



Araştırma Makalesi
Research Article

Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: 2022 Cilt-Sayı: 15(1) ss: 43-59

Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: 2022 Vol-Issue: 15(1) pp: 43-59

<http://dergipark.org/tr/pub/ohuiibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuiibf.928559

Geliş Tarihi / Received: 27.04.2021

Kabul Tarihi / Accepted: 03.01.2022

Yayın Tarihi / Published: 25.01.2022

YÖNETİCİ ADAYI BİREYLERİN ÖZELLİKLERİNİN SIKINTIYA DAYANIKLILIK ÜZERİNDE ETKİSİ İLE İLGİLİ BİR DEĞERLENDİRME*

Mesut ATASEVER

Öz

Yöneticilik genellikle psikolojik olarak zor ve dayanıklılık gerektiren bir meslek ve uzmanlık alanıdır. Sıkıntıya dayanma ise; olumsuz psikolojik durumlar ve yaşantılarla baş edebilme ve karşı koyabilme gücüdür. Yöneticilerin olumsuzluklar karşısında yetersizliği ve psikolojik dayanıklılık kapasitelerini fark etmemeleri işletmelerin geleceği açısından problem olarak görülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, üniversitenin yönetici yetiştirdiği düşünülen Uygulamalı Bilimler Fakültesi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bölümlerinde okuyan öğrencilerin, çeşitli özelliklerine göre sıkıntıya yönelik dayanıklılıkları ve sıkıntıya karşı düzenleme yapabilmeleri arasındaki ilişkileri ortaya koyabilmektir.

Araştırmanın verileri anket tekniği ve kolayda örnekleme ile toplanmış ve değişkenler arasındaki ilişkiler Çoklu Uyum Analizi ile incelenmiştir. Çalışmada ortak faktör yapısının bulunmasında Keşfedici Faktör analizinden ve Doğrulayıcı Faktör analizinden yararlanılmış ve iki faktör elde edilmiştir. Araştırmada yoğun sıkıntı hali değişkeninin erkek öğrencilerle, 18-25 yaş arası, kariyerlerinde yöneticilik düşünen öğrencilerle ilişkilendiği belirlenmiştir. Bu kümede yer alan öğrencilerin sıkıntıyı düzenleme/düzenleyebilme yeteneklerinin de düşük olduğu belirlenmiştir. Araştırmada yoğun sıkıntı hali düşük olma ile kadın öğrencilerin ilişkilendiği belirlenmiştir. Araştırmanın diğer bir bulgusu ise kadın öğrencilerin sıkıntıyı düzenleme yeteneği erkeklerin sıkıntıyı düzenleme yeteneğinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Sıkıntıyı düzenleyebilme yeteneği düşük olan öğrencilerin yoğun sıkıntı hali yaşadığı ve yoğun sıkıntı halinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelime : Yöneticilik, Sıkıntıya Dayanıklılık, sıkıntıyı düzenleme, yoğun sıkıntı hali, Çoklu Uyum Analizi.

Jel Sınıflandırması : M10, M14, M54.

* İlgili çalışmada 02.03.2020 tarih ve E-8978354-050.99-9632 sayılı Uşak Üniversitesi Rektörlüğü, Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan gerekli izinler alınmıştır.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Uşak Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Lojistik Yönetimi Bölümü, mesut.atasever@usak.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7189-7551.

Atıf/Citation (APA6):

Atasever, M. (2022). Yönetici adayı bireylerin özelliklerinin sıkıntıya dayanıklılık üzerinde etkisi ile ilgili bir değerlendirme. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 43-59. <http://doi.org/10.25287/ohuiibf.928559>.

AN ASSESSMENT OF THE IMPACT OF THE CHARACTERISTICS OF PROSPECTIVE EXECUTIVE INDIVIDUALS ON THEIR RESILIENCE TO ADVERSITY

Abstract

Management is a profession and an area of expertise that is psychologically difficult and requires endurance. If it is to endure distress; It is the power to cope with and resist negative psychological situations and experiences. The inadequacy of the managers in the face of negativities and their ignorance of their psychological resilience capacity seems to be a problem for the future of the enterprises.

The aim of this study is to reveal the relationships between the resilience of the students studying in the Faculty of Economics and Administrative Sciences and the Faculty of Applied Sciences, which are thought to train administrators, and their resilience to adversity, and their ability to regulate against adversity, according to their various characteristics.

The data of the research were collected by questionnaire technique and convenience sampling, and the relationships between the variables were examined by Multiple Coherence Analysis. In the study, Exploratory Factor analysis and Confirmatory Factor analysis were used to find common factor structures and two factors were obtained. In the study, it was determined that the variable of intense distress was associated with male students, between the ages of 18-25, who were thinking of being a manager in their careers. It was determined that the students in this cluster also had low ability to regulate/regulate distress. In the study, it was determined that low levels of intense distress were associated with female students. Another finding of the study was that female students' ability to regulate distress was higher than men's ability to regulate distress. Similarly, it was determined that students with low ability to regulate distress experienced intense distress and high distress

Key Words : Management, Resilience, distress regulation, intense distress, Multiple Adjustment Analysis.

Jel Classification : M10, M14, M54.

GİRİŞ

Bir işletmenin ya da işletme bölümünün yönetilmesi, çok farklı sebepler dolayısıyla zorluklar ve stres kaynakları içerir. Çünkü işletme belirsizler bakımından oldukça yoğundur.

Bu çalışmanın amacı, işletme alanına yakın bir alanda lisans eğitimi gören ve yönetici olmayı hayal eden planlayan bireylerin, yani yönetici adaylarının, henüz yönetici olmadan önce strese dayanıklılık düzeylerini ölçmek, demografik özelliklere göre farklılıkların olup olmadığını incelemek, daha sonra da geleceğin yöneticilerinin strese karşı koyup başarılı olup olmayacaklarını yorumlayıp değerlendirmektir.

Bu amacı gerçekleştirmek üzere, sıkıntıya dayanıklılık anketi, likert ölçeği ile uygulanarak, 331 bireyin verileri elde edilmiştir. Ölçek ile birlikte demografik bilgiler de elde edilmiştir. Ölçek ifadelerinde önce yönetici olmayı düşünüp düşünmedikleri de sorulmuştur. İşletmelerde yöneticilerini en çok strese sokan durumlar insan kaynaklıdır. İşletmelerin büyüklüğüne göre, çalışan sayısı değişmekle birlikte çoğu durumda çalışılan insan sayısı ile orantılı olarak yaşanan stres de artmaktadır.

Liderlik, motivasyon, iş memnuniyeti, görevler, tam zamanında üretim, ağır çalışma şartları, iletişim ve ilişkiler, adaletsizlikler, haksızlıklar ve daha birçok konu çalışanları olduğu kadar yöneticileri de strese sokar. Bu yüzden yöneticilerin strese dayanıklılık bakımından güçlü olmaları önemlidir. Bu çalışmanın

işletme yönetici adayları üzerinde yapıyor olması da özgündür. Çalışmaya, işletmelerin başarılı olması için her yönden güçlü yöneticilere ihtiyaç olması, aday bireylerin henüz çalışma ve yöneticilik hayatının başlamasından önce tespitinin önemli olması sebebiyle gerek duyulmuştur.

Çalışmanın birinci bölümünde yöneticilerin yaşaması muhtemel sorunlar kaynaklara dayanarak verilmiştir. İkinci bölüm olan uygulama bölümünde, yöntem, kapsam ve araştırma bulguları demografik özelliklere göre, örneklem alanına göre ve ifadelere verilen cevaplara göre verilmiştir. En son sonuç ve değerlendirme bölümünde bulgular ve demografik olarak sonuçlar değerlendirilmiş yorumlanmış ve tartışılmıştır.

I. İŞLETME YÖNETİCİLİĞİNDE ZORLUKLAR VE STRES KAYNAKLARI

Stres kavramı konusunda çalışan yazar Hans Selye, stresi, insan vücudunda herhangi bir zorluğun zihinsel veya bedensel olarak etkileyici genel sonucudur biçiminde tanımlamıştır (Kahn & Byosiere, 1995; 193).

İş stresi ise, bireylerde işten dolayı oluşan ve onları normal faaliyetlerinden sapmaya zorlayan bir durum olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımdan hareketle iş ile işçi arasındaki bir tür etkileşim olarak ifade edilebilir (Güney & Demir, 1997; 130).

Örgüt stresini ise örgüt üyelerinde bedensel, psikolojik ve davranışsal düzensizliklere sebep olabilen dışsal bir uyarlanmadır (Aktaş & Aktaş, 1992; 154) biçiminde tanımlamak mümkündür.

Özellikle doğallıktan uzak örgütsel ortamlar, insanların kendi olmalarından uzaklaşmasına ve strese karşı direncinin azalmasına neden olmaktadır. İnsanı varoluşunun gerçek anlamı olan kendi değerlerinin dışında bir bencilliğe ve gerilime yönelmektedir (Tutar, 2000; 247).

Stres oluşturan unsurlar önceden tahmin edilebilirler veya edilemeyebilirler. Bu şekilde iki gruba ayrılabilirler. (Rowshan, 1998; 28-29): Örneğin, yeni evlenen iki kişi, birbiri ile uyum sağlamayı ve birbirinin karakterine uygun yaşamayı belirli bir sürede öğrenirler. Ancak, bu durum önceden çift tarafından bilindiğinden kendilerinde daha az stres yaratabilir.

Aydın(2004) otel işletmelerinde çalışanlar üzerine yaptığı stres etkenleri ile ilgili araştırmada, en çok strese sebep olan etkenlerin, diğer etkenlerle birlikte aşırı yazışma ve bürokrasi, ast-üst ilişkilerinin sorunlu olması, aşırı rekabetçi çalışma ortamı, çalışanlar arasında çatışmaların yaşanması, iş arkadaşlarının düşmanca davranışları, hak edilen ilgiyi, sevgiyi ve takdiri görememe, çalışma arkadaşlarından ve yöneticilerden destek görmeme, iş yerinde dedikodunun yaygınlığı, iş arkadaşları ve yöneticiler tarafından farklı şekillerde tacize uğrama gibi etkenler olduğunu belirtmiştir.

İş hayatında örgüt olarak ve bireysel olarak strese oluşturan birçok faktör vardır. Bu faktörler yöneticileri olumsuz olarak etkilemekte beden ve zihin olarak olarak gerilmelerine sebep olmaktadır. Yöneticiler başarılı olabilmek için, söz konusu faktörlerin sebep olduğu olumsuz etkileri minimuma indirilmesi gerekmektedir. Bu da strese neden olan kaynakların belirlenmesi ve olumsuz etkilerinin en aza düşürülmesiyle mümkün olabilecektir (Ekinci & Ekici, 2003).

Schefer (1987:312), iş yerlerinde yöneticileri etkileyen gerilim faktörlerini örgüt düzeyinde ele alarak ve bunları; örgütün politikası, örgütün yapısı ve örgütün süreçlerinden oluşan örgüt özellikleri ile ilgili stres faktörleri ve çalışma şartları, bireyler arası etkileşim, iş ve rol özelliklerinden oluşan stres kaynakları olarak kategorize etmiştir.

Ross ve Altmaier (1994:18) ise, işletmelerde stres faktörlerini işgörenin kişisel özellikleri ile birlikte iş ortamından kaynaklanan faktörlerin birlikte etkileşimi olarak ele almış, ayrıca bunları; a tipi kişilik, denetim algılaması, cinsiyet ve aile yaşamından oluşan iş stresinin bireysel değişkenleri ve rol özellikleri; işin gereklilikleri, iş görenler arası iş ile ilgili etkileşimler, örgüt yapısı, örgüt kültürü, insan kaynakları yönetimindeki farklı yaklaşımlar, fiziksel özellikler ve teknolojiden oluşan iş stresinin, iş ortamıyla ilişkili değişkenleri olarak sınıflandırmıştır.

Yöneticilerin ve iş görenlerin işyerinde karşılaştıkları stres kaynakları, onları fizyolojik, psikolojik ve davranışsal açıdan etkilemekte ve verimliliklerinin azalmasına neden olabilmektedir. Çaplan tarafından yapılan bir araştırmada stresin sadece psikolojik değil ayrıca en önemli fizyolojik belirtilerinin, kalp damar rahatsızlıkları ve kolesterol yüksekliği olduğu saptanmıştır. Bunlardan farklı olarak, aşırı stresin kronik bel ağrısı, astım, dermatit, egzama, şeker hastalığı, migren ve peptik ülser neden olduğu belirtilmektedir. Diğer fizyolojik stres belirtileri ise, sürekli yorgunluk, düşük enerji seviyesi, devamlı gerilim halinde olma şeklinde sıralanmıştır. Psikolojik stres belirtilerinden bazıları ise, sürekli tedirginlik duygusu, hayattan sıkılma, parasal endişeler, ölümcül hastalıklara yakalanma korkusudur. Bu belirtilerden farklı olarak depresyon, doyumsuzluk, belirsizlik ve yetenekleri kullanamamaktan kaynaklanan psikolojik rahatsızlıklar, karamsarlık, alınganlık, huzursuzluk, odaklanamamak, sürekli sebepsiz korkular, endişe, yetersizlik duygusunun artması da psikolojik stres belirtilerinden bir bölümüdür (Şahin, 2005).

İnsan yaşamında rol oynayan birçok farklı faktör strese neden olabilir. İnsanlarda strese neden olan bu faktörlerin bir bölümü iş ile ilgilidir. İş kaynaklı stres herkes için geçerli ve şiddeti yüksek bir stres biçimidir (Pehlivan, 2000). Stres, yöneticilerin ve çalışanların davranışlarını olumsuz olarak etkiler, örgütün verimsizliğine, çalışanların mutsuzluğuna yol açar. Uzun süreli stres altında kalan iş görenin başarımını, sağlığını ve örgüte yapacağı katkıyı olumsuz etkiler. Stres altındaki birey hem kendisini hem de diğer iş görenleri de olumsuz etkiler (Maslach, 2001).

Başka bir çalışmanın gösterdiğine göre strese yönelik esneklik düzeyinin yüksek olması birey için istenmeyen iş yeri davranışlarında düzenleyici bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir (Taştan ve ark., 2019).

İş stresi yüksek işgücü devrine, çalışanların tükenmişliğine, motivasyon eksikliğine, hizmet kalitesindeki düşüslere, iş tatminsizliği, işe bağlılıkta azalmaya, iş performansında düşüşe ve iş gören devamsızlığına neden olabileceğinden işletmeler için bir maliyet oluşturmaktadır (Tıyca ve ark., 2013). Bireyin iş yerinde çok fazla zaman geçirdiği düşünülduğünde, iş yerleri potansiyel bir stres kaynağı olarak görülmektedir (Faulkner & Patiar 1997: 100).

İş stresinin günümüzde hem çalışanlar ve yöneticiler hem de işletmeler açısından önemli bir sorun olarak görülmesi işletmelerin olumlu örgütsel sonuçlara ulaşmasında engel teşkil edebilmektedir. Bu sonuçlardan biri de iş stresinin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını azaltmasıdır (Kodaş, & Sarı, 2021).

İş yerinde strese neden olan faktörler olarak aşağıdakiler belirtilmiştir; Rol ve görev tanımlarındaki belirsizlik, Roller arası çatışma, Bireyler arası çatışma, Sorumluluk, Katılım, İş güvenliği, yönetim şekli, çevresel faktörler, Kapasite üstü iş gücü, dedikodu, zaman yönetiminde başarısızlık, iş yükü, İşin niteliği, düşük ücret, Görevin çeşitliliği ya da çok yönlülüğü (Selimoğlu, 2014; Kılıçaslan, 2014).

2017 yılında yapılan bir çalışmada, farklı işletmelerde 100 personelden 90'ının iş stresi yaşadığı bire bir görüşmeler yapılarak ve anket yöntemi ile ortaya konulmuştur (Bayhan ve ark., 2017)

II. METODOLOJİ

II.I. Yöntem

Araştırmada öğrencilerin sıkıntıya dayanma özellikleri ölçülmüştür. Veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Anket formu olarak Sargın, A. ve diğ. (2012) tarafından hazırlanmış olan Sıkıntıya Dayanma Ölçeği kullanılmıştır. Form demografik ifadeler ek olarak 15 ifadeden oluşmaktadır. Yanıtlar 5’li Likert ölçeği şeklinde hazırlanmış olan ölçek, 1 Hiç katılmıyorum, 2 Pek katılmıyorum, 3 Fikrim yok, 4 Oldukça katılıyorum, 5 Tamamen Katılıyorum, olarak düzenlenmiştir. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Anket formları rasgele sınıflarda öğrencilere dağıtılmış ve yanıtlamaları sağlandıktan sonra toplanmıştır. Öğrencilerin anket formunu doldurmalarında gönüllülük esasları dikkate alınmıştır. Ayrıca form Online olarak da yayınlanmış katılımları sağlanmıştır. Araştırmada ölçeğin faktör yapıları Keşfedici Faktör Analizi ile araştırılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler Çoklu Uyum Analizi ile incelenmiştir.

Araştırmanın anakütlesi Uşak Üniversitesine bağlı Uygulamalı Bilimler Fakültesi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde okuyan tüm öğrenciler oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme ile anket formunu dolduran 331 öğrenci araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada öğrencilere yaklaşık 1000 anket formu dağıtılmış ve online dönüşlerle beraber toplam 331 öğrenciden dönüş sağlanmıştır. Anket formlarının dönüş oranı yakla % 33 olarak gerçekleşmiştir.

II.II. Bulgular

Araştırma 331 öğrenci üzerinde gerçekleştirilmiştir. Öğrencilerin % 44,4’ü kadın, % 55,6’sı erkek öğrencilerden oluşmaktadır. Öğrencilerin % 82,8’i gelecekte yönetici olma isteği var iken % 17,2’sinde ise gelecekte kariyerlerinde yönetici olmayı düşünmemektedirler. Öğrencilerin % 93,4’ü 18-25 yaş aralığına sahip iken % 6,6’sı ise 26-35 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Öğrencilerin % 56,8’i Uluslararası Lojistik ve Taşımacılık bölümünde eğitim görürken, % 25,7’si Muhasebe Bilgi Sistemleri bölümünde eğitim gördüğü belirlenmiştir. Öğrencilerin % 7,6’sı ise Bankacılık ve Finans bölümünde eğitim görmektedir. Elde edilen sonuçlar Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Öğrencilerin Özellikleri ve Dağılımları

Değişken	Özellik	n	%
Cinsiyet	Kadın	147	44,4
	Erkek	184	55,6
Yönetici olma isteği	Yok	57	17,2
	Var	274	82,8
Yaş dağılımı	18-25	309	93,4
	26-35	22	6,6
Bölüm	Uluslararası Lojistik ve Taşımacılık	188	56,8
	Uluslararası Ticaret	11	3,3
	Muhasebe Bilgi Sistemleri	85	25,7
	Bankacılık ve Finans	25	7,6
	İşletme/İktisat/Kamu Yönetimi	14	4,2
	Diğer	8	2,4

Öğrencilerin “sıkıntıya dayanma düzeyleri bir ölçekle ile araştırılmıştır. Ölçekte 15 madde (ifade) yer almaktadır. Ölçek 5 noktalı yanıtlar içermekte olup Likert ölçeği tarzında hazırlanmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler verilen yanıtlar 1 Hiç katılmıyorum, 5 Tamamen katılıyorum olacak şekilde beş noktadan oluşmaktadır. Araştırmada öncelikle ölçeğin ortak faktör yapılarının nasıl oluştuğu incelenmiştir. Literatürde farklı çalışmalarda farklı sayıda ortak faktör yapıları elde edildiğinden keşfedici nitelikte olan faktör analizi ile ortak faktör yapıları incelenmiştir. Keşfedici faktör analizi ile elde edilen faktör yapıları içsel tutarlılığı da tartışabilmek için ölçekler doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmıştır.

Sıkıntıya dayanma ölçeği Keşfedici Faktör Analizi sonucunda faktörler içi homojen, faktörler arası heterojen özdeğeri 1’den büyük iki faktör olduğu belirlenmiştir. Analizde yöntem olarak Temel Bileşenler Yöntemi tercih edilmiştir. Faktör döndürmesinde ise Varimax tekniği tercih edilmiştir. Verilere faktör analizi uygulayabilmek için örneklem yeterliliği Kaiser-Meyer-Olkin ölçüsü ile incelenmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin ölçüsü için hesaplanan istatistik 0,872 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla örneklem hacmi faktör analizi için yeterli bulunmuştur. Faktör yapılarının hesaplanmasında kullanılan korelasyon matrisinin birim matris olup olmadığı Bartlett küresellik testi ile araştırılmış ve istatistik anlamlı bulunmuştur (Approx. Chi-Square=1473,3 p=0,000). Dolayısıyla korelasyon matrisi birim matris değildir. Öz değeri birden büyük olan ilk faktör toplam varyansın % 40,955’ini açıklarken ikinci faktör ise toplam varyansın % 18,999’unu açıklamaktadır. Ölçekte yer alan ifadelerin ölçekle olan ilişki yüklerine (h^2) bakılmış ve 0,40’ın altında olan (S6, S7, S11 ve S15) ifadeler analizden çıkartılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

	İfadeler	h^2	Faktörler	
			1	2
S2	Sıkıntılı ya da üzgün hissettiğimde tek düşünebildiğim ne kadar kötü hissettiğimdir	0,634	0,783	
S3	Sıkıntılı ya da üzgün hissetmenin üstesinden gelemem	0,647	0,772	
S10	Sıkıntılı ya da üzgün hissetmek her zaman benim için ateşten gömlektir	0,585	0,764	
S4	Sıkıntılı duygularım beni tamamen ele geçirecek kadar yoğundur	0,598	0,751	
S9	Diğer insanlar sıkıntılı veya üzüntülü hissetmeye benden daha çok dayanıyor gibiler	0,561	0,749	
S1	Sıkıntılı ya da üzgün hissetmek bana dayanılmaz gelir	0,552	0,742	
S5	Sıkıntılı ya da üzgün hissetmekten daha kötü bir şey yoktur	0,515	0,715	
S12	Sıkıntılı hissetmek ya da üzüntülü olmak beni korkutur	0,500	0,698	
S13	Sıkıntılı veya üzgün hissetmeyi durdurmak için her şeyi yaparım	0,727		0,832
S8	Sıkıntılı ya da üzüntülü hissetmemek için her şeyi yaparım	0,656		0,780
S14	Sıkıntılı ya da üzgün hissettiğimde hemen bir şeyler yapmalıyım	0,628		0,769
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy			0,872	
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square			1473,3	
Açıklanan varyans			40,955	18,999
Toplam varyans			40,955	59,953

Araştırmada ilk faktörde oluşan ifadelerin ortak özelliğinin sıkıntının ve sonuçlarının felaketleştirilmesi olarak kabul edilebilir. Bu nedenle bu faktör altında yüklenen maddelerin yoğun sıkıntı hali olarak isimlendirilmiştir. Orijinal ölçek çalışmasında elde edilen faktörlerden biri S8,S13 ve S14 ifadelerinden oluşmaktadır. Orijinal çalışmada bu alt ölçek olumsuz duygulardan kaçınmak için yoğun çaba sarf etme veya bu duyguların şiddetini azaltmak için hızlı yöntemlerden faydalanma özelliklerini ölçmektedir (Simons ve Gaher 2005). Benzer şekilde Sargın vd. (2012) çalışmalarında da aynı faktör yapısını elde etmişler ve orijinal ölçekte olduğu gibi değerlendirmişler ve bu faktörü regülasyon (sıkıntıyı

düzenleme, ayarlama) olarak isimlendirmişlerdir. Araştırmada orijinal çalışma ile aynı şekilde olumsuz duygulardan kaçınma ya da baş etme şeklinde duyguların düzenlenmesini ölçen maddeler aynı faktörde yüklendiğinden aynı isimle regülasyon veya sıkıntıyı düzenleme olarak isimlendirilmiştir.

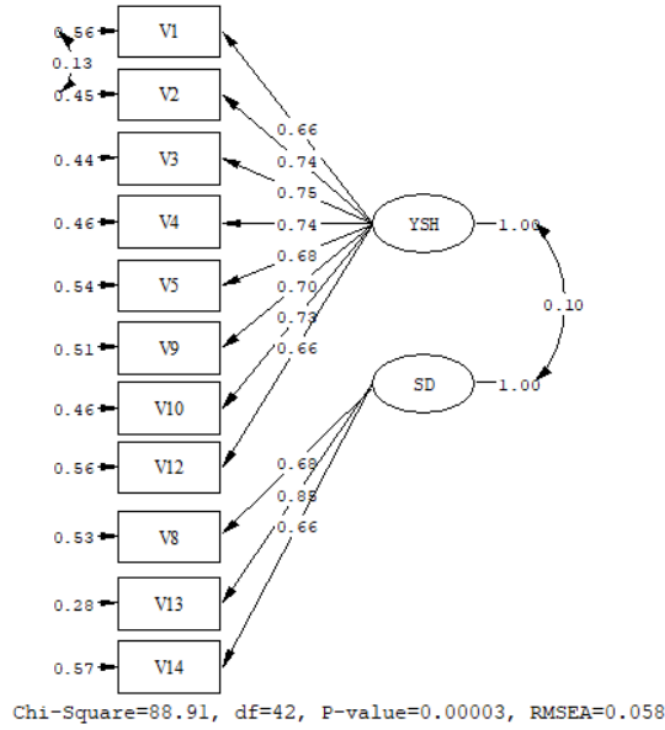
Sıkıntıya dayanma ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçlarına göre faktör içi homojen faktörler arası heterojen üç faktör bulunmuştur. Bu faktörlerde yer alan ifadelerin doğrulanması için doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi LISREL 8.8 hazır yazılımında gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı Faktör analizi öncesinde araştırmada kullanılan tüm bağımsız değişkenler arasında doğrusal çoklu bağıntı (Collinearity Statistics) sorunun olup olmadığı VIF (Variance Inflation Factor) değerlerine bakılarak karar verilmiştir. En yüksek VIF değeri $VIF=2,584 < 3$ olduğundan bağımsız değişkenler arasında doğrusal çoklu bağıntı sorunu bulunmamaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi için araştırmada tercih edilen uyum ölçüleri iyi uyumu göstermektedir. Dolayısıyla uyum ölçülerine göre ölçüm modelinin uygun bir model olduğu ve ölçeğin toplum taramalarında kullanılabileceğini göstermektedir. Uyum ölçülerine yönelik elde edilen değerler Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Keşfedici Faktör Analizi ile Elde Edilen Boyutlara Yönelik Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri

Model	χ^2/Sd	RMSEA	SRMR	N<NFI	NFI	CFI	IFI	GFI
Ölçüm Modeli	2,11	0,058	0,046	0,98	0,97	0,98	0,98	0,95
Teorik değer	$\leq 3^*$	$\leq 0,06^*$	$\leq 0,08^*$	$\geq 0,95^*$	$\geq 0,95^*$	$\geq 0,95^*$	$\geq 0,95^*$	$\geq 0,95^*$

*İyi uyum. **Kabul edilebilir uyum

Ölçüm modelinde latent değişkenler ile gözlenen değişkenler arasında tüm yollar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Yollara yönelik en küçük t istatistiği $t=11,65 > 1,96$ hesaplanmış ve anlamlı bulunmuştur. Ölçüm modeline yönelik şekil Grafik 1’de verilmiştir.



Grafik 1. Sıkıntıya Dayanma Ölçeği Yol Grafiği ve Faktör Yükleri

Ölçüm modelinin doğruluğu belirlendikten sonra ölçeklerin iç tutarlılık güvenilirlikleri Cronbach Alpha ve Composite Reliability istatistikleri ile incelenmiştir. Yoğun sıkıntı ölçeği için Cronbach Alpha istatistiği 0,888 hesaplanırken, Composite Reliability istatistiği 0,889 elde edilmiştir. Her iki istatistik eşik değer 0,70'den daha büyük olduğundan, ölçeklerin iç tutarlılık güvenilirlikleri sağlanmıştır. Ölçeğin birleşme geçerliliği (Average Variance Extracted) AVE değeri 0,502 olarak hesaplanmış ve birleşme geçerliliği sağlanmıştır. Ayrıştırma geçerliliği için AVE değerinin kare kökü dikkate alınmış ve bu değer eşik değer 0,70'den daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla ayrıştırma geçerliliği sağlanmıştır.

Sıkıntıyı düzenleme ölçeği için Cronbach Alpha istatistiği 0,759 hesaplanırken, Composite Reliability istatistiği 0,777 elde edilmiştir. Her iki istatistik eşik değer 0,70'den daha büyük olduğundan, ölçeklerin iç tutarlılık güvenilirlikleri sağlanmıştır. Ölçeğin birleşme geçerliliği (Average Variance Extracted) AVE değeri 0,540 olarak hesaplanmış ve birleşme geçerliliği sağlanmıştır. Ayrıştırma geçerliliği için AVE değerinin karekökü dikkate alınmış ve bu değer eşik değer 0,70'den daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla ayrıştırma geçerliliği sıkıntıyı düzenleme ölçeği için de sağlanmıştır.

Öğrencilerin yoğun sıkıntı hali ve sıkıntıyı düzenleme yeteneklerinin karşılıklı etkileşimleri ve değişkenlerin kategorileri arasındaki benzerlikleri, ayrışmaları ya da çakışmaları görebilmek için çoklu uyum analizinden yararlanılmıştır.

Çoklu uyum analizi yapılmadan önce her iki ölçek yeteneklerin etkisini görebilmek için toplanmış ve veriler çoklu uyum analizine göre düzenlenmiştir. Bunun için ölçeklere verilen puanların ortalaması hesaplanmış ve kararsız duruma karşılık gelen ortalama üç ve aşağısı düşük, ortalamanın üçten büyük olması halinde yüksek olarak kodlanmıştır. Sıkıntıya dayanmaya yönelik değişkenler aşağıdaki eşitlikte verilmiştir.

Yoğun sıkıntı haline yönelik;

$$f(YSH) = \begin{cases} YSH > 3 & \text{ise yoğun sıkıntı hali yüksek} \\ YSH \leq 3 & \text{ise yoğun sıkıntı hali düşük} \end{cases}$$

Sıkıntıyı düzenlemeye yönelik;

$$f(SD) = \begin{cases} SD > 3 & \text{ise sıkıntıyı düzenleme yeteneği yüksek} \\ SD \leq 3 & \text{ise sıkıntıyı düzenleme yeteneği düşük} \end{cases}$$

Uyum Analizi (UA), değişkenlerin kategorileri (Özellik) arasındaki benzerliklerin ya da farklılıkların uzaklıklar cinsinden ifade edilmesi ve hangi alt kategorinin diğer kategorilere göre daha çok benzer olduklarını bulmayı amaçlar. Ayrıca çapraz tablolardaki değişkenlerin alt kategorileri arasındaki benzerlikleri daha az sayıda boyutta grafiksel olarak görüntülemeyi amaçlamaktadır. Çoklu uyum analizi basit uyum analizinin üç ve daha fazla kategorik değişken için bir genellemesidir (Özdamar 2004, 461, Hamarat 2008, 48).

Çoklu uyum analizinden elde edilen sonuçların grafikte gösterimi yorumların daha kolay yapılmasını ve her bir değişkene ait kategoriler arasındaki ilişkilerin daha anlaşılır olmasını sağlamaktadır. Grafik üzerinde her bir kategori, nokta ile gösterilmektedir. Herhangi bir noktanın orijinden uzaklığı, o noktanın yani kategorinin önemini ifade etmektedir. Grafik üzerinde orijinden ilgilenilen noktaya bir doğru çizildiğinde, diğer noktalara da orijinden başka noktalar çizildiğinde ilgilenilen noktaya ait doğru ile diğer doğrular arasındaki açı ilgilenilen nokta ile diğer noktalar arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Açının küçüklüğü ilişkinin büyüklüğünü, açının büyüklüğü ise ilişkinin küçüklüğünü ifade etmektedir (Palmer MW: 1993, 74).

Veri matrisindeki benzerlikleri ya da farklılıkları açıklamada birlikte hareket eden değişken kümelenmeleri ve boyutları Tablo 4’de verilmiştir. Tablo 4’de göre Sıkıntıyı düzenleme ve Yönetici olma isteği değişkenleri birlikte ayırt edici özelliğe sahip olup ikinci boyutta ağırlıklanmış ve yüksek ayırma gücüne sahip olduğu belirlenmiştir. Yoğun sıkıntı hali ve Cinsiyet değişkenleri birlikte ayırt edici özelliğe sahip belirlenmiş ve birinci boyutta ağırlıklanmıştır. Yoğun sıkıntı hali ve Cinsiyet değişkenleri birinci boyutta daha yüksek ayırma gücüne sahip olduğu belirlenmiştir. Yaş değişkeninin herhangi boyutta ağırlıklanmadığı ve sıkıntıya dayanma değişkeninde önemli olmadığı belirlenmiştir. Tablo 4’e göre iki boyutlu çözüm için toplam varyansın % 24,421’i birinci boyut tarafından açıklanırken toplam varyansın % 21,723’ü ise ikinci boyut tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 4. Değişkenlerin Boyutlara Göre Ayırıcı özellikleri

	Özellik sayısı	Boyutlar		Ortalama
		1	2	
Yoğun sıkıntı hali	2	,453	,001	,227
Sıkıntıyı düzenleme	2	,135	,606	,371
Yönetici olma isteği	2	,264	,449	,357
Cinsiyet	2	,369	,018	,194
Yaş	2	,000	,011	,005
Açıklanan varyans %		24,421	21,723	23,072

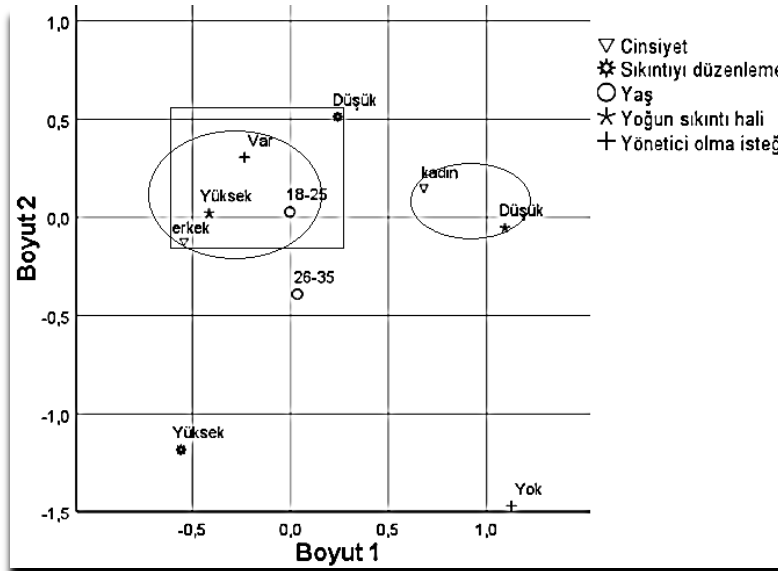
Çoklu uyum analizi sonucunda boyutlara göre değişken özelliklerinin merkezi koordinatları Tablo 5’de verilmiştir. Tablo 5 her bir değişken kategorisinin ilişkilendiği diğer değişkenlere göre merkezi koordinatları vermektedir. Koordinatları yakın olan özellikler ilişki içerisinde olduğu söylenebilir.

Tablo 5. Değişkenlere Ait Özelliklerin Boyutlara Göre Merkezi Koordinatları

	Özellik	Sıklık	Boyutlar	
			1	2
Yoğun sıkıntı hali	Yüksek	240	-0,415	0,021
	Düşük	91	1,093	-0,055
Sıkıntıyı düzenleme	Yüksek	100	-0,558	-1,184
	Düşük	231	0,241	0,512
Yönetici olma isteği	Yok	57	1,127	-1,470
	Var	274	-0,234	0,306
Cinsiyet	Kadın	147	0,680	0,152
	Erkek	184	-0,543	-0,121
Yaş	18-25	309	-0,003	0,028
	26-35	22	0,035	-0,391

Çoklu uyum analizi sonucunda ve her bir değişkene ait kategoriler arasındaki ilişkiler Grafik 2’de verilmiştir. Grafik 2 değişkenlerin merkezi noktalarının verildiği Tablo 5’e göre oluşturulmaktadır. Grafik 2’ye göre;

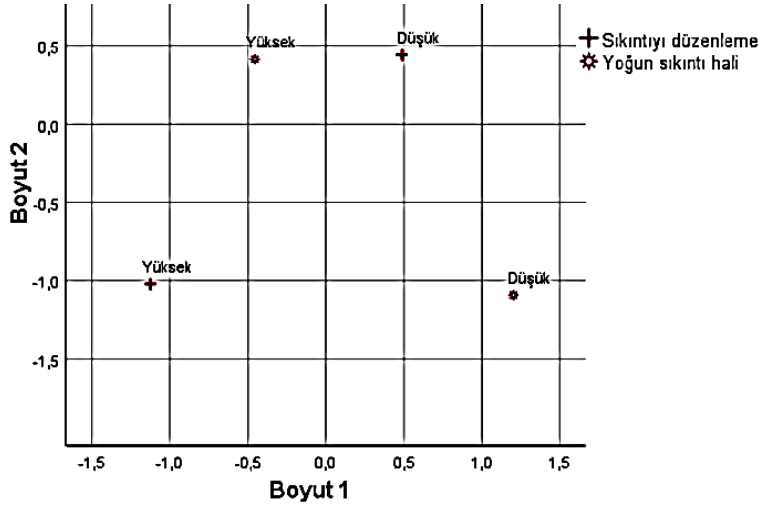
- Cinsiyeti erkek, yaşı 18-25 arası olan öğrenciler, kariyerinde yöneticiliği düşünen öğrenciler sıkıntıya dayanma değişkenlerinden yoğun sıkıntı halini yüksek olarak hissetmektedirler. Bu kümede yer alan öğrencilerin küme içi homojenliği azaltıldığında kümeye sıkıntıyı düzenleme yeteneği değişkeni de dahil olmaktadır ve kümede yer alan özelliklere sahip olan öğrencilerin sıkıntıyı düzenleme yetenekleri düşük elde edilmiştir.
- Çoklu uyum analizine göre kadın öğrencilerin yoğun sıkıntı hali düşük olarak belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar Grafik 2’de verilmiştir.



Grafik 2. Çoklu Uyum Analizine Göre Özellikler Arası İlişkiler

Araştırmada açıklanmaya çalışılan iki değişken yoğun sıkıntı hali ve sıkıntıyı düzenleme değişkenleri birlikte ele alınarak basit uyum analizi yapılmıştır. Yoğun sıkıntı hali olan öğrencilerin sıkıntıyı düzenleme yetenekleri veya yetileri düşük olması öngörülmektedir. Benzer şekilde sıkıntıyı düzenleyebilme yeteneğine yüksek olan öğrencilerde yoğun sıkıntı halinin düşük olması öngörülmektedir. Basit uyum analizine göre;

- Sıkıntıyı düzenleyebilme yeteneği düşük olan öğrencilerin yoğun sıkıntı hali yaşadığı ve yoğun sıkıntı halinin yüksek olduğu belirlenmiştir.
- Sıkıntıyı düzenleyebilen öğrencilerde yoğun sıkıntı hali düşük yaşandığı belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar Grafik 3'te verilmiştir.



Grafik 3. Basit Uyum Analizi Sonuçları.

Araştırmada öğrencilerin özelliklerine göre araştırma değişkenlerine verdikleri yanıtlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı da araştırılmıştır. Farklılıklar ortalama skorlar üzerinden gerçekleştirilmiştir. Öncelikle değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediği Anderson-Darling Testi (A-D) ile araştırılmıştır. Yoğun sıkıntı hali değişkeni Anderson-Darling Testine göre normal dağılım göstermemektedir (A-D=2,273 $p<0,005$). Benzer şekilde öğrencilerin algıladıkları sıkıntıları düzenleme yetenekleri değişkeni de Anderson-Darling Testine göre normal dağılım göstermediği belirlenmiştir (A-D=4,079 $p<0,005$). Değişkenler normal dağılım göstermediğinden öğrencilerin özelliklerine göre sıkıntıya dayanma değişkenine yönelik farklılıklar parametrik olmayan istatistiksel yöntemlerle araştırılmıştır.

Öğrencilerin cinsiyete göre sıkıntıya dayanma algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile araştırılmıştır. Mann-Whitney U testine göre;

- Öğrencilerin cinsiyete göre yoğun sıkıntı hali algılamaları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ($Z=1,215$ $p=0,224$).
- Kadın öğrencilerin sıkıntıyı düzenlemeye yönelik yetenekleri erkek öğrencilerin sıkıntıyı düzenleme yeteneklerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Cinsiyete Göre Farklılık Testi

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Z	p
Yoğun sıkıntı hali	Kadın	147	2,6114	,94318	1,215	0,224
	Erkek	184	2,4749	,92659		
Sıkıntıyı düzenleme	Kadın	147	3,7211	,94687	2,519	,012
	Erkek	184	3,4746	,96726		

Öğrencilerin yönetici olma isteği durumuna göre sıkıntıya dayanma algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile araştırılmıştır. Mann-Whitney U testine göre;

- Gelecekte kariyerinde yönetici olma isteği olan öğrencilerin yoğun sıkıntı hali algılaması gelecekte kariyerlerinde yöneticilik düşünmeyen öğrencilerin yoğun sıkıntı hali algılamalarından daha yüksek olduğu bulunmuştur ($Z=2,571$ $p=0,010$).
- Gelecekte kariyerinde yönetici olma isteği olup olmamaya göre öğrencilerin sıkıntıyı düzenleme yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ($Z=1,792$ $p=0,073$). Elde edilen sonuçlar Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Yönetici olma İsteğine Göre Farklılık Testi

Değişken	Yönetici olma isteği	N	Ortalama	Std. Sapma	Z	p
Yoğun sıkıntı hali	Yok	57	2,8004	,89700	2,571	0,010
	Var	274	2,4804	,93493		
Sıkıntıyı düzenleme	Yok	57	3,4152	,94129	1,792	0,073
	Var	274	3,6192	,96741		

Öğrencilerin yaş dağılımına göre sıkıntıya dayanma algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile araştırılmıştır. Mann-Whitney U testine göre;

- Öğrencilerin yaş dağılımına göre yoğun sıkıntı hali algılamaları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ($Z=0,062$ $p=0,950$).
- Öğrencilerin yaş dağılımına göre sıkıntıyı düzenleme yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ($Z=0,858$ $p=0,391$). Elde edilen sonuçlar Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Öğrencilerin Yaş Dağılımına Göre Farklılık Testi

Değişken	Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	Z	p
Yoğun sıkıntı hali	18-25	309	2,5368	,93488	0,062	0,950
	26-35	22	2,5170	,95921		
Sıkıntıyı düzenleme	18-25	309	3,5955	,96585	0,858	0,391
	26-35	22	3,4242	,95497		

Öğrencilerin bölümlere göre sıkıntıya dayanma algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis H testi ile araştırılmıştır. Kruskal-Wallis H testine göre;

- Öğrencilerin bölümlere göre yoğun sıkıntı hali algılamaları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ($\chi^2=5,950$ $p=0,051$).

- Öğrencilerin bölümlere göre sıkıntıyı düzenleme yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ($\chi^2=0,962$ p=0,618). Elde edilen sonuçlar Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Öğrencilerin Bölümlerine Göre Farklılık Testi

		N	Ortalama	Std. Sapma	χ^2	p
Yoğun Sıkıntı hali	Uluslararası Lojistik ve Taşımacılık	188	2,4987	,91427	5,950	0,051
	Muhasebe Bilgi Sistemleri	85	2,7456	,99430		
	Diğer*	58	2,3470	,86951		
	Toplam	331	2,5355	,93504		
Sıkıntıyı düzenleme	Uluslararası Lojistik ve Taşımacılık	188	3,5390	,99983	0,962	0,618
	Muhasebe Bilgi Sistemleri	85	3,6863	,89436		
	Diğer*	58	3,5805	,95219		
	Toplam	331	3,5841	,96464		

* Uluslararası Ticaret (11), Bankacılık ve Finans (25), İşletme/İktisat/Kamu Yönetimi (14)

TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışmanın örnekleme olan, yönetici adayı olarak düşünülen Uygulamalı Bilimler Fakültesi ile İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin, sıkıntıya dayanma ölçeği boyutları ile öğrencilerin özellikleri arasında ilişkilerin olabileceği ön görülerek araştırma gerçekleştirilmiştir. Ayrıca öğrencilerin özelliklerine göre sıkıntıya dayanma ölçeği boyutları algılamaları arasında farklılık olabileceği öngörülmüştür. Araştırmanın amaçları da bu öngörüler çerçevesinde yazılmıştır. Araştırmanın sonuçları öngörülerini desteklemiştir.

Araştırmanın amaçları incelenmeden önce sıkıntıya dayanma ölçeği orijinalinden ve literatürden farklı olarak iki faktörde toplanmıştır. Ölçekte yer alan dört madde araştırmada analiz dışında tutulmuştur. Keşfedici faktör analizi ile elde edilen boyutlardan ilki öğrencilerin yaşadıkları sıkıntının yoğunluğunu gösterdiğinden yoğun sıkıntı hali olarak tanımlanmıştır. Diğer boyut ise sıkıntı haline engel olabilmek için sıkıntıya yönelik sıkıntıyı düzenleme yeteneği olarak tanımlanmıştır. Sonuç olarak öğrencilerde yaşanan sıkıntılarını düzenleyemeyen öğrenciler yoğun sıkıntı halini daha yüksek yaşamaktadırlar. Ayrıca erkek öğrenciler, 18-25 yaş aralığında olanlar gelecekte kariyerlerinde yönetimde yer almak isteyen öğrencilerin öğrenim yıllarında yoğun sıkıntı halinde buldukları ve sıkıntıyı düzenleyebilme yeteneklerinde sorun yaşadıkları belirlenmiştir.

Analiz sonuçlarından anlaşıldığı şekliyle cinsiyet ve yoğun sıkıntı halinin aynı boyutta ağırlıklandığı görülmüştür. Sıkıntıyı düzenleme hali ile yönetici olma isteği ikisi beraber aynı boyutta ağırlıklandığı gözlemlenmiştir. Yine analiz sonuçlarına göre yaş ile sıkıntıyı düzenleme hali ya da yoğun sıkıntı hali durumlarına anlamlı ölçüde etki etmediği fark edilmiştir görülmüştür. Yaşın değişmesi ile birlikte yoğun sıkıntı ve sıkıntıyı düzenleme halinde değişiklik gözlemlenmemiş, tüm yaş aralıklarında aynı etki görülmüştür. Cinsiyeti erkek, yaşı 18-25 arası olan öğrenciler aynı zamanda kariyerinde yöneticiliği düşünen öğrenciler sıkıntıya dayanma değişkenlerinden olan *yoğun sıkıntı halini yüksek* olarak hissetmektedirler. Bu kümede yer alan öğrencilerin küme içi homojenliği azaltıldığında kümeye sıkıntıyı düzenleme yeteneği değişkeni de dahil olmaktadır ve kümede yer alan özelliklere sahip olan öğrencilerin *sıkıntıyı düzenleme yetenekleri düşük* elde edilmiştir. Aynı durum kadın adaylar tarafında aynı biçimde gözlemlenmemiştir. Kadın öğrencilerin sıkıntıyı düzenlemeye yönelik yetenekleri erkek öğrencilerin sıkıntıyı düzenleme yeteneklerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kadın adayların sıkıntılarını kontrol yeteneğinin daha yüksek olması bu sonuca sebep olmuş olabilir.

Aynı zamanda çoklu uyum analizine göre kadın öğrencilerin *yoğun sıkıntı hali düşük* olarak belirlenmiştir. Bunun sebebi net olarak bilinemese de kadınların sıkıntılı durumlara daha kolay adapte olmaları, erkeklere göre daha zor şartlarda yaşamaya çalışmaları, duygularında daha esnek olmaları, duygusal olgunluğa daha erken ulaşmaları gibi muhtemel sebepler gösterilebilir.

Araştırmada açıklanmaya çalışılan iki değişken olan yoğun sıkıntı hali ve sıkıntıyı düzenleme değişkenleri birlikte ele alınarak basit uyum analizi yapılmıştır. Yoğun sıkıntı hali olan öğrencilerin sıkıntıyı düzenleme yetenekleri veya yetileri düşük olması öngörülmektedir. Benzer şekilde sıkıntıyı düzenleyebilme yeteneğine yüksek olan öğrencilerde yoğun sıkıntı halinin düşük olması öngörülmektedir. Öngörüldüğü şekilde basit uyum analizine göre sıkıntıyı düzenleyebilme yeteneği düşük olan öğrencilerin yoğun sıkıntı hali yaşadığı ve yoğun sıkıntı halinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Sıkıntıyı düzenleyebilen öğrencilerde yoğun sıkıntı hali düşük yaşandığı belirlenmiştir. Yoğun sıkıntı hali ile sıkıntıyı düzenleme hali arasında ters orantı olduğu görülmektedir. Sıkıntıyı düzenleme yeteneğinin yüksek olması doğal olarak yoğun sıkıntı yaşanmasını da önleyecektir biçiminde düşünülebilir.

Öğrencilerin cinsiyete göre sıkıntıya dayanma algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakılmış ve öğrencilerin cinsiyete göre yoğun sıkıntı hali algılamaları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Kadın ve erkek yönetici adaylarında yoğun sıkıntı hali durumu bakımından herhangi bir fark gözlemlenmemiştir. Her iki cinsin yoğun sıkıntı bakımından farksız olarak görülmektedir.

Diğer bir analiz sonucuna göre gelecekte kariyerinde yönetici olma isteği olan öğrencilerin yoğun sıkıntı hali algılaması gelecekte kariyerlerinde yöneticilik düşünmeyen öğrencilerin yoğun sıkıntı hali algılamalarından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durum gerçekçi olarak düşünmekten, gelecekte yöneticilikle yani birçok problemle karşılaşacağının farkında olan bireylerin duyguları olarak düşünülebilir.

Gelecekte kariyerinde yönetici olma isteği olup olmamaya göre öğrencilerin sıkıntıyı düzenleme yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Hem yönetici olmak isteyenler hem de istemeyenlerin sıkıntıyı kontrol yetenekleri farklılık göstermemektedir. Öğrencilerin yaş dağılımına göre sıkıntıya dayanma algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Buna göre öğrencilerin yaş dağılımına göre yoğun sıkıntı hali algılamaları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Öğrencilerin yaş dağılımına göre sıkıntıyı düzenleme yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Adayların yaşı da sıkıntıyı kontrol açısından farklı değildir sonucu çıkmaktadır. Öğrencilerin bölümlere göre sıkıntıya dayanma algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Buna göre öğrencilerin bölümlere göre yoğun sıkıntı hali algılamaları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Aynı zamanda öğrencilerin bölümlere göre sıkıntıyı düzenleme yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Analizlerden elde edilen sonuçlara göre bölüm ve yaş, sıkıntıya dayanıklılığı, ayrıntılı verilecek olursa, sıkıntıyı düzenleme ve yoğun sıkıntı halini etkilememektedir. Fakat cinsiyetin sıkıntıya dayanıklılığı, sıkıntıyı düzenleme ve yoğun sıkıntı halini etkilediği görülmüştür. Analiz sonuçları incelendiğinde *kadın olmak sıkıntıya dayanıklılığı, sıkıntıyı düzenleme durumunu artırmakta ve yoğun sıkıntı halini düşürmektedir*. Literatüre bakıldığında daha önceki çalışmalarda cinsiyet ve sıkıntıya dayanıklılık arasındaki ilişki konusunda araştırmaya dayalı bir sonuca ulaşılmadığı için bu durum *yeni bir bulgu* olarak görülmektedir.

Tüm analizlerden elde edilen sonuçlara bakıldığında, sıkıntıya dayanıklılığın bileşenleri olan ve birbirine yakın olarak düşünülen, yoğun sıkıntı hali ve sıkıntıyı düzenleme halinin birbirinden farklı olduğu, birinin güçlü olduğu diğerinin zayıf olabileceği görülmektedir. Araştırmaya göre en belirgin sonuç, her iki cinsiyetin de yoğun sıkıntı durumu yaşayabileceği, bunun erkeklerde daha yüksek görüldüğü biçimindedir. Ayrıca sıkıntıyı düzenleme halinin kadınlarda yüksek erkeklerde düşük olduğu görülmüştür. Erkeklerin yaş fark etmeksizin, özellikle de gelecekte yöneticilik isteyen ve hayal edenlerin sıkıntıya dayanıklılıkları ve sıkıntıyı kontrol etme durumları zayıf, kadınların ise yoğun sıkıntı hallerinin düşük, sıkıntıyı kontrol

edebilme durumlarının güçlü olduğu görülmüştür. Yönetici adayı kadınların sıkıntıya erkek adaylardan daha dayanıklı oldukları belirtilebilir.

KAYNAKÇA

- Aktaş, A., Ramazan Aktaş. (1992). İş Stresi, *Verimlilik dergisi*, Milli Prodüktivite Yayınları, S: 2.
- Aydın, Şule. (2004). Otel İşletmelerinde Örgütsel Stres Faktörleri: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Uygulaması, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 6, Sayı:4
- Bayhan B.Ç, Sugözü İ. ve Özkurt B.(2017) İş Yaşamında Stres. *2.Uluslararası Akdeniz Bilim ve Mühendisliği Kongresi*, Çukurova Üniversitesi, ss.1683-1685, 25-27Şubat, Adana.7).
- Ekinci, Hasan, Ekici Süleyman, (2003), Yöneticiler Üzerindeki Etkileri Açısından Stres Kaynakları ve Bir Uygulama, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt XXII, Sayı 2, s. 93-111
- Faulkner, B. ve Patiar, A. (1997). Workplace Induced Stress Among Operational Staff in the Hotel Industry, *International Journal of Hospitality Management*, 16 (1): 99-117.
- Gümüş M., Keleş Ç ve Hamarat B. (2008). III. Balıkesir Ulusal Turizm Kongresi, Kongre Bildiri Kitabı, Nobel yayın No: 1311. Ankara.
- Güney, S., Ayhan D.. (1997). Kamu ve Özel Sektördeki Tepe Yöneticilerinin İşle İlgili Stres Kaynaklarının Karşılaştırılması. *Verimlilik dergisi*. M.P.M Yayınları No:2. s.21-37.
- Kahn, Robert L., Philippe Byosiere. (1995). *The organization behavior reader*. Prentice Hall Inc., Six Edition: New Jersey.
- Kılıç, S. (2016) Cronbachs Alpha Reliability Coefficient, January, DOI: 10.5455/jmood.20160307122823
- Kılıçarslan, A. (2014). *İşle ilgili hastalıklar*: http://www.halksagligi.hacettepe.edu.tr/sunumlar_ve_seminerler/Isle_ilgili_hastaliklar_Alpaslan_Kilicarslan.pdf. Erişim Tarihi: 04/ 07/ 08/ 2018.
- Kodaş, B. & Sarı, Y. (2021). *Psikolojik Sermaye, İş Stresi ve Hizmet Odaklı Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi*, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 32 (1), 79-90. DOI: 10.17123/atad.948477
- Maslach, C., Schaufeli, Wb., and Leither, Mp., (2001). “*Job burnout*” Annual review of psychology.
- Omü Web, https://personel.omu.edu.tr/docs/ders_dokumanlari/1030_32625_1500.pdf (Erişim: 07.10.2021)
- Özdamar K. (2004). Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi. Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- Palmer M.W (1993). Putting Things In Even Better Order: The Advantages Of Canonical Correspondence Analysis. *Ecology* 74 (8).pp. 2215-2230
- Pehlivan, İ., (2000). *İş yaşamında stres*. Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Ross, Randall R. and Elizabeth M. A. (1994), *Intervention in occupational stress*, Sage, London.
- Rowshan, A. (1998). *Stres yönetimi*. Çev: Şahir Cüceloğlu. Sistem Yayınları: İstanbul.
- Sargın, A. E., Özdel, K., Utku, Ç., Kuru, E., Yalçınkaya-Alkar, Ö., & Türkçapar, M. H. (2012). Sıkıntıya dayanma ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi*, 1(3), 152-161.
- Schefer, W. (1987), *Stress management for wellness*, Holt, Rinehart and Winston, New York.
- Selimoğlu, D. (2014). *Stres yönetimi ve ofis çalışması*. KolayOfis hukuk Büro Yönetimi defteri.
- Şahin, H. (2005) *Örgütsel stres*, Maden Mühendisleri Odası (TMMOB) Madencilik, https://www.maden.org.tr/resimler/ekler/b7e926154c1274e_ek.pdf
- Taştan, S. & Aydın Küçük, B. (2019). *Üretkenliğe aykırı çalışma davranışlarını açıklayan psikososyal yapılar olarak işyerinde kıskançlık duygusu ve strese yönelik esnekliğin incelenmesi*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24 (1) , 55-79 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduiibfd/issue/53003/703288>

Atasever, M. (2022). Yönetici aday bireylerin özelliklerinin sıkıntıya dayanıklılık üzerinde etkisi ile ilgili bir değerlendirme. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(1), 43-59.

Tiyce, M., Hing, N., Cairncross, G. ve Breen, H. (2013). Employee Stress and Stressors in Gambling and Hospitality Workplaces, *Journal of Human Resources in Hospitality ve Tourism*, 12 (2): 126-154.

Tutar, H. (2000). *Kriz ve stres ortamında yönetim*. Hayat Yayıncılık: İstanbul.

Etik Beyanı : Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde ÖHÜİİBF Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir.

Ethics Statement : The authors declare that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In case of detection of a contrary situation, ÖHÜİİBF Journal does not have any responsibility and all responsibility belongs to the authors of the study.
