

# Kısa Versiyon Örgütsel Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması (Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması)

Yunus YILDIRIM<sup>1</sup>, M. Yalçın TAŞMEKTEPLİGİL<sup>2</sup>, Hanifi ÜZÜM<sup>3</sup>,  
Devrim BULUT<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Mustafa Kemal Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu, Hatay

<sup>2</sup> Ondokuz Mayıs Üniversitesi Yaşar Doğu Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu, Samsun

<sup>3</sup> Abant İzzet Baysal Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu, Bolu.

\* Doktora Tezinden Özetlenmiş Olup, 10-12 Kasım 2010 Tarihli 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresinde Poster Olarak Sunulmuştur.

## ÖZET

Bu çalışma ile Theorell ve arkadaşları tarafından 1988 yılında geliştirilen, 40'tan fazla yabancı dile çevrilen "Örgütsel Stres Ölçeğinin" (ÖSÖ) Türkçeye uyarlanması ve yeniden faktör analizi yapılması amaçlanmıştır. Çalışmanın örneklem grubu 2008-2009 eğitim-öğretim yılında Türkiye'deki devlet üniversitelerine bağlı Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları'nda (BESYO) görev yapan 975 öğretim elemanından oluşmuştur. Veri toplama aracı olarak Theorell ve arkadaşlarının (21) 17 soru ve üç alt boyuttan oluşan anketi kullanılmıştır. Anket araştırmanın amacına göre Türkçeye çevrilip, uzman görüşü alınarak ve ifadeleri yeniden düzenlenerek hazırlanmıştır. Verilerin uygunluğu Bartlett küresellik testi ve Keiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ile değerlendirilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi kullanılarak ölçeğin alt boyutları ortaya konmuştur. Açıklayıcı faktör analizinde, varimax eksen döndürme testi ile birlikte temel bileşenler analizi yöntemi kullanılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığını test etmek için keşfedici faktör analizi sonucunda belirlenmiş olan alt boyutlara ve toplam ölçeğe Cronbach Alpha iç tutarlılık testi uygulanmıştır. Analize alınan maddelerin 14'ünün öz değeri 1'den büyük 4 faktör altında toplanmıştır. Birinci faktör 14., 15., 17., 13., 16. ve 12. maddelerden, ikinci faktör 2., 1. ve 3. maddelerden, üçüncü faktör 7., 8. ve 6. maddelerden, dördüncü faktörün ise 10. ve 11. maddelerden oluştuğu görülmektedir. Faktörlerin Cronbach's Alpha iç tutarlılık değerleri incelendiğinde birinci faktör için (Sosyal destek alt boyutu  $\alpha=0.80$ ), İkinci faktör için (İş Yüku alt boyutu  $\alpha=0.60$ ), üçüncü faktör için (Beceri Kullanımı alt boyutu  $\alpha=0.71$ ), dördüncü faktör için (Karar Verme alt boyutu  $\alpha=0.78$ ) olarak belirlenmiştir. Toplam ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlılık değerleri ise ( $\alpha=0.79$ ) olarak bulunmuştur. Yapılan analizler sonucunda, ölçeğin BESYO'larda görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel stres düzeylerini ölçme ve değerlendirmede geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu ortaya koymuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Stres, Öğretim Elemanı, Geçerlik

## Adaptation of Job Strain Questionnaire- Short Version (Validity and Reliability Study)

### ABSTRACT

The study aims to adapt the 'Job Strain Questionnaire' developed in 1988 by Theorell et. al into Turkish. The sample for the study consisted of 975 instructors that were employed in BESYOs in government universities in Turkey. A questionnaire consisting of 17 items and 3 dimensions was used as the data collection tool. The questionnaire was prepared and redesigned after it was translating into Turkish and gathering expert opinions. Suitability of the data was assessed by means of the Bartlett globalization test and Keiser-Meyer-Olkin (KMO) coefficient. The sub dimensions of the questionnaire were explained by explanatory factor analysis. In explanatory factor analysis, varimax rotation was used alongside principal component analysis. In order to test the internal consistency of the questionnaire, sub dimensions which were determined as a result of exploratory factor analysis and the whole scale was applied with Cronbach Alpha internal consistency test. The 14 items under analysis that had an eigenvalue of more than 1 were collected under 4 factors. The first factor consisted of the items 14., 15., 17., 13., 16. and 12.; the second factor was made up of items 2,1 and 3; the third factor was comprised of the items 7,8 and 6; and the fourth factor included the items 10 and 11. Cronbach Alpha internal consistency values were found as follows: social support sub dimension for the first factor was  $\alpha=0.80$ , : work demands sub dimension for the second factor was  $\alpha=0.60$ ; skill use sub dimension for the third factor was  $\alpha=0.71$  and the decision latitude sub dimension for the fourth factor was  $\alpha=0.78$ . Cronbach Alpha internal consistency value for the whole scale was  $\alpha=0.79$ . The results show that the scale is valid and reliable in assessing and evaluating the organizational stress levels of the instructors at BESYOs.

**Key words:** Job Strain, Instructor, Validity

## GİRİŞ

Toplumsal ihtiyaçların karşılanması ve toplumsal sorunların çözülmesi zorunluluğu, insanı toplumun diğer bireyleri ile işbirliği yapmaya zorlayarak bir araya getirmekte, bunun sonucu olarak toplumsal birimler ortaya çıkmaktadır. Toplumsal birimlerin tümü örgütlenme sonucu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle toplumsal birimlerin her biri, bir örgüt özelliği gösterir (6). Örgüt; ortak bir amaç ya da hizmeti gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların, ya da kişilerin oluşturduğu birliklerdir. Örgütler birer sosyal sistemdir ve karşılıklı çıkar temeli üzerine kurulmuşlardır (5, 13, 14).

Doğar doğmaz aile ile örgüt içine giren insan, sosyal yaşamın gerekliliği ve ihtiyacı olarak yaşamlarını çeşitli örgütlerde sürdürürler. Ancak bu örgütler her zaman bireylerin tüm ihtiyaçlarına cevap veremeyebilir ve bireyin örgütten beklentileri gerçekleşmeyebilir. Örgütlerde bireylerin, kendilerinden ve çevrelerinden kaynaklanan bazı nedenlerle zaman zaman sıkıntı ve endişe yaşayıp çalışmaya verimleri düşmektedir. İnsan hayatının önemli bir kısmını içine alan örgütlerdeki çalışma şartlarının fiziksel, sosyal ve psikolojik durumları bireyin sağlığını etkileyerek bireyde strese sebep olmaktadır (14). Stres, organizmanın her türlü değişime karşı ortaya koyduğu tepkidir (4). Lazarus stresi organizmanın gereksinimlerinin, organizmanın kaynaklarını aştığında ortaya çıkan durum olarak tanımlamıştır (10). Stres, hayatın vazgeçilmez bir parçasıdır (16). Çünkü insana çevresindeki uyaranlar karşısında daha iyi davranma olanağı verir. Selye'nin dediği gibi: "Sıfır stres ölümdür". Böyle bir durumda birey, çevreden gelen etkilere tepki vermeye yetecek enerjiden yoksundur. Aşırı stres de, ölümcül olabilir. Çünkü bu durumda, birey aşırı enerji sarf etmekte ve tükenmektedir. Çözüm, her bireyin kaldıracabileceği bir ölçüdeki stres ile doyumlu ve olumlu bir yaşam sürdürebilmesidir (22). Bireyin stresi de örgütsel stresin oluşmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla örgütün problemleri insanları etkilediği gibi, örgütte çalışan insanların problemleri de örgütü etkilemektedir (12). Stresin iş verimliliği üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri vardır. Stresin düşük olduğu ortamlarda verimlilik genellikle düşük olmaktadır. Bu nedenle verimliliği yükseltmek için stres düzeyini ve yoğunluğunu artırmakta yarar vardır. Ancak, stresin yoğunluğunu hiçbir zaman orta ya da optimum düzeyin altında veya üstünde olmamalıdır (11). Aksi takdirde stres yoğunluğu ve düzeyi aşırı ölçüde yükseldikçe bireyde tükenme meydana geleceğinden, verimlilikte hızlı bir düşüş yaşanabilecektir.

Bugün modern toplumların hemen hepsinde yaşamın büyük bir bölümünü iş hayatında geçiren insanlarda stres önemli bir sağlık sorunu haline

gelmiştir. Bu nedenle, iş yaşamındaki stres ile iş dışı stres ayrımı oldukça yapay kalmaktadır. Bu ikisini birbirinden ayırmak hemen hemen imkânsızdır (8). Toplumsal ve örgütsel yaşamın bir gerçeği olan stres, performans açısından çalışanları, yapı ve işleyiş açısından örgütleri, nitelik açısından da yaşamı zayıflatmakta ve tükenmişliğe neden olmaktadır (3).

Kuşkusuz, merkezinde insan olan ve temel çıktısı hizmet üretmek olan eğitim kurumları çalışanları, örgütsel stres değişkenlerinden önemli ölçüde etkilenmektedir. Buna bağlı olarak, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları'ndaki öğretim elemanlarının çok sayıda stres kaynakları ile karşılaşacakları ve aynı ölçüde tükenmişlik yaşayacakları da varsayılmaktadır.

Stresle ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde konuyla ilişkili pek çok araştırmanın olduğu, konunun farklı yönlerine değinen çeşitli ölçeklerin bulunduğu, ancak spor alanında çalışanların örgütsel stres düzeylerini ölçen bir ölçeğe ihtiyaç duyulduğu saptanmıştır. Bu noktadan hareketle yapılan bu çalışma ile Theorell ve arkadaşları (21) tarafından 1988 yılında geliştirilen ve 40'tan fazla yabancı dile çevrilen "Örgütsel Stres Ölçeğinin" Türkçeye uyarlanması ve yeniden faktör analizi yapılarak, BESYO'larda görevli öğretim elemanlarının örgütsel stresini ölçebilecek bir veri toplama aracının literatüre kazandırılması amaçlanmıştır.

## MATERYAL VE YÖNTEM

Çalışmanın örneklem grubu 2008–2009 eğitim-öğretim yılında Türkiye'deki devlet üniversitelerine bağlı BESYO'larda görev yapan 975 öğretim elemanından oluşmuştur. Veri toplamada, Theorell ve ark. (21) tarafından geliştirilen ve araştırmacı tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Stres Ölçeği kullanılmıştır". Bu ölçek, 17 soru ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. "İş Yükü" boyutu (1., 2., 3., 4., ve 5.), "Kontrol" boyutu (6., 7., 8., 9., 10. ve 11.) ve "Sosyal Destek" alt ise 6 (12., 13., 14., 15., 16., ve 17.) sorulardan meydana gelmektedir (2). Sorulara verilen yanıt seçenekleri 1–5 puanlar arasında kodlanarak değerlendirilmiştir. Orijinal ölçeğin Türkçeye çevrilmiş hali tablo 1 de görülmektedir.

Toplanan verilerin faktör analizine uygunluğu Bartlett testi ile araştırma grubunun büyüklüğünün uygunluğu ise Keiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ile değerlendirilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi kullanılarak ölçeğin alt boyutları ortaya konmuştur. Açıklayıcı faktör analizinde, varimax eksen döndürme testi ile birlikte temel bileşenler analizi yöntemi kullanılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığını test etmek için keşfedici faktör analizi sonucunda belirlenmiş olan alt boyutlara ve toplam ölçeğe Cronbach Alfa iç tutarlılık testi uygulanmıştır.

Tablo 1. Türkçeye çevrilmiş orijinal ölçek

ÖRGÜTSEL STRES ÖLÇEĞİ:	Hiç bir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1. Çok hızlı mı çalışmak zorundasın?	( )	( )	( )	( )	( )
2. Çok yoğun mu çalışmak zorundasın?	( )	( )	( )	( )	( )
3. Yaptığın iş çok fazla çaba gerektirir mi?	( )	( )	( )	( )	( )
4. Her şeyi yapmak için yeterli zamanın var mı?	( )	( )	( )	( )	( )
5. Yaptığın işte sık sık istemediğin taleplerle karşılaşılıyor musun?	( )	( )	( )	( )	( )
6. İşin yeni şeyler öğrenmene imkan sağlıyor mu?	( )	( )	( )	( )	( )
7. İşin üst düzeyde beceri ve uzmanlık istiyor mu?	( )	( )	( )	( )	( )
8. Yaptığın iş ilk olarak senin harekete geçmeni gerektiriyor mu?	( )	( )	( )	( )	( )
9. Tekrar ve tekrar aynı şeyleri yapmak zorunda kalıyor musun?	( )	( )	( )	( )	( )
10. İşinde nasıl çalışacağını kararını kendin verebiliyor musun?	( )	( )	( )	( )	( )
11. İşinde ne yapacağını kararını kendin verebiliyor musun?	( )	( )	( )	( )	( )
12. İş ortamım sakin ve hoştur.	( )	( )	( )	( )	( )
13. İş yerimde diğer çalışanlarla iyi geçinirim	( )	( )	( )	( )	( )
14. İş arkadaşlarım beni destekler	( )	( )	( )	( )	( )
15. Eğer kötü günümdeysem iş arkadaşlarım beni anlar.	( )	( )	( )	( )	( )
16. Üstlerim ile iyi geçinirim.	( )	( )	( )	( )	( )
17. İş arkadaşlarım ile çalışmaktan zevk alırım.	( )	( )	( )	( )	( )

## BULGULAR

Örgütsel stres ölçeğinin KMO örneklem yeterlilik ölçümü değeri 0,791 ve Bartlett Küresellik Testi sonucunda anlamlılık değeri  $p < 0.001$  çıkmıştır. Bu sonuca göre, ilgili veri grubuna faktör analizi yapılmasının uygun olduğu kabul edilmektedir.

Analize alınan 17 maddenin, öz değeri 1'den büyük dört faktör altında toplandığı görülmektedir. 1. Faktörün örgütsel stres düzeyini, %23,843; 2.faktörün %15,565; 3.faktörün %9,252 ve 4.faktörün %5,920 oranında ölçtüğü görülmektedir. Ayrıca, elde edilen bu dört faktör ve 17 sorudan oluşan ölçek,

örgütsel stres düzeyindeki toplam varyansın %54,580'ini açıklamaktadır.

Tablo 2. KMO ve Bartlett Küresellik Testi Tablosu: Örgütsel Stres Ölçeği

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçümü		0,791
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-kare Serbestlik derecesi	2905,897 136
	Anlamlılık (p)	$p < 0,001$

Tablo 3. Açıklanan Toplam Varyans: Örgütsel Stres Ölçeği

Açıklanan Toplam Varyans			
Bileşen	Başlangıç Öz Değerleri		
	Toplam	Varyans %	Toplam Varyans %
1	4,053	23,843	23,843
2	2,646	15,565	39,408
3	1,573	9,252	48,660
4	1,006	5,920	54,580
Temel Bileşim Analizi			

Tablo 4. Döndürülmüş Faktör Matrisi: Örgütsel Stres Ölçeği

ÖSÖ MADDELERİ	Faktörler			
	1	2	3	4
ÖSÖ0014	,786			
ÖSÖ 0015	,757			
ÖSÖ 0017	,751			
ÖSÖ 0013	,655			
ÖSÖ 0016	,638			
ÖSÖ 0012	,637			
ÖSÖ 0002		,833		
ÖSÖ 0001		,784		
ÖSÖ 0003		,747		
ÖSÖ 0007			,553	
ÖSÖ 0008			,470	
ÖSÖ 0006			,446	
ÖSÖ 0011				,846
ÖSÖ 0010				,821

Metod: Temel bileşenler analizi. **Döndürme metodu:** Varimax normalleştirilmesi

Tablo 5. Ölçeğin alt boyutlarının tanımlanması, alt boyutların ve toplam ölçeğin alfa değerleri

		MADDE SAYISI	ALT BOYUTLARIN ALFA DEĞERİ	TOPLAM ÖLÇEĞİN ALFA DEĞERİ
Sosyal Destek	Madde 14. İş arkadaşlarım beni destekler	6	$\alpha=0.80$	$\alpha=0.79$
	Madde 13. Eğer kötü günümdeysen iş arkadaşlarım beni anlar			
	Madde 12. İş arkadaşlarım ile çalışmaktan zevk alırım.			
	Madde 11. İş yerimde diğer çalışanlarla iyi geçinirim			
	Madde 10. Üstlerim ile iyi geçinirim.			
	Madde 9. İş ortamım sakin ve hoştur			
İş Yükü	Madde 2. Çok yoğun mu çalışmak zorundasın?	3	$\alpha=0.60$	
	Madde 1. Çok hızlı mı çalışmak zorundasın?			
	Madde 3. Yaptığın iş çok fazla çaba gerektirir mi?			
Beceri Kullanımı	Madde 5. İşin üst düzeyde beceri ve uzmanlık istiyor mu?	3	$\alpha=0.71$	
	Madde 6. Yaptığın iş ilk olarak senin harekete geçmeni gerektiriyor mu?			
	Madde 4. İşin yeni şeyler öğrenmene imkan sağlıyor mu?			
Karar Verme	Madde 8. İşinde ne yapacağının kararını kendin verebiliyor musun?	2	$\alpha=0.78$	
	Madde 7. İşinde nasıl çalışacağının kararını kendin verebiliyor musun?			
Ölçeğin toplam madde sayısı			14	

## TARTIŞMA

Faktör analizinin uygulanacağı örneklemin yeterliliğinin ölçülmesi Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçümü ile yapılmıştır. Konu ile ilgili yazın incelendiğinde KMO 0.50'den küçük ise ilgili veri grubuna faktör analizi yapılamayacağı, .50-.60 arası değerlerin kötü, .60-.70 arası değerlerin zayıf, .70-.80 arası değerlerin orta, .80-.90 arası değerlerin iyi ve .90 ve üzeri değerlerin mükemmel olduğu ifade

edilmektedir. Kısaca değer 1'e ne kadar yakın ise eldeki veri grubuna faktör analizinin yapılması o kadar uygundur (1, 7, 19, 20). Örgütsel stres ölçeğinin KMO örneklem yeterlilik ölçümü değeri 0,791 ve Bartlett Küresellik Testi sonucunda anlamlılık değeri  $p<0.001$  çıkmıştır. Bu sonuca göre, ilgili veri grubuna faktör analizi yapılmasının uygun olduğu kabul edilmektedir.

Verilerin faktör analizine uygunluğunu saptadıktan sonra, anlamlı bileşim maddelerinin saptanması ve kaç sayıda faktör seçileceğine karar vermek için öz değere (Eigen value) bakılmıştır. Analize alınan 17 maddenin, öz değeri 1'den büyük dört faktör altında toplandığı görülmektedir. 1. Faktörün örgütsel stres düzeyini, %23,843; 2.faktörün %15,565; 3.faktörün %9,252 ve 4.faktörün %5,920 oranında ölçtüğü görülmektedir. Ayrıca, elde edilen bu dört faktör ve 17 sorudan oluşan ölçek, örgütsel stres düzeyindeki toplam varyansın %54,580'ini açıklamaktadır. Elde edilen varyans oranları ne kadar yüksekse, ölçeğin faktör yapısı da o kadar güçlü olacağı kanısına karşın, sosyal bilimlerde yapılan analizlerde %40 ile %60 arasında değişen varyans oranları yeterli kabul edilmektedir (20).

Varimax döndürme testi ile yapılan faktör analizi birkaç aşamada yapılmıştır. Birinci aşamada, faktör yükü 0,40'ın altında kalan ve bir madde de toplanan iki faktör yükü arasındaki değerin 0,1'in altında olduğu maddeler değerlendirmeye alınmamıştır. Buna göre, örgütsel stresin iş yükü alt boyutunda yer alan iki soru (4. ve 5. sorular) ve beceri kullanımı alt boyutunda yer alan bir soru (9.soru) öngörülen boyutlarda düşük faktör yükleri göstermeleri nedeniyle ölçekten çıkartılmıştır. İkinci aşamada yapılan faktör analizi sonucunda, birinci faktörün 14., 15., 17., 13., 16. ve 12. maddelerden, ikinci faktörün 2., 1. ve 3. maddelerden, üçüncü faktörün 7., 8. ve 6. maddelerden, dördüncü faktörün ise 10. ve 11. maddelerden oluştuğu ve faktör yüklerinin 0,40'ın üzerinde olduğu saptanmıştır (Tablo 4). Demiral ve ark.'nın (9) aynı ölçeği kullanarak yaptıkları araştırmada da, 4., 5. ve 9. sorularda bu çalışmadakine benzer uyumsuzluklar bildirilmiştir. Li ve ark. (15) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da 4. ve 9. soruların faktör yüklerinin düşük olduğu belirtilmiştir. Konuyla ilgili bir başka çalışmada ise 5. ve 9. soruların düşük faktör yükleri olduğu bildirilmiştir (17). Benzer olarak Sanne ve ark. (18) tarafından yapılan çalışmada da, 5. sorunun iş yükü boyutunda düşük faktör yükü gösterdiği belirlenmiştir. Yapılan bu çalışma ile literatürdeki çalışma sonuçları benzerlik göstermekte olup 4., 5. ve 9. soruların örgütsel stres modeline uygun olmadıkları desteklenmektedir. Bu problemin çalışma ortamındaki yapısal ve kültürel farklılıklardan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Üçüncü aşamada ölçekteki toplam madde sayısına ve alt boyutlara ayrı ayrı Cronbach Alpha iç tutarlılık testi uygulanmıştır. Faktörlerin Cronbach's Alpha iç tutarlılık değerleri incelendiğinde birinci faktör için (Sosyal destek alt boyutu  $\alpha=0.80$ ), İkinci faktör için (İş Yükü alt boyutu  $\alpha=0.60$ ), üçüncü faktör için (Beceri Kullanımı alt boyutu  $\alpha=0.71$ ), dördüncü faktör için (Karar Verme alt boyutu  $\alpha=0.78$ ) olarak belirlenmiştir. Toplam ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlılık değerleri ise ( $\alpha=0.79$ )olarak bulunmuştur (Tablo 5).

Orijinal anketteki (21) iş yükü alt boyutu için Cronbach Alpha iç tutarlılık değeri  $\alpha=0,72$ ; kontrol alt boyutu için  $\alpha=0.63$ ; sosyal destek alt boyutu için  $\alpha=0.86$  olarak tespit edilmiştir. Alves ve ark. (2) yaptığı çalışmada, örgütsel stres ölçeği 3 alt boyutta ele alınmış ve güvenilirlik katsayıları, sosyal destek için 0,86; iş yükü için 0,72 ve kontrol (beceri kullanımı ve karar verme) için 0,63 olarak bulunmuştur. Öte yandan, beceri kullanımı ve karar verme alt ölçekleri uygulamada iş kontrolü olarak değerlendirilmektedir ve bu iki farklı kavram çoğunlukla birliktelik göstermektedir. Yüksek beceri gerektiren işlerde, karar verme serbestliğinin düşük olması beklenen bir durum değildir. Bu nedenle, bizim çalışmamızda (faktör analizi sonuçları da dikkate alınarak), orijinal ölçekte yer alan "kontrol" boyutunun, "beceri kullanımı" ve "karar verme" olmak üzere iki alt boyutta incelenmesinin uygun olabileceği düşünülmüştür.

Son aşamada maddeler birden 14 e kadar yeniden numaralanarak alt boyutlar 1.Faktör, "Sosyal Destek", 2.faktör, "İş Yükü", 3. faktör "Beceri Kullanımı" ve 4. Faktör ise "Karar Verme" olarak adlandırılmıştır (Tablo 2). Buna göre, çalışmamızda kullanılan örgütsel stres ölçeğinin alt boyutları "Sosyal Destek", "İş Yükü", "Beceri Kullanımı", "Karar Verme" olarak belirlenmiştir.

Sonuç olarak, Theorell tarafından geliştirilmiş olan "İş Görenlerin Örgütsel Stres Anketi" uzman görüşü alınarak ve Türkçeye çevrilip yapılan faktör analizi sonucunda iş görenlerin örgütsel stresini ölçmek amacıyla kullanılabilir hale getirilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre bu ölçeğin iş görenlerin örgütsel stres düzeylerini ölçmeye yönelik olarak yapılacak nicel araştırmalarda, geçerli ve güvenilir bir şekilde kullanılabilir olduğu düşünülmektedir.

#### KAYNAKLAR

1. Akgül A, Çevik O, (2005). *İstatistiksel Analiz Teknikleri, SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*. Ankara: Emek Ofset.
2. Alves MGM, Dora Chor, Eduardo Faerstein, Claudia S. Lopes ve G. L. Werneck (2004), "Short Version of the "Job Stress Scale": A Portuguese-Language Adaptation", *Rev Saude Publica*, 38 (2), ss. 1-7.
3. Aslan, M. (2002). Örgütsel Stres. *İstanbul Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, İstanbul, 3(4): 1-14.
4. Baltaş A, Baltaş Z (1999). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, 19. Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul.
5. Baransel, A. (1993). *Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi*, Avcıyol Yay. İstanbul, s. 23, 24, 119, 303-304,
6. Başaran, İ. E. (1984). *Yönetime Giriş*, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara, Yayın No 135, s. 44-61,
7. Bayram, N., (2004). *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

8. Can, H.(1999). *Organizasyon ve Yönetim*, Ankara: Adım Yayıncılık, s.296.299
9. Demiral, Y., Ünal, B., Kılıç, B., Soysal, E., Bilgin, A.C., Uçku, R., Theorell, T. (2007). İş Stresi Ölçeğinin İzmir Konak Belediyesinde Çalışan Erkek İşçilerde Geçerlilik ve Güvenilirliğin İncelenmesi, *Toplum Hekimliği Bülteni*, Cilt 26, Sayı:1, Ocak-Nisan.
10. Ekmekçi, R., (2008) “Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynakları İle Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Tespiti ve Önleyici Yönelimsel Uygulamaların Geliştirilmesi,” Yayımlanmamış Doktora Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
11. Eren, E. (2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 6. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, s.112, 275-292.
12. Güler, Z., Başpınar, N.Ö., Gürbüz, H. (2001). *İş Yaşamında Stres ve Kamu Kurumlarındaki Sekreterler Üzerine Bir Uygulama*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, s.16.
13. Ilgar, L. (1996). *Eğitim Yönetimi, Okul Yönetimi, Sınıf Yönetimi*. Beta Yayıncılık, İstanbul.1. Baskı, s.19,
14. Koç, M. (1994). K. T. Ü. Fatih Eğitim Fakültesi Birinci Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Seçimlerine Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesi. *Çağdaş Eğitim Dergisi*. Yıl -19, Sayı-204. Ankara.
15. Li J., Yang W., Liu P., Xu Z., Cho S.I. (2004), “Psychometric evaluation of the Chinese (mainland) version of Job Content Questionnaire: A study in university hospitals”, *Ind Health*, 42 (2):26 0-26 7.
16. Müftüoğlu, O. (2003). Hayatımızın Olmazsa Olmazı: Stres. *İstanbul: Hürriyet Gazetesi*, Pazar Eki 31. Ağustos 2003.
17. Niedhammer, I. (2002), “Psychometric properties of the French version of the Karasek Job Content Questionnaire: A study of the scales of decision latitude, psychological demands, social support, and physical demands in the GAZEL cohort”, *Int Arch Occup Environ Health*, 75(3):129-144 .
18. Sanne, B., Torp, S., Mykletun, A., Dahl, A.A. (2005), “The Swedish Demand-Control-Support Questionnaire (DCSQ): factor structure, item analyses, and internal consistency in a large population”, *Scand J Public Health*, 33 (3):166 -174.
19. Şencan H., (2005).*Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, s: 384.
20. Tavşancıl, E., (2006).*Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: 3. Baskı. Nobel Yayınları.
21. Theorell T, Perski A, Åkerstedt T ve ark (1988) *Changes in Job Strain in Relation to Changes in Physiological State*. Scand J Work Environ Health, 14: 189–196.
22. Zoraloğlu, Y. R., (1998). “Öğretmenlerin Mesleki Stres Kaynakları ve Stresin Örgütsel Doğurguları” Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.