

## PAPER DETAILS

TITLE: İS STRESİ, ÖRGÜTSEL SAĞLIK VE PERFORMANS ARASINDAKİ İLİSKİLER: BİR ALAN  
ARASTIRMASI

AUTHORS: Hasan GÜL

PAGES: 318-332

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/107449>

## İŞ STRESİ, ÖRGÜTSEL SAĞLIK VE PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİLER: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Hasan GÜL\*

### ÖZET

*Örgütsel sağlığın 1970'li yıllardan itibaren başta ABD olmak üzere tüm dünyada popüler bir yönetim ve örgütsel davranış konusu olmasına karşın, ülkemizde günümüze kadar çok fazla araştırma yapılmamıştır. Örgüt sağlığı, çevresiyle uyum içerisinde varlığını sürdüren, devamlı olarak başarıya ve yaşama yeteneklerini geliştiren örgütleri ifade etmektedir. Örgüt sağlığı üzerinde yapılan çalışmalar iş stresi ve iş performansının farklı yönlerden örgüt sağlığı ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu alan çalışmasında iş stresi, örgütsel sağlık ve performans arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu ilişkileri ortaya çıkarmak amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** İş Stresi, Örgütsel Sağlık ve Performans

### ABSTRACT

*Although organizational health has been a popular management and organizational behaviour subject in the United States and in the world since 1970's, there hasn't been much research about it until today in our country. Organizational health corresponds to those organizations that strives to reach continual success and that operates in harmony with other organizations around it. Research about organizational health shows that work stress and work performance are related to organizational health in different ways. In this field research, relationships between work stress, organizational health and work performance were investigated. Correlation and regression analysis were used to determine the possible relationships between factors.*

**Keywords:** Job Stress, Organizational Health and Performance

---

\* Yrd.Doç.Dr., Gazi Osman Paşa Üniversitesi Zile Dinçerler Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu

## 1. Giriş

Hızlı değişim ve gelişimlerin yaşandığı günümüzde giderek şiddetlenen rekabete paralel olarak artan işsizlik, kentleşme ve ulaşım problemleri hem işgörenleri hem de örgütleri olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışma hayatında yaşanan bu olumsuz etkenler, işgörenlerin çekingen, endişe, korku ve hatta saldırgan bir tavır sergilemelerine kısacası, stres içerisinde yaşamalarına neden olmaktadır.

Bireysel ve örgütsel kaynaklardan beslenen stres, işgörenleri fiziksel ve zihinsel bir takım sağlık problemleriyle karşı karşıya getirmektedir. İşgörenlerin yaşadıkları bu stresle baş edebilmeleri için sağlıklı bir örgüt ve yönetim yapısına gereksinim duyulmaktadır. Son yıllarda sağlıklı bir örgütün bireysel ve örgütsel çıktı ve performans üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik çalışmaların sayısında ciddi artışlar yaşanılmaktadır.

Örgütsel sağlık, başta ABD olmak üzere son 20 yılda tüm dünyada hem teorisyenler hem de uygulayıcılar tarafından ilgi odağı haline gelmiş örgütsel teorilerden birisidir (Cass and et al., 2003: 79). Ne var ki, ülkemizde günümüze kadar bu konu üzerinde çok fazla çalışma yapılmamıştır. Bu çalışma ile iş stresi, örgütsel sağlık ve performans arasındaki ilişkileri incelemek amaçlanılmıştır.

## 2. İş Stresi

Günümüzde küreselleşmeden işsizliğe, ulaşım sorunundan teknolojik değişime kadar pek çok örgütsel ve çevresel kaynak strese neden olmaktadır. İşyerinde yaşanan bu stresin sonucu olarak çalışanlarda fiziksel ve zihinsel tükenme görülmektedir (Ekinci ve Ekici, 2003: 109).

İş stresi, işgöreni normal fonksiyonlarından saptıran, psikolojik veya fiziksel davranışlarını değiştiren işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durumdur. Diğer bir ifadeyle iş stresi, işgörenin iş yerindeki stres kaynaklarını algılaması ve bunlara vermiş olduğu tepkileri ifade etmektedir (Wilson and et al., 2004: 574). Dolayısıyla iş stresi, işgörenin normal işlevlerini yerine getirmesini engellemekte ve bireyin fiziksel ve zihinsel olarak tepki göstermesine neden olmaktadır (Cam, 2004: 3).

İş stresörlerinin işgören sağlığına olan etkileri konusuna 1960'lı yıllardan itibaren büyük bir ilgi duyulmaktadır (Browne, 2000: 55). İş stresörlerinin, çalışanların çalışma hayatlarının kalitesini olumsuz yönde etkilediği yönünde literatürde görüş birliği bulunmaktadır. Strese neden olan iş çevresi ile ilgili unsurlar şunlardır (Chang and et al., 2006: 31):

- İş üzerinde ya hiç yada çok fazla denetimin olması,
- İş beklentilerinin yüksekliği,
- İş ilişkilerinde yeterli desteğin sağlanılamaması,
- Temel kaynakların kıtlığı,
- İş yükünün fazlalığı,
- Düşük örgütsel bağlılık,
- Ailevi sorunlar,
- Görev sorumluluklarındaki dengesizlikler ve
- İşten ayrılma niyetinin artması.

İş stresi yerine getirilen görevin zorluk derecesine göre değişmektedir. Araştırmacıların stres kavramını farklı şekillerde kullanmalarına karşılık, stres genellikle dört boyut içerisinde sınıflandırılmaktadır. Bunlar:

- Açık olmayan görev yükümlülüklerine dayanan rol belirsizliği,
- Çelişkili görev yükümlülükleri yada iki veya daha fazla çalışanın birbiriyle uyumsuz iş gerekleri derecesine dayanan rol çatışması,
- Fazla abartılmış görev-rol talep ve beklentilerine dayanan aşırı iş yükü ve
- İş performansının düşmesine neden olan kaynak yetersizliği'dir (Chu and et al., 2006: 497; Code and Langan-Fox, 2001: 160-161).

İş yeri stresinin en önemli kaynaklarından başında rol belirsizliği ve rol çatışması gibi role ilişkin unsurlar gelmektedir (Yousef, 2002: 99-100). Rol çatışması, kişinin yaptığı ile kendisinden beklenen davranışlar arasında uyumsuzluktan ortaya çıkmaktadır (Chang and et al., 2006: 30-31). Bir başka ifadeyle rol çatışması, kişinin üstlendiği görev yani rol ile, o rolden beklentilerinin uyuşmaması anlamına gelmektedir. Rol çatışması farklı kaynaklardan birden çok talebin gelmesi sonucunda oluşmaktadır (Cengiz, 2001: 60-61). İşgörenin kendi değer yargıları, görevini yerine getirirken kullanmış olduğu kaynak ve kişisel yetenekleri ile tanımlanmış rol davranışları arasında çatışmalar söz konusu olabilmektedir (Önal, 1999: 11).

Rol belirsizliği örgütün rol ile ilgili beklentilerinin sınırlarını tam olarak çalışana bildirmemesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Çalışanın yerine getirmek zorunda olduğu görevleri ile ilgili kendisinden beklentilerin belirgin olmaması, bunları davranışa yöneltmesi için kendisine açık bir bilgi verilmemesi örgüt ortamında ortaya çıkabilecek belirsizlikler olarak ifade edilebilir (Van Sell and et al., 1981: 44; Rizzo and et al., 1970: 156). Rol belirsizliğinin tersine

rol açıklığı ise, bir işgörenin görev ve sorumluluklarının açık bir şekilde belirlenmiş olması ve çalışanın amaçlarına ulaşmak için gerekli olan süreçleri anlamasını ifade etmektedir (Wilson and et al., 2004: 572).

Stres örgütsel verimsizliğe, hastalıklar nedeniyle devamsızlığa, kalitenin düşmesine, endişenin artmasına, sağlık tedbiri ile ilgili maliyetlerin artmasına ve iş tatmininin azalmasına katkı sağlayan bir faktördür. 1999 yılında Kuzey Batı Amerika’da yapılan bir araştırmada işgörenlerin yaklaşık % 40’ı işlerini stres dolu olarak gördükleri sonucunu ortaya koymuştur. Yine 1995 yılında Bruhn, Chesney ve Salcido tarafından yapılan bir başka araştırmada stres kaynaklı hastalıkların tedavi maliyetleri ABD ekonomisine yıllık kişi başı 13.000 \$ maliyet yüklemektedir (AbuAlRub, 2004: 73).

Literatürde iş stresinin hem çalışanlar hem de örgütler için bir takım olumsuz sonuçlar (Cox, Griffiths and Cox, 1996; Lambert and Lambert, 2001; Lambert and et al, 2004) doğurduğu kabul edilmektedir. Çalışanlar için stres, sık sık iş kazalarının yaşanmasına, sigara ve diğer bağımlılık yaratan alışkanlıkların neden olduğu kalp rahatsızlıklarına, hipertansiyon ve zihinsel rahatsızlıklara neden olmaktadır. Örgütler için ise, stresle ilişkili problemler düşük iş tatmini, performans kalitesinin hem nitel hem de nicel anlamda gerilemesi ve devamsızlığın artması gibi finansal ve beşeri maliyetlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Doncevic and et al., 1998: 106)

### **3. Örgüt Sağlığı**

Örgüt sağlığı kavramının temelleri 1960’lı yıllarda çalışanlara nasıl davranılması gerektiği sorusuna çözüm üretmeye çalışan beşeri ilişkiler ve davranış bilimleri uzmanlarına dayanmaktadır (Shoaf and et al., 2004: 83; Aytaç, www.isguc.org; Altun, 2001: 1-2). Örgüt sağlığı kavramı, konuya ilgi duyanların kendi disiplinleri ve bakış açılarına göre ele alınmıştır. Örneğin; sağlıkçılar ise fiziksel ve zihinsel sağlığın işyerindeki verimliliğe etkisi açısından konuyu değerlendirmişlerdir (Aytaç, www.isguc.org). Örgütsel davranış ve yönetim bilimciler ise çalışan-yönetim uyumu, işbirliği ve davranışları açısından örgüt sağlığı konusunu irdelemişlerdir.

Günümüzde “sağlık” kavramı örgütler için bir ölçüm aracı konumuna gelmiştir. Örneğin; örgütler “finansal sağlık”, stratejik sağlık”, “yapısal sağlık”, “kültürel sağlık” veya “davranışsal sağlık” gibi farklı yönlerinin durum analizinde sağlık kavramını kullanmaktadırlar (McHugh and et al., 2003: 16).

Örgütsel sağlık veya örgüt sağlığı kavramı ilk kez 1969 yılında Mathews Miles tarafından kullanılmıştır. Örgütsel sağlık kavramı Parsons (1967), Miles (1969) ve Etzioni'nin görüşlerinin bir karışımıdır (Henderson and et al., 2005: 55; Aytaç, www.isguc.org).

İş çevresi açısından örgüt ikliminin kalitesi, örgüt sağlığı için anahtar kelimedir. Örgüt iklimi, bireyler arasında güçlü iletişim, rol açıklığı ve dayanışma sağlayarak örgütsel sağlığın altyapısını oluşturmaktadır. Bu bağlamda örgüt sağlığı terimi, bir örgütün iklimini ifade etmede kullanılan bir metafordur. Zira örgüt sağlığı, çalışanlar, yöneticiler ve örgüt arasındaki ilişkileri tanımlamada faydalı bir yapı ortaya koymaktadır. İş iklimini ifade etmede “sağlık” kavramının bir metafor olarak ilk kullanımı Miles tarafından okulların iklimini ifade etmede kullanılmıştır. Miles sağlıklı örgütü, “sadece içinde bulunduğu çevre şartları içerisinde varlığını sürdüren değil, aynı zamanda uzun vadede temel yetenek ve yaşamını sürekli geliştiren örgüt” olarak tanımlamıştır (Tsui and Cheng, 1999: 251).

Sağlıklı bir örgüt, öyle bir kültür, iklim ve uygulamaları içeren bir örgüt çevresi oluşturur ki hem çalışanların sağlık ve güvenliğini hem de örgütsel etkinliği en iyi seviyeye getirir (Lim and Murphy, 1999: 64).

1969 yılında Miles sağlıklı örgütler için on öneri ileri sürmüştür. Bu öneriler; hedefe odaklanma, yeterli iletişim, uygun güç dengesi kurabilme, kaynaklardan yararlanma, kaynaştırma, moral, yenilik, otonomi, uyum ve problem çözme yeterliliği'dir. Miles bu on özelliği görev, yaşam ve büyüme olmak üzere üç örgütsel ihtiyaç kapsamında sınıflandırmıştır (Henderson and et al., 2005: 55). Miles tarafından ortaya konulan örgüt sağlığının üç temel boyutu şunlardır (Altun, 2001: 27-35).

**1.Görev Gereksinimi:** Örgütsel sağlığın görev gereksinimi boyutunun içeriği şu unsurlardan oluşmaktadır.

- Amaç odaklı olma: Sağlıklı bir örgütte, örgüt yönetimi tarafından ortaya konulan amaçlar gerçekçi, açık, somut ve net olmalıdır.
- Etkin ve yeterli iletişim kurabilme: Örgütsel sağlık hem dikey hem de yatay anlamda sağlıklı işleyen bir iletişim ağını gerekli kılmaktadır. Bu tür bir iletişim ağı formel ve informal bilgi ve haber akışına olanak tanımalı, açık ve serbest olmalıdır.
- Güç dengesi kurabilme: Çalışan ve yöneticiler arasında güç ve nüfuzu etkin ve adil olarak paylaştırabilen örgütler, sağlıklı örgütlerdir.

**2.Yaşam Sürdürme Gereksinimi:** Örgüt sağlığının bu boyutu bir örgütün rekabet ve çevresel şartlar çerçevesinde varlığını sürdürebilmesi ile ilgili unsurları içermektedir.

- Kaynakları etkin kullanma: Sağlıklı örgütler sahip oldukları tüm maddi, beşeri ve diğer kaynakları optimal verimlilikte kullanmaktadırlar.
- Yanaşıklık: Örgütsel sağlık, üyelerin örgüte hayranlık ve bağlılık duymalarını gerektirmektedir. Örgüt tüm üyeler için bir cazibe merkezidir. Örgütten memnundurlar ve örgüt üyeliğinin sürmesini istemektedirler.
- Moral: İş tatmini ve grup uyumu üst düzeydedir.

**3.Gelişme ve Büyüme Gereksinimi:** Sağlıklı örgütler büyüme ve gelişme için gerekli ortama sahiptirler. Bu bağlamda büyüme ve gelişme gereksiniminin unsurları şunlardır.

- Yenilik: Sağlıklı örgütler büyümeyi gerçekleştirebilmek için yeni hedefler ortaya koyarlar ve yeni süreçlere yatırım yaparlar.
- Özerklik: Sağlıklı örgütler çevreden bağımsızdırlar ve diğer örgütlerden farklıdırlar.
- Uyum: Örgüt sağlığı esnek, değişime açık ve çevresine uyum gösterebilen bir örgütsel yapıyı gerektirmektedir.
- Problem çözme yeterliliği: Sağlıklı örgütler güçlü ve etkin problem çözme mekanizmalarına sahiptirler.

Engquist ve arkadaşları (1998) örgüt sağlığı üzerinde etkili olan çevresel unsurları şu şekilde sıralamıştır (Engquist and et al., 1998: 111): Örgütsel yönetim stili, endüstri türü, örgütsel mevki, iş yapısı, örgüt yapısı, üst yönetimin desteği, çalışanların otonomisi, çalışanların işle ilgili faaliyetler üzerindeki denetimi ve örgütteki alt kültürler.

Lovey ve Nadkarni (2003) örgütsel sağlığın oluşturulmasında altı değişkene odaklanmaktadırlar (Reddy, 2005: 89): Örgütün, ekonomik, müşteri ve çalışanlar gibi temel amaç ve beklentileri arasında denge kurmak, ait olma duygusu yaratmak, entropiyi en aza indirmek, müşteri memnuniyeti sağlamak, örgütsel büyümeyi gerçekleştirmek ve çevreyle uyum sağlamak.

Örgüt sağlığını yerleştirmek için (Garrett, 2006. 6):

- Çalışanlar için spor faaliyetleri veya diğer eğlence aktiviteleri düzenlemek,
- Çalışanların başarıları düzenli olarak değerlendirecek ödül sistemi geliştirmek gerekmektedir.

Sağlıklı bir örgütün kurulabilmesi için işyerinde yerine getirilmesi gereken bir takım örgütsel uygulamalar vardır. Bunlar: Açık hedefler belirlemek, tüm başarıları kutlamak, paylaşılan değerler

oluşturmak, çalışanlara işin görülmesinde gerekli olan tüm araç, gereç ve ekipmanı temin etmek, bilgi transferi ve iletişimini geliştirmek ve açık-dürüst bir ödüllendirme sistemi kurmak.

Nasıl ki bir doktora gittiğinizde, doktor ilk olarak sizin kan basıncı, ateş ve tansiyon gibi yaşam belirtilerinizle ilgili verilerinizi ölçüyorsa, iyi bir örgüt yönetimi ve lideri de örgütün hayat belirtilerini takip etmelidir (Roberts, 2006: 10). Dolayısıyla sağlıklı bir örgüt üyelerinin çeşitli sağlık bileşenlerini destekler, önem verir ve kolaylaştırır. Bir örgüt içerisinde sağlıklı bir sistem kurmak için öncelikle sağlıklı çalışanlara gereksinim duyulmaktadır (Quick and et al., 2007, 192-193):

Sağlıksız bir örgütte çalışan insanlarda baş ağrısı, mide bulantısı, titreme gibi fiziksel, suçlanma, korku, endişe, depresyon gibi duygusal, şüpheli durma, aşırı sessizlik, nefes almada yetersizlik, a-sosyal davranışlar, aile üyeleri ile konuşmalarda değişmeler, geri çekilme gibi davranışsal ve karışıklık, düzensizlik, konsantrasyonda zorlanma, geçmişi yaşama, karar vermede zorlanma gibi kavramsal problemler görülmektedir (Taylor, 2007: 23-24).

#### 4. Performans

İş çevresinin, bireysel refah ve performans üzerindeki etkileri örgütsel sağlık konusunun yeni bakış açısında nispeten merkezi konumdadır. Araştırmacılar kişisel özellikler, çevresel şartlar ve iş rahatlığı sağlayan çeşitli değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri üzerine odaklanmışlardır.

Literatürde performans, genellikle bireysel ve örgütsel olmak üzere iki başlık altında ele alınmaktadır. Bireysel performans davranışlarının iki önemli türü bulunmaktadır. Bunlar; görev performansı ve durumsal performanstır. Görev performansı davranışları bir kişinin mesleği ve işi ile ilgili temel teknik beceri ve faaliyetlerini içermektedir. Durumsal performans davranışları ise meslektaş ve mesai arkadaşlarına yardımcı olma, ekstra çaba sarf etme ve örgütünü geliştirme gibi unsurları içermektedir (Miller and et al., 1999: 8).

Durumsal performans özellikle iki açıdan örgüt sağlığı için önem arz etmektedir. İlk olarak, durumsal davranışlar örgütün bütünü için fayda sağlamaktadır. Örneğin; bir çalışan kendi grubu içerisinde yer alan bir mesai arkadaşına yardım için zamanını ve emeğini harcadığında belki kendi çıktıları ile ilgili düzeyini ve performansını azaltacak, ancak iş grubunun toplam çıktı düzeyini ve örgüt performansını yükseltecektir. İkinci olarak, durumsal davranışlar bireylerin motivasyonlarının artmasına katkı sağlamaktadır (Miller and et al., 1999: 9-10).

Son yıllarda yapılan istatistiksel bir takım araştırmalar sağlıklı bir örgütün neden olduğu maliyetlerin tahmin edilenlerin çok ötesinde olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Örneğin Evanoff ve Rosenstock tarafından ABD’de yapılan bir araştırmada iş stresinin neden olduğu direkt ve dolaylı medikal maliyetlerin 80 milyar \$’dan 150 milyar \$’a yükseldiği ileri sürülmektedir ki bu rakamlara düşük verimliliğin neden olduğu maliyetler eklenmemiştir (Shoaf and et al., 2004: 81-82).

Bu nedenle son yıllarda sağlıklı bir örgütün bireysel ve örgütsel çıktı ve performans üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik çalışmaların sayısında ciddi artışlar yaşanılmaktadır. Jaffe (1995) örgütsel sağlık kavramının iki faktörü kapsadığını ileri sürmektedir. Bunlar (Browne, 2000: 55): örgütün performansı (karlılık, verimlilik ve rekabet gibi) ve işgören sağlığı/iş tatmini sonuçlarıdır (işgörenlerin fiziksel ve zihinsel sağlığı ve iş tatmini gibi).

Örgüt sağlığı üzerinde yapılan çalışmalar iş stresi, iş performansı ve örgüt ikliminin farklı yönlerden örgüt sağlığını etkilediğini ortaya koymaktadır (Code and Fox, 2001: 159-174; Miller and et al., 1999: 7). Bireysel refah, iyilik ve mutluluk, psikolojik rahatlık ve iş tatmini ile sonuçlanmaktadır. Neticede bireysel tatmin örgütsel performans ve başarıyı sağlamaktadır (Miller and et al., 1999: 7).

## **5. Araştırmanın Amacı ve Metodu**

Bu çalışma iş stresi, örgütsel sağlık ve performans arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Tokat Devlet Hastanesi ve Tokat Ağız ve Diş Sağlığı Merkezinde görevli sağlık personeli üzerinde yapılan bu araştırmada iş stresi, örgütsel sağlık ve performans arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırmada toplam 150 adet anket dağıtılmış olup, bunların 120 adedi geri dönmüş ve değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Dolayısıyla anketlerin geri dönüş oranı % 80’dir.

Bu çalışmada anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formunun, sayı, tasarım ve uygulama yönüyle genel kabul gören kurallara ve formata uygun olmasına özen gösterilmiştir. Araştırmada Örgütsel Sağlığı ölçmek için Nurit ve William Cohen (1991) ile Altun (2001) tarafından oluşturulan ölçeklerden uyarlanılarak hazırlanan ve 21 sorudan oluşan Örgütsel Sağlık Ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca iş stresini ölçmek üzere 5, performansı ölçmek üzere de 4 sorudan oluşan bir ölçek kullanılmıştır. Dolayısıyla toplam 30 sorudan oluşan ve beşli Likert tipi ölçekle hazırlanan sorulardan elde edilen veriler SPSS 11.0 istatistik paket programı ile değerlendirilmiştir.

## 6. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Şekil 1’de araştırma modeli gösterilmektedir. Görüldüğü üzere araştırma modeli iş stresi ile örgütsel sağlığın hem kendi aralarında olan etkileşimlerinden hem de performans üzerindeki etkilerinden oluşmaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada aşağıdaki hipotezler test edilmektedir:

İş stresi ile örgütsel sağlık arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik çok sayıda araştırma yapılmıştır. İlgili literatür incelendiğinde iş stresi ile örgütsel sağlık arasında negatif bir ilişkinin bulunduğu dair görüş birliği bulunmaktadır (Cox, Griffiths and Cox, 1996; Lambert and Lambert, 2001; Lambert, Lambert, Itano and et al., 2004; Chang, Daly, Hancock, Bidewell, Johnson, Lambert and Lambert, 2006). Bu nedenle aşağıdaki hipotez bu çalışmada test edilmek üzere kurulmuştur:

H1:İş stresi ile örgütsel sağlık arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

İş stresi ile performans arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğunu bugüne kadar pek çok araştırmacı ileri sürmüştür (Fried, Ben-David and Ailan, 1998; Fisher, 2001; Code and Fox, 2001).

H2:İş stresi ile performans arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Son yıllarda yapılan birçok çalışmada örgütsel sağlığın bir bütün olarak örgüt performansına yaptığı katkılar ele alınmıştır. Bu çalışmalarda örgütsel sağlığın hem bireysel hem de örgütsel performansı artırdığı yönünde ortak görüş bulunmaktadır (Cox, 1988, 1992; Sauter, Lim and Murphy, 1996; Miller and et al., 1999; Lidstrom, Schrey, Ahonen and Kalava, 2000; Code and Fox, 2001; Sauter, 2002; Zink, 2002).

H3:Örgütsel sağlık ile performans arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

## 7. Araştırma Bulguları

Aşağıdaki Tablo 1’de görüleceği üzere, değişkenlerin her birinin ayrı ayrı SPSS’de Cronbach Alpha güvenirlik analizleri yapılmış ve güvenirlikleri 0.85 ve 0.93 arasında bulunmuştur. Dolayısıyla tüm değişkenlerin güvenirlikleri kabul edilebilir 0.70’lik Cronbach  $\alpha$  düzeyinin üzerinde değerlere sahiptir.

**1 Tablo 1. Değişkenlerin Güvenirlik Göstergeleri**

| DEĞİŞKENLER | SORU SAYISI | CRONBACH ALFA KATSAYILARI ( $\alpha$ ) |
|-------------|-------------|----------------------------------------|
| ÖRGSAG      | 21          | ,9311                                  |
| PRF         | 4           | ,8497                                  |
| İŞSTR       | 5           | ,9140                                  |

Korelasyon analizi için değişkenler ile örgütsel bağlılığı temsil eden alt ölçeklerin Pearson korelasyon katsayıları, ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Yapılan korelasyon analizinde örgütsel sağlığın performans ile 0,01 anlamlılık düzeyinde ( $r = 0,413$ ) pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca örgütsel sağlık ile iş stresi arasında 0,05 düzeyinde ( $r = -,189$ ) ancak negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Performans ile stres arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

**Tablo2. Korelasyon Analizi**

| DEĞ.   | ORT.   | STD. SPM. | 1             | 2             | 3             |
|--------|--------|-----------|---------------|---------------|---------------|
| ÖRGSAG | 2,8040 | ,07565    | $\alpha: .93$ |               |               |
| PRF    | 3,7229 | ,09682    | 0,413**       | $\alpha: .85$ |               |
| İŞSTR  | 2,8917 | ,09830    | -,189*        | -,082         | $\alpha: .91$ |

\*\*p < 0.01 düzeyinde anlamlı

\*p < 0.05 düzeyinde anlamlı

Değişkenler arasındaki ilişkileri analiz etmek ve hipotezleri test etmek amacıyla iki adet regresyon modeli kurulmuştur. Birinci modelde iş stresi ile örgütsel sağlık arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Bu analize göre iş stresi ile örgütsel sağlık arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

**Tablo 3. İş Stresi ile Örgütsel Sağlık Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları**

| BAĞIMSIZ<br>DEĞİŞKENLER<br>R | BAĞIMLI<br>DEĞİŞKEN<br><i>Örgütsel Sağlık</i> |         |          |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---------|----------|
|                              | $\beta$                                       | T       | P (Sig.) |
|                              |                                               |         |          |
| <i>İş Stresi</i>             | -,189                                         | -2,092* | ,039     |
| <i>F</i>                     | 4,376                                         |         |          |
| <i>R<sup>2</sup></i>         | ,189                                          |         |          |
| <i>dzlt R<sup>2</sup></i>    | ,036                                          |         |          |

\*\*p < 0.01 düzeyinde anlamlı

\*p < 0.05 düzeyinde anlamlı

Birinci regresyon modelinde iş stresi ile örgütsel sağlık arasındaki ilişki incelenmiştir. Tablo 3'deki F değeri, modelin anlamlılığını gösteren bir değerdir. F değerinin 4,376 olması modelin 0,05 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Yukarıdaki regresyon analizinde görüldüğü gibi R<sup>2</sup> değeri ,189 (belirlilik veya tanımlayıcılık katsayısı) ve düzeltilmiş R<sup>2</sup> değeri ise ,036 olarak bulunmuştur.

**Tablo 4. İş Stresi ve Örgütsel Sağlık İle Performans Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları**

| BAĞIMSIZ<br>DEĞİŞKENLER   | BAĞIMLI<br>DEĞİŞKEN<br><i>Performans</i> |         |          |
|---------------------------|------------------------------------------|---------|----------|
|                           | $\beta$                                  | T       | P (Sig.) |
|                           |                                          |         |          |
| <i>İş Stresi</i>          | -0,185                                   | -1,927  | ,324     |
| <i>Örgütsel Sağlık</i>    | ,445                                     | 4,758** | ,009     |
| <i>F</i>                  | 12,157                                   |         |          |
| <i>R<sup>2</sup></i>      | ,423                                     |         |          |
| <i>dzlt R<sup>2</sup></i> | ,216                                     |         |          |

\*\*p < 0.01 düzeyinde anlamlı

\*p < 0.05 düzeyinde anlamlı

İkinci regresyon modelinde ise, iş stresi ve örgütsel sağlık ile performans arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Bu analize göre örgütsel sağlık ile performans arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel sağlık ile performans arasında p<0,01 düzeyinde (,009) bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir. Literatürdeki genel kanaatin aksine yapılan bu araştırmada iş stresi ile performans arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Miller, Griffin ve

Hart tarafından 1999 yılında Avustralya’da 104 kamu sektörü çalışanı üzerinde yapılan bir çalışmada da iş stresi ile performans arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Miller and et al, 1999: 13). Aşağıdaki Tablo 5’de yukarıdaki regresyon analizleri ile ilgili sonuçlara göre hipotezlerin kabul ve red durumları gösterilmektedir.

**Tablo 5. Hipotez Analizleri Sonuçları**

| İLERİ SÜRÜLEN HİPOTEZLER                                                                        | KABUL<br>VEYA RED<br>DURUMU |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| H <sub>1</sub> :İş stresi ile örgütsel sağlık arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.  | KABUL                       |
| H <sub>2</sub> :İş stresi ile performans arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.       | RED                         |
| H <sub>3</sub> :Örgütsel sağlık ile performans arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. | KABUL                       |

## 8. Sonuç ve Değerlendirme

Rekabetin giderek şiddetlendiği bir ortamda örgütlerin varlıklarını sürdürebilmelerinde, örgüt yönetimlerinin çalışanların işle ilgili tutum ve davranışlarını doğru ve sağlıklı bir biçimde yönetebilmeleri oldukça önemli hale gelmiştir. Bu noktadan hareket eden birçok araştırmacı örgütlerin rekabet avantajı elde etmelerinde, işle ilgili stres kaynaklarından olabildiğince korunmuş bulunan çalışanların önemli bir avantaj unsuru olduğunu ifade etmektedirler. İş stresinin asgariye indirildiği bir örgüt yapısı ise ancak sağlıklı bir örgüt yapısının oluşturulması ile gerçekleştirilebilir. Bu bağlamda örgüt sağlığı, hem stressiz bir iş ortamını hem de performans artışını örgüt yönetimlerine vaat etmektedir.

Sağlık sektöründe görev yapan işgörenler üzerinde yapılan bu çalışmada, iş stresi, örgüt sağlığı ve performans arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda iş stresi ile örgütsel sağlık arasında negatif, örgütsel sağlık ile performans arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre örgütler sağlıklı bir yapıya kavuşmak istiyorlarsa öncelikle iş stresinin ortadan kaldırılması veya en az seviyeye indirilmesi için gerekli tedbirleri almak durumundadırlar. Zira örgüt sağlığı çalışanların performansına olumlu yönde katkı sağlamaktadır.

Bu araştırmanın bir takım sınırlayıcı özellikleri mevcuttur. Öncelikle araştırmanın sınırlı sayıda denek üzerinde yapılmış olması araştırma sonuçlarına göre genellemelerde bulunulmasını engellemektedir. Diğer bir önemli sınırlayıcı ise performansın

ölçülmesi ile ilgilidir. Bu araştırmada performansın ölçülmesinde işgörenler kendi performanslarını kendileri ölçmüşlerdir.

## KAYNAKÇA

- ABUALRUB, R. F. (2004) "Job Stres, Job Performance, and Social Support Among Hospital Nurses", *Journal of Nursing Scholarship*, First Quarter 2004, Vol:36, No:1, 73-78.ss.
- ALTUN, S.A. (2001) *Örgüt Sağlığı*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- AYTAÇ, S. (2001) "Çalışma Psikolojisi Alanında Yeni Bir Yaklaşım: Örgütsel Sağlık", *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C:3, S:1, 2001, [www.isguc.org](http://www.isguc.org).
- BROWNE, J.H. (2000) "Benchmarking HRM Practices in Healthy Work Organizations", *American Business Review*, Jun 2000, Vol:18, No:2, 54-61.ss.
- CAM, E. (2004) "Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 20.06.2007, <http://www.insanbilimleri.com/ojs/index.php/uib/article/viewFile/71/210>.
- CASS, M.H., SIU, O.L., FARAGHER, E.B. and COOPER, C.L. (2003) "A Meta-Analysis between Job Satisfaction and Employee Health in Hong Hong", *Stress and Health*, Vol:19, 79-95.ss.
- CENGİZ, A.A. (2001) *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- CHANG, E.M., DALY, J., HANCOCK, K.M., BIDEWELL, J.W., JOHNSON, A., LAMBERT, V.A. and LAMBERT, C.E. (2006) "The Relationships Among Workplace Stressors, Coping Methods, Demographic Characteristics, and Health in Australian Nurses", *Journal of Professional Nursing*, Vol:22, No:1, 30-38.ss.
- CHU, C.I., LEE, M.S. and HSU, H.M. (2006) "The Impact of Social Support and job Stres on Public Health Nurses' Organizational Citizenship Behaviors in Rural Taiwan", *Public Health Nursing*, Vol:23, No:6, 496-505.ss.
- CODE, S. and FOX, J.L. (2001) "Motivation, Cognitions and Traits:Predicting Occupational Health, Well-Being and Performance", *Stres and Health*, Vol:17, 159-174.ss.
- DONCEVIC, S.T., ROMELJSJO, A. and THEORELL, T. (1998) "Comparison of Stres, Job Satisfaction, perception of Control, and Health Among District Nurses in Stockholm and Prewar Zagreb", *Scand J. Soc. Med.*, Vol:26, No:2, 106-112.ss.

- EKİNCİ, H. ve EKİCİ, S. (2003) “İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma”, C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:27, No:1, 109-120.ss.
- ENGQUIST, K.B., HUDMAN, K.S., TRIPP, M. and CHAMBERLAIN, R. (1998) “Worksite Health and Safety Climate: Scale Development and Effects of a Health Promotion Intervention”, Preventive Medicine, Vol:27, 111-119.ss.
- FISHER, R.T. (2001) “Role Stress, The Type a Behaviour Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance”, Behavioral Research in Accounting, Vol:13, 143.s.
- FRIED, Y., BEN-DAVID, H., AILAN, V.D. (1998) “The Interactive Effect of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Performance”, Journal of Occupational and Organizational Psychology, March 1998, Vol:71, Issue:1, 19.s.
- GARRETT, R. (2006) “How Healthy are You?”, Law Enforcement Technology, Feb.2006, Vol:33, No:2, 6.s.
- HENDERSON, C.L., BUEHLER, A.E., STEIN, W.L., DALTON, J.E., ROBINSON, T.R. and ANFARA, V.A. Jr. (2005) “Organizational Health and Student Achievement in Tennessee Middle Level Schools”, National Association of Secondary School Principals, NASSP Bulletin, Sep.2005, Vol:89, No:644, 54-75.ss.
- LIM, S.Y. and MURPHY, L.R. (1999) “The Relationship of Organizational Factors to Employee Health and Overall Effectiveness”, American Journal of Industrial Medicine Supplement, Vol:1, 64-65.ss.
- McHUGH, M., HUMPHREYS, P. and McLVOR, R. (2003) “Buyer-Supplier Relationships and Organizational Health”, The Journal of Supply Chain Management, Spring 2003, 15-23.ss.
- MILLER, R.L., GRIFFIN, M.A. and HART, P.M. (1999) “Personality and Organizational Health: The Role of Conscientiousness”, Work & Stres, Vol:13, No:1, 7-19.ss.
- ÖNAL, K. (1999) Çalışanın Kuruma Bağlılığı: Bir Özel Hastane Uygulaması, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- QUICK, J.C., FREY, M.M. and COOPER, C. L. (2007) “Managerial Dimensions of Organizational Health: The Healthy Leader at Work”, Journal of Management Studies, Vol:44, No:2, March 2007, 189-205.ss.
- REDDY, Y.M. (2005) “The Joyful Organization: Understanding Organizational Health, Diseases and Joy”, Book Review, South Asian Journal of Management, Jul-Sep.2005, Vol:12, No:3, 89.s.
- RIZZO, J.R., HOUSE, J.R. and LIRTZMAN, S.E. (1970) “Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations”, Administrative Science Quarterly, Vol:15, 150-163.ss.

- ROBERTS, C. (2006) "Your Organizational Health: What are Your Vital Signs?", *Fleet Equipment*, Apr.2006, Vol:32, No:4, 10.s.
- SHOAF, C., GENAIDY, A., KARWOWSKI, W. and HUANG, S.H. (2004) "Improving Performance and Quality of Working Life: A Model for Organizational Health Assessment in Emerging Enterprises", *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, Vol:14, No:1, 81-95.ss.
- TAYLOR, I. (2007) "Coping with a Workplace Trauma", *Canadian HR Reporter*, March 26, 2007, Vol:20, No:6, 23-24.ss.
- TSUI, K.T. and CHENG, Y.C. (1999) "School Organizational Health and Teacher Commitment: A Contingency Study with Multi-Level Analysis", *Educational Research and Evaluation*, Vol:5, No:3, 249-268.ss.
- VAN SELL, M., BRIEF, A. and SCHULER, R. (1981) "Role Conflict and Role Ambiguity: Integration of the Literature and Directions for Future Research", *Human Relations*, Vol:34, 43-71.ss.
- WILSON, M.G., DEJOY, D.M., VANDENBERG, R.J., RICHARDSON, H.A. and McGRATH, A.L. (2004) "Work Characteristics and Employee Health and Well-Being:Test of a Model of Healthy Work Organization", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol:77, 565-588.ss.
- YOUSEF, D.A. (2002) "Job Satisfaction as a Mediator of the Relationship Between Job Stressors and Affective, Continuance and Normative Commitment: A Path Analytical Approach, *International Journal of Stres Management*, Vol:9, No:2, April 2002, 101-102.ss.