

DOI Number: 10.29064/ijma.557819

İŞ STRESİNİN ÇALIŞANLARIN KARIYER ALGILARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ İNCELEMAYA YÖNELİK BİR ÇALIŞMA¹

*A STUDY ON INVESTIGATION OF THE EFFECT OF JOB STRESS ON THE
CAREER PERCEPTIONS OF EMPLOYEES*

İsmail KARAKULLE²
Ömer KARADEMİR³
M. Volkan ARMAĞAN⁴

ÖZET

Bu çalışma iş stresinin bireysel kariyer yönetimi ile örgütsel kariyer yönetimi arasındaki ilişkilere odaklanmaktadır. Çalışmanın amacı iş stresinin çalışanların kariyer yönetimi (bireysel kariyer yönetimi ve örgütsel kariyer yönetimi) algıları arasında bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Ayrıca iş stresi üzerinde çalışanların demografik faktörler yönünden (yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum, öğrenim durumu, maaş, işyeri pozisyonu vb.) farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak online anketten yararlanılmıştır. Bu amaçla Konya ilinde üretim sektöründe faaliyet gösteren 322 çalışandan veri toplanmıştır. Araştırmada uygulanan anket 35 sorudan oluşmaktadır. 9 Soru demografik özellikler ile ilgilidir. İş stresinin ölçümünde Netemeyer vd.'nin (2005) dört maddelik ölçeklerinden yararlanılmış, kariyer yönetiminin ölçümünde ise Küçük (2012) tarafından modellenmiş 13 sorudan oluşan örgütsel kariyer yönetimi ile 9 sorudan oluşan bireysel kariyer yönetimi ölçeği kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; işgörenler tarafından algılanan örgütsel kariyer yönetimi ile iş stresi arasında negatif yönlü ve orta şiddetli bir ilişkinin olduğu, iş stresi ile bireysel kariyer yönetimi arasında ise negatif yönlü ve zayıf şiddette bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş stresi, kariyer yönetimi, kariyer planı.

Jel Codes: D23, M12

ABSTRACT

This study focuses on the relationship between the individual career management of job stress and organizational career management. The aim of the study is to determine whether work stress differs between employees' perceptions of career management (individual career management and organizational career management). Also, it is to determine whether the employees working on job stress differ according to demographic factors (age, gender, seniority, marital status, education level, salary, workplace position etc.). Online survey was used as a data collection method in the study. For this purpose, data were collected from 322 employees in the production sector in Konya. The questionnaire consisted of 35 questions. 9 The question is related to demographic characteristics. In the measurement of job stress, Netemeyer et al.

¹ Bu çalışmanın bir bölümü 18-21 Nisan 2019 tarihleri arasında” 3. Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Kongresi’nde” bildiri olarak sunulmuştur.

² Öğr. Gör., Kastamonu Üniversitesi, Devrekani TOBB Meslek Yüksekokulu, ikarakulle@kastamonu.edu.tr

³ Öğr. Gör., Kastamonu Üniversitesi, Devrekani TOBB Meslek Yüksekokulu, okarademir@kastamonu.edu.tr

⁴ Dr., volkanarmagan@yahoo.com

(2005) used four scales and in the measurement of career management, an individual career management scale consisting of 9 questions and organizational career management consisting of 13 questions modeled by Küçük (2012) was used. As a result of the analysis; It was determined that there was a negative and moderate relationship between the organizational career management and the work force perceived by the employees and there was a negative and weak relationship between job stress and individual career management.

Keywords: Job stress, career management, career plan.

Jel Codes: D23, M12

GİRİŞ

Küreselleşme, küresel rekabet, ülkeler arası ekonomik sınırların ortadan kalkması, yönetimde mükemmellik, bilgi toplumu, bilgiye dayalı örgüt yapısı, toplam kalite anlayışı gibi kavramlar ve gelişmeler örgütlerin temel işleyiş yapılarında derinden değişimlere ve gelişmelere neden olmuştur. Bu değişim ve gelişme karşısında işletmeler tepkisiz kalmamakta, örgütlerinde üretim sistemlerinden organizasyon yapılarına, pazarlama politikalarından satış stratejilerine, ürün çeşitliliğinden hizmet kalitesine kadar birçok değişim meydana gelmiştir. Bu değişimlerin sağlanmasında ve gelişmesinde önemli rolü olan; örgütlerin en önemli ve en asli unsur olan insan kaynağı da hem örgüt açısından hem de doğrudan çalışan profili açısından önemli bir değişme ve gelişme yaşamıştır.

İşletmeler bu gelişmeler ışığında örgütlerinde çalışan işgörenlerini elinde tutmak, örgütleri için daha nitelikli ve daha yetenekli adayları örgütlerine sağlamak için stratejik adımlar oluşturmaktadırlar. Örgütlerinde var olan işgörenlerin örgütlerine sağlayacakları katkıları arttırmak ve onların gelişimini sağlamak için kariyer yönetimi anlayışı büyük önem arz eder bir duruma gelmiştir. Kariyer yönetimi hem örgüt hem de birey açısından önemli bir konudur. Örgütler işletmelerinin büyüme hedefleri doğrultusunda geleceklerini planlarken; örgütün sahip olması istediği işgören yapısını da oluşturacak kariyer yönetim süreçlerini göz önüne almaktadırlar. Geleceğini planlayamayan işgörenlerin bireysel hedeflerini sağlayamadıkları için örgütün sahip olduğu hedefleri ve gelişimi elde etme şansı ortadan kalkacaktır. Örgütsel hedefleri benimsemeyen işgörenlerin örgüte olan bağlılığı oluşmayacaktır. Örgütsel bağlılığı bulunmayan işgörenlerin işine olan tatmin düzeyi gerçekleşmeyip, var olduğu alanda iş stresi ve kaygısı ve bunun getirdiği mutsuzluk durumu ortaya çıkacaktır. İş stresi sonucunda çalışma ortamında meydana gelebilecek kargaşa ve huzursuzluk verimin ve üretkenliğin azalmasına, örgütsel işleyişin bozularak işten ayrılma durumlarının ortamına çıkmasına neden olacaktır. Bunun sonucunda maliyetler artacak rekabet edebilirlik azalacaktır.

1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.KARİYER KAVRAMI VE KARİYER YÖNETİMİ

Geleneksel üretim, yönetim, pazarlama ve işgörene bakış açısından günümüz üretim, yönetim, pazarlama ve işgörene bakış açısı önemli değişim ve gelişim göstermektedir. Burada en büyük pay küreselleşme olgusu sayesinde dünyanın geniş bir Pazar olarak algılanması; bununla birlikte örgütler ile işgörenler arasında meydana gelen birbirlerine karşı yeni bir bakış açısı ve algının yeni bir anlam ve önem kazanmasıdır. Bunun ortaya çıkmasına olanak sağlayan iş hayatında ve ürünlerdeki kalite bilinci, her işgörenin örgütten beklediği adil ve düzenli iş imkânları, eğitim olanaklarının artarak işgörenin elde ettiği yetkinliklerle mesleki isteklerinin artması, teknolojik olanakların gelişmesi gibi faktörler işgörenlerle örgütü daha kapsamlı, planlı ve gelişmeye dönük bir ilişki

içine sokmuştur. Buna karşılık ekonomik gelişmenin yavaşlaması, işgörenlerin yükselme fırsatlarının azalması ve yavaşlaması gibi etkenler örgütlerde bu durumu azaltacak ve örgütün daha kapsamlı ve planlı bir gelecek kurması için kariyer yönetimi ortaya çıkmıştır(Cascio, 1992: 302-303).

Kariyer kavramı birçok farklı tanım ve ifade olarak ele alınarak; kariyer, bireyin iş yaşamı süresince sahip olduğu basamaksal pozisyon ve işleri, yer aldığı pozisyon ile ilgili olarak sergilemiş olduğu tutum ve davranışlarını kapsayan, bulunduğu örgütte sahip olduğu pozisyona bağlı istek, amaç ve beklentilerini elde etmek için birçok konuda eğitilmesi ve bunların sonucunda sahip olacağı yetkinlik, bilgi, beceri, yetenek ve çalışma isteği ile örgütte yukarı pozisyonlara ilerleyebilme sürecidir(Argüden, 1998: 7). Kariyer, Bireysel ve örgütsel hedefler temelinde şekillenen, bireyin yaşamı boyunca yaşayıp uygulayacağı, bir kısmını denetim ve kontrol altında tutabileceği iş tecrübesi ve faaliyeti ile ilgili bir süreçtir(Orpen, 1994:27). Kariyer, “ seçilen bir iş hayatında ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak; daha fazla sorumluluk üstlenmek; daha fazla statü, güç ve saygınlık elde etmek olarak tanımlanabilir” (Can ve Diğerleri, 1998:152). Kariyer kavramını kısaca bireyin iş yaşamı boyunca elde ettiği tecrübe, bilgi birikimi, sahip olduğu yetkinliklerin bir bütün şekilde tutum, davranış ve örgütte elde ettiği pozisyonların bir bütün halindeki süreçler toplamı olarak ifade edebiliriz.

Kariyer kavramının önemi sadece bireyler açısından değil örgütler açısından da önemi giderek artmaktadır. Gelişen teknoloji ve bilginin daha ön planda tutulduğu günümüzde artık örgütler üretmiş oldukları ürün ve hizmetlerin kalitesiyle beraber nitelikli ve alanlarında yetkin işgörenele sahip olmak ve onları örgütlerinde tutma konusunda birçok faaliyette bulunmaktalar. Bu faaliyetleri meydana getirirken kullandıkları en önemli araçlardan birisi de kariyer yönetimi ve planlamasıdır. Bu açıdan bakıldığında kariyer yönetiminin önemi oldukça fazladır. Kariyer yönetimi, işgörenlerin sahip olduğu yetenek ve çalışma potansiyellerini en üst seviyeye çıkarmak için, çalışanların organizasyonu sahiplenmesi ve faaliyet amacıyla örtüşmesi, iş tatmini, doyumunu sağlayacak ana kriterleri benimseyen bir uygulamadır (Albayrak, 2007: 5; Taşçı, 2004: 121.). Kariyer yönetimi, Bireyin yaptığı işin ve bulunduğu pozisyonun farkında olarak, daha sonraki aşamalarda hangi pozisyon ve konumlara geleceğini bilmesi ve organizasyon da bunu gerçekleştirmek için devamlı olarak geleceğe hazırlık halinde olması başka bir ifade ile geleceği ve ilerleyeceği yeri bilerek buna hazırlanmasıdır (Tahiroğlu 2002: 140).

Kariyer yönetimi hem örgüt açısından hem de işgörenler açısından oldukça geniş kapsamlı bir süreçtir. Günümüz örgütleri çalışanların sahip oldukları önceliklerin farklı olduğunu benimsemeleri ve buna bağlı olarak insan kaynakları politikalarını ve bu politikalara uygun planları örgütün sahip olduğu sistemler ile bütünleştirmelerini, çalışanların performans ölçülerini değerlendirmesini ve buradan elde edecekleri verileri, işgörenlerin kariyer haritalarını belirlemelerinde kullanacakları birçok faaliyeti kariyer yönetimi yoluyla gerçekleştirmektedirler. Kariyer yönetimi, örgütlerde çalışanların niteliklerini, yetkinliklerini ve yeterliliklerini etkin ve en uygun şekilde kullanmayı sağlamakla birlikte bunların performans dönüşmesini sağlayan gerekli motivasyon araçlarını ortaya çıkarmada kullanılan ve ayrıca işgörenlerin enerjilerini boşa harcamasını önleyen bir süreçtir(Tunçer, 2012: 6). Örgütlerde etkin bir kariyer yönetimi uygulamaları ile çalışanların meydana gelen değişimlere daha hızlı ayak uydurmalarına yardımcı olacak bilgiye, tecrübeye sahip olmaları açısından önem arz etmektedir (Büyükyılmaz ve diğerleri, 2018: 2).

Kariyer yönetimi, örgütsel kariyer yönetimi ve bireysel kariyer yönetimi olarak iki şekilde ele alınmaktadır. Bireysel kariyer yönetimi, bireyin sahip olduğu kişilik ve bu kişiliğin şekillenmesinde etkisi olan duygu, düşünce, tutum, davranış, başarı, inanç ile kendini gerçekleştirme güdüsü gibi içsel faktörler ile; bireyin sosyal geçmişi, aile, iş arkadaşları, çevre, almış olduğu eğitim, yaşadığı toplum, sosyal ilişkileri, ekonomik durumu gibi dışsal faktörlerin etkisiyle oluşan ve bireyi etkileyen ve yönlendiren bir süreçtir (Şimşek ve Öge,2014:276). Örgütsel kariyer yönetimi ise, çalışanların kariyer beklentilerini saptamak, bunlara uygun kariyer fırsatları sağlamak, sağlanan bu fırsatları belirleyerek kariyer yönetim programı sonuçlarına ulaşması için gerekli değerlendirmelerin örgütler tarafından gerçekleştirme sürecidir(Orpen, 1994:28). Örgütsel kariyer yönetimi hem örgüt açısından hem de birey açısından birçok başarının elde edilmesinde önemli bir unsurdur. Örgütsel açıdan ele alındığında, örgütsel başarının elde edilmesinde en önemli etkenlerden biri olan insan kaynağının etkili ve verimli çalıştırılması örgütün faaliyetlerinde karlılık ve verimlilik gibi unsurları elde edilmesinde önemli bir rol oynarken, bireysel açıdan ise kendini örgüte adanmış, örgüt faaliyetlerini kendi gelecek vizyonu olarak gören işgörenler kendi kariyer hedeflerini gerçekleştirirken diğer taraftan da örgütün karlılık, verimlilik, rekabet üstünlüğünü sağlamak bireysel kariyer hedeflerini örgütsel kariyer hedeflerle örtüştüren örgütler, sürdürülebilirlik, kaliteli ürün ve gibi unsurların gelişmesinde de etkisi olacaktır. Örgütsel kariyer yönetimi yoluyla işgörenlerin hizmet anlayışı gibi unsurları sürekli ve daimi olarak elde etmede önemli bir avantaj sağlayacaklardır.

1.2.İŞ STRESİ

Günümüzde bilginin ve bilgiye dayalı olarak gelişen teknolojik gelişmeler, üreticiler ve tüketiciler arasında yaşanan yoğun rekabet, nitelikli işgören ihtiyacının giderek artması, küreselleşmenin ve pazar koşullarında meydana gelen inovasyon ve değişimin üretim ve örgüt yapılarında meydana getirdiği büyük değişim gibi etkenler iş hayatını etkilemektedir. Bu etkenlere bağlı olarak örgütlerin işgörenlerden bu değişime hızlı şekilde ayak uydurmaları veya örgütlerin bu değişimi sağlama da yeterli olmamaları nedeniyle örgüt içerisinde yaşanan yoğun baskı ve rekabet iş verimini olumsuz etkileyerek iş stresine neden olmaktadır (Soysal, 2009: 17).

Stres, “bir kişinin duygularında düşünce süreçlerinde veya fiziki şartlarında, kişinin çevresi ile baş edebilme gücünü tehdit eden bir gerilim durumu” olarak tanımlanmaktadır (Davis, 1982:83). Stres bireyin çevresine karşı vermiş olduğu tepkidir. Bireylerin yaşamış olduğu stres iş yaşamında ortaya çıkması iş stresini meydana getirmektedir. koyduğu eylem, tutum ve davranış arasında meydana gelen farklılıklar sonucunda tepkisel İş stresi, bireylerin normal fonksiyonlarını değiştirerek fiziksel davranışlarını etkileyen, işe ve işle ilgili olan durumlara bağlı olarak tepkisel olarak oluşan veya işin gereklilikleri ile işgörenin ortaya ve verilen duygusal yanıtlardır (Cam,2004:2). Stres, işgörenlerin mevcut var içsel olarak olan durumlarında meydana gelen değişimlere neden olduğu için işgörenlerde performans düşüklüğü, işin kalitesinde meydana gelen azalmalar, strese bağlı olarak çalışma arkadaşları arasındaki davranış bozukluğu, takım çalışmasının bozulması, verimliliğin azalması, iş disiplinin ve örgütsel yapının bozulması gibi birçok etkene neden olmaktadır.

İş stresi sadece işgörenlerin baş etmek zorunda oldukları bir durum değildir aksine örgütün iş stresine neden olan sebepleri belirleyerek ortadan kaldırması gereken bir durumdur. İş stresine bağlı olarak işgörenlerde; işe ve örgüte olan bağlılık azalmakta, iş tatmin düzeyleri azalan işgörenler örgütün belirlediği hedefler ve stratejilerinden uzaklaşmaktadır. Bu durum örgütün genelinde oluşmaya başladığı zaman artan rekabet koşulları gereği pazarlarda devamlılık sağlamaya çalışan örgütlerin rekabet edebilme

şansı azalmaktadır. İster bireysel etkenlerden dolayı isterse örgütten kaynaklanan sebeplerden dolayı olsun, iş stresi hem işgören hem de örgüt tarafından kaynaklanan sebeplerden dolayı meydana gelmektedir. Örgütler iş stresine neden olan sebepleri örgütten başlayarak işgörene doğru sebeplerin ortadan kaldırılmak veya azaltmak için iş stresi sebeplerini belirleyerek bunlara karşı gerekli önlemleri almalı bunu gerçekleştirerek örgütün ve işgörenin bir bütün halinde hedeflerinden sapmamasını sağlamalıdır.

İş stresinin birçok sebepleri olmasına rağmen temelde fiziksel faktörler, örgütsel faktörler ve kişisel faktörler olarak üç boyutta ele alınmaktadır. Fiziksel faktörler, çalışma ortamının uygun olmaması, işyerinin genel düzeni gibi unsurları kapsar. Çalışma ortamı işgörenin zamanının en çok geçirdiği yerdir. Bu nedenle çalışma ortamında meydana gelen yüksek ses, ortamın ısı değeri, ışıklandırma, uygunsuz hava koşulları ve iş ortamının düzeni gibi fiziksel koşullar iş stresine neden olan faktörlerdir (Sökmen, 2005: 5; Camkurt, 2007: 93-102). İşgörenin mevcut kapasitesinin üzerinde veya altında iş yükü, yoğun tempoda çalışmaya bağlı olarak oluşan zaman baskısı, rutin çalışma ve tekdüzelik, çalışma sistemlerinin farklı ve esnek yapıda olması işle ilgili stres kaynakları iken; performans değerlendirme sistemindeki eksiklik ve buna bağlı kariyer olarak ilerlemesinde yaşanan aksaklıklar, hiyerarşik örgüt yapısının liderlik modeliyle uyuşmaması, yetki ve sorumluluk alanlarının tam belirlenmemesi, örgüt içi iletişim yollarının eksik veya olmaması, rol çatışması ve belirsizliği, işgörenlerin işle veya örgütle ilgili kararlara katılma düzeyinin azlığı ve işgörene uygulanan mobbing örgütsel faktörlerden kaynaklanan iş stresi kaynaklarıdır (Soysal, 2009: 20-26).

2.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1.Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, Konya ilinde üretim (gıda üretimi, kâğıt üretimi, makina üretimi, yedek parça üretimi, inşaat ve yapı malzemeleri) sektörlerinde faaliyette bulunan işletmelerin farklı seviyelerinde çalışmakta olan işgörenler oluşturmaktadır. İşletmelerden alınan bilgilere göre araştırma evreni 1835 kişiden oluşmaktadır.

Evren içerisinde %95 güvenilirlik ve %5'lik bir hata payı ile hesaplanan en düşük örneklem büyüklüğü 318 kişi olarak belirlenmiştir (Altunışık ve diğerleri, 2005). Geri dönüş oranları da dikkate alınarak kolayda örnekleme yöntemi ile üretim sektörü işletmelerindeki 500 çalışana anketler dağıtılmıştır. Toplamda 323 çalışandan geri dönüş sağlanmıştır Geri dönüş oranı %64,4 olarak hesaplanmıştır. İnceleme sonucunda 1 anketin geçersiz olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak çalışmanın örnekleme 322 çalışandan oluşmaktadır.

2.2.Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada nicel veri toplama tekniklerinden birisi olan anket tekniği kullanılmış, bu kapsamda online ankette yararlanılmıştır. Veri toplama amacıyla hazırlanan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümü, çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır.

Anketin ikinci bölümünde, çalışanların örgütlerinde gerçekleştirilen kariyer yönetimi faaliyetlerini nasıl algıladıklarını belirlemeye yönelik Küçük (2012) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Örgütsel kariyer yönetimi ölçeği tek boyutludur ve 13 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte ters kodlanmış herhangi bir ifade bulunmamaktadır. Örgütsel kariyer yönetimi ölçeği tek boyutludur ve 13 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte ters kodlanmış herhangi bir ifade yer almamaktadır. Bireysel kariyer yönetimi ölçeği 9

ifadeden oluşmaktadır. Ölçek beşli likert tipi olarak anket formunda yer almaktadır. Ölçek maddeleri “1= Kesinlikle Katılmıyorum”, “2= Katılmıyorum”, “3= Kararsızım”, “4=Katılıyorum” ve “5= Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde değişen cevapları içermektedir.

Anketin üçüncü bölümünde, çalışanların işlerinden duydukları iş stresini belirlemeye yönelik Netemeyer ve diğerleri (2005) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek 4 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek beşli likert tipi olarak anket formunda yer almaktadır. Ölçek maddeleri “1= Kesinlikle Katılmıyorum”, “2= Katılmıyorum”, “3= Kararsızım”, “4=Katılıyorum” ve “5= Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde değişen cevapları içermektedir.

3.BULGULAR

Öncelikli olarak uygulanan ölçeğin güvenilirliğini test edebilmek için literatürde Cronbach’ın Güvenilirlik Testi olarak bilinen test uygulanmış ve sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1: Ölçek Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,935	26

Tablo 1’e göre toplamda 26 boyuttan oluşan ve 322 kişiye uygulanan ölçeğin güvenilirlik düzeyi % 93,5 olarak hesaplanmıştır. Bu durumda anketin güvenilirlik koşulunu sağladığı ve istatistiksel analizler için uygun olduğu söylenebilir.

Katılımcıların demografik bulgulara ilişkin bilgiler aşağıdaki Tablo2’de verilmiştir;

Tablo 2: Demografik Bulgular

	Sayı	Oran (%)	
Cinsiyetiniz	Erkek	238	73,9%
	Kadın	84	26,1%
Yaşınız	20 ve altı	0	0,0%
	20-25 Yaş	12	3,7%
	26-30 Yaş	50	15,5%
	31-35 Yaş	86	26,7%
	36-40 Yaş	86	26,7%
	41-45 Yaş	57	17,7%
	46-50 Yaş	23	7,1%
	51-64 Yaş	8	2,5%
	65 ve Üzeri	0	0,0%
Medeni Durumunuz	Evli	242	75,2%
	Bekar	80	24,8%

	Sayı	Oran (%)	
Öğrenim Durumunuz	İlkokul	0	0,0%
	Ortaokul	0	0,0%
	Lise	2	0,6%
	Önlisans	81	25,2%
	Lisans	154	47,8%
	Yüksek Lisans	74	23,0%
	Doktora	11	3,4%
Aylık Maaşınız	1500 TL'den az	1	0,3%
	1500-2000 TL	4	1,2%
	2001-2500 TL	15	4,7%
	2501-3000 TL	39	12,1%
	3001-3500 TL	47	14,6%
	3501-4000 TL	39	12,1%
	4001-4500 TL	93	28,9%
	4501 TL ve üzeri	84	26,1%
Aylık Ortalama Geliriniz	1500 TL'den az	1	0,3%
	1500-2000 TL	4	1,2%
	2001-2500 TL	14	4,3%
	2501-3000 TL	39	12,1%
	3001-3500 TL	46	14,3%
	3501-4000 TL	38	11,8%
	4001-4500 TL	94	29,2%
	4501 TL ve üzeri	86	26,7%
İşyerindeki Pozisyonunuz	Genel Müdür	20	6,2%
	Genel Müdür Yardımcısı	19	5,9%
	Departman Müdürü	25	7,8%
	Departman Müdürü Yardımcısı	35	10,9%
	Uzman	16	5,0%
	Uzman Yardımcısı	6	1,9%
	Kısım Şefi	37	11,5%
	Mühendis	71	22,0%
	Tekniker	46	14,3%
	Teknisyen	9	2,8%
	İdari ofis elemanı/Görevli	36	11,2%
	Diğer	2	0,6%

		Sayı	Oran (%)
Kaç yıldır bu görevde bulunuyorsunuz?	1 Yıldan az	25	7,8%
	1-3 yıl	87	27,0%
	4-6 Yıl	85	26,4%
	7-10 Yıl	66	20,5%
	11-14 Yıl	35	10,9%
	15-18 Yıl	14	4,3%
	19-21 Yıl	8	2,5%
	22-26 Yıl	2	0,6%
	26 Yıl ve daha fazla	0	0,0%
Kaç yıldır bu iş yerinde çalışıyorsunuz?	1 Yıldan az	37	11,5%
	1-3 yıl	86	26,7%
	4-6 Yıl	68	21,1%
	7-10 Yıl	51	15,8%
	11-14 Yıl	39	12,1%
	15-18 Yıl	23	7,1%
	19-21 Yıl	14	4,3%
	22-26 Yıl	4	1,2%
	26 Yıl ve daha fazla	0	0,0%

Tablo 2 incelendiğinde, katılımcıların %73,9'unun erkek olduğu, yaş dağılımlarına bakıldığında % 50'sinin 31-40 yaş arasında olduğu, %75,2'sinin evli olduğu görülmektedir. Öğrenim durumlarına bakıldığında %86'sının üniversite mezunu olduğu, ortalama gelir dağılımına bakıldığında %50'den fazlasının 3000 TL'nin üzerinde gelir elde ettiği görülmektedir. Sahip olunan kıdem ortalamasına bakıldığında 4 yılın üzerinde olduğu görülmektedir.

İş stresi, örgütsel kariyer ve bireysel kariyer üst boyutları arasındaki ilişkiyi araştıran Pearson Korelasyon Analizi sonuçlarını gösteren Tablo 3'de aşağıda verilmiştir.

Tablo 3: Korelasyonlar

	İş Stresi	Örgütsel Kariyer Yönetimi	Bireysel Kariyer Yönetimi
İş Stresi	1	-,339**	-,134*
Örgütsel Kariyer Yönetimi	-,339***	1	,715**
Bireysel Kariyer Yönetimi	-,13*	,715***	1

Not.N= 322, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Tablo 3 incelendiğinde;

H₀: Çalışanlar tarafından algılanan örgütsel kariyer uygulamaları ile iş stresi arasında bir ilişki yoktur.

Hipotezi için hesaplanan Pearson Korelasyon Katsayısının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($p:0,00 < 0,05$). Bu iki değişken arasındaki korelasyon katsayısı -0,339 olarak hesaplanmıştır. Bu durumda söz konusu iki değişken arasında negatif yönlü ve orta şiddetli bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Benzer şekilde;

H₀: Çalışanların bireysel kariyer algısı ile iş stresi arasında bir ilişki yoktur.

Hipotezi için de Pearson Korelasyon Katsayısı hesaplanmış ve hesaplanan bu katsayının istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p:0,016 < 0,05$). İş stresi ile bireysel kariyer arasındaki korelasyon katsayısı da -0,134 olarak hesaplandığı için söz konusu iki değişken arasında negatif yönlü ve zayıf şiddette bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

Grup ortalamaları arasındaki farklılıkları araştıran testlere geçmeden önce ilgili boyutların söz konusu testlerin ön koşullarını sağlayıp sağlamadığı araştırılmıştır.

Tablo 4: Normallik Testleri

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Test İstatistiği	S.d.	p.	Test İstatistiği	S.d.	p.
İş Stresi	,165	322	,000	,916	322	,000
Örgütsel Kariyer	,246	322	,000	,810	322	,000
Bireysel Kariyer	,139	322	,000	,926	322	,000

H₀: Veriler normal dağılıma uygundur.

Tablo 4'e göre yapılan normallik sınaması sonucunda her üç boyutun gerek Kolmogorov-Smirnov gerekse Shapiro-Willk testleri açısından normal dağılım göstermediği görülmektedir. Bu durumda parametrik testlerin ön koşulu olan normallik varsayımı her üç boyut açısından sağlanmamıştır. Dolayısıyla istatistik literatüründe parametrik testlerin alternatifi olarak bilinen Non-parametrik (parametrik olmayan) testlerin uygulanması daha doğru olacaktır.

Katılımcıların medeni durumlarının söz konusu değişkenler üzerinde etkili olup olmadığını araştıran Mann Whitney-U testi sonuçları aşağıda verilmiştir;

Tablo 5: Medeni Durum Ortalama, Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	p.
İş Stresi	Evli	242	3,16	0,99	0,099
	Bekar	80	3,35	0,94	
Örgütsel Kariyer	Evli	242	3,61	1,04	* < 0
	Bekar	80	3,08	1,16	
Bireysel Kariyer	Evli	242	4,03	0,53	* < 0
	Bekar	80	3,62	0,60	

Yukarıdaki Tablo 5 incelendiğinde kişilerin medeni durumlarının söz konusu boyutlar açısından değişkenlik gösterip göstermediğini araştıran;

$H_0: \mu_1 = \mu_2$ (Evlilerin ve bekarların ilgili boyut açısından algıları arasındaki fark istatistiksel olarak önemsizdir)

Hipotezinin iş stresi açısından %95 güvenilirlikle reddedilemeyeceği görülmektedir ($p:0,099 > 0,05$). Örgütsel kariyer açısından ise söz konusu hipotezin %95 güvenilirlikle reddedileceği görülmektedir ($p:0,00 < 0,05$). Benzer bir durum bireysel kariyer açısından da mevcuttur ($p:0,00 < 0,05$). Bu durumda kişilerin iş stresi algısının medeni durumdan etkilenmediği ancak örgütsel kariyer ve bireysel kariyer algılarının medeni durumdan etkilendiği söylenebilir.

Kişilerin cinsiyetlerinin söz konusu değişkenler üzerinde etkili olup olmadığını araştıran Mann Whitney-U t testi sonuçları aşağıda Tablo 6’da verilmiştir;

Tablo 6: Cinsiyet Ortalama, Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	p.
İş Stresi	Erkek	238	3,18	0,98	0,462
	Kadın	84	3,26	0,96	
Örgütsel Kariyer	Erkek	238	3,50	1,08	0,406
	Kadın	84	3,42	1,14	
Bireysel Kariyer	Erkek	238	3,95	0,58	0,105
	Kadın	84	3,85	0,56	

$H_0: \mu_1 = \mu_2$ (Kadınların ve erkeklerin ilgili boyut açısından algıları arasındaki fark istatistiksel olarak önemsizdir)

Tablo 6 incelendiğinde her üç boyut açısından kadınların ve erkeklerin algıları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak önemsiz olduğu görülmektedir. Dolayısıyla cinsiyetin her üç boyut üzerinde de etkili olmadığı %95 güvenilirlikle söylenebilir.

Yaşın söz konusu boyutlar üzerinde etkili olup olmadığını araştıran Kruskal Wallis Testi sonuçları aşağıdaki Tablo 7’de verilmiştir;

Tablo 7: Yaş Grupları Ortalama, Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	Yaş Grupları	N	Ortalama	Std. Sapma	p
İş Stresi	20-25 Yaş	12	3,50	0,82	0,711
	26-30 Yaş	50	3,24	0,99	
	31-35 Yaş	86	3,25	0,93	
	36-40 Yaş	86	3,27	0,92	
	41-45 Yaş	57	3,05	1,05	
	46-50 Yaş	23	2,99	1,18	
	51-64 Yaş	8	2,97	1,16	

Örgütsel Kariyer	20-25 Yaş	12	3,03	1,20	* < 0,00
	26-30 Yaş	50	2,96	1,10	
	31-35 Yaş	86	3,50	1,07	
	36-40 Yaş	86	3,48	1,12	
	41-45 Yaş	57	3,70	1,04	
	46-50 Yaş	23	3,99	0,85	
	51-64 Yaş	8	4,03	0,50	
Bireysel Kariyer	20-25 Yaş	12	3,64	0,67	* < 0,00
	26-30 Yaş	50	3,51	0,57	
	31-35 Yaş	86	3,92	0,49	
	36-40 Yaş	86	4,01	0,57	
	41-45 Yaş	57	4,09	0,57	
	46-50 Yaş	23	4,14	0,42	
	51-64 Yaş	8	4,36	0,31	

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots \mu_3$ (Yaş gruplarına göre ilgili boyut açısından katılımcıların algıları arasındaki fark istatistiksel olarak önemsizdir).

Tablo 7 incelendiğinde yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda; grup ortalamaları arasındaki farkın önemsiz olduğunu iddia eden Sıfır hipotezinin iş stresi açısından %95 güvenilirlikle reddedilemeyeceği görülmektedir ($p:0,711 > 0,05$). Söz konusu hipotez örgütsel kariyer ($p:0,00 < 0,05$) ve bireysel kariyer ($p:0,00 < 0,05$) boyutları açısından ise %95 güvenilirlikle reddedilmektedir. Dolayısıyla; yaş iş stresi üzerinde etkili değilken örgütsel kariyer ve bireysel kariyer boyutları üzerinde etkilidir denebilir.

Kişilerin öğrenim durumları açısından ilgili boyutlara yönelik algıları arasındaki farklılığı araştıran Kruskal Wallis testi sonuçları aşağıdaki Tablo 8’de verilmiştir;

Tablo 8: Eğitim Durumu Ortalama, Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	Öğrenim Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	p
İş Stresi	Lise	2	3,38	0,18	0,044
	Önlisans	81	3,27	0,96	
	Lisans	154	3,17	0,98	
	Yüksek Lisans	74	3,34	0,95	
	Doktora	11	2,30	0,94	
Örgütsel Kariyer	Lise	2	2,77	0,44	* < 0,000
	Önlisans	81	3,20	1,14	
	Lisans	154	3,51	1,09	
	Yüksek Lisans	74	3,61	1,06	
	Doktora	11	4,36	0,24	
Bireysel Kariyer	Lise	2	3,94	0,08	0,001
	Önlisans	81	3,73	0,70	

Boyutlar	Öğrenim Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	p
	Lisans	154	3,94	0,53	
	Yüksek Lisans	74	4,04	0,47	
	Doktora	11	4,32	0,28	

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots \mu_3$ (Öğrenim durumuna göre ilgili boyut açısından katılımcıların algıları arasındaki fark istatistiksel olarak önemsizdir).

Tablo 8 incelendiğinde Kruskal Wallis testi sonucunda; grup ortalamaları arasındaki farkın önemsiz olduğunu iddia eden Sıfır hipotezinin iş stresi açısından %95 güvenilirlikle reddedileceği görülmektedir ($p:0,044 < 0,05$). Söz konusu hipotez örgütsel kariyer ($p:0,00 < 0,05$) ve bireysel kariyer ($p:0,00 < 0,05$) boyutları açısından da %95 güvenilirlikle reddedilmektedir. Dolayısıyla; öğrenim durumu iş stresi, örgütsel kariyer ve bireysel kariyer boyutları üzerinde etkilidir denebilir.

Aylık maaş için uygulanan Kruskal-Wallis testi sonuçları aşağıdaki Tablo9'da verilmiştir.

Tablo 9: Maaş Durumu Ortalama, Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	Aylık Maaş	N	Ortalama	Std. Sapma	p
İş Stresi	1500 TL'den az	1	3	.	0,463
	1500-2000 TL	4	3,188	1,405	
	2001-2500 TL	15	3,217	1,030	
	2501-3000 TL	39	3,372	0,829	
	3001-3500 TL	47	3,468	0,905	
	3501-4000 TL	39	2,981	1,104	
	4001-4500 TL	93	3,151	0,902	
	4501 TL ve üzeri	84	3,140	1,064	
Örgütsel Kariyer	1500 TL'den az	1	3,923	.	* < 0,00
	1500-2000 TL	4	2,789	1,210	
	2001-2500 TL	15	3,180	1,070	
	2501-3000 TL	39	3,014	1,076	
	3001-3500 TL	47	3,327	1,046	
	3501-4000 TL	39	3,341	1,164	
	4001-4500 TL	93	3,581	1,109	
	4501 TL ve üzeri	84	3,803	0,985	
Bireysel Kariyer	1500 TL'den az	1	4,444	.	* < 0,00
	1500-2000 TL	4	3,889	0,454	
	2001-2500 TL	15	3,822	0,701	
	2501-3000 TL	39	3,578	0,623	
	3001-3500 TL	47	3,818	0,587	

Boyutlar	Aylık Maaş	N	Ortalama	Std. Sapma	p
	3501-4000 TL	39	3,775	0,670	
	4001-4500 TL	93	3,999	0,453	
	4501 TL ve üzeri	84	4,147	0,495	

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots \mu_3$ (Aylık maaşa göre ilgili boyut açısından katılımcıların algıları arasındaki fark istatistiksel olarak önemsizdir).

Tablo 9 incelendiğinde aylık maaş için yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda; grup ortalamaları arasındaki farkın önemsiz olduğunu iddia eden Sıfır hipotezinin iş stresi açısından %95 güvenilirlikle reddedilemeyeceği görülmektedir (p:0,463>0,05). Söz konusu hipotez örgütsel kariyer (p:0,00<0,05) ve bireysel kariyer (p:0,00<0,05) boyutları açısından ise %95 güvenilirlikle reddedilmektedir. Bu sebeple; aylık maaş durumu iş stresi açısından bir farklılık oluşturmazken örgütsel kariyer ve bireysel kariyer boyutları üzerinde etkilidir denebilir.

Aylık ortalama gelirin söz konusu faktörler üzerindeki etkisini araştıran Kruskal-Wallis testi sonuçları şöyledir.

Tablo 10: Aylık Ortalama Gelir Durumu Ortalama, Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	Ortalama Aylık Gelir	N	Ortalama	Std. Sapma	p
İş Stresi	1500 TL'den az	1	3,000	.	0,367
	1500-2000 TL	4	3,000	1,646	
	2001-2500 TL	14	3,054	1,084	
	2501-3000 TL	39	3,378	0,833	
	3001-3500 TL	46	3,511	0,850	
	3501-4000 TL	38	2,954	1,106	
	4001-4500 TL	94	3,176	0,894	
	4501 TL ve üzeri	86	3,137	1,063	
Örgütsel Kariyer	1500 TL'den az	1	3,923	.	*<0,00
	1500-2000 TL	4	2,519	1,266	
	2001-2500 TL	14	3,236	1,090	
	2501-3000 TL	39	3,010	1,076	
	3001-3500 TL	46	3,376	1,023	
	3501-4000 TL	38	3,373	1,163	
	4001-4500 TL	94	3,548	1,115	
	4501 TL ve üzeri	86	3,789	0,991	
Bireysel Kariyer	1500 TL'den az	1	4,444	.	*<0,00
	1500-2000 TL	4	3,389	1,164	
	2001-2500 TL	14	3,786	0,721	
	2501-3000 TL	39	3,578	0,623	
	3001-3500 TL	46	3,887	0,492	

Boyutlar	Ortalama Aylık Gelir	N	Ortalama	Std. Sapma	p
	3501-4000 TL	38	3,790	0,673	
	4001-4500 TL	94	3,984	0,459	
	4501 TL ve üzeri	86	4,140	0,501	

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots \mu_3$ (Ortalama aylık gelire göre ilgili boyut açısından katılımcıların algıları arasındaki fark istatistiksel olarak önemsizdir).

Tablo 10 incelendiğinde bireylerin ortalama aylık maaş grupları için yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda; grup ortalamaları arasındaki farkın önemsiz olduğunu iddia eden Sıfır hipotezinin iş stresi açısından %95 güvenilirlikle reddedilemeyeceği görülmektedir ($p:0,367 > 0,05$). Söz konusu hipotez örgütsel kariyer ($p:0,00 < 0,05$) ve bireysel kariyer ($p:0,00 < 0,05$) boyutları açısından ise %95 güvenilirlikle reddedilmektedir. Bu sebeple; aylık ortalama maaşın iş stresi açısından bir farklılık oluşturmazken örgütsel kariyer ve bireysel kariyer boyutları üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

Kişilerin iş yeri pozisyonlarına göre ilgili boyutlar açısından farklılık olup olmadığını araştıran Kruskal-Wallis testi sonuçları aşağıda Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11: İş yeri Pozisyon Durumu Ortalama, Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	İş Yeri Pozisyonu	N	Ortalama	Std. Sapma	p
İş Stresi	Genel Müdür	20	3,588	0,614	0,006
	Genel Müdür Yardımcısı	19	3,066	1,133	
	Departman Müdürü	25	3,010	1,163	
	Departman Müdürü Yardımcısı	35	3,264	0,917	
	Uzman	16	3,563	0,977	
	Uzman Yardımcısı	6	3,250	0,837	
	Kısım Şefi	37	3,345	0,962	
	Mühendis	71	2,873	1,003	
	Tekniker	46	3,060	0,978	
	Teknisyen	9	2,944	0,818	
	İdari ofis elemanı/Görevli	36	3,701	0,744	
	Diğer	2	3,625	0,530	
Örgütsel Kariyer	Genel Müdür	20	4,050	0,818	0,002
	Genel Müdür Yardımcısı	19	3,741	0,998	
	Departman Müdürü	25	3,612	1,028	
	Departman Müdürü Yardımcısı	35	3,622	1,115	
	Uzman	16	3,101	1,211	
	Uzman Yardımcısı	6	3,051	1,099	

Boyutlar	İş Yeri Pozisyonu	N	Ortalama	Std. Sapma	p
Bireysel Kariyer	Kısım Şefi	37	3,584	1,038	* < 0,00
	Mühendis	71	3,573	1,087	
	Tekniker	46	3,346	1,081	
	Teknisyen	9	3,316	0,984	
	İdari ofis elemanı/Görevli	36	2,934	1,189	
	Diğer	2	3,346	0,707	
	Genel Müdür	20	4,183	0,232	
	Genel Müdür Yardımcısı	19	4,187	0,464	
	Departman Müdürü	25	3,942	1,022	
	Departman Müdürü Yardımcısı	35	4,048	0,469	
	Uzman	16	3,819	0,556	
	Uzman Yardımcısı	6	3,685	0,318	
	Kısım Şefi	37	4,018	0,446	
	Mühendis	71	3,933	0,499	
Tekniker	46	3,899	0,486		
Teknisyen	9	3,630	0,556		
İdari ofis elemanı/Görevli	36	3,574	0,665		
Diğer	2	4,278	0,550		

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots \mu_3$ (İş yeri pozisyonuna göre ilgili boyut açısından katılımcıların algıları arasındaki fark istatistiksel olarak önemsizdir).

Tablo 11 incelendiğinde katılımcıların iş yerindeki pozisyonları için yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda; grup ortalamaları arasındaki farkın önemsiz olduğunu iddia eden Sıfır hipotezinin iş stresi açısından %95 güvenilirlikle reddedileceği görülmektedir (p:0,006<0,05). Söz konusu hipotez örgütsel kariyer (p:0,00<0,05) ve bireysel kariyer (p:0,00<0,05) boyutları açısından da %95 güvenilirlikle reddedilmektedir. Bu durumda; iş yeri pozisyonunun iş stresi, örgütsel kariyer ve bireysel kariyer boyutları üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

Katılımcıların pozisyon kıdemlerinin ilgilenilen boyutlar üzerindeki etkisini araştıran Kruskal-Wallis testi sonuçları aşağıda Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12: Pozisyondaki Kıdem Durumu Ortalama, Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	Pozisyondaki Kıdem	N	Ortalama	Std. Sapma	p
İş Stresi	1 Yıldan az	25	3,490	0,891	0,124
	1-3 yıl	87	3,279	0,956	
	4-6 Yıl	85	3,100	0,978	
	7-10 Yıl	66	3,364	0,923	

	11-14 Yıl	35	3,029	1,012	
	15-18 Yıl	14	3,054	1,165	
	19-21 Yıl	8	2,563	0,943	
	22-26 Yıl	2	2,125	1,591	
Örgütsel Kariyer	1 Yıldan az	25	3,366	1,088	0,094
	1-3 yıl	87	3,272	1,155	
	4-6 Yıl	85	3,647	1,018	
	7-10 Yıl	66	3,343	1,128	
	11-14 Yıl	35	3,600	1,089	
	15-18 Yıl	14	3,747	1,020	
	19-21 Yıl	8	4,260	0,460	
	22-26 Yıl	2	3,731	0,925	
Bireysel Kariyer	1 Yıldan az	25	3,884	0,504	0,004*
	1-3 yıl	87	3,725	0,601	
	4-6 Yıl	85	3,962	0,620	
	7-10 Yıl	66	3,993	0,456	
	11-14 Yıl	35	4,016	0,624	
	15-18 Yıl	14	4,198	0,385	
	19-21 Yıl	8	4,333	0,314	
	22-26 Yıl	2	4,111	0,314	

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots \mu_3$ (Pozisyondaki kıdeme göre ilgili boyut açısından katılımcıların algıları arasındaki fark istatistiksel olarak önemsizdir).

Tablo 12 incelendiğinde katılımcıların iş yerindeki pozisyon kıdemlerine göre yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda; grup ortalamaları arasındaki farkın önemsiz olduğunu iddia eden Sıfır hipotezinin iş stresi ($p:0,124 > 0,05$) ve açısından örgütsel kariyer ($p:0,094 > 0,05$) boyutları için %95 güvenlilikle reddedilemeyeceği görülmektedir. Söz konusu hipotez bireysel kariyer ($p:0,00 < 0,05$) boyutları açısından ise %95 güvenlilikle reddedilmektedir. Bu durumda; pozisyon kıdeminin iş stresi ve örgütsel kariyer üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etki oluşturmadığı ancak bireysel kariyer boyutu üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

Son olarak firma kıdeminin ilgili boyutlar üzerindeki etkisini araştıran Kruskal-Wallis testi sonucu aşağıda Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13: Firmadaki Kıdem Durumu Ortalama, Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	Firmadaki Kıdem	N	Ortalama	Std. Sapma	p
İş Stresi	1 Yıldan az	37	3,446	0,919	0,276
	1-3 yıl	86	3,201	0,995	
	4-6 Yıl	68	3,158	0,933	
	7-10 Yıl	51	3,284	0,886	
	11-14 Yıl	39	3,301	0,953	
	15-18 Yıl	23	3,065	1,082	

Boyutlar	Firmadaki Kıdem	N	Ortalama	Std. Sapma	p
Örgütsel Kariyer	19-21 Yıl	14	2,482	1,280	* < 0,00
	22-26 Yıl	4	3,125	0,829	
	1 Yıldan az	37	2,395	0,919	
	1-3 yıl	86	3,130	1,173	
	4-6 Yıl	68	3,757	0,846	
	7-10 Yıl	51	3,864	0,926	
	11-14 Yıl	39	3,850	0,912	
	15-18 Yıl	23	4,050	0,732	
	19-21 Yıl	14	3,577	1,241	
	22-26 Yıl	4	3,942	0,600	
Bireysel Kariyer	1 Yıldan az	37	3,484	0,477	* < 0,00
	1-3 yıl	86	3,720	0,594	
	4-6 Yıl	68	4,016	0,466	
	7-10 Yıl	51	4,100	0,513	
	11-14 Yıl	39	4,162	0,386	
	15-18 Yıl	23	4,314	0,265	
	19-21 Yıl	14	3,849	0,985	
22-26 Yıl	4	4,333	0,374		

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots \mu_3$ (İş yerindeki kıdeme göre ilgili boyut açısından katılımcıların algıları arasındaki fark istatistiksel olarak önemsizdir).

Tablo 13 incelendiğinde katılımcıların firma kıdemleri için yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda; grup ortalamaları arasındaki farkın önemsiz olduğunu iddia eden Sıfır hipotezinin iş stresi açısından %95 güvenilirlikle reddedilemeyeceği görülmektedir (p:0,276 > 0,05). Söz konusu hipotez örgütsel kariyer (p:0,00 < 0,05) ve bireysel kariyer (p:0,00 < 0,05) boyutları açısından ise %95 güvenilirlikle reddedilmektedir. Bu durumda; iş yeri pozisyonunun iş stresi üzerinde etkisiz, örgütsel kariyer ve bireysel kariyer boyutları üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma iş stresinin bireysel kariyer yönetimi ile örgütsel kariyer yönetimi arasındaki ilişkilere odaklanmaktadır. Çalışmanın amacı iş stresinin çalışanların kariyer yönetimi (bireysel kariyer yönetimi ve örgütsel kariyer yönetimi) algıları arasında bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Ayrıca iş stresi üzerinde çalışanların demografik faktörler yönünden (yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum, öğrenim durumu, maaş, işyeri pozisyonu vb.) farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Elde edilen sonuçlar bakımından; örgütsel kariyer yönetimi uygulamaları ile iş stresi arasında negatif yönlü ve orta şiddetli bir ilişkinin olduğu, bireysel kariyer yönetimi ile iş stresi arasında negatif yönlü ve zayıf şiddette bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Elde edilen

sonuçlar açısından bakıldığında örgütsel kariyer yönetimi iş stresi üzerinde etkisinin önemli olduğu görülmektedir. Örgütler günümüz koşullarında rekabetin ortaya çıkardığı hızlı değişim ve gelişime ayak uydurmak için pazar paylarını arttırmak, teknolojik yeniliklerden yararlanmak, rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü elde etmek amacıyla değişim ve gelişim içinde yer almaktadırlar. Kullanılan teknoloji, üretilen mal ve hizmetler rakipleriyle benzerlik gösterebilir fakat sahip olunan insan kaynağı taklit edilmesi en zor unsurlardandır. Bunun önemini kavrayan örgütler gelişim ve değişimlerinde etkili olacak unsurun nitelikli, gerekli yetkinliklere sahip insan kaynağının olduğunun farkındadırlar. Bu farklılığı ortaya çıkararak olan örgütsel açılarından uygulanan kariyer yönetimi uygulamalarıdır. Örgütler çalışanlarına karşı örgütlerinde kariyer fırsatlarını herkesin ulaşabileceği, elde etmesi için gerekli çabaların ortaya konulduğu kariyer yönetimi uygulamalarını gerçekleştirmektedirler. Yapılan bu çalışmalar hem örgütün gelişimine katkı sağlayacak hem de çalışanlarının örgüte olan bağlılıklarının artmasına neden olacaktır. Örgütüne olan bağlılığı artmış bir çalışan yaşayabileceği stresin etkisinden uzaklaşarak, örgütlerinin belirlemiş olduğu amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedefleri gibi görmeye başlayacaktır. Böylece artan rekabet ortamında rakiplerine karşı üstünlük sağlamak isteyen örgütlere önemli bir avantaj sağlamış olacaktır. Bireysel kariyer yönetimi açısından bakıldığında da durum aynı koşulları göstermektedir. Bireyler kariyer planlarına sahip oldukları özellik, nitelik, örgütünün onlara sunmuş olduğu kariyer fırsatlarından etkili bir şekilde elde etme olanak ve fırsatlarının kendileri açısından uygun olduğunu benimsediklerinde hem yaptıkları işe daha fazla özen göstermelerine neden olacak hem de gelecek kaygıları azalacağı için daha rahat ve huzurlu bir şekilde kendi amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için çabalayacaklardır. Bireysel hedeflerle örgütsel hedeflerin bütünleşmesi birey ve örgüt açısından uyumun ortaya çıkmasına neden olacaktır. Bu uyum hem stres kaynaklarının ortadan kalkmasına hemde stresin neden olabileceği ekonomik, toplumsal ve hukuksal açıdan örgüte etki edecek olan maliyet unsurunun azalmasına neden olacaktır. Çalışmaya Demografik faktörler açısından bakıldığında katılımcıların;

- > Büyük çoğunluğunun erkek ve eğitim seviyelerinin yüksek olduğu
- > Yaş açısından bakıldığında orta yaş ve üzeri olanların yüksek olduğu
- > Aylık gelirler açısından bakıldığında 3000TL ve üzeri maaş alanların yüksek olduğu görülmektedir. Demografik faktörler açısından bakıldığında iş yerindeki sahip olunan pozisyon ve öğrenim durumunun iş stresi üzerinde etkiliyken; sahip olunan kıdem, alınan aylık maaş, yaş, cinsiyet ve medeni durumun iş stresi üzerinde etkisi olmadığı belirlenmiştir. Eğitim düzeyi bireylerin hayata bakış açıları ve karşısına çıkabilecek zorluklara karşı nasıl ve ne şekilde mücadele edeceğinin bilincinde olması ile ilgili bir kavramdır (Gümüştekin ve Gültekin, 2009:147). Eğitim düzeyleri arttıkça çalışanların örgütte yükselme imkanları da artmaktadır. Eğitim düzeyi seviyesi yükselen bireyin örgüt içinde yükselme olasılığına bağlı olarak yapmış oldukları işlerin sorumlulukları almış oldukları riskler artacağından stres seviyeleri de artış göstermektedir (Özmutaf, 2006:49). Çalışanlar sahip oldukları pozisyonlara göre örgüt içerisinde görev ve yetkiler çerçevesinde iş yaşamında yer almaktadırlar. Çalışanların sahip olduğu pozisyonun görev alanı genişledikçe, etkileşimde bulunduğu diğer birimlerin sayısı arttıkça, örgüt içinde veya dışında bireylerle olan iletişim, etkileşim ve sorumlulukları arttıkça çalışanların stres seviyeleri artmaktadır. Örgütsel açıdan bakıldığında çalışanların görev alanlarıyla ilgili yetki ve sorumlulukları net bir şekilde belirlenmelidir. Çalışanlar yaptıkları işlerle alakalı kendi görev alanlarının neler olduğu, yetki ve sorumlulukların nerelerde başlayıp nerelerde son bulacağını bilmeleri yaşayacakları

iş stresinin azalmasına etkisi olacaktır. Bu bakımdan örgütler her pozisyonun görev ve yetki alanlarının neler olduğunu örgütte çalışanlara açık, net ve herkesin anlayacağı şekilde ister eğitimler, ister yöneticiler ister se uygulamalarla belirtildiği takdirde hem çalışanlar açısından stresin azalmasına neden olacak hem de örgütün strese bağlı olarak ortaya çıkabilecek olan maddi kayıpların ve maliyetlerin ortadan kalmasını sağlayacaktır.

Çalışma kapsamında elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, örgütler artan rekabet ortamında rakiplerine karşın rekabet üstünlüğü elde etmek, pazar paylarını ve müşteri potansiyellerini arttırmak için sahip oldukları kaynakların başında olan insan kaynağının önemi rekabet koşullarında örgüte sağlayacağı etki yadsınamaz boyuttadır. Örgütler hem kendi gelişimleri hem de çalışanlarının bireysel gelişim beklentilerinin neler olduğu belirlemeleri çalışanların örgüte olan bağlılık ve çalışma isteğini arttıracak gibi yaşadıkları iş streslerinin de azalmasına neden olacaktır.

KAYNAKÇA

- Albayrak, E. G. (2007). Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2005). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı, İstanbul: Avcı Ofset.
- Argüden, M. (1998). Örgütsel Kariyer Yönetimi ve Yapı Kredi Bankası Uygulamaları, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Büyükyılmaz, O., Karakulle, İ. ve Karataş, İ. (2018). Örgütsel kariyer yönetiminin duygusal bağlılık üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolü. Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi, 8 (1), 1-29.
- Cam, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt.1. Sayı.1.
- Camkurt, M. Z. (2007). İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi. Cilt.20, Sayı.6, Cilt.21, Sayı.1, Mayıs / Ağustos.Can H., Akgün A. ve Kavuncubaşı Ş. (1998). Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi, 4. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Carey, L. (2001). Measuring and evaluating school learning. USA: Allyn& Bacon.
- Cascio, W.F. (1992).Managing Human Resources; Productivity, Quality of Work Life, Profits, McGraw-Hill, Inc., New York., pp. 302-303.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests, Psychometrika. 16(3): 297-334.
- Davis, K.,(1982). İşletmelerde İnsan Davranışı, Çeviren: Kemal Tosun vd., İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, No: 199, İstanbul.
- Gümüştekin, G.E.ve Gültekin, F. (2009). Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:23, Nisan, Kütahya.
- Küçük, M. (2012). Kariyer yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerindeki Etkinin İncelenmesi. Çanakkale Onsekiz Mart

Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans,
Çanakkale.

- Netemeyer, R. G. vd. (2005). Conflicts in the Work–FamilyInterface: Links to Job Stress, Customer Service Employee Performance, and Customer Purchase Intent. *Journal of Marketing*, Vol. 69.
- Orpen, C. (1994). The Effects of Organizational and Individual Career Management on Career Success , *International Journal Of Manpower*, Vol. 15, No.1.
- Özmutaf N. M. (2006). Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım, *Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi*, C.XXIII, S.1-2, s.75-81.
- Soysal, A. (2009). İş Yaşamında Stres . *Çimento İşveren Dergisi*. 23(3): 17.
- Sökmen, A. (2005). Konaklama İşletmelerinin Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana’da Ampirik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. Güz(1).1-27.
- Şimşek, M.Ş. ve Öge H.S. (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi (6.Baskı). Eğitim Kitapevi Yayınları, Konya.
- Tahiroğlu, F. (2002). Düşünmeden Sonuca insan Kaynakları, Hayat Yayıncılık.
- Taşcı, D.(2004). İnsan Kaynakları Yönetimi. 1.Baskı (6.-7. Bölüm). Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Tunçer, P. (2012). Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 203-233.