



STRES KAYNAKLARI İLE KARIYER YÖNETİMİ ETKİLEŞİMİ: BORSA ARACI KURUM ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA



Doç. Dr. Gülten EREN GÜMÜŞTEKİN
Dumlupınar Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü
geren@dumlupinar.edu.tr



Uzman Fikret GÜLTEKİN
Dumlupınar Üniversitesi
SBE Yönetim ve Organizasyon
Anabilim Dalı
fikretgultekin@gmail.com

INTERACTION BETWEEN SOURCES OF STRESS AND CAREER MANAGEMENT: AN APPLICATION FOR STOCK MARKET EMPLOYEES

ABSTRACT

Although, recent years, stress and job stress have been emphasized as an issue whose importance is increasing, studies implies that people who work in the various sectors in business life feel the stress more than the people work in other sectors. Controlling job stress which has influence on individual in terms of socially and psychologically would be possible by providing the employees different kind of organizational support programs. Main purpose of this study is to explore the interaction between sources of stress and career management and attempt to explore the effects of stress factors on individual's career life by determining the stress level of people work in the stock market. Evaluation of the attitudes of stock market employees related to organizational sources of stress, is the issue which requires the effective application of career management tools from the point of human resources. Therefore, this stock market survey have importance pointing out the fact that how business life related stress sources shape the individual's career life.

Key Words: Stress, Organizational Stress, Stock Market Agencies

ÖZET

Stres ve iş stresi son yıllarda üzerinde durulan ve önemi giderek artan bir konu olmakla beraber, araştırmalar iş yaşamında çeşitli sektörlerde çalışan bireylerin stresi diğer işgörenlere karşı daha fazla hissettiklerini ortaya koymuştur. Bireyi psikolojik ve sosyal anlamda etkisi altına alan iş stresini kontrol altına almak yine bireyin örgütsel anlamda çeşitli destekler alması ile mümkündür. Çalışmanın amacı, stres kaynakları ile kariyer yönetimi konusunun etkileşimini ortaya koymak ve borsa aracı kurum çalışanlarının stres düzeylerinin ölçümü ile stres kaynaklarının bireyin kariyer yaşamına olan etkisini ortaya çıkarmaktır. Borsa aracı kurumlarında çalışan işgörenlerin örgütsel stres kaynakları ile ilgili tutumlarının



değerlendirilmesi, insan kaynakları uygulaması bünyesinde kariyer yönetim araçlarının etkin bir şekilde uygulamasını gerektiren bir konudur. Bu nedenle finans sektöründe yapılan araştırma, özellikle iş yaşamına ilişkin stres kaynaklarının bireyin kariyer yaşamını nasıl şekillendirdiğini göstermesi açısından önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Stres, Örgütsel Stres, Kariyer Yönetimi, Borsa Aracı Kurumları

GİRİŞ

Son yıllarda entelektüel sermaye de denilen insan kaynaklarındaki gelişim hızı giderek artmaktadır. Ancak bu gelişme hızı her geçen gün yeni değişimlerle beraber yeni sorunları doğurmaktadır. Bu sorunların özünde de, bireyin iş yaşamında karşılaştığı çeşitli insan merkezli sorunlar bulunmaktadır. Özellikle borsa aracı kurum çalışanlarının yaptıkları iş dolayısıyla stres altında bulunmaları bu sektörde çalışanların stresten en az derecede etkilenmelerini sağlamak ve çeşitli sosyal faaliyetlere önem verme açısından önemlidir. İş stresi, bireyi çalışma ortamında rahatsız eden iç ve dış nedenli kaynakların toplamından oluşan ve bireyin fizyolojik ve psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkileyen bir kavramdır. Önlem alındığı takdirde etkisinin çok az hissedildiği, alınmadığı takdirde ise, örgütsel anlamda iş tatmini, motivasyon ve verimlilik üzerinde ağır hasarlara neden olan bir konudur. İş yaşamında her bireyin stresten etkilenme derecesi birbirinden farklı olduğundan daha çok negatif stresten etkilenen bireylere örgüt içinde çeşitli eğitim programları düzenlenerek örgütsel adaptasyon sağlanmalıdır. Özellikle finans sektörüne yeni girmiş bireyler iş yaşamının ilk yıllarında stres baskısını diğer çalışanlara göre daha fazla hissetmekte ve kendine farklı bir iş ya da sektör arayışı içerisine girmektedir. Örgütsel stres ve yönetimi konusunda örgütsel çabaların yanı sıra bireysel stres yönetimi teknikleri ile de iş stresinin negatif yönleri minimize edilebilir. Bunun yanı sıra stresi önlemede etkin bir şekilde kullanılan rahatlatma egzersizleri, meditasyon ve yoga gibi insan sağlığına çeşitli ivme kazandıran yöntemler de giderek yaygınlaşmaktadır.

İstanbul ilinde yapılan araştırma ile borsa aracı kurumlarında çalışan borsa uzmanlarının iş stresinden ne derece etkilendiklerini ve stres nedeniyle kariyerlerini nasıl yöneteceklerini saptamak amacıyla, 98 kişilik borsa aracı kurum çalışanına anket yapılmıştır. Araştırma sonucunda iş yaşamında borsa aracı kurumlarında görev yapan meslek uzmanlarının daha çok yaptıkları iş dolayısıyla stres altında buldukları tespit edilmiş ve bu duruma önlem olarak da iş yaşamındaki koşulların daha da iyileştirilmesi üzerinde durulmuştur.

Stres yönetimi ve kariyer ile ilgili olan bu anket, işgörenlerin stresten etkilenme dereceleri, işten kaynaklanan stres faktörleri, dış çevreden kaynaklanan stres faktörleri, kişilik yapısından kaynaklanan stres faktörleri ile ilgili düşünce ve kaygılarını daha rahat ifade etmesine ışık tutmuştur.



1. Stres Kavramının Tanımı ve Kapsamı

Modern dünyada farklı bilimler açısından farklı anlamlara gelen ve bireyde gerilim duygusunu ön plana çıkararak stresin “stringere” sözcüğünden geldiği savunulmaktadır. Stres kavramı, bilim dünyasında ilk kez 17.yüzyılda kullanılmış ve o günden bu yana üstesinden gelinmek için çaba harcanan, olumsuz etkilerinden kurtulmak istenilen ve bireyin yaşam döngüsü üzerinde yaşamsal öneme sahip bir kavram olarak gelişimini sürdürmüştür. Stres kelime olarak gerilim, gerginlik, bunalım, şiddet, zorlama gibi anlamları içermektedir. Kavramsal olarak stres ise, algılanan çevresel tehditlere bireyin fiziksel ve ruhsal bir tepki verme eylemi olarak tanımlanmaktadır (Özmutaf, 2006:75). Daha genel anlamda stres, bir etki tepki olayıdır. Bu bağlamda bireyler stres yaratan durumlara ya karşılık verirler ya da yok sayma yönünü seçerler veya donup kalabilirler. Ancak stresin tümüyle engellenerek ortadan kaldırılması gerekli bir durum olarak görülmemeli, stresin bir anlamda insana çalışma gücü kazandıran ve direnme gücü veren bir tepki durumu (Barutçugil, 2004:409) olarak değerlendirilmelidir.

Çin uygarlığı içinde de stresin tanımı yapılmış stres kelimesi “tehlike” ve “fırsat” kelimelerinin sembollerinin karışımı olarak ifade edilmiştir. Stres bu iki kavramı paylaşmaktadır. Streste hem aşılması gereken zorluklar, hem de bu zorluklar ve gerginlikler aşıldığında elde edilecek yeni fırsatlar ve kazançlar bulunmaktadır. Gerek bireyler, gerekse organizasyonlar, çalışma yaşamının özündeki stres unsurunun bilinçli ve amaçlı bir şekilde planlayarak aşabilirlerse kazanç elde etmeleri mümkün olur (Gökdeniz, 2005:174). Stres, bireyler üzerinde etki yapan ve onların davranışlarını ve başka insanlarla olan ilişkilerini etkileyen bir konudur. Stres, kendiliğinden oluşan bir konu olmayıp, çevrede meydana gelen değişimlerin bireyi etkilemesi sonucu oluşur ve zaman içerisinde etkisini gösterir (Güçlü, 2001:93).

Stres, sonucu önem taşıyan ve baştan belli olmayan herhangi bir durum ya da olguyla ilişkili bir fırsat, zorlama veya bir istem karşısında bireyin yaşadığı bir durumdur. Stres, aşırı ve genellikle istenmeyen uyarılara ve çevredeki tehdit edici olaylara karşı bireyde gelişen fizyolojik ve psikolojik tepkileri ifade eder. (Tınaz, 2005:35-36). Stres, örgütsel verimsizliğe, hastalıklar nedeniyle devamsızlığa, kalitenin düşmesine, endişenin artmasına, sağlık tedbiri ile ilgili maliyetlerin artmasına neden olan bir faktördür (Gül, 2007:321).

2. Stres Kaynakları

Stres kaynakları, strese neden olan faktörlerdir. Etkileri nedeniyle stres kaynakları, stres yapıcıların neden olduğu, kişiyi ne gibi psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklara sürüklediği, strese baş etmek için kişinin, sosyal çevrenin ve örgütün ne tür önlemler alıp uygulayacağı konuları, günümüzde giderek önem kazanmaktadır (Bıyık ve Boztaş, 2003: 98).

Stresin nedenleri uzun bir periyot sürecinde baş edilebilir veya insanı aşırı sıkıntıya düşürmeden çözülebilirse; stres bir hastalık değildir. Stresin nedenleri uzun bir süreç diliminde çözülemezse; kaygı, depresyon veya aşırı yüksek ateş, kalp hastalıkları veya bazı küçük dereceden hastalıklar gibi çeşitli psikolojik semptomlar doğurabilir. Ne yazık ki



günümüzde stres yaşayan insanlar kendilerini negatif anlamda problemle karşı karşıya bırakmaktadırlar. Örneğin fazla alkol tüketimi ve kafein, öğün atlama ve aşırı sigara içme durumu gibi faktörler de problemleri beraberinde getirmektedir (Rajah, 2004:3). Rowshan (2000), strese neden olan stres kaynaklarını; önceden kestirilebilen kaynaklar ve önceden kestirilemeyen kaynaklar olarak iki grupta incelemiştir. Birinci gruba giren stres kaynakları yaşamımızı belli bir süre etkileyen olayları kapsamaktadır. Örneğin yeni evlenmiş bir çift birbirlerinin karakterlerine ve huylarına kendilerini ayarlamayı yavaş yavaş öğrenirler. Bu ayarlama yavaş yavaş işleyen bir süreçtir. İkincisi, yaşamda karşılaşılan ve aniden insanın karşısına çıkan ve insanın önceden tahmin edemeyeceği stres kaynaklarıdır. Stres yaratan bu kaynaklar için yeterli hazırlık yapılmamış olması veya bu kaynakların iyi anlaşılmamış olması başkaları için kolay yönetilebilen bu stres kaynaklarının onlar için ağırlaşmasına ve önceden tahmin edilememesine neden olmaktadır.

2.1. Bireysel Stres Kaynakları

İnsanların stres kaynakları, çoğu kez onların kişiliklerini ortaya çıkaran huyları, mizaçları, karakterleri ve yetenekleri olabilmektedir. Başka bir deyişle, stresin kaynağı bizzat bireyin kendi kişiliği olabilir. Bireyin kendisi ile ilgili stres kaynakları, onun fizyolojik veya biyolojik özellikleri ile ilgili olabilir. Bunlar, bireyde çeşitli sistem bozuklukları, fizyolojik bozukluklar, salgı bezleri ve hormonal denge düzensizliklerine karşı ortaya çıkan biyolojik stres kaynakları olabileceği gibi, yaşam koşullarının ağırlığı ve refah düzeyine bağlı olarak gelişen genel ekonomik yetersizlikler, özellikle temel ihtiyaçların karşılanmasında yaşanan sıkıntılar, kişilik özelliklerinin strese yatkın olması gibi kaynaklar stres kaynakları olarak ifade edilebilir (Tutar, 2000:222).

2.2. Örgütsel Stres Kaynakları

Örgüt ve stres, üzerinde düşünülen ve devamlı olarak tartışılan kavramlar olmuşlardır. Yönetim kavramları, globalleşme, bilgi teknolojileri, kalite anlayışı gibi yeni kavram ve uygulamalarla gelişerek çoğalmakta ve buna bağlı olarak da örgüt kuramları değişmektedir. Örgütlerde yer olan insan unsuru da giderek ön plana çıkmaktadır. Son yıllarda insan ve insan unsuruna verilen önem daha ciddiyetle ele alınmakta ve genel olarak bir bütün içinde düşünülmektedir (Sökmen, 2005:3). Stres önemsenmez, ihmal edilir ve zamanında gerekli önlemler alınmazsa, örgütler için pek çok olumsuzlulara ve kayıplara neden olur. Davranış ya da huylardaki değişmeler, meslektaşlarla bozulan ilişkiler, geç kalmalar, bitip tükenmek bilmeyen şikâyetler ve azalan performans bireydeki stresin çok da sağlıklı bir aşamada olmadığını göstergelerindendir. Örgütlerde stres tek bir bireyi ilgilendiren kişisel bir sorun değildir. Stresle ilgili olarak gerekli önlemler alınmadığı ve de gerekli mücadele yapılmadığı takdirde, stresin örgüt içerisinde çalışanlar üzerinde de negatif etkiler ortaya çıkaracağı açıktır (Durna, 2006:323).



3. Stres Yönetimi Kavramı

Stres yönetimi, ruh ve beden sağlığını korumak, üretken ve verimli bir yaşam sürdürebilmek için gereklidir. Stres yönetiminin amacı, stresin bütün türlerinden kaçınmak değil, verimlilik, enerji ve canlılık alanında olumlu bir güç oluşturmaktadır. Amaç optimum stresi yaratmaktır. Stres yönetimi ile stresin olumlu etkileri desteklenir, olumsuz etkileri azaltılmaya ve ortadan kaldırılmaya çalışılır.

Bireylerin günlük yaşamda karşılaştığı stres kaynakları ile tek başına mücadele etmesi zordur. Bu durumda bireysel stres yönetim tekniklerine başvuran birey, öğrenilmesi ve uygulaması kolay olan bu teknikleri uygulayarak stres düzeyini dengelemeye çalışır. Yönetim ise, bireylerin stresli çalışma ortamlarından etkilenmelerinin önüne geçmek adına çeşitli örgütsel stres önleme programları geliştirerek stresi istenen düzeyde tutmaya çalışırlar. Yapıcı stresin olumlu, yıkıcı stresin de olumsuz etkilerinin farkında olan yönetici; birey, çalışma ortamı, iş çevresi ve iş stresinin miktarı arasında sağlıklı bir ortam kurmaya çalışmaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004:62).

Günlük yaşamda stresin birey üzerindeki olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak amacıyla çeşitli yöntemler uygulanmaktadır. Stresi önlemede ve yönetmede uygulanan bireysel yöntemler; dinlenme ve motivasyon, düzenli tatil yapma ve sağlık kontrolünden geçme, aerobik, egzersiz ve spor yapma, dengeli beslenme, hobiler, kişisel gelişim şeklinde sıralanabilir (Aydın, 2004:71).

Stres, bireyler ve çevresi arasındaki etkileşimden dolayı ortaya çıktığından dolayı bir anlamda stresi önlemek esasında çevreyi kontrol altında tutmak ile eş anlamlıdır. Kısaca, stresin yönetilmesi anlamına gelen bu olgu, çevredeki değişimlerin düzenli bir şekilde takibini gerektirir ve bunu yaparken de üç amaç hedeflenir (Özkalp, 1989:161). Bunlar; stresi kontrol altına almak veya nedenlerini ortadan kaldırmak, stresin etkilerini ortadan kaldırmak ve bireylerin dirençlerini artırarak onları strese karşı daha güçlü hale getirmektir.

Örgütsel ve bireysel anlamda stresin belli bir düzeyinin korunması gerektiği ve stresin aynı zamanda bireyi ve örgütü harekete geçirme açısından pozitif yönlerinin de olduğu bilinen bir gerçektir. Stresin olumsuz etkilerinden korunmak için de örgütsel bazda bireylerin daha verimli çalışabilmeleri açısından birtakım tedbirler alınmaktadır. Günümüz iş dünyasında stresi yönetmeye çalışan şirketler bünyelerinde düzenledikleri eğitsel, sosyal vb. faaliyetlerle stresten en az etkilenme gayreti içerisindedirler. Örgütsel yaşamda stresin maliyetleri oldukça yüksektir ve bu kaçınılmaz bir olgudur. Bu yüzden örgütlerde stresi önlemeye ve yönetmeye ilişkin zaman yönetimi, sosyal destek yaklaşımı, amaçları belirleme faaliyetleri, iş zenginleştirilmesi, katımlı yönetim, rollerin belirgin olması ve çatışmayı önleme, kariyer planlaması ve yönetimi, stres danışmanlığı ve stres yönetimi ile ilgili çeşitli teknikler geliştirilmektedir.



4. Kariyer ve Kariyer Yönetimi

Ülkemizde kariyer konusu ile ilgili gelişmeler 1980’li yılların başlarından itibaren kullanılmaya başlanmıştır. Türkçeye Fransızca “*carriere*” sözcüğünden giren kavram, bireyin bir meslekte aşması gereken zorluklar ve izlenmesi gereken yollar biçiminde tanımlanabilir. Kariyer kavramı, bireyin iş yaşamına yönelik tutum ve değerlendirmelerini, kariyer planlama konusunu ve kurum içerisinde bireyin kariyer hedeflerinin örgüt tarafından yerine getirilen faaliyet ve planlarını, bireyin kendi istek ve gereksinimi ile örgütün gereksinimleri arasındaki uyumun sağlanmasını içerisine alan bir konudur. Kariyer seçiminin birey tarafından yapılmasına karşın günümüzde kurumlar, bireyin kariyer seçimine ve geliştirilmesine yönelik çeşitli çalışmalar ve araştırmalar yapmaktadırlar. Genel anlamıyla kariyer sistemi, bireyin değil, yapılacak işin önemli olduğu *işe yönelik kariyer sistemi* ve bireyin işe alınırken belli bir göreve değil de, belli bir meslekte ve kariyerde yükselmesini sağlayan *kişiyeye yönelik kariyer sistemi* olmak üzere iki kısımda incelenmektedir.

Kariyer planlama konusunda kişinin beklentilerinin açık ve net olması ve geleceğe yönelik olarak iş yaşamında alacağı sorumlulukların belirlenmesi, özellikle bireyin ilgi ve yetenekleri ile ilgili bir konudur. Kişinin kendi tercihlerini ilgi ve yeteneğine dönük planlaması, başarılı bir kariyer planlamasının ilk aşamasıdır. Kariyer planlamasının odak noktasını birey oluştursa da, yönetimin desteği ve çalışmaları yakından takip etmesi de kuşkusuz bir gerekliliktir. Yönetimin birey ile bütünleşmesi, ancak yönetimin bireye kariyer planlama konusunda verdiği destek ile mümkün olmaktadır. Kariyer konusu ile ilgili olan ve bireyin kariyer amacına ulaşması için izleyeceği yolları tanımlayan kariyer patikası da kariyer konusu ile ilgili bir kavramdır. Genellikle kariyer gelişim programlarının altında değerlendirilen kariyer patikaları için insan kaynakları sürekli araştırmalar yapmaktadır.

Kariyer konusu ile ilgili olan ve bireyin kariyer yaşamının orta dönemlerinde karşılaştığı ve iş yaşamında önemli gelişme ve ilerlemelerinin durduğu noktayı ifade eden bir diğer kavram da kariyer platosudur. Kariyer platosu ya da düzleşmesi adı ile tanımlanan kavram, aynı zamanda birey için üst düzeylere yükselme olanaklarının azaldığı ya da hiç kalmadığı durumları ifade etmektedir. Günümüzde bireylerin orta yaş dönemlerinde karşılaştıkları bu sorunun çözümü ancak etkili bir kariyer danışmanlığı hizmetinin yürütülmesi ile çözüme kavuşabilmektedir.

5. Borsa Aracı Kurum Çalışanları Üzerinde Yapılan Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

Günümüz iş dünyasında finans piyasalarında çalışan meslek uzmanlarının (broker, dealer, yatırım uzmanı vb.); daha çok dikkat gerektiren iş yükü nedeniyle karşılaştıkları örgütsel stres unsurlarının çok fazla olduğu ve diğer mesleklere göre yapılan bir hatanın telafisinin nispeten daha zor olduğu bilinmektedir.

Borsa aracı kurum çalışanların iş yaşamındaki stres kaynaklarının kariyer yönetimi üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak amacıyla yapılmış bu araştırma, İstanbul’da yerleşik borsa aracı kurumlarında yapılmış ve anket formları bu kurumlarda çalışan personelin



katılımları sonucunda doldurulmuştur. Yaklaşık olarak 107 kişiden elde edilen verilerin değerlendirilmeye tabi tutulması sonucunda geçerliliği olan 98 anket SPSS 13.0 programına aktarılarak Anova, *t* testi ve çoklu regresyon analizlerine tabii tutulmuştur.

Araştırmada veri toplamak amacıyla anket yöntemi kullanılmış ve anket formlarının doldurulması yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Çalışanların doğrudan iş yaşamında karşılaştıkları stres kaynakları ve bunların nasıl üstesinden gelinebileceği ile ilgili fikir ve düşüncelerinden de yararlanılmıştır. Anket, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, sadece bireylerin yaş, cinsiyet, gelir durumu, eğitim gibi değişkenlerden oluşurken; ikinci bölümde, bireylerin stres kaynaklarını ve kariyer yönetimi ile ilgili görüşlerini belirlemeye yönelik sorular, araştırmanın hipotezlerine ışık tutacak düzeyde belirlenmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünde yer alan anket soruları, geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiş olan “ **İşyeri stres faktörü ölçeği** ” ile ilgili olan sorular beş boyuttan oluşmakta olup, dört’ü örgütsel stres kaynaklarının kariyer yönetimi üzerindeki etkisini çözümlenmeye çalışırken, bir boyutta bireysel stres kaynaklarını ölçmeye yönelik hazırlanmıştır. Bu ölçeğin, araştırmanın amacına uygun olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan pilot çalışma yapılmış ve ölçek ile ilgili güvenilirlik için cronbach α katsayısı 0,81 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada geliştirilen hipotezler Anova, *t* testi ve çoklu regresyon analizleri ile test edilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde frekans ve yüzde tanımlayıcı istatistiklerinden de yararlanılarak demografik değişkenlere ilişkin sıklıklar belirtilmiştir. Elde edilen bulgular, stres kaynaklarının kariyer yönetimi ile etkileşimini açığa çıkarma açısından önem taşımaktadır.

5.1. Araştırmanın Bulguları ve Bulguların Analizi

Anket formunun ilk bölümünde çalışanlara yönelik demografik bilgiler alınmış, ikinci bölümde ise çalışanları etkileyen stres unsurları inceleme kapsamına dahil edilmiştir. Araştırmaya katılan meslek uzmanlarının; yarısından fazlasının erkeklerden oluştuğu (%58,2), yaklaşık olarak üçte birinin 25-31 yaş arasında olduğu (%32,7), yarıdan fazlasının bekâr olduğu (%53,1), çoğunluğunun üniversite mezunu olduğu (%66,3), çoğunluğunun 8 yıl ve üzeri deneyime sahip olduğu (%66,3), yarısına yakınının sektörde 1500 YTL ve üzeri gelire sahip olduğu (%43,9), çoğunluğunun dealer (%18,4), müdür(13,3) ve diğer pozisyonlarda (%20,4) çalışan uzmanlardan oluştuğu ortaya çıkmıştır.

Borsa aracı kurum çalışanlarının gelir düzeyleri incelendiğinde, 1500 YTL ve üzeri gelire sahip olan bireylerin daha fazla olduğu söylenebilir. Bununla birlikte 500-750 YTL gelire sahip olanlar %3,1’i, 751-1000 YTL aralığında bulunanlar %20,4’ü, 1001-1500 YTL aralığında bulunanlar %32,7’yi oluşturmaktadır.

İş yaşamında mesleki tecrübe ve gelir düzeyleri arasında doğru bir orantı olduğu herkes tarafından bilinmekte ve kabul edilmektedir. Bu doğrultuda gelir düzeyi ve deneyim değişkeni arasında kurulan çapraz sorgu, mesleki deneyimin gelir üzerindeki etkisini göstermesi bakımından önem taşımaktadır.



Cinsiyet ve medeni durum değişkenleri bakımından farklı dağılım gösteren grupların kariyer yönetimi ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığının saptanması amacıyla t testi analizi kullanılmıştır. Tablo 3’de cinsiyet değişkenine ilişkin t testi sonuçları verilmiştir.

H₁: Bayan çalışanların kariyer yönetimi ile ilgili görüşleri ile erkek çalışanların kariyer yönetimi ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Tabloda verilen sonuçlara göre; borsa aracı kurumlarında çalışan personelin, kariyer yönetimine ilişkin tutumları, cinsiyete göre %95 anlamlılık düzeyinde farklılık göstermektedir ($t=2,39$; $p=0,01$ $p<0,05$). Buna göre kabul edilen hipoteze göre; aracı kurumlarda görev yapan erkek personelin kariyer yönetimine ilişkin görüş ve tutumları ($X=29,07$), kadın personelin görüş ve tutumlarına göre ($X=26,51$) daha olumludur. Bu sonuçlar doğrultusunda bayan personel, kariyer yönetimi ile ilgili olarak yükselme olanaklarının kısıtlılığı, aldığı ücretin yetersizliği ve yaptığı çalışmaların takdir edilmeyişi gibi konularda, erkek çalışanlara göre daha olumsuz bir fikir sahibidir.

Dış çevreden kaynaklanan, işten kaynaklanan ve bireyin kişilik yapısından kaynaklanan stres faktörlerine bakış açısının, cinsiyet değişkenine göre farklı değerlendirmelere neden olup olmayacağına ilişkin olarak hesaplanan t ve sig.(p) değerleri aşağıdaki gibidir.

Tablo 4’de ki t ve p değerlerine göre; bayan ve erkek personelin stres kaynaklarına yönelik tutum ve değerlendirmeleri ile ilgili ölçülen puanları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Buna göre aracı kurumlar bünyesinde çalışan bayan ve erkek çalışanların stres kaynaklarına ilişkin değerlendirme ve tutumları aynı yöndedir. Başka bir deyişle, stres kaynaklarının iş yaşamındaki etkisine yönelik değerlendirmeler noktasında bayan ve erkek çalışanlar hemfikirdir.

H₂: Bekar çalışanların dış çevreden kaynaklanan stres faktörlerine ilişkin tutum ve değerlendirmeleri ile evli çalışanların dış çevreden kaynaklanan stres faktörlerine ilişkin tutum ve değerlendirmeler arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 5’de medeni durum değişkenine ait t testi analizi sonuçları verilmiştir. Tablodaki analiz sonuçlarına göre karar verebilmek için t ya da p değerlerine bakılır. Buna göre %95 anlamlılık düzeyinde $p<0,05$ olduğundan gruplar arasındaki fark anlamlı ve önemlidir ($p=0,00$; $t=3,09$). Analiz sonuçlarına göre, iş yaşamında bireyi etkileyen dış çevre kaynaklı stres faktörlerinin medeni durum değişkeni açısından farklılık göstermeyeceği araştırılmış ve ulaşılan sonuçlara göre, aracı kurumlarda çalışan bekar işgörenlerin dış çevre kaynaklı stres faktörlerine bakış açısı ($\bar{x}=23,11$), evli personelin stres kaynaklarına ilişkin tutum ve düşüncelerine göre ($\bar{x}=20,56$) daha olumludur. Başka bir deyişle, bekar aracı kurum çalışanları, iş yaşamında dış çevre kaynaklı stres faktörleri olarak tanımlanan; müşterilerin haksız talep ve görüşleri, iş yerine ulaşımdan kaynaklanan sorunlar ve özel yaşamlarındaki sorunlardan yaşadıkları stres kaynaklarını; evli çalışanlara göre daha az önemsemekteyken;



evli çalışanlar için dış çevre kaynaklarına ilişkin stres kaynakları, daha baskın bir rol oynamaktadır.

Demografik değişkenlere ilişkin farklı dağılım gösteren grupların stres yönetimi ve kariyer yönetimi ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını test etmek amacıyla farklılıkları ölçmeye yarayan istatistik tekniklerinden Anova analizi kullanılmıştır.

H₃: Üniversite ve yüksek lisans derecesinde eğitim düzeyine sahip işgörenlerin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri, lise derecesinde eğitim düzeyine sahip işgörelere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 6’da verilen analiz sonuçları, bireyin iş yaşamındaki stres kaynaklarının, öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğine ilişkin analiz sonuçlarını içermektedir. Tablodaki analiz sonuçlarına göre sig.(p) değerlerinin hepsi 0,05’den büyük olduğundan (0,88; 0,35 ve 0,77) %95 anlamlılık düzeyinde kurulan hipotez red edilir. Başka bir deyişle, aracı kurum personelinin stresten etkilenme düzeyi, eğitim düzeyine ya da öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna göre, üniversite ve yüksek lisans derecesinde eğitim düzeyinde olan işgörenlerin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri ile lise derecesinde eğitim düzeyine sahip işgörenlerin stresten etkilenme düzeyleri arasında %95 anlamlılık düzeyine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Sonuç olarak bireyin öğrenim düzeyinin yüksek olması, stresten etkilenme düzeyinin düşeceği anlamını taşımamaktadır. Kısacası öğrenim durumu, stres düzeyleri açısından bireyler arasında ayırt edici bir değişken olarak tanımlanamamaktadır.

H₄: İşgörenlerin dış çevreden kaynaklı stres faktörlerine ilişkin ölçülen puanları gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 7, işgörenlerin ölçülen dış çevre kaynaklı stres faktörlerinin, gelir durumuna göre çalışanlar arasında anlamlı bir fark gösterip göstermediğine ilişkin yapılan anova analizi sonuçlarını göstermektedir. Tablodaki analiz sonuçlarına göre (F=2,790 ve p=0,04) olduğundan hipotez kabul edilir. Buna göre işgörenlerin dış çevreden kaynaklı stres faktörlerine ilişkin ölçülen puanları arasında, gelir durumlarına göre %95 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu farklılığın hangi gelir gruplarından kaynaklandığını saptamak amacıyla scheffe testi uygulanarak farklılığın 500-750 YTL gelire sahip olan grup ile 751-1000 YTL aralığında gelire sahip olan gruptan kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, aylık 500-750 YTL arası gelire sahip olan işgörenler ile aylık 751-1000 YTL aralığında gelire sahip olan işgörenlerin dış çevreden kaynaklı stres faktörlerinden etkilenme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu değerlendirmeler ışığında dış çevre kaynaklı stres faktörlerinden, gelir dağılımına göre en fazla etkilenen grubun 500-750 YTL arası gelire sahip grup olduğu söylenebilir. İşyerine gelip giderken yaşanan ulaşım sorunu, müşterilerin haksız talepleri ve çeşitli dış çevre kaynaklı sorunları, aylık 500-750 YTL arası gelire sahip grup, aylık 751-1000 YTL gelire sahip olan gruptan daha fazla hissetmektedir.



H5: İşgörenlerin işten kaynaklanan stres faktörlerine ilişkin ölçülen puanları, gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 8’de, bireyin iş ortamından kaynaklanan stres faktörlerine ilişkin puanlarının, gelir düzeylerine göre aracı kurum personeli üzerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Anova analizi sonuçları bulunmaktadır. Tabloda verilen sonuçlara göre işgörenlerin işten kaynaklanan stres faktörlerine ilişkin ölçülen puanları, gelir düzeylerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=1,806$; $p=0,151$, $p>0,05$). Bu sonuca göre gelir düzeyi, aracı kurum personeli arasında işten kaynaklanan stres faktörleri açısından ayırt edici bir özellik olmadığından hipotez reddedilir. Buna dayanarak işten doğan stres kaynaklarının, çalışanların gelir düzeylerine göre önemli bir farklılık göstermediği ve tüm gelir grupları üzerinde aynı derecede etkiye sahip olduğu söylenebilir. Kısacası borsa aracı kurumlarında gelir düzeyinin artması, bireyin çalışma koşullarında herhangi bir değişiklik oluşturmamakta ve personelin üzerinde bulunan iş yükü, çalışma saatleri ve kriz dönemlerinde işten çıkarılma kaygısı gibi stres unsurlarının vermiş olduğu kaygı ve gerilimi düşürememektedir. Bu durumun oluşturduğu huzursuzluk, zaman içerisinde bireyin sağlık sorunlarının bozulmasına kadar varabilmektedir.

H6: Aracı kurum personelinin işten kaynaklanan stres düzeyleri, yaş değişkeni açısından önemli bir farklılık göstermektedir.

Bireylerin işten kaynaklı stres faktörlerinin personelin yaş gruplarına göre anlamlı ve önemli farklılıklar gösterip göstermediğini ölçmek amacıyla Anova analizi kullanılmış ve analiz sonuçları Tablo 9’da gösterilmiştir. Tablodaki analiz sonuçlarına göre ($F=3,092$; $p=0,01$; $p<0,05$), yaş değişkenine göre işten kaynaklanan stres faktörleri açısından gruplar arasındaki fark anlamlıdır. Analiz değerlerine göre hipotez kabul edilir. Bu doğrultuda gruplar arasındaki farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını ölçen scheffe testi sonuçlarına göre; işten kaynaklanan stres faktörleri açısından oluşan bu farklılık 18-24 yaş arası grup ile 39-45 yaş arası gruptan kaynaklanmaktadır. Buna göre borsa aracı kurumlarında çalışan ve 39-45 yaş aralığında bulunan personelin işten kaynaklanan stres kaynakları; 18-24 yaş aralığında bulunan ve yeni işe başlamış deneyim sahibi olmayan bireye göre daha yüksektir. Farklılığın 39-45 yaş ile 18-24 yaş aralığından kaynaklanması, orta yaştaki bireylerin kariyer düzleşmesi sorunu ile karşı karşıya kalması ve bunun doğurduğu stres unsurlarından etkilenmesi bakımından önemlidir. Kariyer düzleşmesi sorunu ile karşı karşıya kalan birey, iş azmini kaybetmekte ve üretkenliği düşmekte ve bu yaşlarda büyük bir motivasyon kaybı yaşamaktadır. Bu dönemde bilgi ve becerilerinin işe yaramayacağı düşüncesi, bireyi daha fazla strese sokmakta ve işten çıkarılma korkusu ile baş başa bırakmaktadır. Aynı zamanda beklenen ödüllerin gelmemesi de, bireyin motivasyon ve verimliliğinin düşmesine neden olur.

Yaş değişkeni bakımından farklı dağılım gösteren grupların stres kaynakları ve kariyer yönetimine ilişkin görüşleri arasındaki farklılığın saptanması amacıyla yapılan anova analizinde, diğer üç grup arasında da anlamlı bir farkın olup olmadığına ilişkin sonuç Anova analizi ile araştırılmış, ancak değişkenlerin sig.(p) değerlerinin, (dış çevreden kaynaklanan stres faktörleri $p=0,06$; kişilik yapısından kaynaklanan stres faktörleri $p=0,07$ ve kariyer yönetimine ilişkin $p=0,65$) 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olması nedeniyle bu



değişkenler arasında istatistiksel açıdan verilen cevaplar itibariyle anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Buna göre bireyin yaşının ilerlemesi, kariyer yönetimi konusunda daha farklı düşüneceği izlenimini vermemekte ve birey kariyer yaşamının orta dönemlerinde, ücret konusunda sıkıntı yaşamamakta ve yaptığı işin ne olduğu bilinci ile hareketle kendisinden beklenen işler açık ve netlik kazanmaktadır.

H₇: Aracı kurum personelinin işten kaynaklanan stres düzeyleri mesleki deneyim açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 10'da, borsa aracı kurum personelinin işten kaynaklanan stres faktörlerine ilişkin görüşlerinin mesleki deneyime göre farklılık gösterip göstermediği Anova analizine göre test edilmiş ve araştırma sonuçları tabloda gösterilmiştir. Tablodaki analiz sonuçları göre tablodaki veriler, ($F=2,444$; $p=0,06$, $p>0,05$) aracı kurum personelinin işten kaynaklanan stres faktörlerine ilişkin görüşlerinin, mesleki deneyime göre anlamlı ve önemli bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Başka bir deyişle, personelin mesleki deneyimi, işten kaynaklanan stres faktörleri açısından ayırt edici bir özellik olarak görülmemektedir. Bu sonuçlardan yola çıkarak hipotez reddedilir. Buna göre aracı kurumlarda görev yapan personelin iş ortamından kaynaklı stres faktörleri açısından hem fikir oldukları ve mesleki deneyimin stres düzeyleri üzerinde bir etkisinin olmadığı söylenilebilir.

Yine diğer değişkenler açısından stres düzeyleri mesleki deneyime göre değerlendirildiğinde; kişilik yapısından kaynaklanan stres faktörlerine ve kariyer yönetimine ilişkin ölçülen puanların, (kişilik yapısından kaynaklanan stres faktörleri $F=2,097$, $p=0,10$; kariyer yönetimine ilişkin ölçülen değerler $F=1,373$ ve $p=0,25$) **0,05** anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı olmadığını ve gruplar arasındaki farkın ise önemsiz olduğu sonucuna ulaşılabilir. Bu durumda, personelin mesleki deneyimi artsa da kendi kişilik yapısından kaynaklanan stres faktörlerine ilişkin olarak stres düzeylerine ve kariyer yönetimine ilişkin tutum ve değerlendirmelerinin değişmediği kanısını güçlendirir.

Tablo 11'de, borsa aracı kurumunda görev yapan personelin dış çevre ortamından kaynaklanan stres faktörlerine ilişkin pozisyonlara yönelik anova analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tabloda, pozisyonlara göre toplam aritmetik ortalama değeri 21,91 iken, standart sapma değeri ise 4,24 olarak hesaplanmıştır.

H₈: İşten kaynaklı stres faktörlerine ilişkin ölçülen puanlar pozisyona göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 12'de, borsa aracı kurumunda görev yapan personelin iş ortamından kaynaklanan stres faktörlerine ilişkin pozisyonlara yönelik Anova analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tabloda verilen sonuçlara göre, işten kaynaklanan stres faktörlerini ölçmek amacıyla hazırlanan sorulara yönelik ölçülen puanların ($F=2,638$ ve $\text{Sig.}(p)=0,00$ $p<0,05$), pozisyonlara göre anlamlı bir fark göstermediğine ilişkin kurulan hipotez, istatistiksel açıdan %95 anlamlılık düzeyinde kabul edilir. Bu sonuçlara göre pozisyon, personelin iş ortamından kaynaklı stres faktörlerine verdiği cevaplar açısından ayırt edici bir özelliktir. Hesaplanan scheffe ve tukey testi sonuçlarına göre yapılan değerlendirme de; gruplar arasındaki bu



farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını göstermesi bakımından önemlidir. Buna göre portföy yöneticisi pozisyonunda çalışan personelin iş stresine yönelik verdiği cevaplar ya da tutumlar, yatırım uzman yardımcısı, müdür yardımcısı, müdür ve yatırım uzmanı pozisyonunda görev yapan personelin verdiği cevaplardan ayrılmaktadır. Bu sonuçlara göre portföy yöneticisinin işten kaynaklanan stres faktörleri açısından, iş yerinde en fazla stres altında kalan pozisyon grubu olduğunu söylenilebilir. Portföy yöneticisinin iş yaşamında aldığı sorumlulukların yüksek olması da, iş stresinin niçin yüksek düzeylerde olduğunu göstermesi bakımından önemlidir.

H₉: Aracı kurum personelinin kariyer yönetimine ilişkin tutumlarını gösteren puanlar, personelin bulunduğu pozisyona göre anlamlı bir fark göstermektedir.

Aracı kurumda çalışan personelin kariyer yönetimi konusundaki tutumlarının, pozisyona göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Anova analizi sonuçları Tablo 13’de gösterilmiştir. Tabloda verilen sonuçlar ($F=1,980$ ve $Sig.(p)=0,04$; $p<0,05$), personelin kariyer yönetimine ilişkin verdiği cevapların pozisyonlara göre anlamlı farklar gösterdiğini ortaya koymuştur. Bu sonuçlara göre hipotez kabul edilmiş ve pozisyonun, kariyer yönetimi değişkeni açısından ayırt edici bir özellik olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Pozisyonlara yönelik farklı görüşlerin hangi gruplardan kaynaklandığını ölçmek amacıyla yapılan scheffe testi sonuçlarına göre, gruplar arasındaki bu farklılığın portföy yöneticisi ile diğer pozisyon grupları arasından kaynaklandığı görülmektedir. Genel anlamda stres faktörleri ve kariyer yönetimine ilişkin aracı kurum personelinin verdiği cevapları değerlendirildiğinde portföy yöneticisi pozisyonunun diğer gruplardan ayrılmış olması, üzerinde en fazla stres kaynaklarını barındıran pozisyon olarak önem taşımaktadır. Aynı zamanda portföy yöneticisi pozisyonunda çalışan personel, kariyer yönetimi ve planlama konusunda diğer çalışanların görüşlerinden tamamen ayrılarak; yaptığı işe göre aldığı ücretin yetersiz olduğu ve yaptığı işte takdir beklediği görüşünü savunmaktadır.

H₁₀: İşten kaynaklanan, dış çevreden kaynaklanan ve kişilik yapısından kaynaklanan stres faktörleri, kariyer yönetimi ve planlama konusunu etkilemektedir.

İşten kaynaklanan stres faktörleri, dış çevreden kaynaklanan stres faktörleri ve kişilik yapısından kaynaklanan stres faktörlerinin; kariyer yönetimi bağımlı değişkeni üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla hazırlanan çoklu regresyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 14’de verilmiştir. Tablo incelendiğinde, kariyer yönetimi ile tabloda yer alan değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($F=46,710$ ve $p<0,05$).

Borsa aracı kurumlarında çalışan personelin işten kaynaklanan, dış çevreden kaynaklanan ve bireyin kişilik yapısından kaynaklanan stres faktörleri bağımsız değişkenleri ile, personelin kariyer yönetimi konusunda verdiği puanlar, değişkenler arasında **pozitif yüksek dereceli bir ilişkinin $R=0,774$ (ortalama %78)** olduğunu göstermektedir. Adı geçen bağımsız değişkenler, kariyer yönetimi bağımlı değişkenindeki değişimin yaklaşık olarak **%60’ını** açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre, bağımsız değişkenlerin kariyer yönetimi üzerindeki görece önem sırası; 1. işten kaynaklanan stres faktörleri (3,61), 2. kişilik yapısından kaynaklanan stres faktörleri (3,09) ve 3. dış çevreden



kaynaklanan stres faktörleri (2,20)'dir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin *t*-testi sonuçları incelendiğinde ise, bağımsız değişkenler arasında açıklayıcılık bakımından en fazla öneme sahip olan değişkenin **yapılan işten kaynaklanan stres faktörleri** olduğu görülebilir. Kariyer yönetimi üzerinde **en az etkiye sahip olan değişken** ise, **dış çevreden kaynaklanan stres faktörleridir**.

Yukarıdaki değişkenler içerisinde β katsayılarının sırasıyla işten kaynaklı stres faktörleri (0,336), bireyin kişilik yapısından kaynaklanan stres faktörleri (0,326) ve dış çevreden kaynaklanan stres faktörleri (0,210) olması, bu değişkenler ile kariyer yönetimi bağımlı değişkeni arasında kurulan söz konusu ilişkinin yönünün **pozitif** olduğunu göstermektedir. Ancak bağımsız değişkenler içerisinde yer alan dış çevreden kaynaklanan stres faktörleri değişkeninin diğer değişkenlere göre β katsayısının (0,210) olması, dış çevreden kaynaklanan ve bireyi etkileyen stres faktörleri ile kariyer yönetimi bağımlı değişkeni arasında düşük bir ilişkinin olduğunu ortaya çıkarması; bireyin iş ortamında **en az** dış çevreden kaynaklanan stres faktörlerinden etkilenmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Modelin açıklayıcılığını ortaya çıkarması açısından; işten kaynaklanan stres faktörleri ($\beta=0,336$) olarak belirlemek mümkündür. İşten kaynaklanan stres faktörleri ile kariyer yönetimi arasında pozitif ve yüksek düzeyde ($r=0,69$) bir ilişki vardır. Ancak diğer iki değişken kontrol edildiğinde, bu korelasyonun ($r=0,34$) hesaplandığı görülmektedir. Yine dış çevreden kaynaklanan stres faktörleri ile kariyer yönetimi arasında hesaplanan yüksek ($r=0,64$) korelasyonun, diğer iki değişkenin etkisi arındırıldığında düşük bir korelasyona ($r=0,22$) sahip olduğu ifade edilebilir.

5.2.Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Finans sektörü bünyesinde borsa aracı kurumlarında görev yapan ve gelişen finans piyasalarının etkisiyle giderek stresin daha da belirginleştiği finans ve yatırım şirketlerinin personeli, iş stresini her geçen gün üzerlerinde daha fazla hissetmektedirler. Borsa aracı kurum çalışanları iş stresinden olumsuz etkilendiği bilinmektedir. Bu araştırma ile stresin iş yaşamında görev yapmakta olan aracı kurum çalışanlarının hangi stres kaynaklarından ne ölçüde etkilendiği ve bunun kariyer yaşamı üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Anket yöntemi ile elde edilen bulgular sonucunda aracı kurum personelinin stresi üç ana bölüme ayrılmış ve her bölümün stres düzeyleri ve çalışanları ne derece etkilediği belirlenmiştir. Öncelikle, işten kaynaklanan stres faktörleri üzerinde durulmuş ve bireyin yaptığı işi dolayısıyla hangi stres kaynaklarının etkisi altında kaldığı incelenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda geliştirilen hipotezler, araştırmanın genel seyrine ışık tutmuştur.

Bu çalışmada, demografik değişkenlere yönelik elde edilen verilere; stres faktörleri ve kariyer yönetimi konusundaki tutum ve değerlendirmeler ile meslek uzmanlarının görüşlerine yer verilmiştir. Araştırmada çalışanların üç ana bölüme ayrılmış stres faktörlerinden daha çok işten kaynaklanan stres faktörlerinden etkilendikleri, diğer boyutların etkisinin de demografik değişkenlere göre değişiklik gösterdiği görülmüştür. Bunun yanında ikinci sırada meslek uzmanlarını etkileyen stres faktörleri olarak, bireyin kişilik yapısından kaynaklanan stres faktörleri ve dış çevre kaynaklı stres faktörleri sayılabilir. Çalışanların genel



olarak en az etkilendikleri stres kaynağının da, dış çevreden kaynaklanan stres faktörleri olduğu söylenebilir.

Uygulanan *t* testi, anova ve çoklu regresyon analizlerine ilişkin ortaya çıkan veriler çeşitli sonuçlara ulaştırmıştır. Öncelikle cinsiyet ve medeni durum değişkenine ilişkin yapılan ve sonuç alınan testlere göre; cinsiyetin aracı kurum personelinin ankete verdiği cevaplar açısından önemli bir değişken olduğu gözlemlenmiştir. Bayan çalışanların kariyer yönetimine ilişkin görüşleri ve ankete ilişkin puanları, erkek çalışanlara göre farklılık göstermektedir. Ancak stres ve stresin doğurduğu çeşitli olumsuzluklar bakımından her iki grubun da aynı fikirlere sahip olduğu ve işten kaynaklı, dış çevreden kaynaklı ve kişilik yapısından kaynaklı stres faktörlerinden olumsuz etkilendikleri görülmektedir.

Borsa meslek uzmanlarını en az etkileyen stres kaynağı olan dış çevreden kaynaklanan stres faktörleri bakımından, bekâr çalışanların müşterilerin haksız talepleri, iş yerine gidip gelirken yaşadıkları sorunlar ve özel yaşamdan kaynaklanan sorunları, evli çalışanlara göre daha az hissettikleri ortaya çıkmıştır. Bireyin iş yaşamında yaşadığı stres, borsa aracı kurum çalışanlarının öğrenim düzeylerine göre farklılık göstermemiş ve bireyin öğrenim düzeyinin yüksek olması stresten etkilenme düzeyinin düşeceği anlamını taşımamıştır. Buna göre öğrenim durumu, stres düzeyi açısından ayırt edici bir değişken olarak belirtilememektedir.

Personelin gelir düzeyi ile dış çevreden kaynaklanan stres düzeyi arasında gelir düzeyi grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş ve bu farklılığın da aylık 500–750 YTL gelire sahip grup ile 751-1000 YTL gelire sahip grup arasından kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre aylık 501-750 YTL arası gelire sahip personelin, dış çevreden gelen stres kaynaklarından etkilenme düzeyi 751-1000 YTL arası gelire sahip olan personelden daha yüksektir. Ücret, dış çevreden kaynaklanan stres düzeylerinden etkilenme bakımından çalışanlar arasında ayırt edici bir özelliktir. Borsa aracı kurumlarından yapılan işten doğan stres faktörleri, çalışanların gelir düzeylerine göre önemli bir farklılık göstermemekte ve işten kaynaklanan stres faktörleri tüm gelir grupları üzerinde aynı derecede etkiye sahip bulunmaktadır. Bireyin hiçbir stres düzeyinin etkisi altında bulunmaksızın sadece kendi kişilik yapısından kaynaklanan ve mesleğe olan ilgiden ve kendi kişilik karakterinden dolayı stres altında bulunmasının doğurduğu sonuç, gelir durumu faktörü açısından farklı gelir düzeyleri arasında önemli farklılıklar doğurmuştur. Buna göre çalıştığı kurumda aylık 500-750 YTL gelire sahip olan personel ile 751-1000 YTL arasında gelire sahip olan personelin stres düzeyleri birbirinden farklılık göstermektedir. Gelir düzeyi açısından değerlendirdiğimizde 500-750 YTL arasında gelire sahip olan personelin aldığı maaşın düşük olması nedeniyle, yaptığı işin kendisine uygun bir iş olmadığını düşünmekte ve de kariyer yaşamı ile ilgili yaptığı planları yeniden gözden geçirerek iş yaşamının ilk yıllarında başka sektörlerde çalışmak istemektedir.

Bireyin kariyer yönetimi ile ilgili görüşleri ve yapılan uygulamalara bakış açısı gelir düzeylerine göre önemli farklar ortaya çıkarmıştır. Buna göre 500-750 YTL arası gelire sahip olan grup, kariyer yönetimi ile ilgili uygulamaları diğer gelir gruplarından farklı değerlendirmektedir. Gelir durumu yüksek olan personel, çalıştığı kurumun kariyer yönetimi ile ilgili yapılan eğitimlerinin ve yükselme olanaklarının yeterli olduğu görüşünü



benimseyerek kariyer planlama ile ilgili olarak geleceğe daha güvenli bakmaktadır. Ancak işe yeni girmiş olan ve 500-750 YTL arası gelire sahip olan ve mesleki deneyim açısından deneyimsiz çalışan işe girdiği ilk yıllarda bu işin kendisinin istek ve ihtiyaçlarını karşılayamayacağı düşüncesi ile başka kuruma geçmekte ya da sektör değiştirmektedir. Bu durum da borsa aracı kurumlarında çalışan personelin aldığı ücreti yeterli bulmaması sonucu, başka kuruma geçmesi ile sonuçlanarak aracı kurumlarda işgücü devir hızı oranlarını yükseltmektedir. Kariyer planlama ve yönetimi açısından bireyin, bu işin kendisine ait bir iş olmadığını düşünmesi, işten soğumasına ve iş doyumunun azalmasına neden olmaktadır.

39–45 yaş arası çalışan grubunun 18–24 yaş arası çalışan grubundan daha fazla stres altında bulunduğu bu dönem, bireyin kariyer düzleşmesi sorunu yaşadığı dönemdir. Bu dönemde mesleğinde doyum noktasına ulaşan birey, artık işten soğumakta ve kendini emeklilik dönemine hazırlamaktadır. Çalışanların hemen hemen hepsi, orta yaş dönemlerinde kariyer platosu sorunu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu sorunun üstesinden gelmek de ancak, örgütün bu dönemlerde bireylere kariyer danışmanlığı hizmeti sunması ile mümkündür. Borsa aracı kurumlarında işe yeni başlamış ve mesleki deneyim açısından finans sektöründe 1–3 yıl arası deneyime sahip olan personel, dış çevreden kaynaklanan stres faktörleri bakımından üzerlerindeki stres baskısını, 8 yıl ve üzeri deneyime sahip personele göre daha fazla hissetmektedirler. Dış çevreden kaynaklanan stres grubu içerisinde müşterilerin haksız talepleri ve iş yerinde yapılan dedikodu da bulunduğu göre bu sonuçlar, mesleki deneyimin dış çevreden gelen stres faktörleri açısından stresi ne derece kontrol altında tuttuğunu göstermesi yönünden önemlidir. Buna göre borsa aracı kurumunda çalışan deneyim sahibi bireyler, stres baskısını deneyim yönünden daha az deneyime sahip personele göre daha az hissetmektedirler.

Aracı kurum çalışanlarının işten kaynaklanan stres faktörleri açısından mesleki deneyim faktörü değerlendirildiğinde, personelin iş stresi deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Buna göre, mesleki deneyim açısından iş stresinden etkilenme düzeyleri tüm personel açısından aynı düzeydedir. Aracı kurum çalışanlarının stres faktörlerine ilişkin ölçülen puanları pozisyon bakımından önemli farklar doğurmaktadır. Buna göre dış çevreden kaynaklanan, işten kaynaklanan ve kişilik yapısından kaynaklanan stres faktörleri personelin pozisyonuna göre anlamlı farklar göstermektedir. Farklılık portföy yönetici konumunda görev yapan personel ile yatırım uzmanı, broker, müdür ve diğer pozisyonlarda çalışan işgörenlerden kaynaklanmaktadır. Kısacası portföy yöneticisi, stres faktörleri açısından diğer gruplara göre en fazla strese maruz kalan pozisyondur. Aynı zamanda yönetici konumunda bulunan bireyler de, üzerlerindeki sorumluluk bilinci ile hareket etmekte ve kendilerini strese ve stresin doğurduğu çeşitli sıkıntılara sokabilmektedirler.

Kariyer yönetimi açısından değerlendirildiğinde ise, kariyer değişkeninin üzerinde en fazla etkiye sahip olan değişkenin işten kaynaklanan stres faktörleri olduğu söylenebilir. Bunu sırasıyla bireyin kişilik yapısından kaynaklanan ve dış çevreden kaynaklı stres faktörlerinin oluşturması borsa aracı kurumlarında çalışan personeli en fazla stres baskısı altında tutan değişkenin işten kaynaklanan stres faktörleri olduğu söylenilebilir. İşten kaynaklanan stres faktörlerinin personel üzerinde yarattığı baskı sonucu birey rahat düşünemez ve geleceği ile



ilgili kariyer planlaması yapmakta zorlanır ve iş stresi artar. Geleceği ile ilgili planlar yapamayan ve kariyer konusunda beklentilerinin karşılanamayacağı düşüncesi bireyde tedirginliği artırır. Bu durumda örgütün bu konuda etkin rol alması ve kariyer danışmanlığı hizmetini sunması gerekmektedir.

SONUÇ

Stresin iş yaşamında birtakım olumsuz sonuçlar doğurduğu, bunun yanında bireyi motive eden yapıcı etkilerinin de bulunduğu araştırmanın sonucunda saptanmış ve borsa aracı kurum çalışanlarının yaptıkları iş dolayısıyla, daha fazla stres altında oldukları analiz sonuçlarına göre belirlenmiştir. Borsa uzmanlarının bunun yanında kişilik yapısından ve dış çevreden kaynaklanan stres faktörlerinden de etkilendikleri görülmüş ve çözüm yolları üzerinde durulmuştur.

Araştırmadan elde edilen bulgular, finans sektöründe faaliyet gösteren borsa aracı kurumlarında, iş stresinin bir hayli yüksek olduğu, çalışanların işlerini yaparken üzerlerinde stres baskısı hissettikleri ve buna bağlı olarak etkin bir kariyer planlama ve değerlendirme yapma konusunda zorlandıkları görülmüştür. Elde edilen verilere göre, aracı kurum personelinin zamanla strese olan adaptasyonunun arttığı ve yaptığı işi benimsediği sonucunu da ortaya çıkarmıştır. Finans sektörüne yeni girmiş ve deneyim sahibi bireylerin de, iş yaşamlarının ilk dönemlerinde etkin bir kariyer planlama sistemlerinin olmayışı strese ve onun maruz bıraktığı çeşitli hastalıklara yakalanma risklerini artırmaktadır. Finans sektörünün devamlı büyüyen ve gelişen bir sektör olması, bu sektörde çalışan borsa uzmanlarına olan ilgiyi giderek artırmaktadır. Özellikle günümüz dünyasında teknolojinin getirdiği imkânlarla giderek yenilenen piyasalarda, sektörün en önemli görevlerinden bir tanesi de; bu sektörde çalışmayı düşünen, borsa ve finans piyasalarını yakından takip eden nitelikli işgücüne her zamankinden daha fazla önem verilmesi gerektiğidir. Bu noktadan hareketle, iş yaşamına yeni başlamış bireylere iş yaşamının ilk yıllarında mesleğin gerektirdiği nitelikler anlatılmalı ve bireyin kariyer planlama noktasında yanlış karar vermemesi adına örgütler, kariyer danışmanlığı hizmetlerine daha fazla ağırlık vermelidirler.

Aynı zamanda iş yaşamında meslek elemanları için, stres faktörlerinden arındırılmış bir çalışma ortamı sağlanmalı ve yeteri kadar iş stresine sahip borsa uzmanlarına iş dışında da çeşitli sosyal imkânlar sağlanarak, stresin doğurduğu kaygı ve gerilimin kronikleşmemesi adına destek sağlanmalıdır. Bu konuda birey ve örgütün uyumu son derece önemli olup, kurumun desteğini arkasına alan bireyin, kendini daha rahat bir çalışma ortamı içerisinde hissetmesi önemlidir. Aynı zamanda sektörün iş stresinin yüksek olmasına karşın, halen borsa aracı kurumlarında görevine devam eden dealer ve diğer düzeyde çalışan işgörenlerin aldıkları ücretin yetersiz olması da, üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. Bu konuda örgütün eşit işe eşit ücret politikası uygulaması ve yapılan işteki stres düzeylerine göre bir ücret planlaması yapması gerekmektedir. Buna göre, kendi iş stresinin diğer bölümlerde çalışan iş arkadaşlarına göre daha yoğun olduğunu düşünen işgören, işten etkilenme düzeyinde ücrete sahip olmalıdır. Üzerinde durulması gereken bir başka konu da; borsa aracı kurumlarında görev yapan ve mesleki tecrübeye sahip işgörenlerin lise eğitimi düzeyinde olmalarıdır. Finans piyasalarındaki çalışma koşulları değerlendirildiğinde; mevzuatın yeni, bu



meslekte deneyimin önemli olması nedeniyle, en az üniversite mezunlarının görev alanlarında çalıştırılması gerekmektedir.

Sonuç olarak stres ve stres kaynaklarının azaltılması, örgüt ve birey bütünleşmesini zorunlu kılmakla birlikte, etkin bir stres yönetimi için örgütlerin çalışanlarına sosyal destek sağlama yaklaşımlarını geliştirmeleri ve insan kaynağına her zamankinden daha fazla önem vermeleri gerekmektedir. Aynı zamanda örgütsel anlamda kariyer yönetimi ile ilgili iş stresini önleyebilmenin en iyi yolunun, iyi ve açık bir kariyer planlama sisteminin oluşturulması ve çalışanlara bu konuda her zaman destek sağlanmalıdır. Kariyer planlama ve yönetimi bağlamında örgütün desteğini alan çalışan, iş stresine karşı daha dayanıklı ve güçlü olduğu hissine vararak, daha verimli bir iş ortamında çalışacaktır.

KAYNAKÇA

- AYDIN, Ş. (2004) “Örgütsel Stres Yönetimi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C.VI, S.3, İzmir,
- BARUTÇİGİL, İ. (2004), **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- BIYIK, M. & BOZTAŞ, K. (2003), “Stres Kaynakları”, **Polis Dergisi**, S.35, s.98-103.
- DURNA, U. (2006), “Üniversite Öğrencilerinin Stres Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.XX, S.1, Erzurum.
- GÖKDENİZ, İ. (2005), “Üretim Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama”, **Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S.13, Konya.
- GÜÇLÜ, N. (2001), “Stres Yönetimi”, **Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, C.XXI, S.1, s.91-109.
- GÜL, H. (2007), “İş Stresi, Örgütsel Sağlık ve Performans Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması”, **Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Aralık.
- GÜMÜŞTEKİN, G. E. & ÖZTEMİZ, A. B. (2005), “Örgütlerde Stresin Verimlilik Ve Performansla Etkileşimi”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C.XIV, S.1, Adana.
- ÖZKALP, E. (1989), “Örgütlerde Stres”, **Anadolu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi**, S.19, Eskişehir.
- 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.
- RAJAH, C. (2004), “Mental Health and Stres Management”, **Human Resources Policy Statement**, Middlesex University, HPRS, 26.
- ROWSHAN, A. (2000), **Stres Yönetimi**, 2. Baskı, Sistem Yayıncılık, (Çev: Şahin Cüceloğlu).
- TINAZ, P. (2005), **Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar**.
- TUTAR, H. (2000), **Kriz ve Stres Ortamında Yönetim**, Yaşam Yayıncılık, İstanbul.



EK:

Tablo 1. Pozisyon Değişkenine İlişkin Bulgular

Pozisyon	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli giriş
Yatırım uzmanı	12	12,2	12,2
Yatırım uzman yrd.	3	3,1	3,1
Broker	6	6,1	6,1
Dealer	18	18,4	18,4
Portföy yöneticisi	2	2,0	2,0
Müşteri temsilcisi	3	3,1	3,1
Teknik eleman	7	3,1	3,1
Yönetmen	6	6,1	6,1
Müdür	13	13,3	13,3
Müdür Yardımcısı	8	8,2	8,2
Diğer	20	20,4	20,4
Toplam	98	100	100

Tablo 2. Gelir Değişkenine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Deneyim Gelir Çapraz Sorgu Sonucu

	Gelir düzeyi				Toplam
	500–750 YTL	751–1000 YTL	1001-1500 YTL	1501 YTL ve üzeri	
1 yıldan az	1	5	3	0	9
1–3 yıl arası	0	9	4	0	13
4–7 yıl arası	0	3	4	4	11
8 yıl ve üzeri	2	3	21	39	65
Toplam	3	20	32	43	98

Tablo 3. Cinsiyet Değişkeni Açısından *t* Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	s.s	s.d	t	p
Bayan	41	5,41	96	2,39	0,01
Erkek	57	5,07			

Tablo 4. Değişkenler Açısından *t* ve Sig.(p) Değerleri

Stres faktörleri	t	Sig.(p)
Dış çevreden kaynaklanan stres faktörleri	1,88	0,062
İşten kaynaklanan stres faktörleri	0,57	0,564
Kişilik yapısından kaynaklanan stres faktörleri	0,95	0,341

Tablo 5. Medeni Durum Değişkeni Açısından *t* Testi Analiz Sonuçları

Medeni durum	N	s.s	s.d	t	p
Bekar	52	3,67	96	3,09	0,00
Evli	46	4,48			

Tablo 6. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Stres Kaynakları Anavo Analizi

Dış çevre kaynaklı stres faktörleri	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
	Gruplar arası		4,622	2	2,311	0,126
Gruplar içi		1744,725	95	18,366		
Genel		1749,347	97			
İşten kaynaklı stres faktörleri	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
	Gruplar arası		85,938	2	42,969	1,043
Gruplar içi		3912,062	95	41,180		
Genel		3998,000	97			
Kişilik yapısından kaynaklı stres faktörleri	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
	Gruplar arası		17,981	2	8,991	0,262
Gruplar içi		3258,355	95	34,298		
Genel		3276,337	97			

Tablo 1. Gelir Durumu Değişkenine Göre Dış Çevre Kaynaklı Stres Kaynakları Anova Analizi

Dış çevre kaynaklı stres faktörleri	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	p	Anamlı fark
	Gruplar arası		143,053	3	47,684	2,790	0,04
Gruplar içi		1606,294	94	17,088			
Genel		1749,347	97				

Tablo 8. Gelir Durumu Değişkenine Göre İşten Kaynaklanan Stres Faktörlerine İlişkin Anova Analizi

İşten kaynaklanan stres faktörleri	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	p
	Gruplar arası		217,847	3	72,616	1,806
Gruplar içi		3780,153	94	40,214		
Genel		3998,000	97			



Tablo 9. Yaş Değişkenine Göre İşten Kaynaklanan Stres Faktörlerinin Anova Analizi

İşten Kaynaklanan Stres Faktörleri	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	p	Anlamli fark
	Gruplar arası	469,279	4	117,320	3,092	0,01	18-24 yaş grubu ile 39-45 yaş grubu
	Gruplar içi	3528,721	93	37,943			
	Genel	3998,000	97				

Tablo 10. Mesleki Deneyim Değişkenine Göre İşten Kaynaklanan Stres Faktörlerine İlişkin Anova Analizi

İşten Kaynaklanan Stres Faktörleri	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	Sig.(p)
	Gruplar arası	289,273	3	96,424	2,444	0,06
	Gruplar içi	3703,727	94	39,455		
	Genel	3998,000	97			

Tablo 11. Pozisyon Değişkenine Göre Dış Çevreden Kaynaklanan Stres Faktörlerine İlişkin Sonuçlar

	N	Aritmetik ortalama	Standart sapma
Yatırım uzmanı	12	19,41	3,11
Yatırım uzm. yrd.	3	23,00	5,15
Broker	6	20,83	3,06
Dealer	18	23,16	4,96
Portföy yöneticisi	2	30,00	0,00
Müşteri temsilcisi	3	24,66	3,21
Teknik eleman	7	23,57	4,57
Yönetmen	6	22,50	1,87
Müdür	13	21,07	2,46
Müdür yardımcısı	8	19,37	6,80
Diğer	20	22,05	3,34
Toplam	98	21,91	4,24

Tablo 22. Pozisyon Değişkenine Göre İşten Kaynaklanan Stres Faktörlerine İlişkin Anova Analizi

İşten Kaynaklanan Stres Faktörleri	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	Sig.(p)	Anlamli fark
	Gruplar arası	930,186	10	93,019	2,638	0,00	Portföy Yöneticisi ile Yatırım uzm yrd, müdür yrd, müdür ve yatırım uzmanı
	Gruplar içi	3067,814	87	35,262			
	Genel	3998,000	97				



Tablo 33. Pozisyon Değişkenine Göre Personelin Kariyer Yönetimine İlişkin Anova Analizi

Kariyer Yönetimi	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	Sig.(p)	Anamlı fark
	Gruplar arası	513,625	10	51,362	1,980	0,04	Portföy Yöneticisi ile Diğer gruplar
	Gruplar içi	2256,375	87	25,935			
	Genel	2770,000	97				

Tablo 14. Kariyer Yönetimine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Faktörler	β	t	Sig.(p)	İkili r	Kısmi r
İşten kaynaklanan stres faktörleri	0,336	3,61	0,00	0,690	0,349
Dış çevreden kaynaklanan stres faktörleri	0,210	2,20	0,03	0,645	0,222
Kişilik yapısından kaynaklanan stres faktörleri	0,326	3,09	0,00	0,709	0,304
R = 0,774 F=46,710 p= 0,000					
R square(R²) = 0,599 Serbestlik derecesi ; (df1) =3 , (df2)=94					