Turkish Studies *Economics, Finance, Politics*

Volume 14 Issue 2, 2019, p. 539-554

DOI: 10.29228/TurkishStudies.22930

ISSN: 2667-5625

Skopje/MACEDONIA-Ankara/TURKEY

INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY

EXCELLENCE FOR THE FUTURE
IBU.EDU.MK

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info / Makale Bilgisi

✍ *Received/Geliş:* 05.04.2019

✓ *Accepted/Kabul:* 10.06.2019

✍ *Report Dates/Rapor Tarihleri:* Referee 1 (06.05.2019)-Referee 2 (07.05.2019)

This article was checked by iThenticate.

KARASEK'İN İŞ TALEP-KONTROL-DESTEK MODELİNİN İŞGÖRENLERİN İŞ STRESİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: BİŞKEK MANAS ULUSLARARASI HAVALİMANI ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

*Mehmet ULUTAŞ**

ÖZ

Karasek tarafından geliştirilen “İş Talep-Kontrol” modeli Johnson ve Hall tarafından “Sosyal Destek” boyutu eklenerek geliştirilmiş olup, iş gerilimini ele almakta ve işin getirdiği yüksek taleplere karşı, işgörenlerin sahip olduğu düşük kontrol algısının, işgörenler üzerinde psikolojik baskı üreteceğini ileri sürmektedir. Çalışanların işteki yüksek taleplerle başa çıkmalarını sağlamak için işgörenlere yaptıkları iş üzerinde yüksek kontrol verilmesi önerilmiştir. Bu durum işgörenleri gerilimden koruyabilir ve öğrenmeye neden olabilir. Araştırmada, modelin iş talep, kontrol ve destek alt boyutlarının iş stresi ile ilişkisi incelenmiştir. Örneklem olarak Kırgızistan'ın başkenti Bişkek'te bulunan Manas Uluslararası Havalimanı çalışanları seçilmiştir. Geliştirilen bir anket yardımıyla veriler toplanmış olup, araştırmaya 109 çalışan iştirak etmiştir. Verilere faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır. Analizlerin sonucunda, iş talep algısı ile iş stresi arasında anlamlı herhangi bir ilişki tespit edilememiş; iş kontrol algısı ile iş stresinin yetersiz kaynağa dayalı stres alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiş; sosyal destek algısı ile iş stresinin “sorumluluktan doğan stres” alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiş; sosyal destek algısı ile iş stresinin “yetersiz kaynağa dayalı stres” alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sonuçların teorik ve pratik sonuçları tartışılmış; ve gelecekte yapılabilecek araştırmalara dair birtakım önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Talep-Kontrol-Destek Modeli, İş Stresi

* Dr. Öğr. Üyesi, Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi, E-posta: ottocarb.mulutas@gmail.com

THE EFFECTS OF KARASEK'S JOB DEMAND-CONTROL-SUPPORT MODEL (JDSC) ON EMPLOYEES JOB STRESSES: A FIELD SURVEY ON AVIATION WORKERS OF MANAS INTERNATIONAL AIRPORT, BISHKEK

ABSTRACT

Job Demand-Control model developed by Karasek has been developed by adding the Social Support dimension by Johnson and Hall. The model considers the work tension and suggests that the low control perception of the employees will produce psychological pressure on the employees against the high demands of work. It has been proposed to give employees high control over their work in order to ensure that employees deal with high demands of the job. This can protect employees from stress and induce learning. In this research, the relationship between job demand, control and support sub-dimensions of the model and job stress are examined. As a sample, the employees of Manas International Airport in Bishkek, the capital of Kyrgyzstan, were selected. Data were collected with a questionnaire developed and 109 employees participated in the research. Factor analysis, correlation analysis and regression analysis were performed. As a result of the analysis; 1) No significant relationship was detected between job demand perception and job stress. 2) A significant positive relationship was found between job control perception and job stress which was based on insufficient resources. 3) A negative correlation was found between social support perception and job stress, arising from responsibility. 4) A significant positive relationship was found between the perception of social support and job stress which was based on insufficient resources. Theoretical and practical implications of the results were discussed; and some suggestions were advised for future researches.

STRUCTURED ABSTRACT

Introduction and purpose of the study –Karasek's job demand-control model has been included in the literature as Job Demand-Control-Support-Model (JDSC) after Johnson and Hall added the social support dimension to the model. The model brings a different perspective to the relationship between job and employee by introducing the concepts of demand-control-support. Naturally, there are certain demands and expectations of employees, as well as some jobs that the employer expects from the employee. One of the most important demands of the employees is the desire to have a certain control over the work they do. If employees have high control over the work they do, they will have the opportunity to fulfill the high demands of the job. In this way, employees will experience less tension and increase their learning skills. In this framework, the study aims to enrich the literature on the subject by considering the relationship between job-demand-control-support model and job stress with its sub-dimensions.

Conceptual/theoretical framework –There are studies on the subject in the literature. In a study on nurses in the United States, AbuAlRub (2004) found that perceived social support from colleagues

reduces the level of job stress and improves job performance. Bradley and Cartwright (2002), in their study on nurses in the UK, found that perceived organizational support is related to health status and job satisfaction of nurses. Seers et al. (1983), in their study, showed that there is a relationship between social support and job satisfaction and job stress

Methodology –In this study, the employees of Manas International Airport in Bishkek, the capital of Kyrgyzstan were selected as a sample. A questionnaire was used in the study. The answers to the questionnaire questions were obtained through a 5-point Likert-type scale. Both the job demand-control-support model scale and the job stress scale used in the study were developed by Peterson (2009). The total number of survey forms used was 109.

Findings and discussion –In the study, initially, the validity and reliability of the scales were tested by using explanatory factor analysis. In the correlation and regression analysis, the following results were obtained; 1) No significant relationship was detected between job demand perception and job stress. 2) A significant positive relationship was found between job control perception and job stress which was based on insufficient resources. 3) A negative correlation was found between social support perception and job stress, arising from responsibility. 4) A significant positive relationship was found between the perception of social support and job stress which was based on insufficient resources.

Conclusions and recommendations –When the results are examined, it is seen that there is no relationship between job demand and job stress. According to this result, they do not cause any tension on the employees they want from the employer. It appears that the employees have accepted the demands of the work. However, there is a positive relationship between the perception of work control and job stress. This result indicates that as employees control over the work increases, they experience more stress. In particular, stress due to insufficient resources is greatly increased. The results of the perception of social support are more interesting. Because the perception of social support reduces the stress arising from responsibility and increases the stress based on insufficient resources. The support of employees from their managers and colleagues alleviates the burden of responsibility. However, the employees desire to get a better result in return for the social support they receive, and this time they experience greater stress due to the impossibility of the lack of resources such as machinery-equipment-personnel-capital etc. The results should be handled with caution as they are performed on a relatively limited sample at an international airport with a high workload.

Keywords: Job Demand-Control-Support Model, Job Stress.

1. Giriş

Karasek'in iş talep-kontrol modeli, Johnson ve Hall'ın modele sonradan sosyal destek boyutunu eklemesiyle birlikte, "İş Talep-Kontrol-Destek" (Job Demand-Control-Support Model-JDCS) modeli adıyla literatürde yerini almıştır.

Model, iş ile işgören arasındaki ilişkiye, talep-kontrol-destek kavramlarını ortaya atarak farklı bir bakış açısı getirmektedir. Doğal olarak, işverenin işgörenden talep ettiği birtakım işler olmasının yanısıra işgörenin de birtakım talep ve beklentileri sözkonusudur. İşgörenlerin taleplerinin başında,

yaptığı iş üzerinde belirli bir kontrole sahip olma arzusu gelmektedir. İşgörenler, yaptıkları iş üzerinde yüksek kontrole sahip olurlarsa, işin kendilerinden istediği yüksek talepleri yerine getirme imkanı bulabileceklerdir. Bu sayede, işgörenler daha az gerilim yaşayacak ve öğrenme becerilerini de artıracaklardır.

Bu çerçevede çalışma, iş-talep-kontrol-destek modelini, alt boyutlarıyla birlikte iş stresi ile olan ilişkisini ele alarak, konu ile ilgili literatürü zenginleştirmeyi amaçlamaktadır.

2. Literatür Taraması

2.1. İş Talep-Kontrol-Destek Modeli

Karasek tarafından geliştirilen “İş Talep ve Kontrol Modeli (The Job Demands-Control Model)”, iş gerilimi (Job Strain Model olarak da bilinmektedir) kavramını ele almakta ve iş gerilimini, işyerindeki taleplerin ve kontrol unsurlarının bir bileşimi olarak kavramsallaştırmaktadır. Model, “gerilim hipotezi (strain hypothesis)” ve “öğrenme hipotezi (learning hypothesis)” olarak bilinen iki hipotezi ortaya koymaktadır. Gerilim hipotezi, işin getirdiği yüksek taleplere karşı, işgörenlerin sahip olduğu düşük kontrol algısının, işgörenler üzerinde psikolojik baskı üreteceğini ileri sürmektedir. Öğrenme hipotezi ise, iş üzerinde ve iş araçları üzerinde çalışanların sahip olduğu yüksek kontrol ile beraber gelen yüksek iş talebinin öğrenmeyi gerçekleştirdiğini ortaya koymaktadır. İşyerinde artan kontrolün çalışanların öğrenme motivasyonunu olumlu yönde etkileyeceği düşüncesine dayanmaktadır. Çalışanların işteki yüksek taleplerle başa çıkma yollarını sağlamak için işgörelere yaptıkları iş üzerinde yüksek kontrol verilmesi önerilmiştir. Bu durum işgöreleri gerilimden koruyabilir ve öğrenmeye neden olabilir (R. A. . Karasek, 1979; Paulsson, Ivergård, & Hunt, 2005; Peterson, 2009; Taris, Kompier, De Lange, Schaufeli, & Schreurs, 2003; Van der Doef & Maes, 1999).

Şekil 1: Karasek İş Talep-Kontrol Modeli (R. A. Karasek, 1979)

Şekil 1’de de görüleceği üzere, Karasek’in geliştirmiş olduğu modeli, iş talepleri (job demands) ve iş kontrolü (job control) olmak üzere iki eksen üzerine dayandırmıştır. Bu iki eksen üzerinde, gerilim (strain) ve aktivite (activity) olmak üzere iki eğri yer almakta ve gerçekleşme olasılığı olan olgular dört kategoride toplanmaktadır;

a) **Pasif İş;** İş taleplerinin düşük, iş kontrolünün de (iş ile ilgili karar verme özgürlük düzeyinin) düşük olduğu durumda, iş pasif düzeyde seyredecek, gerilim olmayacak, ama aktivite de (öğrenme) olmayacaktır.

b) **Düşük Gerilim İş;** İş talepleri düşük, iş kontrolü yüksek olunan bir iş ortamını ifade etmektedir. Böyle bir iş ortamında gerilim düzeyi düşük seyredecektir

c) **Yüksek Gerilim İş;** İş talepleri yüksek, iş kontrolü düşük olan iş ortamlarını ifade etmektedir. Hem işgörenden çok fazla beklentinin olduğu hem de işgörenin iş yapma usul ve esasları ya da iş araçları üzerinde kontrolünün az olduğu bu iş ortamında, işgörenin gerilim düzeyi yüksek olacaktır.

d) **Aktif İş;** İş talepleri yüksek, iş kontrolü de yüksek olan iş ortamlarını ifade etmektedir. Çalışandan istenilen işlerin sayısı fazla olsa da, çalışana sağlanan özgürlük alanlarının da fazla oluşu, aktiviteyi artırmaktadır. İşgören, kendisine tanınan özgürlük alanı içerisinde öğrenmektedir.

Sonraki yıllarda İş Talep-Kontrol (Job Demands-Kontrol) modeli, Johnson ve Hall (1988) tarafından, modele üçüncü bir boyut olarak sosyal destek (social support) eklenerek genişletilmiştir. Karasek vd.'nin (1998) de kabul ettiği sosyal destek boyutu eklenmiş yeni model'e (JDC-S) göre, iş talebinin yüksek, iş kontrolü ve sosyal desteğin düşük olduğu işlerin en yüksek hastalık riski taşımaktadır. Model ile ilgili olarak, yönetici ve iş arkadaşlarından gelen sosyal desteğin ayırıcı etkileri tartışılmış, araçsal (instrumental) ve sosyo-duygusal (socioemotional) desteğin birbirinden ayrıştığı ve ayrıca kişilerarası düşmanlığın (interpersonal hostility) da sosyal destek eksikliğini bir ölçütü olduğu tespit edilmiştir.

Şekil 2: Talep-Kontrol-Destek Modeli (Demand-Control-Support Model) (Johnson & Hall, 1988)

İzo-strain hipotezi, algılanan iş taleplerinin yüksek ve algılanan kontrol ve sosyal desteğin düşük olduğu durumlarda en yüksek zorluğun yaşanacağını belirtmektedir (Peterson, 2009; Van der Doef & Maes, 1999).

2.2. İş Stresi

İş stresi teorilerine göre, işgörenin çalışma kapasitesi ile iş ortamının işgörenlerde oluşturduğu talep yönlü iş baskısı arasında uyumsuzluk bulunması iş stresine sebep olmaktadır (Efeoğlu & Özgen, 2007). İş kaynaklı ya da aile vb. dışardan çalışana yöneltilen beklentiler, işgörenlerin bu talepleri karşılama eşiklerini zorlayabilmektedir. Bu talepleri karşılayamacağı düşüncesine kapılan çalışanlarda fiziksel ya da psikolojik olarak stres düzeyini artırmaktadır. Bu şartlar altındaki işgörenlerin, örgütlerinin ya da ailelerinin desteğine olan ihtiyaçları artmaktadır (Turunç & Çelik, 2010).

Literatürde, stresin, kişilik özelliklerinden kaynaklandığına dair araştırmalar da mevcuttur. Rosenman ve Friedman'ın (1974) geliştirdiği A ve B tipi kişilik özellikleri, kişilik tipi ve stres arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Buna göre A tipi kişilik özelliğine sahip bireyler, hırslı, aceleci, sabırsız, yarışmayı seven, başarıya ve yükselme tutkusuna olan, duygusal ve saldırgan kişilik özelliklerine sahiptir. A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin kolesterol seviyesinin yüksek olduğu ve kalp krizi geçirme riski olduğunu araştırmacılar ortaya koymuşlardır. Öte yandan, B tipi kişilik özelliğine sahip bireyler ise, başkalarıyla yarışmayı sevmeyen, sosyal hayatlarında rahat, herkesle iyi geçinen, başarı peşinde koşmayan, sağlığına önem veren, kendine daha çok zaman ayıran, olayları olduğu gibi kabul eden, kısacası yaşamdan zevk almayı seven kişilik özelliklerine sahiptirler. B tipi kişiliklerin, fiziksel sağlık problemleri olsa dahi, sağlıklı kişiler arasında sayılabileceği ve stresin etkilerinden çok çabuk kurtulabileceği belirtilmektedir (Aktaş, 2001).

2.3. İş Talep-Kontrol-Destek ve İş Stresi İlişkisi

AbuAlRub (2004), Amerika'da hemşireler üzerine yapmış olduğu bir çalışmada, iş arkadaşlarından algılanan sosyal desteğin, çalışanların iş stresi düzeyini azalttığı ve iş performanslarını artırdığını tespit etmiştir.

Bradley ve Cartwright (2002), İngiltere'de yine hemşireler üzerine yaptıkları çalışmada, algılanan örgütsel desteğin hemşirelerin sağlık durumları ve iş doyumları ile ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır.

Seers vd. (1983), yaptıkları çalışmada, “düşük sosyal desteğe sahip çalışanların iş doyumunu ile stres arasında negatif ilişki olduğu, yüksek sosyal desteğe sahip çalışanların iş doyumunu ile stres arasında ilişki bulunmadığına” dair hipotezleri, iş stresinin alt boyutlarından olan rol belirsizliği (role ambiguity) için kısmen desteklenmiştir. Öte yandan, “sosyal destek, yüksek iş stresine sahip çalışanların iş doyumunu ile pozitif yönde ilişkili, düşük stresliler için ilgisizdir” şeklindeki hipotezleri ise, iş stresinin alt boyutlarından olan rol çatışması (role conflict) için destekleyici kanıtlara sahip bulunmuştur.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Araştırmada Karasek'in İş Talep-Kontrol-Destek modeli, talep alt boyutu, kontrol alt boyutu ve sosyal destek alt boyutu bağımsız değişken; iş stresi ise bağımlı değişken olarak belirlenmiş olup sözkonusu değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

Araştırma konusu ile ilgili literatür taraması yapılmış ve AbuAlRub (2004), Bradley ve Cartwright (2002), Seers vd. (1983) vb. araştırmacıların araştırma ile tespit edilmesi hedeflenen sonuçlara yakın sonuçlar elde ettiği görülmüştür. Bu çerçevede, araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde ve simgesel modeli ise Şekil 3'de gösterilmiştir;

- H₁:** İşgörenlerin iş talepleri algısı ile iş stresleri arasında anlamlı bir ilişki vardır
H₂: İşgörenlerin iş kontrol algıları ile iş stresleri arasında anlamlı bir ilişki vardır
H₃: İşgörenlerin sosyal destek algıları ile iş stresleri arasında anlamlı bir ilişki vardır

Şekil 3: Araştırmanın Modeli: İş Talep-Kontrol-Destek Modeli ile İş Stresi Arasındaki İlişki

3.2. Veri Toplama Aracı, Evren ve Örneklem

Araştırmada bir anket formu kullanılmıştır. Ankette yer alan sorulara verilen yanıtlar, 5'li Likert tipi (1: Çok az; 2: Az; 3: Orta; 4: Fazla; 5: Çok Fazla) ölçek vasıtasıyla alınmıştır. Araştırmada kullanılan hem iş talep-kontrol-destek modeli ölçeği hem de iş stresi ölçeği, Peterson (2009) tarafından geliştirilmiştir. İş talep algısı değişkenini ölçen örnek sorular şu şekildedir; “*Ne kadar iş yükünüz var?*”, “*Düşünmeniz ya da bir şeyler tasarlamanız için ne kadar zamanınız var?*” vb. İş kontrol algısı değişkenini ölçen örnek sorular şunlardır; “*Çalışmalarınızı tamamlarken kullandığınız çeşitli yöntemler üzerinde ne kadar denetiminiz var?*”, “*Kişisel olarak işinizin kalitesi üzerinde ne kadar kontrolünüz var?*”, “*Genel olarak, iş ve işle ilgili konularda ne kadar genel kontrolünüz var?*” vb. Sosyal destek algısı değişkenini ölçen örnek sorular şunlardır; “*Yöneticiniz iş hayatınızı sizin için kolaylaştırmak için ne kadar özel çaba sarf ediyor?*”, “*Yöneticiniz ile konuşmak ne kadar kolay?*”, “*İş arkadaşlarınız ile konuşmak ne kadar kolay?*”, “*İş ile ilgili problemlerinizi dinlemeye yöneticiniz ne kadar istekli?*” vb. İş stresi algısı değişkenini ölçen örnek sorular şunlardır; “*İş ile ilgili yetersiz bilgiye sahip olma*”, “*Makul sayılamayacak talepler*”, “*İşte hata yapma korkusu*” vb.

Çalışmanın evrenini Kırgızistan’ın başkenti Bişkek’te bulunan Manas Uluslararası Havalimanı çalışanları oluşturmaktadır. Veriler, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemiyle Manas Uluslararası Havalimanı çalışanlarından toplanmıştır. Yönetici ve çalışan düzeyindeki 120 kişiye anket formları elden dağıtılmış ve bunların 120 adedi geri dönmüştür. Geri dönen anket formlarından 11’i, gelişigüzel doldurulması ve işaretlenmemiş soruların çok olması sebebiyle analizlere dahil edilmemiş olup, toplam kullanılan anket formu sayısı 109 olmuştur.

4. Bulgular

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgular ortaya konacaktır.

4.1. Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik özellikleri şu şekildedir; Ankete 45’i erkek (% 41,3), 64’ü kadın (% 58,7) olmak üzere toplam 109 kişi katılmıştır. Ankete katılanlar; yaş durumlarına göre % 78,9’u (86 kişi) 18-35, % 17,4’ü (19 kişi) 36-50 yaş grubunda; % 3,7’si (4 kişi) 50 yaş üstü grupta bulunmaktadır. Ankete katılanların % 64,2’si (70 kişi) bekar, % 35,8’i (39 kişi) evlidir. Eğitim durumlarına göre, ankete katılanlar arasında en yüksek oran % 73,4 (80 kişi) ile üniversite mezunlarına aittir. Üniversite mezunlarını % 21, 1 (23 kişi) ile lise mezunları takip etmektedir. Katılımcıların % 5,5’i (6 kişi) ise ilköğretim mezunudur. Katılımcıların % 56,0’ı (61 kişi) mavi yaka işçi; % 33,0’ı (36 kişi) idari görevlerde bulunan beyaz yaka çalışanlardan oluşmakta; % 11,0’ı (12 kişi) ise yönetici grubunu temsil etmektedir. Katılımcıların % 33,0’ı (36 kişi) 1 yıldan az süredir; % 48,6’sı (53 kişi) 1-6 yıl arası; % 18,3’ü (20 kişi) ise 6 yıldan fazla süredir görevlerini sürdürmektedir.

4.2. Tanımlayıcı (Descriptive) İstatistikler ve Frekans (Frequency) Verileri

Tablo 1 : Tanımlayıcı (Descriptive) İstatistikler

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Cinsiyetiniz	109	1	2	1,59	,495
Yaşınız	109	1	3	1,25	,512
Medeni Haliniz	109	1	3	1,39	,543
Eğitim Durumunuz	109	1	3	2,68	,575
Göreviniz	109	1	3	1,55	,687
Çalışma Süreniz	109	1	3	1,85	,705
Kurum	109	1	2	1,23	,422
Sosyal Destek	109	1,29	5,00	3,2883	,83887
İş Talep	109	1,40	4,60	3,3486	,60700
İş Kontrol	109	1,00	5,00	3,1431	,81302
İş Stresi	109	1,00	4,91	3,0117	,90098
Valid N (listwise)	109				

Tablo 1’de çalışmada elde edilen tanımlayıcı istatistikler gösterilmiştir; Buna göre, araştırmaya katılanların cinsiyetlerinin, “1,59” ortalama ile, daha çok “kadın” olduğu, yaşlarının “1,25” ortalama ile daha çok “18-35 yaş arası” olduğu, yine medeni hallerinin “1,39” ortalama ile çoğunluk olarak “bekar” olduğu, eğitim durumlarının “2,68” ortalama ile ağırlık olarak “üniversite” tahsili olduğu, görev olarak “1,55” ortalama ile beyaz yaka işçi olduğu, çalışma sürelerinin ise “1,85” ortalama ile “1-6 yıl arası” olduğu, çalışılan kurum olarak “1,23” ortalama ile “özel” sektör çalışanlarından oluştuğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların “sosyal destek algısı” ortalaması “3,2883” olarak gerçekleşmiş olup, “katılıyorum”a yakın düzeydedir. İş talep algısı ortalaması “3,3486” olarak gerçekleşmiş olup yine “katılıyorum”a yakındır. İş kontrol algısı ortalaması “3,1431” olarak gerçekleşmiş olup yine “katılıyorum”a yakındır. Ve son olarak iş stresi algısı ortalaması “3,0117” olarak gerçekleşmiş olup aynı şekilde “ne katılıyorum ne katılmıyorum” düzeyinin çok az üzerinde “katılıyorum” a yakın düzeydedir

4.3. Açıklayıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı faktör analizinde, bağımlı ve bağımsız değişkenlerin yapısal geçerliliği analiz edilmiştir. Karasek’in İş Talep-Kontrol-Destek Modeli’nin, bağımsız değişken olarak ele alınacak olan her bir boyutu ayrı ayrı faktör analizine tabi tutulmuştur.

İş talep algısı ölçeğinin faktör analizi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2 : İş Talep Algısı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Sorular	Eş Kökenlilik	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans %	Ortalama	Güvenirlilik (Alfa)
İş Talep Algısı			2,114	42,285	3,3486	,652
Başkaları sizden ne kadar iş yapmanızı bekliyor?	,606	,778				
Ne kadar proje, ödev ya da göreviniz var?	,497	,705				
Ne kadar iş yükünüz var?	,420	,648				
İşyükünde ne kadar bir azalma yaşıyorsunuz?	,314	,560				
Tüm işlerinizi yapmak için ne kadar zamanınız var?	,278	,527				

Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax; Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: %71,2; Bartlett’s Küresellik Testi için Ki- Kare: 70,565; df: 10; p<0,001

İş talep algısına ilişkin olarak yapılan ilk faktör analizi sonucunda, faktör sayısı ikiye çıkmıştır. Ancak çıkan tabloda faktör yüklerinin uygun bileşenlere dağılmadığı görülmüştür. Bu sebeple, faktör yükü uygun bileşenlere dağılmayan, “Düşünmeniz ya da bir şeyler tasarlamanız için ne kadar zamanınız var?”, “Ağır iş zamanlarında ne kadar mola veriyorsunuz?” ifadeleri ölçekten çıkarılmıştır.

Sonuç itibarıyla, iş talep faktörünün öz değeri 2,114’dir ve toplam varyansın %42,285’ini açıklamaktadır. Faktörün güvenilirliği 0,652 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin Bartlett Testi için ki-kare 70,565 ve p anlamlılık değeri 0,001 olarak gerçekleşmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri 0,712’dir. Test sonucu elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

İş kontrol ölçeğinin faktör analizi sonuçları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3: İş Kontrol Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Sorular	Eş Kökenlilik	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans %	Ortalama	Güvenirlik (Alfa)
İş Kontrol Algısı			5,447	54,473	3,1431	,905
Aldığınız kaynakların (araçlar, malzemeler) miktarı üzerinde ne kadar kontrolünüz var?	,675	,822				
İşinizi yapmak için ihtiyacınız olan bilgi kaynakları üzerinde ne kadar kontrole sahipsiniz?	,650	,806				
İş biriminizdeki politikalar ve prosedürler üzerinde ne kadar etkiniz var?	,623	,789				
Doğrudan kontrol edemeseniz de işyerinde sizi etkileyen şeyler ne kadar öngörülebilir?	,614	,784				
Genel olarak, iş ve işle ilgili konularda ne kadar genel kontrolünüz var?	,613	,783				
İşinizin nasıl değerlendirildiği konusunda ne kadar kontrole sahipsiniz?	,591	,769				
İşinizde kazandığınız ücret üzerinde ne kadar kontrolünüz var?	,521	,722				
Çalışmanızı bölen olayların sayısı üzerinde ne kadar kontrol sahibisiniz?	,514	,717				
İşinizde aldığınız kararların sonuçlarının ne olacağını öngörebiliyor musunuz?	,327	,572				
Yapmanız gereken çeşitli görevler veya projeler arasında ne kadarını seçebilirsiniz?	,318	,564				

Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax; Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: %90,9; Bartlett’s Küresellik Testi için Ki- Kare: 559,142; df: 45; p<0,001

İş kontrol ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda birden fazla faktör çıkmış olup, faktör yükü uygun bileşenlere dağılmayan ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. Faktörün “öz değeri” 5,447’dir ve toplam varyansın %54,473’ünü açıklamaktadır. Faktörün “güvenirliği” 0,905 olarak tespit edilmiştir. “Bartlett Testi” için ki-kare 559,142 ve p anlamlılık değeri 0,001 olarak gerçekleşmiştir. “Kaiser-Meyer-Olkin” örneklem değeri 0,909’dir. Test sonucu elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Sosyal destek ölçeğinin faktör analizi sonuçları Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4: Sosyal Destek Algısı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Sorular	Eş Kökenlilik	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans %	Ortalama	Güvenirlik (Alfa)
Sosyal Destek Algısı			4,111	58,728	3,2883	,880
İş yerinde işler zorlaşmaya başladığında yöneticinize ne kadar güvenebilirsiniz?	,756	,869				
Yöneticiniz ile konuşmak ne kadar kolay?	,708	,841				
Yöneticiniz iş hayatınızı sizin için kolaylaştırmak için ne kadar özel çaba sarf ediyor?	,649	,806				
İş ile ilgili problemlerinizi dinlemeye yöneticiniz ne kadar istekli?	,631	,795				
İş yerinde işler zorlaşmaya başladığında iş arkadaşlarınıza ne kadar güvenebilirsiniz?	,538	,733				
İş arkadaşlarınız ile konuşmak ne kadar kolay?	,494	,703				
İş arkadaşlarınız iş hayatınızı sizin için kolaylaştırmak için ne kadar özel çaba sarf ediyor?	,335	,579				

Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax; Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: %82,5; Bartlett’s Küresellik Testi için Ki- Kare: 415,162; df: 21; p<0,001

Sosyal destek algısı ölçeği için yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda iki faktör çıkmış olup, faktör yükü uygun bileşenlere dağılmayan “İş ile ilgili problemlerinizi dinlemeye yöneticiniz ne kadar istekli?” ifadesi ölçekten çıkarılmıştır. Faktörün “öz değeri” 4,111’dir ve toplam varyansın %58,728’ini açıklamaktadır. Faktörün “güvenirliği” 0,880 olarak tespit edilmiştir. “Bartlett Testi” için ki-kare 415,162 ve p anlamlılık değeri 0,001 olarak gerçekleşmiştir. “Kaiser-Meyer-Olkin” örneklem değeri 0,825’dir. Test sonucu elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

İş stresi algısı ölçeğinin faktör analizi sonuçları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5: İş Stresi Algısı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Sorular	Eş Kökenlilik	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans %	Ortalama	Güvenirlik (Cronbach Alfa)
Sorumluluktan Doğan Stres			5,340	41,081	3,0679	,867
Yanlış yapılan işlerden dolayı suçlanıyor olmak	,802	,800				
Sağlık ve güvenlik risklerine maruz kalmak.	,708	,780				
Kontrol edilemeyen şeyler için sorumlu tutulmak	,675	,762				
Görevleri tamamen yerine getirebilmek için yeterli zamanın olmaması	,671	,731				
Hatalara çözüm bulma hususunda anlaşmazlıklar yaşamak	,668	,699				
İş Arkadaşlarından Kaynaklanan Stres			1,736	13,356	2,6092	,780
İş ile ilgili olumsuz duygu ve düşünceleri iş arkadaşlarına ifade etme fırsatının yokluğu	,642	,784				
Çalışma ortamında diğer personelle deneyimlerin paylaşılması fırsatının yokluğu	,581	,737				
İşte kendini hazırlıksız hissetme	,623	,707				
İş ile ilgili yetersiz bilgiye sahip olma	,438	,639				
Belirli iş arkadaşlarıyla birlikte çalışmanın getirdiği zorluklar	,492	,568				
Yetersiz Kaynağa Dayalı Stres			1,325	10,190	3,0550	,767
Yetersiz deneyime sahip olmak.	,687	,791				
Kullanılan ekipmanı çalıştırmada yaşanan problemler	,715	,768				
İşleri yapmak için yeterli personelin olmayışı	,700	,757				

Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax; Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: %85,5; Bartlett's Küresellik Testi için Ki- Kare: 628,885; df: 78; p<0,001

İş stresi algısı ölçeği için yapılan faktör analizinde faktör yükü uygun bileşenlere dağılmayan ifadeler ölçekten çıkarılmak suretiyle üç alt boyuta dayalı bir sonuca ulaşılmıştır. Alt boyutlardan ilki, ifadeler dikkate alınarak, “*Sorumluluktan Doğan Stres*” olarak adlandırılmış olup, faktörün öz değeri 5,340’dır ve toplam varyansın %41,081’ini açıklamaktadır. Faktörün güvenirliği 0,867 olarak tespit edilmiştir. Alt boyutlardan ikincisi, yine ifadeler dikkate alınarak, “*İş Arkadaşlarından Kaynaklanan Stres*” olarak adlandırılmış olup, faktörün öz değeri 1,736’dır ve toplam varyansın %13,356’sını açıklamaktadır. Faktörün güvenirliği 0,780 olarak tespit edilmiştir. Alt boyutlardan üçüncüsü, “*Yetersiz Kaynağa Dayalı Stres*” olarak adlandırılmış olup, faktörün öz değeri 1,325’dir ve toplam varyansın %10,190’ını açıklamaktadır. Faktörün “güvenirliği” 0,767 olarak tespit edilmiştir. Stres ölçeğinin tamamı, toplam varyansın %64,627’sini açıklamaktadır. “Bartlett Testi” için ki-kare 628,885 ve p anlamlılık değeri 0,001 olarak gerçekleşmiştir. “Kaiser-Meyer-Olkin” örneklem değeri 0,855’dir. Test sonucu elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

4.4. İşgörenlerin İş Talep-Kontrol-Destek Algısı ile İş Stresi Arasındaki İlişki

İşgörenlerin iş talep-kontrol-destek algısı ile iş stresi arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 6’da korelasyon analizine ilişkin sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 6: İş Talep-Kontrol-Destek Algısı ile İş Stresi Arasındaki İlişkiye Dair Korelasyon Analizi

	N	Ortalama	Std. Sapma	1	2	3
1. İş Talep	109	3,3486	,60700	1		
2. İş Kontrol	109	3,1431	,81302	,316**	1	
3. Sosyal Destek	109	3,2883	,83887	,477**	,452**	1
4. Sorumluluktan Doğan Stres	109	3,0679	1,05100	,029	-,065	-,204*
5. İş Arkadaşlarından Kaynaklanan Stres	109	2,6092	,85088	-,028	,078	-,056
6. Yetersiz Kaynağa Dayalı Stres	109	3,0550	,97448	,174	,902**	,380**

**p<0,01

Tablo 11’e göre;

1. “İş talep algısı” ile “iş stresi” arasında anlamlı ($p=0,01$) herhangi bir ilişki tespit edilememiştir ve bu sonuca göre “**H₁** İşgörenlerin iş talepleri algısı ile iş stresleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi reddedilir.

2. “İş kontrol algısı” ile iş stresinin “yetersiz kaynağa dayalı stres” alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı ($p=0,01$) bir ilişki ($r = ,902$) olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre “**H₂** İşgörenlerin iş kontrol algıları ile iş stresleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilir.

3. “Sosyal destek algısı” ile iş stresinin “sorumluluktan doğan stres” alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı ($p=0,01$) bir ilişki ($r = -,204$) ve “yetersiz kaynağa dayalı stres” alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı ($p=0,01$) bir ilişki ($r = ,380$) olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre “**H₃** İşgörenlerin sosyal destek algıları ile iş stresleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilir.

Korelasyon analizi ile birlikte, değişkenler arası ilişkinin niteliğinin tespiti için, aralarında ilişki bulunduğu görülen faktörler arasında “doğrusal regresyon” analizi yapılmıştır.

Tablo 7: İş Kontrol Algısı’nın Yetersiz Kaynağa Dayalı İş Stresine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

“Model”		“Standardize Edilmemiş Katsayılar”		“Standardize Edilmiş Katsayılar”	“t”	“Anlam Düzeyi”
		“B”	“Std. Hata”	“Beta”		
1	“Sabit”	-0,344	,162		-2,124	,036
	İş Kontrol Algısı	1,082	,050	,902	21,654	,000

Bağımlı Değişken: Yetersiz kaynağa dayalı stres; R: ,902; R²: ,814; Düzeltilmiş R²: ,812; Model için F: 468,886, $p<0,0001$

Tablo 7'deki regresyon analizi sonuçlarına göre; R^2 determinasyon katsayısı, işgörenlerin “yetersiz kaynağa dayalı stres algısı” ile ilgili tutum değişikliğinin “iş kontrol” algısı ile açıklanabileceğini göstermektedir. İşgörenlerin genel “iş kontrol” algısındaki bir birimlik artış, “yetersiz kaynağa dayalı stres” algılarında 0,902 birimlik bir artışa yol açmaktadır.

Tablo 8: Sosyal Destek Algısı'nın Sorumluluktan Doğan Stres Algısına Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

“Model”		Standardize Edilmemiş Katsayılar		“Standardize Edilmiş Katsayılar”	“t”	“Anlam Düzeyi”
		“B”	“Std. Hata”	“Beta”		
1	(Sabit)	3,907	,402		9,711	,000
	Sosyal Destek Algısı	-,255	,119	-,204	-2,152	,034

Bağımlı Değişken: Sorumluluktan doğan stres; R: ,204; R^2 : ,041; Düzeltilmiş R^2 : ,033; Model İçin F: 4,629, $p < 0,05$

Tablo 8'deki regresyon analizi sonuçlarına göre; R^2 determinasyon katsayısı, işgörenlerin sorumluluktan doğan stres ile ilgili tutum değişikliğinin sosyal destek algısı ile açıklanabileceğini göstermektedir. İşgörenlerin sosyal destek algısındaki bir birimlik artış, “sorumluluktan doğan stres” algısında 0,204 birimlik bir azalışa yol açmaktadır.

Tablo 9: Sosyal Destek Algısı'nın Yetersiz Kaynağa Dayalı Stres Algısına Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

“Model”		“Standardize Edilmemiş Katsayılar”		“Standardize Edilmiş Katsayılar”	“t”	“Anlam Düzeyi”
		“B”	“Std. Hata”	“Beta”		
1	“Sabit”	1,603	,352		4,549	,000
	Sosyal Destek Algısı	,442	,104	,380	4,251	,000

Bağımlı Değişken: Yetersiz kaynağa dayalı stres; R: ,380; R^2 : ,144; Düzeltilmiş R^2 : ,136; Model İçin F: 18,067, $p < 0,001$

Tablo 9'daki regresyon analizi sonuçlarına göre; R^2 determinasyon katsayısı, işgörenlerin “yetersiz kaynağa dayalı stres” ile ilgili tutum değişikliğinin “sosyal destek algısı” ile açıklanabileceğini göstermektedir. İşgörenlerin “sosyal destek” algısındaki bir birimlik artış, “yetersiz kaynağa dayalı stres” algısında 0,380 birimlik bir artışa yol açmaktadır.

Bu sonuçlara göre araştırmanın bulguları, Şekil 4'de gösterilmiştir.

Şekil 4: Araştırmanın Sonucu: İş Talep-Kontrol-Destek Modeli ile İş Stresi Arasındaki İlişki

5. Sonuç ve Öneriler

Kırgızistan'ın başkenti Bişkek'in en büyük havalimanı olan Manas Uluslararası Havalimanı çalışanları üzerine yapılan araştırmada, öncelikle aşağıdaki demografik verilere ulaşılmıştır; 1) Katılımcılar, daha çok “kadın”lardan oluşmuştur, 2) Katılımcıların yaşları, “18-35 yaş arası”dır, 3) Katılımcılar, çoğunlukla “bekâr”dır, 4) Katılımcılar, ağırlıklı olarak “üniversite” tahsili yapmıştır, 5) Katılımcılar, daha çok beyaz yaka işgörenlerden oluşmaktadır, 6) Katılımcıların çalışma süreleri, ortalama “1-6 yıl arası”dır, 7) Katılımcılar, daha çok “özel” sektör çalışanlarından oluşmaktadır.

Tanımlayıcı istatistik ve frekans verilerinin incelendiğinde ise şu sonuçlar olduğu görülmektedir; 1) Katılımcıların ortalamanın üzerinde bir “sosyal destek algısı” söz konusudur, 2) Katılımcıların iş talep algısı da yine ortalamanın üzerinde bulunmaktadır, 3) Katılımcıların iş kontrol algısı ise diğerlerinden nispeten az ama yine orta düzeydedir, 4) Katılımcıların iş stresi algısı da ortalamanın üzerinde ve diğer değişkenlerden daha düşük bir düzeyde gerçekleşmiştir. En yüksek ortalamaya sahip olan iş talebinin, iş üzerinde katılımcıların sahip olduğu kontrolden ve elde ettiği sosyal destekten daha fazla olduğu gözden kaçırılmaması gereken bir bulgudur. Örneklemin, işlerin çok yoğun olduğu, hem hızlı hem de hatasız iş beklentisinin çok fazla olduğu bir uluslararası havalimanı olması, bu sonucun normal olarak değerlendirilmesini gerektirmektedir.

Araştırmada, yapılan korelasyon ve regresyon analizlerinde ise aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

1. İş talep algısı ile iş stresi arasında anlamlı herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.
2. İş kontrol algısı ile iş stresinin yetersiz kaynağa dayalı stres alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
3. Sosyal destek algısı ile iş stresinin “sorumluluktan doğan stres” alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Literatür taramasında Seers vd. (1983) ve AbuAlRub (2004)'nin yaptıkları çalışmalarda benzer sonuçlara ulaştıkları görülmektedir.
4. Sosyal destek algısı ile iş stresinin “yetersiz kaynağa dayalı stres” alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Sonuçlar incelendiğinde, iş talebi ile iş stresi arasında bir ilişkinin tespit edilemediği görülmektedir. Bu sonuca göre, iş'in işverenden istedikleri işgören üzerinde herhangi bir gerilime sebep

olmamaktadır. İşgörenlerin, adeta işten gelen talepleri kabullenmiş, hatta kanıksamış olduğu izlenimi ortaya çıkmaktadır.

Ancak iş üzerindeki kontrol algısı ile iş stresi arasında pozitif yönde bir ilişki bulunduğu ortaya çıkmaktadır. Bu sonuç, işgörenin iş üzerindeki kontrolü arttıkça daha fazla stres yaşadığını ifade etmektedir. Özellikle, yetersiz kaynağa dayalı stresin büyük oranda artması sözkonusudur.

Sosyal destek algısı ile ilgili olarak ortaya çıkan sonuçlar ise daha ilginç olmuştur. Zira, sosyal destek algısı, sorumluluktan doğan stresi azaltırken, yetersiz kaynağa dayalı stresi artırmaktadır. İşgörenin yöneticilerinden ve iş arkadaşlarından gördüğü destek, sorumluluk yükünü hafifletmektedir. Ancak işgören, aldığı sosyal desteğin hakkını vermek için daha iyi bir sonuç elde etme arzusuna girmekte, bu kez de makine-ekipman-personel-sermaye vb kaynak yetersizliğinin getirdiği imkansızlıklar sebebiyle daha büyük stres yaşamaktadır.

Sonuçlar, iş yoğunluğunun çok fazla olduğu bir uluslararası havalimanında ve nisbeten kısıtlı bir örneklem üzerinde yapılması sebebiyle ihtiyatla ele alınmalıdır.

KAYNAKÇA

- AbuAlRub, R. F. (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 36(1), 73–78. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2004.04016.x>
- Aktaş, A. M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(4), 26–41. Retrieved from <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ausbf/article/download/5000053634/5000050950>
- Bradley, J. R., & Cartwright, S. (2002). Social support, job stress, health, and job satisfaction among nurses in the United Kingdom. *International Journal of Stress Management*, 9(3), 163–182. <https://doi.org/10.1023/A:1015567731248>
- Efeoğlu, İ. E., & Özgen, 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*, 16(2), 237–254. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/cusosbil/issue/4377/59983>
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job Strain , Work Place Social Support , and Cardiovascular Disease : A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population. *Ajph*, 78(10), 1336–1342.
- Karasek, R. A. . (1979). Job Demands , Job Decision Latitude , and Mental Strain : Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322–355. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.322>
- Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The Generic Job Satisfaction Scale Development and Its Correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1–16. https://doi.org/10.1300/J022v13n02_01
- Paulsson, K., Ivergård, T., & Hunt, B. (2005). Learning at work: Competence development or competence-stress. *Applied Ergonomics*, 36(2), 135–144. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2004.09.008>

- Peterson, J. Z. (2009). *Job Satisfaction and Intention to Leave among New Nurses*. University of Toronto.
- Rosenman, R. H., & Friedman, M. (1974). Neurogenic Factors in Pathogenesis of Coronary Heart Disease. *Medical Clinics of North America*, 58(2), 269–279. [https://doi.org/10.1016/S0025-7125\(16\)32158-7](https://doi.org/10.1016/S0025-7125(16)32158-7)
- Seers, A., McGee, G. W., Serey, T. T., & Graen, G. B. (1983). The Interaction of Job Stress and Social Support: A Strong Inference Investigation. *Academy of Management Journal*, 26(2), 273–284.
- Sherer, M., & E.Maddux, J. (1982). The self-efficacy scale-construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663–671. <https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>
- Taris, T. W., Kompier, M. A. J., De Lange, A. H., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2003). Learning new behaviour patterns: A longitudinal test of Karasek's active learning hypothesis among Dutch teachers. *Work and Stress*, 17(1), 1–20. <https://doi.org/10.1080/0267837031000108149>
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İİBF*, 17(2), 183–206. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=59509416&site=ehost-live>
- Van der Doef, M., & Maes, S. (1999). The Job Demand-Control (-Support) Model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13(2), 87–114. <https://doi.org/10.1080/026783799296084>