



Örgütsel Rol Stresi Ölçeği: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması Organizational Role Stress Scale: A Scale Adaptation Study

Abdullah ERİŞ  ^a Özgür KÖKALAN  ^b

^a İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, Türkiye. abdullah.eris@std.izu.edu.tr

^b İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İstanbul, Türkiye. ozgur.kokalan@izu.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Rol Stresi Örgütsel Rol Stresi Ölçek Uyarlama	Amaç – Literatürde kendisine yer bulmaya başladığı dönemden bugüne örgütsel rol stresi kavramı farklı çalışmalarda araştırmalara konu olmuştur. Literatürde henüz örgütsel rol stresini ölçen, Türkçeye uyarlanmış bir ölçek bulunmamaktadır. Bu çalışma, Pareek (1983) tarafından geliştirilen, 50 ifade ve roller arası uzaklık (RAU), rol durgunluğu (RD), rol beklentilerinin çatışması (RBÇ), rol erezyonu (RE), aşırı rol yüklemesi (ARY), rol izolasyonu (RI), kişisel yetersizlik (KY), rol mesafesi (RM), rol belirsizliği (RB), kaynak yetersizliği (KAY) olarak adlandırılan 10 boyuttan oluşan örgütsel rol stresi ölçeğini Türkçeye uyarlamayı amaçlamaktadır.
Gönderilme Tarihi 23 Temmuz 2022 Revizyon Tarihi 13 Aralık 2022 Kabul Tarihi 20 Aralık 2022	Yöntem – Uyarlama aşamasında Beaton et al. (2000) tarafından geliştirilen beş basamaklı çeviri yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen ölçek ile hazırlanan sorular 223 katılımcıya uygulanmıştır. Orijinal ölçekte yer alan 10 faktörlü yapıyı test etmek için ölçeğe ilk olarak açımlayıcı faktör analizi (AFA), sonrasında ise ölçeğin yapısal geçerliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Ölçeğe ilişkin iç tutarlılık güvenilirliği Cronbach Alpha testi ile belirlenmiştir.
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Bulgular: - Gerçekleştirilen DFA sonucunda hem birinci hem de ikinci örneklem için uyum endeks sonuçlarının kabul edilebilir düzeylerde olduğu görülmektedir.
	Tartışma – Araştırma Türkçe literatüre ve yeni araştırmalara katkı sağlamak hedefi ile önem taşımaktadır. Çalışmanın sonucunda ölçeğin makalede verildiği şekli ile Türkçeye uyarlanmış bir ölçme aracı olarak kullanılabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçla beraber geliştirilmeye ve kullanıma konu olabilecektir.

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Role Stress Organizational Role Stress Scale Adaptation	Purpose – The concept of organizational role stress, which started to find its place in the literature in the 1960s, has been the subject of research in different studies until today. However, there is still no Turkish-adapted scale measuring organizational role stress in the literature yet. This study aims to adapt the organizational role stress scale developed by Pareek (1983) which consists of 50 items, and 10 dimensions called as Inter-Role Distance (IRD), Role Stagnation (RS), Role Expectations Conflict (REC), Role Erosion (RE), Role Overload (RO), Role Isolation (RI), Personal Inadequacy (PI), Self-Role Distance (SRD), Role Ambiguity (RA), and Resource Inadequacy (RI) into Turkish.
Received 23 July 2022 Revised 13 December 2022 Accepted 20 December 2022	Design/methodology/approach – The five-step translation method developed by Beaton et al. (2000) was used in the adaptation stage. The questions prepared with the obtained scale were conducted to 223 respondents. In order to test the 10-factor structure in the original scale, exploratory factor analysis (EFA) was firstly applied to the scale, and then confirmatory factor analysis (CFA) was applied to test the structural validity of the scale. The internal consistency reliability of the scale was determined by the Cronbach Alpha test.
Article Classification: Research Article	Findings – As a result of the CFA performed, it is seen that the fit index results for both the first and second samples are at acceptable levels.
	Discussion – Accordingly, it has been concluded that the scale can be used as a measurement tool adapted to Turkish as given in the article.

Önerilen Atıf / Suggested Citation

Eriş, A., Kökalan, Ö. (2022). Örgütsel Rol Stresi Ölçeği: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (4), 2994-3011.

1. GİRİŞ

Örgütler veya tüzel kişilikler tıpkı gerçek kişiler gibi doğar ve gelişirler. Nasıl ki kişilerin gelişmesi değişimi beraberinde getiriyorsa örgütlerde de durum aynıdır. Değişen zaman ve koşullara uyum sağlamak varoluşsal bir gerçektir. Değişmeyip gelişmeyen mutlak surette yok olacaktır. Organizasyonlar olağan akışında dış çevre koşulları gereği değişime uğradıkça, yönetim hiyerarşileri de değişir. Bu durumda da çalışanlar açısından örgüt içerisinde rol kaynaklı stresin oluşması da kaçınılmaz hale gelir. Bu nedenle örgütlerin, sonuç olarak ortaya çıkacak olan örgütsel rol streslerinin farkında olması, örgütsel rol stresinin yaratacağı olumsuz etkileri en aza indirmesi ve mücadele etmesi gerekir.

Türk Dil Kurumuna göre rol tanımı şu şekildedir; “bir işte bir kimse veya şeyin üstüne düşen görev”. Yine aynı kurum stresi ise “ruhsal gerilim” olarak tanımlamaktadır (<https://sozluk.gov.tr/>). Anlam boyutundan ele alındığında rol stresi bireylerin görevleri nedeniyle yaşadıkları ruhsal gerilim halidir denebilir.

Kahn vd. (1964), örgütsel rol stresi kavramının öncül çalışmasını gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada örgütsel rol stresinin temelini, iletişimdeki gönderici ve alıcılar arasında yaşanan ilişkiden kaynaklandığını belirtmiştir. Örgütsel rol stresine örgütsel yapılar, işin kendisi ve bireylerin özellikleri gibi faktörlerin etki ettiği belirtilmektedir. Klasik örgütsel yapılarda görev, yetki ve sorumlulukların kesin olarak belirlenmesi esastır. Fakat örgütsel faaliyetlerin gerçekte bu kadar statik ve durağan olmadığı görülmektedir. Bu nedenle alternatif veya zorlayıcı nedenlerle roller çeşitlenir ve farklılaşır. Bu da çalışanların örgütsel rol stresi yaşamalarına neden olur (Kahn vd., 1964; Wen vd., 2020).

Örgütsel rol stresi pek çok değişkene bağlı olan bireylerin amaç, istek ve gelecek beklentilerinin tatmin duygusunu zayıflatması ve bunun neticesinde de performansta yaşanan kayıplarla kendisini gösterir. Özet olarak özellikle rol çatışması sonucu ortaya çıkan rol stresi örgütsel ve bireysel çatışma alanlarından , motivasyon ve performans kayıplarına neden olur (Rizzo vd., 1970).

Örgütsel rol stresi, rol yükümlülüklerinin belirsiz, rahatsız edici, zor, çelişkili veya imkânsız olduğu durumları ifade eder. Örgütsel rol stresinde, kişinin işiyle ve işini nasıl yerine getireceğiyle ilgili kural, görev ve sorumluluklarını içeren bilgilerdeki eksiklik olduğu görülmektedir.

Örgütlerde rol stresi, sıklıkla karşılaşılan bir sorundur. Çünkü bireyler, rollerinin ne olduğuna ve aslında ne iş yaptıklarına dair farklı beklentiler içinde olabilirler. Literatür incelendiğinde bazı alan uzmanlarının bir örgütte stresin en önemli kaynaklarının rol çatışması ve rol belirsizliği olduğunu belirtmişlerdir. Rol çatışması, örgüt üyelerinden çelişkili rol beklentilerinde bulunulması olarak tanımlanırken, rol belirsizliği kişinin rolleriyle ilgili gerekli bilgilere sahip olmadığı ya da rolünü tam olarak anlayamadığı durumlar olarak ifade edilir (Demirci ve Seçilmiş, 2020: 229).

Örgütsel rol stresi, çalışanların iş stresi kaynaklarından biri olup, rol belirsizliği ve rol çatışması olmak üzere iki ana bileşeni vardır. Pek çok çalışan için yaygın şekilde bilinen rol streslerinin başında rol belirsizliği gelmektedir. Rol belirsizliği, bireylere verilmiş rollere yönelik netliğin olmadığı durumu ifade etmektedir. Rol belirsizliği, örgütün bir işten beklentileri ile müşterilerin ve örgüt dışındaki kişilerin beklentileri farklılaştığında ya da iş ve görev, ilerleme fırsatları, sorumluluklar ve hiyerarşik bir pozisyonda bireyin üstlendiği rolle ilgili beklentileri hakkında bilgi eksikliği söz konusu olduğunda gerçekleşmektedir (Doğan vd. 2020: 341).

Örgütsel düzeyde bireysel veya grup kaynaklı rol stresi on alt başlıkla tanımlanır. Bu alt gruplar şunlardır (Sinha ve Subramanian, 2012: 71);

- Roller arası uzaklık (RAU): Bir kişinin oynamaya çalıştığı iki rol arasında çıkar çatışması yaşanması durumudur. Örnek vermek gerekirse kadınların annelik ve çalışan rolleri arasında çatışması yaşanır. Bu şekilde ortaya bir uyumsuzluk hali çıkar. Özellikle günümüzde çalışanların rollerinin sayısının formal ve informal alanlarda arttığı düşünüldüğünde bu çatışmaların sayısının ve derinliğinin artacağı düşünülebilir.
- Rol durgunluğu (RD): Bireylerin özellikle bir konumda uzun süre kalmaları mevcut rollerinin statik hale gelmesine yol açabilir. Bununla beraber, yeni zorluklar üstlenmekte tereddüt ederler ve rolleri durağanlaşır.

- Rol beklentilerinde çatışma (RBÇ): Bireyler sosyalleşmelerinin ve önemli diğer kişilerle özdeşleşmelerinin bir sonucu olarak beklentiler geliştirir. Buna karşılık pek çok zaman bireylerin kendi rol beklentileri ile diğer kişilerin bireyden bekledikleri roller arasında farklılıklar bulunur. Bu nedenle birey stres yaşar.
- Rol erozyonu (RE): Bireyin benimsediği rolüne ilişkin işlerin, görev veya statülerin farklı kişilere verilmesi gibi nedenlerle kayba uğradığını hissettiğinde oluşan stres halidir. Yeniden örgütlenen yapılarda sıklıkla karşılaşılabılır.
- Rol aşırı yüklenmesi (ARY): Rol erozyonunun tam tersi şekilde bireylere aşırı rol biçildiği durumlarda ortaya çıkar.
- Rol izolasyonu (RI): Bireylerin diğer örgüt üyeleri ile aralarında güvensizlik temelli ortaya çıkan uzaklaşma halini ifade eder. RI sonucunda, çalışanın diğer çalışanlar ile olan iletişimi azalır ve mevcut rolü içine hapsolür.
- Kişisel yetersizlik (KY): Bireyin kişisel özelliklerinin, sahip olduğu rol ya da rolleri yapması için yeterli olmadığı durumları ifade eder.
- Rol mesafesi (RM): Çeşitli nedenlerden dolayı kişinin mevcutta yerine getirdiği görevin kendine göre olumsuz etkilerinden sakınmak için, örgüt içindeki gerçekleştirdiği rolü ile kendi arasına mesafe koyması olarak tanımlanabilir. Bir çalışanın “bu görev bana göre değil, zorunluluktan yaptım”, demesi RM’ne örnek olarak verilebilir.
- Bireysel yetersizlik (RB): Bireylerin emekliliğe yaklaşma, kıyaslamalı geride kalmışlık hissi veya erozyon gibi nedenlerle kendisini değersiz veya yetersiz algılarından doğan stres durumlarını temsil eder.
- Kaynak Yetersizliği (KAY): Örgüt içerisinde işin işleyişine dair bilgi, malzeme veya personel gibi pek çok bileşenin eksik veya hiç olmayışı durumlarından kaynaklı olarak rolünde yaşadığı stres halidir.

Her rol stres etkeni, rolü oynayan kişinin rolünü yerine getirirken karşılaştığı belirli bir problem türünden kaynaklanır.

Yapılan çalışmalarda rol çatışmasının beş türü olduğu ortaya konmuştur. Bunlar; gönderilen rol nedeniyle çatışma, göndericiler arası rol çatışması, rollerarası çatışma, kişi-rol çatışması rol aşımı şeklinde sıralanabilir. Gönderilen rol nedeniyle çatışma, bir rol göndericinin birbiriyle tutarsız olabilecek rol ya da role ilişkin görevleri çalışanlara göndermesi durumunda gerçekleşmektedir. Göndericiler arası rol çatışması; bir rol grubu üyesi tarafından talep edilen rol davranışının, başka bir rol grubu üyesi tarafından talep edilen davranış ile uyumsuz olması durumunda ya da rol göndericiden gelecek rol beklentilerinin farklılaşması durumunda meydana gelmektedir. Rollerarası çatışma, bir bireyin beklentileri uyumsuz olan iki veya daha fazla rolü yerine getirmeye çalıştığı ve bu farklı rollerin gereklerini yerine getirmeye çalışırken baskı hissetmesi ile oluşmaktadır. Kişi rol çatışması, rol setinin beklentileri ile bu rolleri yerine getirecek bireyin kendisi (tutumları, değerleri ve profesyonel davranışları) arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkmaktadır. Son olarak rol aşımı bir kişinin eşzamanlı olarak birden fazla rolü yerine getirmesi ve bunları gerçekleştirecek kaynağı (zaman, enerji vb.) kalmaması durumunda meydana gelmektedir (Doğan vd., 2020: 341).

Örgütsel yönetimde rol stresinin önemi çalışmalarda tartışmasız kabul görmekle beraber örgütsel rol stresinin alt boyutları konusunda farklılıklar görülmektedir. Literatürde genellikle örgütsel rol stresinin tüm boyutları aynı anda ele alınmamıştır. Çalışmaların daha çok rol çatışması ve rol belirsizliği üzerine yoğunlaştığı görülmektedir (Demirci ve Seçilmiş, 2020; Ceylan ve Ulutürk, 2006; Akar ve Yıldırım, 2008; Çekmecelioğlu ve Günsel, 2011; Behrman vd., 1984; Kurt, 2010). Her ne kadar literatürde genellikle rol çatışması ve rol belirsizliği çalışılmış olsa da, rol uyumsuzluğu, rol erozyonu gibi örgütsel rol stresinin diğer alt boyutlarına ilişkin çalışmalara da rastlanılmaktadır. (Conley ve Woosley, 2000; Culbreth vd., 2005; Chang ve Hancock, 2003). Örgütsel rol stresinin bazı alt boyutlarının ise boyuta ilişkin araştırma metodolojisinde bir ortak görüş olmadığı için çok az araştırıldığı görülmektedir. Aşırı rol yüklenmesi bu alt boyutlardan birisidir. Cooper ve Marshall (1976), aşırı rol yüklenmesi boyutunu nicel bir faktör olarak tanımlarken, Jung ve Yoon (2013) ise aynı boyutu nitel faktör olarak tanımlanmıştır. Kelly ve Barrett (2011) ise aşırı rol yüklenmesinin nitel ve nicel bir faktör olduğunu ileri sürer. Bunun yanı sıra alanyazında örgütsel rol stresinin bazı boyutlarının birbiri yerine kullanıldığı görülmektedir. Örneğin, aşırı rol yüklenmesi ve rol çatışması kavramlarını birbiri yerine kullanan çalışmalara rastlanılmaktadır (Hecht, 2001).

Yapılan literatür araştırmasında sonucunda, örgütsel rol stresinin alt boyutları konusunda belirli başlıkların ön plana çıktığı, örgütsel rol stresinin belirli boyutlarının çok fazla araştırıldığı, bazı boyutlarının çok az araştırıldığı ve genel kabul gören bütüncül çalışmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Bu nedenle, örgütsel rol stresinin alt boyutlarının bütün olarak görülebileceği ölçekler ve çalışmaların literatüre büyük katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Literatür incelendiğinde, henüz örgütsel rol stresini tüm boyutları ile ölçen, Türkçeye uyarlanmış bir ölçek bulunmadığı görülmektedir. Bu nedenle bu çalışma, Pareek (1983) tarafından geliştirilen, 50 ifade ve roller arası uzaklık (RAU), rol durgunluğu (RD), rol beklentilerinin çatışması (RBC), rol erezyonu (RE), aşırı rol yüklemesi (ARY), rol izelasyonu (RI), kişisel yetersizlik (KY), rol mesafesi (RM), rol belirsizliği (RB), kaynak yetersizliği (KAY) olarak adlandırılan 10 boyuttan oluşan örgütsel rol stresi ölçeğini Türkçeye uyarlamayı amaçlamıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma modelinde örgütsel rol stresi ölçeği orjinal dilden çevrilerek uyarlama yapılmıştır. Yapılan uyarlama sonrası elde edilen ölçek geçerlilik testlerinin ardından örneklem grubuna uygulanmıştır.

2.2. Çeviri ve Dil Geçerliliği

Ölçeğin Türkçeye çevrilmesi, Beaton vd. (2000) tarafından önerilen aşamalara göre gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada, ilgili bilimsel alana hakim Türk bir akademisyenden ve alana hakim olmayan bir yeminli tercümandan orijinal hali İngilizce olan ölçeğin Türkçeye çevirmesi istenmiştir. İkinci aşamada, iki farklı çeviri, çeviri benzerlikleri ve farklılıklarının tespiti için araştırmacı ve alan uzmanı bir akademisyen tarafından değerlendirilmiştir. Bir sonraki aşamada, Türkçe çevirisi gerçekleştirilmiş ölçek, alan uzmanı iki akademisyene gönderilmiş ve ölçekte yer alan ifadelerin anlaşılabilirliği ve kültürel uyumluluğu açısından değerlendirmesi istenmiştir. Bir sonraki aşamada, Türkçeye çevrilen ölçek yeniden ölçeğin orijinal dili olan İngilizceye çevrilmiş ve ölçeğin orijinal hali ile karşılaştırılmış, benzerlik ve farklılar belirlenmiştir. Bir sonraki aşamada, beşli Likert ölçeği (1= kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) kullanılmak suretiyle tüm aşamalar alan uzmanı ve her iki dile hakim 2 akademisyen tarafından değerlendirilmiştir. En son aşamada, ölçeğe ilişkin ön test çalışması İngilizce ve Türkçe dillerine hakim 10 katılımcı üzerinde gerçekleştirilmiş ve ölçeğe son hali verilmiştir. Bu aşamada 10 katılımcıya ölçeğin ilk önce orijinal İngilizce formu iki hafta sonra da Türkçe çevirisi gönderilmiş ve cevaplamaları istenmiştir. Daha sonra İngilizce ve Türkçe ölçekler arasında Spearman Korelasyon testi uygulanmıştır.

Orijinal araştırma Türkçeye çevrildikten sonra, çalışma için 24.02.2022 tarihinde 2022 / 02 numara ve E-20292139-050.01.04-24415 sayı ile İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik komisyonundan gerekli onay alınmıştır.

Etik onayın alınmasında sonra, Google Forms ile Türkçe ölçek çevirimiçi olarak hazırlanmış ve katılımcılara elektronik postalarına gönderilmiştir. Çevirimiçi olarak hazırlanan bu formda, katılımcılara ilk olarak çalışmanın amacı belirtilmiş, daha sonra çalışmaya katılmak isteyip istemedikleri sorulmuştur. Çalışmaya sadece rızası alınan katılımcılar dahil edilmiştir.

2.3. Verilerin Toplanması ve İstatistiksel Analiz

Çalışmada, Pareek tarafından 1983 yılında geliştirilen “Örgütsel Rol Stresi (Organizational Role Stress)” ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 50 ifadeden ve 10 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, 1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kısmen Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum şeklinde kodlanan 5’li Likert olarak dizayn edilmiştir.

Çalışmanın veri analizi bölümünde, katılımcılara ilişkin bazı betimsel istatistikler, SPSS ve AMOS programları yardımıyla yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizlerine yer verilmektedir. Ölçek uyarlama aşamasında, orijinal ölçekteki ifade sayısı ile geçerlik ve güvenilirliği test edilmiştir.

2.4. Örneklem

Çalışmanın örneklemini üretim sektörü içinde yer alan çeşitli işletmelerin çeşitli bölümlerinde çalışmakta olan beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Çevrimiçi olarak oluşturulan form 720 katılımcının emailine gönderilmiş, geri dönüş yapan ve formu doğru şekilde dolduran 223 katılımcı çalışmaya dahil edilmiştir. Büyüköztürk (2007) faktör yapısının açık olduğu durumlarda örneklem için 100 katılımcının, daha güvenilir sonuçlar için ise en az 200 katılımcının yeterli olduğunu belirtilmiştir. Bu referanstan hareketle çalışma için yeterli sayıda katılımcının olduğu söylenebilir. Araştırmadaki örneklem seçiminde kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Kolayda örnekleme, yeterli örneklem sayısına ulaşılan kadar, gönüllülük esasına dayalı, en kolay ulaşılabilen katılımcıları seçme esasına dayanmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Analizin ilk aşamasında, ölçeğe ilişkin dilsel eşdeğerlik, Spearman Korelasyon testi ile belirlenmiştir. Bu aşamadan sonra orijinal ölçekte yer alan 10 faktörlü yapıyı test etmek için ölçeğe önce Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. Bir sonraki aşamada yapısal geçerliliğini test etmek için ölçeğe Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Ölçeğe ilişkin iç tutarlılık güvenilirliği Cronbach Alpha testi ile belirlenmiştir. Ölçek, iki farklı katılımcı grubuna farklı zamanlarda uygulanmış ve iki grubun ölçeğe ilişkin verdikleri yanıtlar arasındaki ilişkiler tespit edilmiştir. Ölçekler aracılığı ile elde edilen veri setinin analizi, istatistiksel yazılım programları olan SPSS 25 ve AMOS 25 ile gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

3.1.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan iki grubun demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

		1. Grup		2. Grup	
		Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	49	44,5	44	38,9
	Erkek	61	55,5	69	61,1
	Total	110	100,0	113	100,0
Medeni Durum	Bekar	42	38,2	39	34,5
	Evli	68	61,8	74	65,5
	Total	110	100,0	113	100,0
Yaş	18-25	19	17,3	15	13,3
	26-35	44	40,0	41	36,3
	36-45	22	20,0	34	30,1
	46+	25	22,7	23	20,3
	Total	110	100,0	113	100,0
Eğitim Durumu	İlköğretim	9	8,2	6	5,3
	Lise	53	48,2	33	29,2
	Lisans	42	38,2	67	59,3
	Lisansüstü	6	5,5	7	6,2
	Total	110	100,0	113	100,0
İş Deneyimi	1 yıldan az	11	10,0	7	6,2
	1-3 yıl	25	22,7	14	12,4
	4-6 yıl	28	25,5	39	34,5
	6 yıl ve üstü	46	41,8	53	46,9
	Total	110	100,0	113	100,0

Tablo 1 incelendiğinde, birinci grupta yer alan katılımcıların % 44,5’ünün kadın, % 55,5’inin erkek olduğu, % 60’dan fazlasının evli olduğu, yaklaşık % 50’sinin en fazla 35 yaşında olduğu, % 65,5’inin en az lisans mezunu olduğu ve yaklaşık % 60’nun en fazla 6 yıllık iş deneyimine sahip olduğu görülmektedir.

İkinci grupta yer alan katılımcıların, % 38.9'unun kadın, % 61.1'nin erkek olduğu, % 6'dan fazlasının evli olduğu, yaklaşık % 50'sinin en fazla 35 yaşında olduğu, % 43.7'sinin en az lisans mezunu olduğu ve yaklaşık % 55'nin en fazla 6 yıllık iş deneyimine sahip olduğu görülmektedir.

Örgütsel rol stresi ölçeğinin Türkçeye uyarlanması aşamasında tüm aşamalar aşağıda başlıklar halinde verilmiştir.

3.1.2. Dilsel Eşdeğerlik

Dilsel eşdeğerlik aşamasında ölçeğin İngilizce olan orijinal formu ile Türkçeleştirilen formu arasındaki ilişkiler Spearman Korelasyon testi ile belirlenmiştir. Spearman korelasyon testi sonucunda elde edilen sonuçların yüksek çıkması, orijinal ölçek ile uyarlanan ölçeğin dil eşdeğerliliklerinin sağlandığı anlamına gelmektedir. Bu aşamada korelasyon katsayısının en az 0.70 çıkması beklenmektedir (Seçer, 2018). Bu aşamada hem İngilizceye hem de Türkçeye hakim 10 katılımcıya, iki hafta aralıkla önce İngilizce sonra Türkçe form uygulanmış ve elde edilen yanıtlar analiz edilmiştir. Elde edilen korelasyon katsayı sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. İngilizce ve Türkçe Ölçek Arasındaki Spearman Korelasyon Katsayı Sonuçları

		Spearman Korelasyon Katsayısı	p değeri
1. Madde	ING	0,846	0.00
	TUR		
2. Madde	ING	0,868	0.00
	TUR		
3. Madde	ING	0,905	0.00
	TUR		
4. Madde	ING	0,914	0.00
	TUR		
5. Madde	ING	0,903	0.00
	TUR		
6. Madde	ING	0,914	0.00
	TUR		
7. Madde	ING	0,885	0.00
	TUR		
8. Madde	ING	0,818	0.00
	TUR		
9. Madde	ING	0,809	0.00
	TUR		
10. Madde	ING	0,861	0.00
	TUR		
11. Madde	ING	0,912	0.00
	TUR		
12. Madde	ING	0,887	0.00
	TUR		
13. Madde	ING	0,883	0.00
	TUR		
14. Madde	ING	0,862	0.00
	TUR		
15. Madde	ING	0,903	0.00
	TUR		
16. Madde	ING	0,921	0.00
	TUR		
17. Madde	ING	0,913	0.00

	TUR		
18. Madde	ING	0,894	0.00
	TUR		
19. Madde	ING	0,897	0.00
	TUR		
20. Madde	ING	0,815	0.00
	TUR		
21. Madde	ING	0,902	0.00
	TUR		
22. Madde	ING	0,867	0.00
	TUR		
23. Madde	ING	0,875	0.00
	TUR		
24. Madde	ING	0,885	0.00
	TUR		
25. Madde	ING	0,893	0.00
	TUR		
26. Madde	ING	0,878	0.00
	TUR		
27. Madde	ING	0,905	0.00
	TUR		
28. Madde	ING	0,788	0.00
	TUR		
29. Madde	ING	0,818	0.00
	TUR		
30. Madde	ING	0,865	0.00
	TUR		
31. Madde	ING	0,798	0.00
	TUR		
32. Madde	ING	0,793	0.00
	TUR		
33. Madde	ING	0,807	0.00
	TUR		
34. Madde	ING	0,824	0.00
	TUR		
35. Madde	ING	0,867	0.00
	TUR		
36. Madde	ING	0,896	0.00
	TUR		
37. Madde	ING	0,901	0.00
	TUR		
38. Madde	ING	0,794	0.00
	TUR		
39. Madde	ING	0,845	0.00
	TUR		
40. Madde	ING	0,861	0.00
	TUR		
41. Madde	ING	0,813	0.00
	TUR		

42. Madde	ING	0,836	0.00
	TUR		
43. Madde	ING	0,844	0.00
	TUR		
44. Madde	ING	0,910	0.00
	TUR		
45. Madde	ING	0,876	0.00
	TUR		
46. Madde	ING	0,916	0.00
	TUR		
47. Madde	ING	0,821	0.00
	TUR		
48. Madde	ING	0,869	0.00
	TUR		
49. Madde	ING	0,876	0.00
	TUR		
50. Madde	ING	0,886	0.00
	TUR		

Tablo 2’de de görüldüğü gibi, ölçeğe ilişkin 50 maddenin tümünde pozitif, anlamlı ve güçlü ilişkiler saptanmıştır. Ölçek maddelerinin korelasyon katsayıları 0,788 ile 0.921 arasında değişmektedir. Bu nedenle ölçeğin İngilizce orijinali ile Türkçeleştirilen formunun dilsel açıdan eşdeğer olduğunu söylenebilir. Bu sonuca dayanarak ölçeğin çevirisinin dil geçerliğinin sağlandığı söylenebilir.

3.1.3. Ölçeğin Geçerlilik Çalışmaları

Ölçeğe ilişkin geçerlilik çalışmalarında ilk olarak ölçeğe ve alt boyutlarına ilişkin iç tutarlılık değerlerine bakılmıştır. Daha sonra ölçeğe, Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanarak 10 alt boyuttan oluşan orijinal yapının ve bu boyutları oluşturan maddelerin Türkçe formda da aynı şekilde olup olmadığı test edilmiştir. Daha sonrasında ise Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ile orijinal yapının doğrulanıp doğrulanmadığına bakılmıştır.

3.1.3.1. İç Tutarlılığa İlişkin Bulgular

Ölçekte yer alan ifadelerin birbirileri arasındaki tutarlılığının tespiti ölçek uyarlama çalışmaları açısından çok önemlidir. Bu aşama, literatürde yaygın olarak kullanılan Cronbach Alfa katsayısını ile tespit edilmektedir. Ölçeğin iç tutarlılığının tespitinde Cronbach Alfa katsayısının 0.70’den büyük olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Çalışmanın bu aşamasında örgütsel rol stresi ölçeğinin iç tutarlılığı belirlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığı çalışmada yer alan iki farklı grup için ayrı ayrı hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3’de verilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre ölçeğe ilişkin katsayıların ölçeğin toplamında ve alt boyutlarında 0.820 ile 0.932 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlara bakıldığında ölçeğin iç tutarlılığı olduğu söylenebilir.

Tablo 3. Örgütsel Role Stresi Ölçeği İç Tutarlılık Analizi Sonuçları

	Birinci Katılımcı Grubu	İkinci Katılımcı Grubu
Roller Arası Uzaklık (RAU)	0.866	0.883
Rol Durgunluğu (RD)	0.840	0.820
Rol Beklentilerinin Çatışması (RBÇ)	0.884	0.863
Rol Erezyonu (RE)	0.876	0.852
Aşırı Rol Yükleme (ARY)	0.873	0.844
Rol İzelasyonu (RI)	0.885	0.821

Kişisel Yetersizlik (KY)	0.855	0.862
Rol Mesafesi (RM)	0.872	0.875
Rol Belirsizliği (RB)	0.900	0.817
Kaynak Yetersizliği (KAY)	0.832	0.857
Örgütsel Rol Stresi Ölçeği	0.932	0.915

İç tutarlılık katsayısının hesaplanmasından sonra ölçekte yer alan maddelerin düzeltilmiş madde toplam korelasyonları her iki örneklem grubu için ayrı ayrı hesaplanmış ve hesaplanan tüm maddelerin korelasyon katsayısının 0.70'den yüksek olduğu ve elde edilen değerlerin eşik değerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Büyüköztürk, 2007). Analizde elde edilen sonuçlar Tablo 4'te yer almaktadır. Yapılan tüm analizler sonucunda örgütsel rol stresi ölçeğinin iç tutarlılığının sağlanmış olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Örgütsel Rol Stresi Ölçeğindeki Maddelere İlişkin İstatistikler

Madde No	Birinci Örneklem Sonuçları				İkinci Örneklem Sonuçları			
	Ort.	Std. Sap.	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silme Güvenilirlik Katsayısı	Ort.	Std. Sap.	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silme Güvenilirlik Katsayısı
ORS1	2,55	1,224	,738	,985	2,96	1,072	,760	,950
ORS2	2,52	1,179	,793	,986	2,56	1,069	,706	,950
ORS3	2,37	1,164	,816	,986	2,66	1,074	,831	,950
ORS4	2,48	1,179	,750	,985	2,81	1,098	,798	,949
ORS5	2,57	1,145	,795	,985	2,90	1,110	,779	,950
ORS6	2,45	1,114	,750	,986	2,80	1,087	,707	,949
ORS7	2,51	1,225	,807	,986	2,58	1,148	,726	,950
ORS8	2,47	1,090	,790	,985	2,60	1,031	,815	,949
ORS9	2,39	1,084	,770	,986	2,59	,960	,852	,950
ORS10	2,43	1,104	,785	,986	2,82	1,212	,860	,949
ORS11	2,46	1,131	,787	,986	2,73	1,044	,736	,950
ORS12	2,47	1,029	,717	,985	2,67	1,114	,837	,949
ORS13	2,48	1,139	,741	,985	2,70	1,125	,765	,950
ORS14	2,55	1,154	,775	,986	2,77	1,110	,810	,949
ORS15	2,55	1,089	,764	,986	2,79	1,130	,895	,949
ORS16	2,39	,968	,776	,986	2,82	1,104	,916	,949
ORS17	2,29	1,061	,766	,986	2,73	1,052	,825	,949
ORS18	2,50	1,131	,764	,986	2,74	1,016	,845	,949
ORS19	2,40	1,085	,763	,985	2,81	1,114	,827	,949
ORS20	2,51	1,131	,757	,985	2,89	1,190	,905	,949
ORS21	2,55	1,138	,750	,985	2,82	1,128	,879	,949

ORS22	2,35	1,070	,707	,985	2,53	,927	,784	,950
ORS23	2,45	1,063	,786	,985	2,63	1,166	,772	,950
ORS24	2,49	1,163	,772	,985	2,90	1,165	,756	,950
ORS25	2,54	1,002	,763	,985	2,84	1,074	,807	,949
ORS26	2,38	1,141	,829	,985	2,96	1,081	,779	,950
ORS27	2,45	1,046	,772	,985	2,90	1,165	,931	,949
ORS28	2,52	1,090	,737	,985	2,94	1,080	,841	,949
ORS29	2,54	1,171	,821	,985	2,78	1,108	,879	,949
ORS30	2,42	1,128	,798	,985	2,63	1,128	,863	,949
ORS31	2,36	1,115	,814	,985	2,59	1,185	,864	,949
ORS32	2,41	1,144	,760	,985	2,67	1,176	,865	,950
ORS33	2,49	1,098	,772	,985	2,65	1,132	,838	,949
ORS34	2,57	1,121	,778	,985	2,84	1,184	,805	,949
ORS35	2,37	1,039	,768	,985	2,66	1,099	,824	,949
ORS36	2,43	1,088	,746	,985	2,23	,991	,784	,950
ORS37	2,56	1,080	,757	,985	2,66	1,131	,881	,949
ORS38	2,38	1,117	,770	,985	2,46	1,069	,826	,949
ORS39	2,50	1,056	,773	,985	2,70	1,125	,964	,949
ORS40	2,44	1,080	,753	,986	2,50	1,062	,958	,949
ORS41	2,49	1,090	,755	,986	2,45	,945	,841	,949
ORS42	2,55	1,178	,709	,985	2,78	1,171	,799	,949
ORS43	2,48	1,011	,753	,985	2,62	1,046	,801	,949
ORS44	2,43	1,121	,727	,985	2,66	1,123	,791	,950
ORS45	2,39	1,093	,722	,985	2,76	1,104	,859	,949
ORS46	2,38	1,084	,728	,985	2,69	1,103	,782	,950
ORS47	2,42	1,061	,750	,986	2,57	1,025	,781	,950
ORS48	2,32	1,083	,768	,985	2,62	1,129	,910	,949
ORS49	2,35	1,063	,777	,986	2,75	1,229	,862	,949
ORS50	2,82	1,150	,704	,986	2,96	1,212	,715	,951

3.1.4. Geçerliliğe İlişkin Bulgular

3.1.4.1. Açımlayıcı Faktör Analizi

Örgütsel rol stresi ölçeği, 10 altboyuttan ve 50 maddeden oluşmaktadır. AFA'nın ilk aşamasında kullanılan veriler ile faktör analizi yapıp yapılamayacağına, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Küresellik Testi ile karar verilmiştir. KMO testi veri sayısının örneklem büyüklüğü açısından yeterli olup olmadığını görmemize imkan vermektedir. Faktör analizi yapabilmek için KMO'nun en az 0.50 olması beklenmektedir (Meydan ve Şeşen, 2017). Yapılan AFA analizi sonucu birinci grup için KMO değeri 0,937, ikinci grup için 0,832 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için yeterli olduğunu göstermektedir. Verilerin normalliği, Bartlett küresellik testi ile analiz edilmiştir. Bartlett Küresellik Testi

sonucu birinci grup için ($\chi^2(1225) = 5274,012$; $p < 0,01$), İkinci grup için ($\chi^2(1225) = 2832,966$; $p < 0,01$) bulunmuştur. Anti image kovaryans matrisindeki çapraz (diyagonal) ilişki katsayıları birinci grup için (0,699-0,832 arasında), ikinci grup için (0,512- 0,812) arasında değişmektedir. Tüm değerler 0,50'nin üzerindedir. Bu test sonuçlarına göre örneklem veri setleri faktör analizine uygundur. Birinci ve ikinci örneklem grubundan elde edilen örgütsel rol stresi ölçeği maddelerinin AFA sonuçları Tablo 5 ve Tablo 6'de verilmiştir

Tablo 5. Birinci Örneklem İçin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Boyutlar									
	RI	RBC	RD	KY	RB	RAU	RE	ARY	RM	KAY
Özdeğer	14.52	1.39	1.29	1.09	1.02	0.99	0.96	0.95	0.94	0.70
Açıklanan Varyans (%)	42.36	3.79	3.24	3.03	3.00	2.88	2.61	2.65	1.96	1.71
Maddeler	Faktör Yükleri									
ORS6	,670									
ORS26	,612									
ORS8	,611									
ORS46	,597									
ORS16	,597									
ORS36	,595									
ORS3		,685								
ORS33		,653								
ORS23		,644								
ORS18		,625								
ORS13		,520								
ORS2			,671							
ORS42			,590							
ORS22			,587							
ORS49			,571							
ORS12			,559							
ORS37				,654						
ORS27				,649						
ORS9				,620						
ORS17				,592						
ORS7				,555						
ORS29					,604					
ORS19					,540					
ORS39					,482					
ORS20					,456					
ORS1						,617				

ORS21						,584				
ORS11						,478				
ORS41						,424				
ORS44							,619			
ORS4							,551			
ORS43							,500			
ORS24							,419			
ORS35								,603		
ORS5								,552		
ORS15								,496		
ORS25								,421		
ORS38									,687	
ORS18									,599	
ORS48									,508	
ORS10										,808
ORS30										,645
ORS50										,414

Birinci örnekleme ait AFA sonuçlarına göre, özdeğeri 0.9'dan büyük olan 10 faktör mevcuttur. Analiz sonucunda elde edilen yapı, orijinal ölçekte yer alan yapı ile büyük ölçüde uyumludur. Birinci örnekleme, on faktörün toplam varyansı açıklama oranı %67,23 olduğu görülmektedir. Faktörlerin altında oluşan maddeler tek tek incelendiğinde, maddelerin çoğunluğunun orijinal ankette yer alan faktörlerin altında yer alan maddeler ile önemli ölçüde benzediği görülmektedir. Sadece orijinal ankette yer alan 2, 8, 9, 18, 20, 43 ve 49 maddelerin farklı faktörler altında yer aldığı görülmektedir. Ayrıca 14, 30, 31, 32, 40, 45 ve 47. maddelerin yüklerinin 0.30 küçük olduğu görülmektedir. Bu yüzden bu maddeler analizin bu aşamasında ölçekten çıkarılmıştır.

Tablo 6. İkinci Örnekleme İçin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Boyutlar									
	RI	RBC	RD	KY	RB	RAU	RE	ARY	RM	KAY
Özdeğer	14,91	2,60	2,07	1,86	1,70	1,51	1,40	1,35	1,32	1,23
Açıklanan Varyans (%)	29,82	5,21	4,14	3,73	3,40	3,02	2,81	2,71	2,65	2,46
Maddeler	Faktör Yükleri									
ORS6	,678									
ORS16	,584									
ORS46	,571									
ORS36	,569									
ORS8	,548									
ORS49	,542									
ORS5	,501									
ORS3		,687								
ORS23		,564								
ORS33		,564								
ORS2		,538								

ORS13		,500								
ORS42			,590							
ORS22			,587							
ORS49			,571							
ORS12			,559							
ORS37				,632						
ORS27				,621						
ORS9				,604						
ORS17				,566						
ORS7				,521						
ORS19					,656					
ORS29					,632					
ORS20					,603					
ORS39					,514					
ORS21						,604				
ORS1						,576				
ORS11						,501				
ORS41						,464				
ORS44							,641			
ORS14							,611			
ORS24							,576			
ORS31							,505			
ORS15								,598		
ORS32								,576		
ORS35								,515		
ORS25								,497		
ORS38									,637	
ORS48									,605	
ORS18									,576	
ORS30										,643
ORS10										,632
ORS50										,514

İkinci örnekleme AFA sonuçlarına göre, özdeğeri 1'den büyük olan 10 faktör tespit edilmiştir. Analiz sonucu elde edilen yapı, orijinal ölçekteki yapı ile büyük ölçüde uyumludur. İkinci örnekleme ait AFA sonucunda, on faktörün toplam varyansının açıklama oranının %59,99 olduğu görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda, 2, 5, 8, 9, 20, 31, 32 ve 49. maddelerin farklı faktörler altında oldukları tespit edilmiştir. 4, 26, 28, 34, 40, 43, 45 ve 47. maddelerinin ise madde yüklerinin 0.30'ın altında olduğu tespit edilmiştir.

İki örneklemin AFA analizi sonuçları karşılaştırıldığında, sonuçların büyük ölçüde benzediği görülmektedir. İki analizin sonucunda, 2, 4, 5, 8, 9, 14, 18, 20, 26, 28, 30, 31, 32, 34, 40, 43, 45, 47, 49 maddeleri analizden çıkarılmıştır.

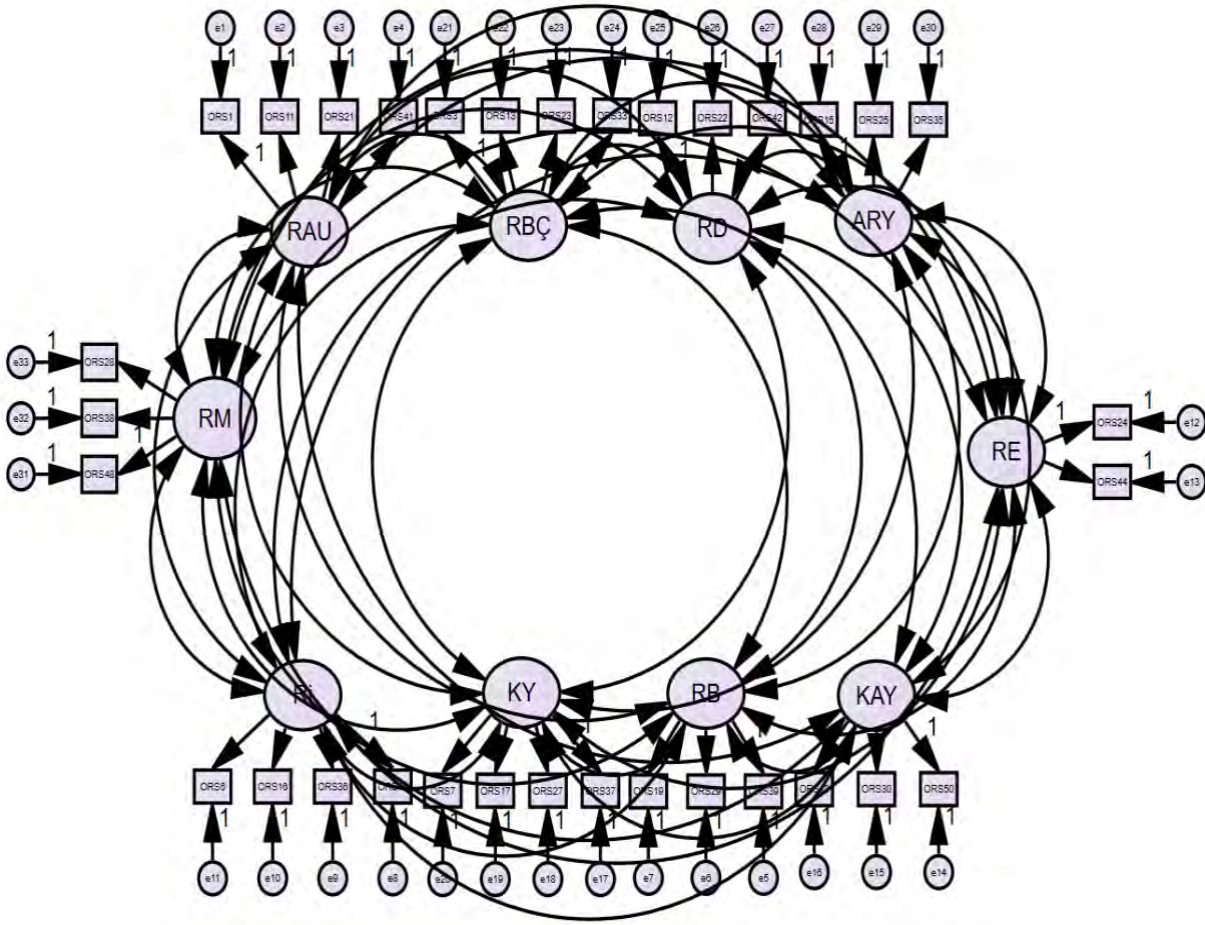
3.1.4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Örgütsel Rol Stresi ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen on faktörlü yapısının birinci ve ikinci örnekleme grubunda doğrulanıp doğrulanmayacağını belirlemek için bir sonraki aşamada, iki farklı örnekleme için ayrı ayrı Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Bu aşamada DFA, AMOS programı ile analiz edilmiştir. DFA'da kullanılan eşik uyum değerleri Tablo 7'de verilmiştir (Meydan ve Şeşen, 2017: 37). Gerçekleştirilen DFA sonucunda, hem birinci hem de ikinci örnekleme için uyum endeks sonuçlarının kabul edilebilir düzeylerde olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Örgütsel Rol Stresi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel Rol Stresi Ölçeği	X ² /df	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA
Eşik Değerler	<5	>0.850	> 0.800	>0.900	>0.900	<0.100
Birinci Örneklem	4.48	0.871	0.805	0.911	0.913	0.087
İkinci Örneklem	4.86	0.858	0.802	0.906	0.902	0.093

Not: χ^2 =Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square, df = Degrees of Freedom, RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation, NFI= Normed Fit Index, GFI= Goodness of Fit Index, AGFI= Adjusted Goodness of Fit Index, CFI = Comparative Fit Index.



Şekil 1: Birinci ve İkinci Örneklem DFA Yapısı

Türkçeye uyarlama sonucunda elde edilen örgütsel rol stresi EK1'de verilmiştir.

4. SONUÇ

Rol stresi sosyal hayattakine benzer şekilde örgütlerde de çalışan performansını olumsuz etkileyen sonuçlarla ilişkilendirilmektedir. Çalışanların roller ile olan uyumsuzluk ve/veya çatışmalı deneyimler yaşamaları pek çok alt parametre ile kendisini gösterebilmektedir. Bu deneyimler sonucunda iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi farklı alanlarda sorunlar yaşanmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle örgütsel rol stresi gözlemlenmeye, ölçülmeye ve daha önemlisi iyileştirilmeye gerek duyulacak bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmada, Pareek tarafından 1983 yılında geliştirilen örgütsel rol stresi ölçeğinin Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır. Uyarlama çalışmasında Beaton vd. (2000) tarafından önerilen çeviri aşamaları kullanılmıştır. Bu aşamada ölçek ilk olarak orijinal dilinden Türkçeye çevrildi, daha sonra bu çeviri alan uzmanları tarafından değerlendirilmiştir, **Sonrasında ise** bu ölçek Türkçe'den İngilizceye çevrildi ve bu çevrinin değerlendirilmesi

yapılmıştır. Çeviri aşamasından sonra ölçek 223 kişi üzerinde uygulanmıştır. Ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alpha testi elde edilen sonuçlarla değerlendirilmiştir. Yapılan analizin sonucunda ölçeğin güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın bir sonraki aşamasında ölçeğe ve alt boyutlarına ilişkin iç tutarlılık değerleri analiz edilmiştir. Ardından sırasıyla yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonucunda örneklemin veri setlerinin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. İki analizin sonucunda 50 maddeden 19'u ölçekten çıkarılmıştır. Son olarak Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılarak orijinal yapının doğrulanıp doğrulanmadığına bakılmıştır. Gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda, hem birinci hem de ikinci örneklem için uyum endeks sonuçlarının kabul edilebilir düzeylerde olduğu görülmüştür. Tüm bu sonuçlara göre, örgütsel rol stresi ölçeğinin Türkçeye uyarlanmasının sağlandığı ve bir ölçme aracı olarak kullanılabileceği sonucuna ulaşılmış, Türkçeleştirilmiş ölçek EK1'de verilmiştir.

Ek Bilgi

Bu çalışma, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Doktora programı kapsamında AE tarafından yürütülen "Örgütsel Rol Stresinin Öncülleri ve Sonuçları" başlıklı doktora tezinin bir parçasıdır.

KAYNAKÇA

- Meydan, C. H. and Şeşen, H. (2017). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, Ankara: Detay Yayıncılık
- Seçer, İ. (2018). *Psikolojik Test Geliştirme ve Uyarlama Süreci: SPSS ve Lisrel Uygulamaları* [2. Ed.]. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Akar, C. and Yıldırım, Y. T. (2008). Yöneticilerin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve rol stres kaynakları arasındaki ilişkiler: Yapısal denklem modeliyle beyaz et sektöründe bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 97-113
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F. and Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25 (24). 3186-3191.
- Behrman, D. N. and Perreault Jr, W. D. (1984). A role stress model of the performance and satisfaction of industrial salespersons. *Journal of Marketing*, 48(4), 9-21.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Ceylan, A. and Ulutürk, Y. H. (2006). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58.
- Chang, E. and Hancock, K. (2003). Role stress and role ambiguity in new nursing graduates in Australia. *Nursing & Health Sciences*, 5(2), 155-163.
- Conley, S. and Woosley, S. A. (2000). Teacher role stress, higher order needs and work outcomes. *Journal of Educational Administration*. 38(2), 179-201.
- Cooper, C. L. and Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill-health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
- Culbreth, J. R., Scarborough, J. L., Banks-Johnson, A. and Solomon, S. (2005). Role stress among practicing school counselors. *Counselor Education and Supervision*, 45(1), 58-71.
- Çekmecelioğlu, H. G. and Günsel, A. (2011). Rol stresi kaynaklarının iş tutumları açısından değerlendirilmesi: kimya sektöründe bir uygulama. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 33-43.
- Demirci, B. and Seçilmiş, C. (2020). Restoran işletmelerinde rol stresi ve lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyetine etkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 31(3), 228-238.
- Doğan, A., Demir, R. and Türkmen, E. (2020). Türkiye'deki akademisyenlerin iş tatmini, rol stresi ve işten ayrılma niyetlerinin incelenmesi. *Yükseköğretim Dergisi*, 10(3), 340-355.

- Gürbüz, S. and Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* [5.Ed.]. Ankara: Seçkin Publishing
- Hecht, L. M. (2001). Role conflict and role overload: different concepts, different consequences. *Sociological Inquiry*, 71(1), 111–121.
- Jung, H. S. and Yoon, H. H. (2013). The effects of organizational service orientation on person-organization fit and turnover intent in a deluxe hotel. *The Service Industries Journal*, 33 (1), 7–29.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., and Rosenthal, R. A. (1964). *Occupational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: John Wiley & Sons.
- Kelly, T., and Barrett, M. (2011). The leading causes and potential consequences of occupational stress: a study of Irish trainee accountants. *Irish Accounting Review*, 18(2), 31–55.
- Kurt, İ. (2010). Rol stres kaynakları ve iş tatmini arasındaki ilişkide amirin algılanan sosyal desteğinin etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 79-87
- Pareek, U. (1983). *Role Stress Scale: ORS Scale Booklet, Answersheet and Manuel*. Ahmedabad: Naveen Publications.
- Rizzo, J. R., House, R. J. and Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*. 15(2), 150–163.
- Sinha, V., and Subramanian, K. S. (2012). Organizational role stress across three managerial levels: A comparative study. *Global Business and Organizational Excellence*, 31(5), 70-77.
- Wen B., Zhou X., Hu Y. and Zhang X. (2020). Role stress and turnover intention of front-line hotel employees: The roles of burnout and service climate. *Frontiers in Psychology*, 11, 36.
- <https://sozluk.gov.tr/>, erişim tarihi: 08.04.2022

EK1**Örgütsel Rol Stresi Ölçeği (ORS)**

Her insan, görevi hakkında farklı hisseder. Bu hislerin bazılarını açıklayan ifadeler aşağıda verilmiştir. Her bir bildirim okuyun ve kuruluşunuzdaki görevinizle ilgili olarak ifadede verilen duyguyu ne sıklıkla yaşadığınızı belirtin. Kendi hislerinizi belirtmek için aşağıdaki sayıları kullanın. Kategorinin hislerinizi yeterince ifade etmediğini fark ederseniz, hissettiğinize en yakın olanı kullanın. Hiçbir ögeyi cevapsız bırakmayın.

Soruları aşağıda verilen sırayla cevaplayınız.

1 - Hiç böyle hissetmiyor veya nadiren böyle hissediyorsunuz

2- Ara sıra böyle hissediyorsunuz

3- Bazen böyle hissediyorsunuz

4- Sık sık böyle hissediyorsunuz

5- Çok sık böyle hissediyorsunuz

No	Madde No	1	2	3	4	5
1	İşteki görevim / rolüm aile hayatımla çakışma eğilimindedir.					
2	İşyerimdeki farklı insanların benim üzerimdeki çatışan taleplerini karşılayamıyorum.					
3	Diğer çalışanlar görevime / rolüme yeterince dikkat ve zaman ayırmıyor.					
4	Görevimdeki / Rolümdeki sorumlulukları yerine getirmek için yeterli düzeyde bilgiye sahip değilim.					
5	Bana verilen sorumlulukları yerine getirmek için gereken bilgileri işyerinden alamıyorum.					
6	Çok işim olduğu için ve zamanım olmadığından ihmal ettiğim başka ilgi alanlarım (sosyal, dini vb.) var.					
7	Mevcut görev / rol sorumluluklarımla çok meşgul olduğum için daha yüksek sorumluluklar almamı sağlayacak görevlere / rollere hazırlanamıyorum.					
8	İş arkadaşlarımla çatışan taleplerini karşılayamıyorum.					
9	Yapmam gereken iş miktarı, korumak istediğim kaliteye ulaşmamı engelliyor.					
10	Görevim / Rolümün ile diğer görevler / roller arasında yeterli etkileşim yok.					
11	Keşke görevimin / rollerimin sorumluluklarını yerine getirmek için daha fazla beceriye sahip olsaydım.					
12	Birlikte çalıştığım insanların benden ne beklediğini net olarak bilmiyorum.					
13	Görevim / Rolüm ailemle yeterince vakit geçirmeme imkan tanımıyor.					
14	Kendimi görevimin / rolümün gelecekteki zorluklarına hazırlamak için zamanım ve fırsatım yok.					
15	Müşterilerimin ve işyerindeki çalışanların taleplerini karşılayamıyorum çünkü bunlar birbiriyle çelişiyor.					
16	Şu anda uğraştığımdan daha fazla sorumluluk almak istiyorum.					
17	Bana çok fazla sorumluluk verildi.					
18	Görevim / Rolüm için uygun bir eğitim almadım.					

19	Görevimin / Rolümün birçok yönü belirsiz ve net değil.				
20	Üstlerimin beklentileri, görevimin / rollerimin beklentileriyle çelişiyor.				
21	Görevlerimin / Rollerimin bazı kısımlarının azaltılması gerekiyor.				
22	İşyerinde planlama eylemlerinde ortak problem çözme veya işbirliği gerçekleştirmede birden fazla görevin / rolün (benim görevim / rolüm de dahil) dahil edildiğine dair hiçbir kanıt yoktur.				
23	Keşke görevime/ rolüme kendimi iyi hazırlamış olsaydım.				
24	Görevimi / Rolümü tanımlama konusunda tam özgürlüğe sahip olsaydım, şu anda yaptığımdan farklı şeyler yapıyor olurum.				
25	Görevim / Rolüm net ve ayrıntılı olarak tanımlanmamıştır.				
26	Ailem ve arkadaşlarım, işteki görevimin / rolümün yoğunluğu nedeniyle onlarla zaman ayıramadığım konusunda şikayet ediyorlar.				
27	İşyerindeki görevimde / rolümde durgun hissediyorum.				
28	Keşke bana daha zor görevler / roller verilseydi.				
29	Tartışma veya yardım için inisiyatif aldığım zaman bile, diğer görevlerden / rollerden pek tepki gelmiyor.				
30	Değerlerim ve işyerindeki görevim / rolüm için yapmam gerekenler arasında çatışma yaşıyorum.				
31	Keşke bana verilen işi gerçekleştirmek için daha fazla mali kaynağım olsaydı.				

Örgütsel Rol Stresi Boyutları ve Boyutları Ölçen Sorular

Boyutlar	Madde No			
Roller Arası Uzaklık (RAU)	1	6	13	26
Rol Durgunluğu (RD)	7	14	27	
Rol Beklentilerinin Çatışması (RBC)	2	8	15	20
Rol Erezyonu (RE)	16	28		
Aşırı Rol Yükleme (ARY)	9	17	21	
Rol İzelasyonu (RI)	3	10	22	29
Kişisel Yetersizlik (KY)	4	11	18	23
Rol Mesafesi (RM)	24	30		
Rol Belirsizliği (RB)	12	19	25	
Kaynak Yetersizliği (KAY)	5	31		