

YARATICI SINIFIN (AR-GE ÇALIŞANLARININ) ÇALIŞMA HAYATLARINA İLİŞKİN DUYGULARI: STRES, KORKU/KAYGI

EMOTIONS OF CREATIVE CLASS (R&D EMPLOYEES) IN RELATION TO THEIR WORKING LIFE: STRES, FEAR/ANXIETY

Mehmet CANSIZ

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Fen Edebiyat Fakültesi
Sosyoloji Bölümü
mehmetcansiz@nevsehir.edu.tr
ORCID: 0000-0002-8586-5171

Neval KARANFİL

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Fen Edebiyat Fakültesi
Sosyoloji Bölümü
nevalkaranfil@nevsehir.edu.tr
ORCID: 0000-0002-9220-0397

Ferda ÜSTÜN

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü
ferdakervanci@nevsehir.edu.tr
ORCID: 0000-0002-7397-8048

ÖZ

Geliş Tarihi:
27.02.2023

Kabul Tarihi:
27.03.2023

Yayın Tarihi:
31.03.2023

Anahtar Kelimeler
Yaratıcı sınıf
Ar-Ge çalışanları
Stres
Korku/Kaygı

Keywords
Creative Class,
R&D employees,
Stress,
Fear/Anxiety

Araştırmanın konusunu, Teknoparklarda faaliyet gösteren firmalar ile AR-GE ve tasarım merkezine sahip firmalardaki yaratıcı sınıf üyeleri olan Ar-Ge çalışanlarının çalışma hayatlarındaki stres, korku/kaygı duygularının kaynakları, bunların iş yaşamı ve sosyal yaşama etkileri oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı ise Türkiye’de Ar-Ge çalışanlarının çalışma hayatında iş yerleri ile ilişkili duygu durumlarını ortaya koymak ve girişimcilik ekosistemindeki aktörlere etkin politikaların belirlenmesinde yol gösterici olabilecek bilimsel bir altlık sunmaktır. Araştırmada, 2019 yılında yapılan “Türkiye’nin Yenilikçi Sınıfı: Ar-Ge Çalışanları Araştırmasından” elde edilen veri bütünü içerisinde duyularla ilgili derinlemesine görüşme verileri, MAXQDA yazılım programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın bulguları, düşük düzeyde algılanan stresin motivasyon ve verimlilik üzerinde olumlu etkisi olduğunu; orta ve yüksek düzeyde bu etkinin iletişim sorunları, verimlilik, motivasyonun ve yaratıcılığın azalması şeklinde olumsuz yönde geliştiğini göstermektedir. Algılanan iş stresinin sosyal yaşam üzerindeki etkileri ise olumsuz duygulanım, sağlık sorunları ve sosyal ilişkilerde çatışma şeklinde ortaya çıkmaktadır. Çevresel, örgütsel, sosyal ve bireysel faktörlerden kaynaklanan korkular/kaygılar, iş yaşamı sosyal yaşam üzerinde fazla çalışma, yenilikçiliğin azalması gibi olumsuz, uzmanlık alanında kendini geliştirme, artan motivasyon ve verimlilik gibi olumlu etkilere sahiptir.

ABSTRACT

The subject of this research is the sources of stress, fear/anxiety in the working lives of companies operating in technoparks, defined as a creative class, and R&D employees in companies with R&D and design centers, and their impact on their business and social lives. The aim of the study is to reveal the emotional states of R&D employees in Turkey in relation to their workplace in their working life and to provide a scientific basis that can help stakeholders in the entrepreneurship ecosystem to define effective policies. The data of the study is based on "Innovative Class of Turkey: R&D Employees Research" conducted in 2019. The data collected from in-depth interviews on emotions from the Big Data in question were analyzed in detail using the MAXQDA software program. The results of the study show the positive effect of a low level of perceived stress on motivation and productivity; this effect is shown to be negative at medium and high levels in the form of communication problems, decrease in productivity and motivation, and decrease in creativity. The effects of perceived work stress on social life are having negative feelings and health problems, conflict in social relationships. Fears/anxieties caused by environmental, organizational, social, and individual factors have positive and negative effects on work and social life such as tendency to overwork, decreasing entrepreneurial ability, improving the field by investing in oneself, increasing motivation and productivity at work.

DOI: <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1257150>

Atıf/Cite as: Cansız, M., Karanfil, M. ve Üstün, F. (2023). Yaratıcı sınıfın (AR-GE çalışanlarının) çalışma hayatlarına ilişkin duygular: Stres, korku/kaygı. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(1), 768-796.

Giriş

Dünyadaki bilgi toplumuna dönüşümü ele alan sosyal bilimciler 'endüstriyel toplumdan post-endüstriyel topluma geçiş' (Bell, 1973), 'sanayi toplumdan bilgi toplumuna geçiş' (Drucker, 1991, 1994), 'Fordizmden post-fordizme geçiş' (Harvey, 1989), 'ağ toplumu' (Castells, 2005), 'yaratıcı ekonomi' (Florida, 2002a) gibi teorilerle değişim ve dönüşümü açıklamaya çalışmışlardır. Bu değişim ve dönüşüme paralel olarak ülkeler dünya ticaretinden daha çok pay almak için Ar-Ge ve inovasyona daha fazla yatırım yapmaya başlamıştır. Bilgiye dayalı bu yeni dünyada bilgiyi üreten ve etkin şekilde kullanan yeni bir sınıf ortaya çıkmıştır.

Türkiye de 2000'li yıllardan itibaren teknolojiye önem veren ve bu alanda yatırım yapan ülkeler arasında yer almaktadır. Türkiye'de Ar-Ge çalışmalarının yapıldığı en önemli mekanlar teknoparklar ve organize sanayi bölgeleridir. Teknoparktaki Ar-Ge firmaları ve organize sanayi bölgelerinde Ar-Ge merkezi olan firmalar Türkiye'nin teknolojik gelişimine önemli katkılar sağlamaktadır. Bahsi geçen bu yapılarda yaklaşık 150.000 Ar-Ge çalışanı bulunmaktadır.¹ Bu kadar önemli bir sayıya ulaşan Ar-Ge çalışanlarının iş hayatındaki duygularının ele alınması, bunların iş ve sosyal hayatlarına etkilerinin neler olabileceğinin belirlenmesi; yine bu duyguların Türkiye'nin yenilikçilik kapasitesine etkilerinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Bu kapsamda, çalışmada Ar-Ge çalışanlarının stres ve korku/kaygı durumları ve bu duyguların çalışanların iş ve sosyal yaşamlarına etkileri ele alınmıştır. Bu çerçevede Ar-Ge personelinin çalıştıkları firmaların özellikleri, kültürleri, kurumsallaşma kapasiteleri önem kazanmaktadır.

Bu çalışmada Ar-Ge çalışanlarının işle ilgili stres düzeyleri ile korku/kaygıların kaynakları ve her iki duygunun da çalışanların iş ve sosyal yaşamlarına etkileri, derinlemesine ve detaylı bir biçimde ele alınmıştır. Böylece çalışma motivasyonu, firmaya duyulan aidiyet, verimlilik, yaratıcılık, çalışanlar arası iletişim, olası hatalarla baş etme yöntemleri ve yabancılaşma gibi hususların stres ve korku/kaygı duygularından etkilenme biçimleri anlaşılmasına çalışılmıştır. Bunlara ek olarak, söz konusu duygulardan sosyal ilişkiler, iletişim ve boş zaman faaliyeti gibi iş dışı alanların etkilenme biçimlerinin de çalışanların çalışma potansiyellerine etkileri ortaya konmaya çalışılmıştır.

Kavramsal Çerçeve

Araştırmanın kavramsal çerçevesini duygular, stres ve korku/kaygı, kavramları oluşturmaktadır.

Duygular

Duygu, hareket halinde bir enerji olup, bireyin yaşam kalitesini önemli oranda etkiler. Korku, kaygı, öfke, üzüntü, keder gibi olumsuz duygular, mutsuzluk ve özgüven eksikliği yaratan, bireyin kendisini ve çevresini olumsuz olarak algılamasına neden olan hislerdir (Çeşitçioğlu, 2003, s. 135–136). Bu çalışmada duygular sadece çalışma hayatı bağlamında ele alınmış ve bunların iş yeri ve sosyal yaşamdaki çıktıları incelenmeye çalışılmıştır.

Çalışanlar kendisini duygulardan soyutlayamaz fakat geliştireceği yeteneklerle duygularını yöneterek yaşadığı duyguların amaçlarına hizmet etmesini sağlayabilir. Duygular birey farkında olmasa da iş ve sosyal yaşamını etkilemektedir (Akın, 2004, s. 6). Sosyal olarak bireyin hayata bakışını, moralini ve ilişkilerini; iş yaşamında ise yaratıcılık, üretkenlik ve performansını etkiler.

Duyguların bireyler tarafından algılanış biçimi ya da duygulara bakış açıları, sonuçta üretim ve verimlilik üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır. Duygulara ve onların algılanmasına ilişkin çağdaş görüş; duyguların, örgütlerin etkililiğindeki önemli yerine işaret etmektedir. Günümüzde duygular, bireysel iş performansı ve örgütsel verimliliği arttırmada önemli yeri olan ve doğru şekilde yönetilmesine ilişkin yollar aranan örgütsel bir değişken olarak ele alınmaktadır (Poggi ve Germani, 2014).

Stres

Stres, "bireyin, fizik ve sosyal çevredeki uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcandığı gayrettir" (Cüceloğlu, 2009). Başka bir tanımda ise stres, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile oluşan ve yansımaları psikolojik ve sosyal düzeylerde gösteren bir durum olarak ifade edilmiştir (Tanşu, 2009). Genel olarak araştırmalarda temel stres kaynaklarının; bireysel, çevresel ve örgütsel olarak tasnif edilmeye çalışıldığı görülmektedir (Tanşu, 2009).

¹ <https://www.sanayi.gov.tr/istatistikler/istatistiki-bilgiler>

Bireysel özelliklere bağlı stres biyolojik kökenli olabileceği gibi, yaşam koşullarının ağırlığı ve refah düzeyine bağlı olarak gelişen genel ekonomik yetersizlikler, özellikle temel ihtiyaçların karşılanmasında yaşanan sıkıntılar, kişilik özelliklerinden de kaynaklanabilmektedir (Tanşu, 2009; Ilgar, 2001). Çevresel stres kaynakları arasında fiziksel çevre koşulları (sağlıksız çalışma koşulları) ekonomik sorunlar (hayat pahalılığı, yüksek enflasyon, yarın ne olacak endişesi) siyasi ve politik belirsizlikler (iş hayatında yatırımların azalmasına, yüksek enflasyona, yüksek işsizlik) sosyal ve kültürel değişimlerle birlikte (kentleşme, göç, toplumsal sınıf) teknolojik gelişmeler sayılabilir (Tanşu, 2009; Işıkhani, 2004; Cooper ve Davidson, 1987). Örgütsel stres, iş stresi veya meslek stresi olarak da adlandırılmaktadır (Barutçugil, 2004). İş stresi işyerinde, işle ilgili faktörlerle ilgili olarak veya iş faaliyetlerindeki değişiklikler nedeniyle ortaya çıkmaktadır (Ratnawat, Jha, 2014).

İş yaşamında örgütsel stres nedenleri çeşitli araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır. Luthans (1992) örgütsel stresin nedenlerini örgütsel politikalar, örgütün yapısal özellikleri, fiziksel koşullar ve örgütsel süreçler olarak dört grupta sınıflandırmıştır. Yılmaz ve Ekici (2006) ise örgütsel stres kaynaklarını; işin özellikleriyle ilgili, örgütsel rolle ilgili, işteki ilişkilerle ilgili, örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile ilgili olarak beş başlık altında incelemiştir.

Her işletme faaliyet alanına, kullandığı teknolojiye, çevresel koşullara, fiziksel koşullara, üyelerinin örgüt içindeki pozisyon, deneyim ve eğilimlerine, örgüt içi çatışmalara, örgütsel yapıya, politikalara, süreçlere, iklime ve diğer etmenlere göre örgütsel stres kaynakları üretebilmektedir (Akmel, 1992, s. 107). Yine aşırı veya yetersiz işyükü, vardiyalı çalışma düzeni, otomasyon, zaman baskısı ve işte tehlike unsurunun varlığı (Ivancevich ve Matteson, 1996, s. 652) zaman baskısı (Yamuç ve Türker, 2015) çalışanları strese sokabilmektedir.

Kaygı/Korku

İş yaşamında sıklıkla karşılaşılan, olumsuz duygular arasında kendisine yer bulan ve bu çalışmanın temel kavramları arasında yer alan kaygı (anksiyete) sözcüğünün kökü eski Yunanca “anxios” olup endişe, korku, merak anlamına gelmektedir (Köknal, 1998). Özellikle iş yaşamında bireysel ve örgütsel amaçlara ulaşmada, işin daha iyi ve nitelikli bir şekilde yapılmasında, çalışan ve yöneticilerle ilişkilerin düzenlenmesinde uygun düzeydeki kaygı işlevsel bir katkı sağlayacaktır. Kaygıya bağlı uyarılmışlık belirli bir aralıkta performansı olumlu etkilerken (Baykal, 2020, s. 71) aşırı kaygı, bireylerin hem fiziksel hem de zihinsel sağlığına zarar verebilmektedir (Zhou vd., 2018, s. 75). Özellikle tehlikeli ve yüksek konsantrasyon gerektiren işlerde, yüksek düzeyde yaşanacak kaygı, çalışanın problem çözme becerisini azaltacak ve performansını olumsuz şekilde etkileyecektir. Süregelen aşırı kaygılar düşük iş verimliliği (Zhou vd., (2018) ve motivasyona neden olurken; sosyal ilişkilerde de bozulmalar yaratacaktır (Baykal, 2020). Bu duygunun etkin şekilde yönetilmesi ise çalışanın iş ve sosyal yaşam kalitesini ve motivasyonunu artırıcı bir etkiye sahip olacaktır. Literatürde kaygı ile yaşam doyum arasındaki negatif ilişkiyi doğrulayan çalışmalar bulunmaktadır (Yu vd., 2020; Evren vd., 2020; Lombardo vd., 2018; Ghazwin vd. 2016).

Kaygı, korku ve iş stresi birbirinden farklı kavramlar olmasına rağmen sıklıkla birbirinin yerine kullanılmaktadır. Özellikle kaygının en çok benzetildiği ya da karıştırıldığı kavram korku kavramıdır (Dağ, 1999, s. 188). Öyle ki, Freud da nesnel kaygıyı korku ile eş anlamda kullanmaktadır (Spielberger, 1966). Kişi karşı karşıya kaldığı herhangi bir şeyi ya da olayı tehdit olarak algılayorsa bu korkuyu doğurur (Özer, 2008, s. 11). Literatürde kaygının nesnesinin belirsiz olduğu belirtilmesine rağmen (Budak, 2000, s. 437); durum ya da olayın fiziksel tehdit unsuru oluşturması halinde korku olarak değerlendirildiği ifade edilmektedir (Özer, 2008, s. 11).

Literatür tanımlamaları ve anlamları farklı olan korku ve kaygı kavramları katılımcılar tarafından birbiri yerine kullanıldığından, araştırmanın kavramsal çerçevesinde ve analiz sürecinde farklı iki kavram olarak değil birlikte kullanılmıştır. Literatürde yer alan kavram tanımlarından hareketle, çalışmada korku/kaygı kavramları ise başarısızlığa ve iş kaybetmeye neden olabilecek örgütsel, sektörel ve ulusal koşullara dayanan olası tehditlerden kaynaklanan huzursuzluk, çekinme veya endişe halidir.

Literatür Taraması

Florida (2002), “Yaratıcı Sınıfın Yükselişi” adlı çalışmasıyla ilk kez yaratıcı sınıf kavramını kullanarak ekonomik kalkınmada bu sınıfın önemini ortaya koymuştur. Daha sonraki çalışmalarında Florida (2005), yaratıcı çağın yaratıcı ekonominin ortaya çıkardığı temel sorunların başında konut sıkıntısının geldiğini, bunu trafik sıkışıklığı ve ulaşım/erişim problemi, derinleşen kentsel ve gelir eşitsizlikleri ile stres ve kaygı gibi psikolojik bozuklukların

izlediğini belirtmektedir. Yine Florida (2005, s. 295-297), insanların stresli ve kaygılı olduğunda yaratıcı olmasının mümkün olmadığını, stres ve kaygının yaratıcılığı sektöre uğrattığını, verimliliği azalttığını ve insanların yaratıcı sermayelerini kullanmasına engel olarak onlara zarar verdiğini belirtmektedir. Yaratıcılık daha az stres ve kaygının olduğu, insanların “odaklanabildikleri” ve “dikkatlerini dağıtan unsurların minimize” olduğu ortamlarda yoğunlaşma ve dinginlikle ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda tüm firmalar stres ve kaygıyı azaltma ve iş yaşamının kalitesini artırma yönünde adımlar atmaktadır. Bahsi geçen yaratıcı sınıfın bilgi ve becerilerini etkin şekilde kullanabilmesi ise ancak fiziksel, bilişsel ve duyuşsal olarak bütün olması ile mümkündür.

Yapılan araştırmalar iş stresinin çalışanı fizyolojik, psikolojik ve davranışsal düzeylerde etkilediğine işaret etmektedir (Tanşu, 2009). Maruz kalınan iş stresinin fiziksel sağlığı bozarak birçok hastalığı tetiklediği (Baltaş, 2002, s. 40) psikolojik olarak ise; çalışmada kaygı, depresyon, huzursuzluk geçimsizlik ve tükenme hali yarattığı bilinmektedir (Baytar, 2010; Murphy, 1995, s. 41). Stresin kişideki davranışsal olarak göstergeleri ise kırıncı davranma, sigara, alkol ve uyuşturucu bağımlılığı, uykusuzluk veya aşırı uyku ve isabetsiz kararlar olarak görülmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2010). Stresin örgütsel düzeydeki etkilerini inceleyen araştırmalar ise stresin örgütlerin etkinlik ve verimliliklerini azaltan, önemli maddi kayıplara neden olan bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır (Albrecht, 1993, s. 155).

Yine son zamanlarda yapılan çalışmalarda iş stresinin çalışanların tükenmişlik düzeyini (Wu, Ren, Wang ve Xiong, 2021; Loeff, Cornet, embregts, vd., 2018) işten ayrılma niyetlerini (Fasbenger, Heijden ve Grimshaw, 2018) artırdığı belirtilmektedir. Buna karşın iş stresi çalışanların ruh sağlıklarını etkileyerek iş tatmin düzeylerini (Fasbenger vd., 2018; Dodanwala, Shrestha ve Santoso, 2021; Moghadam, Moosazadeh, Mohammadyan, vd., 2016) iş verimliliklerini (Gökmen ve Yıldız, 2021) ve kişisel başarı duygusunu düşürdüğüne işaret etmektedir (Lambert, Kureysi, Frank vd., 2018). Yine iş stres ile iş-aile yaşam çatışması (Üstün ve Ersolak, 2019; Parasuraman ve Simmers, 2001; Greenhaus ve Beutell, 1985), fizik ve ruh sağlığı (Fasbenger vd., 2018; Dodanwala ve Santoso, 2021; Moghadam, Moosazadeh, Mohammadyan, vd., 2016), güvenlik davranışı arasında negatif ilişki olduğunu göstermektedir.

Stresin iş yaşamı üzerindeki etkilerini inceleyen bazı çalışmalar, zaman baskısının ve iş yerindeki çatışmanın varlığına işaret etmektedir. Örneğin Yamuç ve Türker (2015) yüksek teknolojinin hakim olduğu bir sektörde, 44 beyaz yakalı çalışan ile gerçekleştirdiği çalışmada, beyaz yakalıların zaman baskısı sebebi ile işe tam olarak odaklanamadıklarını ve bunun kendilerinde stres yarattığını ortaya koymuştur. Aktay (2019) ise teknopark mühendisleri üzerine gerçekleştirdiği çalışmada katılımcıların yüksek düzeyde çatışma yaşadığını belirtmektedir.

Timuroğlu ve Çakır (2014) girişimciler üzerine yaptığı çalışmada stres, uykusuzluk gibi etmenlerin girişimciyi hem fiziksel hem de psikolojik olarak yıpratmışlığı ifade etmektedir. Aydın (2008) örgütlerde stresle ilgili hastalıkların her geçen gün arttığını, ayrıca örgüt üyelerinin birinde görülen stresin diğerini de olumsuz etkilediğini belirtmektedir. Bu durum ise çalışanların verimlilik, performans ve iş doyum düzeylerinin önemli ölçüde düşmesine, işe devamsızlık göstermelerine neden olmaktadır.

Yine literatürde iş stresinin sosyal yaşama olumsuz etkileri bağlamında ele alınan aile-iş çatışması, iş nedeniyle kişilerin ailelerine yeterli vakit ayıramamaları ve aile içinde huzursuzluk yaşanmasını ifade etmektedir (Yigit, 2018). Literatürde ilgili çatışmayı ele alan çeşitli çalışmalar bulunmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985; Parasuraman ve Simmers, 2001). Benzer şekilde Üstün ve Ersolak (2019) yine Teknopark ve Ar-GE çalışanları gibi bilgi işçisi olan akademisyenler üzerine yürüttükleri çalışmada iş-aile çatışmasının çalışanın zihinsel anlamda dayanıklılığı, bağlılığı ve yoğunlaşması önünde engel teşkil ettiğini tespit etmiştir.

Gelecekle ilgili belirsizliklerden kaynaklanan kaygılara değinen çalışmalara bir örnek olarak Aykan (2019) teknopark çalışanlarının nicel iş güvencesizliğinin düşük nitel iş güvencesizliğinin orta seviyede olduğunu tespit etmiştir. Niceliksel iş güvencesizliği işin geleceği ile ilgili çalışanın kaygı duyması iken (Seçer, 2009, s.309); niteliksel iş güvencesizliği kişinin işinde yükselme, maaş artışı, kariyer imkanları gibi işin önemli özellikleri ile ilgili ayırt edilen tehlike ya da belirsizlikleri vurgulamaktadır (Van Wyk ve Pienaar, 2008, s. 54).

Yıldırım, Tektüfekçi & Çukacı (2004)'de çalışmada benzer şekilde iç ve dış çevrede var olan belirsizliklerin çalışanlarda kaygı uyandırdığını tespit etmiştir. Bu bağlamda özellikle işsiz kalma ve yeni bir iş bulmaya ilişkin kaygılar bireysel nitelik ve yeteneklerden bağımsız şekilde ortaya çıkabilmektedir. Griep vd., (2016) çalışmada

benzer şekilde iş güvencesizliği algısı yüksek çalışanların işsiz kalma kaygısı taşıması nedeniyle yüksek işsizlik oranlarından olumsuz yönde etkileneceğini belirtmektedir.

Araştırmanın Konusu ve Amacı

Araştırmanın konusunu, Türkiye’de yenilikçi sınıfın üyelerinden olan teknopark ve Ar-Ge çalışanlarının işe ilişkin stres ve korku/kaygı duygularının iş temelli kaynakları ile bu duyguların çalışanların iş yaşamları ve sosyal yaşamları üzerindeki etkileri oluşturmaktadır. Stres ve korkuların/kaygıların söz konusu olumlu etkileri iş yaşamında motivasyon ve verimlilikte artış, daha fazla çalışarak kendini geliştirme; olumsuz etkileri ise motivasyon ve verimlilikte azalma, hızlı karar alma ve hata yapma, yaratıcılık ve bireysel girişimde kısıt olarak sınıflandırılmıştır. Stres ve korkuların/kaygıların sosyal yaşamdaki etkileri ise söz konusu duygulardan kaynaklanan sağlık sorunları, sosyal ilişkilerde çatışma eğilimi ve sosyal faaliyetlerin azalmasını içermektedir.

Araştırma mikro boyutta çalışma koşulları, çalışanlar arası iletişim, mezo boyutta örgütsel faktörler, makro boyutta ise sektörün ve girişimcilik ekosisteminin koşullarının çalışanların duygularını üzerindeki etkilerini ele almayı amaçlamaktadır. Bu noktadan hareketle, sektörün ve girişimcilik ekosisteminde stres ve korkuların/kaygıların çalışanların verimlilik ve çalışma kapasitelerini ne yönde etkilediği tartışılmıştır.

Araştırmanın Yöntemi

Makalede yer alan verinin temelini, 2019 yılında İstanbul, Ankara, İzmir, Tekirdağ, Kocaeli, Sakarya, Bursa, Manisa, Denizli, Kayseri, Konya, Eskişehir, Antalya ve Mersin illerinde gerçekleştirilen, “Türkiye’nin Yenilikçi Sınıfı: Ar- Ge Çalışanları”² araştırması oluşturmaktadır. Söz konusu çalışmanın araştırma deseni, yakınsayan paralel karma yöntem desenidir. Araştırmada örneklem belirleme tekniği olarak kotalı örneklem tekniği kullanılmıştır. Bu aşamada örneklem temsil oranı göz önünde bulundurularak cinsiyet, yaş, eğitim durumu, faaliyet gösterilen bölge ve il grubu, firmadaki pozisyon ve deneyim gibi çeşitli kotalar ile sınırlandırılmıştır. Bu şekilde oluşturulan örneklem grubunu yukarıda adı geçen 14 ilde faaliyet gösteren 1.352 Ar- Ge çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada, veri toplama tekniği olarak anket ve derinlemesine yüz yüze görüşme kullanılmıştır. Örneklem grubunun tamamı ile (1.352) anket ve bunların içerisinde 255 kişilik bir örneklem grubu ile de eşzamanlı olarak anket ve derinlemesine yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiştir. Söz konusu veri toplama araçları ile yenilikçi sınıfın bir parçasını oluşturan Ar-Ge çalışanlarının demografik, ekonomik, sosyal ve kültürel özellikleri ile teknoloji, tolerans, göç, yetenek, toplumsal cinsiyet, duygular, çalışma hayatı ve girişimcilik konularındaki sahip oldukları tecrübe ile firma, işyeri bölgesi ve yaşanan kentin yukarıdaki hususlara etkileri konularındaki görüşlerine yönelik veri elde edilmiştir.

Girişimci sınıfın üyeleri olan Ar-Ge çalışanlarının işe ilişkin stres ve korku/kaygı gibi duygularını ve bu duyguların çalışanların iş yaşamları, sosyal yaşamları üzerindeki etkilerini ele almayı amaçlayan bu makalede ise, yukarıda bahsi geçen araştırmada elde edilen veri bütününden, Tablo 1’de yer alan görüşme sorularına verilen cevaplar MAXQDA veri analiz yazılım programından faydalanılarak incelenmiştir. Elde edilen bulgulardan hareketle, söz konusu duyguların nedenlerinin, çalışanların iş ve sosyal yaşamlarına etkilerinin ve Ar-Ge çalışanları özelinde yenilikçi sınıfın sektörel koşulları duygular bağlamında algılama biçimleri anlaşılmasına çalışılmıştır.

Tablo 1: Görüşme Soruları

Analiz Konusu	Görüşme Soruları
Stres	Yaptığımız işin stres düzeyi nedir? B) İş yerinizdeki stres düzeyi sizde bir duygusal değişikliğe neden olmakta mıdır? C) Ne tür değişimler yaşamaktasınız? D) Bu durum sizin iş yapma kapasitenizi ve hayatınızı nasıl etkilemektedir?

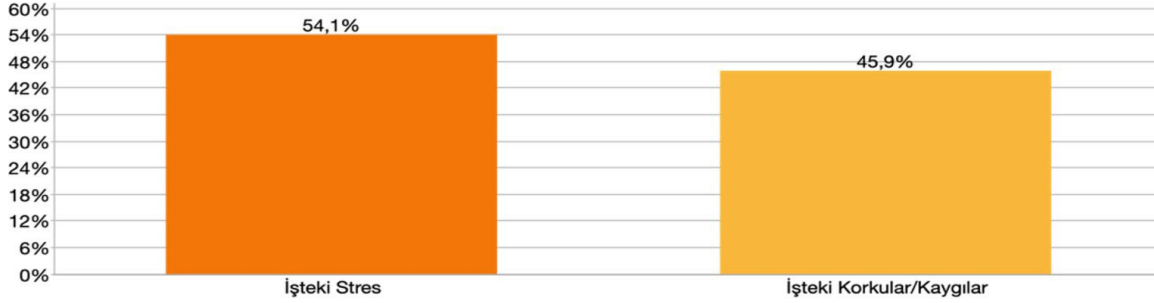
² Söz konusu araştırma Kalkınma Bakanlığı ve Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından OSB’lerde Teknoloji Geliştirme Projesi Kapsamında yürütülmüştür. İstanbul, Ankara, İzmir, Tekirdağ, Kocaeli, Sakarya, Bursa, Manisa, Denizli, Kayseri, Konya, Eskişehir, Antalya ve Mersin illerinde 1.352 anket ve 255 mülakat çalışması yapılmıştır.

Korku/Kaygı

İş yerinde başarısız olma, işini kaybetme korkularınız/kaygılarınız var mı? B) Korkularınızın/Kaygılarınızın kaynağı nedir? C) Bu durum sizin iş ve sosyal hayatınızı nasıl etkilemektedir?

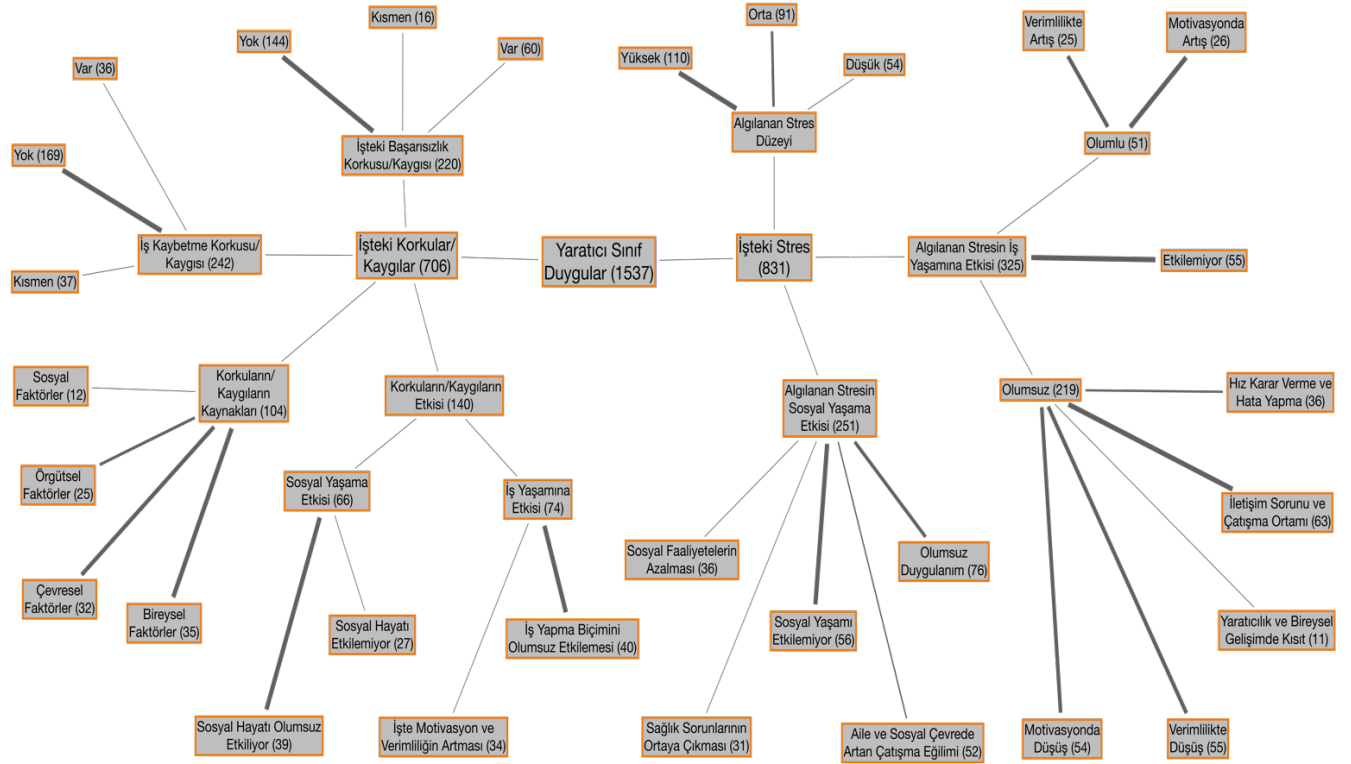
Bulgular

Grafik 1: Duygular Kod Dağılımı



Derinlemesine yüz yüze görüşme gerçekleştirilen 255 katılımcının araştırma kapsamında seçilen görüşme sorularına verdiği yanıtların üç aşamalı kodlanmasından elde edilen 1.537 kodun stres (831 kod) ve korkular/kaygılardan (706) oluşan temalar ve bunların alt kodlarının anlam haritası Şekil 1'de; temaların yüzdesel dağılımları ise Grafik 1'de yer almaktadır.

Şekil 1: Ar-Ge Çalışanların İş Yaşamındaki Stres ve Korkular/Kaygılara İlişkin Düşüncelerinin Genel Haritası



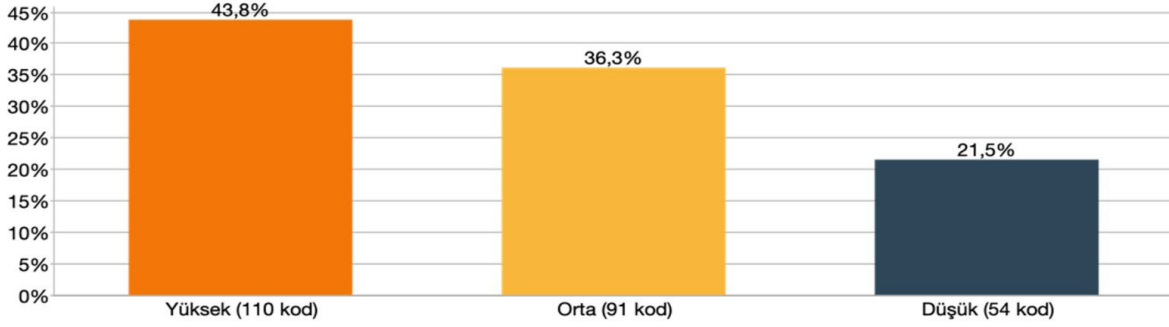
Ar-Ge çalışanlarının iş yaşamına ilişkin duygularının genel kod haritası; 'işteki stres' (831) temasının alt kodları olan algılanan stres düzeyi (325) ve bu stresin iş yaşamına (325) ve sosyal yaşama (251) etkileri ile işteki

korkular/kaygılar' (706) temasının alt kodları olan işteki başarısızlık (220) ve iş kaybetme (242) korkusu/kaygısı, bu kaygıların kaynakları (104) ile iş yaşamına (74) ve sosyal yaşama (66) etkilerinden oluşmaktadır.

İşe İlişkin Algılanan Stres

İş yaşamına ilişkin stres, katılımcıların yaptıkları iş ve iş yerinde algıladıkları stres düzeyi ile ilgili tanımlamalarını içermektedir. Elde edilen yüksek, orta ve düşük stres düzeylerini içeren kod dağılımları yüzdesel olarak Grafik 2'de detaylandırılmıştır.

Grafik 2: Algılanan Stres Düzeyi



Katılımcıların iş yerine ilişkin algıladıkları stres düzeyi, en fazla %43,8 ile yüksek düzey (110 kod), %36,3 ile orta düzey (91 kod) olarak öne çıkmaktadır. Düşük stres düzeyi (54 kod) ise %21,5 ile en az dile getirilen stres düzeyidir.

Katılımcıların işe ilişkin algıladıkları stres düzeyi tanımlamalarında özellikle orta ve yüksek düzey stresin nedenleri ile ilgili öne çıkan unsurların başında zaman baskısı, denetim mekanizmaları ve rekabet şartları gibi girişimcilik ekosisteminin genel koşulları gelmektedir. Zaman baskısı, diğer bir deyişle işi/ürünü zamanında yetiştirme zorunluluğu strese ilintili olarak en sık tekrar eden anlam kodları arasında yer almaktadır. İşin sonuçlanması için belirlenen zaman sınırı çalışanlar üzerinde 'iş yetiştirmek' le ilgili bir baskı oluşturmakta ve bu baskının da süreklilik arz etmesi bir stres kaynağına dönüşmektedir.

Dönemsel olarak iniş ve çıkışlara sahip bir stres düzeyi var yaptığımız işin.10 üzerinden 8 diyebiliriz çünkü her zaman deadlinelarla çalışıyoruz. (1586_Denizli)

Genel olarak stresli bir iş. İşin yetişmesi lazım, insanların baskısı var, bazen sorunlar çıkıyor ve yetiştiremiyorsunuz. Daba çok yetiştirme kısmında bir stres yaşıyorsunuz (0286_Istanbul)

İşe ilişkin algılanan stresin diğer nedenleri arasında müşteri/kullanıcı beklentileri, işlenen verinin hassaslığı ve bunların paralelinde kullanıcıya karşı duyulan sorumluluk gelmektedir. Olası bir hatanın önemli sonuçları olacağına yönelik algı, çalışanlar tarafından sektördeki rekabet şartları da göz önünde bulundurulduğunda, işlerinin ve dolayısıyla sektörün 'hata kaldırmadığı' fikrini doğrulamaktadır. Söz konusu koşullar çalışanların işleri ile ilgili olarak daha fazla sorumluluk altında olduklarını düşünmelerine ve algıladıkları stresin daha yüksek olmasına neden olabilmektedir.

Bazen çok yüksek oluyor. Sebebi, kullanıcılar sizden çok fazla şey bekliyor; siz de kullanıcılara karşı kendinizi, ürününüze karşı sorumlu hissediyorsunuz. Zaman sıkışıklığı oluyor... Bazen rakiplerinizi sizden önce ürününü çıkarıyorlar. Siz de ona yetişmek için ister istemez strese giriyorsunuz (0295_Kocaeli).

Stres düzeyi, sağlık sektörüne yazılım ürettiğiniz için yüksek. Bu konu ile mevzuatlar, kriterler sürekli değişiyor... Devlet tarafından yaptırımı olduğu için stresli; zamanında yetişmesi gerekir... hata yapmamanız gerekir. (0972_Bursa).

Ciddi stresli bir iş yapıyoruz. Ciddi sorumluluk gerektiren bir iş yapıyoruz. Çünkü insanların verileriyle işlem yapıyorsunuz. İşin güvenlik tarafı var, mahrem tarafı var, ciddi sorumluluktan bahsediyoruz. (1209_Sakarya).

Yapılan işin çeşitli iç veya dış mekanizmalarca denetlenmesi ve son kullanıcı ile buluşması süreçlerinin getirdiği zorunluluklar çalışanların, sektörel koşulların hata yapma esnekliği sunmadığı fikrini güçlendirmektedir. Üretim

aşamasında aktif olan iç denetim mekanizmaları, olası bir hatanın önemli aksaklıklara neden olabildiğini önleme amacıyla yapılan işin sürekli denetlenmesi ve başkalarından onay alınması zorunluluğunu ortaya çıkaran, kullanıcı/müşteri beklentilerinin karşılanmasına yönelik bir mekanizmadır.

Çok stresli. Yani biz bir kere e-ticaret işi yapıyoruz. Yazdığım her satırda hatanın olup olmadığını kontrol etmem gerekiyor ve bunu sadece ben yapıyorum. Benim takım arkadaşlarım da benim yazdığım kodu kontrol etmek ve en az iki kişiden onay almak zorundayım ben... Bunun gereğesi, biz büyük bilgisayarlarda çalışıyoruz. Benim yanlış yazdığım bir satır, sistemin bir daba çalışmamasına sebep oluyor... Eğer o soruna ben iki saat içerisinde müdahale edemezsem, benim maaşımdan kesilir mesela. (2290_Istanbul).

Yapılan işi/ürünü denetleyen dış denetim mekanizmaları ise projelerin kabulü, yasal çerçevelerin bağlayıcılığı, sağlanan ürünün uygunluğu/doğruluğu gibi noktalarda etkili olmaktadır. Söz konusu dış mekanizmaları, ağırlıklı olarak projelerin kabulü ve sürdürülmesi noktasında devreye giren kurumları içermektedir. Bu kurumlara hesap vermenin ve denetlemelerde gerekli koşulları sağlayabilmenin getirdiği sorumluluklar çalışanlar tarafından bir başka stres kaynağı olarak işaret edilmiştir.

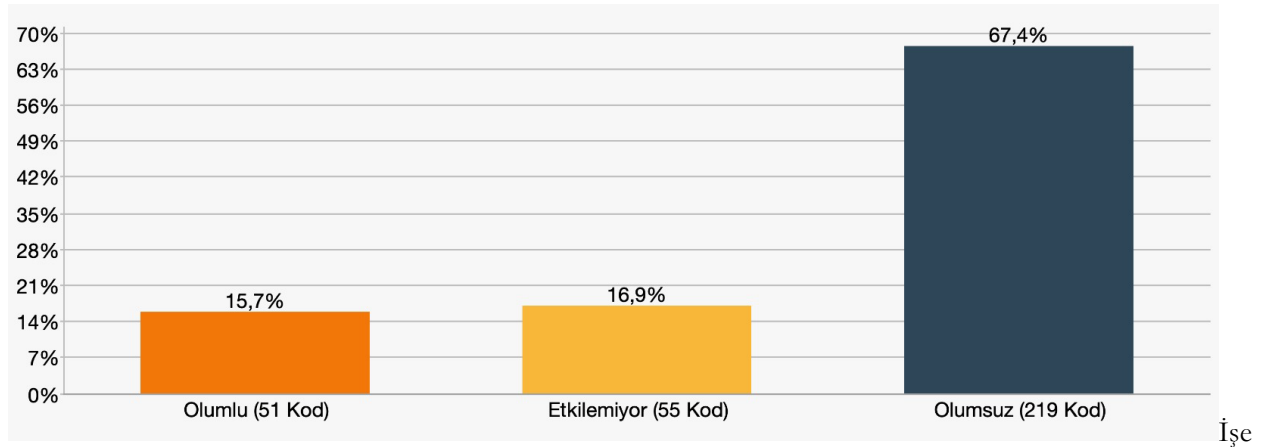
Çok yüksek... Bu işin kabulü için projeler birtakım kamudaki görevli profesör, doçentler tarafından gözlemleniyor. Onaylanıyor, onaylanmıyor. Tabii proje yazdığımız zaman bir de bunun incelemesini düşünüyorsunuz (0167_Denizli)

Yüksek. Bayağı yüksek. Projeler olduğu için sürekli ya sanayiye ya Sanayi Bakanlığı sadece Sanayi Bakanlığı demeyelim bakanlıklarla ya da TÜBİTAK'la ve benzeri kurumlarla sürekli bağlantı halindeyiz... belirli açıklamalarda bulunuyoruz. Bunların zaten sorumluluğu çok yüksek. Üstüne bir de zaman sıkıntısı iş stresi eklenince çok yüksek oluyor (1995_Kocaeli).

Bu çerçevede, işe ilişkin algılanan stresin temel kaynaklarının işin yetiştirilmesi, müşteri ilişkilerinin yönetilmesi ve işlerin denetlenmesi konuları olduğu söylenebilir. Söz konusu stres kaynaklarının ortak niteliği, her birinin öncelikli olarak üretim süreçlerinin birer aşaması olmasıdır. Bunun başlıca nedenlerinden biri, Türkiye’de Ar-Ge çalışanlarının Ar-Ge ve yenilikçilik süreçlerinden ziyade önemli ölçüde üretim, tedarik ve son kullanıcıya ürünün teslimi süreçlerinde faaliyet göstermeleri olabilir. Kurumsal ve kurumsal olmayan firmalarda farklılık gösteren bu durum, Ar-Ge’nin doğası gereği üretimle bir arada çalışan Ar-Ge çalışanlarının daha çok üretimdeki görevlerini yerine getirdiğini düşündürmektedir. Bu noktadan hareketle, Türk sanayisinin uzun vadeli Ar-Ge çalışmalarından ziyade daha kısa vadeli inovasyona yönelik projelere odaklanan bir yapıya sahip olduğu söylenebilir.

İşe İlişkin Algılanan Stresin İş Yaşamına Üzerindeki Etkileri

Grafik 3: Algılanan Stresin İş Yaşamına Etkisi



İşe ilişkin algılanan stresin iş yaşamına etkisi ele alındığında, kod dağılımı %67,4 ile ilk sırada ‘olumsuz’ (219 kod) etkiler üzerine yoğunlaşmaktadır; bunu %16,9 ile ‘etkilemiyor’ (55 kod) izlerken; %15,7’lik bir oran ise stresin iş

yaşamına ‘olumlu’ (51 kod) etkisine işaret etmektedir. Grafik 3’te yer alan dağılımların detaylı verisini içeren, algılanan stresin iş yaşamına olumlu etkileri Grafik 4’te ve olumsuz etkileri ise Grafik 5’da yer almaktadır.

Tablo 2: Algılanan Stres Düzeyinin İş Yaşamına Etkisi- I

	Stres Düzeyi Düşük = 1	Stres Düzeyi Orta = 1	Stres Düzeyi Yüksek = 1	Toplam
ANALİZ KODLAR				
Duygular				
İşteki Stres				
Algılanan Stresin İş Yaşamına Etkisi				
> Olumlu	17,6%	15,5%	15,7%	15,9%
> Olumsuz	47,1%	67,0%	73,5%	67,2%
> Etkilemiyor	35,3%	17,5%	10,8%	16,9%
Σ TOPLAM	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
# N = Belgeler	54 (21,5%)	91 (36,3%)	110 (43,8%)	251 (100,0%)

Stres düzeylerinin iş yaşamı üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri ile etkisiz olma durumunu gösteren Tablo 2’de, düşük (%47,1), orta (%67,0) ve yüksek (%73,5) olmak üzere tüm stres düzeylerinin en fazla olumsuz etkide yoğunlaştığı görülmektedir. Diğer bir deyişle, işe ilişkin algılanan stres hangi düzeyde olursa olsun, iş yaşamını en fazla olumsuz etkileyen bir unsur olarak kabul edilmektedir.

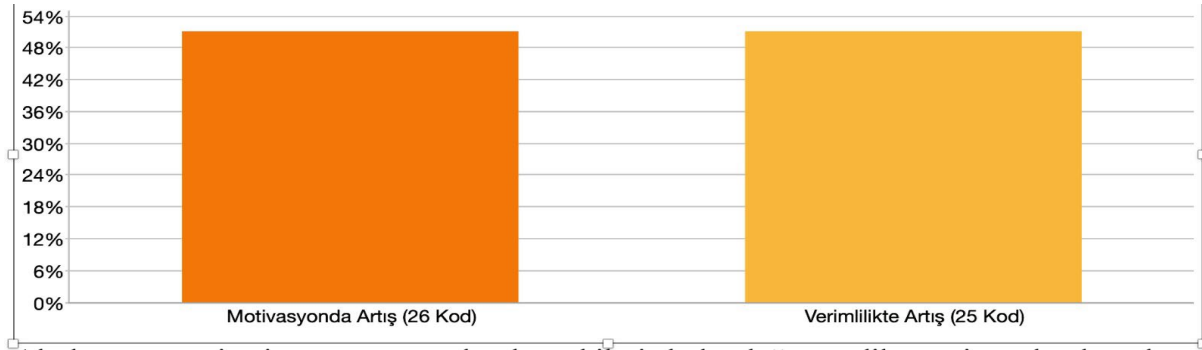
Katılımcıların bir kısmı stresi olumlu görürken (51 katılımcı), büyük bir çoğunluğu (219 katılımcı) ise bu stresi iş yaşamı üzerinde olumsuz etkiye sahip olan bir unsur olarak algılamaktadır. Dolayısıyla, algılanan stres düzeyinin düşük veya orta seviyede olması, stresin iş üzerindeki olumlu etkisine neden olurken stres düzeyinin çok yüksek olduğu durumlarda stresin, ziyade olumsuz etkileri olan bir unsur haline geldiği söylenebilir.

Üzerinizde belli bir baskı olması, belli bir stres seviyesi olması insanı motive eden, zorlayan, çalıştıran bir şey. Ama bu gerçekten tahammül edilemez bir boyuta eriştiği durumda bu sefer sizi düşüren de bir şey. (1208_Istanbul).

Stresin belli oranda çalışmaya,... tetiklemeye faydası olduğunu düşünüyorum ama belli bir şeyin üstüne geçtiğinde... enerjimi buraya tüketerek verimsiz olmamalı sağlıyor. (0079_Izmir).

Algılanan Stresin İş Yaşamına Olumlu Etkileri.

Grafik 4: Algılanan Stresin İş Yaşamına Olumlu Etkileri



Algılanan stresin iş yaşamına olumlu etkileri bulunduğunu dile getiren katılımcıların cevaplarında tekrar eden kod dağılımları Grafik 4’te yer aldığı üzere, söz konusu stresin katılımcıların çalışma motivasyonuna katkısı olduğu (‘motivasyonda artış’) ve verimliliklerini arttırdığı (‘verimlilikte artış’) yönündedir.

‘Motivasyonda Artış’

İşe ilişkin stresin iş yaşamında motive edici etkisi olduğunu dile getiren katılımcılar, söz konusu motivasyonu kendilerini zorlayarak daha yapıcı hale getiren, iş yapma kapasitelerini artıran ve işe yoğunlaşmalarını sağlayan bir araç olarak algılamaktadır.

İş yapma kapasitemi daha da geliştiriyor aslında... Daha da yoğun şeyler altında çalışmak insanı çok yoruyor, biraz yıpratıyor ama insanı güçlendiriyor. (1951_Mersin).

Üzerinizde belli bir baskı olması, belli bir stres seviyesi olması insanı motive eden, zorlayan, çalıştıran bir şey. Ama bu gerçekten tabammül edilemez bir boyuta eriştiği durumda bu sefer sizi düşüren de bir şey. (1208_Istanbul: 91 - 91 (0)).

Tablo 3: Algılanan Stres Düzeyi ile Motivasyon İlişkisi

	Stres Düzeyi Düşük = 1	Stres Düzeyi Orta = 1	Stres Düzeyi Yüksek = 1	Toplam
ANALİZ KODLAR				
Duygular				
İstekli Stres				
Algılanan Stresin İş Yaşamına Etkisi				
Olumlu				
Motivasyonda Artış	20,0%	28,0%	52,0%	100,0%
TOPLAM	20,0%	28,0%	52,0%	100,0%
# N = Belgeler	54 (21,5%)	91 (36,3%)	110 (43,8%)	251 (100,0%)

İş yerinde algılanan stresin motivasyonu arttıran bir unsur olarak görülmesi, algılanan stres düzeyine bağlıdır. Tablo3'teki veri incelendiğinde motivasyon artışı olduğunu söyleyen katılımcıların %52'si bu motivasyonun kaynağını yüksek stres olarak görürken, %28'i orta, %20'si ise düşük stres düzeyi olarak görmektedir. Algılanan stres düzeyi ile motivasyon artışı arasında bu veri çerçevesinde pozitif bir ilişki olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Nitekim bazı katılımcılar yüksek stresin motivasyonlarını arttırdığını ifade etmiştir:

Stres motive eder, daha yapıcı hale getirir. (1611_Konya).

[Stres] daha fazla yoğunlaşmama sebebiyet vermekte. Yani artı yönde etkilemekte. (0932_Denizli).

Stresin belli oranda çalışmaya,... tetiklemeye faydası olduğunu düşünüyorum ama belli bir şeyin üstüne geçtiğinde... enerjimi buraya tüketerek verimsiz olmamalı sağlıyor. (0079_Izmir: 93 - 94 (0)).

İşe ilişkin algılanan stresin çalışma motivasyonunu arttırmasının yanı sıra işin ve sektörün rekabetçi yapısı da bu motivasyona katkı sağlamaktadır. Ayrıca stresin girişimcilik ekosistemini destekler biçimde çalışanları yenilikçiliğe ve konfor alanından çıkarak yeni işler yapmaya yönelten bir araç olduğu da söylenebilir.

[Stres] yenilikçiliğe sevk ediyor... Çünkü... rakiplerinizden bir adım önünde olma isteği duyuyorsunuz ki satış yapabilesiniz, bir şey geliştirebilesiniz... (1638_Mersin).

Konfor alanından dışarıya çıkmaya itiyor... Daha büyük meydan okumalar, daha büyük projeler, daha işe yarar işler yapmayı istiyorum (1739_Eskişehir).

Verimlilikte Artış

Algılanan stresin iş yaşamına yönelik olumlu etkilerinin alt kodlarının bir diğerini teşkil eden 'verimlilikte artış' kodudur. Katılımcılar, işe ilişkin stresin artırdığı verimliliği daha kısa zamanda daha fazla çalışmayı da kapsayan iş yapma kapasitesinde artış şeklinde tanımlamıştır.

[Stres] olumlu yönde etkiler yani daha çok iş yapma isteği doğurur. (2032_Ankara).

Aslında stresli olduğum zamanlarda daha fazla çalıştığımı gördüm... Daha kısa zamanda daha çok iş bitiriyorum (2112_Ankara).

Verimlilikte artışın, özellikle zaman baskısı altında çalışıldığı dönemlerde, işin yetiştirilmesi zorunluluğu ve işte başarısız olmamak veya iş kaybetmemek amacına paralel olarak yoğun biçimde ortaya çıktığı söylenebilir. Diğer bir deyişle, stres kaynağı olarak algılanan zaman baskısı, sektörel zorunluluklar sonucu çalışanların verimliliğini arttıran bir unsura dönüşebilmektedir.

%90'nın üzerine çıkıyor zamanım yetmediğinde... Stres olumlu etkiliyor eninde sonunda işi yetiştiriyorum (1457_Mersin).

Sonunda bundan çıkabilirsek olumlu... Stresle baş edebilmeyi öğrenmiş oluyorsunuz. Ama strese baş edemezseniz zaten bulunduğunuz pozisyonda olmadan kapı dışarı ederler yani (2104_Ankara).

Tablo 4: Algılanan Stres Düzeyi ve Verimlilik İlişkisi

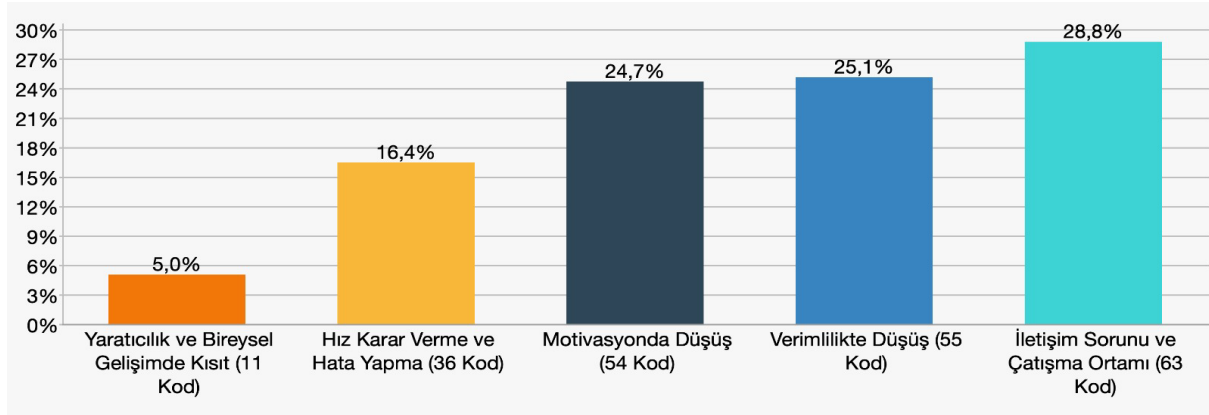
	Stres Düzeyi Düşük = 1	Stres Düzeyi Orta = 1	Stres Düzeyi Yüksek = 1	Toplam
ANALİZ KODLAR				
Duygular				
İşteki Stres				
Algılanan Stresin İş Yaşamına Etkisi				
Olumlu				
Verimlilikte Artış	12,0%	36,0%	52,0%	100,0%
TOPLAM	12,0%	36,0%	52,0%	100,0%
# N = Belgeler	54 (21,5%)	91 (36,3%)	110 (43,8%)	251 (100,0%)

İşe ilişkin algılanan stres düzeyi ile işteki verimlilik ilişkisini ele alan Tablo 4’de de gösterildiği üzere, stresin motivasyonla olan ilişkisine benzer bir örüntü ortaya çıkmaktadır; stres düzeyi yükseldikçe verimliliği artıran katılımcı sayısı da artmaktadır.

... eğer gerilim artıyorsa benim iş yapma kapasitem de artıyor... Yani işler sıkıştığı zaman, hızlı kararlar alıp işleri belirli bir yöne evriltirebilirim çıkış yolunu bulabilmek için. (2286_Izmir).

Olumsuz Etkileri.

Grafik 5: Algılanan Stresin İş Yaşamına Olumsuz Etkileri



Algılanan stresin iş yaşamı üzerindeki olumsuz etkileri; ‘iletişim sorunu ve çatışma ortamı’ (%28,8), ‘verimlilikte düşüş’ (%25,1), ‘motivasyonda düşüş’ (%24,7), ‘hızlı karar verme ve hata yapma’ (%16,4), ‘yaratıcılık ve bireysel gelişimde kısıt’ (%5) alt kodlarını içermektedir.

İşe ilişkin stres düzeyinin iş ortamına olumsuz etkileri arasında en fazla tekrar eden (63 kod) stresin neden olduğu ‘iletişim sorunu ve çatışma ortamı’; gerginlik, sinirlilik hali ve öfke gibi duyguların çalışma ortamında çalışanların tahammül ve hoşgörü seviyelerinin düşmesine, karşındakini dinlemekte ve iletişim kurmakta zorlanmasına neden olmaktadır. Söz konusu duygu durumları, çalışanlar arasındaki iletişimde tepkisel davranma, sesini yükseltme ve kırıcı davranma şeklinde davranışa dönüşmekte, bu davranışlar da zaman zaman tartışmalara neden olabilmektedir.

... daha sert oluyorsun. Eleştirilere daha az müsamaha gösteriyorsun, dinlemekte zorlanıyoruz... hoşgörüyü zorlaştırıyor... (1198_Bursa)

Yani stres seviyeniz arttığandan toleransız insan oluyorsunuz. Daha fazla tepki veriyorsunuz... Bazen sinirli olabiliyorum. Gergin de oluyor insan... Altımda çalışan kesimleri üzdüğümü fark ettiğim oluyor. (1300_Kocaeli)

Karşıdaki insana sinir, agresiflik yansıtıyor. Ses yükseltme oluyor kırıcı, üzür diliyoruz ama olan oluyor. Benim istemediğim davranışlar ama bazen stres tetikliyor. Çok etkiliyor, mutsuz oluyorum. (1764_Bursa)

Bağırma şeklinde, yani kendimi daha böyle. O sakinliğim bozuluyor işte. Öfkeli oluyorum. (1169_Istanbul)

İş yerinde algılanan stresin neden olduğu iletişim sorunları özellikle, işe ilişkin stresin önde gelen nedenlerinden biri olan iş yetiştirme zorunluluğu ve zaman baskısı altında çalışıldığında daha yoğun biçimde yaşanmaktadır.

O stresi insan bir an önce üzerinden atmak istediği için bazen iş arkadaşlarına şey yapabiliyor. Ters davranabiliyor (0329_İstanbul).

Böyle stresli olduğum, yetiştirmem gereken işlerin olduğu ve başaramadığım zamanlarda daha az uyumam gerekiyor yetiştirebilmem adına, ekstradan çalışmam gerekiyor. Yorgun oluyorum yorgun olunca daha sinirli oluyorum veya aklımda sürekli bu işler dönüyor... bu da iş veya çevremdeki insanlara daha negatif davranmamı sağlıyor (0695_İzmir).

Bir işin bitmemesi stres düzeyini artırıyor. Tabammül seviyesini aşıyor... Hem tabammülü düşürüyor. Duygusal olarak sonra da patlıyorsun (1027_Bursa).

'Verimlilikte Düşüş'

Algılanan stresin iş yaşamına olumsuz etkilerinin diğer alt kodlarından olan 'verimlilikte düşüş'tür (%25,1). Algılanan stresin işteki verimlilik üzerindeki etkileri, stresli koşullarda yapılan bir işe ayrılan sürenin uzaması ve dikkatin azalması, çalışmakta zorlanma ve işlerin aksatılması biçiminde ortaya çıkmaktadır.

... yaptığım işi daha zor yapıyordum, kafamda oturtamıyordum bir türlü. (1676_Eskisehir).

... normalde dört saat düşünerek yapabileceğim bir şeyi stresliyken ya da moralim bozukken altı, yedi, sekiz saatte yapabiliyim. (1530_İstanbul).

... gergin olduğunuz zaman işten soğuyabiliyorsunuz doğal olarak. O günkü günlük görevleri aksatabiliyorsunuz. (1911_Denizli).

'Motivasyonda Düşüş'

Algılanan stresin işteki bir diğer olumsuz etkilerini vurgulayan 'motivasyonda düşüş' (%24,7), 54 kod ile üçüncü sırada gelen olumsuz etkidir. Belirli bir eylemi gerçekleştirme yönünde duyulan istek veya harekete geçme gücü* olarak tanımlanan motivasyon, iş yerinde algılanan stres bağlamında ele alındığında, ilgili işi yapmakta veya işe gitmekte isteksizlik şeklinde ortaya çıkmaktadır. Söz konusu durum, çalışanların işe yabancılaştığını işaret eder biçimde yaptıkları işi veya kendilerini sorgulamalarına neden olan, zihinlerini meşgul eden, zaman zaman işi bırakmayı tasarlamalarına yol açan bir unsur haline dönüşmektedir.

Motivasyonu düşürür. İş geride bırakmaz ama motivasyonu düşürür tabii (1408_Kayseri).

İş yapmak istemiyordum, daha doğrusu iş yerime gitme isteği duymuyordum (0916_Denizli)

Oturup ağladığım zamanları bilirim. Olumsuz etkilemekte. Bazen bir durum oluyor ki 'ah aman yeter be' diyip çıkmak istiyorsunuz. Ama gidemiyorsunuz (1298_Kocaeli)

Bu işi neden yapıyorum? Madem yapamıyorum neden buradayım diyorum. Yanlış yerde olduğumu düşünüyorum. Kendimi sorguluyorum. Belli bir zaman sonra yapmalısın diyerek o duygusallığı kaldırıyorum (0655_İstanbul).

'Hızlı Karar Verme ve Hata Yapma'

İş yerinde algılanan stresin neden olduğu olumsuz etkilerden bir diğerini teşkil eden 'hızlı karar verme ve hata yapma' (%16,4) alt kodu, yeteri kadar düşünülmeden verilen kararların, zaman zaman olası hataların hesaplanabilme olanağını ortadan kaldırmasını işaret etmektedir.

Stresin vermiş olduğu durumdan kaynaklı olarak hata yapabilirsiniz. Yanlış karar verebilirsiniz. Bazen hızlı ve acele karar vermek zorunda olduğunuz durumlar olabilir, bu da... hata yapmanıza neden olabilir. Stres tamamen hatayı getiriyor diyebilirim (0034_İstanbul).

Yani kararlarınızda etkili olabilir; yanlış kararlar verebilirsiniz stresle de... Çok daha hızlı yanlış yönlendirmeye sebep olur, o yüzden stresi azaltmak lazım (1354_Kocaeli)

Ar-Ge ve yenilik süreçleri fikrin prototipe, prototipin seri üretime dönüştürülmesi ile bunun satışı ve pazarlanması gibi temel süreçlerde ortaya çıkan olası hatalara karşı firmanın toleransının yüksek olması

çalışanların yaratıcılığının ve doğru karar alma kapasitesinin artmasına yardımcı olacağından firma sahiplerinin tolerans noktasındaki eylemlerini esnek tutmalarının önemli olduğu söylenebilir.

‘Yaratıcılık ve Bireysel Girişimde Kısıt’

Son olarak, ‘yaratıcılık ve bireysel girişimde kısıt’ alt kodu ile %5 oranında ifade edilen iş yerinde algılanan stresin neden olduğu olumsuzluklardan bir diğeri yaratıcılığın, yaratıcılık kaynaklı kalitenin ve bireysel girişimin kısıtlanmasıdır.

[D]aha rahat bir ortamda çalıştığımda daha yaratıcı olabiliyorum birçok konuda. Aşırı stres olduğunda artık o stres kontrol edilemeyecek noktaya geldiğinde üretilen iş daha kalitesiz oluyor (1344_Istanbul).

Olumsuz etkiliyor stres tabii ki... Motivasyon çok önemli... tasarım yaparken aklının beyninin açık olması gerek ya aklına bir şeyler gelsin ama stresli olduğun an alguların da kapanıyor, bir nevi yaratıcılığı kapanıyor insanın... stres, yaptığımız şeyi körelten bir şey aslında (2097_ Antalya).

Ar-Ge çalışanlarının Ar-Ge ve yenilik süreçlerine en büyük katma değerin yaratıcılıktan geldiği düşünüldüğünde, firma sahiplerinin çalışanların stres düzeylerini belirli bir noktada tutmalarının önemli olduğu söylenebilir.

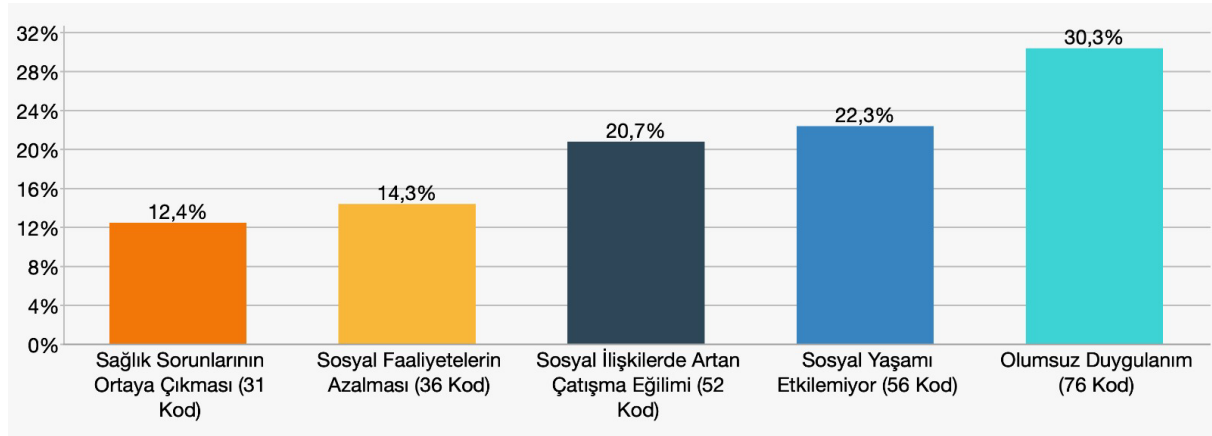
Tablo 5: Algılanan Stres Düzeyi ve Stresin İş Yaşamına Etkileri Arasındaki İlişki

	Stres Düzeyi Düşük = 1	Stres Düzeyi Orta = 1	Stres Düzeyi Yüksek = 1	Toplam
ANALİZ KODLAR				
Duygular				
İşteki Stres				
Algılanan Stresin İş Yaşamına Etkisi				
Olumsuz				
İletişim Sorunu ve Çatışma Ortamı	12,9%	29,0%	58,1%	100,0%
Hız Karar Verme ve Hata Yapma	8,8%	32,4%	58,8%	100,0%
Motivasyonda Düşüş	7,3%	34,5%	58,2%	100,0%
Yaratıcılık ve Bireysel Gelişimde Kısıt	9,1%	18,2%	72,7%	100,0%
Verimlilikte Düşüş	15,1%	35,8%	49,1%	100,0%
Σ TOPLAM	11,2%	32,1%	56,7%	100,0%
# N = Belgeler	54 (21,5%)	91 (36,3%)	110 (43,8%)	251 (100,0%)

Algılanan stres düzeyinin iş yaşamı üzerindeki etkilerini gösteren Tablo 5’de yer alan verilere göre, algılanan stres düzeyi arttıkça stresin iş yaşamı üzerindeki olumsuz etki eden bir unsur haline dönüştüğünü söyleyen katılımcı sayısı artmaktadır. Tabloda sıralanan tüm olumsuz özelliklerin %49,1 ile %72,7 arasında değişim gösteren yüksek stres düzeyinde yoğunlaştığı görülmektedir. Özellikle yenilikçi sınıf için önemli olan ‘yaratıcılık ve bireysel gelişimde kısıt’, %72,7 ile yüksek stres seviyesinden olumsuz yönde en fazla etkilenen unsur olmaktadır.

İşe İlişkin Algılanan Stresin Sosyal Yaşam Üzerindeki Etkileri

Grafik 6: Algılanan Stresin Sosyal Yaşama Etkileri



İşle ilişkili olarak algılanan stresin sosyal yaşama etkileri ise ‘olumsuz duygulanım’, ‘sosyal ilişkilerde artan çatışma eğilimi’, ‘sosyal faaliyetlerin azalması’, ‘sağlık sorunlarının ortaya çıkması’ ve ‘sosyal yaşamı etkilemiyor’ alt kodlarından oluşmaktadır. Grafik 6’da yer verilen veriler doğrultusunda, katılımcıların algılanan stresin sosyal yaşamlarına etkisi ile ilgili en fazla ifade ettikleri nokta, işe ilişkin stresin olumsuz duygulanıma (%30,3) yol açtığı yönündedir. Algılanan stresin sosyal yaşama etkileri ile ilgili olarak katılımcılar tarafından dile getirilen diğer hususlar, stres kaynaklı olarak sosyal ilişkilerinde çatışma eğiliminin artması (%20,7,5), sosyal faaliyetlerin azalması (%14,3) ve sağlık sorunlarının ortaya çıkmasıdır (%12,4). Katılımcıların %22,3’ü ise algıladıkları stresin sosyal yaşamlarını etkilemediğini ifade etmiştir.

Tablo 6: Algılanan Stresin Düzeyi ile Sosyal Yaşama Etkisi

	Stres Düzeyi Düşük = 1	Stres Düzeyi Orta = 1	Stres Düzeyi Yüksek = 1	Toplam
ANALİZ KODLAR				
Duygular				
İşteki Stres				
Algılanan Stresin Sosyal Yaşama Etkisi				
Sosyal Faaliyetlerin Azalması	10,8%	37,8%	51,4%	100,0%
Sağlık Sorunlarının Ortaya Çıkması	12,5%	34,4%	53,1%	100,0%
Sosyal İlişkilerde Artan Çatışma Eğilimi	12,0%	38,0%	50,0%	100,0%
Olumsuz Duygulanım	9,2%	38,2%	52,6%	100,0%
Sosyal Yaşamı Etkilemiyor	26,8%	26,8%	46,4%	100,0%
TOPLAM	14,3%	35,1%	50,6%	100,0%
N = Belgeler	54 (21,5%)	91 (36,3%)	110 (43,8%)	251 (100,0%)

Algılanan stres düzeyi ile bunun sosyal yaşam üzerindeki etkilerini gösteren Tablo 6’da görüldüğü üzere, stres seviyesi yükseldikçe sosyal yaşamın stresten olumsuz etkilenme durumu artmaktadır.

‘Olumsuz Duygulanım’,

İş yerinde algılanan stresin olumsuz etkilerinden biri, çalışanların iş yerindeki davranış ve ilişkilerini olduğu kadar sosyal faaliyet ve ilişkilerini de belirleyen olumsuz duygulanım durumudur. Olumsuz duygulanım durumu, iş yerine ilişkin stresin çalışanların duygularında, zaman zaman kendi kontrolleri veya istekleri dışında değişime neden olması ile ilgilidir. Söz konusu değişim yalnızca iş yeri ile sınırlı kalmamakta, çalışanların genel olarak yaşamlarını etkileyecek biçimde kapsamı genişleyebilmektedir.

Olumsuz yönde etkiliyor... özellikle iş dışı hayatımı etkiliyor. İşten çıktıktan sonra o duyguyu ofiste bırakamıyorsun, aynı moral bozukluğu ve üzüntüyle o günü tamamlıyorsun. (1834_Ankara)

Eve kafam dolu... mutsuz gidebiliyorum. İşimi balledemediğim zaman hep bir yarın bunları yapmalıyım hemen bunları yetiştirmeliyim,... özel hayatımda da bunu taşıyabiliyorum kimi zaman. (1843_Ankara)

Olumsuz duygulanım zaman zaman bireysel boyutta kalmayarak çalışanların iş yerinde veya sosyal ilişkilerindeki tutumlarını etkileyecek nitelikte olabilmekte, çalışanların streslerini çevrelerindeki kimselere yansıtmalarına sebebiyet verebilmektedir.

Yani stres düzeyine göre duygusal değişim oluyor tabii, çok stresli olduğunda daha stresli oluyorum ben de az stresli olduğunda az stresli oluyorum.... (0196_Kayseri)

Yani o anki psikoloji... iş yerindeki olumsuz bir şeyi hani kendime yansıtabiliyorum. Psikolojik olarak etkilenebiliyorum... İşten sonraki sosyal hayatım, çevre hayatımda, o anki koşullara göre daha neşeli ya da daha sinirli etki ediyor. (1407_Manisa)

Katılımcılar tarafından dile getirilen stres kaynaklı olumsuz duygular arasında öfkelenme, ağlama gibi tepkilerin yanı sıra hızlı duygu değişimleri, duygular üzerinde kontrolün yitirilmesi veya duyguların dışavurumunda kontrolün yitirilmesi gibi durumlar ortaya çıkmaktadır. Söz konusu duygu durumları, katılımcıların yakınları başta olmak üzere iş dışındaki ilişkilerine taşıdıkları duygular olarak ortaya çıkmaktadır.

Stresliye oluyor... daha çabuk sinirlenebilirim... Sosyal hayatımı etkiliyor ailemi, çocuklarımı, eşimi etkiliyor bence. (1501_Antalya)

Hızlı duygu geçişleri yaşayabiliyoruz. (0144_Ankara)

Genel olarak stresli bir iş... Daba agresif oluyor insan, daba sabırsız... Anlık duygu değişimi yaratıyor. (0286_Istanbul)

Stresin neden olduğu, stres anında yaşanan ve etkileri belirli bir süre ile sınırlı olan olumsuz duygulanımların yanı sıra uzun vadede, genel mutsuzluk hali, depresyon vb. sonuçlar da Ar-Ge çalışanları tarafından dile getirilmiştir.

Sürekli keyifsizdim mesela, moralim bozuktu, mutlu değildim. (1676_Eskisehir)

Zaman zaman olabiliyor. Mutsuzluk, umutsuzluk olabiliyor. (1764_Bursa)

Umutsuzluk, mutsuzluk ve sonunda çaresizliğe dönüyor olay ve hiçbir şey yapmak istemiyorsunuz. (0619_Istanbul)

İş kaynaklı stresin neden olduğu anlık ve kalıcı olumsuz duygulanımlar sonucu, çalışanların zaman zaman işe ve kendilerine yabancılaştıkları, kendilerini ve yaptıkları işi sorguladıkları görülmektedir.

İnanılmaz etkiliyor... akşam eve gittiğinizde 'bugün kendim için ne yaptım' diye düşündüğünüzde hiçbir şey bulamıyorsunuz ve şuna karar veriyorsunuz uyumadan önce; 'ben robotum ve yarın insanlar için koşturacağım, insanlar için bir şey yapacağım, başka insanlar adına yaşayacağım ve kendi adıma yine bir şey yapmadan uyuyacağım, ertesi gün yine koşturacağım'. Bu da ruh halimi bunalıyor... İşe gitmek için bir adım atamıyormuş gibi geliyor. (0999_Antalya)

'Bu işi neden yapıyorum? Madem yapamıyorum neden buradayım?' diyorum. Yanlış yerde olduğumu düşünüyorum. Kendimi sorguluyorum. (0655_Istanbul)

İş yerinde algılanan stresi vurgulayan katılımcıların, söz konusu stresten uzaklaşmak için geliştirdikleri temel araçlar, dinlenmek, sosyal çevreleriyle veya bireysel boş zaman faaliyeti gerçekleştirmektir. Ancak katılımcı cevaplarında söz konusu faaliyetler için ihtiyaç duyulan zamanın yaratılmadığı yer almaktadır.

Bütün gün iş yerinde negatif yüklendiğinde ne yazık ki özel hayatımıza yansıyor. Bu negatif enerji ihtiyacını atma isteği duyuyorsunuz. (1443_Tekirdag)

Bunu tam tanımlayamam. İnsan huzursuz oluyor ama ne olduğunu tam anlamıyor. En azından iş çıkışında kafamı dağıtmak için bir şeyler yapma gereksinimine giriyorum. (2067_Ankara)

Stresin işe yabancılaşma, işyerinde çatışma ortamına neden olma gibi etkileri göz önünde bulundurulduğunda, olumsuz duygulanım durumunun çalışanların bireysel alanı kadar, yaptıkları işi ve çalışma rutinlerini, dolayısıyla üretilen iş ve ürünü genel anlamda da firmayı etkileyen bir konu olduğu söylenebilir.

'Sağlık Sorunlarının Ortaya Çıkması'

Yoğun stres altında uzun süreli çalışma, bunun neden olduğu olumsuz duygulanım ve serbest zaman faaliyeti gibi stresten uzaklaşma araçlarına ulaşamama gibi durumlarda, çalışanlar stresin sağlık sorunlarına neden olabildiğini işaret etmiştir. Stres kaynaklı yaşandığı dile getirilen sağlık sorunlarının başında, baş ağrısı, uyku ve/veya yeme bozukluğu gelmekte, bunları da kalp ve kas- eklem rahatsızlıkları diğer sorunlar takip etmektedir.

Kendini kötü hissettiğin çok zaman oluyor... Dolayısıyla bunun fiziksel sıkıntısını da yaşıyorum. Ciddi baş ağrısı, uykusuzluk ya da çok uyku gibi. (0993_Antalya)

İştahsızlık yapıyor bende. (0529_Istanbul)

Kalp rahatsızlıkları, uyku düzeninde bozulma, enerji düşmesi... Stres düzeyinin psikolojik olarak etkileri oluyor. Örneğin, kalp ritmi bozukluğu, tansiyon. Bazen uyku düzenimin bozulması. (0341_Istanbul)

Olumsuz duygulanım durumuna benzer biçimde, çalışanların stres kaynaklı sağlık sorunlarını yaşamalarının da işteki devamı, sürekliliği ve yapılan işin niteliğini olumsuz yönde etkileyerek işte verimsizliğe neden olacak bir unsur haline dönüşeceği söylenebilir.

'Sosyal İlişkilerde Artan Çatışma Eğilimi'

İşe ilişkin algılanan stresin sosyal yaşam üzerindeki olumsuz etkilerinden bir diğeri, 'olumsuz duygulanım' ile bağlantılı olarak ortaya çıkan %20,7 ile 'sosyal ilişkilerde artan çatışma eğilimi'dir. Çalışanların iş yerinde yaşadıkları stres sosyal çevrelerindeki kişilerle olan ilişkilerine yansiyabilmektedir.

İş yerindeki olumsuzluklar ve stresi bazen özel hayatıma da yansıtığım oluyor. (1440_Tekirdag)

*Sosyal çevremde de canım sıkıkın olduğu zaman aileme ve çevreme de bunu yansıtıyorum doğal olarak.
(0673_Istanbul)*

Stresin sosyal ilişkilere yansıma durumu zaman zaman ilişkilerde tepkisellik, sinirlilik bazen de duyarlılığın azalması şeklinde ortaya çıkabilmektedir.

Aşırı yoğun olduğum zamanlarda çevreme duyarlılığım daha az olabiliyor. Daha sinirli oluyorum.... O sinir stres seviyesiyle zaten sosyal hayat diye bir şey kalmıyor kayboluyor çünkü herkese sert çıkıyorsunuz insanları yanından uzaklaştırıyor (1344_Istanbul)

'Sosyal Faaliyetlerin Azalması'

İş yerinde algılanan stresin sosyal yaşam üzerindeki olumsuz etkilerinden bir diğeri olan 'sosyal faaliyetlerin azalması', kendine/özel hayatına zaman ayıramama, sosyal çevreye zaman ayıramama ve sosyal faaliyetlere zaman ayıramama şeklinde sınıflandırılabilir. Özellikle, zaman baskısı ve yoğun çalışma temposundan kaynaklı stres yoğun dönemlerde sosyal faaliyetlerden uzaklaşarak tüm zamanın işe harcanması diğeri bir deyişle, işe ayrılan vaktin sosyal faaliyetlere ayrılan zamanı da kapsayacak biçimde artması söz konusu olabilmektedir. Tüm dikkat ve enerjinin de işe yönelik harcanmasını beraberinde getiren bu durum bireysel alanın, iş dışı rahatlatma alanının ve zamanının azalması anlamına gelmektedir. Bu da iş stresinden uzaklaşıp rahatlamaya engel olabildiği için mevcut stresin daha yoğun hissedilmesine neden olabilmektedir. Katılımcılar bu durumu en genel tabiriyle 'özel hayata zaman kalmaması' şeklinde ifade tanımlamıştır:

*... sosyal hayatımı etkiliyor. Hafta sonu çalışıyorum. Öyle zamanlarda gittiğim sosyal aktivitelerin hiçbirine gidemiyorum. Spor yapamıyorum mesela, beslenmeme çok fazla dikkat edemiyorum.
(0825_Ankara)*

Sosyal anlamda kendime ayırabileceğim zaman azaldığında iş yoğunluğu arttığında... bir psikolojik olarak sarsıntı oluyor, hayatımı kötü etkiliyor. (2072_Ankara)

'Sosyal Yaşamı Etkilemiyor'

İşe ilişkin stresin ve işe ayrılan zamanın özel hayata, sosyal çevreye ve sosyal faaliyetlere ayrılan zamanı olumsuz yönde etkilediği yönündeki veriler, iş ve iş dışı alan veya zamanın iç içe geçtiğini işaret etmektedir. Ancak bu alan veya zamanlar birbirinden ayrı algılandığı durumlarda, iş yaşamındaki stresin sosyal yaşam üzerindeki etkilerinin azaldığı söylenebilir. Bunun nedeni, iş yerinde algılanan stresin sosyal yaşantısına olumsuz etkisi olmadığını belirten katılımcı cevaplarında öne çıkan temel unsurların, işi ve sosyal yaşamı birbirinden ayırmak, işi ve/veya işe ayrılan zamanı sosyal yaşama etki etmeyecek biçimde organize etmektir.

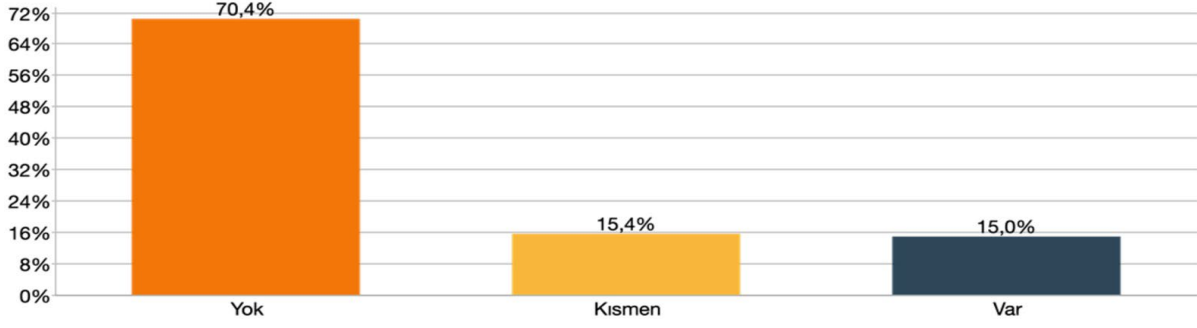
Ben işimi ve diğer yaşamımı çok ayrı tutabilen bir insanım. İşte yaşanan olumlu- olumsuz şeyler benim buradan çıktıkten sonra kafamı kurcalayan şeyler değil. (1706_Tekirdağ)

...eve iş götürmüyorum. İşi iş yerinde bitiriyorum. Eve iş götürmeyince de evle işi ayırt etmiş oluyorum. Evde ailemle iş yerinde işimle ilgileniyorum. (1555_Antalya)

İşe İlişkin Korkular/Kaygılar

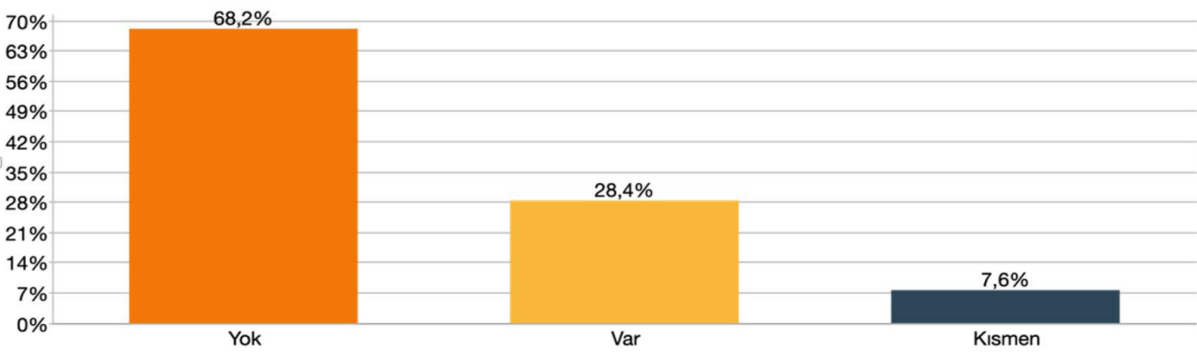
Korku/kaygı temasının alt kodları; 'iş kaybetme korkusunun/kaygısının varlığı' ve 'işteki başarısızlık korkusunun/kaygısının varlığı', 'korkuların/kaygıların kaynakları', 'korkuların/kaygıların iş ve sosyal yaşama etkileri' kodlarıdır ve detaylı gösterimleri Grafik 7 ile Grafik 11 arasındaki grafiklerde yer almaktadır.

Grafik 7: İş Kaybetme Korkusunun/Kaygısının Varlığı



Katılımcıların %70,4'ü iş kaybetme korkusunun/kaygısının bulunmadığını belirtirken, %15'i bu korku/ kaygıyı taşıdığını, %15,4'ü ise kısmen bu korkuyu/kaygıyı taşıdığını ifade etmiştir.

Grafik 8: İşteki Başarısızlık Korkusunun/Kaygısının Varlığı



Katılımcıların %28,4'ü işte başarısız olma korkusu/kaygısı taşıdığını, %7,6'sı ise bu korkuyu/kaygıyı kısmen taşıdığını belirtmiştir. Katılımcıların %68,2'si söz konusu korku/ kaygıya sahip olmadığını ifade etmiştir.

İşini kaybetme veya başarısız olma korkusu/kaygısı bulunmadığını belirten katılımcılar, ağırlıklı olarak sektörün olanaklarına ve kendi yetkinliklerine duydukları güvene dayanarak yeni bir iş bulmakta zorlanmayacağını düşünen katılımcılardan oluşmaktadır.

Başarısızlık korkum yok. İşimi kaybetme korkum da yok. Gayet global bir diplomaya sahibim. Kendi yetilerimi de biliyorum. Çalıştığım yerlerden gelen olumlu yorumları da biliyorum. (0951_Antalya)

Korkum yok kendime güveniyorum bu şirket olmazsa diğer şirket olur. (1611_Konya)

Çalışanların iş kaybetme korkusu/kaygısı taşınamasının diğer nedenleri arasında firmadaki çalışma süreleri, firmanın kurumsallık düzeyi ve işten çıkarmama eğilimleridir. Aynı firmada uzun süre çalışmış olmak çalışanların iş kaybetme korkularının/kaygılarının azalmasına neden olmaktadır. Benzer biçimde, ekonomik kriz ve/veya başarısızlığın işten çıkarma sebebi olmaması gibi firmanın işten çıkarmama eğilimleri çalışanların iş kaybetme korkusu/kaygısı yaşamalarını önlemektedir.

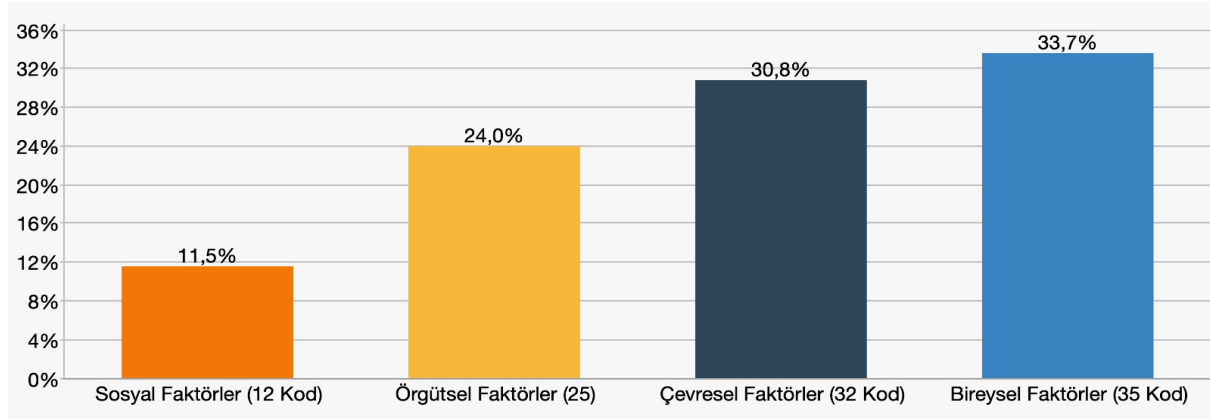
Ben başarılıyım. Kaç senedir çalışıyorum hiç öyle bir korkum olmadı... Şirket olarak da krizleri beraber atlatan bir şirketiz onun güveni var belki... Firmamızda da mesela yaşanan krizde kimseyi çıkarmadan atlatılmış bir şekilde. (1455_Izmir)

Yani çalışma ortamımızda başarısızlıkta çok ciddi cezalarla karşılaşılmıyor. Yani başarısızlık nedenlerine bakıyoruz, iyileştirmeye çalışıyoruz. Bugüne kadar 'şu işi başarmadın artık senle çalışmak istemiyorum' diyecek durumla bizim ofiste çok karşılaşmadı. Benim de o yüzden böyle bir endişem/korkum yok. (2082_Ankara)

Öyle bir kaygım yok, Kurumsal bir firma olmamızın getirdiği artıyla (1305_Bursa)

İş Kaybetme ve Başarısız Olma Korkularının/Kaygılarının Kaynakları

Grafik 9: Korkuların/Kaygıların Kaynakları



Grafik 9’da gösterildiği gibi, işe ilişkin korkularının/kaygılarının bulunduğu veya kısmen bulunduğu yönelik cevaplar, söz konusu korkuların/kaygıların kaynakları olarak ‘bireysel’ (%33,7) ve ‘çevresel’ (%30,8) faktörlere odaklanmıştır. Ardından, iş yeri ve işyerinin diğer çalışanlarını kapsayan ‘örgütsel faktörler’ (%24,0) ve yine kurulan iletişimleri ve son olarak sosyal faaliyetleri işaret eden ‘sosyal faktörler’ (%11,5) gelmektedir.

Çevresel Faktörler.

Açık birer sistem olan örgütler birçok çevresel unsurdan etkilenmektedir. Bunlar arasında ekonomi, teknoloji, uluslararası koşullar, yasal ve hukuksal değişiklikler sayılabilir. Bahsi geçen bu unsurlarda meydana gelen değişimler örgütlerin çalışanlarını da doğrudan ve dolaylı olarak etkileme gücüne sahiptir. Çevresel faktörlerden kaynaklanan işe ilişkin korku ve kaygıların en temel sebepleri gelecek kaygısı altında toplanabilir. Gelecek kaygısı, ülkedeki ekonomik ve sektörel koşulların belirsizlik içermesi ve çalışanların gerek iş yaşamlarının devamlılığı gerekse ekonomik beklentilerinin karşılanmasına dair belirsizlik yaşamaları şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Türkiye'nin biraz durumu, insan geleceğine güvenemiyor öyle bir korku var. (0130_Ankara)

Çalışanların ülke ekonomik koşullarına dayandırdığı temel kaygıların başında, çalıştıkları firmanın karşılaştığı ekonomik zorluklar veya genel ekonomik kriz gibi nedenlerle olası bir işten çıkarılma durumunda yeniden benzer nitelikte bir iş bulamama kaygısı gelmektedir.

Bu ekonomik sistem olabilir yani, yeni bir iş bulamama korkusu olabilir. (1693_Eskişehir)

İşsiz kaldığımız zaman, ülkenin de içinde bulunduğu durumlardan dolayı aynı seviyede bir iş bulmak çok da kolay değil. (1371_Sakarya)

Faaliyet gösterilen sektörel alan bazında bakıldığında, özellikle yazılım sektöründe iş kaybetme korkusunun/kaygısının daha görünür olduğu, sektörel anlamdaki belirsizliğin arttığı söylenebilir. Yazılım sektöründe faaliyet gösteren katılımcılar, işlerinin niteliği ve sektörün rekabetçi yapısı gereği oldukça kolay işten çıkarılabileceklerini ve bunun firma için bir kayıp yaratmayacağını düşünmektedir.

... bu bizde her çalışanda olan bir şey, en kolay da değiştirilebilecek sektör grubundayız. Piyasa rakibimiz çok fazla dolayısıyla o konuda hep var... örneğin bir işte kaynakçıyı çıkarmak istediğinizde yerine birini almanız gerekir önce, ona işi öğretmesini beklemeniz gerekir nasıl yapılıyor diye. Bizde öyle değil, yazılım sektörüne aldığımız bir kişi zaten yazılımı bildiğinden aldığı için direkt ertesi gün iş başı yapabiliyor çıkarmakla yerine birini koymak inanın çok kolay (0670_Izmir)

Örgütsel Faktörler.

İş kaybetme veya başarısız olma ile ilgili korkuların/kaygıların kaynaklarından bir diğeri de çalışanların birer aktörü oldukları firmalarının koşullarını içeren ‘örgütsel faktörler’dir. Bu koşullar özel sektördeki iş olanakları ile özel sektörün faaliyetlerine daha rekabetçi ve başarı odaklı yaklaşması kadar örgütün stratejik amaç ve hedeflerinden, yönetim felsefesine örgüt içindeki tüm uygulama ve politikaları da içerisinde barındırmaktadır.

Örgüte hakim olan kültür, örgüt içindeki güven ve adalete ilişkin algı, yönetimin hatalar karşısında nasıl tavır takındığı yine örgütsel faktörler arasında sayılabilir.

Özel sektörde faaliyet gösteren firmaların çalışanlardan başarı beklentilerinin yoğunluğuna ek olarak özellikle hata veya başarısızlık durumunda iş kaybının yaşandığı durumlara tanıklık etmiş olan çalışanlar başarısızlık korkusu/kaygısı taşımaktadır.

Sanayide beyaz yaka olarak çalışıyorsunuz ve direkt olarak başınızda katma değerinizle ilgili bulunduğunuz kişi var. Eğer bu konularda yönetimin değerlendirdiği bir zafiyet varsa direkt olarak işten çıkarılırsınız. (1416_Bursa)

...bir anda 12 yıllık direktörü işten attular, bir anda. O adamın bile gönderilmesi hiç kimsenin garantisinin olmadığını, bir yandan da yeni gelen kişi tarafından resmileştirmek gibi bir şey. Yani 'bak bu adam bile gittiyse hiçbirinin bir garantisi yok'... (0646_İstanbul)

Bireysel ve Sosyal Faktörler.

Katılımcılar tarafından işe ilişkin korkuların/kaygıların nedenleri arasında en fazla dile getirilen 'bireysel faktörler' (%33,7), ağırlıklı olarak, ülke ekonomik koşullarının ve sektörel koşulların etkili olduğu işsizlik ve maddi kazanç kaybından oluşmaktadır.

Ülke şartları olabilir... İşsizlik kötü bir şey. O korku kötü bir şey... İş fazla olsa bir yerden çıkar bir yere girersin ne olacak, işsizlik sorunun yok rahat edersin. Türkiye'de o şartlar olmadığı için. (2292_Mersin)

...başarısız olmak gibi bir korkum yok. İşi kaybetme korkusu herkesin olur, eklemek derdidir bu sonuçta... Kazandığımız parayı kaybetmektir... İtibar kaybı yaşıyorsunuzdur, bu sizden kaynaklanmıyordur, ekonomik nedenler gibi birçok nedenler vardır. (2207_Eskisehir)

İş kaybının neden olacağı maddi gelir kaybı ve maddi kazanca bağlı standartların korunamaması ve statü kaybı ise çalışanların korkularını/kaygılarını besleyen 'sosyal faktörler'in (%11,5) başında gelmektedir. Özellikle ailelerinin geçiminden sorumlu olduklarını belirten katılımcılar gerek kendileri gerekse aileleri için maddi gelirlerini ve bu gelire dayalı yaşam standartlarını koruma sorumluluğunun beraberinde getirdiği olası bir iş kaybının korkusunu/kaygısını taşımaktadırlar.

Aile önemli bir sebep. Siz işsiz kaldığımızda çok sorun değil ama ailenizi yaşatamamak ya da şu anda var olan standardı sağlayamamak korku sebebidir. Bana göre işsizlik korkusunun arkasında yatan en önemli sebep ailedir. İkincisi ise başarısızlık korkusudur. Bunu başaramamak ve işsiz kalmak. (0021_İstanbul)

İşi kaybetmenin kaynağı tabii ekonomik koşullar ve... içinde olduğum sosyal şartlarımı kaybetme korkusudur. Belli statülerimi kaybetme korkusudur. (1496_İstanbul)

Korku ve kaygıları besleyen sosyal faktörlerden bir diğeri, toplumda var olan başarı algısı ve bu algıdan temellenen başarılı olma beklentisidir. Bu noktada firmanın ve sektörün beklentilerinden kaynaklanan baskıya toplumsal baskı da eklenmektedir.

Bugüne kadar hep bizim okuduğumuz eğitim sistemi, yaşam, eğitim tarzı aileden gelen, başarılı olmak üzerine kurulu... (0079_İzmir)

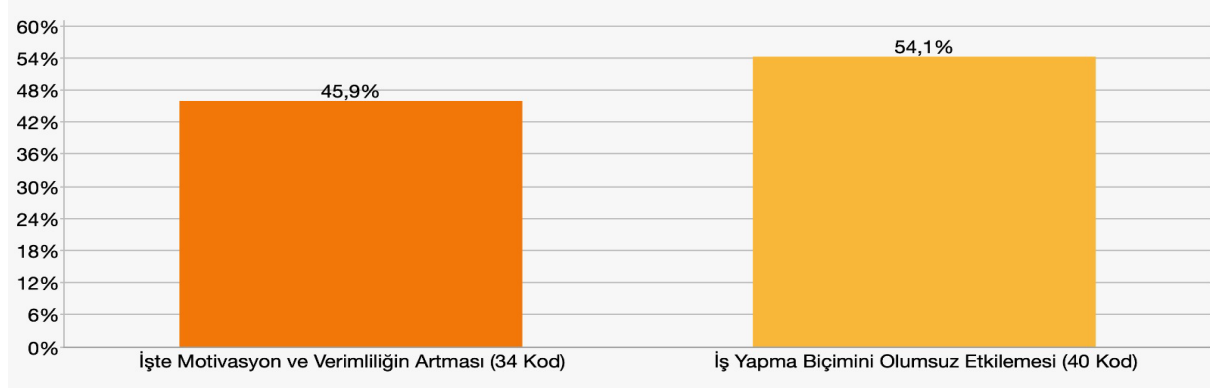
Beklentiler diyelim hem aileden hem de iş yerinden olan beklentiler. Belli bir seviyede başarılı olmanız bekliyorlar bu yüzden sizi bu konuma getirmişler. (1516_Ankara)

İş Kaybetme ve Başarısız Olma Korkularının/Kaygılarının İş ve Sosyal Yaşam Üzerindeki Etkileri

İş kaybetme ve başarısız olma korkuları/kaygılarının iş yaşamına ve sosyal yaşama etkileri ele alındığında, Grafik 9'da belirtildiği gibi söz konusu korku/kaygıların sosyal yaşam üzerinde olumsuz etkili ve etkisiz olduğu, iş yaşamında ise (Grafik 10) motivasyon ve verimliliği arttıracak biçimde olumlu, iş yapma biçimini olumsuz etkileyecek yönde olumsuz etkileri olduğu söylenebilir.

İş Yaşamına Etkisi

Grafik 10: Korkuların/Kaygıların İş Yaşamına Etkisi



Korkuların/kaygıların iş yaşamına etkileri %45,9 ile 'işte motivasyon ve verimliliğin artması' ve %54,1 ile 'iş yapma biçimini olumsuz etkilemesi' şeklindedir.

İş kaybetme veya başarısız olma korkusunun/kaygısının çalışanların iş yaşamı üzerindeki olumlu etkileri iş kaybetmemek ve/veya işte başarısız olmamak adına daha fazla çalışmak ve bu çalışma neticesinde uzmanlık alanında daha yetkin hale gelmektir. Bu durumda işe ilişkin korkular/kaygılar, daha fazla çalışmayı, işi daha fazla önemsemeyi beraberinde getiren işte motivasyonu ve verimliliği arttıran unsurlar haline dönüşmektedir.

[Korkular/kaygılar] iş hayatında daha fazla çalışmamı ve öğrenmemi sağlıyor. Bana daha fazla çalışma isteği sağlıyor. (1081_Bursa)

Başarısız olmak istemediğim için daha çok çalışacağım hususunda olumlu etkiler. (1984_Kayseri)

[Korkular/kaygılar] iş hayatım olarak artı yönde etkiliyor olabilir. Hani kaybetme korkusuyla daha çok sarılabilir. (0329_Istanbul)

Korkuların/kaygıların iş yaşamına bir diğer olumlu etkisi, çalışanların işlerini korumak adına kendilerini daha fazla geliştirip uzmanlıklarını pekiştirerek sektörde kendi uzmanlık alanlarında aranan bir eleman olma ve gerektiğinde yeni bir iş bulma olasılığının arttırdığını düşünmeleridir.

Özel sektörde çalıştığımız için bu korkuları çoğu insanın yaşadığını düşünüyorum ama bu kendini geliştirmekle ilgili bir şey, kendinizi geliştirirseniz buradan kovulsanız da başka yerde iş bulma olanağımız yüksek (1686_Eskisehir)

Yani işimi kaybedersem. Sonuçta alternatif oluşturmak zorundasınız. Bundan dolayı da iş yerindeyken bile kendinizi bir şekilde sürekli geliştirme ihtiyacı duyuyorsunuz. (0034_Istanbul)

Çalışanların kendilerini geliştirmeye ve başarısızlıklarını en aza indirmeye yönelik çalışmaları işi öğrenme ve işle ilgili sorunları çözme çabası ve işe hassasiyet gösterme şeklinde davranışa dönüşmektedir.

İş hayatıma daha çok sarılıp bilgi edinmeye çalışıyorum, daha çok soruyorum... (1764_Bursa)

... kaybetme korkusu da daha fazla oluyor... Olumlu etkilemesi sonuçta bir insan eğer başarılı olmak için çalışıyorsa o insan seni daha bassas yapar, vurdumduymaz olmaz. Biraz daha ayrıntılarıyla incelemeye çalışır yani nasıl doğru yapabilirim falan filan diye... (1951_Mersin)

Yapılan işte gelişme ve başarı kazanma çabaları, çalışanların uzmanlık alanlarında ilerlemelerinin yanı sıra girişimcilik ekosistemini destekler nitelikte, faaliyet gösterdikleri sektöre uyum sağlayarak girişkenlik ve yenilikçilik özelliklerini geliştirmelerine katkıda bulunmakta, işte karşılaşılan başarısızlıkların yeni arayışlara yönelmesini sağlamaktadır.

[Korkular/kaygılar] daha fazla hırslanıp daha fazla girişkenliğe de neden oluyor. (1878_Kayseri)

İş hayatım aşında olumlu etkiliyor sürekli aktif olmam için sürekli bir şeyler yapmam gerekiyor ya da yeni bir şeyler öğrenmem gerekiyor. Bu da seni bilgi bakımından geliştiren şeyler... burada sürekli bir yenilik yapman gerektiği için bu seni araştırmaya itiyor. (2097_Antalya)

Bir projede eğer ki umduğunuzu bulamazsanız yeni arayışlara sizi itiyor. Yeni arayışlara itmek de size yeni fikirler getiriyor. (0344_Bursa)

İş kaybetme veya başarısız olma korkusunun/kaygısının çalışanların iş yaşamı üzerindeki olumsuz etkileri ele alındığında ise çalışanların stresle paralel söz konusu kaygıya kapılarak motivasyon eksikliği, odaklanma güçlüğü çekmeleri ve bu nedenle de hata yapma olasılıklarının artması ortaya çıkmaktadır.

Başarısız olma korkusu yüzünden daha çok çalışıyorum... Biraz disiplini azaltabiliyor. Mesai saatlerinin ötesinde olabiliyorsunuz. Kötü etkiliyor diyebilirim. Motivasyonum bayağı azalıyor. (0619_İstanbul)

Bu baskıyla ya da korkuyla... daha çok hata yapabilirsiniz. (1354_Kocaeli)

İşten atılacağımı veya çıkarılacağımı hissettiğim zaman bir odaklanamama problemim oluyor evet. (0673_İstanbul)

Motivasyonu ve verimliliği arttırarak iş yaşamına olumlu bir etki olarak algılanması durumunda yenilikçilik ekosistemini destekleyen korkular/kaygılar, çalışanlar tarafından olumsuz ve engelleyici bir unsur olarak algılandığında yenilikçilik için gerekli olan risk alma kapasitesinin azalması, bunun yanında daha ihtiyatlı olma şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Hayata geçiremiyorsunuz çünkü kaybetmekten korkuyorsunuz. Çok net bir şekilde ifade edemiyorsunuz, beğenilmezse yapamazsam başaramazsam, tamamen hayatta kalma mücadelesi yani. (1443_Tekirdag)

... daha cesur olabilecekken risk alabilecekken üç kere dört kere düşünüyorsunuz... Bu da benim ticari ilerlememi daha etkiliyor... (1075_Ankara)

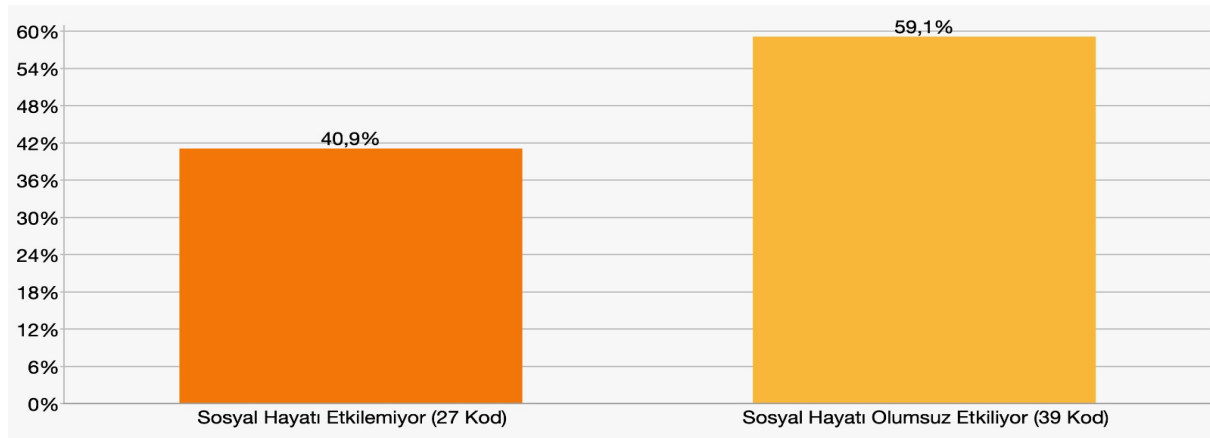
Başarısızlık ve/veya iş kaybetme korkusu/kaygısı, çalışanların çalışma biçimleri kadar, işveren ve çalıştıkları firma ile ilişkilerini de etkileyebilmektedir. Çalışanların söz konusu korkuları/kaygıları, işe ve firmaya duydukları aidiyetin azalmasına ve iş kaybetmemek adına haklarını savunmaktan vazgeçmelerine neden olabilmektedir.

İş yerinde bir kere, o bağlılığı etkiliyor. İş yerine artık o eski gözle bakamıyorsun. Şirkete bu kadar emek vermiş birinin bir anda kapı dışarı edilmesi, acaba benim de başıma aynı şey gelir mi korkusunu insana veriyor. (0646_İstanbul)

...boyun eğmenize sebep oluyor yani yaptırımlara, hakkınız olan şeyi isteyememe... patronun güçlü olmasına sebep oluyor çünkü bu işten ayrılma korkusu hakkınız olan şeyi bile isteyemiyorsunuz onun takdirine kalır (0670_İzmir)

Sosyal Yaşama Etkisi

Grafik 11: Korkuların/Kaygıların Sosyal Yaşama Etkisi



Grafik 11’de yer aldığı üzere, İşe ilişkin korkuların/kaygıların sosyal yaşama olan etkileri %59,1 ile ‘sosyal hayatı olumsuz’ etkilediği, %40,9 ile ‘sosyal hayatı etkileme’ diği yönündedir.

İş kaybetme, başarısız olma, yeniden iş bulamama, toplumsal beklentileri karşılayamama gibi korkuları/kaygıları çalışanların işte karşılaşılabilecekleri olası riskleri en aza indirme çabası göstermelerine neden olmaktadır. Söz konusu çaba, ağırlıklı olarak daha çok çalışma ve işe daha fazla zaman ayırma şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu

durum da çalışanların kendilerine ve sosyal çevrelerine ayırdıkları zamanın azalmasına yol açarak sosyal yaşamlarını olumsuz etkilemektedir.

Yani işime daha bağlı olmamı gerektiriyor, daha fazla vakitler ayırmamı gerektiriyor. Sosyal hayatıma dediğim gibi işe daha fazla konsantre olacağım için dinlenme saatlerimden bazı saatleri iş hayatına döndürdüğüm için sosyal hayatımda kendime ayırdığım zaman azalıyor. (1496_Istanbul)

Başarısız olma korkum evet hep var... Bunun kaygısıyla işe daha fazla sarılıyoruz... Sonuçta işle ilgili bir olumsuzluk olduğu zaman işinizi daha çok zaman ayırmamız gerekiyor. Bu yüzden işinize olan mesai arttıkça da sosyal hayatınız zarar görmeye başlıyor veya daha fazla zaman ayıramamaya başlıyorsunuz. (1086_Istanbul)

İşe ilişkin korkuların/kaygıların sosyal hayatını etkilemediğini belirten katılımcılar ise iş dışında kendilerine zaman ayırabildiğini veya iş ve iş dışındaki hayatını birbirinden ayırabildiğini belirten katılımcılardır. Stres ile baş etme yöntemleri ile benzer biçimde, işi sosyal yaşamdan ve sosyal çevre ile kurulan iletişimden uzak tutmak veya boş zaman faaliyetlerine zaman ayırabilmek sosyal yaşamın işe ilişkin korkulardan/kaygılardan etkilenmesini önlemektedir.

Başarısız olup iş kaybetme korkusu biraz stres kaynağı oluyor tabii ki. Sosyal hayatımı çok fazla etkilediğini söyleyemem. İş dışında kendime zaman ayırıp kendimi mutlu hissettiğim şeyler yapmaya çalışıyorum. (1371_Sakarya)

Sosyal hayatımı etkilemiyor. Arkadaşlarımla dostlarımla ilişkiyi yürütüyorum. (1325_Kocaeli)

Araştırmanın Bulguları ve Tartışma

Araştırma sonuçlarına göre işe ilişkin algılanan stresin temel kaynakları; işin yetiştirilmesi, müşteri ilişkilerinin yönetilmesi ve işlerin denetlenmesidir. Araştırma sonuçlarına göre katılımcılar hızlı karar verdiklerinde işin yetiştirilmesine ilişkin stres ile daha fazla hata yaptıklarını belirtmektedir. Yamuç ve Türker (2015) benzer sorunlara atıfta bulunmaktadır. Araştırmacılar beyaz yakalıların zaman baskısı sebebi ile işe tam olarak odaklanamadıklarını ve bunun kendilerinde stres yarattığını tespit etmiştir.

Müşteri ilişkilerinin yönetilmesine ilişkin stres faktörü ise yapılan işin niteliğinden kaynaklanmaktadır. İşin hata kaldırmadığına ilişkin algı ve sorumluluk hissi çalışanlarda bir diğer stres unsurunu oluşturmaktadır. Pehlivan (2000) sorumlulukların yarattığı endişenin, İlbasan (2002) ise yetki ve sorumluluk arasındaki farkların çalışanlar için bir stres kaynağı yarattığını belirtmektedir. Yine araştırma verileri iç denetim mekanizmalarının bir diğer stres kaynağı olarak algılandığını göstermektedir. Benzer şekilde Pekgırgin (2014) beyaz yakalı çalışanlar üzerine gerçekleştirdiği çalışmasında denetim odağı ile algılanan stres arasında düşük düzeyde negatif ilişki bulunmuştur.

Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların çok büyük bir bölümü (%67,4) algıladıkları stresin iş yaşamlarını olumsuz etkilemektedir. Bu olumsuz etkilerin “iletişim sorunu ve çatışma ortamı”; “verimlilikte düşüş”, “motivasyonda düşüş”; “hızlı karar verme ve hata yapma” ve “yaratıcılık ve bireysel gelişimde kısıt” olarak beş temel başlık altında toplandığı görülmüştür. Araştırma sonucunda işteki stresin en büyük etkisinin iletişimde görüldüğü söylenebilir. Bu anlamda yüksek düzeyde algılanan stres ile güven temelli iletişimden uzaklaşıldığı; iletişim ortamında gerginlik, sinirlilik hali ve öfkenin hakim olduğu ifade edilmektedir. Araştırmanın bu sonucu Aktay’ın (2019) çalışması ile paralellik göstermektedir. Aktay (2019) teknopark mühendisleri üzerine gerçekleştirdiği çalışmasında katılımcıların yüksek düzeyde çatışma yaşadığını belirtmektedir. Yine araştırma sonuçları arasında bu çalışanların verimlilik ve motivasyon düzeylerinde düşüşlerin yaşandığı yer almaktadır. Gümüštepe ve Öztemiz (2005) araştırmalarında çalışanların verimliliğinin algılanan stres orta düzeyde iken en uygun (optimum) durumda olduğunu belirtmektedir. Üretme ve yaratmaya ilişkin yetenekleri önem arz eden yaratıcı sınıfın, algılanan yüksek iş stresi ile yaratıcılık kapasitelerinin azaldığı, yoğun algılanan stresin kalite ve nitelik açısından düşüslere neden olduğu söylenebilir. Araştırmanın bu sonucu Gökmen ve Yıldız (2021) çalışması ile paralellik taşımaktadır. İş stresinin iş yaşamına olumlu etkisi olduğunu düşünen grup ise (%15,7); bu etkiyi motivasyon ve verimlilikte görülen artış ile açıklamıştır. Bahsi geçen grup, işteki stresin kendilerini zorlayarak daha yapıcı hale getirdiğini, böylece iş yapma kapasitelerinin arttığını belirtmektedir. Bu katılımcıların söylemlerini destekler nitelikte Akça ve Beydi (2018), iş stresi ve yaratıcılık süreci arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmasında stresin yaratıcılığı açıklayan bir değişken olduğunu tespit etmiştir. Yine Özbozkurt (2019) teknostres ile verimlilik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir.

Algılanan iş stresinin sosyal yaşama etkileri ise ‘olumsuz duygulanım’, ‘sosyal ilişkilerde artan çatışma eğilimi’, ‘sosyal faaliyetlerin azalması’, ‘sağlık sorunlarının ortaya çıkması’ şeklinde sıralanmıştır. Araştırma sonucunda iş stresinin sosyal yaşama en önemli etkisi olumsuz duygulanım şeklinde ortaya çıkmaktadır. İş yaşamında uzun süre maruz kalınan stresin genel yaşama yansiyarak sosyal yaşamı sekteye uğrattığı söylenebilir. Bununla birlikte maruz kalınan iş stresinin özel hayata yansiyarak boş zaman faaliyetlerine engel oluşturduğu araştırma sonuçları arasında yer almaktadır. Alan yazında araştırmanın bu sonucunu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (Greenhaus ve Beutell,1985; Parasuraman ve Simmers, 2001). Benzer şekilde Üstün ve Ersolak (2019) yine Teknopark ve Ar-GE çalışanları gibi bilgi işçisi olan akademisyenler üzerine yürüttükleri çalışmada, iş-aile çatışmasının çalışanların zihinsel anlamda dayanıklılık, bağlılık ve yoğunlaşma yetenekleri önünde engel teşkil ettiğini tespit etmiştir. Yine kişinin iş ve aile rollerinin getirdiği sorumlulukların aileye gereken zamanın ayrılması ve eşler arasında hangi role öncelik tanınması konusunda yaşadığı belirsizlikler çatışmalara kaynaklık etmektedir (Greenhaus ve Beutell,1985).

Yine algılanan stresin sosyal yaşama etkileri ile ilgili olarak katılımcılar tarafından dile getirilen diğer hususlar, stres kaynaklı olarak sosyal ilişkilerinde çatışma eğiliminin artması (%20,7), sosyal faaliyetlerin azalması (%14,3) ve sağlık sorunlarının ortaya çıkmasıdır (%12,4). Katılımcılar tarafından dile getirilen stres kaynaklı olumsuz duygulanım (%30,3) arasında öfkelenme, ağlama gibi tepkilerin yanı sıra hızlı duygu değişimleri, duygular üzerinde kontrolün yitirilmesi veya duyguların dışavurumunda kontrolün yitirilmesi gibi durumlar dikkat çekmektedir. Yoğun ve uzun süreli maruz kalınan stresin fizyolojik ve psikolojik sağlığı olumsuz etkilediği söylenebilir. Araştırmanın bu sonucu literatürde birçok çalışma ile uyum göstermektedir (Fasbenger vd., 2018; Dodanwala ve Santoso, 2021; Moghadam, Moosazadeh, Mohammadyan, vd., 2016). Yine Timuroğlu ve Çakır (2014)’ın “stres, uykusuzluk gibi etmenler girişimciyi hem fiziksel hem de psikolojik olarak yıpratmaktadır” ifadesi ile uyum göstermektedir. Yine Aydın (2008) örgütlerde strese ilgili hastalıkların her geçen gün arttığını, ayrıca örgüt üyelerinin birinde görülen stresin diğerini de olumsuz etkilediğini belirtmektedir. Bu durum ise çalışanların verimlilik, performans ve iş doyum düzeylerinin önemli ölçüde düşmesine, işe devamsızlık göstermelerine neden olmaktadır. Algılanan stresin sosyal yaşantısına olumsuz etkisi olmadığını belirten katılımcı cevaplarında, işi ve sosyal yaşamı birbirinden ayırmak, işi ve/veya işe ayrılan zamanı sosyal yaşama etki etmeyecek biçimde organize etmeye ilişkin yetenekleri dikkat çekmektedir.

Araştırmada cevap aranan bir diğer konuyu oluşturan korkuların/kaygıların kaynakları ve etkileri temasının “işini kaybetme korkusu/kaygısı” ve “işteki başarısızlık korkusu/kaygısı” olarak iki alt kodu oluşmuştur. Araştırma sonuçları yaratıcı sınıfın büyük bir çoğunluğunun (%70,4) işini kaybetmeye ilişkin korkusu/kaygısının bulunmadığını göstermektedir. Yine araştırmanın bu sonucu Aykan’ın (2019) teknoparklarda yaptığı iş güvencesizliğiyle ilgili çalışması ile benzerlik göstermektedir. Diğer taraftan katılımcıların %68,2’sinin işte başarısız olmaya ilişkin bir kaygı/korku taşımadığı görülmektedir. Araştırma grubunun entelektüel yetenekleri bu sonucun ortaya çıkmasında etkili olmuş olabilir. Türkiye’nin en önemli yapıları arasında yer alan Teknoparklar ve AR-GE merkezlerinin örgütsel politika ve uygulamalar bakımından diğer kurumlardan ayrılması, daha yenilikçi ve inovatif faaliyetlere odaklanması bu korku ve kaygıyı azaltmaktadır.

Araştırmanın bir diğer sonucu işteki korku/kaygılara sırası ile bireysel, çevresel, örgütsel ve sosyal faktörlerin kaynaklık ettiği. Öyle ki yaratıcı sınıf üzerinde korku/kaygının en önemli kaynağını yaş, eğitim durumu, medeni durum, kişilik ve karakter vb. unsurlar oluşturmaktadır. Yine bireyler her zaman kendi kapasitelerine ve becerilerine uygun işlerde yer alma olanağı bulamamaktadır (Aydın, 2008). Bu gibi durumlar çalışanların iş doyumlarını ve verimliliklerini azaltmaktadır. Yine araştırma sonuçları ülkenin iç ve dış çevre (iş güvencesi, teknolojik gelişmeler, işsizlik, enflasyon, siyasal belirsizlikler ve işletmelerin küçülmesi vb.) koşullarındaki hızlı değişimlerin çalışanlar için bir belirsizlik ortamı yarattığına işaret etmektedir. Benzer bir sonuç Yıldırım, Tektüfekçi ve Çukacı’nın (2004) çalışmalarında da yer almaktadır. Bu bağlamda özellikle işsiz kalma ve yeni bir iş bulmaya ilişkin kaygılar bireysel nitelik ve yeteneklerden bağımsız şekilde ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca, araştırma sonuçları işteki korku ve kaygıların çalışanların iş yapma biçimini ve sosyal hayatını olumsuz etkilediği yönündedir. Bu bulgu daha önceki Meltzer vd.’nin (2010) ve Menéndez-Espina vd.’nin (2019) çalışmalarında ortaya konmuştur. Bu noktada işini kaybetme, başarısız olma, yeniden iş bulamama, toplumsal beklentileri karşılayamama gibi korkuları/kaygıları çalışanların daha fazla çaba harcayarak, işlerine daha fazla zaman ayırarak sosyal yaşamlarını sekteye uğratabilmektedir. Alan yazında kaygının yaşam doyumunu üzerine negatif etkileri

olduğunu belirten çalışmalar bulunmaktadır (Yu vd., 2020; Evren vd., 2020; Lombardo vd., 2018; Ghazwin vd. 2016).

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada AR-GE çalışanlarının duygularından yola çıkılarak; işteki stres, korku/kaygılarının kaynakları, etki ve sonuçlarının anlaşılmasına odaklanılmıştır. Rekabetin yoğun şekilde hissedildiği bu yapılar, önemli bir değer olan insan sermayesinin duygu durumlarından etkilenmektedir. Özellikle negatif ve yıkıcı duygular olan stres ve korku/kaygıların yaratıcılık üzerine etkilerinin bilgi işçisi olan bu özel grupta belirlenmesi çalışmanın önemini artırmaktadır.

Örgüt içinde bireysel ve örgütsel stresle başa çıkma stratejileri, iş stresinin azaltılması ve kronikleşmemesi için katkılar sağlaması bakımından oldukça önemlidir. Yine örgütte yaratılacak paylaşımcı ve güvene dayalı bir kültür hem çalışanların kaygılarını hem de stres düzeylerini azaltabilecektir. Açık bir iletişim sistemi ile adalet ve liyakatin hâkim olduğu güven ve adaleti esas alan bir örgütte yaratıcılık, verimlilik ve motivasyonun da artacağı söylenebilir.

Bunun yanında ekonomi, enflasyon, yasal ve politik çevreye ilişkin bir takım kontrolü mümkün olmayan dış çevre değişkenlerinin yaratacağı kaygı ve korkuların etkilerinin azaltılması da önem arz etmektedir. Bu bağlamda çalışanların kendilerini hem bireysel anlamda hem de yetenekleri anlamında geliştirmelerine yardımcı olacak platformlar oluşturulması araştırma önerileri arasında yer almaktadır.

Yine çalışanların iş-aile dengesini koruyacak bir çalışma düzeninin kurulması çalışanların potansiyelini doğru kullanmaları konusunda katkı sağlayacaktır. Sosyal yaşamında mutlu, sağlıklı ve dengeli çalışanların örgüte sunacakları katkının daha nitelikli olacağı düşünülmektedir.

Stres ve korku/kaygılara yönelik çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim gibi demografik özellikleri ile kültürel ve beşeri sermayeleri, iş yerindeki pozisyonları, çalışma deneyimleri gibi bireysel değişkenler ile çalıştıkları firmaların özellikleri, firmaların bulunduğu mekan ve kentlerin gelişmişlik düzeyi gibi örgütsel değişkenlerin de göz önünde bulundurulduğu detaylı çalışmaların yapılabileceği öngörülmektedir. Buna ek olarak, Ar-Ge yoğun çalışmalar yapan teknoloji şirketlerinin kurumsallaşması, işveren ve yöneticilerin iş yerindeki stres ve korku/kaygıya yaklaşımlarını inceleyen bir başka çalışmanın yapılması da faydalı olacaktır. Söz konusu çalışmaların bu alanda belirlenecek politikalara ve firmaların kendi içinde yapabilecekleri düzenlemelere yol göstereceği düşünülmektedir.

Kaynakça

- Akmel, J. (1992). Turizm sektöründe stres kavramı. *Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F Dergisi*, (1)2, 101-113.
- Aktay, S. (2019). *İş aile çatışması ile işkoliklik ve iş güvencesizliği arasındaki ilişki: Teknoparkta çalışan mühendisler üzerine bir araştırma değerlendirilmesi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Çankaya Üniversitesi.
- Albrecht, K. (1993). *Gerilim ve yönetici*, (K. Tosun Çev..). İstanbul Üniversitesi yayınları.
- Aydın, İ. (2008). *İş yaşamında stres*. Pegem Akademi.
- Akın, M. (2004). *İşletmelerde Duygusal Zekânın Üst Kademe Yönetimciler ile Astarlar Arasındaki Çatışmalar Üzerindeki Etkileri (Kayseri'deki Büyük Ölçekli İşletmelerde Bir Uygulama)*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Baltaş Z,& Baltaş A. (2010). *Stres ve başa çıkma yolları* (26. Baskı). Remzi Kitabevi.
- Baltaş, Z. (2002). *Verimli İş Hayatının Sırrı: Stres* (2. Basım). Remzi Kitabevi.
- Barutçugil, İ. (2004). *Organizasyonlarda duygu yönetimi*. Kariyer Yayınları.
- Baykal, E. (2020). Covid-19 bağlamında psikolojik dayanıklılık, kaygı ve yaşam doyum ilişkisi. *International Journal of Social and Economic Sciences*, 10(2), 68-80.
- Baytar, Ö. (2010). *İş yaşamında stresin işgören performansları üzerindeki etkileri* [Doktora tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Bell, D. (1973). *The coming of postindustrial society: A venture in a social forecasting*. Basic Books.

- Castells, M. (2005). *Enformasyon çağı: Ekonomi, toplum ve kültür: Ağ toplumunun yükselişi* (E. Kılıç, Çev.). Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Çeşitcioğlu, M. (2003). *Kaliteli insan*. Alfa Yayınları.
- Cooper, C. L., & Davidson, M. (1987). Psychosocial Stressors at Work. In R. Calimo vd., (Ed.), *Psychosocial Factors at Work And Their Relation to Health* (pp. 92-99). World Health Organization Geneva.
- Cüceloğlu, D. (2009). *İnsan ve Davranış* (18 basım). Remzi Kitabevi.
- Drucker, F. P. (1991). The new productivity challenge. *Harvard Business Review*, 69(6), 69- 79.
- Drucker, F. P. (1994). *Yeni gerçekler* (B. Karanakçı, Çev.). Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Dağ, İ. (1999). Psikolojinin ışığında kaygı. *Doğu Batı Düşünce Dergisi*, (6), 181-189.
- Dodanwala, T. C., Shrestha, P., & Santoso, D. S. (2021). Role conflict related job stress among construction professionals: The moderating role of age and organization tenure, *Construction Economics and Building*, 21(4), 21-37.
- Evren, C., Evren, B., Dalbudak, E., Topcu, M., & Kutlu, N. (2020). Measuring anxiety related to COVID-19: A Turkish validation study of the coronavirus anxiety scale. *Death Studies, Special Issue*, 1052-1058. <https://doi.org/10.1080/07481187.2020.1774969>.
- Fasbender U, Van der Heijden BIJM, & Grimshaw S. (2019) Job satisfaction, job stress and nurses' turnover intentions: The moderating roles of on-the-job and off-the-job embeddedness. *J Adv Nurs*. 75, 327–337. <https://doi.org/10.1111/jan.13842>
- Florida, R. (2005). *Cities and the creative class*. Routledge.
- Florida, R. (2002). Bohemia and economic geography. *Journal of Economic Geography*, 2 (1), 55–71.
- Florida, R. (2002a). *The rise of the creative class*. Basic Books.
- Ghazwin, M. Y., Kaviani, M., Ahmadloo, M., Jarchi, A., Javadi, S. G., Latifi, S., & Ghajarzadeh, M. (2016). The association between life satisfaction and the extent of depression, anxiety and stress among Iranian nurses: a multicenter survey. *Iranian journal of psychiatry*, 11(2), 120–127.
- Gökmen, B. D., & Yıldız, M. (2021). Hemşirelerde iş-aile yaşam çatışması düzeyi ile iş verimliliği ve iş stresi arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5(2), 186-197.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Griep, Y., Kinnunen, U., Nätti, J., De Cuyper, N., Mauno, S., Mäkikangas, A. and De Witte, H. (2016). The effects of unemployment and perceived job insecurity: A comparison of their association with psychological and somatic complaints, self-rated health and life satisfaction. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89(1), 1–16. <https://doi.org/10.1007/s00420-015- 1059-5>
- Gümüştekin, Y. E., & Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1) , 271-288.
- Işıkhan, V. (2004). *In work life stres* (in Turkish). Sandal Yayınları.
- Ivancevich, J.M., & Matteson, M. T. (1996). *Organizational behavior and management*, (Fourth Edition), Irwin McGraw-Hill.
- İlbasan, H. (2022). Okul müdürlerinin örgütsel stres kaynakları. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 239-256.
- İlgar, Ö. (2001). *Örgütsel stresin çalışan kadınlar üzerindeki etkileri ve stresle başa çıkma yolları* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Marmara Üniversitesi.

- Köknel, Ö. (1998). *Dolu dolu yaşamak*. Altın Kitaplar.
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Klahm, C., & Smith, B. (2018). Job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment and their associations with job burnout among Indian police officers: A research note. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 33, 85-99.
- Larson, J. H., Wilson, S. M., & Beley, R. (1994). The impact of job insecurity on marital and family relationships. *Family Relations*, 43(2), 138-143. <https://doi.org/10.2307/585315>
- Lombardo, P., Jones, W., Wang, L., Shen, X., & Goldner, E. M. (2018). The fundamental association between mental health and life satisfaction: Results from successive waves of a Canadian national survey. *BMC Public Health*, 18(342), 2-9. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5235-x>
- Looff, P. C., Cornet, L. J. M., Embregts, P. J. C. M., Nijman, H. L. I., & Didden, H. C. M. (2018). Associations of sympathetic and parasympathetic activity in job stress and burnout: A systematic review, *PLoS One*, 13(10), 1-24. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0205741>
- Luthans, F. (1992), *Organisational behaviour*. McGraw-Hill.
- Meltzer, H., Bebbington, P., Brugha, T., Jenkins, R., McManus, S. and Stansfeld, S. (2010). Job insecurity, socio-economic circumstances and depression. *Psychological Medicine*, 40(8), 1401-1407. <https://doi.org/10.1017/S0033291709991802>
- Menéndez-Espina, S., Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., Sáiz-Villar, R. and Lahseras-Díez, H. F. (2019). Job Insecurity and mental health: The moderating role of coping strategies from a gender perspective. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00286>
- Moghadam, S. R., Moosazadeh, M., Mohammadyan, M., Emkani, M., Khanjani, N., & Tizabi, M. N. L. (2016). Psychological health and its relation with occupational stress in midwives. *International Journal of Occupational Hygiene*, 8(4), 217-222.
- Murphy, L. R. (1995). Managing job stress: An employee assistance/human resource management partnership. *Personnel review*, 24(1), 41-50.
- Özbozkurt, O. B. (2019). Teknostres ve verimlilik arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma. In *Geleceğin dünyasında bilimsel ve mesleki çalışmalar* (pp. 61-70), Ekin yayınları.
- Özer, K. (2008). *Kaygı: Sınanma duygusuyla baş edebilme*. (Dördüncü basım). Sistem Yayıncılık.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001) Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5): 551-568
- Pehlivan, İ. (2000). *İş yaşamında stres*. Pegem Yayınları.
- Pekgirgin, I. (2014). *Beyaz yakalı çalışanların sahip oldukları denetim odağı ile algıladıkları stres ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Poggi, I., & Germani, M. (2003). Emotions at work. In Proc. 8th Intl. Conf. on Human Aspects of Advanced Manufacturing: Agility and Hybrid Automation (HAAMAHA'03), (pp. 461-468), Rome, Italy.
- Ratnawat, R. G., & Jha, P. C. (2014). Impact of job related stress on employee performance: a review and research agenda. *Journal of Business and Management*, 16(11), 1-16.
- Seçer, B. (2009). İş güvencesizliği: Türleri, başa çıkma süreci, belirleyicileri ve sonuçları, çalışma yaşamında davranış, (A. Keser, G. Yılmaz, S. Yürür, Eds.) *Çalışma yaşamında davranış*, (ss. 308-314) Umuttepe Yayınları.
- Spielberger, C. D. (1966). Theory and research on anxiety. *Anxiety and behavior*, 1(3), 413-428.
- Tanşu, M. (2009). *Örgütsel stres kaynakları ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi ve sağlık sektöründe bir uygulama*, [Yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.

- Timuroğlu, M. K., & akır, S. (2014). Giriřimcilerin yeni bir girişim yapma niyetlerinin risk alma eğilimi ile ilişkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi Dergisi*, 16(2), 119-136.
- Üstün, F., Ersolak, ř., & Toker, B. (2020). The Moderating Role of Self-Consciousness in the Effect of Work-Family Conflict on Work Engagement. *Amazonia Investiga*, 9(31), 71-81.
- Van Wyk, M., & Pienaar, J. (2008). Towards a research agenda for job insecurity in South Africa. *Southern African Business Review*, 12(2):49-86.
- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., ... & Zhang, X. (2021). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, health & medicine*, 26(2), 204-211.
- Yamuç, V. A. & Türker, D. (2015). Örgütsel stres kaynaklarının analizi: Bir üretim işletmesinde kadın ve erkek çalışanlar üzerine inceleme. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13 (25), 389-423 .
- Yıldırım, O., Tektüfekçi, F., & ukacı, Y. C., (2004). Modern toplum hastalığı: Stres ve muhasebe elemanları üzerindeki etkileri', *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 9(2), 1-20.
- Yiđit, S. (2018), *Kadın alışanlarda yaşanan iř-aile atışması ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Burdur/ Bucak örneği*, [Yüksek lisans tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Yılmaz, A., & Ekici, S. (2006). Örgütsel yaşamda kamu çalışanlarının örgütsel stres kaynakları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi Dergisi*, 11(1), 31-58.
- Yu, L., Tasaki, S., Schneider, J. A., Arfanakis, K., Duong, D. M., Wingo, A. P., ... & Levey, A. I. (2020). Cortical proteins associated with cognitive resilience in community-dwelling older persons. *JAMA psychiatry*. 77(11),1172-1180. doi:10.1001/jamapsychiatry.2020.180
- Zhou, J., Yang, Y., Qiu, X., Yang, X., Pan, H., Ban, B., Qiao, Z., Wang, L., & Wang, W. (2018). Serial multiple mediation of organizational commitment and job burnout in the relationship between psychological capital and anxiety in Chinese female nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 83, 75–82. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.03.016>

EXTENDED SUMMARY

Since the 2000s, Turkey has been among the countries that attach great importance to technology and invest in this field. The main places where R&D studies are conducted in Turkey are technoparks and organized industrial zones. R&D companies in technoparks and companies with R&D centers in organized industrial zones make an important contribution to Turkey's technological development. About 150,000 R&D employees work in these structures. It is important to look at the emotions of R&D employees, who have reached such a high number, in business life and determine how these might affect their working and social lives; it is also important to determine the impact of these emotions on Turkey's innovation capacity. In this context, this study discusses the stress and fears/anxiety of R&D employees and the impact of these emotions on their work and social lives. In this context, the characteristics, cultures, and institutionalization capacities of the companies where R&D personnel work become important. In this study, the work-related stress levels and sources of fear/anxiety of R&D personnel and the impact of both emotions on their work and social lives are discussed in depth and detail. Thus, an attempt was made to understand the ways in which issues such as work motivation, affiliation with the company, productivity, creativity, communication between employees, methods of coping with potential errors, and alienation are affected by feelings of stress and fear/anxiety. In addition, an attempt was made to show the effects of these emotions on employees' work potential in non-work areas such as social relationships, communication, and leisure activities.

The data in this article are taken from the research "The Innovative Class of Turkey: R&D Employees" conducted in 2019 in the provinces of Istanbul, Ankara, Izmir, Tekirdağ, Kocaeli, Sakarya, Bursa, Manisa, Denizli, Kayseri, Konya, Eskişehir, Antalya and Mersin. The research design of the above study is the convergent parallel mixed method design. The quota method was used as the sampling method in the study. The sample group consists of 1,352 R&D employees working in the 14 provinces mentioned above. The study used questionnaires and in-depth personal interviews as data collection methods. A survey and in-depth personal interviews were conducted simultaneously with the entire sample group (1,352) and with a sample group of 255 individuals. Responses to interview questions were analyzed using the MAXQDA data analysis program.

General code map of R&D employees' feelings about business life; Perceived stress level (325), which is the subcodes of the main code 'stress at work' (831) and the impact of this stress on work life (325) and social life (251), and failure at work, which are the subcodes of the main code "anxiety/fear at work" (706) (220) and fear/fear of losing one's job (242), consist of the sources of these worries (104) and their impact on business life (74) and social life (66).

The general conditions of the business ecosystem, such as time pressure, control mechanisms, and competitive conditions, come to the fore in the definitions of the stress level perceived by the participants, especially in the sources of medium and high stress. Time pressure, i.e., the obligation to produce the work/product on time, is among the most frequently repeated codes of meaning related to stress.

Looking at the impact of perceived work-related stress on work life, in the distribution of codes, "negative" (219 codes) impact ranks first with 67.4%, while "does not affect" is indicated by 16.9% (55 codes). 15.7% indicate the 'positive' (51 codes) impact of stress on business life. While some of the participants view stress positively (51 participants), the majority (219 participants) perceive this stress as a factor that has a negative impact on their work life. Therefore, it can be said that stress has a positive impact on work when the stress level is low or moderate, while stress becomes a factor with a negative impact when the stress level is very high.

The repetitive code distributions in the responses of participants who indicated that perceived stress has positive effects on business life, as shown in Figure 4, indicate that the stress in question contributes to participants' motivation ('increase motivation') and increases their productivity ('increase productivity').

The negative effects of perceived stress on work life include the subcodes "communication problems and conflict environment" (28.8%), 'decrease in productivity' (25.1%), 'decrease in motivation' (24.7%), "rapid decision making and making mistakes" (16.4%), and "creativity and limitations in individual development" (5%). The impact of work-related stress on social life is composed of the subcodes "negative affect," 'increased tendency to conflict in social relationships,' 'decrease in social activities,' "health problems," and 'does not affect social life.'

Consistent with the data in Chart 6, participants most frequently commented on the impact of perceived stress on their social lives, to the effect that work-related stress causes negative affect (30.3%). Other items expressed by participants regarding the impact of perceived stress on their social life included an increase in the tendency to have conflicts in their social relationships due to stress (20.7.5%), a decrease in social activities (14.3%), and the occurrence of health problems (12.4%). 22.3% of the participants reported that the stress they felt had no impact on their social life.

The sub-codes of the main fears/anxiety code; 'presence of anxiety/fear of losing job' and 'presence of anxiety/fear of failing at work', 'sources of anxiety/fear', "impact of anxiety/fear on work and social life' are codes whose detailed representations can be found in the graphs between Chart 7 and Chart 10.

The responses indicating that they have or partially have fears/anxiety about the job focused on 'individual' (33.7%) and 'environmental' (30.8%) factors as sources of these fears/anxiety. Then there are the "organisational factors' (24.0%), which refer to the workplace and other employees of the workplace, and the 'social factors' (11.5%), which refer to established communication and finally to social activities.

As shown in Chart 10, work-related fears/anxiety has a negative impact on social life 59.1% of the time and no impact at all 40.9% of the time.

In this research, based on the feelings of R&D employees, the focus is on understanding the sources, effects, and consequences of stress, anxiety, and unrest in the workplace. These structures, where competition is intensely felt, are affected by the emotional state of human capital, which is an important asset.

Identifying the impact of stress and anxiety/anxiety, which are negative and destructive emotions, on the creativity of this particular group, namely knowledge workers, increases the importance of the study.

Strategies to manage individual and organizational stress in the organization are very important to reduce work stress and prevent it from becoming chronic. Again, a culture of sharing and trust that needs to be created in the organization will reduce both anxiety and stress levels among employees. It can be said that creativity, productivity and motivation will increase with an open communication system in an organization based on trust and equity, where justice and merit prevail.