



Stresle Başa Çıkma Tutumlarının İnsani Değerler Açısından İncelenmesi: Kamu Kurumu Çalışanları Üzerine Bir Çalışma

Münevver YILDIZ¹, Kadir GÜÇ², Sezgin ERDEM³

Öz

Bu çalışmanın amacı; iş yaşantılarında çeşitli derecelerde strese maruz kalan kamu personelinin insani değerleri ile stresle başa çıkma tutumları arasındaki ilişkiyi inceleyerek, insani değerlerin stresle başa çıkmada ne kadar etkili olduğunun tespit edilmesidir. Çalışmada Dilmaç ve Arıcak (2012) tarafından geliştirilen “Değerler Ölçeği” ile Şahin ve Durak (1995) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Stresle Başa Çıkma Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekler, 2014 yılı itibariyle Ankara’daki bir kamu kurumunda çalışan 347 kişiye uygulanmıştır. Çalışma ilişkisel tarama modeline uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde SPSS 22.0 programı kullanılmıştır. Çalışmada kamu çalışanlarının stresle başa çıkma tarzlarının sahip oldukları değerlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Pearson momentler çarpım korelasyon tekniği, kamu çalışanlarının sahip olduğu değerlerin, stresle başa çıkma tarzlarına ilişkin varyansı ne kadar açıklayabildiğini ortaya koymak için ise çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Uygulanan regresyon analizi sonucunda, değerler ölçeğinin alt boyutlarının, stresle başa çıkabilmeyi %27,6 düzeyinde açıklayabildiği görülmüştür. Ayrıca kurulan bu model $\alpha=,01$ anlamlılık düzeyinde manidar bulunmuştur ($F=7,859$, $p=,000$).

Anahtar Kelimeler: Stres, Değerler, Kamu Çalışanları

Examine Attitudes To Cope With Stress In Terms Of Human Values: A Study On Public Employees

Abstract

The purpose of this study is to find how effective human values to cope with stress by examining the relationship between human values of public

¹ KHO Sosyoloji Bölümü, munevveryildiz12@gmail.com

² KHO Sosyoloji Bölümü, kadirguc1988@gmail.com

³ KHO Sosyoloji Bölümü, sezginerdem84@gmail.com

employees exposed to stress in varying degrees in business life and attitudes to cope with stress. In this study, 'Values Scale' developed by Dilmaç and Arıcağ (2012) and 'Coping With Stress Scale' adopted to Turkish by Şahin and Durak (1995) were used. Scales were administered to 347 people working in a public institution in Ankara in 2014. The study was conducted in accordance with the relational model. SPSS 22.0 software was used to analyze the data. In this study Pearson product-moment correlation technique was used to determine whether the attitudes of public employees to cope with stress change according to the values they have, multiple regression analysis was used to demonstrate in what extent the value of public employees can explain the variance of coping with stress. In the results of the regression analysis, it was seen that sub-dimensions of values scale can explain the ability to cope with stress at the level of %27, 6. In addition this model was found significant at $\alpha=,01$ significance level ($F=7,859, p=,000$).

Keywords: *Stress, Values, Public Employees*

Giriş

Sektörlerin verimli ve etkili olabilmesi için tüm çalışanlarının bireysel kapasitesini mümkün olan en üst düzeye çıkarmaları ve çalışma arzusunu arttırmaları gerekliliği inkar edilemez bir gerçektir. İş görenlerin yaptıkları işten veya iş ortamından memnun olmaları ölçüsünde ve buldukları ortamdaki stres faktörleri minimuma indiği takdirde, bireysel motivasyonları sağlanmakta ve dolayısıyla aynı ölçüde çalışmalarında verimli olmaktadır (Gürbüz, Doğan, Görmüş, Tokyay, Öztekin ve Engiz, 2014). Çağımızın en önemli sorunlarından biri olan stres ve stresin çalışma yaşamındaki etkileri çalışanlar üzerinde ciddi sıkıntılara yol açmakta; bireyler bu rahatsız edici ve baskıcı durumdan kurtulmak istemektedirler. Sebepleri ve sonuçları kişiden kişiye değişmekle birlikte, stres konusunda yapılan araştırmalar, bu rahatsız edici duruma belirli bir açıklık getirmeye çalışmakta ve stresin olumsuz sonuçlarına karşı tedavi edici yöntemler geliştirmektedirler (Cam, 2004). Yapılan bu çalışmalar sonucunda çalışma yaşantısındaki stres faktörleri; aşırı iş yükü, işini kaybetme korkusu, fiziki mekan ve çevre şartları, işte tehlike unsurunun varlığı, kişilerarası ilişkilerden kaynaklanan stres ve sebepleri (değerlendirme ve terfi, rollerdeki belirsizlik, ast-üst ilişkisi, sorumluluk, yönetime katılım, rekabet) şeklinde sınıflandırılmışlardır.

Çalışma yaşantısında strese yol açan herhangi bir olay ve durumla karşı karşıya kalan fertler, bu stresli durum ve olaydan kurtulmak için duygu

ve düşüncelerinden, inanç ve değerlerinden, kişiler arası ilişkilerden oluşan sistemlerden yararlanmak isterler. Bu anlamda değerler, özellikle hayatın trajik anlarında, yoğun gerilimin yaşandığı stresli durumlarda, gerçekliğin algılanması ve yorumlanmasında insan için birçok yönden referans noktası olmaktadır (Emhan ve Çayır, 2010). Bireylerin yaşam biçimini oluşturan değerler ise, sosyal rolleri öğrenmeyle gerçekleşmektedir. Değerlerin öğrenilmesinde bilgi ve düşünce boyutu da önemlidir. İnsanlar tercihlerini ve yargılarını yeni öğrendikleriyle değiştirmekte ve şekillenmektedir. Genetik olarak aktarılamayan değerler sosyal rollerle öğrenilerek bir sonraki kuşaklara aktarılırlar. Değerlerin oluşmasında sosyal destekler ve pekiştireçler önemlidir. Bu noktada, bir değer, diğer insanlar tarafından onaylanır ve takdir görürse bireydeki etkisi de ona göre yüksek olacaktır. Bunun tam tersi olarak da değerler arkalarındaki toplumsal destekleri kaybettikçe değişmeye veya etkisiz olmaya başlayacaklardır (Sarı, 2005; Maslow, 1996). Bu çalışmada da iş yaşantılarında çeşitli derecelerde strese maruz kalan kamu personelinin insani değerleri ile stresle başa çıkma tutumları arasındaki ilişki incelenerek, insani değerlerin stresle başa çıkmada ne kadar etkili olduğunun tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Kavramsal Çerçeve

Stres

Stres, insanların hayatlarında bir problemle karşılaştıklarında insanlar tarafından ortak kullanılan bir terimdir (www.stress.org.uk). Üzerinde çok çalışılan bir konu olmasına rağmen gerçekte stresin ne olduğuna ilişkin kesin bir tanım yoktur. Birçok insan iş kaybı, yaralanma gibi bir olayı stres yaratan bir durum olarak ifade ederken, diğerleri de yaşanan bir olaya karşı bizim bedenimizde, zihnimizde ve davranışlarımızda meydana gelen değişiklikler olarak ifade etmektedir (örneğin, kalp çarpıntısı, anksiyete ya da tırnak ısırma gibi). Başka bir tanımda ise stres; sinirli, kızgın veya endişeli hissettiren herhangi bir durum ya da bir düşünce olarak ifade edilmiştir (Klinik Community Health Centre, 2010). Geleneksel anlamda kurtulmak istenen, başa çıkılarak yok edilmek istenen bir problem olarak ifade edilen stres, son zamanlarda zihin ve bedeni harekete geçiren bir enerji olarak tanımlanmaktadır (Şahin, 2009).

Literatürde, bir gerginlik hali ya da tehdit oluşturan; değişim ya da uyum gerektiren herhangi bir çevresel istek, ya da beklentileri ifade etmek için kullanılan stres kavramı (Morris, 2002); fizyolojik olarak da üç aşamada meydana gelmektedir. İlk olarak, kişinin vücudunda hızlı bir şekilde adrenalin salgılanması, ikinci olarak vücudun problemle başa

çıkabilmek için kısa süreli bir direniş göstermesi ve son aşama da vücudun bitkinlik göstermesi şeklinde ifade edilmektedir (www.stress.org.uk).

Çalışma Yaşamı ve Stres

Bugünün modern toplumunda örgütler son derece gelişmiş, bu ölçüde de bir o kadar karmaşıklaşmışlardır. Bu durum, zamanlarının büyük çoğunluğunu işte geçiren çalışanlar üzerinde fazlaca stres yaratmıştır. Bunun sonucunda da birey iş ortamında çoğunlukla iş ve iş ile ilgili faaliyetleri düşünür hale gelmiştir. Buradan yola çıkarak bireyi strese sokan temel faktörlerin başında iş yaşamının geldiğini söylemek yanlış olmayacaktır (Güney, 2013).

Çalışma Yaşamında Stresin Sebepleri

Aşırı İş Yükü

Aşırı iş yükü, çalışma yaşamında stresin sebepleri arasında en çok karşılaşılan önemli bir etkidir. Bir işin gerçekleştirilebilmesi için ayrılan zamandan daha çok zamana ve güce ihtiyaç duyulması, işin gereklerinin bireyin beceri ve yeteneğinin üstünde olması bireyde strese neden olmaktadır (Atasoy ve Yorgun, 2013)

Aşırı iş yükü, iki grupta ele alınmaktadır. Birincisi niceliksel (kantitatif) iş yükü değeri ise niteliksel (kalitatif) iş yüküdür. Niceliksel iş yükü, iş ile işin tamamlanması için verilen süre arasındaki dengesizliktir. İşin tamamlanması için verilen süre yetersiz ise niceliksel iş yükü ağır olur. İş gören işi bitirmek için iş saatleri dışında kalan ve kendine ayırması gereken sürelerde işi tamamlamak amacıyla çalışmak zorunda kalır. Bu durumun süreklilik göstermesi, iş görenin fiziksel ve ruhsal olarak yıpranmasına neden olur. Niteliksel iş yükü ise yapılacak işin gerektirdiği nitelikler ile işi yapacak olan kişinin sahip olduğu nitelikler arasında, birey açısından yetersizlik olması durumudur (Cam, 2004).

İşini Kaybetme Korkusu

İşini kaybetme korkusu çalışanın benlik saygısının azalmasına yol açabilmektedir. Çalıştığı ortamda yoğun olarak korku yaşayan birey, işiyle alakalı çalışmaktan çok kendi güvenliğini sağlama ile meşgul olacaktır. Bu sebepten de korku, çalışanların verimliliği üzerinde olumsuz bir etki yapacaktır (Aydın, 2012).

Fiziki Mekan Ve Çevre Şartları

Çalışma ortamındaki odamız, eşyalar ya da iş alanı, birey için belli bir rahatlık ve güven sağlayıcı unsurlardır. Çalışma koşullarındaki fiziki şartlar (hava koşulları, aydınlatma, ısı, gürültü gibi unsurlar) bireyin iş ortamında ki fizyolojik ve psikolojik durumunu etkileyen unsurlardır. İş yerindeki fiziksel çevre şartlarının yarattığı stresör faktörler psikolojik veya fizyolojik olarak ortaya çıktığında bu etkenler kişinin vücut dengesini bozar ve kişiyi endişeye iter (Dağ, 2006).

İşte Tehlike Unsurunun Varlığı

İş hayatında strese yol açan durumlar arasında önemli etkenlerden bir diğeri ise, iş yaparken iş görenlerin maruz kalabilecekleri tehlikelerdir. İş ortamında tehlike unsuru her iş kolu için eşit değildir, bir kısım iş yerleri için tehlike unsuru çok az ya da hiç yokken, birtakım iş kollarında ise iş kazası olma ihtimali oldukça yüksektir. Örneğin, madencilik, metalurji, inşaat, havacılık, denizcilik, enerji ve nükleer santraller gibi iş kolları çalışanların ruh ve beden sağlıkları bakımından tehdit unsuru oluşturan stresör faktörlerin yüksek olduğu ortamlardır. Buna göre düşme, zehirlenme, yaralanma, radyasyona maruz kalma ve hatta ölme gibi durumların ihtimali bile çalışanları bir gerilim ve tedirginlik içerisinde sokar. Stres yaratan bu etkenler kişinin vücut dengesini bozar ve kişiyi endişeye iter. (Cam, 2004).

Kişilerarası İlişkilerden Kaynaklanan Stres ve Sebepleri Değerlendirme ve Terfi

Değerlendirme ve terfi, çalışanlarda stres yaratan örgütsel özellikler içerisinde ilk sırada yer alır. Kurum içerisinde başarı değerlendirmelerine göre yapılan terfilerde eşitlik esası gözetilmediği takdirde bu durum kişiler arasında bir çatışmaya dolayısıyla da strese sebep olmaktadır. Yöneticilerin, çalışanlarının performansını objektif ölçütler çerçevesinde doğru bir şekilde değerlendirmek yerine, yöneticilerle kişisel ilişkileri kurum içerisinde iyi olan kişileri, bilgi, beceri ve kıdemleri yetersiz olmasına rağmen bir üst kadroya terfi ettirmeleri, çalışanlar arasında hem yöneticiye karşı hem de bu kadroya gelen kişiye karşı olumsuz duygular beslemelerine ve çalışma sürecinde çatışma üzerine kurulu davranış göstermelerine sebep olmaktadır (Dağ, 2006).

Rollerdeki Belirsizlik

Rol belirsizliği çalışanın rolleri konusunda yeterli bilgisinin olmaması durumunda ortaya çıkmaktadır. Eğer işin gerekleri yeterince ifade edilmemişse ve çalışan tam olarak ne yapması gerektiğini bilemiyorsa stres birey için kaçınılmaz olacaktır. Bu durum işteki rolünü ya da ne yapması gerektiğini bilmeyen, işe yeni başlayan çalışanlar açısından daha çok önem arz etmektedir. Çünkü bu durum her ne kadar ilk bakışta insan ilişkileri ile ilgisiz gibi görünse de yeni çalışan açısından, iş arkadaşlarının tavırları onun işteki uyum sürecini kolaylaştırabilmekte ya da zorlaştırabilmektedir (Dağ, 2006).

Ast-Üst İlişkisi

Bireyin iş yerindeki ilişkileri; üst, ast ve iş arkadaşlarıyla olmak üzere üçe ayrılır. Çalışanlar arasında bu ilişkiler karşılıklı güven ve anlayışa dayalı olmalıdır. Aksi halde ilişkiler bireyde tedirginlik yaratabilir. Çalışan personel işlerinde sadece maddi anlamda memnun olmayı istemezler, bunun yanında kendilerini tatmin etme ve iyi sosyal ilişkiler kurmak gibi manevi duygularını da karşılamak isterler.

Temel beşeri ihtiyaçlardan biri olan takdir edilme ihtiyacı, birey olarak varlığımızın göstergesidir. Çalışan personel yaptığı iyi işler karşısında üstleri tarafından takdir edilmeyi bekler, çalışma arkadaşları ile de iyi ilişkiler içerisinde olmak ister bunları bulamadığı takdirde çalışma ortamı birey açısından sıkıcı bir hal alırken, bu durum çalışanın işten doyum almasını da olumsuz etkiler. Ast-üst ilişkilerinde ortaya çıkan ve üstün asta karşı gösterdiği olumsuz ve cezalandırıcı davranışlarda çalışanlar üzerinde stres yaratan ciddi stresörlendendir (Dağ, 2006).

Sorumluluk

Çalışma ortamında, diğer insanların sorumluluğu kişilerde gerginlik yaratan bir stres kaynağıdır. Çalışan bir personele, diğer insanların mesleki gelişiminin sorumluluğu yüklenmiş ise, ayrıca sınırlı yetki verilerek çok fazla sorumluluk gerektiren bir işi yapması isteniyorsa bu durum da kişi kendini stres altında hissedebilir (Atılğan, 2007). Sorumluluk ilişkisinin bir başka boyutunu da kişiler arası sorumluluklar oluşturmaktadır. İş ortamında, sorumluluğunda olan işleri yapmak istemeyen, o işleri diğer çalışanların üzerine atmaya çalışan bir çalışanın bulunduğu bir serviste-birimde-departmanda diğer çalışanlar stres yaşayabilmektedirler. Diğer çalışanlar, başkasına ait olan sorumluluğu üstlenmeseler dahi aynı iş ortamında iş

yapmamak için her türlü davranışı gösteren biriyle çalışmaktan rahatsızlık duyacaklardır (Cam, 2004).

Sorumluluk ilişkisinden kaynaklı olan potansiyel stres faktörlerinden biri de çalışanın çevresindeki insan sayısının fazla olmasıdır. Çalışma ortamında hiyerarşik yapıdan kaynaklanan stres faktörleri içerisinde değerlendirilen bu husus, işe yeni giren çalışanların, üstleriyle olan ilişkilerinin nasıl olacağını bilinmemesi durumunu yaratmakta, çalışanın üstleriyle olan ilişkisinde sorumluluk karmaşası yaşamasına neden olmakta ve kime karşı sorumlu olduğunu tam olarak bil(e)meyen çalışanda stres oluşturmaktadır (Cam, 2004).

Yönetime Katılım

Katılım, çalışanların statüleri ya da örgüt içerisindeki yerleri ne olursa olsun kendi çalıştığı kurumdaki karar verme sürecinde bir birey olarak etkisinin olup olmaması ya da kararları etkileme derecesi ile tanımlanabilir. Çalışanın iş ortamında karar verme sürecine katılımı bireyin stres durumunu etkilemektedir. Özellikle çalışanları etkileyecek kararların alındığı durumlarda çalışanların bu konudaki görüşlerinin dikkate alınmaması, bütün personel üzerinde stres yaratmaktadır. İş ortamında bir arada çalışan personel, işlerin çok yoğun olduğu ya da işyerinde bazı kadrolarda değişimin yaşandığı dönemlerde kendilerini güvende hissedebilmek için, kişiliklerinin dikkate alınmasını isterler. İş yerinde olup biten değişikliklerden, bilgilerden haberdar olmamak, o işyerinde çalışanların kendilerine ilişkin güvenlerinin, morallerinin ve kontrol duygularının sarsılmasına ve dolayısıyla da iş doyumlarının azalmasına neden olmaktadır (Dağ, 2006).

Rekabet

Örgüt içerisinde çalışanlar arasında yaşanan rekabet, bireyleri gelişmeye iter. Ancak, örgüt içerisinde aşırı rekabet olması çalışma ortamını yaşanmaz hale getirir. Örgüt içerisinde yaşanan rekabet genellikle para ve terfi konularında ortaya çıkmaktadır. Bu durumda da işini çok seven ve işletmesi için endişelenen bireylerde stres oluşturmaktadır (Cam, 2004).

Değerler

İnsanlar, kendi davranışlarının doğru, iyi ve haklı olduğunu hissedebilmek için; diğer insanların davranışlarını değerlendirmede ve

haklılıklarının temelini şekillendirmede bir ölçüt olan değerlere ihtiyaç duyarlar (Ruyter, 2002). Carr ve Landon (1999) değerleri, genellikle gelenekler, uygulamalar, görenekler, hedefler, idealler, beklentiler, hırslar, bağlılıklar, önyargılar, taahhütler olarak ifade etmektedirler. Bir başka tanımda da değerler, “Yaşam tecrübeleri ve kişisel miras yoluyla ortaya çıkan değişmeyen son durum ve arzulardır” şeklinde ifade edilmektedir (Kropp, Lavack ve Silvera, 2005). Hansson, Carey ve Kjartansson (2010) ise insanların değerleri; hayatta bazı anlamları ve sebepleri tanımlamak için çeşitli bağlamlarda kullandıklarını ifade etmişlerdir. Literatüre baktığımızda Schwartz ve Bilsky (1987) değerlerin konsept tanımını 5 formal özellikle tanımlamışlardır: Değerler; a) konseptler ya da inançlardır b) motivasyon unsurlarıdır; bunlar arzulanan hedeflerin, olayların, politikaların ve hareketlerin seçilmesi ve değerlendirilmesindeki standartlar ve kriterlerdir c) belirli hareket ve durumların özeti d) davranışlara göre daha az ve merkezi kişisellikler e) hiyerarşik öneme göre kişiye yapılması söylenen şeylerdir (Schwartz ve Bilsky 1987’den akt. Lönnqvist; Verkasalo; Helkama; Andreyeva; Bezmenova; Rattazzi; Nitt; Stetsenko, 2009).

Rokeach’e göre tutum ve davranışlar, değerler ile yakından ilişkilidir. Değerler daha yüksek ve merkezi bir yerde olup birçok spesifik tutum ve davranışı içlerine alırlar. Böylece Rokeach, kıymet hükümlerini incelemek suretiyle, birçok tutum ve davranışın temellerini oluşturan sebepleri anlayabileceğimizi ileri sürer (Roakeach’dan akt. Reich ve Adcock, 1976; Sarı, 2005).

Değerlere ait iç görü kazanma bireyin doğduğu ilk andan başlayarak ölüm anına kadar olan geçen süreyi kapsamaktadır. Bireyler sosyal rollerini öğrenerek yaşam biçimini oluşturan değerleri kazanırlar. Değerlerin öğrenilmesindeki bir başka önemli husus ise kişinin bilgi ve düşünce boyutudur. Bireylerin yaşadıklarından edindikleri tecrübeler ve yeni öğrenmeleri onların tercihlerinin ve yargularının şekillenmesine neden olmaktadır. Değerlerin oluşmasında ve olgunlaşmasındaki bir diğer önemli husus ise sosyal destek ve pekiştiricilerdir. Bir değer diğer insanlar tarafından onaylanır ve takdir görürse bireydeki etkisi o kadar yüksek olacaktır. Fakat bir değer toplum tarafından desteklenmez ise zamanla değişmeye ve etkisini kaybetmeye başlayacaktır (Yıldız, 2012). Değerler boyutunda yaşanan sorunlar hakkındaki bir başka bakış açısı ise, “toplumların, olayları dışarıdan nesnel (objektif) olarak anlama, yorumlama ve kendini tanımlama açısından eksik olmalarından kaynaklanmaktadır” şeklinde ifade edilmektedir (Sevinç, 2006).

Stres ve Değerler Arasındaki İlişki

Gelişen teknolojiyle birlikte bireysel, sosyal ve kültürel hayatı düzenleyen kodlar ve gündelik yaşam son derece karmaşık hale gelmiştir. Bu kapsamda teknoloji insanların yaşantısına maddi anlamda kolaylıklar sağlarken, buna karşın sevgi, ilgi, güven, bağlılık, dayanışma ve güvenlik gibi birçok konuda da insanlarda yoksunluğun oluşmasına neden olmaktadır. Başka bir deyişle günümüzde hayatımızı kolaylaştıran teknolojik ve maddi imkanlar, daha önce karşılaşmadığımız bir çok problemi de beraberinde getirmiştir. Bu problemler arasında ise bireyler en çok bunalım, şiddet, bencillik, yalnızlık, stres ve depresyon gibi rahatsızlıklarla karşı karşıya kalmaktadır (Emhan ve Çayır, 2010).

Çalışma ortamında çok farklı nedenlerle ortaya çıkan stres, artık çalışanlar ve işverenler için; çalışma verimliliğinde düşüklük, işe odaklanmada zorlanma ve çalışma başarısını bozan davranışlar gibi birçok olumsuz sonuçlar doğuran bir olgu olarak değerlendirilmekte, ya da doktrindeki bazı yazarlara göre ise hastalık olarak tanımlanmaktadır. Bu noktada çalışanları olumsuz yönde etkileyen stres, sonuçları itibariyle çözülmesi gereken bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır (Emhan ve Çayır, 2010).

Strese neden olan herhangi bir olay ve durumla karşı karşıya kalan bireyler, bu stresli durum ve olaydan kurtulmak için duygu ve düşüncelerinden, inanç ve değerlerinden, kişiler arası ilişkilerden oluşan sistemlerden yararlanmak isterler. Burada vurgulamak istediğimiz değerler, özellikle karşı karşıya kaldığımız trajik anlarda, çok fazla gerilimin yaşandığı stresli durumlarda, gerçekliğin algılanması ve yorumlanmasında bireyler için bir çok yönden yönlendirici unsur olmaktadır (Hood, Spilka ve Gorsuch, 1996). Günümüzde ise seküler yaşam biçiminden kaynaklanan nedenlerden dolayı fertlerin hayatlarına anlam katan bu değerler ve dinamikler çökmüş ve bir anlamda erozyona uğramıştır (Emhan ve Çayır, 2010). Bu noktada, Kerschensteiner (1954)'in da ifade ettiği erozyona uğrayan bu değerlerin tekrar içselleştirilebilmesi için insanların oluşturduğu bütün ekiplerin değerleri geliştirmesine gerek vardır. Bu çalışmada da iş yaşantılarında çeşitli derecelerde strese maruz kalan kamu personelinin insani değerleri ile stresle başa çıkma tutumları arasındaki ilişki incelenerek, insani değerlerin stresle başa çıkmada ne kadar etkili olduğunun tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Yöntem

Çalışmada veri toplamak için iki tane ölçek kullanılmıştır. Ölçekler, 2014 yılı itibariyle Ankara'daki bir kamu kurumunda çalışan 347 kişiye uygulanmıştır. Çalışma ilişkisel tarama modeline uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde SPSS 22.0 programı kullanılmıştır. Çalışmada Dilmaç ve Arıcak (2012) tarafından geliştirilen “Değerler Ölçeği” ile Şahin ve Durak (1995) tarafından Türkçe'ye uyarlanan “Stresle Başa Çıkma Ölçeği” kullanılmıştır.

Birinci kısımda Dilmaç ve Arıcak (2012) tarafından geliştirilen Değerler Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 9 alt faktörlü 39 sorudan oluşmaktadır. Likert tipi olarak hazırlanan ve 39 maddeden oluşan ölçekte 0'dan 9'a kadar dereceleme kullanılmıştır. Her madde “hiç önemli değil” yanıtı ile “çok önemli” yanıtı arasında önemsizden önemliye doğru onlu dereceleme ile yapılmış; her seçeneğe en olumsuzdan en olumluya doğru 0'dan 9'a kadar puan verilmiştir. Ölçeğin alt faktörleri ise; Toplumsal Değerler, Kariyer Değerleri, Entellektüel Değerler, Maneviyat, Materyalistik Değerler, İnsan Onuru, Romantik Değerler, Özgürlük ve Fütüvvet olmak üzere 9 faktörden oluşmuştur.

İkinci kısımda ise Folkman ve Lazarus Tarafından geliştirilen Stresle Başa Çıkma Yolları Envanteri 4'lü likert tipi bir ölçek olarak kullanılmıştır. Ölçeğin 30 maddelik formunun Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması Şahin ve Durak (1995) tarafından yapılmıştır. Şahin ve Durak ölçeğin kendine güvenli yaklaşım, çaresiz yaklaşım, boyun eğici yaklaşım, iyimser yaklaşım ve sosyal destek arama olmak üzere ölçeğin toplam 5 alt faktörden oluştuğunu belirtmişlerdir.

Çalışmada kamu çalışanlarının stresle başa çıkma tarzlarının sahip oldukları değerlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Pearson momentler çarpım korelasyon tekniği, kamu çalışanlarının sahip olduğu değerlerin stresle başa çıkma tarzlarına ilişkin varyansı ne kadar açıklayabildiğini ortaya koymak için ise çoklu regresyon analizi kullanılacaktır.

Bulgular

Tablo 1. Çalışanların Sosyal Destek Arama Boyutu İle İnsani Değerleri Arasındaki İlişki Katsayıları

| | | Kariyer Değerleri | Toplumsal Değerler | Manevi Değerler | Materyalistik Değerler | İnsan Onuru |
|---------------------|---|-------------------|--------------------|-----------------|------------------------|-------------|
| Sosyal Destek Arama | r | -0,037 | ,252** | -,183* | -0,149 | -0,025 |
| | | Romantik Değerler | Fütüvvet | Özgürlük | Entelektüel Değerler | |
| | | -,196* | -0,056 | ,234** | ,205* | |

*p<.05 **p<.01

Tablo 1'e bakıldığında sosyal destek arama boyutu ile insani değerler boyutlarından; toplumsal değerler, özgürlük ve entelektüel değerler boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<.05$). Manevi değerler ve romantik değerler ile sosyal destek arama boyutu arasında ise negatif ve anlamlı ilişki vardır ($p<.05$). Kariyer değerleri, materyalistik değerler, insan onuru ve fütüvvet boyutlarıyla sosyal destek arama boyutu arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>.05$).

Tablo 2. Çalışanların Kendine Güvenli Yaklaşım Boyutu İle İnsani Değerleri Arasındaki İlişki Katsayıları

| | | Kariyer Değerleri | Toplumsal Değerler | Manevi Değerler | Materyalistik Değerler | İnsan Onuru |
|--------------------------|---|-------------------|--------------------|-----------------|------------------------|-------------|
| Kendine Güvenli Yaklaşım | r | -0,083 | ,268** | -,225** | -0,189* | -0,065 |
| | | Romantik Değerler | Fütüvvet | Özgürlük | Entelektüel Değerler | |
| | | -,203* | -0,070 | ,248** | ,211* | |

*p<.05 **p<.01

Çalışanların kendine güvenli yaklaşım boyutu ile toplumsal değerler, özgürlük ve entelektüel değerler boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($p < .05$). Manevi değerler, materyalistik değerler ve romantik değerler ile kendine güvenli yaklaşım boyutu arasında ise negatif ve anlamlı ilişki vardır ($p < .05$). Kariyer değerleri, insan onuru ve fütüvvet boyutlarıyla kendine güvenli yaklaşım boyutu arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p > .05$).

Tablo 3. Çalışanların Çaresiz Yaklaşım Boyutu İle İnsani Değerleri Arasındaki İlişki Katsayıları

| | | Kariyer Değerleri | Toplumsal Değerler | Manevi Değerler | Materyalistik Değerler | İnsan Onuru |
|------------------|---|-------------------|--------------------|-----------------|------------------------|-------------|
| Çaresiz Yaklaşım | r | ,205* | -,292** | ,302** | ,353** | ,085 |
| | | Romantik Değerler | Fütüvvet | Özgürlük | Entelektüel Değerler | |
| | | ,299** | ,096 | -,284** | -,256** | |

* $p < .05$ ** $p < .01$

Tablo 3'e bakıldığında çalışanların çaresiz yaklaşım boyutu ile kariyer değerleri, manevi değerler, materyalistik değerler ve romantik değerler boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır ($p < .05$). Toplumsal değerler, özgürlük ve entelektüel değerler boyutları ile çaresiz yaklaşım boyutu arasında ise negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır ($p < .01$). İnsan onuru ve fütüvvet alt boyutları ile çaresiz yaklaşım boyutu arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p > .05$).

Tablo 4. Çalışanların Boyun Eğici Yaklaşım Boyutu İle İnsani Değerleri Arasındaki İlişki Katsayıları

| | | Kariyer Değerleri | Toplumsal Değerler | Manevi Değerler | Materyalistik Değerler | İnsan Onuru |
|----------------------|---|-------------------|--------------------|-----------------|------------------------|-------------|
| Boyun Eğici Yaklaşım | r | ,297** | -,323** | ,369** | ,382** | ,092 |
| | | Romantik Değerler | Fütüvvet | Özgürlük | Entelektüel Değerler | |
| | | ,351** | ,111 | -,284** | -,265** | |

*p<.05 **p<.01

Çalışanların boyun eğici yaklaşım boyutu ile kariyer değerleri, manevi değerler, materyalistik değerler ve romantik değerler boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($p<.01$). Toplumsal değerler, özgürlük ve entelektüel değerler ile boyun eğici yaklaşım boyutu arasında ise negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır ($p<.01$). İnsan onuru ve fütüvvet alt boyutları ile boyun eğici yaklaşım boyutu arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p>.05$).

Tablo 5. Çalışanların İyimser Yaklaşım Boyutu İle İnsani Değerleri Arasındaki İlişki Katsayıları

| | | Kariyer Değerleri | Toplumsal Değerler | Manevi Değerler | Materyalistik Değerler | İnsan Onuru |
|------------------|---|-------------------|--------------------|-----------------|------------------------|-------------|
| İyimser Yaklaşım | r | -0,152 | ,325** | -,195* | -0,182* | -0,105 |
| | | Romantik Değerler | Fütüvvet | Özgürlük | Entelektüel Değerler | |
| | | -,239* | -0,85 | ,248** | ,215* | |

* p<.05 **p<.01

Çalışanların iyimser yaklaşım boyutu ile toplumsal değerler, özgürlük ve entelektüel değerler boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($p < ,05$). Manevi değerler, materyalistik değerler ve romantik değerler ile iyimser yaklaşım boyutu arasında ise negatif ve anlamlı ilişki vardır ($p < ,05$). Kariyer değerleri, insan onuru ve fütüvvet boyutlarıyla iyimser yaklaşım boyutu arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > ,05$).

Görüldüğü üzere stresle başa çıkabilmenin alt boyutlarından sosyal destek arama, kendine güvenli yaklaşım ve iyimser yaklaşım gibi stresle başa çıkabilmede pozitif katkı yapan boyutların insani değerlerle arasındaki korelasyon katsayıları ve yönleri son derece benzer çıkmıştır. Stresle başa çıkabilmenin alt boyutlarından çaresiz yaklaşım ve boyun eğici yaklaşım gibi stresle başa çıkabilme ile ters ilişki içerisinde bulunan boyutların insani değerlerle arasındaki korelasyon katsayıları ve yönlerinin son derece benzer çıktığı görülmektedir.

Genel olarak bakıldığında sosyal destek arama, kendine güvenli yaklaşım ve iyimser yaklaşım alt boyutlarıyla toplumsal değerler, özgürlük ve entelektüel değer boyutunun aynı yönlü ve benzer bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Yine aynı şekilde çaresiz yaklaşım ve boyun eğici yaklaşım ile kariyer değerleri, manevi değerler, materyalistik değerler ve romantik değerler boyutları arasında aynı yönlü ve benzer ilişkilerin var olduğu görülmektedir. İnsani değer boyutlarından, insan onuru ve fütüvvet boyutu ile herhangi bir stresle başa çıkabilme boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 6.1. Çalışanların Stresle Başa Çıkabilme Düzeyleri ile İnsani Değerleri Arasındaki İlişki Katsayıları

| Stresle Başa Çıkabilme Toplam Puanı | r | Kariyer Değerleri | Toplumsal Değerler | Manevi Değerler | Materyalistik Değerler | İnsan Onuru |
|-------------------------------------|---|-------------------|--------------------|-----------------|------------------------|-------------|
| | | -0,205* | ,325** | -,256** | -0,311** | -0,056 |
| | | Romantik Değerler | Fütüvvet | Özgürlük | Entelektüel Değerler | |
| | | -,301** | -0,88 | ,285** | ,263** | |

* $p < ,05$ ** $p < ,01$

Tablo 6.1'e bakıldığında stresle başa çıkabilme puanı ile toplumsal değerler, özgürlük ve entelektüel değerler arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<,01$). Kariyer değerleri, manevi değerler, materyalistik değerler ve romantik değerleri ile stresle başa çıkabilme arasında ise ters yönlü ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır ($p<,05$). İnsan onuru ve fütüvvet ile stresle başa çıkabilme toplam puanı arasında ise anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ($p>,05$).

Tablo 6.2. Değerler Ölçeğinin Alt Boyutlarının Stresle Başa Çıkabilme Ölçeği Toplam Puanını Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları

| Değişkenler | Standartlaştırılmamış Katsayılar | | Standartlandırılmış Katsayılar | t değeri | p değeri |
|--------------|----------------------------------|----------|--------------------------------|----------|-------------|
| | β | Std.Hata | Standart β | | |
| Sabit | 56,25 | 10,562 | | 4,856 | ,000 |
| Kariyer | ,256 | 0,985 | ,021 | ,567 | ,756 |
| Toplumsal | 4,253 | 1,26 | ,263 | 3,861 | ,000 |
| Manevi | -1,042 | ,76 | -,162 | -2,609 | ,015 |
| Materyalist | -,756 | ,822 | -,102 | -1,285 | ,195 |
| İnsan Onuru | -,285 | 1,115 | -,033 | -,278 | ,865 |
| Romantik | -2,105 | 1,24 | -,202 | -2,115 | ,038 |
| Fütüvvet | -,475 | ,424 | -,042 | -,805 | ,458 |
| Özgürlük | 3,564 | ,969 | ,255 | 3,166 | ,009 |
| Entellektüel | 2,288 | ,557 | ,202 | 2,134 | ,029 |

* $p<.05$ ** $p<.01$

Tablo 6.2'ye bakıldığında stresle başa çıkabilme düzeyini $\alpha=,05$ anlamlılık düzeyinde açıklayabilen insani değerler alt boyutları: toplumsal değerler ($p=,000$), özgürlük($p=,009$), entelektüel değerler($p=,029$), manevi değerler ($p=,015$) ve romantik değerlerdir ($p=,038$). Stresle başa

çıkabilmeye pozitif katkıyı sırasıyla toplumsal değerler, özgürlük ve entelektüel değerlerin yaptığı görülmektedir ($\beta_2 = 4,253$; $\beta_8 = 3,564$; $\beta_9 = 2,228$). Manevi değerler ve romantik değerler ise stresle başa çıkabilmeyi olumsuz yönde etkilemektedir ($\beta_3 = -1,042$, $\beta_6 = -2,105$). Sırasıyla kariyer değerleri, materyalistik değerler, insan onuru ve fütüvvet ise stresle başa çıkma düzeyini anlamlı düzeyde açıklayamamaktadır ($p = ,756$, $p = ,195$, $p = ,865$, $p = ,458$).

Tablo 6.3. Stresle Başa Çıkabilme – İnsani Değerler Yordama Tablosu

| R | R^2 | R^2_{adj} | F | df | p değeri |
|-------|-------|-------------|-------|----|----------|
| ,526* | ,276 | ,234 | 7,859 | 9 | 0,000 |

*Tahmin ediciler: (Sabit),Kariyer Değerleri, Toplumsal Değerler, Manevi Değerler, Materyalistik Değerler, İnsan Onuru, Romantik Değerler, Fütüvvet, Özgürlük, Entelektüel Değerler

** Bağımlı Değişken: Stresle Başa Çıkabilme Puanı

Regresyon analizi sonuçlarına göre, değerler ölçeğinin alt boyutları, stresle başa çıkabilmeyi %27,6 düzeyinde açıklayabilmektedir. Yani değerler ölçeğinin alt boyutlarının stresle başa çıkabilmeyi açıklama gücü ,276'dır. Buradan hareketle stresle başa çıkabilme düzeyinin geri kalan yaklaşık %72'sinin modele konulmayan başka değişkenler tarafından açıklanabileceğini söyleyebiliriz. Ayrıca kurulan bu model $\alpha = ,01$ anlamlılık düzeyinde manidar bulunmuştur ($F = 7,859$, $p = ,000$).

Tartışma ve Sonuç

İnsanlar günlük hayatlarında ruh sağlığını olumsuz etkileyen, kişiyi karamsarlığa ve umutsuzluğa sevk eden stresli olaylar ve durumlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu olumsuz şartlarda bazı insanlar bu stresli durumdan kurtulmak için çözüm yöntemleri geliştirirken, kimileri de bu stresli durumu yaratan tutumlarını değiştirme yönünde eyleme geçerler. İnsanlar iş yaşantılarında da her zaman stresli durumlarla karşılaşabilirler; bu noktada önemli olan strese karşı etkili bir baş etme yöntemi uygulamaktır. Bu çalışmada da kamu kurumunda çalışan personelin karşılaştıkları stresli durumlarla baş edebilmede temel değerlerinin hangi boyutta etkili olduğunun ortaya konulması amaçlanmıştır.

Yapılan çalışmada öncelikle, stresle başa çıkma tarzları alt boyutlarından sosyal destek arama boyutu ile insani değerler boyutlarından; toplumsal değerler, özgürlük ve entelektüel değerler boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

Bu sonuç Keskin ve Sağlam (2014) tarafından yapılan çalışmada elde edilen sınıf öğretmeni adaylarının yaşamlarına yön veren öncelikli değerlerin insan onuru, özgürlük, toplumsal ve entelektüel değerler olduğu sonuçlarıyla da uyumludur. Manevi değerler ve romantik değerler ile sosyal destek arama boyutu arasında ise negatif ve anlamlı ilişki vardır. Kariyer değerleri, materyalistik değerler, insan onuru ve fütüvvet boyutlarıyla sosyal destek arama boyutu arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Keskin ve Sağlam (2014) tarafından yapılan çalışmada da sınıf öğretmeni adaylarının insani değerlerle ilgili görüşlerine ait sıra ortalamalarının insan onuru, özgürlük, toplumsal değerler, entelektüel değerler, fütüvvet, maneviyat, kariyer değerleri, romantik değerler ve materyalistik değerler olarak sıralandığı görülmektedir. Sarıcı Bulut (2012), yaptığı çalışmada da; bana düşen hayatı kabullenmek, zengin olmak, insanlar tarafından benimsenmek, otorite sahibi olmak, zevk gibi değerlerin en az tercih edilen değerler olduğu sonucuna ulaşmıştır bu sonuç ta bizim sosyal destek arama boyutuyla romantik ve manevi değerler arasında çıkan negatif ilişki sonucuyla ile paralellik göstermektedir.

Çalışanların kendine güvenli yaklaşım boyutu ile toplumsal değerler, özgürlük ve entelektüel değerler boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($p<,05$). Manevi değerler, materyalistik değerler ve romantik değerler ile kendine güvenli yaklaşım boyutu arasında ise negatif ve anlamlı ilişki vardır ($p<,05$). Kariyer değerleri, insan onuru ve fütüvvet boyutlarıyla kendine güvenli yaklaşım boyutu arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Tablo 2). Toplumsal değerler bir toplumda ya da toplumsal grupta bireylerin olumlu tepki gösterdikleri düşünceler, kurallar, uygulamalardır. Düşünce ve duygularını ifade edemeyen genellikle olumsuz ve karasız olan, özgüveni düşük tipler stresi yoğun yaşayan kişilerdir (Baltaş ve Baltaş, 2000). Parmaksız (2011)'in yapmış olduğu çalışmanın sonucuna göre de başarılı ve kendine güven duyan bireyler, kendilerini zayıf ve çaresiz hissetmek yerine mücadele ederek sorunlarının üstesinden gelme çabası vermektedirler. Bu kapsamda çalışmada elde ettiğimiz güvenli yaklaşım boyutu ile toplumsal değerler arasında pozitif yönlü bir ilişki manidar bulunmuştur. Emhan ve Çayır (2010)'in yapmış oldukları çalışmada da tinsel değerlere fazla önem verenler ile daha az önem verenler arasında stresle başa çıkma tarzları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu çalışmada ise kendine güvenli yaklaşım boyutu ile manevi değerler arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun seçilen

örneklem grubunun yapısından kaynaklandığı düşünülmektedir. Yıldız (2013)'ın yapmış olduğu öğretmen adaylarının benlik saygılarının, sahip olduğu değerler ölçeğinin alt boyutlarından sırasıyla güç, başarı, hazcılık, öz denetim, evrensellik, yardımseverlik, uyum ve güvenlik puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucu da bizim çalışmamızın sonuçlarını desteklemektedir. Materyalist değeri yüksek bireyler ise pahalı mallara sahip olmayı yaşam amacının merkezi, başarının başlıca göstergesi, mutluluğun ve kendini ifade etmenin anahtarı olarak görebilmektedirler. Bu noktada, materyalist değerlerle kendine güvenli yaklaşım arasında negatif yönlü ilişki bulunması manidardır. Romantik değer boyutu ile kendine güvenli yaklaşım arasında negatif ilişki bulunmasının sebebinin ise romantik kişilerin fazla duygusal olması ve stresle başa çıkmada problem yaşayabilmesi olarak değerlendirilmiştir.

Çalışanların çaresiz yaklaşım boyutu ile kariyer değerleri, manevi değerler, materyalistik değerler ve romantik değerler boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Toplumsal değerler boyutu ile çaresiz yaklaşım boyutu arasında ise negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. İnsan onuru ve fütüvvet alt boyutları ile çaresiz yaklaşım boyutu arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Kariyer değeri ile çaresiz yaklaşım arasında bulunan ilişki Ardıç ve Polatçı (2008)'nin yapmış olduğu çalışma ile paralellik göstermektedir. Ardıç ve Polatçı (2008)'nin yapmış olduğu bu çalışmada da kişisel başarı alt boyutunda yaşanan tükenmişliğin yüksek olmasının akademisyenlerin kendilerini yetersiz ve başarısız bulmalarından, kendilerini olumsuz değerlendirme eğiliminde olmalarından kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların boyun eğici yaklaşım boyutu ile kariyer değerleri, manevi değerler, materyalistik değerler ve romantik değerler alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Toplumsal değerler boyutu ile boyun eğici yaklaşım boyutu arasında ise negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. İnsan onuru ve fütüvvet alt boyutları ile boyun eğici yaklaşım boyutu arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Boyun eğici yaklaşım, bireyin karşılaştığı stres vericiyi tamamen kabullenme, baş edemeyeceği inancıyla geri adım atma ve mücadeleden vazgeçme tutumlarını içermektedir (Şahin ve Durak, 1995) Yapılan bazı araştırmalar stresle başa çıkmada ağırlıklı olarak pasif/etkili olmayan yöntemleri kullanan bireylerin başa çıkma özyeterlik düzeylerinin düşük olduğunu göstermiştir (Akpınar, 2013).

Çalışanların iyimser yaklaşım boyutu ile toplumsal değerler, özgürlük ve entelektüel değerler boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Manevi değerler, materyalistik değerler ve romantik

değerler ile iyimser yaklaşım boyutu arasında ise negatif ve anlamlı ilişki vardır. Kariyer değerleri, insan onuru ve fütüvvet boyutlarıyla iyimser yaklaşım boyutu arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. İyimserlik eğilimi genel olarak gelecekte kötü şeylerden ziyade iyi şeylerin olacağı beklentisi içerisinde olmayı ifade eder. Yıldız (2012)'nin yapmış olduğu çalışmanın sonucuna göre yumuşak başlılık kişilik özelliği ile geleneksellik boyutu arasında pozitif ilişki elde edilmiştir. Bu çalışmanın sonucu bizim çalışmamızda ki iyimser yaklaşım ile toplumsal değerler arasında bulunan pozitif ilişkiyle benzerlik göstermektedir. Özgür (2013)'ün yapmış olduğu çalışmanın gelir düzeyi ile ilgili olarak yapılan analizlerinde yüksek gelir düzeyi grubunda yer alan bireylerin yetkin ve iyiliksever değerlerinin daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak bireylerin gelirleri arttıkça geçinme vb. gibi zorlukları bir kenara atarak daha esnek bir yapıya kavuştukları görülmüştür. Yüksek gelir elde edenlerin kendi amaçlarını seçme veya bağımsız olmanın yanı sıra, başkalarına yardım etme gibi vasıflar kazandıkları anlaşılmaktadır. Ayrıca daha yüksek gelire sahip olmanın bireylerin kendilerini geliştirerek iyiliksever değerini de artırdıkları, diğer bir ifade ile alçak gönüllü veya bağışlayıcı oldukları saptanmıştır. Bu çalışmanın sonuçları bizim iyiliksever yaklaşım boyutu ile pozitif yönde ilişkili olan sonuçlarımızla uyumluluk göstermektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre, değerler ölçeğinin alt boyutları, stresle başa çıkabilmeyi %27,6 düzeyinde açıklayabilmektedir. Yani değerler ölçeğinin alt boyutlarının stresle başa çıkabilmeyi açıklama gücü ,276'dır. Buradan hareketle stresle başa çıkabilme düzeyinin geri kalan yaklaşık % 72'sinin modele konulmayan başka değişkenler tarafından açıklanabileceğini söyleyebiliriz. Ayrıca kurulan bu model $\alpha=,01$ anlamlılık düzeyinde manidar bulunmuştur ($F=7,859$, $p=,000$). Burada regresyon analizi sonucunda anlamlı bulunan beş boyuttan üçünün (toplumsal değerler, entelektüel değerler ve özgürlük), stresle başa çıkabilmede pozitif katkı yaptığı görülmektedir. Diğer iki boyut olan manevi değerler ve romantik değerler boyutları ise stresle başa çıkabilmeyi olumsuz yönde etkilemektedir.

Sonuç olarak bireylerin stresli durumlarla etkili baş edebilmesinde temel insani değerlerimiz önemli etkiye sahiptir. Bu maksatla bireylerin çalışma ortamlarında stresli durumları en aza indirmeye yardımcı olacak değer eğitimlerinin personele verilmesinin önemli olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- AKPINAR, O. (2013). Aile içi şiddete maruz kalan kadınlarda aile içi şiddetle başa çıkma özyeterliliği. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* 4 (39), 24-36.
- ARDIÇ, K. ve POLATÇI, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği) Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 10 (2), 69-96.
- ATASOY, A. ve Yorgun, S. (2013). Sağlık çalışanlarında iş gerilimi ve iş stres düzeyinin değerlendirilmesi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 6 ISSN: 1309-1972.
- ATILGAN, T. ve DENGİZLER, İ. (2007). Hazır giyim sektöründe örgütsel stres üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (2).
- BAKIR, G., CANÖZCAN, G. ve DAVŞANCIL, S. (2012). Çağrı merkezinde hizmet. İçinde S.Aydın (Ed.), *Açıköğretim Fakültesi Yayını*. Eskişehir.
- Balanced Nutritional Diet. 08 Temmuz 2014'de <http://www.stress.org.uk/files/Combat-Nutritional-Stress.pdf> adresinden alınmıştır.
- BALTAŞ Z. ve BALTAŞ A (2000). Stres ve başa çıkma yolları. İstanbul: Remzi Kitabevi
- CAM, E. (2004). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* ISSN: 1303-5134.
- CARR, D. ve LANDON, J. (1999). Teachers and schools as agencies of values education: reflections on teachers' perceptions Part Two: the hidden curriculum. *Journal of Beliefs & Values*, 20 (1), 21-29.
- DAĞ, D. G. (2006). Elazığ ili Fırat tıp merkezi, devlet hastanesi, SSK hastanesi ve merkez sağlık ocaklarında görev yapan hemşirelerin iş doyumlarının değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- DİLMAÇ, B. ve Arıcak, O.T. Değerler Ölçeği Geçerlilik Ve Güvenirlik Çalışması. 2. Uluslararası Değerler Eğitimi Sempozyumu, 16-18 Kasım, İstanbul.
- EMHAN, A., Çayır, C. (2010). Girişimcilerin stres ile baş edebilmesinde tinsel değerlerin etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (2), 101-120.
- FERRARI, J. R. and COWMAN, S. E. (2004). Toward a reliable and valid measure of institutional mission and values perception: the depaul values inventory. *Journal of Beliefs & Values*, 25 (1), 43-54.
- GÜNEY, S. (2013). Sendikacılık akademisi ders notları 3. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu: Ankara.

- GÜRBÜZ, H., DOĞAN, R., GÖRMÜŞ, E., TOKYAY, G.P., ÖZTEKİN, D. ve ENGİZ. G. (2014). Kamu çalışanlarının stres düzeylerinin ölçülmesi ve Eskişehir kamu çalışanları üzerine bir araştırma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Haziran 2014, 15 (1), 113-132.
- HANSSON, T.; CAREY, G.; KJARTANSSON, R., (2010) A Multiple Software Approach to Understanding Values. Journal of Beliefs & Values, 31 (3), 283-298
- KESKİN, U., SAĞLAM, H.İ. (2014).Sınıf öğretmeni adaylarının insani değerlere sahip olmadüzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Sakarya University Journal of Education, 4 (1), 81-101.
- Klinik Community Health Centre. (2010) Stress & Stress Management 09.04.2015'de <http://hydesmith.com/de-stress/files/StressMgt.pdf> adresinden alınmıştır.
- KROPP, F., LAVACK, M. A. ve SILVERA, D. H. (2005). Values and Collective Self-Esteem as Predictors of Consumer Susceptibility to Interpersonal Influence Among University Students. International Marketing Review, 22 (1), 7-33.
- LONNQVIST, J. E., VERKASALO, M., HELKAMA, K., ANDREYEVA, G. M., BEZMENOVA, I., RATTAZZI, A. M., NITT, T. ve STETSENKO, A. (2009). European Journal of Social Psychology Eur. J. Soc. Psychol, 39, 40-51.
- MASLOW, A. (1996). Dinler değerler, doruk deneyimler. (Çev. K. Sönmez), İstanbul: Kuraldışı Yayınları.
- MORRİS, C. G. (2002). Psikolojiyi anlamak; psikolojiye giriş. (Çev. Ayvaşık, H. B. ve Sayıl, M.) Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- ÖZGÜR, E. (2013). Yaşa göre değer farklılıkları ve siyasi kuşak aidiyeti. Sosyoloji Dergisi, 3 (26), 2013/1, 45-76
- PARMAKSIZ, İ. (2011). Öğretmen adaylarının benlik saygısı düzeylerine göre iyimserlik ve stresle başa çıkma tutumlarının incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- REICH, B. ve Adcock, C. (1976). Values Attitudes and Behaviour Change. Methuen Co. Ltd.
- RUYTER, D. J. (2002). The Right to Meaningful Education: The Role of Values And Beliefs. Journal of Beliefs & Values, 23 (1), 33-42
- SARI, E. (2005). Öğretmen adaylarının değer tercihleri: Giresun eğitim fakültesi örneği. Değerler Eğitimi Dergisi, 3 (10), 73-88.
- SARICI BULUT, S. (2012). Gazi eğitim fakültesi öğrencilerinin değer yönelimleri . Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi, 1 (3), 2012, 216-238,

- SEVİNÇ, M. (2006). Evrensel ve yerel değerlerin eğitime yansımaları, ahlak ve değerler. A. U. Memedoğlu ve Y. Mehmedoğlu (Ed.). İstanbul: Litera Yayıncılık.
- ŞAHİN N. H. (2010) Stres yönetimi sertifika eğitim programı notları. Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ŞAHİN, N. H. ve Durak, A. (1995). Üniversite Öğrencileri İçin Bir Stresle Basa Çıkma Tarzı Ölçeği. Türk Psikoloji Dergisi, 10 (34), 1995, 56–73
- YILDIZ, M. ve Dilmaç, B., Deniz, M.E., (2013). Öğretmen adaylarının sahip oldukları değerler ile benlik saygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. İlköğretim Online, 12 (3), 740-748
- YILDIZ, M. (2012). Öğretmen adaylarının benlik saygısı ve kişilik özelliklerinin sahip oldukları değerler açısından incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi. Konya.