



T.C.
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA PROJELERİ KOORDİNASYON BİRİMİ
LİSANSÜSTÜ TEZ PROJELERİ BAŞVURU FORMU

Projenin Başlığı	Etik İklimin Örgütsel Stres ve İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Düzenleyici Rolü
Proje Yürütücüsü	Dr. Öğr. Üyesi Nuray DORUKBAŞI
Birim/Bölüm/ABD (1)	Safranbolu Şefik Yılmaz Dizdar Meslek Yüksekokulu/ İşletme Yönetimi
Araştırmacı(lar)	Yüksek Lisans Öğrencisi Betül ENİŞER
Proje Türü	Lisansüstü Tez Projesi
Proje Grubu	() Fen ve Mühendislik Bilimleri () Tıp ve Sağlık Bilimleri (x) Sosyal Bilimler

(1) Proje yürütücüsünün görev yaptığı birim, bölüm ve anabilim dalı belirtilmelidir.

!!! Başvurunun bilimsel değerlendirmeye alınabilmesi için, Arial 9 yazı tipinde hazırlanması ve toplamda 20 sayfayı geçmemesi gerekmektedir.

1. PROJE ÖZETİ

Proje Başlığı: Etik İklimin Örgütsel Stres ve İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Düzenleyici Rolü

Proje Özeti

Araştırmanın Amacı: Bu proje, Karabük Üniversitesi akademik ve idari personeli örnekleminde etik iklimin örgütsel stres ve iş-yaşam dengesi üzerindeki düzenleyici etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma, bu üç kavram arasındaki ilişkileri bütünsel bir model çerçevesinde değerlendirerek, etik iklimin olumsuz örgütsel koşullar üzerindeki potansiyel dengeleyici etkisini ortaya koymayı hedeflemektedir.

Konunun Tanıtımı ve Özgünlük: Etik iklim, çalışanların örgütsel sorunlara etik perspektiften yaklaşmasını sağlayan önemli bir yapıdır. Literatürde etik iklimin örgütsel bağlılık, iş doyumu ve stres gibi pek çok değişkenle ilişkisi incelenmiş olsa da, örgütsel stres ve iş-yaşam dengesi üzerindeki düzenleyici rolü sınırlı şekilde ele alınmıştır. Bu yönüyle çalışma, literatürdeki boşluğu doldurmakta ve özgün bir katkı sunmaktadır.

Yöntem: Araştırma ilişkisel tarama modeli ile yürütülecektir. Veriler, Örgütsel Etik İklim Ölçeği, Örgütsel Stres Ölçeği ve İş-Yaşam Dengesi Ölçeği kullanılarak çevrim içi ve yüz yüze anket yöntemiyle toplanacaktır. Elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilerek, ilişkisel analizler (t-testi, ANOVA, korelasyon) gerçekleştirilecektir.

Sonuç ve Öneriler: Araştırma sonuçlarının, örgütsel stresin azaltılması ve iş-yaşam dengesi politikalarının geliştirilmesine katkı sağlayacak etik temelli öneriler sunulacaktır. Böylece hem çalışan refahı hem de örgütsel verimlilik artmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Etik İklim; Örgütsel Stres; İş-Yaşam Dengesi

Project Title: The Regulatory Role of Ethical Climate on Organizational Stress and Work-Life Balance

Project Abstract

Purpose of the Research: This project aims to examine the moderating effect of ethical climate on organizational stress and work-life balance among a sample of academic and administrative staff at Karabük University. By evaluating the relationships

between these three concepts within a holistic model, the study aims to reveal the potential moderating effect of ethical climate on negative organizational conditions.

Introduction and Originality: Ethical climate is a key construct that enables employees to approach organizational problems from an ethical perspective. While the relationship between ethical climate and various variables, such as organizational commitment, job satisfaction, and stress, has been examined in the literature, its moderating role in organizational stress and work-life balance has been addressed only to a limited extent. In this respect, this study fills a gap in the literature and offers an original contribution.

Method: The research will be conducted using a correlational survey model. Data will be collected through online and face-to-face surveys using the Organizational Ethical Climate Scale, the Organizational Stress Scale, and the Work-Life Balance Scale. The data obtained will be analyzed using SPSS, and correlational analyses (t-test, ANOVA, correlation) will be conducted to examine the relationships between variables.

Conclusion and Recommendations: The research results will provide ethically based recommendations that will contribute to reducing organizational stress and improving work-life balance policies. This will contribute to both employee well-being and increased organizational productivity.

Keywords: Ethical Climate; Organizational Stress; Work-Life Balance

2. AMAÇ VE HEDEFLER

Projenin amacı ve hedefleri ayrı bölümler halinde kısa ve net cümlelerle ortaya konulmalıdır. Amaç ve hedeflerin belirgin, ölçülebilir, gerçekçi ve proje süresinde ulaşılabilir nitelikte olmasına dikkat edilmelidir.

Bu araştırmanın amacı, Karabük Üniversitesi bünyesinde görev yapan çalışanlar (akademik ve idari çalışanlar) örnekleminde, etik iklimin örgütsel stres ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini incelemektir. Bu kapsamda, çalışanların örgütsel stres düzeyleri ile iş-yaşam dengesi düzeyleri belirlenerek, bu iki kavram arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılacaktır. Ayrıca, etik iklimin bu ilişki üzerindeki düzenleyici rolü değerlendirilecektir. Elde edilecek bulguların, üniversite çalışanlarına yönelik stres yönetimi ve iş-yaşam dengesi uygulamalarında etik temelli iyileştirme önerilerine katkı sunması hedeflenmektedir.

Bu amaç doğrultusunda, araştırmanın temel problemi şu soruya dayanmaktadır:

Etik iklim, çalışanların yaşadığı örgütsel stres ile iş-yaşam dengesi üzerinde anlamlı ve etkili bir rol oynamakta mıdır?

Bu ana problem çerçevesinde aşağıdaki alt problemlere cevap aranacaktır:

S1: Çalışanların örgütsel stres ve iş-yaşam dengesi düzeyleri, demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, medeni durum, meslek, çalışılan birim, kıdem yılı vb.) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

S2: Çalışanların örgütsel stres düzeylerinin, iş-yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?

S3: Örgütte algılanan etik iklim, çalışanların örgütsel stres düzeyleri ve iş-yaşam dengeleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip midir?

3. KONU, KAPSAM ve LİTERATÜR ÖZETİ

Proje önerisinde ele alınan konunun kapsamı ve sınırları, projenin araştırma sorusu veya problemi açık bir şekilde ortaya konulmalı ve ilgili bilim/teknoloji alan(lar)ındaki literatür taraması ve değerlendirilmesi yapılarak proje konusunun literatürdeki önemi, arka planı, bugün gelinen durum, yaşanan sorunlar, eksiklikler, doldurulması gereken boşluklar vb. hususlar açık ve net bir şekilde ortaya konulmalıdır.

Literatür değerlendirmesi yapılırken ham bir literatür listesi değil, ilgili literatürün özet halinde bir analizi sunulmalıdır. Kaynaklar 8.maddede verilmelidir.

Bu araştırmanın konusu, etik iklimin örgütsel stres ile iş-yaşam dengesi üzerindeki düzenleyici rolünü incelemektir. Etik iklim, örgüt içerisindeki normlar, değerler ve davranış standartları aracılığıyla çalışanların etik karar verme süreçlerini ve iş ortamındaki tutumlarını şekillendiren önemli bir kavramdır. Bu doğrultuda çalışmada, çalışanların algıladıkları etik iklim düzeylerinin, örgütsel stres düzeyleri ve iş-yaşam dengeleri üzerindeki etkisi kapsamlı bir biçimde analiz edilecektir.

Küreselleşme ile birlikte artan etik sorunlar, örgütlerde etik ilkelere dayalı bir yönetim anlayışının önemini artırmıştır. Yöneticilerin yalnızca operasyonel süreçleri değil, aynı zamanda örgütün etik iklimini de yönetmeleri kaçınılmaz hale gelmiştir. Etik iklim, çalışanların örgütsel problemleri nasıl algıladıklarını, bu sorunlara hangi etik çerçeveden yaklaştıklarını ve davranışsal tercihlerini belirlemede önemli bir rol oynamaktadır. Literatürde etik iklimin, çalışanların stres düzeyleri, örgütsel bağlılıkları, iş doyumları ve karar alma davranışları üzerinde belirleyici etkilerinin olduğu belirtilmektedir (Çiçek & Kaynak, 2024; Gençler & Ülbeği, 2024; Demirdağ & Ekmekçioğlu, 2015).

Araştırmanın ikinci temel kavramı olan örgütsel stres, çalışanların iş ortamında maruz kaldığı fiziksel ve psikolojik zorlanmalardan kaynaklanan bir durumdur. Geniş anlamda stres, bireyin içsel kaynakları ile çevresel talepler arasındaki uyumsuzluktan doğan ve hem psikolojik hem de fizyolojik değişimlerle kendini gösteren bir tepkidir. Örgütsel stres kaynakları fiziksel (çalışma ortamı, gürültü, araç-gereç eksikliği vb.) ve yönetsel (aşırı iş yükü, karar alma süreçlerinden dışlanma, rol belirsizliği, sosyal destek eksikliği vb.) unsurlar olmak üzere iki ana grupta toplanabilir. Özellikle sosyal destek eksikliği ve karar mekanizmalarına katılamama gibi yönetsel sorunlar, bireylerin kendilerini örgütün bir parçası gibi hissetmemelerine neden olmakta; bu durum yalnızlık hissinin artmasına, iş verimliliğinin düşmesine ve uzun vadede duygusal tükenme ile iş tatmininin azalmasına yol açabilmektedir. Bu tür stres faktörleri yalnızca iş yaşamını değil, bireylerin özel yaşamlarını da olumsuz etkileyerek iş-yaşam dengesi sorunlarına neden olabilmektedir. Tekrarlayan iş yeri talepleri, yüksek beklentiler ve sürekli stres; çeşitli sağlık sorunlarının yanı sıra tükenmişlik, kaygı, yoğun yorgunluk ve düşük iş performansına yol açabilmektedir. Uzun süreli stres, çalışanların genel refahını olumsuz etkileyerek migren, kalp hastalıkları, uyku bozuklukları gibi ciddi fizyolojik sorunlara da neden olmaktadır. Bu nedenle örgütsel stresin yönetimi, bireysel açısından olduğu kadar örgütsel başarı açısından da kritik bir öneme sahiptir (Goyal & Vaz, 2024; Roy, 2024; Erşahan, Büyükbeşe, Okumuş, & Akmeşe, 2017; Şahin 2005; Gümüştekin & Öztemiz, 2004).

Erdoğan ve Ak (2021) tarafından akademisyenlerin katılımıyla yürütülen çalışmada, örgütsel stresin iş tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, örgütsel stres iş tatminini olumsuz yönde etkilerken, psikolojik dayanıklılığın bu ilişki üzerinde anlamlı bir aracılık rolü üstlendiği ve iş tatminini artırıcı yönde etkide bulunduğu belirlenmiştir (Erdoğan & Ak, 2021).

Çalışkan (2023) tarafından gerçekleştirilen “Milli Eğitim Bakanlığı İl Müdürlerine Göre Örgütsel Stres Kaynaklarının İş Kalitesi ve İş Barışı Üzerindeki Etkileri” başlıklı çalışmada, Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı il teşkilatlarında görev yapan yöneticilerin bakış açısından örgütsel stres kaynaklarının iş yaşam kalitesi ve çalışma barışı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, bireysel farklılıklar ile çalışma ortamına ilişkin sorunlar, örgütsel stresin başlıca nedenleri arasında yer almakta; bu stres unsurlarının çalışanların iş yaşam kalitesini düşürdüğü ve kurum içi barışı olumsuz yönde etkilediği saptanmıştır.

İş-yaşam dengesi, bireylerin zamanlarını ve enerjilerini iş ve özel yaşam arasında eşit olarak bölme çabalarını ifade eden bir kavramdır. Günümüz çalışma hayatında bireylerin aynı anda birden fazla role sahip olması, stres düzeyini artırmakta ve bu durum iş-yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir. Zamanın ve enerjinin iş ile özel yaşam arasında dengeli şekilde dağıtılabilmesi hem mesleki hem de kişisel sorumlulukların sağlıklı biçimde yerine getirilmesini sağlamaktadır. İş-yaşam dengesinin sağlanması, stresin azalmasına ve bireyin yaşam kalitesinin artmasına katkı sunmaktadır.

İş-yaşam dengesini etkileyen faktörler arasında örgütsel çalışma kültürü, kurum politikaları, yönetsel destek ve bireysel zaman yönetimi becerileri yer almaktadır. Yapılan araştırmalar, sağlıklı bir iş-yaşam dengesinin iş tatminini artırdığını, tükenmişliği azalttığını ve zihinsel-fiziksel sağlığı olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Buna karşın, bu dengenin bozulması; üretkenlik

kaybı, psikolojik sorunlar ve çeşitli sağlık problemleri gibi olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Bu nedenle örgütlerin, çalışanların iş-yaşam dengesini koruyacak politikalar geliştirmesi ve destekleyici bir iş ortamı oluşturması kritik öneme sahiptir (Malik, 2023; Putri, Parimita & Rachmadania, 2024; Genç, Genç & Gümüş, 2016).

Araştırma, etik iklimin örgütsel stres üzerindeki olası düzenleyici etkisinden hareketle, bu etkinin iş-yaşam dengesi üzerindeki yansımalarını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışanların yoğun iş ve örgütsel faktörler nedeniyle yaşadığı stresin artması ve özel yaşamlarının olumsuz etkilenmesi, bireysel verimliliğin yanı sıra genel yaşam kalitesini de tehdit etmektedir. Bu noktada etik iklim, örgütsel stresin etkilerini hafifleten ve çalışanların iş-yaşam dengesini korumalarına yardımcı olan önemli bir yapısal unsur olarak değerlendirilmektedir.

Araştırmanın ana sorunsalı örgütteki etik iklimin, örgütsel stres üzerinde ve çalışanların iş-yaşam dengesi üzerinde etkisi var mıdır? Belirlenen bu ana sorunsala bağlı olarak alt sorunlara cevap aranmıştır.

S1: Çalışanların örgütsel stres ve iş-yaşam dengesi düzeyleri demografik özelliklere (cinsiyet, yaş, medeni durum, meslek, çalışılan departman, kıdem yılı vb.) göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

S2: Çalışanların örgütsel stres düzeylerinin iş-yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?

S3: Örgütteki etik iklimin, örgütsel stres üzerinde ve çalışanların iş-yaşam dengesi üzerinde etkisi var mıdır?

Araştırma kapsamında hazırlanan hipotezler şunlardır:

H1: Çalışanların örgütsel stres ve iş-yaşam dengesi düzeyleri demografik özelliklere (cinsiyet, yaş, medeni durum, meslek vb.) göre anlamlı bir fark göstermektedir.

H2: Çalışanların örgütsel stres düzeylerinin iş-yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H3: Örgütteki etik iklimin, örgütsel stres üzerinde ve çalışanların iş-yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

4. ÖZGÜN DEĞER

Proje önerisinin, özgün değeri (bilimsel kalitesi, farklılığı ve yeniliği, hangi eksikliği nasıl gidereceği veya hangi soruna nasıl bir çözüm geliştireceği ve/veya ilgili bilim/teknoloji alan(lar)ına metodolojik/kavramsal/kuramsal olarak ne gibi özgün katkılarda bulunacağı vb.) ayrıntılı olarak açıklanmalıdır.

Etik iklimin çalışan davranışları üzerindeki etkisi, literatürde farklı değişkenler üzerinden ele alınmıştır. Özellikle iş tatmini, örgütsel bağlılık ve karar verme süreçleri ile ilişkisi üzerinde çalışılmış bir çok çalışmaya rastlanmaktadır. Ancak, etik iklimin örgütsel stres ve iş-yaşam dengesi ile birlikte etkileşimli bir şekilde değerlendirildiği bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Bu çalışma, etik iklimin örgütsel stres üzerindeki düzenleyici rolünü ve bu etkinin iş-yaşam dengesi üzerindeki dolaylı etkilerini ortaya koyarak, literatürdeki önemli bir boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Çalışmada geliştirilecek model, etik iklimin çalışan refahı üzerindeki etkilerine dair özgün bir kuramsal çerçeve sunması planlanmaktadır.

Karabük Üniversitesi bünyesinde yürütülecek bu araştırma ile elde edilecek bulguların hem kamu hem de özel sektör örgütlerinde etik temelli yönetim uygulamalarının geliştirilmesine katkı sağlaması beklenmektedir. Aynı zamanda bu çalışma, örgütsel stresin azaltılması ve iş-yaşam dengesinin iyileştirilmesine yönelik stratejilere etik bir perspektif kazandırarak, hem akademik literatüre özgün katkı sunacak hem de uygulamaya dönük politikaların şekillendirilmesine rehberlik edecek niteliktedir.

5. YÖNTEM

Projede uygulanacak yöntem ve araştırma teknikleri (veri toplama araçları ve analiz yöntemleri dahil) ilgili literatüre atıf yapılarak (gerekirse ön çalışma yapılarak) belirgin ve tutarlı bir şekilde ayrıntılı olarak açıklanmalı ve bu yöntem ve tekniklerin projede öngörülen amaç ve hedeflere ulaşmaya elverişli olduğu ortaya konulmalıdır.

Projede uygulanacak yöntem(ler)le ilerleme kaydedilememesi durumunda devreye sokulacak alternatif yöntem(ler) de belirlenerek açık bir şekilde ifade edilmelidir.

Bu araştırma, nicel araştırma yöntemi çerçevesinde ilişkisel tarama modeli kullanılarak yürütülecektir. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişki düzeyini belirlemeyi amaçlayan betimsel bir araştırma desendir. Bu model, değişkenler arasındaki mevcut ilişkilerin yönü ve gücünü ortaya koyma açısından etkili bir yöntemdir (Karasar, 2024). Bu bağlamda, söz konusu araştırma kapsamında etik iklim, örgütsel stres ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiler sistematik olarak incelenecek ve aralarındaki yapısal bağlantılar analiz edilecektir.

Araştırma Evreni ve Örneklem:

Araştırmanın, Karabük Üniversitesi'nde görev yapan akademik ve idari personel üzerinde gerçekleştirilmesi planlanmaktadır. Bu kapsamda, araştırmanın evrenini Karabük Üniversitesi bünyesinde akademik ve idari görevlerde bulunan tüm çalışanlar oluşturacaktır. Evrenin net bir şekilde belirlenebilmesi için, Karabük Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı'ndan güncel personel sayısına ilişkin veriler resmi olarak talep edilecektir. Elde edilecek bu veriler doğrultusunda, istatistiksel analizlerin güvenilirliğini sağlayacak şekilde örneklem büyüklüğü oluşturulacak ve veri toplama süreci bu çerçevede yürütülecektir.

Veri Toplama Araçları:

Bu araştırmada verilerin, anket yöntemiyle toplanması planlanmaktadır. Anket formunda yer alacak ölçekler, daha önceki çalışmalarda geçerlilik ve güvenilirliği kanıtlanmış, bilimsel alanda sıkça kullanılan ölçme araçlarından seçilmiştir. Veri toplama sürecinde anketin hem basılı (kâğıt-kalem) hem de çevrim içi formatları hazırlanarak, katılımcıların tercihlerine göre yüz yüze ya da çevrim içi katılım sağlamalarına olanak tanınacaktır.

Araştırma anketinin ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, medeni durum, meslek, çalışılan departman, kıdem yılı vb.) ilişkin ifadeler, ikinci bölümde ise kullanılacak ölçeklere (Örgütsel Etik İklim Ölçeği, Örgütsel Stres Ölçeği ve İş-Yaşam Dengesi Ölçeği) ait ifadeler yer verilecektir.

Örgütsel Etik İklim Ölçeği: Çalışkan (2022) tarafından geliştirilen ve iki boyuttan oluşan toplam 9 maddelik bu ölçek ile etik iklim düzeyi ölçülecektir. Boyutlardaki ifadelerin içerikleri dikkate alınarak ilk 5 ifadeden oluşan alt boyuta "Kurallara Yönelik İklim", sonraki 4 ifadeden oluşan alt boyuta "Davranışlara Yönelik İklim" adları verilmiştir.

Örgütsel Stres Ölçeği: Theorell ve arkadaşları (1988) tarafından geliştirilen ve Yıldırım, Taşmektepligil ve Üzümlü (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan 14 maddelik ölçek kullanılacaktır.. Ölçek, "Sosyal Destek", "İş Yükü", "Beceri Kullanımı" ve "Karar Verme" olarak dört alt boyuttan oluşmaktadır.

İş-Yaşam Dengesi Ölçeği: Fisher, Bulger ve Smith (2009) tarafından geliştirilmiş olan İş-Yaşam Dengesi Ölçeği; Ekinci ve Sabancı tarafından (2020) Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 17 maddeden ve "İşin Yaşama Olumsuz Etkisi (IYOSE)", "Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi (YIOSE)", "İşin Yaşama Olumlu Etkisi (IYOLE)", "Yaşamın İşe Olumlu Etkisi (YIOLE)" olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler bilgisayar desteği ile analiz edilecektir. Tanımlayıcı İstatistiklere ilişkin veriler sayı ve yüzdeler şeklinde, ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri ise (Cronbach Alpha (α)) yöntemi ile analiz edilecektir. Araştırmanın fonksiyonel değişkenleri ise t- testi, ANOVA, korelasyon gibi uygun istatistiksel yöntemlerle analiz edilecektir. Araştırma kapsamında uygulanacak anket formu ile ilgili olarak Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan Etik Kurul izni alınmıştır (Tarih:30.05.2025, Karar No: 2025/05).

6. PROJE YÖNETİMİ, EKİP VE ARAŞTIRMA OLANAKLARI

6.1 BAŞARI ÖLÇÜTLERİ VE RİSK YÖNETİMİ

Projenin tam anlamıyla başarıya ulaşmış sayılabilmesi için **İş-Zaman Çizelgesinde** yer alan her bir ana iş paketinin hedefi, başarı ölçütü (ne ölçüde gerçekleşmesi gerektiği) ve projenin başarısındaki önem derecesi aşağıdaki **Başarı Ölçütleri Tablosunda** belirtilmelidir.

BAŞARI ÖLÇÜTLERİ TABLOSU (*)

İP No	İş Paketi Hedefi	Başarı Ölçütü (%, sayı, ifade, vb.)	Projenin Başarısındaki Önemi (%)**
1	Literatür Taraması	%20	%20
2	Anket formunun hazırlanması, izinlerin alınması, verilerin toplanması	%30	%30
3	Verilerin Analizi	%20	%20
4	Bulgu, Sonuç ve Önerilerin Yazılması	%30	%30

(*) Tablodaki satırlar gerektiği kadar genişletilebilir ve çoğaltılabilir.

(**) Sütun toplamı 100 olmalıdır.

Projenin başarısını olumsuz yönde etkileyebilecek riskler ve bu risklerle karşılaşıldığında projenin başarıyla yürütülmesini sağlamak için alınacak tedbirler (**B Planı**) ilgili iş paketleri belirtilerek ana hatlarıyla aşağıdaki **Risk Yönetimi Tablosunda** ifade edilmelidir.

RİSK YÖNETİMİ TABLOSU (*)

İP No	En Önemli Risk(ler)	B Planı
1	Katılımcı sayısının hedeflenen düzeyin altında kalması	Örneklem sayısı artırılarak farklı fakültelere, idari birimlere ve bölümlere erişim sağlanacaktır. Çevrim içi anketler sosyal medya ve kurumsal e-posta ile desteklenecektir.
2	Anketlerin eksik veya hatalı doldurulması	Veri giriş aşamasında kontroller yapılacaktır, eksik/veri dışı kalan formlar dışlanacak ve gerekirse ek veri toplanacaktır.
3	Veri analizinde teknik sorunlar veya yazılım yetersizlikleri	Alternatif analiz araçları (AMOS, SMART PIs gibi) kullanılabilir ve danışmanlık desteği alınacaktır.

(*) Tablodaki satırlar gerektiği kadar genişletilebilir ve çoğaltılabilir.

6.1.1. PROJE ÖNERİ SAHİPLERİNİN GÖREV ALACAKLARI AŞAMALAR, SÜRELER

	Proje Öneri Sahipleri	Görev Alacakları Aşamalar	Ayıracakları Süre (%)
Proje Yürütücüsü	Dr. Öğr. Üyesi Nuray DORUKBAŞI	Projenin tüm aşamalarında planlama, yönlendirme, kontrol ve koordinasyonu sağlamak.	%60
Proje Araştırmacısı	Yüksek Lisans Öğrencisi Betül ENİŞER	Proje kapsamında veri toplamak ve veri analizlerinin kontrolünü sağlamak	%40

--	--	--	--

(*) Tablodaki satırlar gerektiği kadar genişletilebilir ve çoğaltılabilir.

(**) Sütun toplamı 100 olmalıdır.

6.2 ARAŞTIRMA OLANAKLARI

Bu bölümde projenin yürütüleceği birimde/kurumda var olup da projede kullanılacak olan altyapı/ekipman (laboratuvar, araç, makine-teçhizat vb.) olanaklar aşağıdaki tabloda belirtilmelidir.

MEVCUT ARAŞTIRMA OLANAKLARI TABLOSU (*)

Mevcut Altyapı/Ekipman Türü, Modeli (Laboratuvar, Araç, Makine-Teçhizat vb.)	Mevcut Olduğu Birim/Kurum	Projede Kullanım Amacı
Bilgisayar ve Yazılım (SPSS, Office vb.)	Safranbolu Şefik Yılmaz Dizdar Meslek Yüksekokulu	Anket verilerinin girişinin yapılması, analiz edilmesi ve raporlanması
İnternet Erişimi ve Akademik Veritabanları	Karabük Üniversitesi Kütüphanesi	Literatür taraması ve güncel bilimsel kaynaklara erişim
Anket Platformları (Google Forms)	Çevrim içi (Ücretsiz ve kurumsal hesaplar üzerinden erişim)	Katılımcılardan çevrim içi anket verisi toplanması
Ofis Ortamı ve Danışmanlık Olanakları	Karabük Üniversitesi / Danışman ve Araştırmacı Ofisleri	Veri toplama, analiz ve raporlama sürecinde akademik destek ve fiziksel çalışma ortamı sağlanması

(*) Tablodaki satırlar gerektiği kadar genişletilebilir ve çoğaltılabilir.

7. PROJEDEN BEKLENEN YAYGIN ETKİ

Proje başarıyla gerçekleştirildiği takdirde projeden elde edilmesi öngörülen/beklenen yaygın etkilerin (bilimsel/akademik, ekonomik/ticari/sosyal, araştırmacı yetiştirilmesi ve yeni projeler oluşturulması) neler olabileceği diğer bir ifadeyle projeden ne gibi çıktı, sonuç ve etkilerin elde edileceği kısa ve net cümlelerle aşağıdaki tabloda belirtilmelidir.

PROJEDEN BEKLENEN YAYGIN ETKİ TABLOSU

Yaygın Etki Türleri	Projede Öngörülen/Beklenen Çıktı, Sonuç ve Etkiler
Bilimsel/Akademik (Makale, Bildiri, Kitap)	Proje sonucunda ulusal veya uluslararası hakemli dergilerde makale yayımlanması, bilimsel kongrelerde bildiri sunulması, yüksek lisans tezinin tamamlanması
Ekonomik/Ticari/Sosyal (Ürün, Prototip Ürün, Patent, Faydalı Model, Üretim İzni, Çeşit Tescilli, Spin-off/Start-up Şirket, Görsel/İşitsel Arşiv, Envanter/Veri Tabanı/Belgeleme Üretimi, Telif Konu Olan Eser, medyada Yer Alma, Fuar, Proje Pazarı, Çalıştay, Eğitim vb. Bilimsel Etkinlik, Proje Sonuçlarını Kullanacak Kurum/Kuruluş, vb. diğer yaygın etkiler)	Kurumlarda etik temelli yönetim anlayışının geliştirilmesine katkı sağlanması, iş-yaşam dengesi ve stres yönetimi uygulamalarına rehberlik edecek çıktılar elde edilmesi
Araştırmacı Yetiştirilmesi ve Yeni Proje(ler) Oluşturma (Yüksek Lisans/Doktora Tezi, Ulusal/Uluslararası Yeni Proje)	Yüksek lisans öğrencisinin araştırma sürecine aktif katılımı yoluyla bilimsel araştırma becerilerinin gelişmesine katkı sağlanması; tamamlanacak tezin YÖK Tez Merkezi'ne yüklenmesiyle benzer konularda çalışacak araştırmacılara yöntemsel ve kuramsal açıdan rehberlik etmesi.

8. KAYNAKLAR

Bu bölümde, proje önerisinde yararlanılan kaynakların listesi aşağıdaki açıklamalara uygun olarak verilmeli ve bu kaynaklara metin içerisinde atıf yapılmalıdır.

- Çalışkan, E. (2023). The Effects of Organizational Stress Sources on Quality of Work and Work Peace According to Provincial Managers of the Ministry of National Education. Bilim Armonisi Dergisi, 6 (1): 100-106. <https://doi.org/10.37215/bilar.1319053>
- Çiçek, B., & Kaynak, İ. (2024). İşyerinde Mutluluğun Anahtarı: Etik İklim ve İşyeri Manevîyatı. Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 5(1), 57-75.
- Demirdağ, G. E., & Ekmekçioglu, E. B. (2015). Etik İklim Ve Etik Liderliğin Örgütsel Bağlılık. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (17/1), S. 197-216.
- Erdoğan, P., & Ak, M. (2021). Örgütsel Stres ve İş Tatmini Arasında Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(2), 433-442. <https://doi.org/10.18506/anemon.819651>
- Genç, S. G., Genç, V., & Gümüş, M. (2016). Otel İşletmelerinde Duygusal Zekanın İş Stresi Ve İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi. Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi, 6(2/1), S. 97-112.
- Gençer, Ö., & ÜLBEGİ, İ. (2024). Etik İklimin Örgütsel Güvene Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracı Rolü. İşletme Araştırmaları Dergisi, 16(1).
- Gümüştekin, G. E., & Öztemiz, A. B. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi Ve Uçucu Personel. Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi(23), S. 61-85.
- Goyal, S., & Vaz, A. (2024). Model of organizational stress-Inter-linkages with learned helplessness, performance and satisfaction: A comprehensive literature review. Asian Journal of Management, 15(2), 99-104.
- Karasar, N (2024). Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler (39. Basım). Ankara. Nobel Akademik Yayıncılık
- Malik, N. I. (2023). Organizations Should Maintain Employee's Work-Life Balance. Journal of Economics, Finance and Management Studies. <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i8-29>
- Putri, K. N., Parimita, W., & Rachmadania, R. F. (2024). the Analysis of Work Life Balance of Staff At The UPT TIK Jakarta State University. 2(1), 1364–1374. <https://doi.org/10.21009/isc-beam.012.90>
- Roy, M. M. (2024). Effective stress management strategies for enhancing workplace productivity and well-being. ShodhKosh Journal of Visual and Performing Arts, 5(2). <https://doi.org/10.29121/shodhkosh.v5.i2.2024.3372>
- Şahin, H. (2005). Örgütsel Stres. Maden Mühendisleri Odası (Tmmob) Madencilik Bülteni(1), S. 54-56.

9. BÜTÇE ve GEREKÇESİ

Talep edilen desteğin her bir kalemi için ayrıntılı gerekçe verilmelidir. Ayrıca, alınması önerilen mal ve malzemeler için teknik şartname ve proforma faturanın proje önerisine eklenmesi gerekmektedir.

TALEP EDİLEN BÜTÇE TABLOSU

(Talep edilen parasal desteğin her bir kalemi için ayrıntılı gerekçe verilmelidir. Tablodaki satırlar ihtiyaç duyuldukça çoğaltılabilir ve yazım alanları genişletilebilir.)

Alınması Önerilen Makine – Teçhizat (03.7)	
Adı / Modeli	Kullanım Gerekçesi

Alınması Önerilen Sarf Malzemesi (03.2)		
Adı	Kullanım Gerekçesi	Talep Edilen Bütçe
Kırtasiye (Anket formu çıktısı, A4 kağıt, kalem, zımba, USB Bellek vb.)	Yüz yüze veri toplama sürecinde kullanılacak anketlerin çoğaltılması ve basılı formların hazırlanması amacıyla	1.211,76 TL

Kongre / Sempozyum Giderleri		
Adı	Kullanım Gerekçesi	Talep Edilen Bütçe
Kongre /Sempozyum Giderleri	Proje sonuçlarının bilimsel toplantılarda sunulması (akademik etkileşim için)	3.000 TL

Hizmet Alımı (03.5)		
Mahiyeti	Nereden/Kimden Alınacağı	Gerekçesi

Saha Çalışması Planı
(Satır sayısı gerektiği kadar arttırılabilir)

Seyahat Adedi	Örnek / Veri Toplanacak Yerler(*) (Nereden-Nereye gidileceği belirtilmelidir)	Seyahat Gerekçesi	Örnek /Veri Toplanacak Yerin Niteliği(**)	Yasal/Özel İzin Belgesi Gerekli mi? (Evet/Hayır)	Ulaşım Aracı (Özel/Resmi Araç)	Kişi Sayısı	Gün Sayısı (kişi başına)	Toplam Katedilecek Yol (km)
						TOPLAM (km)		

(*) Aynı bölgeye, farklı zamanlarda seyahat yapılacak olması durumunda, her seyahate ait bilgiler birbirini takip eden satırlara ayrı ayrı girilmelidir.
(**) Milli/Tabi'at parkları, sulak alan, ormanlık alan, koruma bölgesi, doğal/tarihi sit alanı, mağaralar, askeri bölge, özel bölge, şahıs/resmi işletmeleri (tarım alanı, çiftlik, mezba'ha vb.)