

Beyaz Yakalı İşçilerde İş Stresinin İş ve Yaşam Doyumuna Etkisi

Şule YILDIZ¹, Uğur TEKİN²

ÖZ

Bu araştırmada beyaz yakalı işçilerde iş stresinin iş ve yaşam doyumuna etkisi incelenmiştir. Günlük yaşam içerisinde bireyler kendilerinde stres yaratacak birçok durumla karşı karşıya kalırlar. Bunların en önemlilerinden biri de iş stresidir. İşyerinde yaşanan stres, işin zorluğundan, iş örgütünün yapısından veya işyerindeki uygulamalardan kaynaklanabilir. Bu stres kaynakları her çalışanı farklı şekillerde etkileyebilir ve iş stresinin işgörenlerde farklı etkileri ve sonuçları ortaya çıkabilir. Çalışanın işyerinde yaşamış olduğu stres iş yaşamından aldığı zevk yani iş doyumunu ve yaşam doyumunu üzerinde etkiler doğuracaktır. İşyerinde yaşanacak stres ve buna bağlı iş doyumunda ve yaşam doyumunda olarak ortaya çıkabilecek düşümler bireyin iş performansında olumsuz etkilerin olması sebebinin doğuracaktır. İş stresinin iş ve yaşam doyumuna etkilerinin araştırıldığı bu çalışmada, cinsiyet, medeni hal, çocuk sahibi olma, çalışma süresi ve çalışanların yaşları değişkenlerinin çalışanların iş ve yaşam doyumunu seviyelerini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda iş stresi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farkın olmadığı, yaşam doyumunu ile çalışanların yaşları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve iş yaşamındaki streslerin iş doyumuna olan etkisinde çalışanların yaşları ile iş doyumları ve çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır.

***Anahtar Kelimeler:** stres, iş doyumunu, yaşam doyumunu*

¹ İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, suleyldz@gmail.com

² Prof. Dr. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı,

The Impact Of Work Stress On Work And Life Satisfaction In White-Collar Workers

ABSTRACT

In this study, the effect of work stress on work and life satisfaction in white-collar workers has been examined. In daily life, individuals face many situations that will cause them stress. One of the most important of these is work stress. The stress in the workplace can be due to the difficulty of the job, the structure of business organization, or the practices at the workplace. These sources of stress can affect every employee in different ways, and work stress can have different effects and consequences in occupations. The stress that an employee has experienced in the workplace will have an impact on the enjoyment of business life, that is, work and life satisfaction. The stress experienced in the workplace which results in declining in work and life satisfaction will cause the individual to experience adverse effects on his / her job performance. In this study, the effects of job stress on work and life satisfaction were investigated. It was aimed to determine the work and life satisfaction levels in accordance with the variables of gender, marital status, parenthood, duration of work and age of employees. It was concluded that there is no significant difference between work stress and work satisfaction, and that in the impact of stress in business life on job satisfaction, there is a meaningful relationship between life satisfaction and the ages of employees, and a meaningful relationship among the workers' ages, work satisfaction and working time.

Keywords: *stress, work satisfaction, life satisfaction*

GİRİŞ

Stres, yoğun olarak iş stresi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. İş yaşamı bireylerin hayatında önemli bir zaman dilimini kapsamaktadır. Günlük yaşamını sürdüren bireyler gerekli olan ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmak ve toplum içerisindeki statüsüne göre diğer insanların bekledikleri doğrultuda görevlerini yerine getirmek zorunda olması, insanların işlerine olan ihtiyaçlarını arttırmış ve buna bağlı olarak ta iş stresi kavramını her geçen gün daha çok kendini hissettirir olmuştur [1]. İşte yaşanacak stres bireyin iş yaşamını etkilerken aynı zamanda özel hayatını da etkilemektedir. İş yaşamında doyuma ulaşmamış bireyin yaşama ve geleceğe bakış açıları da olumsuz şekilde şekillenecektir.

Yaşam doyumu, insanların hayattan beklentilerin ve bu beklentilerin karşılanma düzeyleri olarak tanımlanabilir [2]. İş yaşamındaki iyi olma hali stressiz yaşamı beraberinde getirirken buna bağlı olarak da çalışanlar iş ve özel yaşamlarında doyum durumu yaşamış olacaktırlar. Yaşam ve iş doyum seviyesi yüksek olan bireyin yaptığı işten ve özel yaşamından haz duymasını sağlayacaktır.

Stres

İnsanlar içlerinde buldukları toplumda kendiliğinden oluşan bir düzen içerisinde ve toplu halde yaşamaktadırlar. Toplu halde yaşamının da kendine özgü bazı sorunları bulunmaktadır [3]. Yaşanan bu olumsuz hava birey yaşantısının içine ne kadar çok girerse birey kendini o kadar fazla baskı altında ve stres içerisinde hissetmektedir. Stres olgusunun bu denli etkili olması insanlarda kalıcı etkiler doğurmaktadır [4]. İnsan hayatının hemen her yerinde yaşanan bu olumsuz etkileşim, insanlarda genel bir mutsuzluk hali, memnun olmamama, hayata doyamama, yapılan işlerde verimsizleşme gibi sorunlara yenileri eklenerek devam etmekte ve strese sebep olan kaynaklar her geçen gün artmaktadır.

İş, para kazanmanın ve geçimini sağlamanın yanında aynı zamanda toplumda bir prestij göstergesi olarak görülmektedir. Bireyin yaptığı iş onun yaşam kalitesini, hayatından memnuniyetini belirlemede çok önemli bir etkidir [5]. Çalışma yaşamında, yapılan işin gerekleri ile fiziksel koşulların uygun olması gerekmektedir. Karar verme ve kararlara katılım ise stres oluşturan faktörler arasında çalışma yaşamında belki de en önemli olanıdır. Ancak, tam tersi durumda birey üzerinde bir baskı oluşur ve çalışan açısından bu baskı giderek yıpratıcı, değersizleştirici ve tüketici bir etkiye dönüşür. İş güvenliğinin sağlanması ve işsizlik kaygısı ise bir başka örgütsel stres nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır [6]. Bütün bu faktörlerin biri ya da birkaçı bireyin işinden ve iş ortamından mutsuz olmasını sağlarken, bunun tam tersi, iş koşullarındaki her iyilik hali de bireyin işini sevmesine ve çalışma motivasyonunun artmasına sebep olmaktadır. Kişinin içinde bulunduğu ekonomik durum, ülkede yaşanan çeşitli krizler, çevre kirliliği gibi birbirinden bağımsız bütün etkenler birey için stres kaynağı olabilir [7]. Tekdüze yaşam tarzı, yaşanan bölgedeki kültürel farklılıklar, orta yaş bunalımı, teknolojik gelişmelere ayak uyduramama bu gruptaki stres faktörleri arasında sayılabilir [8]. Bu stres faktörleri iş yaşamından bağımsız olsa da etkileri bireyin özel yaşantısında görülebileceği gibi iş yaşamında da kendini gösterebilmektedir.

Kişinin bedeni, psikolojik, duygusal, biyolojik yapısı, günlük yaşantısındaki standartların seviyesi, yaşadığı duygusal yıkımlar gibi faktörlerin tamamı bireyin kişilik yapısını ve bu yapıdan dolayı ortaya çıkabilecek stres faktörleri üzerinde etkili olmaktadır [9]. Bireyin yaşı ve cinsiyetini de bireysel stres kaynakları arasında saymak mümkündür [6].

İş Stresi

İş stresinin ana kaynağı işyerinde çalışandan istenenlerdir. Çalışanda baskı oluşturan bu talepler çalışanın kişilik özelliklerine göre değişiklik arz etmektedir. İş stresi daha çok bireyin işine bakışı ve kendisine özgü niteliklerinden kaynaklanmaktadır [10]. İşyerinde karşılaşılabilecek, işyerinin fiziksel ortamından kaynaklanan stres faktörleri arasında ortamın fazlasıyla sıcak olması ya da aşırı gürültü, yoğun bir ışık gibi unsurları da saymak mümkündür. Bu tür faktörlerde de yaşanacak stresin sıklığı ve süresi bireyden bireye farklı farklı olmaktadır [11]. İşyerinde yaşanacak stresin sonuçları arasında yorgunluk, bıkkınlık, iş yapmak istememe gibi olumsuzlukları saymak mümkündür. Sayılan bu sonuçların stres faktörlerinin etkisi sebebiyle devamlı olması bireyin psikolojik olarak tükenmesine sebep olacaktır [12].

İş Doyumu

İş doyum kavramının içerisinde yapılan işten alınan zevk bulunmaktadır. Kişinin yaptığı işten duyduğu memnuniyet ve mutluluk kişinin işten aldığı hazzı arttıran bir duygudur. Yaptığı işten zevk alan bireyin işinden memnuniyeti ve işinden sağlayacağı doyum da artacaktır [13]. İşgörenin işi ile ilgili olumlu tutumu söz konusu ise iş doyumunu, olumsuz tutumu söz konusu ise iş doyumsuzluğu yaşanmaktadır. Beklentiler bireyden bireye göre değişkendir. Birey, iş doyum seviyesini belirlerken çok çeşitli etkenlerden etkilenmektedir. Bu etkilerin başında bireyin yetiştiği çevreye, aileleri ve arkadaşları gelmektedir. İş doyumunda etki eden faktörler bunlardan başka kişinin inançları, sosyal alandaki statüsü, çalışacak iş ararken beklentileri ve tercihleri de sayılabilir [14]. Kişilik özellikleri dolayısıyla kadın ve erkeğin hayattan beklentileri farklı olmaktadır. İş doyum seviyesi ile çalışanın yaş durumu ilişkisinde doğrusal olan orantı bulunmaktadır. Yani bireyin yaşı ilerledikçe sağlayacağı doyum bundan etkilenerek yükselmektedir. İş doyumunu ile eğitim seviyesi arasında ters orantılı bir ilişki bulunmaktadır [15]. Çalışılan işte geçen süre ile oluşan kıdem durumu arasında doğru bir orantı bulunmaktadır. İşte geçen süre

ile işe alışılmakta işinden memnun olan birey işine devam etmek ve işindeki kademesini arttırmak ister [16]. Çalışılan işten sağlanan doyum seviyesini belirleyen çevresel faktörlerin en önde geleni çalışılan işe alternatif olan farklı iş imkânlarıdır. İşinden memnun olan birey başka iş imkânları ne kadar fazla olursa olsun bu imkânları değerlendirip o işlere yönelmeyecektir. İş doyum seviyesi düşük bireyde ise bu durum tam tersi olacaktır. İş doyumunu etkileyen çevresel faktörlerden bir diğeri de bireyin kendini güvende hissetmesi anlamına gelen sosyal destek olgusudur. Kendini güven içerisinde hissetmeyen birey işinden uzaklaşacak, işine olan isteği azalacak, verimlilik seviyesi düşecek ve bunlara bağlı olarak iş doyum seviyesi olumsuz etkilenecek düşük seviyelere inecektir [10]. Bu konuda en önemli etkenlerden biri de çalışanın aldığı ücrettir. Ayrıca çalışma şartları ve çalışma yerinin fiziksel şartları iş doyumunu etkilemektedir. Terfi etme her çalışanın arzu ettiği bir imkândır. Terfi ile birlikte gelen kazanç artırma fırsatı, meslekte artan kademe ile ortaya çıkan sosyal statü farklılığı gibi faktörler bireyin çalıştığı işte terfi imkânının olması ile ortaya çıkabilmektedir. Birey örgüt içerisinde çalışırken kendi yaptığı işi destekleyici nitelikteki diğer işleri yapanlardan destek görmek ister. Bu destek işlerin koordineli bir şekilde yürütmesini sağlayacaktır [16]. Verimlilik olgusu iş doyumunun bir sonucu niteliğindedir ve bu iki kavram arasında doğrusal bir orantı bulunmaktadır. Beklentileri karşılanmış olan çalışanların hem verimlilikleri artmış olur, hem de iş doyumları yükselmiş olur. İş doyumunun sonuçlarını iki açıdan değerlendirmek mümkündür. Bunlardan birincisi; işgörenlerin yaptıkları işten haz alması ile alakalıyken ikinci açı ise iş doyumunun çalışılan örgüte sağladığı faydalardır. İş doyum seviyesi yüksek bireyler, daha verimli çalışarak örgüt başarısını yükseltecektir. İş doyumunu bu kadar önemli bir etken iken, iş doyumunun seviyesini yükseltmek çok da kolay olmamaktadır. İş doyumunu seviyesinin yüksek olması hem çalışanlar için ve hem de iş sahipleri için çok önemli bir kavramdır [17].

Yaşam Doyumu

Yaşam doyumu bütün yaşamı kapsayan geniş bir kavramdır. Sadece belirli bir konuda değil, yaşamın tamamına yayılmış olan, her alandaki bir memnuniyet halini ifade etmektedir [13]. Yaşam doyumu bireyin beklentisinin gerçek koşullarla karşılaştırılması sonucu ortaya çıkar. Yaşam doyumu kavramındaki doyum; beklenti, gereksinim, istek ve hayallerin yerine getirilmesini ifade etmektedir. Günümüz çalışma koşulları incelendiğinde; gün geçtikçe bireyselliğin ön plana çıktığı ve işe olan bağlılığın artan bireysellelikle birlikte azaldığı görülmektedir [14]. Yaşam doyumunu etkileyen faktörler arasında kişisel faktörler önemli bir yer tutmaktadır [2]. Yaşam doyumu, iş hayatından bağımsız biçimde ele alınması mümkün olmayan bir kavramdır. Bunun sebebi yaşam doyumunu etkileyen faktörlerin en başında bireyin genel hayatında oldukça büyük bir yer kaplayan iş hayatının gelmesidir [14].

Stres, İş Doyumu ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkisi

Birey işinden sağladığı doyum ve buna bağlı olarak yaşamından sağlamış olduğu doyum seviyesi arasındaki ilişkiyi değerlendirirken tercihini iş doyumundan yana kullanmakta ve iş doyumunu lokomotif olarak görmektedir. Dolayısıyla da yaşam doyumunun, iş doyumunu semsiyesi altında değerlendirilmesi durumu ortaya çıkmaktadır. Yaşam doyumunu genel olarak, insanın iş ve sosyal yaşamında ulaştığı doyumun birleşimini göstermektedir. Çalışma hayatında istenilen seviyede doyum yaşamış bireyler, çalışma dışı yaşamlarında da doyumla ulaşırlar. Çalışma hayatındaki doyum, yaşam doyumunun kaynaklarından biri şeklinde düşünülmektedir. Çalışma hayatındaki doyum durumunun genel yaşam doyumuna etki etmesi olağandır, bunun sebebi ise iş hayatının bireyselliğin bariz bir göstergesi olmasıdır. Bireylerin çalışma hayatından bağımsız başarı durumları da çalışma hayatındaki başarı durumlarına pozitif yönde katkı sağlamıştır. Çalışma hayatı insanın yaşamında önemli bir etki alanına sahip olduğu için, bütün hayatına nüfuz etmesi de olağandır. Çalışma hayatındaki doyumun yetersiz olması, bu durumdan doğan mutsuz olma durumu, hayal kırıklıkları ve isteksiz olma durumu, bireyin genel yaşam durumunu etkileyip, hayattan aldığı doyum da düşürmektedir. Söz konusu vaziyet; bireyin çevre, aile ve arkadaşlığa bağlı ilişki durumlarına da negatif yönde etki ederek fizik ve ruh sağlığıyla ilgili olumsuz durumları ortaya çıkarmaktadır [14].

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada beyaz yakalı işçilerde iş stresinin iş ve yaşam doyumuna etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın verileri toplanırken nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma yapılırken anket formundan faydalanılmıştır. Araştırmada ayrıca dergi, makale, kitap, internet ortamında yayınlanan güncel metinlerden oluşan literatür taraması yapılmıştır.

Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Çalışma Havaş ve Türk Havayolları ortaklığında kurulmuş bir yer hizmeti kuruluşu olan TGS (Turkish Ground Services) şirketinde beyaz yakalı olarak çalışan işçiler oluşturacaktır. Araştırmanın örnekleme ise, belirlenmiş olan araştırma evreni içerisinde raslantısal bir şekilde seçilmiş 130 kişidir. Araştırma kapsamına alınan kişilere şirketin insan kaynakları ile iletişim kurularak ulaşılabilecektir. Fakat araştırmada bu kurum “özel bir şirket” tabiriyle ele alınacaktır.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, İş Stres Ölçeği, Minnessota İş Doyum Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği ve katılımcıların demografik bilgilerini tespit etmek amacıyla hazırlanmış demografik bilgiler formu ile birlikte tamamı dört formdan meydana gelen anket formu kullanılmıştır.

Verilerin Değerlendirilmesi

Çalışmada demografik özelliklere göre şirkette çalışan beyaz yakalı işçiler incelenecektir. Bu inceleme sırasında aynı konuda daha önce yazılmış kitap, makale, bildiri gibi kaynaklardan literatür taraması yapılacaktır. Kavramsal bilgilerden sonra hazırlanacak ölçek vasıtasıyla elde edilecek olan öğrencide depresyon ve benlik saygısı düzeyleri konusundaki veriler SPSS 17.0 programı yardımıyla değerlendirilmiştir.

BULGULAR

Araştırmaya katılan bireylerin % 44,6 kadın olduğu, % 55,4 erkek olduğu belirlenmiştir (Tablo1)

Tablo 1. Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyet dağılımı

	N	%
Kadın	58	44,6
Erkek	72	55,4
Toplam	130	100,0

Araştırmaya katılan bireylerin yüzde 1,5'inin 18-25 yaş arasında olduğu, % 22,3'ünün 26-30 yaş arasında olduğu, % 24,6'sının 31-35 yaş arasında olduğu, % 35,4'ünün 36-40 yaş arasında olduğu, % 16,2'sinin 41 yaş ve üzeri olduğu belirlenmiştir (Tablo 2)

Tablo 2. Araştırmaya katılan bireylerin yaş dağılımı

	N	%
18-25 yaş arası	2	1,5
26-30 yaş arası	29	22,3
31-35 yaş arası	32	24,6
36-40 yaş arası	46	35,4
41 ve üzeri	21	16,2
Toplam	130	100,0

Araştırmaya katılan bireylerin % 66,2'sinin evli olduğu, % 33,8'inin bekâr olduğu belirlenmiştir (Tablo 3)

Tablo 3. Araştırmaya katılan bireylerin medeni hal dağılımı

	N	%
Evli	86	66,2
Bekar	44	33,8
Toplam	130	100,0

Araştırmaya katılan bireylerin % 26,9'u 1 yıl ve daha az süre işletmede çalıştığı, % 73,1'i 2-6 yıl arasında işletmede çalıştığı belirlenmiştir (Tablo 4).

Tablo 4. Araştırmaya katılan bireylerin bu şirketteki çalışma süresi dağılımı

	N	%
1 yıl ve daha az	35	26,9
2-6 yıl	95	73,1
Toplam	130	100,0

Araştırmaya katılan bireylerin % 56,9'unun çocuk sahibi olduğu, % 43,1'inin çocuk sahibi olmadığı görülmüştür (Tablo 5).

Tablo 5. Araştırmaya katılan bireylerin çocuk sahibi olma dağılımı

	N	%
Evet	74	56,9
Hayır	56	43,1
Toplam	130	100,0

Tablo 6. Araştırmaya katılan bireylerin iş stresinin iş doyumuna etkisi ile cinsiyet arasındaki ilişki

	Cinsiyet	N	X±SS	T	P
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	Kadın	58	3,82±,67	-,166	,695
	Erkek	72	3,84±,66		
Tek başına çalışma olanağının olması bakımından	Kadın	58	3,70±,74	,093	,563
	Erkek	72	3,69±,76		
Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	Kadın	58	3,63±,71	,471	,082
	Erkek	72	3,56±,90		
Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	Kadın	58	3,98±,60	1,877	,007*
	Erkek	72	3,73±,83		

Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	Kadın	58	3,91±,82	1,380	,073
	Erkek	72	3,69±,95		
Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından	Kadın	58	3,91±,88	2,066	,070
	Erkek	72	3,56±,99		
Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	Kadın	58	3,70±1,10	,215	,483
	Erkek	72	3,66±1,02		
Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından	Kadın	58	3,96±,89	-,215	,934
	Erkek	72	4,00±,91		
Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından	Kadın	58	4,03±,91	,578	,774
	Erkek	72	3,94±,85		
Kişilere ne yapacaklarının söyleme şansına sahip olmam bakımından	Kadın	58	3,74±,88	,467	,715
	Erkek	72	3,66±,91		
Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	Kadın	58	3,72±,93	1,020	,072
	Erkek	72	3,54±1,07		
İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması açısından	Kadın	58	3,65±,92	1,190	,087
	Erkek	72	3,44±1,06		
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	Kadın	58	3,31±1,18	1,148	,941
	Erkek	72	3,06±1,19		
İş içinde terfi olanağımın olması bakımından	Kadın	58	3,05±1,23	1,015	,087
	Erkek	72	2,81±1,34		

Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	Kadın	58	3,53±1,11	1,298	,470
	Erkek	72	3,27±1,12		
İşimi yaparken kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	Kadın	58	3,70±,89	1,918	,001*
	Erkek	72	3,33±1,24		
Çalışma şartları bakımından	Kadın	58	3,74±,84	-,785	,397
	Erkek	72	3,86±,87		
Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından	Kadın	58	3,81±,99	,946	,131
	Erkek	72	3,62±1,19		
Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından	Kadın	58	3,34±1,25	,887	,287
	Erkek	72	3,13±1,36		
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	Kadın	58	3,86±,99	1,257	,023*
	Erkek	72	3,61±1,22		

Tabloya göre iş stresinin iş doyumuna etkisiyle cinsiyet arasındaki ilişkinin t testi sonuçlarında “İşimi yaparken kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından” ve “Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden” ifadelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiş diğer ifadelerde böylesi bir fark tespit edilememiştir.

Tablo 7. Araştırmaya katılan bireylerin iş stresinin yaşam doyumuna etkisiyle medeni hal arasındaki ilişki

	Medeni Hal	N	X±SS	t	P
Yaşamım birçok yönüyle ideallerime yakın.	Evli	86	4,62±1,44	-2,144	,279
	Bekar	44	5,18±1,28		
Yaşam koşullarım çok iyi.	Evli	86	4,94±1,24	-1,781	,026*
	Bekar	44	5,31±,90		
Yaşamımdan hoşnutum.	Evli	86	5,45±1,12	-1,064	,113
	Bekar	44	5,65±,86		
Şu ana kadar istediğim şeyleri elde edebildim.	Evli	86	4,68±1,33	,030	-1,188
	Bekar	44	4,95±,96		
Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	Evli	86	4,54±1,66	,576	,148
	Bekar	44	4,50±1,75		

*p<0,05

Tablo incelendiğinde iş stresinin yaşam doyumuna etkisiyle medeni hal arasındaki ilişkide anket formunda yer alan “yaşam koşullarım çok iyi” maddesinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunurken, diğer maddelerde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 8. Araştırmaya katılan bireylerin iş stresinin iş doyumuna etkisiyle çalışma süresi arasındaki ilişki

	Çalışma süresi	N	X±SS	t	P
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	1 yıl ve daha az	35	3,80±,67	-,397	,873
	2-6 yıl	95	3,85±,66		
Tek başına çalışma olanağının olması bakımından	1 yıl ve daha az	35	3,51±,74	-1,718	,345
	2-6 yıl	95	3,76±,75		
Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	1 yıl ve daha az	35	3,57±,73	-,240	,530
	2-6 yıl	95	3,61±,85		
Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	1 yıl ve daha az	35	3,97±,66	1,15	,102
	2-6 yıl	95	3,80±,78		
Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	1 yıl ve daha az	35	4,05±,72	2,05	,038*
	2-6 yıl	95	3,69±,94		
Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından	1 yıl ve daha az	35	4,00±,84	2,02	,024*
	2-6 yıl	95	3,62±,98		
Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması bakımından	1 yıl ve daha az	35	3,54±1,17	-,928	,204
	2-6 yıl	95	3,73±1,01		
Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından	1 yıl ve daha az	35	4,00±,90	,117	,624
	2-6 yıl	95	3,97±,91		

Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından	1 yıl ve daha az	35	4,14±,87	1,247	,782
	2-6 yıl	95	3,92±,87		
Kişilere ne yapacaklarının söyleme şansına sahip olmam bakımından	1 yıl ve daha az	35	3,80±,71	,765	,042*
	2-6 yıl	95	3,66±,96		
Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	1 yıl ve daha az	35	3,68±,90	,873	,175
	2-6 yıl	95	3,60±1,05		
İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması açısından	1 yıl ve daha az	35	3,54±,91	,030	,307
	2-6 yıl	95	3,53±1,03		
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	1 yıl ve daha az	35	3,11±1,27	-,363	,659
	2-6 yıl	95	3,20±1,16		
İş içinde terfi olanağımın olması bakımından	1 yıl ve daha az	35	2,88±1,38	-,199	,379
	2-6 yıl	95	2,93±1,27		
Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	1 yıl ve daha az	35	3,48±1,09	,574	,622
	2-6 yıl	95	3,35±1,13		
İşimi yaparken kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	1 yıl ve daha az	35	3,68±,93	1,154	,032*
	2-6 yıl	95	3,43±1,17		

Çalışma şartları bakımından	1 yıl ve daha az	35	3,80±,79	-,061	,556
	2-6 yıl	95	3,81±,89		
Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından	1 yıl ve daha az	35	3,77±,94	,396	,028*
	2-6 yıl	95	3,68±1,16		
Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından	1 yıl ve daha az	35	3,22±1,35	-,012	,896
	2-6 yıl	95	3,23±1,30		
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	1 yıl ve daha az	35	3,71±1,22	-,053	,570
	2-6 yıl	95	3,72±1,10		

*p<0,05

Tablo incelendiğinde iş stresinin iş doyumuna etkisiyle çalışma süresi arasındaki ilişkinin t testi sonuçları incelendiğinde; “Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından”, “Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından”, “Kişilere ne yapacaklarının söyleme şansına sahip olmam bakımından”, “İşimi yaparken kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından”, “Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından” istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Diğer ifadelerde böylesi bir fark tespit edilememiştir.

Tablo 9. Araştırmaya katılan bireylerin iş stresinin iş doyumuna etkisiyle çocuk sahibi olma durumu arasındaki ilişki

	Çocuk sahibi	N	X±SS	t	P
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	Evet	74	3,89±,60	1,048	,095
	Hayır	56	3,76±,73		
Tek başına çalışma olanağının olması bakımından	Evet	74	3,82±,62	2,193	,001*
	Hayır	56	3,53±,87		
Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	Evet	74	3,60±,84	,129	,998
	Hayır	56	3,58±,80		
Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	Evet	74	3,85±,80	,090	,542
	Hayır	56	3,83±,68		
Amirim karar vermedeki yeteneği bakımından	Evet	74	3,70±,94	-1,303	,138
	Hayır	56	3,91±,83		
Amirim emrindeki kişileri idare tarzı bakımından	Evet	74	3,63±,98	-1,207	,227
	Hayır	56	3,83±,91		
Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması bakımından	Evet	74	3,78±1,01	1,232	,235
	Hayır	56	3,55±1,11		
Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından	Evet	74	4,01±,85	,417	,135
	Hayır	56	3,94±,98		
Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından	Evet	74	3,97±,89	-,173	,616
	Hayır	56	4,00±,87		
Kişilere ne yapacaklarının söyleme şansına sahip olmam bakımından	Evet	74	3,78±,94	1,218	,765
	Hayır	56	3,58±,84		

Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	Evet	74	3,58±1,04	-,542	,421
	Hayır	56	3,67±,97		
İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması açısından	Evet	74	3,63±1,01	1,264	,817
	Hayır	56	3,41±,98		
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	Evet	74	3,22±1,19	,580	,982
	Hayır	56	3,10±1,18		
İş içinde terfi olanağımın olması bakımından	Evet	74	2,98±1,29	,639	,532
	Hayır	56	2,83±1,30		
Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	Evet	74	3,40±1,15	,152	,759
	Hayır	56	3,37±1,08		
İşimi yaparken kendi yeteneklerimi kullanabilme şansımı bana sağlaması bakımından	Evet	74	3,45±1,13	-,475	,540
	Hayır	56	3,55±1,09		
Çalışma şartları bakımından	Evet	74	3,86±,88	,867	,830
	Hayır	56	3,73±,84		
Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından	Evet	74	3,71±1,15	,100	,412
	Hayır	56	3,69±1,06		
Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından	Evet	74	3,17±1,23	-,548	,054
	Hayır	56	3,30±1,42		
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	Evet	74	3,64±1,15	-,859	,464
	Hayır	56	3,82±1,11		

p<0,05

Tablo incelendiğinde iş stresinin iş doyumuna etkisiyle çocuk sahibi olma durumu arasındaki ilişkinin t testi sonuçları incelendiğinde; “Tek başına çalışma olanağının olması bakımından” ifadesinde istatistik olarak anlamlı bir fark tespit edilmiş, diğer ifadelerde böylesi bir fark tespit edilememiştir.

Tablo 10. Araştırmaya katılan bireylerin iş stresinin yaşam doyumuna etkisiyle yaş dağılımı arasındaki ilişki

	Yaş dağılımı	N	X±SS	F	P	Fark
Yaşamım birçok yönüyle ideallerime yakın	18-25 yaş arası	2	6,50±,70	2,828	,028*	1-4
	26-30 yaş arası	29	5,41±1,01			
	31-35 yaş arası	32	4,68±1,57			
	36-40 yaş arası	46	4,50±1,48			
	41 yaş ve üzeri	21	4,71±1,23			
Yaşam koşullarım çok iyi	18-25 yaş arası	2	7,00±,00	2,646	,037*	1-2 1-3 1-4 1-5
	26-30 yaş arası	29	5,20±,77			
	31-35 yaş arası	32	5,09±1,08			
	36-40 yaş arası	46	5,10±1,30			
	41 yaş ve üzeri	21	4,57±1,16			

Yaşamımdan hoşnutum	18-25 yaş arası	2	6,50±,70	,879	,479
	26-30 yaş arası	29	5,62±,82		
	31-35 yaş arası	32	5,56±1,04		
	36-40 yaş arası	46	5,34±1,19		
	41 yaş ve üzeri	21	5,61±,97		
Şu ana kadar istediğim şeyleri elde edebildim	18-25 yaş arası	2	5,00±1,41	,713	,585
	26-30 yaş arası	29	4,86±1,05		
	31-35 yaş arası	32	5,03±1,06		
	36-40 yaş arası	46	4,58±1,35		
	41 yaş ve üzeri	21	4,66±1,35		
Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim	18-25 yaş arası	2	6,50±,70	1,502	,206
	26-30 yaş arası	29	4,65±1,54		
	31-35 yaş arası	32	4,75±1,66		
	36-40 yaş arası	46	4,47±1,61		
	41 yaş ve üzeri	21	3,95±2,01		

*p<0,05

Tablo incelendiğinde iş stresinin yaşam doyumu üzerine etkisinin alt boyutları ile yaş dağılımı arasındaki ilişkinin Anova testi ve aralarındaki farkın Levene testi sonuçları incelendiğinde; “Yaşamım birçok yönüyle ideallerime yakın”, Yaşam koşullarım çok iyi” ifadelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiş, diğer ifadelerde tespit edilememiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmaya katılan beyaz yakalı işçilerin iş yaşamlarında iş stresinin etkilerinin alt boyutları ile cinsiyetleri, medeni halleri, çocuk sahibi olmaları, yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Araştırmaya katılanların iş stresinin yaşam doyumu üzerine etkisinin alt boyutları ile medeni halleri arasındaki ilişki incelendiğinde; medeni hal ile yaşam doyumu arasında sadece, “Yaşam koşullarım çok iyi” ifadesinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Katılımcıları iş stresinin yaşam doyumu üzerine etkisinin alt boyutları ile yaşları arasındaki ilişki incelendiğinde; “Yaşamım birçok yönüyle ideallerime yakın”, “Yaşam koşullarım çok iyi”, ifadelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Araştırmaya katılan bireylerin iş yaşamındaki iş stresinin yaşam doyumu üzerine etkisinin alt boyutları ile cinsiyet, çalışma süreleri, çocuk sahibi olmaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). Yılmaz ve Aslan (2013), öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada bizim çalışmamızdan farklı olarak işyerindeki yalnızlık ile yaşam doyumları arasında cinsiyetler arasında farklılık tespit etmişlerdir. Karabacak (18), İş-Aile çatışmasının iş ve yaşam doyumuna etkilerinin iş stresi ve algılanan sosyal destek açısından incelenmesi amacıyla otel personelleri üzerine yapmış olduğu çalışmada bizim çalışmamıza benzer şekilde yaş değişkeni ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir fark tespit etmiştir. Karabacak’ın çalışmasında incelediği çalışma hayatında geçen süre değişkeni ile yaşam doyumu arasındaki ilişki arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olmadığını tespit etmiştir. Karabacak’ın bu verisi de bizim çalışmamızı destekler niteliktedir.

Araştırmaya katılan bireylerin iş stresinin iş doyumu üzerine etkisinin alt boyutları ile cinsiyet arasında “Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından”, “İşimi yaparken kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından” ve “Yaptığım iş karşılığında

duyduğum başarı hissinden” ifadelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. ($p<0,05$). Katılımcıların iş stresinin iş doyumuna üzerine etkisinin alt boyutları ile çalışma süreleri arasında “Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından”, “Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından”, “Kişilere ne yapacaklarının söyleme şansına sahip olmam bakımından”, “İşimi yaparken kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından”, “Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından” ifadelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Katılımcıların iş stresinin iş doyumuna üzerine etkisinin alt boyutları ile çocuk sahibi olmaları değişkeni arasında “Tek başına çalışma olanağının olması bakımından” ifadesinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu verilere göre katılımcıların iş stresinin iş doyumuna olan etkisinde çocuk sahibi olmaları ve yaşları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. ($p>0,05$). Özkaya ve ark (19), stres düzeylerinin çalışanların iş doyumuna üzerine etkisini araştırmak amacıyla yaptıkları çalışmada bizim çalışmamıza benzer şekilde iş doyumuna ve cinsiyet arasında bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Denizli (20), iş stres yönetimi, psikolojik iyilik halinin ve iş doyumunun geliştirilmesinde sportif faaliyetlerin kullanılması isimli çalışmada bizim çalışmamıza benzer şekilde iş stresi ile iş doyumuna arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını tespit etmiştir. Hatipoğlu (21), hekimlerde empati, iş doyumuna ve iş stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmada iş stresi ve iş doyumuna arasında ters yönlü bir ilişki tespit etmiştir.

Bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, beyaz yakalı işçilerin iş stresinin iş ve yaşam doyumuna üzerinde anlamlı farklılık olmamakla beraber, iş stresinin iş ve yaşam doyumunun bazı alt boyutları ile demografik bilgiler arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre çalışanların iş stresi, fiziksel ve ruhsal sorunlar yaşamamaları için işyerindeki olumsuz koşulların giderilmeli ve böylece çalışanlar en uygun çalışma koşullarına sahip olmaları sağlanmalı, işverenler işin zorluğunun ve çalışanın işi yapabilme durumunun ne olduğunu tespit etmeli ve çalışana verecekleri iş yükünü buna göre ayarlamaları bireye katkı sağlayacaktır. Çalışanların, yaşam doyumlarını arttırmaya yönelik, iş stresini azaltıcı pozitif çalışma ortamları artırılmalı, çalışanların iş stresini azaltıcı iş doyumuna olumlu katkı sağlayacak şekilde bireysel yeteneklerinin kullanılmasına daha fazla fırsat tanınması yararlı olacaktır.

KAYNAKLAR

- [1] Eğin M. F. Çalışma hayatında iş stresi ve tükenmişlik (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul, Beykent Üniversitesi, 2015.
- [2] Recepoğlu E. Öğretmen adaylarının yaşam doyumları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2013; (1): 311-326.
- [3] Balcı Süslü S. Duygusal zekâ ve örgütsel stres: örgütlerde hemşirelerin duygusal zeka becerileri ve stresle başa çıkma düzeyleri arasındaki ilişki (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul, Beykent Üniversitesi, 2016.
- [4] Kulaksız A. Çalışma yaşamında stres ve stres yönetimi: özel ve kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenler üzerine bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Konya, Necmettin Erbakan Üniversitesi, 2016.
- [5] Erden G. Devlet okullarında ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin stres düzeyleri ile stresin faktörleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul, Beykent Üniversitesi, 2015.
- [6] Şan N. Stres nedenleri ve başa çıkma yolları (Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği) (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul, Beykent, 2012.
- [7] Güler A. Örgütsel stres ve sağlık çalışanlarında örgütsel stresle başa çıkma yolları (Serinhisar Devlet Hastanesi Örneği) (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul, Beykent Üniversitesi, 2013.
- [8] Tutar H. Kriz ve stres ortamında yönetim. İstanbul: Hayat Yayınları, 2000.
- [9] Eren E. Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2000.
- [10] Göçeri F. Sorumlu hemşirelerin iş stresinin iş doyumuna üzerine etkisi (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul, Haliç Üniversitesi, 2014.
- [11] Aytaç S. İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi. Bursa, Uludağ Üniversitesi, 2015.

[12] Silah M. Endüstride Çalışma Psikolojisi, Ankara: Seçkin Yayınevi, 2005.

[13] Örkün Ü. Tekstil sektörü mavi yaka çalışanlarının yaşam doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu tarafından yordanması (Yüksek Lisans Tezi). Adana,Çukurova Üniversitesi, 2011.

[14] Kubilay Özel N. İş Doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin demografik değişkenler açısından incelenmesi: konaklama işletmelerinde bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Ankara, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, 2015.

[15] Kaplan H. İş doyumu – yaşam doyumu ilişkisi (Denizli Servergazi Devlet Hastanesi hemşire – ebe hemşireler örneği) (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul, Beykent Üniversitesi, 2014.

[16] Furat H. Çalışma hayatı, duygusal zekâ, iş doyumu ve karşılıklı ilişkileri (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul, Beykent Üniversitesi, 2016.

[17] Dertlioğlu S. Eğitim sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ve iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul, İstanbul Gelişim Üniversitesi, 2016.

[18] Karabacak G. İş – aile çatışmasının iş ve yaşam doyumuna etkilerinin iş stresi ve algısal sosyal destek açısından otel personeli üzerine incelenmesi (Doktora Tezi). Aydın, Adnan Menderes Üniversitesi, 2013.

[19] Özkaya M. O, Yakın V, Ekinçi T. Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi Celal Bayar Üniversitesi Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma, Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi 2008; 15(1): 163-180.

[20] Denizli U. İş Stresi Yönetimi, Psikolojik İyilik Halinin ve İş Doyumunun Geliştirilmesinde Sportif Faaliyetlerden Yararlanılması: Geleneksel Çin Sporları Tai Chi Chuan Örneği (Yüksek Lisans Tezi). İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2014.

[21] Hatipoğlu C. Hekimlerde Empati, İş Doyumu, İş Stresi Düzeyleri ve Birbirleri İle İlişkileri (Uzmanlık Tezi). Denizli, Pamukkale Üniversitesi, 2013.