

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

**ALGILANAN STRESİN YAŞAM TATMİNİNE ETKİSİ: ÖZEL
GÜVENLİK GÖREVLİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Baransel GÜLER

Danışman
Dr. Öğr. Üye. Barış KAVCAR

BOLU 2019

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Baransel GÜLER'e ait "Algılanan Stresin Yaşam Tatminine Etkisi: Özel Güvenlik Görevlileri Üzerine Bir Araştırma" adlı çalışma, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalında Yüksek Lisans olarak oy birliğiyle/oy çokluğuyla kabul edilmiştir.

27.08.2019

Unvan, Adı, Soyadı

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Dr. Öğr. Üyesi Barış Kavcar

.....

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Kerem Kaptangil

.....

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Hülya Erkanlı

.....

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı



Doç. Dr. Yaşar AYYILDIZ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ETİK UYGUNLUK BEYANI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Algılanan Stresin Yaşam Tatminine Etkisi: Özel Güvenlik Görevlileri Üzerine Bir Araştırma**” başlıklı çalışmamın yazılmasında, bilimsel ve etik kurallara uyulduğunu, başvuru kaynaklardan yapılan alıntılarının adlarının bilimsel kurallara uygun olarak metin içinde, dipnotlarda ve kaynaklarda gösterildiğini, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.



Baransel GÜLER

27.08.2019

ÖNSÖZ

Günlük hayatta ve iş yaşamında karşılaşılan her bir durum bireylerin algılanan stres düzeylerini ve yaşam tatminini yoğun bir şekilde etkilemektedir. Ortaya çıkan bu etkinin nedenleri ve sonuçları oldukça önemlidir. Çünkü bireyin stres düzeyine etki eden her bir olgu aynı zamanda yaşam tatminine de dolaylı olarak etki etmiş olmaktadır.

Bu bölümde “Algılanan Stresin Yaşam Tatminine Etkisi” isimli çalışmanın uygulama sonuçları ve elde edilen bulguları üzerinde durulmuştur. Yapılan bu araştırmada iki değişken “algılanan stres düzeyi ve yaşam tatmini” üzerinden sonuçlar yorumlanmış ve literatürdeki benzer çalışmalarla kıyaslanmıştır. Yapılan araştırmanın uygulaması cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma süresi ve statü gibi demografik özelliklere göre değerlendirilmiş, algılanan stres düzeyini etkileyip etkilemediği bunun sonucunda da yaşam tatmininin artıp artmadığı incelenmiştir.

Baransel GÜLER

27.08.2019

ÖZET

ALGILANAN STRESİN YAŞAM TATMİNİNE ETKİSİ: ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Baransel GÜLER

Yüksek Lisans Tezi

İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üye. Barış KAVCAR

Ağustos 2019, 84 + xiv Sayfa

Bu araştırmanın amacı özel güvenlik çalışanlarının algılanan stres ve yaşam tatmin seviyelerinin incelenmesi, demografik değişkenlere göre çalışanların algılanan stres ve yaşam tatmin seviyelerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesidir.

Araştırmada Bolu İlinde bulunan özel güvenlik çalışanlarının 246 personelle birebir görüşülerek Algılanan Stres Ölçeği, Yaşam Tatmin Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formundan oluşan toplam üç anket uygulanmıştır. Özel güvenlik çalışanlarının algılanan stres ve yaşam tatmini seviyeleri arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Daha sonra çalışanların algılanan stres ve yaşam tatmini seviyeleri; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi (kıdem) ve bulundukları statü (unvan) değişkenlerine göre farklılık olup olmadığı incelenmiştir. SPSS programının bir sürümü ile basit doğrusal regresyon analizi, T Testi, Anova Testine, tabi tutulmuş olup değişkenler arasında anlamlılık seviyelerinde $p=0.05$ değeri esas alınmıştır. Yapılan analizler neticesinde, özel güvenlik görevlilerinin algılanan stres ve yaşam tatmini seviyeleri arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan personelin demografik özelliklerine göre cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi (kıdem) değişkenlerinde farklılık bulunmuş

bulundukları statü (unvan) değişkeninde algılanan stres ve yaşam tatmini seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır.

Anahtar kelimeler: Algılanan Stres, Yaşam Tatmini, Özel Güvenlik



ABSTRACT

THE EFFECT OF PERCEIVED STRESS ON LIFE SATISFACTION: A RESEARCH ON PRIVATE SECURITY OFFICERS

Baransel GÜLER

Master Thesis

Department of Business Administration

Advisor: Assiest. Prof. Dr. Barış KAVCAR

August 2019, 84 + xiv Pages

The purpose of this study is to investigate the relationship between perceived stress and life satisfaction levels of private security workers and to determine whether there is a significant difference in perceived stress and life satisfaction levels according to demographic variables. A total of 3 questionnaires, including the Life Satisfaction Scale, the perceived stress and Inventory, and the Personal Information Forum, were administered to 200 staff members from the penal institutions. Whether there is a relationship between perceived stress and life satisfaction among the employees of the penitentiary. Then the perceived stress and life satisfaction levels of the employees; whether gender, age, marital status, educational status, year of office (seniority) and status of their status are different. SPSS program was used through T Test, Anova Test, Frequency Analysis and Correlation Analysis to gauge the variations based on $p = 0.05$ value. As a result of the analysis, it was determined that there was a significant relationship between perceived stress and life satisfaction levels of private security personnel. This diversity is negative and has medium level of strength. According to demographic characteristics of the surveyed personnel, there was significant difference between perceived stress and life satisfaction levels.

Key words: Perceived Stress, Life Satisfaction, Private Security

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ETİK UYGUNLUK BEYANI.....	iii
ÖNSÖZ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vii
TABLolar DİZİNİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv

I. BÖLÜM

1. ALGILANAN STRES	3
1.1. Algılanan Stres Kavramı	3
1.2. Stresin Belirtileri	6
1.2.1. Fiziksel Belirtileri	6
1.2.2. Davranışsal Belirtileri	7
1.2.3. Psikolojik Belirtiler	8
1.3. Stresin Aşamaları	8
1.3.1. Alarm Aşaması	9
1.3.2. Direnç Aşaması.....	9
1.3.3. Tükenme Aşaması.....	10
1.4. Olumlu ve Olumsuz Stres	11
1.4.1. Olumlu Stres	11
1.4.2. Olumsuz Stres	11
1.5. Stresin Kaynakları	11
1.5.1. Bireysel Stres Kaynakları	12
1.5.1.1. Kişilik	12
1.5.1.2. Yaş	13

1.5.1.3. Cinsiyet	13
1.5.1.4. Aile Yapısı	14
1.5.1.5. Ekonomik Şartlar	14
1.5.2. Çevresel Stres Kaynakları	14
1.5.2.1. Ekonomik Koşullar	15
1.5.2.2. Siyasi Belirsizlik	15
1.5.2.3. Kentsel Sorunlar	15
1.5.2.4. Teknoloji	16
1.5.2.5. Kültürel ve Sosyal Değişmeler	16
1.5.2.6. Aile Sorunları	17
1.5.3. Örgütsel Stres Kaynakları	17
1.5.3.1. İşin Özellikleri İle İlgili Stres Kaynakları	17
1.5.3.2. Örgütsel Rol İle İlgili Stres Kaynakları	18
1.5.3.3. İş İlişkileri İle İlgili Stres Kaynakları	19
1.5.3.4. Örgüt Yapısı Ve İklimi İle İlgili Stres Kaynakları	19
1.6. Stresin Sonuçları	21
1.6.1. Bireysel Sonuçları	22
1.6.2. Stresin Örgütsel Sonuçları	22
1.6.2.1. Performans Düşüklüğü	23
1.6.2.2. İşe Yabancılaşma	24
1.6.2.3. İşe Devamsızlık	24
1.6.2.4. İş gören Devri	25
1.7. Stres Yönetimi	25
1.7.1. Bireysel Stres Yönetimi	26
1.7.2. Örgütsel Stres Yönetimi	28
1.8. Algılanan Stres İle İlgili Yapılmış Çalışmalar	31

II. BÖLÜM

2. YAŞAM TATMİNİ	33
2.1. Yaşam Tatmininin Önemi ve Tanımı	33
2.2. Yaşam Tatminini Etkileyen Faktörler	35
2.2.1. Yaş	36

2.2.2. Cinsiyet	36
2.2.3. Çalışma Koşulları	37
2.2.4. Eğitim.....	38
2.2.5. Evlilik.....	38

III. BÖLÜM

3. ALGILANAN STRESİN YAŞAM TATMİNİNE ETKİSİ ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 39

3.1. Yöntem.....	39
3.1.1. Amaç ve Kapsam	39
3.1.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	39
3.1.3. Araştırmanın Yöntemi	40
3.1.3.1. Algılanan Stres Ölçeği.....	40
3.1.3.2. Yaşam Tatmini Ölçeği.....	42
3.1.4. Araştırmanın Hipotezleri	43
3.1.5. Araştırmanın Modeli.....	43
3.1.6. Veri Analizi.....	44
3.2. Bulgular.....	46
3.2.1. Demografik Bulgular	46
3.2.2. Frekans Analizleri.....	47
3.2.3. Betimsel İstatistikler	51
3.2.4. Hipotez Testleri.....	53

IV. BÖLÜM

4. SONUÇ VE ÖNERİLER..... 62

KAYNAKLAR 67

EKLER 80

Ek-1. Çalışmada Kullanılan Anket Formu.....	81
Ek-2. Etik Kurul Uygunluk Formu	84

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 3.1: Algılanan Stres Düzeyi Ölçeği Geçerlilik Ve Güvenirlilik Analizleri	41
Tablo 3.2: Yaşam Tatmini Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri	42
Tablo 3.3: Katılımcı Demografik İstatistikleri.....	46
Tablo 3.4: Algılanan Stres Ölçeği Frekans Analizleri	48
Tablo 3.5: Yaşam Tatmini Ölçeği Frekans Analizleri	50
Tablo 3.6: Ölçek Betimsel İstatistikleri	51
Tablo 3.7: Ölçek Normal Dağılım İstatistikleri	52
Tablo 3.8: Basit Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları	53
Tablo 3.9: Yaş Grupları Arasında Algılanan Stres Düzeyi Bakımından Farkları Sınayan Anova Testi İstatistikleri.....	54
Tablo 3.10: Yaş Grupları Arasında Yaşam Tatmin Düzeyi Bakımından Farkları Sınayan Anova Testi İstatistikleri.....	55
Tablo 3.11: Kadın ve Erkekler Arasında Algılanan Stres Düzeyi Bakımından Farkları Sınayan Bağımsız Örneklem T-Testi İstatistikleri.....	55
Tablo 3.12: Kadın ve Erkekler Arasında Yaşam Tatmin Düzeyi Bakımından Farkları Sınayan Bağımsız Örneklem T-Testi İstatistikleri.....	56
Tablo 3.13: Yaş Grupları Arasında Algılanan Stres Düzeyi Bakımından Farkları Sınayan Anova Testi İstatistikleri.....	57
Tablo 3.14: Yaş Grupları Arasında Yaşam Tatmin Düzeyi Bakımından Farkları Sınayan Anova Testi İstatistikleri.....	57
Tablo 3.15: Evli ve Bekar Özel Güvenlik Görevlileri Arasında Algılanan Stres Düzeyi Bakımından Farkları Sınayan Bağımsız Örneklem T-Testi İstatistikleri	58
Tablo 3.16: Evli ve Bekar Özel Güvenlik Görevlileri Arasında Yaşam Tatmin Düzeyi Bakımından Farkları Sınayan Bağımsız Örneklem T-Testi İstatistikleri	59

Tablo 3.17: Yaş Grupları Arasında Algılanan Stres Düzeyi Bakımından Farkları	
Sınayan Anova Testi İstatistikleri.....	59
Tablo 3.18: Yaş Grupları Arasında Yaşam Tatmin Düzeyi Bakımından Farkları	
Sınayan Anova Testi İstatistikleri.....	60
Tablo 3.19: Statüye Göre Algılanan Stres Bakımından Farkları Sınayan Bağımsız	
Örneklem T-testi İstatistikleri.....	61
Tablo 3.20: Statüye Göre Yaşam Tatmin Bakımından Farkları Sınayan Bağımsız	
Örneklem T-testi İstatistikleri.....	61



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1: Araştırma Modeli	44
-----------------------------------	----



KISALTMALAR LİSTESİ

ASÖ	: Algılanan Stres Ölçeği
AT	: Aromatik Egzersiz
ÖİÖ	: Öznel İyi Oluş
ÖS	: Örgütsel Stres
PMR	: Progresif Kas Gevşemesi
TDK	: Türk Dil Kurumu
YTÖ	: Yaşam Tatmini Ölçeği

GİRİŞ

Günlük hayatta ve iş yaşamında karşılaşılan her bir durum bireylerin algılanan stres düzeylerini ve yaşam tatminini yoğun bir şekilde etkilemektedir. Ortaya çıkan bu etkinin nedenleri ve sonuçları oldukça önemlidir. Çünkü bireyin stres düzeyine etki eden her bir olgu aynı zamanda yaşam tatminine de dolaylı olarak etki etmiş olmaktadır.

Devletlerin en önemli görevlerinden olan güvenlik, toplumun en temel ihtiyaçlarından biridir. Bireyin temel hak ve özgürlükleri ve mülkiyet düzeni güvenlik ile sağlanır. Devletin iç güvenliğini sağlayamaması, asayiş açısından görülebilecek olumsuzluklar ülkenin gelişmesini engelleyen durumlardır. Devletimiz kamu güvenliğini kolluk kuvvetleri ile sağlamaktadır. Özellikle şehirlerde mülk güvenliğinin ön plana çıkmasıyla beraber devlet bazı güvenlik hizmetleri yönünden kamıştır. Son dönemlerde ihtiyaç durumunda gerek kamu gerekse özel kurumlardan kolluk kuvvetlerine yardımcı olması amacıyla özel güvenlik görevlilerinden destek alınmaya başlanmıştır.

Hayatını devam ettirmek ve daha bir yaşam standardına sahip olmak isteyen insanlar zamanının büyük bir kısmını iş yaşamında geçirmektedirler. İş yaşamında ortaya çıkan psikolojik ve fiziksel etkenler insanların strese maruz kalmasına neden olmaktadır. Çalışma şartlarının kötü olması, ast-üst ilişkisi, kişisel çatışmalar, mobbing gibi nedenler insanları bunalım, endişe, performans düşüklüğü, kaygı gibi psikolojik sorunlar yaşamasına, hastalıklara yakalanmasına ve yaşam tatmininin azalmasına neden olmaktadır.

Yaşam tatmini insanların ruh sağlığını etkileyen en önemli faktörlerdendir. Günlük hayatta yaşanan olumsuzluklar, başarısızlıklar, kaygılar, baskılar insanın yaşam tatmininin düşmesine sebep olabilir. Çalıştıkları iş gereği problemleri insan ve toplumsal olaylarla karşılaşan özel güvenlik görevlileri, strese neden olan faktörlerle maruz

kalmaktadır. Özel güvenlik görevlilerinin karşılaştığı bu olumsuz durumların en yaygını ise strestir. Özel güvenlik mesleği diğer birçok mesleğe göre daha tehlikeli ve zordur. Bu özellikler mesleğe stres düzeyi yüksek olma özelliği katmaktadır.

Bu çalışmada farklı yaş grupları, farklı eğitim seviyeleri, farklı statüler, farklı çalışma sürelerini içermesi bakımından Bolu'da çalışan 246 özel güvenlik görevlisi örneklem olarak seçilmiştir. Bu bağlamda, bu tez çalışmasının amacı algılanan stresin yaşam tatmini üzerindeki etkisinin araştırılması olarak belirlenmiştir. İlave olarak, algılanan stres ve yaşam tatmininin demografik değişkenler olan, yaş, cinsiyet, gelir, eğitim durumu, pozisyon, toplam çalışma süresi, mevcut işyerindeki çalışma süresi gibi değişkenler ile ilişkisi de analiz edilecektir.

Araştırmanın birinci bölümünde; algılanan stresin tanımından bahsedilmiş olup stresin kaynakları, sonuçları ve yönetimi incelenmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünde yaşam tatmininin tanımından bahsedilmiş olup yaşam tatminini etkileyen faktörler incelenmiştir.

Araştırmanın üçüncü bölümünde araştırma neticesinde elde edilen bulgular sunulmuştur. Bu bölümde araştırma hipotezlerinin sınanması esnasında normal dağılım varsayımından faydalanılarak parametrik hipotez testi tekniklerine başvurulmuştur. Sürekli değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla basit doğrusal regresyon modeli kurulup çözümlenmiştir. Demografik gruplar arasındaki farkların tespitine dayalı hipotezlerin sınanması amacıyla ise bağımsız örneklem t-testi ve ANOVA testinden (F testi) faydalanılmıştır. Son bölümde sonuç ve tartışma kısmına yer verilmiş olup ilerde yapılacak çalışmalar için öneriler verilmiştir.

Bu bağlamda, bu tez çalışmasının amacı algılanan stresin yaşam tatmini üzerindeki etkisinin araştırılması olarak belirlenmiştir. İlave olarak, algılanan stres ve yaşam tatmininin demografik değişkenler olan, yaş, cinsiyet, gelir, eğitim durumu, pozisyon, toplam çalışma süresi, mevcut işyerindeki çalışma süresi gibi değişkenler ile ilişkisi de analiz edilecektir.

I. BÖLÜM

1. ALGILANAN STRES

1.1. Algılanan Stres Kavramı

Stres kavramı, Latince "estricia" kelimesinden türetilmiştir. 17. Yüzyılda felaket, bela, musibet, dert, keder, elem gibi olumsuz anlamlarda kullanılan kavram, ilerleyen dönemlerde güç, baskı, zor gibi anlamlarda nesnelere, kişilere, vücudun organlarına veya ruhsal duruma yönelik olarak kullanılmaya başlanmıştır (Torun, 1997: 43).

Stres, âdemoğlunun yaratıldığı zamandan bu yana var olan ama son yıllarda üzerine yapılan araştırmaların artmasıyla birlikte sokaktaki herhangi bir kişiden bilim insanlarına kadar pek çok insanın gündeminde olan bir sözcük haline gelmiştir. Stres sözcüğü bu kadar çok kullanılmasına ve çağımızın hastalığı olarak düşünülmesine rağmen tanımlamada sıkıntı yaşanan karmaşık kavramlardan birisidir (Güney, 2015: 326).

Farklı bilim insanları tarafından dönmem dönem stresin tanımı farklı yaklaşımlarla yapılmaya uğraşmıştır. Stres tanımının günümüzde geldiği noktayı ve stresin daha net anlaşılabilmesi amacıyla ilk olarak bu farklı tanımların üzerinde durmak gerekmektedir. İlk olarak stres sözcüğünü fizikçi Robert Hooke tarafından 17. Yüzyılda, elastiki nesne ve ona uygulanan dış kuvvet arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla kullanmıştır. Başka bir fizikçi olan Young, stresi 18. Yüzyılda maddenin kendi içinde var olan bir güç ya da direnç şeklinde ifade etmiştir (Şahin, 2010:4). Bu iki tanımda da görüldüğü üzere stres fiziksel bir bakış açısıyla ele alınıp tanımlanmıştır.

Steinberg ve Ritzman (1990) ise canlı sistemler yaklaşımı ile açıklayıp ifade etmişlerdir. Bu yaklaşımda stres; sistemden çıkan ya da sisteme giren madde, enerji veya bilginin yetersizliği, fazlalığı veya uyumsuzluğu neticesinde dengenin bozulması ve yeniden uyum sağlanması gerektiğine dair bir işarettir şeklinde tanımlamıştır (Şahin, 2010). Bu tanımda stres, sistemde var olan dengenin bozulması neticesinde sistemin tekrar dengeye gelip uyum sağlaması için uyarıcı bir nitelik taşımaktadır. Diğer bir tanımlamada ise stres; canlının ruhsal ve bedensel sınırlarının zorlanması ve de tehdit edilmesi neticesinde ortaya çıkmış olan bir durumdur. Canlı, maruz kaldığı bu tehdit ve zorlamalar ile başa çıkabileceğini düşünürse tehlike ile savaşır, başa çıkamayacağını düşünmesi durumunda ise tehlikeden kaçır. Yani organizma kaç ya da savaş tepkileri ile karşılaştığı yeni duruma adapte olarak hayatta kalmaya çalışmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2004: 265).

Stresin fizyolojisi üzerine yapmış olduğu çalışmalarla Hans Selye stresin isim mimarlarından. Selye stresi, bedenin uyum sağlamak için memnuniyet verici olup olunmadığına önemsenmeksizin her türlü isteme verdiği yaygın tepki şeklinde tanımlamış ve ‘Genel Uyum Sendromu’ adını verdiği stres ile ilgili bir süreçten bahsetmiştir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 64). Genel Uyum Sendromuna göre canlı, stres karşısında bedensel olarak alarm, direnç ve tükenme olmak üzere üç aşamalı bir tepki ortaya koymaktadır. Canlı, alarm aşamasında dış uyaranı stres şeklinde algılar ve neticesinde kendini korumaya hazırlanmaktadır. Strese karşı uyum sağlandıkça direnç meydana gelir. Eğer ki direnç süreci başarılı şekilde aşılsa canlı normal durumuna döner fakat stres verici uyarı ciddiye ve uzun süre devam ederse, organizma için tükenme evresi başlar (Ekinci ve Ekinci, 2003: 96). Bu tanımda da stres organizmanın kendini koruması adına bir haberci niteliğindedir ve oluşan yeni duruma uyum sağlaması beklenir, uyum sağlayamadığı takdirde ise tükenme meydana gelmektedir.

Stres kavramı üzerine araştırmacılar çok sayıda tanım ortaya koymuştur. Aşağıda stres kavramına ilişkin ileri sürülmüş tanımlardan bazıları aktarılmıştır.

“Stres kelimesi psikolojide, onarmak için mücadele etmemiz gereken bir semptom; bedensel olarak hastalık; fizikte ise vücudun işleyişini bozan baskı anlamına gelmektedir.” (Çelik, 2014: 5)

“Birey-çevre etkileşiminde kişinin uyumunu bozan kapasitesini zorlayan talepler” (Yılmaz, 2016).

“İnsanların huzuru için tehlike olarak algılanan olaylara karşı gösterilen fizyolojik ve psikolojik tepki” (Şimşek, Akgemici ve Çelik, 2011: 329).

“Stres, insanların başka kişiler tarafından baskı gördüklerinde ve olumsuz olaylar yaşadıklarında fizyolojik ve psikolojik reaksiyon göstermesidir.” (Gökgöz vd., 2014: 522)

“Stres herhangi bir dış çevre etkisinin, durum veya olayın, organizmaya yansıyan psikolojik veya olumsuz sonuçlarıdır” (Dinçer, 1994:219).

Stres kavramı özetlenecek olursa;

- Stres kişiyi etkileyen çevresel uyarıcı ve bu uyarıcılara vermiş olduğu tepkilerin tamamıdır.
- Baskı, kısıtlama, istek gibi dışsal faktörler stresin oluşmasına temel faktörlerdir.
- Kişide olumlu ve olumsuz tepkilere sebep olabilir.
- Kişi strese neden olan bireysel ve örgütsel faktörlere spesifik(belirli) olmayan tepkiler verebilir (Sutton, 2011).

Yaşamakta olduğumuz 21. yüzyılın aşırı çalışmaya dayalı, zor ve rekabetçi endüstriyel yaşamı stres faktörünün iş yerimizde daha belirgin bir şekilde ortaya çıkmasına sebep olmuş ve insanları tehdit eden büyük bir tehlike olarak ifade edilmiştir (Ok, 2006: 34).

Stres bazen bireyi motive edebilmektedir. Orta düzey bir stres çalışanın iş yapma yeteneğine ve performansına olumlu etki yapabilir. Bu yüzden stresi her durumda olumsuz olarak değerlendirilemez (Klarreich, 1994: 17).

1.2. Stresin Belirtileri

Stres anında kişide ya da canlıda bazı belirtiler ortaya çıkmaktadır. Bu belirtilerini gözlemleyerek erken önlemlerin alınması mümkündür. Stres belirtileri her bireyde değişiklik gösterebilmektedir. Bundan dolayı her insanında farklı stres belirtileri mevcuttur. Genel olarak stresten etkilenen bireylerde boyun tutulması, baş ağrıları veya vucud ağrıları görülebilir. Olaylar karşısında kişi çok hassastır. Ortada bir herhangi bir sebep yokken etrafındakilere bağırıp çağırır. İyi uyumuş olduğu bir gecedden sonra dahi yorgunluk hissi vardır. Bu belirtiler stresin varlığına işaret etmekte olup stresin üstesinden gelebilmek için ilk adımın atılması gerekmektedir (Sarp, 2000. 133).

1.2.1. Fiziksel Belirtileri

Bedenin bireysel ve örgütsel stres faktörlerine maruz kaldığında vücudun bu uyarıcılara verdiği fizyolojik tepkiler fiziksel tepkiler başlığı altında toplanmaktadır. Bireyin maruz kalması stres sonucunda vücudun bu tepkiye karşı hemen harekete geçmesi fiziksel tehditlere karşı yararlıdır (Sapolsky, 2004). Stresin sebep olduğu fiziksel değişimleri şu şekilde özetlemek mümkündür: Adrenalin salgılayan endokrin bezlerin çok fazla çalışması sonucunda adrenalinin oranını yükseltmekte ve adrenalinden dolayı vücut kana ve dokulara fazla şeker vermektedir. Kanın akış hızının akması ve şeker miktarının artmasından dolayı beyin ve adalelere daha fazla besin harcamakta ve daha fazla enerji üretilmektedir. Bu durumun neticesi olarak da bireyler daha hareketli, daha atak, daha kuvvetli ve acil durumlar için hazır hale gelmektedir (Tiritoğlu, 2006: 18).

Fiziksel bağlamda kişide görülebilecek stres belirtileri şu şekilde kendini gösterebilir (Şahin,2010:101)

- Enerji kaybı
- Yorgunluk ve bitkinlik
- Uykusuzluk ve uyuşukluk
- Solunum güçlüğü
- Sürekli baş ağrıları

- Mide ve bağırsak sistemi sorunları
- Kilo kaybı veya artışı
- Sürekli görünen soğuk algınlıkları ve grip

1.2.2. Davranışsal Belirtileri

Stres, kişilerin davranışlarını doğrudan ve açık şekilde etkileyebilen bir durum olarak da ortaya çıkabilir. Bu durumlar da kişilerde genellikle iştahsızlık, fazla yemek yeme isteği, uykusuzluk, zararlı alışkanlıklara yönelme ya da başlama ve konuşma ve kendini ifade etme güçlükleri (Erdoğan vd. 2009: 452), iş kazaları bununla birlikte sakarlıklar şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Bununla beraber geniş kapsamlı yapılan araştırmalarda davranışsal stresin erkeklerde “savaş ya da kaç” kadınlarda ise “yumuşak davran ve ahbab ol” şeklinde ortaya konulduğu şekildedir (Çörüş, 2011:124).

Davranışsal belirtiler insan davranışlarında özellikle kendini gösteren ve dışarıdan gözlemlenebilen belirtiler şeklinde bilinmektedir. Sürekli olarak uyuma isteği, uyuyamama, iştah kaçması ve/veya fazla yemek yeme isteği, alkol ve sigara kullanımı gözlemlenen bu belirtiler içinde en sık karşılaşılanlardır. İş görenlerde alkolle bağlı olarak ortaya çıkan çeşitli rahatsızlıklar hem kendileri, hem de işyeri için, maddi ve manevi kayıplara sebebiyet vermektedir. Çağımızda stres yaşamın kaçınılmaz bir gerçeği haline gelmiş durumdadır. Aşırı stres kişilerin hastalıklara karşı bağışıklığını zayıflattığı, fiziksel ve psikolojik hastalığa yakalanma olasılıklarını arttırdığını göstermektedir (Şener, 2010).

Davranışsal bağlamda kişide görülebilecek stres belirtileri şu şekilde kendini gösterebilir (Şahin,2011:101)

- Kızgınlık, depresyon, üzüntü
- Soğukluk
- Heyecan duymama
- Kabus görme
- Ağlama ve gülme krizleri
- Hastalık kuruntusu

1.2.3. Psikolojik Belirtiler

Stresli bir kişi genellikle kötümserdir ve zihinsel olarak sıkıntıdadır, duygusal düzeni tahrip olmuş, duygu durumu itibariyle uçlardadır. Stres sebebi ile bireylerin psikolojileri bozulur; uykusuzluk, kaygı, depresyon ve zihinsel performans düşüklüğü gibi durumlar ortaya çıkmaya başlamaktadır (Norfolk, 1989).

Stres durumunda olan kişilerin psikolojik durumunda ve bunun neticesi olarak da davranışlarında bazı değişiklikler ortaya çıkması muhtemeldir. Bu psikolojik durumlar kaygı, depresyon, uyuklama, uykusuzluk, aşırı uyuma arzusu, sinirlilik, gerginlik, konsantrasyon güçlüğü, sigara ve alkol kullanımlarında artı olarak gözlemlenebilir. Bu durum çalışanlar da işe gitmeme isteğı, iletişimden kaçınma, yalnız kalma isteğı, işe konsantre olamama şeklinde kendini gösterebilmektedir. Bununla beraber yaşanan stresler, aynı çalışma ortamında bulunan mesai arkadaşlarından birinin diğerrinin yanında sürekli olarak her şeyden şikayet etmesi, memnuniyetsizliğı, olayları negatifize etmesi bir müddet sonra diğerrlerinin de çevreye olumsuz bir gözle bakmasına yol açabilir (Kıral, 2008)

Psikolojik bağlamda kişide görülebilecek stres belirtileri şu şekilde kendini gösterebilir (Şahin,2011:101)

- Unutkanlık
- Hafıza kaybı
- Karamsarlık
- Konsantrasyon güçlüğü
- Fobiler

1.3. Stresin Aşamaları

Hans Selye tarafından Genel Uyum Sendromu (General Adaptation Syndrome) adı verilen ve stres anında ortaya çıkan tüm fizyolojik değişimleri kapsayan mekanizma üç aşamadan oluşmaktadır (Eroğlu, 2006: 301).

Rowshan (2003) stresin aşamalarını HERO kavramıyla açıklamaktadır. HERO kelimesinin her harfi bireyde stres süreci ile ilgili kelimenin anlamına denk gelmektedir.

- Happening (H), stres oluşur,
- Evaluation (E), birey stresi değerlendirir,
- Response (R), birey strese karşı tepki verir,
- Outcome (O), birey sonuçla karşılaşır.

1.3.1. Alarm Aşaması

Strese karşı canlının gösterdiği ‘Kaç ya da Savaş’ tepkisi, kavram olarak konu ile ilgili ilk araştırmaları ortaya koyan Walter Canon tarafından ifade edilmiştir. Cannon stresi, temelinde biyolojik varoluş ve adaptasyon ihtiyacının doğurduğu acil durum tepkisi şeklinde tanımlamıştır (Şahin, 2010: 6).

Alarm aşaması, savaşma, direnç gösterme veya kaçma tepkisinin ortaya çıktığı aşamadır. Bu aşamada strese neden olan kaynak insan üzerinde farklı tepkilere neden olur. Nefes alıp vermede artış, kalp atışı veya kan basıncının artması, belli hormonlar salgılanması gibi fizyolojik ve kimyasal değişimler en temel insan tepkileridir. Stres kaynağı ortadan kalktığı durumda alarm aşaması sona erecektir. Vücut rahatlayarak uyku, sindirim, gevşeme gibi tepkiler vermektedir. (Aktaş ve vd, 1992: 155; Ergül, 2012: 9-10).

Savunma mekanizmasının başarılı olamaması durumunda vücut ikinci aşama olan direnç aşamasına geçmektedir. (Güler, 2018: 23)

1.3.2. Direnç Aşaması

Bu aşamada birey strese karşı koymak için elinden gelen çabayı gösterecek ve bunun doğal bir sonucu olarak da stresli bir insanın göstereceği davranışları sergileyecektir (Güçlü, 2001: 94). Bu aşamada birey, dışarıdan normal görülse de ruhsal olarak normal değildir. Dolayısı ile bu aşamanın uzun sürmesi strese bağlı hastalıklara yakalanma riskini artırmaktadır (Erdoğan, 1996: 92).

Direnç aşamasında vücut maruz kaldığı strese karşı tepki gösterecektir (Baltaş ve Baltaş, 1995: 64) ve şu belirtiler meydana gelir;

- Ağızda ve boğazda kuruluk,
- Bitkinlik ve yorgunluk,
- Ani kilo değişiklikleri,
- Denge kaybı,
- Baş ağrısı ve dönmesi,
- Uyku bozuklukları,
- Terleme,
- Mide ve sindirim sistemi bozuklukları,
- Konuşma güçlüğü.

Direnç dönemi başarıyla aşıldı vücut stres kaynağına uyum sağlarsa alarm aşamasında meydana gelen bedendeki tahribat giderilmeye çalışılır. Alarm aşamasında vücutta kaybedilen enerji yeniden kazanılmaya başlar. Beden normale dönmeye başlayarak vücudun verdiği tepkiler ortadan kaybolmaktadır (Acet, 2006: 65).

1.3.3. Tükenme Aşaması

Doğal dengesini yeniden kurmaya çalışan organizmanın uyum enerjisi tükendiğinde bitkinlik veya tükenme aşaması başlamaktadır. Yani birey stres kaynağının yarattığı olumsuz durumlar ile beraber yaşamaya karar vermiş, daha doğru bir ifade ile karar vermek zorunda kalmıştır (Ergül, 2012: 10).

Bireyin hayal kırıklıkları yaşadığı, ümitsizliğe düştüğü ve vücut da bir takım hastalıkların meydana çıktığı dönem başlar. Vücut bu evrede uzun süren ve dirençli olan stresle baş edemez ve diğer stres kaynaklarına da maruz kalır. Vücut maruz kaldığı bu olumsuzlukları ortadan kaldıramaması sonucunda ölüm meydana gelmektedir (Yılmaz ve Ekici, 2006: 33).

1.4. Olumlu ve Olumsuz Stres

Stres toplumda olumsuz bir ruhsal durum olarak algılansa da her zaman olumsuz sonuçlar doğurmamaktadır. Akademik çalışmalar belli ölçüdeki stresin verimlilik artışına neden olduğunu göstermektedir (Baklacı, 2013: 9). Stresin her zaman negatif bir olgu olarak görülmemesi gerektiğini, aksine belli ölçüdeki stresin bireyin güçlerini açığa çıkaran bir faktör olarak görülmesi ve olumlu şekilde algılanması gerektiğini savunmuştur.

1.4.1. Olumlu Stres

Olumlu stres insanlar tarafından sağlıklı olarak algılanan stresi ifade eder. Bu stres kişiyi amacına ulaşma konusunda motive edici bir rol oynamaktadır. Olumlu stresin yarattığı gerilim kişilerin verimliliğini artırarak onları daha iyi sonuçlara götürmektedir. Gürbüzler (2004)'e göre “denetlenebilen ve stres toleransını aşmayan yönetilebilir bir stres, bireyde var olan potansiyelin açığa çıkmasında yardımcı olmakta ve performansı yükseltmektedir”.

1.4.2. Olumsuz Stres

Olumsuz stres ise bireyin gerek fiziksel gerekse psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkilemekte, uyum sürecini bozarak onu başarısızlığa sevk etmektedir (Eğin, 2015: 9). Literatürde kötü stres olarak da adlandırılan bu durumun ortaya çıkması halinde birey kendine güvenini kaybeder, yetersizlik duygusuna kapılır, çaresizlik, umutsuzluk ve hayal kırıklığı yaşar. Olumsuz stres örgütsel verimlilik açısından da son derece zararlıdır. Akademik çalışmalar bu tip stresin bireyin negatif duygular sergilemesine neden olduğu gibi örgüt iklimini de olumsuz etkilediğini göstermektedir (Kara, 2010: 6; Eğin, 2015: 6)

1.5. Stresin Kaynakları

Stresin kaynağı bireysel olabileceği gibi, çevresel veya örgütsel de olabilmektedir. İlgili literatür incelendiğinde, kişilik, motivasyon etkileri, duygusal

sebepler ve bireysel farklılıklar gibi hususların bireysel stres kaynaklarını oluşturduğu, aşırı iş yükü, işletme içerisindeki rol belirsizlikleri ve beraberinde getirdiği çatışmalar, adaletsiz ücret ve kariyer sistemi gibi hususların ise örgütsel stres kaynaklarını oluşturduğu görülmektedir (Keskin, 1997: 143). Son olarak, bireyin bir parçası olduğu sosyal toplumun ve çevrenin stres üzerinde etkisi olduğu da bilinmektedir. Çevreden kaynaklanan bu etkiler ise çevresel stres kaynaklarını oluşturmaktadır.

Stres kaynakları, kişi üzerinde sadece stres oluşturmakla kalmayarak aynı zamanda iş-yaşam dengesinin de etkilenmesine sebebiyet veren bir etken durumundadır (Wallace, 1999). Ahuja vd. (2007)'de yaptıkları çalışmada çalışanların iş ve aile görevlerini yerine getirmekte zorlandıkları sonucuna; Chiang vd. ise (2010) yapmış oldukları çalışmada, iş-yaşam dengesi ile stres arasında ilişki olduğu; iş-yaşam dengesi kuramadıklarından dolayı çatışma yaşadıkları ve bu durumun ise önemli bir stres kaynağı haline geldiği neticesini çıkartmışlardır.

1.5.1. Bireysel Stres Kaynakları

Bireyin fiziksel ve psikolojik etkileyen sorunlar incelendiğinde, bu sorunların stresten kaynaklandığı bilinmektedir. Stres dış etkenlere bağlı olsa da, stresin gerçek kaynağının kişinin kendisi olduğu görülmektedir. Yaş, medeni durum, aile yapısı, bireyin kişiliği, hayal kırıklığı gibi nedenler bireysel stres kaynağı olarak gösterilebilir. (Braham, 1998: 32)

1.5.1.1. Kişilik

Strese neden olan en önemli kişisel stres kaynağı kişilerin sahip olduğu kişilik tipidir. Kişiler genellikle stres nedenleri aynı olsa da gösterdikleri tepkiler farklılık gösterir. Bulunan insan sayısınca farklı stres tepkisi vardır denilebilir (Yates, 1989:39). Freidman ve Rosenman kişilerin karşılaştığı tehlikeler ve bu tehlikelere karşın yaşamış olduğu streste; sahip olduğu kişilik tiplerinin etkileri olduğunu göstermiş ve bu kişilik tiplerin de stresten farklı şekillerde etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

1.5.1.2. Yaş

Yaş ilerledikçe kişinin stresle başa çıkabilme kapasitesinde de ona göre azalma gözlenir. Stres bireyin başa çıkamayacağı duruma gelir. Ancak yaşlanan kişilerde başarıya ulaşamayacakları sorumluluklardan kaçınma, iş konusunda göstermiş oldukları hırsın daha az olması gibi durumlarda söz konusudur. Stresten etkilenen yaş aralığı 35–50 yaş olarak bilinmektedir. Bu dönemlerde bireylerde fiziksel güç kaybı yaşanmasıyla beraber, bununla birlikte kariyer ve finansal çabalar üst seviyede olduğu görülmektedir (Eren, 1996:112).

Her yaş seviyesinde farklı stres kaynakları mevcuttur. Fakat iş hayatın da özellikle de yaşı ilerlediği orta yaşlılık ve yaşlılık evrelerin de sıkıntılar biraz daha artmaktadır. Bu dönemlere denk gelen kadınlar için menopoza ve erkekler için ise andropoz dönemlerindeki meydana gelen hormonal değişiklikler bireyleri olumsuz yönde etkilemektedir. (Ekinci ve Ekici' den aktaran Aytaç, 2009: 15).

1.5.1.3. Cinsiyet

Kadın ve erkeklerdeki stres tepkilerinde farklılık olduğu, bu farkın özellikle çocukluk dönemlerinde belirginleştiği yapılan çalışmalar neticesinde kanıtlanmıştır. Erkek çocuklar strese tepki olarak kız çocuklarına oranla daha saldırgan davranırken, kız çocukları ise strese karşı kaygılı ve çökkün tepkiler vermektedir. Ancak bu ayrım orta yaş dönemdeki kişilerde ortadan kalkmış, erkeklerin çocukken gösterdiği saldırgan tepkileri daha çok bastırma ve geri çekilme mekanizmalarının devreye girmesi neticesinde farklılaşmıştır (Baltaş ve Baltaş, 1991: 47).

Erkeklerin egemen olduğu çalışma yaşamında son yıllarda kadınların sayısı giderek artmaktadır. Kadınlar iş yaşamında, başta aile hayatındaki sorumluluklar ile iş yaşamının getirmiş olduğu sorumlulukların çatışması, cinsel taciz, cinsiyet ayrımcılığı, şiddet vb. sebeplerden dolayı erkeklere oranla şiddete daha çok maruz kalmaktadırlar (Ekinci ve Ekici' den aktaran Aytaç, 2009: 15).

1.5.1.4. Aile Yapısı

Çalışanın aile yaşantısı, özel hayatı, sosyal ilişkileri iş hayatına etki ettiği gibi iş hayatı da bu alanları etkilemektedir. Eşlerin ayrılması, eş kaybı, eşlerin birbirleri üzerinde güç kurmak istemeleri, çocuk ya da çocuklarla kurulan ilişki, taşınma, ailedeki herhangi bir bireyin hastalığı gibi birçok neden çalışanların stres yaşamalarına sebep olmaktadır (Ekinci ve Ekici' den aktaran Aytaç, 2009: 15).

Evli olan bireylerin sorumluluklarının daha fazla olması evlilikteki sorunlar, eşinin rahatsızlanması, doğum yapma gibi nedenler bireyde strese neden olmaktadır. Fakat sorunsuz süren evlilikte bireylerin stres düzeyi, bekâr olanlara göre daha düşük olabilmektedir (Omak, 2016: 16).

1.5.1.5. Ekonomik Şartlar

Günümüzde ekonomilerinde yaşanan belirsizlik ortamı, yüksek enflasyon, işsizlik ve refah düzeyindeki düşüş ile beraber bireylerin temel gereksinimlerini karşılayamamaları stresin oluşmasına neden olan önemli faktörlerdir (Tutar, 2007. S. 207). Bunun neticesinde çalışanlar bu sıkıntıları aşmak için fazladan mesai ve ek işte çalışmaya başlamaktadır. Bu da kişilerde yorgunluğa ve beraberinde gerilim ve strese neden olmaktadır.

Çalışanların ekonomik düzeylerini arttırabilmek için ek mesai yapmaları faizlerin ve enflasyonun yükselmesi, işsizliğin artması gibi ekonomik sebepler bireylerde endişe ve korkunun artmasına neden olmaktadır. Yaşanan ekonomik krizler kendini güvende hissetmeyen, yarınından emin olmayan tedirgin bireylerin sayılarının gün geçtikçe artmasına neden olmaktadır (Işık, 2007: 12).

1.5.2. Çevresel Stres Kaynakları

Kişileri strese sürükleyen kaynaklar sadece kişisel değil çevresel de olabilmektedir. Çünkü insanlar doğal olarak bir toplumun parçası olduğundan

kendilerini yalnızca çalışma ortamı ile sınırlandırması mümkün değildir. Bu bağlamda çevreden pek çok uyarıcı alınabilmekte ve bu uyarıcılar bireyin fizyolojik ve psikolojik dengesini etkilemektedir (Özgan, 2011). Çevresel stres kaynakları aşağıda detaylı olarak verilmiştir.

1.5.2.1. Ekonomik Koşullar

Dünya ve ülke ekonomileri belli dönemlerde bazı sıkıntılar yaşamakta ve dar boğazlardan geçmektedir. Ekonomik kriz olarak adlandırılan bu durumlar bireyleri ve yaşamlarını doğrudan etkilemektedir. Çalışanlar işsizlik tehlikesini daha çok hissetmekte, enflasyon ve düşük ücret karşılığı çalışma durumunda kalmaktadır. Diğer taraftan işverenler maliyet artışı ve Pazar daralması nedeni ile ödeme gücünü yaşamaktadır. Dolayısı ile ekonomik kriz dönemleri toplumun her kesimini olumsuz etkileyerek insanlar açısından bir stres kaynağı olmaktadır (Eren, 2004:301)

1.5.2.2. Siyasi Belirsizlik

Bir ülkenin yaşanan siyasi belirsizlik ortamı bireyleri doğrudan etkilemekte ve toplumun her kesiminde bir stres yaratmaktadır (Eğin, 2015). Siyasi belirsizliğin yaşandığı ülke ekonomisine duyulan güvenin azalması, yatırımların da azalmasını beraberinde getirmekte, bu durum işsizlik artışı ve enflasyon olarak toplumun karşısına çıkmaktadır. Diğer taraftan siyasi belirsizlik, insanların inançlarının kaybolmasına ve yarını endişe ile beklemelerine neden olması ayrı bir stres kaynağı oluşturmaktadır (Erol, 1998: 284).

1.5.2.3. Kentsel Sorunlar

Bir şehirde yaşayan insanlar o şehirdeki çevre kirliliği, hava ve su kirliliği, trafik yoğunluğu gibi farklı nedenlerle stres yaşayabilmektedir. Akademik çalışmalar özellikle sanayi kentlerinde yaşayan insanların boğulma, zehirlenme, hastalanma veya asit yağmurlarına yakalanma endişelerini en fazla hisseden kesim olduğunu göstermektedir (Çetinkaya, 2011). Diğer taraftan, yaşanan kentin ulaşım sorunları ve trafik yoğunluğu

insanların gidecekleri yere geç kalması, gürültü kirliliği maruz kalma gibi negatif durumları da beraberinde getirdiğinden bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerinde negatif etki yapmaktadır (Eğin, 2015).

1.5.2.4. Teknoloji

Günümüz dünyasında bilgi yoğunluğu tarihte görülmeyen bir hızla artmaktadır. Buna bağlı olarak sürekli gelişen yeni teknolojiler insanların bu gelişim ve değişime ayak uydurması gerekliliğini ortaya çıkarmış, değişime ayak uydurma çabası ise ayrı bir stres kaynağı olarak insanların karşısına çıkmıştır. Diğer taraftan, emek yoğun işlerin azalması, makine ve robotların üretimde oynadıkları rolün sürekli olarak artması çalışan işgücünün azalmasına ve işsizlik tehlikesinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu tehdit ise çalışanları kendilerini sürekli olarak geliştirme çabası içine girmelerine neden olmaktadır (Can, 2005: 313). Bu durumda teknoloji kaynaklı bir stres faktörü olarak görülmektedir.

1.5.2.5. Kültürel ve Sosyal Değişmeler

Bugün şahit olduğumuz hızlı gelişim ve değişim her alanda olduğu gibi, kültürel ve sosyal anlamda da değişime neden olmakta, bu durumda bireyler üzerinde baskı yaratmakta ve uyum sorunlarının doğmasına neden olmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde sosyal ve kültürel stres faktörleri olarak göç, iklim, diyet, kalıtım, toplumsal sınıf, yalnızlık duygusu gibi kavramların ön plana çıktığı görülmektedir. Kültür ve coğrafi konuma göre farklılık gösteren (Canık, 2010: 33) bu faktörler adaptasyon sorunu yaşayan bireylerin toplumdan soyutlanmasına ve aidiyet duygusunu kaybetmesine neden olmaktadır (Keser, 2013).

Kültürel ve sosyal faktörlerden en fazla etkilenen kişiler muhafazakâr yapıda olan aileler ile yaşlı insanlardır. Çünkü bu kişiler kültürel ve sosyal değerlerini koruyabilmek adına değişime karşı direnç göstermektedir (Eroğlu, 2006:451-452). Harcanan bu çaba ise birey üzerinde gerilim ve strese neden olmaktadır.

1.5.2.6. Aile Sorunları

Geleneksel olarak toplumun en küçük yapı taşlarından biri olan aile, üyelerine güven, güç, gelir, eğitim, kimlik ve çeşitli gereksinimler sağlayan bir kurumdur. Ancak toplumun her alanından olduğu gibi aile kavramı ve fonksiyonları değişmeye başlamıştır. Bu değişim, aile ilişkilerinin zayıflamasına ve aile ortamında sağlıklı iletişim kurulamamasına, dolaylı olarak da aile bireylerinin mutsuz olmasına ve stres yaşamalarına neden olmaktadır. Bireyler aile ortamında yaşadığı huzursuzlukları ve bunun beraberinde getirdiği mutsuzluğu iş ortamına taşımakta ve iş stresi artmaktadır (Özgan, 2011: 30).

Diğer taraftan, günümüzde boşanma oranları ciddi seviyede artış göstermektedir. Bu şekilde yaşamına devam eden parçalanmış aile bireylerinin stres seviyesi daha da artmaktadır. Örneğin, boşanmış bir kadın tek başına hem çalışıyor hem de çocuklarına bakıyor ise stres seviyesi de o oranda iki katına çıkmaktadır. Birçok sorunla aynı anda başa çıkmak zorunda kalması duygu durumunu olumsuz yönde etkilemektedir (Eğin, 2015: 22).

1.5.3. Örgütsel Stres Kaynakları

Her örgüt içerisinde, örgütün faaliyet alanına, kullandığı teknolojiye, sunduğu imkânlarla, örgüt çalışanlarının örgüt içindeki pozisyon, deneyim ve eğilimlerine göre stres kaynakları mevcuttur. Bunlar, çalışma saatleri uzunluğu, çalışma ortamı yetersizliği, süre baskısı, aşırı iş yüküdür (Mikkelsen, 2002: 87). Organizasyon değişiklikleri de örgütsel stres kaynağı olarak kabul edilmektedir. Şirketin küçülmesi, birleşmesi, veya yeni teknolojik gelişmelerin olması kişide stresin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Sonnentag, 2013).

1.5.3.1. İşin Özellikleri İle İlgili Stres Kaynakları

Seviyesi veya gerektirdiği bilgi düzeyi ne olursa olsun her işi kendine özgü stres kaynakları vardır. İşin özellikleri ile ilgili bu tip stres kaynakları olumsuz fiziksel çevre

koşulları, aşırı veya yetersiz iş yükü, vardiyalı çalışma düzeni veya tehlike unsurunun varlığından kaynaklanabilmektedir. Örneğin gürültü, titreşim, aydınlatma, sıcaklık, ergonomik faktörler vb. özellikle mavi yakalı çalışanların daha çok etkilendiği fiziksel çevre koşullarındandır (Ross ve Altmaier, 1994: 57).

Diğer taraftan gerek mavi yakalı gerekse beyaz yakalı çalışanlar uzun çalışma saatlerinden veya aynı anda yapmaları gereken birden fazla işin varlığından, farklı bir ifade ile aşırı iş yükünden dolayı panik ve stres yaşayabilmektedir (Eroğlu, 2006: 323). Ancak, aşırı iş yükü kadar yetersiz iş yükünün de sıkıntı ve motivasyon kaybı ile sonuçlanabileceği akılda tutulmalıdır. Kişiler arası iletişimin kopuk olması yetersiz çalışma alanı, kötü çalışma koşulları, işin verimsiz olmasına neden olur. Bu durum çalışanlarda örgütsel stresi yaratmaktadır (Cooper, 2001).

İlave olarak, geleneksel çalışma saatlerinin dışında çalışmak durumunda olmak, endüstride kullanılan ifade ile vardiyalı çalışma saatleri de strese neden olan kaynaklardan biridir. (İncir, 2012: 64).

İş hayatında ki tehlikeli unsurlar da bireyde stresin oluşmasına sebep vermektedir. Bu tehlike unsurlarına uzun süre maruz kalan bireylerin hissettiği gerilim ve tedirginlik bitkinlik ve yorgunluğa bu durum da strese neden olmaktadır (Stora, 1994: 46).

1.5.3.2. Örgütsel Rol İle İlgili Stres Kaynakları

Her organizasyonda, çalışan bireylerin bir rolü bulunmaktadır. Birey bu rol çerçevesinde neler yapması gerektiğini tanımlar ve bu yönde inançlar geliştirir (Bumin ve Şengül, 2000: 572). Bu bağlamda ortaya çıkan uyuşmazlık ve belirsizlikler bireyin ruhsal dünyasında uyum problemleri doğurmakta ve stresi de beraberinde getirmektedir (Başaran, 1991: 269).

Örneğin, örgüt çalışanı veya yöneticilerinin hangi rolü yapacağını bilememesinden ileri gelen bir kararsızlık ve giderek zorlanma ve gerilime neden olması

şeklinde tanımlanan “rol çatışması” veya bireyin işini yapması için gereken bilgilerden daha azının kendisine verilmiş olmasından kaynaklanan “rol belirsizliği” örgütsel rol ile ilgili stres kaynaklarının oluşturmaktadır (Higgins, 1986: 91).

1.5.3.3. İş İlişkileri İle İlgili Stres Kaynakları

Gerek işyerlerinde gerekse sosyal yaşamda bireylerin diğer insanlarla kurduğu ilişkiler önemli bir stres faktörü olarak görülmektedir. Çünkü gerek yönetici gerekse çalışanlar işlerini yaparken sürekli olarak diğer insanlar ile iletişim ve etkileşim içinde olmak durumundadır. Örneğin, çalışanların üstleri veya astları ile kurduğu zayıf ve olumsuz ilişkiler psikolojik gerilime ve strese neden olmaktadır. Astlar ile ilişkilere nazaran daha fazla stres yaratan üstler ile ilişkiler, bir çalışanın kendisini yöneticisinden daha yetenekli veya üstün görmesi veya yöneticinin yapıcı eleştiriler yapmaması, astlar arasında ayrım yapması, beklentilere uygun bir yönetim tarzı geliştirmemesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Perrewe ve Victory, 1998: 85). Diğer taraftan astlar ile ilişkiler, yöneticinin sorumluluk alanı, yönettiği kişi sayısı, kişilik ve liderlik yapısı gibi hususlardan etkilenmektedir (DeFrank ve Ivancevich, 1998: 59).

Çalışanların ilişki kurmak durumunda oldukları diğer iki grup ise müşteriler ve meslektaşlardır. Akademik çalışmalar, özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren ve müşteriler ile doğrudan ilişki kurmak durumunda olan çalışanların stres seviyelerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir (Ross ve Altmaier, 1994: 46). Meslektaşlar ile iletişim kapsamında ortaya çıkan stres ise genel olarak, bu kişilerin birbirinin rakibi konumunda olmasından veya aralarındaki kişisel farklılıklardan kaynaklanabilmektedir (Ross ve Altmaier, 1994: 45). Son olarak, akademik çalışmalar iş arkadaşlarından sosyal destek alan çalışanların örgütsel strese karşı daha dayanıklı olduğunu göstermektedir (Yılmaz ve Ekici, 2006).

1.5.3.4. Örgüt Yapısı Ve İklimi İle İlgili Stres Kaynakları

Örgütlerde işlerin çoğu örgüt yapısı içerisinde ve bu yapıya uygun olarak gerçekleştirilir. Örgüt yapısının bireysel performans üzerindeki etkisi son yıllarda

örgütsel davranış literatürünün en fazla çalışılan kavramlarından biri olarak ön plana çıkmaktadır(Güney, 2001: 437). Örgüt yapısının bireysel performans üzerindeki etkisi çalışanların iş ile ilgili kararlara katılma durumlarına kapsamında değerlendirilmektedir. Örneğin, merkezi olmayan örgüt yapısında çalışanlara doğrudan karar vermek yetkisine sahip iken, merkezi örgüt yapılarında karar süreçlerine daha sınırlı olarak dâhil edilmektedir (Robbins ve Judge,2013). Çalışanların karar süreçlerine dahil edilmesi kendilerini örgütün bir parçası olarak görmelerine ve daha motive bir şekilde çalışmalarına neden olmaktadır. Akademik çalışmalar, kararlara katılımın daha sınırlı olduğu yapılarda fiziksel sağlığın bozulması, alkol kullanımı, depresyon, özgüven azalması ve devamsızlığın artması gibi problemlerin daha fazla yaşandığını göstermektedir (Luthans, 2006:405).

Diğer taraftan her örgütün bir kültürü ve iklimi vardır. Örgüt kültürü, “örgütün tüm çalışanlarının davranışlarını yönlendiren ve genel kabul gören davranışlar, normlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemi” şeklinde tanımlanmaktadır. Diğer taraftan, örgüt iklimi, çalışanları karakterleri, değerleri ve inançları ile örgüt kültürü arasındaki uyumu belirleyen önemli bir faktör olarak literatürde yer almaktadır. Akademik çalışmalar, örgüt kültürü ve ikliminin negatif olduğu örgütlerde çalışanların stresli ve mutsuz olduğunu göstermektedir (Yılmaz ve Ekici, 2006: 42).

Son olarak, örgütsel strese neden olduğu bilinen bir faktör ise örgütsel pozisyonudur. Akademik çalışmalar, daha alt pozisyonlarda çalışan kişilerin üst kademe çalışanlara nazaran daha fazla strese girdiğini göstermektedir (Ross ve Altmaier, 1994: 49).

1.5.1.5. İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları İle İlgili Stres Kaynakları

İnsan kaynakları yönetimi ile ilgili uygulamalar ve bu uygulamaların sonuçları da bir stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. İşini kaybetme riski, kariyer geliştirme fırsatları, eğitim olanakları ve ücret politikası bu faktörler arasındadır. Örneğin, işini kaybetme riski ile karşı karşıya olan çalışanlar daha yüksek stres altındadır. Akademik çalışmalar bu kişilerin işten çıkarılmamak adına daha çok çaba

içine girmediğini, aksine zamanlarını boş geçirdiklerini göstermektedir (Yates, 1989: 62). Tabi bu durum yaşı ilerlemiş veya evli çalışanlar açısından daha fazla etkilidir. Çünkü yaşı ilerlemiş kişilerin yetenek ve bilgileri buna bağlı olarak da performansları azalmakta, evli çalışanların ilave sorumlulukları da ilave tedirginlik yaratmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2001: 26).

Diğer taraftan, çalışanlara sunulan kariyer geliştirme fırsatları bu kişilerin ilave gelir elde etmesine katkı sağlamla kalmayıp, onlara kişisel doyum ve öz gerçekleştirme de sağlamaktadır. Akademik çalışmalar da bu fırsatların adil olarak sunulduğu örgütlerde çalışanların daha huzurlu olduğunu göstermektedir (Tutar, 2000: 249).

İnsan kaynaklarının bir önemli fonksiyonu da örgütün en önemli sermayesi olan beşerî sermayeyi oluşturan çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik eğitimlerin planlanması ve bu fırsatların adil olarak dağıtılmasıdır (Öncü, 1998: 9). Son olarak, performans değerlendirme ve ücret politikası da insan kaynakları tarafından belirlenmektedir. Performans değerlendirme süreci çalışanları strese sokan bir unsurdur. Bu süreçte yaşanabilecek aksaklıklar ve adaletsizlikler veya bu değerlendirmelere ilişkin geri besleme yapılmaması çalışanlar açısından bir stres kaynağı oluşturmaktadır (Ross ve Altmaier, 1994: 53). Ücret politikası ise çalışanlar açısından yalnızca maddi bir unsur olarak görülmemekte, işe katkısının yönetim tarafından nasıl değerlendirildiğine ilişkin bir mesaj da vermektedir (Yılmaz ve Ekici, 2006). Bu bağlamda, insan kaynaklarının her fonksiyonunda olduğu gibi, ücret politikasının adil bir şekilde yapılmasının örgütsel stresi azaltan bir unsur olacağı göz önünde bulundurulmalıdır.

1.6. Stresin Sonuçları

Stresin yaratacağı sonuçları bireysel ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki kategoride inceleyebiliriz

1.6.1. Bireysel Sonuçları

Farklı bireylerin strese neden olan olaylar karşısında verdiği tepkiler gibi stresle başa çıkma becerisi ve baskıya dayanma gücü de farklıdır. Bazı kişiler stres dönemlerinde daha fazla yemek yeme eğiliminde olurken bazıları daha az yemek yemektedir. Bunun dışında sigara ve alkol tüketimindeki artış, madde bağımlılığı en fazla fark edilen değişimler olarak göze çarpmaktadır. Diğer taraftan stres bedenin iç dengesini de bozduğundan fiziksel birçok hastalığa da neden olabilmektedir (Eroğlu, 2009).

İnsan sağlığı üzerindeki etkileri birçok araştırma tarafından da ispatlanmış olan stres ile ilgili olduğu değerlendirilen hastalıkların başında kalp hastalıkları, baş ve sırt ağrısı, kanser, siroz, akciğer rahatsızlıkları, deri ve solunum sistemi hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları vb. gelmektedir (Gamsız, 2013: 36).

Stresin bireysel sonuçları arasında aşağıdaki rahatsızlıklar görülebilir (Engin, 2015: 36)

- Baş ağrısı,
- Şeker,
- Mide rahatsızlıkları,
- Astım,
- Cilt hastalıkları,
- Depresyon,
- Uykusuzluk.

1.6.2. Stresin Örgütsel Sonuçları

Aşırı stresin kişiler üzerinde bazı psikolojik, fizyolojik ve davranışsal zararları olabildiği gibi, aşırı stres maruz bir çalışan, örgütsel açıdan da ciddi zararlara neden olabilir. İş yaşantısında stresin örgüt üzerindeki etkileri genel olarak; performans düşüklüğü, iş kazalarının artması, işe devamsızlık, işten ayrılma, iş gören devir hızının

artması ve örgütsel faaliyetlerde süreci bir bütünlük içinde kavrayamamaktan dolayı yabancılaşma gibi durumlar biçiminde sıralayabiliriz (Tutar, 2007: 243).

1.6.2.1. Performans Düşüklüğü

Kişilerin verimlilik ve etkinlik seviyelerinin üzerinde olumsuz etkiler göstermesinin nedeni strestir. Kişilerin, örgütte strese maruz kalmasından dolayı fiziksel ya da psikolojik anlamda yaşayacağı rahatsızlık, işlerin yavaşlamasına neden olmaktadır. İşin devamlılığı açısından performans düşüklüğü işletmeler için sorun teşkil etmektedir (Paşa vd, 2013: 114). İş stresinin iş görenlerin performansı üzerine etkisi, yöneticilerin tamamının en büyük endişesidir. Bireylerin farklılıkları, durumların değişkenliği ve idarecilerin performans üzerine etkileri gibi durumlar göz önüne alındığında, stres ile performans arasındaki ilişkinin basit olmadığı görülmektedir. İş stres düzeyleri düşük olduğunda, çalışanlar alışlagelmiş, olağan ve mevcut düzeydeki performanslarıyla çalışmalarını sürdürmektedirler. Orta düzey olarak isimlendirebileceğimiz makul bir stres düzeyine gelindiği zaman, çalışanlar performanslarını arttırmak için motive olurlar. Problemlere karşı meydan okurlar, zor olan satışları gerçekleştirir ve performanslarını zorlamaktadırlar (Raber ve Dyck, 1993: 21). Yüksek düzeydeki stres çalışanın üzerlerindeki baskının artmasıyla performansların da oldukça azalma görülür. Bireylerin strese karşı gösterebilecekleri direnci bilmeden, performans üzerindeki etki seviyelerini öngörmek zordur. Stresin hangi düzeyi makul ve hangi düzey yüksek olduğu sorusu her zaman sorun teşkil edebilir (Ivancevich ve diğerleri, 1983: 583).

Çok fazla stres, birey üzerindeki etkisi olumsuzken, uygun seviyedeki stres, etkin bir birey ve çalışan olmaya katkı sağlayan önemli bir olgudur. Bir miktar stres, kişinin zinde kalmasına yardımcı olurken, kişinin özgüveni arttıran güçlü bir adım olan mükemmellik standardına ulaşması için kişiyi motive eder. Amaç, bireyi zinde tutacak stres seviyesini tespit edip o seviyeyi yakalayabilmektir. Kaliteli bir şahıs ve çalışan olunabilmesi için, en etkili stres seviyesinin yakalanması gerekir. Burada dikkat alınması gereken husus, optimum verimlilik sağlanan optimum stres seviyesinin kişiye

özgü olduğu her kişi için farklılık göstermesidir. Tam bir standardı yoktur (Raber ve Dyck, 1993: 21).

1.6.2.2. İşe Yabancılaşma

Davranış bilimcilerine göre ise yabancılaşma, çalışanların, iş arkadaşlarına, çalıştıkları kurumun hedeflerine, işlerin gereği olan ilke ve kurallara, bununla beraber kendilerine ve de çeşitli örgütsel ve çevresel sonuçlara karşı kayıtsız ve ilgisiz kalmaları şeklinde ifade edilmektedir. Olumsuz ve kötü ve çalışma şartlarına karşı yeterli iyileştirme çabalarının olmadığı ve etkili düzeltici çözümlere başvurulmadığı hakkında genel kanıya sahip olan iş görenlerde yavaş yavaş boş vermişlik ve vazgeçme davranışı kendini gösterebilir. Yaptığı işi yalnızca daha iyi bir iş bulma imkânı olmadığı ve yapabileceği başka bir iş olmamasından dolayı devam eden kişiler, örgütsel hedeflere ulaşılmasında, gerekli olan çaba ve etkinliği göstermeyeceklerdir (Özkurt, 2009: 43).

1.6.2.3. İşe Devamsızlık

Çalışanların işe devamsızlıkları, çalışanların fazla baskı altında bulunduklarının belirtisi olabilir. Gerilim kaynağından uzaklaşmak, gerilimle başa çıkabilmenin bir yolu olmakla birlikte, hiç kimse için işe devamsızlık uzun vadeli bir çözüm yolu değildir. Sorunla yüzleşerek ona göğüs gererek doğrudan mücadeleye girmek daha isabetli olmaktadır (Yates, 1989: 92).

Stres neticesi rahatsızlanan, kaza geçiren kişiler devamlı ya da belli bir süre için işlerinden uzak kalacaklardır. Bu uzak kalma, açık bir hastalığın neticesinde olmayıp, sırf duyulan sıkıntı ve isteksizliğin bir neticesi de olabilir. Bununla beraber işte olup iş yapmama yollarını aramak ya da iş yapmamanın yollarını bulmak da bu grup altında değerlendirilebilir. İş yavaşlatmak, sık sık lavaboya gitmek ve uzun zaman dönmemek, makinelere zarar vermek, vb. davranışları bu duruma örnek olarak sayabiliriz. Sebebi her ne olursa olsun, işinden uzak kalan personelin kurumuna bıraktığı belirli bir maliyet vardır (Can ve diğerleri, 2006: 255). Devamsızlık işletmenin verimliliği açısından önem

barındırdığı gibi, işletme içindeki ilişkiler, personelin sağlığı ve moral gücü açısından da önem arz etmektedir (Eren, 2001: 267).

1.6.2.4. İş gören Devri

Örgütün kişinin beklentilerini karşılayamaması ya da çalışanların geleceğe yönelik olarak yaptıkları değerlendirmede hedeflerine ulaşabileceğine dair olumlu bir ışık görememesi, stres kaynağı olarak kişinin performansını etkilemektedir. Bu durum da iş görenin amacına daha uygun bir iş veya örgüt arayışı içine girmesine ve ilk fırsatta örgütten kopmasına sebep olmaktadır (Aydın, 2008: 97). Bunun yanında işgücü devir oranının belirli bir kısmının gönüllü olarak işten ayrılma, emeklilik ya da belirli bir sebeple işten çıkarma gibi örgütlerin doğasında olan doğal sebeplere bağlı olduğu bilinmektedir. Bunun dışındaki kısmını ise, yöneticilerin adaletsiz ya da sert tutumları, dayanılmaz çalışma koşulları, , zarar verici iş koşulları ya da iş dışından kaynaklanan ve kişinin çalışma yeteneğini olumsuz etkileyen yaşam gerilimi gibi, strese bağlı sebeplerin neticesinde olduğu düşünülmektedir (Saldamlı, 2000: 290).

1.7. Stres Yönetimi

Stres ile başa çıkabilmek ve yaşam kalitesini geliştirebilmek adına durumu veya duruma verilen tepkileri değiştirmeye yönelik faaliyetler stres yönetimi olarak adlandırılmaktadır (Güçlü, 2001: 101). Bu bağlamda, bireylerin kendilerini iyi hissedebilmek veya enerji seviyelerini yükseltebilmek adına stres yönetimini etkin bir şekilde yapmaları gerekmektedir. İş hayatında başarının yolu da stresten kaçınma ile değil, iyi bir stres yönetimi sayesinde stresin olumlu etkilerini destekleme olumsuz etkilerini de azaltma veya yok etme ile mümkündür (Yıldırım vd., 2004). Stres yönetimi birey tarafından yapılabilirdiği gibi, bireyin mensubu olduğu örgüt tarafından da yapılabilir. Bu bağlamda stres yönetimi örgütsel ve bireysel stres yönetimi olarak iki başlık altında toplanabilir.

1.7.1. Bireysel Stres Yönetimi

Bireysel stres yönetimi, kişinin yaşadığı baskı ile ilgili olarak, bireyin sahip olduğu bilgi ve yetenek gibi kişilik özelliklerine bağlıdır. Her birey için farklı bireysel stres yönetimi bulunmaktadır (Ivancevich, 1983: 595).

Bireylerin algıladıkları stres seviyesini azaltabilmeleri, kişisel olarak stresi yönetebilmeleri ve üstesinden gelip yenebilmeleri çeşitli yöntemler ile mümkündür. Progresif kas gevşemesi (PMR) ve postüral gevşeme yöntemleri, otojenik eğitim/ aromatik egzersiz (AT), biofeedback (biyolojik geri besleme), çeşitli meditasyon yöntemleri, dinlendirici müzik, fiziksel egzersiz, dikkat temelli stres azaltma, duygusal özgürlük tekniği, dengeli beslenme, diyaframlı solunum ve kontrollü nefes eğitimleri gibi farklı yöntemler stres yönetimi yöntemleri arasında bulunmaktadır (Varvogli ve Darviri, 2011; Murphy, 1996).

Progresif kas gevşemesi (PMR), 1920'lerde Edmund Jacobson tarafından önerilen; kas gerginliğini azaltıp ve kasları rahatlatarak kaygı ve strese sebep olan nedenlerin ortadan kaldırılmasına katkı yapan kaygı düzeyini azaltıcı bir teknik olarak kullanılmaktadır. Gevşeme sonucu kasların rahatlaması ile solunum düzene girip kan basıncı dengelenerek kişide oluşmaya başlayan stres uyarıcı faktörlerin olumsuz etkileri azaltılarak mental ve algısal yoğunluk ortaya çıkarılmaktadır (Pawlow, 2002).

Otojenik egzersiz/aromatik egzersiz (AT), Johannes Heinrich Schultz tarafından geliştirilen psikofizyolojik olarak belirlenmiş bir gevşeme tepkisinin ortaya çıktığı, stresi seviyesini düşürmeyi hedefleyen ve derin gevşeme sağlayan bir kendi kendine gevşeme yöntemidir (Varvogli ve Darviri, 2011).

Biyolojik geribesleme (biofeedback), bireyin performansını ve sağlığını iyileştirmek amacıyla fizyolojik aktiviteyi nasıl değiştireceğini öğrenmesini sağlayan bir süreçtir (Varvogli ve Darviri, 2011). Biofeedback aynı zamanda, kişinin fiziksel tepkilerinin geri bildirim gereçleri aracılığıyla kan basıncı, vücut sıcaklığı, ter bezi

salgısı, oksijen tüketimi gibi fizyolojik hareketleri kontrol altına almayı ve düzenleyebilmeyi sağlayan bir yöntemdir (Aydın, 2008).

Duygusal özgürlük tekniği, fiziksel ve bilişsel unsurları birleştirerek ortaya çıkan duygusal değişimlerin etkisini fiziksel bakımdan azaltmaya yardımcı olarak bünyenin kendisini dengelemesini ve iyileştirmesine katkı yapan bir süreçtir. Bu süreçte vücutta üretilen stres hormonunun etkilerinde ve kaygı düzeyinde azalma meydana gelmektedir (Varvogli ve Darviri, 2011).

Dikkat temelli stres azaltma; duygulara ve düşüncelere etki eden depresyon etkileri ve bilişsel terapi yörengeli egzersizler hakkında bilgi sağlamaktadır (Varvogli ve Darviri, 2011). Kişilere kendi zihinsel süreci ile alakalı deneyim sağlayacak farkındalık kazandırmak için sistematik bir prosedürü temel olarak almaktadır. Kişilerde daha çok farkındalık sağlamanın, daha doğru ve daha net algılama oluşturduğu, bununla beraber negatif etkilenimi azalttığı ve başa çıkmayı geliştirdiği temeline dayanmaktadır (Chiesa ve Serretti, 2010). Dikkat temelli stres azaltma yöntemleri neticesinde kişilerde izlenen; kaygı, anksiyete ve ilerlemiş stres gibi depresif belirtilerin maruz kalma korkusunun azaldığı veya tamamen kaybolduğu ortaya konmuştur (Birnie vd., 2010).

Örgütsel stres yönetimi teknikler içerisinde de sıklıkla başvurulanan özellikle eğitim ve seminerlerde de en fazla kullanılanlardan biri olan meditasyon; fiziksel rahatlama ve sistematik gevşeme sağlayan, stres kaynakları ve uyarıcılar ile mücadele etme yeteneği kazandıran ve psikofizyolojik stres azaltma yöntemi olan bir zihin tekniğidir. Bu yöntem için, sessiz bir ortam, zihinsel eğilim ve zihinsel cihazlar, pasif tutum, rahat bir pozisyon ile birlikte stres hissedenden kişiler için aşamalı şekilde fiziksel gevşeme sağlamaktadır (Korkmaz vd., 2015; Sulsky ve Smith, 2005).

Gevşeme teknikleri arasında da yer alan diyaframlı solunum ve kontrollü nefes eğitimleri fizyolojik tepki oluşmasına sebep olan nefes hareketlerini kontrol ederek geleneksel yoga tekniklerine ilave olarak sezgisel bir rahatlama yöntemi olarak yararlanılmaktadır. Kişinin baskı ve stres düzeylerini aşağı çekmesine destek olan bir otokontrol mekanizması durumundadır. Doğru bir yöntem ile, tam, derin ve kontrollü

nefes alımı kişinin maruz kaldığı uyarıcı ve stres faktörünün etkilerini azaltarak kontrol altına almaya ve ortadan kaldırmaya yardımcı olmaktadır (Varvogli ve Darviri, 2011; Korkmaz vd., 2015; Baltaş).

Yapılan çalışmalar neticesinde de, kişinin stres seviyesi ile beslenme miktarı ve beslenme şekli arasında da bir ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Beslenme miktarı ve kişinin gündelik su tüketim miktarı stres seviyesine etki etmekte; ihtiyaçları karşılanmayan kişinin uyarıcılara karşı göstermiş olduğu direnç azalarak ve stres seviyesi artmaktadır (Aydın, 2008).

Bireysel stres yönetimi kapsamında başvurulan yöntemlerin bir kısmı aşağıda verilmiştir (Zonana, 2011: 33);

- Etkin zaman yönetimi
- Rahatlama uygulamaları
- Meditasyon, yoga
- Derin nefes alma yöntemi
- Daha sağlıklı bir hayata yönelmek
- Hobi edinmek
- İş faaliyetlerini planlamak
- Olumlu düşünme, olumsuz düşünceleri uzaklaştırma
- Egzersiz ve beden hareketleri
- Olumlu iletişim kurma, sosyallik
- Değiştirilemeyecek durumların kabullenilmesi.
- Davranışsal açıdan kişinin kendini kontrol etmesi
- Gıda kontrolü, alkol, kafein ve sigaradan uzak durmak

1.7.2. Örgütsel Stres Yönetimi

Örgütsel stres yönetimi ile iş görenler ve örgüt üzerinde, örgütten ve örgütsel süreçlerden kaynaklı ortaya çıkan psikolojik, fiziksel ve davranışsal stres kaynaklarının tespit edilmesi, stresin ve stres belirtilerinin bilinmesi, stresörlerin ve stresin kontrol edilmesi hedeflenmekte ve stresörler ile birlikte stresin azaltılması/ yok edilmesi üzerine

yoğunlaşmaktadır. Crampton vd. (1995)'e göre stres yönetimi sürecinde; iş görenler üzerinde strese neden olan bireysel ve örgütsel etkenlerin bilinmesi, yönetim desteği sağlanması, stres yönetimi mevzuunda eğitimler ve bilinçlendirme yapılması, iş görenlerin kişisel stres düzeylerinin kendileri tarafından da anlaşılmasının sağlanması, stres belirtilerinin ortaya konması ve çözüm yöntemlerinin geliştirilmesi kritik noktalar. Örgütsel stresin azaltılmasında örgütler; iş ve görevlerin baştan düzenlenmesi, çalışanları motive edecek faktörlerin tespit edilmesi, güvenli ve sağlıklı bir iş ortamının sağlanması, esnek çalışma programları ve saatlerinin uygulanması, eşit ve adil iş paylaşımlarının yapılması gibi problem odaklı yaklaşımlar ile destek olabilmektedir (George ve Gareth, 1999: 321).

Organizasyonlarda, örgütsel süreçler ile çalışanlar ve yönetim arasındaki ilişkiden dolayı ortaya çıkabilecek stresi azaltabilmek amacıyla; güçlü iletişim, şeffaf yönetim şekli, yönetim becerilerini geliştirmek, tanınma yükselme ve ödüllendirme süreçlerini geliştirmek, iş güvencesinin artırarak ve iş yüklerinin yeniden dizayn edilmesi önem arz etmektedir (Parker, 2007). Organizasyondaki karar verme sürecinde açık iletişimin bulunması, şeffaf yönetim şeklinin ortaya konması, yönetsel süreçler ve organizasyonel değişimlerin sebepleri ile alakalı çalışanlara zamanında bilgilendirme yapılması, fiziksel çevre kaynaklarının geliştirilmesi, işçiler ve yöneticiler arasında iki yönlü iletişim kültürünü geliştirerek iletişimin güçlendirilmesi, çalışanlara yatırım yapılarak yönetim becerilerinin geliştirilmesi, amaçlanan hedeflere ulaşılabilmesi için çalışanlara örgütsel desteğin verilmesi, organizasyonda saygı ve güven ortamının sağlanmış olan bir örgütsel kültür ve örgütsel iklimin oluşturulması önem taşımaktadır (Gillespie vd., 2001).

Organizasyonlarda stres yaşanma nedenlerinden biri de, kapalı ya da tek yönlü iletişimdir. Hiyerarşi düzeyi yüksek olan organizasyonlarda uygulanan sağlıklı ve tek yönlü haberleşme esasında iletişimden ziyade çalışanlara iletişim olarak yansımakta ve bu durum iş görenlere stres kaynağı şeklinde dönmektedir. İletişimin dolaylı şekilde etkilediği diğer örgütsel stres etkenleri, rol belirsizliği ve rol çatışmasından kaynaklı olarak meydana gelmektedir. İş görenlerin iş ve görev tanımlarının net şekilde belirlenmemesi, yönetim tarafından çalışanları zor durumda kalmasına neden olacak

farklı görevlendirmeler yapılması gibi durumlarda rol belirsizlikleri ve rol çatışmaları sık olarak karşılaşılan bir durumdur. İş analizleri yapılırken iş tanımları açık ve net bir biçimde oluşturulmalı, işin gereklilikleri ve yöneticilerin beklentileri açık olarak ifade edilmelidir. Çift yönlü sağlıklı bir iletişimin kurulması, çalışanların yetki ve sorumluluk tanımlarının net ve anlaşılır olması ve bu konuda bilgilendirilmeleri çalışanlarda rol belirsizliği ve rol çatışmasından kaynaklı doğabilecek örgütsel stresi ortadan kaldırmaya yardımcı olmaktadır (Yılmaz ve Ekici, 2006).

İşin kendisinden kaynaklı olarak meydana gelen stresin önüne geçmek amacıyla; iş tanımlarının yeniden dizayn edilmesi, personel güçlendirme uygulanması, çalışanların alınan kararlara katılımının sağlanması ve sağlıklı geri bildirimler ile stresin olumsuz etkilerine karşı çalışmalar uygulanabilmektedir (Vecchio, 2000) Bunun yanı sıra, yeniden yapılandırma yöntemi sayesinde dengesiz (az ya da çok) iş yükü ve zaman baskısından dolayı ortaya çıkan stresörler ve stres oluşumunun önüne geçilebilmektedir (Connor and Worley, 1991: 61).

Fiziksel çalışma ortamının uygun biçimde dizayn edilmesi, fiziki çevre şartlarının iyileştirilmesi işgörenlerin moral düzeyinin pozitif yönde artmasını sağlayacak, performans ve motivasyon düzeylerine yansiyarak ve fiziksel sağlıklarını etkileyecek olan olumsuzlukları ortadan kaldıracaktır. Isı, aydınlatama ve ses/gürültü seviyeleri çalışmaya elverişli hale getirilmesi, iş güvenliği sağlayacak önlemlerin alınması çalışanların verimli bir ortamda çalışmasını sağlayarak fiziksel çalışma ortamının yaratacağı örgütsel stresi ortadan kaldırmaya yardımcı olacaktır (Aksoy, 201: 49).

Zamanı etkin ve verimli biçimde kullanabilmek; sahip olunan yaşam alanlarına eşit ve ilgi alanları kapsamında vakit ayırabilmek, yalnızca zaman yönetimini iyi yapılabilmesi ile mümkündür. İş görenlerin iş ve yaşam dengesini sağlayabilmesi de yine zaman yönetimi yapabilmeleri ile mümkünken; bunun yanında organizasyonların esnek çalışma imkânı uygulamaları sağlaması ile iş-yaşam dengesini kurmak daha kolay sağlanabilmekte ve çalışanlar tüm yaşam alanlarına sınırlı olan zamanı daha rahat bölebilmektedirler (Genç, 2005).

Ayriyeten; uzun vadeli planlar oluşturmak, hedefleri “zaman”a göre planlamak, iş programı oluşturmak ve işleri öncelik sırasına göre düzenlemek, gerektiğinde “hayır” diyebilmek de etkin ve verimli bir zaman yönetimi için önem arz etmektedir (Makin ve Lindley, 1995). Ayrıca, kişiler zaman tuzağı olan alışkanlıklarından vazgeçerek daha az enerji ile daha verimli çalışmalar ortaya koyduklarında stres oluşumunu da ortadan kaldırmış olacaklardır.

Performans değerlendirme sisteminin değerlendirme şartları ve adilliği de çalışanların stres düzeylerini etkilemektedir. Adaletli olamayan bir performans değerlendirme sistemi örgüt iklimini olumsuz etkileyebilmekte ve çalışanların yönetime karşı duyduğu güven zedelenene bilmektedir. Performans değerlendirme sistemi çalışanların örgütsel adalet algıları bakımında önemli bir faktördür; adil olmayan ve güven duyulmayan örgütsel bir ortamın varlığı kişilerin performanslarını olumsuz olarak etkileyerek çalışanlar üzerinde stres yaratabilmektedir (Tan ve Çetin, 2011).

1.8. Algılanan Stres İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Saldamlı (2000) stres kaynaklarını ortaya koymak ve çalışanlar üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla otelcilik sektöründe ki 663 çalışanın katıldığı bir araştırma yapmıştır. Bu araştırma neticesinde yakınlarına vakit ayıramama, ücret yetersizliği ve maddi koşullar, deneyimsiz personel, mesleki eğitim, yorucu iş temposu ve aşırı iş yükü, manevi desteğin azlığı önemli stres faktörleri olduğu belirlenmiştir.

Hayes ve Weathington (2007) yapmış oldukları araştırma ile İyimserlik, stres, tükenmişlik ve yaşam doyumu ilişkisinin incelenmesini gerçekleştirmişlerdir. Yiyecek-içecek sektöründe ki 120 yönetici katıldığı bir örneklem ile çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Çalışmalarının neticesinde önem sırasıyla; yetersiz maaş ve ücret dengesizliği, aşırı yük, çalışma saatlerindeki düzensizlik ve belirsizlikler ve cinsel taciz stres nedenleri olarak ortaya çıkmıştır.

Akova ve Işık, (2008) stres kaynaklarının ve stresle başa çıkma yöntemlerinin belirlenmesi amacıyla otelcilik sektörü 380 iş gören ile gerçekleştirdikleri çalışmada stres kaynağı olarak örgütün yapısı ve politikasının olduğu sonucuna ulaşmışlar, stres verilen reaksiyonun çalışanın verimliliğini ve performansını düşürdüğünü tespit etmişlerdir.

Sunny’Hu ve Cheng (2010) stres, stresle başa çıkma stratejileri ve tükenmişlik algılarının belirlenmesi ve aralarındaki ilişkinin ortaya konması amacıyla 175 yöneticiyi içeren bir araştırma ortaya koymuşlardır. Çalışma sonucu olarak iş stres kaynaklarının görevin özellikleri, kariyer gelişimi, iş yükü ve işin özellikleri olduğu, stres ile başa çıkma stratejilerinin ise kaçınma stratejisi, dışlama stratejisi ve doğrudan çözüme ulaşma stratejisi olduğu belirlenmiştir.

Chiang, Birtch ve Kwan (2010), stres faktörleri, stresle mücadele yöntemleri ve stres ilişkinin incelenmesini hedefleyen araştırmalarında, hiyerarşik regresyon sonucunda iş talepleri ve iş kontrolünün stres üzerinde anlamlı etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Yüksek iş talebinin yüksek strese sebep olduğu sonucuna erişilmiştir.

Chuang ve Lei (2011), şef aşçıların stres ve iş tatmin düzeylerini ortaya koymak ve aralarındaki ilişkiyi belirlemek için 152 aşçının örneklem olarak katıldığı çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda da şeflerin stres seviyelerinin ortalamalarının çok yukarısında olduğu ve iş-aile çatışmasının en önemli stres yaratan sebep olduğu belirlenmiştir. Stres yaşayan şef aşçıların bu stresleriyle bağlantılı olarak iş tatminlerinin azaldığı neticesine varmışlardır.

Akpulat, Üzümcü ve Karacan, (2016) Çeşme ve Kartepe destinasyonlarında çalışan turizm işletmeleri personelinin iş stresleri ve örgütsel bağlılıkları ilişkisinin incelenmesini hedefleyen bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Destinasyon bazında Çeşme ve Kartepe’de çalışan personel değerlendirildiğinde stres algılamalarında anlamlı bir farklılığın olmadığı, fakat örgütsel bağlılıkları bakımından anlamlı bir farkın bulunduğu görülmüştür.

II. BÖLÜM

2. YAŞAM TATMİNİ

2.1. Yaşam Tatmininin Önemi ve Tanımı

Yaşam tatmini kavramı ilk defa 1961 senesinde Neugarten ve arkadaşları tarafından “Life Satisfaction Index”ini literatüre kazandırmaları sonucu ortaya atılmış olan bir kavram olarak literatürde yerini almış olsa da, iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiye dair ilk hipotezin Brayfield, Wells ve Strate (1957) tarafından ortaya konulmuş olduğu ifade edilmektedir (Chacko, 1983: 163).

London ve arkadaşları (1977), Bamundo ve Kopelman (1980) yaptıkları araştırmalar ile yaşam tatmini kavramına katkıda bulunmuşlardır (Rice vd, 1985:299)

Jeremy Bentham da 70’li yılların sonlarında kaliteli bir hayatın özelliklerinin/belirleyicilerinin (keyif ya da acı) neler olduğuna dair fikri ileri sürerek kavrama katkı da bulunmuş olan araştırmacılardan biri olarak literatürde yerini almaktadır (Rice ve diğerleri, 1985: 299).

Türk Dil Kurumu’na (TDK, 2017) göre tatmin kavramı; “arzu edilen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doyunluğuna ulaşma, doyum” şeklinde ifade edilmiştir. Tatmin; insanların doğası gereği, arzularının, ihtiyaçlarının ve beklentilerinin karşılanmasıdır. Diğer bir tanıma göre ise tatmin, beklentiler ile elde edilmiş olanlar arasındaki fark olarak tanımlanmıştır.

Pavot ve diğerkleri (1991) yaşam tatminini kişilerin bireysel yaşantısı ile alakalı yaptığı genel bilişsel değerkendirme biçiminde tanımlanmıştır. Vara (1999) ise yaşam tatminini mutluluk, moral gibi olgularla iyi olma durumu ve günlük hayatta güzel duyguların nahoş duygulara baskın olması olarak nitelendirmiştir. Bir başka tanım da ise yaşam tatmini, kişinin genel anlamda yaşam kalitesini olumlu bir şekilde değerkendirme düzeyi olduğu ileri sürölmüştür (Şeten, 2012: 51). Tatmin, beklentiler ile sahip olunan arasındaki farktır, bu farkın az olması durumunda tatmin yüksek olacaktır (Kovacs, 2007: 29). Yaşam tatmini, kişinin iş ve iş dışındaki hayatını oluşturan yaşamının tamamına gösterdiği duygusal tepkisi veya tutumudur (Özdevecioğlu, 2003: 697).

Yaşam tatmini ile ilgili Türkiye’de yapılan araştırmalar içerisinde en fazla karşılaşılan tanımında, bireyin beklentileriyle (ne arzu ettiğı), elinde mevcut olanların (neye sahip olduğu) karşılaştırılmasıyla elde edilen durum ya da sonuç şekline ifade edilmiştir (Özer ve Karabulut, 2003: 72).

Yaşam tatmini çevreyle olan etkileşime neticesi olarak gelişmektedir. Diener ve diğerkleri (1985) yaşam tatminini, kişinin yaşamının tamamını kendisinin ortaya koyduğu kriterlere uygun bir biçimde olumlu yönde değerkendirmesi şeklinde ifade etmektedir. Subjektif ve açık biçimde yapılan bu değerkendirme, anlık durumlardan ziyade daha genel bir değerkendirmeyi içine almakta ve yaşamın tamamını kapsamaktadır (Öcal, 2008: 27).

Donavan vd. (2002)’e göre yaşam tatminiyle ilişkisi olduğu faktörler şunlardır:

- Öz saygı,
- Dışa dönüklük,
- İyimserlik,
- Sosyallik,
- Planlama yeteneğı.

Sorumluluk sahibi, özgüvenli, iyimser, sevecen, kişiliğıne sahip kişilerin yaşam tatmin seviyeleri yüksek olabilmektedir.

Yapılan araştırmalarda, bireye yaşantısının bütününden memnun olup olmadıkları sorulmakta, alınan yanıtlar da sübjektif yargıları içermektedir. Kişilerin eğitim ve kültür durumları dikkate alınmadan ve huzur ve sosyal mutluluk gibi kavramların açıklamalarına girilmeden, insanların tamamen kendi yaşamlarından kendi algıladıkları biçim ile tatmin olma durumlarını ölçme de, yine bu değerlendirmelerin açık olduğunu göstermektedir (Donovan ve Halpern, 2002: 7; Aktaran: Baştemur, 2006: 62).

Yaşam tatmini genel olarak üç kategoride sınıflandırılmıştır (Özer ve Karabulut, 2003: 73):

1. Erdem, iyi oluş, kutsallık gibi bir dış ölçüt temel alınarak tanımlanmıştır.
2. Kişilerin yaşamlarını olumlu olarak değerlendirmelerine neyin sebep olduğu sorusu üzerine temellenerek, kişilerin kendi yaşamlarına dair yargılarını etkileyen sebepler incelenmiştir.
3. Günlük hayatın akışı üzerinde temellenerek kişinin günlük ilişkilerinde pozitif duygularının olumsuz duygularına baskın olması anlamına gelmektedir.

Yaşam tatmini fiziksel ve zihinsel sağlık ile beraber kişilerin geçtiği gelişim sürecin nasıl olduğunu göstermektedir. Bu konuda ulaşılan veriler ışığında yaşam kalitesinin ve sosyal gelişmenin takip edilmesi, bunların sonuçlarının değerlendirilerek değişik politikalarla kaliteli bir yaşam için gerekli olan standartların oluşturulması için yapılan çalışmalarda kullanılabilmektedir (Saris ve diğerleri, 1996: 7).

2.2. Yaşam Tatminini Etkileyen Faktörler

Yaşam tatminini etkileyen faktörler literatürde; bireysel değişkenler, işle ilgili olan değişkenler, çevresel değişkenler ve toplumsal değişkenler olarak dört grupta incelenmektedir (Özdevecioğlu, 2003, ss.697.). Fakat biz bu kısımda daha bireysel olan faktörler ele alınarak incelenmeye çalışılacaktır.

2.2.1. Yaş

Yaşam tatmini, kişinin mutluluğu ile ilgili kavramlardan biri olan öznel iyi oluşun bilişsel yönünü temsil etmektedir (Dost, 2007: 133).

Yapılan araştırmalarda yaş ile öznel iyi oluş arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Genel bir kanı haline gelen “tüm bireylerin yaşları ilerledikçe zamanla öznel açıdan daha kötü olacağı” yargısı günümüzde geçerliliğini yitirmiştir. Yaşla beraber öznel iyi oluşta artış olduğu görülen ve belli bir yaştan sonra düşmediği neticesine ulaşılan çalışmalar mevcuttur. Bazı çalışmalarda ise, ergen ve yaşlı yaş gruplarında yer alan bireylerin, orta yaş grubunda yer alan bireylere göre öznel iyi oluş seviyelerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Tüm bunlarla beraber, Türkiye’de yaş ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkilerin değerlendirildiği çalışmaların sayısı oldukça az olduğu görülmektedir (Eryılmaz ve Erce, 2011, 151).

Özer ve Özsoy (2003)’a göre; yaşlıların hayattan tatmin olamamalarına kendilerini işlevlerini kaybetmiş, güçsüz ve değersiz hissetmeleri önemli bir engeldir. Çalışma hayatı süresince üreten birey; emekli olduktan kısa bir süre sonra kendisini boşlukta ve işlevsiz şeklinde değerlendirmektedir. Bu durum da yaşam tatminini olumsuz biçimde etkilemektedir (Özer, 2003: 74.).

Özdevecioğlu yapmış olduğu araştırmada yaşam tatmininin belirli bir yaşa kadar artış gösterdiği, daha sonra azaldığı sonucuna vardığını belirtmiştir (Özdevecioğlu, 2003: 703).

Yaşam tatmini üzerinde yaş faktörünün etkisine dair literatürde farklı görüşler ortaya konulmuş olsa da anlamlı bir etkisi olduğu ve araştırma konusuna ait farklı özelliklerle birlikte ele alındığında etkilerinde de farklılık gösterdiği ifade edilebilir.

2.2.2. Cinsiyet

Birçok çalışmada kadın ya da erkek olmanın kişilerin öznel iyi oluşlarına nasıl etki ettiği sorusu ele alınmıştır. Batı toplumlarında yaşamını sürdüren kişiler üzerinde

yapılan çalışmaların büyük bölümünde cinsiyet faktörünün öznel iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı neticesine ulaşılrken, bazı çalışmalarda ise cinsiyet ile öznel iyi oluş arasında tutarlı ilkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Türkiye’de ise cinsiyet ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların sayısı çok azdır (Eryılmaz ve Erce, 2011).

Dost (2007)’a göre kadınların yaşam tatmin düzeyleri erkeklerden anlamlı olarak daha yüksektir. Hem Dikmen hem de Özdevecioğlu yapmış oldukları araştırmalarda kadınların iş ve yaşam tatminlerinin erkeklere göre daha yüksek olduğunu belirtmişleridir. Bu durumu Dikmen kadınların iş sahibi olmaları sonucu ekonomik özgürlük ve güvence sağlamaları neticesinde kendilerine ayrı bir yaşam imkanı sağlayabilmeleriyle açıklamıştır (Dikmen, 1995; Özdevecioğlu, 2003: 701).

2.2.3. Çalışma Koşulları

Sıkça dile getirilmekte olan iş hayatındaki doyumun, genel yaşam doyumunu diğer taraftan da genel yaşam doyumunun çalışma hayatındaki doyumunu karşılıklı şekilde birbirlerine etki etmesi, işin kişilerin hayatında önemli bir konumda bulunmasından dolayı doğaldır (Judge, 1993).

Vaktinin önemli bir kısmını kapsamasından dolayı bireyin işinin yaşamından ayrılmaz bir parça olduğu düşünüldüğünde, iş yaşamının bireyin yaşantılarının bütününe etkilemesi de doğal karşılanacaktır. Çalışma hayatındaki tatminsizlik, mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik durumları kişinin genel yaşamına etki etmekle birlikte zamanla yaşamdan da tatmin olmamaya başlamasına neden olabilir. Kişinin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini de olumsuz olarak etkileyen bu durum, psikolojik ve bedensel açıdan kişinin sağlığını bozabilir (Çetinkanat, 2000: 48) Yaşam tatminini belirleyen önemli değişken de çalışma yaşamı ve çalışma dışı yaşam arasındaki ilişkidir.

2.2.4. Eğitim

Genel olarak yüksek kademelerde çalışmalarından dolayı eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin yaşam tatminlerinin de yüksek olması beklenebilir. Nitekim bir çalışmada yaşam tatmini seviyesinin eğitim seviyesi arttıķa arttığı ifade edilerek yapılan araştırmanın neticesinde yaşam tatmini ile eğitim seviyesi arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır (Ballesteros vd. 2001: 25).

Bunun yanında eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte kişilerin yaşamlarına dair daha net amaçları ya da idealleri olacağından dolayı yaşam tatmin düzeyleri de artabilecektir.

2.2.5. Evlilik

İnsanların evlilikten ulaştığı doyumlarının, yaşam tatmin düzeylerini de önemli derecede etkilediği bilinmektedir. Yapılan araştırmalar yaşamın iş ve ekonomik güvence gibi önemli sayılabilecek doyum kaynaklarından ziyade kişilerin mutlu bir evliliğe daha çok değer verdikleri ispatlamıştır. Mutlu olmayan bir evlilik ise kişilerin fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Tezer 1996). Ayrıca evlilikten ve işten sağlanan tatminin mutluluğun iki ana kaynağı olduğu sonucuna varılan araştırmalarda kadınların işteki statüsünün kocalarının mutluluğunu etkileyebileceği de ifade edilmiştir (Benin ve Nienstedt, 2016).

III. BÖLÜM

3. ALGILANAN STRESİN YAŞAM TATMİNİNE ETKİSİ ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Yöntem

Araştırmanın bu kısmında araştırmanın amaç ve kapsamı, araştırmada kullanılan ölçme araçlarının yapısı ile geçerlilik ve güvenirlik analizleri, araştırma hipotezleri, araştırma modeli ve araştırmada kullanılan istatistiksel analiz teknikleri hakkında bilgiler sunulmuştur.

3.1.1. Amaç ve Kapsam

Bu araştırmanın amacı özel güvenlik çalışanlarının algılanan stres ve yaşam tatmin seviyelerinin incelenmesi, demografik değişkenlere göre çalışanların algılanan stres ve yaşam tatmin seviyelerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesidir. Ayrıca çalışanların algılanan stresleri ve yaşam tatmin seviyelerinin çeşitli demografik değişkenlere göre (cinsiyet değişkeni, yaş değişkeni, medeni durum değişkeni, eğitim durumu değişkeni, çalışma süresi değişkeni ve statü değişkeni) farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır.

3.1.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Yaptığımız araştırmanın evrenini, Bolu’da çalışan 982 özel güvenlik personeli oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise bu 982 personel arasından seçilen 246’sı oluşturmaktadır. Çalışmada toplam 246 çalışanla birebir görüşülerek anketlerin içeriği

anlatılmış, anketin içeriğini oluşturan soruların tek tek cevaplanarak doldurulması sağlanmıştır.

3.1.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak yüz yüze görüşme tekniği ile anket yöntemi benimsenmiştir. Araştırma amaçları doğrultusunda oluşturulan anket formu 3 kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısım kişisel tanımlayıcı form, ikinci kısım algılanan stres ölçeği ve üçüncü kısım yaşam tatmini ölçeğinden oluşmaktadır. Bu kısımda ölçek değişkenlerine ait yapısal geçerlilik ve güvenirlik bulguları sunulmuştur.

Algılanan stresi ölçmek için kullanılan anket Algılanan Stres Ölçeği'dir. Mehmet Eskin (2013) tarafından geliştirilen algılanan stres ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçek için Mehmet Eskin'den izin alınmıştır.

Yaşam tatminini ölçmek için kullanılan anket Yaşam Tatmini Ölçeği'dir. Diener vd. (1985) tarafından geliştirilen yaşam tatmini ölçeği (SWLS) Türkçeye uyarlaması Ünsal Yetim (2001) tarafından yapılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçek için Ünsal Yetim'den gerekli izinler alınmıştır.

3.1.3.1. Algılanan Stres Ölçeği

Algılanan stres ölçeği 14 adet 5'li likert tipte madde ile katılımcıların algıladıkları stres düzeyini ölçülmesi amacıyla tasarlanmış bir ölçektir. Ölçeğe uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucu ölçeğin tek boyutlu bir yapı gösterdiği görülmüştür. Açıklayıcı faktör analizi ve güvenirlik analizi bulguları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.1.3: Algılanan Stres Düzeyi Ölçeği Geçerlilik Ve Güvenirlilik Analizleri

Madde	Bileşen 1	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
14.Geçen ay, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz?	.903		
3. Geçen ay, kendinizi ne sıklıkla sinirli ve stresli hissettiniz?	.894		
11.Geçen ay, ne sıklıkla kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelenediniz?	.877		
8. Geçen ay, ne sıklıkla yapmanız gereken şeylerle başa çıkamadığınızı fark ettiniz?	.876		
9. Geçen ay, hayatınızdaki zorlukları ne sıklıkta kontrol edebildiniz?	-.873		
10.Geçen ay, ne sıklıkla her şeyin üstesinden gediğinizi hissettiniz?	-.863		
2. Geçen ay, hayatınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi ne sıklıkla hissettiniz?	.846		
5. Geçen ay, hayatınızda ortaya çıkan önemli değişikliklerle etkili bir şekilde başa çıktığınızı hissettiniz?	-.840	69.259	0.965
4. Geçen ay, ne sıklıkla gündelik zorlukların üstesinden başarıyla geldiniz?	-.826		
1. Geçen ay, beklenmedik bir şeylerin olması nedeniyle ne sıklıkta rahatsızlık duydunuz?	.822		
7. Geçen ay, her şeyin yolunda gittiğini ne sıklıkla hissettiniz?	-.804		
6. Geçen ay, kişisel sorunlarınızı ele alma yeteneğinize ne sıklıkla güven duydunuz?	-.770		
12.Geçen ay, kendinizi ne sıklıkla başarmak zorunda olduğunuz şeyleri düşünürken buldunuz?	.722		
13.Geçen ay, ne sıklıkta zamanınızın nasıl kullanacağınızı kontrol edebildiniz?	-.706		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçütü		0.971	
Bartlett Küresellik Ölçütü		sig=0.000	
Yaklaşık Ki-Kare		3240.494499	
s.d		91	

s.d= serbestlik derecesi

Tablo incelendiğinde ölçeğin KMO örneklem yeterliliği ölçütünün 0.9'un üzerinde olduğu görülmüştür. Daha açık bir ifade ile ölçek maddeleri arasındaki korelasyon ilişkileri bir üst yapıyı ölçme bakımından yeterlidir. Diğer yandan Bartlett küresellik testinin de %5 önem seviyesinde anlamlı olması, ölçeğin faktör analizi yapılmasına uygun olduğunu ve yeterli ilişki seviyesine sahip maddelerden oluştuğunu göstermektedir. Ölçek maddelerine ait faktör yükleri incelendiğinde tüm faktör yüklerinin mutlak değerce 0.5'in üzerinde olduğu görülmüştür. Diğer yandan ters maddelerin negatif faktör puanına sahip olması ise söz konusu maddelerin olguyu açıklamak amacıyla ters transformasyona tabi tutulup ölçeğe eklenmesi gerektiğini

göstermektedir. Ölçeğin tek boyutlu bir yapı ile toplam varyansın yaklaşık %69'unu açıkladığı görülmektedir. Söz konusu oranın %50'nin üzerinde olması, ölçeğin olguyu tanımlamadaki başarısı yönünden olumlu bir bulgudur. Son olarak ölçeğin cronbach's alpha iç tutarlılık katsayısının 0.9'un üzerinde olması ölçeğin mükemmel güvenirlikte ölçüm yapabilecek bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

3.1.3.2. Yaşam Tatmini Ölçeği

Yaşam tatmini ölçeği 5 adet 5'li likert tipte soru ile katılımcıların yaşam tatmin düzeylerini ölçmek üzere tasarlanmış bir ölçektir. Ölçeğe uygulanan açıklayıcı faktör analizi ve güvenirlik analizi bulguları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.1.31: Yaşam Tatmini Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri

Madde	Bileşen 1	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
2.Yaşam şartlarım mükemmeldir.	.909	76.014	0.919
3.Hayatımdan memnunum.	.907		
1.Birçok yönden yaşamım idealimdekine yakındır.	.901		
5.Eğer hayata yeniden başlasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	.879		
4.Şimdiye kadar yaşamımda önemli şeyleri elde ettim.	.754		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçütü		0.899	
Bartlett Küresellik Ölçütü		sig=0.000	
Yaklaşık Ki-Kare		910.924	
s.d		10	

s.d= serbestlik derecesi

Tablo incelendiğinde elde edilen KMO ve Bartlett küresellik testi bulguları, ölçek maddeleri arasındaki ilişkilerin bir üst yapıyı başarı ile ölçebilecek düzeyde olduğunu göstermektedir. Ölçek maddelerinin tamamı 0.5'in üzerinde faktör yüküne sahip iken ölçeğin açıklayabildiği varyans oranı yaklaşık %76'dır. Söz konusu her iki bulgu da ölçeğin ölçme gücü bakımından yeterli olduğunu gösterirken, ölçekte ters madde olmadığı açıkça görülmektedir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı incelendiğinde mükemmel derecede güvenilir bir ölçek olduğu görülür.

3.1.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma amaçları doğrultusunda oluşturulmuş araştırma hipotezleri şu şekildedir;

H₁: Algılanan stres düzeyi ile yaşam tatmini düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Algılanan stres düzeyi yaş değişkenine göre farklılık gösterir.

H₃: Yaşam tatmini düzeyi yaş değişkenine göre farklılık gösterir.

H₄: Algılanan stres düzeyi cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterir.

H₅: Yaşam tatmini düzeyi cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterir.

H₆: Algılanan stres düzeyi eğitim değişkenine göre farklılık gösterir.

H₇: Yaşam tatmini düzeyi eğitim değişkenine göre farklılık gösterir.

H₈: Algılanan stres düzeyi medeni durum değişkenine göre farklılık gösterir.

H₉: Yaşam tatmini düzeyli medeni durum değişkenine göre farklılık gösterir.

H₁₀: Algılanan stres düzeyi çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterir.

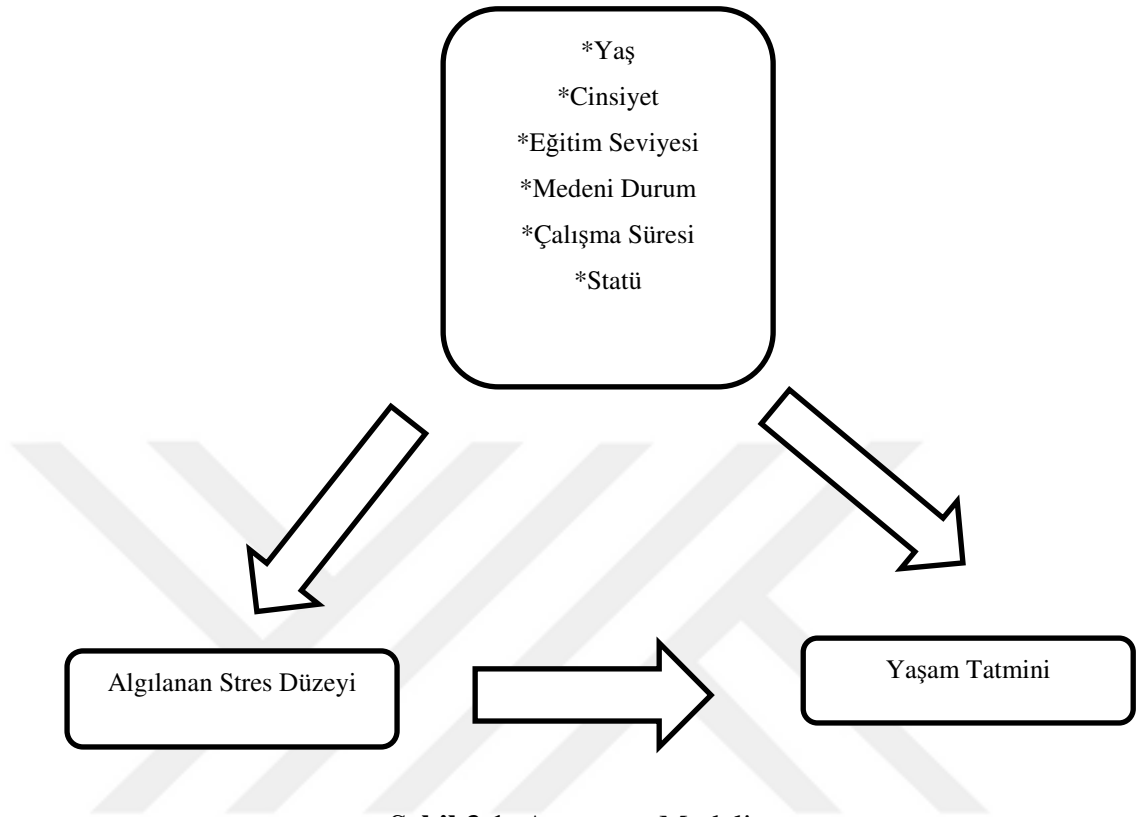
H₁₁: Yaşam tatmini düzeyi çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterir.

H₁₂: Algılanan stres düzeyi statü değişkenine göre farklılık gösterir.

H₁₃: Yaşam tatmini düzeyi statü değişkenine göre farklılık gösterir.

3.1.5. Araştırmanın Modeli

İstatistiksel tarama modelinde gerçekleştirilen araştırma için araştırma amaçları ve hipotezleri göz önünde bulundurularak araştırma modeli Şekil 3.1 yardımıyla görselleştirilebilir.



Şekil 3.1: Araştırma Modeli

3.1.6. Veri Analizi

Araştırma kapsamında toplanan veriler önce Microsoft Excel programında girilmiş ardından gerekli sayısal kodlamaların yapılması ile SPSS 22.0 programına aktarılmıştır. Katılımcılardan 2’si “Algılanan stres düzeyi” ölçeği sorularına, 1’i de “Yaşam Tatmini” ölçeği sorularına cevap vermediği için verilerin analizinde bu kayıp veriler dikkate alınmamıştır. Çalışmada bundan sonraki istatistiksel çözümlemelerin tamamı söz konusu paket program yardımıyla gerçekleştirilmiştir.

Bulgular bölümünün ilk kısmında katılımcılara ait demografik istatistikler sunulmuştur. İkinci kısım, ölçek sorularına verilen yanıtların frekans analizlerini içerir. Üçüncü kısımda ölçek sorularından yola çıkarak oluşturulan toplamsal ölçek değerlerinin betimsel istatistikleri ve normal dağılım testleri yer almaktadır. Söz konusu ölçek değerlerinin normal dağılıma oldukça yakın olması sebebiyle sonraki kısımlarda

parametrik test tekniklerinden faydalanılmıştır. Dördüncü kısım araştırma hipotezlerini uygun test istatistikleri ile sınanmasını içermektedir.

Araştırma hipotezlerinin sınanması esnasında normal dağılım varsayımından faydalanılarak parametrik hipotez testi tekniklerine başvurulmuştur. Sürekli değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla basit doğrusal regresyon modeli kurulup çözümlenmiştir.

Demografik gruplar arasındaki farkların tespitine dayalı hipotezlerin sınanması amacıyla ise bağımsız örneklem t-testi ve ANOVA testinden (F testi) faydalanılmıştır. İki grubun ortalamaları arasındaki farkın sınanmasına dayalı hipotezlerin test edilmesi amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmış, seçilen anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılık bulunması durumunda grup ortalamaları karşılaştırılarak yorumlanmıştır. İki'den fazla grubun ortalamaları arasındaki farkın tespiti için ise ANOVA testi uygulanmış, belirlenen önem düzeyinde anlamlı farklılık bulunması durumunda ise farkın kaynağı olan grup veya grupların tespiti amacıyla Tukey post hoc çoklu karşılaştırma testlerine başvurulmuştur. Tukey testinde karşılaştırılan ikili grupların ortalamaları arasındaki anlamlı farklar, ortalama farkın işareti göz önünde bulundurularak yorumlanmış ve ANOVA tablosunda raporlanmıştır.

Gruplar arası farkların tespiti için kullanılan parametrik yaklaşımların normal dağılıma ek olarak karşılaştırılan grupların üye sayısının 30'un üzerinde olmasını gerektiren bir varsayımı daha vardır ($n > 30$). Araştırmada parametrik test tekniklerinin kullanılması sebebiyle bazı demografik gruplar birleştirilerek karşılaştırılan grupların üye sayısının 30'un üzerinde olması sağlanmıştır. Birleştirilerek yeniden kategorize edilen gruplar şu şekildedir; eğitim seviyesi için Meslek yüksek okulu ($n=54$), Lisans ($n=12$), çalışma süresi için 12-15 yıl ($n=42$) ve 16 yıl ve üzeri ($n=14$), statü değişkeni için ise özel güvenlik şefi ($n=23$), özel güvenlik amiri ($n=9$) ve özel güvenlik müdür ($n=3$) kategorileri birleştirilerek söz konusu varsayım sağlanmıştır. Son olarak araştırmanın tamamında yeterli anlamlılık düzeyi %5 olarak tanımlanmış, her hangi bir olayın gerçekleşmesinin şansa karşı araştırılan faktör tarafından belirlenmesi %95 güven düzeyinde sınanmıştır.

3.2. Bulgular

Araştırmanın bu kısmında anket verilerinin analizi sonucu elde edilen bulgular tablo ve yorumlar ile birlikte sunulmuştur.

3.2.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya dâhil edilen özel güvenlik görevlilerine ait demografik istatistikler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.2.13: Katılımcı Demografik İstatistikleri

		Frekans (n)	Yüzde (%)
Yaş	20-30 Yaş Arası	110	44.7%
	31-40 Yaş Arası	78	31.7%
	41 Yaş Ve Üzeri	58	23.6%
	Toplam	246	100.0%
Cinsiyet	Erkek	186	75.6%
	Kadın	60	24.4%
	Toplam	246	100.0%
Eğitim	İlk-Orta	35	14.2%
	Lise	145	58.9%
	Meslek Yüksek Okulu	54	22.0%
	Lisans	12	4.9%
	Lisansüstü	0	0.0%
	Toplam	246	100.0%
Medeni Durum	Evli	148	60.2%
	Bekar	98	39.8%
	Toplam	246	100.0%
Aylık Gelir	0-1500 TL	0	0.0%
	1501-3000 TL	246	100.0%
	3001 TL Ve Üzeri	0	0.0%
	Toplam	246	100.0%
Çalışma Süresi	0-3 Yıl Arası	75	30.5%
	4-7 Yıl Arası	53	21.5%
	8-11 Yıl Arası	62	25.2%
	12-15 Yıl Arası	42	17.1%
	16 Yıl Ve Üzeri	14	5.7%
	Toplam	246	100.0%
Statü	Özel Güvenlik Personeli	211	85.8%
	Özel Güvenlik Şefi	23	9.3%
	Özel Güvenlik Amiri	9	3.7%
	Özel Güvenlik Müdürü	3	1.2%
	Toplam	246	100.0%

Algılanan stresin yaşam tatminine etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmaya katılan bireylerin demografik özellikleri incelendiğinde katılımcıların

%75.6'sının (186 kişi) erkek, %24.4'ünün (60 kişi) kadın olduğu görülmüş, yaş dağılımı incelendiğinde ise katılımcıların %44.7'sinin (110 kişi) 20-30 yaş arası, %31.7'sinin (78 kişi) 31-40 yaş arası, %23.6'sının (58 kişi) 41 yaş ve üzeri olduğu ortaya çıkmıştır.

Eğitim durumları incelendiğinde katılımcıların %58.9'unun (145 kişi) lise mezunu, %22'sinin (54 kişi) meslek yüksek okulu, %14.2'sinin (35 kişi) ilk-orta okul, %4.9'sunun (12 kişi) lisans mezunu olduğu görülürken, medeni durumları incelendiğinde ise katılımcıların %60.2'sinin (148 kişi) evli, %39.8'inin (98 kişi) bekâr olduğu belirlenmiştir.

Aylık gelir durumları incelendiğinde katılımcıların hepsinin 1501-3000 tl arası gelir durumu olduğu ortaya çıkmış, çalışma süreleri incelendiğinde ise katılımcıların %30.5'inin (75 kişi) 0-3 yıl arası, %25.2'sinin (62 kişi) 8-11 yıl arası, %21.5'inin (53 kişi) 4-7 yıl arası, %17.1'inin (42 kişi) 12-15 yıl arası, %5.7'sinin (14 kişi) 16 yıl ve üzeri çalıştığı görülmüştür.

Statüye göre incelendiğinde katılımcıların %85.8'inin (211 kişi) özel güvenlik personeli, %9.3'ünün (23 kişi) özel güvenlik şefi, %3.7'sinin (9 kişi) özel güvenlik amiri, %1.2'sinin özel güvenlik müdürü olduğu belirlenmiştir.

3.2.2. Frekans Analizleri

Araştırmanın bu kısmında ölçek sorularına verilen yanıtların genel bir dağılımını görebilmek açısından ölçekler maddelerine verilen yanıtların frekans analizleri sunulmuştur. Algılanan stres ölçeği frekans analizleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.2.24: Algılanan Stres Ölçeği Frekans Analizleri

Madde	Hiçbir Zaman		Neredeyse Hiçbir Zaman		Bazen		Oldukça Sık		Çok Sık	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. Geçen ay, beklenmedik bir şeylerin olması nedeniyle ne sıklıkta rahatsızlık duydunuz?	11	4.5%	71	28.9%	89	36.2%	70	28.5%	5	2.0%
2. Geçen ay, hayatınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi ne sıklıkla hissettiniz?	17	6.9%	84	34.1%	86	35.0%	58	23.6%	1	.4%
3. Geçen ay, kendinizi ne sıklıkla sinirli ve stresli hissettiniz?	28	11.4%	86	35.0%	60	24.4%	66	26.8%	6	2.4%
4. Geçen ay, ne sıklıkla gündelik zorlukların üstesinden başarıyla geldiniz?	0	0.0%	25	10.2%	111	45.1%	104	42.3%	6	2.4%
5. Geçen ay, hayatınızda ortaya çıkan önemli değişikliklerle etkili bir şekilde başa çıktığınızı hissettiniz?	1	.4%	51	20.7%	81	32.9%	101	41.1%	12	4.9%
6. Geçen ay, kişisel sorunlarınızı ele alma yeteneğinize ne sıklıkla güven duydunuz?	0	0.0%	11	4.5%	64	26.0%	117	47.6%	54	22.0%
7. Geçen ay, her şeyin yolunda gittiğini ne sıklıkla hissettiniz?	3	1.2%	70	28.5%	93	37.8%	71	28.9%	9	3.7%
8. Geçen ay, ne sıklıkla yapmanız gereken şeylerle başa çıkamadığınızı fark ettiniz?	23	9.3%	106	43.1%	72	29.3%	45	18.3%	0	0.0%
9. Geçen ay, hayatınızdaki zorlukları ne sıklıkta kontrol edebildiniz?	1	.4%	44	17.9%	80	32.5%	84	34.1%	37	15.0%
10. Geçen ay, ne sıklıkla her şeyin üstesinden gediğinizi hissettiniz?	3	1.2%	58	23.6%	77	31.3%	98	39.8%	10	4.1%
11. Geçen ay, ne sıklıkla kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkeleniniz?	30	12.2%	92	37.4%	54	22.0%	69	28.0%	1	.4%
12. Geçen ay, kendinizi ne sıklıkla başarmak zorunda olduğunuz şeyleri düşünürken buldunuz?	1	.4%	33	13.5%	100	41.0%	97	39.8%	13	5.3%
13. Geçen ay, ne sıklıkta zamanınızın nasıl kullanacağınızı kontrol edebildiniz?	0	0.0%	16	6.5%	82	33.3%	116	47.2%	32	13.0%
14. Geçen ay, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğinizi kadar biriktiğini hissettiniz?	86	35.0%	70	28.5%	63	25.6%	27	11.0%	0	0.0%

Algılanan stres ölçeği sorularına verilen yanıtların genel bir dağılımını görebilmek amacıyla verilen cevapların frekans dağılımı incelendiğinde;

“Geçen ay, beklenmedik bir şeylerin olması nedeniyle ne sıklıkta rahatsızlık duyduunuz?” sorusuna verilen cevapların çoğunlukla “Bazen” (%36.2) daha sonra ise “Neredeyse Hiçbir Zaman” (%28.9) ve “Oldukça Sık” (%28.5) şeklinde cevaplandığı;

“Geçen ay, hayatınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi ne sıklıkla hissettiniz?” sorusuna verilen cevapların çoğunlukla “Bazen” (%35) daha sonra ise “Neredeyse Hiçbir Zaman” (%34.1) ve “Oldukça Sık” (%23.6) şeklinde cevaplandığı;

“Geçen ay, kendinizi ne sıklıkla sinirli ve stresli hissettiniz?” sorusuna verilen cevapların çoğunlukla “Neredeyse Hiç bir Zaman” (%35) daha sonra ise “Oldukça Sık” (%26.8) ve “Bazen” (%24.4) şeklinde cevaplandığı;

“Geçen ay, ne sıklıkla gündelik zorlukların üstesinden başarıyla geldiniz?” sorusuna verilen cevapların çoğunlukla “Bazen” (%45.1) daha sonra ise “Oldukça Sık” (%42.3) ve “Neredeyse Hiç bir Zaman” (%10.2) şeklinde cevaplandığı;

“Geçen ay, hayatınızda ortaya çıkan önemli değişikliklerle etkili bir şekilde başa çıktığınızı hissettiniz?” sorusuna verilen cevapların çoğunlukla “Oldukça Sık” (%41.1) daha sonra ise “Bazen” (%32.9) ve “Neredeyse Hiç bir Zaman” (%20.7) şeklinde cevaplandığı;

“Geçen ay, kişisel sorunlarınızı ele alma yeteneğinize ne sıklıkla güven duyduunuz?” sorusuna verilen cevapların çoğunlukla “Oldukça Sık” (%47.6) daha sonra ise “Bazen” (%26) ve “Çok Sık” (%22) şeklinde cevaplandığı;

“Geçen ay, her şeyin yolunda gittiğini ne sıklıkla hissettiniz?” sorusuna verilen cevapların çoğunlukla “Bazen” (%37.8) daha sonra ise “Oldukça Sık” (%28.9) ve “Neredeyse Hiç bir Zaman” (%28.5) şeklinde cevaplandığı;

“Geçen ay, ne sıklıkla yapmanız gereken şeylerle başa çıkamadığınızı fark ettiniz?” sorusuna verilen cevapların çoğunlukla “Neredeyse Hiç bir Zaman” (%43.1) daha sonra ise “Bazen” (%29.3) ve “Oldukça Sık” (%18.3) şeklinde cevaplandığı;

“Geçen ay, hayatınızdaki zorlukları ne sıklıkta kontrol edebildiniz?” sorusuna verilen cevapların çoğunlukla “Oldukça Sık” (%34.1) daha sonra ise “Bazen” (%32.5) ve “Neredeyse Hiç bir Zaman” (%17.9) şeklinde cevaplandığı;

“Geçen ay, ne sıklıkla her şeyin üstesinden geldiğinizi hissettiniz? sorusuna verilen cevapların çoğunlukla “Oldukça Sık” (%39.8) daha sonra ise “Bazen” (%31.3) ve “Neredeyse Hiç bir Zaman” (%23.6) şeklinde cevaplandığı;

“Geçen ay, ne sıklıkla kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelenediniz?” sorusuna verilen cevapların çoğunlukla “Neredeyse Hiç bir Zaman” (%37.4) daha sonra ise “Oldukça Sık” (%28) ve “Bazen” (%22) şeklinde cevaplandığı;

“Geçen ay, kendinizi ne sıklıkla başarmak zorunda olduğunuz şeyleri düşünürken buldunuz?” sorusuna verilen cevapların çoğunlukla “Bazen” (%41) daha sonra ise “Oldukça Sık” (%39.8) ve “Neredeyse Hiç bir Zaman” (%13.5) şeklinde cevaplandığı;

“Geçen ay, ne sıklıkta zamanınızın nasıl kullanacağınızı kontrol edebildiniz?” sorusuna verilen cevapların çoğunlukla “Oldukça Sık” (47.2) daha sonra ise “Bazen” (%33.3) ve “Çok Sık” (%13) şeklinde cevaplandığı görülmüştür.

Tablo 3.2.25: Yaşam Tatmini Ölçeği Frekans Analizleri

Madde	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		Kesinlikle Katlıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1.Birçok yönden yaşamım idealimdekine yakındır.	8	3.3%	43	17.5%	84	34.1%	103	41.9%	8	3.3%
2.Yaşam şartlarım mükemmeldir.	86	35.1%	63	25.7%	88	35.9%	8	3.3%	0	0.0%
3.Hayatımdan memnunum.	14	5.7%	58	23.6%	59	24.0%	83	33.7%	32	13.0%
4.Şimdiye kadar yaşamımda önemli şeyleri elde ettim.	1	.4%	40	16.3%	101	41.1%	92	37.4%	12	4.9%
5.Eğer hayata yeniden başlasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	1	.4%	38	15.4%	68	27.6%	75	30.5%	64	26.0%

Yaşam tatmini ölçeği sorularına verilen yanıtların genel bir dağılımını görebilmek amacıyla verilen cevapların frekans dağılımı incelendiğinde ise;

“Birçok yönden yaşamım idealimdekine yakındır.” ifadesine verilen cevapların çoğunlukla “Katılıyorum” (%41.9) daha sonra ise “Katılmıyorum” (%17.59) şeklinde cevaplandığı;

“Yaşam şartlarım mükemmeldir.” ifadesine verilen cevapların çoğunlukla “Kararsızım” (%35.9) daha sonra ise “Kesinlikle Katılmıyorum” (%35.1) şeklinde cevaplandığı;

“Hayatımdan memnunum.” ifadesine verilen cevapların çoğunlukla “Katılıyorum” (%33.7) ” daha sonra ise “Kararsızım” (%24) şeklinde cevaplandığı;

“Şimdiye kadar yaşamımda önemli şeyleri elde ettim.” ifadesine verilen cevapların çoğunlukla “Kararsızım” (%41.1) daha sonra ise “Katılmıyorum” (%37.4) şeklinde cevaplandığı;

Eğer hayata yeniden başlasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim. ifadesine verilen cevapların çoğunlukla “Katılıyorum” (%30.5) daha sonra ise “Kararsızım” (%27.6) şeklinde cevaplandığı görülmüştür.

3.2.3. Betimsel İstatistikler

Bu kısımda araştırmanın ölçme aracı olan ölçekler için gerekli maddelere ters kodlamalar yapıldıktan sonra elde edilen toplamsal ölçek değerlerine ait betimsel istatistikler ve normal dağılım testleri yer almaktadır. Ölçek değişkenlerine ait betimsel istatistikler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.2.3: Ölçek Betimsel İstatistikleri

Değişken	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Algılanan Stres Düzeyi	244	1.286	4.214	2.653	0.743
Yaşam Tatmini	245	1.400	4.400	3.107	0.837

Algılanan stresin yaşam tatminine etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmaya katılan bireylerin vermiş oldukları cevapların betimsel istatistik verileri incelendiğinde algılanan stres düzeyi ölçeğinin minimum 1.286, maksimum 4.214, ortalama olarak da 2.653 ± 0.743 değerlerine sahip olduğu görülmüştür. Likert tipli ölçekler için orta noktanın 3 olduğu düşünüldüğünde örneklem için stres algısı düzeyinin ortalamanın altında olduğu söylenebilir. Yaşam tatmini ölçeğinin ise minimum 1.40, maksimum 4.400, ortalama olarak da 3.107 ± 0.837 değerlerine sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Örneklem için yaşam tatmini düzeyinin ortalamanın altında olduğu söylenebilir.

Ölçeklere ait normal dağılım testleri ile çarpıklık ve basıklık katsayıları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.2.3: Ölçek Normal Dağılım İstatistikleri

Değişken	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk			Çarpıklık	Basıklık
	istatistik	s.d	Sig.	istatistik	s.d	Sig.		
Algılanan Stres Düzeyi	.136	243	.000	.937	243	.000	.180	1.296
Yaşam Tatmini	.135	243	.000	.924	243	.000	-.188	1.346

Tablo incelendiğinde her iki ölçeğinde normal dağılım test istatistiklerine göre %5 anlamlılık düzeyinde normal dağılmadıkları söylenebilir. Fakat sosyal bilimler ve davranış bilimlerine ait ölçek tipi ölçme araçları ile toplanan verilerde normal dağılım testleri ile normal dağılım saptanması oldukça ender görülen bir durumdur. Araştırmacılar bunun yerine söz konusu ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin incelenmesini tavsiye etmektedir. Bu bakımdan çarpıklık katsayıları incelendiğinde normal dağılım çarpıklık katsayısı olan 0'a oldukça yakın ve istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir çarpıklıktan bahsedilebilir ($S < \pm 1$). Diğer yandan normal dağılım basıklık değeri olan 3 ile ölçek basıklıkları karşılaştırıldığında yine aşırı olmayan bir basıklık söz konusudur ($1 < K < 4$). Bu şartlar altında normal dağılımın sağlandığı varsayılarak aynı şartlar altında parametrik olmayan test tekniklerinden daha etkin olan parametrik test tekniklerinden faydalanılabileceği söylenebilir.

3.2.4. Hipotez Testleri

Araştırmanın bu kısmında araştırma hipotezleri uygun test istatistikleri ile sınanıp, bulgular tablo ve yorumlar ile birlikte sunulmuştur.

H₁: Algılanan stres düzeyi ile yaşam tatmini düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotezin sınanması amacıyla yaşam tatmini ölçeğinin bağımlı, algılanan stres düzeyi ölçeğinin ise bağımsız değişken olarak tanımlandığı basit doğrusal regresyon modeli tahmin istatistikleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.2.4: Basit Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişken	Standartize Edilmemiş		Standartize Edilmiş	t	Sig.
	β	S.H	β		
Sabit	5.865	.076	-	76.804*	.000
Algılanan Stres Düzeyi	-1.037	.028	-.924	-37.397*	.000
R ²	0.924				
Düzeltilmiş R ²	0.853				
F	1398.551*				
F(p)	0.000				

* %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel anlamlılığı simgeler.SH: Standart Hata

Tablo incelendiğinde regresyon modelinin bir bütün olarak anlamlılığını sınavan F testi anlamlılık değerinin (sig.) %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir regresyon modeline işaret ettiği görülür (sig.<0.05). Modelin açıklayıcılık ve düzeltilmiş açıklayıcılık katsayıları oldukça yüksektir. Düzeltilmiş R-kare değeri ile yorum yapılacak olursa bağımsız değişken algılanan stres düzeyinin bağımlı değişken yaşam tatmini yaklaşık %85 oranında açıklayabildiği söylenebilir. Diğer yandan algılanan stres düzeyi değişkenin katsayısı %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı ve negatiftir ($\beta=-0.924$, sig.<0.05). Bu durumda özel güvenlik görevlilerinde algılanan stres düzeyi ile yaşam tatmini arasında ters yönlü bir ilişkiden bahsedilebilir. Daha açık bir ifade ile özel güvenlik görevlilerinde algılanan stres düzeyi arttıkça yaşam tatmini azalmakta, algılanan stres düzeyi azaldıkça yaşam tatmini artmaktadır.

H₂: Algılanan stres düzeyi yaş değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotezin sınanması amacıyla yapılan farklı yaş grubundaki özel güvenlik görevlileri arasında algılanan stres düzeyi bakımından farkları sınavan ANOVA testi istatistikleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.2.49: Yaş Grupları Arasında Algılanan Stres Düzeyi Bakımından Farkları
Sınavan ANOVA Testi İstatistikleri

Değişken	Yaş Grubu	N	Ortalama	Std. Sapma	F	sig.	Post Hoc
Algılanan Stres Düzeyi	1.)20-30 Yaş Arası	110	2.217	0.591	53.268*	0.000	1<2 ve 3*
	2.)31-40 Yaş Arası	77	3.140	0.641			2>3*
	3.)41 Yaş Ve Üzeri	57	2.837	0.650			
	Toplam	244	2.653	0.743			

*%5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılığı simgeler.

Tablo incelendiğinde 20-30 yaş arası ($\bar{X}=2.217\pm0.591$) 31-40 yaş arası ($\bar{X}=3.140\pm0.641$) ve 41 yaş ve üzeri ($\bar{X}=2.837\pm0.650$) güvenlik görevlileri arasında algılanan stres düzeyi bakımından %5 anlamlılık seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı farkların olduğu söylenebilir ($F=53.268$, $\text{sig.}<0.05$). Söz konusu farkın kaynağı olan yaş grubu veya grupların tespiti amacıyla yapılan post hoc karşılaştırma bulguları ise şu şekildedir; 20-30 yaş arası özel güvenlik görevlilerinin algıladıkları stres düzeyi 31-40 yaş ve 41 yaş ve üzeri özel güvenlik görevlilerinden daha düşük iken, 31-40 yaş arasındaki özel güvenlik görevlilerinin algıladıkları stres düzeyi 41 yaş ve üzeri özel güvenlik görevlilerinden daha yüksektir.

H₃: Yaşam tatmini düzeyi yaş değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotezin sınanması amacıyla yapılan farklı yaş grubundaki özel güvenlik görevlileri arasında yaşam tatmini düzeyi bakımından farkları sınavan ANOVA testi istatistikleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.2.410: Yaş Grupları Arasında Yaşam Tatmin Düzeyi Bakımından Farkları Sınayan ANOVA Testi İstatistikleri

Değişken	Yaş Grubu	N	Ortalama	Std. Sapma	F	sig.	Post Hoc
Yaşam Tatmini	1.)20-30 Yaş Arası	110	3.602	0.608	55.476*	0.000	1>2 ve 3*
	2.)31-40 Yaş Arası	78	2.541	0.786			2<3*
	3.)41 Yaş Ve Üzeri	57	2.926	0.726			
	Toplam	245	3.107	0.837			

*%5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılığı simgeler.

20-30 yaş arası ($\bar{X}=3.602\pm0.608$), 31-40 yaş arası ($\bar{X}=2.541\pm0.786$) ve 41 yaş ve üzeri ($\bar{X}=2.926\pm0.726$) özel güvenlik görevlileri arasında yaşam tatmini düzeyi bakımından %5 anlamlılık seviyesinde anlamlı farklılıklar saptanmıştır.(F=55.476, sig.<0.05). Farkın kaynağı olan grup veya grupların tespiti amacıyla yapılan Tukey post hoc karşılaştırma bulguları şu şekildedir; 20-30 yaş arasındaki özel güvenlik görevlilerinin yaşam tatmini düzeyi 31-40 yaş ile 41 yaş ve üzeri özel güvenlik görevlilerinden yüksek iken, 30-40 yaş arasındaki özel güvenlik görevlilerinin yaşam tatmin düzeyi 41 yaş ve üzeri özel güvenlik görevlilerinden düşük olarak bulgulanmıştır.

H₄: Algılanan stres düzeyi cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotezin sınanması amacıyla yapılan kadın ve erkek özel güvenlik görevlileri arasında algılanan stres düzeyi bakımından farkları sınayan bağımsız örneklem t-testi istatistikleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.2.411: Kadın ve Erkekler Arasında Algılanan Stres Düzeyi Bakımından Farkları Sınayan Bağımsız Örneklem t-Testi İstatistikleri

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	sig.
Algılanan Stres Düzeyi	Erkek	184	2.719	0.755	2.602**	0.011
	Kadın	60	2.451	0.671		

*%5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılığı simgeler.

Tablo incelendiğinde erkek ($\bar{X}=2.719\pm0.755$) ve kadın ($\bar{X}=2.451\pm0.671$) özel güvenlik görevlileri arasında algılanan stres düzeyi bakımından %5 anlamlılık seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır (t=2.602,sig.<0.05).

Ortalama değerler incelendiğinde erkek özel güvenlik görevlilerinin kadın özel güvenlik görevlilerinden daha yüksek stres düzeyinde oldukları görülmüştür.

H₅: Yaşam tatmini düzeyi cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotezin sınanması amacıyla yapılan kadın ve erkek özel güvenlik görevlileri arasında yaşam tatmini düzeyi bakımından farkları sınayan bağımsız örneklem t-testi istatistikleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.2.4: Kadın ve Erkekler Arasında Yaşam Tatmin Düzeyi Bakımından Farkları Sınayan Bağımsız Örneklem t-Testi İstatistikleri

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	sig.
Yaşam Tatmini	Erkek	186	3.012	0.827	-3.217*	0.001
	Kadın	59	3.407	0.804		

*%5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılığı simgeler.

Tablo incelendiğinde görüleceği üzere erkek ($\bar{X}=3.012\pm0.827$) ve kadın ($\bar{X}=3.407\pm0.805$) özel güvenlik görevlileri arasında yaşam tatmini düzeyi bakımından %5 anlamlılık seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($t=-3.217, sig.<0.05$). Ortalama değerler incelendiğinde kadın özel güvenlik görevlilerinin erkek özel güvenlik görevlilerinden daha yüksek yaşam tatmin düzeyinde oldukları görülmüştür.

H₆: Algılanan stres düzeyi eğitim değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotezin sınanması amacıyla yapılan farklı eğitim seviyesine sahip özel güvenlik görevlileri arasında algılanan stres düzeyi bakımından farkları sınayan ANOVA testi istatistikleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.2.4: Yaş Grupları Arasında Algılanan Stres Düzeyi Bakımından Farkları Sınayan ANOVA Testi İstatistikleri

Değişken	Eğitim	N	Ortalama	Std. Sapma	F	sig.	Post Hoc
Algılanan Stres Düzeyi	1.)İlk-Orta Eğitim	34	3.074	0.669	17.058*	0.000	1>2 ve 3
	2.)Lise	145	2.729	0.745			2>3
	3.)Yüksek Okul ve Üzeri	65	2.265	0.597			
	Toplam	244	2.653	0.743			

*%5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılığı simgeler.

Tablo incelendiğinde ilk-orta($\bar{X}=3.074\pm0.669$) lise ($\bar{X}=2.729\pm0.747$) ile yüksekokul ve üzeri ($\bar{X}=2.265\pm0.597$) seviyede eğitime sahip özel güvenlik görevlileri arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farkların olduğu görülür ($F=17.059$, $sig.<0.05$). Farkın kaynağı olan grup veya grupların tespiti amacıyla yapılan tukey post hoc karşılaştırma bulguları şu şekildedir; ilk-orta düzeyde eğitime sahip özel güvenlik görevlileri lise ile yüksekokul ve üzeri eğitime sahip öze güvenlik görevlilerinden daha yüksek stres düzeyinde iken, lise seviyesinde eğitime sahip özel güvenlik görevlileri de yüksek okul ve üzeri seviyede eğitime sahip özel güvenlik görevlilerinden daha yüksek stres düzeyindedir.

H₇: Yaşam tatmini düzeyi eğitim değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotezin sınanması amacıyla yapılan farklı eğitim seviyesine sahip özel güvenlik görevlileri arasında yaşam tatmini düzeyi bakımından farkları sınayan ANOVA testi istatistikleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.2.4: Yaş Grupları Arasında Yaşam Tatmin Düzeyi Bakımından Farkları Sınayan ANOVA Testi İstatistikleri

Değişken	Eğitim	N	Ortalama	Std. Sapma	F	sig.	Post Hoc
Yaşam Tatmini	1.)İlk-Orta Eğitim	35	2.617	0.834	14.292*	0.000	1<2 ve 3
	2.)Lise	144	3.054	0.845			2<3
	3.)Yüksek Okul Ve Üzeri	66	3.482	0.647			
	Toplam	245	3.107	0.837			

*%5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılığı simgeler.

Tablo incelendiğinde görüleceği üzere ilk-orta($\bar{X}=2.617\pm0.834$) lise ($\bar{X}=3.054\pm0.845$) ile yüksekokul ve üzeri ($\bar{X}=3.482\pm0.647$) seviyede eğitime sahip özel

güvenlik görevlileri arasında %95 güven düzeyinde yaşam tatmini bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklar saptamıştır ($F=14.292$, $\text{sig.}<0.05$). Farkın kaynağı olan grup veya grupların tespiti amacıyla yapılan tukey post hoc karşılaştırma bulguları şu şekildedir; ilk-orta düzeyde eğitime sahip öze güvenlik görevlileri lise ile yüksekokul ve üzeri eğitime sahip özel güvenlik görevlilerinden daha düşük yaşam tatmini düzeyinde iken, lise seviyesinde eğitime sahip özel güvenlik görevlileri de yüksek okul ve üzeri seviyede eğitime sahip özel güvenlik görevlilerinden daha düşük yaşam tatmin düzeyindedir.

H_8 : Algılanan stres düzeyi medeni durum değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotezin sınanması amacıyla yapılan evli ve bekâr özel güvenlik görevlileri arasında algılanan stres düzeyi bakımından farkları sınayan bağımsız örneklem t-testi istatistikleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.2.4: Evli ve Bekâr Özel Güvenlik Görevlileri Arasında Algılanan Stres Düzeyi Bakımından Farkları Sınayan Bağımsız Örneklem t-Testi İstatistikleri

Değişken	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	t	sig.
Algılanan Stres Düzeyi	Evli	146	2.855	0.698	5.488*	0.000
	Bekâr	98	2.352	0.709		

*%5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılığı simgeler.

Evli ($\bar{X}=2.855\pm0.698$) ve bekâr ($\bar{X}=2.352\pm0.709$) özel güvenlik görevlileri arasında %5 anlamlılık düzeyinde algılanan stres düzeyi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklar saptanmıştır ($t=5.488$, $\text{sig.}<0.05$). Ortalama değerler incelendiğinde evli özel güvenlik görevlilerinin bekâr özel güvenlik görevlilerinden daha yüksek stres düzeyinde oldukları görülmüştür.

H_9 : Yaşam tatmini düzeyi medeni durum değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotezin sınanması amacıyla yapılan evli ve bekâr özel güvenlik görevlileri arasında yaşam tatmini düzeyi bakımından farkları sınayan bağımsız örneklem t-testi istatistikleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.2.4: Evli ve Bekâr Özel Güvenlik Görevlileri Arasında Yaşam Tatmin Düzeyi Bakımından Farkları Sınayan Bağımsız Örneklem t-Testi İstatistikleri

Değişken	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	T	sig.
Yaşam Tatmini	Evli	147	2.883	0.812	-5.417*	0.000
	Bekâr	98	3.443	0.763		

*%5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılığı simgeler.

Evli ($\bar{X}=2.883\pm0.812$)ve bekâr ($\bar{X}=3.443\pm0.763$) özel güvenlik görevlileri arasında %5 anlamlılık düzeyinde yaşam tatmin düzeyi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklar saptanmıştır ($t=-5.417, sig.<0.05$). Ortalama değerler incelendiğinde evli özel güvenlik görevlilerinin bekâr özel güvenlik görevlilerinden daha düşük yaşam tatmin düzeyinde oldukları görülmüştür.

H_{10} : Algılanan stres düzeyi çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotezin sınanması amacıyla yapılan farklı sürelerde görevde olan özel güvenlik görevlileri arasında algılanan stres düzeyi bakımından farkları sınayan ANOVA testi istatistikleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.2.4: Yaş Grupları Arasında Algılanan Stres Düzeyi Bakımından Farkları Sınayan ANOVA Testi İstatistikleri

Değişken	Çalışma Süresi	N	Ortalama	Std. Sapma	F	sig.	Post Hoc
Algılanan Stres Düzeyi	1.)0-3 Yıl Arası	75	2.135	0.572	29.643*	0.000	1<2,3 ve 4
	2.)4-7 Yıl Arası	53	2.585	0.740			2<3 ve 4
	3.)8-11 Yıl Arası	61	3.073	0.672			
	4.)12 Yıl Ve Üzeri	55	2.960	0.579			
	Toplam	244	2.653	0.743			

*%5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılığı simgeler.

Görev süresi 0-3 yıl ($\bar{X}=2.135\pm0.572$), 4-7 yıl ($\bar{X}=2.585\pm0.740$), 8-11 yıl ($\bar{X}=3.073\pm0.672$) ve 12 yıl ve üzeri ($\bar{X}=2.960\pm0.579$) olan özel güvenlik görevlileri arasında algılanan stres düzeyi bakımından %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklar saptanmıştır. Farkın kaynağı olan grup veya grupların tespiti amacıyla yapılan post hoc testi bulguları şu şekildedir; 0-3 yıl arası süredir görevde olan özel güvenlik görevlileri diğer tüm özel güvenlik görevlilerinden daha düşük stres düzeyinde iken 4-7 yıl arası süredir görevde olan özel güvenlik görevlileri 8-11 yıl ve 12 yıl ve

üzeri süredir görevde olan özel güvenlik görevlilerinden daha düşük stres düzeyindedirler.

H₁₁: Yaşam tatmin düzeyi çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotezin sınanması amacıyla yapılan farklı sürelerde görevde olan özel güvenlik görevlileri arasında yaşam tatmini düzeyi bakımından farkları sınayan ANOVA testi istatistikleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.2.4: Yaş Grupları Arasında Yaşam Tatmin Düzeyi Bakımından Farkları Sınayan ANOVA Testi İstatistikleri

Değişken	Çalışma Süresi	N	Ortalama	Std. Sapma	F	sig.	Post Hoc
Yaşam Tatmini	1.)0-3 Yıl Arası	75	3.685	0.604	29.837*	0.000	1>2,3 ve 4*
	2.)4-7 Yıl Arası	53	3.200	0.747			2> 3 ve 4*
	3.)8-11 Yıl Arası	61	2.613	0.812			
	4.)12 Yıl Ve Üzeri	56	2.782	0.728			
	Toplam	245	3.107	0.837			

*%5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılığı simgeler.

Görev süresi 0-3 yıl ($\bar{X}=3.685\pm0.604$), 4-7 yıl ($\bar{X}=3.200\pm0.747$), 8-11 yıl ($\bar{X}=2.613\pm0.812$) ve 12 yıl ve üzeri ($\bar{X}=2.782\pm0.728$) olan özel güvenlik görevlileri arasında yaşam tatmini düzeyi bakımından %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklar saptanmıştır. Farkın kaynağı olan grup veya grupların tespiti amacıyla yapılan post hoc testi bulguları şu şekildedir; 0-3 yıl arası süredir görevde olan özel güvenlik görevlileri diğer tüm özel güvenlik görevlilerinden daha yüksek yaşam tatmini düzeyinde iken 4-7 yıl arası süredir görevde olan özel güvenlik görevlileri 8-11 yıl ve 12 yıl ve üzeri süredir görevde olan özel güvenlik görevlilerinden daha yüksek yaşam tatmin düzeyindedirler.

H₁₂: Algılanan stres düzeyi statü değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotezin sınanması amacıyla yapılan personel ile Amir, Şef Veya müdür statüleri arasında algılanan stres bakımından farkların sınayan bağımsız örneklem t-testi istatistikleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.2.4: Statülere Göre Algılanan Stres Bakımından Farkları Sınayan Bağımsız Örneklem t-testi İstatistikleri

Değişken	Statü	N	Ortalama	Std. Sapma	t	sig.
Algılanan Stres Düzeyi	Personel	210	2.647	0.763	-0.339	0.735
	Amir, Şef Veya Müdür	34	2.693	0.611		

*%5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılığı simgeler.

Personel ($\bar{X}=2.647\pm0.763$) ile amir, şef veya müdür ($\bar{X}=2.693\pm0.611$) olarak görev yapan öze güvenlik görevlileri arasında algılanan stres düzeyi bakımından %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır ($t=-0.339$, $\text{sig.}>0.05$).

H₁₃: Yaşam tatmini düzeyi statü değişkenine göre farklılık gösterir.

Hipotezin sınanması amacıyla yapılan personel ile Amir, Şef Veya müdür statüleri arasında yaşam tatmini bakımından farkların sınayan bağımsız örneklem t-testi istatistikleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.2.4: Statüye Göre Yaşam Tatmin Bakımından Farkları Sınayan Bağımsız Örneklem t-testi İstatistikleri

Değişken	Statü	N	Ortalama	Std. Sapma	t	sig.
Yaşam Tatmini	Personel	210	3.112	0.861	0.249	0.804
	Amir, Şef Veya Müdür	35	3.074	0.688		

*%5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılığı simgeler.

Personel ($\bar{X}=3.112\pm0.861$) ile amir, şef veya müdür ($\bar{X}=3.074\pm0.688$) olarak görev yapan öze güvenlik görevlileri arasında yaşam tatmin düzeyi bakımından %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır ($t=-0.249$, $\text{sig.}>0.05$).

IV. BÖLÜM

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Günlük hayatta ve iş yaşamında karşılaşılan her bir durum bireylerin algılanan stres düzeylerini ve yaşam tatminini yoğun bir şekilde etkilemektedir. Ortaya çıkan bu etkinin nedenleri ve sonuçları oldukça önemlidir. Çünkü bireyin stres düzeyine etki eden her bir olgu aynı zamanda yaşam tatminine de dolaylı olarak etki etmiş olmaktadır.

Bu bölümde “Algılanan Stresin Yaşam Tatminine Etkisi” isimli çalışmanın uygulama sonuçları ve elde edilen bulguları üzerinde durulmuştur. Yapılan bu araştırmada iki değişken “algılanan stres düzeyi ve yaşam tatmini” üzerinden sonuçlar yorumlanmış ve literatürdeki benzer çalışmalarla kıyaslanmıştır. Yapılan araştırmanın uygulaması cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma süresi ve bulundukları statü gibi demografik özelliklere göre değerlendirilmiş, algılanan stres düzeyini etkileyip etkilemediği bunun sonucunda da yaşam tatmininin artıp artmadığı incelenmiştir. Araştırma Bolu’da çalışan 246 özel güvenlik görevlileri üzerine yapılmıştır.

Hayatını devam ettirmek ve daha bir yaşam standardına sahip olmak isteyen insanlar zamanının büyük bir kısmını iş yaşamında geçirmektedirler. İş yaşamında ortaya çıkan psikolojik ve fiziksel etkenler insanların strese maruz kalmasına neden olmaktadır. Çalışma şartlarının kötü olması, ast-üst ilişkisi, kişisel çatışmalar, mobbing gibi nedenler insanları bunalım, endişe, performans düşüklüğü, kaygı gibi psikolojik sorunlar yaşamasına, hastalıklara yakalanmasına ve yaşam tatmininin azalmasına neden olmaktadır.

Yaşam tatmini insanların ruh sağlığını etkileyen en önemli faktörlerdendir. Günlük hayatta yaşanan olumsuzluklar, başarısızlıklar, kaygılar, baskılar insanın yaşam

tatmininin düşmesine sebep olabilir. Çalıştıkları iş gereği problemlili insan ve toplumsal olaylarla karşılaşan özel güvenlik görevlileri, strese neden olan faktörlerle maruz kalmaktadır. Özel güvenlik görevlilerinin karşılaştığı bu olumsuz durumların en yaygını ise strestir. Özel güvenlik mesleği diğer birçok mesleğe göre daha tehlikeli ve zordur. Bu özellikler mesleğe stres düzeyi yüksek olma özelliği katmaktadır.

Ankete katılan özel güvenlik görevlilerinin demografik özelliklerine bakıldığında; erkek özel güvenlik görevlilerinin sayısı kadın özel güvenlik sayısında fazladır. Yaş dağılımı incelendiğinde 20-30 yaş arası genç bireylerin sayısının fazla olduğu gözlenmiştir. Eğitim durumlarına göre lise mezunları medeni duruma göre ise evli bireyler çoğunluktadır. Çalışma süresi açısından 0-3 yıl arası çalışan işe yeni başlamış olan özel güvenlik sayısı fazladır. Statü durumuna göre özel güvenlik görevlisi personeli sayısının fazla olduğu gözlenmiştir.

Katılımcıların algıladıkları stres düzeylerinin yaşam tatmin üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılan basit doğrusal regresyon sonucuna göre özel güvenlik görevlilerinde algılanan stres düzeyi ile yaşam tatmini arasında ters yönlü bir ilişkiden bahsedilebilir. Daha açık bir ifade ile özel güvenlik görevlilerinde algılanan stres düzeyi artıkça yaşam tatmini azalmakta, algılanan stres düzeyi azaldıkça yaşam tatmini artmaktadır.

Yapılan bu çalışmada özel güvenlik görevlilerinde algılanan stres düzeyi ile yaşam tatmini arasında ters yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Malinauskas (2010), Abbey ve Andrews (1984), Marshall ve arkadaşları (2008) tarafından yapılan çalışmalarda da iki değişken arasındaki ters yönlü ilişkiden bahsedilmektedir. Koçyiğit (2019)'in yapmış olduğu çalışmada, Altunoğlu (2016)'nın avukatlar üzerine yaptığı çalışmada, Topçu (2018)'nin İşkur meslek edinme kursu katılımcıları üzerine yaptığı çalışmada, Özdevecioğlu (2004)'nin işletme sahipleri yaptığı çalışmada da araştırmamızı destekleyen sonuçlar bulmuşlardır.

Algılanan strese ait sonuçlar incelendiğinde; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, çalışma süresi ile algılanan stres düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir

farklılık olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu demografik değişkenler algılanan stres düzeyini etkileyebilmektedir. Buna karşın statü değişkeni ile algılanan stres düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Araştırmada 20-30 yaş arası özel güvenlik görevlilerinin algıladıkları stres düzeyi 31-40 yaş ve 41 yaş ve üzeri özel güvenlik görevlilerinden daha düşük olduğu görülmüştür. Bayar (2016)' a göre stres orta yaş grubunda daha fazla hissedildiği görülmüştür. Göksel ve Tomruk (2014), Yıldırım (2010), Gezer (2008)'in yapmış oldukları çalışmalarda araştırmamızı destekleyen sonuçlar bulunmuştur. Bayar (2016)' a göre stres ileri yaş grubunda daha fazla hissedilmektedir. Çünkü erkeklerde andropoz, kadınlarda menopoz dönemlerinde fiziksel ve zihinsel değişimler kişinin dengesini bozarak duygusal çöküntüye neden olmaktadır. Cinsiyet değişkenine göre bakıldığında erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha fazla stres maruz kaldığı görülmüştür. Yılmaz (2019) ve Karakaya (2018) yapmış oldukları çalışmalarda erkeklerin stres düzeylerinin kadınların stres düzeylerine göre fazla olduğunu bulmuşlardır. Brosan (2016)'a göre erkeklerin stresi daha fazla hissetmelerinin nedeni; erkelerin zayıf görünmek istemeyecekleri için strese dayalı sorunlarında daha az yardım almak istemeleridir. Medeni durum değişkenine göre evli kişilerin bekâr kişilere göre stres düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. İçdem (2018) ve Baklacı (2013)'nın yapmış oldukları çalışmaların sonuçları araştırmamız ile paralellik göstermektedir. Ormak (2016)'a göre evli kişilerin stres seviyelerinin yüksek olmasının nedeni; evlilikte anlaşmazlıklar ve ev hayatında ki sorumluluklarının artması gibi sebepler evli kişilerin bekâr kişilere göre daha fazla stres maruz kalmasına sebep olmaktadır. Eğitim değişkenine göre bakıldığında ilk-orta düzeyde eğitime sahip özel güvenlik görevlileri lise ile yüksekokul ve üzeri eğitime sahip öze güvenlik görevlilerinden daha yüksek stres düzeyinde iken, lise seviyesinde eğitime sahip özel güvenlik görevlileri de yüksekokul ve üzeri seviyede eğitime sahip özel güvenlik görevlilerinden daha yüksek stres düzeyinde oldukları bulunmuştur. Aydın (2018)'e göre eğitilmiş kişilerin stres seviyelerinin düşük olmasının nedeni; daha fazla bilgi ve tecrübeye sahip oldukları için stresle başa çıkabilmelerinin daha kolay olmaktadır.

Yaşam tatminine ait sonuçlar incelendiğinde; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, çalışma süresi ile yaşam tatmini düzeyi arasında istatistiksel olarak

anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu demografik değişkenler yaşam tatmin düzeyini etkileyebilmektedir. Buna karşın statü değişkeni ile yaşam tatmini düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Araştırmada 20-30 yaş arasındaki özel güvenlik görevlilerinin yaşam tatmini düzeyi 31-40 yaş ile 41 yaş ve üzeri özel güvenlik görevlilerinden yüksek iken, 30-40 yaş arasındaki özel güvenlik görevlilerinin yaşam tatmini düzeyi 41 yaş ve üzeri özel güvenlik görevlilerinden düşük olarak görülmüştür. Özdevecioğlu (2003), yapmış olduğu çalışmada yaşam tatminin belli bir yaşa kadar arttığını daha sonra düştüğünü saptamıştır. Araştırmada kadın özel güvenliklerin erkek özel güvenliklere göre yaşam tatmin seviyelerinin yüksek olduğu görülmüştür. Nolen-Hoeksema ve Rusting (1999), yaptıkları çalışmada kadınların pozitif duygularının daha yoğun olduğu için yaşam tatminlerinin daha yüksek olduğunu bildirmiştir. Eğitim değişkenine göre eğitim seviyeleri yüksek olan kişilerin yaşam tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Plagnaol ve Easterline (2008), daha eğitilmiş kişilerin isteklerini daha rahat karşıladığından dolayı yaşam tatminini seviyelerini yüksek bulmuşlardır. Keser (2005), otomotiv sektöründe çalışanlar üzerine yaptığı araştırmada lise ve daha alt düzey eğitime sahip kişilerin yaşam tatminlerini düşük olduğunu saptamıştır. Medeni durum değişkenine göre evli kişilerin bekâr kişilere göre daha düşük bir yaşam tatmin seviyesinde olduğu bulunmuştur. Luhman ve arkadaşları (2012) yaptığı çalışmada sorunlu bir evlilik hayatı olan bireylerin yaşam tatminlerinin düşük olduğunu tespit etmiştir. Bonebright ve arkadaşları (2000) çift kariyerli eşlerin yaşam tatminlerinin azaldığını bulmuşlardır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre aşağıda bazı önerilere yer verilmiştir:

Çalışmada Bolu’da çalışan özel güvenlik görevlilerinin algılanan stres ve yaşam tatmin düzeyleri incelenmiştir. Yapılacak farklı çalışmalarda, özel güvenlik görevlileri farklı değişkenler açısından karşılaştırılabilir.

Özel güvenlik görevlilerinin strese maruz kalmaları hem bedensel hem de ruhsal sorunlara yol açacağından dolayı özel güvenlik şirketlerinin örgütsel stres kaynaklarından kaynaklanan sorunlara karşı önlemler almalıdırlar.

Özel güvenlik çalışanlarının yaşam kalitesini arttırmak için sosyal aktiviteler düzenleyip bu aktivitelere katılmaları teşvik edilmelidir.

Çalışmada stres altında olan çalışanların olduğu belirlenmiştir. Çalışanlarda strese neden olan etkenler araştırılabilir.

Özel güvenlik görevlilerini stresle başa çıkma konusunda bilinçlendirmek için “stres yönetimi” seminerleri düzenlenebilir.

Değişen vardiya saatleri ve iş yükü fazlalığı özel güvenlik görevlilerinin zamanını etkin kullanamamışından dolayı yaşam tatmini seviyelerinde düşmesine neden olacaktır. Sosyal hayatlarındaki zamanı daha verimli kullanmaları için “zaman yönetimi” eğitimi verilebilir.

Özel güvenlik görevlileri yaşadıkları örgütsel stres kaynaklarını amirleriyle ve idarecilerle paylaşabilmeleri için olanak sağlanabilir.

Amirler ve idareciler özel güvenlik görevlilerinin yaşam tatminlerini destekleyici bir tavır beslemelidir.

Çalışmanın örneklem grubu özel güvenlik görevlileriyle sınırlıdır. Farklı meslek gruplarında algılan stres, yaşam tatmini vb. farklı değişkenler açısından incelenebilir.

KAYNAKLAR

Abbey, A., Andrews, F. M. (1985). Modeling the Psychological Determinants of Life Quality. Social Indicators Research, 16(1), 1-34.

Acet, M. (2006). Sporda Saldırganlık ve Şiddet. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.

Aksoy, Ersin G., Çalışma Ortamında Stres (Denizli Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği), (Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi ABD, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2013.

Aktaş, Aliye, Aktaş, Ramazan. (1992), İş Stresi. Verimlilik Dergisi, 1.

Aydın, İ., 2008. İş Yaşamında Stres, Pegem Akademi Yayınevi, Ankara.

Baklacı, E. (2013). İş Stresi ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, Mustafa Kemal Üniversitesi, SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hatay, 2013

Ballesteros, Rocio Fernandez, vd. "The Contribution of Socio- Demographic and Psychosocial Factors to Life Satisfaction"; Ageing and Society, 21, 2001, ss. 25-43.

Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (1991). Stres ve Başa Çıkma Yolları. İstanbul: Remzi Kitapevi.

Başaran, İ.E. (1991). Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü, Ankara, Gül Yayınevi.

- Baştemur, Y. (2006). İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Bayar, Ayfer, Eğitim Kurumlarında Presenteizm'in Azaltılmasında Ödüllendirmenin Rolü, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi ABD, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2016.
- Benin, M.H. ve Nienstedt, B.C. (2016). "Happiness in Single and Dual-Earner Families: The Effects of Marital Happiness, Job Satisfaction, and Life Cycle", Journal of Marriage and Family, 47, 1985, ss.75 akt: Mert,İ. ve Bekmezci, M. "İki Kariyerli Aile Çalışanlarında İş Ve Yaşam Tatmini", Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, Nisan 2016, Cilt: 1, Sayı: 1.
- Birnie, Kathryn, Garland, Sheila N., Carlson, Linda E., (2010) "Psychological Benefits for Cancer Patients and Their Partners Participating in Mindfulness- Based Stress Reduction (MBSR)", Psycho- oncology, C.19, No:9, 2010, ss.1004-1009.
- Braham, J. Barbara, Stres Yönetimi, Ateş Altında Sakin Kalabilmek, (Çev.: Vedat G. Diker), Hayat Yayınları, İstanbul 1998.
- Brosan, L. ve Todd, G., 2016. Stres overcoming stress, S. Kurdoğlu (Çev.). İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.
- Bumin, B. ve Şengül, A. (2000). İnsan Kaynaklarının Değerliliği ve Organizasyonlarda Role Dayalı Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, Nevşehir.
- Can , Halil (2005) , Organizasyon ve Yönetim, Anakra Siyasal Kitapevi
- Can, H., Aşan, Ö. ve Aydın, E. M. (2006). Örgütsel Davranış. İstanbul: Arkan.

- Canik, Esenboğa Hava Limanı'nda Farklı Birimlerde Çalışanların Stres Düzeylerinin İş Tatmini Üzerine Etkisi, Gazi Üniversitesi, SBE, YYLT, Ankara, 2010,
- Chacko, L. T. (1983). Job and Life Satisfaction A Causal Analysis of Their Relationships. *Academy of Management Journal*. 26(1): 163-169
- Chiesa Alberto, Serretti Alessandro (2010). "Systematic Review of Neurobiological and Clinical Features of Mindfulness Meditations", *Psychological Medicine*, C.40, No:8, 2010, ss.1239-1252.
- Connor, Patrick E., Worley, Charla Hart, (1991). "Managing Organizational Stress". *Business Quarterly*, C.56, No:1, 1991.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J. & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: a review and critique of theory, research, and applications*. USA: SAGE Publications. https://books.google.com.tr/books?id=4Sc5DAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=tr&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Crampton, Suzanne M., Hodge, John W., Mishra, Jitendra M., Price, Steve, (1995). "Stress and Stress Management". *SAM Advanced Management Journal*, C.60, No:3, 1995, ss.10-29.
- Çelik, Mazlum ve Çıra, Ahmet, "Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 1, 2013, ss.11-20
- Çetinkanat, Canan, (2000) "Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu", Anı Yayıncılık, Ankara, 2000.
- Çetinkaya, (2011). *Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi ve Afyon İl Merkezindeki Bayan Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Afyon Kocatepe Üniversitesi (AKÜ), SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar.

- Darling, C. A., McWey, L. M., Howard, S. N. ve Olmstead, S. B. (2007). College student stress: The influence of interpersonal relationships on sense of coherence. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 23(4), 215-229.
- DeFrank, R.S., Ivancevich, J. (1998). Stress On The Jop: An Executive Update. *The Academy of Management Executive* 3(12): 55
- Dikmen, Ahmet Alpay, “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.
- Dinçer, Ö.(1994). Örgüt Geliştirme. İstanbul. İz Yayıncılık.
- Dost, M. “Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:22(2), 2007, ss.133-139.
- Düzgün, A. (2014). Üst Düzey Yöneticilerde Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Analizi: Antalya Bölgesi Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eğın, A. (2015). Çalışma Hayatında İş Stresi Ve Tükenmişlik. Beykent Üniversitesi, SBE, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Eğın, Ayşe, Çalışma Hayatında İş Stresi ve Tükenmişlik, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi ABD, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2015.
- Ekinci, H., & Ekici, S. (2003). Yöneticiler Üzerindeki Etkileri Açısından Stres Kaynakları ve Bir Uygulama. *Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 93-111.
- Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İstanbul: Avcıol Yayıncılık.

- Erdoğan, İlhan. (1996), İşletmelerde Davranış. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını: İstanbul.
- Erdoğan, T., Ünsar, S., Süt, N. (2009) Stresin çalışanlar üzerinde etkileri. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(1), 447-461.
- Eren, Erol (2004). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 9. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Ergül, A. (2012). Çalışma yaşamında stresin bireysel performans üzerindeki etkileri: Eğitim ve sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma.
- Ergül, A. (2012). Çalışma yaşamında stresin bireysel performans üzerindeki etkileri: Eğitim ve sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma.
- Eroğlu, F. (2009). Davranış Bilimleri. İstanbul: Beta.
- Erol, E. (1996). Yönetim ve Organizasyon, Beta Yayınevi, İstanbul, 1996, s.456.
- Eryılmaz, A. ve Ercan L.(2011). “Öznel İyi Oluşun Cinsiyet, Yaş Grupları ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi”, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4 (36), 2011, ss.139-151.
- Feyzullah Eroğlu, Davranış Bilimleri, (9. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık, 2009.
- Fred Luthans, Organizational Behaviour, New York: McGraw-Hill Inc. 405
- Gamsız Ş. (2013). Öğretmenlerde Stres Kaynakları, Öz Yeterlik, A Tipi Kişilik ve İş Doyumu, KATÜ, EBE, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon.
- Genç, Nurullah, (2005). Yönetim ve Organizasyon, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, 2005.

- George, Jennifer M., Jones, Gareth, R. (1999). Understanding and Managing Organizational Behavior, Massachuset, Addison Wesley Publishing Company, 2. Baskı, 1999.
- Gillespie, N.A., Walsh, M., Winefield, A.H., (2001). Occupational Stress In Universities: Staff Perceptions of The Causes, Consequences and Moderators of Stress. Work & of Work, Health & Organisations, 15(1), 53-72.
- Gökgöz, H., & Altuğ, N. (2014). “Örgütsel Stresin Öğretim Elemanlarının Performansı Üzerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”. Ege Akademik Bakış Dergisi, 14 (4), ss. 519-530.
- Güçlü, Nezahat. (2001), “Stres Yönetimi”, Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt 21, Sayı 1
- Güçlü, Nezahat. (2001), “Stres Yönetimi”, Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt 21, Sayı 1.
- Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, A. B. (2004). "Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, No:23, s.61-85, Kayseri.
- Gümüştekin, G. E., & Öztemiz, A. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama. Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 61-85.
- Güney, S. (2015). Davranış Bilimleri. 9. Baskı. Nobel. Ankara.
- Gürler, Nilay, İş Stresi Ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Genel İşletmecilik, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2018.
- Higgins, N. C., (1986). Occupational STRESS and Working Woman: The Effectiveness of Two Stress Reduction Program, Journal of Vocetional Behavior.

Işık, Emre, İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2007.

Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H. ve Gibson, J. L. (1983). Managing for Performance. Texas: Business Publications.

Ivancevich, J. M., ve Matteson, M. T. (1980). Stress and Work: A managerial perspective, Glenview, IL: Scott, Foresman.

İncir, G. (2002), Motivasyon Modellerinde Son Gelişmeler. Verimlilik Dergisi,3.

Judge, Timothy A., Watanabe, Schinichiro, “Another Look at the Job Satisfaction - Life Satisfaction”, Journal Of Applied Psychology, Vol 78, No: 6, 1993, ss. 947 akt: Keser,Aşkın, “Çalışma Yaşamı İle Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış”, 899

KARA, T., (2010), Hemşirelerde stresin iş tatmini ve işten ayrılmaya etkisinin çalışma saatleri açısından değerlendirilmesi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Keser, Aşkın (2013). Geleneksel ve Güncel Boyutlarıyla İş Stresi Kaynakları, Ekin Yayınevi.

Keskin, Gülümser (1997). “Örgütsel Stres ve Erzurum’da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, Verimlilik Dergisi, MPM Yayınları, No:2, ss:141-164

Kıral, B. (2008). Ortaöğretim okul yöneticilerinin yaşadıkları stres belirtileri düzeyi: Amasya ili örneği. Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

Klarreich, S. H (1994). Stresiz Çalışma Ortamı. (Bengi Güngör, Çev.).Ankara Alfa Yayını.

- Korkmaz, Murat, Germir, Hatice Nur, Şahbudak, Ercan, Gürkan, Ayça, Şen, Erdal, Kuzucuoğlu, A.Hamdi, (2015). Stres-Performans Verimlilik, İstanbul, Çatı Kitapları, 2015.
- Kovacs, A. (2007). The Leisure Personality: Relationships Between Personality, Leisure Satisfaction and Life Satisfaction, Phd. Thesis, Indiana University School of Health, Indiana, 29.
- Makin, Peter E., Lindley, Patricia A., (1995). Pozitif Stres Yönetimi, (Çev. Aysun Arslan), İstanbul, Rota Yayın Yapım Tanıtım Ticaret Ltd.Sti. Yayınları, 1995.
- Malinauskas, R. (2010). The Associations among Social Support, Stress, and Life Satisfaction as Perceived by Injured College Athletes. Social Behavior and Personality: An International Journal, 38(6), 741-752.
- Marshall, L. L., Allison, A., Nykamp, D., Lanke, S. (2008). Perceived Stress and Quality of Life among Doctor of Pharmacy Students. American Journal of Pharmaceutical Education, 72(6), 1-8.
- Mikkelsen, E. G. & Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of posttraumatic stress among victims of bullying at work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 11 (1), 87-111.
- Norfolk, D. 1989. İş Hayatında Stres. Çeviren Leyla Serdaroglu. İstanbul: Form Yayınları.
- Ok, İ. (2006) İş Stresinin İlköğretim Okullarında Okul Yöneticileri Üzerindeki Etkisi (Konya Örneği), Yüksek Lisans Tezi, T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2006.)
- Omak, Nur, Kamu Örgütlerinde İş Stresi Olgusu ve Sosyo-Ekonomik Riskler Üzerine Bir Araştırma, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi ABD, Yüksek Lisans Tezi, Malatya 2016.

- Öcal, Ö. (2008). İş-Aile Çatışması, İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Özdemir, İlkay, İş Stresi ile İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide İşe Bağlılığın Rolü: Gemi Adamları Üzerine Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2017.
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon, 695-710.
- Özer Melek ve Özlem Özsoy Karabulut (2003). “Yaşlılarda Yaşam Doyumu”, Geriatri, 6 (2), 2003, ss.72-74.
- Özer Melek ve Özlem Özsoy Karabulut (2003). “Yaşlılarda Yaşam Doyumu”, Geriatri, 6 (2), 2003, ss.72-74.
- Özgan M. (2011). Çalışma Yaşamı Stresi ile Alkol Kullanımı Arasındaki İlişki: Maden Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi (DEÜ), SBE, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Özgan M. (2011). Çalışma Yaşamı Stresi ile Alkol Kullanımı Arasındaki İlişki: Maden Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi (DEÜ), SBE, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). Örgütsel Davranış, 6.Baskı. Eskişehir. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkurt, E. T. (2009). "Örgütsel Stres Faktörleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Lise Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama", Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Parker, H. (2007). Stress Management. Delhi, Global Media.

Paşa, M. Ve Kaymaz, K., (2013).Stres Yönetimi, 1.Basım, Alfa Yayınları, Bursa

Pawlow Laura A., Jones, Gary E.(2002). “The Impact of Abbreviated Progressive Muscle Relaxation on Salivary Cortisol”, Biological Psychology, C.60, No:1, 2002, ss.1-16.

Perrewe, P., Victory, F.A. (19889. Combatting Jop Stres. Training and Development Journal. 7(2): 85

Raber, M. F. ve Dyck, G. (1993). Managing Stress for Mental Fitness. Menlo Park,CA: Crisp Publications.

Rice, W. R., McFarlin, B. D., Hunt, G. R. ve Near, P. J. (1985). Job Importance As a Moderator of The Relationship Between Job Satisfaction and Life Satisfaction. Basic and Applied Social Psychology. 6(4): 297-316.

Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). Örgütsel Davranış (İnci Erdem Çev.). Nobel, Ankara.

Ross, R. R., & Altmaier, E. M. (1994). Intervention in occupational stress: A handbook of counselling for stress at work. Sage.

Saldamlı, A. (2000). Otel İşletmelerinde Stres Kaynakları ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Beş yıldızlı otellerde bir uygulama. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(6): 288-302.

Salih Güney, Yönetim ve Organizasyon, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.2001,437

Sapolsky, R. M. (2004). Why Zebras Don't Get Ulcers: An Updated Guide To Stress, Stress Related Diseases, and Coping. (3rd. Edn.), New York, Henry Holt.

- Saris, W.E., Veenhoven, R., Scherpenzeel, A.C. and Bunting B. (1996). "A Comparative Study of Europe", Erasmus University Press, 11-48.
- Sarp, N. (2000), "Hekim ve Stres Yönetimi", Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, C.53, S.2, Ankara
- Sonnentag, S. & Frese, M. (2013) Stress in organization. (Editörler, Weiner, I. B., Schmitt, N. W. ve Highhouse, S.) Handbook of Psychology, Industrial and Organizational Psychology (Second Edition). USA, John Willey & Sons.
- Stora, J.B. (1994). Stres. Çeviren Ayşen Kalın, İstanbul İletişim Yayıncılık
- Sulsky, Lorne, Inc. Smith, Carlla, (2005). Work Stress, USA, Wadsworth Thomson Learning.
- Sutton, A. L. (2011). Stress Related Disorders (Third Edition). USA, Omnigraphics.
- Şahin, N. H. (2010). Stresle Başa Çıkma. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Şener, Burhan (2010). Modern Otel İşletmelerinde Yönetim ve Organizasyon. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Şeten, C. (2012). Meta-Analiz: Çok Boyutlu Öğrenci Yaşam Tatmini Ölçeğinin (Mslss) Güvenilirlik Genelleştirmesine İlişkin Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- ŞİMŞEK, M. Ş., Akgemci, T., ve Çelik, A. (2011). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. 7. Baskı. Gazi Kitabevi. Ankara.
- Tan, Özge, Çetin, Canan, (2011). "Performans Değerlendirme Sistemine İlişkin Örgütsel Adalet Algısının Sistemden Duyulan Memnuniyet Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (Öneri Dergisi), C.9, No:35, 2011, ss.1-13.

- Tezer, E. (1996). “Evlilik İlişkisinden Sağlanan Doyum: Evlilik Yaşamı Ölçeği”, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, Cilt 2, Sayı 7, 1996.
- Tiritoğlu, E. (2006). Konaklama işletmelerinde stres faktörlerinin iş gören devir hızına etkisi üzerine bir alan araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- TORUN, A. (1997), Stres ve Tükenmişlik, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Türk Psikologlar ve Kal-der Yayınları, 2.Baskı, Ankara.
- Tutar, H. (2000). Kriz ve Stres Ortamında Yönetim. İstanbul: Hayat Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri.
- Varvogli, Liza, Darviri, Christina, (2001). “Stress Management Techniques: Evidence-Based Procedures that Reduce Stress and Promote Health”, Health Science Journal, C.5, No:2, 2011, ss.74-89.
- Vecchio, Robert P. (2000). Organizational Behavior, The Dryden Press, 4. Baskı, 2000.
- Wallace, Jean E. (1999) Work-to-Nonwork Conflict Among Married Male and Female Lawyers, Journal of Organizational Behaviour, C.20, No:6, 1999, ss.797–816.
- Yates, J. E. (1989). Gerilim Altındaki Yönetici. Çev. Fatoş Dilber. İstanbul: İlgi Yayıncılık
- Yıldırım, Oya ve Tektüfekçi, Fatma ve Çukacı, Y. Cahit (2004). “Modern Toplum Hastalığı: Stres ve Muhasebe Elamanları Üzerindeki Etkileri”, Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C: 9, No:2, ss.1-20
- Yılmaz, A., & Ekici, S. (2006). Örgütsel Yaşamda Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(1), 31-58.

Zonana, Murat (2011). “İş Stresinin İş görenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine Etkileri ve Bir Araştırma”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.





Ek-1. Çalışmada Kullanılan Anket Formu

Çalışmada Kullanılan Anket Formu

- 1- Yaşınız: _____
 2- Cinsiyetiniz: Erkek () Bayan ()
 3- Eğitim durumunuz: İlk-Orta () Lise () Meslek Yüksek Okulu ()
 Lisans () Lisansüstü ()
 4- Medeni durumunuz: Evli () Bekâr ()
 5- Aylık geliriniz: 0-1500 () 1501-3000 () 3000+()
 6- Görevde çalışma süreniz: 0-3yıl() 4-7yıl() 8-11yıl() 12-15() 16+()
 7- Görev ünvanınız: Özel güvenlik personeli() Özel güvenlik şefi()
 Özel güvenlik amiri() Özel güvenlik müdürü()

ALGILANAN STRES ÖLÇEĞİ

	HİÇBİR ZAMAN	NERDEYSE HİÇBİR ZAMAN	BAZEN	OLDUKÇA SIK	ÇOK SIK
1. Geçen ay, beklenmedik bir şeylerin olması nedeniyle ne sıklıkta rahatsızlık duydunuz?	1	2	3	4	5
2. Geçen ay, hayatınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi ne sıklıkla hissettiniz?	1	2	3	4	5
3. Geçen ay, kendinizi ne sıklıkla sinirli ve stresli hissettiniz?	1	2	3	4	5
4. Geçen ay, ne sıklıkla gündelik zorlukların üstesinden başarıyla geldiniz?	1	2	3	4	5
5. Geçen ay, hayatınızda ortaya çıkan önemli değişikliklerle etkili bir şekilde başa çıktığınızı hissettiniz?	1	2	3	4	5

6. Geçen ay, kişisel sorunlarınızı ele alma yeteneğinize ne sıklıkla güven duydunuz?	1	2	3	4	5
7. Geçen ay, her şeyin yolunda gittiğini ne sıklıkla hissettiniz?	1	2	3	4	5
8. Geçen ay, ne sıklıkla yapmanız gereken şeylerle başa çıkamadığınızı fark ettiniz?	1	2	3	4	5
9. Geçen ay, hayatınızdaki zorlukları ne sıklıkta kontrol edebildiniz?	1	2	3	4	5
10. Geçen ay, ne sıklıkla her şeyin üstesinden geldiğinizi hissettiniz?	1	2	3	4	5
11. Geçen ay, ne sıklıkla kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelenediniz?	1	2	3	4	5
12. Geçen ay, kendinizi ne sıklıkla başarmak zorunda olduğunuz şeyleri düşünürken buldunuz?	1	2	3	4	5
13. Geçen ay, ne sıklıkta zamanınızın nasıl kullanacağınızı kontrol edebildiniz?	1	2	3	4	5
14. Geçen ay, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz?	1	2	3	4	5

YAŞAM TATMİNİ ÖLÇEĞİ

	Kesinlikle	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum	Ne	Katılıyorum	Kesinlikle	Katılıyorum
1-Birçok yönden yaşamım idealimdekine yakındır.							
2- Yaşam şartlarım mükemmeldir.							
3-Hayatımdan memnunum.							
4-Şimdiye kadar yaşamımda önemli şeyleri elde ettim.							
5-Eğer hayata yeniden başlasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.							

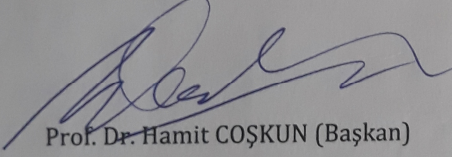
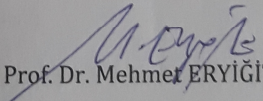
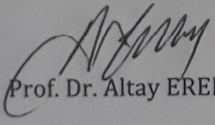
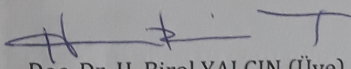
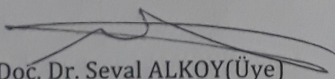
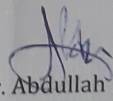
Ek-2. Etik Kurul Uygunluk Formu


Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Baransel GÜLER
 Abant İzzet Baysal Üniversitesi
 Sosyal Bilimler Enstitüsü
 İşletme ABD

Sayın Baransel GÜLER,

“Algılanan Stresin Yaşama Tatmini İle İlişkisi Özel Güvenlik Görevlileri Üzerine Bir Araştırma” konulu araştırmanız ile ilgili olarak Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna yapmış olduğunuz 31.01.2018 tarihli başvuru (Protokol NO. 2018/27) kurulumuzun 20.02.2018 tarihli ve 2018/03 toplantısında değerlendirilerek etik olarak uygun bulunmuştur. Bilgilerinize sunarız.

 Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)	 Prof. Dr. Mehmet ERYİĞİT (Üye)
 Prof. Dr. Altay EREN (Üye)	 Doç. Dr. H. Birol YALÇIN (Üye)
 Doç. Dr. Seval ALKOY (Üye)	 Doç. Dr. Abdullah DURAKOĞLU (Üye)
Katılmadı Av. Zuhale Demirci (Üye)	