

# İş Stresinin Kendini Kurgulama Davranışı Üzerindeki Etkisinde Mutluluğun Rolü

Edip ÖRÜCÜ\* İtir HASIRCI\*\* Fatma ZEYBEK\*\*\*

## ÖZ

Hangi çalışan kendini mutlu hissetmek istemez ki? Bu araştırma iş gören mutluluğunun önemine işaret etmek için hazırlanmıştır. Bu araştırmanın amacı, iş stresinin kendini kurgulama davranışı üzerindeki etkisinde mutluluğun aracılık rolünü tespit etmektir. Araştırmanın evrenini, Balıkesir ilinde faaliyette bulunan yaklaşık 900 iş göreni olan 400 yiyecek ve içecek işletmesi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini bu sektörde çalışmakta olan 270 kişidir. Araştırmanın verileri anket tekniği ile toplanmıştır. Toplanan verilerin analizi için frekans analizi, güvenilirlik analizi, keşfedici faktör analizi, normallik testi, korelasyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizinin neticesinde; iş stresi ile kendini kurgulama davranışı arasında zayıf ve anlamlı bir ilişki, iş stresi ile mutluluk arasında negatif ve anlamlı bir ilişki, kendini kurgulama davranışı ile mutluluk arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. İş görenlerin iş stresi seviyeleri arttıkça kendini kurgulama davranışlarının arttığı, kendini kurgulama davranışları arttıkça ise mutluluk düzeylerinin azaldığı görülmüştür. Yapılan hiyerarşik regresyon analizinin sonucunda, iş görenlerin görev yaptıkları işletmelerde yaşadıkları iş stresinin kendini kurgulama davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiş, bu etkiye mutluluğun tam aracılık rolü bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Kendini Kurgulama Davranışı, İş Stresi, Mutluluk  
**JEL Sınıflandırması:** M10, M1, M19

## The Role of Happiness in the Effects of Job Stress on Self-Monitoring

### ABSTRACT

What employee doesn't want to feel happy? This research has been prepared to point out the importance of employee happiness. The aim of this research is to determine the mediating role of happiness in the effect of job stress on self-monitoring behavior. The universe of the research is 400 food and beverage sectors with approximately 900 employees operating in the province of Balıkesir. The sample of the research is 270 people working in this sector. The data of the research were collected by questionnaire technique. Frequency, reliability, exploratory factor, normality, correlation and hierarchical regression were performed for the analysis. As a result of the correlation analysis, it was determined that there was a weak and significant relationship between work stress and self-monitoring, a negative, significant relationship between work stress and happiness, a negative and significant relationship between self-monitoring behavior and happiness. It has been observed that as employees' job stress levels increase, their self-construal behaviors increase, and as their self-construal behaviors increase, their happiness levels decrease. As a result of the hierarchical regression analysis, it was determined that the job stress experienced by the

\*Prof. Dr., Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, İşletme Bölümü, eorucu@bandirma.edu.tr, ORCID Bilgisi: 0000-0002-3301-7496

\*\*Dr. Bağımsız Araştırmacı, itir8686@gmail.com, ORCID Bilgisi: 0000-0002-5449-2640

\*\*\*Doktora Öğrencisi, Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, İşletme Bölümü, fatmazeybek1525@gmail.com, ORCID Bilgisi: 0000-0003-3525-0520

*employees in the businesses they work in had a positive and significant effect on the self-monitoring behavior and the full mediating role of happiness was found in this effect.*

**Key Words:** *Self-Monitoring Behavior, Job Stress, Happiness*

**JEL Classification:** *M10, M1, M19*

## **GİRİŞ**

Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesi için iş görenlerin iş stresinden uzak durmaları, işlerinde mutlu olmaları ve iyi bir iş hayatına sahip olmaları oldukça önemlidir. İnsan merkezli yaklaşımların oluşumu ile bireylerin iş hayatına dair algıları da değişim göstermeye başlamıştır. Bazı iş görenlere makinist rolü verilirken, zaman içerisinde bu yaklaşımın uygulanabilir nitelikte olmadığı anlaşılmıştır. Bu nedenle iş görenlerin düşüncelerini ve duygularını ön planda tutan yaklaşımlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Stres faktörü ile çalışma mecburiyetinde olan iş görenler, bu durumla başa çıkma noktasında güçlüklerle karşılaşmakta, zaman içerisinde görev yaptıkları işletme ile ilgili olumsuz duygular geliştirmektedirler. Bu olumsuz duygular, duygu odaklı başa çıkma stratejisiyle birlikte görevlerine ilişkin endişelerini en aza indirmektedir. İş görenlerin çalıştıkları işletmeye en üst seviyede yarar sağlayabilmeleri, görevlerine karşı gösterdikleri tutumlar ile yakından ilişkilidir. İş görenin tutumları tüm davranışlarının kaynağında yer almakta, yaptıkları işten haz duydukları vakit olumlu tutum sergilemektedirler. İş görenlerin yaptığı işten memnun olmasının sebebi; işin anlamlı olması, bilgilerinin rahatlıkla kullanabilmesi, işletme içerisinde oluşabilecek çatışma sürecinde dahi iş gören ile işletme sahibi arasında kolay bir şekilde uzlaşmaya varılması ve yakın ilişkilere önem verilmesidir.

Yoğun rekabet ortamı içerisinde uzun vadeli kârlılığı hedefleyen işletmeler, piyasa koşullarına uyum sağlayabilmek için iş görenlerine uygun bir çalışma ortamı hazırlama gayreti içerisindeyler. Ancak hizmet kalitesinin artırılması ve müşteri memnuniyetinin sağlanması için iş görenlere ve işletme sahiplerine de önemli roller düşmektedir. Yoğun çalışma temposu ve müşterilerle yakın temas halinde çalışma şartları, iş görenlerin yüksek düzeyde iş stresi yaşamalarına sebep olmakta ve bu durum mutsuzluk, düşük performans, devamsızlık gibi olumsuz durumları beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla iş stresinde yaşanan artış işletmelere ek maliyetler yüklemekte, iş gören duygu durumunda ve işletmenin kârlılığında olumsuz geri dönüşler yaratmaktadır. Olumsuz duygu durum ve davranış içerisinde olan iş görenlerin müşteri tatmini noktasında beklenen hizmeti sağlayamayacağı için işletmelerde stres faktörlerinden kaynaklanan durumlara karşı çözümlerin üretilmesi ve iş gören mutluluğunun sağlanması, bu araştırmanın ana amacını oluşturmaktadır. Kendini kurgulama davranışının ulusal ve uluslararası literatürde yeterince irdelenmemesi, ilgili literatürde örgütlerde kendini kurgulama davranışı ve yaşanan iş stresinin iş görenlerin mutluluk seviyeleri üzerindeki etkisinde aracılık rolünün ele alınmaması, bu çalışmanın önemini ve özgünlüğünü vurgulamaktadır. Literatürde

hem bu üç değişkenin birlikte uygulandığı araştırma örneğine rastlanmamış olması hem de bu üç değişken hakkında yiyecek-içecek sektörü açısından değerlendirmeler sunacak olması, araştırmanın gerekçesini oluşturmaktadır.

## I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmada, örgütlerde kendini kurgulama davranışı ile iş stresi arasındaki ilişkide mutluluk seviyelerinin rolü değerlendirilecektir. Bu kapsamda kendini kurgulama, iş stresi ve iş görenlerin mutluluk kavramları sırasıyla açıklanacaktır.

### A. İş Stresi

İş stresi bireyin olumsuz uyarılması, fiziksel semptomlara maruz kalması veya psikolojik bozukluklar gibi zorlanma reaksiyonlarına yol açabilecek çalışma ortamındaki faktörleri ifade etmektedir. İş stresi, iş sorumluluklarının aşırı yüklenmesinden kaynaklanan bireylerin fiziksel tepkileriyle ilgilidir. Herhangi bir iş ortamında iş görenler mevcut çalışma ortamıyla başa çıkamadığında, fiziksel ve zihinsel refahından ödün verdiğinde ortaya çıkmaktadır (Seňová and Antořová, 2014).

Luthans (2006) iş stresini; bir kişinin üzerinde çok fazla talep oluşturan çevresel eylem, durum veya olayların bir sonucu olarak bireysel farklılıklar ve psikolojik süreçler tarafından belirlenen belirli durum veya koşullara verilen psikolojik ve fiziksel bir tepki olarak açıklamıştır (Luthans, 2006; Aktaran: Kar and Mishra, 2016). İş stresi; fiziksel stres faktörleri, görevle ilgili stresler, rol stresleri, sosyal stresler, kariyerle ilgili stresler, travmatik olaylar ve stresli değişim süreçleri gibi çeşitli kategorilerde gruplandırılabilir (Dodanwala vd, 2022). Literatürdeki araştırmalarda iş stresleri arasında; iş görenlerin görevle ilgili stresleri (örneğin, zaman baskısı ve aşırı iş yükü, işin karmaşıklığı, kesintiler ve görev performansına potansiyel olarak müdahale eden durumsal kısıtlamalar), rol stresleri (rolün aşırı yüklenmesi, rol çatışması ve rol belirsizlikleri) ve sosyal stresler (Kabalık, şiddet, taciz ve taciz edici denetim vb. durumlar) yer almaktadır (Dodanwala vd, 2022).

Bireysel açıdan iş stresi, bireylerin işle ilgili baskı veya gerginlik yaşamaları durumunda hissettikleri fiziksel tepkiler, duygular, düşünceler ve davranışlardaki değişiklikler gibi çeşitli psikolojik etkilere neden olabilir. Örgütsel açıdan iş stresi ise iş görenlerin fiziksel ve psikolojik olarak iş ortamındaki koşullardan memnun olmaması ile görülmekte olup, örgütteki iş görenlerin ruh sağlıklarının bozulmasına ve çeşitli psikolojik belirtiler göstermelerine, tükenmişliğin başlamasına ve duygusal tükenmelerine sebebiyet verebilmektedir (Chen, 2020; Park vd, 2020; Sidhu vd, 2020). Bireyler arası yaşanan farklılıklar strese verilen tepkilerin de değişik olmasına sebep olmakta, bazı iş görenler ağır stres şartları altında yaşamaktadırlar. Ağır ve uzun vadeli işler, iş görenlerin hem fiziki hem de ruh sağlıklarına olumsuz dönüşler yapmaktadır. İnsan kaynağında yaşanan olası gerilemeler işletmelerin kârlılıklarında ve verimliliklerinde azalmalara sebep olmaktadır (Dodanwala vd, 2022). İş stresinin işletmeler açısından yaratabileceği olumsuz sonuçlar arasında; işlerin yavaşlaması, mola sürelerinin uzatılması, iş tatmininde yaşanan

yetersizlikler, iş gücü devir oranında artış, örgüte olan bağıllığın azalması, sağlık ile ilgili maliyetlerin artışı, müşterilerden gelen şikâyetlerin ve iş yeri şikâyetlerinin artışı, iş birliğinin, yardımlaşmanın ve iş görenler arası iletişimin azalması, zaman kaybı, üretim kalitesinin düşmesi yer almaktadır (Aruldos vd, 2021).

Bireyler daha mutlu ve kaliteli bir yaşam sürebilmek, sorunlarına çözüm üretebilmek, tatmin edici bir yaşam sürebilmek ve kendilerini geliştirmek için bünyelerini harekete geçiren bir enerjiye de ihtiyaç duymaktadırlar. Bu enerjinin asıl kaynağını stres oluşturmakta ve yeterli oranda stres ile bireyler harekete geçmektedirler. Uygun seviyede stres ile bireyler, daha üretken olmakta, engelleri aşabilmekte, sorunlarla başa çıkmakta ve bireysel gelişimleri için motive olmaktadır (Dodanwala vd, 2022). Optimum düzeyi aşan stres sosyal, zihinsel, duygusal ve fiziksel birçok belirtiyeye sebep olabilir. Bu belirtiler arasında diğer bireylere karşı fazla savunmacı olmak, muhakeme yeteneğinin zayıflaması, insanlara karşı güvensizlik, depresyon, öfke hali, enerji kaybı yer almaktadır. Yaşanılan stresin kaynakları fiziksel, bireysel ve örgütsel alanda incelenmektedir. Fiziksel kaynaklar arasında çevre şartları, teknolojiye yaşanan değişimler, ekonomik koşullar, sosyo-kültürel değişimler yer almaktadır. Bireysel kaynaklar arasında kişilik tipleri, örgütsel kaynaklar arasında iş görenler arası ilişkiler, fiziki koşullar, örgüt içi politikalardan kaynaklı problemler, örgütsel yapıya dair sorunlar bulunmaktadır (Mawardi, 2022). İş stresi, rol belirsizliği ve rol çatışması olmak üzere iki temel yapıya ayrılır. Rol çatışması, iş görenlerin rolleriyle ilgili birden fazla beklenti içinde olmaları ve bu beklentilerinin aynı anda karşılanmadığı durumdur. Rol belirsizliği, iş görenlerin rollerinde kararsız olduklarında veya rollerinde uygun bir ustalıktan yoksun olduklarında ve iş yerinde istedikleri rol beklentilerine ulaşamadıklarında hissettikleri duyguları ifade etmektedir (Omar vd, 2020). İş stresinin içsel ve dışsal nedenleri olmak üzere iki kategoride ele alınmaktadır. İç nedenler; iş görenin zihnindeki problemler, düşünce ve davranışları içerir. İş görenin ruhsal yapısından, algılama durumundan ve psikolojik hayatından kaynaklanmaktadır. Çevrede herhangi bir tehdit olmasa bile iş gören, gözünü korkutan bir durum veya kişi ile karşılaşabilir ve bu durumu iş göreni strese sokabilir (Panigrahi, 2016). Dış nedenler ise bir firmadaki iş görenlerin performansını olumsuz yönde etkileyen firma içerisindeki çok sayıda dış faktörü kapsar. Dış nedenler; iş yerindeki çalışma saatlerini, iş güvencesizliğini, yönetim tarzını ve iş yükü adaletsizliğini kapsamaktadır. Bazen davranış değişiklikleri gerektiren durumlar da herhangi bir iş göreni stres altına sokabilmektedir (Panigrahi, 2016).

### **B. Kendini Kurgulama Davranışı**

Kendini kurgulama kavramı ilk kez Snyder'ın (1974) çalışmasında ele alınmış ve ilerleyen yıllarda araştırmacıların dikkatini çekmeyi başarmıştır. Slama ve Celuch'ın (1995) araştırmasında, pazarlama çalışmalarında bireyin kişiler arası etki içinde kendini oluşturmasının önemli olduğu ve bu durumun tüketici

davranışını incelemedeki önemini vurgulamışlardır. Kendini kurgulama (öz yönlendirme), bireyin kendini ifade ederken sosyal çevresini gözlemleyerek davranış sergilemesinin derecesini ifade eder. Yüksek kendini kurgulama derecesine sahip olan ve yüksek özgüvenli bireyler, istedikleri veya uygun gördükleri davranışları gösterebilirler. Detaylı düşünme becerilerine sahiptirler ve bu becerilerine göre kendi davranışlarını oluştururlar, gerektiğinde davranışlarını değiştirirler. Kendini kurgulama düzeyi düşük olan bireyler, sosyal çevrelerinden elde ettikleri detaylı bilgilere karşı daha duyarsızdırlar. Farklı durumlar söz konusu olduğunda, mevcut davranışlarında tutarlı olma eğilimi sergilerler (Synder, 1974). Snyder'in kendini kurgulama teorisine göre; bireyler davranış şekillerini iki kaynağa dayandırır. Birincisi; bireyin içinde bulunduğu koşulların özelliklerine göre davranış tarzı sergilemesidir. İkincisi ise bireyin kendi duygu, davranış ve kişilik özelliklerine göre gösterdiği davranış tarzıdır. Kendini kurgulama beş öğeyi kapsamaktadır ve bunlar aşağıda ifade edilmektedir (Snyder, 1974).

- Bireyin sosyal davranışları veya durumun uygunluğunu dikkate alması.
- Bireyin sosyal karşılaştırma bilgilerinin farkında olması.
- Bireyin kendini gösterirken kontrollü olması ve grup olarak hareket edebilmesi.
- Bireyin sadece belirli durumlarda kontrol edilmesi ve organize olabilmesi.
- Çeşitli durumlar ortaya çıktığında bireyin sosyal davranışını değiştirme becerisi.

### **C. Mutluluk**

Hartmann (1934) mutluluk kavramını “yalnızca memnuniyetten olumlu olmaya kadar değişen, baskın olarak kabul edilebilir duygularla karakterize edilen nispeten kalıcı bir iyi olma hali” olarak açıklamıştır. Rath ve Harter (2010) mutluluğun; iş görenlerin kariyer hayatlarından, sosyal hayatlarının iyi olmasından, ekonomik durumlarından, ruhsal ve fiziksel durumlarından, toplumsal yaşantı faktörlerinden etkilendiğini vurgulamışlardır. Bu faktörlerden herhangi birinin etki düzeyi diğer faktörlerden yüksek olduğu durumda iş görenlerin mutluluk düzeyinin azalacağını, iş görenlerin mutluluk düzeylerinin yükselmesi için tüm faktörlerin eşit düzeyde ya da eşit düzeye yakın olması gerektiğinin altını çizmişlerdir (Rath and Harter, 2010: 123). Seligman ve diğerleri (2005); örgütlerde mutluluğun, çalışma arkadaşlarının ilişkileri ve bu ilişkilerin sonucu olduğunu iddia etmektedir. İş görenlerin yaptıkları işlerin sonucunda takdir edilmek, fark yaratmak ve değer katmak gibi sonuçları elde ettiğinde, çalışma arkadaşları ve yöneticileriyle güçlü iletişim kurduğunda çalışma ortamında mutluluk düzeylerinin artacağını belirtmiştir (Seligman vd, 2005).

Mutlu iş görenler iyi duygulara sahip olmakla birlikte aynı zamanda daha sağlıklı, daha üretken, başarılı, sosyal olarak meşgul olma, olumlu duyguları sık sık yaşama ve daha mutlu bir evlilik hayatı yaşama eğilimindedirler (Diener vd, 2002; Lyubomirsky vd, 2005). Bununla birlikte, iş görenlerin mutluluğunu arttırmak için onların zihniyetlerini genişletmek ve işteki gelişmelerini kolaylaştırmak gerekmektedir (Fredrickson vd, 2003). Dolayısıyla iş görenlerin

mutluluk seviyelerinin yükselmesi için pozitif psikolojiye sahip olmaları gerekmektedir (Seligman vd, 2005). İnsanların mutluluk seviyelerini arttırmak için pek çok yaklaşım ortaya atılmıştır ve bunlar genellikle “pozitif psikoloji müdahaleleri” olarak bilinmektedir. Pozitif psikoloji müdahalelerinin mutluluğu artırmak için en sık kullanılan etkinliklerinden biri, minnettarlıktır. Minnettarlık kavramı, firmaların iş görenlerine bir dış kaynak tarafından sağladığı olumlu kazancı veya faydayı fark etmelerini sağlama ve takdir etme yeteneğini ifade eder (Weiner, 1985). Firmaların çeşitli nedenlerle iş görenlerin mutluluğunu artırması için gerçekleştirmeleri gereken bazı unsurlar söz konudur. Bunlar aşağıda sırasıyla ifade edilmiştir.

- Minnettar düşünme; iş görenlerin içinde bulunduğu koşullardan mümkün olarak en yüksek zevki almasını sağlayarak, onların olumlu yaşam deneyimlerini beslemeye teşvik etmektir (Sheldon and Lyubomirsky, 2006).
- Bilinçli takdir etme davranışı; iş görenlerin iyi anlarını yeniden deneyimlemelerini sağlama ve yaşamlarındaki iyi şeyleri doğal karşılımlarını engelleyerek “hedonik adaptasyonun” etkilerine doğrudan karşı koyabilmelerini kapsar (Lyubomirsky vd, 2005b).
- İş görenlerin yaşam koşullarını ve durumlarını takdir etme yeteneği; herhangi bir zorlu yaşam şartları karşısında başa çıkma stratejisi sağlayabilmeleridir (Fredrickson vd, 2003).
- Minnettarlığı ifade etme; toplum yanlısı eylemler gibi ahlaki davranışları teşvik edebilme ve sosyal bağları güçlendirmeye yardımcı olabilmektir. Örneğin, iş yerindeki çalışanları nezakete teşvik etme davranışı (McCullough vd, 2001).
- Şükran duyma davranışının olumsuz duygularla uyumsuz olması doğaldır ve bu nedenle iş görenler kıskançlık, acı, öfke veya açgözlülük duygularını engelleyebilirler (McCullough vd, 2002).

Pryce-Jones (2010) çalışmasında, iş yerinde mutlu olan iş görenlerin bazı özelliklere sahip olduğu bilgisine ulaşmıştır. Pryce-Jones (2010) çalışmasına göre iş görenler; çalışma ortamında daha tatminkâr ve yüksek özgüvene sahip, daha yaratıcı fikirler üretirler ve hedeflerine daha hızlı ulaşırlar, çalışma ortamında daha etkindirler, iş görenlerin motivasyonları ve performansları daha yüksektir, iş görenler çalışma arkadaşları ve üstleriyle daha iyi etkileşimde bulunurlar, iş görenlerin işe bağlılıkları ve iş tatminleri daha yüksektir, iş görenler çalışmaya hevesli oldukları için işlerinde daha hızlı, öğrenmeye açıktırlar ve iş görenlerin işteki başarı oranları yüksektir, iş görenler özel hayatlarında daha mutlu olurlar ve sağlıklıdırlar.

Örgütlerde mutluluğun artırılması için yapılması gereken bazı kıstaslar bulunmaktadır (Fisher, 2010: 398). Bunlar;

- Saygılı, iyi ilişkilerin kurulduğu ve teşvik edici örgüt kültürünün oluşturulması.

- Her iş seviyesi için işlerinde uzman yöneticilerle çalışılması.
- İş görenlere eşit muamele, güvenlik ve tanınırlık sağlama.
- İş planının motive edici, özerk ve geri bildirim için açık olacak şekilde tasarlanması.
- İş görenlerin becerilerini artırmak için eğitimini destekleme ve gelişimini kolaylaştırma.
- İş gören-örgüt ve iş gören-iş uyumunu dikkate alma.
- Sosyalleşme uygulamalarını kullanarak iş görenlerin işe uyumunu artırma.
- İş yerindeki anlaşmazlıklara çözüm üretme ve iş görenlerin moralini yüksek tutma.
- Performansı yüksek iş uygulamalarını benimseme.

Mutlu iş görenlerin performanslarının değerlendirilmesine yönelik yapılan çalışmalara bakıldığında, mutlu iş görenlerin daha yüksek performans gösterdikleri belirlenmiştir (Biçen and Koç, 2019; Wright and Cropanzano, 2000). Bununla birlikte, mutlu iş görenlerin çalışma ortamındaki fırsatlara karşı daha duyarlı ve atılgan oldukları, çalışma arkadaşlarıyla daha güçlü iletişim içerisinde oldukları ve daha pozitif bakış açısına sahip oldukları saptanmıştır (Cropanzano and Wright, 2001). Mutluluk kavramı demografik özellikler açısından ele alındığında ise bireylerin eğitim düzeyinin mutluluk düzeylerini etkilediği belirlenmiştir. Bunların yanı sıra eğitim hayatı devam eden bireylerin mutluluk kavramının içerisinde güç ve başarı ölçütlerinin önemini büyük olduğu belirlenmiştir. Medeni duruma göre; bekar bireyler mutluluk kaynağı olarak kendilerini görmekte, boşanmış bireyler ise kariyerlerini mutluluk kaynağı olarak açıklamaktadır. Araştırmanın sonucunda, demografik değişkenlerin bireylerin mutluluk düzeylerini %50 oranında etkilediği de görülmektedir (Bülbül and Giray, 2011).

## II. LİTERATÜR TARAMASI

Literatür incelendiğinde üç değişkenin birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan hiyerarşik regresyon analizinin aşamalarına istinaden değişkenler arası ilişkileri yansıtan araştırma örnekleri sunulmaktadır. Butt ve diğerleri (2019); Jiangsu Üniversitesi'nde çalışan 211 akademik personelle iş stresi, mutluluk, işin kalitesi ve iş tatmini ilişkisini inceleyen bir araştırma gerçekleştirmiş, personelin yaşadığı iş stresinin mutluluk seviyelerini azalttığı sonucuna ulaşmıştır. Hao ve diğerleri (2018); Tayvan'da bulunan bir firmanın 252 çalışanıyla iş stresi, mutluluk, iş performansı ilişkisini inceleyen bir araştırma hazırlamış, iş stresi yaşayan personelin mutluluk seviyelerinin azaldığını belirlemiş, bu durumun iş performanslarında da düşüşe sebep olduğunu tespit etmiştir. İş stresi ve mutluluk ilişkisini ele alan bir diğer çalışmayı Naseem (2018); bir telekomünikasyon firmasının 350 personeliyle gerçekleştirmiş, iş stresi yaşayan personelin mutluluk seviyelerinin azaldığını belirlemiştir. Akgündüz ve diğerleri (2022) ise Türkiye'de bulunan 5 yıldızlı otellerde çalışan 362 personelle bir araştırma gerçekleştirmiş, artan iş stresinin mutluluk seviyesini de azalttığı sonucuna ulaşmıştır. Özer ve diğerleri (2022) ise bir üniversite

hastanesinin 195 sağlık personeliyle iş stresi, mutluluk ve iş güvenliği ilişkisini inceleyen bir araştırma gerçekleştirmiş ve araştırmada, iş güvenliği ile iş stresi arasında negatif yönlü, iş güvenliği ve iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığı saptanmıştır. Hwang (2018); Güney Kore’de bulunan 17 hastanenin 226 çalışanıyla iş stresi ve mutluluk ilişkisini inceleyen bir araştırma gerçekleştirmiş ve araştırmada, işyerinde stres altında kalan personelin mutluluk seviyelerinin azaldığını tespit etmiştir. Veenhoven ve diğerleri (2019); rastgele seçilen 5411 bireyle gerçekleştirdikleri araştırmada mutluluk düzeyi yüksek olan kişilerin kendini kurgulama davranışlarının düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kendini kurgulama davranışı literatürde mutluluk ve iş stresi kavramları ile birlikte sınırlı araştırmalarda kullanılmıştır. Bu araştırmalardan bir tanesi Herpen ve Olff (2021) tarafından Hollanda’da bulunan metro istasyonunda çalışan 139 personelle gerçekleştirilmiş ve çalışmada, iş stresi fazla olan personelin kendini kurgulama düzeylerinin de azaldığı belirlenmiştir. Literatürde kendini kurgulama davranışı değişkeni psikolojik sermaye, örgütsel değişim, örgütsel adalet, bilgi saklama gibi değişkenlerle ilişkilendirilmiş, Zain-Ul-Abedeem ve diğerleri (2022); Pakistan’da bulunan bir bankanın 124 çalışanıyla bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ele alan bir çalışma gerçekleştirmiştir. Yapılan analizler, örgütsel adaletin bilgi gizleme davranışı üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğunu, kendini kurgulama davranışının bu ilişkide aracı etkisinin bulunduğunu ifade etmektedir. Nwanzu ve Babalola (2019); Nijerya’da bulunan 21 firmanın 169 personeliyle öz yeterlilik, örgütsel değişim, kendini kurgulama davranışı, psikolojik sermaye ilişkisini ele alan bir araştırma gerçekleştirmiş ve araştırmalarında; öz yeterlilik, psikolojik sermaye ve örgütsel değişimin kendini kurgulama davranışını olumlu etkilediği belirlenmiştir. Cingöz (2013); kendini kurgulama davranışını politik yetenekler ve algılanan kariyer başarısu değişkenleri ile ilişkilendirmek amacıyla Kayseri OSB’de bulunan 8 imalat firmasında çalışan 293 idari personelle bir araştırma gerçekleştirmiş ve çalışmasında, kendini kurgulama davranışının kariyer başarısu ve politik yetenekler üzerinde anlamlı etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

İş stresi kavramı ile ilgili benimsenen en önemli kuram, sistem kuramıdır. Bu kurama göre, iş gören yöneltilen bir talebi kabiliyetleri ve kaynakları doğrultusunda karşılayamadığı takdirde iş stresi ortaya çıkmaktadır. Bu talebin karşılanamaması, iş görenin bireysel ve profesyonel hayatıyla ilgili hedeflerine ulaşması için engel teşkil etmektedir (Efeoğlu and Özgen, 2007). Aristoteles mutluluk kavramını, kişilerin yapmış oldukları faaliyetler sonucunda oluşan bir durum olarak açıklamaktadır. Mutluluğu; kişinin hedeflerine ulaştığında ve bu hedeflere yönelik planlar gerçekleştirdiğinde elde eden erek kuramı, yapılan faaliyetlerden ziyade sürece odaklanmayı benimseyen etkinlik kuramı ve yeni koşullara zaman geçtikçe alışabileceklerini ifade eden uyum kuramı ile açıklamaktadır (Özgüleş, 2019). Mutluluk kavramını açıklayan bir diğer kuram, sosyal değişim teorisidir. Bu kurama göre; iş gören ile örgüt arasında var olan ancak açık bir şekilde ifade edilmeyen, ifade edildiği takdirde olumsuz sonuçlar



yaratılan zorunluluklar bulunmaktadır. Örgütler, iş görenlerin mutluluğuna yatırım yaparak, bu durumun doğru algılanması için sosyal değişimi başlatıp, devam ettirmek mecburiyetindedirler (Turunç and Çelik, 2010).

### III. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

#### A. Araştırmanın Amacı, Önemi, Modeli ve Hipotezleri

Araştırmada nicel yöntemlerden biri olan anket tekniğinin uygulanmasıyla iş stresi, kendini kurgulama davranışı ve iş görenlerin mutluluk seviyeleri değişkenlerine hiyerarşik regresyon analizinin gerçekleştirilmesi ile değişkenler arasındaki aracılık etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Aracı (mediator) değişken, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini açıklamaya çalışmaktadır. Bu sebeple aracı değişken, iki bağımsız değişken arasındaki ilişkinin nasıl ve neden kaynaklandığının anlaşılmasını sağlamaktadır (Baron ve Kenny, 1986). Bu kapsamda çalışmada; iş görenlerin iş stresinin kendini kurgulama davranışı üzerindeki etkileri, iş görenlerin iş stresinin mutluluk üzerindeki etkisi, iş görenlerin mutluluk seviyelerinin kendini kurgulama davranışı üzerindeki etkisi incelenerek, iş görenlerin iş stresi ile kendini kurgulama davranışı arasında mutluluk seviyelerinin aracılık rolünün olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın yöntemi kapsamında; araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve araştırma etiği ifade edilecektir.

Bu araştırmanın amacı, iş stresinin kendini kurgulama davranışı üzerindeki etkisinde iş görenlerin mutluluk seviyelerinin aracılık etkisini tespit etmektir. Araştırmacılara ve işletme sahiplerine iş stresini azaltıcı, mutluluğu artırıcı öneriler sunulacak olması araştırmanın önemini oluşturmaktadır. Mevcut kuramlar ışığında araştırmanın hipotezleri aşağıda belirtilmiştir;

H<sub>1</sub>: İş stresi kendini kurgulama davranışını etkilemektedir.

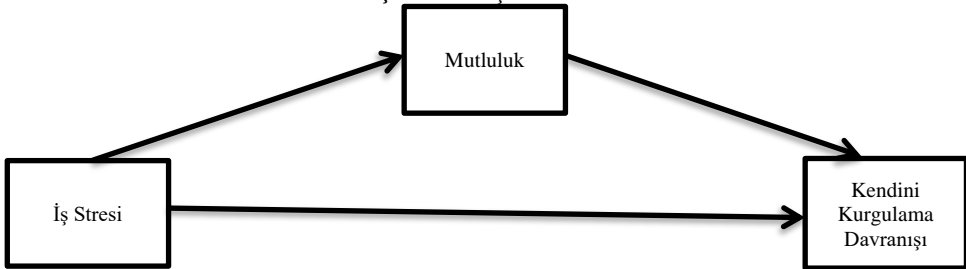
H<sub>2</sub>: İş stresi mutluluğu etkilemektedir.

H<sub>3</sub>: Mutluluk kendini kurgulama davranışını etkilemektedir.

H<sub>4</sub>: İş stresinin kendini kurgulama davranışı üzerindeki etkisinde mutluluğun tam aracılık etkisi vardır.

Söz konusu araştırmanın modeli aşağıda sunulmuştur;

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



#### B. Araştırmanın Evreni, Örnekleme ve Veri Toplama Araçları

Araştırmanın anakütlesini, Balıkesir ilinde faaliyette bulunan yaklaşık 900 iş göreni olan yiyecek ve içecek sektöründe faaliyet gösteren 400 işletme oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme büyüklüğünü, basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenen 270 yiyecek ve içecek sektörü çalışanı oluşturmaktadır.

Belirtilen formül neticesinde örneklemin, evreni temsil ettiği görölmektedir (Bartlett vd, 2001: 45).

Araştırmanın verileri, anket tekniği ile elde edilmiştir. Verilerin toplanması amacıyla iş stresi ölçeği, mutluluk ölçeği ve kendini kurgulama davranışı ölçeğinden yararlanılmıştır. İş görenler iş stresi seviyelerini ölçmek için House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen, Ekinci (2022) tarafından Türkçe'ye çevrilen 7 maddelik ölçek kullanılmıştır. Mutluluk seviyelerinin ölçümü için Hills ve Argyle (2002) tarafından geliştirilen 8 maddelik Oxford mutluluk ölçeğinin Balçiçek (2020) tarafından Türkçe'ye çevrilen 7 soruluk kısa hali kullanılmıştır. Kendini kurgulama davranışının ölçümü için Synder (1974) tarafından geliştirilen, Synder ve Gongestad (1986) tarafından yeniden düzenlenen, Apaydın (2004) tarafından dilimize çevrilen 18 maddelik ölçekten yararlanılmıştır. Demografik sorular hariç, iki ölçekte çalışanların ifadelere katılım düzeyleri 5'li Likert Ölçeği ile hazırlanmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum... 5=Kesinlikle Katılıyorum). Anket formunda toplam 35 soru bulunmaktadır. Anket neticesinde elde edilen veriler, SPSS paket programı yardımıyla analiz edilmiştir.

Anket çalışmasını uygulayabilmek için Bandırma Onyed i Eyl ü l Ü ni ver si te si So syal ve Be şer i Bilimler Etik Kurulu'ndan 2022-10 toplantı nolu ve 05/12/2022 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

#### **IV. ARAşTIRMANIN BULGULARI**

##### **A. Frekans Analizi Bulguları**

**Tablo 1.** Frekans Analizi Bulguları

<b>Değişken</b>	<b>Alt Gruplar</b>	<b>Frekans</b>	<b>%</b>
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	162	60
	Erkek	108	40
<b>Yaş</b>	18-24 arası	18	6.7
	25-31 arası	57	21.1
	32-38 arası	70	25.9
	39-45 arası	73	27
	46 ve üzeri	52	19.3
<b>Medeni Durum</b>	Evli	168	62.2
	Bekar	102	37.8

Tablo 1'de ifade edilen demografik bulgular incelendiğinde, araştırmaya 162 kadın (%60) ve 108 erkek (%40) çalışanın katılım sağladığı görölmektedir. Katılımcıların yaş aralığının 70 kişi ile 32-38 arası (%25.9) ve 73 kişi ile 32-38 (%27), medeni durumlarının ise 168 kişi ile evli (%62.2) ve 102 kişi ile bekar (%37.8) olduğu ifade edilmektedir.

##### **B. Güvenilirlik Analizi ve KMO Değerleri**

Güvenilirlik analizi ile bir ölçüm aracının ne kadar tutarlı ölçüm yaptığı görölmektedir. İç tutarlılığın ölçüsü olarak kabul edilen Cronbach's alpha değer i,

maddelerin homojen yapılarını belirlemek amacıyla kullanılır. Cronbach's alpha katsayısı yüksek olan ölçekte bulunan maddelerin tutarlı yapıda olduğu, aynı özelliği hesapladıkları söylenebilir.

**Tablo 2.** Güvenilirlik Analizi Bulguları ve KMO Değerleri

Ölçek	Cronbach's Alpha	Ortalamalar	KMO Değeri	Ki Kare
İş Stresi	0.79	3.10	0.849	457.907
Mutluluk	0.74	3.23	0.796	284.652
Kendini Kurgulama	0.70	2.29	0.693	677.714

Tablo 2 incelendiğinde, ölçek maddeleri arasındaki iç tutarlılık değerinin kabul edilebilir olduğu görülmektedir. Cronbach's alpha katsayısı 0.70 değerinin üstünde olduğu için ölçeklerin güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Gürbüz and Şahin, 2017).

### C. Normallik Analizi Değerleri

Araştırma kapsamındaki değişkenlerin dağılım biçimlerini ortaya çıkarmak, yapılarının anlaşılır hale gelmesini sağlamak için önem arz etmektedir. Bu dağılım biçimleri, çarpıklık ve basıklık hesaplamasıyla tespit edilebilir (Gürbüz and Şahin, 2017).

**Tablo 3.** Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Değişken	Çarpıklık	Basıklık
İş Stresi	.177	-.377
Mutluluk	-.120	.090
Kendini Kurgulama	.111	-.265

Tablo 3'te görüldüğü üzere değerler -1.5 ve +1.5 aralığında yer aldığı için değişkenlerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir (Gürbüz and Şahin, 2017).

### D. Korelasyon Analizi Değerleri

**Tablo 4.** Değişkenler Arası İlişkiler

Değişken	(İST)	(KKD)	(M)
İş Stresi (İST)	1		
Kendini Kurgulama (KKD)	.122*	1	
Mutluluk (M)	-.241**	-.212**	1

N= 270 \*\*p<0,01

Tablo 4'te verilen korelasyon analizinin neticesinde iş stresi ile kendini kurgulama davranışı arasında anlamlı ve zayıf bir ilişkinin (N= 270 0.122), iş stresi ile mutluluk arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin (N= 270 -0.241), kendini kurgulama davranışı ile mutluluk arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin (N= 270 -0.212) olduğu belirlenmiştir.

## E. İş Stresinin Kendini Kurgulama Davranışı Üzerindeki Etkisinde Mutluluğun Aracılık Rolü

**Tablo 5.** İş Stresinin Kendini Kurgulama Davranışı Üzerindeki Etkisi (1. Adım)

	B	Std. Hata	Beta	t	R	R <sup>2</sup>	Sig.
Sabit	3.889	.167		23.351			.000
İş Stresi	-0.212	.052	-.241	-4.067	.241	.058	.000

Bağımlı Değişken: Kendini Kurgulama

Tablo 5'te verilen aracı regresyon analizinin ilk adımına göre iş stresinin kendini kurgulama davranışını etkilediği görülmektedir. Elde edilen bu sonuç doğrultusunda H<sub>1</sub> hipotezi kabul olmuştur. Literatürde, iki değişkenin birlikte yer aldığı araştırma örneği mevcut değildir. Bu araştırmanın sonucunda, iş stresinin kendini kurgulama davranışını etkilediği görülmektedir.

**Tablo 6.** İş Stresinin Mutluluk Üzerindeki Etkisi (2. Adım)

	B	Std. Hata	Beta	t	R	R <sup>2</sup>	Sig.
Sabit	2.018	.144		13.991			.000
İş Stresi	0.091	.045	.122	2.016	.122	.015	.045

Bağımlı Değişken: Mutluluk

Tablo 6'da verilen aracı regresyon analizinin ikinci adımına göre, iş stresinin mutluluğu etkilediği görülmektedir. Elde edilen bu sonuç doğrultusunda H<sub>2</sub> hipotezi kabul olmuştur.

**Tablo 7.** Mutluluğun Kendini Kurgulama Davranışı Üzerindeki Etkisi (3. Adım)

	B	Std. Hata	Beta	t	R	R <sup>2</sup>	Sig.
Sabit	2.880	.167		17.244			.000
Mutluluk	-.180	.051	-.212	-3.555	.212	.045	.000

Bağımlı Değişken: Kendini Kurgulama Davranışı

Tablo 7'de verilen aracı regresyon analizinin üçüncü adımına göre, mutluluğun kendini kurgulama davranışını etkilediği görülmektedir. Elde edilen bu sonuç doğrultusunda H<sub>3</sub> hipotezi kabul olmuştur.

**Tablo 8.** İş Stresi ve Mutluluğun Kendini Kurgulama Davranışı Üzerindeki Etkisi (4. Adım)

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	t	Sig.
Kendini Kurgulama Davranışı	İş Stresi	.056	.046	.075	1.228	.220
	Mutluluk	-	.052	-.194	-3.157	.002
F= 7.084		Tahmini Std. Hata=.57087		R <sup>2</sup> = .050	Düzeltilmiş R <sup>2</sup> = .043	Anova = .001

Tablo 8'de verilen aracı regresyon analizinin dördüncü ve son adımına göre, iş stresinin kendini kurgulama davranışı üzerindeki etkisinde mutluluğun tam aracılık etkisine sahip olduğu belirlenmiştir. Regresyon analizinin birinci adımında verilen sonuçta iş stresinin kendini kurgulama davranışı üzerindeki

anlamli etkisi dördüncü ve son adımda anlamsız hale gelmiştir. Bu durumda H<sub>4</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

### SONUÇ

Günümüzde birçok işletme, mutlu iş görenlere sahip olmayı hayal etmektedir. Bu hayali gerçekleştirebilmek adına farklı yollar aramakta, başarı ve kâr gibi kavramların mutlu iş görenler ile sağlanabileceği bilincini taşımaktadırlar. Mutlu iş gören her zaman işine dört elle sarılmakta, işini sahiplenmekte ve iş yerinde verimliliğin artışına katkı sağlamaktadır. İniyatif alabilen mutlu iş gören, ek sorumluluklar almaya da hevesli olacaktır. Öznel bir kavram olarak nitelendirilen mutluluk kavramını sağlayabilmek, tek bir unsura odaklanmak ile gerçekleşebilecek bir durum değildir. Mevcut sektörde bulunan rakiplere kıyasla ücretin yüksek olması, ilk aşamada iş görenleri mutlu edebilir. Ancak zaman içerisinde mutluluklarını etkileyen diğer faktörlerin varlığı, onları mutsuz etmeye başlar. Tüm iş yerlerinin benzersiz oluşu, iş görenleri mutlu ve mutsuz eden faktörlerin de farklı olmasına neden olmaktadır. Bu sebeple iş yerlerinin öncelikle kendi mutluluk formüllerini bulmak adına iş görenleri mutlu ve mutsuz eden faktörleri analiz etmeleri gerekmektedir. İş görenlerinin mutluluğunu önemseyen bir işletme kültürü yaratmanın yolları aşağıdaki gibi açıklanabilir:

-İşletmelerin buldukları pazarda lider konumuna gelebilmeleri için müşterilerin ürünlere ve hizmetlere güven duyması gereklidir. Bu durumda çalıştığı işletmeye, yöneticilerine, mevcut ürün ve hizmetlere inanan iş gören işletmenin amaçlarına ulaşması için çaba göstermeyecek, işine kendisini adanmayacaktır. Dolayısıyla işletmeye düşen görev; iş görene verilen sözlerin tutulması, dürüst olunması ve açık iletişim politikasının uygulanmasıdır.

-Kişiliklerine, deneyimlerine ve uzmanlıklarına saygı gösterilmeyen iş görenlerin mutlu olması ve işletmenin başarısına katkıda bulunması beklenemez. Uzmanlıklarına ve deneyimlerine bakarak işe alınan iş görenler, işletmeye katkı sağlamalarına izin verilmediğinde psikolojik açıdan ezilmiş hissetmekte, mutlu olamamaktadırlar. Bu nedenle kurum kültürü iş görenlerin kişiliklerine, uzmanlık alanlarına ve deneyimlerine saygı duyacak şekilde yapılandırılmalı, yöneticiler de iş görenlerine saygı çerçevesinde yaklaşmalıdırlar.

-İşletmelerdeki yöneticiler, kayırmacılık göstermemeye dikkat etmelidir. Performansı yüksek olan ve yöneticiye yakın iş göreni önemseme eylemi, diğer çalışanlar arasında olumsuz durumların ortaya çıkmasına sebep olmakta, dolayısıyla diğer iş görenlerin yöneticilik konumunu sorgulamasına yol açmaktadır. Bu durumda eşit muamelenin bir norm haline geldiği işletme kültürünü benimsemek için belirli aksiyonlar almak şarttır.

-İş görenler terfi almayı hak ediyor ve işletmenin büyümesini destekliyorsa üstleri, onları ödüllendirmelidir.

-Liderlerin güvenilir olabilmeleri için duygularını bir kenara bırakarak, daha rasyonel ve yapıcı davranmaları gerekmektedir. İş görenlerin şikâyetlerini belirtebilmeleri için kendilerini rahat hissedebilecekleri bir ortam yaratmaları, sorunları önemsiz bir detay gibi göstermeleri gerekir. Dolayısıyla iş görenlerin

bakış açılarına değer verilmeli, iş görenlerin farklı fikirlerini sunabilmeleri için ortam yaratılmalıdır.

-İş görenler arası oluşabilecek anlaşmazlıkları çözüme kavuşturabilmek için adil bir sistem kurulmalıdır. Yargı ve eleştiriden uzak, işletmeyi ileriye götüren yapıcı bir geri bildirim kültürü, iş görenlere verilebilecek en güzel hediye olarak düşünülmelidir.

-İş görenlere yeni sorumluluklar verilmeli ve onlara güven duyulduğu hissettirilmelidir. Bu sorumlulukların karşılığında gösterdikleri performansa göre onları motive edecek ödüller sunulmalı, iş baskısı ve stres gibi olumsuz faktörler azaltılmalıdır.

-İş görenlerin iletişim kurabileceği ve sosyalleşeceği eğlenceli bir çalışma ortamının oluşturulması; iş hayatlarındaki stresi azaltarak, onları gelişmeye ve çalışmaya teşvik edecektir.

-İşletme için esnek çalışma saatleri uygulamasını hayata geçirmek mümkünse bu unsur devreye sokulmalıdır. Bazı iş görenler için alınan maaştan ziyade esnek çalışma saati uygulaması, daha çok önem arz edebilmektedir.

-İş görenler, kabiliyetleri artıçça daha fazla yetkiye sahip olmak istemekte, iş hakkındaki konularda kendi karar verme yetkileri çerçevesinde gerçekleştirmeyi arzulamaktadırlar. Bu nedenle işletme sahipleri iş görenlerine hangi konularda yetki sahibi olmak istediklerini sorgulayarak, kontrol edilebilir şekilde geçiş sürecini kolaylaştıran yetki devri yapmalıdırlar.

-Yeni bir durum ile karşı karşıya gelmeden önce kısa bir bilgilendirme almak gerekmektedir. Bu durumda iş görenlerin iş yüklerini verimli bir şekilde yönettiklerinden emin olunması, oluşabilecek sorunların üstesinden gelmeye yardımcı olacaktır.

-Stresin farklı yönleri ve nasıl üstesinden gelinebileceğine dair elde edilen bilgiler hem işletme sahibinin hem de iş görenin içinde bulunduğu iş stresinin anlaşılmasına yardımcı olabilir.

- İş ortamında iş görenlerin fiziksel ve duygusal sağlıklarına olumsuz etkiler yaratan koşullar belirlenerek, bu koşulların sağlanması için gerekli çaba gösterilmelidir.

-İş görenlerin ihtiyaçlarının çalışma arkadaşları tarafından karşılanması için sosyal faaliyetlerle destek sağlanmalıdır. Sosyal destek için verilebilecek örnekler arasında; iş haricinde bir araya gelmek, iş görenler ve aileleri arasında yakınlık kurmak, stres yönetimi yer almaktadır.

-İşletmelerde iş stresini en aza indirebilmek için gerçekleştirilen zaman yönetimi uygulamaları sayesinde, iş görenin motivasyonu ve işletmeye bağlılığı da artış gösterebilir.

-İş görenlerin işletme içi kararlara katılımı hususunda etkili olması, iş yeri stresini azaltacağı gibi verimliliğin artışına da katkıda bulunacaktır. İşletme içi rollerin belirlenmesi ile olası çatışma ve rol belirsizliği gibi sorunların da önüne geçilebilecektir.

-İşletmelerde yaşanan stresi en aza indirebilmek için iş görenlere sunulacak iyileştirmelerden bir diğeri fiziksel ortamlarında ve ücretlerinde yapılacak düzenlemelerdir. Adaletli olan ve verimliliği ölçü alan ücretlendirme, olası iş stresinin önüne geçebilecektir.

-Sürdürülebilir bir şekilde yapılandırılan performans ve aidiyet duygusunun oluşturulması hali, iş görenlerin stres seviyelerini en aza indirmelerini sağlayacaktır. Bu durumun, sağlıklı ve rahat bir iş ortamıyla da desteklenmesi oldukça önem kazanmaktadır.

Araştırmada, iş stresinin kendini kurgulama davranışı üzerindeki etkisinde iş görenlerin mutluluk seviyelerinin aracılık etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenen 270 yiyecek ve içecek sektörü çalışanına anket tekniği uygulanmıştır. Araştırmaya 162 kadın (%60) ve 108 erkek (%40) çalışanın katılım sağladığı, katılımcıların yaş aralığının 70 kişi ile 32-38 arası (%25.9) ve 73 kişi ile 32-38 (%27), medeni durumlarının ise 168 kişinin evli (%62.2) ve 102 kişinin ise bekar (%37.8) olduğu belirlenmiştir. Araştırmada elde edilen veriler ile analizler gerçekleştirilmiştir ve gerçekleştirilen analizlerin neticesinde kurulan ilk hipotez olan “H<sub>1</sub>: İş stresi kendini kurgulama davranışını etkiler.” hipotezi kabul edilmiştir. Literatürde iki değişkenin birlikte yer aldığı araştırma örneği mevcut değildir. Yalnızca Knight ve diğerleri (2001) tarafından Amerika’da bulunan iki perakende firmasının 179 çalışanıyla yapılan çalışma rol stresi ve kendini kurgulama davranışı ilişkisini ele almaktadır. Kurulan ikinci hipotez olan “H<sub>2</sub>: İş stresi mutluluğu etkiler.” hipotezi kabul edilmiştir. Literatürde benzer bir çalışmayı Akyol and Işık (2018) Türkiye’de farklı üniversitelerde görev yapan 346 akademik personelle gerçekleştirmiştir. Araştırmanın sonucunda, iş stresinin mutluluğu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Kurulan üçüncü hipotez olan “H<sub>3</sub>: Mutluluk kendini kurgulama davranışını etkiler.” hipotezi kabul edilmiştir. Literatürde benzer başlıkları içeren araştırma örneği Veenhoven ve diğerleri (2019) tarafından rastgele seçilen 5411 bireyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, mutluluk düzeyi yüksek olan kişilerin kendini kurgulama davranışlarının düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Aracılığı test etmek için kurulan “H<sub>4</sub>: İş stresinin kendini kurgulama davranışı üzerindeki etkisinde mutluluğun tam aracılık etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. İş stresi, kendini kurgulama davranışı ve mutluluk ilişkisinin belirlendiği bu çalışmada iş stresinin iş görenler üzerinde yarattığı olumsuzluklara dikkat çekmek amaçlanmış, uygulayıcılara ve araştırmacılara farkındalık yaratmak, konuya dikkat çekmek istenmiştir. Bu nedenle literatürden ve analiz sonuçlarından hareketle işletme sahiplerinin iş görenlerin iş streslerini nasıl azaltabilecekleri üzerinde durulmuş, mutluluk seviyelerini arttırabilmeleri için tavsiyeler sunularak, bu konularla ilgili ilerleyen zamanlarda araştırma yapmak isteyenlere bilgiler verilmiştir.

Araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Bu araştırma, Balıkesir ilindeki yiyecek-içecek sektörü çalışanlarını kapsamaktadır. Araştırmanın ikinci kısıtı, sadece Balıkesir ilindeki yiyecek içecek sektör çalışanlarını kapsıyor olmasıdır. Diğer şehirlerde gerçekleştirilecek çalışmalardan elde edilecek sonuçlar, bu

çalışmada ulaşılan sonuçların açıklanması açısından önem arz etmektedir. Ayrıca ulusal literatürde kendini kurgulama davranışı, iş stresi ve mutluluk arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların olmaması araştırmanın önemini vurgulamakta olup, bu araştırma sonraki çalışmalara örnek teşkil etmektedir. Araştırmamızda elde edilen sonuçlar, araştırmamızın evreni ile kısıtlıdır ve dolayısıyla genellenememektedir. Gelecekteki çalışmalarda araştırma değişkenlerine yenileri eklenerek, örneklem büyüklüğü genişletilerek ve farklı sektörler bazında ele alınarak daha farklı çalışmalar yapılabilir.

### **Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı**

Makalenin tüm süreçlerinde Yönetim ve Ekonomi Dergisi'nin araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun olarak hareket edilmiştir.

### **Yazarların Makaleye Katkı Oranları**

1. yazar %40 oranında, 2. yazar %30 oranında, 3. yazar %30 oranında katkı sağlamıştır.

### **Çıkar Beyanı**

Yazarın herhangi bir kişi ya da kuruluş ile çıkar çatışması yoktur.  
Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

### **KAYNAKÇA**

- Akgunduz, Y., Bardakoğlu, O. and Kızılcıhoğlu, G. (2022). Happiness, Job Stress, Job Dedication and Perceived Organizational Support: A Mediating Model. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, Vol. 6, Iss.2, 654-673.
- Akyol, E.Y. and Işık, Ş. (2018). Akademisyenlerde Mutluluğun Yordayıcıları Olarak Farkındalık ve Stresle Başa Çıkma Tutumları. *The Journal of Happiness & Well-Being*, Cilt 6, Sayı 1, 1-17.
- Apaydın, M. D. (2004). Çift Kariyerli Ailelerde İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Düzeyleri ile İlişkisi (Tez No. 144248) (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Aruldoss, A., Kowalski, K.B. and Parayitam, S. (2021). The Relationship Between Quality of Work Life and Work-Life-Balance Mediating Role of Job Stress, Job Satisfaction and Job Commitment: Evidence From India. *Journal of Advances in Management Research*, Vol 18, Iss. 1, 36-62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Balççek, M. M. (2020). Yurtdışında Bulunan Türk Çalışanların Kültürel Zekâlarının Mutluluk Düzeyleri İle İlişkisi Ve Yurtdışı Deneyimlerinin Moderatör Rolü. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Baron, M. and Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 5, Iss. 6, 1173-1182.
- Bartlett, J.E., Körtlik, J.W. and Higgins, C.C. (2001). Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research. *Information Technology, Learning and Performance Journal*, Vol 19, Iss.1, 43-50.
- Bıçen, G. and Koç, H. (2019). İşgören Mutluluk Düzeylerinin İş Tatmini ve İş performansı üzerine etkileri: Konaklama işletmelerinde bir inceleme. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 3, Sayı 4, 1450-1468.
- Butt, R., Altaf, S., Chohan, I. and Ashraf, S. (2019). Analyzing the Role of Quality of Work Life and Happiness at Work on Employees' Job Satisfaction With the Moderation of Job



- Stress, Empirical Research of Jiangsu University. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, Vol 8, Iss.10, 1905-1915.
- Bülbül, Ş. ve Giray, S. (2011). Sosyo-Demografik Özellikler ile Mutluluk Algısı Arasındaki İlişki Yapısının Analizi. *Ege Akademik Bakış*, Cilt 11 (Özel Sayı), 113-123.
- Chen, J. (2020). Relationship Between Psychological Capital, Job Stress and Job Burnout of Special Education Workers. *Revista Argentina De Clinica Psicológica*, Vol 29, Iss.1, 1325-1331.
- Cingöz, A. (2013). Politik Yetenekler ve Öz Yönlendirmenin (Kendini Kurgulamanın) Algılanan Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt 13, Sayı 26, 153-179.
- Cropanzano, R. and Wright, T. A. (2001). When A “Happy” Worker is Really A “Productive” Worker: A Review and Further Refinement Of The Happy-Productive Worker Thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, Vol 53, Iss. 3,182-199.
- Cuiping, H., Fuguo, Y., Jing, S. and Feng, T. (2018). The Mediating Effects of ICU Nurses Psychological Capital on Job Stress and Job Satisfaction. *Chinese Journal of Practical Nursing*, Vol 36, 1252-1256.
- Dodanwala, T.C., Santoso, D.S. and Shrestha, P. (2022). The Mediating Role of Work-Family Conflict on Role Overload and Job Stress Linkage. *Built Environment Project and Asset Management*, Vol 12, Iss. 6, 924-939.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz. Seçkin Yayıncılık.
- Efeoğlu, D.İ.E. ve Özgen, P.D.H. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 16, Sayı 2, 237-254.
- Ekinci, M. T. (2022). *Liderlik Tarzlarının İş Stresine Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness At Work. *International Journal Of Management Reviews*, Vol 12, Iss. 4, 384-412.
- Fiske, S. T., Gilbert, D. T. and Lindzey, G. (2010). *Handbook of Social Psychology*. John Wiley & Sons.
- Fredrickson, B. L., Tugade, M. M., Waugh, C. E. and Larkin, G. (2003). What Good Are Positive Emotions in Crises? A Prospective Study of Resilience and Emotions Following the Terrorist Attacks on the United States On September 11th, 2001. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 84, Iss. 2, 365-376.
- Hartmann, G.W. (1934). Mutluluktaki Farklılıklarla İlişkili Kişilik Özellikleri. *Anormal ve Sosyal Psikoloji Dergisi*, Cilt 29, Sayı 2, 202-212.
- Herpen, M.M. van, Brake, H. te and Olf, M. (2022). Stress At Work: Self-Monitoring of Stressors and Resources to Support Employees. *Stress & Health*, Vol 38, Iss. 2, 402-409.
- House, R.J. and Rizzo, J.R. (1972). Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in a Model of Organizational Behavior. *Organizational Behavior & Human Performance*, Vol 7, Iss. 3, 467-505.
- Hwang, E. (2019). Effects of the Organizational Culture Type, Job Satisfaction and Job Stress on Nurses’ Happiness: A Cross-Sectional Study of the Long Term Care Hospitals of South Korea. *Japan Journal of Nursing Science*, Vol 16, Iss. 3, 263-273.
- Hills, P. and Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A Compact Scale for the Measurement of Psychological Well-Being. *Personality and Individual Differences*, Vol 33, Iss. 7, 1073-1082.
- Kar, B. and Mishra, B. (2016). A Literature Review on Occupational Stress and Job Performance. *International Journal of Engineering and Management Research (IJEMR)*, Vol 6, Iss. 1, 402-407.
- Khalida, N. (2018). Job Stress, Happiness and Life Satisfaction: The Moderating Role of Emotional Intelligence Empirical Study in Telecommunication Sector Pakistan. *Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, Vol 4, Iss. 1, 7-14.

- Knight, T.R., Kurtz, A., Bajt, M. L., Hinson, J.A. and Jaeschke, H. (2001). Vascular and Hepatocellular Peroxynitrite Formation During Acetaminophen Toxicity: Role of Mitochondrial Oxidant Stress. *Toxicological Sciences*, Vol 62, Iss. 2, 212-220.
- Lyubomirsky, S., King, L. A. and Diener, E. (2005a). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success?. *Psychological Bulletin*, Vol 131, Iss. , 803-855.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M. and Schkade, D. (2005b). Pursuing Happiness: The Architecture of Sustainable Change. *Review of General Psychology*, Vol 9, Iss. 2, 111-131.
- Mawardi, M.C. (2022). Alternative Work Arrangements, Work Environment and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention. *Golden Ratio Of Human Resource Management*, Vol 2, Iss. 1, 27-39.
- McCullough, M. E., Kilpatrick, S. D., Emmons, R. A. and Larson, D. B. (2001). Is Gratitude a Moral Affect?. *Psychological Bulletin*, Vol 127, Iss. 2, 249-266.
- McCullough, M. E., Emmons, R. A. and Tsang, J. (2002). The Grateful Disposition: A Conceptual and Empirical Topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 82, Iss. 1, 112-127.
- Omar, M.K., Aluwi, A.H., Fauzi, M.W. and Hairpuddin, N.F. (2020). Work Stress, Workload, Work-Life Balance and Intention to Leave Among Employees of an Insurance Company in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, Vol 21, Iss. 2, 70-78.
- Özer Ö, Özkan O, Özmen S. and Çıraklı Ü. (2022). Investigation of the Perception of Occupational Safety, Work Stress and Happiness in Healthcare Workers. *Journal of Health Management*, 1-7.
- Özgüleş, B. (2019). İşe Bağlılık ve İş Yaşamında Mutluluk Kavramlarının Epistemik Olarak İncelenmesi. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, Cilt 6, Sayı 14, 72-83.
- Panigrahi, A. (2016). Managing Stress at Workplace. *Journal of Management Research And Analysis*, Vol 3, Iss. 4, 154-160.
- Park, I.J., Kim, P.B., Hai, S. and Dong, L. (2020). Relax From Job, Don't Feel Stress! The Detrimental Effects of Job Stress and Buffering Effects of Co-Worker Trust on Burnout and Turnover Intention. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Vol 45, 559-568.
- Pryce-Jones, J. (2010). Happiness At Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success. Wiley-Blackwell.
- Rath, T. and Harter, J. (2010). Wellbeing. The Five Essential Elements. Gallup.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N. and Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, Vol 60, Iss. 5, 410-421.
- Seňová, A. and Antořová, M. (2014). Work Stress As A Worldwide Problem in Present Time. *Procedia Social And Behavioral Science*, Cilt 109, 312-316.
- Sheldon, K. M. and Lyubomirsky, S. (2006). How to Increase and Sustain Positive Emotion: The Effects of Expressing Gratitude and Visualizing Best Possible Selves. *Journal of Positive Psychology*, Vol 1, Iss. 2, 73-82.
- Sidhu, A. K., Singh, H., Virdi, S. S. and Kumar, R. (2020). Job Stress And Its Impact On Health Of Employees: A Study Among Officers and Supervisors. *Journal of Management Development*, Vol 39, Iss. 2, 125-144.
- Slama, K. and Celuch, M. (1995). Getting Along and Getting Ahead as Motives For Self-Presentation: Their Impact on Advertising Effectiveness. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol 25, Iss. 19, 1700-1713.
- Snyder, M. (1974). Self-Monitoring of Expressive Behavior. *Journal of Personality And Social Psychology*, Vol 30, Iss. 4, 526-537.
- Snyder, M. (1982). Choosing Social Situations: Two Investigations of Self-Monitoring Processes.
- Veenhoven, R., Bakker, A., Burger, M., Van Haren, P. and Oerlemans, W. (2019). Effect on Happiness Of Happiness Self-Monitoring And Comparison With Others: Using The

Happiness Indicator. Springer: Evidence-Based Positive Psychological Interventions in Multi-Cultural Contexts.

Weiner, B. (1985). An Attributional Theory of Achievement Motivation And Emotion. *Psychological Review*, Vol 92, Iss. 4, 548-573.

Wright, T. A. and Cropanzano, R. (2000). Psychological Well-Being And Job Satisfaction As Predictors Of Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 5, Iss. 1, 84-94.

## SUMMARY

In order to organizations to achieve their goals, it is very important for employees who have financial difficulties to stay away from work stress, to be happy in their jobs and to have a good business life. With the formation of human-centered approaches, individuals' perceptions of business life have also begun to change. While some employees were given the role of machinist, over time it was understood that this approach was not applicable. For this reason, approaches that prioritize the thoughts and feelings of employees have begun to emerge. Employees who have to work with the stress factor encounter difficulties in coping with this situation and develop negative feelings about the business they work in over time. These negative emotions, together with the emotion-focused coping strategy, minimize their anxiety about their task. The ability of the employees to provide the highest level of benefit to the business they work for is closely related to the attitudes they show towards their duties. Attitudes of the employee are at the source of all their behaviors, and they display positive attitudes when they enjoy their work. The reason why the individual is satisfied with his job is that the job is meaningful, he can use his knowledge easily, that even in the process of conflict that may occur within the enterprise, it is easy to reach an agreement between the employee and the owner of the business and close relations are given importance. Businesses that aim for long-term profitability in an intensely competitive environment are in an effort to prepare a suitable working environment for their employees in order to adapt to market conditions. However, in order to increase service quality and ensure customer satisfaction, employees and business owners also have important roles. Intensive work tempo and working conditions in close contact with customers cause employees to experience high levels of work stress, which brings with it negative situations such as unhappiness, low performance and absenteeism. Therefore, the increase in job stress imposes additional costs on businesses and creates negative returns on employee mood and profitability.

The main purpose of this research is to produce solutions against situations arising from stress factors in businesses and to ensure employee happiness, since the employee who is in negative mood and behavior cannot provide the expected service at the point of customer satisfaction. As a result of the correlation analysis, it was determined that there was a weak and significant relationship between work stress and self-monitoring behavior, a negative and significant relationship between work stress and happiness and a negative and significant relationship between self-monitoring behavior and happiness. It has

been observed that as the job stress levels of the employees increase, their self-monitoring behaviors increase and as their self-editing behaviors increase, their happiness levels decrease. As a result of the hierarchical regression analysis, it was determined that the job stress experienced by the employees in the businesses they work in had a positive and significant effect on the self-monitoring behavior, and the full mediating role of happiness was found in this effect.

The fact that self-monitoring behavior is not adequately examined in the national and international literature and the mediating role of self-monitoring behavior in organizations and the effect of job stress on the happiness levels of employees in the relevant literature emphasizes the importance and originality of this study. The reason for the research is that there is no research sample in which three variables are applied together in the literature and that it will provide evaluations about these three variables in terms of the food and beverage sector.