



SIVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

**ÇALIŞMA HAYATINDA VERİMLİ ÇALIŞMAYI
ENGELLEYEN STRES; SIVAS'TA BİR UYGULAMA**

Yüksek Lisans Tezi

Ceren HASGÜL

SIVAS

Ekim 2019

SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

**ÇALIŞMA HAYATINDA VERİMLİ ÇALIŞMAYI
ENGELLEYEN STRES; SİVAS'TA BİR UYGULAMA**

Yüksek Lisans Tezi

Ceren HASGÜL

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Yalçın KARAGÖZ

SİVAS

Ekim 2019

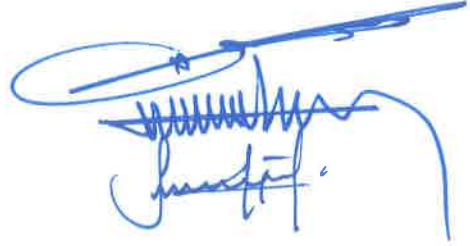
KABUL VE ONAY

Üniversite : Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Ana Bilim Dalı : İşletme
Tezin Başlığı : Çalışma Hayatında Verimli Çalışmayı Engelleyen Stres; Sivas'ta Bir Uygulama
Savunma Tarihi : 09.09.2019
Danışmanı : Prof.Dr. Yalçın KARAGÖZ

Unvanı – Adı Soyadı

İmza

Jüri Başkanı : Prof.Dr. Yalçın KARAGÖZ
Üye : Doç.Dr. Selahattin YAVUZ
Üye : Dr.Öğr. Üyesi Sait BARDAKÇI



Oy Birliği
Oy Çokluğu

Ceren HASGÜL tarafından hazırlanan Çalışma Hayatında Verimli Çalışmayı Engelleyen Stres; Sivas'ta Bir Uygulama başlıklı tez, kabul edilmiştir.

.....

Prof.Dr. Ahmet ŞENGÖNÜL
Enstitü Müdürü

ETİK İLKELERİNE UYGUNLUK BEYANI

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırladığım bu Yüksek Lisans tezinin bizzat tarafımdan ve kendi sözcüklerimle yazılmış orijinal bir çalışma olduğunu ve bu tezde;

- 1- Çeşitli yazarların çalışmalarından faydalandığımda bu çalışmaların ilgili bölümlerini doğru ve net biçimde göstererek yazarlara açık biçimde atıfta bulunduğumu;
- 2- Yazdığım metinlerin tamamı ya da sadece bir kısmı, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmışsa bunu da açıkça ifade ederek gösterdiğimi;
- 3- Başkalarına ait alıntılanan tüm verileri (tablo, grafik, şekil vb. de dâhil olmak üzere) atıflarla belirttiğimi;
- 4- Başka yazarların kendi kelimeleriyle alıntıladığım metinlerini, tırnak içerisinde veya farklı dizerek verdiğim yine başka yazarlara ait olup fakat kendi sözcüklerimle ifade ettiğim hususları da istisnasız olarak kaynak göstererek belirttiğimi,

beyan ve bu etik ilkeleri ihlal etmiş olmam halinde bütün sonuçlarına katlanacağımı kabul ederim.

08/10/2019

Ceren HASGÜL



TEŞEKKÜR

Bu çalıőmamda yüksek lisans yapmam konusunda engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım çok kıymetli danıőmanım Prof. Dr. Yalçın KARAGÖZ hocama, bu zorlu tez sürecinde desteğini esirgemeyen aylardır bıkmadan usanmadan tezimin her aşamasında yardımcı olan ablam Arő. Gör. Tuğba DOĞAN'a, amaçlarımın peőinden giderken beni her zaman destekleyen, beni yetiőtiren ve her daim duaları ile arkamdan gölgesini esirgemeyen sevgili annem, babam ve kardeőtme, tercihlerimde yanımda olan ve yreklendiren sevgili eőtım Barıő HASGÜL'e, en içten ve samimi duygularım ile teşekkür ederim.

Ceren HASGÜL

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
ÇİZELGE DİZİNİ	iii
ŞEKİL DİZİNİ	v
ÖZET	vii
ABSTRACT	ix
GİRİŞ	1
I.BÖLÜM	3
1. STRES	3
1.1 Stres Nedir ?	3
1.1.1. Stresin Nedenleri	7
1.1.2. Stres İle Başa Çıkma	8
1.1.3. İş Tatmini	10
1.2 Stres Çeşitleri	12
1.2.1.Akut stres.....	12
1.2.2.Episodik Akut Stres.....	13
1.2.3.Kronik Stres.....	13
1.2.4. Kronikleşme Sürecinde Stres	14
1.2.5.Olumlu-Olumsuz Stres	15
1.3 Stresin Belirtileri	24
1.4 Stresin Kontrolü	28
II.BÖLÜM	31
2. STRESİN SONUÇLARI	31
2.1.Stresin Bireysel Sonuçları	31
2.1.1.Stresin Fiziksel Sonuçları.....	31
2.1.2. Stresin Psikolojik Sonuçları	32
2.1.3. Stresin Davranışsal Sonuçları.....	33
2.2. Stres ile Başa Çıkma Yöntemleri	33
2.2.1.Bireysel Yöntemler	33
2.2.2. Örgütsel Yöntemler	34

III.BÖLÜM	37
ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ VE BULGULAR	37
3.1.Araştırmanın Metodolojisi.....	37
3.1.1. Araştırmanın Şekli.....	37
3.1.2.Araştırmanın Yapıldığı Yer	37
3.1.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme	37
3.1.4.Verilerin Toplanması.....	37
3.1.5.Verilerin Değerlendirilmesi.....	37
3.2. Bulgular	38
3.2.1 Cinsiyete Göre Anket Sorularının Değerlendirilmesi	40
3.2.2 Eğitim Durumuna Göre Anket Sorularının Değerlendirilmesi	44
3.2.3 Aylık Gelire Göre Anket Sorularının Değerlendirilmesi	55
3.2.4 Yaşa Göre Anket Sorularının Değerlendirilmesi	62
SONUÇLAR	71
KAYNAKLAR	75
EKLER	77
EK 1. Anket Formu	77
ÖZ GEÇMİŞ	79

ÇİZELGE DİZİNİ

Çizelge 1.1. İş ve İş Dışı Stres Kaynakları	16
Çizelge 1.2. Olumlu ve Olumsuz Stresin Etki ve Sonuçları	18
Çizelge 1.3. A ve B tipi davranış özellikleri	22
Çizelge 3.1. Değer Aralıkları Tablosu	38
Çizelge 3.2. Bulgulardaki Demografik Değişkenlerin Frekans Tablosu	39
Çizelge 3.3. Cinsiyete Göre Anket Soruları Değerlendirilmesi.....	40
Çizelge 3.4. Eğitim Durumuna Göre Anket Sorularının Değerlendirilmesi.....	44
Çizelge 3.5. Aylık Gelire Göre Anket Sorularının Değerlendirilmesi.....	55
Çizelge 3.6. Yaşa Göre Anket Sorularının Değerlendirilmesi.....	62

ŞEKİL DİZİNİ

Şekil 1.1. Birey ve Toplum Üzerinde Stres Yaratan Faktörler.....	6
Şekil 1.2. Stres Kaynakları	16
Şekil 1.3. Stres ve Performans Tersine Dönüş U Eğrisi	23

ÖZET

Stres günlük yaşamın bir gerçeğidir. Günümüzde, kişiler çalışma ortamında strese maruz kalmaktadırlar. Stres düzeyi kişiye göre farklılık gösterdiği gibi, çalışma ortamı ve çevresel koşullara göre de farklılıklar gösterir. Bu tez çalışmasında çalışma hayatında verimli çalışmayı engelleyen stres kaynakları belirlenmeye çalışılmıştır. Strese sebep olabilecek durumlarla ilgili 40 soruluk anket hazırlanmış ve bu sorular cinsiyet, eğitim düzeyi, aylık gelir ve yaşa göre incelenmiştir. Hazırlanan anket soruları Sivas il merkezinde özel sektör serbest meslek sahipleri ve kamu sektöründen oluşan toplam 400 kişiye uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analizinde; tasviri istatistikler, iki bağımsız grubun ortalamalarının karşılaştırılmasında t testi, ikiden fazla grubun ortalamalarının karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) f testi, çoklu karşılaştırmada LSD, Tamhane's T2 testleri kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Stres, İş Hayatını Etkileyen Stres, Sivas ili

ABSTRACT

Stress is a fact of daily life. Today, people are exposed to stress in the work environment. The level of stress varies according to the person and also according to the working environment and environmental conditions. In this thesis, the sources of stress which prevent efficient working in work life are tried to be determined. A questionnaire with 40 questions about the situations that may cause stress was prepared and these questions were examined according to gender, education level, monthly income and age. In the analysis of the obtained data, descriptive statistics, t test in comparison of the means of two independent groups, one-way analysis of variance (ANOVA) f test in comparison of the means of more than two groups, LSD in multiple comparison. Tamhane's t2 tests were used.

Key Words: Stress, Stress Affecting Work Life, Sivas Province

GİRİŞ

İş yerlerinin başarı ya da başarısızlıklarının önemli sebeplerinde biri de çalışanların performansıdır. Bu sebeple çalışanların çalışma ortamına uyum göstermeleri için gerekli şartların sağlanması, çalışanların duygu ve düşüncelerinin dikkate alınması önemlidir. Bireyler günümüzde meydana gelen hızlı değişimlere uyum sağlama noktasında zorlamakta, hayat şartlarında ekonomik ve psikolojik olarak zorluk çekmekte, yeri geldiğinde aldıkları maaşın yaptıkları işi karşılamadığını düşünmekte vb. sebepler strese yol açmaktadır. Bu sebeple kişiler ya mutsuz bir şekilde işlerine devam etmekte ya da işlerini bırakmak zorunda kalmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde; stresin tanımı, iş stresi ve iş tatmini stres çeşitleri, belirtileri konuları üzerinde durulmuştur. Çalışmanın ikinci bölümünde stres sonuçları yer almaktadır. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise stres ile başa çıkma yöntemleri ele alınmıştır. Dördüncü bölümde ise anket formu sonuçlarının tablollaştırılması, değerlendirilmesi ve istatistiksel analizi yapılmıştır. Son bölümde ise çalışmanın sonuçlarına yer verilmiştir.

Stres ile ilgili başlıca çalışmalara bakıldığında;

Hacettepe Üniversitesi Dr. Aliye Mavili Aktaş mal ya da hizmet üreten organizmalarda sürekli olan fazla stres durumları çalışanların iş yerindeki verimli çalışmasını ve çalışan sağlığını negatif yönde etkilediğinden bahsetmiştir (Aktaş 2017).

Erdem Can kamu dairesinde erkek ve kadın çalışanlar arasında eşitsizlik olmadığı, kadın çalışanların stres nedenleri maaşlar, çalışma koşulları ve üst yöneticilerin davranışlarının olduğundan bahsetmiştir (Can 2013).

Ali Aksoy, Fahrettin Kutluca stresin olma nedenleri çalışanlar arasındaki uyumsuzluk ve çatışma, işyerindeki bireylerin iletişim sorunları ve kişisel özellikleri, bir iş bölümü olmamasından kaynaklandığından bahsetmiştir (Aksoy, Kutluca 2016).

Gülten Eren Gümüştekin çalışanların maruz kaldığı stresten arınmak ya da baş edebilmek için birçok stres tepkilerinin meydana geldiğini; zamanında iş yerine gelinmemesi, verimli çalışmaması, üzerinde durulan işte tatmin olmaması ve

motivasyonun azalması gibi durumlar çalışanların iş stresini geliştirdiğinden bahsetmektedir (Gümüştekin)

Sait Grbzn Türkiye de ABD'nin tersine toplulukçu kültürel eğilimlerin hkim olduğundan bahsetmektedir (Grbzn 2010).

Bu sebeple bu çalışmada, geçmiş çalışmalar da dikkate alınarak daha kapsamlı bir anket hazırlanmış ve çalışma hayatında verimli çalışmayı engelleyen stres kaynakları cinsiyete, eğitim düzeyine, aylık gelire ve yaş göre irdelenmiştir.

I.BÖLÜM

1. STRES

1.1 Stres Nedir ?

Stres kelimesi, Latince kökenli olup, Latince anlamı "estricia"dır. Stres; önceden yıkım, çile, uğursuz, kaygı, keder, acı, üzüntü gibi anlamlarda kullanılırken daha sonra kavramın anlamı değişmiş ve güç, mecburiyet, zor gibi anlamlarda nesnelere, şahıslara, organlara ve iç dünyaya yönelik olarak kullanılmıştır. Bununla birlikte stres, obje ve bireyin bu zorlukların etkisi ile şeklinin bozulmasına, değiştirilmesine karşı bir güç anlamında kullanılmaya başlamıştır (Güçlü 2001: 92). Stres, tüm kişisel, örgütsel ve çevresel etmenlerin sınırlı miktarda kendini gösterdiği, bireyin tutum ve davranışlarına yol gösteren bir durum olarak değerlendirilmektedir. Stres, bedensel ve ruhsal olarak bizi zorlayan tehditler karşısında yeni bir uyum sağlama çabasına girmemizdir. Bireye stres olan şeyler dış sebeplerden olabileceği gibi, bireyin karşılaştığı durumlara bakış açısından da kaynaklanabilir. Stres, bireyin iç dünyasında olan bir şeydir. hayatı yıkıcı durumlardan arındırarak, hep güzel, umutlu, sevinçli durumlarla dolu hissetmenin imkanı yoktur (Demir 2002: 15; Erdoğan 2009: 1).

Stres, güçlük, bunalım gibi anlamlarında kullanılmaktadır. Stres, bir kaç kuramlar ile birlikte değerlendirilmektedir. Bu kuramlardan ilki 'yükleme' dir. Yükleme, bir yapının ağırlığını gösterir. Stres, yüklemdeki ağırlık nedeniyle oluşan psikolojik sonuçtur. Gerginlikte stres ile bağdaştırılan ikinci kuramdır. Gerginlik, stres ve yüklemenin birbirleri etkileşimi sonucunda oluşan değişikliklerdir (Lazarus 1993: 2). Stres üzerine ortaya konulan araştırmaların çoğalmasıyla birlikte stres kavramı diğer kavramlar ile birleştirilerek teorik yaklaşımlar meydana gelmiştir. 'Stres ve başa çıkma teorisi', birleştirilen yaklaşımlardan biridir (Hancıoğlu 2007: 132). Önceki zamanlardan bugüne kadar stres için ortaya atılan her çalışma birbirlerinden farklılık göstermektedir. Bilim insanlarının stresin belirtisine, hangi olaydan dolayı olduğuna, olaydan dolayı oluşan stres sonucuna bireylerin birbirinden farklı yaşam şekilleri stres tanımlarını farklılaştırmaktadır. Stres kelimesini 17.yy da ilk defa esnek bir nesne ve bu nesneye uygulanan kuvvet ile aralarındaki bağı belirtmek için 'Fizikçi Robert Hook' kullanmıştır (Rokies 1994: 2; Balcı 2014: 16).

Hans Selye, stresi kişinin yapısında olan baskı ve taleplere gösterdiği belirsiz tepkidir. Stres nedeniyle değişiklik olabilir, fakat biyolojik sonuç her zaman aynıdır. İnsan yapısı biyolojik sonuçlar sonunda mutlaka tepki gösterir (Yates 1986: 29).

Becker ise stres kavramını, “Organizmanın etrafına uyumunu sağlamak için katlandığı sonuç, bedel” olarak tanımlar.

İlhan Erdoğan, yazdığı kitabında çokça bilim insanının stres ile ilgili tanımlarına yer vermiştir. Örnek olarak Lazarus kişilerin karşılaştığı olumsuz olaylar karşısında kaybettikleri olarak tanımlarken, Hans Selye ise stresi; kişinin farklı çevresel stresörlere verdiği tepki olarak tanımlamış, Mason ise stres kavramını bireye özgü bir olay olarak değerlendirmiş ve stres ile karşı karşıya gelen herkesin stresten negatif olarak etkilenmeyeceğini söylemiştir (İlhanoğlu 1996: 170-172; Erdoğan 2009: 2).

Stresin başlangıcı sınırlı miktarda kişinin yapısına yönelik olsa da çok defa, bireyin içerisinde olduğu çevrelerden kaynaklanmaktadır. Örneğin: çalışma hayatında olan kariyer planlarıyla, özel hayatında uyumsuz koşulların olması, teknolojinin hızla değişmesiyle değişen duruma ayak uyduramama öğrenememe korkusu, saatleri belirsiz çalışmanın bireyin kendisinde oluşturabileceği olumsuz durumlar, bireyin çalıştığı yerin oturduğu yerden uzak olması, bireyin yöneticilerinden veya çalıştığı yer dışındaki başka iş yerlerinde yaşamış olduğu kötü ilişkiler, stresi meydana getirecek nedenler olarak değerlendirilebilir (Tınaz 2005: 39-40; Erdoğan 2009: 4).

Çeşitli gelişmelerle (teknolojik, ekonomik..vs) karşı karşıya kalan çalışanlar bu değişimlere ayak uydurmak durumunda kalmaktadır. Buna bağlı olarak değişen durumlara alışmakta güçlük çeken çalışanlar stres ile baş başa kalabilir. Stres oluşturan nedenlere baktığımızda genellikle kişinin kendisi, kişinin iş hayatı ve kişinin yaşadığı çevrenin oluşturduğu stres kaynaklarıdır (Kaplanoğlu 2014: 2).

Cüceloğlu ise stresin oluşumunu Selye'nin düşüncelerinden yararlanarak açıklamıştır (1993: 270-272). Stres 3 aşamadan oluşmaktadır. 1.aşama alarm tepkisidir. Bu dönemde özerk sinir sistemi aktif hale geliyor. Vücut Salgı bezleri yardımıyla adrenalin salgılar. Salgı etkisi ile insan vücudu alarm verir ve oluşabilecek önemli durumlarla karşılaşmaya hazırlanır. Stres oluşturan uyarıcı

durum bitmezse 2. aşama meydana gelir. 2. Dönem e direnç dönemi adı denir. 2.evrede insan vücudu, meydana getirdiği direnç tepkisini yok eder. Stresli durumu normal yaşam gibi görür ve adrenalin ve diğer durumları geri çeker. İnsan vücudu sanki her şey normalmiş gibi izlenim verir. Ama gerçekte olan vücut gitgide direnç kaybı yaşamakta ve vücut yorulmaktadır. 3. Aşama tükenme dönemi meydana gelir 2. Dönemde organizma stresin oluşturduğu baskıya dayanamaz ve direncini yitirir. 1.aşamada oluşan birkaç belirti tekrar oluşur. Hastalıklar oluşmaya başlar hatta hastalıkların bazılarının sonucu ölüm olabilir. Stresi oluşturan durum ciddiye ve süresi uzun olursa vücut bitme mücadele etmeyecek duruma gelir (Baltaş ve Baltaş 1999: 27). 3.Dönemin belirtileri ise yorgunluk, mide bulantısı, baş dönmesi, baş ağrıları, uyumama ya da uyanamama, sinirli olma, kalp çarpıntısı, alkol tüketimi artışı, çok yemek yeme, panik olma, olaylara karşı fazla duyarlı olma gibi belirtilerdir (Tutar 2000: 208; Tengilimoğlu 2002: 27).

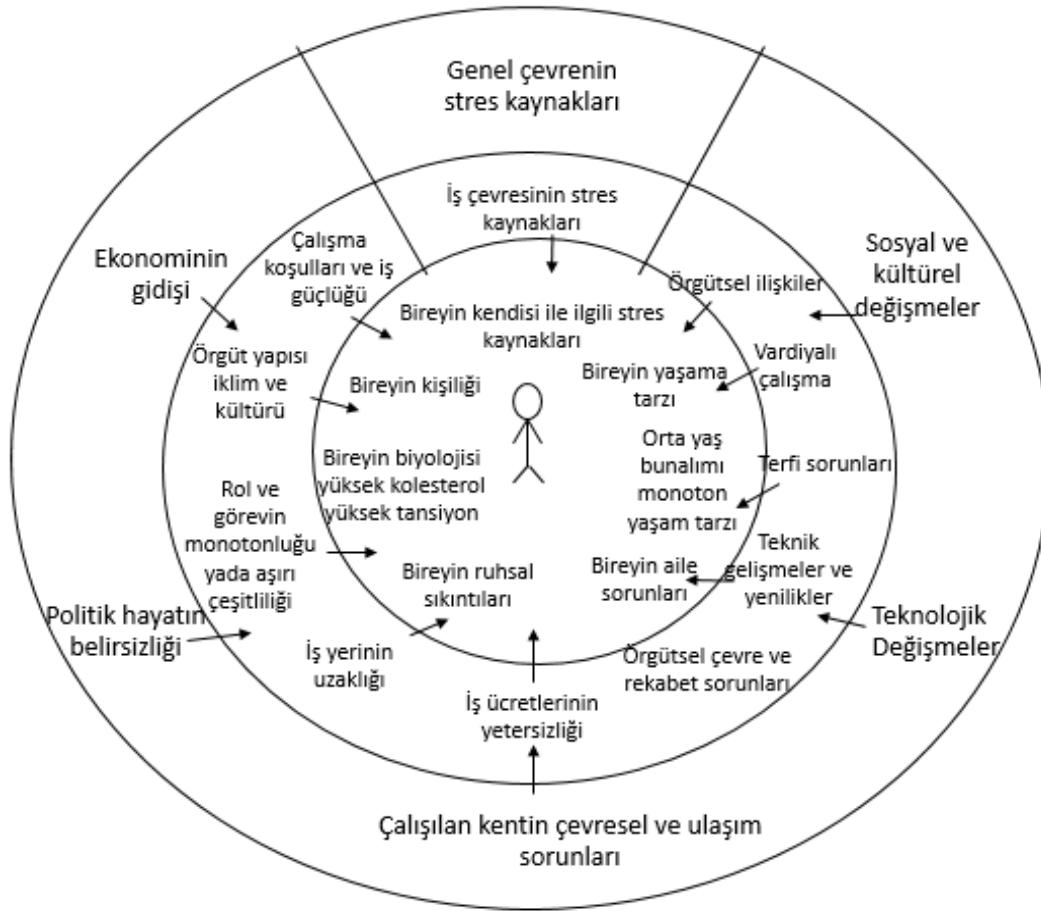
Strese nedenlerine stresör denir. Kişinin aile durumları ve çevresine bağlı olarak stresörler değişir anlam kazanabilir. Stresin oluşmasını sağlayan etmenler, insan yapısının çevre ile uyum durumu ve stres oluşumuna neden olan iç ve dış yapılardan oluşan uyarılardır. Strese yol açan etkenler bireyin içinde olan baskı veya istek ya da çevresel faktörlerdir. Genel deyişle, strese yol açan etkenler 6 başlık halinde incelemek mümkün olabilir.

- ❖ Fiziksel faktörler : Bireyin dışında ya da içinde olan faktörler,
- ❖ Ruhsal faktörler : Yaşama sebebinin olmaması ya da değerlerini kaybetme,
- ❖ İşle ilgili faktörler: Çalışma arkadaşları arasındaki ilişki, aldığı ücret, rol çatışması,
- ❖ Toplumsal faktörler: Bireylerin kendi aralarındaki çatışma, zamanı yönetmesi, maddi imkanlar,
- ❖ Psikolojik faktörler: Kişilik yapıları ve düşünce şekilleri,
- ❖ Durumsal faktörler: Bireyin destekçisinin olmaması yetersiz yada yanlış eğitim almış olması olabilir (Güney 2011: 256; balcı 2014: 20).

Stres çevresel durumlara göre şekil alır. Yani stresörler çevresel durumlara bağlı kalarak değişim gösterir. Stresin kaynakları bireysel ve örgütsel olarak 2 ye

ayrılır. Bireysel stres nedenleri motivasyon kişilik içsel sebepler ve bireysel farklılıklardır. Örgütsel stresin kaynaklarının en önemlileri iş yükünün fazla olması düzensiz çalışma saatleri, maaş sistemi, çalışanların görev çatışması yada belirsizliği, kariyer için engeller işte tehlike unsurlarının varlığı çalışma şartları, ücret sistemi, rol çatışmaları ve rol belirsizliği, kariyer engeli ve baskısıdır. Stres hem kişisel hem de sosyal sebeplerle meydana gelse bile iki sebepten de insan hayatını olumlu olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Esrari 2010: 60; Eğin 2015: 25).

Birey ve Toplum Üzerinde Stres Yaratan Faktörler:



Şekil 1.1. Birey ve Toplum Üzerinde Stres Yaratan Faktörler (Eğin 2015: s: 9).

1.1.1. Stresin Nedenleri

Stres başta çevresel düşünülse de kişinin karakteriyle de ilgili olabilmektedir. “Pek çok zaman dış etkenlerin stres yarattığı ve bunların kaçınılmaz olduğu düşünülse de, kişinin psikolojik yapısı ve fizyolojik yapısının sebep olduğu, kendi iç dünyasında oluşturduğu birçok şey de strese yol açmaktadır. Stres, kişinin karşılaştığı durumlar sonucunda psikolojik durumunun değişmesi olarak tanımlanabilmektedir. Fakat stres sadece kişinin çevresiyle karşılaştığı durumlar yüzünden olmayabilir. Kişisel birçok sebeplerde stresin doğmasında etkilidir (Esrari 2010: 22; Eğin 2015: 25).

Dışa dönük bireylerin dış çevreye fazla ilgili olduğu bilinmektedir. Bundan dolayı stres faktörü çevre ile aynı şekilde etkilenir. “İnsanlar çağımızda insanların karşılaştığı stres kaynakları çok farklıdır. Aynı duruma farklı reaksiyon gösteren bireylerin yine aynı duruma karşı görüşleri de farklı olabilirler. Bu farklılık kişilerin çevresiyle alakalı olurken, kişilerin iç dünyasında oluşturduğu birçok faktörden dolayı da oluşmaktadır. Hatta bir kişi olaya verdiği tepkiyi daha sonra vermeyebilir. Gün içerisinde tepkisiz olduğu bir olaya ertesi gün farklı reaksiyon göstermesi de mümkündür. Kişilerin aynı olay karşısında değişik reaksiyonlar göstermesi de stresten etkilenme zamanları da farklıdır. Hatta strese karşı anında reaksiyon gösteren kişiler olduğu gibi stresten daha kısa zamanda daha düşük derecede etkilenen kişilerde bulunmaktadır. Aynı durumda herkesin strese karşı direnç seviyesi de aynı değildir. Bazı kişilerin stres durumunda dayanıklılık seviyesi düşük iken bazı bireylerin dayanıklılık seviyesi fazla ya da daha az olabilir (Duyan 2008: 22; Eğin 2015: 25).

Stres;

- Hayal kırıklığıdır.
- Kişinin işinin nerede bittiğini-bir başkasının işinin nerede başladığını bilmemesidir.
- Çalışanların müşterilerle ilişki kurma zorunluluğudur.
- Bireyin kendisinden beklenen görevleri tamamlayamamasıdır.
- Pişman olmaktır.

- İçtiğinde suçluluk duygusu yaşamaktır (Cunningham 2000: 12; Özen 2011: 20).

1.1.2. Stres İle Başa Çıkma

Stres ile mücadele etmek kişinin davranışsal ve bilişsel gayretleri olarak adlandırılır. Mücadele sırasında iki tane önemli olgu karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan birincisi, kişinin öğrenerek başa çıkma durumunun irdelenmesine dayanmaktadır. Bu nedenle, başa çıkma bilişsel olgudur. Bilişsel yorumlama ve stres, birey-çevre ilişkileri ile yakından alakalıdır (Krohne 2001: 4). İkincisi, kişinin gergin olduğu durumlara karşı aktif olarak reaksiyon göstermesi ya da kişi hislerini açığa vurarak yansıttığında daha durgun ve tepkisiz bir halde gerginliğin sebebinin tehdit düzeyini düşürmeyi ister (Folkman 2010: 902; Hancıoğlu 2017: 4).

Stres psikolojik bir durum olmasına rağmen, zamanla bu durumun fiziksel sonuçları da meydana gelebilir (Akt: Ertekin 1993: 5). Bu sebepten iş stresi “bireyin vazifesini yaparken gerek vazifenin kendine has yapısından, gerekse çalışan bireyin kendi yapısından kaynaklanan uyumsuzluk ve buna gösterdiği reaksiyon” olarak ifade edilebilmektedir (Şenyiğit 2004: 103-119; Demirel 2013: 22).

21. yüzyılda stres, kişinin verim çalışmasını düşüren, yaşadığı durumdan zevk almamasını sağlayan bir durum olarak görülmektedir. Çağdaş hayat ile beraber endüstri toplumunu içine alan stres aslında kişilerin normal hayatlarının birer parçası haline gelmiştir. Kişilerde sıkıntı bunalım hatta daha büyük hastalıklara sebep olabilecek her türlü durumun sonucunda stres meydana gelebilir (Gürüz ve Gürel 2006: 372). Ivancevich ve diğerleri (1985: 60)’ne göre ise stres, bireye zarar veren bir durumla kişiyi arasındaki iletişim sonucunda meydana gelmektedir.

Kişinin sağlık sıkıntılarının olmaması birçok sorunun yok olmasını sağlayan en büyük etkidir. Sorunlarla baş etmede sağlık koşullarının yetersizliği sorunları daha zor bir duruma getirecektir. Günümüzde bireylerin maddi yetersizliğin yarattığı stres kaynaklarıyla ciddi sağlık sorunları yaşadıkları açıktır. Birey eğitim alarak kendini ve yeteneklerini geliştirmesi, kendine farklı çalışma koşulları ve iş imkânları oluşturarak iş stresinin azalmasında önemli derecede etkilidir. Fakat pek çok kamu görevlisi farklılık işlerde çalışmak istiyor fakat gerekli olan beceri bilgi ve deneyimlere sahip olmadıkları için istemedikleri işi yapmak durumunda kalıyorlar.

Diğer taraftan sosyal çevreyi genişletmek ve kişilere destek olabilecek arkadaş sayılarının artması stresle mücadele etme oranını da artacaktır” (Pehlivan 2000: 11; Yılmaz 2012: 17).

Stres tanımlarının en benzer açıklaması; kişilerin den istemleri dışında oluşan durumların kişinin üzerinde oluşturduğu etkidir. Özellikle olarak ise kişinin kendi iç yaşamından kaynaklanan psikolojik durumların kişi üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışmalarda kişinin iş yaşamındaki unsurların kişide oluşturduğu etki ve gerilim kavramları üzerinde durulmuştur.

Benzer stres oluşturabilecek durumlara karşı kadın ve erkeklerin verdiği tepki ve anlamlar farklı olabilir (Hamlan, Perski, Burrell vd. 2002: 106). Mitz ve Jick’in yaptığı araştırmada (1985), kadınlar erkeklere göre daha çok strese girdikleri, erkeklerin ise bedensel hastalıklara daha çok yakalandıkları belirlenmiştir (Luthans 1992: 403). Patriarkal toplumlarda çalışma kadın yöneticilerin, erkeklere göre daha fazla gerginliğe ve stresle karşılaştığı tespit edilmiştir (Fielden, Davidson 2001: 309). Hatta hane ve aileden oluşan stres unsurları, kadınların stres seviyelerini artırmaktadır (Tutar, 2000: 270). Cinsiyetle ilgili önemli bir durumda kişilerde olan önyargılardır. Araştırmalar çoğu erkek yöneticilerin kadın yöneticileri istemedikleri, kadınlarla eşit miktarda maaş almayı veya eşit pozisyonda çalışmayı kabul etmekte zorlandığını göstermektedir (Cooper, Lewis, 1995: 29). Böyle önyargılarda dikkate alındığında kadınların erkeklere oranla daha çok stres yaşadıkları gerçeği gündeme gelebilir. Kadın ve erkeklerdeki stres için yapılan araştırmaya göre, üst pozisyonda bulunan kadınların sayısındaki artışın olmasına rağmen, kadın yöneticiler erkeklere kıyasla daha az olduğu belirtilmektedir. Bazı kadınlar, erkeklerin rakamca fazla bulunduğu çevrede çalışmaktadır ve bu durum kadınların stres seviyelerini etkilemektedir (Gardener, Tiggeman, 1999: 301). Kadın ve erkekler arasındaki problemler sadece bunlar değildir. Birimler için önemli olan disiplin konusunda da yapılan araştırmalara göre; birim içerisindeki disiplini kadın sağlıyorsa, hem kadınlar hem de erkeklerin kabul etme seviyeleri düşmektedir (Kunda, Sinclair, 1999; s 20-21). Başka bir araştırmada ise kadınlar ve erkeklerin konumlarında farklılık olmasa bile kadınların konumunun daha az düşünüldüğü belirlenmiştir (Wagner, Ford 1986: 47; Wagner, Berger 1997: 25-32). Bunun gibi davranışların temelinde bulunduğumuz

yerin kadın ve erkeğe bakış açısının farklı olması, toplumun değer ve ön yargıları yatmaktadır (Kaya 2004: 22).

1.1.3. İş Tatmini

“Tatmin” kavramı, ilgili birey tarafından hissedilerek tanımlanabilen zevki ve iç huzuru anlatmada kullanılmakta kullanılan bir kavramdır (Mercer 1997: 57). İş tatmini, “bireyin işiyle veya iş tecrübeleriyle alakalı değerlendirmeleri sonucunda ortaya çıkan ve duygusal bağlamda dolaylı ya da dolaysız olarak zevk veya acı hissetmesi” olarak ifade edilebilir (Aspasia 2004: 373-383). İş ile ilgili tutumu, çalışana motive ediyorsa “iş tatmini”, engelliyorsa da “iş tatminsizliği” yaşanmaktadır (Rutherford 2009: 1146-1151). Bu tanımlara bakıldığında bireyin işine karşı tutumunun olumlu ya da olumsuz olabileceği anlaşılmaktadır. Bu noktadan hareket edildiğinde iş tatmini; “iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir” şeklinde tanımlanabilir. İş görenin işine karşı olumsuz tutumu ise “iş tatminsizliği” olarak ifade edilebilir (Keleş 2006: 3; Demirel 2013: 4).

İşyerinde çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler çalışanların verimli olarak çalışmasını arttırabileceği gibi, çalışanları negatif stres altına girmelerine, hatta ruhsal ve fiziki hastalanmalarına neden olabilir. İş arkadaşları ile olan stresin nedeni sadece rekabet olmayabilir. Çalışanların sorunları birbirleri ile paylaşmamaları birbirlerinden üstün görünmeye çalışmaları veya karsılarındaki kişinin kendisini anlamaması da stres kaynaklarındandır. Çalışanların karsılarındaki kişilere kendilerini sorunsuz ve güçlü gibi gösterme çabası da bazı hastalıklara neden olmakta ve stresin artmasına yol açmaktadır (Stora 1992: 25-26; İştar 2012: 5).

Stresin çalışanlarda oluşturduğu durum zorluk işi gerçekleştirememeye korkusu çok fazla iş yükünün olması gibi nedenlerle ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda çalışma yerinin yapısı çalışılan ortamdaki ilişkiler stresi meydana getiren faktörlerden birkaçıdır. Stres, işyerinde çalışan elemanlar üzerinde negatif etki oluşturur ve onların verimli çalışmalarını engeller. İş yerinde fazla stres yaşayan kişilerin olması, kişilerin kendisini ve çalışma arkadaşlarını olumsuz etkileyebilir. Çalışanların yaptıkları işleri başkalarına devretmesi ve ya işe gelmemeleri gibi durumlarda kişilerde stresin olduğu belirtilmektedir (Ivancevich ve Matteson, 1980: 6-9; Demirel 2013: 4).

Kişiler yapıları gereği kaç yaşında olurlarsa olsunlar farklı olaylara birbirinden farklı tepkiler verirler. Örneğin çocukluklarında büyüme problemleri, gençliklerinde ergenlik problemleri, 20 li yaşlarda eğitim ve iş kaygıları, daha ileri zamanlarda ise orta yaş bunalımı yaşanınca ise fiziksel yeterlilik olmadığı için duygusal çöküntü gibi sorunlarla karşılaşmak mümkündür. Bunlar gibi durumlarda her ya grubu kendine göre farklı stres ile karşılaşır. Bireylerin yaşları ilerledikçe fiziksel yapısal ve psikolojik değişiklikler yaşamaktadırlar. Kişilerin bu değişikliklere uyum sağlayamaması stresin meydana gelmesine katkıda bulunur. İş yerlerinde yaşça büyük olan kişiler yeni başlayanlara ve gençlere göre daha fazla yorulmakta ve ayak uydurmakta zorlanmaktadırlar. Bu kişiler olaylara çözüm bulmakta zorlanmakta düşünme öğrenme gibi durumlarda gençlere göre daha geç sonuç almakta ve sonuç olarak yaşça daha ileri olan çalışanlar emeklilik fobisine ölüm korkusuna kapılabilirler bu sebepte stresin yaşanmasına sebep olurlar (Eğin 2015: 26).

Sadece erkek gücü ile yapılabilir olarak görünen mesleklerde bile artık kadınların emeği de görülmeye başlanmıştır. Ne kadar da çalışan kadın sayısında artış olsa da çalışan erkeklerin sayısını kadınlara göre fazladır. Kadınların erkeklerin fazla olduğu işe yerlerinde çalışmaları erkek çalışanlar ile aynı stresle karşılaşsalar bile kadınlar erkeklerden daha fazla stres yaşayabilirler (Eğin 2015: 27).

Stres üzerinde medeni durumun etkisi vardır. Bütün gün stresle iç içe olan bireyler kişiler eve vardıklarında ailesinden destek görmek ister ve iş yerinde yaşadığı stresi unutmak ister. Eğer hane içerisindeki destek bu durum için yetersiz kalıyorsa kişinin iş stresinin yanına birde aile içi stres katılır ve kişinin ruhsal sağlığı olumsuz etkilenir. Bu durumun tam tersine, hane içi ilişkiler güzel ise kişi iş yerinde yaşadığı stresi unutabiliyorsa, birey sağlığını olumlu etkiler ve oluşabilecek stres durumunu azaltacaktır (Eğin 2015: 27).

İş hayatında strese nedenleri farklı bilim insanlarının yaptığı araştırmalar sonucunda birbirlerinden farklı olarak ele alınmıştır. Mc Grath; örgütsel stres nedenlerini; -görev kaynaklı stres - (işin zorluğu, belirsizliği ve iş yükünün fazlalığı, -role bağlı stres- (çatışma, belirsizlik, iş yoğunluğu); -davranış ortamından kaynaklanan stres - (kalabalığın etkisi vb.); -fiziksel çevreden kaynaklanan stres-

(aşırı soğuk ya da sıcak çalışma ortamı, gürültü vb.) ;- sosyal çevreden doğan stres- (bireyler arası anlaşmazlık, özel yaşamla ilgili stres, dışlanma ve yalnızlığa itilme) ve -bireyin kendinden kaynaklanan stres- (bireyin kaygı durumu, algılama düzeni vb.) olarak sıralamıştır.

Luthans ise Mc Grath gibi örgütsel stres nedenlerini sınıflandırmıştır. Örgütsel politikalar, örgütün yapısal özellikleri, fiziksel koşullar, örgütsel süreçler Örgütsel politikalar, örgütün yapısal özellikleri, fiziksel koşullar, örgütsel süreçler (Soysal 2009: 336; Yılmaz 2012: 16) .

Çalışanların performanslarının değerlendirilmesinde belirli standartlardan yararlanılmaması veya standartların şartlara göre uyumsuz olması, çalışanları terfi etme durumlarının olmaması, verilen ücretin yetersiz olması gibi durumlarda kariyere bağlı stres nedenleridir. Yeteri kadar terfi olmaması ya da çok hızlı terfi olunması, terfi aşamasında tarafsız davranılmayacağı korkusu, hırs, başarının görünmemesi ya da engellenmesi özellikle başarı olgusu yüksek olan kişilerde en önemli stres faktörleri arasında yer alabilir (Palmer, Hyman 1993: 29; İştah 2012: 6).

1.2 Stres Çeşitleri

Bu bölümde beş stres çeşidinden bahsedilecektir.

1.2.1.Akut stres

Stres çeşitlerinin ilki olan akut stres; biranda aniden olan olaylar karşısında oluştuğu görülmektedir. Bu olay karşısında oluşan korku hali akut strese örnek olarak verilebilir. Günlük yaşantımızda bu stres türü ile oldukça fazla karşılaşmaktadır (İlgöz 2014: 21).

Akut stres birey üzerinde farklı istekler, gerginlikler olduğunda meydana gelir. Bu istekler bireyin uyum sağlama durumunun üzerindeki uyarılma seviyesidir. Bireyin elinde olmayan, işin gerçekleşmesine engel olan birden oluşan toplantılar örnek verilebilir (Toklu 2011: 5; İlgöz 2014: 21).

Akut stresin belirtilerini birçok kişi yaşayarak bilmektedir. En çok gözlemlenen belirtileri:

“Duygusal sorunlar; öfke ve sinirlilik, endişe, depresyondur.”

“Kas sorunları; gerginliğin neden olduğu baş ağrıları, sırt ağrısı, çene ağrısı, kas, tendon ve bağ dokusu sorunlarına neden olan kas gerilmeleridir.”

“Mide ve bağırsak sorunları; mide ekşimesi, mide asidi, gaz, ishal, kabızlık ve tahriş olmuş bağırsak belirtileridir.”

Akut stresin etkisinin uzun süre anlaşılma nedeni aniden oluşan durumlar karşısında gündeme gelmesidir. Fakat yukarıdaki belirtilerin devamlı tekrarlanması kalıcı sağlık problemlerini de gündeme getirebilmektedir. Ve devamlı olması zararın derecesini artırmaktadır (Sarıçam 2012: 25; Eğin2015: 45).

1.2.2.Episodik Akut Stres

Stresin 2. Türü de episodik akut strestir. “Episodik, ara ara, nöbet şeklinde oluşan anlamındadır. Bu stresi yaşayan bireyler aşırı sinirli, aşırı kaygılı ve gergindirler. Sürekli bir sinir ve telaş halindedirler. Diğer çalışanlar ise bu stres grubunda olan kişilerle ilişkilerini kötü kurar bu tavırlara düşmanca karşılık verirse, çalışma ortamı bu kişiler için dayanılmayacak kadar stresli hale gelebilir. Bu bireyler bu ruh hallerinden kurtulmak için psikolojik yardım almayı denemeliler (Sarıçam 2012: 25; Eğin 2015: 45).

Bu stres insan hayatının belirli bir döneminde yaşanmış olan gergin hayatın birer parçası olarak görülür. Episodik stres; akut stresin çoğunlukla yaşanabildiği olgular şeklinde olduğunu söylemek mümkündür (Canpolat; 13, İlgöz 2014: 22).

1.2.3.Kronik Stres

3. sırada olan stres türüdür. Kronik stres, aralıksız zorlanma, fazla baskı altında hayatını devam ettirmek zorunda olunan durumlarda meydana gelebilmektedir. Kronik stresin büyüklüğü ne kadar fazla ise o oranda da negatif etkilerinin meydana gelme ihtimali o kadar fazladır (Canpolat: 14; İlgöz 2014: 23).

Kronik stres kişileri her geçen gün tüketen işkence gibi bir stres türüdür. Akut stres gibi zaman zaman heyecan vermez. Bu stres önce kişiye zarar verir. Yaşamını, bedenini psikolojisini mahveder. Daha sonra bu durum çevresindeki kişilerde de görünebilir. Sıkıntılı mutlu olmayan ailelerin maddi imkânı olmama durumlarının, büyük gerginliklerin hatta istenmeyen evliliklerin stresidir. İçerisinde olunan durumdan kurtulmasına imkân olmayan durumlarda ortaya çıkar. Asla son

bulmayacakmış gibi meydana gelen huzursuz şiddet ve baskıların stresidir. Kurtuluş yolu bulamayan kişiler artıp yol aramaktan vazgeçer (Sarıcam 2012: 26; Eğin 2015: 45).

Bireylerin bu duruma alışması bu stres türünün en kötü özelliğidir. Çoğunlukla bu durumlarda insanlar sorunlu kişilerin varlığını unuturlar. Bireyler akut stresi yeni bir olgu olarak ortaya çıktığı için stres olunan dakika fark edebilirler fakat kronik stres kanıksanmış kişilerin çevresinin ilgilenmediği umursamadıkları bir durumdur. Bu stres- intihar-tecavüz - kalp krizi-felç, bazen kanser gibi durumların oluşmasına neden olabilir. Birey artık ölümcül sona doğru yaklaşmaktadır. Fiziksel ve zihinsel etkenler, uzun süreli yıpranmadan dolayı tüketildiklerinden, kronik stres belirtilerinin tedavisi oldukça güç hale gelir; bu nedenle geniş kapsamlı bir tıbbi yardımın yanı sıra davranış tedavisi ve stres yönetimi gerekebilir (Burkovik 2010: 116; İlgöz 2014: 23).

1.2.4. Kronikleşme Sürecinde Stres

Kronik stresin bir önceki dönemini kapsamaktadır. “Farklı aralıklarla stresli olaylar yaşanılması sonucunda görülen süreçtir”. Birey olaylara müdahale edemediğinde stres düzeyi ilerleyecek ve günlük hayatın parçası haline gelecektir. Kronikleşme sürecindeki streslere bir an önce müdahale gerekmektedir (Narin: 39; Eğin 2015: 47).

Ayrıca bazı kaynaklar stresi, günlük stresler, gelişimsel stresler ve kriz niteliğindeki stresler olmak üzere üç türe ayırmıştır:

- i. Günlük stresler: Her insanın günlük yaşamında defalarca karşılaşabileceği kısa süreli streslerdendir. “Günlük hayatta karşımıza çıkan gerginliklerin oluşturduğu streslerdir. Trafikte sıkışmak, karşılaşılan bir terslik, bürokratik bir zorlama, evde işlerin aksaması, ağlayan çocuk, yanan yemek, istenildiği gibi daktilo edilmemiş bir yazı, işini gereken ilgi ve beceri ile yürütemeyen bir memur karşısında bekleme” gibi durumlar günlük streslerden bazılarıdır. Bu streslerin etkileri uzun süreli ve aşırı yıpratıcı değildir.
- ii. Gelişimsel stresler: İnsan yaşamı belli gelişimsel dönemlerden geçmektedir. Bu dönemleri sağlıklı bir şekilde geçiremeyen bireylerin

içinde bulunduğu stres türlerindedir. “Gelişimsel nitelikteki olayların sebep olduğu streslerdir. Söz konusu çocuk ya da yetişkinin kronolojik durumu ile ortaya çıkan streslerdir.” İnsanların fiziksel olduğu kadar ruhsal gelişim basamaklarının da sağlıklı bir şekilde yaşanmaması bu tür olumsuz stresi meydana getirmektedir.

- iii. Hayat Krizleri Niteliğindeki Stresler: Bireylerin yaşamalarındaki dönüm noktalarını oluşturan olayların sonucunda ortaya çıkan stres türlerindedir. “Bunlar her hayata başlı başına biçim verecek nitelikteki olayların yarattığı streslerdir. Örneğin ciddi rahatsızlıklar, gebelik, aile fertlerinden birinin ölümü, işten çıkarılma vb.” bu tür stresler bireylerin hayatında önemli değişikliklere neden olmaktadır. Yaşamları derinden etkileyen profesyonel yardımın gerekliliğinin en yüksek olduğu stres türleridir. Kişinin strese yaklaşımı ve tepkisine göre yardım düzeyi değişmektedir (Eğin 2015: 48).

1.2.5.Olumlu-Olumsuz Stres

Stres sadece negatif olaylar karşısında oluşan bir olgu gibi görünse de aslında pozitif olaylar karşısında da strese girilebilir. Heyecanlanmak terfi almak gibi çok istenen durumlarda meydana gelebilmektedir. Olumlu stres diye söylenen durumlar kişiyi isteklendirirken; vefat, işsizlik vb. durumlarda meydana gelen olumsuz stres kişiyi psikolojik ve bedensel olarak yorar. Bazen de olumlu stres olumsuz stresi yok edebilmektedir. Korkmak, kaygılanmak, gerginlik, yorgunluk yaratmaz (İştar 2012: 2).

Olumlu stres: olumlu sonuçlar meydana getiren strestir. Başka bir deyişle olumlu stres, amaca ulaşırken bireyi kaygı yerine yaratıcılığını kullanmaya yönelten, kişiye doyum ve yaşama sevinci veren strestir (İlgöz 2014: 24).

Olumlu stres: kişiyi mutlu eden sonuçlar meydana getirir. Yani istenilen duruma ulaşıncaya bireye yaşama sevinci verip o işi daha çok yapmaya yöneltir. Çünkü birey bu durumdan mutludur ve doyumuna ulaşmıştır (İlgöz 2014: 24).

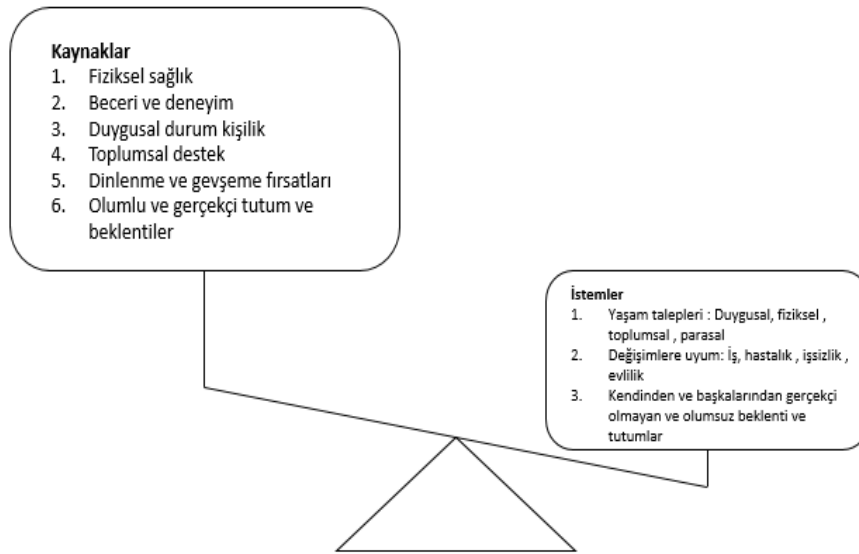
Olumsuz streste ise bireyi üzen durumlarda oluşur. Umutsuz olma hayal kırıklığı o işi bir daha yapmak istememe özgüven kaybı yaratır.

Olumsuz stres, yaşam süresini kısaltır yaşlanmayı hızlandırır. Üretime, umuda, işbirliğine ve uzlaşmaya yönelten streslerin yaşamı uzatıcı olduğu kabul edilmektedir (Altıntaş, 2003: 1-29). olumlu strese de, olumsuz strese de yaşamın her döneminde rastlanabilir. Kişilerin gelişmesi ve kişisel tatmin için stres hayatında olmalıdır. Stresin sorun olması insan hayatındaki miktarıyla alakalıdır (Baltaş, Baltaş 1989: 65-69; İştah 2012: 2).

Kişinin stres nedenleri kişisel özellikleriyle alakalıdır. Kişinin olumsuz olaylar karşısında gösterdiği direnç, sabırsızlık, rekabet etme isteği, başarı ihtiyacı ve duygusal yapısı birer kişisel stres kaynağı olabilmektedir. İşten ve iş dışı çevreden kaynaklanan stres kaynakları Çizelge 1.1’de derlenerek verilmiştir (Mavili Aktaş, 2001: 28; Güçlü 2001: 96; Yumuşak 2007: 105; Kaplanoğlu 2014: 20).

Çizelge 1.1. İş ve İş Dışı Stres Kaynakları

İşle İlgili Stres Kaynakları		İş Dışı Stres Kaynakları
Amaçların/yöntemlerin belirgin olmaması	Çok fazla veya çok az iş	Ailede şiddetli geçimsizlik
Kararlara katılmama	Zaman baskısı	Ekonomik yetersizlikler
Sıkı gözetim	Rol belirsizliği	Orta yaş bunalımı
Yabancılaşma	Teknoloji	Şehir hayatının getirdiği zorluklar
Engelleme	Monotonluk	Örf ve adetler
Rol çatışması	Kariyer gelişimi	Sosyal ve kültürel değişim
Fiziksel şartların yetersizliği	İşten çıkarılma endişesi	Siyasi ve politik belirsizlikler



Şekil 1.2. Stres Kaynakları (Yılmaz 2012: 164).

Stres sürekli olumsuz sonuçlara yol açmamaktadır. Sınırlı miktardaki stres iş hayatında verimliliğe de neden olmaktadır. “Stres, yapısı gereği bireyler tarafından olumsuz algılansa da her zaman negatif bir olgu olarak görülmemeli; bireylerin güçlerini açığa çıkaracak bir faktör olarak görülmeli ve olumlu bir biçimde algılanabilmelidir” (Baklacı 2013: 9; Eğin 2015: 20). Çünkü stres kişilerin bulunduğu ortam ve durumlara göre zararlı veya zararsız olarak belirtilebilir.

Olumsuz Stres (kötü stres) ise; bireyin kendine güvenini yitirmesine sebep olan, yetersizlik duygularına sevk eden, çaresizlik, umutsuzluk ve hayal kırıklığı yaratan strestir. Olumsuz stresin öldürücü etkisi vardır. Stres, bireylerin hedeflerine ulaşmasında etkili olursa olumlu stres, bireye zarar veren etkiler bırakırsa olumsuz stres olarak adlandırılır. Bu bağlamda olumlu stresi bireyi ve çalıştığı örgütsel ortamı olumlu olarak etkilerken olumsuz stres, kişinin olumsuz duygulara kapılmasına sebep olmakta hem bireyin davranışlarını hem de örgüt iklimini olumsuz etkilemektedir (Eğin 2015: 21).

Çizelge 1.2. Olumlu ve Olumsuz Stresin Etki ve Sonuçları

	Olumlu Stres	Olumsuz Stres	Şiddetli Olumsuz Stres
Psikolojik	Korku/Heyecan Uyarılma düzeyinde artış ve zihinsel duyarlılık	Tedirginlik Endişe Hüzün Depresyon Karamsarlık Umursamazlık Öz Saygı Eksikliği Çabuk Sinirleme Bitkinlik Az Uyuma Sigara ve alkol tüketiminde artış	Tükenme Diğer Bir İfadeyle; Duygusal tükenmişlik Kişilik dışı eylemde bulunma ve çözülme Düşük kişisel başarı
Fizyolojik	Otonom uyarılma Atardamar kan basıncında yükselme Kalp atış hızında yükselme Daha hızlı reaksiyon zamanları Metabolik hormonların özellikle kortizonun serbest kalması Metabolizmanın hızlanması Glikoz, yağ asidi, amino asit akışkanlığı	Atardamar kan basıncında sürekli yükselme Sindirim güçlüğü Kabızlık ve ishal Kilo alma veya verme	Klinik yüksek tansiyon Koroner kalp rahatsızlığı Mide rahatsızlıkları Kadınlarda regl problemleri Sıtma ataklarının artması
Birey üzerindeki etkisi	Uyarılmalı Daha fazla tetikte olma Dikkati mevcut durum üzerinde odaklanma Değiştirme bireysel olarak daha fazla duyarlılık Korku, savunma ve kaçma eylemine hazırlık	Bireyler arasında değişken fakat genellikle son derece uyumsuz	Bireyler arasında değişken fakat genellikle son derece uyumsuz muhtemelen yaşamı tehdit edici

Özellikle strese neden olan etmenler çalışanların ve onların yöneticilerinin himayesi altına alamayacakları nitelikte olup kişilerin yakın çevrelerinden kaynaklanmaktaysa çalışan ve ya yöneticiler uyum göstermek anlayışla karşılamak durumundadırlar. Kendi planlarını düşündükleri gibi gerçekleştiremeyen ve dış koşulların zorlamasıyla değiştirmek zorunda kalan insanlar büyük stres ve gerilim yaşamaktadır. Stres sebep olan etkenleri başlıca üç grupta toplayabiliriz. Bunlar; 1. bireyin kendisi ile ilgili stres kaynakları,2. bireyin iş çevresinin yarattığı stres kaynakları, 3. bireyin yaşadığı genel çevre ortamının oluşturduğu stres kaynakları (Güçlü 2001: 6).

Konuyla alakalı yapılmış olan araştırmalara göre, iş stresi nedenleri; maaş, işin özelliği, çalışma koşulları ve iş arkadaşları, kendini geliştirme gelişme ve yükselme şansları şeklinde belirlenmiştir. Ayrıca medeni hal, cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, unvan gibi farklılıkların iş stresi üzerinde etkileri de önemle incelenmiştir.

Her meslek kendine göre farklı stres kaynakları oluşturur. İş stresiyle beraber bireylerin iş yeri dışındaki karşılaştığı olaylar da strese neden olabilir. Bireyin çalıştığı yerde yaşadığı olumsuz olaylar özel hayatında karşılaştığı stresli olaylardan kaynaklanıyor (Ağma 2008: 3-4; Erdoğan 2009: 3).

Çalışma yerinde kişilerin yaşadıkları stres en temel ve genel nedeninin iş ile alakalı olduğu düşünülmektedir. Strese sebep veren durumlar bireyde davranışsal ve psikolojik durum değişikliğine neden olan kişinin çevresinde ve vücudunda meydana gelen olaylardır (Hobfoll 1998: 16). İş stresine sebep olan bulgular arttıkça bireyin üzerindeki gerginlikte baskı ile orantılı olarak artmaktadır. Rol durumları, iş kalitesi, iş ilişkileri, kariyer ilerlemesi ve fırsat eksikliği gibi birçok iş stres kaynağı mesleki stres literatürü içinde sınıflandırılmaktadır (Kaplıanoğlu 2014: 4).

İş stresi 21.yüzyılda çok fazla önem taşımaktadır. Çünkü stres işin verimliliğine ve işin sağlıklı yapılmasına doğrudan etki etmektedir. İş stresi, bireylerin bedensel ve ruhsal sağlığını etkileyen, verimli çalışmaya ve işin sürekli yapılmasını etkileyen, çalışan ve iş yeri için farklı maliyetler oluşturan bir kavramdır. İş stresi, sadece personelleri değil iş yerini de ilgilendirmektedir. Yani sadece birey değil o çatı altında yaşayan herkesi ele alır. Bu sebeple personeller bu stres yaratan konularla tek başlarına mücadele edemeyebilirler. Personeller özel hayatlarındaki stresi işe götürebilirken, iş yaşantısındaki stresi de eve götürebildikleri için stres kavramı bireylerle sınırlandırılmaz. Bu sebepten kişisel ve örgütsel çözüm bulmak mecbur hale gelmiştir (Ceyhun 2009: 32; Eğin 2015: 20).

Örgütsel davranış biliminin stres konusuna ilgi duymasının iki temel nedeni vardır: 1. neden, stres personellerin performans ve tatminiyle alakalı konudur. 2. örgütsel yaşam kalitesini artırmak için yönetimin vazgeçilmez sorumluluğu vardır. Streste meydana gelen azalış hem genel olarak bireyin sağlığını hem de bir örgütün iş gücünün uzun ömürlülüğünü artırabilmektedir (Robbins 1986: 382). Bu da örgütün devamlılığı için önemli bir konudur. Özellikle 1980' li yıllarda stres konusuna artan ilgiye paralel olarak işletme literatürün de stresin etkilerini inceleyen araştırmaların sayısında da art söz konusu olmuştur (Pollock 1988: 381). Bu araştırmalarda stresle ilgili pek çok tanım yapılmakta ve bunların büyük bölümünün bireyi zorlayan bir fiziksel veya psikolojik uyarıcı karşısında kişinin geliştirdiği uyum sağlamaya

yönelik tepkileri vurguladıkları görülmektedir (Torun 1997: 43). Son zamanlarda en çok kabul edilen, Lazarus ve Folkman'ın (1991) etkile im teorisine göre ise, stres, talepler ve kaynaklar arasındaki dengesizliğin sonucunda ortaya çıkan durum olarak tanımlanmaktadır. Bu teoriye göre, kişinin uyum kaynaklarını aşan ya da zorlayan talepler söz konusu olduğunda stres durumu oluşmaya başlamıştır (Yöndem 2000: 185-186). Stresin uzun sürmesi ya da ağır olması halinde, bireyin fizik ve ruh sağlığına zararlı etkileri olabileceği kabul edilmektedir (Ertekin 1993: 5). Sonuç olarak, stres bireyin beklentileri, istekleri ve arzularıyla ilgili bir kavramdır. Bireyin beklentileri ve istekleri karşılandığı sürece bireyler stresle karşılaşmayabilirler. Ancak beklentilerin fazla olması ve bireylerin hem kendi yorumlar ve yetersizlikleri, hem de çalıştığı örgüt ve genel olarak yaşadığı çevreden kaynaklanan nedenlerle beklentilerine ulaşamaması, bireylerde stresi meydana getirebilmektedir (Kaya 2004: 3).

Çalışanın, çalıştığı yer içerisindeki davranışlarında kişilik ne derece önemliyse, bireylerin örgütsel stres kaynaklarından etkilenmesinde de kişilik o derece önem arz eder. Çalışanları, strese eğilimleri bakımından sınıflandıracak olursak A Tipi, B Tipi ve Karma Tip Kişilik özellikleri olmak üzere üç farklı iş gören kişiliği ortaya konulabilir (Güçlü 2001: 7).

A tipi davranış özellikleri genellikle acele konuşmak, diğer insanlar konuşurken acele etmek, hızlı yemek, sırada beklemekten nefret etmek, asla bir şeye yetişmek durumunda olmamak, zamanı boşa harcamaktan nefret etmek, zamanın elverdiğinden daha fazla etkinlikte dolu bir programa sahip olmak, aynı anda birçok şeyi yapmaya çalışmak, dinlenme, çok yavaş insanlara karşı sabırsızlık, dostluk veya zevk verici şeyler için çok az zaman ayırmaktır. Örgütlerin çoğu A tipi davranışlar gösteren kişileri ödüllendirmekte ve kendi yöneticilerinden A tipi davranış modellerini benimsemelerini beklemektedir. Bu nedenle de örgütlerdeki pek çok birey, fiziksel ve zihinsel sağlığı pahasına bu özellikleri göstermektedir (Pehlivan 1995; Güçlü 2001:). A tipi kişilik özelliklerine sahip insanların ruhsal durumunu ele veren belli başlı belirtiler mevcuttur. “A tipi davranış biçimi içinde olan insanları belirleyen üç ana özellik vardır. Rekabet içinde başarıya ulaşma çabası, abartılmış bir zaman darlığı, saldırganlık ve düşmanlıktır” (Akcan 2011: 18; Eğin 2015: 30).

Son yıllardaki araştırmalara göre A tipi kişilik özelliği gösteren bireylerin, B tipi kişilik özellikleri gösterenlere oranla kalp hastalıklarına yakalanma riski 3 kat daha yüksektir. Bu tespitler, kardiyolog Meyer Fredman ve Ray Rosenman'ın 3500 erkek denek üzerinde yaptıkları araştırma sonucuna dayanmaktadır. 10 yıl süren bu araştırmaya göre A tipi davranışı ile kalp hastalıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. A tipi kişilik özelliğine sahip olan bireylerin davranış kalıplarını değiştirmesi kalp hastalıkları riskini azaltmaktadır. Ayrıca kişinin genetik yapısı, beslenme alışkanlıkları ve çevrenin de bu tür hastalıklarda önemli etkisi bulunmaktadır (Işık 2007: 9; Eğin 2015: 30).

B tipi davranış özelliği gösteren kişiler, A tipindeki kişilerin tam tersidir. B tipi kişiler, katı kurallardan soyutlanmış ve esnektirler. Zamanı sorun olarak görmezler, rahat, sabırlıdırlar. Başarı konusunda çok hırslı değildirler. Zor sinirlenirler ve tedirgin olmazlar. Yaptıkları işten ve geçirdikleri zamandan zevk almayı bilirler. Yaptığı işlerdeki rahatlıkları onlara suçluluk duygusu vermez, düzenli hatta sakin çalışırlar. B tipi kişi, A tipi kişinin aksine kolay yaşayan bir tiptir. Olduğa açık ve rahattırlar. Zamanla pek umurlarında olmaz. Başarı bu kişilere okta bir Şey vermez. Başkaları ile yarışa girmezler. Konuşmaları bile daha rahat ve sakin bir tondadır. B tipi birey, kendisinden ve çevresinden emin bir tiptir (Güçlü 2001: 7).

- ✓ İş ve yaşam dengesini çok rahat kurabilirler. İş yaşamları ile aile yaşamlarını karıştırmazlar, onlar için aile yaşamı daha önemlidir.
- ✓ Aceleci davranmazlar. Dikkatli sabırlı ve soğukkanlı davranırlar. Düşünerek hareket ederler.
- ✓ İşleri akışına bırakmayı tercih ederler.
- ✓ Başka kişilere ve durumlara fazla müdahale etmezler.
- ✓ Kendilerine zaman ayırmayı ve kendileri ile ilgilenmeyi severler.
- ✓ Kolay kolay endişe duymazlar.
- ✓ B tipi kişilik yapısına sahip bireyler A tipi kişilik yapısına sahip bireylere göre daha az streslidirler.

B tipi kişilik yapısına sahip kişiler yönetici ise, aştlarına daha fazla güven duymakta, onları teşvik etmekte ve aştlarının yükselmelerinde onlara destek olmaktadır (Eğin 2015: 31).

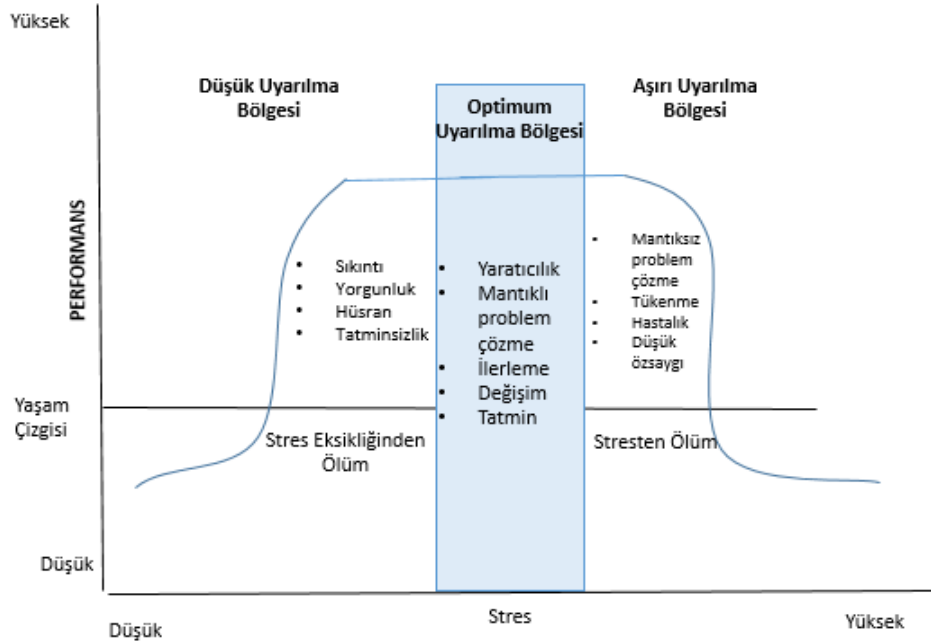
İş yerlerindeki çalışan kişiler, A ve B tipinin özelliklerini beraber de taşıyabilirler. Bu tip kişilere karma tip denmektedir. Bu durumda önemli olan, kişinin hangi tipin özelliklerine daha yakın davranışta bulunduğudır. Buradaki ortak payda, çalışanların kendisine zarar vermeden, işle ve iş ortamındaki diğer insanlarla uyumlu bir şekilde çalışmalarını sağlamaktır (Güçlü 2001: 7).

Çizelge 1.3. A ve B tipi davranış özellikleri (İlgöz 2014: 42)

A Tipi Davranış Özellikleri	B Tipi Davranış Özellikleri
<p>Zamanı iyi kullanma konusunda hassastırlar, çabuk karar verirler</p> <p>Oldukça saldırgan ve rekabetçidirler</p> <p>Devamlı hareket etmeyi severler</p> <p>Aynı anda birden fazla işi yapmak isterler</p> <p>Sabırsız ve beklemeyi sevmeyizler</p> <p>Yemeği hızlı yerler</p> <p>İşe yöneliktirler ve işi zamanında bitirmeye önem verirler</p> <p>Rakamlarla boğuşurlar</p> <p>Güçlü bir motivasyonları vardır</p> <p>Kendilerine aşırı güvenleri vardır</p> <p>İşlerini yaparken aşırı kaygılanırlar</p> <p>Dakiktirler ve karşısındaki kişilerinde aynı olmasını isterler, enerjilerini planlarlar</p> <p>Duyarlı bir kişilik yapıları vardır</p> <ul style="list-style-type: none"> • Az dinlenirler az spor yaparlar.. 	<p>Acelecı ve sabırsızlık düşünceleri yoktur.</p> <p>Gösteriş meraklısı değıldirler ve sorulmadıkça başarılarını ve yaptıklarını tartışma ihtiyacı duymazlar</p> <p>Oyunu oynamayı birbirleri ile yarışmak için değil güzel vakit geçirmek için severler</p> <p>Suçluluk duymadan dinlenirler</p> <p>Sosyal değerler için fazla kaygılanmazlar</p> <p>Zaman esiri olmazlar</p> <p>Ekiple kolayca anlaşılır</p> <p>Karar vermede acelecı değıldirler</p> <p>Özel hayatları ile iş hayatları arasına kolayca sınır koyabilirler</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eve döndüklerinde günlük hayattan uzaklaşabilirler..

Stres sıklıkla günümüzde olumsuz bir durum gibi görülmektedir. Bireyler çok çalışmadan, işten çıkarılma korkusundan, fazla bilgi yüklenmesinden ve zamanın hızlı geçmesinden strese girmektedir. Bu tür durumlar olumsuz stresin meydana gelmesini sağlamaktadır. Olumsuz stres sağlıklı işleyişten fizyolojik, psikolojik ve davranışsal sapmanın derecesini göstermektedir. Aynı zamanda, stresin olumlu tarafları da mevcuttur. Olumlu stres sonuçları sağlıklı, mutlu ve yapıcıdır. Stres denildiğinde genellikle olumsuz durumlar söz konusu olduğu için araştırmacılar olumsuz stresin üzerinde durmuşlardır (McShane, Von Glinow 2008: 200). Stres ve iş performansı arasındaki ilişkiyi açıklamak için literatürde geliştirilen yaklaşımları negatif doğrusal, pozitif doğrusal ve tersine dönmüş U eğrisi şeklinde açıklamak mümkündür (Lori vd., 2003: 350-352). Negatif doğrusal yaklaşım stresin bir yandan görevden uzaklaştırarak diğer taraftan performansını engelleyerek bireyin zamanını, enerjisini ve dikkatini tükettiğini iddia etmektedir. Negatif doğrusal yaklaşımına yönelik iki açıklama yapılmaktadır. Bunlardan birincisi, yüksek düzeyde stresin

bireyin algılamasını kısıtladığı dolayısıyla önemli bilgi ve işaretleri dikkate almamasına yol açtığı ve sonuçta performansta düşüşe neden olduğu şeklindedir. İkincisi, yüksek stres düzeyi performansı engelleyen geçici fizyolojik tepkileri beraberinde getirmektedir. Pozitif doğrusal yaklaşım negatif doğrusal yaklaşımın aksine stresin bireye performansını arttıracak iddialı fırsatlar sunacağı düşüncesine dayanmaktadır. Bu yaklaşıma göre düşük düzeylerdeki stresin bireyin performansını düşüreceğini; buna karşılık daha yüksek düzeylerde stresin optimal performans düzeyini beraberinde getireceği öngörülmektedir. Tersine dönmüş U eğrisi yaklaşımı negatif doğrusal yaklaşım ile pozitif doğrusal yaklaşımın bileşkesidir. Bu yaklaşım bir noktaya kadar stresin artmasının iyi olduğunu ve bu noktanın ötesine geçildiğinde ise stresin kötü olduğunu ileri sürmektedir. Pozitif doğrusal yaklaşımla tutarlı olarak tersine dönmüş U eğrisi yaklaşımı optimal iş performansı için biraz stresin gerekli olduğunu ileri sürmektedir. İnsanlar belirli stresörlerle uyarıldığında performanslarını yükseltmektedir. Bununla birlikte, düşük performans stresi beraberinde getirebilir. Tatmin olmak ve performansı iyileştirmek için ihtiyaç duyulan şey optimum bir stres düzeyi olabilir (Özen 2011: 25).



Şekil 1.3. Stres ve Performans Tersine Dönüş U Eğrisi

Şekil 1.3'teki tersine dönmüş U eğrisi stres ile performans arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Daha az stres veya istek olduğunda performans çok düşük olabilir. Çok düşük stres düzeylerinde çok az bir dürtü performansı arttırabilir ve insanların yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı olabilir. Dürtü olumlu stres türünün başka bir ifadesidir. Daha büyük stresle performans aynı şekilde artacaktır (Özen 2011: 26).

1.3 Stresin Belirtileri

Stresli işte çalışanlar, zaman zaman strese dayalı birçok belirtilerle karşılaşır. Bu belirtiler bedensel ruhsal ve davranışsal olarak sınıflandırılır. Stresi çok fazla hisseden bireyler üzerinde sürekli ya da süresiz etkileşimlere dayalı rahatsızlıklar meydana gelmektedir. Fazla stres bireylerin iş yerlerindeki verimlerinin düşmesine ve olumsuz sağlık koşullarının oluşmasını sağlamaktadır. Böyle durumlarda stresle mücadele bireylere kalmaktadır. Stres yaşayan bireylerde sinirlilik etraftakilerle tartışma durumları gözlenmekte ve kronik üzüntü içine girmektedirler. Aynı zamanda kişiler birden öfkelenmekte ve sınırlarının kolaylıkla geçmediği gözlenmektedir (Ceyhun 2006: 8; Eğin 2015: 42). Stresin belirtileri fiziksel belirtiler, psikolojik belirtiler ve davranışsal belirtiler olmak üzere üç başlık altında incelenecektir.

1. *Fiziksel Belirtiler:* Zararlı faktörler organizmanın sisteminde ve işlevine değişikliklere sebep olmaktadır. Bu değişikliklerin farklı evreleri de çeşitli belirtilerin ve yakınmaların ortaya çıkmasında rol oynar. Bu belirtileri tansiyon yükselmesi, sindirim bozukluğu, nefes darlığı, baş ağrısı, yorgunluk, alerji ve mide bulantısı olarak sıralayabilmek mümkündür (Özen 2011: 52). Baş ağrısı, düzensiz uyku, sırt ağrıları, çene kasılması veya diş gıcırdatma, kabızlık, ishal ve kolit, döküntü, kas ağrıları, hazımsızlık ve ülser, yüksek tansiyon veya kalp krizi, aşırı terleme, iştahta değişiklik, yorgunluk veya enerji kaybı, kazalarda artış (Güçlü 2001: 5).

Kişinin fiziksel ve ruhsal yapısına göre stres belirtilerinde de değişimler görülebilmektedir. “Stres, iştahsızlık veya aşırı yemek, sürekli yorgunluk hissi, baş ve mide ağrıları, uyku sorunu, ellerde titreme ve nefes darlığı, cinsel iştahsızlık, ağrı kesici ilaçlara düşkünlük, yüksek tansiyon, kalp hastalıkları ve vücudun bağışıklık sistemi üzerinde olumsuz etkilere sahiptir” (Üzüm 2010: 15; Eğin 2015: 42). Stresin

fiziksel belirtileri her bireyde farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Yukarıda sayılan belirtiler stresin genel fiziksel belirtilerini oluşturmaktadır.

2. *Davranışsal Belirtiler:* Stresin kişi davranışları üzerinde açık ve doğrudan etkileri bulunmaktadır (Özen 2011: 179). Stres kişi davranışları üzerinde belirgin farklılıklar oluşturabilmektedir. Bu farklılıklar arasında, uykusuzluk ya da sürekli uyuma isteği, iştahsızlık ya da aşırı yemek, konuşma güçlükleri ve alkol-sigara kullanımı gibi davranışlar sayılabilir (İştar 2012: 6).

Stresin davranışsal belirtileri sonucunda birey özel yaşamında olduğu kadar iş yaşamında sıkıntılar yaşamaktadır. “Stresin doğal bir sonucu olarak verimlilik unsurunun azalması ve devamsızlık gibi bireysel davranış boyutunda değişimler söz konusudur. Bu değişimler, genellikle dışarıdan gözlemlenen ve iş görenlerin davranış boyutuna yansıyan belirtileri içermektedir. Davranışla ilgili stres belirtileri; yemek yeme alışkanlığında değişimler, iştahsızlık, sigara içme veya alkol tüketiminde artışlar, hızlı konuşma, yerinde duramama, uyku düzensizliği sonucunda verimlilik boyutunda düşme, devamsızlık boyutu” gibi belirtiler stresin davranışsal belirtilerini oluşturmaktadır. Müdahale edilemeyen, stres sonucunda davranışa yansıyan bu belirtiler kişiye iş yaşamında sorunlar getirmektedir (Ceyhun 2006: 9; Eğin 2015: 43).

3. *Psikolojik Belirtiler:* Birimlerde stresin neden olduğu oldukça farklı psikolojik semptomlarla, belirtilerle karşılaşmaktadır. Bu semptomlar gerginlik, geçimsizlik, sürekli endişe, yetinememe duygusu, yersiz telaş ve hayal kırıklığı şeklinde anlatmak muhtemeldir. Yukarıda izah edilen semptomlar gün geçtikçe fazlalaşarak çalışanın işinden soğumasına, hastalanmasına ve verimliliğinin düşmesine neden olabilir (Özen 2011: 54). Stresin psikolojik semptomları bireyi etkilediği kadar çalışma ortamını da etkiler. Kişinin daha fazla yanlış yapmasına ve etrafıyla problem yaşamasına neden olmaktadır. “Her seviyedeki kişiyi tesiri altına alabilen stres, örgütsel ifadede başarı düşüklüğü, işe devamsızlık, davranımda bozukluklar, tasa, bunalım ve tükenmişlik belirtisi gibi psikolojik problemlere neden olabilmektedir. Gerginlik, korku, geçinememe, kendini yetersiz görme gibi semptomların yanı sıra konsantrasyon ve karar vermede zorluk, unutkanlık, zihin bulanıklığı, akılda tutmada yetersizlik, istikrarsızlık, aşırı derecede hayalperestlik,

tek bir fikir veya düşünceyle meşgul olma, espri anlayışı kaybı, asosyalliğe meyil etme, cebirsel hatalarda artış, yargılamada yetersizleşme gibi psikolojik semptomlar da ortaya çıkmaktadır. Özellikle tasa ve stresin sebep olduğu psikolojik halsizliğin çalışanların odaklanmasını yüksek ölçüde dağıttığı bilindik bir hakikattir.”¹ Stresin psikolojik belirtileri kişilerin yaşamlarında ve iş hayatındaki diğer vakaları da negatif şekilde etkilemektedir (Eğin 2015: 43).

4. *Duygusal Belirtiler:* Tasa veya endişe, bunalım veya hemen ağlama, Psikolojik halin süratli ve sürekli değişmesi, sinirlilik, huzursuzluk, özgüvende eksilme veya güvensizlik duygusu, aşırı alınganlık veya kolay kırılabilirlik, öfke nöbetleri, agresiflik veya düşmanlık, hissi olarak güçsüzleştiğini hissetme (Güçlü 2012: 5).

5. *Zihinsel Belirtiler:* Konsantrasyon, hüküm vermede zorluk, hatırlama da güçlük, zihin bulanıklığı, akılda tutmada yetersizlik, aşırı derecede hayalperestlik, tek bir fikir veya düşünceyle meşgul olma, espri anlayışı kaybı, yetersiz performans, İş niteliğinde azalma, yanılmada artış, yargılamada zayıflama (Güçlü 2001: 5).

i. *Sosyal Belirtiler:* Bireylere karşı itimat etmeme, insanları suçlamak, randevulara gitmemek yada az bir süre kala vazgeçme, başkalarında kusur aramak ve sözle incitmek, gereğinden fazla savunmacı davranış, birden fazla bireyle dargın olmak, konuşmamak (Güçlü 2001: 19).

Bireylerin şahsi psikolojik ve fiziksel yapılarını bilmesi birim personellerinin genel özelliklerini fark etmesi stresin oluşturduğu negatif durumların önüne geçmekte mühim bir etken olmaktadır. “Normal durumlar haricinde bu semptomlar sık görülmeye başlarsa, kişiler stres altında anlamına gelir. Stresi denetlemenin ilk adımı, stresin farkında olmaktır. Yapılması icap eden, kişinin kendi fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal özelliklerini iyi çözümlemesi ve olağan dışı durumlardaki bu semptomların farkına vararak strese neden olan durumla en sağlıklı şekilde başa çıkabilmesidir.”² Kişi, stres oluşturucu vaziyetlerin farkında olur ise strese karşı başarılı bir şekilde direnç gösterebilecektir (Güçlü 2001: 1; Eğin:2015: 44).

ii. *Örgütsel Stres Belirtileri:* Örgütler, kişilerin vaktinin büyük bir bölümünü geçirdiği, gün içinde önemli ilişki ve etkileşimlerin gerçekleştiği yerlerdir.

Birimlerde yaşanan stres çalışanı etkilediği gibi kurum verimliliğini doğal olarak da karlılığı da etkilemektedir. (İştar:2012). Örgütsel stres, üretim ve verim eksikliğini tetiklerken, diğer bir taraftan da çalışanın işe devamsızlığı ve sağlık masraflarının artması gibi sonuçlara neden olur. Örgütsel stres semptomlarının aşağıdaki şekilde sıralanması mümkündür (Çukur 2001: 7-10; İştar 2012: s 6).

İş yeri bünyesine uyum sağlamaya çalışan birey, o yerin bir parçası olabilmek gayesiyle özgürlüğünden ve kişiliğinden taviz vermek durumunda kalabilmekte, bu durum da çalışanın stres seviyesini yükseltmektedir. Bazı iş yerleri, giyim stiliyle, düşünceleriyle çalışanın kendi istedikleri kalıba bürünmesini gerek görürler. Zıt görüşleri taşıyan çalışan kendini iş yerinde içinde baskı altında bulur, dışlanmışlık duygusuna kapılır. Bu bireylerden kimi zaman kendi işinin dışında başka işleri yapmaları da istenebilir. Bireyin kendi iş tanımında olmayan ya da başka kişilerin sorumluluğunda olan işleri yapmak durumunda kalması bireylerde strese neden olabilmektedir (Artan 1986: 88-90).

Çalışanlar buldukları iş yerlerinin içindeki hiyerarşik düzen, belli bir resmiyet ve mesafe gerektirmesi nedeniyle, soğuk bir örgüt iklimi oluşmasına sebep olur. Elverişsiz örgüt iklimi, çalışanların iş tatminini engelleyerek, stres altında çalışmalarına neden olmaktadır (Katz 1977: 29-30; İştar 2012: 5).

İş güvenliğinin olmaması, örgütün fiziki unsurunun çalışmaya elverişli olmaması, ergonomi koşullarına uygunsuzluk, örgüt kültürünün çalışanları temsil etmemesi, karara ve yönetime iştirak etme imkanları olmayan, hiyerarşik, katı, merkezi mekanik örgüt yapıları, örgütsel yapı ve örgütsel iklimden kaynaklı olduğu aşıkardır. Bunlara bürokratik engeller, çeşitli iletişim olguları, uyum için duyulan baskılar, üst kademenin ilgisizliği ve sübjektif tutumları da gösterilebilir. Stresli çalışanlar, streslerinin örgütsel nedenlerden kaynaklandığını açık olarak belirtiyorlarsa, yöneticiler durumu bütün ayrıntıları ile ele alıp, gerekli önlemleri yapmalıdır. Ayrıca, yöneticiden stresin olabilecek etkilerini öngörüp, çalışanlara destek olması da beklenen olası durumlardır. İçinde bulunulan ortam hangi niteliklere sahip olursa olsun oradaki personeller stresli vakitlerinde desteğe ihtiyaç duyup, hareketlerinin dikkatli bir şekilde değerlendirilebilmelidir. Hiçbir şekilde detaylar incelenmeden personelleri etkileyen stres sebepleri hakkında bir fikir

oluşturulmamalıdır. Birçok yönetici, personellerin aşırı stresinin sebebini kendisinin olduğunu görüp, şikayetlerini söyleyenlere tepki vermektedir. Bu gibi zamanlarda yöneticilerin objektif davranması zordur ve bir başka yöneticiden yardım istenilmesi gerekmektedir (Çevik 2011: 26-27; İlgöz 2014: 49).

- Verimlilik azalması
- Yöneticilerin hatalı kararlar alması
- Çalışma ilişkilerinde kesintiler
- Çalışanlar arasında geçimsizlik
- İşe devamsızlık, işe geç gitme
- İşten ayrılma
- İş tatminsizliği
- Örgütsel moral zayıflığı
- Örgütsel bağlılığın azalması, yabancılaşma

Gerek bireysel, gerek örgütsel stres belirtilerinin hepsini aynı anda olması gerekmez. Önemli olan belirtilerin yoğunluğu ve süresidir (İştar 2012: 7). Genel olarak örgütsel stres, iş yeri koşullarının, bireyin özellikleriyle uyumsuzluğu sonucunda bireyin psikolojik ve fizyolojik dengesinin bozulması sonucu meydana gelmektedir. Bu duruma neden olan koşulların başında iş stres kaynakları gelir (Aytaç 2011: 49; İlgöz 2014: s49).

iii. Örgüt Dışı Stres Kaynakları: İş görenlerin örgüt içinde çalıştıkları çevrenin dışında bir de toplumsal yani genel çevresi vardır. Toplumsal çevrenin iş görenden istediği eylem ve işlemler, iş görenlerle ilgili diğer bireylerin beklentileriyle şekillenir. Birey üzerinde toplumsal bir baskı vardır. Bu baskı, yasal yollarla olabileceği gibi, gelenek ve göreneklerle de olabilir (Güçlü 2001: 10).

1.4 Stresin Kontrolü

Eğer, stres kontrol altına alınabilirse, bireyin amaçlarını ve umutlarını gerçekleştirmesini engelleyen etmenleri aşması için ona cesaret verecek bir unsur olabilir. Şayet stres, bireyin kontrolünden çıkarsa hastalığa, başarısızlığa, hatta erken ölüme bile neden olabilir. Bireyin mutluluğunu, sağlığını, güvenliğini, kendine olan saygısını ve zihinsel dengesini tehdit eden durumlarda, stres, bireyi erken uyarıcı bir

sistemdir. Ancak, bazı insanlar strese karşı, bir diğere kıyasla, daha dayanıklıdır. Bireyin geleceklđi sağlığı, mutluluğu ve başarısı karşılaşacağı strese uyum sağlayabilmesine ve dayanıklılığına bağlıdır. Eğer, bu uyum ve dayanıklılığı sığayamazsa, bireyde hastalık, depresyon, kendine olan saygısını kaybetmesi ve başarısızlık durumları ortaya çıkabilir. Stres, sadece aşırı boyutlara ulaşırsa hastalık ve gerginliğe yol açar. Ülser, hipertansiyon, kalp hastalıkları ve baş ağrılarının stres hastalıklarından oldukları bilinmektedir. Fakat stresten kaçmak mümkün değildir. Streten kaçmaya çalışmak yemekten, içmekten, çalışmaktan veya sevgiden kaçmak gibi bir şey olur. Amaç stresle başa çıkmayı öğrenmek olmalıdır. Stres ile başa çıkmayı öğrenenler, yaşamın acı taraflarını görmeden, onun getirdiği olanaklardan güvenle ~ayarlabilirler (Yıldırım 1991: 4).

II.BÖLÜM

2. STRESİN SONUÇLARI

Bu bölümde beş stres sonucundan bahsedilecektir.

2.1.Stresin Bireysel Sonuçları

Her insanın kendi içinde oluşturduğu denge ve olaylara karşı verdiği tepkiler farklı olduğu gibi stresle başa çıkabilme becerisi, baskıya dayanma gücünde farklı farklıdır. Stres altındaki bireyde belirli bir takım davranışsal değişimler görülmektedir. Bunlardan sigara ve alkol tüketimindeki artış en çok fark edilen değişimlerdendir. Yemek yeme alışkanlığındaki değişiklikler az ya da çok yeme gibi değişimlere ek olarak zamanla oluşan madde bağımlılığı da kişide stresin yarattığı etkilerdendir. İnsan bedeninin dış etkilere uyum göstermesini sağlayan iç dengesi bozulduğunda stres zihinsel olabileceği gibi fiziksel de birçok hastalığa neden olmaktadır. Stresin bireysel sonuçları fiziksel, psikolojik ve davranışsal olmak üzere üç başlıkta ele alınacaktır (Kutaniş 2014: 53; Eğin 2015: 48).

2.1.1.Stresin Fiziksel Sonuçları

Stres ilk olarak psikolojik etkiye sahipken özellikle uzun süren stres süreçlerinde bedensel rahatsızlıklara da neden olmaktadır. “Stres esas olarak psikolojik bir olgu olmasıyla birlikte, stresin neden olduğu fizyolojik sonuçlar da vardır. Örneğin fiziksel bir rahatsızlık sonucu ağrı hissetmemiz ve bu ağrının bizi etkilemiş olması gibi psikolojik açıdan yaşanan stresin de fiziksel anlamda yansımaları mevcuttur.” Yani, stres her ne kadar psikolojik bir olgu olarak görülse de fiziksel bir takım sorunları da beraberinde getirmektedir (Tansu 2009: 53; Eğin 2015: 49). Stresli yaşam bireyler üzerinde geçici ve kalıcı rahatsızlıklar bırakmaktadır. Ancak, bu hastalıklar ortaya çıkmadan önce stresin insanlar üzerinde bırakmış olduğu bir takım işaretler bu hastalıkların belirtisi olmaktadır. Bu bedensel işaret ve belirtiler şöyle sıralanmaktadır:

- “Aşırı iştahsızlık, yemek yememeye rağmen tokluk duygusu, kilo kaybı ve zayıflık,

- Aşırı yemek yeme veya özellikle bir sorunla karşılaşınca yemek yeme ve içki içme eğilimi ile beraber oluşan kilo fazlalığı,
- Sürekli yorgunluk ve halsizlik hali ve bu durumdan dolayı etrafa yakınmalar,
- Sıkça görülen migren tarzı baş ağrıları,
- Geceleri uyumama veya erken uyanma,
- Oturma ve dinlenmeyi engelleyen sinirsel ağrı ve şikâyetler,
- Gece ve gündüz vücudun değişik organlarına ve özellikle bacaklara giren kramplar ve adale spazmları,
- Yüksek tansiyon, kalp atışlarında artma, ellerde titreme, nefes darlığı,
- Sık sık gelen mide bulantıları, mide krampları, sürekli ishal ve kabızlıktan şikâyetçi olma,
- Aşırı hassasiyet, duygulanma ve gözlerden yaş gelmesi,
- Cinsel ilişki kurmada isteksizlik, korku ve iktidarsızlık,
- Ağrı kesici ilaçlara ve aspirine aşırı düşkünlük ve bunun sonucu oluşan mide kanamaları,
- Daha dinamik ve enerjik olmak, azalan vücut mukavemetini arttırmak için aşırı ölçüde vitamin ve mineral türü ilaçlara eğilim ve düşkünlük” gibi belirtiler stresin fiziksel sonuçlarını oluşturmaktadır. Bu belirtilerin olduğu bireylerde yaşam standartları düşmekte kendilerini sürekli hastalık halinde hissetmektedirler (Erens 291; Eğin 2015: 50).

2.1.2. Stresin Psikolojik Sonuçları

Savunma mekanizması strese karşı gösterilen ortak psikolojik bir reaksiyondur. Stresin yol açtığı endişe ve kaygıyı azaltmak için vücut savunma mekanizmasını kullanır. Aslında bu tepki stresle ilgili değil stresin yol açtığı endişenin hafifletilmesiyle ilgilidir. Ancak birey içinde bulunduğu stresli halden sıyrılmada başarılı olamıyorsa, psikolojik rahatsızlıklar da ortaya çıkmaktadır. Gerek iş ortamından gerekse aile kaynaklı strese maruz kalan bireylerde depresyon, saldırganlık, kaygı, tükenme, uykusuzluk baş göstermektedir. Çalışmanın bu kısmında bu rahatsızlıklara değinilecektir (Tiritoğlu 2006: 77; Eğin 2015: 51).

2.1.3. Stresin Davranışsal Sonuçları

Stres, insanların ruhsal ve fiziksel durumları kadar davranışlarını da olumsuz etkilemektedir. “Stres sonucunda bireyde görülen davranışlar şunlardır: duygusal karar verme eğilimi artar, duygusal patlamalar, aşırı yemek yeme veya iştah kaybı, aşırı içki içme sonucu dengesiz karar verme eğilimi, aşırı heyecanlanma, ani ve çabuk karar verme, konuşma bozuklukları, verilen karar doğrultusunda yanlış emir ve talimatlar verme, işi aksatma, gelişmelere ilgisiz kalma sonucunda karar verme için gerekli bilgi gereksiniminde ehliyetsizlik” stresin davranışsal sonuçlarından bazılarıdır. Stresin davranışsal sonuçları bireyin yaşadığı çevre ve iş ortamını doğrudan etkilediği için birey olumsuz sonuçlarla karşılaşmaktadır (Özgüven 2013: 221; Eğin 2015: 53).

2.2. Stres ile Başa Çıkma Yöntemleri

Stresle başa çıkmak ve yaşam kalitesini artırmak amacıyla, durumu ya da duruma verilen tepkileri değiştirmeye stres yönetimi denir (Güçlü 2001: 11). Stresle başa çıkma yöntemleri iki grup altında incelenebilir. Birinci grup bireysel yöntemler, ikinci grup ise örgütsel yöntemlerdir.

2.2.1. Bireysel Yöntemler

Bireyler dört şekilde stresle başa çıkabilir (Tutar 2000: 277-278): Bedenle başa çıkma yolları: Gevşeme teknikleri, çeşitli egzersizler ve beslenme programlarının uygulanması bu gruba dâhil edilebilir. Zihinsel başa çıkma yolları: Gerilime ve uyumsuzluğa neden olan etkenlerden uzak durma, zihinsel düzenleme ve dönüşüm tekniklerini içerir. Davranışla başa çıkma yolları: Davranışla stresle mücadelenin en etkin yolu “A” tipi davranış biçimlerinin değiştirilmesidir. İnançla başa çıkma yolları: İnsanın kendisini manevi olarak geliştiren, iç zenginlik kazandıran, etik değerlere uygun şekilde uygun yaşayarak içsel huzuru sağlaması ile stresle başa çıkması mümkündür. Stresle başa çıkmanın diğer bir yöntemi ise DKBY (Değiştir- Kabul Et- Boş ver- Yaşam Tarzını Yönet) modelini uygulamaktır. Bu model şu dört aşamayı içermektedir (Aydoğan 2002; İstar 2012: 7).

Değiştir: Bir işe başlamadan önce iyice düşünmeyi, gerektiğinde hayır demeyi ve ardından olumsuz durumu değiştirmeyi ve neden olduğu stresi ortadan kaldırmayı içerir.

Kabul Et: Kontrol edilemeyen koşulları öfkelenmesen kabul etmeyi ve pozitif yaklaşımı kaybetmemeyi içerir.

Boşver: İşleri üst üste eklememeyi, acelecilikten, öfke ve rekabetten, düşmanlıktan vazgeçmeyi içerir.

Yaşam Tarzını Yönet: Bu adım, çeşitli egzersiz, diyet ve rahatlama yöntemlerini içerir, stres kaynaklarını ortadan kaldırmayı hedefler (İştar 2012: 7).

2.2.2. Örgütsel Yöntemler

İş yaşamından kaynaklanan stresle başa çıkma stratejileri, çalışanların iş stresini azaltmak için Örgüt düzeyindeki stres kaynaklarının kontrol edilmesi ve azaltılması için yapılan yönetsel Düzenlemelerdir. Örgütsel stresin azaltılması için şu stratejiler kullanılabilir.(<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/491/5799.pdf>, Erişim Tarihi: 05.06.2010):

Destekçi Bir Örgütsel Hava Yaratmak: Daha az merkeziyetçi, karar katılımı sağlayan, yukarı doğru iletişim akışına izin veren bir yapı kurulması stres düzeyini azaltıcı hatta önleyici rol oynayabilmektedir.

Görevlerin Zenginleştirilmesi: Zenginleştirilmiş görevler daha rutin ve yapılandırılmış işlere göre stres kaynaklarının azalmasını sağlamaktadır.

Örgütsel Rollerin Belirlenmesi ve Çatışmaların Azaltılması: Örgütsel rollerin belirsizliği ve çatışmaların azaltılması örgütsel stresi azaltacaktır. Görevleri, çalışana açık ve net biçimde bildirilmeli, istenen hedefler çalışana sunulmalıdır.

Mesleki Gelişim Yollarının Planlanması ve Danışmalık: Örgütlerde mesleki ilerleme planlaması yapılmalı, terfi ve geçişler çalışan kararı dâhilinde yapılmalıdır.

Araştırmalarda, algılanan örgütsel destek ile stres sonucunda meydana gelen bitkinlik, psikolojik çöküntü, kaygı ve baş ağrıları değişkenleri arasında negatif bir ilişkinin olduğu kaydedilmiştir (Eisenberger vd., 2004: 213). Ayrıca algılanan örgütsel destek, stres faktörlerine neden olan psikolojik ve psikometrik tepkileri de

azaltmaktadır (Rhoades, Eisenberger, 2002: 701). George vd. (1993: 157-196), stresli durumlarda algılanan örgütsel desteğin, stres altındaki çalışanlara hem maddi hem de manevi anlamda yarar getireceğini ve böylece psikolojik gerginliğin azalacağını belirtmişlerdir. Armstrong ve Griffin (2004: 577-592) ise örgütsel desteğin mesleki stresin önemli bir belirleyicisi olduğunu diğer bir ifadeyle örgütsel desteğin mesleki stresi azaltmada manidar bir etkiye sahip olduğunu ifade etmektedirler (Demirel 2013: 226).

1. Olumlu Hayal Kurma: Bireyler geçmişte yaşadıkları olumsuzlukları düşündüklerinde o anı adeta tekrar yaşamakta, üzerinde yorum yaparak yeniden stresli bir yapıya ulaşmaktadırlar. Buna karşılık geçmişte yaşanan olumlu zamanları hayal etmek, unutulmuş hazları yeniden yaşamak ve rahatlamak için bir yoldur. Hayal kurma bazen gelecekte özlenen ve gerçekleştirilebilecek davranışları da içerebilir. Önemli olan olumlu sahneleri tekrar yaşamak veya yaşamayı düşünmektir.

2. Egzersiz ve Beden Hareketleri: Egzersiz, stresin etkilerinden fiziksel etkinlikle kurtulma, bir rahatlama sağlamak için başvurulan, sakinleştirici sonuç yaratan yöntemlerdendir. Yöneticilerinin sağlığını düşünen ve iyi bir stres yönetimi ile iş veriminin artacağını bilen birçok işletme egzersizin değerini anlamış ve elemanları için jimnastik salonları açmıştır.

3. Davranışsal Açıdan Kişinin Kendini Kontrol Etmesi: Kendi davranışının sonuçlarını bilinçli olarak yönlendiren kişinin kendisini kontrol edebilmesi mümkündür. Bireyin kendisini tanıması, stresi belirlemek ve başa çıkmak için yararlı bir yöntemdir.

4. İletişim Kurma: Bireyin stres azaltıcı yöntem olarak güvendiği iş arkadaşlarıyla yakın ilişki kurabilmesi, ihtiyaç duyduğunda onlarla dertlerini paylaşabilmesi, onlardan destek alabilmesi ve böylece stresle başa çıkabilmesi mümkündür.

5. Gülme: Gülmenin de büyük terapi değeri vardır. Şakalara, hayata ve kendine gülmek, bireysel stresi başka bir bakış açısıyla görmeyi sağlamaktadır. Kahkaha duygusal ve zihinsel ihtiyaçları karşılamakla kalmamakta, vücudun sağlığını arttıran olumlu kimyasal değişiklikler de yaratmaktadır.

6. Hobiler, Dışa Dönüklük: insanların kendi başlarına yapabilecekleri, gerektiğinde kendilerini dinlendirecekleri hobileri olmalıdır. Bireyin zihinsel ve

vücut stresini arttırmayan hobiler seçerek, kendisine zevk veren, ilgisini çeken davranışlar sergileyerek de bireysel stres ile başa çıkması mümkündür.

7. *Tatil*: Tatile çıkma da stresi kontrol etmenin bir yoludur. Zaman zaman kısa ve uzun tatillere ihtiyaç duyulur. Yoğun bir işte çalışılıyorsa yılda üç haftalık bir tatil iyi gelebilir. Tabii ki tatile çıkıldığında zamanımızı dinlendirici ve eğlendirici biçimde kullanmak gerekir.

8. *İş Zenginleştirmek*: işten kaynaklanan stresi azaltmada ya da ortadan kaldırmada başvurulan bir yöntemde işi zenginleştirerek düzenlemektir. Gerek işin özellikleri (sorumluluk, yetki, tanınma, başarı ve yükselme için fırsatlar kullanma gibi), gerekse işin esası ile ilgili (beceri farklılığı, işin önemi ve taşıdığı toplumsal değer, bağımsızlık ve geri bildirim gibi) etmenler motive edici etkiler yaratabilir (Ertekin 1993: 131; Erdoğan 2009: 7).

III. BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ VE BULGULAR

3.1.Araştırmanın Metodolojisi

3.1.1. Araştırmanın Şekli

Araştırma çalışma hayatında verimli çalışmayı engelleyen stres kaynaklarının belirlenmek amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla cinsiyet, aylık gelir, yaş ve eğitim seviyesine göre stresin etkisi ne olduğu belirlenmeye çalışılmıştır.

3.1.2.Araştırmanın Yapıldığı Yer

Araştırma Sivas ili içerisinde yapılmıştır.

3.1.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Sivas ili içinde özel sektör(134), serbest meslek(133) ve kamu sektörüne(133) toplamda 400 anket yanıtlanmıştır. Yanıtlayanların 188'i kadın, 212'si erkektir. Katılımcılardan 131 kişi 18-30 yaş aralığında, 141 kişi 31-40 yaş aralığında, 86 kişi 41-50 yaş aralığında, 33 kişi 51-64 yaş aralığında ve 9 kişi 65 üzeri yaştan oluşmaktadır. Katılımcılardan 9 kişi ilköğretim, 104 kişi lise, 106 kişi ön lisans,159 kişi lisans ve 22 kişi yüksek lisans mezunudur. Aynı zamanda katılımcıların 12 si 1300 tl altı gelir almaktayken, 79 u 1300-2000 tl arası, 82 si 2001-2005 tl arası, 112 si 2501-3000 tl arası ve 115 kişide 3000 tl üzeri gelir almaktadır.

3.1.4.Verilerin Toplanması

Veriler anket aracılığı ile toplanmış ve araştırmanın veri toplama süreci (anket uygulama) yaklaşık bir ay sürmüştür. Sivas ili içinde özel sektör, serbest meslek ve kamu sektörü çalışanlarına uygulanmıştır.

Veri toplama Tekniği: Veriler katılımcılardan izin alınarak; araştırmanın amacı bildirildikten sonra yüz yüze görüşme tekniği ile doldurulmuştur.

3.1.5.Verilerin Değerlendirilmesi

Toplam 400 kişiye uygulanan 40 soru değerlendirilmesinde SPSS 23 paket programı kullanılmıştır. Çalışmamızdan elde edilen veriler SPSS 23.0 programı ile analiz edilmiştir. Ankette “1=Kesinlikle Katılıyorum 2=Katılıyorum 3=Kararsızım

4=Katılmıyorum ve 5=Kesinlikle Katılmıyorum” biçiminde 5’li Likert kullanılmıştır. Analiz; iki bağımsız grubun ortalamalarını karşılaştırmak için t testi kullanılırken; üç yada daha fazla grubun ortalamalarının eşit olup olmadığını test etmek için yani aralarında anlamlı farklılık olup olmadığını test etmek için F testi (ANOVA) kullanır. Hangi grubun diğerlerinden farklı olduğunu belirlemek için homojenlik varsayımını sağlayanlarda LSD, homojenlik varsayımını sağlamayanlarda Tamhane’s T2 testleri kullanılmıştır. Yanılma düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

3.2. Bulgular

Çizelge 3.1. Değer Aralıkları Tablosu

Nitelik Düzeyi	Puan Aralığı	Değer Aralıkları
Kesinlikle Katılıyorum	5	4,5-5
Katılıyorum	4	3,5-4,4
Kararsızım	3	2,6-3,4
Katılmıyorum	2	1,6-2,5
Kesinlikle Katılmıyorum	1	0-1,5

Çizelge 3.2. Bulgulardaki Demografik Değişkenlerin Frekans Tablosu

Değişkenler		f	%
Cinsiyet	Kadın	188	47
	Erkek	212	53
Yaş	18-30	131	32,8
	31-40	141	35,3
	41-50	86	21,5
	51-64	33	8,3
	65 üzeri	9	3
Gelir	1300 altı	12	3
	1300-2000	79	19,8
	2001-2500	82	20,5
	2501-3000	112	28
	3000 üzeri	115	28,8
Eğitim	İlköğretim	9	2,3
	Lise	104	26
	Ön lisans	106	26,5
	Lisans	159	39
	Yüksek lisans	22	5,3

3.2.1 Cinsiyete Göre Anket Sorularının Değerlendirilmesi

Çizelge 3.3. Cinsiyete Göre Anket Soruları Değerlendirilmesi

Anket Soruları	Cinsiyet	Ortalama (Mean)	P (Sig)
Çalışma verimliliğimi artırmak için gerekliliklerin yerine getirilmemesi beni strese sokuyor.	Kadın	2,4362	0,270
	Erkek	2,6085	
İşimde en iyi olduğum alanda her gün faaliyet gösterme fırsatı verilmemesi beni strese sokuyor.	Kadın	3,0798	0,340
	Erkek	3,2217	
Moralim bozuk olduğu zaman işimle ilgili kaygımın artması beni strese sokuyor.	Kadın	2,4840	0,495
	Erkek	2,5802	
İş arkadaşlarımla yaşadığım sorunların motivasyonumu etkilemesi beni strese sokuyor.	Kadın	2,9521	0,690
	Erkek	3,0094	
İş yerinde olumsuz ilişkilerin varlığı beni strese sokuyor.	Kadın	2,4840	0,294
	Erkek	2,6321	
Hakkımda asılsız şikâyetler yapılabilme olasılığı beni strese sokuyor.	Kadın	2,8989	0,266
	Erkek	3,0708	
Hakkımda yapılacak asılsız şikâyetler beni strese sokuyor.	Kadın	2,9521	0,364
	Erkek	3,0943	
Sağlık sorunlarımın işimi etkilemesi beni strese sokuyor.	Kadın	2,5585	0,118
	Erkek	2,8019	
İşyerindeki yetki ve sorumluluklarımı dengeleyemeyeceğim endişesi beni strese sokuyor.	Kadın	3,2074	0,496
	Erkek	3,3066	
Yöneticilerimden baskı görmem beni strese sokuyor.	Kadın	2,5000	0,000*
	Erkek	3,1274	
İşimin geleceği ile ilgili belirsizlik beni strese sokuyor.	Kadın	2,8936	0,004*
	Erkek	3,3255	
İşimi iyi yapmazsam işime son verilebilir korkusu beni strese sokuyor.	Kadın	3,5266	0,364
	Erkek	3,6604	
Kendime olan güvensizliğim beni strese sokuyor.	Kadın	3,8032	0,399
	Erkek	3,9104	
İş yerimdeki rekabet ortamı beni strese sokuyor.	Kadın	3,4468	0,065
	Erkek	3,7311	
Emeklerimin karşılığını alamayacağım ihtimali beni strese sokuyor.	Kadın	2,3191	0,244
	Erkek	2,4858	
Günlük hedefimi gerçekleştiremememe endişesi beni strese sokuyor	Kadın	2,2660	0,013*
	Erkek	2,6274	
Çalıştığım iş yerinde şikâyetlerimin görmezlikten gelinmesi beni strese sokuyor.	Kadın	2,5691	0,022*
	Erkek	2,9198	
İşimi iyi yapamazsam çalışma arkadaşlarımdan tepki alırım korkusu beni strese sokuyor.	Kadın	3,4734	0,021*
	Erkek	3,8019	
Başarılarımın takdir edilmemesi beni strese sokuyor.	Kadın	2,6117	0,000*
	Erkek	3,3113	

Çizelge 3.3. Cinsiyete Göre Anket Soruları Değerlendirilmesi(devam)

Kişisel gayretimi ortaya koysam da işimde başarılı olamayabilirim endişesi beni strese sokuyor.	Kadın	3,0851	0,021*
	Erkek	3,4104	
Sahip olduğum işi ancak belli bir yaş aralığında yapabileceğim endişesi beni strese sokuyor.	Kadın	3,0851	0,003*
	Erkek	3,5519	
İş yerinde çalışanlara objektif davranılmadığından (kayırmacılık vb.) işimin geleceğinden endişe duymam beni strese sokuyor.	Kadın	2,7713	0,060*
	Erkek	3,0660	
Sözleşmeli personel olduğum için işten çıkarılabilirim endişesi beni strese sokuyor.	Kadın	3,3245	0,007*
	Erkek	3,7642	
Uzun süreli çalışanlara göre işimi verimli yapamama kaygısı beni strese sokuyor	Kadın	3,3085	0,024*
	Erkek	3,6274	
Günlük hedefimi gerçekleştiremememe endişesi beni strese sokuyor	Kadın	2,2660	0,013
	Erkek	2,6274	
Çalıştığım iş yerinde şikâyetlerimin görmezlikten gelinmesi beni strese sokuyor.	Kadın	2,5691	0,022
	Erkek	2,9198	
İşimi iyi yapamazsam çalışma arkadaşlarımdan tepki alırım korkusu beni strese sokuyor.	Kadın	3,4734	0,021*
	Erkek	3,8019	
Başarılarımın takdir edilmemesi beni strese sokuyor.	Kadın	2,6117	0,000*
	Erkek	3,3113	
Kişisel gayretimi ortaya koysam da işimde başarılı olamayabilirim endişesi beni strese sokuyor.	Kadın	3,0851	0,021*
	Erkek	3,4104	
Sahip olduğum işi ancak belli bir yaş aralığında yapabileceğim endişesi beni strese sokuyor.	Kadın	3,0851	0,003*
	Erkek	3,5519	
İş yerinde çalışanlara objektif davranılmadığından (kayırmacılık vb.) işimin geleceğinden endişe duymam beni strese sokuyor.	Kadın	2,7713	0,060*
	Erkek	3,0660	
Sözleşmeli personel olduğum için işten çıkarılabilirim endişesi beni strese sokuyor.	Kadın	3,3245	0,007*
	Erkek	3,7642	
Uzun süreli çalışanlara göre işimi verimli yapamama kaygısı beni strese sokuyor	Kadın	3,3085	0,024*
	Erkek	3,6274	
İşimle ilgili sorunlarımın mesai sonrasına sarkması beni strese sokuyor.	Kadın	2,8777	0,004*
	Erkek	3,3396	
Konusu belli olmayan iş toplantıları öncesi gergin olmam beni strese sokuyor.	Kadın	2,9628	0,002*
	Erkek	3,4528	
İşimi iyi yapmakla birlikte, karşılığı olan primum alamam beni strese sokuyor.	Kadın	2,8670	0,000*
	Erkek	3,4953	
İşyerinde görevlerimi tam zamanında yapamamak beni strese sokuyor.	Kadın	2,7021	0,030*
	Erkek	3,0330	

Çizelge 3.3. Cinsiyete Göre Anket Soruları Değerlendirilmesi (devam)

İşyerimde yükselememe endişesi taşıman beni strese sokuyor.	Kadın	2,9202	0,008*
	Erkek	3,3208	
İşyerindeki iş yükünün fazla olmasından dolayı başarısız olacağım endişesi beni strese sokuyor.	Kadın	3,0691	0,002*
	Erkek	3,5236	
Yöneticilerin olumsuz tutum ve davranışları beni strese sokuyor.	Kadın	2,6968	0,000*
	Erkek	3,3774	
İşyerinde kaygıyı azaltıcı metotların uygulanmaması beni strese sokuyor.	Kadın	2,8457	0,001*
	Erkek	3,3585	

*Sig<0.05 Gruplar arasında anlamlı farklılık vardır.

Sig>0.05 Gruplar arasında anlamlı farklılık yoktur.

Çizelge 3.3 incelendiğinde kadınların ve erkeklerin bu faktörler için verdikleri cevaplar benzerdir, gruplar arasında anlamlı farklılık yoktur (Sig>0,05). “Çalışma verimliliğimi artırmak için gerekliliklerin yerine getirilmemesi beni strese sokuyor”, “İşimde en iyi olduğum alanda her gün faaliyet gösterme fırsatı verilmemesi beni strese sokuyor”, “Moralim bozuk olduğu zaman işimle ilgili kaygımın artması beni strese sokuyor”, “İş arkadaşlarımla yaşadığım sorunların motivasyonumu etkilemesi beni strese sokuyor”, “İş yerinde olumsuz ilişkilerin varlığı beni strese sokuyor”, “Hakkımda asılsız şikâyetler yapılabilme olasılığı beni strese sokuyor”, “Hakkımda yapılacak asılsız şikâyetler beni strese sokuyor”, “Sağlık sorunlarımın işimi etkilemesi beni strese sokuyor”, “İşyerindeki yetki ve sorumluluklarımı dengeleyemeyeceğim endişesi beni strese sokuyor” sorularına erkek ve kadınlar aynı cevabı vermişlerdir ve ortalama olarak kararsızım demişlerdir.

Erkek ve kadınlar "İşimi iyi yapmazsam işime son verilebilir korkusu, kendime olan güvensizliğim beni strese sokuyor", "İş yerindeki rekabet ortamı beni strese sokuyor" sorularına katılmıyorum demişlerdir.

“Emeklerimin karşılığını alamayacağım ihtimali hem kadınları hem erkekleri strese sokuyor.” Sorusuna kadınlar ve erkekler katılıyorum cevabını vermişlerdir.

Diğer sorularda ise kadın ve erkekler farklı cevaplar vermiştir. “Günlük hedefimi gerçekleştirilemememe endişesi beni strese sokuyor”, “Yöneticilerimden baskı görmem beni strese sokuyor”, sorularına kadınlar katılıyorum derken erkekler kararsızım demişlerdir. “Çalıştığım iş yerinde şikâyetlerimin görmezlikten gelinmesi beni strese sokuyor” sorusuna erkekler kararsızım derken; kadınlar katılıyorum

demektedirler. “İşimi iyi yapamazsam çalışma arkadaşlarımdan tepki alırım korkusu beni strese sokuyor” sorusuna erkekler katılmıyorum derken; kadınlar bu konuda kararsızım demişlerdir. “Kişisel gayretimi ortaya koysam da işimde başarılı olamayabilirim endişesi beni strese sokuyor” sorusuna erkekler kadınlardan daha yüksek bir ortalama ile kararsızım demişlerdir. “Sahip olduğum işi ancak belli bir yaş aralığında yapabileceğim endişesi beni strese sokuyor” sorusuna kadınlar kararsızım erkekler ise aynı soruya katılmıyorum demişlerdir. “İş yerinde çalışanlara objektif davranılmadığından (kayırmacılık vb.) işimin geleceğinden endişe duymam beni strese sokuyor” sorusuna erkekler kadınlardan daha yüksek bir ortalama ile kararsızım demişlerdir. “Sözleşmeli personel olduğum için işten çıkarılabilirim endişesi beni strese sokuyor” sorusuna kadınlar kararsızım erkekler ise aynı soruya katılmıyorum demişlerdir. “Başarılarımın takdir edilmemesi beni strese sokuyor”, “İşimin geleceği ile ilgili belirsizlik beni strese sokuyor” sorularına erkekler kadınlardan daha yüksek bir ortalama ile kararsızım demişlerdir. “Uzun süreli çalışanlara göre işimi verimli yapamama kaygısı beni strese sokuyor” sorusuna kadınlar kararsızım erkekler ise aynı soruya katılmıyorum demişlerdir. “Yöneticilerimden baskı görmem beni strese sokuyor” erkekler kadınlardan daha yüksek bir ortalama ile kararsızım demişlerdir. “İşimin geleceği ile ilgili belirsizlik beni strese sokuyor” erkekler kadınlardan daha yüksek bir ortalama ile kararsızım demişlerdir. “Çalışma saatlerinin düzensizliği (vardiya vb.) ve belirsizliği beni strese sokuyor sorusuna daha yüksek oran ile kararsızım demişlerdir. “Uzun süreli çalışma saatleri beni strese sokuyor” sorusuna kadınlar kararsızım derken, erkekler katılmıyorum demişlerdir. “Bu işte kayda değer bir başarı elde edemeyeceğim endişesi beni strese sokuyor” erkekler kadınlardan daha yüksek bir ortalama ile kararsızım demişlerdir. “İş yerinde fazla mesaiye kalma baskısı beni strese sokuyor” faktörler için cinsiyetler arasında farklılık vardır. Kadınlar kararsızım erkekler katılmıyorum demişlerdir. “İşimin giderek beni daha çok sosyal hayattan uzaklaştırması beni strese sokuyor” sorusuna erkekler kadınlardan daha yüksek bir ortalama ile kararsızım demişlerdir. “Aldığım ücretin yaptığım iş ile orantılı olmaması beni strese sokuyor” sorusuna erkekler katılmıyorum derken; kadınlar bu konuda kararsızım demişlerdir. “İşyerimdeki çalışma ortamının olumsuz fiziki şartları beni strese sokuyor” sorusuna erkekler katılmıyorum derken kadınlar bu

konuda kararsızım demişleridir. “İş yerimdeki şikâyetlerimin görmezlikten gelinmesi beni strese sokuyor” sorusuna kadınlar kararsızım derken erkekler katılmıyorum demişlerdir. “İşimle ilgili sorunlarımın mesai sonrasına sarkması beni strese sokuyor” sorusuna erkekler kadınlardan daha yüksek bir ortalama ile kararsızım demişlerdir. “Konusu belli olmayan iş toplantıları öncesi gergin olmam beni strese sokuyor” sorusuna kadınlar kararsızım derken erkekler katılmıyorum demişlerdir. “İşimi iyi yapmakla birlikte, karşılığı olan primum alamam beni strese sokuyor” sorusuna kadınlar “kararsızım” derken erkekler katılmıyorum demişlerdir. “İşyerinde görevlerimi tam zamanında yapamamak beni strese sokuyor” sorusuna erkekler kadınlardan daha yüksek bir ortalama ile kararsızım demişlerdir. “İşyerimde yükselmeme endişesi taşıman beni strese sokuyor” sorusuna erkekler kadınlardan daha yüksek bir ortalama ile kararsızım demişlerdir. “İşyerindeki iş yükünün fazla olmasından dolayı başarısız olacağım endişesi beni strese sokuyor” sorusuna kadınlar kararsızım derken erkekler katılmıyorum demişlerdir. “Yöneticilerin olumsuz tutum ve davranışları beni strese sokuyor” sorusuna erkekler kadınlardan daha yüksek bir ortalama ile kararsızım kalmışlardır. “İşyerinde kaygıyı azaltıcı metotların uygulanmaması beni strese sokuyor” sorusuna erkekler kadınlardan daha yüksek bir ortalama ile kararsızım kalmışlardır.

3.2.2 Eğitim Durumuna Göre Anket Sorularının Değerlendirilmesi

Çizelge 3.4. Eğitim Durumuna Göre Anket Sorularının Değerlendirilmesi

Anket Soruları	Eğitim durumu	Ortalama (Mean)	P(Sig)
Çalışma verimliliğimi artırmak için gerekliliklerin yerine getirilmemesi beni strese sokuyor.	İlköğretim	2,2222	,004*
	Lise	2,6346	
	Ön lisans	2,5094	
	Lisans	2,5220	
	Y. lisans	2,2857	
	Genel	2,5288	
Günlük hedefimi gerçekleştiremememe endişesi beni strese sokuyor	İlköğretim	2,5556	,002*
	Lise	2,4519	
	Ön lisans	2,4811	
	Lisans	2,5031	
	Y. lisans	2,0000	
	Genel	2,4586	

Çizelge 3.4. Eğitim Durumuna Göre Anket Sorularının Değerlendirilmesi(devam)

İş yerinde fazla mesaiye kalma baskısı beni strese sokuyor.	İlköğretim	3,7778	,000*
	Lise	3,9712	
	Ön lisans	3,2453	
	Lisans	2,9057	
	Y. lisans	3,4286	
	Genel	3,3208	
Çalıştığım iş yerinde şikâyetlerimin görmezlikten gelinmesi beni strese sokuyor.	İlköğretim	3,5556	,006*
	Lise	2,9808	
	Ön lisans	2,8491	
	Lisans	2,4717	
	Y. lisans	3,0476	
	Genel	2,7594	
Uzun süreli çalışma saatleri beni strese sokuyor.	İlköğretim	3,7778	,028*
	Lise	3,7019	
	Ön lisans	3,1038	
	Lisans	3,1447	
	Y. lisans	3,4762	
	Genel	3,3108	
Sağlık sorunlarının işimi etkilemesi beni strese sokuyor.	İlköğretim	2,6667	,022*
	Lise	2,6538	
	Ön lisans	2,7925	
	Lisans	2,6478	
	Y. lisans	2,7143	
	Genel	2,6917	
Çalışma saatlerinin düzensizliği (vardiya vb.) ve belirsizliği beni strese sokuyor.	İlköğretim	3,1111	,046*
	Lise	3,7308	
	Ön lisans	3,2642	
	Lisans	2,8428	
	Y. lisans	3,1429	
	Genel	3,2080	
İşyerindeki iş yükünün fazla olmasından dolayı başarısız olacağım endişesi beni strese sokuyor.	İlköğretim	3,6667	,03*
	Lise	3,8269	
	Ön lisans	3,0755	
	Lisans	3,1258	
	Y. lisans	3,2381	
	Genel	3,3133	
Sahip olduğum işi ancak belli bir yaş aralığında yapabileceğim endişesi beni strese sokuyor.	İlköğretim	4,2222	,021*
	Lise	3,6635	
	Ön lisans	3,1226	
	Lisans	3,2075	
	Y. lisans	3,3810	
	Genel	3,3358	
İşimi iyi yapamazsam çalışma arkadaşlarımdan tepki alırım korkusu beni strese sokuyor.	İlköğretim	4,2222	,000*
	Lise	4,0673	
	Ön lisans	3,5094	
	Lisans	3,4025	
	Y. lisans	4,0000	
	Genel	3,6541	
İşimi iyi yapmazsam işime son verilebilir korkusu beni strese sokuyor.	İlköğretim	4,2222	,004*
	Lise	3,9135	
	Ön lisans	3,5189	
	Lisans	3,3899	
	Y. lisans	3,8571	
	Genel	3,6040	

Çizelge 3.4. Eğitim Durumuna Göre Anket Sorularının Değerlendirilmesi(devam)

İş yerinde çalışanlara objektif davranılmadığından (kayırmacılık vb.) işimin geleceğinden endişe duymam beni strese sokuyor.	İlköğretim	3,7778	,001*
	Lise	3,1250	
	Ön lisans	2,9057	
	Lisans	2,8176	
	Y. lisans	2,5714	
	Genel	2,9298	
Sözleşmeli personel olduğum için işten çıkarılabilirim endişesi beni strese sokuyor.	İlköğretim	3,8889	,000*
	Lise	3,9904	
	Ön lisans	3,3396	
	Lisans	3,3774	
	Y. lisans	3,8095	
	Genel	3,5614	
Kendime olan güvensizliğim beni strese sokuyor.	İlköğretim	4,5556	,001*
	Lise	4,0096	
	Ön lisans	3,6038	
	Lisans	3,8679	
	Y. lisans	4,1429	
	Genel	3,8647	
İş yerinde olumsuz ilişkilerin varlığı beni strese sokuyor.	İlköğretim	3,0000	,013*
	Lise	2,5192	
	Ön lisans	2,5566	
	Lisans	2,6415	
	Y. lisans	2,0476	
	Genel	2,5639	
Kişisel gayretimi ortaya koysam da işimde başarılı olamayabilirim endişesi beni strese sokuyor.	İlköğretim	3,7778	,041*
	Lise	3,5962	
	Ön lisans	3,2358	
	Lisans	3,0629	
	Y. lisans	3,0476	
	Genel	3,2632	
Sahip olduğum işi ancak belli bir yaş aralığında yapabileceğim endişesi beni strese sokuyor.	İlköğretim	4,2222	,021*
	Lise	3,6635	
	Ön lisans	3,1226	
	Lisans	3,2075	
	Y. lisans	3,3810	
	Genel	3,3358	
Başarılarımın takdir edilmemesi beni strese sokuyor.	İlköğretim	3,3333	,738
	Lise	3,4519	
	Ön lisans	2,8491	
	Lisans	2,7673	
	Y. lisans	2,8571	
	Genel	2,9850	
Yöneticilerimden baskı görmem beni strese sokuyor.	İlköğretim	3,5556	,426
	Lise	3,5096	
	Ön lisans	2,7264	
	Lisans	2,4528	
	Y. lisans	2,6190	
	Genel	2,8346	
Emeklerimin karşılığını alamayacağım ihtimali beni strese sokuyor.	İlköğretim	2,1111	,062
	Lise	2,5288	
	Ön lisans	2,1981	
	Lisans	2,4780	
	Y. lisans	2,4762	
	Genel	2,4085	

Çizelge 3.4. Eğitim Durumuna Göre Anket Sorularının Değerlendirilmesi (devam)

Bu işte kayda değer bir başarı elde edemeyeceğim endişesi beni strese sokuyor.	İlköğretim	2,4444	,172
	Lise	3,2212	
	Ön lisans	2,6887	
	Lisans	2,8365	
	Y. lisans	2,7143	
	Genel	2,8822	
İşimin giderek beni daha çok sosyal hayattan uzaklaştırması beni strese sokuyor.	İlköğretim	3,2222	,063
	Lise	3,3750	
	Ön lisans	3,1509	
	Lisans	2,8113	
	Y. lisans	2,9048	
	Genel	3,0627	
Aldığım ücretin yaptığım iş ile orantılı olmaması beni strese sokuyor.	İlköğretim	3,7778	,277
	Lise	3,6250	
	Ön lisans	3,2264	
	Lisans	2,6541	
	Y. lisans	3,3333	
	Genel	3,1203	
İşimi iyi yapmakla birlikte, karşılığı olan primum alamam beni strese sokuyor.	İlköğretim	3,7778	,163
	Lise	3,6538	
	Ön lisans	3,0943	
	Lisans	2,9119	
	Y. lisans	3,4762	
	Genel	3,2030	
Yöneticilerin olumsuz tutum ve davranışları beni strese sokuyor.	İlköğretim	3,6667	,677
	Lise	3,6346	
	Ön lisans	2,8962	
	Lisans	2,7987	
	Y. lisans	2,7619	
	Genel	3,0602	
İşyerinde kaygıyı azaltıcı metotların uygulanmaması beni strese sokuyor.	İlköğretim	3,8889	,386
	Lise	3,4135	
	Ön lisans	3,0283	
	Lisans	2,9371	
	Y. lisans	3,1905	
	Genel	3,1203	
İşimde en iyi olduğum alanda her gün faaliyet gösterme fırsatı verilmemesi beni strese sokuyor.	İlköğretim	3,4444	,803
	Lise	3,5577	
	Ön lisans	3,1321	
	Lisans	2,8742	
	Y. lisans	3,3810	
	Genel	3,1604	
Moralim bozuk olduğu zaman işimle ilgili kaygımın artması beni strese sokuyor.	İlköğretim	2,3333	,154
	Lise	2,7500	
	Ön lisans	2,4151	
	Lisans	2,5031	
	Y. lisans	2,4762	
	Genel	2,5388	
Uzun süreli çalışanlara göre işimi verimli yapamama kaygısı beni strese sokuyor.	İlköğretim	3,5556	,588
	Lise	3,7500	
	Ön lisans	3,4717	
	Lisans	3,3270	
	Y. lisans	3,3333	
	Genel	3,4812	

Çizelge 3.4. Eğitim Durumuna Göre Anket Sorularının Değerlendirilmesi (devam)

İşimin geleceği ile ilgili belirsizlik beni strese sokuyor.	İlköğretim	3,6667	,380
	Lise	3,3462	
	Ön lisans	2,9340	
	Lisans	3,0943	
	Y. lisans	3,0000	
	Genel	3,1253	
İş yerimdeki rekabet ortamı beni strese sokuyor.	İlköğretim	3,4444	,148
	Lise	3,9327	
	Ön lisans	3,4434	
	Lisans	3,4780	
	Y. lisans	3,7619	
	Genel	3,6015	
İş arkadaşlarımla yaşadığım sorunların motivasyonumu etkilemesi beni strese sokuyor.	İlköğretim	3,3333	,497
	Lise	3,1635	
	Ön lisans	2,9151	
	Lisans	2,9182	
	Y. lisans	2,8095	
	Genel	2,9850	
Hakkımda asılsız şikâyetler yapılabilme olasılığı beni strese sokuyor.	İlköğretim	2,7778	,074
	Lise	3,1442	
	Ön lisans	2,9057	
	Lisans	3,0063	
	Y. lisans	2,7143	
	Genel	2,9950	
Hakkımda yapılacak asılsız şikâyetler beni strese sokuyor.	İlköğretim	2,3333	,083
	Lise	3,2019	
	Ön lisans	2,9623	
	Lisans	3,0377	
	Y. lisans	2,8095	
	Genel	3,0326	
İşyerimdeki çalışma ortamının olumsuz fiziki şartları beni strese sokuyor.	İlköğretim	3,3333	,509
	Lise	3,8077	
	Ön lisans	3,3868	
	Lisans	3,0377	
	Y. lisans	3,3333	
	Genel	3,3534	
İş yerimdeki şikâyetlerimin görmezlikten gelinmesi beni strese sokuyor.	İlköğretim	3,5556	,506
	Lise	3,7885	
	Ön lisans	3,0943	
	Lisans	2,8868	
	Y. lisans	3,4286	
	Genel	3,2206	
İşimle ilgili sorunlarımın mesai sonrasına sarkması beni strese sokuyor.	İlköğretim	3,3333	,347
	Lise	3,7212	
	Ön lisans	3,0000	
	Lisans	2,8679	
	Y. lisans	2,7143	
	Genel	3,1278	
Konusu belli olmayan iş toplantıları öncesi gergin olmam beni strese sokuyor.	İlköğretim	3,5556	,781
	Lise	3,6442	
	Ön lisans	3,1887	
	Lisans	3,0000	
	Y. lisans	2,9524	
	Genel	3,2281	

Çizelge 3.4. Eğitim Durumuna Göre Anket Sorularının Değerlendirilmesi (devam)

İşyerindeki yetki ve sorumluluklarımı dengeleyemeyeceğim endişesi beni strese sokuyor.	İlköğretim	3,5556	,272
	Lise	3,6058	
	Ön lisans	3,2075	
	Lisans	3,1069	
	Y. lisans	2,9524	
	Genel	3,2657	
İşyerinde görevlerimi tam zamanında yapamamak beni strese sokuyor.	İlköğretim	3,5556	,735
	Lise	3,1827	
	Ön lisans	2,7547	
	Lisans	2,7484	
	Y. lisans	2,7619	
	Genel	2,8822	
İşyerimde yükselememe endişesi taşıman beni strese sokuyor.	İlköğretim	3,4444	,556
	Lise	3,3558	
	Ön lisans	3,2547	
	Lisans	2,9057	
	Y. lisans	3,0952	
	Genel	3,1378	

*Sig<0.05 Gruplar arasında anlamlı farklılık vardır.

Sig>0.05 Gruplar arasında anlamlı farklılık yoktur.

“Çalışma verimliliğimi artırmak için gerekliliklerin yerine getirilmemesi beni strese sokuyor” sorusuna ilköğretim ve yüksek lisans eğitimi almış kişileri katılıyorum derken lise, ön lisans ve lisans grubu kararsız demişlerdir. “Günlük hedefimi gerçekleştiremememe endişesi beni strese sokuyor” sorusuna yüksek lisans grubunu katılıyorum derken, diğer gruplar kararsız kalmışlardır. “İş yerinde fazla mesaiye kalma baskısı beni strese sokuyor” sorusuna ilköğretim ve lise grubunu katılmıyorum derken diğer gruplar kararsız kalmışlardır. “Çalıştığım iş yerinde şikâyetlerimin görmezlikten gelinmesi beni strese sokuyor” sorusuna ilköğretim grubunu katılmıyorum derken diğer gruplar bu konuda kararsızım demişlerdir. “İşimi iyi yapamazsam çalışma arkadaşlarımdan tepki alırım korkusu beni strese sokuyor” lisans grubu kararsızım derken diğer grupları katılıyorum demişlerdir. “İşimi iyi yapmazsam işime son verilebilir korkusu beni strese sokuyor” sorusuna lisans grubu kararsızım derken diğer gruplar katılıyorum demişlerdir. “İş yerinde çalışanlara objektif davranılmadığından (kayırmacılık vb.) işimin geleceğinden endişe duymam beni strese sokuyor” sorusuna ilköğretim gruplarını katılmıyorum derken diğer gruplar bu soruya kararsız kalmışlardır. “Sözleşmeli personel olduğum için işten çıkarılabilirim endişesi beni strese sokuyor” sorusuna ön lisans ve lisans grupları

kararsız kalırken diğer gruplar katılmıyorum demişlerdir. “Kendime olan güvensizliğim beni strese sokuyor” sorusuna ilköğretim grubu kesinlikle katılmıyorum derken diğer gruplar kararsızım demişlerdir. “İş yerinde olumsuz ilişkilerin varlığı beni strese sokuyor” sorusuna yüksek lisans grubunu katılıyorum derken diğer gruplar bu konuda kararsızım demişlerdir. “Kişisel gayretimi ortaya koysam da işimde başarılı olamayabilirim endişesi beni strese sokuyor” sorusuna ilköğretim grubunu katılmıyorum derken diğer gruplar bu konuda kararsız kalmışlardır. “Sahip olduğum işi ancak belli bir yaş aralığında yapabileceğim endişesi beni strese sokuyor” sorusuna ilköğretim ve lise gruplarını katılmıyorum derken diğer gruplar kararsızım demişlerdir. “Uzun süreli çalışma saatleri beni strese sokuyor” sorusuna ilköğretim ve lise gruplarını katılmıyorum derken diğer gruplar kararsızım demişlerdir. “Sağlık sorunlarımla işimi etkilemesi beni strese sokuyor” sorusuna tüm gruplar kararsızım demişlerdir. “Çalışma saatlerinin düzensizliği (vardiya vb.) ve belirsizliği lise gruplarını katılmıyorum derken diğer gruplar bu konuda kararsız kalmışlardır. “İşyerindeki iş yükünün fazla olmasından dolayı başarısız olacağım endişesi ilköğretim ve lise grubunu katılmıyorum derken diğer gruplar bu konuda kararsız kalmışlardır.

“Başarılarımla takdir edilmemesi beni strese sokuyor”, “Yöneticilerimden baskı görmem beni strese sokuyor”, “İşimi iyi yapmakla birlikte, karşılığı olan primum alamam beni strese sokuyor”, “Yöneticilerin olumsuz tutum ve davranışları beni strese sokuyor”, “İşyerinde kaygıyı azaltıcı metotların uygulanmaması beni strese sokuyor”, “İşimde en iyi olduğum alanda her gün faaliyet gösterme fırsatı verilmemesi beni strese sokuyor”, “Uzun süreli çalışanlara göre işimi verimli yapamama kaygısı beni strese sokuyor”, “İşimin geleceği ile ilgili belirsizlik beni strese sokuyor”, “İş arkadaşlarımla yaşadığım sorunların motivasyonumu etkilemesi beni strese sokuyor”, “Hakkımda asılsız şikâyetler yapılabilme olasılığı beni strese sokuyor”, “İşyerimdeki çalışma ortamının olumsuz fiziki şartları beni strese sokuyor”, “İş yerimdeki şikâyetlerimin görmezlikten gelinmesi beni strese sokuyor”, “İşim ile ilgili sorunların mesai sonrasına sarkması beni strese sokuyor”, “Konusu belli olmayan iş toplantıları öncesi gergin olmam beni strese sokuyor”, “İşyerindeki yetki ve sorumluluklarımı dengeleyemeyeceğim endişesi beni strese sokuyor”, “İşyerimde görevlerimi tam zamanında yapamamak beni strese sokuyor”, “İşyerimde

yükselememe endişesi taşımam beni strese sokuyor” sorularına tüm gruplar ortalama olarak demişlerdir kararsızım demişlerdir.

“Emeklerimin karşılığını alamayacağım ihtimali beni strese sokuyor”, “Moralim bozuk olduğu zaman işimle ilgili kaygımın artması beni strese sokuyor” sorularına tüm gruplar ortalama olarak katılıyorum demişlerdir.

“Aldığım ücretin yaptığım iş ile orantılı olmaması beni strese sokuyor”, “İşyerimde yükselememe endişesi taşımam beni strese sokuyor” sorularına tüm gruplar ortalama olarak katılmıyorum demişlerdir. Sorularda anlamlı farklılık yoktur.

“Çalışma verimliliğimi artırmak için gerekliliklerin yerine getirilmemesi beni strese sokuyor” ,“Günlük hedefimi gerçekleştiremememe endişesi beni strese sokuyor” sorusuna 5 farklı eğitim düzeyine sahip grupta yer alan kişiler benzer cevapları vermişlerdir. Gruplar arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

“Başarılarımın takdir edilmemesi beni strese sokuyor.” sorusuna 5 farklı eğitim düzeyine sahip gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır. İlköğretim düzeyinde eğitim seviyesine sahip kişilerle diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık yokken; Lise grubu ile ön lisans ve lisans grubu arasında anlamlı bir farklılık vardır. Aynı şekilde ön lisans ile lise arasında anlamlı bir farklılık varken; diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. Yüksek lisans ile hiçbir grup arasında bu soru için anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

“Yöneticilerimden baskı görmem beni strese sokuyor” faktörüne, ilköğretim grubu ile lisans grubu arasında anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Lise ile ön lisans, lisans ve yüksek lisans grupları arasında, anlamlı bir farklılık çıkmıştır.

“Çalışma saatlerinin düzensizliği (vardiya vb.) ve belirsizliği beni strese sokuyor” sorusuna lise ile ön lisans ve lisans arasında, lisans ile lise ve ön lisans grupları arasında anlamlı bir farklılık çıkmıştır.

“Emeklerimin karşılığını alamayacağım ihtimali beni strese sokuyor” sorusuna gruplar aynı cevabı vermiştir. Gruplar arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. Tüm gruplar katılıyorum demişlerdir.

“Bu işte kayda değer bir başarı elde edemeyeceğim endişesi beni strese sokuyor” sorusuna lise ile ön lisans ve lisans arasında, ön lisans ile lise arasında, lisans ile lise arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır. Diğer gruplar aynı cevabı vermiştir aralarında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

“İş yerinde fazla mesaiye kalma baskısı beni strese sokuyor” sorusuna lise ile ön lisans ve lisans arasında, ön lisans ile lise arasında, lisans ile lise arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır. Diğer gruplar aynı cevabı vermiştir aralarında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

“İşimin giderek beni daha çok sosyal hayattan uzaklaştırması beni strese sokuyor” sorusuna lise ile lisans arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır. Diğer gruplar aynı cevabı vermiştir aralarında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

“Aldığım ücretin yaptığım iş ile orantılı olmaması beni strese sokuyor” sorusuna ilköğretim ile lisans; lise ile lisans; ön lisans ile lisans arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır. Diğer gruplar aynı cevabı vermiştir aralarında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

“İşimi iyi yapmakla birlikte, karşılığı olan primum alamam beni strese sokuyor” sorusuna lise ile ön lisans, lisans; ön lisans ile lise arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır. Diğer gruplar aynı cevabı vermiştir aralarında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

“İşimi iyi yapmakla birlikte, karşılığı olan primum alamam beni strese sokuyor” sorusuna lise ile ön lisans, lisans; ön lisans ile lise arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır. Diğer gruplar aynı cevabı vermiştir aralarında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

“İşyerindeki iş yükünün fazla olmasından dolayı başarısız” sorusuna lise ile ön lisans, lisans; ön lisans ile lise; lisans ile lise arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır.

“Yöneticilerin olumsuz tutum ve davranışları beni strese sokuyor” sorusuna lise ile ön lisans, lisans ve yüksek lisans; ön lisans ile lise; lisans ile lise; yüksek lisans ile lise arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır.

“İşyerinde kaygıyı azaltıcı metotların uygulanmaması beni strese sokuyor” sorusuna lise ile lisans arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır.

“İşimde en iyi olduğum alanda her gün faaliyet gösterme fırsatı verilmemesi beni strese sokuyor” sorusuna lise ile ön lisans, lisans; ön lisans ile lise; lisans ile lise arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır.

“Moralim bozuk olduğu zaman işimle ilgili kaygımın artması beni strese sokuyor” sorusuna gruplar arasında anlamlı farklılık çıkmamıştır.

“Çalıştığım iş yerinde şikâyetlerimin görmezlikten gelinmesi beni strese sokuyor” sorusuna ilköğretim ile lisans; lise ile lisans; ön lisans ile lisans; lisans ile ilköğretim, lise ve ön lisans arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır.

“İşimi iyi yapamazsam çalışma arkadaşlarımdan tepki alırım korkusu beni strese sokuyor” sorusuna lise ile ön lisans, lisans; ön lisans ile lise; lisans ile lise arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır.

“Kişisel gayretimi ortaya koysam da işimde başarılı olamayabilirim endişesi beni strese sokuyor” sorusuna lise ile lisans; lisans ile lise arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır.

“Sahip olduğum işi ancak belli bir yaş aralığında yapabileceğim endişesi beni strese sokuyor” sorusuna ilköğretim ile ön lisans; lise ile ön lisans, lisans; ön lisans ile ilköğretim, lise; lisans ile lise arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır.

“İş yerinde çalışanlara objektif davranılmadığından (kayırmacılık vb.) işimin geleceğinden endişe duymam beni strese sokuyor” sorusuna gruplar arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

“Sözleşmeli personel olduğum için işten çıkarılabilirim endişesi beni strese sokuyor” sorusuna lise ile ön lisans, lisans; ön lisans ile lise; lisans ile lise arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır.

“Uzun süreli çalışanlara göre işimi verimli yapamama kaygısı beni strese sokuyor” sorusuna lise ile lisans ise arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır.

“Kendime olan güvensizliğim beni strese sokuyor” sorusuna ilköğretim ile ön lisans; lise ile ön lisans; ön lisans ile ilköğretim, lise arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır.

“İşimin geleceği ile ilgili belirsizlik beni strese sokuyor” sorusuna lise ile ön lisans; ön lisans ile lise arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır.

“İş yerimdeki rekabet ortamı beni strese sokuyor” sorusuna lise ile ön lisans; ön lisans ile lise; lisans ile lise arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır.

“İş yerimdeki rekabet ortamı beni strese sokuyor” sorusuna lise ile ön lisans; ön lisans ile lise; lisans ile lise arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır.

“Uzun süreli çalışma saatleri beni strese sokuyor” sorusuna lise ile ön lisans, lisans; ön lisans ile lise; lisans ile lise arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır.

“İş arkadaşlarımla yaşadığım sorunların motivasyonumu etkilemesi beni strese sokuyor” sorusuna gruplar arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

“İş yerinde olumsuz ilişkilerin varlığı beni strese sokuyor” sorusuna gruplar arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

“Hakkımda asılsız şikâyetler yapılabilme olasılığı beni strese sokuyor” sorusuna gruplar arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

“İşyerimdeki çalışma ortamının olumsuz fiziki şartları beni strese sokuyor” sorusuna lise ile ön lisans, lisans; ön lisans ile lise; lisans ile lise arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır.

“İş yerimdeki şikâyetlerimin görmezlikten gelinmesi beni strese sokuyor” sorusuna lise ile ön lisans, lisans; ön lisans ile lise; lisans ile lise arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır.

“İşimle ilgili sorunlarımın mesai sonrasına sarkması beni strese sokuyor” sorusuna lise ile ön lisans, lisans; ön lisans ile lise; lisans ile lise arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır.

“Konusu belli olmayan iş toplantıları öncesi gergin olmam beni strese sokuyor” sorusuna lise ile ön lisans, lisans; ön lisans ile lise; lisans ile lise arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır.

“İşyerindeki yetki ve sorumluluklarımı dengeleyemeyeceğim endişesi beni strese sokuyor” sorusuna lise ile ön lisans, lisans; ön lisans ile lise; lisans ile lise arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır.

“İşyerinde görevlerimi tam zamanında yapamamak beni strese sokuyor” sorusuna lise ile ön lisans, lisans; ön lisans ile lise; lisans ile lise arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır.

“İşyerimde yükselememe endişesi taşıman beni strese sokuyor” sorusuna lise ile lisans; lisans ile lise arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır.

“İşyerimde yükselememe endişesi taşıman beni strese sokuyor” sorusuna lise ile lisans; lisans ile lise arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır.

“Sağlık sorunlarımın işimi etkilemesi beni strese sokuyor” sorusuna gruplar arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

3.2.3 Aylık Gelire Göre Anket Sorularının Değerlendirilmesi

Çizelge 3.5. Aylık Gelire Göre Anket Sorularının Değerlendirilmesi

Faktörler	Aylık gelir	Ortalama (Mean)	P(Sig)
Çalışma verimliliğimi artırmak için gerekliliklerin yerine getirilmemesi beni strese sokuyor.	1300 altı	2,5833	,001*
	1300-2000	2,0886	
	2001-2500	2,2439	
	2501-3000	2,8393	
	3000-üzeri	2,7217	
	Genel	2,5275	
Günlük hedefimi gerçekleştirememe endişesi beni strese sokuyor	1300 altı	2,2500	,000*
	1300-2000	2,0886	
	2001-2500	2,2317	
	2501-3000	2,7054	
	3000-üzeri	2,6522	
	Genel	2,4575	

Çizelge 3.5. Aylık Gelire Göre Anket Sorularının Değerlendirilmesi (devam)

Başarılarımın takdir edilmemesi beni strese sokuyor.	1300 altı	2,4167	,002*
	1300-2000	2,4684	
	2001-2500	2,7683	
	2501-3000	3,1250	
	3000-üzeri	3,4087	
	Genel	2,9825	
Yöneticilerimden baskı görmem beni strese sokuyor.	1300 altı	2,4167	,051
	1300-2000	1,9873	
	2001-2500	2,4878	
	2501-3000	3,2589	
	3000-üzeri	3,2870	
	Genel	2,8325	
Çalışma saatlerinin düzensizliği (vardiya vb.) ve belirsizliği beni strese sokuyor.	1300 altı	2,7500	,004*
	1300-2000	2,4557	
	2001-2500	2,7927	
	2501-3000	3,6429	
	3000-üzeri	3,6348	
	Genel	3,2050	
İş yerinde fazla mesaiye kalma baskısı beni strese sokuyor.	1300 altı	2,8333	,001*
	1300-2000	2,1646	
	2001-2500	2,9512	
	2501-3000	3,8125	
	3000-üzeri	3,9391	
	Genel	3,3175	
Kendime olan güvensizliğim beni strese sokuyor.	1300 altı	3,1667	,000*
	1300-2000	3,5823	
	2001-2500	3,6341	
	2501-3000	4,0446	
	3000-üzeri	4,1043	
	Genel	3,8600	
İş yerimdeki rekabet ortamı beni strese sokuyor.	1300 altı	3,1667	,000*
	1300-2000	2,6329	
	2001-2500	2,9634	
	2501-3000	4,2946	
	3000-üzeri	4,0783	
	Genel	3,5975	
Uzun süreli çalışma saatleri beni strese sokuyor.	1300 altı	2,8333	,015*
	1300-2000	2,4557	
	2001-2500	3,0244	
	2501-3000	3,7768	
	3000-üzeri	3,6870	
	Genel	3,3075	
İş yerinde olumsuz ilişkilerin varlığı beni strese sokuyor.	1300 altı	3,9167	,001*
	1300-2000	2,1646	
	2001-2500	2,3780	
	2501-3000	2,5982	
	3000-üzeri	2,7913	
	Genel	2,5625	
İş yerimdeki şikâyetlerimin görmezlikten gelinmesi beni strese sokuyor.	1300 altı	3,2500	,004*
	1300-2000	2,4810	
	2001-2500	2,8293	
	2501-3000	3,5982	
	3000-üzeri	3,6174	
	Genel	3,2150	

Çizelge 3.5. Aylık Gelire Göre Anket Sorularının Değerlendirilmesi (devam)

İşimle ilgili sorunlarımın mesai sonrasına sarkması beni strese sokuyor.	1300 altı	2,9167	,020*
	1300-2000	2,3038	
	2001-2500	2,7683	
	2501-3000	3,5536	
	3000-üzeri	3,5391	
	Genel	3,1225	
Konusu belli olmayan iş toplantıları öncesi gergin olmam beni strese sokuyor.	1300 altı	3,0833	,031*
	1300-2000	2,6203	
	2001-2500	2,5244	
	2501-3000	3,6696	
	3000-üzeri	3,7130	
	Genel	3,2225	
İşimi iyi yapmakla birlikte, karşılığı olan primum alamam beni strese sokuyor.	1300 altı	2,8333	,008*
	1300-2000	2,0506	
	2001-2500	2,6951	
	2501-3000	3,7500	
	3000-üzeri	3,8522	
	Genel	3,2000	
Yöneticilerin olumsuz tutum ve davranışları beni strese sokuyor.	1300 altı	2,5833	,031*
	1300-2000	2,0506	
	2001-2500	2,7195	
	2501-3000	3,6607	
	3000-üzeri	3,4522	
	Genel	3,0575	
İşimde en iyi olduğum alanda her gün faaliyet gösterme fırsatı verilmemesi beni strese sokuyor.	1300 altı	3,0000	,007*
	1300-2000	2,5696	
	2001-2500	3,1220	
	2501-3000	3,3036	
	3000-üzeri	3,4522	
	Genel	3,1550	
Moralim bozuk olduğu zaman işimle ilgili kaygımın artması beni strese sokuyor.	1300 altı	2,6667	,032*
	1300-2000	2,0886	
	2001-2500	2,4390	
	2501-3000	2,8214	
	3000-üzeri	2,6174	
	Genel	2,5350	
İşimi iyi yapmazsam işime son verilebilir korkusu beni strese sokuyor.	1300 altı	3,4167	,007*
	1300-2000	3,0886	
	2001-2500	3,3902	
	2501-3000	3,8661	
	3000-üzeri	3,8522	
	Genel	3,5975	
Sahip olduğum işi ancak belli bir yaş aralığında yapabileceğim endişesi beni strese sokuyor.	1300 altı	2,6667	,000*
	1300-2000	2,3671	
	2001-2500	2,7073	
	2501-3000	3,9196	
	3000-üzeri	3,9391	
	Genel	3,3325	
Sözleşmeli personel olduğum için işten çıkarılabiliyim endişesi beni strese sokuyor.	1300 altı	2,8333	,000*
	1300-2000	2,2152	
	2001-2500	2,9268	
	2501-3000	4,2679	
	3000-üzeri	4,3130	
	Genel	3,5575	

Çizelge 3.5. Aylık Gelire Göre Anket Sorularının Değerlendirilmesi (devam)

Uzun süreli çalışanlara göre işimi verimli yapamama kaygısı beni strese sokuyor.	1300 altı	2,8333	,009*
	1300-2000	2,9367	
	2001-2500	3,3780	
	2501-3000	3,6607	
	3000-üzeri	3,8087	
	Genel	3,4775	
İşimi iyi yapmakla birlikte, karşılığı olan primum alamam beni strese sokuyor.	1300 altı	2,8333	,008*
	1300-2000	2,0506	
	2001-2500	2,6951	
	2501-3000	3,7500	
	3000-üzeri	3,8522	
	Genel	3,2000	
Yöneticilerin olumsuz tutum ve davranışları beni strese sokuyor.	1300 altı	2,5833	,031*
	1300-2000	2,0506	
	2001-2500	2,7195	
	2501-3000	3,6607	
	3000-üzeri	3,4522	
	Genel	3,0575	
İşimde en iyi olduğum alanda her gün faaliyet gösterme fırsatı verilmemesi beni strese sokuyor.	1300 altı	3,0000	,007*
	1300-2000	2,5696	
	2001-2500	3,1220	
	2501-3000	3,3036	
	3000-üzeri	3,4522	
	Genel	3,1550	
Moralim bozuk olduğu zaman işimle ilgili kaygımın artması beni strese sokuyor.	1300 altı	2,6667	,032*
	1300-2000	2,0886	
	2001-2500	2,4390	
	2501-3000	2,8214	
	3000-üzeri	2,6174	
	Genel	2,5350	
İşimi iyi yapmazsam işime son verilebilir korkusu beni strese sokuyor.	1300 altı	3,4167	,007*
	1300-2000	3,0886	
	2001-2500	3,3902	
	2501-3000	3,8661	
	3000-üzeri	3,8522	
	Genel	3,5975	
Sahip olduğum işi ancak belli bir yaş aralığında yapabileceğim endişesi beni strese sokuyor.	1300 altı	2,6667	,000*
	1300-2000	2,3671	
	2001-2500	2,7073	
	2501-3000	3,9196	
	3000-üzeri	3,9391	
	Genel	3,3325	
Sözleşmeli personel olduğum için işten çıkarılabiliyim endişesi beni strese sokuyor.	1300 altı	2,8333	,000*
	1300-2000	2,2152	
	2001-2500	2,9268	
	2501-3000	4,2679	
	3000-üzeri	4,3130	
	Genel	3,5575	
Uzun süreli çalışanlara göre işimi verimli yapamama kaygısı beni strese sokuyor.	1300 altı	2,8333	,009*
	1300-2000	2,9367	
	2001-2500	3,3780	
	2501-3000	3,6607	
	3000-üzeri	3,8087	
	Genel	3,4775	

Çizelge 3.5. Aylık Gelire Göre Anket Sorularının Değerlendirilmesi (devam)

İşimi iyi yapamazsam çalışma arkadaşlarımdan tepki alırım korkusu beni strese sokuyor.	1300 altı	3,5000	,384
	1300-2000	3,3671	
	2001-2500	3,6707	
	2501-3000	3,7054	
	3000-üzeri	3,7826	
	Genel	3,6475	
Kişisel gayretimi ortaya koysam da işimde başarılı olamayabilirim endişesi beni strese sokuyor.	1300 altı	3,0000	,956
	1300-2000	2,5949	
	2001-2500	3,0610	
	2501-3000	3,6339	
	3000-üzeri	3,5130	
	Genel	3,2575	
İş yerinde çalışanlara objektif davranılmadığından (kayırmacılık vb.) işimin geleceğinden endişe duymam beni strese sokuyor.	1300 altı	2,6667	,121
	1300-2000	2,2658	
	2001-2500	2,4146	
	2501-3000	3,4107	
	3000-üzeri	3,3043	
	Genel	2,9275	
İşimin geleceği ile ilgili belirsizlik beni strese sokuyor.	1300 altı	2,7500	,249
	1300-2000	2,2785	
	2001-2500	2,6463	
	2501-3000	3,6696	
	3000-üzeri	3,5478	
	Genel	3,1225	
İş arkadaşlarımla yaşadığım sorunların motivasyonumu etkilemesi beni strese sokuyor.	1300 altı	3,3333	,211
	1300-2000	2,6835	
	2001-2500	2,8659	
	2501-3000	3,0357	
	3000-üzeri	3,1826	
	Genel	2,9825	
Hakkımda asılsız şikâyetler yapılabilme olasılığı beni strese sokuyor.	1300 altı	3,4167	,189
	1300-2000	2,4810	
	2001-2500	3,0732	
	2501-3000	2,9464	
	3000-üzeri	3,2783	
	Genel	2,9900	
Hakkımda yapılacak asılsız şikâyetler beni strese sokuyor.	1300 altı	3,1667	,311
	1300-2000	2,6329	
	2001-2500	3,1098	
	2501-3000	2,9821	
	3000-üzeri	3,2696	
	Genel	3,0275	
İşyerimdeki çalışma ortamının olumsuz fiziki şartları beni strese sokuyor.	1300 altı	3,8333	,341
	1300-2000	2,6962	
	2001-2500	3,2805	
	2501-3000	3,6696	
	3000-üzeri	3,4783	
	Genel	3,3475	
İşyerindeki yetki ve sorumluluklarımı dengeleyemeyeceğim endişesi beni strese sokuyor.	1300 altı	3,2500	,233
	1300-2000	2,7975	
	2001-2500	2,8415	
	2501-3000	3,5982	
	3000-üzeri	3,5478	
	Genel	3,2600	

Çizelge 3.5. Aylık Gelire Göre Anket Sorularının Değerlendirilmesi (devam)

İşyerinde görevlerimi tam zamanında yapamamak beni strese sokuyor.	1300 altı	2,5000	,763
	1300-2000	2,3671	
	2001-2500	2,4268	
	2501-3000	3,0893	
	3000-üzeri	3,3826	
	Genel	2,8775	
İşyerimde yükselememe endişesi taşıman beni strese sokuyor.	1300 altı	2,8333	,052
	1300-2000	2,4430	
	2001-2500	2,7439	
	2501-3000	3,5714	
	3000-üzeri	3,4870	
	Genel	3,1325	
Sağlık sorunlarımın işimi etkilemesi beni strese sokuyor.	1300 altı	2,9167	,064
	1300-2000	2,3291	
	2001-2500	2,3171	
	2501-3000	3,0179	
	3000-üzeri	2,8522	
	Genel	2,6875	

*Sig<0.05 Gruplar arasında anlamlı farklılık vardır.

Sig>0.05 Gruplar arasında anlamlı farklılık yoktur.

Çizelge 3.5 incelendiğinde; “Çalışma verimliliğimi artırmak için gerekliliklerin yerine getirilmemesi beni strese sokuyor” sorusuna 1300-2000 TL ile 2001-2500 TL katılıyorum; diğer gruplar kararsızım demişlerdir. “Günlük hedefimi gerçekleştiremememe endişesi beni strese sokuyor” sorusuna 1300-2000 TL ile 2001-2500 TL katılıyorum; diğer gruplar kararsızım demişlerdir. “Başarılarımın takdir edilmemesi beni strese sokuyor” sorusuna tüm gruplar kararsızım demişlerdir. “Yöneticilerimden baskı görmem beni strese sokuyor” sorusuna 1300 TL altı ile 1300-2000 TL katılıyorum; diğer gruplar kararsızım demişlerdir. “Çalışma saatlerinin düzensizliği (vardiya vb.) ve belirsizliği beni strese sokuyor” sorusuna 2501-3000 TL ile 3000 TL geliri olan kişiler katılmıyorum derken diğer gruplar bu konuda kararsız kalmışlardır. . “İş yerinde fazla mesaiye kalma baskısı beni strese sokuyor” sorusuna 1300-2000 TL gelir gruplarını katılıyorum; 2501-3000 TL ile 3000 TL üzeri gelir gruplarını katılmıyorum; diğer gruplar konuda kararsızım demişlerdir. “Yöneticilerin olumsuz tutum ve davranışları beni strese sokuyor” sorusuna 2501-3000 TL ile 3000 TL üzeri katılmıyorum; 1300-2000 TL katılıyorum; diğer gruplar kararsızım demişlerdir. “İşimde en iyi olduğum alanda her gün faaliyet gösterme fırsatı verilmemesi beni strese sokuyor” sorusuna tüm gruplar kararsızım

demişlerdir. “Moralim bozuk olduğu zaman işimle ilgili kaygımın artması beni strese sokuyor” sorusuna 1300-2000 TL katılıyorum; diğer gruplar kararsızım demişlerdir. “Kendime olan güvensizliğim beni strese sokuyor”, “İş yerinde olumsuz ilişkilerin varlığı beni strese sokuyor” , sorusuna 1300 TL altı kararsızım derken diğer gruplar bu soruya katılmıyorum demişlerdir.

Sig. değeri 0,05’den büyük olduğundan gelirin bütün alt grupları “Bu işte kayda değer bir başarı elde edemeyeceğim endişesi beni strese sokuyor”, “İşimin giderek beni daha çok sosyal hayattan uzaklaştırması beni strese sokuyor”, “Aldığım ücretin yaptığım iş ile orantılı olmaması beni strese sokuyor”, “İşyerindeki iş yükünün fazla olmasından dolayı başarısız olacağım endişesi beni strese sokuyor”, “İşyerinde kaygıyı azaltıcı metotların uygulanmaması beni strese sokuyor”, “Çalıştığım iş yerinde şikâyetlerimin görmezlikten gelinmesi beni strese sokuyor”, “İşimi iyi yapamazsam çalışma arkadaşlarımdan tepki alırım korkusu beni strese sokuyor”, “Kişisel gayretimi ortaya koysam da işimde başarılı olamayabilirim endişesi beni strese sokuyor”, “İş yerinde çalışanlara objektif davranılmadığından (kayırmacılık vb.) işimin geleceğinden endişe duymam beni strese sokuyor”, “İşimin geleceği ile ilgili belirsizlik beni strese sokuyor”, “İş arkadaşlarımla yaşadığım sorunların motivasyonumu etkilemesi beni strese sokuyor”, “Hakkımda asılsız şikâyetler yapılabilme olasılığı beni strese sokuyor”, “Hakkımda yapılacak asılsız şikâyetler beni strese sokuyor”, “İşyerimdeki çalışma ortamının olumsuz fiziki şartları beni strese sokuyor”, “İşyerindeki yetki ve sorumluluklarımı dengeleyemeyeceğim endişesi beni strese sokuyor”, “İşyerinde görevlerimi tam zamanında yapamamak beni strese sokuyor”, “İşyerimde yükselememe endişesi taşıman beni strese sokuyor”, “Sağlık sorunlarımın işimi etkilemesi beni strese sokuyor ” soruları için ortalama olarak kararsızım demişler.

Sig. değeri 0,05’den büyük olduğundan gelirin bütün alt grupları “Emeklerimin karşılığını alamayacağım ihtimali beni strese sokuyor” sorusu için katılıyorum demişlerdir.

3.2.4 Yaşa Göre Anket Sorularının Değerlendirilmesi

Çizelge 3.6. Yaşa Göre Anket Sorularının Değerlendirilmesi

Faktörler	Yaş grubu	Ortalama (Mean)	P(Sig)
Çalışma verimliliğimi artırmak için gerekliliklerin yerine getirilmemesi beni strese sokuyor.	18-30	2,1603	,002*
	31-40	2,7092	
	41-50	2,8140	
	51-64	2,7576	
	65 üstü	1,4444	
	Genel	2,5275	
Günlük hedefimi gerçekleştirememenin endişesi beni strese sokuyor	18-30	2,1374	,035*
	31-40	2,6383	
	41-50	2,5698	
	51-64	2,7273	
	65 üstü	2,2222	
	Genel	2,4575	
Başarılarımın takdir edilmemesi beni strese sokuyor.	18-30	2,5649	,000*
	31-40	2,9858	
	41-50	3,3372	
	51-64	3,6667	
	65 üstü	3,1111	
	Genel	2,9825	
Yöneticilerimden baskı görmem beni strese sokuyor.	18-30	2,1527	,000*
	31-40	2,8227	
	41-50	3,4535	
	51-64	3,8182	
	65 üstü	3,3333	
	Genel	2,8325	
Çalışma saatlerinin düzensizliği (vardiya vb.) ve belirsizliği beni strese sokuyor.	18-30	2,6412	,000*
	31-40	3,0638	
	41-50	3,9302	
	51-64	3,9091	
	65 üstü	4,1111	
	Genel	3,2050	
Emeklerimin karşılığını alamayacağım ihtimali beni strese sokuyor.	18-30	2,0229	,000*
	31-40	2,4184	
	41-50	2,7791	
	51-64	3,0000	
	65 üstü	2,1111	
	Genel	2,4075	
Bu işte kayda değer bir başarı elde edemeyeceğim endişesi beni strese sokuyor.	18-30	2,3435	,000*
	31-40	2,8652	
	41-50	3,4651	
	51-64	3,4545	
	65 üstü	3,2222	
	Genel	2,8800	
İş yerinde fazla mesaiye kalma baskısı beni strese sokuyor.	18-30	2,6260	,000*
	31-40	3,1915	
	41-50	4,1512	
	51-64	4,2121	
	65 üstü	4,1111	
	Genel	3,3175	

Çizelge 3.6. Yaşa Göre Anket Sorularının Değerlendirilmesi(devam)

İşimin giderek beni daha çok sosyal hayattan uzaklaştırması beni strese sokuyor	18-30	2,4275	,000*
	31-40	3,1986	
	41-50	3,5581	
	51-64	3,7273	
	65 üstü	2,8889	
	Genel	3,0600	
Aldığım ücretin yaptığım iş ile orantılı olmaması beni strese sokuyor.	18-30	2,3282	,000*
	31-40	3,0780	
	41-50	3,9535	
	51-64	3,9697	
	65 üstü	4,1111	
	Genel	3,1175	
İşimi iyi yapmakla birlikte, karşılığı olan primum alamam beni strese sokuyor.	18-30	2,4198	,000*
	31-40	3,1986	
	41-50	3,9070	
	51-64	4,2121	
	65 üstü	4,1111	
	Genel	3,2000	
İşyerindeki iş yükünün fazla olmasından dolayı başarısız olacağım endişesi beni strese sokuyor.	18-30	2,6794	,000*
	31-40	3,2908	
	41-50	3,9651	
	51-64	4,0000	
	65 üstü	4,0000	
	Genel	3,3100	
Yöneticilerin olumsuz tutum ve davranışları beni strese sokuyor.	18-30	2,4046	,000*
	31-40	3,0709	
	41-50	3,6744	
	51-64	3,6970	
	65 üstü	4,1111	
	Genel	3,0575	
İşyerinde kaygıyı azaltıcı metotların uygulanmaması beni strese sokuyor.	18-30	2,6794	,000*
	31-40	3,0213	
	41-50	3,5814	
	51-64	3,8182	
	65 üstü	4,0000	
	Genel	3,1175	
İşimde en iyi olduğum alanda her gün faaliyet gösterme fırsatı verilmemesi beni strese sokuyor.	18-30	2,7557	,000*
	31-40	3,1418	
	41-50	3,4302	
	51-64	3,8182	
	65 üstü	4,1111	
	Genel	3,1550	
Moralim bozuk olduğu zaman işimle ilgili kaygımın artması beni strese sokuyor.	18-30	2,2519	,000*
	31-40	2,3333	
	41-50	3,1279	
	51-64	2,8485	
	65 üstü	3,0000	
	Genel	2,5350	
Çalıştığım iş yerinde şikâyetlerimin görmezlikten gelinmesi beni strese sokuyor.	18-30	2,5038	,000*
	31-40	2,5674	
	41-50	3,0581	
	51-64	3,5758	
	65 üstü	3,4444	
	Genel	2,7550	

Çizelge 3.6. Yaşa Göre Anket Sorularının Değerlendirilmesi (devam)

İşimi iyi yapamazsam çalışma arkadaşlarımdan tepki alırım korkusu beni strese sokuyor.	18-30	3,5191	,010*
	31-40	3,4397	
	41-50	3,9651	
	51-64	4,1818	
	65 üstü	3,7778	
	Genel	3,6475	
İşimi iyi yapmazsam işime son verilebilir korkusu beni strese sokuyor.	18-30	3,2901	,001*
	31-40	3,4823	
	41-50	3,9535	
	51-64	4,2424	
	65 üstü	4,1111	
	Genel	3,5975	
Kişisel gayretimi ortaya koysam da işimde başarılı olamayabilirim endişesi beni strese sokuyor.	18-30	2,7557	,000*
	31-40	3,2979	
	41-50	3,6628	
	51-64	3,9091	
	65 üstü	3,6667	
	Genel	3,2575	
Sahip olduğum işi ancak belli bir yaş aralığında yapabileceğim endişesi beni strese sokuyor.	18-30	2,6565	,000*
	31-40	3,2979	
	41-50	4,0233	
	51-64	4,2121	
	65 üstü	3,8889	
	Genel	3,3325	
İş yerinde çalışanlara objektif davranılmadığından (kayırmacılık vb.) işimin geleceğinden endişe duymam beni strese sokuyor.	18-30	2,4733	,000*
	31-40	2,9220	
	41-50	3,3721	
	51-64	3,4848	
	65 üstü	3,3333	
	Genel	2,9275	
Sözleşmeli personel olduğum için işten çıkarılabilirim endişesi beni strese sokuyor.	18-30	2,6336	,000*
	31-40	3,6596	
	41-50	4,4419	
	51-64	4,4242	
	65 üstü	3,7778	
	Genel	3,5575	
Uzun süreli çalışanlara göre işimi verimli yapamama kaygısı beni strese sokuyor.	18-30	3,1679	,001*
	31-40	3,4255	
	41-50	3,7093	
	51-64	4,2727	
	65 üstü	3,6667	
	Genel	3,4775	
İşimin geleceği ile ilgili belirsizlik beni strese sokuyor.	18-30	2,6947	,000*
	31-40	3,0000	
	41-50	3,6512	
	51-64	3,8485	
	65 üstü	3,5556	
	Genel	3,1225	
İş yerimdeki rekabet ortamı beni strese sokuyor.	18-30	3,0153	,000*
	31-40	3,5035	
	41-50	4,3140	
	51-64	4,2424	
	65 üstü	4,3333	
	Genel	3,5975	

Çizelge 3.6. Yaşa Göre Anket Sorularının Değerlendirilmesi (devam)

Uzun süreli çalışma saatleri beni strese sokuyor.	18-30	2,7252	,000*
	31-40	3,3191	
	41-50	3,8372	
	51-64	4,0303	
	65 üstü	3,8889	
	Genel	3,3075	
İş arkadaşlarımla yaşadığım sorunların motivasyonumu etkilemesi beni strese sokuyor.	18-30	2,7328	,019*
	31-40	2,9787	
	41-50	3,0814	
	51-64	3,5152	
	65 üstü	3,7778	
	Genel	2,9825	
İş yerinde olumsuz ilişkilerin varlığı beni strese sokuyor.	18-30	2,3740	,004*
	31-40	2,4468	
	41-50	2,7209	
	51-64	3,0606	
	65 üstü	3,7778	
	Genel	2,5625	
Hakkımda asılsız şikâyetler yapılabilme olasılığı beni strese sokuyor.	18-30	2,7710	,007*
	31-40	2,8936	
	41-50	3,1163	
	51-64	3,7879	
	65 üstü	3,5556	
	Genel	2,9900	
Hakkımda yapılacak asılsız şikâyetler beni strese sokuyor.	18-30	2,8626	,015*
	31-40	2,9149	
	41-50	3,0930	
	51-64	3,7879	
	65 üstü	3,7778	
	Genel	3,0275	
İşyerimdeki çalışma ortamının olumsuz fiziki şartları beni strese sokuyor.	18-30	2,8931	,000*
	31-40	3,2624	
	41-50	3,7907	
	51-64	4,2424	
	65 üstü	3,7778	
	Genel	3,3475	
İş yerimdeki şikâyetlerimin görmezlikten gelinmesi beni strese sokuyor.	18-30	2,6489	,000*
	31-40	2,9858	
	41-50	3,9419	
	51-64	4,3030	
	65 üstü	4,1111	
	Genel	3,2150	
İşimle ilgili sorunlarımın mesai sonrasına sarkması beni strese sokuyor.	18-30	2,4580	,000*
	31-40	2,9787	
	41-50	3,9767	
	51-64	3,9697	
	65 üstü	3,7778	
	Genel	3,1225	
Konusu belli olmayan iş toplantıları öncesi gergin olmam beni strese sokuyor.	18-30	2,6794	,000*
	31-40	3,1348	
	41-50	3,7326	
	51-64	4,1515	
	65 üstü	4,2222	
	Genel	3,2225	

Çizelge 3.6. Yaşa Göre Anket Sorularının Değerlendirilmesi (devam)

İşyerindeki yetki ve sorumluluklarımı dengeleyemeyeceğim endişesi beni strese sokuyor.	18-30	3,0153	,000*
	31-40	3,0142	
	41-50	3,5814	
	51-64	4,2727	
	65 üstü	3,8889	
	Genel	3,2600	
İşyerinde görevlerimi tam zamanında yapamamak beni strese sokuyor.	18-30	2,4733	,000*
	31-40	2,8156	
	41-50	3,1860	
	51-64	3,8182	
	65 üstü	3,3333	
	Genel	2,8775	
İşyerimde yükselememe endişesi taşıman beni strese sokuyor.	18-30	2,6641	,000*
	31-40	2,9504	
	41-50	3,6395	
	51-64	4,3636	
	65 üstü	3,4444	
	Genel	3,1325	
Sağlık sorunlarımın işimi etkilemesi beni strese sokuyor.	18-30	2,4809	,001*
	31-40	2,5106	
	41-50	3,0930	
	51-64	3,3636	
	65 üstü	2,1111	
	Genel	2,6875	
Kendime olan güvensizliğim beni strese sokuyor.	18-30	3,7710	,384
	31-40	3,7943	
	41-50	3,9651	
	51-64	4,2121	
	65 üstü	3,8889	
	Genel	3,8600	
Kendime olan güvensizliğim beni strese sokuyor.	18-30	3,7710	,384
	31-40	3,7943	
	41-50	3,9651	
	51-64	4,2121	
	65 üstü	3,8889	
	Genel	3,8600	

*Sig<0.05 Gruplar arasında anlamlı farklılık vardır.

Sig>0.05 Gruplar arasında anlamlı farklılık yoktur.

Çizelge 3.6 incelendiğinde “Çalışma verimliliğimi artırmak için gerekliliklerin yerine getirilmemesi beni strese sokuyor” sorusunda sig. değeri (p değeri) 0.05’ten küçük çıktığı için, yaşın alt gruplarının bakış açılarında farklılık vardır. 18 - 30 yaş arası katılıyorum, 65 yaş üzeri kesinlikle katılıyorum diğer gruplar ise kararsızım demişlerdir.18-30 yaş ve 65 yaş üzeri katılıyorum derken diğer gruplar bu konuda kararsız kalmışlardır.

“Günlük hedefimi gerçekleştiremememe endişesi beni strese sokuyor” sorusuna göre yaşın alt gruplarının bakış açılarında farklılık vardır. Sig. değeri (p değeri) 0.05’ten büyük çıktığı için 18 - 30 yaş arası ve 65 yaş üzeri katılıyorum; diğer gruplar ise kararsızım demişlerdir. 18-30 yaş ve 65 yaş üzeri strese girerken diğer gruplar bu konuda kararsız kalmışlardır.

“Başarılarımın takdir edilmemesi beni strese sokuyor” sorusunda sig. değeri (p değeri) 0.05’ten küçük çıktığı için, yaşın alt gruplarının bakış açılarında farklılık vardır. 51-64 kesinlikle katılmıyorum diğer gruplar kararsızım demişlerdir. 51-64 yaş grubu strese girmezken diğer gruplar bu konuda kararsız kalmışlardır.

“Yöneticilerimden baskı görmem beni strese sokuyor” p değeri 0.05’ten küçük çıktığı için 31-40 yaş, 41-50yaş, 65 yaş üzeri kararsızım; 18-30 yaş katılıyorum 51-64 kesinlikle katılmıyorum demişlerdir. 18-30 yaş grubu katılıyorum derken, 51-64 yaş stres yaşamamaktadır, diğer gruplar bu konuda kararsız kalmışlardır.

“Çalışma saatlerinin düzensizliği (vardiya vb.) ve belirsizliği beni strese sokuyor” p değeri 0.05’ten küçük çıktığı için 18-30 yaş ve 31-40 yaş kararsızım; diğerleri katılmıyorum demişlerdir.

“Emeklerimin karşılığını alamayacağım ihtimali beni strese sokuyor” sorusunda yaşın alt gruplarının bakış açılarında farklılık vardır 41-50 yaş ile 51-64 yaş arası kararsızım diğerleri katılıyorum demişlerdir. 18-30 yaş, 31-40 yaş ve 65 yaş üzeri katılıyorum derken diğer gruplar bu konuda kararsız kalmışlardır.

“Bu işte kayda değer bir başarı elde edemeyeceğim endişesi beni strese sokuyor” yaşın alt gruplarının bakış açılarında farklılık vardır) 18-30 yaş arası katılıyorum diğerleri kararsızım demişlerdir. 18- 30 yaş grupları katılıyorum derken diğer gruplar bu konuda kararsız kalmışlardır.

“İş yerinde fazla mesaiye kalma baskısı beni strese sokuyor” göre yaşın alt gruplarının bakış açılarında farklılık bulunmaktadır 18-30 ile 31-40 yaş arası kararsızım; diğerleri katılmıyorum demişlerdir. 41-50 yaş, 51-64 yaş ve 65 yaş üzeri gruplar katılmıyorum derken diğer gruplar bu konuda kararsız kalmışlardır.

“İşimin giderek beni daha çok sosyal hayattan uzaklaştırması beni strese sokuyor” sorusunda yaşın alt gruplarının bakış açılarında farklılık vardır 41-50 ile 51-64 yaş arası katılmıyorum diğerleri kararsızım demişlerdir. 41-50 yaş grubu katılıyorum derken diğer yaş grupları bu konuda kararsız kalmışlardır.

“Aldığım ücretin yaptığım iş ile orantılı olmaması beni strese sokuyor”, “İşyerindeki iş yükünün fazla olmasından dolayı başarısız olacağım endişesi beni strese sokuyor”, “İşimi iyi yapmakla birlikte, karşılığı olan primum alamam beni strese sokuyor”, “Yöneticilerin olumsuz tutum ve davranışları beni strese sokuyor”, “İşimde en iyi olduğum alanda her gün faaliyet gösterme fırsatı verilmemesi beni strese sokuyor”, “İşyerinde kaygıyı azaltıcı metotların uygulanmaması beni strese sokuyor” sorularında yaşın alt gruplarının bakış açılarında farklılık vardır. Yani 18-30 yaş katılıyorum; 31-40 yaş arası kararsızım; diğerleri katılmıyorum demişlerdir. 18-30 yaş grubu strese girerken, 41-50, 51-64 ve 65 yaş üzeri gruplar strese girmemişlerdir.

“Moralim bozuk olduğu zaman işimle ilgili kaygımın artması beni strese sokuyor” 18-30 yaş ve 31-40 yaş arası katılıyorum; diğerleri kararsızım demişlerdir. 18-30 ve 31-40 yaş grupları stres yaşarken diğer gruplar kararsız kalmışlardır.

“Çalıştığım iş yerinde şikâyetlerimin görmezlikten gelinmesi beni strese sokuyor” (p değeri) 0.05’ten küçük çıktığı için, yaşın alt gruplarının bakış açılarında farklılık vardır. 31-40 yaş katılmıyorum; diğerleri kararsızım demiştir. 31-40 yaş grupları strese girmezken diğer gruplar kararsız kalmışlardır.

“İşimi iyi yapamazsam çalışma arkadaşlarımdan tepki alırım korkusu beni strese sokuyor” yaşın alt gruplarının bakış açılarında farklılık vardır . 31-40 yaş grubu katılımcılar kararsızım; diğerleri katılmıyorum demişlerdir. Sadece 31-40 yaş grupları kararsız kalırken diğer yaş grupları bu konuda strese girmemektedir.

“İşimi iyi yapmazsam işime son verilebilir korkusu beni strese sokuyor”, “Kişisel gayretimi ortaya koysam da işimde başarılı olamayabilirim endişesi beni strese sokuyor” , “Sahip olduğum işi ancak belli bir yaş aralığında yapabileceğim endişesi beni strese sokuyor” yaşın alt gruplarının bakış açılarında farklılık vardır. 18-30 ile 31-40 yaş grubu katılımcılar kararsızım; diğerleri katılmıyorum

demişlerdir. Sadece 18-30 ile 31-40 yaş grupları kararsız kalırken diğer yaş grupları bu konuda strese girmemektedir.

“İş yerinde çalışanlara objektif davranılmadığından (kayırmacılık vb.) işimin geleceğinden endişe duymam beni strese sokuyor” 18-30 yaş grubu katılımcılar katılıyor; diğerleri kararsızım demişlerdir. Sadece 18-30 yaş grubu strese girerken diğer gruplar kararsız kalmışlardır.

“Sözleşmeli personel olduğum için işten çıkarılabilirim endişesi beni strese sokuyor” , “Uzun süreli çalışanlara göre işimi verimli yapamama kaygısı beni strese sokuyor” sorularında yaşın alt gruplarının bakış açılarında farklılık vardır. 18-30 yaş grubu katılımcılar kararsızım; diğerleri katılmıyorum demişlerdir.

“İşimin geleceği ile ilgili belirsizlik beni strese sokuyor” , “Uzun süreli çalışma saatleri beni strese sokuyor” sorularında (p değeri) 0.05’ten küçük çıktığı için, yaşın alt gruplarının bakış açılarında farklılık vardır. 18-30 ile 31-40 yaş grubu katılımcılar kararsızım; diğerleri katılmıyorum demişlerdir. 41-50, 51-64 ve 65 yaş üzeri gruplar strese girmezken diğer gruplar bu konuda kararsız kalmışlardır.

“İş yerimdeki rekabet ortamı beni strese sokuyor” yaşın alt gruplarının bakış açılarında farklılık vardır. 18-30 yaş grubu katılımcılar kararsızım; diğerleri katılmıyorum demişlerdir.18-30 yaş grupları strese girmezken diğer gruplar bu konuda kararsız kalmışlardır.

“İş arkadaşlarımla yaşadığım sorunların motivasyonumu etkilemesi beni strese sokuyor” sorusunda (p değeri) 0.05’ten küçük çıktığı için anlamlı bir farklılık vardır. 51-64 ile 65 yaş üzeri katılımcılar katılmıyorum; diğerleri kararsızım demişlerdir. 51-64 ile 65 yaş üzeri yaş grupları strese girmezken diğer gruplar bu konuda kararsız kalmışlardır.

“İş yerinde olumsuz ilişkilerin varlığı beni strese sokuyor” (p değeri) 0.05’ten küçük çıktığı için, yaşın alt gruplarının bakış açılarında farklılık vardır. 18-30 ile 31-40 yaş grubu katılımcılar katılıyor; 65 yaş üzeri katılmıyorum; diğerleri kararsızım demişlerdir. 18-30 ile 31-40 yaş grubu strese girerken, 65 yaş üzeri stres yaşamamakta, diğer gruplar bu konuda kararsız kalmışlardır.

“Hakkımda asılsız şikâyetler yapılabilme olasılığı beni strese sokuyor” (p değeri) 0.05’ten küçük çıktığı için, yaşın alt gruplarının bakış açılarında farklılık vardır. 51-64 yaş ile 65 yaş üzeri katılımcılar katılmıyorum; diğerleri kararsızım demişlerdir. 51-64 yaş ile 65 yaş üzeri gruplar strese girmezken diğer gruplar bu konuda kararsız kalmışlardır.

“İşyerimdeki çalışma ortamının olumsuz fiziki şartları beni strese sokuyor” , “İşyerimde yükselememe endişesi taşıman beni strese sokuyor” sorularında(p değeri) 0.05’ten küçük çıktığı için, yaşın alt gruplarının bakış açılarında farklılık vardır. ” 18-30 ile 31-40 yaş grubu katılımcılar kararsızım; diğerleri katılmıyorum demişlerdir.41-65 yaş üzeri gruplar strese girmezken diğer gruplar kararsız kalmışlardır.

“İşimle ilgili sorunlarımın mesai sonrasına sarkması beni strese sokuyor” , “İşyerinde görevlerimi tam zamanında yapamamak beni strese sokuyor” sorularına (p değeri) 0.05’ten küçük çıktığı için, yaşın alt gruplarının bakış açılarında farklılık vardır. ” 18-30 yaş arası katılıyorum; 31-40 yaş grubu katılımcılar kararsızım; diğerleri katılmıyorum demişlerdir.18-30 yaş grubu strese girerken 41-50, 50-64, 65 yaş üzeri gruplar stres yaşamamaktadır.

“Konusu belli olmayan iş toplantıları öncesi gergin olmam beni strese sokuyor” 18-30 ile 31-40 yaş grubu katılımcılar kararsızım; diğerleri katılmıyorum demişlerdir. 41-50, 50-64, 65 yaş üzeri gruplar stres yaşamazken diğer gruplar kararsız kalmışlardır.

“Sağlık sorunlarımın işimi etkilemesi beni strese sokuyor” 18-30 ile 65 yaş üzeri katılımcılar katılıyorum; diğerleri kararsızım demişlerdir. 18-30 ve 65 yaş üzeri strese girerken diğer gruplar bu konuda kararsız kalmışlardır.

“Kendime olan güvensizliğim beni strese sokuyor” (p değeri) 0.05’ten büyük çıktığı için anlamlı bir farklılık yoktur. Tüm gruplar katılmıyorum demişlerdir. Tüm gruplar strese girmemektedir.

SONUÇLAR

Stres günlük yaşamın bir gerçeği olup, çalışma hayatında, çalışanı rahatsız etmekte ve performansını ciddi şekilde negatif olarak etkilemektedir. Bu sebeple, bu çalışmada “çalışma hayatında verimli çalışmayı engelleyen stres kaynakları” belirlenmeye çalışılmıştır. İş hayatında karşımıza çıkan stresle başa çıkma yolları üzerine hazırlanan anket 40 sorudan oluşmakta olup Sivas il Merkezi içinde yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve gelir düzeyi farklı kesimlerden oluşan toplam 400 kişiye uygulanmıştır. Özel sektör, serbest meslek ve kamu çalışanlarına uygulanmıştır. Anket sonuçlarının sınıflandırma ve tablolaştırılmaları yapıldıktan sonra verilerin parametrik testler ile istatistiksel analizi yapılmıştır. Anket çalışmasında öncelikle grup ortalamaları standart sapma değerleri belirlenmiş daha sonrada grup sonuçlarına uygun olan analiz yöntemi ile grupların strese göre gösterdikleri farklılıklar incelenmiştir.

Katılımcıların çoğunluğu günlük hedeflerini gerçekleştiremeyecekleri, başarılarının takdir edilmemesi, moral bozukluğunda iş kaygısının olması, şikâyetlerin iş yerinde görmezden gelinmesi, iş yerindeki olumsuz ilişkilerin olması, sağlık sorunlarının işi etkilemesi konularında stres yaşarken, yöneticilerden baskı görmek, çalışma saatleri düzensizliği, sözleşmeli personel olduğu için işten çıkarılması, uzun süreli çalışanlara göre işi verimli yapamama, işin geleceği ile ilgili belirsizlik, şikâyetlerin görmezden gelinmesi konusunda strese girmemektedir.

Genel olarak kadınlar ve erkekler ortak olarak emeklerinin karşılığını alamayacaklarını düşünerek daha fazla strese girmektedir. Hedef gerçekleştirme konusunda veya üst yöneticilerden baskı görme konusunda kadınlar erkeklerden daha çok strese girmektedirler. Çalışma arkadaşlarından tepki almak, sözleşmeli çalışmak, fazla mesaiye kalma, yönetici baskısı, fiziki şart elverişsizliği konusunda erkekler strese girmemektedir. Moral bozukluğu, işte iyi olunan alanda faaliyet gösterilmemesi, iş arkadaşlarıyla yaşanan sorunların motivasyonu etkilemesi, iş yerinde olumsuz ilişkiler, asılsız şikâyetlerin olması, sağlık sorunlarının olması, başarılı olamamak korkusu, şikâyetlerin görmezden gelinmesi, kayırmacılık olması,

uzun süreli çalışma saatleri, mesaiye kalma baskısı, kendine güvensizlik konusunda da hem kadınlar hem de erkekler strese girmemektedir.

Eğitim durumu değerlendirildiğinde ise ilköğretim ve lise grupları çoğunlukla strese girmezken diğer gruplar kararsız kalmışlardır. Verilen emeğin karşılığını alamama konusunda lise grubu hariç bütün gruplar strese girmektedir. Kendilerine güvensizlik eğitim gruplarını strese sokmamaktadır. İş yerinde yaşanan olumsuz ilişkilerden dolayı stres yaşadığını sadece yüksek lisans eğitimi almış kişiler söylemiştir.

Aylık gelir değerlendirildiğinde ise gelir durumundaki artışın stresi azalttığı sonucuna varılmaktadır, az geliri olanlar daha çok stres yaşadıkları şeklinde anketi cevaplamışlardır. Katılımcılardan 1300-2000 TL gelir alan gruplar daha çok strese girmekteyken, 2501-3000 TL ve 3000 TL üzeri gelir alan gruplar strese girmemektedir. Kendilerine olan güvensizlik strese sokmazken, günlük hedef gerçekleştirmemek, başarıların takdir edilmemesi, yönetici baskısı, prim alamama kaygısı, sözleşmeli personel olması dolayısı ile işsiz kalma kaygısı, moral bozukluğu tüm gelir gruplarını strese sokmaktadır. Çalışma saatlerinin düzensizliği (vardiya vb.) ve belirsizliği, iş iyi yapılmazsa işe son verilebilir korkusu, sahip olunan işin ancak belli bir yaş aralığında yapabilme endişesi, uzun süreli çalışanlara göre işi verimli yapamama kaygısı, uzun süreli çalışma saatleri, iş yerindeki rekabet ortamı, iş yerindeki şikâyetlerimin görmezlikten gelinmesi, iş ilgili sorunların mesai sonrasına sarkması, konusu belli olmayan iş toplantıları öncesi gergin olmak 2501-3000 TL ile 3000 TL geliri olan kişileri strese sokmamıştır.

Yaş olarak soruları değerlendirdiğimizde katılımcılardan çoğu katılmıyorum olarak yanıtlanmıştır. 18-30 yaş ile 31-40 yaş arası kişiler iş yerinde yaşadıkları stresi genellikle “gelecek kaygısı, para ve iş yerinde olabilecek olumsuz ilişkiler, fazla mesai ve işleri tam zamanında yapamamak konusunda stres yaşadıklarını söylerlerken; diğer gruplar bu durumlarda stres yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Genel olarak yaş gruplarına bakıldığında 41 yaş ve üzeri gruplar strese girmezken diğer yaş gruplarının daha genç olmaları ve strese girmeleri muhtemel olduğu için çoğunlukla kararsız kalmışlardır. Gelecek kaygısı ve olumsuz ilişkilerin olması daha çok strese sokmaktadır. Fazla mesai ve işleri tam zamanında yapamamak

konularında ise 18-30 ile 31-40 yaş grupları stres yaşadıklarını belirtirken, 41-50; 51-64 ve 65 yaş üzeri kişiler bu konularda stres yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Sonuçlara bakıldığında 18-40 yaş arası kişiler diğer yaş gruplarına göre daha fazla stres yaşamaktadır. Bunun sebebi genç nüfusun daha fazla iş kaygısının olması, orta yaşlı grubun ise stresi daha çok iş dışındaki durumlarda stres yaşadığı kanaatindeyim.

KAYNAKLAR

- Balcı, Ahmet (2014). “*Çalışanlarda Stres Kaynakları Stresle Başa Çıkma Yöntemleri ve Sağlık Sektörü*”, Beykent Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.
- Demirel Turan, Erkan (2013). “Mesleki Stresin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü” *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2013, Cilt: 6, Sayı: 1, s. 220-241.
- Deveci, Bilal (2017). “İş Stresi ve Turizm İşletmelerinde Yapılan Araştırmalara İlişkin Bir Değerlendirme” Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , Cilt 9, Sayı 20.
- EğİN, Ayşe (2015), “*Çalışma Hayatında İş Stresi ve Tükenmişlik*”, Beykent Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.
- Erdoğan, Turan (2009). “Stresin Çalışanlar Üzerinde Etkileri”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.14, S.2, s447-461.
- Güçlü, Nezahat (2001). “Stres Yönetimi” G.Ü. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi* Cilt 21, Sayı 1, 91-109.
- Hancıoğlu, Yasemin (2017). “Üniversite Öğrencilerinin Algıladıkları Stres Düzeyleri ile Stresle Başa Çıkma Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Cilt 15, Sayı 1.
- İlgöz, Murat (2014). “*Stres Kaynakları , Sonuçları ve Stresle Mücadele*”, Beykent Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- İştar, Emel (2012) “Stres ve Verimlilik İlişkisi” *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı 33.
- Kaplıanoğlu, Emre (2014). “Mesleki Stresin Temel Nedenleri ve Muhtemel Sonuçları” *Muhasebe ve Finansman Dergisi*.
- Kaya, Yasemin (2004). “Küçük ve Orta Boy İşletme Yöneticilerinin Stres Kaynaklarını Tespit Etmeye Yönelik Kayseri İlinde Bir Araştırma”, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Sayı:23, Y 1:2007/2, 41-62.

- Özen, Hasan Özgür (2011). “*Üniversitede Devlet Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Stres Düzeylerinin Karşılaştırılması*”, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Doktora Tezi.
- Tengilimoğlu, Dilaver (2002). “İş Ortamında Stres ve Stresle Başaçıkma Yöntemleri” *G.Ü.İ.İ.B.F Dergisi*, 3/2002, 15-42.
- Yıldırım, İbrahim (1991). “*Stres ve Stresle Başaçıkma Gevşeme Teknikleri*”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 175-189.
- Yılmaz, Vahit (2012). “*Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri*”, Ufuk Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

EKLER

EK 1. Anket Formu

ÇALIŞANIN VERİMLİ ÇALIŞMASINI ENGELEYEN STRES ANKETİ

Bu çalışmanın amacı; çalışmada oluşabilecek strese etki eden faktörlerin belirlenmesi ve çözüm yollarının araştırılmasıdır. Gelecekte çalışanların iş yerinde daha stressiz iş yapabilmesi için aşağıda yer alan soruların sizler tarafından cevaplandırılması büyük önem taşımaktadır. Elde edilen veriler sadece bu çalışmada kullanılacak olup başka bir amaca hizmet etmeyecektir. Bu konuda göstermiş olduğunuz ilgi ve yardımlarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, iş hayatınızda başarılar dilerim.

Yüksek Lisans Öğrencisi

Ceren SÜBÜTAY

Aşağıdaki ifadelere ait katılım düzeyinizi, ifadenin sağında yer alan kutucukların birine (X) işareti koyarak belirtiniz.	Kesimlikle Katlıyorum	Katlıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesimlikle Katılmıyorum
1. Çalışma verimliliğimi artırmak için gerekliliklerin yerine getirilmemesi beni strese sokuyor.					
2. Günlük hedefimi gerçekleştirememme endişesi beni strese sokuyor.					
3. Başarılarımın takdir edilmemesi beni strese sokuyor.					
4. Yöneticilerimden baskı görmem beni strese sokuyor.					
5. Çalışma saatlerinin düzensizliği (vardiya vb.) ve belirsizliği beni strese sokuyor.					
6. Emeklerimin karşılığını alamayacağım ihtimali beni strese sokuyor.					
7. Bu işte kayda değer bir başarı elde edemeyeceğim endişesi beni strese sokuyor.					
8. İş yerinde fazla mesaiye kalma baskısı beni strese sokuyor.					
9. İşimin giderek beni daha çok sosyal hayattan uzaklaştırması beni strese sokuyor					
10. Aldığım ücretin yaptığım iş ile orantılı olmaması beni strese sokuyor.					
11. İşimi iyi yapmakla birlikte, karşılığı olan primum alamam beni strese sokuyor.					
12. İşyerindeki iş yükünün fazla olmasından dolayı başarısız olacağım endişesi beni strese sokuyor.					
13. Yöneticilerin olumsuz tutum ve davranışları beni strese sokuyor.					
14. İşyerinde kaygıyı azaltıcı metotların uygulanmaması beni strese sokuyor.					
15. İşimde en iyi olduğum alanda her gün faaliyet gösterme fırsatı verilmemesi beni strese sokuyor.					
16. Moralim bozuk olduğu zaman işimle ilgili kaygımın artması beni strese sokuyor.					
17. Çalıştığım iş yerinde şikâyetlerimin görmezlikten gelinmesi beni strese sokuyor.					
18. İşimi iyi yapamazsam çalışma arkadaşlarımdan tepki alırım korkusu beni strese sokuyor.					
19. İşimi iyi yapmazsam işime son verilebilir korkusu beni strese sokuyor.					

Aşağıdaki ifadelerle ait katılım düzeyinizi, ifadenin sağında yer alan kutucukların birine (X) işareti koyarak belirtiniz.	Kesinlikle Katlıyorum	Katlıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
	20. Kişisel gayretimi ortaya koysam da işimde başarılı olamayabilirim endişesi beni strese sokuyor.				
21. Sahip olduğum işi ancak belli bir yaş aralığında yapabileceğim endişesi beni strese sokuyor.					
22. İş yerinde çalışanlara objektif davranılmadığından (kayırmacılık vb.) işimin geleceğinden endişe duymam beni strese sokuyor.					
23. Sözleşmeli personel olduğum için işten çıkarılabilirim endişesi beni strese sokuyor.					
24. Uzun süreli çalışanlara göre işimi verimli yapamama kaygısı beni strese sokuyor.					
25. Kendime olan güvensizliğim beni strese sokuyor.					
26. İşimin geleceği ile ilgili belirsizlik beni strese sokuyor.					
27. İş yerimdeki rekabet ortamı beni strese sokuyor.					
28. Uzun süreli çalışma saatleri beni strese sokuyor.					
29. İş arkadaşlarımla yaşadığım sorunların motivasyonumu etkilemesi beni strese sokuyor.					
30. İş yerinde olumsuz ilişkilerin varlığı beni strese sokuyor.					
31. Hakkımda asılsız şikâyetler yapılabilme olasılığı beni strese sokuyor.					
32. Hakkımda yapılacak asılsız şikâyetler beni strese sokuyor.					
33. İşyerimdeki çalışma ortamının olumsuz fiziki şartları beni strese sokuyor.					
34. İş yerimdeki şikâyetlerimin görmezlikten gelinmesi beni strese sokuyor.					
35. İşimle ilgili sorunlarımın mesai sonrasına sarkması beni strese sokuyor.					
36. Konusu belli olmayan iş toplantıları öncesi gergin olmam beni strese sokuyor.					
37. İşyerindeki yetki ve sorumluluklarımı dengeleyemeyeceğim endişesi beni strese sokuyor					
38. İşyerinde görevlerimi tam zamanında yapamamak beni strese sokuyor.					
39. İşyerimde yükselememe endişesi taşıman beni strese sokuyor.					
40. Sağlık sorunlarımın işimi etkilemesi beni strese sokuyor.					

Yaşınız	18-30	31-40	41-50	51-64	65 ve üzeri
Cinsiyetiniz	Kadın	Erkek			
Eğitim Durumunuz	İlköğretim	Lise	Ön lisans	Lisans	Yüksek Lisans
Medeni Durumunuz	Bekâr	Evli	Boşanmış	Nişanlı	
Aylık Geliriniz	1300 - altı	1301-2000	2001-2500	2501-3000	3001 - üzeri
Mesleğiniz	Devlet memuru	Özel Sektör	Serbest Meslek		

ÖZ GEÇMİŞ

Adı Soyadı : Ceren HASGÜL

Uyruğu : T.C

Doğum Tarihi ve Yeri: 27.08.1992 - Sivas

e-posta : crn.sbtv@hotmail.com

EĞİTİM

Lisans Cumhuriyet Üniversitesi-İİBF 2015

İŞ TECRÜBESİ

22.08.2015 - Garanti Bankası -Uzman Müşteri Danışmanı

YABANCI DİL BİLGİSİ

KPDS () ÜDS () ILTES () YÖKDİL ()