stresi ile çalışan performansı arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluk aracı değişken etkisi vardır.</i>	Desteklendi	P<0.001

Sobel testi, hayes process ve regresyon analizi ile birlikte aracı değişken etkisi desteklenmektedir. Çalışan performansı değişkenini etkileyen algılanan iş stresi bağımsız değişkeni ile aralarındaki ilişkide çalışmaya tutkunluk aracı değişken etkisi girdiğinde, çalışan performansı artmaktadır. Bu nedenle çalışanların işlerini tutkuyla yaparken her hangi bir negative etki olmaması gerekmektedir. İşlerini tutkuyla yapan çalışanların performansı da olumlu yönde olmaktadır.

TARTIŞMA

Literatürde yapılan araştırmalarda, özellikle 1970-1980’li yıllarda, çalışma ortamında yaşamaya başlanan stres üzerine araştırmalar yapılmıştır (Karasek et al., 1981; Karasek Jr, 1979). Yapılan bu araştırmalarda görülmektedir ki, çalışanların aşırı iş yükü ve baskı altında çalışmaları, düşük bireysel

iş kontrolüyle birleştiginde fizyolojik rahatsızlıklar meydana gelebilmektedir. Örgüt içinde çalışanların yaşamakta oldukları İş stresi, örgütün fonksiyonlarının çalışanlar tarafından benimsenmesini güçleştirmektedir (Siegrist, 1996; Ferrie, 2001). Çalışanların gösterdiği çabalar ödül sistemi ile değerlendirilmesi, bireylerin kendilerini stresli hissetmelerine neden olmaktadır (Siegrist, 1996). Araştırma sonuçlarında, çalışanların algıladıkları stres, hem çalışmaya tutkunluğu hem de çalışan performansını negatif yönde etkilemektedir. Bu durum aşırı stresin negative yönde ne kadar güçlü bir faktör olduğunu da göstermektedir. Yapılan araştırmalar da, çalışanların örgüt içindeki iş güvensizliği (Ferrie, 1999; Ferrie, 2001), Uzun çalışma saatleri (Virtanen et al., 2012; Virtanen et al., 2015) ve yetersiz ücret risk faktörü olarak değerlendirilmektedir. Örgütlerin çalışanlarına sunacakları huzurlu, ferah ve güven ortamı, çalışanların performanslarına, işe olan tutkularına ve örgüte olan bağlılıklarına da pozitif yönde etki edecektir. Ancak günümüz de devam etmekte olan aile işletmelerinde ki bir takım yanlış yönetim anlayışlarından dolayı çalışan sirkülasyonu her sene devam etmekte ve bu durum kurumun performansını da olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışmaya tutkunluk kavramı genellikle bireylerin örgütlerdeki faaliyetlerinde işlerine bağlı olmaları kabul edilmektedir. Örgütlerin başarısında ve örgütlere olan bağlılık ölçütü değerlendirmesinde, çalışanların işlerini tutkuyla yapmaları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur (Bureau et al., 2013). Araştırma sonuçlarında, çalışanların algıladıkları iş stresi, çalışanların işlerine olan tutkunluğunu negatif yönde etkileyerek, yaptıkları İş'ten soğumaya/uzaklaşmaya ittiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle örgütlerde çalışanların stres yaşamalarının önüne geçebilecek çalışma ortamlarının oluşturulması gerekmektedir. Algılanan iş stressin yüksek derecede olması, çalışanların düşük iş tatmini ve zayıf örgütsel bağlılık yaşamalarına neden olmaktadır. Aynı zamanda iş stresinden dolayı performansı düşen çalışanlar, tükenmişlik hissi de yaşamaktadırlar (Burke & Fiksenbaum, 2009). Araştırma analizleri sonucunda, çalışanların verimli olması ve performanslarını olumlu yönde geliştirebilmeleri için stresli iş ortamlarından uzak durmaları gerekmektedir.

SONUÇ

Örgütlerde belirlenen amaçlara ve hedeflere ulaşabilmek amacıyla uygulanan performans değerlendirme kriterleri bulunmaktadır. Çalışanların bu belirlenen kriterlere göre yaptıkları işlerde belirli bir performans göstermeleri beklenmektedir. Çalışanların gösterdikleri bu performans sonucunda, istenilen seviyeye ulaşıldığı takdirde; ücret artışı, prim, terfi gibi olanaklar sağlandığı gibi istenilen performansı göstermeyen çalışanlarında işlerine son verilebilmektedir (Grote, 2002). Örgütlerin çalışanların performanslarını arttırabilmek amacıyla işe alım kriterlerinden, örgüt içinde uygulanan eğitime kadar çeşitli insan kaynakları politikaları vardır. Aynı zamanda performans değerlendirme amaçları arasında; çalışanların performanslarıyla ilgili eksiklerini görebilmeleri amacıyla geri bildirimde bulunmak, yeni hedefler ve amaçlar oluşturmak, örgütün performansını geliştirici yönde stratejiler belirlemek, yeterli olmayan çalışanlara rehberlik etmek, gibi uygulamalar yer almaktadır (Mathis & Jackson 1991). Yapılan analizler sonucunda da stressin çalışanların performansını olumsuz yönde etkilediğini görülebilmektedir. Bu nedenle örgüt içinde çalışanların stress den uzak koşullar içinde görevlerini yerine getirmesi amaçlanmalıdır. Çalışma Tutkusu çalışanların yaptıkları işi içselleştirmelerinden dolayı meydana gelmektedir (Forest et al., 2011). Çalışma tutkusuna sahip çalışanlar yaptıkları işlerden haz duydukları için işten ayrılma niyeti düşüncesine girmemektedirler (Firth et al., 2004). Stressin olmadığı, yaptıkları İş'ten memnuniyet duyan çalışanlar örgütlerine güçlü bir bağlılık hissetmektedirler. Bu durum aynı zamanda kurumların performanslarına da olumlu yönde etki etmektedir. Örgütlerde uygulanan performans değerlendirme kriterleri; çalışanların eksiklerini yada yanlışlarını görmesini sağlayarak daha iyi performans göstermelerini sağlamakta, örgütün kendilerinden beklenen performans kriterleriyle birlikte örgüte olan inançları ve düşünceleri netleştirmek, hem beceri ve yeteneklerine göre kendilerini tanımlayabilmekte hem de elde ettikleri başarılarla iş tatmin duygularını yaşayabilmektedirler, performans değerlendirmenin olumlu etkileri sayesinde çalışanların yeni atılımlar ve yeni görevler almaya hazır hale gelmiş olurlar. Araştırma modeli kapsamında yapılan analizler sonucunda işlerine tutkuyla sahip çıkan çalışanların performansları da olumlu yönde etkilenmekte ancak stressin yoğun olduğu çalışma ortamında bulunan çalışanların bu durumdan negatif yönde etkilendikleri açıklanabilmektedir.

KAYNAKÇA

- Aroian, L. A. (1944/1947). The probability function of the product of two normally distributed variables. *Annals of Mathematical Statistics*, 18, 265-271.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of management*, 34(3), 325-374.
- Balducci, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. B. (2010). Psychometric properties of the Italian version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). *European Journal of Psychological Assessment*.
- Baltaş, Z., Atakuman, Y., & Duman, Y. (1998). Standardization of the perceived stress scale: Perceived stress in Turkish middle managers. In *İstanbul: Stress and Anxiety Research Society 19th International Conference*.
- Barling, J., Kelloway, E. K., & Frone, M. R. (Eds.). (2004). *Handbook of work stress*. Sage publications.
- Baş, İ. M., & Artar, A. (1990). *İşletmelerde verimlilik denetimi: -ölçme ve değerlendirme modelleri*. MPM.
- Bayar, H. T., & Öztürk, M. (2017). İş Stresinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 22(2).
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: the meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
- Bozdoğan, A. E., & Öztürk, Ç. (2008). Coğrafya ile ilişkili fen konularının öğretimine yönelik öz-yeterlilik inanç ölçeğinin geliştirilmesi. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 2(2), 66-81.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Hetland, J. (2012). The measurement of state work engagement. *European Journal of Psychological Assessment*.
- Bryne, B. (1994). Structural equation modeling with EQS and EQS. *Windows: Basic Con.*
- Bureau, J. S., Vallerand, R. J., Ntoumanis, N., & Lafreniere, M. A. K. (2013). On passion and moral behavior in achievement settings: The mediating role of pride. *Motivation and Emotion*, 37(1), 121-133.
- Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2009). Work motivations, work outcomes, and health: Passion versus addiction. *Journal of business ethics*, 84(2), 257.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). Anket geliştirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 133-151.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: a meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321.
- Çelik, H. C., & Bindak, R. (2005). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bilgisayara yönelik tutumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(10), 27-38.
- De Meuse, K. P., Marks, M. L., & Dai, G. (2011). Organizational downsizing, mergers and acquisitions, and strategic alliances: Using theory and research to enhance practice. *APA handbook of industrial and organizational psychology*, 3, 729-768.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The " what" and " why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.
- Ferrie, J. E. (1999). Health consequences of job insecurity. *WHO Regional Publications European Series*, 59-100.
- Ferrie, J. E. (2001). Is job insecurity harmful to health?. *Journal of the royal society of medicine*, 94(2), 71-76.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit?. *Journal of managerial psychology*, 19(2), 170-187.
- Fong, T. C. T., & Ng, S. M. (2012). Measuring engagement at work: Validation of the Chinese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *International journal of behavioral medicine*, 19(3), 391-397.

- Forest, J., Mageau, G. A., Crevier-Braud, L., Bergeron, É., Dubreuil, P., & Lavigne, G. L. (2012). Harmonious passion as an explanation of the relation between signature strengths' use and well-being at work: Test of an intervention program. *human relations*, 65(9), 1233-1252.
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., & Morin, E. M. (2011). "Work is my passion": The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 27-40.
- Goodman, L. A. (1960). On the exact variance of products. *Journal of the American Statistical Association*, 55, 708-713.
- Grote, R. C. (2002). *The performance appraisal question and answer book: A survival guide for managers*. AMACOM/American Management Association.
- Hair, J. F., Bush, R. P., & Ortinau, D. J. (2000). *Marketing research: A practical approach for the new millennium*. Irwin Professional Publishing.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.
- Ho, V. T., Wong, S. S., & Lee, C. H. (2011). A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance. *Journal of Management Studies*, 48(1), 26-47.
- House, R. J., & Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational behavior and human performance*, 7(3), 467-505.
- İlhan, M., & Çetin, B. (2014). LISREL ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (yem) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2), 26-42.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V., & Welbourne, T. M. (1999). Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of applied psychology*, 84(1), 107.
- Kalaycı, Ş. (2006). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri [SPSS applied multivariate statistical techniques]. Ankara, Turkey: Asil Yayın Dağıtım.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (Vol. 5). Ankara, Turkey: Asil Yayın Dağıtım.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 285-308.
- Karasek, R., Baker, D., Marxer, F., Ahlbom, A., & Theorell, T. (1981). Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. *American journal of public health*, 71(7), 694-705.
- Kivimäki, M., & Kawachi, I. (2015). Work stress as a risk factor for cardiovascular disease. *Current cardiology reports*, 17(9), 74.
- Lazarus, R. S. (2006). *Stress and emotion: A new synthesis*. Springer Publishing Company.
- Leary, M. R. (1999). Making sense of self-esteem. *Current directions in psychological science*, 8(1), 32-35.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- MacKinnon, D. P., Warsi, G., & Dwyer, J. H. (1995). A simulation study of mediated effect measures. *Multivariate Behavioral Research*, 30, 41-62.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (1991). *Personnel/human resource management*. St. Paul, MN: West Publishing Company.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric methods*. New York: McGraw-Hill
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington: Lexington Books.
- Özdamar, K. (2013). Paket programlar ile istatistiksel veri analizi [Statistical data analysis with packet programs]. Eskişehir, Turkey: Nisan Yayıncılık.

- Petty, M. M., McGee, G. W., & Cavender, J. W. (1984). A meta-analysis of the relationship between individual job satisfaction and individual performance. *Academy of Management Review*, 9(4), 712–721.
- Pınar, B. (2012). İş Tasarımı Tekniklerinin Çalışan Performansı Üzerine Etkisi (Business Design Techniques Impact on Employee Performance). *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of management*, 30(5), 591-622.
- Rahman, S. U., & Bullock, P. (2005). Soft TQM, hard TQM, and organisational performance relationships: an empirical investigation. *Omega*, 33(1), 73-83.
- Revicki, D. A., May, H. J., & Whitley, T. W. (1991). Reliability and validity of the Work-Related Strain Inventory among health professionals. *Behavioral medicine*, 17(3), 111-120.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Meier, L. L., Elfering, A., Beehr, T. A., Kälin, W., & Tschan, F. (2015). Illegitimate tasks as a source of work stress. *Work & Stress*, 29(1), 32-56.
- Semmer, N., Jacobshagen, N., Meier, L., & Elfering, A. H. (2007). Occupational stress research: The stress-as-offense-to-self perspective.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology* (290-312). *San Francisco: Jossey-Bass.*
- Sönmez Çakır, F. (2020). Kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi- SmartPLS 3.2 Uygulamaları, *Gazi Kitabevi, Ankara.*
- Şehitoğlu, Y., & Zehir, C. (2010). Türk kamu kuruluşlarında çalışan performansının, çalışan sessizliği ve örgütsel vatandaşlık davranışı bağlamında incelenmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4), 87-110.
- Tavşancıl, E. (2002). Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi. *Nobel Yayıncılık, Ankara.*
- Thomas, J. R., Nelson, J. K., & Silverman, S. J. (2015). *Research methods in physical activity*. Human kinetics.
- Ural, A., & Kılıç, İ. (2013). Bilimsel araştırma süreci ve spss ile veri analizi, Detay Yayıncılık, 4. Baskı, *Ankara, 31.*
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., ... & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion. *Journal of personality and social psychology*, 85(4), 756.
- Virtanen, M., Heikkilä, K., Jokela, M., Ferrie, J. E., Batty, G. D., Vahtera, J., & Kivimäki, M. (2012). Long working hours and coronary heart disease: a systematic review and meta-analysis. *American journal of epidemiology*, 176(7), 586-596.
- Virtanen, M., Jokela, M., Nyberg, S. T., Madsen, I. E., Lallukka, T., Ahola, K., ... & Burr, H. (2015). Long working hours and alcohol use: systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data. *Bmj*, 350, g7772.
- Yıldız, O., Dağdeviren, M., & Çetinyokuş, T. (2008). İşgören Performansının Değerlendirilmesi İçin Bir Karar Destek Sistemi Ve Uygulaması. *Gazi Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 23(1).
- Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D. F., & Summers, G. F. (1977). Assessing reliability and stability in panel models. *Sociological methodology*, 8, 84-136.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2009). Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion. *Human Resource Development Review*, 8(3), 300-326.

Examining of The Effects of Perceived Work Stress on Workers in The Work Environment

Introduction

The necessity of being dynamic and strong brought to the organizations by the intense competition environment is reflected to the employees in the pace of working life. The way for organizations to be successful against their competitors in the sector they are in must be arranged in order to find the right employee in the right seat and at the same time to ensure that employees can work efficiently in the conditions of the working environment. If employees are required to participate effectively in performance, peaceful and prosperous, physically comfortable, material and non-threatening working conditions should be created. The performance required by the employees is directly proportional to the opportunities provided by the organization to the employees. The working environment can make the employee feel stressed. Employees exposed to stress in the workplace are physically and psychologically affected (Kivimäki & Kawachi, 2015). In a stress-intensive work environment, employees' performance and passion for their jobs cannot be at the desired level. In literature research, performance concept; It means performing a job in accordance with the objectives, an effective effort to reach the determined target and a successful process from the execution of this work to its completion. Performance; It is a quantitative and qualitative expression in terms of achieving the goals determined by the organization and / or themselves, individually and / or as a team in their work (Baş & Artar, 1990). Performance perception for employees is a concept that explains how to use their own potential, knowledge, skills and talents in order to reach the goals they set. It is the percentage of people using their capacities in order to complete the task and / or work successfully within the specified time period (Yıldız et al., 2008). Passion for work brings different potential results according to the organizational structure of the employees. Passionately committed to their work, employees are both satisfied with their work and may feel connected to their organization. However, the negative situations experienced by employees in the organization; stress, excessive workload, the absence of a peaceful and spacious working environment, such as employees, they can prevent the passion to engage in their work (Locke, 1976). At the same time, employee satisfaction levels within the organization, various rewarding systems, employee relations, job demands and working conditions can be positively or negatively influenced (Çelik, 2002; Deci & Ryan, 2000). Within the scope of this scope, in order to examine the hypotheses developed and wanted to be tested in the research model, the effect of the stress of the employees on their performances and the effect of the passion of working on mediating variable are examined.

LITERATURE

PERCEIVED WORK STRESS

Unhealthy conditions in the working environments of the organizations, the pressure of the managers, the lack of a peaceful working environment are among the factors that cause the employees to experience stress. Stress is a factor preventing both organizations and employees to achieve their goals (Lazarus, 2006). Although goals vary according to individuals and organizations, they are important for everyone in order to be successful in intense competition (Leary, 1999). In the event of a failure, one of the first factors that are looked at is stress, because individuals experiencing stress may perform poorly, which may also damage employee identities (Semmer et al., 2007). Excessive workload, unclear and various demands on employees under working conditions also affect their performance negatively (Barling et al., 2004).

EMPLOYEE PERFORMANCE

In the researches conducted on the performance of the employees, the strong commitment of the employees to the organization and the high level of organizational citizenship (Organ, 1988) are positively reflected in the performance of the employees (Borman & Motowidlo, 1997). Among the factors that negatively affect the performance of employees, negative decisions that are not appropriate to the organizational culture and negative situations created by the external environment on the organization can be effective (Bennett & Robinson, 2000). Employees' satisfaction with their work, that is, their passion for their work, is reflected in their performance positively (Petty et al., 1984). Employees' support from their organizations has an impact both on the development of relations between employees and on improving the performance of the organization.

PASSION TO WORK

In their study conducted in 2003, Vallerand et al. Brought a new motivational approach to the concept of passion for work (Vallerand et al., 2003). It is stated that motivation is an important factor in passionately engaging employees in their work. The concept of passion is the desire of individuals to perform their work with a strong

desire. Passion of the work of the employees with passion is considered to be an efficient process in terms of both time and energy. The concept of passion; It ensures that the employee stays in harmony with his hobbies, friends and family. Employees who do their jobs with passion can easily focus on their work because they dominate the process even if they do a certain activity (Zigarmi et al., 2009).

METHOD

The data collected from 360 white collar employees were analyzed. The analyzes were performed using IBM SPSS 25 and AMOS program. As the questionnaire was prepared on a 5-point Likert scale, factor and reliability analyzes were conducted. The results of factor analysis were checked by confirmatory factor analysis in AMOS. Correlation analysis was used to examine the relationships between variables and regression analysis was used to test hypotheses. The 5-point Likert scale (1. Strongly disagree - 5. Strongly agree) questions in the questionnaire form represent 3 variables. Sources used to create scales representing variables: Perceived work Stress Scale; Baltas et al. (1998), Revicki et al. (1991), Bayar and Öztürk (2017), House and Rizzo (1972). Passion to work scale; Schaufeli et al. (2006), Balducci et al. (2010), Fong and Ng (2012) used the scales in the studies. Employee Performance Scale; Rahman and Bullock (2004), Şehitoğlu and Poison (2010) were created by making use of their studies.

Sample / Working Group / Participants

The aim of this study was to investigate the effects of white-collar workers' stress and passion on their performance. Perceived work stress was considered as an independent variable, a passion for working as a variable, and employee performance as a dependent variable. For the study, the data collected from white collar in the production sector were analyzed and the relationships between the variables were examined. Scale; 360 white collar employees working in different departments of companies. 252 (73%) males and 108 (27%) females answered the questionnaire. 148 (37%) of the participants were 148 (37%) participants in the 17-27 age group; 199 (49.7%) participants in the 28-40 age group; 53 (13.3%) participants were managers over 41 years of age. 280 (65.3%) of the respondents were university graduates; 80 (20%) have masters degree. When asked about the level of achievement of the objectives of the individuals also asked in the survey; 34 employees stated that they have achieved their "Very Low" targets; 57 employees stated that they have achieved their "low" level targets; 117 employees stated that they have achieved their "intermediate" targets; 106 employees stated that they have achieved their "high" level targets; There are 46 employees who stated that they have achieved their "Very High" level targets.

DISCUSSION

In the studies carried out in the literature, especially in the 1970-1980s, studies on stress that began to be experienced in the work environment were made (Karasek et al., 1981; Karasek Jr, 1979). In these studies, it is seen that physiological disturbances may occur when the workers' workload and pressure are combined with low individual work control. Occupational stress of employees within the organization makes it difficult for employees to adopt the functions of the organization (Siegrist, 1996; Ferrie, 2001). Evaluating the efforts of the employees with the reward system causes individuals to feel stressed (Siegrist, 1996). According to the results of the research, the perceived stress of the employees negatively affects both the passion for the work and the employee performance. This also shows how strong stress is a negative factor. The researches are evaluated as insecurity of the employees within the organization (Ferrie, 1999; Ferrie, 2001), Long working hours (Virtanen et al., 2012; Virtanen et al., 2015) and insufficient wage risk factor.

CONCLUSION

There are performance evaluation criteria applied in order to achieve the objectives and targets determined in the organizations. Employees are expected to perform a certain performance in their work according to these defined criteria. As a result of this performance of the employees, if the desired level is reached; opportunities such as wage increases, premiums and promotions are provided, and the employees who do not perform the desired performance can be terminated (Grote, 2002). Organizations have various human resources policies ranging from recruitment criteria to trainings implemented within the organization in order to improve employee performance.