

**T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı

**PİLOTLARIN STRES YÖNETİM BECERİLERİ İLE
SEZGİSEL KARAR VERMELERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Oğuzhan KARAKUŞ

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Habibe GÜNGÖR

İstanbul – 2024

TEZ TANITIM FORMU

Yazar Adı : Oğuzhan KARAKUŞ

Soyadı

Tezin Dili : Türkçe

Tezin Adı : Pilotların Stres Yönetim Becerileri İle Sezgisel Karar Vermeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Enstitü : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı

Tezin Türü : Yüksek Lisans

Tezin Tarihi : 19.04.2024

Sayfa Sayısı : 108

Tez : Dr. Öğr. Üyesi Habibe GÜNGÖR

Danışmanları

Dizin Terimleri : Stres Yönetimi, Stresle Başa Çıkma, Karar Verme Stilleri, Sezgisel Karar Verme.

Türkçe Özet : Bu çalışmada pilotların stres yönetim becerileri ile sezgisel karar vermeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda bu araştırma ilişkisel tarama modelinde yürütülmüştür. Araştırma, Türkiye’de görev yapan pilotlar arasından uygun örnekleme yöntemi ile seçilen 294 gönüllü katılımcı ile yürütülmüştür. Araştırmada sosyodemografik bilgi formu, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği ve Sezgisel Karar Verme Ölçeğini içeren bir çevrimiçi anket formu kullanılarak birincil veri toplanmıştır. Elde edilen veriler, SPSS ve AMOS yazılımları kullanılarak analiz edilmiştir.

Stresle başa çıkma yöntemlerine yönelik analizlerde problem çözme, pozitif değerlendirme, profesyonel destek arama ve çevre desteği aramanın kadın, 40 yaş üzeri, evli, 1.001-5.000 saat uçuş süresi olan, 15 yıl üzeri uçuş

tecrübesi olan ve kaptan pilotlarda daha yüksek düzeylerde olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, mantıksal analizin pilotların demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Sezgisel karar vermeye yönelik analizlerde ise erkek, 20-29 yaş arası, bekar, 0-1.000 saat uçuş süresi olan, 0-5 yıl arası uçuş terübesi olan ve ikinci pilotların daha yüksek düzeylerde sezgisel karar verme seviyelerine sahip oldukları belirlenmiştir.

Dağıtım Listesi : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim
Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

İmzası

Oğuzhan KARAKUŞ

**T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı

**PİLOTLARIN STRES YÖNETİM BECERİLERİ İLE
SEZGİSEL KARAR VERMELERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Oğuzhan KARAKUŞ

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Habibe GÜNGÖR

İstanbul – 2024

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Oğuzhan KARAKUŞ

.... / /2024



T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Oğuzhan KARAKUŞ' un “Pilotların Stres Yönetim Becerileri İle Sezgisel Karar Vermeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı Havacılık Yönetimi Bilim Dalı YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Dr. Öğr. Üyesi Habibe GÜNGÖR
(Danışman)

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Demet ÖZCAN BİÇİCİ

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Zeynep TOMBAŞ

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.... / / 2024

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ
Enstitü Müdürü

ÖZET

Bu araştırmada pilotların stres yönetim becerileri ile sezgisel karar vermeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda bu araştırma ilişkisel tarama modelinde yürütülmüştür. Araştırma, Türkiye’de görev yapan pilotlar arasından uygun örnekleme yöntemi ile seçilen 294 gönüllü katılımcı ile yürütülmüştür. Araştırmada sosyodemografik bilgi formu, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği ve Sezgisel Karar Verme Ölçeğini içeren bir çevrimiçi anket formu kullanılarak birincil veri toplanmıştır. Elde edilen veriler, SPSS ve AMOS yazılımları kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırmada öncelikle pilotlarda stresle başa çıkma yöntemlerinin sezgisel karar verme üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu kapsamda gerçekleştirilen çeşitli çalışmalar, stresin pilotların karar verme yeteneklerini nasıl etkilediğini ve bu etkinin operasyonel riskleri nasıl artırabileceğini göstermektedir. Stres yönetimi becerilerinin güçlendirilmesi, pilotların stresli durumlarda daha sakin kalmasına ve daha doğru kararlar almasına yardımcı olabilir. Diğer taraftan, problem çözme, pozitif değerlendirme, profesyonel destek arama ve çevre desteği aramanın sezgisel karar verme üzerinde anlamlı etkilerinin olmadığı görülmüştür.

Araştırmada ayrıca stresle başa çıkma yöntemleri ve sezgisel karar verme düzeyinin pilotların sosyodemografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelemek üzere t-testi ve ANOVA analizleri gerçekleştirilmiştir. Stresle başa çıkma yöntemlerine yönelik analizlerde problem çözme, pozitif değerlendirme, profesyonel destek arama ve çevre desteği aramanın kadın, 40 yaş üzeri, evli, 1.001-5.000 saat uçuş süresi olan, 15 yıl üzeri uçuş tecrübesi olan ve kaptan pilotlarda daha yüksek düzeylerde olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, mantıksal analizin pilotların demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Sezgisel karar vermeye yönelik analizlerde ise erkek, 20-29 yaş arası, bekar, 0-1.000 saat uçuş süresi olan, 0-5 yıl arası uçuş tecrübesi olan ve ikinci pilotların daha yüksek düzeylerde sezgisel karar verme seviyelerine sahip oldukları belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Stres Yönetimi, Stresle Başa Çıkma, Karar Verme Stilleri, Sezgisel Karar Verme.

SUMMARY

This research aimed to examine the relationship between pilots' stress management skills and intuitive decision-making. Accordingly, this research was conducted in the relational screening model. The research was conducted with 294 volunteer participants selected by convenient sampling method among pilots working in Turkey. In the study, primary data was collected using an online survey form including a sociodemographic information form, Stress Coping Methods Scale and Intuitive Decision Making Scale. The data obtained was analyzed using SPSS and AMOS software.

In the research, the effects of stress coping methods on intuitive decision making in pilots were examined. In this context, the equal studies show how stress affects pilots' decision-making abilities and how this effect can increase operational risks. Stress management strengthening their skills allows pilots to stay calmer in stressful situations and it can help them make better decisions. On the other hand, it was observed that problem solving, positive evaluation, seeking professional support and seeking environmental support did not have significant effects on intuitive decision making.

In the research, t-test and ANOVA analyzes were also carried out to examine whether the methods of coping with stress and the level of intuitive decision-making differed according to the socio-demographic characteristics of the pilots. In the analysis of methods of coping with stress, it was determined that problem solving, positive evaluation, seeking professional support and seeking environmental support were at higher levels in women, over 40 years of age, married, with 1,001-5,000 hours of flight time, with more than 15 years of flight experience, and in captain pilots. On the other hand, it was observed that the logical analysis did not show any significant difference according to the demographic characteristics of the pilots. In the analyzes regarding intuitive decision-making, it was determined that male pilots, between 20-29 years of age, single, with 0-1,000 hours of flight time, with 0-5 years of flight experience, and co-pilots had higher levels of intuitive decision-making.

Keywords: Stress Management, Coping with Stress, Decision Making Styles, Intuitive Decision Making.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
SUMMARY	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
KISALTMALAR.....	v
TABLOLAR LİSTESİ.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vii
ÖNSÖZ.....	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM STRES

1.1. Stres Kavramı	4
1.2. Stres Kaynakları	7
1.2.1. Bireysel stres kaynakları	7
1.2.2. Örgütsel stres kaynakları.....	9
1.2.3. Çevresel stres kaynakları	14
1.3. Stresin Sonuçları.....	16
1.3.1. Stresin bireysel sonuçları	16
1.3.2. Stresin örgütsel sonuçları	17
1.4. Stres Yönetimi	18
1.4.1. Bireysel Yaklaşımlar	18
1.4.2. Örgütsel Yaklaşımlar	21
1.5. Stresle Başa Çıkma.....	22

İKİNCİ BÖLÜM KARAR VERME

2.1. Karar Verme Kavramı	26
2.2. Karar Verme Stilleri	30
2.3. Sezgi Kavramı.....	33
2.4. Sezgisel Karar Verme.....	34
2.5. Stres Yönetim Becerileri ile Sezgisel Karar Verme Arasındaki İlişki	36

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler.....	41
3.2. Evren ve Örneklem.....	42
3.3. Veri Toplama Yöntemi.....	43
3.4. Veri Toplama Araçları	44
3.4.1. Sosyodemografik Bilgi Formu	44
3.4.2. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği (SBÇYÖ)	44

3.4.3. Sezgisel Karar Verme Ölçeği (SKVÖ)	45
3.5. Verilerin Analizi	45

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	47
4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	48
4.2.1. SBÇYÖ Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi.....	50
4.2.2. SKVÖ Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	53
4.3. Normal Dağılım Analizi.....	54
4.4. Korelasyon Analizi	55
4.5. Fark Analizleri	57
4.5.1. Cinsiyete Yönelik Bulgular	57
4.5.2. Yaşa Yönelik Bulgular	58
4.5.3. Medeni Duruma Yönelik Bulgular	60
4.5.4. Toplam Uçuş Saatine Yönelik Bulgular	62
4.5.5. Toplam Uçuş Yılına Yönelik Bulgular.....	63
4.5.6. Uçuş Statüsüne Yönelik Bulgular	65
4.5.7. Hipotez Sonuçlarının Değerlendirilmesi	66
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	69
KAYNAKÇA.....	74
EKLER	89

KISALTMALAR

n	: Frekans
Ort.	: Ortalama
SBCYÖ	: Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği
sd	: Serbestlik Derecesi
SHGM	: Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü
SKVÖ	: Sezgisel Karar Verme Ölçeği
ss	: Standart Sapma
vb.	: ve benzeri

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Stresle başa çıkma stratejileri	25
Tablo 2. Katılımcıların demografik özellikleri	47
Tablo 3. Uyum iyiliği eşik değerleri.....	49
Tablo 4. SBÇYÖ doğrulayıcı faktör analizi sonuçları.....	50
Tablo 5. SBÇYÖ yakınsak ve ayrışım geçerliliği ile güvenilirlik analizi sonuçları	52
Tablo 6. SKVÖ doğrulayıcı faktör analizi sonuçları	53
Tablo 7. Normal dağılım analizi sonuçları	54
Tablo 8. Pearson korelasyon analizi sonuçları.....	55
Tablo 9. Cinsiyete göre t-testi sonuçları.....	58
Tablo 10. Yaşa göre ANOVA analizi sonuçları	59
Tablo 11. Medeni duruma göre ANOVA analizi sonuçları.....	61
Tablo 12. Toplam uçuş saatine göre ANOVA analizi sonuçları.....	63
Tablo 13. Toplam uçuş yılına göre ANOVA analizi sonuçları	64
Tablo 14. Uçuş statüsüne göre t-testi sonuçları.....	66

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırma modeli	41
Şekil 2. SBÇYÖ ölçüm modeli	51
Şekil 3. SKVÖ ölçüm modeli.....	53
Şekil 4. Yapısal model	56



ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasının tamamlanması sürecinde, bana her zaman destek olan, beni bugünlere getiren, yalnız bırakmayan ve en önemlisi de bana hep inanan babama, anneme ve ablama minnettar olduğumu belirtmek isterim. Yoğun akademik çalışmaları arasında zamanını ayırarak bana yol gösteren, süreç içerisinde karşılaştığım her türlü zorlukta desteğini esirgemeyen, her zaman yardımcı olan çok değerli tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Habibe GÜNGÖR'e teşekkürlerimi sunarım. Sabrı, rehberliği ve yol gösterici önerileri olmadan bu çalışmayı tamamlamak mümkün olmazdı. Ayrıca bu zorlu süreçte desteğini esirgemeyen, uçuş okulumdaki arkadaşlarıma, uçuş hocalarıma ve hava yollarında görevli kaptanlarımıza teşekkürü bir borç bilirim.

OĞUZHAN KARAKUŞ

İSTANBUL, 2024

GİRİŞ

Havacılık endüstrisi, son derece karmaşık ve dinamik bir çevrede faaliyet gösteren pilotlar için yüksek düzeyde karar alma becerisi gerektiren bir alandır. Pilotlar, uçuş sırasında sık sık kararlar vermeli ve saniyeler içinde eyleme geçmelidirler. Bu kararlar, özellikle uçuş emniyeti olmak üzere uçuşun verimliliği ve başarısı için de kritik öneme sahiptir (Erikci ve Yaşar, 2021). Uçuş operasyonlarının emniyetli olması ve başarısında, mürettebatın, özellikle de pilotların, karar alma süreçleri kritik bir rol oynamaktadır (Batt ve O'Hare, 2005). Havacılık kazaları ve olayları ile sık sık ilişkilendirilen ciddi karar verme hatalarının (ATSB, 2006) incelenmesi büyük bir önem arz etmektedir.

Karar verme kavramı, belirli hedeflere ulaşmak üzere alternatifler içerisinde seçim yapma sürecini ifade edilmektedir (McShane ve Von Glinow, 2016). Karar verme, insanların farklı durumlarla başa çıkarken kullandıkları yaklaşımlarla karakterize edilen karmaşık bir süreçtir. İnsanlar, farklı karar verme stillerini benimseyebilmekte ve bu stiller, bireysel tercihlere, deneyimlere ve kişilik özelliklerine dayalı olarak farklılık gösterebilmektedir (Thunholm, 2004). Karar verme stilleri, bireylerin kararlarını nasıl aldıklarını ve hangi kriterlere dayandıklarını ifade eden bir kavramdır. Bu stiller, bir kişinin rasyonel, sezgisel, bağımlı, kaçınmacı veya spontane bir yaklaşım benimsemesini içerebilmektedir. Rasyonel karar verme stili, düşünce süreçlerinin mantıklı ve sistematik bir şekilde yürütülmesini ifade ederken, sezgisel karar verme stili, kişinin içgüdüleri, hisleri ve deneyimleri üzerine dayalı bir yaklaşımı yansıtmaktadır. Bağımlı karar verme stili, bireylerin başkalarının fikirlerine, tavsiyelere ve yardıma güvendiği bir yaklaşımı belirtmektedir. Kaçınmacı karar verme stili, karar vermekten kaçınma eğilimini ifade etmekte; spontane karar verme stili ise hızlı ve anında kararlar almayı içermektedir (Scott ve Bruce, 1995).

Sivil havacılık alanında, pilotlar özellikle uçuşun devamlılığını tehdit eden faktörlerle karşı karşıya kaldıklarında, çabuk ve etkili karar verme zorunluluğu içindedirler. Bu durum, pilotların karar verme sürecinde zamanı dikkate alarak büyük oranda sezgilerine dayanarak hareket etmelerini gerektirmektedir. Diğer taraftan, rasyonel karar vermenin en büyük engeli, analiz için gereken sürenin

uzunluğudur. Pilotlar, kısıtlı zaman içerisinde mevcut tüm alternatifleri değerlendirme imkanına sahip değildirler. Rasyonel karar alma süreçleri, karar vericilerin geniş kapsamlı verilere erişimini gerektirirken, pilotlar genellikle değişken ve belirsiz koşullar altında, muğlak bilgilerle karar almak zorunda kalmaktadır (Erikci ve Yaşar, 2021). Kritik karar anlarının yalnızca %5-10'unda rasyonel süreçlerin kullanıldığını belirtilmektedir (Klein, 2000). Öte yandan, pilotların birden çok iletişim noktasıyla aynı anda bağlantı kurdukları görülmektedir. Çoklu faktörlerin hızlı bir şekilde bilişsel olarak değerlendirilmesi, zihinsel kısayollar kullanılarak mümkün hale gelmektedir (Kahneman, 2011). Bu da, hızlı bir şekilde gelişen olaylar karşısında karar vericiler tarafından rasyonel süreçlerin izlenmesinin zorluğunu ortaya koymakta ve pilotlar için sezgisel karar verme stilini ön plana çıkarmaktadır.

Daha önce belirtildiği gibi, sezgisel karar verme stili, kişinin içgüdüleri, hisleri ve deneyimleri üzerine dayalı bir yaklaşımı yansıtmaktadır. Bireyler, hızlı kararlar alırken, daha az yapılandırılmış düşünme süreçlerini tercih edebilmektedir. Bu stil, bireylerin kendi içsel sezgilerine güvendiği ve duygusal bağlamı önemsediği bir yaklaşımı içermektedir (Scott ve Bruce, 1995). Pilotlar da sık sık sınırlı bilgi ve kısıtlı zaman çerçevesinde önceki deneyimlerine, içgüdülerine ve mevcut bilgiye dayanarak sezgisel karar vermek durumunda kalmaktadır (Erikci ve Yaşar, 2021). Aynı zamanda pilotlar, genellikle zor ve stresli, yoğunlukla da stresin yoğun olduğu bir ortamda çalışmaktadırlar (Reis vd., 2016; Zaslona vd., 2018). Stres ise pilotların karar alma süreçlerini olumsuz etkileyebilmektedir (Dykstra ve Paul, 2018). Ancak, stresi etkili bir şekilde yönetmek ve stres altındayken hızlı ve doğru kararlar almak da mümkündür. Stres yönetimi, stres kaynaklarını azaltmayı veya bireylerin bu stres kaynaklarının negatif etkilerini en aza indirmelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır (Pignata ve Winefield, 2015). Bu kapsamda, stresle başa çıkmak üzere, bilişsel ve davranışsal tepkiler içeren, yaklaşma ve kaçınma stratejileri izlenebilmektedir. Yaklaşma stratejileri; mantıksal analiz, olumlu yeniden değerlendirme, problem çözme ve destek arama tepkilerini içermektedir. Kaçınma stratejileri ise bilişsel kaçınma, kabullenme, alternatif ödülleri yaratma ve duygusal boşalma tepkilerini içermektedir (Moss, 1993). Bu stratejilerin kullanılmasında stresi tamamen ortadan kaldırmak değil, stresin neden olduğu duygusal gerginliği azaltmak ve

bireyin zorluklara karşı davranışsal ve duygusal tepkilerini güçlendirmek hedeflenmektedir (Dewe vd., 1993). Bu bağlamda, stres yönetiminin stres düzeyini azaltarak (Pignata ve Winefield, 2015) pilotların karar verme süreçlerine katkı sağlayacağı (Erikci ve Yaşar, 2021) belirtilmektedir.

Pilotların karar verme süreçlerinde stres yönetiminin bu önemine karşın, literatürde pilotların stres yönetim becerileri ile sezgisel karar vermeleri arasındaki ilişkiyi daha önce inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Literatürdeki söz konusu boşluğa katkı sağlamak maksadıyla bu araştırmada pilotların stres yönetim becerileri ile sezgisel karar vermeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

STRES

1.1. Stres Kavramı

İlk olarak afet, ızdırap, keder, üzüntü anlamlarıyla kullanılan stres kavramının daha sonraları anlamının değişerek baskı, güç ve kuvvet gibi anlamlarla nesneler, insanlar, organlar ve ruhsal yapılar için kullanılmaya başlanmıştır. Stres sözcüğünün, iki ayrı anlamda kullanıldığı görülmektedir. İlki, tehlike arz eden faktörler ve durumlar sonucunda bir kişinin denge durumunun bozulması anlamına gelirken, ikincisi, bu dengesizliği tetikleyen her türlü fiziksel ve psiko-sosyal unsurları belirtmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2004). Her ne kadar farklı disiplinlerde bu terimin kullanımı çeşitli adaptasyonlar gösterse de, stres kavramı genellikle biyolojik, psikolojik veya sosyolojik bir sistemi etkileyen harici baskılar veya talepler anlamında kullanılmaktadır (Lazarus, 1993).

Stres kavramı farklı yazarlar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Stres, kişi ile çevresi arasındaki dengeyi bozan ve kişinin dengeyi korumak için daha çok çabalamasına neden olan herhangi bir iç veya dış unsur olarak tanımlanmaktadır (Humphrey ve King, 2000). Stres, kişinin içsel veya dışsal ve tanıdık olmayan uyarıcılardan kaynaklanan duygusal, motor, zihinsel ve psikolojik tepkileri tetikleyen bir durumu ifade etmektedir. Aslında, bir bakıma, kişinin kendisi veya başka bir kişi tarafından neden olan, kişinin içinde deneyimlediği psikolojik, fizyolojik ve zihinsel hassasiyettir ve bu stres kişiye tehdit oluşturur. Başka bir deyişle, kişinin bu faktörlerin sonucunda içinde deneyimlediği şeyler, çevresel faktörler kadar önemlidir (Gibbons, 2012).

Morris (2002), stresi bir gerilim durumu veya tehdit oluşturan herhangi bir çevresel talep veya beklenti olarak tanımlamaktadır. Buna göre, stres kavramı, gerilim veya tehdit oluşturan herhangi bir çevresel talebi veya beklentiyi ifade etmek için kullanılmaktadır. Stres, vücudun bir tehdit durumuna biyokimyasal yanıtıdır. Stres, vücudun korkutucu, heyecan verici, kafa karıştırıcı, tehlikeli veya rahatsız edici durumlarla ilgili fiziksel, zihinsel ve kimyasal tepkileridir (Byars,

2005). Başka bir tanıma göre, stres, kişinin duygusal, düşünsel süreçleri veya fiziksel durumlarındaki dengeyi koruma yeteneğini tehdit eden bir durumu ifade etmektedir (Koeskevd., 1993). Stres, vücudun fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlara fizyolojik yanıtıdır. Bu, kişiye belirli ihtiyaçlar dayatan eylem, durum ve olguların sonucu olan bir uyum reaksiyonudur (DeFrankve Ivancevich, 1998).Ivancevich vd. (1990)tarafından stres, bireyler üzerinde fiziksel ve psikolojik etkilere neden olan dışsal bir faktöre karşı gösterilen uyum yanıtı olarak tanımlanmaktadır.

Stres, vücudun çeşitli taleplere karşı gösterdiği spesifik olmayan tepkidir (Mărăcine, 2010).Allen (1983)'a göre stres, ister talep, ister zevk, ister acı üretsinsin, vücudun herhangi bir arzuya verdiği spesifik olmayan tepkidir. Stresi açıklamak için kullanılan spesifik olmayan tepki kavramı, organizmanın her belirli durumda aynı tepkileri vermediği anlamına gelmektedir. Örneğin, bir hoş bir durumda ve hoş olmayan bir durumda organizmanın tepkisi birbirine benzerdir. Her iki durumda da organizma, karşılaştığı yeni duruma uyum sağlamak zorundadır. Ancak benzer bir olaya farklı bireyler farklı tepkiler vermektedir (Allen, 1983).

Stres üzerine çalışan ilk kişi olan Selye (1974) stresin vücutta fizyolojik tepkiler oluşturan bir uyaran olduğunu belirtmiştir. Stres olmadan bir hayatın yaşanması olası görülmemektedir(Norfolk, 1989). Lazarus (1993), insanlar ve hayvanlar için adaptasyon sürecindeki geniş yelpazedeki olguları kavramak adına, stres kavramının düzenleyici bir faktör olarak ele alınması gerektiğini savunmuştur. Stres değişen bir faktör değil, birçok değişken ve süreçlerin bir araya geldiği bir durumdur. Lazarus (1993), Selye tarafından tanımlanan stresin duyguları da içerdiğini ekleyerek, kıskançlık, kaygı, suçluluk, korku, öfke ve üzüntü gibi duyguların stres duyguları olarak adlandırılabilceğini vurgulamıştır. Bu, duyguların da zorlayıcı veya tehdit edici olan stres tarafından tetiklendiği anlamına gelmektedir (Lazarus, 1993).

Lazarus ve Folkman (1984) stresi, insanların kişisel özellikleri ile çevrelerinin özellikleri arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkan bir dizi değerlendirme listesi olarak değerlendirmişlerdir. Lazarus ve Folkman (1984) tarafından iddia edildiği gibi, stres, bireyin ve çevresinin karakterini içeren ve çevresel olayların onlar üzerindeki etkisini içeren bir ilişkidir. Buna göre stres

genellikle insanlar ve çevreleri ile ilgili değişkenler sisteminde denge olmadığında meydana gelmektedir. Dolayısıyla stres, bir kişinin çevresindeki olumlu veya olumsuz durumlar karşısında verdiği duygusal ve fiziksel tepkiler olarak tanımlanabilir (Hart ve Cooper, 2009).

Hargreaves (1998) ise stresi zihin ve bedenin kapasiteleri üzerinden ele almış ve stresi, zihnin ve bedenin uyum sağlama kapasitesine dayanan bir arzu olarak tanımlamıştır. Buna göre stres kötü yönetildiğinde veya göz ardı edildiğinde yıkıcı iken iyi yönetildiğinde ise daha verimli çalışma için olumlu etki yaratmaktadır (Hargreaves, 1998). Aslında stres, genel olarak olumsuz bir kavram olarak bilinse de belirli bir düzeydeki stresin insanlar için faydalı olduğu belirtilmektedir. Bu doğrultuda, stresin olumlu yönünün düzeyiyle ilişkili olduğu vurgulanmaktadır. Çok düşük seviyedeki stres, bireyin herhangi bir güdüsünün ve çabasının olmadığını gösterirken, çok yüksek seviyedeki stres ise aşırı çabanın ve çok düşük tatminin olduğunu göstermektedir (Birkök, 2000).

Selye (1976), organizmanın tepkilerinin gelişimini kronolojik olarak ele almış ve bu süreci genel uyum sendromu olarak adlandırmıştır. Bu süreç, alarm, direnç ve tükenme aşamalarını içermektedir (Lazarus ve Folkman, 1984; Selye, 1976).

Alarm evresi sırasında, organizma artan solunum, yükselen kan basıncı, göz bebeklerinin büyümesi (mydriasis) ve kasların rahatlaması gibi reaksiyonlar sergilemektedir (Selye, 1975; Öztemiz, 2004). Bu dönemde, birey şok ve ardından gelen antişok durumlarını yaşamaktadır. Şok evresinde, vücudun işlevlerinde dikkate değer bir düşüş ve hasar oluşurken, antişok fazında bu hasarlar hafiflemekte ve mevcut sorunlar giderilmektedir. Aşırı güçlü bir stres kaynağı varsa, kişi alarm reaksiyonu esnasında hayatını kaybedebilmektedir (Tuşak vd., 2008). Direnç aşamasında, stres kaynağına maruz kalma sürerken, daha güçlü bir direnç sergilenmeye başlanmaktadır. Alarm reaksiyonunun semptomları yok olmakta ve uyum süreci işlemeye başlamaktadır. Kalp ritmi, gerginlik ve solunum normale dönmektedir (Tuşak vd., 2008; Çınar, 2010). Tükenme evresinde ise, alarm reaksiyonunun semptomları tekrar belirginleşmekte ve stres kaynağına uyum süreci sonlanmaktadır (Selye, 1975). Diğer bir ifadeyle, bu aşamada direnç yeteneği, savunma mekanizmaları ve moral seviyesi düşmekte;

sağlık ve verimlilik açısından negatif sonuçlar meydana gelmektedir. Uzun süreler boyunca devam edebilen bu durum "tükenme" olarak nitelenmektedir (Öztemiz, 2004; Ward ve Abbey, 2005).

1.2. Stres Kaynakları

Genel olarak stres kaynakları, bireysel, örgütsel ve çevresel olarak üç açıdan ele alınmaktadır (Kırıcı, 2010).

1.2.1. Bireysel stres kaynakları

Bireylerin stresle başa çıkma kapasitesini etkileyen unsurlar arasında, onların stres faktörlerine yönelik algıları ve kişisel yaşamlarında deneyimledikleri olaylar öne çıkmaktadır. Temel bireysel stres unsurları arasında kişilik özellikleri, cinsiyet, yaş, ekonomik ve ailevi sorunlar sayılabilir.

Kişilik, genellikle genetik miras, kültürel ve sosyal etkiler, öğrenme deneyimleri, bireysel seçimler, bilinçaltı işleyişler ve zihinsel süreçlerin birleşimi olarak ifade edilir ve bu da en mühim stres etmenlerinden biri olarak değerlendirilir (Hergenhahn ve Henley, 2013). Kişilik, bireylerin doğuştan gelen fizyolojik, bilişsel ve manevi özelliklerinin toplamı ve çevrelerindeki sosyal faktörlerden meydana gelmektedir. Dolayısıyla her birey dışadönük veya içedönük olmak gibi farklı kişilik özelliklerine sahiptir. Güçlü (2001), otoriter olma, duygusal olma, dışadönük veya içedönük kişilik sahibi olma veya olumsuzluğa karşı direnç gösterme gibi bazı özelliklerin stresle ilişkili olduğunu belirtmektedir. Ahadi ve Narimani (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, stresin dışadönüklük ve sorumluluk ile negatif ilişkiliyken nevrotiklik ile pozitif ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Kişisel faktörlerin en büyük kaynağı kişinin kendisidir. Kişilik, alışkanlıklar, mizaç ve karakter stres kaynaklarıdır. Bir olaya yüklenen anlam, düşünceler, bakış açısı stresi etkileyebilmektedir. Tüm kişilik özellikleri stres yaratabilmekte veya bireyi stresten koruyabilmektedir (Akbaş, 2018). Bireyin bakış açısı durumu değiştirebilmektedir. Bir olay herkes için aynı değildir, çünkü herkesin algısı ve bakış açısı farklıdır. Kişinin kendi kendine yeterliliği, kolay iletişim kurma veya iletişimde zorlanma, duyguları ifade etme veya bastırma,

hırs, başarıya yönelik kararlılık ve kişinin tutumuna verdiği tepkiler, kişinin kişiliği ile ilgilidir ve bu faktörler stres üzerinde önemli etkilere sahiptir (Yılmaz, 2012). Yaşanılan bir olaya bakış açısı, olayı farklı kılmakta, herkes için her olay aynı anlama gelmemektedir. Kimi insanlar bunu kendilerini kanıtlama fırsatı olarak görürken, diğerleri bunu felaket olarak düşünebilmektedir. Negatif bir durumla karşılaşıldığında, bu durumun bir fırsata dönüştürülebileceğine dair bir düşünce, bireyi içinde bulunduğu durumdan kurtarabilmekte iken aynı duruma kötümser bir bakış açısıyla yaklaşıldığında durum zor bir hal alabilmektedir (Esentaş vd., 2014).

Yaş, bireyler için bir başka stres kaynağıdır. Yaş ilerledikçe, bireylerin vücutları ve zihinleri üzerindeki hâkimiyetleri azalmakta ve bu durum, daha tükenmiş, kuvvetsiz ve ölümün eşiğinde hissetmelerine yol açmaktadır (Soysal, 2009). Özellikle, kadınların menopoz ve erkeklerin andropoz dönemleri esnasında hormonal değişimler meydana gelmekte, bu da dengeyi sarsmakta ve hayal kırıklığı ile duygusal zorluklar gibi sorunları beraberinde getirebilmektedir (Eren, 2010).

Cinsiyet ise özellikle erkek egemen kültürün hakim olduğu toplumlar için bir stres kaynağı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu toplumlarda kadın yöneticilerin, ailevi sorumluluklar, cinsiyet ayrımcılığı ve kurumsal kültürün hoşnutsuzluğu gibi nedenlerle çalışma yerlerinde organizasyonel strese daha fazla maruz kaldıkları belirtilmektedir (Fielden ve Davidson, 2001).

Aile bireylerinden birisinin hastalığı veya ölmesi, ebeveynlerin boşanması, çocuklarla yürütülen ilişkilerdeki zorluklar gibi ailevi problemler, kişilerin iş ve ev yaşamı arasında dengeyi kuramadıklarında stres yaratmaktadır. Bu, bireylerin özellikle yaşadıkları sorunları yaşama şekillerine yansıttıklarında ve somut ve soyut desteklerinin yetersiz olduğunu algıladıklarında meydana gelmektedir (Marcintus vd., 2007).

Mali sorunlar, bireyler için bir diğer stres kaynağıdır. Özellikle finansal zorluklar ve dalgalanmalar, insanlarda strese yol açabilmekte ve çalışma yerlerinde sorunlara neden olabilmektedir (Yüksel, 2014). Düşük eğitim düzeyleri ve düşük gelir düzeylerinin, çalışanların stres seviyelerini artırdığı belirtilmektedir (Blanc-Lapierre vd., 2016). Bir çalışmada, aile için tek gelir

kaynağı olan erkeklerin, ailelerini desteklemek için daha uzun süre çalıştıkları ve bu nedenle aileleriyle yeterince zaman geçiremedikleri, daha az özel hayatları olduğu ve sonuç olarak bu tür erkeklerin rol yüklemesi nedeniyle daha fazla stres yaşadıkları belirlenmiştir (Evans vd., 2013).

1.2.2. Örgütsel stres kaynakları

Organizasyonel stres, iş ortamının saldırgan ve negatif yönlerine karşı geliştirilen duygusal, zihinsel, davranışsal ve bedensel yanıtlar olarak nitelendirilebilir. Diğer bir ifadeyle, bu durum bireylerin işe ilişkin kavrayışları, yetkinlikleri ve beklentileri arasında var olan uyumsuzluğu ifade eden bir psikolojik haldir (Tam ve Mong, 2005). Çalışma hayatında strese neden olan birçok faktör bulunmaktadır. Her işin belirlenmiş bir düzeni ve belirli çalışma koşulları vardır. Bu düzen bireylerin beklentileriyle uyuşmadıkça birey strese maruz kalmaktan kurtulamaz. Görev yapısı, çalışma koşulları, çalışma ortamı, çalışma arkadaşları, üst ve ast ilişkileri, müşterilerle ilişkiler doğrudan bireyi ilgilendirmektedir (Şahin, 2005).

Monotonluk, en yaygın örgütsel stres faktörlerinden birisidir. Monoton iş, bireyin zamanla işten soğumasına neden olmaktadır. Monotonluk, bireyi strese, gerginliğe, işten zevk alamamaya ve stres yaşamaya götürmektedir (Yamuç ve Türker, 2015). Bunun yanında, hızla değişen teknoloji, çalışanların bu değişime uyum sağlamasını gerektirmektedir. Sürekli değişen çalışma koşulları, işin öneminin kaybı ve yeni düzene uyum sağlama ihtiyacı, çalışan üzerinde potansiyel stres yaratmaktadır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002). Kişiyi çalışma ortamında rahatsız eden koşulların bulunması da bir stres kaynağıdır. İş yerinin havasız veya fazla gürültülü olması, kaza olasılığı, sağlık ve emniyet açısından tehdit, bireyin gergin ve zaman içinde stresli hale gelmesine neden olmaktadır (Yamuç ve Türker, 2015).

Örgütsel stres kaynaklarından bir diğeri olan aşırı iş yükü, çalışanların sınırlı bir zaman diliminde yeteneklerinin ötesinde bir iş yapma derecesini tanımlamak için kullanılan terimdir (Henle ve Blanchard, 2008). İş yükü, bir organizasyon biriminin taşıması gereken iş miktarıdır ve iş yükü analizinin hesaplamasında çalışma saatleri, çalışma süresi, çalışanların eğitim düzeyi ve iş

türü gibi faktörler dikkate alınmaktadır. Çalışanların yeteneklerinin işin taleplerinden yüksek olması halinde “can sıkıntısı” ortaya çıkacaktır. Ancak aksine, çalışanların yetenekleri işin taleplerinden düşükse, daha fazla yorgunluk ortaya çıkacaktır. Çalışanlara yüklenen iş yükleri; standartlara uygun iş yükleri, aşırı yüklenen iş yükleri (kapasitenin üzerinde) ve düşük yüklenen iş yükleri (kapasitenin altında) olmak üzere üç duruma kategorize edilebilir. Aşırı iş yükü, enerji tüketimini ve stresi artırabilen çok yüksek bir yükleme seviyesini ifade etmektedir (Sinambela, 2020). Aşırı iş yüküne sahip bireyler, işi zamanında tamamlamakta zorluk yaşarlar. Bu, çalışanların çok yoğun bir iş yüküne sahip olmaları ve aynı zamanda görevi tamamlamak için yeterli zamanlarının olmaması nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, iş yükü fazla olan çalışanların stres yaşama olasılığı oldukça yüksektir (RuningSawitri, 2012). Aşırı iş yükü gibi yetersiz iş yükü de bir stres kaynağıdır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002). Düşük iş yükü, bir bireyin yeteneklerini kullanmasını gerektirmeyen durumları ifade etmektedir. Bu tür işlerde çalışanlar performansının altında kullanıldığı için iş gereksinimleri bireyin beceri ve yeteneklerinin altındadır. Çalışanlar için bu tür iş, yüksek düzeyde devamsızlık, düşük iş tatmini ve uzaklaşma ile sonuçlanmaktadır (Kırıcı, 2010).

İşyerinde çalışanların stres seviyelerini artıran diğer bir faktör, rol belirsizliğidir. Rol belirsizliği, bir rolün gereksinimlerinin net bir şekilde açıklanmadığı veya bilinmediği durumları ifade etmektedir (RuningSawitri, 2012). Rol belirsizliği, belirsiz iş hedeflerinin, sorumlulukla ilgili kafa karışıklığının, belirsiz iş prosedürlerinin, çalışanlardan beklenenlere ilişkin karışıklığın ve iş performansına ilişkin eksik geri bildirimin etkisiyle ortaya çıkmaktadır (Girdano vd., 1990). Yöneticilerin görevlerin sınırlarını çizememeleri ve işle ilgili bilgi ve iletişimi sağlayamamaları gibi durumlar rol belirsizliğine yol açmaktadır (Kırıcı, 2010). Rol belirsizliği, çalışanların kısa ve orta vadeli hedeflerini etkilemekte ve çalışanlar arasında kafa karışıklığına neden olmaktadır. Rol belirsizliği, çalışanlarının rol beklentilerini yerine getirmelerini ve rol performansını olumsuz etkileyebilmektedir (Dale ve Fox, 2008). Ayrıca, rol belirsizliği, çalışanlarda düşük motivasyona neden olmakta ve çalışan memnuniyetsizliğini ve stresini artırmaktadır. Bu durumun bir sonucu olarak, çalışanların performansında bir düşüş görülmektedir. Araştırma bulguları, orta

kademe yöneticilerin, alt ve üst yönetici kademeleri arasında kaldıklarını hissetmeleri sebebiyle, üç yönetim düzeyi içerisinde en yüksek stres seviyelerini deneyimlediklerini ortaya koymuştur (Girdano vd., 1990).

Stresi etkileyen önemli unsurlardan bir diğeri olan rol çatışması, genellikle çalışan değerleri, iş gereksinimleri ve yöneticilerin farklı talepleri veya beklentileri arasındaki uyumsuzluklardan oluşmaktadır (Dale ve Fox, 2008). Stranks (2005)'a göre rol çatışması, rol sahibinin bilgi alışverişi yapan organizasyon üyelerinin rolünden farklı beklentilere sahip olmaları durumunda ortaya çıkmaktadır. Rol çatışması, genellikle çalışanların mevcut rollerinden başka rollerde bulunmaları durumundan kaynaklanmaktadır. Çalışanlar mevcut rollerinin gereksinimlerini yerine getirseler bile, farklı rol beklentileri nedeniyle rollerini değiştirmekle uğraşabilmekte ve yeni rollerine uyum sağlama ve yeni rol gereksinimlerini karşılama konusunda zorluk yaşayabilmektedirler. Bu nedenle rol çatışmasıyla karşılaşan çalışanlar bu durumdan olumsuz etkilenmektedirler (Robbins ve Judge, 2015). Rol çatışması yönetim açısından değerlendirildiğinde orta düzey yöneticilerde ön plana çıkmaktadır. Üst düzey yöneticilerin aynı dönemde birden fazla beklenti içinde olması ve aynı görevin birden fazla yöneticiye verilmesi rol çatışmasına neden olmaktadır. Bu durum stres yaratmakta ve stresin çalışanlara yansımaya neden olabilmektedir (Kırıcı, 2010). Rol çatışması, çalışanlarda stres yaratmakta ve çalışanların performansını olumsuz etkilemektedir (Smith, 2011). Yongkangvd. (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, çalışanların işyerinde ne yapacakları konusunda belirsizlik hissettikleri ve rol çatışmasının çalışanlarda strese yol açtığı belirlenmiştir. Rol çatışmasının çalışanlarda strese neden olduğu sonucuna ulaşılan başka çalışmalar (Sutanto ve Wiyono, 2017; Vanishree, 2014) da olduğu görülmektedir.

Literatürde, örgütsel stres kaynağı açısından önemli bir faktör olarak çalışan uyumsuzluğunun da önerildiği görülmektedir. Bu uyumsuzluklar çalışan-çevre, çalışan-örgüt, çalışan-iş, çalışan-lider ve çalışan-ekip ilişkilerinde görülebilmektedir (Chu, 2014). Çalışan-çevre uyumu, örgüt içindeki çalışanların ihtiyaçlarının karşılandığı ortamlarda ortaya çıkmaktadır. Çalışan-çevre uyumu düşük düzeyde olan çalışanların stresli bir durumla karşılaştıklarında zorluk

yaşadıkları belirtilmektedir. Stres deneyimini etkileyen bir diğer faktör çalışan-örgüt uyumudur. Çalışan-örgüt uyumu, özellikle yeni çalışanlar arasında iş memnuniyeti, performans, stres düzeyleri ve işten ayrılma üzerinde etkili olan bir faktördür (Saks ve Ashforth, 1997). Çalışan-iş uyumu ise bir işin çalışanların tercihlerini karşıladığı durumları ifade etmektedir. Çalışan-iş uyumsuzluğu durumunda, çalışanların tercihleri karşılanmamakta ve çalışanlar yüksek psikolojik baskı ve stres yaşamaktadırlar (Chu, 2014). Diğer bir faktör çalışan-lider uyumudur. Çalışan-lider uyumu, çalışan ile yönetici arasındaki etkileşimi ifade eden, liderin davranış kalıpları, kişilik özellikleri ve değerlerini içeren bir faktördür. Yüksek kaliteli lider-çalışan ilişkileri ile karakterize ilişkilerde çalışan ve lider arasında saygı, güven ve yüksek düzeyde etkileşim bulunmaktadır. Aksine, düşük kaliteli lider-çalışan ilişkilerinde, daha az çalışan-lider etkileşimi, çalışanlar arasında daha fazla işten ayrılma niyeti ve daha yüksek düzeyde stres görülmektedir (Thompson ve Prottas, 2006). Son faktör ise çalışan-ekip uyumudur. Çalışan-ekip uyumu seviyesinin yüksek olduğu durumlarda, çalışanlar diğer takım üyelerinden daha fazla olumlu destek alabildiklerinden, çalışan ve ekip için olumlu sonuçlar görülmektedir (Werbel ve Johnson, 2001). Thompson ve Prottas (2006) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, çalışan-ekip uyumu yüksek ilişkilerde çalışanların algılanan stres düzeyinin azaldığı, düşük çalışan-ekip uyumu olan ilişkilerde ise çalışanların takım arkadaşlarından yeterli destek alamadıkları için algılanan stres düzeylerinin artış gösterdiği belirlenmiştir. Sonuç olarak, çalışanların çevreleriyle uyumları yüksek olduğunda algılanan stres düzeylerinin azaldığı görülmüştür (Thompson ve Prottas, 2006).

İş-aile çatışması da stresin önemli bir belirleyicisi olarak önerilmektedir. İş-aile çatışması, işi eve taşıma ve evi işe taşıma olmak üzere iki farklı şekilde görülebilmektedir. İş ve aile arasındaki sınır esnektir ve bu esneklik bazen çalışanların bu sınırı ihlal etmelerine neden olmaktadır. Bu ihlaller genellikle çalışanların bir alandaki öğeleri diğerine taşıdıklarında meydana gelmektedir. İş-aile çatışması, roller arasında çatışma yaratmakta ve çalışanların iyi oluşunu ve performansını olumsuz etkilemektedir (Clark, 2000). Genel olarak, aile ve iş alanları arasında, yüksek geçirgenlikli sınırlar ve düşük geçirgenlikli sınırlar olmak üzere iki farklı sınır önerilmektedir (Voydanoff, 2005). Yüksek geçirgenliğe sahip esnek aile iş sınırları, çalışanların iş aktivitelerini ve aile

görevlerini yerine getirmelerine kapasitelerinin artmasına olanak tanmaktadır. Bu nedenle esnek sınırlar, çalışanların iş-aile çatışmasını ve stresini azaltabilmektedir. Bununla birlikte, bu durum çalışanlar arasında rol karmaşası da yaratabilmektedir. Bu durum, çalışanların iş yerinde özel işlerini yapmalarına ve evde işle ilgili sorumluluklarına zaman ayırmalarına neden olabilmektedir. Sonuç olarak, çalışanlar iş-aile çatışması yaşayabilmekte ve stres seviyelerinde artış görülebilmektedir (Voydanoff, 2005). Diğer bir sınır türü ise çalışanların roller arasında geçiş yapmasını zorlaştıran düşük geçirgenlik sınırıdır. Bu durum çalışanlar üzerinde psikolojik baskı oluşturabilmektedir. Sınır ötesi erişilebilirliği azaltan düşük geçirgenlikli sınırlar, çalışanların iş yerinde ailevi sorumluluklarını yerine getirmelerini engellemektedir. Bu aynı zamanda çalışanlarda rol performansının azalmasına, devamsızlığa, üretkenliğin azalmasına ve stresin artmasına neden olmaktadır (Voydanoff, 2005).

Görev sırasında karşılaşılan olumsuz koşullar, bireyin dengeyi kaybetmesine neden olmakta ve çalışanlarda strese yol açmaktadır. Bu olumsuz koşullar, radyasyon, aydınlatma, kalabalık, gürültü, ısınma, teknolojik değişiklikler ve iş kaybetme korkusu gibi etkenleri içermektedir. İş yaşamında stresin nedenlerinden biri, işi yaparken karşılaşılabilecek tehlikelerdir. Özellikle askeri, havacılık, madencilik ve nükleer santraller gibi işyerlerinde çalışanların psikolojik ve fizyolojik sağlığına tehdit oluşturan herhangi bir tehlike unsuru, potansiyel olarak bir stres kaynağı oluşturmaktadır. Yaralanma, kaza, zehirlenme, radyasyon ve ölüm riski gibi faktörler, çalışanlarda strese yol açabilmektedir (Özkalp, 2003). Bu olumsuz faktörlerin ise yorgunluğu ve tükenmişlik hissini artırdığı ve aynı zamanda depresyon, baş ağrısı, öfke, sinir, işitme sorunları ile üretim ve performansta düşüşe neden olmaktadır (Cam, 2011). Çalışan sayısı da önemli bir stresör olarak ortaya çıkmaktadır. Daha az personeli yöneten yönetici ile daha fazla personeli olan yöneticinin yaşadığı stres arasında büyük farklar bulunmaktadır. Daha fazla çalışan; daha fazla emek, sorumluluk, koordinasyon, kontrol ve iletişim anlamına gelmektedir (Kırıcı, 2010). Bir diğer olumsuz durum ise gürültüdür. Gürültülü bir ortamda çalışmak zorunda kalan kişiler, gürültüden etkilendikleri ölçüde strese maruz kalabilmektedir. Bir stres etkeni olarak gürültü, bireylerde fizyolojik işleyişi etkilemenin yanı sıra davranışları da değiştirerek işitme kaybına neden olabilmektedir. Gürültülü koşullardan etkilenen çalışanlar

daha kısa süreyle konsantrasyon sağlayabilmektedir (Stranks, 2005). Teknolojik, sosyal ve ekonomik değişimler de çalışanlarda belirsizlik ve kafa karışıklığı yaratabilmektedir. Çalışanın yeterli bilgiye sahip olmadığı veya az bilgi sahibi olduğu yeniliklerin işletmede uygulanması çalışanda çaresizlik hissi ve stres yaratabilmektedir. Ayrıca, bu gibi durumlarda işten atılma korkusu da çalışan için büyük bir stres kaynağı oluşturmaktadır (Kırıcı, 2010).

Ayrıca, iş ortamlarında aşırı veya eksik aydınlatma, yetersiz ofis düzeni, fazla gürültü ve yüksek sıcaklık gibi çeşitli fiziksel stres faktörleri mevcuttur. İdeal olmayan aydınlatma seviyeleri çalışanlarda stres yaratabilmektedir. Uygun ışık seviyesi, yorgunluğu azalttığı, kişilerin motivasyonunu yükselttiği ve verimliliği artırdığı için kurumlar tarafından dikkate alınması gereken önemli bir unsurdur (Gürel, 2011). Bir diğer kritik stres faktörü ise ofisin tasarımı ve fiziksel koşullarıdır. Yanlış tasarlanmış bir ofis ortamı, rol karmaşasına yol açabilmekte ve çalışanlar arasındaki işlevsel ilişkileri zayıflatabilmektedir (Cartwright ve Cooper, 1997). Ayrıca yüksek veya düşük sıcaklığın, bireylerin rahatsızlık duymasına ve performanslarının düşmesine neden olduğu belirtilmektedir (Stranks, 2005).

1.2.3. Çevresel stres kaynakları

Bireylerin ve organizasyonların kendi kontrolünde olmayan stres kaynakları çevresel stresörleri ifade etmektedir. Bu faktörler genellikle göz ardı edilse de çalışanlarda strese neden olmaktadır. Ekonomik sorunlar, bireylerin gelecek konusunda endişe duymalarına yol açmaktadır (Patel, 1996).

Teknolojinin hızlı evrimi, hem kurumlar hem de bireyler için stres yaratmaktadır. Günümüzde, teknolojik ilerlemeleri takip edemeyen kuruluşlar zarar görmekte, bu durum da verimliliklerinin düşmesine, üretim kalitelerinin bozulmasına ve bazı iş pozisyonlarının ortaya çıkmasına ya da yok olmasına neden olmaktadır. Bu süreçler, işi olan ya da iş arayan bireyler için risk faktörleri yaratmaktadır (Eren, 2010; Girdano vd., 1990). Ek olarak, siyasi belirsizlikler, hükümet değişiklikleri, erken seçim ihtimalleri ve demokrasiye yönelik eleştiriler gibi unsurlar ekonomik politikaları negatif etkileyerek yatırımlarda azalmaya,

vergi gelirlerinin düşmesine ve enflasyonun artmasına yol açmaktadır (Eren, 2010; Girdano vd., 1990).

Hava kirliliği gibi çevresel sorunlar, bireylerin yaşamları tehlikeye atmaktadır. Bunun yanında, ulaşım gibi sorunlar yaşayan bireyler, kendilerini stresli ve bitkin hissetmekte ve düşük verimlilik göstermektedirler (Eren, 2010).

Günümüz dünyasında stres kaynaklarının işle bağlantılı olup olmadığı ayrılması kolay olmamaktadır. Çünkü modern dünyada çalışanlar, işleri, aileleri ve sosyal çevreleri arasında sıkışıp kalmaya devam etmekte, zaman zaman iş hayatı dış hayatı etkilemekte veya tam tersi durumlarla karşı karşıya kalınmaktadır. İş ve aile yaşamının gereksinimleri birey üzerinde stres yaratmaktadır. Bireyin günlük yaşamında karşılaştığı sosyal ve teknolojik değişiklikler, aile ilişkileri, ulaşım sorunları, yaşanan yerin değişmesi, ekonomik ve mali koşullar, ülkenin ekonomisinin seyri ve ekonomik sorunlar da stres kaynaklarıdır. Sosyal değişikliklerin, insanların yaşam tarzları üzerinde büyük etkisi vardır. Kalabalık, yoğun ve telaş içinde bir hayatı sürdürdüğü büyük şehirlerde yaşamlarına devam eden insanlar için yüksek iş stresi potansiyeli bulunmaktadır (Erdoğan, 1999).

İş dışı faktörler de bireyler üzerinde stres yaratıcı etkiye sahip olabilir. Bunlar arasında yeni bir bebek sahibi olma, ciddi uyum sorunları, maddi yetersizlikler gibi ailevi durumlar; beklenmeyen masraflar, düşük gelir gibi ekonomik zorluklar; eski bir hobiye bırakmak veya düzenli bir yaşantıyı sürdüremez hale gelmek gibi kişisel değişiklikler sayılabilir (Pehlivan, 2000). Maddi sıkıntılar ve yetersiz gelirler, insanların ekonomik ve sosyal gereksinimlerini karşılayamamalarına yol açabilmekte, bu da onları ikinci bir iş aramaya ve daha fazla çalışmaya itebilmekte, bu durum da üzerlerindeki stresi artırabilmektedir. Ekonomik kaygılarla geleceğe dair endişe duyan bireylerde stres durumu daha da şiddetlenebilmektedir (Güçlü, 2001).

1.3. Stresin Sonuçları

1.3.1. Stresin bireysel sonuçları

Çok sayıda araştırma, stresin bireylerde hem fiziksel hem de zihinsel sağlığı olumsuz etkilediğini göstermektedir (Cohen vd., 2007). Örneğin, araştırmacılarda, algılanan stres ile depresyon (Stansfeld ve Candy, 2006), anksiyete (Theorell vd., 2015) ve uyku sorunları (Linton vd., 2015) arasında pozitif bir ilişki belirlenmiştir. İşyerindeki çalışanların uzun süre boyunca strese maruz kalmaları, depresyon, anksiyete ve uyku sorunları yaşamalarına neden olmaktadır (Herr vd., 2018). Uzun süre boyunca fazla iş yükü ve kötü muamele gibi stresli durumlara maruz kalan çalışanların yaşadığı fiziksel ve zihinsel olumsuz durumlar, bu çalışanların stresli durumla başa çıkmalarını engellemektedir. Bu nedenle, bu çalışanlar arasında fiziksel yorgunluk, kalitesiz uyku, tükenme, bitkinlik, düşük motivasyon, fiziksel ve zihinsel şikayetler sıklıkla gözlemlenebilmektedir (Herr vd., 2018).

Yüksek düzeyde stres, bireylerin sağlık davranışlarını etkilemektedir. Araştırmalara göre, yüksek stres seviyelerine sahip bireyler yüksek yağ içeren yiyecekler tüketmekte, normalden daha az egzersiz yapmakta ve daha yüksek oranda sigara içmektedir. (Ng ve Jeffery, 2003). Özellikle yüksek algılanan stres seviyelerine sahip bireylerin sigara içme oranının arttığı ve sigarayı bırakma olasılığının daha düşük olduğu belirtilmektedir. Stres altındaki bireylerin sigarayı bırakma niyeti taşımamalarının nedeninin, bu bireylerin sigarayı bırakma yeteneklerine daha az güvenmeleri veya hiç güvenmemeleri olduğu belirtilmektedir (Ng ve Jeffery, 2003).

Stres, bireylerde bazı hastalıklar ve bağımlılıkların ortaya çıkmasına yol açabilmektedir (Blanc-Lapierre vd., 2017). Örneğin, Blanc-Lapierre vd. (2017), sigara içen kişilerin stres altında kaldıklarında tükettikleri sigara miktarında artış gözlemlemişlerdir. Ayrıca, uzun süre işle ilgili stres altında kalan çalışanların daha fazla psikolojik semptom rapor etme ve daha fazla alkol tüketme eğiliminde olduğunu gözlemlemişlerdir (Blanc-Lapierre vd., 2017). Stres ayrıca bireylerin atıştırmalık, kafein, hazır yiyecek ve içeceklerin tüketimini artırmaktadır (Steptoe vd., 1998). Yüksek yağlı sağlıksız yiyecekler yeme ve daha fazla sigara içme ise

bireylerin kanser ve kalp hastalığı geliştirme olasılıkları ile ilişkilidir (Baum ve Posluszny, 1999).

Stres aynı zamanda dolaşım sistemi üzerinde etkili olan hastalıklara ve hipertansiyona yol açmaktadır (Backé vd., 2012; Cuffee vd., 2014). İşyerinde uzun süre stres yaşayan bireylerin akciğer, mesane, rektum, mide ve kolon kanserleri geliştirme olasılığının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Nakaya vd., 2010). Bir diğer çalışmada benzer şekilde, işyerinde uzun bir süre boyunca strese maruz kalan çalışanların akciğer, kolon, mide ve rektum kanserleri geliştirme olasılığının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Blanc-Lapierre vd., 2017).

Telomerler, kromozomların uçlarını koruduğu bilinen yapılar olup bireylerin sağlığını olumlu veya olumsuz etkileyebilmektedir (Schutte ve Malouff, 2014). Telomer uzunluğu hücrel yaşlanmanın bir göstergesi olarak kabul edilmekte ve uzun telomerler daha sağlıklı ve uzun ömürlü yaşamla ilişkilendirilirken, kısa telomerler daha kötü sağlık ve yüksek mortalite ile ilişkilendirilmektedir (Parks vd., 2009). Ayrıca, bazı araştırmacılar kanser riskinin kısa telomer uzunluğu ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır (Starkweather vd., 2014). Epel (2012), telomer uzunluğunun bazı durumlarda psikososyal faktörlere bağlı olduğunu bulsa da genel olarak telomerlerin kısalmasına yaşlanmanın neden olduğunu bulmuştur. Bunun yanında, stres ve kötü muamele gibi negatif duyguları içeren durumların telomer uzunluğunu kısalttığı belirtilmektedir (Humphreys vd., 2012). Epel (2012), algılanan stresin telomer uzunluğuyla ilişkili olduğunu ve yüksek algılanan stresin telomer uzunluğunu kısalttığını bulmuştur.

1.3.2. Stresin örgütsel sonuçları

Stres sadece bireyleri değil organizasyonları da olumsuz etkilemektedir. Aşırı stresin sonucunda organizasyonlarda devamsızlık, yüksek personel devir hızı, disiplin sorunları, zorbalık, düşük üretkenlik, kaza sayısının artması, tazminat veya sağlık maliyetlerinin artması gibi problemler görülmektedir (Stranks, 2005; Mărăcine, 2010). Örneğin, yoğun stres altındaki insanlar genellikle konsantrasyon eksikliği ve dalgınlık gibi sorunlar yaşarlar, bu da

kurumlara maddi zararlar veren çeşitli kazalara sebebiyet verebilir. Bu tür kazalar, işin niteliğine, ekip üyeleri arasındaki ilişkilere ve müşteri tatminine olumsuz etkilerde bulunmaktadır (Ward ve Abbey, 2005). Stresin yol açtığı başka bir problem de işe devamsızlık ve iş değişikliğidir. Bu durumlar sadece verimliliği değil, aynı zamanda bireylerin ruhsal ve bedensel sağlığını da bozmaktadır (Bacak ve Yiğit, 2010).

Organizasyonlar, iş yaşamındaki çalışanların çıktılarını önemli ölçüde etkilediğinden, stresten olumsuz etkilenmektedir (Meier ve Spector, 2013). Araştırmalarda, çalışanların stres deneyimlerinin psikolojik ve zihinsel sıkıntılar, iş verimliliğinin azalması, örgütsel bağlılıkta azalma ve iş-aile çatışmalarının artışı ile ilişkili olduğu gösterilmiştir (Tekin vd., 2019). Ayrıca, araştırmalarda iş stresinin genellikle çalışanların memnuniyetini, üretkenliğini, refahını ve zihinsel/fiziksel sağlığını olumsuz etkilediği, çalışanların iş performansında düşüşe neden olabildiği ve çalışanları iş karşıtı davranışlara sevk edebildiği, çalışanlar arasında zorluklara ve tükenmişliğe yol açtığı belirlendiği belirtilmektedir (Agarwal vd., 2019). Çalışanlarda negatif sonuçlara yol açan tüm bu durumlar, organizasyonlar için de olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Meier ve Spector, 2013).

1.4. Stres Yönetimi

Stres yönetimi, stres kaynaklarını azaltmayı veya bireylerin bu stres kaynaklarının negatif etkilerini en aza indirmelerine yardımcı olmayı amaçlayan herhangi bir faaliyet olarak tanımlanmaktadır (Pignata ve Winefield, 2015). Buradaki ana amaç, bireylerin hem psikolojik hem de fiziksel sağlığının sağlanmasıdır. Stres yönetimi kapsamında bireysel ve örgütsel yaklaşımlar bulunmaktadır (Güney, 2006). Ancak herkes için geçerli ortak bir çözümün olmaması, organizasyonların çalışanlarını gerçekten tanımaya çalışmalarını gerektirmektedir. Ayrıca, bireyi en iyi kendisinin tanıdığından, kendi kişiliğine ve yaşam tarzına uygun yöntemleri bulunup denenmelidir (Güçlü, 2001).

1.4.1. Bireysel Yaklaşımlar

Stres yönetimine yönelik bireysel yaklaşımlar genel olarak aşağıdaki yöntemleri içermektedir.

Zaman Yönetimi: Etkin bir zaman yönetimi, öncelikleri sıralama, yapılacak işlerin bir listesini oluşturma, zaman israfına yol açan faaliyetleri elimine etme, önemli görevlere konsantrasyon, görevleri etkin bir biçimde başkalarına aktarma, gerektiğinde rahatça "hayır" diyebilme, günlük işleri önceden planlama ve hedeflerle ilgili bir liste tutma gibi unsurları içerir. Etkili zaman yönetimi, kısa sürede hedeflere ulaşmayı ve organizasyonel stres faktörlerini minimize etmeyi mümkün kılar. Organizasyonların, zaman yönetimi ve stresle başa çıkma becerilerini artırmak için çalışanlarını eğitimlere, seminerlere veya konferanslara yönlendirmelerinin önemi vurgulanmaktadır (Özçelik vd., 2012).

Fiziksel Aktivite: Fiziksel aktivite, stresi hafifletmede en etkin ve uygulanabilir yöntemlerden bir tanesidir. Fiziksel aktivite, stres tepkisi esnasında birikmiş olan endojen kimyasalların salınımını sağlayarak organizmanın eski dengesine kavuşmasına yardımcı olur. Fiziksel ve solunum çalışmaları şeklinde ikiye ayrılabilen bu egzersizler, düzenli uygulandığında bireylerin kardiyovasküler kapasitelerini güçlendirmekte, nabız ritimlerini düzenlemekte, damar sağlığını desteklemekte ve iş kaynaklı stresin etkilerini azaltmaktadır. Bu tür aktiviteler sayesinde bireylerin genel sağlık durumları korunabilir ve minimum zamanla yorgunluk hissi önemli ölçüde azaltılabilir (Öztemiz, 2004).

Biyogeribildirim: Biyogeribildirim, bireylerin fizyolojik işlevlerin belirli yönleri hakkında bilgi edinmelerini ve bu işlevleri yönetebilmelerini olanaklı kılan bir süreçtir. Medikal uygulamalarda, baş ağrısı, yüksek tansiyon, kalp ritmi bozuklukları ve kas gerginliği gibi çeşitli rahatsızlıkların önlenmesi amacıyla tercih edilmekte, aynı zamanda hangi gevşeme tekniklerinin daha verimli olduğunu anlamaya yardımcı olarak uygun gevşeme stratejisinin belirlenmesinde önemli bilgiler sunmaktadır. Bu sayede, kişiler vücutlarının sistemli hareketlerini nasıl düzenleyeceklerini öğrenir ve stres kaynaklı sağlık problemlerine karşı koruma mekanizmaları geliştirebilirler (Girdano vd., 1990).

Sosyal Destek: İşyerinde pozitif sonuçlar doğuran sosyal destek, meslektaşlar veya yöneticiler gibi çeşitli kaynaklardan alınmaktadır. Meslektaşlarının ve yöneticilerinin desteğini alan bireyler, iş yerinde yüksek düzeyde memnuniyet, kurumsal sadakat ve azalan devamsızlık oranları sergilemektedirler. Bunun yanı sıra, sosyal çevre ve aile desteği alan bireyler,

sağlık problemleri ve ağır iş yüküne rağmen tükenmişlik duygusunu daha az tecrübe etme eğilimindedirler (Ersarı ve Naktiyok, 2012).

Meditasyon Eğitimi: Meditasyon pratiği, bireylerin zihinsel olarak sükunet, huzur ve sakinlik hissini deneyimlemelerine olanak tanır. Meditasyonun birincil hedefi psikofizyolojik uyarımları minimize etmek olup, aynı zamanda bedensel bilinci, duygusal ve düşünsel açıklığı geliştirmeyi de ikincil hedef olarak belirler. Transandantal meditasyon, genellikle bir mantra sözcüğünün yirmi beş dakikalık iki seans halinde tekrar edilmesi suretiyle uygulanan popüler bir meditasyon şeklidir. Meditasyon süreci, derin solunum ve kas gevşetme teknikleri ile birlikte ilerler. Mantra, olumlu bir etki oluşturmak amacıyla belirli kelimelerin bir araya getirilmesiyle oluşturulan bir ifadedir. Mesela, motivasyon eksikliği çeken bir kişi, "Ben yüksek motivasyona ve disiplinli, enerjik bir yapıya sahibim" ifadesini tekrar ederek içsel motivasyonunu güçlendirebilir. Ayrıca müzik dinleme veya doğada yürüyüş gibi zevk alınan aktivitelerin fiziksel, mental ve ruhsal sağlık üzerinde olumlu etkileri olabileceği ve stres düzeyini düşürebileceği ifade edilmektedir (Allen, 1983; Güney, 2006).

Rahatlama Teknikleri: Rahatlama, kronik ağrıların hafifletilmesi ve stres ile kaygının azaltılmasını amaçlayan bireyler tarafından sıklıkla başvurulan bir yöntemdir. Rahatlamanın asıl gayesi, zihinsel ve fiziksel rahatlık elde etmek adına zihin ve bedenin potansiyelini kullanmaktır. İnsanlar, stres ve kaygıyı minimize etmek için çeşitli rahatlama stratejilerine başvurumaktadırlar. Bu stratejiler arasında hem derin hem de kısa süreli teknikler bulunmaktadır. Derin rahatlama teknikleri arasında otojenik antrenman, meditasyon ve progresif kas gevşetme yer alırken, kısa süreli teknikler arasında ritmik solunum ve bireysel rahatlama kontrolü sayılabilir. Derin rahatlama metotları, bireyin hem zihnini hem de bedenini hedef alırken, kısa süreli rahatlama yöntemleri genellikle derin rahatlama tekniklerinin zaman açısından daha sıkıştırılmış halleridir (Stranks, 2005).

Alternatif Yöntemler: Düzenli fiziksel aktivite, sorunlara çözüm bulmada yardımcı olan arkadaşlarla zaman geçirme, yeterli uyku alma, yeni mekanlar keşfetme, farklı yiyecekler deneme, çeşitli insanlarla tanışma gibi yeni tecrübelerle açık olmak, uyku ilaçları ve stres azaltıcı diğer ilaçlardan uzak

durmak, her yeni güne optimist bir tutumla başlamak, aşırı iş temposundan kaçınmak, alkol ve tütün ürünlerini tüketmemek, manevi pratiklerde bulunmak, olumlu düşünceyi benimsemek, sağlıklı diyet alışkanlıkları edinmek ve kontrol edilemeyen durumlara karşı öfke göstermemek gibi bazı stres yönetimi teknikleri bulunmaktadır. Kısacası, stres faktörlerini azaltmak adına pozitif davranışlar sergilemek, zihniyeti dönüştürmek ve sağlıklı bir yaşam biçimi sürdürmek önem taşımaktadır (Stranks, 2005).

1.4.2. Örgütsel Yaklaşımlar

Stres yönetimine yönelik örgütsel yaklaşımlar genel olarak aşağıdaki yöntemleri içermektedir.

İş ve Görev Yapılandırılmaları: Organizasyonlarda işle ilgili yapılan bazı yenilikler arasında yeniden tasarım, dönüşüm, genişletme ve iş zenginleştirme yer almaktadır. Yeniden tasarım, çalışanlara artırılmış sorumluluklar, geri bildirimler ve karar verme süreçlerinde daha etkin bir rol alma imkanı tanıyarak, stresin negatif etkilerini minimize etmeye yardımcı olur. İş dönüşümünde, görevin mahiyeti veya icra ediliş biçimi değişmeden yalnızca çalışanın pozisyonu değiştirilmektedir ki bu da rutin görevler ve sınırlı terfi şansları gibi problemleri azaltmaktadır; böylece çalışanların moral ve motivasyonunu artırırken, personel arası ilişkilerin gelişmesine olanak tanımaktadır. İş genişletme, yatay bir yaklaşımla işin kapsamını genişleterek, operasyonların zaman dilimini uzatmakta ve çalışanlara daha fazla çeşitlilik sunmaktadır. Dikey iş zenginleştirme ise, çalışanlara kendi görevlerini planlama, uygulama ve kontrol etme bakımından daha fazla özgürlük ve yetki verir. Bu durum, sorumluluk duygusu, kariyer için fırsatlar ve çeşitli beceriler gibi işin bazı yönlerini zenginleştirerek stres düzeyinin düşürülmesine katkıda bulunur (Ceyhun, 2006).

Kurumsal İletişim: Globalleşme sürecinin bir ürünü olarak, şirketler çok uluslu yapıya bürünmüş ve bu durum iletişimin kıymetini yükseltmiştir. Kurumsal iletişimin, belirsizlik, bilgi eksikliği, rol karmaşası ya da çatışmalarla bağdaştırılan stresi hafifletmesi ve bu tür organizasyonlarda iş birliği ile verimliliği artırması gerektiği vurgulanmaktadır (Karcıoğlu vd., 2009; Stranks, 2005).

Kurumsal Stratejiler: Stresle mücadelede kurumların attığı en mühim adımlar, organizasyonel programlar olmuştur. Pek çok kurum, çalışanlarının stresle başa çıkmasına yardımcı olmak için bu tür programları hayata geçirmektedir. Bu programların çok sayıda hedefi vardır. Bunlar arasında; çalışanlar arası işbirliğini güçlendirmek, verimli çalışma koşulları oluşturmak, teknik becerileri artırmak, stres kaynaklı meseleleri minimize etmek, disiplin problemlerini ele almak, destekleyici iş kültürü inşa etmek, bireysel kariyer gelişimine katkıda bulunmak ve yüksek performans için gerekli bilgi ve becerileri sunmak gibi amaçlar bulunmaktadır. Örnek olarak, atölye çalışmaları aracılığıyla kişilere kilo verme, alkol tüketimini denetleme ve sigarayı terk etme gibi konularda yardım edilmekte ve bu da onların fiziksel ve zihinsel sağlıklarını iyileştirmekte, özsaygılarını artırmaktadır (Schultz ve Schultz, 2006).

1.5. Stresle Başa Çıkma

Baş çıkma, bireyin gücünü aşan çatışmaları sonlandırmayı, üstesinden gelmeyi veya azaltmayı amaçlayan faaliyetler olarak tanımlanabilir (Dewe vd., 1993). Bir başka tanımda baş çıkma, bireyin istenen hedeflere doğru ilerlemesini veya karşıt hedeflerden uzaklaşmasını sağlayan koşulların yaratılması olarak ifade edilmiştir (Carver ve Scheier, 1994). Stresle baş çıkmak, psikolojik ve fiziksel sağlığını sürdürmek ve etkili bir yaşamı sürdürmek için önemlidir. Bu süreçte stresi tamamen ortadan kaldırmak değil, stresin neden olduğu duygusal gerginliği azaltmak ve bireyin zorluklara karşı davranışsal ve duygusal tepkilerini güçlendirmek hedeflenmektedir (Dewe vd., 1993).

Stresle baş çıkma, üç farklı amaç altında gruplandırılabilir. İlk olarak, kısa vadeli amaçlar, stresin yapısı, nedenleri ve etkilerinin öğrenilmesi ve stresle daha etkili olarak baş çıkabilmek için ilgili kurallar ve yöntemlerin öğrenilmesini içermektedir. İkinci olarak, orta vadeli hedefler, stres durumlarını tanımak ve stresle baş edebilecek, olumlu stres etkenlerini algılayabilecek, duygusal ve fiziksel stres tepkilerini kontrol edebilecek ve gerektiğinde stresi harekete geçirebilecek bir yaşam tarzı oluşturmaktır. Üçüncü olarak, uzun vadeli hedefler, huzurlu, sağlıklı, düzenli ve verimli bir yaşam sürmeyi içermektedir (Yaşar, 2008).

Lazarus ve Folkman (1984) tarafından stresle başa çıkma, bireylerin çevreleriyle olan etkileşimlerini ve bu etkileşimlerin hem kısa hem de uzun vadede doğurduğu sonuçları şekillendiren bilişsel süreçler ve baş etme stratejileri olarak tanımlanmıştır. Bilişsel değerlendirme, birincil ve ikincil olmak üzere iki basamaktan meydana gelir. Birincil değerlendirmede, bireyler karşılaştıkları durumun kendileri için olası bir kazanım ya da kayıp, tehlike veya avantaj içerip içermediğini sorgularlar. İkincil değerlendirmede ise birey kendi yararına veya zararına bir durumda ne yapabileceği sorusuna yanıt aramaktadır (Lazarus ve Folkman, 1984). Ayrıca, Folkman ve Lazarus (1984), stresle başa çıkmayı; stresle yüzleşme, sosyal destek arayışı, problem çözme planlama, öz kontrol, sorumluluk alma, geride bırakma, olumlu değerlendirme ve kaçınma olmak üzere sekiz farklı strateji ile açıklamışlardır. Bu stratejiler, problem çözme ve duygu odaklı olarak iki şekilde sınıflandırılmaktadır. Araştırmalar, insanların stresle karşılaştıklarında her iki başa çıkma işlevini de kullandığını göstermektedir (Folkman 1984; Lazarus 1993). Problem çözme stratejisinin bir parçası olarak bireyler, stresli durumları kontrol edebileceğine inanarak harekete geçmektedir. Problem odaklı başa çıkma biçimleri, durumu değiştirmek ve sorunu çözmek için soğukkanlı, mantıklı, dikkatli, kişilerarası girişimleri içeren aktif bir başa çıkma stratejisini ifade etmektedir. Duygu odaklı başa çıkma stratejisinde ise birey durumu aşamayacağını düşünmekte ve hayattaki stresi olduğu gibi kabul etmektedir. Duygu odaklı başa çıkma, mesafe koyma, kişiyi kontrol etme, sosyal destek arama, kaçınma ve sorumluluk alma gibi biçimleri içeren pasif bir stratejidir (Folkman ve Lazarus, 1986).

Aktif başa çıkma tarzları, stresin zararlı etkisini bir tampon etkisi yaparak azaltarak kişinin psikolojik refahını olumlu etkilemektedir (Hampel ve Petermann, 2006). Problem odaklı başa çıkma; bilişsel problem çözme, karar verme, kişilerarası çatışmaları çözme, öneri alma, hedef belirleme ve zamanı iyi kullanma gibi davranışları içermektedir. Bu tür başa çıkma yöntemlerinde, kendini kontrol altında tutma, sorumluluk alma, problemlere planlı ve analitik bir şekilde odaklama gibi eğilimler bulunmaktadır. Öte yandan, burada önemli olan, probleme olumlu bir şekilde odaklamak ve durumu olumlu bir perspektiften değerlendirmektir. Örneğin çok hoş olmayan bir yaşam geçiren ve zorluklarla karşı karşıya olan bir kişi, bu durumu gizli yeteneklerini keşfetme fırsatı olarak

görür ve bir şekilde kendisini geliştirir. Problem odaklı başa çıkma yöntemleri dış koşullarda değişikliğe neden olurken, duygu odaklı başa çıkma kişide içsel bir değişikliğe yol açmaktadır (Guinn ve Vincent, 2002).

Duygu odaklı başa çıkma yöntemlerinde, olayın anlamını değiştirmeye yönelik bilişsel çabalar, olayı veya sorunu bilişsel olarak yeniden şekillendirme, sosyal benzetmeler kullanma, küçümseme ve olayları iyi yönlerinden görmek bulunmaktadır. Bu tür başa çıkma yöntemlerinde, kişi-çevre ilişkisindeki değişiklikler doğrudan davranışlar aracılığıyla değil, kişinin çevreyi yorumlaması biçiminde meydana gelmektedir. Bu doğrultuda düşünmekten kaçınmak, olayın önemini inkar etmek, tehlikeli bir durumu yeniden değerlendirmek ve tehlikesiz olarak algılamak gibi bilişsel yöntemler stres düzeyini azaltan duygu odaklı başa çıkma stilleri olarak ortaya çıkmaktadır. Duygu odaklı başa çıkma, kaçınma, inkar etme, problemden kaçınma, sosyal destek arama, sanrısız düşünme ve zihinsel olarak problemle meşgul olmama gibi eğilimleri içermektedir. Bunlardan inkar, durumun gerçekliğini görmezden gelmeyi ifade etmektedir. Uzaklaşma, stresör hakkında düşünmeyi reddetme eylemlerini içermektedir. Kaçış ise yemek yeme, içki içme, sigara içme ve uyuşturucu kullanma gibi yollarla daha iyi hissetmek için çaba harcamayı belirtmektedir (Eden vd., 2020).

Atkinson vd. (2006)'ne göre stresle baş etmede ya problem odaklı ya da duygu odaklı bir yaklaşım kullanılmaktadır. Ancak çoğu insan stres dolu bir durumla karşılaştığında hem problem odaklı başa çıkmayı hem de duygu odaklı başa çıkmayı kullanmaktadır (Atkinson vd., 2006).

Literatürde farklı başa çıkma yönteminden de bahsedilmektedir. Bu yöntemlerden birisi de, bu çalışmada da kullanılan, Moos (1993) tarafından geliştirilen etkileşimci modeldir. Buna göre, stresten kaçınma veya yaklaşma amacıyla bireyler tarafından bilişsel ya da davranışsal faaliyetler kullanılabilir. Bu doğrultuda Tablo 1'de görüldüğü üzere dört farklı tepki kategorisi oluşmaktadır.

Tablo 1. Stresle başa çıkma stratejileri

	Yaklaşma Başa Çıkma Stratejileri	Kaçınma Başa Çıkma Stratejileri
Bilişsel Tepki	• Mantıksal Analiz: Strese yaratan durum ve sonuçlarını anlamak ve zihinsel açıdan hazırlanmak için bilişsel girişimlerde bulunmak, • Pozitif Yeniden Değerlendirme: Durumu realitesini kabul ederek problemin pozitif yollarla yeniden yapılandırması için bilişsel girişimlerde bulunmak,	• Bilişsel Kaçınma: Bir problem hakkında gerçekçi düşünmeye önlemek için bilişsel girişimlerde bulunmak, • Kabul veya istifa: Problemin yarattığı durumu kabul ederek, uygun harekette bulunmak için bilişsel girişimlerde bulunmak,
Davranışsal Tepki	• Rehberlik ve Destek Arama: Bilgi, rehberlik, ya da destek almak için davranışsal girişimlerde bulunmak, • Problem Çözme: Direkt olarak problemle ilgili olarak harekete geçmek için davranışsal girişimlerde bulunmaktır.	• Alternatif Ödüller Yaratma: Faaliyetlerin ikamesi içinde yer almak ve yeni memnuniyet kaynakları yaratmak için davranışsal girişimlerde bulunmak, • Duygusal Boşalma: Olumsuz duyguları ifade ederek gerginliği azaltmak için davranışsal girişimlerde bulunmaktır.

Kaynak: Moos (1993)

İKİNCİ BÖLÜM

KARAR VERME

2.1. Karar Verme Kavramı

Karar kavramı literatürde farklı şekillerde tanımlanmıştır. Karar kavramı, bir konu hakkında düşünülerek ulaşılan kesin bir yargıyı ifade etmektedir (Tutar, 2013). Başka bir tanımda, kararın mevcut alternatifler arasından yapılan bir seçim olduğu belirtilmektedir (Rowe vd., 1984). Benzer şekilde, Robbins ve Judge (2015) de kararın iki ya da daha fazla seçenek arasında tercih yapmak olarak tanımlamaktadır. Shahzadv. (2010) kararın, belirli kriterlere dayalı olarak yapılan bir seçim olduğunu belirtmektedir. Forman ve Selly (2002), kararı, belirli amaçlara ve hedeflere ulaşmak için alternatif hareket tarzları arasından bir seçim yapmak olarak tanımlamaktadır. Smith ve Kosslyn (2013), kararın, bireylerin sorunun üstesinden gelmek için alternatifler arasından bulduğu tercih veya çözüm olduğunu ifade etmektedir.

Yöneticiler problemler için bir tanımlama yaparak karar verme konusunda oluşabilecek aksi durumlara karşı aksiyon alabilir. Bu durum sorunların çözülmesini sağlamak adına ilk adımdır. Bireysel yada amaç olan problemin proaktif şekilde yönetilerek mevcut engellerin kaldırılması neticesinde çözülmesidir. Fakat sorunun belirlenmesi zor olduğu için sürecin tamamlanmasında belli bir süreyi kapsayabilir (GUO, 2020).

Karar verme, çeşitli alternatif önerileri ölçme ve tanımlama gibi olaylar sırasında bahse konu olay için nelerin uygulanacağı yada uygulanmayacağı yönünde sonuca varma süreci olarak ifade edilebilir. Nihai sonuca ulaşmak için bahse konu problemi bulma ve uygulama süreci karar verme olarak adlandırılır. Karar vermenin en çok kullanıldığı alan yönetimdir. Yönetimin olduğu alanlarda sıklıkla problem veya sorunlar ile karşılaştıkları için en çok kullandıkları kavramlardan biri karar vermektir (Simon, 2018)

Karar verme kavramı da farklı perspektiflerden incelenmiştir. Tozlu (2016)'ya göre, karar verme bireylerin belirli bir amaca ulaşabilmek amacıyla

belirli bir alternatifi seçmesini ifade etmektedir. Benzer şekilde Tutar (2013) da karar vermenin çeşitli amaçlar ve hedefler ile bu hedeflere ulaşılmasını sağlayacak yollar ve araçlar arasında seçim yapmak olduğunu ifade etmektedir. Simon (1976), karar verme kavramını, bireylerin amaçlarına uygun bilinçli seçimler yapması olarak tanımlamaktadır. Ayrıca Simon, karar verme kavramını rasyonalite üzerinden ele almış ve karar verme sürecini açıklamak için salt "rasyonelliğin" yeterli olmadığını ifade etmiştir. Karar vericilerin davranışlarını belirleyen veya sınırlayan etkenlere odaklanan Simon, bireylerin kendi sınırları içinde belirli bir düzeyde rasyonel olduğunu vurgulamıştır (Simon, 1976). Karar verme kavramını sorun çözme olarak ele alan Başaran (2008) isemevcut sorunun çözümü için birçok alternatif varsa seçeneklerden birisinin tercih edilmesi gerektiğini belirtmiş ve bireylerin sürekli olarak karar verme durumuyla karşı karşıya olduğunu vurgulamıştır.

Karar ve karar verme kavramları arasındaki fark, literatürde sıklıkla vurgulanmaktadır. Üngüren (2011)'e göre, karar kavramı bir sonucu belirtmekten, karar verme kavramı bir süreci belirtmektedir. Smith ve Kosslyn (2013), karar verme kavramını, mevcut bir sorunla karşı karşıya kalındığında hangi davranış biçiminin sergileneceğine dair bir değerlendirme ve seçim süreci olarak tanımlamaktadır. Nutt (2008), karar vermenin, bir karara ulaşabilmek için hangi eylemlerin neden sergileneceğini belirleyen ve birden fazla adım içeren bir süreç olduğunu belirtmektedir. Benzer bir tanımda, karar verme kavramı, belirli hedeflere ulaşabilmek üzere alternatifler içerisinde seçim yapılması süreci olarak ifade edilmektedir (McShane ve VonGlinow, 2016). Bu süreç, istenen hedeflere ulaşmak için en uygun seçeneği belirleme sürecini ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle, çeşitli alternatifler arasından en uygun olanı seçme ve bu seçim üzerinden hareket etme aşamasını içermektedir. Birden fazla seçenek arasında bir tercih yapılması gerektiğinde karar verme süreci gerçekleşmektedir. Tek bir seçenek olması durumunda seçim yapılacak bir alternatif bulunmadığından karar vermekten bahsedilemeyeceği belirtilmektedir (McShane ve VonGlinow, 2016).

Yönetmel süreçlerde kurumların hedef, planlama, büyüme ve insan kaynakları yönetimi ve departman yönetimleri belirledikleri amacın başarıya ulaşması için karar vermek durumundadır. Yönetimin görevlerinden biride

Çalışanlara yeneklik işe alım veya işin sona ermesi surecidir. Bu surecin gerçekleşmesi yine karar verme ile gerçekleşmektedir(O'riordan, 2022).

Karar verme eylemi, birçok faktörden etkilenebilen karmaşık bir bilişsel sureci ifade etmektedir (Simon, 1981). Bu surecin aşamaları; bir durumun veya konunun belirlenmesi için bilgi toplaması, uygun seçeneklerin planlanması ve bu seçenekler arasından bir tercihte bulunulması olarak sıralamıştır (Simon, 1976).

Araştırmacıların karar verme konusunda farklılık gösteren ifadeleri vardır. Lindberg  aşama olduğunu, Simon ise dört aşama olduğunu ifade etti. Lunenburg (2010) altı aşama olduğunu kapsam ve içeriğinden derinlemesine bahsetmiştir. Bahse konu içerik ve kapsama bakıldığında :

Sorunun tanımlanması; soruna neden olan konun ne olduğunu belirlemek sorunun tanımını belirtmek verilecek olan kararın doğruluğunu ve geçerliliğini destekler. Sorunun tanımlanmış olması, en önemli surelerden biridir. Bu konuyu ele alan birçok kalem probleme neden olan konunun belirlenmesinin daha basit olabileceğini ifade ediyor.

Sorunu tanımlama surecinde problemin yeri, önemi ve çözümün diğer muhtemel problemlere göre önceliğinin belirlenmesi gerekir. Sorunun tanımlanmasındaki en önemli husus yöneticilerin kurum içi ve kurum dışı etkenlerin incelenmesi icap edecektir. Yöneticinin oluşan sorunun nasıl belirlendiğini ve surelerini tanımlayabilmesi önemlidir. Bu sure en önemli aşamalardan biri olup, bir sonraki aşamaların zlmesinde önemli bir etkisi olacaktır (Lunenburg, 2010).

Alternatifler üretmek; en önemli aşamalardan biridir. Seçilen alternatifler jretilmeli ve sunulmalıdır. Faciaya neden olacak hızlı ve yanlış kararlar almak yerine bütün alternatifler dikkatlice incelenmelidir. Sunmuş olduğun alternatifler ne kadar iyi olursa, karar vermede ki başarın o kadar iyi olur. Karar verici kişilerin alternatiflerin geliştirilmesine yönelik yapmış olduğu çalışmalarda yararlı fikirlerin her birinin farklılık göstermesi için en uygun alandır (Lunenburg, 2010).

Seçeneklerin değerlendirilmesi; karar verme aşamasında alternatiflerin göstereceği etkinin risklerini ve etkilerini analiz edebilmek için doğrusal

programlama, maliyet-fayda analizi, karar ağaçları ve simülasyonlar gibi birçok yöntem söz konusudur (Ahmed 22 ve Omotunde, 2012).

Alternatiflerin seçimi; değerlendirilirken sorunun tanımlanması, üretilmesi ve değerlendirilmesi karar verme sürecinin son aşamasında tamamlanmış olup, uygun alternatif belirlenmelidir. Alternatif belirlenirken incelenmiş ve hedefe en yakın ve uygun olan alternatif seçimi yapılmalıdır. Bu tip alternatif belirlemelerde çoğunluğun kararına uygun olarak program yada benzeri sistemlerin kullanımı önerilebilir(Ahmed ve Omotunde, 2012).

Kararın uygulanması; uygun alternatifin seçilmesinden sonraki aşamadır. Kararın uygulanması için alternatifin açık ve net bir şekilde sunulmasını ve anlaşılır olmasını sağlamaktır. Alternatifin başarılı uygulanması için yeterli seviyede kaynaktan faydalanılmalıki istenilen hedefe ulaşılmalıdır (Lunenburg, 2010).

Kararın etkisinin değerlendirilmesi; tüm sürecin ele alındığı, ve meydana gelen etkilerin değerlendirildiği son aşamadır. Verilecek olan kararın hataya veya ciddi kötü sonuçlara sebep olacak bir karar olmaması gerekir. Yanlış, eksik veya yetersiz bir kararın alınmış olması, sorunun yanlış veya eksik tanımlanması anlamına gelecektir. Sorunun yanlış belirlenmiş olması aynı zamanda alternatif diğer kararlarında yanlış ilerlemesine neden olacaktır. Bu sebeple karar verme aşaması değerlendirme ve etkilerini yorumlama konusunda en önemli noktadır. Karar vermedeki etkilerin değerlendirilmesi birçok alternatif yeni kararın sürecini hızlandırabilecektir. Alternatifler beklenen şekilde sonuçlanmayabilir fakat yeni sorunlar yeni analizi yeni alternatifleri ve yeni bir karar verme ile sonuçlanabilir. Birçok uzman isimlere göre ciddi sorunların birçoğu gösterişli olmayan alternatif yöntemlerle denendiğini ve olumlu yönde çözümlendiğini ifade etmiştir (Lunenburg, 2010).

Karar verme marjinal bir yöntem olup, ödül tablolarına başvurmada, olası seçeneklerin ve normallerin çok olduğu durumlarda marjinal analiz kullanarak hangi seçeneğin en iyi sonucu üreteceğini belirlenebilir. Bunun nedeni marjinal analizin daha doğru sonuçlar vermesidir. Marjinal analiz, kullanılabilecek bir karar verme yöntemidir. El altında bulundurulacak ideal envanter miktarının belirlenmesine yardımcı olur (Houston, 2021).

Belirli bir aktivitenin artan faydaları ile o aktiviteyle ilişkili daha yüksek harcamalar arasındaki karşılaştırma, "marjinal analiz" teriminden anlaşılan şeydir (Seixas, 2021).

Marjinal analiz, şirketler tarafından kullanılan bir karar verme yöntemidir. Şirketlerin operasyonlarının potansiyel karlılığını en üst düzeye çıkarmalarına yardımcı olmak. Bu, marjinal analizin bir karar verme stratejisi olarak kullanılmasıyla sağlanır. Marjinal odaklanma, gelecekteki harcamalara veya bir birimin veya bireyin faydasına gösterilen ilgiyi ifade eder. Örneğin, bir aletin üretilmesinin maliyeti veya başka bir faktörün eklenmesiyle elde edilen kâr, marjinal değerlendirmelerin iki örneğidir. Marjinal revizyonun bir başka örneği de işçi başına üretimi artırmanın maliyetidir (Mihalciuc, 2022).

2.2. Karar Verme Stilleri

Karar verme, insanların farklı durumlarla başa çıkarken kullandıkları yaklaşımlarla karakterize edilen karmaşık bir süreçtir. İnsanlar, farklı karar verme stillerini benimseyebilmekte ve bu stiller, bireysel tercihlere, deneyimlere ve kişilik özelliklerine dayalı olarak farklılık gösterebilmektedir (Thunholm, 2004).

Karar verme stilleri, bireylerin kararlarını nasıl aldıklarını ve hangi kriterlere dayandıklarını ifade eden bir kavramdır. Bu stiller, bir kişinin rasyonel, sezgisel, bağımlı, kaçınmacı veya spontane bir yaklaşım benimsemesini içerebilmektedir. Her bir stil, farklı düşünme ve değerlendirme süreçlerini yansıtmaktadır. Aşağıda bu stiller kısaca açıklanmıştır (Scott ve Bruce, 1995):

Rasyonel Karar Verme: Rasyonel karar verme stili, düşünce süreçlerinin mantıklı ve sistematik bir şekilde yürütülmesini ifade etmektedir. Bireyler, bilgi toplama, analiz yapma ve sonuçları ayrıntılı bir şekilde değerlendirme eğilimindedir. Bu stil, rasyonel bir mantık ve nesnel verilere dayanmaktadır. Rasyonalizm, ekonomi ve finans alanında sık kullanılan terimlerin başında gelmektedir. Bireylerin kendileri için en iyi fayda sağlayacak alternatifi belirlemesi rasyonel davranış olarak ifade edilir.. Ancak bazı olaylarda birey kararlarını verirken diğer olaylarda olduğu gibi rasyonel kararlar veremeyebilir. Rasyonel karar verme, kurumların marjını arttırma yada ülke nüfunun ekonomik

kalkınmanın iyileştirilmesi gibi birçok amaca yönelik yapılan hizmet olarak tanımlanabilir (Barkovi, 2019).

Genel olarak karar veren taraflar yöneticiler yada yetkili bireylerdir. Bu bireyler karar veren ve amaca yönelik çalışanlar oldukları için rasyonel karar verme davranışını gösterir. Amaca uygun olarak, akıl yürütme ve analiz yolu ile belirlenmiş kararların yönetilmesi sonucunda ortaya çıkan şekil davranıştır. Hedef odaklı davranışın meydana getirdiği alternatiflerin amacına uygun yada amacı haricinde daha çok karar vermeyi destekleyici verilere ulaşmasına öncülük eden taraf karar vericidir. Rasyonel karar verme davranışının önceliği insan olup, datada yer alan bilgilerin gerçekçi bir ifade ile analiz edilebilir, desteklenebilir ve tavsiye edilebilir olmalıdır. Bilişsel ve teknik tasarım faktörlerinin birleşimi rasyonel karar verme davranışını meydana getirir (Power vd., 2019).

Rasyonel karar verme, verilerden elde edilen rasyonel durumların alternatif diğer durumlar ile eşdeğer veya benzer cevaplar verir. Bu nedenle karar vericinin ortaya koyduğu fikir ile bahse konu amacın anlamlı bir ilişkisi ve tutarlı bir sonucu olmalıdır. Ortaya atılacak herhangi bir fikir bu durumu değiştirmemelidir (Fisher ve Mandel, 2021).

Sezgisel Karar Verme: Sezgisel karar verme stili, kişinin içgüdüleri, hisleri ve deneyimleri üzerine dayalı bir yaklaşımı yansıtmaktadır. Bireyler, hızlı kararlar alırken, daha az yapılandırılmış düşünme süreçlerini tercih edebilirler. Bu stil, bireylerin kendi içsel sezgilerine güvendiği ve duygusal bağlamı önemsediği bir yaklaşımı içermektedir.

Belli bir amaca ait içeriklerin başka bir amaç içeriği dikkate alarak düşünülebilir. Bu düşünme yöntemi ile daha az yönlendirme ve aracı bilgiyi kullanarak ve gereğinden fazla önerinin önüne geçilerek net bir düşünme sistemi oluşturulabilir. Uyarı bilgilerin önemi düşünme sisteminde, uyarıları ölçebilmeyi, yeterli oranda bilgi edinmeyi ve belli seçenekleri değerlendirebilmek süreci daha da kolay hale getirir. Bu yöntem stratejik bir yöntem olup, seçenekler konusunda karmaşıklığın önlenmesi kısa sürede hızlı kararlar alınır. Uygulanan bu tarz

stratejik yöntemlerde, daha çok bilgi veya yeterli olmayan bilgi ile kararlar alınır.(Gigerenzer ve Gaissmaier, 2011).

İnsanoğlu var olduğu günden beri bir arayış, keşif yapma ve doğru olanı bulma gibi çaba içerisinde olmuştur. Ancak keşfin yapılması çabanın daha az kullanılması demektir. Çabanın az olmasında doğru bilginin geçerliliği konusundaki riski arttırır. Bundan dolayı çaba doğru bilgi birikimi sağlayacak, kabul edilebilir alternatifler konusunda karar alınmasını sağlayacaktır. Net kararlar sayesinde değişken olan bilgilere maruz kalınmayacaktır. Belli bir uyarı ve net bilgi olması halinde karar veren kişiler itibar edebilir. İki kategoride karar vericilerden söz edilebilir. İlk olarak kişinin olağandışı bir beceriye, güçlü bir bilgi birikimine yada bilimsel başarıya sahip olmadığı diğerlerine karşı üstünlüğünü gösterir. Bu da akıllı düşünme olarak adlandırılır. İkinci olarak, farklı önem teşkil eden durumlarda çevresel gerçeklik prensipleri ile ilgili olarak kararlar alabilmek için bir çok düşünme yöntemine güvenmeyi tercih ederler. Düşünmenin kolay öğrenilebilir olduğunu düşünün lider yönetici düşünme sistemidir. (Gigerenzer vd., 2022).

Bağımlı Karar Verme: Bağımlı karar verme stili, bireylerin başkalarının fikirlerine, tavsiyelere ve yardıma güvendiği bir yaklaşımı yansıtmaktadır. Bu stil, diğer insanların görüşlerini ve rehberliğini değerli bulan kişiler arasında yaygındır.

Bağımlı karar verme tarzına sahip karar verici, diğer insanlardan gelecek olan tavsiye ve yönlendirme arayışı içindedir. Bu stile sahip olan karar vericiler, başkalarının etkisi altında karar vermeleri nedeniyle karardan kaynaklanan sorumlulukları etkisi altında kaldıkları kişilere yükleme eğiliminde olurlar. Yönetici kendisinin ilk defa karşılaştığı ancak diğer bireylerin başarılı deneyimlerinin olduğu durumlarda bu karar verme tarzını tercih eder (Aygün, 2020).

Kaçınmacı Karar Verme: Kaçınmacı karar verme stili, karar vermekten kaçınma eğilimini ifade etmektedir. Bireyler, karar verme sürecinden kaçınarak sorumluluktan kaçınma veya riskten kaçınma eğiliminde olabilirler.

Spontane Karar Verme: Spontane karar verme stili, hızlı ve anında kararlar almayı içermektedir. Bireyler, kararlarını düşünmeden hızla verirler ve bu stil, zaman faktörünün önemli olduğu durumlarda sıklıkla kullanılır (Scottvr Bruce, 1995).

Siyasi Yöntem ile Karar Verme: Birçok alternatif içerisinde olma olasılığı en fazla ve uygun olanın tercih edilmesi karar vermek olarak ifade edilir. Liderlerin ilk olarak yapması gereken sunulan alternetifleriincelemesi, gelişimi için çalışmalar yapması akabinde kesin kararı vermelidir. Böyle bir durum karşısında en güvenilir olan alternatifi seçmelidir. Kurumsal yapıda ki işletmeler için en geçerli ve etkin tercihtir (Negulescu, 2014; Guarini, 2018).

Siyasi karar alma yöntemi ile ilgili olarak farklı görüşlerde söz konusudur. Çeşitli hedefleri olan karar verici liderlerin mühim kararlarını denetleyebilmek adınaanlaşmlar yaptığı döngüdür. Organizasyon yapısında siyasi faaliyetler iki kategoride ele alınabilir: olumlu(negatif) bireyin menfaatini korumak önceliklidir. Olumlu(pozitif) bireyin mefaatlerini iyileştirmek, gelişimine katkı sağlamaya yöneliktir (Elbanna, 2007).

Siyasi bir kararın alınması durumunda ilgili kurum önemli becerilerini, amacına yönelik engellere ve güçlüklerle karşı dengeli şekilde kullanarak yönetmelidir (Stevens, 2013).

2.3. Sezgi Kavramı

Sezgiyi kavramı çoğunlukla “mantıksal, rasyonel düşünmenin zıttı” olarak ifade edilmektedir. Günlük konuşmalarda sezgi, içgüdüsel his anlamında kullanılmaktadır. Bu, önceden herhangi bir değerlendirme veya düşünme olmaksızın bir şeyin doğru olduğuna dair bir tür içsel inancı ifade etmektedir. Sezgi bazen olağanüstü bir zihin durumu, öngörülemeyen durumlarda deneyimlenen bir bilgi durumu ve bilinçaltının sesi olarak ifade edilmektedir (Malewska, 2018).

Literatürde “sezgi” kavramının birçok tanımına rastlamak mümkündür. Tanımlar arasındaki farklılıklar öncelikle sezginin irrasyonel karakterinden

kaynaklanmaktadır. Kavramın tanımlanmasındaki farklılıkların diğer nedenleri arasında sezgiyi oluşturan unsurların belirlenmesi, etkileyen faktörler, kapsamı, özellikleri, homojenliği, oluşumunda rol oynayan mekanizmalar, karar almanın etkinliği üzerindeki etkisi gibi konulardaki tartışmalar yer almaktadır (Malewska, 2018).

Sezgi kavramının tanımlanmasında, öncelikle sezgisel sürecin bilinçli mi yoksa bilinçsiz mi olduğu konusuyla ilgili önemli farklılıklara rağmen, çoğu yazar tarafından kabul edilen bazı ortak özellikleri tanımlanabilir. Bu ortak özellikler (Klein, 2003; Sadler-Smith, 2008):

- Sezgi otomatik olarak gerçekleşen bir düşünce sürecidir,
- Sezgi süreci, çeşitli öğrenme türlerinin bir sonucu olarak oluşan bilgi yapılarına dayanmaktadır (özü, önceden edinilen deneyimi mevcut eylemlere uygulama yeteneğidir),
- En azından kısmen bilinçsizce meydana gelir,
- Sonuçları; duyguları, sinyalleri veya yorumları içerebilmektedir.

Sezgi, mantıklı düşünmenin reddi değil, klasik mantıksal akıl yürütmeden farklı kuralların uygulanmasını içeren bir süreci ifade etmektedir (Khatri ve Ng, 2000). Sezgi, hızlı bir tepki alışkanlığına dönüşen sabit analizlerden oluşmaktadır. Bu, uzun yıllara dayanan deneyimin ve eğitimin bir sonucudur (Hogarth, 2001). Sezginin analizden bağımsız gerçekleşmediği vurgulanmalıdır. Her iki süreç de etkili karar vermenin önemli tamamlayıcı unsurlarıdır (Malewska, 2018).

2.4. Sezgisel Karar Verme

Sezgisel karar verme, bireylerin veya grupların, kısıtlı bilgi veya sınırlı düşünme süresi içinde kararlar alırken kullanabilecekleri bir karar alma sürecidir. Sezgisel karar verme, geçmiş deneyime, sezgiye ve bütünsel düşünmeye dayalı kararlar almayı içeren bilişsel bir süreçtir (Patel ve Itri, 2022; Szanto, 2022). Rasyonel düşünmeyi sezgisel yargılarla bütünleştiren bir karar verme yoludur (Frantz, 2023). Bu tür kararlar, mevcut bilgiye, deneyime ve içgüdülere dayalı olarak hızla ve nispeten bilinçli bir çaba harcamadan alınır. Sezgisel karar verme,

karmaşık durumları anlama ve çözme yeteneği sağlar ve bazen mantıklı analizler veya uzun süreli düşünme süreçlerinden daha hızlı sonuçlar üretebilir (Kumar ve Taneja, 2023).

Sezgisel karar verme stili, kişinin içgüdüleri, hisleri ve deneyimleri üzerine dayalı bir yaklaşımı yansıtmaktadır. Bireyler, hızlı kararlar alırken, daha az yapılandırılmış düşünme süreçlerini tercih edebilmektedir. Bu stil, bireylerin kendi içsel sezgilerine güvendiği ve duygusal bağlamı önemsediği bir yaklaşımı içermektedir (Scott ve Bruce, 1995).

Karakteristik özelliği sayesinde, sezgi, karar verme anında kişinin kendi içsel sesini dinleyerek, deneyimlerden ve rasyonel analitik düşünmeden uzak bir şekilde karar almasına olanak tanımaktadır. Başka bir deyişle, sezgisel karar vermenin bilinçdışı yetileri kullanarak karar alma anlamına geldiği ifade edilebilir (Ülgen ve Mirze, 2007).

Sezgisel karar verme, diğer yaklaşımlara göre daha az yapılandırılmış ve daha esnek bir karar verme yöntemidir. Akılcı karar verme, adım adım ilerlemekte ve bilinçli düşünme sürecine dayanmaktayken, sezgi bu paradigmanın zıttıdır. Sezgi, detaylı adımların analizini takip etmek yerine genel resmi görmeyi tercih eder. Sezgi, aynı zamanda zihnin analitik ve bilinçli kısmına dayanmaz, bu nedenle çoğu insan sezgisel kararları veya algıları açıklamakta zorlanabilir. Ayrıca, sezgisel karar verme süreci daha çok duygusal ve içsel hislere dayanırken, sayısal gerçekler ve analizlere dayalı bir yaklaşımı benimsemez. Sonuç olarak, sezgisel karar verme, akılcı bir yaklaşımın aksine daha esnek, bütüncül ve duygusal bir karar verme sürecini temsil etmektedir. Bu yaklaşım, genellikle belirli bir adım sırasını takip etmeyi içermemekte ve karar verici kişinin içsel hislerine, duygularına ve deneyimlerine dayanmaktadır (İnci, 2023).

Erken dönemde, karar vermenin temelde akılcılığa dayandığı öne sürülmüş olsa da daha sonraları karar vermenin yalnızca akılcılığa dayalı olmanın yeterli olmadığı anlaşılmıştır. Etkili bir yönetici veya karar vericinin, sadece karar seçeneklerini rasyonel olarak analiz etmekle kalmadığı, aynı zamanda risk aldığı, girişimci olduğu ve vizyoner liderlik tarzını desteklemek için sezgisel kararları da kullanma eğiliminde olduğu belirtilmektedir (Adiandari vd., 2014).

Sezgilerin zaman zaman karar vericileri yanıltabileceği gerçeğine rağmen, başarılı yöneticiler, içgüdülerine güvenmekten vazgeçememektedir. Araştırmalar, yöneticilerin verdiği kararların mükemmel bir rasyonellikle uyuşmadığını göstermektedir (Robbins vd., 2016). Yöneticiler, bazı bilişsel sınırlamaların etkisi altında oldukları için en mükemmel seçeneği değil, organizasyonları için en tatmin edici seçeneği tercih etme eğilimindedirler. Gerçekleştirilen bir araştırmada yöneticilerin neredeyse yarısının karar verirken biçimsel analizler yerine sezgilerini kullandığı gösterilmiştir (Miller ve Ireland, 2005). Deneysel bir çalışmada ise sezgilerini göz ardı eden karar vericilerin, göz önüne alanlara göre daha kötü kararlar verdiğibelirlenmiştir (Okoli ve Watt, 2018).

2.5. Stres Yönetim Becerileri ile Sezgisel Karar Verme Arasındaki İlişki

Karar verme kavramı, belirli hedeflere ulaşabilmek üzere alternatifler içerisinde seçim yapılması süreci olarak ifade edilmektedir (McShane ve Von Glinow, 2016). Karar verme, insanların farklı durumlarla başa çıkarken kullandıkları yaklaşımlarla karakterize edilen karmaşık bir süreçtir. İnsanlar, farklı karar verme stillerini benimseyebilmekte ve bu stiller, bireysel tercihlere, deneyimlere ve kişilik özelliklerine dayalı olarak farklılık gösterebilmektedir (Thunholm, 2004).

Karar verme stilleri, bireylerin kararlarını nasıl aldıklarını ve hangi kriterlere dayandıklarını ifade eden bir kavramdır. Bu stiller, bir kişinin rasyonel, sezgisel, bağımlı, kaçınmacı veya spontane bir yaklaşım benimsemesini içerebilmektedir. Rasyonel karar verme stili, düşünce süreçlerinin mantıklı ve sistematik bir şekilde yürütülmesini ifade ederken, sezgisel karar verme stili, kişinin içgüdüleri, hisleri ve deneyimleri üzerine dayalı bir yaklaşımı yansıtmaktadır. Bağımlı karar verme stili, bireylerin başkalarının fikirlerine, tavsiyelere ve yardıma güvendiği bir yaklaşımı belirtmektedir. Kaçınmacı karar verme stili, karar vermekten kaçınma eğilimini ifade etmekte; spontane karar verme stili ise hızlı ve anında kararlar almayı içermektedir (Scott ve Bruce, 1995).

Rasyonel karar alma sürecinin en büyük sınırlaması, analizin aşırı uzun sürmesidir. Karar alıcılar sıklıkla, tüm alternatifleri değerlendirebilecek kadar geniş bir zaman dilimine sahip olmamaları nedeniyle sınırlı zaman içinde hareket etmek zorundadırlar. Karar verme süreçleri rasyonellik gerektirse de, karar alıcılar genellikle hızla değişen ve belirsizlik içeren koşullarda eksik bilgilerle hareket etmek durumunda kalabilmektedirler (Erikci ve Yaşar, 2021). Klein (2000) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, karar verme süreçlerinde kritik olarak nitelendirilen durumlarda rasyonel modellerin yalnızca %5 ile %10 oranında kullanıldığı tespit edilmiştir. Ayrıca, karar verme sürecinde, karar alıcıların birden fazla konu üzerinde eş zamanlı iletişim kurdukları ve çoklu faktörlerin zihinsel olarak hızlı bir şekilde değerlendirilmesinin zihinsel kısayollarla mümkün olduğu belirtilmektedir (Kahneman, 2011). Bu durum, karar alıcıların hızla gelişen olaylar karşısında rasyonel süreçleri izlemelerinin zorluğunu ortaya koymakta ve sezgisel karar almayı daha önemli hale getirmektedir.

Stres, stres etkeni olarak adlandırılan ve zorlu olarak algılanan uyaranlara yanıt olarak etkili başa çıkma stratejilerini teşvik etmek için ortaya çıkan nöroendokrin, otonomik, davranışsal, psikolojik, duygusal ve bilişsel bir olgudur. Bu, konudan konuya ve durumdan duruma değişen karmaşık ve sinerjik bir tepki olduğundan, net bir tanım bulmak hala açık bir zorluktur. Bununla birlikte, mevcut literatür, her stres etkeninin spesifik tepkileri tetiklediğini ve bireysel deneğin özelliklerinin, tezahür, süre ve yoğunluk açısından benzersiz bir tepkiyi belirlediğini iddia etmek için yeterli arka planı sağlamaktadır (Fink, 2016).

Strese etki eden tüm etmenler incelenmiş ve literatürde açıklanmaya çalışılmıştır.

Fiziksel stres, fiziksel yaşanan durumlardan kaynaklı olarak gerçekleşen durumdur. Fiziksel aktiviteler, uyku problemi, yorgunluk, ağrı veya tıbbi bir durum örnek verilebilir.

Çevrel stres, dış ortamın yarattığı gürültü, yüksek ses, titreşim, hızlı iklim değişiklikleri, anormal gaz konsantrasyonları, yüksek G'ye maruz kalma bu duruma örnek verilebilir.

Duygusal stres, sınavlar, sosyal roller, eleştiri, haksız muamele, ilişkilerin bozulması, iş kaybı veya yakın birinin ölümü gibi yaşam olaylarıyla ilgili yoğun duygusal durumlardan kaynaklanır. Dahası, travmatik anılar müdahaleci düşünceleri tetikleyebilir.

Zihinsel/görevle ilgili: hafıza ve dikkat tahsisi veya göreve ilişkin senaryo (örn. mevcut zaman, talimatların karışıklığı) açısından bir görevin verdiği zihinsel çabadan kaynaklanır.

Kronik: Kronik bir yaşam durumundan kaynaklanan, örneğin ciddi mali zorluklar, güvencesiz/istikrarsız istihdam, kişinin veya aile üyelerinin kronik hastalıkları veya engellilikleri veya evlilik sorunları (Monroe,2016).

Havacılıkta stres, insan performansı üzerindeki etkisi nedeniyle önemli bir yere sahiptir. Stres, zihinsel iş yükü, yorgunluk, dikkat dağınıklığı ve durumsal farkındalıksızlık insan hatalarının nedeni olabilir ve küçük verimsizliklerden büyük verimsizliklere kadar çeşitli senaryolar üretebilir ve gerçekleşebilir (Stokes, 2017).

Stres, iş yükü, kaygı ve dikkat, çeşitli çevrelerle arayüz oluşturan karmaşık bir ilişkiyle birbirine bağlıdır. Bu nedenle, özellikle uçak pilotları söz konusu olduğunda stresi izole bir öge olarak incelemek mümkün değildir. Sivil pilotlarda bile stres etkenleri, özellikle acil durumlarda uçak kullanımından, çevresel faktörlerden (örn. sıcaklık, gürültü, titreşim, G'ye maruz kalma), vardiyalar ve uyku programlarından, kişisel olaylardan ve diğer mürettebat üyeleriyle etkileşimden kaynaklanabilir. Askeri ortamda bu stres etkenleri daha da şiddetlenir ve askeri personel stresli durumlarla ve acil durumlarla yüzleşmek üzere seçilir ve eğitilir (Perpoli, 2021). Bununla birlikte, bu alandaki pek çok çalışma, uçuş görevleri sırasında çoklu görevlerin ele alınmasının tuhaflığı da göz önüne alındığında, hala iyileştirme için yer olduğunu vurgulamıştır (Liu, 2021)

Diğer taraftan, organizasyonlarda karar verici durumunda olan kişiler, genellikle stresli çalışma koşullarına sahiptir (Düzgün, 2014). Stres ise karar alma süreçlerini olumsuz etkileyebilmektedir (Dykstra ve Paul, 2018). Ancak, stresi etkili bir şekilde yönetmek ve stres altındayken hızlı ve doğru kararlar almak da mümkündür. Stres yönetimi, stres kaynaklarını azaltmayı veya bireylerin bu stres

kaynaklarının negatif etkilerini en aza indirmelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır (Pignata ve Winefield, 2015). Bu kapsamda, stresle başa çıkmak üzere, bilişsel ve davranışsal tepkiler içeren, yaklaşma ve kaçınma stratejileri izlenebilmektedir. Yaklaşma stratejileri; mantıksal analiz, problem çözme, pozitif yeniden değerlendirme ve destek arama tepkilerini içermektedir. Kaçınma stratejileri ise bilişsel kaçınma, kabullenme, alternatif ödülleri yaratma ve duygusal boşalma tepkilerini içermektedir (Moos, 1993). Bu stratejilerin kullanılmasında stresi tamamen ortadan kaldırmak değil, stresin neden olduğu duygusal gerginliği azaltmak ve bireyin zorluklara karşı davranışsal ve duygusal tepkilerini güçlendirmek hedeflenmektedir (Dewe vd., 1993). Bu bağlamda, stres yönetiminin stres düzeyini azaltarak (Pignata ve Winefield, 2015) karar verme süreçlerine katkı sağlayacağı (Erikci ve Yaşar, 2021) belirtilmektedir.

Havacılıkta, zaman yönetimi, titiz planlama, kontrol listeleri ve prosedürler, potansiyel krizlerin yönetimi önlenebilir. Karar verme ve stres yönetimi becerileri ile gerçek hayattan vaka çalışmaları ve örnekler kullanılmalıdır. Geçmişte yaşanan olaylar ve başarılı acil müdahaleler örnek alınabilir (Gregory, 2016).

Etkili karar verme, havacılık emniyetinde önemli bir rol oynayan karmaşık bir bilişsel süreçtir. Karar verme, problemin tanınması, bilgilendirme ve bilgi dahil olmak üzere bir dizi adımı kapsar. Seçeneklerin toplanması, değerlendirilmesi ve bir eylem planının seçilmesi ve karar vermede yer alan bilişsel süreçleri anlamak, gelecekteki pilotlar için hayati öneme sahiptir. Çünkü zorlu durumları etkili bir şekilde yönetme becerilerinin temelini oluşturur (Kazakova, 2023).

Gelecekteki beklentilerin bir başka yönü, pilot eğitiminde daha bütünsel bir yaklaşıma doğru bir değişimi içermektedir. Bu yaklaşım havacılığın sadece teknik ve bilişsel yönlerini değil aynı zamanda psikolojik ve duygusal bileşenlerini de vurgulayabilir. Düzenleyici kurumlar, tümü etkili karar almaya katkıda bulunan stres yönetimi, duygusal zeka ve dayanıklılığa yönelik eğitim modülleri geliştirmek için havacılık psikologları ve insan faktörleri uzmanlarıyla birlikte çalışabilir. Zaman yönetimi, her saniyenin önemli olduğu havacılık operasyonlarının kritik bir yönüdür. Her uçuşun emniyetini, verimliliğini ve

başarısını doğrudan etkilediği için bu sektörde etkili zaman yönetiminin önemi abartılamaz (Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü, 2020).

Sonuç olarak, sezgisel karar verme dahil olmak üzere karar verme süreçlerinde stres yönetiminin önemli bir faktör olduğu anlaşılmaktadır. Ancak, literatürde stres yönetim becerileri ile sezgisel karar verme arasındaki ilişkiyi daha önce inceleyen bir çalışmaya rastlanmadığından söz konusu ilişkiye yönelik ampirik kanıtlar sunmak mümkün olmamıştır.



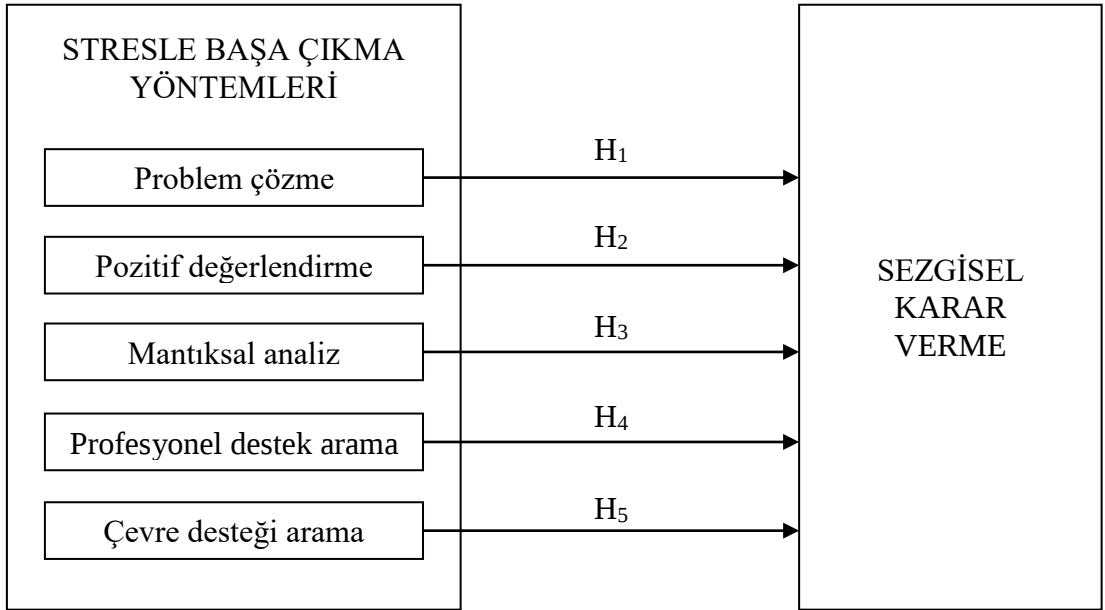
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırma modeli ve hipotezler, evren ve örneklem, veri toplama yöntemi ve araçları ile analiz yöntemine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Bu çalışmada pilotların stres yönetim becerileri ile sezgisel karar vermeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda öncelikle pilotlarda stresle başa çıkma yöntemlerinin sezgisel karar verme üzerindeki etkileri incelenmektedir. Ardından stresle başa çıkma yöntemleri ve sezgisel karar verme düzeyinin pilotların sosyodemografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmektedir. Bu doğrultuda bu araştırma ilişkisel tarama modelinde yürütülmüştür. İlişkisel tarama modellerindeki değişken arasında birlikte değişimin varlığı ve şiddeti incelenmektedir(Karasar, 2022). Stresle başa çıkma yöntemleri araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluştururken, sezgisel karar verme bağımlı değişkeni oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında geliştirilen model Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma modeli

Şekil 1’de görüldüğü üzere, stresle başa çıkmanın boyutları olan problem çözme, pozitif değerlendirme, mantıksal analiz, profesyonel destek arama ve çevre desteği arama bu araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturmaktadır. Sezgisel karar verme ise araştırmanın bağımlı değişkenini teşkil etmektedir.

Araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler test edilmiştir.

H₁: Problem çözmenin sezgisel karar verme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Pozitif değerlendirmenin sezgisel karar verme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Mantıksal analizin sezgisel karar verme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₄: Profesyonel destek aramanın sezgisel karar verme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₅: Çevre desteği aramanın sezgisel karar verme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₆: Stresle başa çıkma yöntemleri katılımcıların sosyodemografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₇: Sezgisel karar verme düzeyi katılımcıların sosyodemografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye’de görev yapan pilotlar oluşturmaktadır. Türkiye’de görev yapan pilotlar Sivil Havacılık Genel Müdürlüğüne bağlıdır. Türkiye’deki pilotların sayısı 2023 yılı itibari ile 14 bin 55 kişidir. (<https://www.dunya.com/ekonomik-veriler/turkiyenin-pilot-sayisi-14-bini-gecti-haberi-705654>, Erişim tarihi: 10.03.2024).

Araştırma örnekleminin seçiminde, uygun örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Bu yöntem, araştırmacıların örneklem grubuna erişimlerini kolaylaştıran kişilerden veya kaynaklardan seçmelerini içermekte ve katılımcılara ulaşmak için araştırmacıların hızlı ve pratik bir yol seçmelerini sağlamaktadır

(Gürbüz ve Şahin, 2014). Bu araştırmada da, maliyet ve zaman sınırlamaları göz önünde bulundurularak, veri toplama sürecinin hızlı, pratik ve ekonomik bir şekilde yürütülebilmesi amacıyla uygun örnekleme yöntemi benimsenmiştir.

Diğer taraftan, örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde farklı yaklaşımlar olduğu görülmektedir. Örneğin, Bell vd. (2022) sosyal araştırmalarda 100-200 katılımcıdan oluşan bir örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu önermektedir. Diğer bir yaklaşımda, bu araştırmada da olduğu gibi çok değişkenli regresyon analizi içeren araştırmalarda örneklemin her bağımsız değişken için 15-20 katılımcı içermesi gerektiği ifade edilmektedir (Siddiqui, 2013). Buna göre, bu araştırma beş bağımsız değişken içerdiğinden en az $5 \times 20 = 100$ katılımcı içeren bir örneklem gerektiği anlaşılmaktadır. Araştırmaya toplam 294pilot katılım göstermiştir ve bu örneklem büyüklüğü yukarıda ele alınan kriterleri karşılamaktadır. Bu çerçevede mevcut örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.3. Veri Toplama Yöntemi

Veri toplama sürecinde öncelikle İstanbul Gelişim Üniversitesi tarihinde Etik Komisyonunun onayı alınmıştır. Araştırma verileri, 01-30 Kasım 2023 tarihleri arasında toplanmıştır. Verilerin toplanmasında Google Forms kullanılmış ve bir çevrimiçi anket formu oluşturulmuş ve anket linki katılımcılara farklı platformlar aracılığıyla (e-posta, WhatsApp, sosyal medya vb.) iletilmiştir. Anket formunun doldurulması katılımcıların yaklaşık 10 dakikalarını almıştır. Bu veri toplama yöntemi, verilerin hızlı, güvenilir ve en az veri kaybı ile toplanmasını sağlamak amacıyla benimsenmiştir.

Araştırma katılım tamamen gönüllülük esasında gerçekleşmiştir. Anket uygulaması öncesinde, katılımcılara sunulan bilgilendirilmiş onam formu ile araştırmanın amacına yönelik bilgi verilmiş, araştırmaya katılımın gönüllülük esasına dayandığı vurgulanmış ve katılımcıların herhangi bir neden belirtmeden istedikleri zaman araştırmadan ayrılacakları belirtilmiştir. Bunun yanında, katılımcılara verilerin anonim olarak toplandığı, kimlik bilgilerinin talep edilmediği, verilerin yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacağı ve mutlak

suretle gizli tutulacağı vurgulanmıştır. Katılımcılar bu bilgilendirmenin ardından gönüllü olarak araştırmaya katılmayı kabul ederek araştırmaya dahil olmuştur.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri üç bölümden oluşan bir anket formu kullanılarak toplanmıştır. Anket formunda sırasıyla sosyodemografik bilgi formu, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği ve Sezgisel Karar Verme Ölçeği yer almaktadır.

3.4.1. Sosyodemografik Bilgi Formu

Sosyodemografik bilgi formunda katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, görevleri, uçuş deneyimleri ve eğitim bilgilerine yönelik olmak üzere toplam altı soru yer almaktadır. Bu bölümde yer alan sorular araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

3.4.2. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği (SBÇYÖ)

Katılımcıların stresle başa çıkma yöntemlerinin ölçülmesinde Moos (1993) tarafından geliştirilen Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması Koca Ballı ve Kılıç (2016) tarafından gerçekleştirilmiştir. Toplam 22 madde içeren ölçek, problem çözme (1-6.maddeler), pozitif değerlendirme (7-12.maddeler), mantıksal analiz (13-18.maddeler), profesyonel destek arama (19-20.maddeler) ve çevre desteği arama (21-22.maddeler) olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır. Ölçek beşli Likert tipinde (1-Hiçbir zaman, 2-Nadiren, 3-Bazen, 4-Çoğunlukla, 5-Her zaman) derecelendirilmektedir. Ölçekte ters kodlu madde bulunmamaktadır. Boyutlardan alınan puanlar bireyin ilgili stresle başa çıkmada yöntemini kullanma seviyesini yansıtmaktadır. Türkçe uyarlama çalışmasında ölçeğin Cronbach alpha güvenilirlik katsayıları ölçek geneli için 0.93, problem çözme boyutu için 0.91, pozitif değerlendirme boyutu için 0.91, mantıksal analiz boyutu için 0.91, profesyonel destek arama boyutu için 0.80 ve çevre desteği arama boyutu için ise 0.73 olarak bildirilmiştir (Koca Ballı ve Kılıç, 2016).

3.4.3. Sezgisel Karar Verme Ölçeği (SKVÖ)

Katılımcıların sezgisel karar verme düzeylerinin ölçülmesinde Hamilton vd. (2016) tarafından geliştirilen Akılcı ve Sezgisel Karar Verme Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması İme vd. (2020) tarafından gerçekleştirilmiştir. Toplam 10 madde içeren ölçek, akılcı karar verme (1-5.maddeler) ve sezgisel karar verme (6-10.maddeler) olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçek beşli Likert tipinde (1-Hiçbir zaman, 2-Nadiren, 3-Ara sıra, 4-Sıklıkla, 5-Her zaman) derecelendirilmektedir. Ölçekte ters kodlu madde bulunmamaktadır. Boyutlardan alınan puanlar bireyin ilgili karar verme stilini kullanma seviyesini yansıtmaktadır. Türkçe uyarlama çalışmasında ölçeğin Cronbach alpha güvenirlik katsayıları ölçek geneli için 0.80, akılcı karar verme boyutu için 0.90 ve sezgisel karar verme boyutu için ise 0.85 olarak bildirilmiştir (İme vd., 2020). Bu çalışmada, araştırmanın amacı doğrultusunda söz konusu ölçeğin sadece sezgisel karar verme boyutu kullanılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada gerçekleştirilen analizlerde IBM SPSS ve AMOS yazılımları kullanılmıştır. Araştırmada gerçekleştirilen analizlerde $p < 0,05$ istatistiksel anlamlılık düzeyi olarak kabul edilmiştir. Araştırmada aşağıdaki analizler gerçekleştirilmiştir

- Katılımcıların sosyodemografik özelliklerine göre dağılımı frekans analizi ile incelenmiştir.
- Araştırmada kullanılan Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği ve Sezgisel Karar Verme Ölçeğinin geçerliliğe ilişkin olarak yapı geçerliliği, yakınsak geçerliliği (convergent) ve ayrışım (discriminant) geçerliliği incelenmiştir.
- Güvenirliğe ilişkin olarak ise hem iç tutarlılık hem de bileşik (composite) güvenirlik değerlendirilmiştir.
- Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş ve normal

dağılım varsayımının karşılandığı görüldüğünden araştırmanın devam eden analizlerinde parametrik yöntemler kullanılmıştır.

- Stresle başa çıkma yöntemleri ile sezgisel karar verme arasındaki ilişkileri incelemek üzere Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir.
- Araştırma hipotezlerinin testi kapsamında, stresle başa çıkma yöntemlerinin sezgisel karar verme üzerindeki etkileri katılımcıların demografik özellikleri analiz edilerek incelenmiştir.
- Katılımcıların stresle başa çıkma yöntemleri ve sezgisel karar verme düzeylerinin sosyodemografik özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi kapsamında, iki kategori içeren sosyodemografik değişkenlerde t-testi, üç ve üzeri kategori içeren sosyodemografik değişkenlerde ise ANOVA analizi kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcıların demografik özelliklerine yönelik frekans analizi sonuçları Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların demografik özellikleri

Değişken	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	143	48,6
	Erkek	151	51,4
Yaş	20-29	120	40,8
	30-39	129	43,9
	40-49	33	11,2
	50 ve üzeri	12	4,1
Medeni durum	Bekar	189	64,3
	Evli	105	35,7
Toplam uçuş saati	0-1.000 saat	166	56,5
	1.001-5.000 saat	99	33,7
	5.001 saat ve üzeri	29	9,9
Toplam uçuş yılı	0-5 yıl	141	48,0
	6-10 yıl	58	19,7
	11-15 yıl	51	17,3
	16-20 yıl	29	9,9
	21 yıl ve üzeri	15	5,1
Uçuş statüsü	Kaptan pilot	94	32,0
	İkinci pilot	200	68,0
Çalışılan kurum	Havayolu	71	24,1
	Uçuş okulu	116	39,5
	PPL lisanslı pilotlar	107	36,4

Tablo 2’de, katılımcıların %48,6’sının (n=143) kadın, %51,4’ün erkek (n=151) olduğu görülmektedir. Yaş gruplarına bakıldığında, en büyük oran %43,9

ile 30-39 yaş (n=129) aralığına aittir, bunu sırasıyla %40,8 ile 20-29 yaş (n=120), %11,2 ile 40-49 yaş (n=33) ve %4,1 ile 50 ve üzeri (n=12) yaş grupları takip etmektedir. Medeni durum açısından katılımcılar bekâr %64,3 (n=189), evli %35,7 (n=105) ve boşanmış %11,2 (n=33) olarak dağılmaktadır. Toplam uçuş saati açısından çoğunluk, %56,5 (n=166) ile 0-1.000 saat aralığındadır, buna ek olarak, 1.001-5.000 saat arasındakiler %33,7 (n=99) ve 5.001 saat ve üzerindeki %9,9 (n=29) oranında bulunmaktadır. Uçuş yılına göre, en büyük oran %48,0 ile 0-5 yıl arasındaki katılımcılara aittir. Uçuş statüsünde ise katılımcıların %32,0'si (n=94) kaptan pilot, %68,0'i (n=200) ise ikinci pilot olarak belirtilmiştir. Çalışılan kurumda ise katılımcılar, %39,5 (n=116) ile uçuş okulu, %36,4 (n=107) ile PPL lisanslı pilotlar ve %24,1 (n=71) ile havayolu şirketlerinde çalışanlardan oluşmaktadır.

4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği (SBÇYÖ) ve Sezgisel Karar Verme Ölçeğinin (SKVÖ) geçerliliğe ilişkin olarak yapı geçerliliği, yakınsak geçerliliği (convergent) ve ayrışım (discriminant) geçerliliği incelenmiştir. Güvenirliliğe ilişkin olarak ise hem iç tutarlılık hem de bileşik güvenilirlik (CR-composite reliability) değerlendirilmiştir.

Yapı geçerliliği kapsamında doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi, mevcut bir ölçeğin farklı bir örnekleme veya farklı bir konuda kullanılması esnasında daha önce elde edilen faktör yapısına uyumunun incelenmesini sağlamaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi ile uyum iyiliği indeksleri aracılığıyla verilerin değerlendirilen yapı uyumlu olup olmadığı belirlenebilmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi uygulamalarında modelin test edilmesinin ardından uyum iyiliği indeklerinin yeterli olmaması halinde modifikasyon değerleri incelenmekte ve kuramsal ilişkiler doğrultusunda modifikasyon yapılabilmektedir (Cangur ve Ercan, 2015). Uyum indekslerine yönelik eşik değerler Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Uyum iyiliği eşik değerleri

Uyum İyiliği Kriteri	Uyum Şartı	
	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	<3	<5
TLI	>0,95	>0,90
CFI	>0,95	>0,90
RMSEA	<0,05	<0,08

Kaynak:Cangur ve Ercan (2015)

Yakınsak geçerliliği kapsamında Ortalama Varyans Çıktısı (AVE-Average Variance Extracted) ve Bileşik Güvenilirlik (CR-Composite Reliability) değerleri incelenmiştir. AVE değerinin 0.5'ten büyük olması faktörün geçerli olduğunu gösterirken, bu değer 0.5'ten küçük olması ise ölçüm hatası kaynaklı varyansın, ilgili faktörün açıkladığı varyanstan daha fazla olduğunu ve geçerliliğin olmadığını göstermektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Öte yandan, AVE'nin çok tutucu bir ölçüm olduğu ve bu nedenle AVE'nin 0,5'ten küçük olmasında eğer CR değeri yeterli ise yakınsak geçerliliğinin sağlandığının kabul edilebileceği belirtilmektedir (Fornell ve Larcker, 1981; Malhotra vd., 2010). Bir içsel tutarlılık ve güvenilirlik ölçüsü olan CR katsayısının ise genel olarak 0.7'den büyük olması beklenmekte (Hair vd., 2010) ancak 0.6-0.7 arasındaki değerlerin de güvenilirliği kabul edilebilir bir düzeyde olduğunu gösterdiği ifade edilmektedir (Fornell ve Larcker, 1981; Malhotra vd., 2010).

Ayrışım (discriminant) geçerliliğinin incelenmesinde ise faktörlerin AVE değerinin kareköklerine bakılmıştır. Ayrışım geçerliliğinin söz konusu olabilmesi için faktörler arasındaki korelasyonların AVE değerinin karekökünden küçük olması beklenmektedir (Hair vd.,2010; Malhotra vd., 2010).

Ayrıca, ölçeklerin güvenilirliğinin değerlendirilmesinde iç tutarlılık ölçütü olarak Cronbach alpha katsayıları da incelenmiştir. Cronbach alpha katsayısı genel olarak aşağıdaki gibi sınıflandırılmaktadır (Hair vd., 2010):

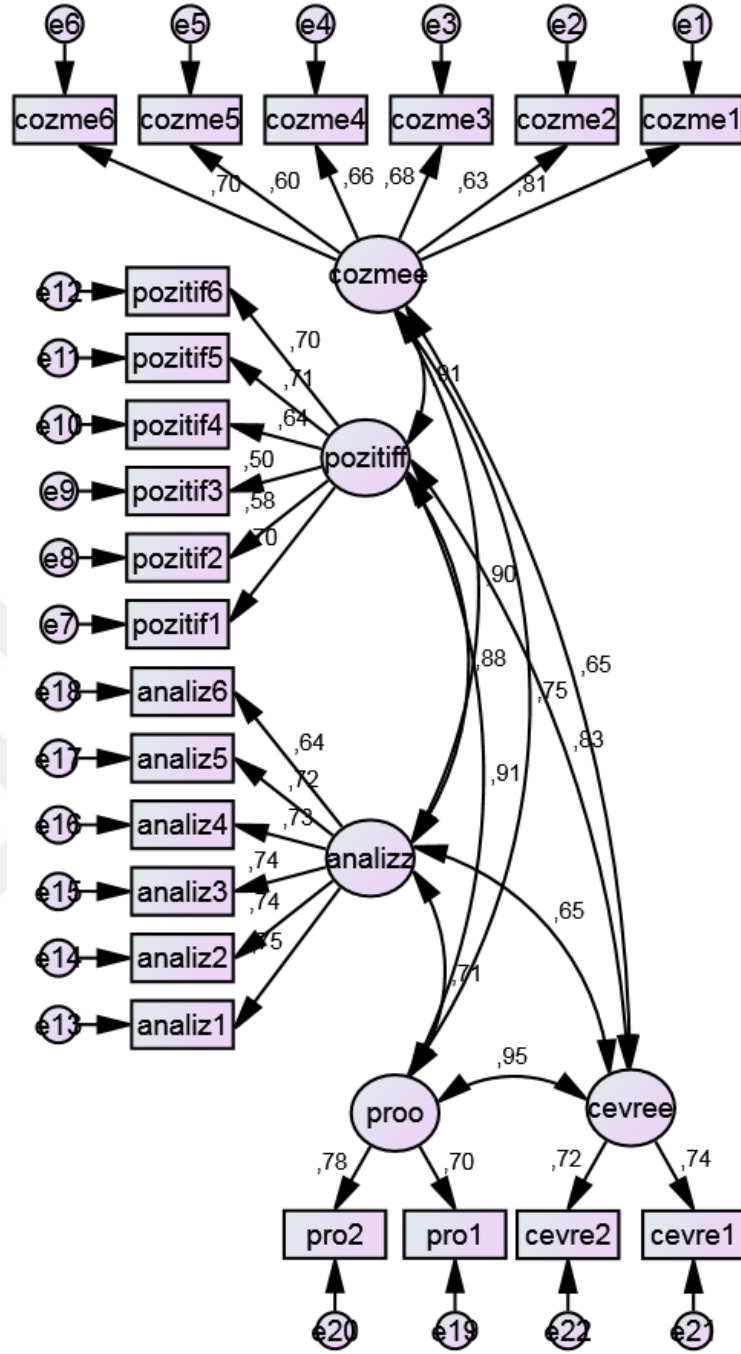
- $\leq \alpha < 0.40$: Güvenilir değil
- $0.40 \leq \alpha < 0.50$: Çok düşük güvenilirlik
- $0.50 \leq \alpha < 0.60$: Düşük güvenilirlik
- $0.60 \leq \alpha < 0.70$: Yeterli güvenilirlik
- $0.71 \leq \alpha < 0.90$: Yüksek güvenilirlik
- $0.91 \leq \alpha < 1.00$: Çok yüksek güvenilirlik

4.2.1. SBÇYÖ Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 4'te, ölçüm modeli Şekil 2'de yer almaktadır.

Tablo 4. SBÇYÖ doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Faktör	Madde	Faktör Yüğü	p
Problem Çözme	cozme1	,813	0,001
	cozme2	,632	0,001
	cozme3	,676	0,001
	cozme4	,663	0,001
	cozme5	,603	0,001
	cozme6	,704	0,001
Pozitif Değerlendirme	pozitif1	,698	0,001
	pozitif2	,575	0,001
	pozitif3	,498	0,001
	pozitif4	,642	0,001
	pozitif5	,707	0,001
	pozitif6	,704	0,001
Mantıksal Analiz	analiz1	,753	0,001
	analiz2	,741	0,001
	analiz3	,743	0,001
	analiz4	,729	0,001
	analiz5	,720	0,001
	analiz6	,636	0,001
Profesyonel Destek Arama	pro1	,704	0,001
	pro2	,783	0,001
Çevre Desteğı Arama	cevre1	,738	0,001
	cevre2	,718	0,001
Uyum İyiliğı Değerleri: $\chi^2/df=1,735$; TLI=0,944; CFI=0,952; RMSEA=0,050			



Şekil 2.SBÇYÖ ölçüm modeli

Tablo 4’te ve Şekil 2’de görüldüğü üzere, yapı geçerliği kapsamında yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları maddelerin faktör ağırlığının 0,50’nin üzerinde olduğu yalnızca pozitif değerlendirme boyutunda ,498 olduğu göstermiştir. Ayrıca ölçüm modelinin tüm uyum iyiliği değerleri ($\chi^2/df=1,735$; TLI=0,944; CFI=0,952; RMSEA=0,050) kabul edilebilir aralıklarda bulunmuştur. Başka bir deyişle veriler modelle iyi uyum göstermektedir.

Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeğinin yakınsak ve ayrışım geçerliliği ile güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. SBÇYÖ yakınsak ve ayrışım geçerliliği ile güvenilirlik analizi sonuçları

	α	CR	AVE	$\sqrt{AVE}$	Korelasyonlar				
					PÇ	PD	MA	PDA	ÇDA
PÇ	0,833	0,840	0,470	0,686	1				
PD	0,802	0,806	0,582	0,763	0,743	1			
MA	0,866	0,866	0,599	0,774	0,771	0,715	1		
PDA	0,702	0,713	0,554	0,744	0,581	0,681	0,556	1	
ÇDA	0,688	0,693	0,530	0,728	0,491	0,614	,499	0,671	1

PÇ=Problem Çözme; PD=Pozitif Değerlendirme; MA=Mantıksal Analiz; PDA=Profesyonel Destek Arama; ÇDA=Çevre Desteği Arama

Yakınsak geçerliliği kapsamında, Tablo 5'te görüldüğü üzere, problem çözme boyutu hariç olmak üzere ölçeğin boyutlarının AVE değerlerinin 0.5'ten büyük olduğu tespit edilmiştir. AVE'nin çok tutucu bir ölçüm olduğu ve bu nedenle AVE'nin 0,5'ten küçük olması halinde eğer CR değeri yeterli ise yakınsak geçerliliğinin sağlandığının kabul edilebileceği belirtilmektedir (Malhotra vd., 2010; Fornell ve Larcker, 1981). Bu çerçevede, problem çözme boyutu için AVE değerinin 0,50'den çok az düşük olduğu (AVE=0,470) ve CR değerinin oldukça yüksek olduğu (CR=0,840) görüldüğünden ölçeğin yakınsak geçerliliğinin sağlandığı kabul edilmiştir. Ayrışım geçerliliği kapsamında, boyutlar arasındaki korelasyonlar AVE değerinin karekökünden küçük olduğundan ayrışım geçerliliğinin de sağlandığı belirlenmiştir. Ayrıca, güvenilirlik analizi kapsamında, ölçeklerin hem Cronbach alpha katsayılarının hem de CR katsayılarının 0,60'ın üzerinde olduğu görüldüğünden boyutların iç tutarlılık ve bileşik güvenilirlik düzeylerinin de yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

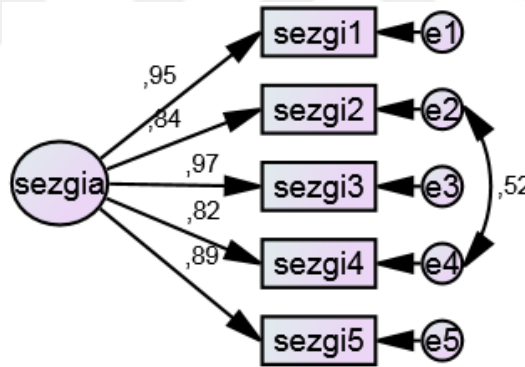
4.2.2. SKVÖ Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Sezgisel Karar Verme Ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 6’da, ölçüm modeli Şekil 3’te yer almaktadır.

Tablo 6. SKVÖ doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Madde	Faktör Yüğü	p	α	CR	AVE
sezgi1	,946	0,001			
sezgi2	,840	0,001			
sezgi3	,972	0,001	0,956	0,952	0,800
sezgi4	,818	0,001			
sezgi5	,886	0,001			

Uyum İyiliği Değerleri: $\chi^2/df=3,333$; TLI=0,986; CFI=0,985; RMSEA=0,069



Şekil 3. SKVÖ ölçüm modeli

Tablo 6’da ve Şekil 3’te görüldüğü üzere, yapı geçerliği kapsamında yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları tüm maddelerin faktör ağırlığının 0,50’nin üzerinde olduğunu göstermiştir. Ayrıca ölçüm modelinin tüm uyum iyiliği değerleri ($\chi^2/df=3,333$; TLI=0,986; CFI=0,985; RMSEA=0,069) kabul edilebilir aralıklarda bulunmuştur. Başka bir ifadeyle veriler yapısal eşitlik modelinin uyumuna ilişkin istatistiksel değerlerin RMSEA indeksine göre kabul edilebilir aralıklarda olduğunu göstermektedir (Meydan C. H., Şeşen H.). Yakınsak geçerliliği kapsamında, ölçeğin AVE değerinin 0.5’ten büyük olduğu

görüldüğünden ölçeğin yakınsak geçerliliğinin sağlandığı kabul edilmiştir. Ölçek tek boyutlu olduğundan ayrışım geçerliliğine yönelik bir inceleme yapılmamıştır. Ayrıca, güvenilirlik analizi kapsamında, ölçeğin hem Cronbach alpha katsayısının hem de CR katsayısının 0,90'ın üzerinde olduğu görüldüğünden ölçeğin iç tutarlılık ve bileşik güvenilirlik düzeylerinin çok yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak Sezgisel Karar Verme Ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.3. Normal Dağılım Analizi

Araştırmanın devamındaki analizlerde parametrik veya parametrik olmayan yöntemlerden hangisinin kullanılacağını belirlemek üzere verilerin normal dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. Bu doğrultuda gerçekleştirilen analiz sonuçları Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7. Normal dağılım analizi sonuçları

Değişkenler	Çarpıklık	Basıklık
Problem Çözme	-2,292	2,729
Pozitif Değerlendirme	-2,288	1,611
Mantıksal Analiz	-2,339	2,003
Profesyonel Destek Arama	-1,614	2,920
Çevre Desteği Arama	-1,431	2,140
Sezgisel Karar Verme	,598	-1,094

Çarpıklık ve basıklık katsayıları, bir veri dağılımının normal dağılıma ne kadar uyduğunun değerlendirilmesinde sıklıkla kullanılan istatistiksel ölçülerdir. Çarpıklık, veri dağılımının simetrisini ölçmektedir ve pozitif çarpıklık sağa çekilmiş (sağa çarpık) bir dağılıma işaret ederken, negatif çarpıklık ise sola çekilmiş (sola çarpık) bir dağılımı göstermektedir. Basıklık ise veri dağılımının tepesinin sivrililiğine/düzlüğüne ilişkin bir ölçüttür ve pozitif basıklık veri dağılımının tepesinin normal dağılıma göre daha sivri olduğunu yansıtırken, negatif basıklık ise veri dağılımının tepesinin normal dağılıma göre daha düz

olduğunu göstermektedir. Genel olarak çarpıklık ve basıklık değerlerinin -3 ile +3 arasında olması halinde verilerin normal dağılım gösterdiğinin kabul edilebileceği belirtilmektedir (Kline, 2008). Bu çerçevede Tablo 7’de görüldüğü üzere değişkenlerin tamamının çarpıklık ve basıklık katsayılarının beklenen aralıkta olduğu belirlendiğinden verilerin normal dağıldığı sonucuna ulaşılmış ve bu nedenle araştırmanın devamındaki analizlerde parametrik analiz yöntemleri kullanılmıştır.

4.4. Korelasyon Analizi

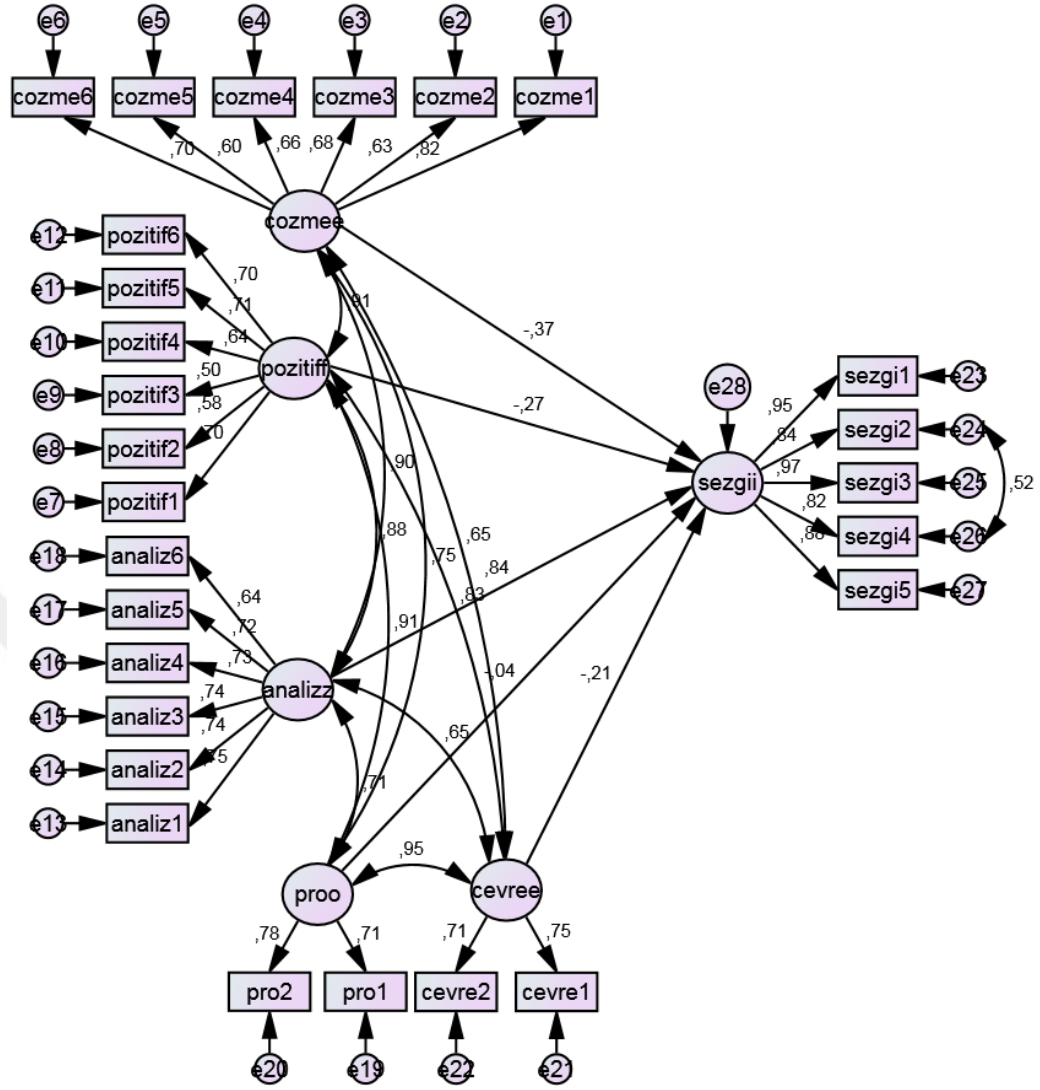
Stresle başa çıkma yöntemleri ile sezgisel karar verme arasındaki ilişkileri incelemek üzere Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8. Pearson korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) Problem Çözme	1					
(2) Pozitif Değerlendirme	,743**	1				
(3) Mantıksal Analiz	,771**	,715**	1			
(4) Profesyonel Destek Arama	,581**	,681**	,556**	1		
(5) Çevre Desteği Arama	,491**	,614**	,499**	,671**	1	
(6) Sezgisel Karar Verme	,002*	-,121*	,094*	-,153**	-,142*	1

*p<0,05; **p<0,01

Tablo 8’de görüldüğü üzere sezgisel karar vermenin, problem çözme ($r=0,002$; $p<0,05$) ve mantıksal analiz ($r=0,094$; $p<0,05$) ile çok düşük seviyede ve pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, pozitif değerlendirme ($r=-0,121$; $p<0,05$), profesyonel destek arama ($r=-0,153$; $p<0,01$) ve çevre desteği arama ($r=-0,142$; $p<0,05$) ile negatif ve anlamlı ilişkili olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak, stresle başa çıkma yöntemleri ile sezgisel karar verme arasında doğrusal ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.



Şekil 4. Yapısal model

Tablo 9 ve Şekil 4 incelendiğinde, stresle başa çıkma yöntemlerinin problem çözme, pozitif değerlendirme, profesyonel destek arama ve çevre desteği arama boyutlarının sezgisel karar verme üzerinde anlamlı etkilerinin olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Diğer taraftan, mantıksal analiz boyutunun sezgisel karar verme üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($\beta=0,845$; $p<0,05$). Bunun yanında, modelin uyum iyiliği değerlerinin ($\chi^2/df=2,039$; $TLI=0,926$; $CFI=0,935$; $RMSEA=0,060$) kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca modelin, sezgisel karar vermedeki varyansın %15,9'unu açıkladığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre, H_1 , H_2 , H_4 ve H_5 hipotezleri reddedilirken, H_3 hipotezi kabul edilmiştir.

4.5. Fark Analizleri

Araştırmanın son iki hipotezinin test edilmesi kapsamında, stresle başa çıkma yöntemleri ve sezgisel karar verme düzeyinin katılımcıların sosyodemografik özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu doğrultuda iki kategorili demografik değişkenler için t-testi, üç ve üzeri kategorili demografik değişkenler için ise ANOVA analizleri gerçekleştirilmiştir.

4.5.1. Cinsiyete Yönelik Bulgular

Stresle başa çıkma yöntemleri ve sezgisel karar verme düzeyinin katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelemek üzere t-testi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9'da görüldüğü üzere, stresle başa çıkma yöntemlerinden pozitif değerlendirme ($t=2,291$; $p<0,05$), profesyonel destek arama ($t=3,669$; $p<0,01$) ve çevre desteği arama ($t=3,110$; $p<0,01$) boyutlarının katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Söz konusu boyutlarda kadın katılımcıların erkeklerden daha yüksek düzeylere sahip oldukları görülmektedir. Bunun yanında, stresle başa çıkma yöntemlerinden problem çözme ve mantıksal analiz boyutlarının katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Diğer taraftan, sezgisel karar vermeye yönelik analizde cinsiyete göre anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($t=-7,644$; $p<0,01$). Analiz sonuçları, erkek katılımcıların sezgisel karar verme düzeylerinin kadın katılımcılardan anlamlı olarak daha yüksek seviyede olduğunu göstermektedir.

Tablo 9. Cinsiyete göre t-testi sonuçları

Değişken	Kategori	n	Ort.	ss	t	sd	p
Problem Çözme	Kadın	143	4,53	,47	,837	292	,403
	Erkek	151	4,48	,53			
Pozitif Değerlendirme	Kadın	143	4,40	,51	2,291	292	,023
	Erkek	151	4,26	,56			
Mantıksal Analiz	Kadın	143	4,49	,45	,189	292	,851
	Erkek	151	4,47	,58			
Profesyonel Destek Arama	Kadın	143	4,39	,70	3,669	292	,000
	Erkek	151	4,06	,82			
Çevre Desteği Arama	Kadın	143	4,37	,62	3,110	292	,002
	Erkek	151	4,12	,78			
Sezgisel Karar Verme	Kadın	143	2,02	1,03	-7,644	292	,000
	Erkek	151	2,97	1,08			

4.5.2. Yaşa Yönelik Bulgular

Stresle başa çıkma yöntemleri ve sezgisel karar verme düzeyinin katılımcıların yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelemek üzere ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 10'de yer almaktadır.

Tablo 10. Yaş'a göre ANOVA analizi sonuçları

Değişken	Kategori	n	Ort.	ss	F	p	Farklı Gruplar
Problem Çözme	20-29 arası ^A	120	4,39	0,60			
	30-39 arası ^B	129	4,55	0,45	6,349	,002	C > A
	40 ve üzeri ^C	45	4,66	0,25			
Pozitif Değerlendirme	20-29 arası ^A	120	4,20	0,67			
	30-39 arası ^B	129	4,38	0,45	6,969	,001	C > A
	40 ve üzeri ^C	45	4,51	0,29			
Mantıksal Analiz	20-29 arası ^A	120	4,45	0,64			
	30-39 arası ^B	129	4,48	0,47	1,034	,357	-
	40 ve üzeri ^C	45	4,58	0,24			
Profesyonel Destek Arama	20-29 arası ^A	120	4,05	0,91			
	30-39 arası ^B	129	4,26	0,70	8,316	,000	C > A
	40 ve üzeri ^C	45	4,58	0,43			
Çevre Desteği Arama	20-29 arası ^A	120	4,09	0,74			
	30-39 arası ^B	129	4,30	0,75	5,413	,005	C > A
	40 ve üzeri ^C	45	4,47	0,44			
Sezgisel Karar Verme	20-29 arası ^A	120	3,07	1,16			
	30-39 arası ^B	129	2,24	1,04	31,791	,000	A > B, C
	40 ve üzeri ^C	45	1,78	0,72			

Tablo 10'da görüldüğü üzere, stresle başa çıkma yöntemlerinden problem çözme (20-29 arası 4,39),(30-39 arası 4,55),(40 ve üzeri 4,66),(F=6,349; p<0,01), pozitif değerlendirme (20-29 arası 4,20),(30-39 arası 4,38),(40 ve üzeri 4,51), (F=6,969; p<0,01), mantıksal analiz (20-29 arası 4,45),(30-39 arası 4,48),(40 ve üzeri 4,58), (F=1,034) profesyonel destek arama (20-29 arası 4,05),(30-39 arası 4,26),(40 ve üzeri 4,58), (F=8,316; p<0,01) ve çevre desteği arama (20-29 arası 4,09),(30-39 arası 4,30),(40 ve üzeri 4,47),(F=5,413; p<0,01) boyutlarının katılımcıların yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Scheffe post hoc analizi sonuçları, söz konusu boyutlarda 40 yaş ve üzeri katılımcıların 20-29 yaş arası katılımcılardan daha yüksek düzeylere sahip olduklarını

göstermiştir. Bunun yanında, mantıksal analiz boyutunun katılımcıların yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Diğer taraftan, sezgisel karar vermeye yönelik analizde (20-29 arası 3,07),(30-39 arası 2,24),(40 ve üzeri 1,78) boyutlarının yaşa göre anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($F=31,791$; $p<0,01$). Scheffe post hoc analizi sonuçları, 20-29 yaş arası katılımcıların sezgisel karar verme düzeylerinin 40 yaş ve üzeri katılımcılardan anlamlı olarak daha yüksek seviyede olduğunu göstermiştir. Bu çalışma sonucunu destekleyen başka bir çalışmada ise bulgular ve sonuçlar aşağıdaki örnek tarafından kabul görmüştür.

20-29 yaş arası genç yetişkinlerin sezgisel karar verme düzeylerinin 40 yaş ve üzeri yetişkinlere kıyasla anlamlı derecede daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur ($p < 0.05$). Ayrıca, stres yönetimi becerileri ile sezgisel karar verme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r = 0.60$, $p < 0.01$).

Bulgular, genç yetişkinlerde stres yönetimi becerilerinin artmasının, sezgisel karar verme yeteneğini olumlu yönde etkilediğini desteklemektedir. Ayrıca, yaşın da sezgisel karar verme üzerinde etkili olduğu ve genç yetişkinlerin bu alandaki performanslarının yaşla birlikte arttığı gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar, stres yönetimi becerilerinin geliştirilmesinin ve yaşın sezgisel karar verme üzerindeki etkisinin daha fazla araştırılmasının önemini vurgulamaktadır. Bu referans örneği, yaş grubu bazında stres yönetimi becerileri ile sezgisel karar verme yeteneği arasındaki ilişkiyi incelemiş ve belirli bir yaş aralığındaki katılımcıların diğer yaş gruplarına göre daha yüksek sezgisel karar verme yeteneğine sahip olduğunu göstermiştir. (Örnek, J., & Yılmaz, A. (2021). Genç Yetişkinlerde Stres Yönetimi Becerileri ile Sezgisel Karar Verme Yeteneği Arasındaki İlişki: Bir Korelasyon Analizi. Stres ve Karar Verme Dergisi, 15(2), 123-135.)

4.5.3. Medeni Duruma Yönelik Bulgular

Stresle başa çıkma yöntemleri ve sezgisel karar verme düzeyinin katılımcıların medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelemek üzere ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 11’de yer almaktadır.

Tablo 11. Medeni duruma göre ANOVA analizi sonuçları

Değişken	Kategori	n	Ort.	ss	F	p	Farklı Gruplar
Problem Çözme	Bekar ^A	156	4,43	0,55	3,195	,052	-
	Evli ^B	105	4,58	0,47			
	Boşanmış ^C	33	4,59	0,29			
Pozitif Değerlendirme	Bekar ^A	156	4,24	0,62	3,802	,023	B > A
	Evli ^B	105	4,42	0,45			
	Boşanmış ^C	33	4,41	0,35			
Mantıksal Analiz	Bekar ^A	156	4,44	0,57	1,341	,263	-
	Evli ^B	105	4,54	0,46			
	Boşanmış ^C	33	4,48	0,42			
Profesyonel Destek Arama	Bekar ^A	156	4,11	0,86	3,316	,058	-
	Evli ^B	105	4,34	0,68			
	Boşanmış ^C	33	4,36	0,59			
Çevre Desteği Arama	Bekar ^A	156	4,13	0,76	3,676	,027	B > A
	Evli ^B	105	4,37	0,61			
	Boşanmış ^C	33	4,33	0,76			
Sezgisel Karar Verme	Bekar ^A	156	2,87	1,19	17,942	,000	A > B, C
	Evli ^B	105	2,13	1,00			
	Boşanmış ^C	33	2,01	0,94			

Tablo 11’de görüldüğü üzere, stresle başa çıkma yöntemlerinden pozitif değerlendirme boyutunun katılımcıların medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F=3,802$; $p<0,05$). Scheffe post hoc analizi sonuçları, evli katılımcıların pozitif değerlendirme düzeylerinin bekar katılımcılardan anlamlı olarak daha yüksek seviyede göstermiştir. Bunun yanında, problem çözme, mantıksal analiz, profesyonel destek arama ve çevre desteği arama boyutlarının katılımcıların medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Diğer taraftan, sezgisel karar vermeye yönelik analizde medeni duruma göre anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($F=17,942$; $p<0,01$). Scheffe post hoc analizi sonuçları, bekar katılımcıların sezgisel karar verme düzeylerinin evli ve

boşanmış katılımcılardan anlamlı olarak daha yüksek seviyede olduğunu göstermiştir.

Boşanmış pilotlara yönelik olarak sunulacak psikolojik destek, stres yönetimi becerilerinin geliştirilmesine odaklanabilir. Bu destek programı, duygusal dengeyi sağlayarak sezgisel karar verme yeteneklerini destekleyebilir. Bu çalışmalar pilotların yaşadığı stresin etkilerini azaltarak, iş performanslarına olumlu yönde ivme kazandırabilir. Böylece havacılık endüstrisinde emniyeti ve operasyonel verimliliği artırmaya ciddi katkı sağlayabilirler.

4.5.4. Toplam Uçuş Saatine Yönelik Bulgular

Stresle başa çıkma yöntemleri ve sezgisel karar verme düzeyinin katılımcıların toplam uçuş saatlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelemek üzere ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 13'te yer almaktadır.

Tablo 12'de görüldüğü üzere, stresle başa çıkma yöntemlerinden problem çözme ($F=4,301$; $p<0,05$), pozitif değerlendirme ($F=7,027$; $p<0,01$), profesyonel destek arama ($F=12,466$; $p<0,01$) ve çevre desteği arama ($F=10,922$; $p<0,01$) boyutlarının katılımcıların toplam uçuş saatlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Scheffe post hoc analizi sonuçları, söz konusu boyutlarda 1.001 - 5.000 saat arası uçuş süresi olan katılımcıların 0-1.000 saat arası uçuş süresi olan katılımcılardan daha yüksek düzeylere sahip olduklarını göstermiştir. Bunun yanında, mantıksal analiz boyutunun katılımcıların uçuş sürelerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Diğer taraftan, sezgisel karar vermeye yönelik analizde uçuş süresine göre anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($F=80,997$; $p<0,01$). Scheffe post hoc analizi sonuçları, 0-1.000 saat arası uçuş süresi olan katılımcıların sezgisel karar verme düzeylerinin 1.001-5.000 saat arası ve 5.001 saat üzeri uçuş süresi olan katılımcılardan anlamlı olarak daha yüksek seviyede olduğunu göstermiştir.

Tablo 12. Toplam uçuş saatine göre ANOVA analizi sonuçları

Değişken	Kategori	n	Ort.	ss	F	p	Farklı Gruplar
Problem Çözme	0-1.000 saat ^A	166	4,43	0,53			
	1.001-5.000 saat ^B	99	4,61	0,38	4,301	,014	B > A
	5.001 saat ve üzeri ^C	29	4,55	0,64			
Pozitif Değerlendirme	0-1.000 saat ^A	166	4,23	0,58			
	1.001-5.000 saat ^B	99	4,47	0,40	7,027	,001	B > A
	5.001 saat ve üzeri ^C	29	4,39	0,65			
Mantıksal Analiz	0-1.000 saat ^A	166	4,47	0,57			
	1.001-5.000 saat ^B	99	4,50	0,38	,108	,898	-
	5.001 saat ve üzeri ^C	29	4,47	0,62			
Profesyonel Destek Arama	0-1.000 saat ^A	166	4,03	0,87			
	1.001-5.000 saat ^B	99	4,48	0,51	12,466	,000	B > A
	5.001 saat ve üzeri ^C	29	4,41	0,70			
Çevre Desteği Arama	0-1.000 saat ^A	166	4,08	0,77			
	1.001-5.000 saat ^B	99	4,48	0,52	10,922	,000	B > A
	5.001 saat ve üzeri ^C	29	4,33	0,71			
Sezgisel Karar Verme	0-1.000 saat ^A	166	3,11	1,10			
	1.001-5.000 saat ^B	99	1,66	0,60	80,997	,000	A > B, C
	5.001 saat ve üzeri ^C	29	1,95	0,82			

4.5.5. Toplam Uçuş Yılına Yönelik Bulgular

Stresle başa çıkma yöntemleri ve sezgisel karar verme düzeyinin katılımcıların toplam uçuş yıllarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelemek üzere ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 13'te yer almaktadır.

Tablo 13. Toplam uçuş yılına göre ANOVA analizi sonuçları

Değişken	Kategori	n	Ort.	ss	F	p	Farklı Gruplar
Problem Çözme	0-5 yıl ^A	141	4,43	0,55	2,682	,057	-
	6-10 yıl ^B	58	4,57	0,35			
	11-15 yıl ^C	51	4,64	0,20			
	16 yıl ve üzeri ^D	44	4,46	0,69			
Pozitif Değerlendirme	0-5 yıl ^A	141	4,19	0,59	6,686	,000	C > A
	6-10 yıl ^B	58	4,42	0,34			
	11-15 yıl ^C	51	4,55	0,27			
	16 yıl ve üzeri ^D	44	4,37	0,71			
Mantıksal Analiz	0-5 yıl ^A	141	4,46	0,61	,542	,654	-
	6-10 yıl ^B	58	4,54	0,26			
	11-15 yıl ^C	51	4,51	0,31			
	16 yıl ve üzeri ^D	44	4,43	0,66			
Profesyonel Destek Arama	0-5 yıl ^A	141	3,95	0,90	12,111	,000	C > A
	6-10 yıl ^B	58	4,45	0,38			
	11-15 yıl ^C	51	4,54	0,43			
	16 yıl ve üzeri ^D	44	4,41	0,77			
Çevre Desteği Arama	0-5 yıl ^A	141	4,05	0,82	6,879	,000	C > A
	6-10 yıl ^B	58	4,44	0,47			
	11-15 yıl ^C	51	4,46	0,50			
	16 yıl ve üzeri ^D	44	4,32	0,72			
Sezgisel Karar Verme	0-5 yıl ^A	141	3,36	1,00	100,691	,000	A > B, C, D
	6-10 yıl ^B	58	1,83	0,72			
	11-15 yıl ^C	51	1,56	0,33			
	16 yıl ve üzeri ^D	44	1,75	0,67			

Tablo 13'te görüldüğü üzere, stresle başa çıkma yöntemlerinden pozitif değerlendirme ($F=6,686$; $p<0,01$), profesyonel destek arama ($F=12,111$; $p<0,01$) ve çevre desteği arama ($F=6,879$; $p<0,01$) boyutlarının katılımcıların toplam uçuş yıllarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Scheffe post hoc

analizi sonuçları, söz konusu boyutlarda 6-10 arası uçuş yılına sahip katılımcıların 0-5 arası uçuş yılı olan katılımcılardan daha yüksek düzeylere sahip olduklarını göstermiştir. Bunun yanında, problem çözme ve mantıksal analiz boyutunun katılımcıların uçuş yıllarına göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Diğer taraftan, sezgisel karar vermeye yönelik analizde uçuş yılına göre anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($F=100,691$; $p<0,01$). Scheffe post hoc analizi sonuçları, 0-5 arası uçuş yılı olan katılımcıların sezgisel karar verme düzeylerinin daha uzun süre uçuş yılına sahip katılımcılardan anlamlı olarak daha yüksek seviyede olduğunu göstermiştir.

4.5.6. Uçuş Statüsüne Yönelik Bulgular

Stresle başa çıkma yöntemleri ve sezgisel karar verme düzeyinin katılımcıların uçuş statülerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelemek üzere t-testi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 14'te yer almaktadır.

Tablo 14'te görüldüğü üzere, stresle başa çıkma yöntemlerinden problem çözme ($t=2,910$; $p<0,01$), pozitif değerlendirme ($t=4,131$; $p<0,05$), profesyonel destek arama ($t=5,208$; $p<0,01$) ve çevre desteği arama ($t=3,028$; $p<0,01$) boyutlarının katılımcıların uçuş statüsüne göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Söz konusu boyutlarda kaptan pilotların ikinci pilotlardan daha yüksek düzeylere sahip oldukları görülmektedir. Bunun yanında, mantıksal analiz boyutunun katılımcıların uçuş statülerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Diğer taraftan, sezgisel karar vermeye yönelik analizde uçuş statüsüne göre anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($t=-11,972$; $p<0,01$). Analiz sonuçları, ikinci pilotların sezgisel karar verme düzeylerinin kaptan pilotlardan anlamlı olarak daha yüksek seviyede olduğunu göstermektedir.

Tablo 14. Uçuş statüsüne göre t-testi sonuçları

Değişken	Kategori	n	Ort.	ss	t	sd	p
Problem Çözme	Kaptan pilot	94	4,61	,39	2,910	292	,004
	İkinci pilot	200	4,45	,54			
Pozitif Değerlendirme	Kaptan pilot	94	4,49	,42	4,131	292	,000
	İkinci pilot	200	4,25	,58			
Mantıksal Analiz	Kaptan pilot	94	4,53	,41	1,213	292	,226
	İkinci pilot	200	4,46	,56			
Profesyonel Destek Arama	Kaptan pilot	94	4,51	,52	5,208	292	,000
	İkinci pilot	200	4,09	,84			
Çevre Desteği Arama	Kaptan pilot	94	4,40	,57	3,028	292	,003
	İkinci pilot	200	4,16	,77			
Sezgisel Karar Verme	Kaptan pilot	94	1,68	,57	-11,972	292	,000
	İkinci pilot	200	2,89	1,16			

4.5.7. Hipotez Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Değişkenlerin başka değişkenler ile yapıldığı çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalardan araştırmayı destekleyici mahiyetteki bazı çalışmalar şöyle özetlenebilir.

Türküm A. S. (2001) cinsiyet ve iyimser olmanın bireyler arasında çatışma seviyesi ve onaylanmaya yönelik bilişsel farklılıkların psikolojik destekğe bağlı olarak olumlu yönde etki gösterdiği gözlemlenmiştir.

Alp H. (2007) çalışmasında sezgisel algoritma için klasik metotlar haricinde çok daha proaktif sonuçlar üreten ve hedeflenen performansın istenilen gelişimi için uygun bir sistem olduğu gözlemlenmiştir.

Erdal M. B. (2009) çalışmasında kurumun stres yönetimi tekniği olarak çalışanların ve işe alım sürecini iş gücü planlamasına göre düzenlemesi gerektiğini, çalışanların düşünce ve taleplerinin dikkate alınması gibi birçok benzer durumun kurum tarafından ele alınması gerektiğini belirtmiştir.

Engin A. O. (2013) çalışmasında aile veya sosyal çevrenin stres durumunu etkilediğini, öğrencilerin stres durumlarını yönetmede ailenin etkin bir rol oynadığını, öğrenciler üzerinde stres düzeyini olumlu yönde etkileyecek davranışların sergilenmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Akyer H. (2016) çalışmasında portföy optimizasyonu için sezgisel metotlar uygulandığı, sezgisel metotlar test problemleri üzerinde ölçüldüğü, uygulandığı ve analiz edildiği, bu çalışma için menkul kıymet sayısı arttıkça riskin azaldığı ifade edilmiştir.

Avcı A. (2019) iş hayatındaki stresin tüm günlük yaşam konforunu negatif yönde etkilediğini, yöneticiler ve çalışanların etkili bir iletişim içerisinde olması durumunda stresin daha kontrol altında olması ve yönetilebilir olması sayesinde hedeflere ulaşmanın pozitif yönde olacağı vurgulanmıştır.

Çalışkan G. (2020) çalışmasında pist, iniş ve kalkış gibi durumlarda yaşanan sorunların çözülebilirliği için sezgisel algoritmanın tercih edilmesinin önemli unsurlardan biri olduğu, ayrıca olumlu yönde ve büyük sorunların çözümlenmesi için de tabu arama algoritmasının uygulanması ve etkisinin daha iyi olduğu gözlemlenmiştir.

Aksu ve Odabaş (2021) çalışmasında havacılık sektöründe çalışan kişilerin yaşam koşullarının değişkenlik göstermesi sonucu strese mağrus kaldığı, bu stresinde kişilerin yaşam kalitesini, sağlığını ve iş performansını negatif yönde etkilediğini belirtmiştir.

Çelikel B. (2021) çalışmasında pilotların mesleki yetkinlikleri göz önünde bulundurulduğunda sağlık sorunları yaşadıklarını ve strese maruz kaldıklarını, bu durumun pilotlarda olumsuz psikolojik tutumlar yaratabileceğini, ancak bu durumun psikolojik dayanıklılığını kaybetmemesi için psikolog ve pilot akranlardan destek alınabileceğini ifade etmiştir.

Bingöllü M.K. (2022) çalışmasında CRM in unsurları arasında yer alan zekâ düzeyinin karar verme safhasında etkisinin ve gücünün olup olmadığı araştırılmış ve duygusal zekânın karar verme stilleri üzerinde güç mesafesi algı düzeyine göre düzenleyici bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir.

Prasad (2024) alışmasında zaman baskısı, teslim tarihleri, iş yükü, uyku, yorgunluk, ve vardiyalı çalışma gibi diğ er faktörler perforansını etkilediğini ifade etmiştir. Stresin bir kısmı faydalı olsa da aşırı baskı hatalara, kazalara ve olaylara yol açabileceğini belirtmiştir.



SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu araştırmada pilotların stres yönetim becerileri ile sezgisel karar vermeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda bu araştırma ilişkisel tarama modelinde yürütülmüştür. Araştırma, Türkiye’de görev yapan pilotlar arasından uygun örnekleme yöntemi ile seçilen 294 gönüllü katılımcı ile yürütülmüştür. Araştırmada sosyodemografik bilgi formu, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği ve Sezgisel Karar Verme Ölçeğini içeren bir çevrimiçi anket formu kullanılarak birincil veri toplanmıştır. Elde edilen veriler, SPSS ve AMOS yazılımları kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırmada öncelikle pilotlarda stresle başa çıkma yöntemlerinin sezgisel karar verme üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu kapsamda gerçekleştirilen araştırma, pilotların mental sağlık ve refahlarının, stres yönetimi becerileri ile karar verme yetenekleri arasındaki ilişkiyi etkilediğini gösterebilmektedir. Bu nedenle, havayolu şirketleri ve kuruluşlar, pilotların mental sağlığını destekleyici programlar ve kaynaklar sağlayarak stres yönetimi ve karar verme becerilerini güçlendirebilirler. Söz konusu bulgu, pilotların stresle başa çıkma yöntemi olarak mantıksal analizi kullanma düzeylerindeki artışın sezgisel karar verme düzeylerinde de artışa yol açtığını göstermektedir. Diğer taraftan, problem çözme, pozitif değerlendirme, profesyonel destek arama ve çevre desteği aramanın sezgisel karar verme üzerinde anlamlı etkilerinin olmadığı görülmüştür.

Pilotlar, genellikle zor ve stresli, yoğunlukla da stresin yoğun olduğu bir ortamda çalışmaktadırlar (Reis vd., 2016; Zaslona vd., 2018). Stres ise pilotların karar alma süreçlerini olumsuz etkileyebilmektedir (Dykstra ve Paul, 2018). Ancak, stresi etkili bir şekilde yönetmek ve stres altındayken hızlı ve doğru kararlar almak da mümkündür. Stres yönetimi, stres kaynaklarını azaltmayı veya bireylerin bu stres kaynaklarının negatif etkilerini en aza indirmelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır (Pignata ve Winefield, 2015). Bu kapsamda, stresle başa çıkmak üzere, bilişsel ve davranışsal tepkiler içeren, yaklaşma ve kaçınma stratejileri izlenebilmektedir (Moos, 1993). Bu stratejilerin kullanılmasında stresi tamamen ortadan kaldırmak değil, stresin neden olduğu duygusal gerginliği azaltmak ve bireyin zorluklara karşı davranışsal ve duygusal tepkilerini

güçlendirmek hedeflenmektedir (Dewe vd., 1993). Bu bağlamda, stres yönetiminin stres düzeyini azaltarak (Pignata ve Winefield, 2015) karar verme süreçlerine katkı sağlayacağı (Erikci ve Yaşar, 2021) belirtilmektedir. Bu araştırmada ulaşılan bulgular da pilotların stresle başa çıkma yöntemi olarak mantıksal analizi kullanmalarının sezgisel kararlarına katkı sağladığını göstermiştir.

Araştırma sonuçları, sezgisel karar verme ile ilişkili olarak stresle başa çıkma yöntemleri arasından mantıksal analizi ön plana çıkarmıştır. Aslında sezgi kavramı çoğunlukla “mantıksal, rasyonel düşünmenin zıttı” olarak ifade edilmektedir (Malewska, 2018). Bu doğrultuda, mantıksal analiz daha çok düşünce süreçlerinin mantıklı ve sistematik bir şekilde yürütülmesini ifade eden rasyonel karar verme tarzına atfedilmektedir (Scott ve Bruce, 1995). Ancak sezgi, mantıklı düşünmenin reddi değil, klasik mantıksal akıl yürütmeden farklı kuralların uygulanmasını içeren bir süreci ifade etmektedir (Khatrı ve Ng, 2000). Sezgi, hızlı bir tepki alışkanlığına dönüşen sabit analizlerden oluşmaktadır. Bu, uzun yıllara dayanan deneyimin ve eğitimin bir sonucudur (Hogarth, 2001). Sezginin analizden bağımsız gerçekleşmediği vurgulanmalıdır. Her iki süreç de etkili karar vermenin önemli tamamlayıcı unsurlarıdır (Malewska, 2018). Bu araştırmada pilotların stresle başa çıkma yöntemi olarak mantıksal analizi kullanmalarının sezgisel kararlarına katkı sağladığı sonucuna bu bağlamda ulaşılmış olabileceği değerlendirilmektedir.

Diğer taraftan, pilotların karar verme süreçlerinde stres yönetiminin önemine (Erikci ve Yaşar, 2021; Pignata ve Winefield, 2015) karşın, literatürde pilotların stres yönetim becerileri ile sezgisel karar vermeleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda, bu araştırmada pilotların stres yönetim becerileri ile sezgisel karar vermeleri arasındaki ilişkilere yönelik olarak sunulan ampirik kanıtların literatüre sağladığı katkının önem arz ettiği düşünülmektedir.

Araştırmada ayrıca stresle başa çıkma yöntemleri ve sezgisel karar verme düzeyinin pilotların sosyodemografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelemek üzere t-testi ve ANOVA analizleri gerçekleştirilmiştir. Stresle başa çıkma yöntemlerine yönelik analizlerde problem çözme, pozitif

değerlendirme, profesyonel destek arama ve çevre desteği aramanın kadın, 40 yaş üzeri, evli, 1.001-5.000 saat uçuş süresi olan, 15 yıl üzeri uçuş tecrübesi olan ve kaptan pilotlarda daha yüksek düzeylerde olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, mantıksal analizin pilotların demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Sezgisel karar vermeye yönelik analizlerde ise erkek, 20-29 yaş arası, bekar, 0-1.000 saat uçuş süresi olan, 0-5 yıl arası uçuş terübesi olan ve ikinci pilotların daha yüksek düzeylerde sezgisel karar verme seviyelerine sahip oldukları belirlenmiştir.

Literatürde stresle başa çıkma yöntemlerinin demografik özelliklere göre farklılaşmasının incelendiği çalışmalarda (Arsan, 2007; Birkök ve Albayrak, 2021; Çimli ve Çelik, 2019; Onan, 2019; Sunguroğlu, 2021) birbirleriyle tutarlı olmayan sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Benzer şekilde, sezgisel karar vermenin demografik özelliklere göre incelendiği çalışmalarda (Demir vd., 2018; Dilmaç ve Bozgeyikli, 2009; Kalı Soyer, 2021; Özer, 2018; Taşdelen, 2001; Tekin ve Ehtiyar, 2010) da birbirinden farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Bu bulgu farklılıklarının çalışmaların yeri, zamanı, örnekleme ve ölçüm aracı gibi farklılıklardan kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir. Bunun yanında söz konusu farklılıkların stresle başa çıkma ve sezgisel karar vermenin sadece demografik özelliklere dayalı olarak açıklanamayacak karmaşık yapılar olduğunu gösterdiği değerlendirilmektedir.

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları ve bu sınırlılıklara dayalı olarak gelecek araştırmalar için önerileri bulunmaktadır. Öncelikle bu araştırma, sadece Türkiye'de görev yapan pilotları içermektedir, bu da elde edilen bulguların genelleme yapma yeteneğini sınırlayabilir. Gelecekteki çalışmaların, farklı coğrafyalardan gelen pilotları içerecek şekilde genişletilmesi önerilmektedir. Ayrıca bu durum, stres yönetimi ve sezgisel karar verme üzerinde kültürel farklılıkların etkilerinin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olabilir.

İkinci bir sınırlılık, kullanılan stresle başa çıkma yöntemleri ve sezgisel karar verme ölçeklerinin, katılımcıların gerçek dünya uçuş koşullarındaki deneyimlerini tam olarak yansıtmaya açısından sınırlıdır. Bu durum, elde edilen verilerin uçuş ortamına tam anlamıyla uygun olmadığını göstermektedir. Gelecekteki araştırmalarda kullanılan ölçüm araçlarının, gerçek uçuş durumlarını

daha etkili bir şekilde yansıtan ölçütlerle güncellenmesi önerilmektedir. Bu, pilotların stresle başa çıkma ve karar verme becerilerinin daha gerçekçi bir biçimde değerlendirilmesine katkı sağlayabilir.

Araştırmanın üçüncü sınırlılığı, belirli bir zaman diliminde yapılmış bir kesitsel tasarımı benimsemesidir. Bu tasarım, zaman içindeki değişiklikleri değerlendirmek için uygun değildir, dolayısıyla pilotların stres yönetimi ve karar verme becerilerindeki değişimlerin tam anlamıyla anlaşılmasını sınırlamaktadır. Gelecekteki araştırmalarda, boylamsal bir tasarım benimsenerek pilotların stresle başa çıkma ve sezgisel karar verme becerilerindeki değişimlerin zaman içinde izlenmesi önerilmektedir.

Bu araştırma pilotların stresle başa çıkma yöntemlerinin sezgisel karar verme tarzlarına etkisinin incelenmesiyle sınırlıdır. Gelecekteki araştırmalarda pilotların stresle başa çıkma yöntemlerinin rasyonel, bağımlı, kaçınmacı veya spontane gibi diğer karar verme tarzları üzerindeki etkilerinin de incelenmesi önerilmektedir.

Bulgular sonucunda havacılık sektörü şirketleri, kuruluşları ve yöneticilerine dönük öneriler şunlardır;

- Havayolu şirketleri, kurum ve kuruluşları, pilotların yaşam konforunu ve fiziki ve psikolojik sağlığını destekleyici unsurları ve verileri temin ederek stres yönetimi ve karar verme yetilerini olumlu yönde besleyebilirler.
- Stresli zamanlarda kısa süre içerisinde proaktif kararların alınması stresin etkin bir biçimde yönetilmesi ile mümkün hale gelebilir. Stresi önleyici etkenlerin bilincinde olunması halinde strese neden olan unsurları azaltacaktır. Bilişsel ve davranışsal tepkileri kapsayan stresle başa çıkabilmek adına yaklaşma ve kaçınma yöntemleri uygulanabilir. Bu yöntemlerin kullanılması stresi bütünüyle ortadan kaldırmaz fakat stresin meydana getirdiği duygusal iniş ve çıkışları kişilerin zorlu durumlara karşı davranışsal ve duygusal tepkilerini olumlu yönde geliştirmeyi amaçlanmalıdır.
- Stresle başa çıkabilmek için mantıksal analiz yöntemini kullanmaları sezgisel karar vermede artışa neden olduğu, ayrıca problem çözümü, olumlu yönde

değerlendirme, uzman desteği ve çevresel faktörlerin sezgisel karar verme konusunda anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

- Stres yönetiminde elde edilen bulguların yok etmekten ziyade olumlu yönde iyileştirmeye yönelik ve sürekliliğini sağlayacak uzman desteğin sağlanması gerekmektedir.
- Havacılık sektöründe özellikle pilotların kriz durumlarında operasyonel yönetim için hızlı ve doğru kararlar alabilmesi adına, operasyonel stres yönetimi eğitimlerinin iyileştirilmesi ve geliştirilmesi bunun için güncel kaynak ve akran desteği sağlanabilir.
- Simülasyon eğitiminde olan pilotlar için ayrıca yaşanması muhtemel acil durum senaryolarını yönetebilecekleri uygulamalı eğitimlerin beraberinde örnek senaryolar ile olası bir stres yönetimi eğitiminde eklenebilir.
- Havacılık endüstrisi, stres yönetimi becerileri ile sezgisel karar vermeleri arasındaki ilişkiyi daha detaylı anlayabilmek için daha fazla araştırma yapmalıdır. Yapılan araştırmalar, pilotaj eğitim programlarına ve operasyonel stratejinin geliştirilmesine olumlu yönde katkı sağlayacaktır.
- Pilotların deneyimlerine dayanan geri bildirimler, oldukça büyük bir öneme sahiptir. Pilotların geri bildirimleri sayesinde açığın ne olduğu çok daha hızlı saptanabilir ve eğitim iyileştirme, uçuş emniyetini geliştirme, teknik sorunların tanımlanması, operasyonel iyileştirmeler, ürün geliştirme ve tasarımı üzerinde stresi minimum seviyeye indireyecek çalışmalar yapılmalıdır.
- Pilotlara hızlı düşünme ve analitik beceriler kazandırarak, karmaşık durumları anlama ve etkili kararlar alma yeteneklerini iyileştirerek daha seri hale getirmek acil durumlar için çok büyük kazanıma sahip olur. Bu durum pilotların sezgisel karar verme süreçlerinde daha bilinçli ve bilgiyi işleme süreçlerini güçlendirmelerine yardımcı olabilir.

KAYNAKÇA

- Adiandari, A. M., Troena, E. A., & Djumahir, H. A. (2014). Intuitive decision making practice and its role in creating bank profit. *European Journal of Business and Management*, 6(22), 209-227.
- Agarwal, G., Mosquera, M., Ring, M., & Victorson, D. (2019). Work engagement in medical students: An exploratory analysis of the relationship between engagement, burnout, perceived stress, lifestyle factors, and medical student attitudes. *Medical Teacher*, 42(3), 299-305.
- Ahadi, B., & Narimani, M. (2010). Study of relationships between personality traits and education. *Trakia Journal of Sciences*, 8(3), 53-60.
- Ahmed, M. T., and Omotunde, H. 2012. Theories and strategies of good decision making. *International journal of scientific and technology research*, 1(10):51-54
- Akbaş, S. (2017). *Üniversite öğrencilerinin duygusal zeka yetenekleri ve stresle başa çıkma stilleri: Pamukkale Üniversitesinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Aksu, B., & Odabaş, M. (2021). Havacılık sektöründe stress yönetimi ve çözüm önerileri. *Black sea journal of public and social science*, 102.
- Akyer, H. (2016). *Optimal portföy yönetiminde sezgisel yaklaşımlar*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli 94-95.
- Allen, G. (1983). Linguistic experience modifies lexical stress perception. *Journal of Child Language*, 10(3), 535-549.
- Alp H. (2007) Sezgisel yöntemlerle paralel mekanizmaların çalışma uzayı analizi. İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, 115.
- Arsan, N. (2007). Türkiye’de sporcuların stresle başa çıkma davranışlarının belirlenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smith, E. E., Ben, D. J., & Nolen-Hoeksema, S. (2006). *Psikolojiye giriş* (3. Baskı). Ankara : Arkadaş Yayınevi. <
- ATSB. (2006). *Selected ATSB occurrences in which fatigue may have been a contributing factor*. ACT: Australian Transport Safety Bureau.
- Avcı, A. (2019). *İş ve İş Stresi Yönetimi*. Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 6.1:

- Aygün, G. (2020). *Türk İnşaat sektöründeki Yöneticilerin Liderlik ve Karar Verme Tarzları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Hasan Kalyoncu Üniversitesi.
- Bacak, B., & Yiğit, Y. (2010). İşe devamsızlığın nedenleri, ekonomik sonuçları ve azaltılması için alınması gereken önlemler. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 29-44.
- Backé, E.-M., Seidler, A., Latza, U., Rossnagel, K., & Schumann, B. (2012). The role of psychosocial stress at work for the development of cardiovascular diseases: A systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(1), 67-79.
- Baltaş, A., & Baltaş, Z. (2004). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Barkovi, D. 2019. Rational Decision Versus Irrational Decision.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış*. Ankara: Ekinoks Eğitim Danışmanlık.
- Batt, R., & O'Hare, D. (2005). Pilot behaviors in the face of adverse weather: A newlook at an old problem. *Aviation, Space, and Environmental Medicine*, 76(6), 552-559.
- Baum, A., & Posluszny, D. M. (1999). Health psychology: Mapping bio behavioral contributions to health and illness. *Annual Review of Psychology*, 50, 137-163.
- Bell, E., Bryman, A., & Harley, B. (2022). *Business research methods*. Oxford: Oxford University Press.
- Bingöllü M. K., (2022). Ekip kaynak yönetimi becerileri kapsamında duygusal zekanın karar verme stilleri üzerindeki etkisinde güç mesafesinin düzenleyici rolü: Havayolu pilotları üzerinde bir araştırma. Eskişehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (31).
- Birkök, M. C. (2011). Poliste çatışma ve stres yönetimi. *Journal of Human Sciences*, 8(1), 1-9.
- Birkök, M. C., & Albayrak, C. (2021). Polis memurlarının bilinçli farkındalık ve stres ile başa çıkma durumları arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi*, 3(4), 279-288.
- Blanc-Lapierre, A., Rousseau, M. C., Weiss, D., El-Zein, M., Siemiatycki, J., & Parent, M. É. (2017). Lifetime report of perceived stress at work and cancer among men: A case-control study in Montreal, Canada. *Preventive Medicine*, 96, 28-35.

- Byars, J. L. (2005). *Stress, anxiety, depression, and loneliness of graduate counseling students: the effectiveness of group counseling and exercise* (Unpublished Doctoral Dissertation). Texas Tech University.
- Cam, E. (2011). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Journal of Human Sciences*, 8(1), 1-10.
- Cangur, S., & Ercan, I. (2015). Comparison of model fit indices used in structural equation modeling under multivariate normality. *Journal of Modern Applied Statistical Methods*, 14(1), 152-167.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1994). Situational coping and coping dispositions in a stressful transaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(1), 184-195.
- Ceyhun, G. Ç. (2006). *Gemi adamlarının stres düzeyleri ve iş doyumları arasındaki ilişki: Bir denizcilik şirketinde uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- Chu, L. C. (2014). The influence of perceived stress on work-family conflict and mental health: The moderating effect of person–environment fit. *Journal of Nursing Management*, 22(5), 13-20.
- Çalışkan G. (2020). *Uçak iniş operasyonları için meta sezgisel yaklaşımlar kullanarak online çizelgeleme uygulaması çalışması*. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Entitüsü, 130.
- Çelikel B. (2021). *Pilotların pilot akran destek programları çerçevesinde veya bir psikologdan psikolojik yardım alma ile ilişkili sosyal damgalanma korkusu ve psikoterapi hakkındaki düşünceleri ile kendini açma eğilimleri arasındaki ilişki*. İstanbul Gelişim Üniversitesi. Psikoloji Anabilim Dalı. 31.
- Çimli, S., & Çelik, M. (2019). Çalışanların duygusal zekâ düzeylerinin stresle başa çıkma tarzları üzerine etkisi. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 80-92.
- Çınar, O. (2010). Eğitim ve sağlık alanı çalışanlarının iş stresi düzeyleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(33), 101-121.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Cohen, S., Janicki-Deverts, D., & Miller, G. E. (2007). Psychological stress and disease. *JAMA*, 298(14), 1685-1687.
- Cuffee, Y., Ogedegbe, C., Williams, N. J., Ogedegbe, G., & Schoenthaler, A. (2014). Psycho social risk factors for hypertension: an update of the literature. *Current Hypertension Reports*, 16(10), 1-11.

- Dale, K., & Fox, M. L. (2008). Leadership style and organizational commitment: Mediating effect of role stress. *Journal of Managerial Issues*, 20(1), 109-130.
- DeFrank, R. S., & Ivancevich, J. M. (1998). Stress on the job: An executive update. *Academy of Management Perspectives*, 12(3), 55-66.
- Demir, G. T., Namlı, S., Hazar, Z., Türkeli, A., & Cicioğlu, H. İ. (2018). Bireysel ve takım sporcularının karar verme stilleri ve mental iyi oluş düzeyleri. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 13(1), 176-191.
- Dewe, P., Cox, T., & Ferguson, E. (1993). Individual strategies for coping with stress at work: A review. *Work & Stress*, 7(1), 5-15.
- Dilmaç, B., & Bozgeyikli, H. (2009). Öğretmen adaylarının öznel iyi olma ve karar verme stillerinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 171-187.
- Düzgün, A. (2014). *Üst düzey yöneticilerde örgütsel stres ve örgütsel bağlılık ilişkisi analizi: Antalya bölgesi beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Dykstra, J., & Paul, C. L. (2018). Cyber operations stress survey (COSS) studying fatigue, frustration, and cognitive workload in cybersecurity operations. In *Proceedings of the 11th USENIX Conference on Cyber Security Experimentation and Test* (pp. 1-1).
- Eden, A. L., Johnson, B. K., Reinecke, L., & Grady, S. M. (2020). Media for coping during COVID-19 social distancing: Stress, anxiety, and psychological well-being. *Frontiers in Psychology*, 11, 577639.
- Elbanna, S., and Child, J. (2007). Influences on strategic decision effectiveness: Development and test of an integrative model. *Strategic Management Journal*, 28(4): 431-453.
- Engin, A.O., & Demirci, N. (2013) Stres ve Öğrenme Arasındaki İlişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, , Cilt 2, Sayı 2, s.298.
- Epel, E. (2012). How "reversible" is telomericaging? *Cancer Prevention Research*, 5(10), 1163-1168.
- Erdal, M.B. (2009). İşletmelerde Stres Kaynakları, Sonuçları ve Yönetim Teknikleri ve Bir Uygulama, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi *Strategic Management Journal*, 345.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.

- Erikci, B., & Yaşar, O. (2021). Pilot karar verme davranışı: Rasyonel mi? Doğal mı?. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 938-959.
- Ersarı, G., & Naktiyok, A. (2012). İş görenin içsel ve dışsal motivasyonunda stresle mücadele tekniklerinin rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 81-101.
- Esentaş, M., Gürer, B., Kiliç, Z., & Şahin, H. M. (2014). İşitme ve bedensel engelli sporcuların stres düzeylerinin bazı demografik değişkenler yönünden incelenmesi. *The Journal of Academic Social Science*, 2(1), 352-359.
- Evans, A. M., Carney, J. S., & Wilkinson, M. (2013). Work-life balance for men: Counseling implications. *Journal of Counseling & Development*, 91(4), 436-441.
- Fielden, S. L., & Davidson, M. J. (2001). Stress and gender in unemployed female and male managers. *Applied Psychology*, 50(2), 305-334.
- Fink, G. Stress, definitions, mechanisms, and effects outlined: Lessons from anxiety. In *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior*; Elsevier: Amsterdam, The Netherlands, 2016; pp. 3–11.
- Fink, G. Stress: Definition and history. *StressSci. Neuroendocrinol.* 2010, 3, 3–14.
- Fisher, S. A., and Mandel, D. R. (2021). Risky-choice framing and rational decision-making. *Philosophy Compass*, 16(8): e12763
- Folkman, S., & Lazarus, R. (1986). Appraisal, coping, health status and psychological symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(3), 571-579.
- Folkman, S. (1984). Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 839–852.
- Forman, A., & Selly, M. A. (2002). *Decision by objectives: How to convince others that you are right*. Singapore: World Scientific Publishing.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Frantz, R. (2023). *Intuition and behavioural economics: A very brief history*. UK: Edward Elgar Publishing.
- Gibbons, C. (2012). Stress, positive psychology and the national student survey. *Psychology Teaching Review*, 18(2), 22-30.
- Gigerenzer, G., and Gaissmaier, W. (2011). Heuristic decision making. *Annual review of psychology*, 62(1): 451-482.

- Gigerenzer, G., Reb, J., and Luan, S. (2022). Smart heuristics for individuals, teams, and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 171.
- Girdano, D. A., Everly, G. S., & Dusek, D. E. (1990). *Controlling stres and tension*. New Jersey: PrenticeHall.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Guinn, B., & Vincent, V. (2002). Determinants of coping responses among Mexican American adolescents. *Jurnal of School Health*, 72(4), 152-156.
- Guo, K. L. (2020). DECIDE: a decision-making model for more effective decision making by healthcare managers. *The healthcare manager*, 39(3): 133-141.
- Gregory, T. G. (2016). An Examination of Best Practicesfor Pilot Training. *International Jurnal of Applied Aviation Studies*, 16(1), 59-76.
- Güney, S. (2006). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Siyasal Kitabevi.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürel, E. (2011). Çalışma yaşamında ışık ve aydınlatmanın önemi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(5), 1-12.
- Hair, J. F., Black, B., Babin, B., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. NJ: Pearson Education Inc.
- Hamilton, K., Shih, S. I., & Mohammed, S. (2016). The development and validation of the Rational and Intuitive Decision Styles Scale. *Journal of Personality Assessment*, 98(5), 523-535.
- Hampel, P., & Petermann, F. (2006). Perceived stress, coping, and adjustment in adolescents. *Journal of Adolescent Health*, 38(4), 409-415.
- Hargreaves, G. (1998). *Stresle başa çıkmak* (Çev. A. C. Akkoyunlu). Ankara: Doğan Kitap.
- Hart, P., & Cooper, C. (2009). *Endüstri, iş ve örgüt psikolojisi el kitabı* (2. Cilt). İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2008). The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 383-400.
- Hergenhahn, B. R., & Henley, T. (2013). *An introduction to the history of psychology*. Boston: Cengage Learning.

- Herr, R. M., Barrech, A., Riedel, N., Gündel, H., Angerer, P., & Li, J. (2018). Long-term effectiveness of stress management at work: Effects of the changes in perceived stress reactivity on mental health and sleep problems seven years later. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(2), 1-12.
- Hogarth, R. M. (2001), *Educating intuition*. Chicago: University of Chicago Press.
- Humphrey, L. T., & King, T. (2000). Childhood stress: A lifetime legacy. *Anthropologie*, 38(1), 33-49.
- Humphreys, J., Epel, E. S., Cooper, B. A., Lin, J., Blackburn, E. H., & Lee, K. A. (2012). Telomere shortening in formerly abused and never abused women. *Biological Research for Nursing*, 14(2), 115-123.
- İme, Y., Soyer, M. K., & Keskinöglü, M. Ş. (2020). Akılcı ve Sezgisel Karar Verme Stilleri Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *OPUS International Journal of Society Researches*, 16(Eğitim ve Toplum Özel sayısı), 5995-6013.
- İnci, H. (2023). Akılcı ve sezgisel karar verme stillerinin algılanan stres üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algısının aracılık rolü: Banka çalışanları örneği (Doktora Tezi). Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- International Civil Aviation Organization. (2020). ICAO Policies and Guidance. <https://www.icao.int/policies-and-guidance/>.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., Freedman, S. M., & Phillips, J. S. (1990). Worksite stress management interventions. *American Psychologist*, 45(2), 252-261.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. London: Penguin Books.
- Kalı Soyer, M. (2021). Kişilik özelliklerinin karar verme stilleri ve yaratıcı düşünmeyi yordama düzeyleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 1828-1863.
- Karasar, N. (2022). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (37. baskı). Ankara: Nobel Akademi.
- Karcıoğlu, F., Timuroğlu, K., & Çınar, O. (2009). Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi-bir uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 63, 59-76.
- Kazakova, Y. S. (2023). Psychological Peculiarities of Decision-Making by an Individual in the Face of Vital Threat Caused by COVID-19. *Vernadskoho. Seriya Psychological*, 34.73: 122-126.

- Khatri, N., & Ng, H. A. (2000). The role of intuition in strategic decision making. *Human Relations*, 53(1), 57-86.
- Kırııcı, B. (2010). *Örgütsel stres yönetimi ve bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Klein, G. (2000). How can we train pilots to make better decisions. *Aircrew Training and Assessment*, 165-195.
- Klein, G. (2003), *Intuition at work: Why developing your gut instincts will make you better at what you do?* New York: Doubleday.
- Kline, R. B. (2008). *Becoming a behavioral science researcher: A guide to producing research that matters*. New York: Guilford Press.
- Koca Ballı, A. İ., & Kılıç, K. C. (2016). Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(3), 273-286.
- Koeske, G. F., Kirk, S. A., & Koeske, R. D. (1993). Coping with job stress: Which strategies work best?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66(4), 319-335.
- Kumar, N., & Taneja, A. (2023). Using intuition to strength enadministrative decision-making. *Indian Journal of Public Administration*, 69(1), 59-71.
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stres to thee motions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44(1), 1-22.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Linton, S. J., Kecklund, G., Franklin, K. A., Leissner, L. C., Sivertsen, B., Lindberg, E., & Hall, C. (2015). The effect of the work environment on future sleep disturbances: A systematic review. *Sleep Medicine Reviews*, 23, 10-19.
- Liu, H.; Sun, C.; Tu, J. Application of intuitionistic fuzzy evaluation method in aircraft cockpit display ergonomics. *Int. Arab J. Inf. Technol.* 2021, 18, 856–863.
- Lunenburg, F. C. (2010, September). The decision making process. *In National Forum of Educational Administration and Supervision Journal*(Vol. 27, No. 4).
- Malewska, K. (2018). The profile of an intuitive decision make randtheuse of intuition in decision-making practice. *Management*, 22(1), 31-44.

- Malhotra, N. K., Birks, D. K., & Wills, P. (2010). *Marketing research: An applied orientation* (6th ed.). England: Pearson Education Limited.
- Mărăcine, M. S. (2010). The concept of stres and ways of managing it. *Young Economists Journal*, 1(14), 69-74.
- Marcintus, W. C., Berry, K. S. W., & Gordons, J. R. (2007). The relationship of social support to the work family balance and workout comes of midlife women. *Women in Management Review*, 22(2), 86-111.
- McShane, S. L., & VonGlinow, M. A. (2016). *Örgütsel davranış* (Çev. A. Günsel & S. Bozkur). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Meier, L. L., & Spector, P. E. (2013). Reciprocal effects of work stressors and counterproductive work behavior: A five-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 98(3), 529-539.
- Meydan, C.H., & Şeşen, H. (2015). Yapısal eşitleme modellemesi amos uygulamaları, 37.
- Miller, C. C., & Ireland, R. D. (2005). Intuition in strategic decision making: Friendorfoe in thefast-paced 21st century?. *Academy of Management Perspectives*, 19(1), 19-30.
- Moos, R. (1993). *Coping responses inventory: Professional manual*(2nd ed.). New York: PAR Assessment Resources.
- Monroe, S.M.; Slavich, G. Psychological stressors: Overview. *InStress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior; Elsevier: Amsterdam, The Netherlands*, 2016; pp. 109–115.
- Morris, C. G. (2002). *Psikolojiyi anlamak: psikolojiye giriş* (Çev. H. B. Ayvaşık& M. Sayıl). Ankara: Türk Psikologlar Derneği.
- Nakaya, N., Bidstrup, P. E., Saito-Nakaya, K., Frederiksen, K., Koskenvuo, M., Pukkala, E., &Johansen, C. (2010). Personality traits and cancer risk and survival based on Finnish and Swedish registry data. *American Journal of Epidemiology*, 172(4), 377-385.
- Negulescu, O. H. (2014). Using a decision-making process model in strategic management. *Review of General Management*, 19(1): 111-123.
- Ng, D. M., & Jeffery, R. W. (2003). Relationships between perceived stres and health behaviors in a sample of working adults. *Health Psychology*, 22(6),638-642.
- Norfolk, D. (1989). *İş hayatında stres* (Çev. L. Serdaroğlu), İstanbul: Form Yayınları.
- Nutt, P. C. (2008). Investigating the success of decision making processes. *Journal of Management Studies*, 45(2), 425-455.

- Okoli, J., & Watt, J. (2018). Crisis decision-making: the overlap between intuitive and analytical strategies. *Management Decision*, 56(5), 1122-1134.
- Okutan, M., & Tengilimoğlu, D. (2002). İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3), 15-42.
- Onan, N. (2009). *Onkoloji birimlerinde çalışan hemşirelere uygulanan stresle başa çıkma eğitiminin değerlendirilmesi* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- O’riordan, J. (2022). *The practice of human resource management.sbx*
- Özçelik, N., Gülsün, M., Özçelik, F., & Öztosun, M. (2012). Yöneticilerin zaman yönetimi becerilerinin iş stresi üzerine etkisi. *Anatolian Journal of Clinical Investigation*, 6(4), 231-238.
- Özer, Ö. (2018). Sağlık yönetimi öğrencilerinin karar verme stillerinin incelenmesi. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 421-432.
- Özkalp, E. (2003). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını.
- Öztemiz, A. B. (2004). *Örgütsel stres yönetimi ve uçucu personel üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Osmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Parks, C. G., Miller, D. B., McCanlies, E. C., Cawthon, R. M., Andrew, M. E., DeRoo, L. A., & Sandler, D. P. (2009). Telomere length, current perceived stress, and urinary stress hormones in women. *Cancer Epidemiology, Biomarkers & Prevention*, 18(2), 551-560.
- Patel, C. (1996). *The complete guide to stress management*. London: Vermilion.
- Patel, S. H., & Itri, J. N. (2022). The role of intuitive cognition in radiologic decision making. *Journal of the American College of Radiology*, 19(5), 669-676.
- Pehlivan, İ. (2000). *Yönetimde stres kaynakları, iş yaşamında stres*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Perboli, G.; Gajetti, M.; Fedorov, S.; Giudice, S.L. Natural Language Processing for the identification of Human factors in aviation accidents causes: An application to the SHEL methodology. *Expert Syst. Appl.* 2021, 186, 115694.
- Pignata, S., & Winefield, A. H. (2015). Stress-reduction interventions in an Australian university: A case study. *Stress and Health*, 31(1), 24-34.

- Power, D. J., Cyphert, D., and Roth, R. M. (2019). Analytics, bias, and evidence: the quest for rational decision making. *Journal of Decision Systems*, 28(2): 120-137
- Prasad, V. S. K. (2024). A case analysis of human factors affecting aviation maintenance personnel: the quest for rational decision making. *International Research Jurnal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 2024, 408.
- Rahi, S. (2017). Research design and methods: A systematic review of research paradigms, sampling issues and instruments development. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 6(2), 1-5.
- Reis, C., Mestre, C., Canhão, H., Gradwell, D., & Paiva, T. (2016). Sleep complaints and fatigue of airline pilots. *Sleep Science*, 9(2), 73-77.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior*. UK: Pearson.
- Robbins, S., Decenzo, D., & Coulter, M. (2016). *Yönetimin esasları* (Çev. D. Ögüt). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Rowe, A. J., Boulgarides, J. D., & McGrath, M. R. (1984). *Managerial decision making*. Chicago, IL: Science Research Associates.
- Runing Sawitri, H. S. (2012). Role of internet experience in moderating influence of work stressor on cyberloafing. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 57, 320-324.
- Sadler-Smith, E. (2008), *Inside intuition*. New York: Routledge.
- Şahin, H. (2005). Örgütsel stres. *Maden Mühendisleri Odası Madencilik Bülteni*, 1, 54-56.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*, 50(2), 395-426.
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (2005). *Theories of personality*. USA: Wadsworth Cengage Learning.
- Schutte, N. S., & Malouff, J. M. (2014). The relationship between perceived stress and telomere length: A meta-analysis. *Stress and Health*, 32(4), 313-319.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1995). Decision-making style: The development and assessment of a new measure. *Educational and Psychological Measurement*, 55(5), 818-831.
- Selye, H. (1974). *Stress without distress*. New York: J. B. Lippincott.
- Selye, H. (1975). *The stress of life*. New York: McGraw Hill.

- Selye, H. (1976). Forty years of stres research: Principal remaining problems and misconceptions. *Canadian Medical Association Journal*, 115(1), 53-56.
- Shahzad, S., Ali, R., Hukamdad, G, S., & Khan, S. (2010). Impact of head decision making managerial skill on students' academic achievement. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(6), 399-411.
- SHGM (2023). *Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Faaliyet Raporu 2022*. Erişim adresi: <https://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/kurumsal/faaliyet/2022.pdf>
- Siddiqui, K. (2013). Heuristics for sample size determination in multivariate statistical techniques. *World Applied Sciences Journal*, 27(2), 285-287.
- Simon, H. (1976). *Administrative behavior*. New York: The Free Press.
- Simon, H. (1981). *The sciences of theartificial*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Simon, H. A. (2018).The proverbs of administration. *In Democracy, bureaucracy, and thestudy of administration*, (pp.38-59). Routledge.
- Sinambela, S. (2020). The effect of workload on job stress, work motivation, and employee performance. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(4).
- Smith, A. C. (2011). Role ambiguity and role conflict in nurse case managers: An integrative review. *Professional Case Management*, 16(4), 182-196.
- Smith, E. E., & Kosslyn, M. S. (2013). *Cognitive psychology: Mind and brain*(Çev. M. Şahin). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Soysal, A. (2009). İş yaşamında stres. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(3), 17-40.
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health: A meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6),443-462.
- Starkweather, A. R., Alhaeeri, A. A., Montpetit, A., Brumelle, J., Filler, K., Montpetit, M., ... & Jackson-Cook, C. K. (2014). An integrative review of factors associated with telomere length and implications for biobehavioral research. *Nursing Research*, 63(1), 36-50.
- Steptoe, A., Lipsey, Z., & Wardle, J. (1998). Stress, hassles and variations in alcohol consumption, food choice and physical exercise: A diary study. *British Journal of Health Psychology*, 3(1), 51-63.
- Stevens, R. E., Loudon, D. L., Oosting, K. W., Migliore, R. H., and Hunt, C. M. (2013).*Strategic planning for private higher education*. Routledge

- Stokes, A.F.; Kite, K. *Flight Stress: Stress, Fatigue and Performance in Aviation*; Routledge: London, UK, 2017.
- Stranks, J. (2005). *Stress at work management and prevention*. London: Elsevier Book Aid International.
- Sunguroğlu, S. (2021). *Bireylerin strese karşı dayanıklılığı ve öfke ifade tarzları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Sutanto, E. M., & Wiyono, F. K. (2017). Analysis of the effects of role overload and role conflict on performance through job stress as a mediating variable in the cellular phone trading centers in Surabaya. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 19(3), 405-414.
- Szanto, R. (2022). Intuitive decision-making and firm performance. *Journal of Decision Systems*, 31(sup1), 50-59.
- Tam, T. S., & Mong, L. P. (2005). Job stress, perceived inequity and burnout among school social workers in Hong Kong. *International Social Work*, 48(4), 467-483.
- Taşdelen, A. (2001). Öğretmen adaylarının bazı psikososyal değişkenlere göre karar verme stilleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(10), 40-52.
- Tekin, E., Yazgan, Ç. Z., & Gede, S. (2019). A research on the ways of coping with stress and perceived stress levels of employees in different professions. *Ordu University Journal of Social Science Research*, 28(2), 163-170.
- Tekin, Ö. A., & Ehtiyar, V. R. (2010). Yönetimde karar verme: Batı Antalya bölgesindeki beş yıldızlı otellerde çalışan farklı departman yöneticilerinin karar verme stilleri üzerine bir araştırma. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 5(20), 3394-3414.
- Theorell, T., Hammarström, A., Aronsson, G., Bendz, L. T., Grape, T., Hogstedt, C., & Hall, C. (2015). A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health*, 15(738), 1-14.
- Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 100-118.
- Thunholm, P. (2004). Decision-making style: Habit, style or both? *Personality and Individual Differences*, 36(4), 931-944.
- Tozlu, A. (2016). Karar verme yaklaşımları üzerinde Herbert Simon hegemonyası. *Sayıştay Dergisi*, 102, 27-45.

- Tuşak, M., Dimec, T., Masten, R. & Tuşak, M. (2008). Stress and health in slovenian army. *Kinesiologia Slovenica*, 14(1), 39-55.
- Tutar, H. (2013). *İşletme & yönetim terimleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Türküm, A.S. (2001). Stresle başa çıkma biçimi, iyimserlik, bilişsel çarpıtma düzeyleri ve psikolojik yardım almaya ilişkin tutumlar arasındaki ilişkiler: Üniversite ğrencileri üzerinde bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 12.
- Ülgen, H., & Mirze, S. K., (2007). *İşletmelerde stratejik yönetim* (4.Basım). İstanbul: Arıkan Yayınları.
- ngren, E. (2011). *Psikobiyolojik kişilik kuramı ekseninde yöneticilerin kişilik özellikleri, karar verme stilleri ve örgütsel sonuçlara yansımaları* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Vanishree, P. (2014). Impact of role ambiguity, role conflict and role overload on job stress in small and medium scale industries. *Research Journal of Management Sciences*, 3(1), 10-13.
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 491-503.
- Ward, J. C., & Abbey, A. (2005). *Organisational stress*. UK: Palgrave Macmillan.
- Werbel, J. D., & Johnson, D. J. (2001). The use of person-group fit for employment selection: A missing link in person-environment fit. *Human Resource Management*, 40(3), 227-240.
- Yamu, V. A., & Türker, D. (2015). Örgütsel stres kaynaklarının analizi: Bir retim işletmesinde kadın ve erkek çalışanlar üzerine inceleme. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(25), 389-423.
- Yaşar, G. (2008). *Beden eēitimi ğretmenlerinin okulla ilgili sorunları ve stresle başa çıkma tarzlarının bazı deēiřkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). ukurova Üniversitesi Saēlık Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Yılmaz, V. (2012). *Stresin bireysel performans üzerindeki etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yongkang, Z., Weixi, Z., Yalin, H., Yipeng, X., & Liu, T. (2014). The relationship among role conflict, role ambiguity, role overload and job stress of Chinese middle-level cadres. *Chinese Studies*, 3(1), 8-11.
- Yüksel, H. (2014). Çalışma yaşamı ve stres kavramı: durumsal bir yaklaşım. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 109-131.

Zaslona, J. L., O’Keeffe, K. M., Signal, T. L., & Gander, P. H. (2018). Shared responsibility for managing fatigue: Hearing the pilots. *PloS One*, 13(5), e0195530.



EKLER

EK-A. Anket Formu

Bilgilendirme

Değerli Katılımcı

Bu anket çalışması, İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Oğuzhan KARAKUŞ tarafından yürütülen “Pilotların Stres Yönetim Becerileri ile Sezgisel Karar Vermeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” konulu tez çalışmasına veri sağlamak amacıyla yürütülmektedir.

Çalışmada isminiz sorulmamaktadır ve yanıtlarınız kesinlikle gizli kalacaktır. Elde edilen veriler yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacaktır.

Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayalıdır. Bu araştırmaya katılmama hakkınız bulunmaktadır. Aynı zamanda çalışmaya katıldıktan sonra dilediğiniz zaman çalışmadan ayrılabilirsiniz.

Anket formu üç bölümden oluşmakta ve toplam 33 soru içermektedir. Anket formunda yer alan soruları cevaplamanız yaklaşık 10 dakikanızı alacaktır.

Araştırmanın sağlıklı sonuçlar verebilmesi için sorulara içten ve samimi cevaplar vermeniz ve boş soru bırakmamanız önem taşımaktadır. Lütfen her bir ifadeyi okuduktan sonra şıklardan size en uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneği işaretleyiniz.

Anket çalışması ile ilgili herhangi bir soru sormak için aşağıdaki iletişim kanalından tarafıma ulaşabilirsiniz. Katılımınız ve ayırdığınız zaman için teşekkür ederim.

Oğuzhan KARAKUŞ

Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu

İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Oğuzhan KARAKUŞ tarafından yürütülen “Pilotların Stres Yönetim Becerileri ile Sezgisel Karar Vermeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli tez çalışması kapsamında gerçekleştirilen anket çalışmasına yönelik olarak katılımcılara verilmesi gereken bilgileri içeren metni okudum. Tarafıma sunulan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anladığım kanısındayım. Çalışmaya katılmayı isteyip istemediğim konusunda karar vermem için yeterince zaman tanındı. Çalışmaya katılmanın gönüllülük esasına dayandığını, kişisel bilgilerin korunacağı, araştırmadan bir sebep göstermeden ayrılabilceği, maddi bir sorumluluk alınmayacağı konularını net bir şekilde anladım.

Onay (Lütfen aşağıdaki kutucuğu işaretleyiniz)

☐ Araştırmaya katılmayı kabulettiğimi ve araştırma kapsamında şahsımdan elde edilen bilgilerin eğitim ve bilimsel amaçlarla kullanılmasına izin verdiğimi hiçbir baskı ve zorlama altında kalmaksızın kendi özgür irademle beyane derim.

Demografik Bilgi Formu	
Cinsiyetiniz	☐ Kadın ☐ Erkek
Yaşınız	☐ 20-29 ☐ 30-39 ☐ 40-49 ☐ 50 ve üzeri
Medeni durumunuz	☐ Bekar ☐ Evli
Göreviniz	☐ Kaptan pilot ☐ İkinci pilot
Uçuş deneyiminiz	☐ 0-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21 yıl ve üzeri
Mezun olduğunuz uçuş okulu	☐ Askeri uçuş okulu ☐ Özel uçuş okulu

Stresle Başa Çıkma Ölçeği	1=Hiçbir zaman	2=Nadiren	3=Bazen	4=Çoğunlukla	5=Her zaman
1. Sorunları çözmek için birden fazla bakış açısı geliştiririm.	1	2	3	4	5
2. Kendimi sürekli geliştirmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
3. Ne istediğime karar verir ve istediğimi gerçekleştirmek için çalışırım.	1	2	3	4	5
4. Yapılması gerekenleri bilir ve onları yapmak için çok çalışırım.	1	2	3	4	5
5. Sorunları çözerken acele etmeden yavaş yavaş ilerlerim.	1	2	3	4	5
6. İnsanların benden beklediklerini anlamaya çalışırım.	1	2	3	4	5
7. Kendime her şeyin daha iyi olacağını söylerim.	1	2	3	4	5
8. Benzer problemlere sahip insanlardan daha iyi durumda olduğumu düşünürüm.	1	2	3	4	5
9. Hayatta her zaman daha kötüsünün de olabileceğini düşünürüm.	1	2	3	4	5
10. Olayların iyi tarafını görmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
11. Yaşadığım sorunların hayatımı olumlu olarak değiştireceğini düşünürüm.	1	2	3	4	5
12. Kendimi daha iyi hissetmek için kendi kendimi motive ederim.	1	2	3	4	5
13. Söylediklerimde ve yaptıklarımda aklımı izlerim.	1	2	3	4	5
14. Sorunlara dışarıdan bakmaya ve objektif olmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
15. Olayların nasıl sonuçlanacağını tahmin etmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
16. Olaylardan ders almaya çalışırım.	1	2	3	4	5
17. Sorunlarla başa çıkmak için farklı yollar düşünürüm.	1	2	3	4	5
18. Bir plan yapar ve onu izlerim.	1	2	3	4	5
19. Sorunlarla ilgili olarak profesyonel birinden yardım alırım (doktor, avukat...)	1	2	3	4	5
20. Benzer problemler yaşamış kişi ya da gruplardan yardım alırım.	1	2	3	4	5
21. Sorunlar hakkında bir arkadaşım ile konuşurum	1	2	3	4	5
22. Sorunlar hakkında eşim ya da diğer akrabalarım ile konuşurum	1	2	3	4	5

Sezgisel Karar Verme Ölçeği

Kişiler, yaşamlarının her aşamasında her biri farklı olmak kaydıyla çeşitli durumlarla, sorunlarla, ikilemlerle karşılaşmaktadırlar. Her bir kişi ilgili durumda nasıl davranacağı, o sorunu nasıl çözeceği veya bir ikilem durumunda hangisini tercih edeceğine yönelik kararlar almaktadır. Aşağıda sizin yaşantınızda karşılaştığınız durumlara yönelik nasıl karar verdiğinizize yönelik beş durum sıralanmaktadır. Lütfen her bir durumun genel olarak size ne derece uygun olduğunu işaretleyiniz. Karar verirken; Eğer ifadedeki durumu hiç kullanmıyorsanız “Hiçbir zaman (1)” nadiren kullanıyorsanız “Nadiren (2)”, ara sıra kullanıyorsanız “Ara sıra (3)”, sıklıkla kullanıyorsanız “Sıklıkla (4)” ve her zaman bu yolu kullanıyorsanız “Her zaman (5)” seçeneğini daire içine alarak işaretleyiniz.

		1=Hiçbir zaman	2=Nadiren	3=Ara sıra	4=Sıklıkla	5=Her zaman
1.	Karar verirken esas itibarıyla sezgilerime güvenirim.	1	2	3	4	5
2.	Karar verirken genellikle önsezime göre hareket ederim.	1	2	3	4	5
3.	Kararlarımı sezgilerime dayanarak alırım.	1	2	3	4	5
4.	Karar verirken ilk izlenimlerime güvenirim.	1	2	3	4	5
5.	Karar verirken analizden çok hislerime ağırlık veririm.	1	2	3	4	5

