



Örgütsel Dayanıklılık Önünde Bir Engel: İş Kaynaklı Stres ◆◆◆ An Obstacle to Organizational Resilience: Work-Related Stress

<https://doi.org/10.25204/iktisad.1458980>

Emine AĞTAŞ*
Volkan YÜNCÜ**

Öz

Makale Bilgileri

Makale Türü:
Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:
26.03.2024

Kabul Tarihi:
08.09.2024

© 2024 İKTİSAD
Tüm hakları
saklıdır.



Bu çalışmada, iş kaynaklı stres ve örgütsel dayanıklılığı oluşturan faktörler arasındaki ilişkiler çok boyutlu olarak incelenerek iş kaynaklı stresin örgütsel dayanıklılık üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında Afyonkarahisar ili şehir merkezinde faaliyet gösteren küçük ve orta ölçekli işletmelerde görev yapan 126 çalışana yüz yüze ulaşılmış ve tüm katılımcıların yanıtları analizde kullanılmıştır. İlgili yapılar arasındaki ilişkileri çok boyutlu olarak ortaya koymak amacıyla kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi (PLS-SEM) yol analizi yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonucunda, ölçüm modeli doğrulanmış ve ölçüm modelinde elde edilen değerlerin anlamlı olduğu yapılan yol analiziyle tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, iş kaynaklı stresin örgütsel dayanıklılık üzerinde, işten ayrılma niyetinin de iş kaynaklı stres üzerinde anlamlı etkileri olduğu gözlemlenmiştir. Çalışanların iş yükü, çalışanlarla ilgili performans beklentileri ve örgütsel tasarımdan kaynaklanan stresin örgütsel dayanıklılığın kazanılması sürecinde önemli etkisi vardır. Yöneticilerin örgütsel dayanıklılığın altında yatan süreçleri açığa çıkarırken iş kaynaklı stresin çalışan davranışı ve çalışan verimliliği üzerindeki etkilerini göz önünde bulundurarak çalışmaları merkeze alan bir bakış açısı geliştirmesi gereklidir.

Anahtar kelimeler: İş kaynaklı stres, örgütsel dayanıklılık, çalışan performansı.

Abstract

Article Info

Paper Type:
Research Paper

Received:
26.03.2024

Accepted:
08.09.2024

© 2024 JEBUPOR
All rights
reserved.



This study aims to determine the effects of work-related stress on organizational resilience by examining the relationships between the factors that constitute work-related stress and organizational resilience in a multidimensional way. Within the scope of the research, 126 employees working in small and medium-sized enterprises operating in the city center of Afyonkarahisar were contacted face-to-face, and the answers of all participants were used in the analysis. The partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM) path analysis method was used to reveal the relationships between the structures in a multidimensional way. As a result of the analysis, the measurement model was confirmed, and the values obtained in the model were determined to be significant through path analysis. In this regard, it was observed that work-related stress has a significant effect on organizational resilience, and turnover intention has a significant effect on work-related stress. Stress resulting from workload, performance expectations for employees, and organizational design has a significant impact on the process of gaining organizational resilience. While revealing the processes underlying organizational resilience, managers need to develop an employee-centered perspective by considering the effects of work-related stress on employee behavior and productivity.

Keywords: Work-related stress, organizational resilience, employee performance.

Atıf/ to Cite (APA): Ağtaş, E. ve Yüncü, V. (2024). Örgütsel dayanıklılık önünde bir engel: İş kaynaklı stres. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 9(25), 519-537. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1458980>

* ORCID Dr., Bağımsız Araştırmacı, agtaseminee@gmail.com

** ORCID Doç. Dr., Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, vyuncu@aku.edu.tr

Extended Abstract

Introduction and Research Questions & Purpose:

The environment surrounding organizations challenges organizations by creating different threats from inside and outside (Bhamra et al., 2011: 5375). These threats can sometimes lead to greater threats. Therefore, it is always hard for an organization to be an independent entity and to resist shocks, effects, and disasters while maintaining its competitive position (Annarelli and Nonino, 2016: 2). This brings the resilience of the organization to the agenda. Besides, human resources must have durable quality. Improvement in human resources in this sense can result in the development of organizational resilience capacity (Aleksić et al., 2013: 1239). Having durable quality in human resources means that the stress factors arising for various reasons due to the nature of business life are well understood and managed. This research is important because it deals with the effects of work-related stress on organizational resilience, which provides organizations with many advantages, such as strong leadership, management of differences in the work environment, ability to adapt to change, and competitiveness. In the literature review, a similar research design to this study addressing the effects of work-related stress on organizational resilience was not identified. Considering the impact of work-related stress on employee behavior and employee productivity, we believe that examining the relationships between the factors that constitute these constructs in detail will make an original contribution to the literature.

Literature Review:

Resilience has been addressed as the quality of an individual, community, or organization to cope with, adapt to, or recover from an adverse event (McManus et al., 2008: 82), the ability to survive in times of crisis and potentially thrive (Sevilla et al., 2008: as cited in Lee et al., 2013: 30), the positive adaptation shown after adversity (Britt and Sawhney, 2020: 10), ability to anticipate and adapt to adversities that may permanently damage a business (Hamel and Valikangas, 2004: 17), and the capacity for continuous reconstruction (Hamel and Valikangas, 2004: 25). Rapid technological, cultural, social, economic, and political changes in people's lives cause various problems. These problems create stress in the person and negatively affect the person's health and productivity (Şahin, 2005: 54). Stress in organizational life negatively affects both employee and employer behavior, causing the organization to be inefficient and the employee to be an unhappy individual (Arıcan, 2011: 56).

Methodology:

Within the scope of the research, 126 employees working in small and medium-sized enterprises operating in the city center of Afyonkarahisar were contacted face-to-face, and the answers of all participants were used in the analysis. The partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) path analysis method was used to reveal the relationships between the structures in a multidimensional way. Smart PLS software (Ringle vd., 2024) was utilized to analyze the data. First, the measurement model was formed, and the reliability and validity of the model were tested. In this regard, confirmatory factor analysis (CFA) was performed, and outer loadings, Cronbach's alpha, and average explained variance (AVE) values were examined. The discriminant validity of the measurement model was tested based on both the Fornell-Larcker criterion and the Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Second, upon proving the measurement model to be convenient, the structural model was construed, and the path analysis was performed to test the hypotheses in the structural model. Bootstrapping was applied at a confidence interval of 95% and to 10.000 resamples (Hair et al., 2022).

Results and Conclusion:

As a result of the analysis, the measurement model was confirmed, and the values obtained in the model were determined to be significant through path analysis. In this regard, it was observed that work-related stress has a significant effect on organizational resilience, and turnover intention has a significant effect on work-related stress. Stress resulting from workload, performance expectations for employees, and organizational design has a significant impact on the process of gaining organizational resilience. While revealing the processes underlying organizational resilience, managers need to develop an employee-centered perspective by considering the effects of work-related stress on employee behavior and productivity.

1. Giriş

Örgütleri çevreleyen ortam sınırlarının hem içinden hem dışından (Bhamra vd., 2011: 5375) farklı tehditler oluşturarak örgütlere meydan okumaktadır. Doğal afetler, salgınlar, ekonomik faktörler, siyasi faktörler, insan hataları, ekipman arızaları gibi pek çok faktör örgütün ve çevresinin istikrarını ve güvenliğini tehdit etmektedir. Bu tehditler zaman zaman küçük ve önemsiz gibi görünse de birbirine bağlı geniş örgüt ağında kelebek etkisi yaratarak daha büyük tehditlerle sonuçlanabilmektedir. Dolayısıyla bir örgütün bağımsız bir varlık olması ve rekabetçi konumunu korurken şoklara, etkilere ve felaketsel direnmesi her zaman zordur (Annarelli ve Nonino, 2016: 2). Örgütsel dayanıklılık ile rekabetçi olmak arasında bir bağlantı bulunmaktadır. Kuruluşlar dayanıklı olabilmek için; güçlü liderliğe, çalışma ortamındaki farklılıklara, zayıf noktalarını yönetme becerilerine, değişime uyum sağlama becerilerine güvenirlir. Örgütlerin bu gibi güçlü özellikleri rakiplerinin önüne geçmesini sağlayacaktır (Lee vd., 2013: 29).

Örgüt çalışmaları incelendiğinde, çalışanların örgüt düzeyinde dayanıklılığa yol açıp açmadığına dair yaygın bir fikir birliği olduğunu söylemek güçtür. Ancak, örgütün doğal bir parçası olan çalışanların örgütlerin dayanıklılık kapasitelerini geliştirmelerinde önemli bir faktör olarak değerlendirilmesi mümkündür (Kantur ve İşeri-Say, 2012: 764). Nitekim, Bir örgütün dayanıklılık kapasitesinin boyutları (bilişsel -cognitive-, davranışsal -behavioral- ve bağlamsal -contextual-) çeşitli organizasyon yeteneklerinin gelişimini desteklemek, çevresel değişime teşvik etmek için hem bağımsız hem de etkileşimli olarak çalışır. Bu kapasiteyi teşvik eden, besleyen örgütün insan kaynakları uygulamalarıdır (Lengnick-Hall vd., 2011: 251). Örgütler, iş ve onu yürüten kişilerden oluşmaktadır. Dolayısıyla örgütlerin insan kaynaklarının dayanıklı niteliklere sahip olması gerekmektedir. İnsan kaynaklarındaki iyileşme kurumsal dayanıklılık kapasitesinin geliştirilmesi ile sonuçlanabilir (Aleksić vd., 2013: 1239).

Öte yandan, insan kaynaklarının dayanıklı niteliklere sahip olması demek, iş yaşamının doğası gereği farklı sebeplerle ortaya çıkan stres faktörünün de iyi anlaşılması ve yönetilmesini gerektirir. Bugün iş hayatında yer alan insanların stressiz olduğunu düşünmemiz mümkün değildir. Çünkü insanlar hayatlarının çoğunu iş ve işle ilgili etkinlikleri düşünerek geçirmekte dolayısıyla gerek iş süresinde gerekse iş sonucunda olumsuz psikolojik ve fiziksel etkenlere maruz kalabilmektedir (Soysal, 2009: 334). Örgütlerin başarıları ise çalışanlarının verimlilikleri ile mümkün olacağından, çalışanların verimliliklerini ruhsal ve fiziksel yönde etkileyen stresin ortadan kaldırılarak dayanıklılığın artırılması gerekmektedir. Elbette, örgütlerde stresi tamamen ortadan kaldırmak mümkün değildir. Ancak, örgütler stresi önlemeye yönelik bireysel ve örgütsel stres yönetimi metotları geliştirmeli ve uygulamaya koymalı ve güncellemelidir. Böylece, örgüt içi ve dışı her türlü olumsuzluğun örgüt bireylerine ve örgütün yapısına zarar vermesine izin verilmemesi gerekmektedir (Akgemci, 2001: 308). Çünkü bireysel ve örgütsel başarı stresin az olduğu örgütlerde kendini göstermektedir (Akgemci, 2001: 308).

Bu araştırma iş kaynaklı stresin güçlü liderlik, çalışma ortamındaki farklılıkların yönetimi, değişime uyum sağlama becerileri ve dolayısıyla rekabet gücü gibi pek çok avantajı örgütlere kazandıran dayanıklılık üzerindeki etkilerini konu alması itibarıyla önemlidir. Çalışmada önerilen modeli özgün kılan ve literatüre katkı yapmayı amaçladığı temel nokta ilgili yapıları oluşturan faktörler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri ortaya koyacak şekilde kurgulanmış olmasıdır. Nitekim, yapılan literatür taramasında iş kaynaklı stresin örgütsel dayanıklılık üzerindeki etkilerini benzer bir araştırma kurgusu kapsamında ele alan bir çalışma tespit edilememiştir. İş kaynaklı stresin çalışan davranışı ve çalışan verimliliği üzerindeki etkileri göz önünde bulundurulduğunda, bireysel ve örgütsel başarıyla doğrudan ilgili stres süreçlerin örgütsel dayanıklılık üzerindeki etkilerinin belirlenmesi literatüre özgün bir katkı sağlayacaktır. Bu doğrultuda, ilgili yapıları oluşturan faktörler arasındaki ilişkiler detaylı olarak incelenerek literatüre özgün bir katkı yapılması amaçlanmıştır.

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. Örgütsel Dayanıklılık

Dayanıklılık kavramı ekolojiden metalurjiye, bireysel ve örgütsel psikolojiden mühendisliğe kadar pek çok araştırma alanlarında kullanılmış bir kavramdır. Günümüzde yönetim bilimi alanında araştırmacıların büyük çoğunluğu farklı alanlarda olsalar bile dayanıklılık kavramının tanımı konusunda hemfikir oldukları görülmektedir (Annarelli ve Nonino, 2016: 2). Dayanıklılık, bir bireyin, topluluğun ya da organizasyonun olumsuz bir olayla başa çıkma, uyum sağlama ya da bu olaydan sonra toparlanma niteliği (McManus vd., 2008: 82), ‘kriz zamanlarında hayatta kalma ve potansiyel olarak gelişme yeteneği’ (Sevilla vd., 2008: akt. Lee vd., 2013: 30), çalışanların sıkıntı sonrası bir veya daha fazla alanda gösterdiği olumlu uyum (Britt ve Sawhney, 2020: 10), bir işin kazanç gücüne kalıcı zarar verebilecek olumsuzlukları öngörmek ve bunlara uyum sağlamak (Hamel ve Valikangas, 2004:17), sürekli yeniden yapılanma kapasitesi (Hamel ve Valikangas, 2004: 25), örgütün ulaşmaya çalıştığı hedef, örgütü riskle ilgili sorunlara karşı daha dayanıklı ve çevik hale getirmek (Leflar ve Siegel, 2013: 11), bir örgütün bir kriz olayının etkisine dayanma yeteneği (Engemann ve Henderson, 2014: 283) olarak tanımlanmaktadır.

Yukarıdaki tanımlardan hareketle; literatürde yapılan örgütsel dayanıklılık kavramının ne anlama geldiği ile ilgili iki farklı bakış olduğu görülmektedir. İlki; örgütsel dayanıklılığı basit bir şekilde olumsuz ve beklenmedik durumlardan sonra toparlanma ve kaldıkları yerden devam etme şeklinde tanımlamaktadır. İkinci bakış ise; yeni yeteneklerin geliştirilmesi, yeniliklere ayak uydurma ve yeni fırsatlar yaratma şeklindedir (Lengnick-Hall vd., 2011: 244).

2.2. Örgütler Nasıl Dayanıklı Olurlar?

Yönetim araştırmacıları, örgütlerin dayanıklı olması için; örgütlerin aklarını iyi yönetmesi, etkili bir yönetim için eyleme geçirilebilir bilginin geliştirilmesi, dayanıklılığın altında yatan öncülleri ve süreçleri açığa çıkaran bir bakış açısı ortaya koyması gerektiğini ifade etmektedirler (Van Der Vegt vd., 2015: 977). Hamel ve Valikangas’a göre (2004 :20) dayanıklılık kazanmak isteyen örgütler dört temel zorluğun (*bilişsel, stratejik, siyasi, ideolojik*) üstesinden gelmelidir. Buna göre; *Bilişsel Zorluk (the cognitive challenge)* örgütün neyin değiştiğinin bilincinde olması ve bu değişikliklerin örgüt başarısını nasıl etkileyeceğini düşünmeye istekli olması ile ilgilidir. *Stratejik Zorluk (the strategic challenge) strateji alternatifleri, yani* örgütün ölmekte olan stratejilerin yerine yeni, makul alternatiflerin geliştirilebilmesi ile ilgilidir. *Siyasi Zorluk (the political challenge)* Örgütlerin kaynaklarını dünün ürün ve programlarından yarının ürün ve programlarına aktarabilmesi ile ilgilidir. Son olarak, *İdeolojik Zorluk (the ideological challenge) ise* örgütlerin yenilenmeyi salt dönemsel ya da kriz anında değil, sürekli ve fırsat odaklı yönetmesi ile ilgilidir. Literatürde bu zorluklara dikkat çeken benzer çalışmalar (örn. Leflar ve Siegel, 2013: 23) vardır.

Aslında örgütler nasıl dayanıklı olurlar? Hangi örgütler dayanıklıdır gibi sorulara literatürde verilen yanıtların yukarıda altı çizilen zorluklarla temelde büyük paralellik gösterdiği ve bu durumun yapılan tanımlara da yansıdığı görülmektedir. McManus (2008), örgütsel dayanıklılığı karmaşık, dinamik bir ortamda, bir örgütün genel durum farkındalığının (situation awareness), temel kırılmalıklar ve hassas unsurların (management of keynote vulnerability) ve uyum sağlama kapasitesinin (adaptive capacity) bir fonksiyonu olarak değerlendirmiştir. Endsley (1995) durum farkındalığını '*Bir zaman ve mekan hacmi içindeki unsurların algılanması, anlamlarının anlaşılması ve durumlarının yakın geleceğe yansıtılması*' olarak tanımlamıştır. Örgütün sürekli olarak kendisinin ve çevresinin farkında olabilmesi anlamına gelen durum farkındalığı *görev ve sorumlulukların, örgütün karşılaşılabileceği tehlike ve risklerin, kritik paydaşlarla ilişkilerin etkileri ve kriz durumu öncelikleri gibi farkındalıkları kapsar. Kırılmal ve hassas unsurlar (keystone vulnerabilities) zarar görmesi durumunda örgüt üzerinde önemli bir olumsuz etkiye sahip olan bileşenlerdir ve yıkıcı bir etkiye sahip olabilir (McManus, 2008: 61). Dolayısıyla, bu kırılmalıkların belirlenmesi üzerinde sistematik olarak düşünülmüş ve yapılandırılmış bir yaklaşım gerektirir. Aslında bu yaklaşım üst*

yönetim felsefesinin temeline dayandırılabilir. Uyum Sağlama Kapasitesi ise bir örgütün kültürünü oluşturan ve kriz anında kararların zamanında ve uygun şekilde alınmasına, fırsatların tespit edilip en üst düzeye çıkarılmasına olanak sağlayan unsurları içerir ve *stratejik vizyon, liderlik, yönetim ve yönetim yapısı ile doğrudan ilişkilidir* (McManus, 2008: 87).

Görüldüğü üzere, örgütsel dayanıklılık çok boyutlu ve karmaşık bir yapı olarak değerlendirilmektedir. Araştırmacılar bu karmaşık yapıyı oluşturan iç dinamiklerle ilgili modeller ortaya koymuşlar ve bu dinamiklerin işleyişi ile saptamalarda bulunmuşlardır. Örneğin, Mallak (1999: 223), örgütsel dayanıklılığın karmaşık ve dinamik yapısına göndermede bulunarak *Örgütsel Dayanıklılık V²E²C² Modelini* oluşturmuş ve modeldeki altı bileşeni etkili bir şekilde uygulayan bir örgütün hem bireysel hem de örgütsel düzeyde daha yüksek dayanıklılığa sahip olacağını iddia etmiştir. Modeldeki değerler sırasıyla vizyon (vision), değerler (values), esneklik (elasticity), güçlendirme(empowerment), başa çıkma(coping) ve bağlantılar (connections)'dır. Benzer şekilde, Kantur ve İseri-Say (2012), örgütsel dayanıklılıkla ilgili kavramsal bütünleştirici bir çerçeve sunmuştur. Bu model, örgütsel dayanıklılık ve geliştirilebilirlik (evolvability) arasındaki ilişkiyi ilk kez ele alması bakımından önemlidir. Araştırmacılar, algısal duruş (perceptual stance), bağlamsal bütünlük (contextual integrity), stratejik kapasite (strategic capacity) ve stratejik eylem (strategic acting) faktörlerinin örgütsel dayanıklılığın oluşmasında etkili olduğunu ileri sürmektedirler (Yüncü, 2021: 17).

Literatür göstermektedir ki, örgütlerin dayanıklılığı geliştirmeleri için sihirli formülleri yoktur çünkü her örgütün dinamikleri farklıdır. Ancak dayanıklılığı besleyen ve geliştiren bazı önemli noktalar bulunmaktadır (Horne, 1997: 27). Örgütlerin daha dayanıklı olma yolunda somut adımlar atmasında birtakım ilkeler örgütlere yol gösterici olacaktır (Mallak, 1998: 4). Bu ilkeler arasında belki de en önemli yerlerden birini de 'değişim'e ayırmak gerekecektir. Nitekim, dayanıklı örgütler örgütün ilerlemesinde değişim fırsatlarını değerlendirerek etkin eylemler tasarlamakta ve uygulamaktadırlar. Bu durum onların hayatta kalma olasılıklarını artırmaktadır. Dayanıklı bir örgüt oluşturmak her iyi iş yönetimi stratejisinin bir parçası olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerin hayatta kalabilmesi ve gelişebilmesi için sürekli değişen çevreye uyum sağlaması gerekmektedir (Leflar ve Siegel, 2013: 1). Charles Darwin '*Hayatta Kalan türler en güçlü ya da en zeki türler değil, değişime en duyarlı türler*' demektedir. Darly Conner ise *dayanıklı kişilerin tehlike odaklı olmaktan ziyade fırsat odaklı olduklarından* bahsetmektedir (Mallak, 1998: 1).

2.3. Bir Fenomen Olarak Stres

Latince kökenli olan stres kavramı 17. yüzyılda keder, elem, bela, dert anlamlarında kullanılırken (Torun, 1996: akt. Haşit ve Yaşar, 2015: 3), zaman içerisinde stresin kavramsallaştırılmasında psikolojik, tıbbi, biyolojik ve örgütsel literatürde çok geniş çeşitliliğe sahip olduğu görülmektedir (Rogers vd., 1987: 190). Tıp alanında '*organizmanın dengesini bozan uyarılar*' (Köknel, 1998: akt. Eryılmaz, 2009: 21), psikoloji alanında '*bireyin içeriden ya da dışarıdan gelen ve mevcut dengeyi ya da duygusal, bilişsel, sosyal işleyişi bozma eğilimi gösteren ve onu bu dengeyi korumaya ya da bozulan dengeyi yeniden kurmaya yönelik yeni davranışlara zorlayan gerçek ya da algılanan uyarıcılara verdiği fiziksel, ruhsal ve bilişsel tepki*' (Yurtsever, 2009: 69), biyoloji alanında bitkilerde metabolizmanın gelişme ve büyümesini engelleyen durum (Yalçın ve Leblebici, 2014: 10), örgütsel alanda, işle ilgili sosyal psikolojik şiddet veya çalışan ile maruz kaldığı çalışma ortamı arasındaki bir etkileşim (Shirom, 1982: akt. Woodman ve Hardy, 2001: 207) olarak ifade edilmektedir. Pek çok kişi tarafından stres araştırmasının babası olarak kabul edilen Selye, 1946 yılında yayınlamış olduğu *The Stress of Life* adlı çalışmada stresi, *vücutun bir talebe spesifik olmayan bir tepkisi* şeklinde tanımlamıştır (Selye, 1956: 1). Genel olarak stresi; çevresel olayların ve kuvvetlerin organizmanın iyiliğini ve varlığını tehdit ettiği, organizmanın bu tehdiye yanıt verdiği süreç (Baum vd., 1981: 4), ister bir kişi ister bir örgüt olsun bir sistem üzerinde çalışan harici bir güç (Schuler, 1980: 187), bireyi tehdit eden bir durum karşısında, bireyin bedeninin psikolojik, fiziksel ve davranışsal olarak yanıt

vermesi (Kreitner vd., 2002: akt. Gök, 2009: 431) şeklinde tanımlayabiliriz. Stres; üzüntü, korku, hayal kırıklığı ve öfke gibi negatif duyguları uyandırabilmektedir (Cavanaugh,1988: akt. Inoue vd., 2014: 176).

2.4. İş Kaynaklı Stres

Sosyal bir varlık olarak insan değişen hayat şartları altında pek çok durumla karşı karşıya gelmekte ve hangi işi yaparsa yapsın hayatının büyük bir kısmını değişime ayak uydurma çabası içerisinde kendi sınırlarını zorlayarak devam ettirmek zorunda kalmaktadır (Aydın, 2004: 49). Özellikle insanların hayatında yer alan teknoloji, kültürel, sosyal, ekonomik ve politik hızlı değişimler çeşitli problemlere neden olmakta, bu problemler de kişide stres yaratarak kişinin sağlığını ve verimliliğini doğal olarak olumsuz yönde etkilemektedir (Şahin, 2005: 54). İş yaşamında stres hem çalışan davranışını hem de işveren davranışını olumsuz bir şekilde etkilemekte, örgütün verimsiz, çalışanın ise mutsuz bir birey olmasına sebep olmaktadır (Arıcan, 2011: 56). Bu bağlamda iş yaşamında stres konusu gerek medyada gerekse akademik alanda son yıllarda ilgi çeken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Parasuraman ve Alutto, 1984; Rogers ve Shani 1987; Quick vd., 1997; Cooper vd., 2001; Hobfoll vd., 2018; Bakker ve Vries, 2021). Personel devir hızındaki artış, düşük çalışan motivasyonu, üretim kaybı, müşteri kaybı, düşük verimlilik, personelin işe yabancılaşması, personelin sapma davranışları göstermesi gibi örgüte zarar veren daha pek çok sebepten dolayı stresin iş yaşamına olumsuz yansımaları gerek bireyleri gerekse kurumları bu konuyu araştırmaya sevk etmiştir.

Şüphesiz bugün artık stres olgusunun en fazla karşılaşıldığı alanların başında, çalışma yaşamı gelmektedir. Çalışma, kişinin yararlı bir sonuç elde edebilmek adına zihinsel ve bedensel güç harcayarak yaptığı bir eylem sürecidir. Birey çalışmakla ekonomik, sosyal, psikolojik açıdan doyum sağlamayı amaçlamaktadır. Tüm bu olumlu yönler rağmen pek çok birey için örgüt, çalışma yaşamında stres faktörü haline gelmiştir (Yamuç ve Turker, 2015: 393). Bu doğrultuda iş kaynaklı stres için farklı ifadelerle tanımlara rastlamak mümkündür. Bu tanımlar içerisinde, iş ortamının birey için tehdit oluşturan herhangi bir özelliği (Schuler, 1980: 187), örgütün yapısı ve işleyişine ilişkin değerlendirmeler (Woodman vd., 2001: akt. Fletcher ve Hanton, 2003: 176), örgütsel olayların algılanması ve anlamlandırılması (McCauley, 1987 ve Schuler, 1980: akt. Sosik vd., 2000: 372), iş ve çalışan uyumu (Shukla ve Srivastava, 2016: 2) gibi unsurların ön plana çıktığını görmek mümkündür.

2.5. İş Kaynaklı Stresin Nedenleri

Örgütlerde çalışanlar üzerinde stres yaratan pek çok stres kaynağı vardır. Konu ile ilgili literatür incelendiğinde, bu kaynakların farklı biçimlerde ele alındığı ve sınıflandırıldığı görülmektedir. Örneğin, ilgili alanda temel eserlerden biri olarak değerlendirilen çalışmalarında Cooper ve Marshall (1976: 12), örgütsel stres kaynaklarını beş grupta ele almıştır. Bunlar sırasıyla, işin gereklerinden kaynaklanan stres (zaman baskısı, aşırı iş yükü, fiziksel tehlike, kötü çalışma koşulları vb.), örgütsel rolden kaynaklı stres (rol çatışması, rol belirsizliği, insanlardan sorumlu olma, örgütsel alan), mesleki gelişim kaynaklı stres (yeterince ilerleyememe, aşırı ilerleme, iş güvenliği eksikliği, engellenen hırs vb.), işlerdeki ilişkilerden kaynaklanan stres (astlarla ilişkiler, üstlerle ilişkiler, meslektaşlarla ilişkiler, sorumluluk devretmede sorunlar), örgüt yapısı ve ikliminden kaynaklı stres (karar verme sürecinde az katılım olması ya da hiç katılım olmaması, davranışlarda sınırlamalar, örgüt kuralları vb.) şeklindedir. Luthans (1992: 283), bir diğer öncül araştırma olan örgütsel stres kaynaklarını dört ana başlıkta toplamıştır. Örgütün politikaları ve stratejileri (küçülme, rekabet baskısı, bürokratik kurallar, ileri teknoloji vb.), Örgütsel yapı (merkezileşme ve formalleşme, uzmanlık, rol belirsizliği ve çatışma, güvenilmeyen kültür, vb.), örgütsel süreçler (sıkı denetimler, sadece aşağı doğru iletişim, merkezi karar, kararlara katılım eksikliği, vb.) ve çalışma koşulları (kalabalık çalışma alanı, gürültü,

sıcak, soğuk, kirli hava, güvensiz ve tehlikeli koşullar, zayıf aydınlatma, zihinsel ve fiziksel zorlanma, zehirli kimyasal maddeler ve radyasyon, vb.) şeklindedir.

Son yıllarda yapılan araştırmalara bakıldığında, Cooper ve Sadri (2018: 613), Birleşik Krallık Postanesinde, alt kademedan üst kademeye kadar tüm posta çalışanları arasında *stres danışmanlığının* etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucuna göre; hastalıktan dolayı işe gelmeme durumunda danışmanlık öncesi ve sonrasında önemli düşüşler, klinik kaygı düzeylerinde azalma, depresyon ve benlik saygısında artış görülürken, işe bağlılık ve iş tatmini açısından danışma öncesi ve sonrası anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Anggreyani ve Satrya (2020: 108), iş tatmini, çalışan güçlendirme ve iş stresinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ölçmüşler, iş stresinin örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Khan vd. (2022), örgütsel politikanın iş performansı ve iş stresi üzerindeki etkisini araştırmışlar, örgütsel politikanın önemli bir stres nedeni olduğu, örgütsel politika ve iş stresinin de çalışanların performansını engellediği sonucuna ulaşmışlardır. Toparlamak gerekirse son dönem çalışmalarda örgütsel stresin, örgütsel iklim (Pradoto vd., 2022), kişilik değişikliği (Smallfield ve Kluemper, 2022), algılanan örgütsel destek ve duygusal emek (Birze vd., 2022), iş tatmini (Mawardi, 2022), örgütsel sinizm (Smith vd., 2021), örgüt içi rol çatışmaları (Wooten vd., 2010: 75) gibi kavramlarla olan ilişkisinin araştırıldığı görülmektedir.

Ülkemizde, Bilgili ve Tekin (2019), örgütsel stres, örgütsel bağlılık ve örgütsel güçlülük arasındaki ilişkiyi incelemişler, örgütsel stresin örgütsel bağlılığı azalttığı, öğrenilmiş güçlülüğün örgütsel stresi önlemede etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Mustafa Manti (2020), akademisyenlerde örgütsel stres ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiş, örgütsel stres düzeyi arttıkça örgütsel sessizlik düzeyinin de arttığı sonucuna ulaşmıştır. Nurettin Ayaz ve Taner Batı (2017), turizm işletmelerinde örgütsel güven ve örgütsel stres ilişkisini araştırmışlar, mutfak departmanları iş görenlerinin örgütsel güvenlerinin yükseltilmesi ile stres durumlarının düşük olabileceğini tespit etmişlerdir. Barış Çökük (2018), örgütsel stresin demografik değişkenlerle bir ilişkisi olup olmadığını incelemiş, araştırmanın sonucunda ise çalışanların demografik özelliklerinin örgütsel stres düzeyini anlamlı bir biçimde yordamadığını belirtmiştir. Genel olarak son dönem çalışmalarda örgütsel stres kavramı, örgütsel bağlılık (Uzun ve Yiğit, 2011), örgütsel tükenmişlik düzeyleri (Yırık vd., 2014), örgütsel bağlılık (Düzgün, 2014), örgütsel yabancılaşma (Erkılıç, 2012), örgütsel sessizlik (Kılıç vd., 2013), gibi kavramlarla ilişkisinin araştırıldığı görülmektedir.

3. Yöntem

3.1. Demografik Bulgular

Katılımcılara ait demografik özellikler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

	n	%
Cinsiyet		
Kadın	70	56
Erkek	56	44
Yaş		
16-24	11	9
25-34	63	50
36-45	40	32
46-55	10	8
56 ve Üzeri	2	1
Medeni Durum		
Evli	86	68
Bekar	40	32
Eğitim Durumu		
İlköğretim	9	7
Lise	69	55
Önlisans	18	14
Lisans	16	13
Lisansüstü	14	11

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, veriler iş kaynaklı stres ve örgütsel dayanıklılık ölçeği olmak üzere iki ölçek ve katılımcılarla ilgili demografik sorulardan oluşan bir anket aracılığıyla toplanmıştır. Performans, iş yükü ve örgütsel tasarım alt değişkenlerinden oluşan İş kaynaklı stres ölçeği Wooten vd.'den (2010), sağlamlık, çeviklik ve bütünlük alt değişkenlerinden oluşan örgütsel dayanıklılık ölçeği ise Kantur ve Say'dan (2015) alınmıştır. Araştırma kapsamında kullanılacak veri toplama araçlarının etik açıdan sakıncalı olmadığına dair Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 2019/10 karar numarasıyla onay alınmıştır. Ayrıca, PLS-SEM (Kısmi En Küçük Kareler -Yapısal Eşitlik Modeli) tekniğinin mümkün kılması sebebiyle araştırmada kişilerin işten ayrılma niyetlerini ölçen ayrı bir madde eklenmiştir. PLS-SEM, reflektif ve formatif ölçüm modellerinin yanı sıra tek maddeden oluşan yapıları hiçbir tanımlama sorunu olmadan kolaylıkla ölçmeye olanak sağlamaktadır ve bu nedenle çok çeşitli araştırma durumlarında uygulanabilmektedir. Aslında, özellikle ikincil verileri kullanırken PLS-SEM tekniğinin sağladığı en büyük avantajlardan biri, tek ögeli ve biçimlendirici ölçümlerin ek gereksinimler veya kısıtlamalar olmaksızın kullanımına izin vermesidir. Bu, ikincil verileri içeren araştırmalar için son derece değerlidir (Hair vd., 2022: 22-31). Araştırma kapsamında, Afyonkarahisar ili şehir merkezinde faaliyet gösteren küçük ve orta ölçekli işletmelerde görev yapan 126 çalışana 2023 yılı içinde yüz yüze ulaşılmıştır. İldeki küçük ve orta ölçekli işletmelerin mevcut işletme ekosistemindeki yeri bunda belirleyici olmuştur. Farklı sektörlerden ulaşılan tüm katılımcıların yanıtları analizde kullanılmıştır.

3.3. Verilerin Analizi

Araştırmada iş kaynaklı stres boyutlarının örgütsel dayanıklılık boyutları üzerindeki etkisi PLS-SEM (Kısmi En Küçük Kareler -Yapısal Eşitlik Modeli) tekniği ile incelenmiştir. Literatürde yapısal eşitlik modelleri ile kovaryans (CBS-SEM) ve varyans (PLS-SEM) temelli olmak üzere ilgili iki geleneksel yaklaşım vardır (Henseler vd., 2015; Hair vd., 2022). PLS-SEM tekniği ölçüm-kuram arasındaki varsayımların test edilebilmesi noktasında birinci kuşak tekniklere (temel bileşenler analizi, faktör analizi, çoklu regresyon analizi ve diskriminant analizi) kıyasla araştırmacılara önemli avantajlar sağlamaktadır (Şahinoğlu ve Yakut, 2019: 9). Programın en büyük avantajlarından biri programın büyük örneklerde de çok iyi çalışmakla birlikte, küçük örnekleme ve karmaşık modellerde oldukça verimli bir şekilde çalışmasıdır (Cassel vd., 1999; Hair vd., 2019). Chin ve Newsted (1999: 310) PLS-SEM analizinde 30-100 arasındaki bir örneklem büyüklüğünün evreni temsil etme gücüne sahip olması sebebiyle yeterli olduğunu ifade etmiştir. Bu doğrultuda araştırmadaki katılımcı sayısı bu aralığın da üstündedir. Hipotez testi aşamasında SmartPLS (Hair vd., 2024) programı kullanılarak güvenilirlik, geçerlilik, faktör ve yol analizleri yapılmıştır.

Araştırma modeli iş kaynaklı stres ve örgütsel dayanıklılık arasındaki ilişkiyi kapsamlı bir şekilde ele almaktadır. PLS-SEM tekniğinin yapısal modelin karmaşık olduğu ve birçok yapı, gösterge ve/veya model ilişkisi içerdiği durumlar için sağladığı olanaklar çok boyutlu analiz tasarımının temelini oluşturmuştur (Hair vd., 2019). Bu anlamda modeli özgün kılan ve literatüre katkı yapmayı amaçladığı temel nokta ilgili yapıları oluşturan faktörler arasındaki ilişkileri ortaya koyacak şekilde kurgulanmış olmasıdır. Dolayısıyla, çalışmanın kuramsal çerçeve kısmında verilen literatür doğrultusunda ön plana çıkan faktörler arasındaki her bir ilişki ayrı bir hipotez olarak test edilmiştir. Araştırma tasarımının keşfedici tasarımı doğrultusunda hipotezlerin değerlendirilmesinde doğrudan ve dolaylı ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın keşfedici nitelikte olması ve PLS-SEM tekniğinin bu niteliğe sahip araştırmalarda tek maddeden oluşan yapıları hiçbir tanımlama sorunu olmadan kolaylıkla ölçebilme kapasitesi göz önünde bulundurularak, katılımcılara mevcut işlerinden ayrılma niyetlerini ölçen ek bir soru eklenmiş ve ikinci bir özgün katkıyla modelin güçlendirilmesi hedeflenmiştir. Nitekim, işten ayrılma niyetinin söz konusu bağlamda etkisi denkleme katılarak gelecekteki çalışmalara zemin hazırlanması amaçlanmıştır.

Araştırma modelinin değerlendirilmesi için PLS-SEM çalışmalarında yaygın olarak kullanılan iki adımlı bir yaklaşım benimsenmiştir. İlk olarak ölçüm modeli test edilmiş, daha sonra ise yapısal model alt örneklem (resample) sayısı 10.000 seçilerek (Hair vd., 2012) test edilmiştir (Hair vd., 2013; Dayan vd., 2022: 389).

Yapılan kapsamlı literatür taraması doğrultusunda araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

- H1: Performans faktörünün örgütsel çeviklik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- H2: Performans faktörünün örgütsel sağlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- H3: Performans faktörünün örgütsel bütünlük üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- H4: Örgütsel tasarımın performans faktörü üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- H5: İş Yükünün performans faktörü üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- H6: İşten ayrılma niyetinin performans faktörü üzerinde anlamlı bir etkisi vardır
- H7: İşten ayrılma niyetinin örgütsel çeviklik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır
- H8: İşten ayrılma niyetinin örgütsel sağlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır
- H9: İşten ayrılma niyetinin örgütsel bütünlük üzerinde anlamlı bir etkisi vardır
- H10: Örgütsel bütünlüğün örgütsel çeviklik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır
- H11: Örgütsel sağlamlığın örgütsel çeviklik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır

3.4. Ölçüm Modeli

Ölçüm modeli aşamasında teknik olarak kurgulanan modelin anlamlı olup olmadığı ve araştırma hipotezlerini test etmek için uygun olup olmadığı değerlendirilmesidir. PLS-SEM tekniğinde ölçüm modelini değerlendirmek için güvenilirlik, ayırışma geçerliliği ve yakınsama geçerliliği kullanılmaktadır (Nunnally, 1978; Dayan vd., 2022). Bununla birlikte, "*Sosyal bir varlık biriminin soyut, gözlemlenemeyen özellikleri veya nitelikleri*" olan kuramsal kavramlar (Bagozzi ve Philipps, 1982), ancak doğrulayıcı faktör analizi (CFA) gibi bir onaylayıcı aracılığıyla doğrulanmasından sonra değerlendirilebilir (Hair vd., 2021). Bu aşamada ilk olarak gizil değişkenler ile gözlenen değişkenler arasındaki ilişkiyi ve modelde yer alan gözlenen değişkenlerin ait olduğu gizil değişkenleri doğru ölçüp ölçmediğini görmek için oluşturulan model doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ile test edilmiştir (Şahinoğlu ve Yakut, 2019; Hair vd., 2017). Bu doğrultuda ilk olarak doğrulayıcı faktör analizi (CFA) sonucunda oluşan faktörlere ait madde yükleri değerlendirilmiştir (Tablo 1). Ölçüm modellerinin değerlendirilmesinde öncelikli öneme sahip olan madde yükleri (outer loadings) bir yapı ile göstergeler arasındaki iki değişkenli korelasyonlardır ve bir ögenin atandığı yapıya mutlak katkısını belirlerler (Hair vd., 2021). Madde yüklerinin ölçüm aşamasında 0,7'den büyük olması arzu edilir (Hair vd., 2022). Madde yükleri 0,4'ten düşük ise ilgili maddenin silinmesi gerekir. Madde yüklerinin 0,4 ila 0,7 arasında olduğu durumlarda ise maddenin silinip silinmeyeceği kararı ise yapıya bağlı diğer maddelerin (yüksek) yüklerine, bileşik güvenilirlik (composite reliability) ve yakınsama geçerliliği (convergent validity) gibi kriterlerin sonuçlarına bağlıdır (Hair vd., 2011; Hair vd., 2017). Bu kapsamda, ilgili kriterleri sağlamayan maddeler modelden çıkarılmıştır.

Tablo 2. Faktörlere Ait Madde Yükleri

	Bütünlük	Performans	Sağlamlık	Çeviklik	Örgütsel Tasarım	İş Yükü	İşten Ayrılma Niyeti
B11	1,000						
P10		0,722					
P11		0,811					
P12		0,801					
P7		0,741					
P8		0,762					
S1			1,000				
Ç4				0,887			
Ç5				0,751			
Ç6				0,903			
Ç9				0,876			
ÖT1					0,702		
ÖT14					0,743		
ÖT2					0,723		
ÖT3					0,736		
İAN							1,000
İY15						0,743	
İY4						0,719	
İY5						0,809	

Bir sonraki aşamada ölçüm modelinin güvenilirliğini (construct reliability) ve yakınsama geçerliğini (convergent validity) test etmek için Cronbach alfa, bileşik güvenilirlik (composite reliability) ve ortalama açıklanan varyans (AVE) değerleri incelenmiştir (Tablo 2). Modeldeki üç boyuta ait Cronbach alfa katsayıları 0,701 ile 0,878 aralığındadır ve maddelerin iyi bir güvenilirlik aralığında ($CR > 0,7$) olduğunu göstermektedir. Modeldeki dördüncü boyut olan *İş Yükü* için ise cronbach katsayısı 0,631 olarak gerçekleşmiştir. Hair vd. (2021) 0,60 değerinin özellikle keşfedici PLS-SEM uygulamalarında minimum değer olarak kabul edildiğini ifade etmişlerdir. Her ne kadar Cronbach Alfa katsayılarına kıyasla daha yüksek değerlere işaret etse de Cronbach alfa ile aynı kriterler temelinde yorumlanan bileşik güvenilirlik değerlerinin üç boyut için 0,702 ile 0,898 arasında olduğu, *İş Yükü* boyutunda ise 0,642 olduğu gözlemlenmiştir. Bu değerler güvenilirlikle ilgili koşulların sağlandığını göstermektedir (Hair vd., 2017). Bir sonraki aşamada yakınsama geçerliği incelenmiştir. Yakınsama geçerliği göstergelerin(maddelerin) varyansını açıklamak için yapının ne ölçüde yakınsadığı ile ilgilidir (Hair vd., 2021). Başka bir ifadeyle, bir ölçünün aynı yapıya ait alternatif ölçülerle gösterdiği pozitif korelasyon derecesidir (Hair vd., 2017). Kabul edilebilir minimum AVE değeri 0,50'dir. 0,50 veya daha yüksek bir AVE değeri yapının, o yapıyı oluşturan göstergelerin(maddelerin) varyansının %50 veya daha fazlasını açıkladığını gösterir (Hair vd., 2022). Bu kapsamda, araştırmada yer alan faktörlere ait AVE değerleri 0,527 ile 0,733 değerleri arasında olduğu ve yakınsama geçerliği kriterlerin karşılandığı ($> 0,50$) gözlemlenmiştir.

Tablo 3. Güvenirlik ve Geçerlik Değerleri

	Cronbach's Alfa	Birleşik Güvenirlik (rho_a)	Birleşik Güvenirlik (rho_c)	Ortalama Açıklanan Varyans (AVE)
Performans	0,826	0,831	0,878	0,590
Çeviklik	0,878	0,898	0,916	0,733
Örgütsel Tasarım	0,701	0,702	0,817	0,527
İş Yükü	0,631	0,642	0,802	0,574

Ölçüm modeli testinin son aşaması ayrışma geçerliğinin sağlanıp sağlanmadığının belirlenmesidir. Ayrışma geçerliği bir yapının yapısal modeldeki diğer yapılardan ampirik olarak ne ölçüde farklı olduğunu ölçmektedir (Hair vd., 2022). Literatürde ayrışma geçerliğinin ölçülmesinde farklı yaklaşımlar olsa da son yıllarda iki kriterin ön plana çıktığı görülmektedir. Bunlar Fornell-

Larcker kriteri ve HTMT (the heterotrait-monotrait ratio of correlations) kriteridir. Fornell-Larcker kriteri, modeldeki yapılara ait AVE değerlerinin karekökünün modeldeki diğer yapılar arasındaki korelasyondan daha yüksek olması gerekliliğini ifade etmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Tablo 3 ölçüm modelinin bu kriteri sağladığını göstermektedir.

Tablo 4. Ayrışma Geçerliği, Fornell-Larcker Kriteri

	Bütünlük	Performans	Sağlamlık	Çeviklik	Örgütsel Tasarım	İş Yüğü	İşten Ayrılma Niyeti
Bütünlük	1,000						
Performans	-0,438	0,768					
Sağlamlık	0,657	-0,302	1,000				
Çeviklik	0,808	-0,418	0,757	0,856			
Örgütsel Tasarım	-0,357	0,686	-0,362	-0,381	0,726		
İş Yüğü	-0,376	0,538	-0,324	-0,361	0,571	0,758	
İşten Ayrılma Niyeti	0,200	-0,268	0,136	0,189	-0,197	-0,108	1,000

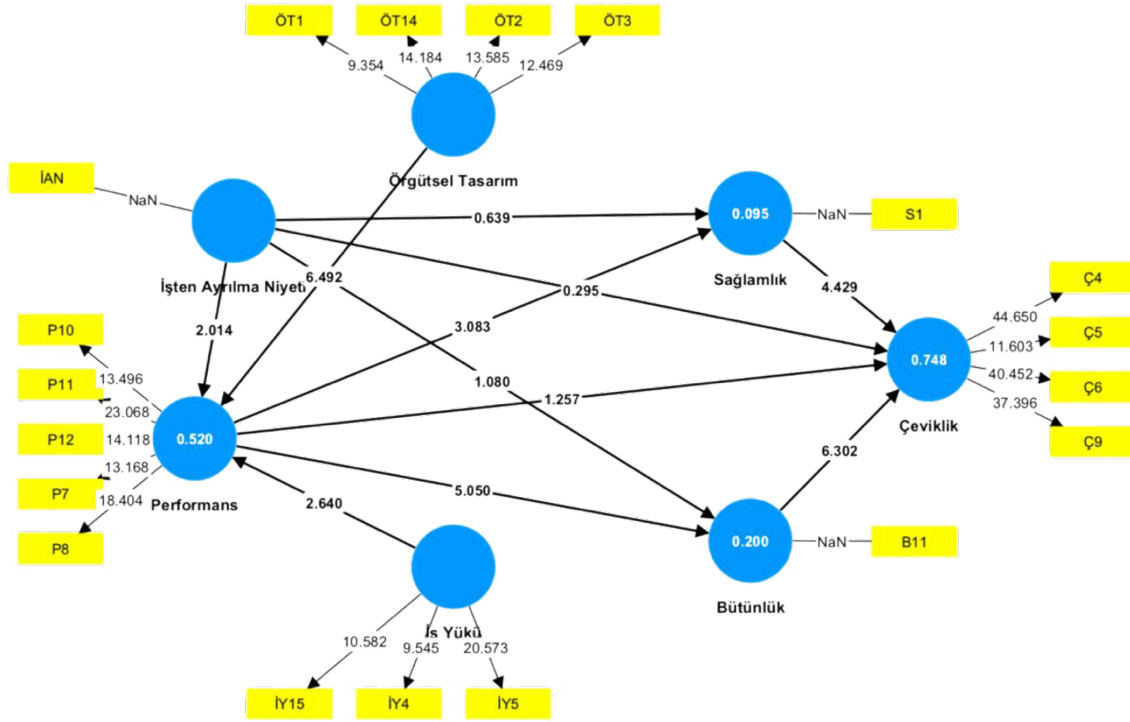
Öte yandan, Henseler vd. (2015) ve Hair vd. (2022) Fornell-Larcker kriterinin ayrışma geçerliliğinin değerlendirilmesi açısından tam olarak güvenilir olmadığını ve yerine the heterotrait-monotrait ratio (HTMT) değerlerinin kullanılmasını önermektedir. HTMT farklı yapıları ölçen yapılar arasındaki göstergelerin tüm korelasyonlarının ortalamasıdır. Henseler vd. (2015), iki farklı durum çerçevesinde HTMT için iki farklı eşik değeri önermişlerdir. Buna göre kavramsal olarak çok benzer yapılardan oluşan modeller için eşik değerinin 0,90 olması arzu edilirken, kavramsal olarak daha farklı yapılar içeren modeller için bu eşik değeri 0,85'e kadar indirilebilir. Tablo 4 ölçüm modelinin bu anlamda da ayrışma geçerliliğini sağladığını göstermektedir.

Tablo 5. Ayrışma Geçerliği Heterotrait-Monotrait Oranları (HTMT)

	Bütünlük	Performans	Sağlamlık	Çeviklik	Örgütsel Tasarım	İş Yüğü	İşten Ayrılma Niyeti
Bütünlük							
Performans	0,479						
Sağlamlık	0,657	0,331					
Çeviklik	0,851	0,477	0,797				
Örgütsel Tasarım	0,425	0,896	0,431	0,476			
İş Yüğü	0,464	0,732	0,396	0,472	0,841		
İşten Ayrılma Niyeti	0,200	0,292	0,136	0,198	0,234	0,133	

3.5. Yapısal Model

Ölçüm modelinin geçerlik ve güvenilirliğinin test edilmesi sonucunda model uygunluğu doğrulanmış ve tekniğin ikinci aşaması olan yapısal modelin uygulanmasına geçilmiştir. Yapısal modelin analizinde ölçüm modelinde elde edilen değerlerin anlamlı olup olmadığının anlaşılması için Smart PLS uygulamasında *Bootstrapping* işlemi gerçekleştirilmiştir. PLS-SEM parametrik olmayan bir yöntem olması sebebiyle standart hataları tahmin etmek ve güven aralıklarını hesaplamak için bootstrapping yapılması gereklidir (Hair vd., 2021). İşlemden *Bootstrapping* sayısı %95 güven aralığında 10.000 olarak uygulanmıştır (Hair vd., 2022). (Şekil 1).



Şekil 1. Yapısal Model Yol Analizi

Yapısal modelde yer alan hipotezlerin test edilmesi için yapılan yol analizi sonucunda ulaşılan değerler Tablo 6’da verilmiştir. Burada verilen değerler söz konusu yol analizi sonucunda aralarındaki ilişkilerin incelendiği yapılar arasında gözlemlenen yol katsayılarını ve modeldeki yapılar arasındaki tahmini yol ilişkilerini ifade etmektedir. Regresyon analizindeki standartlaştırılmış betalara karşılık gelen bu değerlerin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığına karar vermek için yol katsayılarının p değerleri <0.05 anlamlılık düzeyiyle karşılaştırılmıştır. Bu çerçevede H1, H9, H8 ve H7 reddedilmiştir. H2, H3, H4, H5, H6, H10 ve H11 ise kabul edilmiştir.

Tablo 6. Yol Katsayıları (Pathcoefficients)

Hipotez	Orijinal Örneklem (O)	Örneklem ortalaması (M)	Standart sapma (STDEV)	T istatistikleri (O/STDEV)	P değeri
1 Performans-> Çeviklik	-0,068	-0,068	0,054	1,257	0,209
2 Performans -> Sağlamlık	-0,287	-0,295	0,093	3,083	0,002
3 Performans -> Bütünlük	-0,414	-0,421	0,082	5,050	0,000
4 Örgütsel Tasarım -> Performans	0,534	0,538	0,082	6,492	0,000
5 İş Yükü -> Performans	0,218	0,222	0,083	2,640	0,008
6 İşten Ayrılma Niyeti -> Performans	-0,279	-0,276	0,139	2,014	0,044
7 İşten Ayrılma Niyeti-> Çeviklik	0,026	0,021	0,090	0,295	0,768
8 İşten Ayrılma Niyeti-> Sağlamlık	0,120	0,117	0,189	0,639	0,523
9 İşten Ayrılma Niyeti-> Bütünlük	0,181	0,178	0,167	1,080	0,280
10 Bütünlük -> Çeviklik	0,518	0,514	0,082	6,302	0,000
11 Sağlamlık -> Çeviklik	0,394	0,399	0,089	4,429	0,000

4. Sonuç ve Öneriler

Araştırmada, iş kaynaklı stres boyutlarının örgütsel dayanıklılık boyutları üzerindeki etkisi PLS-SEM (Kısmi En Küçük Kareler -Yapısal Eşitlik Modeli) tekniği ile incelenmiştir. Araştırma PLS-SEM tekniğinin yaygın olarak uygulandığı biçimde yapısal model ve ölçüm modelinin test edilmesi şeklinde iki aşamalı olarak gerçekleştirilmiştir (Hair vd., 2013; Dayan vd., 2022). İlk aşama olan ölçüm modeli doğrulayıcı faktör aşamasında gerekli tüm geçerlik ve güvenilirlik kriterlerini sağlamış ve böylece model uygunluğu doğrulanmıştır. İkinci aşama olan yapısal modelin analizi aşamasında yapılan yol analizi ölçüm modelinde elde edilen değerlerin anlamlı olduğunu göstermiştir. PLS-SEM tekniğinin yapısal modelin karmaşık olduğu ve birçok yapı, gösterge içerdiği durumlar için sağladığı olanaklar çok boyutlu analiz tasarımının (Hair vd., 2019) temelini oluşturmuştur. İş kaynaklı stres ve örgütsel dayanıklılık boyutlarının arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla kurgulanan Hipotez testleri sonucunda H2, H3, H4, H5, H6, H10 ve H11 anlamlı birer ilişki olması sebebiyle kabul edilmiştir. Kabul edilen hipotezler, iş kaynaklı stresin performans boyutunun örgütsel dayanıklılık boyutlarından bütünlük ve sağlamlık üzerinde anlamlı etkisi olduğunu göstermektedir. Konadu vd. (2023), kamu sektöründe üst düzey çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada, iş kaynaklı stresin performans boyutunun örgütsel dayanıklılık boyutlarından bütünlüğü incelemiş ve aralarında anlamlı ilişki bulmuşlardır. Febrina ve Syamsir (2020), Endonazya'da bir sekreterik ofisinde 108 katılımcı ile yaptıkları çalışmada bütünlük ve performans arasında anlamlı ilişki bulmuşlardır. Örgütsel bütünlük ve performans arasında anlamlı ilişki olduğunu ileri süren farklı çalışmalar da Sulaiman (2023), Rosmi ve Syamsir, (2020) literatürde mevcuttur. O'Toole ve Meier (2003), kamu sektöründe yaptıkları bir araştırmada, örgütsel sağlamlık ve örgütsel performans arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ileri sürmüşlerdir. Dolayısıyla iş kaynaklı stresin, performans boyutunun örgütsel dayanıklılık boyutlarından bütünlük ve sağlamlık üzerinde anlamlı etkisi olduğu literatürü destekler niteliktedir.

Model aynı zamanda örgütsel sağlamlık ve bütünlüğün örgütsel çeviklik üzerinde belirgin etkisi olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, Kantur ve İseri-Say'ın (2012) ortaya koyduğu çerçeveyi destekler niteliktedir. Literatürde, örgütsel dayanıklılık ve örgütsel çeviklik arasındaki ilişkiyi inceleyen farklı çalışmalara rastlanılmıştır. Yağmur ve Myrvang (2023) İstanbul'da kamu sağlık kurumlarında farklı pozisyonlarda çalışan 1208 sağlık çalışanı ile yaptıkları araştırmada örgütsel dayanıklılık ile örgütsel çeviklik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Zinkanlou vd. (2022) Kuzey Horasan'da bankacılık sektöründe yaptıkları bir araştırmada örgütsel çevikliğin örgütsel dayanıklılık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Dolayısıyla örgütsel dayanıklılığın örgütsel çeviklik üzerinde anlamlı etkisi olduğu literatürü destekler niteliktedir.

Çalışmada iş kaynaklı stresin iki boyutu örgütsel tasarım ve iş yükünün de performans boyutu üzerinde etkisinin olduğu gözlemlenmiştir. Çalışma, literatürü destekler niteliktedir. Carley ve Lin (1995), stres altında çalışıldığında tasarımın tüm yönlerinin (örgütsel yapı, kaynak erişim yapısı ve eğitim prosedürü vb.) performansı etkilediğini iddia etmektedirler. Performans ve iş yükü arasındaki ilişkinin literatürde tamamen netliğe kavuşturulmayan bir konu olduğunu ileri süren Bruggen, 2015 yılında yaptığı çalışmada iş yükünün performans üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Çalışmada iş kaynaklı stresin iki boyutu örgütsel tasarım ve iş yükünün performans boyutu üzerinde etkisi olmasına karşın, performansın örgütsel çeviklik üzerindeki etkisinin anlamlılık sınırının (t değeri) hemen altında olduğu görülmüştür. Bu durum, tarafımızdan benzer çerçevedeki araştırmaların üzerinde odaklanması ve sebeplerinin araştırılması gereken bir sorunsal olarak değerlendirilmiştir.

Bazı araştırmacılar örgütsel dayanıklılığı geliştirmenin liderlik, karar verme, yenilikçilik, yaratıcılıktan meydana geldiğini belirtirken bazıları ise çeviklik ve öngörülül olma, yetenek, sosyal beceri, problem çözme, maneviyattan oluştuğunu belirtmişlerdir (Al-Abrow vd., 2019: 3). Dolayısıyla, gelecekteki çalışmalarda örgütsel çevikliğin bu boyutlarla olan ilişkisinin irdelenmesi

gerekmektedir. Dayanıklılık olumsuz bir olayın olasılığını en aza indirmek, olumsuzlukları değiştirmek ve iyileştirmek için örgütün potansiyel olumsuzluklara karşı uyum sağlama kapasitesini önemseyen çeşitli disiplinlerin katkısıyla elde edilmektedir (Leflar ve Siegel, 2013:1).

Kaynaklar

- Akgemci, T. (2001). Örgütlerde stres ve yönetimi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2). <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/29934>
- Al-Abrow, H., Alnoor, A. ve Abbas, S. (2019). The effect of organizational resilience and ceo's narcissism on project success: organizational risk as mediating variable. *Organization Management Journal*, 16(1), 1-13. <https://doi.org/10.1080/15416518.2018.1549468>
- Aleksić, A., Stefanović, M., Arsovski, S. ve Tadić, D. (2013). An assessment of organizational resilience potential in smes of the process industry, a fuzzy approach. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 26(6), 1238-1245. <https://doi.org/10.1016/j.jlp.2013.06.004>
- Anggreyani, N. M. ve Satrya, I. G. H. (2020). Effect of job satisfaction, employee empowerment and job stress towards organizational commitment. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(6), 108-113. <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2020/06/N2046108113.pdf>
- Annarelli, A ve Nonino, F. (2016). Strategic and operational management of organizational resilience: current state of research and future directions. *Omega*, 62, 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.omega.2015.08.004>
- Arıcan, K. (2011). Örgütsel stres kaynakları: kavramsal bir çözümleme. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 4, 55-76. <https://dergipark.org.tr/en/download/articlefile/210619>
- Ayaz, N. ve Batı, T. (2017). Turizm işletmelerinde örgütsel güven ve örgütsel stres ilişkisi: mutfak departmanı işgörenleri örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 527-541. <https://www.isarder.org/index.php/isarder/article/view/396>
- Aydın, Ş. (2004). Örgütsel stres yönetimi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(3). <http://hdl.handle.net/20.500.11787/2839>
- Bagozzi, R. P. ve Philipps, L. W. (1982). Representing and testing organizational theories: a holistic construal. *Administrative Science Quarterly*, 27(3), 459-489. <https://doi.org/10.2307/2392322>
- Bakker, A. B. ve De Vries, J. D. (2021). Job demands-resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, 34(1), 1-21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Baum, A., Singer, J. E. ve Baum, C. S. (1981). Stress and the environment. *Journal of Social Issues*, 37(1), 4-35. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1981.tb01056.x>
- Bhamra, R., Dani, S. ve Burnard, K. (2011). Resilience: the concept, a literature review and future directions. *International Journal of Production Research*, 49(18), 5375-5393. <https://doi.org/10.1080/00207543.2011.563826>
- Bilgili, H. ve Tekin, E. (2019). Örgütsel stres, örgütsel bağlılık ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisi üzerine bir araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 11(18), 2165-2200. <https://doi.org/10.26466/opus.557530>
- Birze, A., Regehr, C., Paradis, E., LeBlanc, V. ve Einstein, G. (2022). Perceived organizational support and emotional labour among police communicators: what can organizational context tell us about posttraumatic stress?. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(2), 425-435. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01708-9>
- Britt, T. W. ve Sawhney, G. (2020). Resilience capacity, processes and demonstration at the employee, team and organizational levels: a multilevel perspective. In *Research Handbook on Organizational Resilience* (10-24). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781788112215.00008>

- Bruggen, A. (2015). An empirical investigation of the relationship between workload and performance" *Management Decision*, 53(10), 2377-2389. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2015-0063>
- Carley, K. M. ve Lin, Z. (1995). organizational designs suited to high performance under stress. *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics*, 25(2), 221-230. <https://doi.org/10.1109/21.364841>
- Cassel, C., Hackl, P. ve Westlund, A. H. (1999). Robustness of partial least squares method for estimating latent variable quality structures. *Journal of Applied Statistics*, 26(4), 435-446. <https://doi.org/10.1080/02664769922322>
- Chin, W. W., ve Newsted, P. R. (1999). Structural equation modeling analysis with small samples using partial least squares. Rick H. Hoyle (Ed.). *Statistical Strategies For Small Sample Research* içinde (s. 307-341). Sage Publications.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., Dewe, P. J., O'Driscoll, M. P. ve O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: a review and critique of theory, Research, and Applications*. Sage Publications.
- Cooper, C. L., ve Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *J. Occup. Psychol*, (49), 11-29. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1976.tb00325.x>
- Cooper, C. L., ve Sadri, G. (2018). The impact of stress counselling at work. *Managerial, Occupational and Organizational Stress Research* içinde (s. 613-625). Routledge Yayıncılık.
- Çökük, B. (2018). Örgütsel stres düzeyinin ölçümü ve demografik değişkenlerle ilişkisi: bir kamu organizasyonu örneği. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 9(2), 59-83. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/617806>
- Dayan, M., Ng, P. Y., Husain, Z. ve Zacca, R. (2022). Effects of constructive politics and market turbulence on entrepreneurial orientation-performance relationship: a moderated mediation model. *European Management Journal*, 41(3), 385-394. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.03.001>
- Düzgün, A. (2014). *Üst düzey yöneticilerde örgütsel stres ve örgütsel bağlılık ilişkisi analizi: Antalya bölgesi beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Endsley, M. R. (1995). Towards a theory of situation awareness in dynamic systems. *Human Factors*, 37, 32-64. <https://doi.org/10.1518/001872095779049543>
- Engemann, K. J., ve Henderson, D. M. (2014). *Business continuity and risk management: essentials of organizational resilience*. Rothstein Publishing.
- Erkılıç, E. (2012). *Örgütsel stresin örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Afyonkarahisar.
- Eryılmaz, A. (2009). Ergenlik döneminde stres ve başa çıkma (Ss. 20-37). *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(2), 20-37. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/146311>
- Febrina, D., ve Syamsir, S. (2020). The influence of integrity and commitment organizational on employee performance. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*, 7(1), 799-805.
- Fletcher, D., ve Hanton, S. (2003). Sources of organizational stress in elite sports performers. *The Sport Psychologist*, 17(2), 175-195. <https://doi.org/10.123/tsp.17.2.175>
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Fred Luthans (1992). *Organizational behavior*, Mc Graw Hill, New York.
- Gök, S. (2009). Çalışma Yaşamının Önemli Bir Sorunu: Örgütsel Stres. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2), 429-448. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/3589>

- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., ve Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook* (s. 197). SpringerNature. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2017). *A Primer on partial least squares structural equation modeling (pls-sem)* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., ve Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (pls-sem)*, 3rd Ed., Sage: Thousand Oaks.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., ve Sarstedt, M. (2013). *A primer on partial least squares structural equation modeling (Pls-Sem)* (2nd Ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., ve Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–151. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hair, J. F., Sarstedt, M. ve Ringle, C. M. (2019). Rethinking some of the rethinking of partial least squares. *European Journal of Marketing*, 53(4), 566–584. <https://doi.org/10.1108/EJM-10-2018-0665>
- Hair, J.F., Sarstedt, M., Ringle, C.M. and Mena, J.A. (2012), “An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research”, *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 40 No. 3, 414-43. <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0261-6>
- Hamel, G. ve Valikangas, L. (2004). The quest for resilience. *Harvard Business Review*, 15-40. <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/download/7226/7067>
- Haşit, G. ve Yaşar, O. (2015). Çalışan kadınlarda örgütsel stres kaynakları: bir kamu kurumu örneği. *Sakarya İktisat Dergisi*, 4(4), 1-30. <https://dergipark.org.tr/en/download/articlefile/319632>
- Henseler, J., Ringle, C. M., ve Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of The Academy of Marketing Science*, 43, 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P. ve Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: the reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Horne III, J. F. (1997, April). The coming age of organizational resilience. In *Business Forum* (Vol. 22, No. 2/3, p. 24). California State University, Los Angeles, School of Business and Economics. <https://www.proquest.com/openview/af4c59f63d0b971df73b5726183fde88/1?pqorigsite=gscholar&cbl=48428>
- Inoue, A., Kawakami, N., Shimomitsu, T., Tsutsumi, A., Haratani, T., Yoshikawa, T. ve Odagiri, Y. (2014). Development of a short questionnaire to measure an extended set of job demands, job resources, and positive health outcomes: the new brief job stress questionnaire. *Industrial Health*, 2013-0185. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2013-0185>
- Kantur, D. ve İşeri-Say, A. (2012). Organizational resilience: a conceptual integrativ framework. *Journal of Management and Organization*, 18(6), 762-773. <https://doi.org/10.5172/jmo.2012.18.6.762>
- Kantur, D., ve Say, A. I. (2015). Measuring organizational resilience: a scale development. *Journal of Business Economics and Finance*, 4(3). <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/374513>
- Khan, H., Abbas, J., Kumari, K. ve Najam, H. (2022). Corporate level politics from managers and employees perspective and its impact on employees' job stress and job performance. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 40(3), 516-532. <https://doi.org/10.1108/JEAS-12-2021-0246>
- Kılıç, G., Tunç, T., Saraçlı, S. ve Kılıç, İ. (2013). Örgütsel stresin örgütsel sessizlik üzerine etkisi: beş yıldızlı termal otel işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 17-32. <https://isarder.org/index.php/isarder/article/view/98>

- Konadu, K., Opoku Mensah, A., Koomson, S., Abraham, E. M., Amuzu, J. ve Agyapong, J. A. M. (2023). A model for improving the relationship between integrity and work performance. *International Journal of Ethics and Systems*. <https://doi.org/10.1108/IJOES-01-2023-0017>
- Lee, A. V., Vargo, J. ve Seville, E. (2013). Developing a tool to measure and compare organizations' resilience. *Natural Hazards Review*, 14(1), 29-41. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)NH.1527-6996.0000075](https://doi.org/10.1061/(ASCE)NH.1527-6996.0000075)
- Leflar, J. ve Siegel, M. (2013). *Organizational resilience: managing the risks of disruptive events - a practitioner's guide* (1. Basım). Boca Raton. CRC Press. <https://doi.org/10.1201/b14838>
- Lengnick-Hall, C. A., Beck, T. E. ve Lengnick-Hall, M. L. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 21(3), 243-255. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.07.001>
- Mallak, L. (1998). Putting organizational resilience to work. *Industrial Management*, 40(6), 8-13. <https://titusng.com/wp-content/uploads/2013/01/putting-organizational-resilience-to-work.pdf>
- Mallak, L. A. (1999, Temmuz). Toward a theory of organizational resilience. *PICMET '99: Portland International Conference on Management of Engineering and Technology. Proceedings Vol-1: Book of Summaries (IEEE Cat. No.99CH36310), 1, vol.1* içinde (s. 223). Portland, OR, USA. <https://doi.org/10.1109/PICMET.1999.808142>
- Manti, M. (2020). *Akademisyenlerde örgütsel stres ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Mawardi, M. C. (2022). Alternative work arrangements, work environment, and job stress on job satisfaction and turnover intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 27-39. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.155>
- McManus, S. T. (2008). *Organisational resilience in New Zealand* (Doctoral Thesis). University of Canterbury. <https://ir.canterbury.ac.nz/server/api/core/bitstreams/33e5fa2c-55f4-4f9e-b816-f12c42a3b914/content>
- McManus, S., Seville, E., Vargo, J. ve Brunson, D. (2008). facilitated process for improving organizational resilience. *Natural Hazards Review*, 9(2), 81-90. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)1527-6988\(2008\)9:2\(81\)](https://doi.org/10.1061/(ASCE)1527-6988(2008)9:2(81))
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill. <https://www.scribd.com/document/366667341/Jum-Nunnally-Ira-Bernstein-Psychometric-Theory>
- O'Toole Jr, L. J., ve Meier, K. J. (2003). Plus ça change: Public management, personnel stability, and organizational performance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 13(1), 43-64. <https://www.jstor.org/stable/3525616>
- Parasuraman, S. ve Alutto, J. A. (1984). Sources and outcomes of stress in organizational settings: toward the development of a structural model. *Academy of Management Journal*, 27(2), 330-350. <https://doi.org/10.5465/255928>
- Pradoto, H., Haryono, S. Ve Wahyuningsih, S. H. (2022). The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in implementation of work from home. *Work*, 1-11. <https://doi.org/10.3233/WOR-210678>
- Quick, J. C., Wright, T. A., Adkins, J. A., Nelson, D. L. ve Quick, J. D. (1997). *Preventive stress management in organizations* (Vol. 1997, Pp. 89-110). Washington, DC: American Psychological Association.
- Ringle, Christian M., Wende, Sven, & Becker, Jan-Michael. (2024). SmartPLS 4. Bönningstedt: SmartPLS. <https://www.smartpls.com>
- Rogers, R. E., Li, E. Y. ve Shani, A. B. (1987). Perceptions of organizational stress among us military officers in Germany: an exploratory study. *Group and Organization Studies*, 12(2), 189-207. <https://doi.org/10.1177/105960118701200206>
- Rosmi, R. ve Syamsir, S. (2020). The influence of integrity and work experience on employee performance. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*, 7(1), 789-794. http://ijrar.org/viewfull.php?&p_id=IJRAR2001820

- Schuler, R. S. (1980). Definition and conceptualization of stress in organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25(2), 184-215. [https://doi.org/10.1016/00305073\(80\)90063-X](https://doi.org/10.1016/00305073(80)90063-X)
- Selye, H. (1956). What is stress. *Metabolism*, 5(5), 525-530.
- Shukla, A. ve Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: the new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1), 1-19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Smallfield, J., ve Kluemper, D. H. (2022). An explanation of personality change in organizational science: personality as an outcome of workplace stress. *Journal of Management*, 48(4), 851-877. <https://doi.org/10.1177/0149206321998429>
- Smith, C. J., Han, Y., Dupré, K. E. ve Sears, G. J. (2021). Perceived organizational support and its interaction with voice on police officers' organizational cynicism, stress and emotional exhaustion. *Policing: An International Journal* 45(2), 200-217. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-07-2021-0093>
- Sosik, J. J. ve Godshalk, V. M. (2000). Leadership styles, mentoring functions received, and job related stress: a conceptual model and preliminary study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 365-390. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200006\)21:4<365::AIDJOB14>3.0.CO;2-H](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200006)21:4<365::AIDJOB14>3.0.CO;2-H)
- Soysal, A. (2009). Farklı sektörlerde çalışan işgörenlerde örgütsel stres kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep'te bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 333-359. https://dergipark.org.tr/en/download/article_file/194671
- Sulaiman, S. (2023). Employee performance reform based on integrity, organizational support and team work. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 105-114. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v3i2.593>
- Şahin, H. (2005). Örgütsel stres. *Maden Mühendisleri Odası (TMMOB) Madencilik Bülteni*, 1, 54-56. https://api.maden.org.tr/uploads/portal/resimler/ekler/b7e926154c1274e_ek.pdf
- Şahinoğlu, K. T. ve Yakut, S. G. (2019). Yapısal eşitlik modeli ile özgürlüklerin ekonomik performansa etkisi üzerine bir inceleme. *Ekoist: Journal of Econometrics and Statistics*, (30), 1-20. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ekoist/issue/48369/611605>
- Uzun, Ö. ve Yiğit, E. (2011). Örgütsel stres ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine orta kademe otel yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 181-213. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oguiibf/issue/56488/785431>
- Van Der Vegt, G. S., Essens, P., Wahlström, M., ve George, G. (2015). Managing Risk an Resilience. *Academy Of Management Journal*, 58(4), 971-980. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.4004>
- Woodman, T., ve Hardy, L. (2001). A case study of organizational stress in elite sport. *Journal of Applied Sport Psychology*, 13(2), 207-238. <https://doi.org/10.1080/104132001753149892>
- Wooten, N. R., Fakunmoju, S. B., Kim, H., ve Lefevre, A. L. (2010). Factor structure of the job related tension index among social workers. *Research on Social Work Practice*, 20(1), 74-86. <https://doi.org/10.1080/104132001753149892>
- Yağmur, Ö. B., ve Myrvang, N. A. (2023). The Effect Of Organizational Agility on Crisis Management Process and Organizational Resilience: Health Sector Example. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 96, 103955. <https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2023.103955>
- Yalçın, V. ve Leblebici, Z. (2014). *Bazı ağır metallerin (pb, cd, ni) sucul bitkiler (salvinia natans (l.) all., lemna minor l.) üzerinde yaptığı stres ve biyolojik yanıtlar* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- Yamuç, V. A. ve Türker, D. (2015). Örgütsel stres kaynaklarının analizi: bir üretim işletmesinde kadın ve erkek çalışanlar üzerine inceleme. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(25), 389-423. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/comuybd/issue/43594/533828>
- Yırık, S., Deniz, O. ve Ekici, R. (2014). Dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan personelin örgütsel stres ve örgütsel tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin demografik değişkenler

bazında incelenmesi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 9(35), 6223-6234.
<https://doi.org/10.19168/jyu.21605>

Yurtsever, H. (2009). *Kişilik özelliklerinin stres düzeyine etkisi ve stresle başa çıkma yolları: üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Yüncü, V. (2021). *İşletmelerde dayanıklılık. V. Yüncü (Ed.), örgütsel dayanıklılık: stratejik yönetim perspektifinden bir inceleme* (1-35), Ekin Yayınevi.

Zinkanlou, H. K., Shekari, G. ve Emamgholizadeh, S. (2022). Designing an organizational resilience model based on organizational agility components in Sepah bank branches in north khorasan province. *Journal of Positive School Psychology*, 6(6) 4655-4669.
<https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/8252>