

- ARAŞTIRMA MAKALESİ -

İŞE BAĞLI STRES VE BİREYSEL GÜÇLÜ YÖNLERİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ ÜZERİNE ETKİLERİ

Burhan ÇAPAN¹&İpek AYDIN²

Öz

Bu araştırmanın amacı, işletme çalışanlarının işe bağlı streslerinin ve güçlü yönlerinin psikolojik yönden iyi olma durumları üzerindeki etkilerini incelemektir. Sivil havacılık sektörü temel alınarak, katılımcılar Ege Bölgesinde hizmet veren uluslararası bir havalimanının kamu (224) çalışanlarından oluşmaktadır. Çalışmada alan araştırması ve anket tekniği kullanılmıştır. Bu kapsamda çalışmada katılımcıların statülerine göre araştırma değişkenlerine verdikleri yanıtlar arasındaki farkı inceleyebilmek amacıyla bağımsız örneklem t-testi, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkinin yönünü ve kuvvetini belirleyebilmek amacıyla korelasyon analizi ve psikolojik iyi oluşa, güçlü yönler ve işe bağlı stresin etkisini belirleyebilmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre ise, olumlu etkileyen stres ve güçlü yönler değişkenlerinin psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla işletmelerin, çalışanlarının psikolojik iyi oluşları üzerinde anlamlı bir etki yaratmak istemeleri durumunda, özellikle çalışanları olumlu yönde etkileyen stres faktörlerini göz önünde bulundurmalarının faydalı bir yaklaşım olacağı sonucuna ulaşılabilir.

Anahtar Kelimeler: Güçlü Yönler, İşe Bağlı Stres, Sivil Havacılık, Psikolojik İyi Oluş.

JEL Kodları: M1, M10, M12, M54.

Başvuru: 09.10.2020 **Kabul:** 10.09.2021

THE EFFECTS OF WORK-RELATED STRESS AND INDIVIDUAL STRENGTHS ON PSYCHOLOGICAL WELL-BEING³

Abstract

The aim of this study is to examine the effects of the strengths of business employees and work-related stress on psychological well-being from the perspective of employees. Based on the civil aviation sector, the participants are public (224) employees of an international airport serving in the Aegean region. Field research and questionnaire technique was used in the study. In this context, in order to examine the difference between the responses of the participants to the research variables according to their status, the independent sample t-test, correlation analysis to determine the direction and strength of the relationship

¹ Dr., Uzman., Devlet Hava Meydanları İşletmesi, Dalaman Havalimanı Başmüdürlüğü, burhancapan01@hotmail.com, Muğla, Türkiye. ORCID: 0000-0003-0410-159X

² Dr., Öğr. Gör., İpek AYDIN, 9 Eylül Üniversitesi Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu, ipek4484@hotmail.com, İzmir, Türkiye. ORCID: 0000-0002-9355-5712

³ The Extended English Summary is located the end of the article

between the research variables, hierarchical regression analysis to determine the effect of stress and strengths related to work on psychological well-being has been made. According to the findings, it was found that there is positive work related-stress and strengths have a positive effect on psychological well-being. Therefore, it is understood that if the enterprises want to have a significant impact on the psychological well-being of their employees, it would be a useful approach to consider stress factors that affect employees positively.

Keywords: *Strengths, Work-Related Stress, Civil Aviation, Psychological Well-being.*

JEL Codes: *M1, M10, M12, M54*

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır”

1. GİRİŞ

Günümüz piyasa koşullarında, işletmelerin rekabet üstünlüğü elde edebilmesi, etkin ve verimli faaliyet yürütebilmesi, çok büyük oranda sahip olduğu insan kaynağının davranışlarına ve yapabilirliklerine bağlıdır. İnsanlar, tüm işletmelerin sahip olduğu ortak kaynaklardır ve yaradılışları gereği, birbirinden fiziksel ve duygusal olarak farklıdırlar. Her birisinin olaylar karşısında gösterdiği tepki, olayları algılama şekli, hissettikleri hoşnutsuzluk veya hoşnutsuzluk düzeyleri birbirinden farklıdır (Gibson vd., 2012: 6). Bu bağlamda, işletmelerde çalışan rolü ile görev alan insanların, iş sürecinde birbirinden farklı davranışlar ortaya koymalarına sebep olan unsurlara “Davranış Dürtüsü” denilmektedir. Başka bir deyişle, çalışanların iş sürecinde ihtiyaç ve beklentilerini, olaylara dönük algılarını etkileyen birtakım faktörler bulunmaktadır ve bu faktörler dinamik bir yapıya sahiptir (Çapan, 2018: 45).

Örneğin bir matbaa atölyesinde, bir makinenin dakikalık, saatlik, günlük ve hatta yıllık ne kadar baskı yapabileceğini hesap etmek çok kolay olabilir. Fakat aynı durumu çalışan için söylemek çok zordur. Çünkü insan, duygusal özelliği olan bir canlıdır ve başkasından etkilendiği gibi başkasını da etkileyebilir. Başka bir deyişle, bir saat önce ortaya koyduğu ürün veya hizmet çıktısı, yöneticisinden aldığı bir ceza veya övgüye göre değişkenlik gösterebilir ve bu durum hem kendisinin hem de başkalarının ürün veya hizmet çıktısını olumlu/olumsuz yönde etkileyebilir. O halde, bir işletmenin iş sürecine ve verimliliğine olumlu/olumsuz etkisi olan insan psikolojisinin, birtakım faktörler açısından irdelenmesi, sürdürülebilir işletme başarısı adına oldukça önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu kapsamda çalışmada, öncelikle alan yazında konuyla ilişkili yapılan araştırmalar ve bulgularına, işe bağlı stres, çalışanın güçlü yönleri ve psikolojik iyi oluş (PİO) kavramlarına, işletmeler için önemine ve aralarındaki ilişkiye değinilmiştir. Diğer taraftan, yapılan bir uygulamayla, bireysel güçlülük, işe bağlı stresin psikolojik iyi oluş düzeyine etkileri incelenerek, bulgularına yer verilmiştir.

1.1. Kuramsal Çerçeve

İnsanların, hayatın her alanında varlıklarını devam ettirebilmek adına ihtiyaç duydukları temel gereksinimlerden birisi “Güçlü” olmaktır. Bu bağlamda güçlü olma ihtiyacı, ilk insanın vahşi hayvanlar ve doğaya karşı verdiği mücadeleden, iş yaşamında rakiplere

üstünlük sağlamada verdiği mücadeleye kadar, hayatın her alanında ihtiyaç duyulan belirleyici unsur olarak görülmektedir.

Bu kapsamda “Güç” veya “Güçlülük” kavramına ilişkin farklı disiplinlerde farklı tanımlamaların yapıldığı görülmektedir. Ancak bu çalışmada konuya yönetim ve davranış bilimleri çerçevesinde yaklaşılmıştır. Bu bağlamda güç; başkalarının davranışlarına yön verebilme becerisidir (Ertürk, 2009: 123). Başka bir ifadeyle, diğerlerini istenilen amaçlar doğrultusunda hareketlendirebilme yeteneğidir. Buna göre işletmelerde bireylerin sahip oldukları güç kaynaklarını, üç ana başlık altında sınıflandırmak mümkündür. Bunlar; “Bilgi Gücü”, “Yasa (Makam) Gücü” ve “Etkileme (Karizma, Etkili İletişim vb.) Gücü” şeklinde sıralanabilir. Güçlülük ise; “belirlenmiş amaçlar doğrultusunda ortaya çıkabilecek olumsuz durumları, sahip olunan güç, yeteneklerini kullanarak, olumlu ve istenilen düzeyde yönlendirebilme, etki yaratabilme durumu” şeklinde tanımlanabilir. Çalışanlar, iş sürecinde zaman zaman birtakım unsurlarla (iş-arkadaş uyumu, değişim, stres, iç/dış baskı vb.) mücadele etmede güce ihtiyaç duyarlar. Ancak yönetici düzeyinde bu ihtiyaç biraz daha farklılık gösterebilmektedir. Bu bağlamda yöneticinin, süreci etkin bir şekilde yönetebilmesi için, güç yeteneğini kullanması gerekir. Bir başka deyişle; çalışanı motive etmede, stratejik düşünebilmede, karar vermede, liderlik edebilmede, eğitici ve geliştirici olabilmede “güç” yeteneğine ihtiyacı olduğu ifade edilebilir (Çapan, 2018: 130).

Diğer taraftan insan, duygusal bir varlık olması sebebiyle içinde bulunduğu çevreyi etkileyebilmekte ve çevreden etkilenebilmektedir. Buna göre işletmeler, insanların çalışan rolü ile içerisinde yer aldığı, çalışma koşulları ise, fiziksel ve duygusal olarak etkilendiği çevrelerden birisi olarak görülmektedir (Brunette, 2011: 211). Bu bağlamda bir işletmede, ürün veya hizmet sürecinde çalışana dönük olarak düzenlenen; maaş, yan ödemeler, aydınlatma, ses, uygun iklimlendirme, ulaşım, iş güvenliği tasarımı, uygun donanım gibi faktörler fiziksel çalışma koşulları, kurumsal adalet, karara katılım, uygun ödül sistemi, amaç birliği, yetki devri gibi faktörler ise psikolojik çalışma koşulları unsuru olarak ifade edilebilir. Dolayısıyla bu unsurların, çalışan performansı ve verimliliği üzerine az ya da çok etkisi bulunmaktadır (Erdil vd., 2004: 19).

Özellikle, çalışmada örneklem grubu olarak seçilen sivil havacılık sektörüne bakıldığında zaman; 2000’li yılların başından itibaren ülkemiz sivil havacılık alanında yaşanan gelişmeler göz önüne alındığında, aradan geçen 20 yıla yakın zaman diliminde ülkemiz sivil havacılığının yükselen bir eğilimle üst basamaklarda kendini gösterdiği görülmektedir. Uluslararası Havalimanları Konseyi’nin 2019 yılına ilişkin açıklanmış olduğu istatistiklere göre; İstanbul Havalimanı 68.500.000 yolcu trafiği ile Avrupa sıralamasında ilk 5 içerisinde yer almıştır. Diğer taraftan, Antalya Havalimanı yıllık bazda 25 milyon yolcu trafiği ile ikinci sıraya yerleşmiştir. Diğer taraftan Türkiye, 2009/2019 döneminde açmış olduğu yeni rotalar ve uçuş planına eklemiş olduğu yeni uçuş noktalarıyla (126 ülke-328 nokta) sivil havacılık faaliyetini en fazla (%386) iyileştiren ülke konumuna gelmiştir. İstihdam bazında ise, 2003 yılında yaklaşık olarak 65.000 kişi istihdam edilmişken, 2018 yıl sonu itibarıyla bu sayı 209.049 olmuştur (SHGM, 2019). Çalışan unsuru ise, olumlu yönde yaşanan tüm bu gelişmelerin odağındaki en önemli etkindir denilebilir. Sivil havacılık, diğer taşımacılık faaliyetleri içerisinde en fazla dikkat isteyen ve hata yapıldığında telafisinin pek mümkün olmadığı veya sonuçlarının büyük hasarlara ve acılara sebep olduğu bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla,

çalışanların psikolojik iyi oluşları ve iş streslerinin, üzerinde önemle durulması gereken konu başlıkları olduğu söylenebilir.

Çalışanları diğerlerinden ayıran, üstlenmiş oldukları işlerde onları başarılı veya başarısız kılan, işe veya durumlara dönük sahip oldukları bakış açılarıdır denilebilir. Bu bağlamda çalışanların sahip oldukları bakış açıları, başka bir deyişle düşünceleri, onların hayata tutunmalarını sağlayan elleri, ayakları, gözleri gibi hayatlarında kilit öneme sahip temel uzuvlarından birisi olarak görülebilir. Öte yandan sahip olunan düşünce tarzı, kişinin çalışan rolü ile işletmelerde birlikte çalışma, paylaşımcılık, biz odaklılık, ekip ruhu gibi birçok hususta işletmeye tutunmasını veya ayrılmasını sağlayabilecek bir unsurdur. Bu süreçte pozitif bakış açısı veya olumlu düşünme ise, yukarıda sayılan unsurlar dışında, çalışanın; yüksek motivasyon, iş tatmini/doyumu, kurumsal bağlılık, diğerlerine dönük ön yargısız yaklaşım, hoşgörü, empati kurma gibi, olumlu davranış çıktıları olarak etkisini gösterebilir (Akın vd., 2015: 266).

Literatürde, bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerine olumlu ya da olumsuz etkide bulunan faktörlerin ortaya konulması bağlamında birçok araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Bunlardan bazılarına göre, bireylerin sosyal kaygıları ve yaşam doyumunu, psikolojik iyi oluş düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir (Kermen vd., 2016:20). Konuyu öğrenci düzeyinde inceleyen başka bir çalışmaya göre ise, başarıma, hoşlanma (haz), öz yönetim, yardımseverlik, adaptasyon ve güvenliğin, psikolojik iyi oluş ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülmüştür (Telef vd., 2013: 1297). Öte yandan, çalışan düzeyinde ise, yapılan işin anlamlı olmasının, psikolojik iyi oluş düzeyi ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Keleş, 2017: 154). Wansteenkiste ve arkadaşlarının, içsel ve dışsal değerler olarak iki farklı şekilde ele aldıkları faktörlerin, psikolojik iyi oluş üzerine etkilerini test ettikleri araştırmaya göre, içsel değer faktörleri (gelişim, topluma fayda sağlama ve aitlik) ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönlü bir etkileşim gözlenirken, dışsal değer faktörleri (ekonomik gelişme, tanınma, imaj ve dış görünüm) ile negatif yönlü bir ilişkinin varlığı gözlenmiştir (Vansteenkiste vd., 2006: 2892).

Diğer taraftan, özellikle 1960 sonrası dönemde psikoloji bilimi kapsamında yapılan çalışmaların hemen hemen %100'üne yakınının, negatif bir durum veya negatif durumu çıkış noktası olarak ele alan çalışmalar olduğu gözlenirken (Cameron vd., 2003: 13), çalışan iş sağlığı ve olumsuz etkilerini kapsamına alan her “on beş” çalışmaya karşın, olumlu düşünce odaklı “bir” araştırmanın olduğu görülmektedir (Narcıkara, 2003: 21). Oysaki olumluluk, pozitif psikoloji, sadece psikoloji alanında değil aynı zamanda yönetim ve davranış bilimleri kapsamında da birçok konu başlığına çatı oluşturabilecek bir kavram olarak görülmektedir. Bu bağlamda; motivasyon, iş tatmini, kurumsal bağlılık, takım çalışması, paylaşımcılık, amaç birliği gibi işletmeleri ve çalışanları diğerlerinden farklı kılabilecek birçok başarı faktörünü kapsamına almaktadır.

Dolayısıyla, kaliteli ve sürdürülebilir başarı için kurumsal amaçlara ulaşmada insana ve yapabilirliklerine odaklanmış işletmelerin, çalışanlarının psikolojik iyi oluş düzeyleri üzerinde etkiye sahip unsurları, aralarındaki ilişkinin yönünü ve olası etkilerini tüm yönleri ile irdelemesi oldukça önemlidir. Öte yandan pozitif psikoloji kuramının sahibi Martin Seligman; olumlu bir psikolojiye sahip olmak, çalışan açısından mutluluk, yapılan işten ve içinde bulunulan durumdan haz alma, verimlilik ve fayda sağlama, yapabilirliklerinin

farkına varma gibi sebeplerden dolayı çok önemli olduğunu, ayrıca insanların zayıflıkları kadar, güçlü yönlerine de odaklanılması gerektiğini dile getirmiştir (Luthans vd., 2006).

Araştırmada; çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin, işletme amaçlarının gerçekleştirilmesinde önemli bir faktör olduğu ve bu bağlamda güçlülük ve işe bağlı stres gibi kavramların, psikolojik iyi oluş üzerinde az veya çok etkiye sahip, önemli faktörler olduğu görüşünden yola çıkılmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Örneklemi

Yönetim ve davranış bilimleri kapsamında yapılan çalışmalar incelendiği zaman, genellikle işletmelerde verimsizliğe sebep olan; düşük motivasyon ve etkileri, çalışan memnuniyetsizliği, mobbing, iletişimsizlik, kurumsal çatışma, düşük kurumsal bağlılık ve etkileri gibi olumsuz durumların, olumluya dönüştürülmesi çerçevesinde bir yol izlendiği görülmektedir (Narcıkara, 2017: 22). Diğer taraftan, psikolojik iyi oluş kapsamında yapılan çalışmaların, ağırlıklı olarak psikoloji bilimi düzeyinde ele alındığı, işletme veya çalışan düzeyinde konuya pek yaklaşmadığı gözlenmiştir. Dolayısıyla çalışmanın, yönetim ve davranış bilimleri literatürüne farklı bir bakış açısıyla katkı sağlaması amaçlanmıştır. Ayrıca, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki etkileşimin, gücü ve yönünün ortaya konulmasıyla, örgüt yöneticilerine farklı bir bakış açısı kazandıracağı, iş sürecinde insan odaklı yapılan çalışmalarda, yöneticilere rehberlik edebileceği öngörülmüştür. Çalışmanın örnekleme kapsamında ise, son yıllarda dünya genelinde artan arz-talep düzeyi, ulaşım sektöründeki payı ve insan unsurunun davranışsal etkisinin, iş çıktısı üzerindeki etkisinin önemi nedeniyle, sivil havacılık sektörü tercih edilmiştir. Bu kapsamda çalışmanın katılımcılarını; Ege Bölgesinde hizmet veren uluslararası bir havalimanının sivil havacılık işletmesi (kamu) çalışanları oluşturmaktadır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplamak amacıyla iki bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anket formunun ilk bölümünde, çalışmanın bağımsız değişkenleri olan; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kurum içi statü ve kurumda çalışma yılı gibi sorular yer almaktadır.

İkinci bölümde ise, bireysel güçlü yönler, işe bağlı stres ve psikolojik iyi oluş üzerine etkilerini ortaya koyabilmek amacıyla; 3 alt başlıkta ve 26 önermeden oluşan soru formundan faydalanılmıştır. Bu bağlamda faydalanılan ölçekler aşağıda sıralanmıştır.

Güçlü Yönler Ölçeği: Govindji ve Linley tarafından 2007 yılında geliştirilmiştir. Ölçekte katılımcıların işlerini gerçekleştirirken yapabileceklerinin en iyisi olup olmadığına dair ifadeler yer almaktadır. Ölçeğin Jarden (2011) tarafından uyarlanan kısa formu çalışma kapsamında gerçekleştirilmiştir. Ölçekte 10 ifade yer almaktadır. Katılımcılar, (1) Kesinlikle Katılmıyorum ile (7) Kesinlikle Katılıyorum arasında değişen 7'li Likert tipi ölçek ile ifadeleri yanıtlanmaktadır. Bu ölçeğe yönelik daha önce gerçekleştirilmiş geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları olmadığından, çalışma kapsamında ölçeğin yapısal geçerliliğini sınamak amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir.

İşe Bağlı Stres Ölçeği: Cousins ve arkadaşları tarafından 2004 yılında geliştirilmiştir. Ölçekte, iş ile ilgili talepler, denetim yönetsel destek, iş arkadaşlarının desteği, roller, ilişkiler ve değişim ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Ölçekte 8 ifade yer almaktadır. Katılımcılar, (1) Kesinlikle Katılmıyorum ile (7) Kesinlikle Katılıyorum arasında değişen 7'li Likert tipi ölçek ile ifadeleri yanıtlanmaktadır. Bu ölçeğe yönelik daha önce gerçekleştirilmiş geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları olmadığından, çalışma kapsamında ölçeğin yapısal geçerliliğini sınamak amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Diener ve arkadaşları tarafından 2009 yılında geliştirilen ölçek 8 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin 2013 yılında Telef tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nin maddeleri Kesinlikle Katılmıyorum (1) ile Kesinlikle Katılıyorum (7) şeklinde 7'li Likert tipi ölçek ile cevaplanmaktadır. Bu ölçeğe yönelik daha önce gerçekleştirilmiş geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları olduğundan, çalışma kapsamında ölçeğin geçerliliğini sınamak amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir.

2.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışmanın kuramsal çerçevesi ve geliştirilen hipotezler doğrultusunda hazırlanmış olan anket formu, Şubat 2019-Nisan 2019 tarihleri arasında, Ege Bölgesinde faaliyet gösteren uluslararası bir havalimanında istihdam edilmiş 224 sivil havacılık işletmesi (kamu) çalışanına anket formu dağıtım yöntemiyle uygulanmıştır. Bu bağlamda uygulama alanın seçilme sebebi ise, 2019 yılı sivil havacılık istatistiklerine göre, havalimanının Türkiye'de faaliyet gösteren 56 havalimanı içerisinde, en fazla yolcu ve hava trafiğine sahip, ilk 7 havalimanı arasında yer almasından dolayıdır.

Diğer taraftan anket formuyla ilgili olarak; çalışmada olası sapmaları en aza indirmek ve daha doğru bulgular elde edebilmek adına, katılımcılara mümkün olduğunca konu hakkında ön bilgilendirme yapılmıştır. Ayrıca bilimsel analiz yapmadan önce 40 kişilik bir gruba pilot uygulama yapılarak tüm değişkenlerin katılımcılar tarafından doğru anlaşılıp anlaşılmadığı test edilmiştir. Öte yandan, uygulamanın yapıldığı sivil havacılık işletmesinde 354 kamu çalışanı görev yapmaktadır. Bu bağlamda hedef kitleden çalışmaya katkı sağlayan 224 kişi yaklaşık %72'lik bir geri dönüşe işaret etmektedir ki, bu rakam ortaya konulan bulguların geçerliliği için yeterli bir geri dönüş yüzdesi vermektedir.

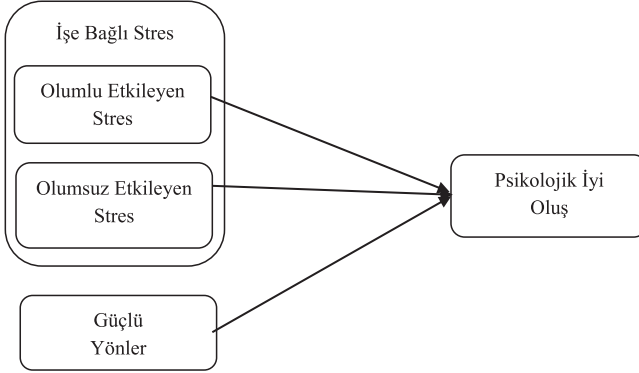
Çalışmanın istatistiksel analizi ise, SPSS yazılım programı aracılığıyla yapılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin geçerlilikleri açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach's alpha katsayısı ile ölçülmüştür. Bu kapsamda çalışmada katılımcıların statülerine göre araştırma değişkenlerine verdikleri yanıtlar arasındaki farkı inceleyebilmek amacıyla bağımsız örneklem t-testi, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkinin yönünü ve kuvvetini belirleyebilmek amacıyla korelasyon analizi ve psikolojik iyi oluşa işe bağlı stres ve güçlü yönlerin etkisini belirleyebilmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

2.4. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli aşağıda gösterilmektedir. Çalışmada ilk olarak işe bağlı stresin etkisi incelenmesi amaçlanmıştır. Eş zamanlı olarak

bireyin güçlü yönleri de ele alındığında psikolojik iyi oluşun nasıl değiştiği ve etkisinin hangi yönde olduğu hiyerarşik regresyon analizi ile değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Bu doğrultuda çalışmanın hipotezleri aşağıda sıralanmıştır;

- H₁: Katılımcıların statülerine göre işe bağlı stres değişkenleri, güçlü yönler ve psikolojik iyi oluşa verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık vardır.
- H₂: İşe bağlı stres değişkenleri, güçlü yönler ve psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ilişki vardır.
- H₃: İşe bağlı stres değişkenleri ve çalışanın güçlü yönlerinin psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı etkisi vardır.
- H_{3a}: İşe bağlı stres boyutlarından çalışanı olumlu etkileyen stresin psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.
- H_{3b}: İşe bağlı stres boyutlarından çalışanı olumsuz etkileyen stresin psikolojik iyi oluş üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H_{3c}: Çalışanın güçlü yönlerinin psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

3. BULGULAR

Araştırma bulguları kapsamında öncelikle katılımcıların bireysel özelliklerine ilişkin frekans dağılımları yer almaktadır. Katılımcıların statülerine göre araştırma değişkenlerine verdikleri yanıtlar arasındaki farkı inceleyebilmek amacıyla bağımsız örneklem t-testi, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkinin yönü ve kuvvetini belirlemek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Son olarak, çalışanların psikolojik iyi oluşlarına işe bağlı stresin ve çalışanlarının güçlü yönlerinin etkisi hiyerarşik regresyon analizi ile değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılanların psikolojik iyi oluş, güçlü yönler ve işe bağlı strese ilişkin düşüncelerini belirlemeye yönelik gerçekleştirilen araştırmaya toplam 224 kişi katılmıştır. Bu kapsamda katılımcıların bireysel özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistik verileri Tablo 1’de ele alınmaktadır. Katılımcıların %81’i erkektir ve %69’u lisans mezunudur. Araştırmaya katılanların %45’i yönetici pozisyonunda görev yapmaktadır. Katılımcıların yaş ortalamaları 46 ve ortalama çalışma yılları ise 21 yıldır (Tablo 1).

Tablo 1: Katılımcıların Bireysel Özelliklerinin Sayısal ve Yüzdesele Dağılımı

		Sayı	Yüzde %
CİNSİYET (n=224)	Kadın	42	18,8
	Erkek	182	81,3
EĞİTİM DÜZEYİ (n=224)	Lise	26	11,6
	Ön lisans	30	13,4
	Lisans	155	69,2
	Lisansüstü	13	5,8
STATÜ (n=224)	Memur	122	54,5
	Yönetici	102	45,5
YAŞ	Ortalama ± SS	46.56 ± 9.24	
	Min - Maks	21-64	
ÇALIŞMA YILI	Ortalama ± SS	21,03 ± 9.69	
	Min - Maks	1 – 45	

Ölçme araçlarının yapısal geçerliliğini sınamak amacıyla veri setlerine faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda işe bağlı stres, güçlü yönler ve psikolojik iyi oluş ölçme araçlarının yapısal geçerliliği faktör analizi ile sınanmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki tablolarda ele alınmıştır. Araştırma değişkenlerinin veri setlerine yönelik içsel tutarlılığı belirlemek amacıyla Cronbach’s alpha katsayıları belirlenmiştir. Bunun yanında, her bir ana değişkenin alt değişkenlerine ilişkin Cronbach’s alpha katsayıları da hesaplanmıştır.

İşe bağlı strese yönelik sorulan ifadelerin yapısal geçerliliğini belirlemek için gerçekleştirilen faktör analizi sonucuna göre, KMO değeri 0,68 ($p<0,001$), toplam varyansın açıklanma oranı %51,68 olarak tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucunda işe bağlı stres ile ilgili ifadelerin iki faktör altında toplandığı tespit edilmiştir. Bu faktörler; Çalışanı olumlu etkileyen stres ve çalışanı olumsuz etkileyen stres olarak isimlendirilmiştir. İçsel tutarlılığı belirlemek için gerçekleştirilen güvenilirlik analizine göre Cronbach’s alpha katsayısı 0,60 olarak tespit edilmiştir (Tablo 2).

Çalışanı olumlu etkileyen stres olarak isimlendirilen faktörün tanımladığı fark yüzdesi 29.10’dur ve öz değeri 2.33’tür. Bu faktör incelendiğinde 5 ifade ile açıklandığı ve bu faktöre verilen yanıtların ortalamasının 4.73 olduğu belirlenmiştir. Faktörün içsel tutarlılığını belirlemek için gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach’s alpha değeri 0,69’dur (Tablo 2).

Tablo 2: İşe Bağlı Stres Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İşe Bağlı Stres	Faktör Yüklü	Öz değerler	Açıklanan Varyans Yüzdesi	Cronbach's alpha	Ortalama
I. FAKTÖR – Olumlu Etkileyen Stres		2.33	29.10	,69	4.73
Yönetim tarafından teşvik ediliyim	,787				
İşyerimde ne yapacağıma kendim karar veririm	,700				
Meslektaşlarımdan hak ettiğim saygıyı görürüm	,689				
Kurumumda görev ve sorumluluklarım net olarak belirlidir	,587				
Kurumumda, değişim ile ilgili olarak çalışanların da görüşleri alınmaktadır	,574				
II. FAKTÖR – Olumsuz Etkileyen Stres		1.81	22.58	,66*	3.96
Çalıştığım kurumda beni bazı işler yapmaya zorladıklarını hissediyorum	,847				
Yönetimin benden gerçekçi olmayan beklentileri var	,760				
Kurumumdaki ilişkiler zorunluluktandır	,661				
KMO= 0,68*; Açıklanan Varyans Oranı: 51.68; Cronbach's alpha=0,60; * $p<0,001$					

Çalışanı olumsuz etkileyen stres olarak isimlendirilen faktörün tanımlandığı fark yüzdesi 22.58'dir ve öz değeri 1.81'dir. Bu faktör incelendiğinde 3 ifade ile açıklandığı ve bu faktöre verilen yanıtların ortalamasının 3,96 olduğu belirlenmiştir. Faktörün içsel tutarlılığını belirlemek için gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's alpha değeri 0,66'dır (Tablo 2).

Güçlü Yönler ölçeğine yönelik sorulan ifadelerin yapısal geçerliliğini belirlemek için gerçekleştirilen faktör analizi sonucuna göre, KMO değeri 0,86 ($p<0,001$), toplam varyansın açıklanma oranı %44.31 olarak tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucunda güçlü yönler ölçeği ile ilgili ifadelerin tek faktör altında toplandığı tespit edilmiştir. İçsel tutarlılığı belirlemek için gerçekleştirilen güvenilirlik analizine göre Cronbach's alpha katsayısı 0,84 ($p<0,001$) olarak tespit edilmiştir (Tablo 3).

Tablo 3: Güçlü Yönler Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yüğü	Öz değerler	Açıklanan Varyans Yüzdesi	Cronbach's alpha	Ortalama
Güçlü Yönler		3.99	44.31	,84	5.79
İşimde güçlü yönlerimi kullanmak benim için çok kolay	,770				
Güçlü yönlerimi kullanmak benim için çok kolay	,750				
Güçlü yönlerimi kullanarak istediğim şeyi başarırım	,714				
Güçlü yönlerimin neler olduğunu bilirim	,712				
Her zaman güçlü yönlerimi kullanmaya çalışırım	,664				
En İyisini yaptığım zamanları bilirim	,648				
Güçlü yönlerimi farklı alanlarda da kullanabiliyorum	,605				
Diğer insanlar güçlü olduğum yönlerin farkındadır	,566				
İşimde iyiyimdir	,519				
KMO= 0,86*; Açıklanan Varyans Oranı: 44.31; Cronbach's alpha=0,84; * $p < 0,001$					

Psikolojik iyi oluş ölçeğine yönelik ölçüm modelinin geçerliliğini belirlemek için gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucuna gerçekleştirilmiştir. Hesaplanan faktörlerin açıklanana varyansları ve standardize ve standardize olmayan değerleri Tablo 4'te gösterilmiştir. Tablo 4, ölçüm modelindeki parametrelerin standart ve standart olmayan faktör yüklerini standart hatalarını ve t değerlerini açıklamaktadır. Modelin uygunluğu ile ilgili sonuçlar incelendiğinde $CMIN = 42.80$, $DF = 18$, $p = 0.001$, $CMIN/DF = 2.38$, $RMSEA = 0.79$, $CFI = 0.95$ $GFI = 0.95$ olarak belirtilen sınırlar içinde bulunmuştur. İçsel tutarlılığı belirlemek için gerçekleştirilen güvenilirlik analizine göre Cronbach's alpha katsayısı 0,82 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4: Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Standardize	Standardize Olmayan	SE	CR	p
PI08 <--- PIO	0,533	1			
PI07 <--- PIO	0,606	1,314	0,205	6,411	***
PI06 <--- PIO	0,558	1,102	0,181	6,088	***
PI05 <--- PIO	0,447	0,903	0,176	5,145	***
PI04 <--- PIO	0,597	1,088	0,171	6,352	***
PI03 <--- PIO	0,647	1,403	0,211	6,662	***
PI02 <--- PIO	0,737	1,532	0,215	7,116	***
PI01 <--- PIO	0,622	1,257	0,193	6,51	***

Katılımcıların çalıştıkları statülerine göre araştırma değişkenlerine verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farkın olup olmadığı bağımsız örneklem t-testi ile analiz edilmiştir. Bu doğrultuda elde edilen bulgular Tablo 5’te gösterilmektedir.

Tablo 4: Katılımcıların Statülerine göre Araştırma Değişkenlerine Verdikleri Yanıtların Dağılımı

	Statü	N	Ortalama	Standart Sapma	t
Psikolojik İyi Oluş	Memur	122	5,92	,82	.40
	Yönetici	102	5,83	,77	
Çalışan Olumlu Etkileyen Stres	Memur	122	4,67	1,28	.40
	Yönetici	102	4,80	1,04	
Çalışan Olumsuz Etkileyen Stres	Memur	122	3,91	1,60	.64
	Yönetici	102	4,01	1,49	
Güçlü Yönler	Memur	122	5,92	,77	.01*
	Yönetici	102	5,64	,84	

*= p<0.05

Araştırma kapsamında ele alınan değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve kuvvetini belirlemek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir ve Tablo 6’da gösterilmektedir. Elde edilen bulgulara göre H₁ yalnızca güçlü yönler değişkeni için desteklenmektedir.

Tablo 5: Korelasyon analizi

	1	2	3	4
1. Psikolojik İyi Oluş	1			
2. Çalışan Olumlu Etkileyen Stres	0,57*	1		
3. Çalışan Olumsuz Etkileyen Stres	0,42*	0,40*	1,00	
4. Güçlü Yönler	-0,13	-0,11	-0,67	1,00

*: p<0.01

Psikolojik iyi oluş ve işe bağlı stres boyutları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. “Güçlü Yönler” ve diğer araştırma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir. Elde edilen bulgulara göre H₂ güçlü yönler değişkeni dışında diğer değişkenler için desteklenmektedir.

Son olarak, araştırma kapsamında psikolojik iyi oluşa işe bağlı stresin etkisi ve modele çalışanın güçlü yönleri eklendiğinde psikolojik iyi oluşa etkinin nasıl değiştiğini belirleyebilmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 6: Hiyerarşik Regresyon Analizi

	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>R</i> ² Değişimi	<i>B</i>	Std Hata	β	<i>t</i>
	.427	.182					
Basamak 1							
Çalışanı olumlu etkileyen stres				,274	,041	,408*	6,696
Çalışanı olumsuz etkileyen stres				-,051	,031	-,099	-1,628
	.608	.361	.179				
Basamak 2							
Çalışanı olumlu etkileyen stres				,149	,039	,222*	3,795
Çalışanı olumsuz etkileyen stres				-,031	,028	-,060	-1,117
Güçlü Yönler				,462	,057	,475*	8,103

* : $p < 0.001$

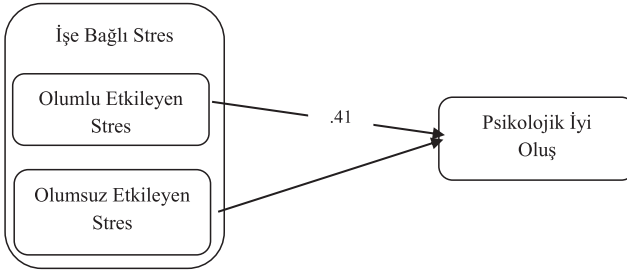
Hiyerarşik regresyon analizinde elde edilen sonuçlara göre, işe bağlı stresin psikolojik iyi oluşa etkisinin değerlendirildiği birinci basamakta PİO'ya yalnızca çalışanı olumlu etkileyen stresin etkisi olduğu belirlenmiştir ($p < .001$ ve $\beta = .408$) (Tablo 7). Bu değişken PİO ile ilgili katılımcıların görüşlerini %18 oranında açıklamaktadır ($R^2 = .182$). İşe bağlı stresin yanında çalışanın güçlü yönlerinin de modele dahil edildiği ikinci basamakta PİO'ya çalışanı olumlu etkileyen stresin ($p < .001$ ve $\beta = .222$) ve güçlü yönlerin ($p < .001$ ve $\beta = .475$) etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu değişkenler PİO ile ilgili katılımcıların görüşlerini %36 oranında açıklamaktadır ($R^2 = .361$). Bu doğrultuda ikinci modelde güçlü yönlerin, çalışanı olumlu etkileyen stresin yanında PİO üzerinde %18'lik bir etkisi olduğu söylenebilmektedir. Buna göre, H_{3a} ve H_{3c} hipotezi desteklenmektedir.

4. TARTIŞMA

İşletmelerin faaliyet gösterdikleri çevreler, teknoloji, globalleşme, rekabet gibi birçok nedenden dolayı sürekli değişim içerisinde olmaktadır. İşletmeler bu çevreye esnek bir yapıda sürekli çalışan gelişimini destekleyerek ayak uydurabilirler. Ancak, işletmenin bu kabiliyetleri çalışanları ile yakından ilişkilidir. Bu tip değişimler çalışan üzerinde stres yaratarak etkililiği etkileyebilir. Stres kaynakları fiziksel olabildiği gibi psiko-sosyal de olabilir (Cox, 1993). Çalışma kapsamında da çalışanın üzerinde optimum stresin olumlu etki yaratabileceği ama olumsuz stres koşullarının çalışanın psikolojik iyi oluşuna olumsuz etki edebileceği (Morse vd., 2012; Cooper ve Dewe, 2008; Nixon vd., 2011) varsayımından yola çıkarak model oluşturulmuştur. Ancak çalışanlar birbirlerinden çok farklı özelliklere sahip olduklarından dolayı, bireyin kendi algıladığı şekliyle güçlü yönlerinin işe bağlı stres faktörleri yanında nasıl bir etkisinin olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Kendini bireysel olarak işinde daha yetkin ve yetenekli hisseden çalışanın psikolojik iyi oluş durumunun da iyi olabileceği düşünülebilir. Katılımcıların işe bağlı stres ve güçlü yönlerinin psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla

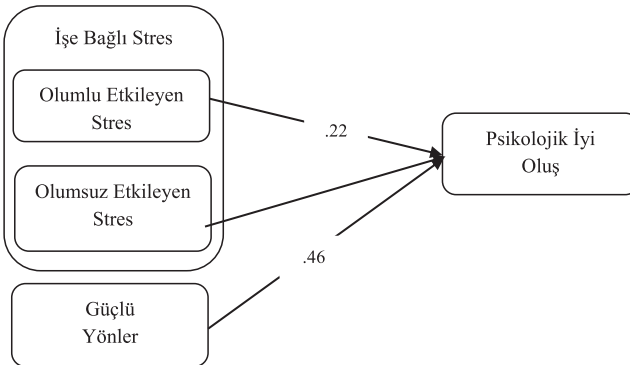
gerçekleştirilen çalışmadan elde edilen bulgulara göre çalışanı olumlu etkileyen stresin ve güçlü yönlerin PİO üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir.

Şekil 2: Araştırma Modeli (Basamak 1)



Şekil 2’de işe bağlı stres değişkenlerinin PİO etkisinin incelendiği araştırma modeli yer almaktadır. Bu modele göre psikolojik iyi oluşa yalnızca çalışanı olumlu etkileyen stresin etkisi olduğu belirlenmiş, çalışanı olumlu etkileyen stresin herhangi bir etkisinin olduğu belirlenmemiştir. Bu etki oranı %18 olarak belirlenmiştir. İşe bağlı stresin çalışma hayatının duygusal bileşeni üzerinde büyük etkisi olacağı düşünülse bile uzun çalışma saatleri riskli koşullarda çalışma gibi durumlarda bile çalışanların yaptıkları görevleri en iyi şekilde yerine getirdikleri ve stresin yaptıkları iş üzerinde etkisi olmadığı belirlenmiştir (Aydın, 2018). Bu çalışma kapsamında da çalışanı olumlu yönde etkileyen risk faktörlerinin psikolojik iyi oluşu etkilediği; ancak çalışanı olumsuz etkileyen risk faktörlerinin ise psikolojik iyi oluş üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Şekil 3: Araştırma Modeli (Basamak 2)



Şekil 3'te işe bağlı stres değişkenlerinin yanında çalışanın güçlü yönlerinin de PİO etkisinin incelendiği araştırma modeli yer almaktadır. Bu doğrultuda basamak 2 incelendiğinde, çalışanı olumlu etkileyen stresin yanında güçlü yönlerin de çalışanın PİO üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Genel olarak açıklanma oranı %36'dır. Ancak güçlü yönlerin etkisinin (R^2 değişiminin) %18 olduğu belirtilebilir. Bu oran çalışanı olumlu etkileyen stresin yanında çalışanın güçlü yönlerinin de PİO üzerinde etkisinin önemli olduğunu ifade etmektedir. Çalışanın güçlü yönlerinin ve bu yönleri kullanmanın öznel iyi oluş üzerinde etkili olduğunu vurgulayan çalışmalar (Govindji ve Linley, 2007) ile bu çalışma da benzerlik göstermektedir.

SONUÇ

Katılımcıların işe bağlı stres ve güçlü yönlerinin psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen çalışmadan elde edilen bulgulara göre çalışanı olumlu etkileyen stresin ve güçlü yönlerin PİO üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda, çalışanlar stres yaratan olumsuz faktörlerin psikolojik iyi oluşları üzerinde etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Ancak olumlu etki yaratan stres faktörleri ise psikolojik iyi oluş üzerinde etkilidir.

Optimum düzeyde stresin insanı motive eden ve başarıya götüren etkisi belirlenmiştir. Gerçekleştirilen çalışmada katılımcıların algıları doğrultusunda işe bağlı stres, çalışanı olumlu ve olumsuz yönde etkileyen stres olarak iki temel boyutta değerlendirilmiştir. Bu noktada dikkat çeken unsur katılımcıların algıladıkları olumsuz stres faktörlerinin psikolojik iyi oluş üzerinde etkisinin olmamasıdır. Çalışanların olumsuz yönde etkileneceği işe bağlı stres faktörleri olsa dahi, bu durumun onların psikolojik iyi oluşlarında etkili olmadığı belirlenmiştir. Bunun en önemli nedenlerinden biri çalışmanın havacılık sektöründe gerçekleştirilmesi olabilir. Bu bağlamda, havacılık sektörü "0" hata ile çalışılması gereken, risk ve belirsizlik içermeyen bir sektördür. Diğer taraftan hava trafik kontrolörlüğü, pilotluk gibi dünyanın en stresli meslekleri arasında ilk sıralarda olan meslek grupları sivil havacılık içerisinde yer almaktadır. Benzer şekilde, sivil havacılık güvenliği ve sivil havacılık emniyeti, insan faktörüne bağlı olarak sebep olabileceği olumsuz nedenleri ve telafisi pek mümkün olmayan büyük riskleri sebebiyle dünyanın en stresli faaliyetleri arasında sayılabilmektedir. 2019 yılı Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü istatistiklerine göre toplam 2.030.291 iç ve dış hat yolcu trafiği gerçekleşmiştir. Tüm bunlar, sorunsuz bir organizasyonun eseridir. Bu başarının sürdürülebilir olması ise, stresin azaltılması ve psikolojik iyi oluşa en yakın noktaya ulaşılmamasıyla olabilecektir. Bunun yanında, çalışanların kendileri üzerinde olumsuz bir durum yaratacak stres, kötü çalışma koşulları, liderler, çalışma arkadaşları gibi faktörleri göz ardı ettikleri anlamına gelebilir. Ayrıca, çalışma koşullarının çok stresli olması onların olumsuz koşullara duyarlılıklarının azalmasından da kaynaklanıyor olabilir. Bunun yanında, çalışanı olumlu etkileyen stres faktörlerinin katılımcıları olumlu yönde etkiledikleri ortaya konmuştur.

Gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizinin ikinci basamağında yöneticilerin güçlü yönlerinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinin yüksek olduğu söylenebilir. Bu da çalışanların yetki ve sorumluluklarının fazla olmasından kaynaklanabilir. Özellikle güçlü

yönleri çerçevesinde katılımcıların sahip oldukları bilgi ve tecrübe onlar üzerinde psikolojik yönden olumlu bir etkiye sahip olabilir. Bu bağlamda işletme çalışanlar üzerinde olumsuzluk yaratabilecek stres faktörleri üzerinde odaklanmalıdır. Olumsuz stres faktörlerinin onları etkilemeyeceği, ancak olumlu faktörlerin onları daha da mutlu edeceği göz ardı edilmemelidir.

THE EFFECTS OF WORK-RELATED STRESS AND INDIVIDUAL STRENGTHS ON PSYCHOLOGICAL WELL-BEING

1. INTRODUCTION

In today's market conditions, businesses' ability to gain competitive advantage and to operate effectively and efficiently depends on the behaviors and capabilities of their human resources. People are the common resources that all businesses have and by their very nature, they are physically and emotionally different from each other. The reaction of each to the events, the way they perceive the events, the level of satisfaction or displeasure they feel are different from each other (Gibson et al., 2012: 6). In this context, the factors that cause people who take charge in the role of employee in businesses to display different behaviors in the business process are called "Behavioral Impulse". In other words, there are some factors that affect the needs and expectations of the employees in the work process and their perceptions of events, and these factors have a dynamic structure (Çapan, 2018: 45).

In this context, in the study, first of all, the researches and findings related to the subject in the literature, the concepts of work-related stress, employee strengths and psychological well-being (PIO), their importance for businesses and the relationship between them are mentioned. On the other hand, with an application, the effects of individual strength and work-related stress on the level of psychological well-being were examined and their findings were included.

2. METHODOLOGY

In the literature, it has been observed that the studies carried out within the scope of psychological well-being are mainly handled at the level of psychology, but not at the level of business or employee. Therefore, it is aimed that the study will contribute to the management and behavioral sciences literature from a different perspective. In addition, it is predicted that by revealing the power and direction of the interaction between the dependent and independent variables, it will give a different perspective to the managers of the organization and guide the managers in the human-oriented studies in the business process. Within the scope of the study, the civil aviation sector was preferred due to the increasing supply-demand level worldwide in recent years, its share in the transportation sector, and the importance of the behavioral effect of the human factor on work output. In

this context, the participants of the study; Civil aviation management (public) employees of an international airport serving in the Aegean Region are composed of employees.

The questionnaire, which was prepared in line with the theoretical framework of the study and the hypotheses developed, was applied to 224 civil aviation business (public) employees employed at an international airport operating in the Aegean Region between February 2019 and April 2019, by the questionnaire form distribution method. In this context, the reason for choosing the application area is that, according to the civil aviation statistics for 2019, the airport is among the top 7 airports with the highest passenger and air traffic among 56 airports operating in Turkey. On the other hand, 354 public employees work in the civil aviation business where the application is made. In this context, 224 people from the target group who contributed to the study indicate a return of approximately 72%, which gives a sufficient return percentage for the validity of the findings.

Statistical analysis of the study was made using the SPSS software program. The validity of the scales used in the research was carried out with explanatory and confirmatory factor analysis. The reliability of the scales was measured with the Cronbah's alpha coefficient. In this context, in order to examine the difference between the responses of the participants to the research variables according to their status, the independent sample t-test was carried out in the study, the correlation analysis to determine the direction and strength of the relationship between the research variables, and the hierarchical regression analysis to determine the effect of work-related stress and strengths on psychological well-being.

3. RESULTS

Field research and survey technique were used in the study. In this context, in order to examine the difference between the answers of the participants to the research variables according to their status, the independent sample t-test was performed in the study, the correlation analysis to determine the direction and strength of the relationship between the research variables, and the hierarchical regression analysis to determine the effect of psychological well-being, strengths and work-related stress. According to the findings, it has been determined that the variables of stress and strengths, which affect positively, have a positive effect on psychological well-being.

4. DISCUSSION

The environments in which businesses operate are in a process of change due to many reasons such as technology, globalization and competition. Businesses can adapt to this environment by supporting continuous employee development in a flexible structure. However, these capabilities of the enterprise are closely related to its employees. Such changes can affect effectiveness by creating stress on the employee. Stress sources can be physical as well as psycho-social (Cox, 1993). Within the scope of the study, a model was

created based on the assumption that optimum stress can have a positive effect on the employee, but that negative stress conditions can negatively affect the psychological well-being of the employee (Morse et al., 2012; Cooper and Dewe, 2008; Nixon et al. 2011). However, since employees have very different characteristics from each other, it has been tried to determine how the individual's self-perceived strengths have an effect besides the work-related stress factors.

CONCLUSION

According to the findings obtained from the study carried out to determine the effect of work-related stress and strengths on the psychological well-being of the participants, it was determined that the stress and strengths that positively affect the employees have an effect on the PIO. In this direction, it has been determined that negative factors that create stress do not have an effect on their psychological well-being. However, stress factors that have a positive effect on psychological well-being.

KAYNAKÇA

- Akın, A., Uysal, R. ve Akın, Ü. (2015). Olumlu Düşünme Becerileri Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirliliği. *Akademik Bakış Dergisi*, 51, 265-270.
- Aydın, İ. (2018). Dağıtılmış Liderliği İş Stresi Kapsamında Hizmet Kalitesine Etkisi. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi*, (Doktora Tezi), İzmir.
- Brunette, M. J., Smith, M. J., Punnett, L. (2011). Perceptions of Working and Living Conditions Among Industrial Male and Female Workers in Peru. *Work*, 38, 3, 211-223.
- Cameron, S. K., Dutton, E. J. ve Quinn, E. R. (2003). An Introduction to Positive Organizational Scholarship. *Positive Organizational Scholarship*, San Francisco: Berrett-Koehler, 3-13.
- Cooper, C. L. ve Dewe, P. (2008). Well-Being Absenteeism, Presenteeism, Costs and Challenges. *Occupational Medicine*, 58, 522-524.
- Cousins, R., Clarke, D. S., MacKay, J. C. ve Kelly, C. (2004). Management Standards and Work-Related Stress in the UK: Practical Development. *Work and Stress*, 18, 2, 113-136. Health and Safety Executive, Psychosocial Working Conditions in Great Britain in 2004, <http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/pwc2004.pdf>, (10.04.2019).
- Cox, T. (1993). Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work. Sudbury: HSE Contract Research Reports Books, https://www.hse.gov.uk/research/crr_pdf/1993/crr93061.pdf, (15.03.2019).
- Çapan, B. (2018). Yetkinliklerin Ödül Kapsamında Çalışan Motivasyonuna Etkileri: Havacılık Sektörü Örneği. Doktora Tezi, *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi*, (Doktora Tezi), İzmir.
- Caprara, V. G., Alessandri, G., Eisenberg, N. Ve Kupfer, A. (2012). The Positivity Scale. *Psychological Assessment*, 24, 3, 701-712.
- Diener, E., Wirtz, D. ve Tov, W. (2009). New Measures of Well-Being: Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*, 39, 247-266.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., ve Biswas-Diener, R. (2009). New Measures of Well-Being: Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*, 39, 247-266.
- Erdil O., Keskin H., İmamoğlu, Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5, 1, 17-26.
- Ertürk, M. (2009). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*, 4. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Gibson, L. J., Ivancevich, M. J., Donnelly, H. J. ve Konopaske, R. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition*. New York: Published by McGraw-Hill.
- Govindji, R. ve Linley, A. P. (2007). Strengths Use, Self-Concordance and Well-Being: Implications for Strengths Coaching and Coaching Psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 2, 2, 143-153.
- Keleş, N. H. (2017). Anlamlı İş ile Psikolojik İyi Oluş İlişkisi. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5, 1, 154-167.

- Kermen, U., Tosun, N. ve Doğan, U. (2016). Yaşam Doyumu ve Psikolojik İyi Oluşun Yordayıcısı Olarak Sosyal Kaygı. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2, 2, 20-29.
- Luthans, F., Carolyn, M. Y. ve Avolio J. B. (2006). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge, Oxford University Press: September, <http://www.oxfordscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001/acprof-9780195187526>, (13.02.2019).
- Morse, G., Salyers, M. P., Rollins, A. L., Monroe-DeVita, M., ve Pfahler, C. (2012). Burnout in Mental Health Services: A Review of the Problem and Its Remediation. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 39, 5, 341-352.
- Narcıkara, E. (2017). Increasingly Ascending Positivity in Organizations: Positive Organizational Scholarship Perspective. *Journal of Behavior at Work*, 2, 1, 20-33.
- Nixon, A. E., Mazzola, J. J., Bauer, J., Krueger, J. R., ve Spector, P. E. (2011). Can Work Make You Sick? A Meta-Analysis of There Lationships Between Job Stress or Sand Physical Symptoms. *Work and Stress*, 25, 1, 1-22.
- SHGM. (2019). Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, 2019 yılı Faaliyet Raporu. <http://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/pdf/kurumsal/faaliyet/2019.pdf>
- Smith, W. B., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P. ve Jennifer, B. (2008). The Brief Resilience Scale: Assessing the Ability to Bounce Back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15, 194-200.
- Telef, B. B. (2001). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (PİOO): Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *11. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*, 3-5 Ekim. Selçuk- İzmir.
- Telef, B. B., Ergun, E. ve Uzman, E. (2013). Öğretmen Adaylarında Psikolojik İyi Oluş ve Değerler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8, 12, 1297-1307.
- Vansteenkiste, M., Duriez, B., Simon, J. ve Soenenens B. (2006). Materialistic Values and Well-Being Among Business Students: Further Evidence of Their Detrimental Effect. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 12, 2892-2908.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Burhan ÇAPAN İpek AYDIN
Tasarım / Design	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Burhan ÇAPAN İpek AYDIN
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Burhan ÇAPAN İpek AYDIN
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	<i>Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Burhan ÇAPAN İpek AYDIN
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	<i>Çalışma için gerekli literatürü taramak / Review the literature required for the study</i>	Burhan ÇAPAN İpek AYDIN