

**HASTANE ÇALIŞMA KOŞULLARININ ALT İŞVEREN
ÇALIŞANLARINDA OLUŞTURDUĞU STRES VE ETKİLERİ**

**Pamukkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Tezi
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı**

Sevinç BAKİ


Danışman: Yrd. Doç. Dr. Esin BARUTÇU

Eylül- 2011

DENİZLİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı öğrencisi Sevinç BAKİ tarafından Yrd.Doç.Dr.Esin BARUTÇU yönetiminde hazırlanan “**Hastane Çalışma Koşullarının Alt İşveren Çalışanlarında Oluşturduğu Stres ve Etkileri**” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 20 Eylül 2011 tarihinde yapılan tez savunma sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.


Prof. Dr. Ayşe İRMİŞ

Jüri Başkanı



Yrd.Doç.Dr.Kamil ORHAN

Jüri Üyesi




Yrd.Doç.Dr.Esin BARUTÇU

Jüri Üyesi

Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun
12/10/2011.tarih ve 17/18.... sayılı kararıyla onaylanmıştır.


Doç. Dr. Bilal SÖĞÜT
Müdür

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atfedildiğini beyan ederim.

İmza : 
Öğrenci Adı Soyadı : Sevinç BAKİ

TEŞEKKÜR

Kuşkusuz ki bu çalışmanın başlangıcından bitimine kadar pek çok insanın emeği ve katkısı olmuştur. Her bir desteği sevgi ve saygıyla hatırlamakla birlikte değerli tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Esin BARUTÇU'ya, ders aşamasında bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU, Prof. Dr. Sabahat BAYRAK ve Doç. Dr. Celalettin SERİNKAN'a, teze değerli önerileriyle katkı sağlayan jüri üyeleri Prof. Dr. Ayşe İRMİŞ ve Yrd. Doç. Dr. Kâmil ORHAN'a, tez konusunu belirlememde ve çalışmamın istatistik işlemlerinin yürütülmesinde emeği geçen Prof. Dr. Mehmet ZENCİR ile Öğr. Gör. Gülbanu ZENCİR'e, kaynak bulmamda ve yabancı dil konusunda danışmanlığımı yapan Yrd. Doç. Dr. Vesile ALKAN'a, çalışmanın her aşamasında rahatlıkla yardım aldığım Yrd. Doç. Dr. Atilla YÜCEL ve Yrd. Doç. Dr. Nurcan YÜCEL'e, metnin düzenlenmesine katkılarda bulunan Ruhi BAKİ, Mehmet ATILLA, Bengü BAKİ ve Çağrı BAKİ'ye, anket çalışmasında katkılarını esirgemeyen Pamukkale Üniversitesi Hastaneleri yönetim kadrosuna, anketlerin dağıtım ve toplanmasında büyük yardımı olan arkadaşım Hatice ACAR'a, tez için vakit ayırıp anket formlarını dolduran alt işveren çalışanlarına, eğitim süresince her zaman yardım aldığım Sosyal Bilimler Enstitü Sekreteri Recep DURMUŞ ve Memur Gülşah ERDEDE'ye, yarım kalan eğitimimi tamamlamam için beni destekleyen ve güçlendiren arkadaşım Filiz GENCER'e, uygun çalışma ortamı hazırlayan mesai arkadaşlarım Nejla YÜKSEL, Ayfer AKAY ve Kutsel ONAÇ'a, çok teşekkür ederim.

Ayrıca bana her konuda destek veren canım abim, yengem ve yeğenlerime, sevgileriyle, kişiliğimi oluşturan, beni ben yapan, anneme ve merhum babama sonsuz şükranlarımı ve minnet duygularımı özellikle belirtmek isterim.

ÖZET
HASTANE ÇALIŞMA KOŞULLARININ ALT İŞVEREN
ÇALIŞANLARINDA OLUŞTURDUĞU STRES VE ETKİLERİ

Baki, Sevinç

Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim

Dalı

Tez Danışmanı :Yrd. Doç. Dr. Esin BARUTÇU

Haziran 2011,

20. yüzyılın hastalığı olan stres, birçok alanda yaşanan hızlı değişimlerin ürünüdür. Bireyler, bu değişimlere uyum sağlamakta zorlanmakta ve bu zorlanma sonucunda hem bireyde hem de örgütlerde, maddi ve manevi olumsuzluklar ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışmada; hastane ortamında alt işverene bağlı olarak çalışanların stres faktörünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma, Pamukkale Üniversitesi hastanelerinde çalışan alt işveren çalışanları üzerinde yapılmıştır. Ankete 182 kişi katılmış; stres genel puanlarına 175 kişi yanıt verdiğiinden, değerlendirme bu puanlar üzerinden yapılmıştır. Araştırmada Mayerson'un stres kaynağı ölçeği, verilerin değerlendirilmesinde ise istatistik paket programı kullanılmıştır.

Veri toplanmasındaki anket soruları üç gruptan oluşmaktadır: Birinci grup kişilerin sosyodemografik özellikleri, ikinci grup çalışma ortamının özellikleri, üçüncü grup ise işçi sağlığı ve güvenliği hizmetleridir. Anket 25 sorudan oluşmaktadır.

Stres kaynağı puanlarının, anket soruları ile değerlendirilmesinde şu sonuçlar ortaya çıkmıştır: Bekârların stres puanları evlilerden daha yüksek olup çocuk sayısı arttıkça stres puanı düşmekte, eğitim düzeyi arttıkça stres puanları artmaktadır. Temizlik görevini yapan işçilerin stres puanları düşük, sekreterlik görevini yapanların ise stres puanları yüksektir. Maaşını zamanında alamayanların, farklı görevlerde çalıştırılanların ve uygun fiziksel koşullara sahip olmayanların stres puanları yüksek çıkmaktadır.

Anahtar Kelime: Alt İşveren Çalışanları, Hastane, Stres Kaynağı

ABSTRACT
**THE IMPACTS OF HOSPITAL WORKING CONDITIONS ON THE
STRESS OF SUBCONTRACTED WORKERS**

Baki, Sevinç

Master Thesis, Business Department, Management and Organization Division

Supervisor: Assist. Prof. Dr. Esin BARUTÇU

June 2011

Stress, the illness of 20th century, is an output of the rapid development in many areas. Individuals confront with coercion while adapting themselves to these developments and due to this coercion, both an individual and organizations face with moral and physical problems. The use of implementation of sub-employer which is a new organization technique in health sectors generates the idea that the stress of individuals work with this technique would be high.

In this study it was aimed to determine the stress factors of subcontracted workers affiliated with sub-contractors at hospitals. This study was employed with subcontracted workers at Pamukkale University Hospitals. 182 participants were involved in this study and 175 of them were evaluated as only these participants answered the stress general points. Mayerson's Stress Factor Measurements were used to get the data. SPSS (Statistical Package for Social Scienecer) was used to analyze the data.

The questionnaire was consisting of 3 groups. The first group was including questions for socio-demographic properties, the second group was including questions for working properties and the last group was including questions about workers health and safety services. The questionnaire was including 25 questions.

The results of the study indicated that the unmarried subcontractors' stress point was higher than married subcontractors. Stress point decreased based on the increase in the number of children. The stress point increased due to high education level. The stress point for workers working as a cleaner was low whereas that for subcontractors working as a secretary was high. The stress point increased when workers work in different positions, could not get their salaries on time and could not be in suitable physical conditions.

Keywords : Sub-contracted workers, Hospital, Source of Stress

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	III
ABSTRACT.....	IV
İÇİNDEKİLER	V
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	XI
TABLOLAR DİZİNİ	XII
SİMGE VE KISALTMALAR	XIV
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

STRES

1.1. STRESİN KAVRAMI, KAPSAMI VE OLUŞUMU	3
1.1.1. Stresin Oluşumu ve Tanımı.....	3
1.1.1.1. Uyarıcı tanımlarına göre:	5
1.1.1.2. Tepki tanımlarına göre:	5
1.1.1.3. Uyarıcı-tepki tanımlarına göre:	5
1.1.1.4. Tanımların sentezi:.....	6
1.1.2. Stresin Benzer Kavramlarla İlişkileri.....	6
1.1.2.1. Engellenme.....	6
1.1.2.2. Çatışma.....	6
1.1.2.3. Endişe.....	7
1.1.3. Stres Kavramının Niteliği	7
1.1.4. Stres Sırasında Organizmada Meydana Gelen Değişiklikler.....	8
1.1.4.1. Alarm aşaması.....	9
1.1.4.2. Direnme aşaması	9

1.1.4.3. Tükenme aşaması	9
1.1.5. Stresin Belirtileri	9
1.1.5.1. Fiziksel belirtiler	10
1.1.5.2. Duygusal belirtiler.....	10
1.1.5.3. Zihinsel belirtiler.....	10
1.1.5.4. Sosyal belirtiler	11
1.2. STRESE YOL AÇAN FAKTÖRLER	11
1.2.1. Kişisel Faktörler	11
1.2.1.1. Kişilik özellikleri.....	11
1.2.1.1.1. A tipi kişilik	12
1.2.1.1.2. B tipi kişilik.....	12
1.2.1.1.3. Karma tip.....	13
1.2.2. Fiziki Çevre Faktörleri	13
1.2.3. Ekonomik Faktörler	14
1.2.4. Sosyal Çevre Faktörleri.....	14
1.2.4.1. Aile.....	15
1.2.4.2. Sosyo kültürel değerler	15
1.2.4.3. Günlük hayattaki değişmeler	16
1.2.5. Örgütsel Faktörler (Çalışma Hayatı).....	17
1.2.5.1. Örgütsel stres kaynakları.....	20
1.2.5.1.1. Fiziki mekân ve çevre şartları	20
1.2.5.1.2. Aşırı veya yetersiz iş yükü ve zaman baskısı.....	20
1.2.5.1.3. İşin tekdüze olması.....	21
1.2.5.1.4. Ücret yetersizliği ve adaletsiz dağıtım	21
1.2.5.1.5. Kariyer gelişimi ve statü	21
1.2.5.1.6. Fazla mesai ve vardiyalı çalışma.....	21
1.2.5.1.7. Personel azlığı	22

1.2.5.1.8. Karar verme ve karara katılım.....	22
1.2.5.1.9. Yetkilerin yetersizliği.....	23
1.2.5.1.10. Sorumluluklar.....	23
1.2.5.1.11. Değerlendirmede adaletsizlikler.....	23
1.2.5.1.12. Teşvik etmeme	23
1.2.5.1.13. Araç –gereç yetersizliği.....	24
1.2.5.1.14. Moral ve doyum düşüklüğü	24
1.2.5.1.15. Rol çatışması ve rol belirsizliği.....	24
1.2.5.1.16. İş ortamında ilişkiler	25
1.2.5.1.17. İş ortamında görüş farklılığı.....	25
1.2.5.1.18. İş yaşamında kadın olmanın getirdiği zorluklar.....	25
1.2.5.1.19. İş güvenliğinin eksikliği.....	26
1.3.STRESİN SONUÇLARI.....	26
1.3.1. Stresin Bireysel Sonuçları	26
1.3.1.1. Baş ağrısı.....	26
1.3.1.2. Yüksek tansiyon	26
1.3.1.3. Kalp hastalıkları	27
1.3.1.4. Ülser	27
1.3.1.5. Uyku sorunları.....	27
1.3.1.6. Bağışıklık sistemi	28
1.3.1.7. Depresyon	28
1.3.1.8. Sigara, alkol ve uyuşturucu bağımlılığı	29
1.3.2. Stresin Örgütsel Sonuçları	30
1.3.2.1. Performans düşüklüğü.....	30
1.3.2.2. İşe devamsızlık.....	31
1.3.2.3. İş gücü devri.....	31
1.3.2.4. İş kazaları	31

1.4. STRES YÖNETİMİ	32
1.4.1. Stres Yönetiminde Bireysel Yaklaşımlar	32
1.4.1.1. Fiziksel egzersiz	33
1.4.1.2. Meditasyon	33
1.4.1.3. Yoga	34
1.4.1.4. Masaj	34
1.4.1.5. Mantıksız inançların düzenlenmesi	34
1.4.1.6. Dua ve ibadet	35
1.4.1.7. Zaman yönetimi	35
1.4.2. Stres Yönetiminde Örgütsel Yaklaşımlar;	35
1.4.2.1. Fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesi	35
1.4.2.2. İşin zenginleştirilmesi	36
1.4.2.3. Örgütsel rollerin belirlenmesi	37
1.4.2.4. Aşırı veya az iş yüklerinin ortadan kaldırılması	37
1.4.2.5. Çalışma saatlerinin düzenlenmesi	37
1.4.2.6. Ücret yönetimi	38
1.4.2.7. Stres yönetimi eğitimi	38
1.4.2.8. Sosyal destek hizmetleri	38
1.5. SAĞLIK HİZMETLERİNDE STRES	39
1.5.1. Hastanelerde Stres	40
1.5.2. Hastanelerde Stresle İlgili Yapılan Araştırmalar	41

İKİNCİ BÖLÜM

ALT İŞVERENLİK

2.1. ALT İŞVERENLİĞİN TARİHÇESİ	45
2.1.1. Alt İşverenliğin Tanımı	46
2.1.2. Alt İşverenliğin Sınıflandırılması	47

2.1.2.1 Ekonomik alt işverenlik	47
2.1.2.2. Kapasite alt işverenliği (Talebe bağlı alt işverenlik).....	47
2.1.2.3 Uzmanlık alt işverenliği (Teknik alt işverenlik)	48
2.2.TÜRKİYE’DE KAMU KURUMLARINDA ALT İŞVERENLİK UYGULAMALARI	48
2.3. SAĞLIK SEKTÖRÜNDE ALT İŞVERENLİK UYGULAMALARI	50
2.4. HASTANELERDE ALT İŞVEREN OLARAK ÇALIŞANLARIN SORUNLARI	51

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

HASTANE ÇALIŞMA KOŞULLARININ ALT İŞVEREN ÇALIŞANLARINDA OLUŞTURDUĞU STRES VE ETKİLERİ

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI, VARSAYIMI VE YÖNTEMİ	53
3.1.1. Araştırmanın Amacı	53
3.1.2. Araştırmanın Varsayımları	53
3.1.2.1.Alt işveren çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri.....	53
3.1.2.2.Alt İşveren çalışanlarının çalışma özellikleri	54
3.1.2.3. Alt işveren çalışanlarının işçi sağlığı ve güvenliği hizmetleri	55
3.1.2.4. Stres vericilerin alt ölçek puanlarının değerlendirilmesi	55
3.1.3. Araştırmanın Yöntemi.....	56
3.1.3.1. Örneğin seçimi	56
3.1.3.2. Verilerin toplanması.....	56
3.1.3.3. Ölçeğin seçimi.....	57
3.1.3.4.Geçerlilik ve güvenilirlik analizi.....	58
3.1.3.5. Araştırmada kullanılan istatistiksel yöntemler.....	59
3.1.3.6. Soruların niteliği	59
3.2. ARAŞTIRMA SORULARININ GENEL DEĞERLENDİRMESİ	59
3.2.1. Alt İşveren Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özellikleri.....	59
3.2.2. Alt İşveren Çalışanlarının Çalışma Özelliklerinin	61

3.2.3. Alt İşveren Çalışanlarının İşçi Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri	62
3.2.4. Stres Kaynağı Ölçeği Değerlendirmesi	63
3.2.5. Alt İşveren Çalışanlarının Stres Kaynağı Puanlarının Değerlendirilmesi.....	65
3.2.5.1. Alt işveren çalışanlarının stres kaynağı puanlarının sosyo-demografik durumlarına göre değerlendirilmesi	65
3.2.5.2. Alt işveren çalışanlarının stres kaynağı puanlarının çalışma yaşamı özelliklerine göre değerlendirilmesi	70
3.2.5.3. Alt işveren çalışanlarının stres kaynağı puanlarının işçi sağlığı ve	80
güvenliği hizmetlerine göre değerlendirilmesi.....	80
3.2.6. Vericilerin Alt Ölçek Puanlarının Korelasyonu	82
TARTIŞMA	88
SONUÇ	96
KAYNAKLAR	100
EKLER	108
ÖZGEÇMİŞ	111

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. 1. Stres Dengesi	8
Şekil 1. 2. Genel uyum sendromu	8
Şekil 1. 3. Stres yönetim stratejileri	32

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. 1. A tipi ve B tipi kişilik tablosu	12
Tablo 1. 2. Stres envanteri	17
Tablo 1. 3. Örgütsel stres kaynakları	18
Tablo 1. 4. Stres kaynakları	19
Tablo 3. 5. Alt işveren çalışanlarının stres kaynağı ölçeği alt gruplarına göre strese bağlı hastalık geliştirme riski.	64
Tablo 3. 6. Alt işveren çalışanlarının stres kaynağı puanlarının yaş özellikleri ile karşılaştırılması	65
Tablo 3. 7. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının cinsiyet özellikleri ile karşılaştırılması	66
Tablo 3. 8. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının medeni durumları ile karşılaştırılması	66
Tablo 3. 9. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının eğitim durumları ile karşılaştırılması	67
Tablo 3. 10. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının konut durumları ile karşılaştırılması	67
Tablo 3. 11. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının çocuk sayısı ile karşılaştırılması	68
Tablo 3. 12. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının evde yaşayan kişi sayısı ile karşılaştırılması	69
Tablo 3. 13. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının evde çalışan kişi sayısı ile karşılaştırılması	69
Tablo 3. 14. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının görev alanları ile karşılaştırılması	70
Tablo 3. 15. Alt işveren çalışanlarının stres kaynağı puanlarının ücret durumu ile karşılaştırılması	71
Tablo 3. 16. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının bu kurumda çalışma	72
Tablo 3. 17. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının toplam çalışma süreleri	73
Tablo 3. 18. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının günlük çalışma saatleri	74
Tablo 3. 19. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının haftalık çalışma saatleri	74
Tablo 3. 20. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının fazla mesai yapma durumları ile karşılaştırılması	76
Tablo 3. 21. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının maaşta kesinti durumları ile karşılaştırılması	77
Tablo 3. 22. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının maaşın zamanında	77
Tablo 3. 23. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının çalışma biçimi	78

Tablo 3. 24. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının başka işlerde.....	78
Tablo 3. 25. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının izin kullanım durumları	79
Tablo 3. 26. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının görevlendirmeyi	79
Tablo 3. 27. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının işle ilgili kurumda verilen eğitim durumları ile karşılaştırılması	80
Tablo 3. 28. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının fiziksel koşulların olması durumu ile karşılaştırılması	80
Tablo 3. 29. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının sosyal hizmetlerin	81
Tablo 3. 30. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının sağlık hizmetlerinin verilmesi durumu ile karşılaştırılması	81
Tablo 3. 31. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının işçi sağlığı hizmetinin ...	82
Tablo 3. 32. Vericilerin alt ölçek puanlarının korelasyonu	82
Tablo 3. 33. Vericilerin alt işveren çalışanlarının özellikleri ile korelasyonu.....	84
Tablo 3. 34. Araştırmanın hipotezlerinin toplu sonuçları	86

SİMGE VE KISALTMALAR

KYB: Kendini Yorumlama Biçimi

FÇK: Fiziksel Çevreden Kaynaklanan

GİRİŞ

Stres insanın var oluşu ile birlikte etkilerini göstermiş, bilimsel çalışma ve araştırmaların yoğunluk kazandığı 1950’li yıllardan sonra daha çok dikkat çekmiştir. Son yıllarda araştırmaların çoğalması ve uzmanların gereken önemi vermeye başlamasıyla birlikte de günlük dilimize iyice yerleşmiştir.

İnsan yaşamında var olan stres, çalışma yaşamındaki zorluklarla birlikte kat kat artmakta ve bireyin bedeninde kimi hastalıklara yol açmaktadır. Bireylerin yaşam içerisinde yüksek düzeyde strese maruz kalmaları ise sadece kendilerini değil örgütleri de maddi ve manevi açıdan olumsuz etkilemektedir.

İçinde bulunduğumuz 21. yüzyılda bilimsel, teknolojik, ekonomik, sosyal, kültürel ve yönetim tekniklerindeki hızlı gelişim ve değişimler bireylere birçok alanda fayda sağlarken, diğer taraftan da hayatı karmaşıklaştırmakta, bireyin uyum sağlamasını zorlaştırarak strese maruz bırakmaktadır.

Dünyada ve ülkemizde çalışma hayatında hızlı gelişim ve uzmanlık gerektiren işlerin çoğalması ve yaygınlaşması “alt işverenlik” kurumunun ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde ve eklentilerinde iş alan ve o işyerinde ve eklentilerinde kendi adlarına işçi çalıştıran kimselere alt işveren (taşeron) denilmektedir.

Ülkemizde alt işveren ilişkisi uygulaması, başlangıçta özellikle inşaat alanında kullanılırken, 1980’li yıllardan sonra endüstride de yaygınlaşmış olup, sağlık hizmeti veren kurumlara kadar genişlemiştir. Bu uygulamalar önceleri daha çok inşaat ve daha az nitelik gerektiren işlerle yapılırken, günümüzde ise temizlik, güvenlik, personel taşımacılığı, sağlık personeli, bilgi işlem ve teknik servis hizmetleri gibi geniş bir alana yayılmıştır.

Alt işveren uygulamaları, işletmelerin rekabet güçlerini artırma ve maliyetlerini düşürme çalışmalarında önemli bir araçtır. Alt işveren uygulamasına başvurulmasının nedenleri arasında, asıl işverenler yönünden, ilave bir yatırım yapmadan kapasite artışının sağlanması, maliyetlerin düşürülmesi, iş mevzuatında sayıya bağlı olarak getirilen bazı yükümlülüklerin (iş güvencesi, özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma, toplu işçi çıkarma, kantin açılması, emzirme odası ve kreş kurulması, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma, spor tesisi kurma ve antrenör bulundurma vb.) dışında yer almasıdır.

Sağlık sektöründe alt işveren işçi çalıştırılmasının nedenleri ise, bütçeden kamusal sağlık hizmetlerine ayrılan payın azaltılması ve hastanelere kadro tahsisi yapılmamasıdır. Hastaneler bu ihtiyaçlarını karşılayabilmek için hizmetlerini para karşılığı olarak topluma sunmaya başlamışlardır.

Literatürde yer alan bir araştırmada; sağlık kesiminde çalışan işgörenlerin, stres yoğunluğu yüksek olan toplumsal kesim arasında bulunduğu belirtilmiştir. Bu çalışmada da daha çok inşaat ve endüstride çalıştırılan alt işveren işçilerinin sağlık sektörü uygulamasına geçtiklerinde stres düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma dört bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde, stresin kavram, kapsam ve oluşumuyla ilgili genel tanımlar yapılmış, benzer kavramlarla ilişkileri açıklanmış, stres kavramının niteliği belirtmeye çalışılmış, strese yol açan faktörlerden kişiliğin tanımı ve özellikleri, fiziki, ekonomik ve sosyal çevre faktörleri ile örgütsel faktörler açıklanmaya çalışılmıştır. Stresin sonuçları alt başlığı altında da bireysel ve örgütsel sonuçları tanımlanmış, stres yönetiminde bireysel ve örgütsel stres yönetim teknikleri anlatılmıştır. Ayrıca sağlık hizmetlerindeki stres açıklanmaya çalışılmış ve bu konuda yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

İkinci bölümde, alt işverenin tanımı ve sınıflandırılması ile Türkiye’de kamu kurumları ve sağlık sektöründeki uygulamalar açıklanmaya çalışılmış; hastanelerde alt işveren işçisi olarak çalışanların sorunlarına değinilmiştir.

Üçüncü bölümde, araştırmanın amacı, varsayımı ve yöntemi ile Pamukkale Üniversitesi alt işveren işçilerine yapılan anketlerin değerlendirilmesi yer almaktadır.

Dördüncü bölümde ise, anket değerlendirmelerindeki verilerin tartışılması, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

STRES

1.1. STRESİN KAVRAMI, KAPSAMI VE OLUŞUMU

1.1.1. Stresin Oluşumu ve Tanımı

Stres; sosyal, ruhsal, gelişimsel, psikolojik ve fizyolojik yönleri olan oldukça kapsamlı bir olgudur. Etkisi dolaylı olarak gözlenebilen, daima var olan, fakat iç ve dış çevredeki değişiklikler ya da tehdit edici olaylar karşısında artan fiziksel ve duygusal bir durum olarak tanımlanır. Stres kısaca, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan bir durumdur (Baltaş ve Baltaş, 1993:134-148, Canlı, 1996:36, Ergün vd, 2001:70-79).

Günümüz dünyasında giderek zorlaşan yaşam koşulları, insan ilişkilerinin değişmesi ve hızlı değişimin getirdiği belirsizlikler stresi artıran faktörlerdir. Kentleşme, doğal olaylar, teknoloji gibi dış kaynaklı faktörler de yaşam dengesini bozmakta ve bu duruma ayak uydurmakta zorlanan bireyler stresi daha yoğun yaşamaktadır (Ward, 2000:3).

Sözlük anlamı olarak stres, 14. yüzyılda güçlük, sıkıntı, kötü talih; 17. yüzyılda felaket, bela, dert, keder olarak kullanılırken 18.ve 19. yüzyıllarda kavrama yüklenen anlam değişmiş; güç, baskı, zor gibi anlamlarda, durum ve objelere bağlı; kişiye, organa ve ruhsal yapıya yönelik zorlamalar olarak kullanılmıştır (Baltaş ve Baltaş, 1997 :299). Genel anlamı itibariyle stres, vücudun bazı işleyiş ve sistemlerinde bir denge ve ahenk bozukluğu neticesinde meydana gelen biyokimyasal değişikliklerle ilgili bir reaksiyon, bir tepkidir. (www.turkcebilgi.com/stres/sozluk,16.10.2009). Latince'deki "Estrictia" ve eski Fransızcadaki "Esterece" kelimesinden türetilmiş olup esas olarak İngilizce orijinlidir. Bugün Türkçe sözlüklerde "gerilim, gerginlik, sıkıntı, bunalım, baskı, etki, üzerinde durmak, üzerine basmak, vurgu koymak" gibi anlamlara gelmektedir. (www.turkcebilgi.com/stress/sozluk 16.10.2009).Genel olarak fiziksel ve duygusal faktörlerin, mevcut dengeyi değiştirecek tarzda; bedensel ve duygusal gerilime sebep olması olarak yorumlanabilir.

Bilim dünyasında stres 17. yüzyılda fizikçi Robert Hook tarafından, elastiki nesne ve ona uygulanan dış güç arasındaki ilişkiyi açıklamak için kullanılmıştır (Graham, 1999:24). Yüz yıl kadar sonra Thomas Young adlı bir başka fizikçi ise, bir formül üzerinde göstermiştir. Young'a göre stres "maddenin kendi içinde olan bir güç

ya da dirençtir” (Ethel,1994:2). Bu tanıma göre, madde kendine uygulanan dış güce, sahip olduğu direnç oranının da tepki gösterir.

Stres sözcüğünün ilk kez fizik biliminde tanımlanmasından sonra sözcük farklı disiplinlerde, farklı anlamlarda kullanılmıştır. Bazı bilim adamlarının yaptıkları çalışmalar neticesinde fizyolojik bir kavram olarak stres, otonom sinir sisteminin, özellikle duygusallık bölümünde oluşan reaksiyonlar ve her türlü savaşıma – kaçma davranış kalıpları olarak nitelendirilmektedir. Strese neden olan etkenlere maruz kalan bireyde oluşan coşku, korku, öfke ve heyecan gibi çeşitli duygular vücudun organik yapısında benzer içsel fizyolojik tepkileri gerektirmektedir. Bu da hızlı nabız atışı, kanda yağ seviyesinin yükselmesi gibi değişimleri de beraberinde getirir (Eroğlu, 2007: 427-434).

Psikolojik olarak da stres kavramı, insanın tabiatına uygun bir fert-çevre ilişkisinin olmaması, diğer bir ifade ile tutumlarının tutarlı olmaması, ferdin psiko-sosyal dengesi ile ilgili bir konudur. Yani stres, kaynağı dış faktörler karşısında, bireyin denge mekanizmasının bozulduğu, sonuç olarak da ruhsal sıkıntıya sebebiyet veren bir kavram olarak da tanımlanabilir.

Stresin, bilim adamları tarafından birçok farklı tanımları yapılmıştır.

Stres konusuyla ilgilenen öncü bilim adamı Selye, stresi bireyi etkileyen çevresel uyarıcılardan biri olarak görmüş, 1937 yılında “Vücut üzerindeki herhangi bir talebin zihinsel ve bedensel etkili spesifik olmayan sonucudur.” şeklinde tanımlamıştır (Kahn ve Byosiere, 1995:193). 1950 yılında yaptığı bir çalışmadan sonra ise stres terimini, organizmanın içinde bulunduğu çevreye karşı aldığı bir tepkisel durum olarak değerlendirmiştir. Selye'nin yaygın olarak kullanılan bir tanımına göre stres, memnuniyet verici olsun ya da olmasın, bedenin her türlü isteme uyum sağlamak için gösterdiği yaygın tepkisidir (Allen,1990:3).

Lazarus ise stresi, “Tüm insan ve hayvanlarda sıkıntı veren bir sonuç yaratan, davranışları da önemli ölçüde etkileyen bir olay” olarak tanımlamaktadır.

Stendman's Medical Dictionary'de de stresi;

- 1) Vücudun normal psikolojik dengesini bozan zararlı ve çeşitli anormal durumlara karşı vücudun gösterdiği tepki,
- 2) Dışarıdan uygulanan herhangi bir etkinin sonucu olarak vücudun gösterdiği direnme,
- 3) Bireyde gerilim ve dengesizliğin ortaya çıkmasında etkili olan fiziksel veya psikolojik uyarıcıdır, diye tanımlamıştır (Valerie ve Cary, 1990:23).

Iwancevich, Gibson ve Donnelly'nin geliştirdiği tanıma göre de stres, bireysel farklar ve psikolojik süreçler yoluyla gösterilen uyumsal bir davranım olup kişi üzerinde aşırı psikolojik veya fiziksel baskılar yapan, herhangi bir dış ve i hareket, durum veya olayın organizmaya yansıyan sonucudur (Akt.Artan, 1986:39).

Anlaşıldığı üzere stresle ilgili tanımlara bakıldığında üçlü bir ayrımın yapıldığı görölmektedir (Balaban,1998:7).

1. Uyarıcı tanımları,
2. Tepki Tanımları,
3. Uyarıcı-Tepki Tanımları (İlişkisel tanımlar)

1.1.1.1. Uyarıcı tanımlarına göre:

Stres, birey üzerinde gerginlik yaratan güç ya da uyarıcıdır. Bunun sonucunda gerilimli bir tepki ortaya çıkar. Burada vurgulanan dışsal bir durum ya da olayın bireyde stres yaratması ve bu stres sonucunda bedenin gerilim hissetmesidir. Gerilim fiziksel bir duyudur. Organizmada bozulma yaratır (Güler vd., 2001:3).

Bu tanımda başarısız olan yön, aynı stres yaratıcı uyarılarla karşılaşan iki kişinin farklı gerilim düzeyleri gösterebilmesidir. Bu yüzden stresin yalnızca bir uyarıcı (dışsal bir durum ya da olay) olarak tanımlanması, stres kavramını bütünüyle açıklayamamaktadır (Güler vd., 2001:3).

1.1.1.2. Tepki tanımlarına göre:

Stres, bireyin istenmeyen bir dış olay ya da duruma karşı gösterdiği fiziksel ya da psikolojik tepkidir. Uyarıcı tanımında stres bir dış olay iken, tepki tanımında içsel bir tepkidir. Burada önemli olan nokta, tepkinin tamamen kişiye ait bir olgu olduğudur. Uyarıcıyı bilmeden, tepkiyi gözleyerek stresi açıklamak mümkün değildir. Bu nedenle tepkiye bağlı tanımın eksikliği de her zaman göz önünde tutulmalıdır. Bu tanımda uyarıcı ele alınmadığı için, bireyin tepkisinin stres tepkisi olup olmadığı yeterince açıklanamaz (Güler vd., 2001:3).

1.1.1.3. Uyarıcı-tepki tanımlarına göre:

Bu yaklaşımın odak noktası, çevre ile birey arasındaki ilişkidir. Kavrama bu açıdan yaklaşıldığında stres, çevreden gelen uyarılara, organizmanın verdiği tepki ve bu tepkiyle uyarıcı arasındaki etkileşimdir. Bazı durumlar her birey için stresli olabilirken (hastalıklar, sevilen kişiyi kaybetme vb.), bazı durumlar ise (sınav korkusu, trafik sıklıklağı ya da aile sorunları vb.) her birey için stres kaynağı olmayabilir (Artan 1986: 38).

1.1.1.4. Tanımların sentezi:

Bu üç tanımın her biri, stresin oluşumuna dair önemli bakış açıları sunmaktadır. Stres hem uyarıcı, hem tepki, hem de bu ikisi arasındaki etkileşimi içeren bir kavramdır. Günümüzde en çok kullanılan ve kabul gören tanım, bu iki unsurun birlikte ele alındığı ve işleyişinin birlikte gözlemlendiği üçüncü tanımdır.

Sonuç olarak stres, birey üzerinde özel fiziksel ve/veya psikolojik talepler yaratan, herhangi bir dış faaliyet, durum ve olaya bireysel bakış ve yorumlayış süreçleriyle ortaya konan bir uyum belirtisidir.

1.1.2. Stresin Benzer Kavramlarla İlişkileri

Stres kavramı, geniş bir kullanım alanına sahip olmakla beraber pek çok kavramı da içinde barındırmaktadır. Bu nedenle karmaşık bir kavramdır ve günlük yaşamda kullandığımız bazı yan kavramlar, bu karmaşıklığı artırmaktadır. Bu kavramlara stresin alt kavramı diyebileceğimiz gibi, stres kelimesinin açıklanmasında yardımcı, onu besleyen kavramlar olarak da nitelendirebiliriz. Stres kavramını daha iyi anlayabilmek için, söz konusu alt kavramların stresle arasındaki ayrımını ortaya koymak gerekir.

1.1.2.1. Engellenme

Kelime olarak hüsrana ya da hayal kırıklığı olarak kullanılan bir kavramdır. Bireyin ihtiyaçlarının karşılanmasında ve amaçlarının gerçekleştirilmesi sırasında, birtakım engellerle karşılaşması sonucu ortaya çıkan olumsuz bir duygudur. İnsan organizmasının dengesizlik içine girmesi ve sonuç olarak bireyde yarattığı ruhsal sıkıntı olarak da yorumlanabilir. Engellenme doğrudan stres doğuran bir güç olmaktan çok, stres havuzunu besleyen bir kanal olarak değerlendirilmelidir (Eroğlu, 2009:469).

1.1.2.2. Çatışma

Çatışma alt kavramı da stres olayı ile birlikte çok sık anılan kavramlardan biridir. Genel anlamıyla çatışma, birey ya da grubun bir alternatifi seçmekte güçlükle karşılaşması halidir (Güler vd, 2001: 6). Günlük yaşamda ise tartışma, uyuşmazlık, zıtlama, çarpışma ya da kavga olarak tanımlanmakla beraber, yaygın olarak birbirine zıt ve çelişkili şekilde gelişen olayların karşılıklı etkileşim halini ifade eder. Engellenmede ve streste olduğu gibi, çatışma sonucunda da bireyin karar verme mekanizmasında bozukluk oluşur ve buna bağlı hareket seçiminde zorluklar ve uyumsuzluklar meydana gelir. Çatışmada bir tür çelişkili davranış şekli mevcuttur. Bu tanımlamalardan hareketle çatışma, stresle özdeş bir kavram gibi görünse de esas olarak stresin oluşumuna ortam hazırlayan etmenlerden biridir. Çatışmalar başlangıcı, sebepleri

ve sonuçları itibariyle izlenmesi mümkün olan ve genellikle de sürekliliği bulunmayan bir olgudur. Oysa stresin en önemli özelliklerinden birisi, sürekliliğidir (Güler vd., 2001:7). Buna göre stres, boyutları ve kapsamı bakımından, çatışmaları aşan ve daha başka alt unsurları da içine alan bir süreçtir (Eroğlu, 2009:470).

1.1.2.3. Endişe

Endişe de stresle beraber anılan kavramlardan bir tanesidir. Beklenen bir tehlikeye karşı bireyin hissettiği korku ve huzursuzluk duygusuyla, aynı anda hoş olmayan bir heyecansal durumu ifade eder. Endişe uzun zamanda stresli bir hayatın oluşmasına yol açar. Bireyde yarattığı korku ve belirsizlik, sürekli tetikte olma hali, normal yaşamını sürdürmesini engeller. Bunun sonucunda ruhi çöküntü ve depresyon gibi rahatsızlıklar ortaya çıkar.

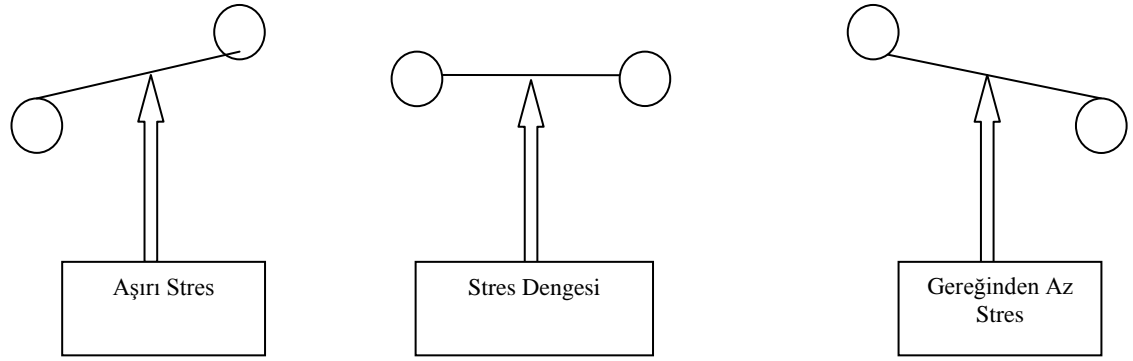
Endişe ile stres arasında, diğer benzer kavramlara göre daha sıkı bir bağlantı olduğu görülmektedir. Etkileri ve sonuçları bakımından endişe ile stresi birbirinden ayırmak oldukça güçtür. Fakat stres, endişe kavramını da içine alacak ölçüde geniş kapsamlı bir olaydır (Eroğlu, 2009:472).

1.1.3. Stres Kavramının Niteliği

Stres her zaman zarar verici, kötü ve kaçınılması gereken bir durum olarak görülmemelidir. Bireyi yönlendirici ve teşvik edici rol oynayan; terfi etmek, ünlü olmak gibi iyi unsurları da içinde barındıran bir olgudur. Loehr, stres hakkında bilinen her şeyin yanlış olduğunu ve stres hakkında yazılmış olan kötü şeylerin söylentiden öte bir şey olmadığını belirterek, her türlü fiziki, zihinsel ve duygusal stresin insanlar için yararlı olduğunu; strese maruz kalmanın, hayatta büyümek için güçlü uyarıcı olduğunu söylemekte ve strese maruz kalmanın kişinin stres kapasitesini genişleteceğini iddia etmektedir (Ay,2003:8).

Zaman baskısı, kişisel yaratıcılığı harekete geçirebilen olumlu stres olgularına bir örnektir. Yaratıcı özelliklere sahip birçok insanın zaman baskısı altında çalıştıkları konularda başarılı oldukları gözlenmiştir.

Stresin birey üzerinde tamamen olumsuz etkisi olduğunu söylemek doğru değildir. Aşırı stresli durumlar bireye zarar verirken orta düzeyde stres ise genelde yararlı amaçlara hizmet etmektedir. Hatta psikolojik büyüme, başarı ve yeni becerilerin kazanılması için böyle bir stres zorunludur. Aşırı stres ise apatiye, sinir bozukluğuna, hastalıklara, performans düşüklüğüne ve yer alınan örgütte psikolojik ve fiziksel olarak geri çekilmeye neden olmaktadır (Ay,2003:8).



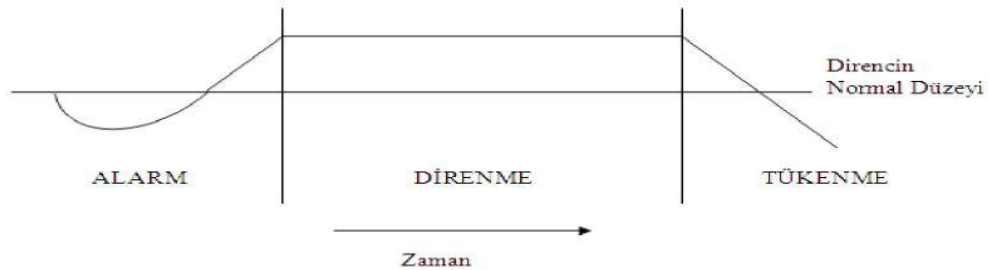
Şekil 1. 1. Stres Dengesi(Altuntaş, 2003)

Belli bir düzeyde stresin olması gereklidir. Kişi bütün olarak bir davranış sergilemek için strese ihtiyaç duyar ve stres kişinin hayatını iyi şekilde yaşamasına yardımcı olur. Ancak insanlar stresin her zaman zararlı olduğu konusunda genellikle hemfikirdirler. Bunun nedeni ise stresin aşırı ölçüde artıp yaşamı olumsuz etkilediği durumları anlatmak çabasıdır.

Belirli düzeydeki strese tahammül edilebilir, hatta bunlar faydalı da olabilir. Stres bazı mesleklerin ayrılmaz bir parçasıdır. Hava trafik kontrolörlüğü, cerrahi işlemler gibi insan hayatına yönelik, yüksek derecede sorumluluk gerektiren işlerde çalışanlar üzerinde yapılan çalışmalar, çok fazla dikkat ve konsantrasyon içeren bu işlerde çalışanların, bahse konu işlerini yapabilmeleri için stres altında olmaları gerektiğini göstermektedir (Ay, 2003:9).

1.1.4. Stres Sırasında Organizmada Meydana Gelen Değişiklikler

Selye, bedenın stresli durumlarda verdiği üç aşamalı tepkiyi "**Genel Uyum Sendromu**" olarak adlandırmıştır (Güçlü, 2001:93). Birey bir tehdit ile karşılaştığında bu kurama göre üç aşamalı bir tepki verme sürecine girebilecektir (Özmutaf, 2006:1). Bunlar alarm, direnme ve tükenme aşamalarıdır.



Şekil 1. 2. Genel uyum sendromu(GAS)(Johnstone, 1989:4)

1.1.4.1. Alarm aşaması

Birey bir stres kaynağı ile karşılaştığında, sempatik sinir sisteminin etkin hale gelmesi nedeniyle beden; "savaş ya da kaç tepkisi" gösterir. Savaş ya da kaç tepkisi sırasında, bedende oluşan fiziksel ve kimyasal değişimler sonucunda kişi, stres kaynağı ile yüzleşmeye ya da kaçmaya hazır hale gelir (Güçlü, 2001:4). Bu durum kalp atışlarının hızlanması, tansiyonun yükselmesi, solunumun hızlanması ve âni adrenal salgılanması biçiminde gelişir. Savaş ya da kaç tepkisinin ortaya çıktığı aşama, "alarm aşaması" olarak adlandırılır. Streste alarm aşamasında, stresi yaratan kaynaklar ve bunların yoğunluğu arttığı ölçüde stres eğrisi hızla normal direnç düzeyinin üzerine çıkarak normal davranıştan sapmanın ilk işaretleri verilmeye başlar.

1.1.4.2. Direnme aşaması

Alarm aşamasını, "uyum ya da direnme aşaması" izler. Stres kaynağına uyum sağlanırsa her şey normale döner. Bu aşamada kaybedilen enerji, yeniden kazanılmaya ve bedendeki tahribat giderilmeye çalışılır. Stresle başa çıkıldığında parasempatik sinir sistemi etkin olmaya başlar. Kalp atışı, tansiyon, solunum düzene girer, kas gerilimi azalır. Direnme aşamasında birey, strese karşı koymak için elinden gelen tüm gayreti ortaya koyar ve stresli bir insanın davranışlarını gösterir. Belirli bir süre bireyin davranışlarında ve yaşantısında bu durum gözlenebilir (Yoder, 1996:186-195).

1.1.4.3. Tükenme aşaması

Uyum aşamasındaki gerilim kaynakları ve bunların yoğunluk dereceleri azalmadığı sürece ya da artış gösterdikleri durumlarda, bireyin gayreti kırılır ve davranışlarında ciddi derecede sapmalar ve hayal kırıklıklarının yaşandığı bir evreye girilir. Eğer stres kaynağı ile başa çıkılamaz ve uyum sağlanamaz ise, fiziksel kaynaklar kullanılamaz ve tükenme aşamasına geçilir. Tükenme aşamasında, parasempatik sinir sistemi etkindir. Kişi tükenmiştir ve stres kaynağı hâlâ mevcuttur. Bu aşamada uzun süreli stres kaynakları ile mücadele edilemez ve kişi başka stres kaynaklarının etkilerine de açık hale gelir (Güçlü, 2001:94).

Tükenme aşamasının sonlarında birey davranışsal ya da fizyolojik rahatsızlıklar gösterecektir. Bu bakımdan derhal stres ortamından uzaklaştırılması gerekmektedir.

1.1.5. Stresin Belirtileri

Stresin kendine özgü bazı belirtileri vardır. Stresle ilgili belirtiler, fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal olmak üzere dört grupta toplanabilir (Braham, 1998: 52-54).

1.1.5.1. Fiziksel belirtiler

Stresin bireyde meydana getirdiği fiziksel belirtiler;

- Çarpıntı,
- Baş ağrısı,
- Soğuk ya da sıcak basması
- Mide, bağırsak bozukluğu, sindirim zorluğu,
- Nefes darlığı,
- Ellerde titreme,
- Gürültüye, sese karşı aşırı duyarlılık,
- Uykusuzluk, aşırı ya da düzensiz uyku,
- Bitkinlik,
- Mide krampları,
- Boyunda, ensede, belde, sırtta ağrı,
- Gerginlik, kasılma ve eklem ağrıları vb.

1.1.5.2. Duygusal belirtiler

Stresin bireyde meydana getirdiği duygusal belirtiler;

- Kaygı veya endişe,
- Depresyon veya çabuk ağlama,
- Ruhsal durumun hızlı ve sürekli değişmesi,
- Asabilik, gerginlik,
- Özgüven azalması veya güvensizlik hissi,
- Aşırı hassasiyet veya kolay kırılabilirlik,
- Öfke patlamaları,
- Saldırıcılık veya düşmanlık
- Duygusal olarak tükendiğini hissetme vb.

1.1.5.3. Zihinsel belirtiler

Stresin bireyde meydana getirdiği zihinsel belirtiler;

- Konsantrasyon bozukluğu,
- Karar vermede güçlük,
- Unutkanlık,
- Zihin karışıklığı,
- Düşük verimlilik,
- İş kalitesinde düşüş,

- Hatalarda artış,
- Organize olamamak,
- Muhakemede zayıflama vb.

1.1.5.4. Sosyal belirtiler

Stresin bireyde meydana getirdiği sosyal belirtiler;

- İnsanlara karşı güvensizlik,
- Başkalarını suçlamak,
- Randevulara gitmemek veya çok kısa zaman kala iptal etmek
- Haddinden fazla savunmacı tutum,
- Birçok kişiye birden küs olmak, konuşmamak vb.

1.2. STRESE YOL AÇAN FAKTÖRLER

Stresin oluşumunda birçok çevresel faktör, rol oynamakta ve stres yaratıcı ortam oluşmasına neden olmaktadır. Günümüzde yöneticiler ve çalışanlar değişken, belirsizlik ve çok rekabetli iş ortamlarında çalışmaktadırlar. Plan ve programlarını kendi düşündükleri gibi gerçekleştiremeyen ve dış koşulların zorlamasıyla değiştirmek zorunda kalan bireyler, büyük stres ya da gerilim yaşamaktadırlar (Güçlü, 2001:96).

Stres yaratan faktörler; a) Kişisel Faktörler, b) Fiziki Çevre Faktörleri, c) Ekonomik Faktörler, d) Sosyo-Kültürel Faktörler, e) Örgütsel Faktörler (çalışma hayatı) olmak üzere beş grupta toplanır.

1.2.1. Kişisel Faktörler

Kişilik bireyin kendisi açısından, fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkında bilgisidir. İnsanın başkaları açısından kişiliği ise onun toplum içinde belirli özelliklere ve rollere sahip olmasıdır (Güler vd, 2001:7).

Birçok insan zihinsel, bedensel ve ruhsal bakımdan benzer özellikler taşıyabilirler da farklı bir kişiliğe sahiptirler.

1.2.1.1. Kişilik özellikleri

Stres yaratan faktörler arasında kişilik özellikleri önemli bir yer tutar. Bireyin çevresini nasıl algıladığı, çevresel değişim ve ilişkilere nasıl bir tepki gösterdiği kişiliği ile ilgilidir. Bireyleri etkileyen unsur, olaylar değil, olaylara verdikleri anlamlardır. Bu nedenle strese eğilimli olma düzeyleri açısından da birbirlerinden farklıdır. İşgörenleri, strese eğilimleri bakımından sınıflandıracak olursak A tipi, B tipi ve Karma

Tip kişilik özellikleri olmak üzere üç farklı işgören kişiliği ortaya konulabilir. (Güçlü, 2001:91-109)

1.2.1.1.1. A tipi kişilik

Strese yatkınlık şeklindeki kişilik özelliklerinin tamamına birden A Tipi davranış adı verilmektedir. A tipi sendromu, iki kardiyolog Meyer Friedman ve Rosenman'ın çalışmalarının sonucunda ortaya çıkmış davranış tiplendirmesidir. (Eroğlu, 2005:326). Bu tür özellik taşıyan bireyler yoğun dürtüleri olan, saldırgan, ihtiraslı, rekabetçi ve zaman karşı yarışan kişilerdir. Sırada beklemekten, zamanı boşa harcamaktan nefret ederler, aynı anda birçok şeyi yapmaya çalışır, çok yavaş bireylere karşı sabırsız olurlar. Dostluklara ve özel zevklere zaman ayırmazlar. İşkoliktirler. Bu nedenle örgütlerin çoğu bu tür bireyleri tercih ederler.

1.2.1.1.2. B tipi kişilik

A tipindeki bireylerin tam tersidirler. B tipindeki bireyler, katı kurallardan arınmış ve esnektirler. (Güçlü, 2001:91-109). Yaptıkları işten zevk alan, zamanı sorun etmeyen, kolay kolay sinirlenmeyen, rahat ve sabırlı bireylerdir. Sakin ve düzenli çalışır, rekabetçi değil uzlaşmacıdır. Başkaları ile yarışa girmezler. Kendisinden ve çevresinden emin bir tiptir. Bu nedenle strese daha dayanıklıdır ve stresin insan vücuduna yaptığı etki ve tahriplerden daha az etkilenirler. A tipi ve B tipi kişilik özellikleri Tablo 1.2.'de gösterilmiştir.

Tablo 1. 1. A tipi ve B tipi kişilik tablosu

A Tipi Kişilik Özellikleri	B Tipi Kişilik Özellik
Sürekli hareket eder.	Zaman ile ilgilenmez.
Hızlı yürür.	Sabırlıdır.
Hızlı yer.	Eğlenmek için oyun oynar.
Sabırsızdır.	Acelesi yoktur.
İki şeyi aynı anda yapar.	İşi bitirmek için zaman saplantısı yoktur.
Başarıyı, miktarı ile ölçer.	
Rekabeti sever.	
Zaman baskısını hisseder.	

Kaynak: Luthans, 1992:407

1.2.1.1.3. Karma tip

A ve B tipinin özelliklerini karışık olarak taşıyan bireylerdir. Bu tip bireylere karma tip denmektedir. Bireyin hangi tipin özelliklerine daha yatkın davranış sergilediği, stresten etkilenme oranını etkileyecektir (Güçlü, 2001:96-97, Şimşek, 2002:317).

Biyolojik ve bedensel faktörler arasında, bireyin yaradılıştan gelen sistem bozukluklarını, iç salgı bezleri ve ya hormonal denge düzensizliklerini sayabiliriz. Bu tip bireylerde yüksek tansiyon, yüksek kolesterol ve kalp rahatsızlığı oluşumu riski fazla olduğundan bu kimseler stres ortamından çok çabuk etkilenir ve rahatsız olurlar (Eren, 2006:294).

Bireyler ne kadar doğal yaşam tarzından uzaklaşır ve birtakım saplantılara yönelirse, stres ortamının oluşması o derece kolay olacaktır. İçki, sigara, uyuşturucu, ilaç düşkünü olma, hızlı yaşam tarzı; insan vücudundaki stres yükünü arttıran, direnci kıran, olumsuz etkiler bırakan bir durumdur. Yaş açısından da kadınlarda menopoz, erkeklerde andropoz dönemlerinde veya orta yaş krizlerinde, insanlarda hormonal değişikliklerin oluşması ve dengelerin bozulması nedeniyle, ruhsal ve duygusal sorunlar görülmektedir (Eren, 2006:294-295).

1.2.2. Fiziki Çevre Faktörleri

Fiziksel stres sebepleri, bireyin bedenini etkileyen dışsal faktörlerdir. Hava kirliliği, yanlış uygulamalar sonucunda havada oluşan gazların açığa çıkması, su kirliliği, toprağın kirlenmesi; bireylerde stres yarattığı gibi insan sağlığını da olumsuz etkilemektedir. Bu nedenlerle bireyin akciğer kanseri, romatizma, kalp hastalıkları, nefes darlığı gibi fiziksel rahatsızlıklara maruz kalması sonucunda stres düzeyleri de artmaktadır. Yine kentin ulaşım sorunları, mesafelerin uzunluğu da sosyal hayatı zorlaştıran, ayrıca bireylerin işyerinde de verimliliklerini önemli ölçüde azaltan etkenler arasındadır.

Çevredeki dengenin bozulması sonucunda yeşil alanların azalması, gürültülü bir yaşamın bireyler üzerinde olumsuz etkileri olduğu ifade edilmektedir. Bireyin çalıştığı ortamın aşırı sıcak veya soğuk olması, aşırı gürültülü ve aydınlanmanın yetersiz olması, kişinin dengesini bozar ve strese yol açar. Gürültü bireyin sinirsel ve fiziksel sistemini altüst etmekle kalmaz, bireyin performansını da düşürür (Kaya ve Kaya, 2007:48-49).

Ayrıca ülke ve dünyadaki politik istikrarsızlıklar, siyasi iktidar ve hükümetlerin sık sık değişmesi ve bunun yarattığı belirsizlikler; demokrasiye karşı yapılan müdahale ve darbeler, ekonomik ve sosyal hayatı belirsiz ve kararsız bir duruma sokmakta bu da

insanların inançlarını kaybetmelerine korku ve tedirginlik içerisinde düşmelerine sebep olmaktadır (Eren, 2006:299).

Çalışan bireyler üzerinde teknolojik değişim ve belirsizlikler de strese neden olmaktadır. Hızla değişen teknoloji; hem takip etmek, hem de uyum sağlamakta zorlanan bireylerde işlerini kaybetme korkusu, tedirginlik ve sıkıntı yaratmaktadır.

1.2.3. Ekonomik Faktörler

Bireyin fizyolojik ve psikolojik dengesini bozarak strese yol açan faktörlerden bir diğeri de ekonomik sorunlardır. Stres sebebi olarak bilinen ekonomik durumlar içerisinde, gelir seviyesi düşüklüğü önemli bir yer tutar. Bireylerin gelir seviyelerinin düşük kalması, satın alma güçlerinin zayıf olmasına yol açmaktadır. Temel fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayamayan bireyler bir gerilim ve tedirginlik içerisinde olurlar (Eroğlu, 2009:479). Bunun sonucunda hem fizyolojik hem de psikolojik olarak bir takım hastalıklar oluşur.

Ekonomik yetersizlikler ve ücretlerin düşüklüğü nedeniyle işgörenlerin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayamamaları, ilgili kişilerin ikinci bir iş bulup çalışmak zorunda kalmalarına neden olmaktadır (Güçlü, 2001:91-109).

Gündüz çalışanların gece ikinci bir iş yapmaları ya da hafta sonlarında çalışmak zorunda kalmaları, bireyler üzerinde iş baskısını artırmakta ve yoğun strese yol açmaktadır.

Gelir seviyesinin azlığının yanı sıra hiçbir gelir elde edememe, yani işsizlik önemli bir stres olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişide yaratacağı endişe, korku, gelecek kaygısının yanı sıra toplumsal rol ve konum açısından ciddi sıkıntılar doğurur. Özellikle ev geçindirme durumuna sahip olan bir aile ferdi için işsizlik, eş ve çocuklarının da mesuliyetini getireceği için ruhsal bunalımlara yol açabilmektedir (Eroğlu, 2007:448).

1.2.4. Sosyal Çevre Faktörleri

Bireyin sosyal çevresini ailesi, arkadaşları, üye olduğu dernek ve kulüpler, işyeri vb. oluşturmaktadır. Bu kadar geniş yelpazede meydana gelen değişiklikler ve yeni oluşumlar bireyin stres düzeyi üzerinde önemli derecede etkili olacaktır.

Soysal hayatın çeşitli düzlem ve şartlarından ileri gelen stres, yalnızca kişiler arası ilişkilerden değil, aynı zamanda fertler ile sosyal kurallar ve sosyal kurumlar arasındaki ilişkilerden de kaynaklanabilir (Eroğlu, 2009:481).

Bu tür ilişkilerden kaynaklanan ve toplum içerisindeki bütün bireyleri farklı boyutlarda etkileyen sebepler, toplumsal nitelikli stres sebebi olarak görülmektedir.

Toplumsal nitelikteki stres faktörlerini 3 grup altında inceleyebiliriz:

1. Aile,
2. Sosyal kültürel değerler,
3. Günlük Hayat

1.2.4.1. Aile

Bir sosyal kurum olarak aile, bireyin yaşamında en önemli yeri tutar. Aile içi ilişkilerin düzenli olması, bireyin iş hayatını olumlu etkiler yaparken problemlili bir aile yaşantısı da olumsuz etkiler.

Aile hayatından kaynaklanan gerilim ve stresin önemli bir bölümü aile fertlerinin birbirleriyle ilişki biçiminden kaynaklanmaktadır. Aile fertleri arasında her üç ilişki türünde (kadın-erkek, ebeveyn-çocuk ve kardeşler arasında) meydana gelen uyumsuzluk, anlaşmazlık, bazen de iletişimsizlik hem ilgili kişilerde hem de ailenin diğer üyelerinde büyük bir sıkıntı ve gerginliğe yol açar. Çeşitli sebeplere bağlı olarak ortaya çıkan çatışmalar, kavgalar ve küsme olayları ailenin tamamını etkiler (Eroğlu, 2009:482).

Aile hayatı, önemli bir stres kaynağı olabileceği gibi, bireylerin sorunlarıyla başa çıkmalarına yardımcı olan önemli bir sosyal destek aracı da olabilir (Ekici ve Ekici, 2003:102).

Aile içi strese yol açan sorunları şu şekilde sıralayabiliriz:

1- Eşler arasındaki en önemli çatışmalar; ekonomik olaylar, kıskançlık, egemenlik kurma, davranışları denetlemek, baskı altına alma, görüş ayrılıkları, tutum ve davranışlardaki farklılıklar ve uyumsuzluklar.

2- Çocuk ve ebeveyn arasındaki çatışmalar; çocukların anne babanın istediği gibi davranmaması, anne babanın ise çocukların davranışlarına kısıtlama getirmesi,

3- Kardeşler arasında ise; rekabet olması, birinin üstünlük kurmak istemesi, aile imkânlarının paylaşılması gibi sebeplerdir.

1.2.4.2. Sosyo kültürel değerler

Bireyler yaşadıkları toplumun sosyal kurallarına, örf ve âdetlerine, hukuki düzenlemelerine, dini ve ahlaki kurallarına uygun davranışlar sergilemek durumundadırlar. Ancak her bireyin bu kurallara uyma konusundaki istekleri ve duyarlılıkları farklılıklar göstermektedir. Bu kuralları benimseyemeyen bireyler, zorunluluk neticesinde uymak zorunda kaldıklarında strese maruz kalmaktadırlar.

Bu daha çok kültür değerlerinin hızla değişiminde yaşanmakta, muhafazakar yapıda olan ailelerle, bireyler ve yaşlı kuşaklar sıkıntı ve korku yaşamaktadır.

Amerikalı yönetim ve işletme uzmanı Karl Albrecht insanlara neler olduğunu belirleyebilmek için beş değişim alanı üzerinde durmuş, bu değişimler çağımızdaki tüm önemli değişimleri kapsamasa da bu yüzyılın “Stres Çağı” haline gelmesinin temel nedenini oluşturduğunu söylemiştir (Albrecht, 1988:10) .

Bu değişimler

1. Kırsal yaşamdan kentsel yaşama geçiş,
2. Durağanlıktan hareketliliğe geçiş,
3. Kendine yeterlilikten tüketim ekonomisine geçiş,
4. Kapalı sistemden açık sisteme geçiş,
5. Bedensel aktiflikten hareketsizliğe geçiş.

1.2.4.3. Günlük hayattaki değişimler

Bireylerin yaşam düzlemlerinde karşlarına yeni olaylar gelmekte ve bir takım değişiklikler yaşamaktadırlar. Her yeni olay ve değişiklik, bireylerin alışkın olduğu yaşam çizgisini değiştirmekte ve bu değişiklikler biyolojik ve psikolojik dengelerini bozmaktadır. Çağdaş ve teknolojik gelişmeler yanında, toplumlararası yoğun enformans ve kültür etkileşimi, değişme ve yenilikleri hızlandırmakta, bunun sonucunda da bireyler gittikçe daha fazla türden hayat olayları ve değişimlerle karşı karşıya kalmaktadırlar (Eroğlu, 2009:484).

Amerikalı bilim adamları T. H.Holmes ve R.H.Rahe, belirli bir hayat olaylarının nispi önemini gösteren bir liste hazırlayarak stres ölçeği oluşturmuşlardır. Tablo 1.1’de gösterilen bu ölçekte, insan yaşamında meydana gelebilecek 43 olaya önem sırasına göre ağırlık puanları verilmiştir. Bireyin bir yıl içerisinde ağırlık puanı 300’ü geçmesi durumunda kişinin hastalığa yakalanması %80 olarak belirlenmiştir (Öner, 1983:1-4)

Bu ölçek Amerikan toplumunun yaşam tarzı ve kültür özellikleri ele alınarak hazırlandığından farklı yaşam tarzı ve kültür özelliklerine sahip bireylerde belirlenen oranlar farklılık gösterecektir.

Tablo 1. 2. Stres envanteri

OLAYLAR	ORAN %	OLAYLAR	ORAN %
Eşin ölümü	100	Kaynana – kayınvalide problemleri	29
Boşanma	73	Büyük kişisel başarılar	28
Karı kocanın ayrı yaşaması	65	Eşin işe başlaması veya işten ayrılması	26
Hapis	63	Okula başlama ya da okulu bitirme	26
Yakın bir aile üyesinin ölmesi	63	Yaşam şartlarında değişiklik	25
Yaralanma veya hastalanma	53	Kişisel alışkanlıkların değişmesi	24
Evlilik	50	Patronla yaşanan problemler	23
Yılbaşı	47	İş saatleri veya çalışma şartlarının değişmesi	20
Küçük ihaleler	45	Yaşanılan yerin değişmesi	20
İşten atılma	45	Okul değişikliği	20
Evlilikte barışma	44	Eğlenme zevkinde değişiklik	19
Emeklilik	40	İbadet aktivitelerinde değişiklik	19
Aileden birisinin sağlığında değişme	39	Sosyal aktivitelerde değişiklik	18
Hamilelik	39	USD 10.000' da dan az ya da ipotek	17
Cinsel problemler	39	Uyuma alışkanlıklarında değişiklik	16
Aileye yeni bir üyenin katılması	38	Aile birliklerinin sayısındaki değişiklik	15
İşe yeniden uyum sağlama	37	Yeme alışkanlıklarındaki değişiklik	15
Mali durumda değişiklik	36	Tatil	13
Yakın bir arkadaşın ölümü	35	Yılbaşı	12
Değişik bir işe geçme	31	Küçük ihaleler	11
Eşle olan tartışma sayısında değişiklik	30		
Bir borcun ya da ipoteğin çözülmesi	30		
İşteki sorumluluklardaki değişiklik	29		
Kız ve oğlun evi terk etmesi	29		

Kaynak: ÖNER,N, 1983:1

1.2.5. Örgütsel Faktörler (Çalışma Hayatı)

Örgüt; toplumsal bir gereksinimin karşılanması için, birden fazla bireyin bir araya gelerek birlikte çalışmaları, açık bir sistemdir. Örgütler insanlardan, teknolojilerden ve insanların birbirine ya da işlerine karşı ilişkilerini düzenleyen yapı ve süreçlerden oluşmaktadır. Burada süreç, dinamik davranışsal olay ve etkileşimler; yapı ise rol ve ilişkiler olarak ortaya çıkmaktadır (Balcı, 1995:1-29). Bu nedenle örgütsel ortamda stres yaratan çok sayıda faktör bulunmaktadır. Çünkü insanın fizyolojik ve psikolojik dengesini etkileyen her unsur, bir stres kaynağı olarak görülebilir (Ay, 2003:11-12).

Her örgütte; yapılan işe, kullanılan teknolojiye, çevresel koşullara, üyelerinin deneyim ve eğitimlerine, örgütün yarattığı iklime, örgüt içi gruplaşmalar ve çatışmalar ile diğer etmenlere göre stres kaynakları gelişebilmektedir. Örgütlerde ortak olan nokta, nedenlere bağlı stres kaynaklarının yanında, yalnızca o örgüte özgü ya da o işten kaynaklanan stres ortamları da bulunabilmesidir (Ertekin, 1993:7). Örgütsel stres kaynakları ile ilgili olarak farklı sınıflandırmalar yapılmıştır.

F. Luthans, örgütsel stres kaynaklarını dört grupta toplamıştır. Örgütler büyüyüp, karmaşık bir yapıya sahip olduklarında, bireyleri etkileyen stres kaynaklarında da artış olmaktadır. Bu durumda örgüt daha zor denetlenebilmektedir. Örgütün stres kaynaklarını şöyle gösterebiliriz (Akt:Ertekin, 1993: 12):

Tablo 1. 3. Örgütsel stres kaynakları

Örgütsel Politikalar	Örgütün Yapısal Özellikleri
Adaletsiz başarı değerlendirme	Merkeziyetçilik kararlardan dışlanma
Ücret eşitsizlikleri	Ücret eşitsizlikleri, yükselme olanaklarının azlığı
Örgütsel kuralların katılığı	Aşırı formalite
İş gruplarını değiştirme	Yüksek derecede uzmanlaşma
Çelişkili yöntemler	Örgütsel bölümlerin karşılıklı bağımlılığı
Sık sık yer değiştirmeler	Yürütme ve Danışma birimleri arasındaki Çatışma
Gerçekçi olmayan iş tanımları	
Fiziksel Koşullar	Örgütsel Süreçler
Kalabalık çalışma koşulları ve özel yaşamı önemsememe	Yetersiz İletişim
Aşırı gürültülü, sıcak ya da soğuk çalışma ortamı	Başarı düzeyi ile ilgili yetersiz geri bildirim
Zehirli maddeler ve radyasyon	Belirsiz ve çelişkili amaçlar
Hava kirliliği	Başarı değerlendirmesinin yanlış ve çelişkili olması
İş kazaları	Adaletsiz denetim düzeyi
Yetersiz Aydınlanma	Yetersiz Bilgi

Mc Grath ise örgütlerde stresin genellikle şu kaynaklardan doğabileceğini ileri sürmüştür (Akt:Ertekin.1993) .

1. Görev kaynaklı stres (işin zorluğu, belirsizliği ve iş yükünün fazlalığı)

2. Davranış ortamından kaynaklanan stres (kalabalığın etkisi vb)
3. Role bağlı stres (çatışma, belirsizlik, iş yoğunluğu)
4. Bireyin kendinden kaynaklanan stres (bireyin kaygı durumu, algılama düzeyi vb.)
5. Sosyal çevreden kaynaklanan stres (bireyler arası anlaşmazlıklar, özel yaşamla ilgili stres, dışlanma ve yalnızlığa itilme gibi)
6. Fiziksel çevreden kaynaklanan stres (aşırı soğuk, karşıt ya da düşman güçlerin varlığı gibi)

Akat ve arkadaşları(1994) ise, iş yerindeki stres kaynaklarını aşağıda tabloda görüldüğü gibi gruplandırmışlardır:

Tablo 1. 4. Stres kaynakları

İşgörenin İşinden Kay. Öğeler	İş Ortamından Kay. Öğeler	Bireysel öğeler	Örgütsel Öğeler
İşin karmaşıklığı	Bireyler arası ilişki	Bireyin kişiliği	Örgütün boyutu
Görevin sağladığı bağımsızlık	Bireyler arası rekabet	Bireyin özel hayatında stresli olay	Örgütte değişimin yarattığı belirsizlik
Göreve bağlı roller	İş yerinin fiziksel özellikleri	Bireyin fiziksel durumu	
		Stres yaratan diğer durumlar	
		Bireysel kariyer	

İnsanların yaşamında, çalıştıkları örgütler oldukça önemlidir. Bireyin sahip olduğu iş, toplumsal statüsünü, hayattan aldığı doyumunu ve ailesine sağladığı imkanları belirlediğinden iş hayatındaki streste beden ve ruh sağlığını doğrudan etkiler (Şimşek vd. 2001:71).

Yukarıda da açıklandığı gibi; örgütlerde ortaya çıkan stres kaynakları, farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde gruplandırılmış olup; bunlardan çalışmamızın konusunu oluşturan stres kaynaklarını, aşağıdaki başlıklar halinde inceleyeceğiz.

1.2.5.1. Örgütsel stres kaynakları

1.2.5.1.1. Fiziki mekân ve çevre şartları

Stres yaratan faktörlerden biri de çalışma ortamındaki fiziki koşullardır. Bunların içine çalışma ortamındaki aydınlatma, nem oranı, ısı, havalandırma, ışık, gürültü düzeyi, temizlik ve bakım durumu, zehirli maddeler vb. girer.

İnsan sağlığını tehdit eden en önemli unsurlardan biri de gürültüdür. Gürültülü bir ortamda bulunmak bireyi zihinsel açıdan yorar ve strese sokar. Gürültü; bireyler üzerinde işitsel, fizyolojik ve psikolojik olmak üzere üç türlü rahatsızlığa sebep olur. Dünya Sağlık Örgütü, kulak sağlığına zarar vermeyen gürültü düzeyini 80 desibel olarak belirlemiştir. 80 desibeli aşan durumlarda, gürültüye karşı önlem alınması gerekmektedir. Aksi takdirde ciddi duyma kayıplarına ve çeşitli psikolojik sorunlara yol açtığı görülmektedir (Yücel, 2010:40).

Çalışma ortamının soğuk olması, bireyin enerji gereksiniminin artmasına, bedensel ve zihinsel becerisinin azalmasına; ortamın aşırı sıcak olması ise vücut ısısının artarak terleme, tuz ve sıvı kaybına neden olacaktır. Havalandırmanın yeterli olmaması, çalışma ortamında zehirli gaz kullanımı vb. gibi nedenler, çalışan bireylerde hem fiziksel hem de psikolojik olarak çeşitli problemlere sebep olur (Eren,1984:233-236).

1.2.5.1.2. Aşırı veya yetersiz iş yükü ve zaman baskısı

Aşırı iş yükü, iki grupta toplanabilir. Birincisi niceliksel (kantitatif) diğeri ise niteliksel (kalitatif) iş yüküdür. Niceliksel iş yükü, yapılacak işlerin fiziki olarak ağır ve yorucu olması, iş için yeterli zamanın olmaması ve kısıtlı zamanda farklı iş çeşitlerinin olması şeklinde tanımlanabilir. Niteliksel iş yükü ise, yapılacak işin gerektirdiği nitelikler ile işi yapacak olan bireyin niteliklerinin uygun olmaması durumudur. Birey, işin gerektirdiği bilgiye yeteneğe ve kişisel özelliklere sahip olmadığı için, iş zor gelecek ve üzerinde baskı yaratacaktır (Cam, 2004: 3-4, Yücel, 2010:37).

Aşırı iş yükü kadar, yetersiz iş yükü de çalışan bireylerde strese neden olmaktadır (Valerie ve Cary, 1990:23-24). Zekâ ve yeteneklerinin çok az miktarını kullanmaları, can sıkıntısı ve monotonluğa yol açarak birey de stres yaratacaktır.

Zaman baskısı, planlanan zamanda istenen davranışın gerçekleştirilememesi veya planı aksatacak engellerin çıkması halidir.

Yılın belirli bir zamanında, kesin bir tarihte bitirilmesi gereken işlerde çalışan bireyler (vergi dairesi çalışanları, bankacılar, muhasebeciler, öğretmenler vb.) yoğun bir iş yükü ve sınırlı bir zaman ile karşı karşıya kalırlar. Bir işi yetiştirme zorunluluğu ve o

işin tamamlanması için zamanın yeterli olmaması; bireylerin sorumluluk algılama düzeyleri ve kişilik özelliklerine göre, üzerinde yorgunluk ve tükenmişlik hissi yaratarak, büyük bir stres ve gerginliğe sebep olurlar (Pehlivan, 1995:279).

1.2.5.1.3. İşin tekdüze olması

İşin sürekli olarak aynı tür faaliyetlerden oluşması, tekdüze ve tekrarlı olması, otomasyona bağlı olarak sürdürülmesi bireylerde sıkıntı ve stres yaratır. Bireyin kişilik yapısına göre, monoton ve sıkıcılığı algılaması farklılık gösterebileceği gibi zamana ve psikolojik yapısına göre de değişebilir (Silah, 2001:195-196).

1.2.5.1.4. Ücret yetersizliği ve adaletsiz dağıtımı

Bireyler ücrete iki farklı yönden bakarlar. Birincisi, kazanç sağlama ve ihtiyaçlarını karşılama, diğeri ise yaptıkları işin, harcadıkları emeğin karşılığını almaktır. Ücret her iki yönüyle de bireyleri işlerinde daha verimli, yaratıcı ve tutarlı olmaya yöneltir bir kavrandır (Yücel, 2010:38). Ayrıca günümüzde ücret bireyin yaşamı için gerekli bir araç olmakla beraber, örgüt içerisinde ve yaşadığı çevredeki statüsünü belirlemede önemli bir yer tutar (Ay, 2003:21).

Ancak ücretin içsel tatminden ziyade ekonomik yönü, bireyi en çok ilgilendiren yönüdür. Çünkü aldığı ücretle ihtiyaç ve isteklerini karşılayıp hayatını idame ettirebilir.

Hizmetin karşılığı olarak ödenen ücretin, bireyin ve ailesinin yaşamının sürekliliğini sağlayacak düzeyde âdil, dengeli ve fiyat dalgalanmalarını izleyebilecek nitelikte olmaması stres yaratır (Güçlü, 2001:91-109, Yavuz vd., 2005:11, Yücel, 2010:23).

Aynı işyerinde çalışan ve aynı işi yapan bireylere farklı ücret ödenmesi, çalışma saatlerinin farklı olması gibi faktörler de en önemli stres kaynaklarından biridir.

1.2.5.1.5. Kariyer gelişimi ve statü

Birey mesleki kariyerinin her aşamasında stres altındadır. İş hayatındaki rekabet nedeniyle mesleki kariyerinin henüz başında olan bireyler, gelir düzeylerini artırmak ve statülerini yükseltmek için çok çalışmak ve yüksek performans göstermek zorundadırlar (Küçükaslan, 1994:28).

Kariyer gelişimi ve statülerini yükseltme olanağı olmadığı zaman, bir amaçları olmayacak, bu da sıkıntı ve stres yaratacaktır.

1.2.5.1.6. Fazla mesai ve vardiyalı çalışma

İşyerlerinde çalışma süreleri ve dinlenme molalarının azlığı ve süresi bireylerin ruhsal ve fiziksel dengeleri üzerinde etkilidir. Yapılan araştırmalarda, insan fizyolojisine en uygun çalışma süresinin günlük azami 7,5 saat, haftalık ise 45 saat olduğunu ortaya

koymaktadır (Camkurt, 2007:88). Fazla mesai ile çalışma saatlerinin uzatılması, bireylerin sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını karşılamalarına imkân vermeyecek, bu da birey üzerinde yorgunluk ve stres yaratacaktır.

Bir diğer stres kaynağı da “vardiyalı çalışma düzeni”dir. İş hayatında vardiyalı çalışma düzeni, mal ve hizmetlerin üretiminin kesintiye uğramaması bakımından öngörülmüş ve uzun yıllar her toplumda uygulanmakta olan bir nöbetleşe çalışma sistemidir. Üretimin devamlı olması gereken endüstri kolları (madencilik, çelik ve petro-kimya sanayi gibi) ile devamlı hizmet vermesi gereken iş kollarında (ulaşım, posta ve sağlık hizmetleri gibi) vardiyalı çalışma düzeni kaçınılmazdır (Eroğlu, 2009:489). Bu sistemde çalışma ve dinlenme zamanlarının devamlı değişmesi; bireylerin fizyolojik olarak uyum sağlamasını zorlamakta, psikolojik ve sosyal uyumlarını bozmaktadır.

1.2.5.1.7. Personel azlığı

İşin yapılması gereken personelden az personel istihdam edilmesi halinde mevcut bireyler, kapasitelerinin üstünde çalışmak zorunda kalacaktır. Fiziksel ve zihinsel olarak kapasitesinin üzerinde performans gösteren bireylerde, yorgunluk ve dikkat azalacak, hata yapma riski artarak strese sebep olacaktır.

1.2.5.1.8. Karar verme ve karara katılım

Karar verme, bir sorunun çözümüne ilişkin en uygun yolun seçilmesi olarak tanımlanabilir (Aydın, 1998:20). Günümüzde bireyleri zorlayan en temel sorunlardan biri de sürekli değişen olaylarda karar verebilme zorunluluğudur (Gençtan, 1984:118). Bireylerin seçme, sorun çözme ve karar verme yeteneği vardır. Ancak bunu kullanabilmesi için kendilerine şans verilmelidir (Güçlüol, 1985:48).

Örgüt açısından bakıldığında, karar verme ile örgütsel verimlilik arasında doğrudan bir ilişkinin olduğu, örgüt üyelerinin karara katıldığı durumlarda örgütsel verimliliğin artacağı belirtilmiştir (Hicks, 1979:31) .

Katılım, bireyin çalıştığı kurumdaki karar verme sürecinde, kendisinin etkisinin olup olmaması ya da kararları etkileme derecesi olarak tanımlanır (Şahin, 1994:29). Bireyin iş yerindeki karar verme sürecinde, etkisinin olup olmaması stres oluşumunu etkiler. Özellikle kendilerini etkileyen konularla ilgili olarak çalışanların fikrinin hiç sorulmadığı durumlarda stres yaşamaları kaçınılmazdır (Şenyüz, 1999:17).

1.2.5.1.9. Yetkilerin yetersizliği

İşgören ve yöneticilerin yeteneklerinden tam olarak yararlanmak ve örgüt lehine fayda sağlayabilmek için, onlara verilen sorumluluk kadar, yetkilerin de geniş tutulması gerekmektedir.

Sorumluluk verilip yetki verilmediği takdirde yetki yetersizliği ortaya çıkar. Bu da birey üzerinde olumsuz etkiler yaratır ve çalışma isteğini azaltır. Bireye sorumluluklarını gerçekleştirebilecek kadar yetki verilmesi gerekir. Aksi takdirde, geniş sorumluluklar karşısında dar yetkiler, bireyler üzerinde stres yaratacaktır (Sabuncuoğlu, 1987:99).

1.2.5.1.10. Sorumluluklar

Bireyler, görevlerinde hiyerarşik olarak yükseldikçe sorumlulukları da artmaktadır. Her sorumluluk ayrı bir iş yüküdür. Bu da bireyde strese yol açar.

Aşırı sorumluluk en önemli stres kaynaklarından biridir. Bu durum bireyin, sorumluluğu olduğundan daha yüksek algılamasından ya da gerçekten sorumluluklarının çok yüksek olmasından kaynaklanır (Pehlivan, 1995:32).

Bunun yanında çok az sorumluluk ve hafif iş yükü de önemli bir stres kaynağıdır.

1.2.5.1.11. Değerlendirmede adaletsizlikler

Birey çalışmalarının karşılığını alamadığında, belirli kriterler göz önüne alınmadan değerlendirmede adaletsiz davranıldığında, bedensel ve zihinsel performansında düşüş gösterecek ve bu durumda örgüt içerisinde strese zemin hazırlanmış olacaktır (Cormick ve Ilgen, 1981:21).

Bireylerin hangi kriterlere göre değerlendirildiği belirsiz ise bu durum stres yaratacaktır. Üstleri tarafından nasıl değerlendirildiğini bilmemek, nesnel olmayan ve kapalı biçimde yapılan değerlendirmeler önemli birer stres kaynağıdır (Özkalp ve Kırel, 1996:139).

1.2.5.1.12. Teşvik etmeme

Bireyler yaptıkları iş ve başarıları karşısında teşvik edilmeyi, ödüllendirmeyi beklerler.

Takdir edilme tüm bireyler için manevi yönü ağır basan önemli bir güdüleme kaynağıdır. Yapılan işin beğenilmesi bireyde büyük bir doyum sağlar. Takdir ve teşvik etme, yansız olarak kullanıldığında, bireylerin sevgi ve ilgi ile işlerine sarılarak, performanslarını artırırken, verilmemesi ise hem performanslarını düşürür hem de stres yaratır (İncir, 1979:11).

1.2.5.1.13. Araç –gereç yetersizliği

Bireylerin görevlerini gereği gibi yerine getirebilmeleri için çeşitli araç ve gereç kullanmak zorundadırlar.

İşlerini kendilerinden beklenen nitelik ve nicelikte yapabilmeleri için kullanacakları araç ve gereçlerin, işe uygun ve çalışırken kendilerine kolaylık sağlayacak cinsten olması önemlidir. Kullanılan araç-gereçler, bireyle işi arasındaki uyumu sayesinde iş başarısının yükselmesine ve çalışan bireyin aşırı zorlanmalar yüzünden yıpranmasını önlemektedir (İncir, 1979:7).

Yetersiz donanım ve araç-gereçle çalışma zorunluluğu verimli ve etkili çalışmayı engeller; bu durum da hem bireyi, hem de yöneticileri strese sokar.

1.2.5.1.14. Moral ve doyum düşüklüğü

Moral ve iş doyumunu genel olarak, bireyin yaptığı işten aldığı hazzı ve mutluluğu ifade etmektedir. Ancak yapılan iş bireyin moralini yükseltmiyor ve işinden haz almasını sağlamıyorsa, bu durum ruhsal olarak bazı olumsuzluklar oluşturacak ve stres tepkisinin ortaya çıkmasına neden olacaktır (Güçlü, 2001: 91-109, Ekinci ve Ekici, 2003: 93-111).

1.2.5.1.15. Rol çatışması ve rol belirsizliği

Bireyin bulunduğu statü içerisinde neyi yapabileceği veya neyi yapamayacağı şeklinde belirlenmiş davranış kalıplarına rol denir. Bireyin bir sosyal grup içerisinde hakları ve yükümlülükleri belirlendiğinde rolü de belirlenmiş olmaktadır.

Bireyin aynı anda birden fazla rolü gerçekleştirme durumunda kalması ve bu rollerden birini diğerine oranla daha çok benimsemesi, bireyin üstlendiği rol ile kişilik özelliklerinin uyuşmaması gibi durumlarda, rol çatışması meydana gelmektedir. Rolün açıkça tanımlanmadığı veya üstlenilen rolün yeterince bilinmediği durumlarda rol belirsizliği görülmektedir. Çalışan kişi için sorumlulukların genişliği, otoritesinin sınırları, şirket kuralları ve iş güvenliği konularında açıklık olmaması gibi nedenler, rol belirsizliğini doğurmaktadır (Paksoy, 1986:103).

Bilim adamlarından Daniel Katz ve Robert L.Khan (1997) çelişkili görevi; aynı anda ortaya çıkan uyulması zorunlu iki veya daha çok farklı baskının arasındaki tutarsızlık olarak ifade etmekte ve dört çeşit görev çelişkisinden söz etmektedirler (Katz ve Khan, 1997:2020). Bunlar;

Görev Çelişkisi: Örgüt yönetiminin bireyin kişisel değerlerine uymayan görev veya görevleri yerine getirmesini istemesi ile oluşmaktadır. Görevde belirsizlik, görevin

açık olarak belirtilmemesi ve bireyin bilgi sahibi olmamasından dolayı oluşan gerilim kaynağıdır.

Sorumlulukların Çelişkisi: Bir yöneticinin iki ayrı sorumluluğu birbiriyle çatışıyorsa bu tür çelişkiden söz edilmektedir.

Çok Başlılık Çelişkisi: Bir astın birden fazla eşit düzeyde yöneticiye karşı sorumlu olması halidir.

Yapısal Çelişki: Yöneticinin astlarına verdiği görevleri hem kısa zamanda bitirip vermesini ve her kademenin imza etmesini istemesi halinde ortaya çıkan çelişkidir.

Örgüt çalışanlarının yaşadığı rol sorunları, onları strese sokup mutsuz, sağlıksız, çalışmak için isteksiz ve işletmeye güvensiz hale getirmektedir (Bumin ve Şengül, 2000:571) .

1.2.5.1.16. İş ortamında ilişkiler

Bireylerin işyerlerinde görevlerini yaparken diğer insanlarla kurdukları ilişkiler her zaman için önemli bir stres kaynağıdır. Örgüt üyeleri ile kurulacak iyi ilişkiler, bireysel ve örgütsel sağlığın anahtarı konumundadırlar. Güvensizlik, desteksizlik, sorunların çözümüne ilgisizlik gibi belirtiler, işteki işlerin iyiye gitmediğinin göstergeleridir. Ayrıca yetersiz iletişim, görevdeki belirsizlik ve çelişkiler de işteki insan ilişkilerini olumsuz etkilemektedir (Güçlü, 2001: 91-109, Ekinci ve Ekici, 2003: 93-111, Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 61-85, Özmutaf, 2006, :75-81).

1.2.5.1.17. İş ortamında görüş farklılığı

Bireyler arasında görüş farklılıkları, işlerin görülmesi sırasında işe yansıyor ise örgüt çalışanları arasında stres oluşturur. Bu görüş ayrılıkları bazen açık, bazen de gizli çatışma yaratır (Tutar, 2007:236).

1.2.5.1.18. İş yaşamında kadın olmanın getirdiği zorluklar

Erkek egemen olan bir dünyada çalışan kadınlar, iş yerlerinde erkek meslektaşlarına göre daha fazla baskı ve gerilimle karşı karşıya kalmaktadırlar (Yates, 1989 : 23).

Kadınlar iyi bir eş olmak, iş ve aile yaşamı arasında dengeyi kurabilmek, kariyer yapabilmek ve sosyal hayata uyum sağlayabilmek için çaba harcarlar. Bütün bunların yanı sıra; yetkilerini kullanamamanın getirdiği gerilimler, tecrit edilme duygusu, cinsel ön yargıların baskıları, ayrımcılık, işletme iklimi ve kültürünün yarattığı engellemeler de eklenince stres kaçınılmaz olmaktadır (Yates, 1989 : 23).

1.2.5.1.19. İş güvenliğinin eksikliği

Bireyler çalıştıkları kuruma karşı güven duymak isterler. Her an işini, statüsünü ve sosyal haklarını kaybetme korkusu yaşayan bireylerde iş verimi düşmektedir. Ekonomik krizlerin yaşandığı, şirket birleşmeleri, küçülme ve kapanma kararlarının alındığı zamanlarda; çalışan bireylerin stres düzeyleri yükselmekte ve aile çevresini de olumsuz etkilemektedir (Balcı, 2000:14).

1.3.STRESİN SONUÇLARI

Bireyin yaşamını sürdürdüğü sürece strese maruz kalması kaçınılmazdır. Birçok insan bunun farkına varmaz. İyi ya da kötü olsun yaşamımızda meydana gelen değişiklikler stres yaratırlar. Stresin iş kazası, yaralanma, hastalık, işe gelmeme, görev başında ölüm, sağlık sigortası masrafları, emeklilik gibi ölçülebilir zararlarının yanında; verim düşmesi, zaman kaybı, yanlış karar alma, kişiler arası ilişkilerde gerginlik, kaza riski, performans düşüklüğü gibi ölçülemeyen zararları da vardır (Tarhan 2002, s:21).

Stresin sonuçları bireysel ve örgütsel olmak üzere iki başlık altında incelenebilir.

1.3.1. Stresin Bireysel Sonuçları

Bireyin bedeni, stresle mücadelesinin tükenme aşamasında hastalıklara duyarlı hale gelir. Bunun sonucunda baş ağrısı, yüksek tansiyon, ülser, uyku sorunları ve kalp hastalıklarının yanında vücudun bağışıklık sistemi çökerek bakteri ve virüslere karşı savaşma gücü bozulur (Atkinson vd. , 1999:500).

1.3.1.1. Baş ağrısı

Stresin yol açtığı baş ağrısını Baltaş ve Baltaş (1997) şu şekilde açıklamıştır:

“Stres ve stresin doğurduğu gerginlik ve ağrı arasında önemli bir ilişki vardır. Stresin sebep olduğu gerginlik damarların daralmasına, kafanın belirli bölgelerine giden kan akımının bozulmasına ve o bölgeye giden kanın bir hayli azalmasına yol açar. Diğer taraftan bir dokunun kansız kalması doğrudan ağrıya sebep olur. Çünkü muhtemelen bir taraftan gergin dokunun daha çok oksijene ihtiyaç göstermesi, diğer taraftan dokunun zaten yetersiz kanla (dolayısıyla eksik oksijenle) beslenmesi özel ağrı alıcılarını uyarır. Bir başka ifade ile gerginlik, öncelikle kasılan kas içinde kan damarlarını sıkıştırıp kan akımını azaltır, ayrıca gerginlik kasın oksijen ihtiyacını artırır. Böylece oksijen ihtiyacı artmış, dokuda, kansızlığın yaratacağı etki büyüyerek ağrıya duyarlı özel alıcıların uyarılmasına ve böylece ağrının doğmasına sebep olmuştur.”

1.3.1.2. Yüksek tansiyon

Stresin yol açtığı önemli hastalıklardan biri de yüksek tansiyondur. Yanlış beslenme sonucu oluşan aşırı kilo, sigara kullanma gibi alışkanlıkların yüksek tansiyona neden olduğu ileri sürülse de en büyük etkenin stres olduğu kabul edilmektedir. Yüksek

tansiyon diğer organların bozulması ve işlevlerini yerine getirememesi gibi rahatsızlıklara da neden olmaktadır (Tarhan, 1989:45).

1.3.1.3. Kalp hastalıkları

Bireyler ister psikolojik ister bedensel bir tehdit karşısında kaldıkları zaman bedeninin bütün temposu değişir. Kan basıncı yükselir, nabız hızlanır, eller serinler ve kan beden yüzeyinden çekilir. Bu durum uzun zaman devam ederse kalp damar sistemine bağlı hastalıklar baş gösterir. Psiko-sosyal streslerin kalp damar üzerine etkileri ile ilgili yapılan araştırmalarda şu sonuçlar bulunmuştur:

- Yaklaşık iki bin yıl önce Celsus duygusal hayattaki dalgalanmaların kalbi etkilediğini gözlemiştir.

- W. Harvey 1628'de, her tür duygunun kalbe uzanan etkileri olduğunu yazmıştır.

- İngiliz hekimlerden 18. yy.'da yaşayan Heberden, Parry ve Hunter da duygusal hayatın 'angina pectoris'i (kalp kasının ihtiyacı olan oksijenin sağlanamamasına bağlı olarak ortaya çıkan, tekrarlayıcı, gelip giden ağrı) etkilediğini fark etmişlerdir.

-W. Osler 1897'de "Modern hayatın gerginlik ve endişelerinin, damar dejenerasyonunu sadece çok görünür hale getirmekle kalmayıp aynı zamanda da daha erken yaşta ortaya çıkmasına sebep olduğunu yazmıştır (Baltaş ve Baltaş 1997:140,144).

1.3.1.4. Ülser

Üzüntü, heyecan, sinirlilik gibi psikolojik uyarılar mide asit salgısını artırır. Midenin fazla asit salgılaması sonucunda da ülser meydana gelir. Stresin en çok etkilediği organlardan biri de midedir. Gastrit ve ülser gibi hastalıkların oluşmasında stresin önemli bir yeri vardır (Tarhan, 1989:48).

Sindirim sistemiyle ilgili stresin yol açtığı bir diğer hastalık da irritabl barsak sendromudur. Yurdakul (2001) bu hastalığı şu şekilde tanımlamıştır:

"Bilinen bir organik sebebi olmayan, stres veya emosyonel gerilimin yüksek düzeyde olduğu dönemlerde ortaya çıkan veya artan, başta karın ağrısı olmak üzere ishal ve kabız gibi defekasyon alışkanlığındaki değişiklikler ile seyreden ve bunların yanında daha birçok değişik semptomlarla tanımlanan fonksiyonel bir barsak hastalığıdır."

1.3.1.5. Uyku sorunları

Uyku bedeninin ve beynin gün içerisindeki yorgunluğunu atmak, bir sonraki güne zinde ve güçlü başlamayı sağlamak için insan yaşamının vazgeçilmez temel bir faaliyetidir. Baltaş ve Baltaş (1997) uykuyu şu şekilde açıklamıştır:

“Uykunun başlaması için beyin sapındaki bir mekanizmanın harekete geçmesi gerekir. Kas gerilimi azalmadığı takdirde beyin sapındaki “uyanıklık” sistemi uyarılmaya devam eder ve kişi bir türlü uykuya geçemez. Kas gerilim iki sebepten azalmaz. Ya çevreden gelen uyarılar çok fazladır (ses, ışık vb.) veya kişi kendi düşünceleriyle kendisinin uyarır ve biyokimyasal açıdan bir tehditle karşı karşıya olduğu duruma benzer bir durumu yaşamasına sebep olur.”

Bireylerin hangi sebeple olursa olsun ruh sağlıklarındaki en küçük dalgalanma uyku bozukluklarına neden olur. Bu da bireyin genel sağlığında ve günlük yaşamındaki hayatını olumsuz etkiler.

1.3.1.6. Bağışıklık sistemi

Bağışıklık sistemi, vücudu dışarıdan gelen biyolojik etkilere karşı koruyan, özelleşmiş hücreler ve organlardan oluşmuş bir sistemdir. Normal şartlar altında, bağışıklık sistemi vücudu bakterilere ve viral enfeksiyonlara karşı korur, kanser hücreleri ve yabancı maddeleri yok eder (www.turkcebilgi.com 03.04.2011)

Bağışıklık sistemini güçsüz bırakan etkenlerin başında stres gelmektedir. Bağışıklık sisteminin zayıflaması sonucunda şu hastalıklar meydana çıkar;

- Vücudun enfeksiyonlara karşı direncini azaltır.
- İnsanların üst solunum yolu enfeksiyonlarına yakalanma olasılığını 3-5 misli artırır.
- Kanser, ülser insidansında artışa sebep olabilir.
- Sırt ve omuz ağrılarını artırabilir.
- Kalp krizi riskini artırır.
- Yorgunluğa, bitkinliğe yol açar.
- Metabolizmayı bozarak yaşlanmayı hızlandırır.

(<http://fanclub.autocadokulu.com>)

1.3.1.7. Depresyon

Depresyon, zaman zaman ortaya çıkan ve genelde tüm bireylerin yaşadığı, keder hali, ruhsal çöküntü halidir. Atkinson ve arkadaşları (1995) depresyon hakkında şunları söylemişlerdir:

“Hemen herkes zaman zaman depresif olur. Çoğumuzun üzgün, uyuşuk olduğu ve hiçbir faaliyete, normalde zevk duyduklarımıza bile ilgi duymadığı dönemler olur. Depresyon yaşamın birçok stresine karşı duyulan normal bir tepkidir. Depresyonu en çok meydana getiren durumlar arasında okulda ya da işte başarısızlık, sevilen birinin yitirilmesi ve hastalık ya da yaşlılığın insanın öz kaynaklarını tüketmekte olduğunun idraki yer alır.”

Depresyon, yalnızca olayla orantısız ise ve çoğu kişinin kendini tekrar iyi hissetmeye başlayacağı noktadan sonra da devam ediyorsa anormal kabul edilir.”

Baltaş ve Baltas (1997) tarafından “Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO) dünya nüfusunun %3-5’inin, yaklaşık 150-250 milyon kişinin çeşitli düzeylerde depresyon belirtilerine sahip olduğu” bildirilmektedir.

1.3.1.8. Sigara, alkol ve uyuşturucu bağımlılığı

Stres altındaki bireyler sigara, alkol ve uyuşturucu ile bu duygularından bir süre olsun kurtulacaklarını düşünerek bu maddelere bağımlı hale gelirler.

Sigara genellikle efkâr dağıtmak için kullanılır. İçindeki nikotin maddesi merkezi sinir sistemi üzerinde uyarıcı ve bastırıcı etkisi ile bireyin günlük hayatında karşılaştığı olaylar karşısında duyduğu kaygıyı azaltarak kısa bir süre için sıkıntıdan kurtarır. Bu rahatlatıcı ruhsal duruma bedensel hazlar da eklenince sigara her fırsatta kullanılmaya başlanır ve bir süre sonra alışkanlığa dönüşür. Alışkanlığın uzun süre devam etmesi neticesinde ise sigaranın merkezi sinir sistemi üzerindeki etkileri sonucunda bağımlılık olur (Köknel, 1982: 290).

Alkol de birçok bireyin, stresin yarattığı gerginlikten kurtulmak için kullandıkları bir maddedir. Atkinson ve arkadaşları (1995:246) alkolle ilgili olarak şunları söylemişlerdir:

“Az miktarda alkol görünüşte insanların enerjilerini artırır ve kendilerini canlı ve girgin hissetmelerine neden olur. Gerçekteyse alkolün, merkezi sinir sistemine uyarıcı değil, depresan bir etkisi vardır. Uyarılma etkisi, alkolün sosyal davranışlar üzerindeki olağan kısıtlamalarından bazılarını gevşetebilmesinden kaynaklanmaktadır.”

Günü geçirmek için alınan birkaç kadeh alkol, sosyal bir gecede buna eklenen birkaç kadeh, yorgunluğu atmak veya arkadaşlar arasında kabul görmek için alınan birkaç kadeh gibi nedenlerle alkol alan kişilerin alkol bağımlısı olması kaçınılmazdır (Atkinson vd.1995:651).

Biraz alkol almak stresten kurtulmayı sağlar, ancak stres yaratan faktörler ortadan kalmadığı zaman alkolün etkisi geçince stres yine başlar (Rowshan, 2000:102).

Stresin yarattığı gerginlikten kurtulmak için kullanılan bir diğer madde ise uyuşturuculardır. Berzins ve diğerleri (1974) tarafından eroin bağımlıları, başka insanlarla ilişki kurmakta güçlük çeken ve madde yoluyla sorumluluktan kurtulmaya çalışan anti-sosyal kişiler olarak tanımlanmıştır (Atkinson vd.1995:654).

Uyuşturucu kullananlar hem kendileri hem de çevresindekiler için potansiyel bir tehlikedirler. Uyuşturucu kullanımının sürdürülmesi bağımlılık geliştirir. Az olarak

alınmaya başlanan madde bir süre sonra yeterli gelmemeye başlar ve sonrasında artırılarak bireyin ölümüne neden olacak orana kadar ulaşır.

1.3.2. Stresin Örgütsel Sonuçları

Stres çalışanların fiziksel ve zihinsel dengelerini bozarak örgüt üzerinde oldukça önemli sorunlara yol açmaktadır. Örgütlerde, birey veya gruplar arasında stres yaşandığı zaman taraflar arasında çatışmalara neden olmaktadır (Stordeuer ve Wanderberne 2001:61-80).

Amerika ve İngiltere’de yapılan bir araştırmada, bireylerin %75’inin hastalanma nedenlerinin yönetilemeyen stresten kaynaklandığı tespit edilmiştir. Amerika’da iş stresinden kaynaklanan ekonomik kaybın 150 milyar dolar olduğu saptanmıştır (Maureen ve Anthony, 1996:152).

1976 yılında Amerikan Kalp Enstitüsü’nün yaptığı araştırmada, strese bağlı kalp yetmezliği hastalıklarının yıllık maliyetinin 26.700 milyon dolar civarında olduğu, İngiliz sigorta şirketlerinin ise kısa dönemli iş gücü kayıpları neticesinde 55 milyon sterlin ödemede buldukları saptanmıştır (Cooper ve Davidson, 1987:185).

Stresin neden olduğu önemli örgütsel sonuçlar performans düşüklüğü, işe devamsızlık, iş gücü devri ve iş kazalarıdır.

1.3.2.1. Performans düşüklüğü

Uzun süreli ve aşırı stresin örgütler üzerindeki en önemli etkilerinden biri çalışanların performanslarını düşürmesidir. İş ortamlarında çalışanların etkin bir performans gösterebilmeleri için bir miktar strese ihtiyaçları vardır. Az bir stres performans artırırken, fazlası performanstaki verimin düşmesine yol açmaktadır (Davis,1988).

1908 yılında Harward Üniversitesi Fizyoloji laboratuvarlarında Robert M.Yerkes ve John D. Dodson, stresin performans üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Bu araştırma da, stresin performansla pozitif bir korelasyona sahip olduğunu, ancak bu doğrudan ilişkinin belli bir düzeye kadar sürdüğünü, stres düzeyinin artması sonucunda (kırılma noktası) performans ve etkinlikte düşme gözlemlendiğini bulmuşlardır (Şahin,1998;25-26).

1.3.2.2. İşe devamsızlık

İşe devamsızlık örgüt yönetimlerinin karşılaştıkları en önemli problemlerden biridir. Örgütün çalışma programı veya saatlerine göre çalışılması gereken zaman aralıklarında çalışanların işe gelmemesine devamsızlık denilmektedir (Eren,1993;169).

İşe devamsızlık, örgütün çalışma iklimini olumsuz etkileyen örgütsel stres sonuçlarından biridir (Furnham,1997;334).

İşe devamsızlığın birçok nedeni vardır. Bu nedenler araştırıldığında %40'ının stresten kaynaklanan hastalıklar olduğu gözlenmiştir. Devamsızlığın kaldırılması ya da en aza indirilebilmesi için bu duruma yol açan rahatsızlıkların örgütsel kaynaklarına inilerek bunların düzeltilmesi gerekir (Albrecht,1988;82).

1.3.2.3. İş gücü devri

İşgörenlerin çalıştıkları kurumlardan herhangi bir nedenle ayrılmaları veya kuruluştan uzaklaştırılmalarına personel devri denilmektedir (Eren,1993;176).

İş gücü devir oranının yüksekliği de birçok sebebe dayanmaktadır. Ortalama olarak işgücü devrinin üçte ikisinin emeklilik, işten çıkarılma, kendi isteği ile ayrılma gibi nedenlere bağlı olduğu, üçte birinin ise doğrudan ya da dolaylı olarak stresle ilişkisi bulunduğu belirtilmektedir. Arzuladığı tatmini iş ortamında bulamayan ve olumsuz fiziksel çalışma koşulları altında ezilen çalışmaların strese girerek işletmelerden soğudukları ve işten ayrıldıkları görülmektedir (Ekici ve Ekici,2003;9).

İş gücü devrinin optimum düzeyde olması, örgütsel amaçlara ulaşma bakımından, işletmeye taze kan gelmesi yönünden etkilidir. Fakat bu oranın genel ortalamaya göre yüksek olması tehlike işareti olarak görülür (Cooper ve Davidson, 1987;188).

1.3.2.4. İş kazaları

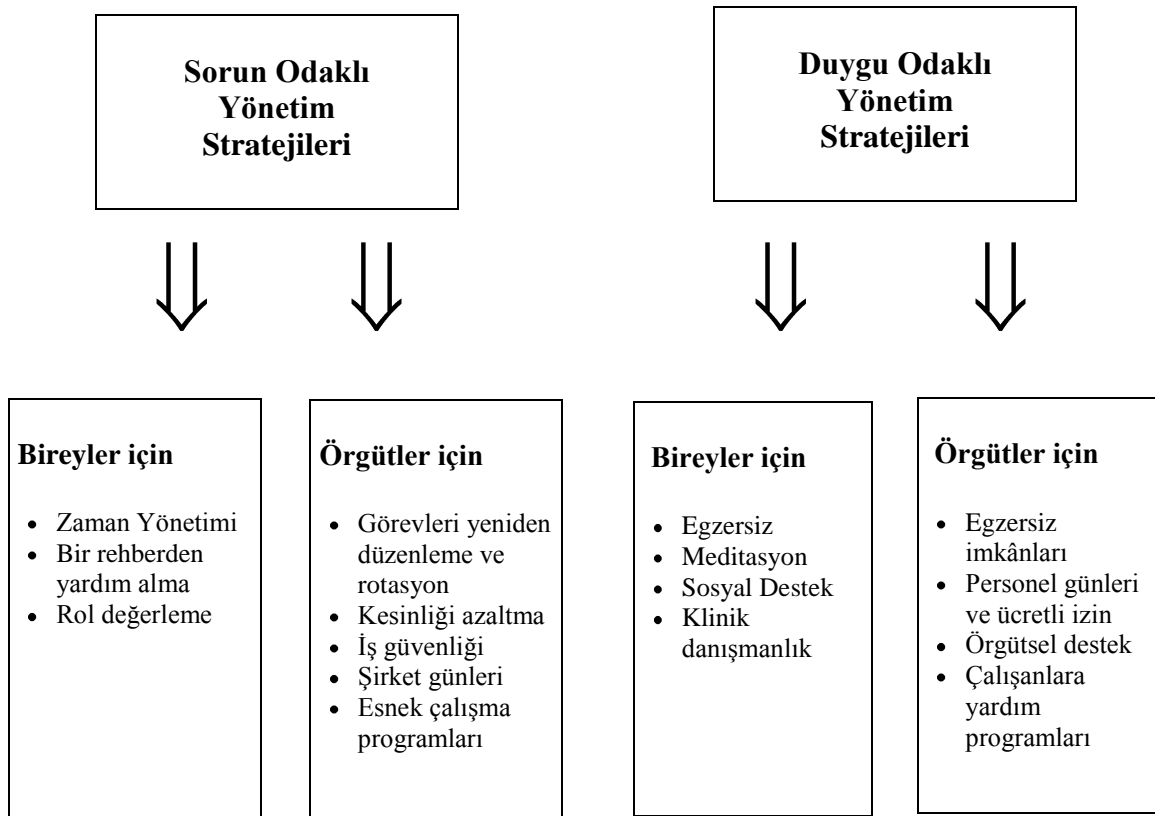
Çalışanların ekonomik, sosyal, psikolojik ve fiziki açıdan karşılaştıkları en ciddi sorunlardan biri iş kazalarıdır. Yapılan bir araştırmada, kazaların %90'ının insan faktörü ile ilgili, geriye kalan %10'unun ise araç yetersizliği ve fiziki çevre ile bağlantılı olduğu belirtilmiştir (Erdoğan,1987;250).

Başka bir araştırmada iş kazalarının yaklaşık %75 ile %80'inin nedeni stresle başa çıkma konusundaki bireysel ve örgütsel yetersizliklerdir (Ekici ve Ekici,2003:9).

1.4. STRES YÖNETİMİ

Stres yönetimi, bireysel ve örgütsel stres kaynakları sonucunda ortaya çıkan psikolojik ve davranışsal problemleri önlemek ya da azaltmaktır. Stres yönetimi ile stresin olumlu yönleri desteklenirken, olumsuz etkileri azaltılmaya ve yok edilmeye çalışılmaktadır (Kreitner ve Kinicki, 1989:570-571).

Stres yönetimi ile ilgili birçok değişik yaklaşımlar ve farklı sınıflandırmalar bulunmaktadır. George ve Jones (1999) stres yönetim stratejilerini sorun odaklı ve duygu odaklı sınıflandırmışlardır. Şekil,1.3'de görülmektedir. Araştırmalar insanların stresle mücadelede her iki yöntemi de uyguladıklarını göstermiştir (George ve Jones, 1999:321).



Şekil 1. 3. Stres yönetim stratejileri (George vd., 1999:321)

1.4.1. Stres Yönetiminde Bireysel Yaklaşımlar

Bireyler çağlar boyunca stresin etkisinden kurtulabilmek için ilaç kullanmışlardır. Çinliler esrar içmiş, Araplar nargile kullanmış, Güney Afrika yerlileri bir kokain kaynağı olan “coca” bitkisinin kurutulmuş yapraklarını çiğnemişlerdir. Bu

onlar için sıkıntıdan kurtulma yoludur. Bu yöntemlerin kendilerini mutluluğa götürdüğüne inanırlar (Norfolk, 1989:1739).

Günümüzde de bireyler stresli olduklarında sigaradan, içkiden, uyuşturuculardan, yatıştırıcı ilaçlardan fayda beklemektedirler. Psikolojik durumu değiştiren ilaçlara birçok ülkede ulaşmak oldukça kolaydır (Albrecht, 1988:46,49).

Bireysel stres yönetiminin ilk adımı, bireyin hayatında kendisini etkileyen stres kaynaklarını anlamasıyla başlar. İkinci adım ise stres kaynaklarını tanıyan bireyin bu kaynaklarla nasıl mücadele edeceğini öğrenmesidir (Hellriegel vd.,1995:24).

Stres yönetiminde en çok kullanılan bireysel tekniklerden bazıları şunlardır:

1.4.1.1. Fiziksel egzersiz

Bireyler, kentleşme ve endüstrileşme sonucunda bedenlerini güç harcayacak işlerde daha az kullanılmaktadırlar. Bedenin hareketsiz kalması sonucunda ise kalp damar sisteminde olumsuzluklar meydana gelmektedir (Warshaw,1979:161).

Fiziksel egzersiz bireyin sağlığını korurken, yorgunluk hissini de azaltmaktadır. Yorgunluk hisseden bireyler engellenme olgusu ile karşılaşmakta ve bu durumdan daha çok etkilenmektedirler. Bu nedenle fiziksel egzersiz önemli bir stres yönetim tekniğidir (Vecchio, 1987:447, Robbins, 1989:516)

1.4.1.2. Meditasyon

2500 yıldan beri popülerliğini koruyan bir tekniktir. Stresi azaltmakta ve beyni rahatlatmaktadır. Geri besleme incelemelerinde meditasyonun, beynin eşit biçimde dengelenmiş alfa ve beta dalgaları yaymasına yardımcı olduğu gözlemlenmiştir. Meditasyon başarılı bir şekilde yapıldığında üretilen alfa dalgaları, vücudun dengeli, ahenkli ve rahat bir duruma ulaştığını göstermektedir (Altuntaş, 2003:156-157)

Meditasyon için dört gerekli unsur bulunmaktadır (McAfee ve Champagne,1987:365). Bunlar;

- 1- Sakin bir çevre,
- 2- Rahat bir duruş,
- 3- Tekrar edilen zihinsel bir uyaran,
- 4- Pasif bir tutumdur.

Bir çok meditasyon tekniği vardır, ancak bunların hepsinin amacı aynıdır. Bireyi zihinsel kaygı, gerilim ve kuruntulardan uzaklaştırarak rahat ve sakinliğe ulaştırmaktır (Pehlivan, 1995:69).

1.4.1.3. Yoga

Zihin ile beden arasında uyum sağlayan yumuşak bir egzersiz biçimidir. Çok kullanılan bir rahatlama yöntemi olan yoga, stresi azaltırken bireye canlılık ve esneklik kazandırır (Hargreaves, 1998:71).

Hindistan'da 2000 yıldan beri uygulanan bu teknik, kurallara uygun şekilde yapıldığında, bireyin sağlığına olumlu etkileri olmaktadır. Hintli bilge Patanga yogayı "zihin dalgalarının kontrol edilmesi" olarak tanımlamıştır (Altuntaş, 2003:147)

1.4.1.4. Masaj

Stresin azaltılması ve rahatlama için kullanılan bir başka yöntemde masajdır. Masaj kasların gevşemesine yardım eder. Masaj yoluyla kas gerilimi azaldığından ağrılarda azalma olur (Pehlivan, 1995:74).

Beş bin yıl önce Çinli doktorlar tarafından masaj sadece vücudun rahatlama için uygulanmamış, birçok hastalığın tedavisi için de uygulanmıştır. Masaj sanatı yüzyıllardan beri devam ederek günümüze kadar gelmiştir. Günümüzde masajı uygulayan eğitimli bir çok masaj uzmanı ve fizyoterapist vardır (Rowshan, 2000:110).

1.4.1.5. Mantıksız inançların düzenlenmesi

Stres bireyin hayatına dış ve iç kaynaklardan yansır. İç kaynaklar bireylerin geliştirmiş oldukları mantıksız ve yanlış olan inançlardır. Bireylerin hayata bakış açılarını değiştirmeleri, mantıksız inançları terk etmeleri, stresle mücadelede büyük mesafe kat etmelerini sağlar. Baltaş ve Baltaş'ın (1997) sıraladıkları, birçok kişi tarafından kullanılan mantıksız inançlarından bazıları şunlardır:

- 1) Bir yetişkinin ailesi, arkadaşları, çevresi ve tüm tanıyanlar tarafından sevilmesi ve kabul görmesi gerekir.
- 2) Üzerimize aldığımız bütün işlerde mutlaka o işi en iyi bilen, kusursuz yapan ve her zaman mükemmel kişi olmamız gerekir.
- 3) İnsanların ve "diğer şeylerin" olmasını istediğimiz gibi olmaması dehşet vericidir.
- 4) İnsanlar çabuk kırılır ve onları hiçbir zaman incitmemek gerekir.
- 5) Eğer insanlar sizi onaylamıyorsa, bu mutlaka sizin hatalı veya kötü olduğunuzu gösterir.
- 6) Kendini düşünmek kötü ve yanlışdır.
- 7) Mükemmel bir aşk, mükemmel bir ilişki vardır.

1.4.1.6. Dua ve ibadet

Dua, tarih boyunca gerilim ve stresle baş etmek için kullanılan bir yoldur. Duada okunan âyetler ve yerine getirilen dinsel ritüeller bireyin içsel huzura kavuşmasını sağlamakta ve rahatlamasına yol açmaktadır (Pehlivan, 1995;7).

Yaradan'ın sevgi ve adaletine olan inancımız sabırlı olmamızı sağlar. Dua ederken Yaradan'ın güçlü olduğunu ve kendi güçsüzlüğümüzü kabul ederiz (Rowshan, 2000:46). O büyük güce sığınmak, bize güç ve cesaret verir.

Yapılan sayısız araştırmalar, dua etmenin bireyin bedeni üzerinde de faydalı etkileri olduğunu göstermiştir. Dua eden bireylerin, dua sırasında yüksek tansiyon ve nabız atışlarında düşme olduğu tespit edilmiştir. Dua ederken üzüntümüz sükûnete dönüşür (Rowshan, 2000:46).

1.4.1.7. Zaman yönetimi

Zaman yönetimi, ihtiyaç ve istekleri karşılayabilecek şekilde zamanı kontrol altında tutabilmektir. Zaman yönetiminin dört ilkesi vardır. Birincisi; başarıya ulaşmak için faaliyetleri günlük olarak listelemek, ikincisi âcil ve önemli faaliyetlere öncelik tanımak, üçüncüsü faaliyetleri öncelik sırasına göre programlamak, son olarak da başarıya ve amaca ulaşana kadar çalışmaya devam etmek (Vecchio, 1987:448-449, Robbins, 1989:516)

Bireysel stres yönetiminde kullanılan birçok tekniğin yanında, bireylerin kendi yaşam deneyimlerinden esinlenerek uyguladığı yöntemler de vardır Bunlar, iş dışında sosyal destek ve aile bağlarının güçlü olması, boş zamanlarını değerlendirecek faaliyetler edinmek, tatil olanakları ve stresli bir işten daha az stresli bir işe geçiştir (Ertekin, 1993:97).

1.4.2. Stres Yönetiminde Örgütsel Yaklaşımlar;

Bireyin iş stresini azaltmak ya da önlemek için örgüt düzeyindeki stres kaynaklarının kontrol edilmesi ve azaltılması için yapılan yönetsel düzenlemelerdir (Durna, 2004:195)

Örgütsel stres yönetiminde kullanılan yöntemlerden bazıları şunlardır:

1.4.2.1.Fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesi

Fiziki çalışma koşullarından aydınlatma, gürültü, renk düzeyi, ısı ve nem gibi birçok faktörün çalışan bireylerin, moral ve gerilim düzeylerini etkilemesi kaçınılmazdır.

Gürültülü bir ortamda çalışmak, bireylerin üzerinde psikolojik ve fizyolojik etkiler yapar. Bunun sonucunda bireylerde dikkatsizlik, yorgunluk, sinirlilik ve

uyumsuzluk halleri oluşur (Fişek ve Piyal, 1991:66-69). İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 78. maddesine göre gürültülü işlerde çalıştırılacak işçilerin, işe alınırken genel sağlık muayenelerinin yapılması, özellikle sinir sistemi, kulak hastalığı, hipertansiyonu bulunanların bu işlere alınmamaları belirtilmiştir. Ayrıca bu yerlerde çalışan bireylerin periyodik olarak genel sağlık muayenelerinin yapılması problemlilerin tedavilerinin yapılması veya işten çıkarılmaları sağlanmalıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz 1998:41) Alınacak önlemler içerisinde kulak koruyucuları ve tamponların kullanılması, gürültü kaynakları arasına kalın keçe ya da kauçuk levhalar konularak titreşimin sınırlandırılması gibi önlemler alınmalıdır (Erçoşkun, 1984:218).

Aydınlanma hem erken yorulmaya hem de güdülenme üzerinde etkilidir ve strese neden olur (Aydın,2004:68). Aydınlanma açısından doğal güneş ışığından maksimum derece faydalanılmalıdır. Günde en az bir saat güneşin altında geçirilmesi yararlıdır. İş yeri aydınlatılmasında güneş ışığından yararlanılmaya dikkat edilmelidir. Zorunlu olarak yapay aydınlanma gereken yerlerde ise gün ışığına benzeyen tayflı lambalar kullanılmalıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998:42).

Havadaki nem oranı, ısıyı olduğundan daha sıcak veya soğuk hissedilmesine ve solunumun zor yapılmasına neden olmaktadır. Havaya karışan koku ve gazların zehirlenmelere neden olduğu, bazı organların görevini yerine getirilmesini engelleyecek kadar büyük zararlara, hatta ölüme kadar götüren sonuçları olduğu görülmektedir (Eren, 2000:265-270)

1.4.2.2. İşin zenginleştirilmesi

Örgütlerde stresi azaltmada kullanılacak bir yöntem de, yönetsel programlarla işin zenginleştirilmesi ve iş rotasyonu gibi işin yapılış biçimini ve çalışanların başarı düzeylerini yükseltmeye çalışmaktır (Aydın, 2004:62)

İş ve görevlerin yeniden düzenlenmesi ile çalışanlara verilecek olan daha fazla sorumluluk, kararlara daha çok katılım, daha anlamlı işler, daha fazla özerklik ve geri bildirim sağlanarak stresin olumsuz etkileri azaltılabilir (Vecchio, 1987:448).

İş zenginleştirme hem işin içerdiği unsurları (sorumluluk, tanınma, başarı fırsatı gibi) hem de işin özüne ilişkin nitelik ve özellikleri (farklı beceriler, görevin kimliği, anlamlılığı, özerklik gibi) içerir. Zenginleştirilen ve farklılaştırılan görevler, rutin ve yapılandırılmış işlere göre stres kaynaklarının azaltılmasını sağlayacaktır. İş zenginleştirilmesi yapılırken bireylerin yetenek ve özelliklerine dikkat edilmelidir. Gelişim hızı düşük olan bireylerin zenginleştirilmiş bir işte, başarı ve başarısızlık düşüncesi daha çok stres yaratabilir (Pehlivan, 1995:75)

İş zenginleştirme çoğunlukla çatışmalar neden olsa da, çalışanların bu yolla görevlerini daha iyi yapabildikleri, işlerinden doyum sağladıkları ve işlerine daha motive oldukları görülmüştür (Torrington ve Hall, 1987:360)

1.4.2.3. Örgütsel rollerin belirlenmesi

Bireysel stres kaynaklarının başında rol çatışması ve belirsizlikler gelmektedir. Örgütsel rollerin belirsizliğini ve çatışmalarını ortadan kaldırarak bireyde var olan stres azaltılabilir. Herkes tarafından anlaşılabilir ve kabul edilen açık bir iş bölümü sistemi oluşturulabilir. Çok objektif ve adil bir performans değerlendirilmesi yapılmalı, eşitlik ilkesine uyulmalıdır. Örgütsel yapı esnek duruma getirilmeli, daha az belirsizlik ve çatışma, daha iyi kişilerarası ilişkiler geliştirilmelidir. Bilgi akış sistemleri geliştirilerek rol belirsizliği azaltılmalı, gerekirse yeniden yapılanmaya ve örgütlenmeye gidilmelidir (Albrecht, 1988:294-297)

1.4.2.4. Aşırı veya az iş yüklerinin ortadan kaldırılması

Aşırı veya az iş yükü bireylerde, iş doyumсуuzluğu, korku, sigara ve alkol kullanımında artış, sinirli reaksiyonlar, yüksek tansiyon, yüksek kolesterol, koroner kalp hastalıklarına neden olur (Arıkanlı, 1998:17).

Aşırı iş yükü ile çalışan bireylere üstlerin ilgi göstermesi ve onlara makul oranda iş yüklemesi ve iş yükü dağıtımında adaletli olunması stresin yok edilmesinde önemli olacaktır. İş gerekleriyle, bireyin yetenekleri uyumlu bir düzeyde tutulabilmelidir. Bireyin becerisi ile işin karmaşıklığı uygun değilse ya da çok fazla veya az üretilebiliyorsa stres kaçınılmazdır (Ertekin, 1993:91).

1.4.2.5. Çalışma saatlerinin düzenlenmesi

Bireylerin kurum ile bütünleşmesini sağlamak ve sıkıcı bir ortamdan kurtarıp stresi azaltmak amacıyla asgari sayıda personelle en üst düzeyde hizmet üretimi sağlanmalı, çalışanlar gereksiz yere görevde tutulmamalı, çalışma şartlarının ve çalışılan ortamların iyileştirilmesi için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır (Özçınar, 2005:19).

Örgütsel görev günün veya haftanın belirli zamanında yerine getirilebilmekteyse, bu konuda kesin bir saat ve dakika mecburiyeti yoksa esnek çalışma saati uygulanabilir. Esnek çalışma saatleri, işletmenin çalışma zamanı ile işgörenin çalışma zamanı arasındaki uygunluğun sağlanabilmesi olarak tanımlanabilmektedir (Ertut, 1997:14-15).

Esnek çalışma saatleri tekniğinde işgören, işinde günlük çalışma zamanını azaltmaksızın ve sorumlu olduğu görevleri aksatmadan dilediği saatte iş başı yapması ve işini paydos edebilmesidir. Böylece zorunlu nedenlerle geç kalması durumunda,

âmirlerinden azar işitmesi, prim kesilmesi ve ceza alması ortadan kalkacaktır (Eren, 1998:47).

1.4.2.6. Ücret yönetimi

Örgütsel stres en önemli nedenlerinden biri de ücret konusudur. Bireyler çalıştıkları örgütleri ücret ve yaşam koşullarını iyileştirebilecekleri bir yer olarak görmelidir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996:148).

Ücret sistemi terfi ile ilgili doğru orantılı olarak artış gösteren, bireyin hem örgüt hem de örgüt dışı yaşamını yakından etkileyen bir faktördür. Adil ücret sistemi üç temel ilkeye dayanır:

- 1- Ücret yapılan işe göre ödenmelidir,
- 2- Eşit işe eşit ücret ödenmelidir,
- 3- Ücretler piyasa ücretleriyle ve standartları ile karşılaştırılabilir olmalıdır.

Bu sisteme uymayan ücretler, hem örgüt hem de çalışanlar için sorun oluşturur. Âdil bir yapıya sahip ücret sisteminde bireyler hem motive edilir, hem de kuruma güven duyguları gelişir ve stres altına girmezler (Yiğit, 2000:64).

1.4.2.7. Stres yönetimi eğitimi

Her örgüt, çalışanlarına birçok nedenden kaynaklanan stresli durumlarla mücadele etmeyi öğrenmeli ve bunun için gerekli programlar geliştirmelidir (Ertekin, 1993:95).

Stres önleme yöntemlerinden biri de bu konuda çeşitli seminer ve eğitim programları ile bireylere bilgi vererek stresle mücadelelerini güçlendirmektir. Günümüzde pek çok üniversite ve şirketler stresle mücadelede danışmanlık programları geliştirmektedir. Bu programlarda amaç stresle mücadelenin mümkün olduğunu ve başarılı sonuçlar alınabileceğini göstermektedir (Aydın, 2004:67).

Bireylere “stres yönetimi eğitimi” verilerek psikolojik ve fizyolojik sonuçlarını nasıl azaltacakları öğretilmektedir. Bunlar rahatlama egzersizleri, biyolojik geri besleme, bilişsel yorumlamadır (Özkalp ve Kirel, 2001:357).

1.4.2.8. Sosyal destek hizmetleri

Örgütsel stres yönetiminde kullanılan bir başka uygulama da sosyal destek hizmetleridir. Sosyal destek bireyin, başka bireylerle (arkadaşları, ailesi, üstleri veya profesyonel danışmalar vb.) kurduğu etkileşim ile ihtiyaçlar hiyerarşisinde var olan sevgi, ait olma, takdir ve kendini gerçekleştirme gibi temel ihtiyaçlarının tatmin edilmesidir (Tutar, 2000: 289).

Sosyal destek, bireyin stresten etkilenme düzeyini azaltabilir. Örgüt, çalışma gruplarının yapısı ve gözetmenlerin eğitimi ile çalışan bireylere destek sağlanarak, stresin negatif, fizyolojik ve psikolojik etkileri aşağı düzeylere çekilebilir (Ertekin, 1993:91).

Örgütlerde işbirliği, anlayış, güven yardımlaşma ve açıklık temeline dayanan bir örgütsel kültür yaratılması bireylerin stresini azaltmada etkili olacaktır. Herkesin kişisel davrandığı, birlikte sorun çözme ve yardımlaşmanın yerine, kişisel yarışma, birbirini kayırma ve güç mücadelesinin hâkim olduğu örgütsel yapılar önemli bir stres kaynağıdır (Durna, 2004:198).

Ayrıca iş yerinde dinlenme ve yemek aralarında tenis, koşma, yüzme gibi faaliyetler psikolojik rahatlama yönünden oldukça etkili olacaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996:249).

Yöneticiler, stres kaynağı ne olursa olsun, önemli bir stres yönetim stratejisi olan sosyal destek çalışmalarına bireylerin ihtiyacı olduğunun bilincinde olmalı ve bu yöntemi uygulamaya önem vermelidirler (Magnuson, 1990:49).

1.5. SAĞLIK HİZMETLERİNDE STRES

Sağlık kurumları, bünyesinde pek çok farklı meslek grubunu barındıran hizmet kuruluşlarıdır (Yavuzyılmaz vd., 2007:41-50). Sağlık kurumları yönetimi, sağlık hizmetleri üretimi yoluyla toplumun sağlık düzeyini korumak ve geliştirmek için, insan kaynaklarının ve maddi olanaklarının planlanması, örgütlenmesi, harekete geçirilmesi ve denetlenmesi süreci olarak tanımlanabilir (Kavuncubaşı, 2007:103).

Literatüre bakıldığında, meslekler arası karşılaştırmalar yapıldığı ve bazı mesleklerin diğer mesleklere göre daha stresli olduğu kabul edildiği görülmektedir. Bireylerle yoğun ilişki içerisinde bulunan, doktorlar, hemşireler, acil servis ekibi, emniyet mensupları, sosyal hizmet uzmanları vb. gibi meslek gruplarının, diğer meslek gruplarına göre daha fazla stres olgusu ile karşı karşıya kaldıkları görülmektedir (Görgülü 1990:23-27). Bu kuruluşlar, yoğun stres yaşayan hasta bireylere hizmet verme güçlüğüne yanı sıra, görev yapan bireylerin günlük çalışmalarında da sık sık stres yaratıcı olaylarla karşı karşıya kalmaları nedeniyle, diğer iş ortamlarından oldukça farklılık göstermektedir (Yavuzyılmaz vd. 2007:41-50). Bu alanda çalışan bireylerde, çalışılan iş alanının insan hayatı olmasından dolayı birçok meslek üyelerinden daha çok stresten etkilenmektedirler (Özer ve Bakır, 2003:117-122).

Sağlık alanında çalışanların iş stresi nedenleri, sağlık bakım yaklaşımları ve organizasyon değişiklikleri sonucunda ortaya çıkan yeni uygulamalar, çalışma şartlarının ağırlığı, yoğun iş yükünün yanı sıra hastanın sorumluluğunu yüklenme, ağır ve ölümcül hastalara bakım hizmeti verme, hasta ve yakınlarına duygusal destek vermek, sağlık hizmetinin dağılımındaki yetersizliklerdir. Bu da iş yerinde verimi ve üretimi düşürme, iş doyumunun azalması, işe gecikme ya da hiç gelmeme ve sonuçta deneyimli personelin kaybedilmesi gibi olumsuz sonuçlara neden olabilir (Özdemir vd., 1999, Iacovides vd.,2002:216, Yavuzyılmaz vd., 2007:41-50,).

Topluma sunmuş oldukları hizmet yönünden bakıldığında, sağlık kesiminde çalışan işgörenlerin çalışma koşullarının olumlu düzeyde tutulması oldukça önemlidir (Ocaktan vd., 2002 : 21-28, Yüksel, 2003: 261-272;).

1.5.1. Hastanelerde Stres

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)'ne göre hastaneler; “teşhis, tedavi, müşahede etmek ve rehabilitasyon olarak gruplandırılabilir sağlık hizmetleri veren, hastaların kısa veya uzun süreli tedavi gördükleri yataklı kuruluşlar” olarak tanımlanmaktadır (Ağkoç, 2005) .

Hastaneler toplumun sağlık hizmetlerini karşılamak amacıyla kurulmuş, makine sisteminden çok insana dayalı emek yoğun örgütlerdir (Özer ve Bakır, 2003:117-122). Sağlık tanımı kapsamındaki hizmetleri üreten, günümüzün en karmaşık işletmeleridir. Yapısal, teknolojik ve çevresel özellikleri nedeniyle en yüksek uzmanlaşmaya sahip ve toplumsal örgütlerin en eski örneklerinden birini oluşturan organizasyonlardır. Hastanelerin özellikleri kapsamında karmaşık yapıda açık dinamik sisteme sahip olmaları, matris organizasyon yapıları, kesintisiz hizmet vermesi, personelinin önemli bir kısmının bayanlardan oluşması ve farklı rol ve ilişki özellikleri yer almaktadır (Aslan, 2004:600).

Dinamik bir ortamda faaliyet gösteren hastanelerin, istenilen amaçlara etkin bir şekilde ulaşabilmeleri için başarılı bir yönetime ve yöneticilere sahip olması gerekir (Yavuzyılmaz vd., 2007:41-50). Çünkü hastanelerin en stresli iş ortamlarından biri olduğu kabul edilmektedir (Özer ve Bakır 2003:117-122). Kompleks bir yapıdan dolayı stresin sebepleri de çok değişik olmaktadır. Herhangi bir birimdeki stresin arkasında yatan çok sayıda sebep olabilir. Örgüt düzeyinde alınan kararlarda, bazı grup ya da bireyler olumlu etkilenirken diğer grup veya bireylerin çıkarları olumsuz etkilenebilir. Bu durumda doğal olarak stres yaratır. Sistemde yer alan birey ya da grup çıkarları ve

değerlerinin birbiriyle olduğu kadar sistemle uyuşmaması da stres faktörüdür.(Aslan, 2004:)

Hastane çalışanları farklı kadrolarda istihdam edilmektedirler. Bu kadroları aşağıdaki gibi gruplandırmak mümkündür:

Genel idari kadrolar: 657 sayılı kanuna bağlı çalışan personel,

4/b çalışanları: Maaşları döner sermayeden ödenen ve 657 sayılı kanunun 4/b bendine göre istihdam edilen personeldir. Maaş+ Döner sermaye+ nöbet ücreti alırlar.

4/c çalışanları: Özelleştirmeden dolayı başka kurum ve kuruluşlara yerleştirilen geçici personeldir. Geçici personel, bir yıldan daha az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Bakanlar Kurulunca karar verilen görevler ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan, işçi sayılmayan bireylerdir. Bir yılda 11 ay çalıştırılırlar. Maaş+ Döner sermaye+ nöbet ücreti alırlar.

Alt işveren çalışanları: Bir iş yerinde alt işveren tarafından çalıştırılan personeldir. Maaşları asıl işveren tarafından değil, alt işveren tarafından ödenir. Maaş dışında ek bir ücret alamazlar.

Üniversite hastanelerinde ise bunların dışında 2547 sayılı kanuna bağlı olarak çalışan akademik kadrolar vardır.

Bugün Türkiye’de sağlık hizmetlerinde görev yapan personelin karşılaştıkları sorunlar; uzun çalışma saatleri, yorucu iş temposu, çalışma şartlarının uygunsuzluğu, eğitim olanaksızlığı, gelir düzeyinin düşük olması, kendine zaman ayıramama, yeterli uyku ve dinlenme olanağı bulamama, sosyal aktivitelere katılamama vb. gibi yaşam kalitesini etkileyen alanlara yönelik sorunlardır.

1.5.2. Hastanelerde Stresle İlgili Yapılan Araştırmalar

Farklı meslek gruplarını bünyesinde çalıştıran hastanelerde stresle ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Bu meslek gruplarından hemşirelere yönelik araştırmalar daha çok yer tutmaktadır. Bazı çalışmalarda tüm çalışanlar ele alındığı gibi az da olsa doktorlarla ilgili çalışmalar da yapılmıştır.

Ferhanoğlu’nun (2009) “Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Uzman Psikiyatrist Hekimlerin İş Stres Düzeylerini Belirlemesi” başlıklı çalışmasında;

- Gruplar arası yapılan karşılaştırmada, bir ve/veya daha fazla tacize uğrayanlar, hiç yaşamayan gruba göre daha fazla,

- Bir kere adli problem yaşayan grubun, hiç yaşamamış olan gruptan daha fazla stresli olduğu belirlenmiştir.

Kanbay'ın (2007) "Kars ve Artvin İlinde Hemşirelerin Kullandıkları Stresle Başetme Yöntemleri ve Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi" adlı çalışmasında;

- Hemşirelerde en fazla yönetsel faktörler, en az ise kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan problemlerin stres yarattığını belirlenmiştir.

Dinçsever'in (1988) "Tedavi Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İşlevlerini Yerine Getirirken Karşılaştıkları Sorunlar ve Yaşadıkları Stresin Araştırılması" adlı çalışmasında ise;

- Hemşirelerin %80'i görevlerini yerine getirirken kullandıkları araç gereçlerin yetersiz ve bozuk olduğunu, zamanlarının çoğunu hasta bakımı yerine malzeme temininde harcadıklarını ve bu sorunu kendi çabaları ile çözmeye çalıştıklarını, çoğu zaman da çözemedikleri belirlenmiştir.

Özbay'ın (2007) "İstanbul İlinde Askeri Hastanelerde Çalışan Yönetici Hemşirelerin Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Yöntemlerinin Belirlenmesi" başlıklı çalışmasında;

- Stres yaratan unsurlarda en yüksek oran, % 53,5 ile uyumlu ekip çalışmasının olmaması olarak bulunmuştur. Bunu;

- % 44,4 ile atama, özlük ve sosyal hakların yetersizliği,
- % 40,4 ile malzeme ve araç-gereçlerin yetersiz olması,
- % 35,4 ile yönetimdeki diğer kişilerle sorun yaşama,
- % 32,3 ile yetersiz ücretin izlediği saptaması yapılmıştır.

Görgülü'nün (1990) "Hemşirelik ve İş Ortamı Stresörleri" çalışmasında;

-Hemşirelerin, hasta bakımı, bilgi ve beceri, yönetim, fiziksel iş çevresi ve kişilerarası ilişkiler ile ilgili çeşitli stresörlerden etkilendiği saptanmıştır.

Akbal ve arkadaşlarının (2001) "Yoğun Bakımda Çalışan Hemşirelerin Stres Düzeyleri ve Stresin Hemşireler Üzerindeki Etkileri" çalışmalarında;

- Hemşirelerin stres düzeyleri incelendiğinde %12,8'inin düşük, %12,8'inin orta, %25,5'inin yüksek, %48,9'unun aşırı derecede stresli olduğu,

-İşle ilgili stresörlerin dağılımı incelendiğinde de, %80,9'unun yetersiz kadro ve bozuk araç gereçlerle çalışmaktan, %74,5'inin eksik ve yetersiz malzeme ile çalışmaktan %72,3'ünün takdir edilmeyen, belirsiz sorumluluklar yüklenmekten ve terfi ile ilgili sorunlardan, %68,1'inin terminal dönemdeki hastanın bakımını üstlenmekten sıkıntılı oldukları belirlenmiştir.

Gürbüz'ün (1998) “Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Tatmin Düzeyleri ve Bunun Örgütsel Stres Kaynakları Düzeyleri İle Karşılaştırılması” çalışmasında;

- Kadınların erkeklerden, evli olanların bekârlardan ve çocuğu olanların olmayanlardan örgütsel rol boyutunda örgütsel stres kaynağı puanları yüksek olarak bulunmuştur.

Şahin ve Erigüç'ün (2000) “Hastane Yöneticilerinin Yönetmel Stres Kaynakları Belirtileri ve Başa Çıkma Yöntemleri” adlı çalışmalarında da;

-Başhemşire yardımcılarının, yetki ve sorumluluk, denetleme ve koordinasyon ve yetersiz maaş konularında,

-Başhekimlerin, tıpta uzmanlık eğitimi almış yöneticilerin ve erkek yöneticilerin aşırı iş yükü ve zaman baskısı konusunda, diğer yöneticilerden daha olumsuz değerlendirme yaptıkları, bundan dolayı stres yaşadıkları belirlenmiştir.

Altıntoprak ve arkadaşlarının(2008) “Hemşirelerin İş Ortamındaki Stres Kaynakları; Depresyon, Anksiyete ve Yaşam Kalitesi Düzeyleri: Yoğun Bakım ve Yataklı Birimlerde Hizmet Veren Hemşireler Arasında Yapılan Bir Karşılaştırma Çalışması”nda;

-Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin çalışma ortamındaki stres kaynaklarına ilişkin yakınmalarının oranı, yataklı servis hizmeti veren hemşirelerden daha yüksek bulunmuş, ancak iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır.

Sabuncu ve arkadaşlarının (1999) “Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin Stres Kaynaklarının Belirlenmesi” çalışmalarında;

-Hemşirelerin haftalık çalışma sürelerine göre, işle ilgili stres vericilerden aldıkları puanları karşılaştırdıklarında, ileri derecede anlamlı fark olduğunu; 40 saat ve daha az çalışanların, 40 saatten fazla çalışanlara göre daha az stres puanına sahip olduklarını belirlemişlerdir.

Tel ve arkadaşlarının(2003) “Sağlık Çalışanlarının Çalışma Ortamındaki Stres Yaşantıları ile Baş Etme Durumlarının Belirlenmesi” çalışmalarında;

-Hekimler, hemşireler, diş hekimleri, sağlık teknisyenleri ve sağlık memurlarının işe bağlı stres nedenlerinin; iş yükünün fazla olması, personel ve malzeme yetersizliği, sağlık ekibi üyeleri, hasta ve hasta yakınları ile iletişim sorunu yaşamaları olduğu saptanmıştır.

Özaltın ve Nehir'in(2007) “Ankara İlindeki Hastanelerin Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin İş Ortamındaki Stres Etkenleri ve Kullandıkları baş etme Yöntemlerinin Belirlenmesi” çalışmasında;

-Yoğun bakım ünitesinde istemeyerek çalışanların, hizmet içi eğitime katılmayanların ve yoğun bakım ünitesindeki ortamı yetersiz düzeyde kontrol edebildiğini düşünenlerin bilgi ve beceri ile ilgili stres etkenlerinden etkilenme düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

ALT İŞVERENLİK

Teknolojik gelişmelerin etkisiyle, uzmanlığın ve iş bölümünün yaygınlaşması alt işverenlik gibi uygulamaların gündeme gelmesine neden olmuştur. Ülkemizde 1980’li yıllardan sonra birçok iş alanında alt işverenlik uygulaması hızla artmaya başlamıştır (Temir, www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=250729 17.09.2010). Bunlardan biri de hastanelerdir. Hastanelerde neden alt işveren çalıştırma ihtiyacı duyduğu konusuna değinmeden önce ekonomik ve ticari bir faaliyet olarak alt işverenliğin kısa bir tarihçesine bakmakta yarar vardır.

2.1. ALT İŞVERENLİĞİN TARİHÇESİ

Alt işverenlik (subcontracting), kapitalist üretimin bir örgütlenme modeli olarak geçmişi çok eskilere uzanmaktadır. Batı Avrupa’da 12. yüzyıldan sonra ticaretin gelişmesi, el zanaatlarına alternatif bir üretim biçiminin ortaya çıkmasına neden oldu. 14. ve 18. yüzyıllar arasında egemen olan bu üretim biçimi;

- 1) Ticaret sermayesi malları doğrudan bağımsız üreticilerden alıp pazarlama,
- 2) Ticaret sermayesi “eve iş verme” (putting out) şeklinde oluştu (Hoffman ve Raphael, 1988: 44).

Zanaatkâr sistemden fabrika sistemine geçiş sürecinde kullanılan eve iş verme yönteminde tüccar, fabrika yöneticisi ya da profesyonel olarak aracılık yapan kimse, evlerinde ya da küçük atölyelerde çalışan işçilere ham maddeleri dağıtır, yapılacak işleri tanımlar ve genellikle parça başına ücret öderdi (Şen, 2006: 73).

Ancak bu eve iş verme yöntemi, işveren açısından zamanla ham maddelerde eksilmeler, zaman kayıpları vs. gibi birçok problemi meydana getirmişti. Kontrol güçlülüğünden doğduğu anlaşılan bu problemlerin çözümü için üretimin toplu olarak yapıldığı birimler kurulması gündeme geldi ve ilk fabrika kuruldu (Man ve Öz, 2009/1: 77).

Tek çatı altında toplanan sermaye, emeğin tüm faaliyetlerini kontrol edebiliyordu. Fabrika üretim sisteminin ilk aşaması olan manüfaktür üretim aşamasında da büyük atölyeler işi eve iş verme sistemi ile ya da alt işverenlik zinciri aracılığıyla küçük atölyelere yaptırdılar. Fabrika üretim sistemine geçildiğinde de eve iş verme ve alt işverenlik benzer üretim biçimleri olarak iç içe varlığını sürdürdü (Şen, 2006:74).

1960’lı yıllarda ürün farklılaştırması yaratmak için montaj hattının birçok parçalara ayrılması, küçük miktarlardaki parçaların üretimde ekonomik olmayan

sonuçları, daha sonra ortaya çıkacak alt işverenlik uygulamalarının potansiyelini oluşturdu (Şen, 2006:74).

Alt işverenlik 20. yüzyıl boyunca aralıklarla da olsa sürekli var oldu. Bazı bölgelerde azaldı, bazı bölgelerde yaygınlaştı, bazen de ortadan kalktığı bölgelerde yeniden uygulanmaya başlandı. Çünkü her defasında alt işverenliği kolaylaştıran koşullar yeniden yaratıldı. Bunda büyük sermayenin serbestlik kazanması da etkili oldu. Bazı durumlarda üretim organizasyonunun gelişmesi doğrusal bir şekilde olmadı. Büyük fabrikalar ortadan kaktı ve küçük atölyeler kadar alt işverenlik de bir üretim biçimi oldu. Çoğu zaman ise büyük firmalar fabrikalarını küçültmek ya da üretimdeki konjonktürel dalgalanmaların yükünü azaltmak için işi çok sayıda küçük firmalara, zanaatkâr atölyelere ve evde çalışanlara dağıttılar (Şen, 2006:74).

2.1.1. Alt İşverenliğin Tanımı

Alt işverenlik çeşitli ölçütler esas alınarak farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Bu tanımlardan tanımların hemen hepsine göre işverenler üstlendikleri işin bütününi kendi işçilerini çalıştırmak suretiyle yapmak zorunda değillerdir. Şartlar, işverenleri işlerinin bir kısmını ya da eklentilerdeki bir kısım işleri kendi adlarına ve kendi işçileri ile yapmak üzere bir başka işverene devretmek zorunda bırakabilir. İşte bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde ve eklentilerinde iş alan ve o işyerinde ve eklentilerinde kendi adlarına işçi çalıştıran kimselere alt işveren denilir (Centel, 1994:66-67, Çankaya, 2002:16).

Alt işverenliği bağımsız büyük ve küçük firmalar arasında bir üretim ilişkisi olarak esas alan UNIDO (Birleşmiş Milletler Sanayi Kalkınma Örgütü)'ne göre alt işverenlik;

a) Ana şirketin siparişine göre alt işveren tarafından parçaların, alt montajların ve montajların sağlanması ve bunların daha sonra ana şirket tarafından satılan bir üründe kullanılması, her iki şirketin de üretime katılması,

b) Ana şirket için malzemelerin -ana şirket tarafından sağlanıp sağlanmadığına bakılmaksızın- işlenmesi ve ana şirket tarafından sağlanan ve tekrar ana şirkete dönen parçaların nihai işlemlerinin yapılması için ana şirket (contractor) ile ikinci bir şirket (alt işveren/subcontractor) arasında kabul edilen bir sözleşme türüdür (UNIDO, 1974:22-23).

Bu tanımın temel öğelerini şöyle sıralayabiliriz:

- Alt işverenlik tanımı sanayi/endüstriyel üretimle ilgili olup endüstri dışı sektörler (inşaat ve hizmet sektörleri) dikkate alınmamıştır.
- Alt işverenlik ilişkisinde malzemenin kimin tarafından sağlandığı önemli

değildir.

- Alt işverenin yaptığı parça ya da montaj işi, ana şirketin asıl üretiminde girdi olarak kullanılır.

Alt işveren, ana şirketin siparişine göre iş yapmak zorundadır. UNIDO bu tanımı yapmakla birlikte Avrupa’da birçok firma için alt işverenliğin farklı anlamlar ifade ettiğini belirtmektedir. En genel anlamda alt işverenlik, montaj yapan ya da birçok parçalardan oluşan bir ürünü üreten bir firmanın, ikinci bir firmayla üretim programının bir kısmını yapması için sözleşme yaptığı zaman ortaya çıkmaktadır (UNIDO,1974:45).

Yeni İş Kanunu (İş Kanunu Madde 2/6) alt işveren kavramının kanuni bir tanımını yapmaktadır. İş Kanunu anlamında alt işveren, “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren”dir (Arıcı, 2006:488).

2.1.2. Alt İşverenliğin Sınıflandırılması

Alt işverenlik, çeşitli ölçütler esas alınarak farklı şekillerde tanımlandıkları gibi farklı şekillerde de sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırmalarda bazen aynı kavramlar kullanılsa bile esas alınan ölçütler farklı olmaktadır. UNIDO *ölçek ekonomisini esas alarak* alt işverenlik ilişkisinin üç ayrı şekilde oluşabileceğini belirtmektedir:

- Ekonomik Alt İşverenlik,
- Kapasite Alt İşverenliği (Talebe Bağlı Alt İşverenlik),
- Uzmanlık Alt İşverenliği (Teknik Alt İşverenlik) (UNIDO,1974:46-51).

2.1.2.1 Ekonomik alt işverenlik

Ekonomik alt işverenlik, üretim için gerekli işlemlerin ya da nihai üründe kullanılan parçaların üretiminin firma dışında yaptırılmasının daha ekonomik kabul edildiği bütün alt işverenlik uygulamaları için geçerlidir. Bunun en açık örneği, kitlesel üretim yapan işletmelerde üretim miktarı arttıkça birim maliyetinin azalmasıdır.

2.1.2.2. Kapasite alt işverenliği (Talebe bağlı alt işverenlik)

Kapasite alt işverenliği, bir firmanın belirli üretim faaliyetlerini gerekli zamanda - ek zaman tanınsa bile- kendi işletmesi içerisinde yapmayı olanaksız ya da aşırı pahalı bulduğu zaman başvurduğu bir üretim yöntemidir.

Bu tür alt işverenlik genellikle makinelerin arızalanması, işçilerle sorunlar, aşırı devamsızlıklar, kusurlu malzemeler ya da üretim tahminlerinde aşırı iyimser olunmasından kaynaklanan kötü planlama gibi önceden bilinemeyen nedenlerle ivedi bir durum ortaya çıktığı zaman uygulanmaktadır.

2.1.2..3 Uzmanlık alt işverenliği (Teknik alt işverenlik)

Uzmanlık alt işverenliği, büyük işletmeler belirli üretim sorunlarını çözecek teknik olanakları (know-how) olmadığı için işi başka firmalara verdikleri zaman ortaya çıkmaktadır. Sanayileşmeye koşut olarak gelişen uzmanlık alt işverenliği, daha çok gelişmiş ülkelerde görülen bir üretim sistemidir.

Bu tür alt işverenlik sadece alt işverene yaptırılan parçalara yeni bir teknik özellik kazandırmak için değil, ana firmada bu işlemi yerine getirecek ekipman ve becerilerin olmadığı zaman da uygulanabilir. Kuşkusuz uzmanlık alt işverenliğinin aynı zamanda ekonomik yönü de vardır. Ancak bu tür alt işverenliğe başvurmanın temel nedeni, alt işverenin farklı üretim faaliyetleri gerçekleştiren ana firmaya göre belirli bir işte ya da üretim alanında daha uzmanlaşmış olmasıdır.

2.2.TÜRKİYE'DE KAMU KURUMLARINDA ALT İŞVERENLİK UYGULAMALARI

Küresel rekabet ile birlikte yeni üretim ve yönetim tekniklerinin uygulandığı ve gelişen teknolojiyle uzmanlaşmanın da yaygınlaştığı bir ortamda alt işverenlik uygulamaları bir zorunluluk haline gelmiş ve hızla uygulanmaya başlamıştır.

Alt işverenlik uygulamaları, işletmelerin rekabet güçlerini artırma ve maliyetlerini düşürme çalışmalarında önemli bir araçtır. Kamu işletmelerinin uzmanlık alanlarının genişlemesi sonucu ve idari gereksinimleri bazı faaliyetlerinin bir kısmını başka işletmeler ve çalışanları aracılığı ile yürütülmesini gerektirmiştir (Çubukçu, 2002:19, Ayan Gökçen, 2010:59-60).

Alt işverenlik, uzun vadede ilgili kuruluşların ekonomik gereklerine uygun çalışabilmesini sağlayabilmek ve kısa vadede ise devletin finans ihtiyacını karşılamak için Türkiye'de uygulama alanı bulan bir yönetim tekniğidir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde kamuya ait işyerlerinde yoğun bir biçimde alt işveren uygulamasına gidilmiş ve bazı işyerlerinde asıl işverene ait kadrolu işçi sayısından fazla sayıda alt işveren işçisi istihdam edilmiştir (Kılıç, 2007: 1, Ayan Gökçen, 2010:-60).

Kamu kurumlarında işlerin birçoğunun alt işverenlerle yürütülmeye başlanmasının amacı kamu iktisadi teşebbüslerinin işçilik maliyetini düşürmek arzusudur (Aktay, 1994:12).

Türkiye’de alt işveren uygulamaları önceleri daha çok inşaat ve daha az nitelik gerektiren işlerle yapılırken günümüzde ise temizlik, güvenlik, personel taşımacılığı, bilgi işlem ve teknik servis hizmetleri gibi geniş bir alana yayılmıştır.

İhale yoluyla satın alınan bu hizmetleri, 1984-1985 yıllarında Hartley ve Huby yaptıkları araştırmada fayda ve sakıncalarına yönelik yöneticilerin görüşlerini almışlardır (Ergin ve Şahin, 2005:55).

İhale yönteminin fayda sağladığını savunanların ana düşünceleri şunlardır:

- Kamu kesimindeki tekeller, tüketicilerden çok üretici gruplarının isteklerini tatmin eden yetersiz bürokrasilerdir.
- Kamu kesiminin yetersizliği, kamu harcamaları, parasal teşvikler ve vergi oranları üzerindeki etkileriyle birlikte düşük verimlilik ve işgücü uygulamalarındaki kısıtlamaları yansıtır.
- Rekabet, kamusal üretim birimleri tarafından her şeyin düzenli olarak yeniden ele alınmasına yardımcı olur.
- Rekabet, yeni fikirlerde ve modern donanımlarda ve çalışmanın geleneksel yöntemlerinde değişmelere yol açar.
- Rekabette başarılı olan firmalar sabit fiyatlı bir sözleşmenin cezai müeyyideleri ve teşvikleri ile işe başlar.
- İhaleyi alanlar, güvensizlik, gecikmeler ve düşük kalite yüzünden cezalandırılabilir.

İhale yönteminin sakıncalı olduğunu düşünenler ise şu görüşlere sahiptirler:

- Özel kesim ihaleleri aldığı anda, düşük kaliteli ve güvenilmez hizmet verir.
- Özellikle ulusal sağlık hizmetlerinde özel kuruluşlar, insandan önce kendi kârlarını düşünürler, böylece hastaları riske atarlar.
- İhalelerin özel firmalara verilmesi, endüstriyel ilişkilerde sorunlara ve grevlere yol açar.
- İhaleye giren özel firmalar cazip ihaleleri almak için düşük teklifler verirler ve özel bir tekele kamu otoritesini bağımlı kılmak için mevcut kapasiteyi ortadan kaldırırlar.

- Rakip tekliflerin bir maliyeti vardır. Kamu otoritesi için ihaleleri yürütme, gözleme ve tayin etmekten kaynaklanan bir maliyet söz konusudur.
- Özel firmalar, çalışma koşullarını kötüleştirerek, maaşları düşürerek, işi keserek maliyet tasarrufu yaparlar.

Sonuç olarak, Hizmet İhaleleri'nin avantajlı olduğunu savunanlar, kamu kesiminin yetersizliklerini göz önünde bulundurarak Hizmet İhaleleri uygulamalarının sonucunda maliyet tasarrufu elde edebileceği, hizmet ihalesi uygulamaları ile ilgili olumsuz fikre sahip olanlar ise eğer bir maliyet tasarrufu varsa, bu kısa sürelidir ve sağlanan hizmetin kalitesi düşürülerek bu tasarruf gerçekleştirilmiştir, görüşlerini savunmuşlardır (Hartley, Huby 1993).

2.3. SAĞLIK SEKTÖRÜNDE ALT İŞVERENLİK UYGULAMALARI

Ülkemizde alt işveren ilişkisi daha çok inşaat alanında kullanılırken 1980'li yıllardan sonra endüstride uygulanması yaygınlaşmış olup, sistem sağlık hizmeti veren kurumlara kadar genişlemiştir.

Bütçeden kamusal sağlık hizmetlerine ayrılan payın azaltılması ve hastanelere kadro tahsisi yapılmaması gibi nedenle hastaneler bu ihtiyaçlarını karşılaya bilmek için hizmetlerini para karşılığı sunmaya ve bundan sağladıkları gelirleri de personel alımına kullanmaktadırlar(<http://verigirisciler.tr.gg/Hastanelerde%C7al%26%23305%3B%26%23351%3Ban-Ta%26%23351%3Beron-Firma-Personelleri-Hakk%26%23305%3Bnda-ar-.htm>. 19.02.2011)

Bu uygulama önceleri temizlik, güvenlik ve yemek işlerinde başlatılmış ancak yelpaze genişletilerek hemşire, laborant, teknisyen, tıbbi sekreter, hastabakıcı vb. gibi kadroları da kapsamıştır.

Hizmet ihalesi yoluyla uygulanan alt işveren uygulamalarında Sağlık Bakanlığı hastaneleri hizmet ihalelerini ve diğer ihalelerini Devlet İhale Kanunu (1983) mevzuatına göre yapmıştır.

2003 tarihinde ise 04.01.2002 tarihinde kabul edilen, 22.01.2002 tarihli 24648 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve 01.01.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu esas alınmıştır.

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu, kamu hukukuna tâbi olan veya kamunun denetimi altında bulunan veyahut kamu kaynağı kullanan kamu kurum ve kuruluşlarının yapacakları ihalelerde uygulanacak esas ve usulleri belirlemektedir. Bu kanun 2886

sayılı kanunun yerini almış ve kanun gereği Kamu İhale Kurumu kurulmuştur. Kurum; saydamlığı, güvenilirliği, gizliliği, rekabeti, eşit muameleyi, kamuoyu denetimini, gereksinimlerin uygun koşullarla ve zamanında karşılanması ve kaynakların verimli kullanılmasını sağlamakla yükümlüdür. Kamu İhale Kurumu kapsamında ihalelerle ilgili detayları belirleyen yönetmeliğe göre, yeni dönemde ödeneği olmayan hiçbir iş ihaleye çıkarılmayacaktır. Bu yasa, 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu'nda yer almayan, ihaleye katılacak isteklilerden, ekonomik ve mali yeterlilik ile mesleki ve teknik yeterliliklerin belirlenmesine ilişkin çeşitli bilgi ve belgeler istenmesi gibi birçok yeni hükümler getirilmiştir.

Sağlık Bakanlığı kendine bağlı hastanelerin, her yıl limit olarak belirledikleri (Bu limiti belirlemede herhangi bir kriter yoktur) tutarı aşan ihalelerin kontrolünü yapmakta ve kayıtlarını tutmaktadır. Limit altı ihalelerin kayıtlarına Bakanlıktan ulaşılamamaktadır. Hastaneler de Bakanlıkla aralarında gerçekleşebilecek bürokratik işlemlerden kaçınmak için genelde ihaleleri limit altında tutmayı tercih ettikleri gözlenmektedir.

Hizmet ihalesi yöntemi, kamu hastanelerinde ve özel hastanelerde giderek yaygınlaşan bir kullanım eğilimi görülmektedir.

2.4. HASTANELERDE ALT İŞVEREN OLARAK ÇALIŞANLARIN SORUNLARI

Çeşitli kaynaklardan çıkarılan hastanelerde alt işveren işçi olarak çalışanların sorunları maddeler halinde şunlardan oluşmaktadır

((Temir, www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=250729 , 17.09.2010,

<http://forum.memurlar.net/konu/346591/?page=1>, 17.09.2010,

<http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=905> 20. 01.2011,

<http://verigirisciler.tr.gg/-Ue-ST-MAKAMLARA-A%C7IK-MEKTUP-ar--ar--ar.htm>

19.02.2011, <http://verigirisciler.tr.gg/Ta%FEeron-Firma-%C7al%FD%FEanlar%FD--Ue-vey-Evlat-M%FD-f-.htm> 19.02.2011)

1- Aynı işyerinde aynı işleri yapan sağlık çalışanları, alt işveren işçisi, kadrolu işçi veya kadrolu personel olmalarına bağlı olarak farklı ücret ve çalışma koşullarına tabi bir biçimde görev yapıyorlar.

2- Hastane ile alt işveren (taşeron) firma ile yapılan sözleşme süresi 1 yıl olarak yapılıyor. İhale bir yıl süreyle yapıldığı için herhangi bir kıdem tazminatı ve kıdeme

bağlı diğer haklar için herhangi bir bedel öngörülüyor. Fazla mesai, bayram izni, ikramiye vb. sosyal hak da bu hesaplama da dahil edilmiyor.

3- İşe alınacak elemanlar hastane yönetimince belirleniyor alt işveren yönetimin belirlediği kişilerle sözleşme imzalıyor. İşçinin görev tanımı belirlenmediği için teknik hizmetler dışında diğer alt işveren işçileri yönetim istediği yerde istihdam edebiliyor.

4- Yönetim ve alt işveren istediği zaman çalışanın işine son verebiliyor.

5- Alt işveren olarak çalışanlara ücret dışında ek bir ödeme yapılmıyor. Aynı işi yapan genel idari kadroları, 4/b ve 4/c çalışanları normal maaşının yanında döner sermaye katkı payı alırken bu kişilere hiçbir ek ödeme yapılmıyor.

6- Aynı işyerinde, aynı hizmeti üretenler arasındaki statü farklılıkları iş barışını da bozuyor. Çalışanlar arasında kadrolu, sözleşmeli ve şirket işçisi gibi ayrımlar bir ekip hizmeti olan sağlık hizmetinin sunumunda aksaklıklara ve çalışanlar arasında çok ciddi huzursuzluklara da yol açıyor.

Asıl işverenin işyerinin yardımcı işlerini (temizlik, yemek, servis, nakliye ve güvenlik hizmetlerini) alt işverene vermesinde uygulamada fazla bir sorun çıkmamaktadır. Esas sorun asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde çıkmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

HASTANE ÇALIŞMA KOŞULLARININ ALT İŞVEREN ÇALIŞANLARINDA OLUŞTURDUĞU STRES VE ETKİLERİ

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI, VARSAYIMI VE YÖNTEMİ

3.1.1. Araştırmanın Amacı

Çalışma hayatında hastanelerin en stresli iş ortamlarından biri olduğu kabul edilmektedir. Bu çalışmada hastanelerde alt işveren olarak çalışanların, hastane çalışma koşullarından kaynaklanan stres düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Alt işveren çalışanlarının seçilmesinin amacı, alt işveren çalışanları aynı işi yapan asıl çalışanlardan farklı ücret ve çalışma koşullarına tabi olarak çalıştırıldıklarından, hastane gibi çalışma ortamı stresinin yanı sıra uygulamanın çalışanlar üzerinde stres yoğunluğunu artırmasıdır.

3.1.2. Araştırmanın Varsayımları

Hastane çalışma koşullarının alt işveren çalışanlarında oluşturduğu stres ve etkileri hakkında, Pamukkale Üniversitesi hastanelerinde alt işveren olarak çalışan bireylere yapılan bu araştırmanın varsayımları şu şekilde sıralanabilir:

3.1.2.1. Alt işveren çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri

Alt işveren çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri ile ilgili hipotezler şu şekilde sıralanabilir:

6.1.2.1.(H₁)-Yaş ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

6.1.2.1.(H₂)-Cinsiyet ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

6.1.2.1.(H₃)-Medeni durum ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

6.1.2.1.(H₄)-Eğitim durumu ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

6.1.2.1.(H₅)-Konut kalitesi ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

6.1.2.1.(H₆)-Çocuk sayısı ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

6.1.2.1.(H7)-Evde yaşayan sayısı ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

6.1.2.1.(H8)-Evde çalışan sayısı ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

3.1.2.2.Alt İşveren çalışanlarının çalışma özellikleri

Alt işveren çalışanlarının çalışma özellikleri ile ilgili hipotezler şunlardır:

6.1.2.2.(H9)-Görev alanı ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

6.1.2.2.(H10)-Ücret ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

6.1.2.2.(H11)-Çalışma süresi ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

6.1.2.2.(H12)- Aynı kurumda çalışma süresi ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

6.1.2.2.(H13)-Günlük çalışma süresi ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

6.1.2.2.(H14)-Haftalık çalışma süresi ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

6.1.2.2.(H15)-Aylık Fazla mesai ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

6.1.2.2.(H16)-Maaşta kesinti ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

6.1.2.2.(H17)-Maaşın zamanında ödenmesi ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

6.1.2.2.(H18)-Çalışma biçimi ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

6.1.2.2.(H19)-Başka işlerde çalıştırılma ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

6.1.2.2.(H20)-İzin kullanma durumu ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

6.1.2.2.(H21)-Görevlendirmeyi yapanların sayısı ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

3.1.2.3. Alt işveren çalışanlarının işçi sağlığı ve güvenliği hizmetleri

Alt işveren çalışanlarına verilen çalışma koşulları ve işçi sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili hipotezler aşağıdaki gibidir:

6.1.2.3.(H22)-İşle ilgili verilen eğitim ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

6.1.2.3.(H23)-Fiziksel koşulların niteliği ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

6.1.2.3.(H24)-Sosyal hizmetlerin verilmesi ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

6.1.2.3.(H25)-Sağlık hizmetinin verilmesi ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

6.1.2.3.(H26)-İşçi sağlığı hizmetinin verilmesi ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

3.1.2.4. Stres vericilerin alt ölçek puanlarının değerlendirilmesi

6.1.2.3(H27)-Sosyal stres vericilerle, işle ilgili stres vericiler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

6.1.2.3(H28)-Sosyal stres vericilerle, kendini ifade etme biçiminden kaynaklanan stres vericiler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

6.1.2.3(H29)-Sosyal stres vericilerle, fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

6.1.2.3(H30)-Sosyal stres vericilerle, genel stres puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

6.1.2.3(H31)-İşle ilgili stres vericilerle, kendini ifade etme biçiminden kaynaklanan stres vericiler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

6.1.2.3(H32)-İşle ilgili stres vericilerle, fiziksel çevreden kaynaklanan stres vericiler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

6.1.2.3(H33)-İşle ilgili stres vericilerle, genel stres vericiler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

6.1.2.3(H34)-Kendini ifade etme biçiminden kaynaklanan stres vericilerle, fiziksel çevreden kaynaklanan stres vericiler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

6.1.2.3(H35)-Kendini ifade etme biçiminden kaynaklanan stres vericilerle, genel stres puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

6.1.2.3(H36)-Fiziksel çevreden kaynaklanan stres vericilerle, genel stres puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

3.1.3. Araştırmanın Yöntemi

3.1.3.1. Örneğin seçimi

Hastane çalışma koşullarının alt işveren çalışanlarında oluşturduğu stres ve etkileri hakkında yapılan bu çalışma, Pamukkale Üniversitesi hastanelerinde alt işveren (taşeron) olarak çalışan bireyler üzerinde yapılmıştır.

Pamukkale Üniversitesi Hastanesi, Bayramyeri yerleşkesi ve Kınıklı kampusu olmak üzere iki farklı merkezde, 7 ayrı binada 329 yatak kapasitesi ile hizmet vermektedir.

Alt işverenle ihale yöntemi uygulanarak 4 kalemde işçi alımları yapılmaktadır.

1- Temizlik Hizmetleri / (242 kişi)

2- Otomasyon Hizmetleri (Bilgişlem uzmanları) / (17 kişi)

3 - Teknik Hizmetler (Makine araç, gereç, tamir, atölyeler) / (33 kişi)

4- Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmenliği, Hasta Yönlendirme ve Tıbbi Sekreterlik Hizmetleri / (238 kişi)

3.1.3.2. Verilerin toplanması

Araştırmanın yapılacağı Pamukkale Üniversitesi Hastaneleri Başmüdürü ile görüşülmüş, yazılı müracaat yapıldıktan sonra gerekli izin onayı alınmıştır.

Çalışan sayısı dikkate alınarak 530 adet anket formu bastırılmış, ancak 250 kişiye ulaşılabilmektedir. Anket formları, vardiyalı çalışanlara birim amirlerince ulaştırılmıştır. Anketlerin cevaplandırılması aşamasında katılımcıların cevaplarını etkilemeye yönelik müdahale olmamasına özen gösterilmiştir. Anketlerde 182 tanesi geri dönmüştür. Stres genel puanlarına 175 kişi yanıt verdiği için değerlendirilmeler bu puanlar üzerinden yapılmıştır.

3.1.3.3. Ölçeğin seçimi

Araştırmada Mayerson'un stres kaynağı ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması "Türk Toplumunda Hemşireler" konulu çalışmada Aynur Dinç Sever tarafından yapılmıştır. Toplam 43 soru bulunan Stres Kaynağı Ölçeği, dört bölümden oluşmaktadır.

Sosyal stres vericiler; İnsan ilişkilerinden kaynaklanan stres vericiler.

İşle ilgili stres vericiler; İş hayatından kaynaklanan stres vericiler,

Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler; Bireyin iç ve dış dünyasından yansıyan bilgileri yorumlayış biçiminden kaynaklanan, iç konuşma da denilen kendini yorumlama ile ilgili stres vericiler.

Fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler; Bireyin fiziki çevresinden kaynaklanan, hava kirliliği, gürültü, ısı vb. içine alan stres vericiler.

Her Stres vericiden alınan puanlar dört gruba ayrılarak değerlendirilmektedir.

1. Grup: Sağlığı tehdit edici bir nitelik taşıyor.
2. Grup: Hastalık geliştirme ihtimali var.
3. Grup: Hastalık geliştirme eğiliminde
4. Grup: Hastalık geliştirme ihtimali oldukça yüksek

Sosyal Stres Vericiler:

85-60 puan: 4. grup

59-40 puan: 3. grup

39-25 puan: 2. grup

24-17 puan: 1.grup

İşle ilgili stres vericiler:

80-60 puan: 4. grup

59-40 puan: 3. grup

39-25 puan: 2. grup

24-17 puan: 1.grup

Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler:

50-35 puan: 4. grup

34-25 puan: 3. grup

24-15 puan: 2. grup

14-10 puan: 1.grup

Fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler:

25-18 puan: 4. grup

17-13 puan: 3. grup

12-8 puan : 2. grup

7-5 puan : 1.grup

Ankete katılan kişilerden, her maddeyi ayrı ayrı okuyup değerlendirmeleri ve ölçekte yer alan beş seçenektan kendilerine en uygun olanı işaretlemeleri istenmiştir.

Seçenekler ve puanlar şöyledir:

Asla: 1 puan

Seyrek olarak: 2 puan

Bazen: 3 puan

Sık sık: 4 puan

Her zaman: 5 puan

3.1.3.4.Geçerlilik ve güvenilirlik analizi

Uygulanan anket formunun güvenilirliğini saptamak amacıyla Alpha Modeli aracılığı ile ‘güvenilirlik katsayısı’ olan Cronbach Alpha kullanılmıştır. Analiz sonucunda ölçeğin güvenilir olduğunu söyleyebilmek için Cronbach Alpha değerinin 0,70’den fazla olması beklenmektedir (Bryman ve Cramer, 1997:78). Bu doğrultuda araştırmada kullanılan Mayerson’un Stres Kaynağı Ölçeği Güvenilirlik Analizi yapılmış ve ilgili katsayı 0,93 olarak hesaplanmıştır.

Bununla birlikte, anket formunun ölçeğinin Yapı Geçerliliğini belirlemek amacıyla, Faktör Analizi uygulanmış ve Varimax Döndürme (Rotation) metodu kullanılmıştır. Araştırmada uygulanan Faktör Analizi sonuçlarına göre; Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri=0.85 bulunmuştur. Kaiser–Mayer–Olkin (KMO) testi ise, örneklem büyüklüğünün Faktör Analizi için uygunluğunu sınamaktadır. Sosyal Bilimler araştırmalarında genellikle KMO değerinin 0,60’dan büyük olması örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett Testi sonucu 3875,057 olarak tespit edilmiştir. Bartlett testi .000 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bartlett sınaması bir küresellik sınaması olup verilerin bir biriyle ilişkili olup olmadığını göstermektedir. Bartlett testine göre, değişkenler arasında bir korelasyon bulunmakta ve Faktör analizi bu değişkenlere uygulanmaktadır.

Yapılan analizler sonucunda tespit edilen bu değerlere bakıldığında; alt işveren çalışanlarına uygulanan anket formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik değerlerinin istenen değerlerde olduğu bulunmuş, kullanılan anket formu Geçerli ve Güvenilir olarak değerlendirilmiştir.

3.1.3.5. Araştırmada kullanılan istatistiksel yöntemler

Çalışmada elde edilen bulguların analizinde istatistiksel paket programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların (ortalama, standart sapma) yanı sıra niceliksel verilerin karşılaştırılmasında, Oneway Anova testi ve farklılığa neden olan grubun belirlenmesinde Turkey HDS testi kullanılmıştır.

3.1.3.6. Soruların niteliği

Veri toplanmasında anket soruları üç gruptan oluşmaktadır. Birinci grup sosyodemografik özellikleri (yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı vb), ikinci grup ise çalışma özellikleri (çalışma saati, görev alanı, maaş, fazla mesai vb.) ve çalışma koşulları ve işçi sağlığı güvenliği hizmetleri (işle ilgili kurumda eğitim, fiziki koşullar, sağlık hizmeti, sosyal hizmet vb.) 25 sorudan oluşmaktadır. Stres düzeylerini belirlemek için ise Mayerson'un stres kaynağı ölçeği kullanılmıştır.

3.2. ARAŞTIRMA SORULARININ GENEL DEĞERLENDİRMESİ

3.2.1. Alt İşveren Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özellikleri

Alt işveren çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerinin dağılımı Tablo 3.1'de verilmiştir. Alt işveren çalışanlarının %75,8'i kadın, %24,2'si erkektir. Grubun %65,9'u evli, %29,1'i bekâr, %4,9'u ise dul-boşanmıştır. Öğrenim durumları ise %57,2'si üniversite, %31,9'u lise, 15,4'ü ise ilkokul mezunudur.

Alt işveren çalışanlarının konut durumuna bakıldığında %61,5'i kira ödüyor, %28,0'ı ev sahibi, %10,4 ise kira ödemiyor. Evde yaşayan kişi sayısına bakıldığında ise %37,9'u 1-2 kişi, %31,3'ü 3 kişi, % 21,0'ı 4 kişi, %7,1 ise 5 ve üzeridir. Çocuk sayısı dağılımı ise %33,0'ı 1 çocuk, % 14,8'i 2 çocuk, %1,6'sı 3 çocuk, %50,5'i ise çocuksuzdur.

Tablo 3. 1. Alt İşveren Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özellikleri

	Toplam	
	Sayı	%
Yaş	29,2±6,2 (min-maks: 20-49)	
Cinsiyet		
Kadın	138	75,8
Erkek	44	24,2
Medeni durum		
Evli	120	65,9
Bekâr	53	29,1
Dul-Boşanmış	9	4,9
Eğitim Durumu		
İlköğretim	28	15,4
Lise	58	31,9
Üniversite	96	52,7
Konut		
Kira Ödemiyor	19	10,4
Kira	112	61,5
Kendi Evi	51	28,0
Evde Yaşayan Kişi Sayısı		
1-2	69	37,9
3	57	31,3
4	37	21,0
5≥	13	7,1
Yanıtsız	6	3,3
Çocuk Sayısı		
1	60	33,0
2	27	14,8
3	3	1,6
Yok	92	50,5
Sizin Dışınızda Evde Çalışan Sayısı		
Yok	33	18,1
1	129	70,9
2	15	8,2
3	4	2,2
4	1	0,5
TOPLAM	182	100,00

3.2.2. Alt İşveren Çalışanlarının Çalışma Özelliklerinin

Alt işveren çalışanlarının çalışma özelliklerinin dağılımı Tablo 3.2’de verilmiştir. Alt işveren çalışanlarının görev alanlarına bakıldığında; %14,8’inin sağlık personeli, %31,9’unun temizlik, % 41,8’inin sekreterlik, %2,2’sinin teknik ve % 9,3’ünün otomasyon görevlisi olarak çalıştığı görülmektedir. Alınan ücret durumları değerlendirildiğinde, çalışanların %3,9’unun asgari ücret, %49,7’sinin 750-850 lira, %3,3’ünün ise 950 lira ve üzeri ücret aldığı ortaya çıkmıştır. Çalışanların %50,9’u 8 saat, %29,1’i 9 saat, %18’i 9 saatten fazla olarak bir günde çalışmaktadır. %0,5’i ise bu soruya yanıt vermemiştir. Haftalık çalışma saatine bakıldığında; alt işveren işçilerinin %39’u 45 saat çalışmakta, %44,3’ü ise 45 saatten fazla çalışmaktadır. Bu çalışanların çalışma şekilleri ise şöyledir: %72’si normal, %18,7’si nöbet, %7,1’i vardiyalı.

Alt işveren çalışanlarının %90,1’i maaşlarında kesinti olduğunu %8,2’si ise maaşlarını kesintisiz aldıklarını belirtirken, %51,6’sı zamanında aldıklarını, %40,1’i zamanında almadıklarını belirtmişlerdir. %1,6’sı ise bu soruyu yanıtlamamışlardır. Çalışanların %85,2’si izin kullanırken %2,7’si izin kullanmadığını, %8,2’si ise bazen kullandığını belirtmiştir. Alt işveren çalışanlarının %24,2’si görev alanlarının haricinde başka işlerde çalıştırılmaktadır.

Tablo 3. 2. Alt İşveren Çalışanların Çalışma Yaşamı İle İlgili Özellikleri

	TOPLAM	
	Sayı	%
Görev Alanı		
Sağlık Personeli	27	14.8
Temizlik	58	31.9
Sekreterlik	76	41.8
Teknik	4	2.2
Otomasyon	17	9.3
Ücret		
Asgari ücret	7	3.9
650-750	64	35.4
750-850	90	49.7
850-950	14	7.7
>950	6	3.3
Yanıtsız	1	0.5
Çalışma Yılı	6,4±5,2 (min-maks: 0,2-26)	
Bu Kurumda Çalışma Yılı	3,9±3,0 (min-maks: 0,1-16)	
Günlük çalışma saati		
8 saat	93	50,9
9 saat	53	29,1
>9 saat	33	18,0
Yanıtsız	3	1,6

(Devamı arkada)

	TOPLAM	
	Sayı	%
Haftalık çalışma saati		
40-44 saat	27	14,2
45 saat	71	39,0
> 45 saat	81	44,3
Yanıtsız	3	1,6
Maaş Kesinti		
Evet	164	90,1
Hayır	15	8,2
Yanıtsız	3	1,6
Maaş Zamanında Ödeme		
Evet	94	51,6
Hayır	73	40,1
Yanıtsız	15	8,2
Çalışma Biçimi		
Vardiyalı	13	7,1
Nöbet	34	18,7
Normal	131	72,0
Diğer	3	1,5
Yanıtsız	1	0,5
İzin Kullanımı		
Evet	155	85,2
Bazen-Hayır	20	10,9
Yanıtsız	7	3,8
Başka İşlerde Çalışma		
Evet	44	24,2
Hayır	133	73,1
Yanıtsız	5	2,7
TOPLAM	182	100,00

3.2.3. Alt İşveren Çalışanlarının İşçi Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri

Alt işveren çalışanlarının işçi sağlığı ve güvenliği hizmetleri Tablo 3.3'de verilmiştir. Görüldüğü gibi alt işveren çalışanlarının % 84,6'sı işle ilgili bir kurumdan eğitim almıştır. %61,4'ü fiziksel koşullara sahip değildir. %84,1'i sağlık hizmetlerinden yararlanmaktadır. Alt işveren çalışanlarının %92,3'ü sosyal hizmet almamakta, buna karşılık %84,1'i işçi sağlığı hizmetinden yararlanmaktadır.

Tablo 3.3. Alt İşveren Çalışanlarının İşçi Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri

	TOPLAM	
	Sayı	%
İşle İlgili Kurumda Eğitim		
Evet	154	84.6
Hayır	28	15.4
Fiziksel Koşullar		
Yok	70	38.5
Var	112	61.4
Sosyal Hizmet		
Evet	11	6.0
Hayır	168	92.3
Yanıtsız	3	1.6
Sağlık Hizmeti		
Evet	153	84,1
Hayır	6	3.3
Bazen	21	11.5
Yanıtsız	2	1.1
İşçi Sağ.Hiz. Yararlanma		
Evet	154	84,1
Hayır	22	12.1
Yanıtsız	6	3,3
TOPLAM	182	100.00

3.2.4. Stres Kaynağı Ölçeği Değerlendirmesi

Stres genel puanlarına 175 kişi yanıt verdiğiinden değerlendirmeler bu puanlar üzerinden yapılmıştır.

Tablo 3. 4. Stres Kaynağı Ölçeği Değerlendirmesi

Stres Kaynağı Ölçeği	Ort±SS (min-maks)	N
Sosyal Stres Vericiler	38.6±12.0 (18-82)	175*
Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan	21.0±6.2 (10-33)	175*
İşle İlgili Stres Vericiler	35.2±10.8 (17-67)	175*
Fiziki Çevreden Kaynaklanan	10.8±4.9 (5-22)	175*

Tablo 3.4'te görüldüğü gibi; “sosyal stres vericiler” puanı 18 ile 82 arasında değişmekte, ortalama puan ve standart sapmaları $38,6 \pm 12,0$; “kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” puanı 10 ile 33 arasında değişmekte, ortalama puan ve standart sapmaları $21,0 \pm 6,2$, “işle ilgili stres vericiler” puanı 17 ile 67 arasında, ortalama puan ve standart sapmaları $35,2 \pm 10,8$, “fiziki çevreden kaynaklanan stres

vericiler” puanı 5 ile 22 arasında değişmekte olup, ortalama puan ve standart sapmaları ise 10.8 ± 4.9 dur.

Tablo 3. 5. Alt işveren çalışanlarının stres kaynağı ölçeği alt gruplarına göre strese bağlı hastalık geliştirme riski.

	Grup	Toplam	
		Sayı	%
Sosyal Stres Vericiler	Sağlığı Tehdit Edici Bir Nitelik Taşımıyor	34	19,4
	Hastalık Geliştirme İhtimali Var	46	26,3
	Hastalık Geliştirme Eğiliminde	90	51,4
	Hastalık Geliştirme İhtimali Oldukça Yüksek	5	2,9
İşle İlgili Stres Vericiler	Sağlığı Tehdit Edici Bir Nitelik Taşımıyor	35	20
	Hastalık Geliştirme İhtimali Var	77	44
	Hastalık Geliştirme Eğiliminde	59	33,7
	Hastalık Geliştirme İhtimali Oldukça Yüksek	4	2,3
Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler	Sağlığı Tehdit Edici Bir Nitelik Taşımıyor	35	20
	Hastalık Geliştirme İhtimali Var	86	49,1
	Hastalık Geliştirme Eğiliminde	54	30,9
	Hastalık Geliştirme İhtimali Oldukça Yüksek	-	-
Fiziki Çevreden Kaynaklanan Stres Vericiler	Sağlığı Tehdit Edici Bir Nitelik Taşımıyor	58	33,1
	Hastalık Geliştirme İhtimali Var	50	28,6
	Hastalık Geliştirme Eğiliminde	47	26,9
	Hastalık Geliştirme İhtimali Oldukça Yüksek	20	11,4
	Yanıtsız	7	3,8
Toplam		182	100,0

Tablo 3.5’te Alt işveren çalışanlarının elde ettikleri puanlar gruplandırılarak hastalık düzeyine göre gösterilmiştir. Buna göre sosyal stres vericiler açısından alt işveren çalışanlarının %19.4’ü stres tehdidi yaşamazken, %26.3’nün “hastalık geliştirme ihtimali”, % 51.4’nün “hastalık geliştirme eğilimi” ve %2.9’unun oldukça yüksek eğilim taşıdığı saptanmıştır. İşle ilgili stres vericilerin değerlendirilmesinde ise %44’ü “hastalık geliştirme ihtimali”, %33.7’sinde ise “hastalık geliştirme eğilimi” olduğu saptanmıştır. Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerin değerlerine bakıldığında, %30.9’unda “hastalık geliştirme eğilimi”, %49.1’inde “hastalık geliştirme ihtimali”; fiziki çevreden kaynaklanan stres vericilerin değerlerinde ise %28.6’sının “hastalık geliştirme ihtimali”, %26.9’unun “hastalık geliştirme eğilimi” olduğu belirlenmiştir.

3.2.5.Alt İşveren Çalışanlarının Stres Kaynağı Puanlarının Değerlendirilmesi

3.2.5.1.Alt işveren çalışanlarının stres kaynağı puanlarının sosyo-demografik durumlarına göre değerlendirilmesi

Alt işveren çalışanlarının aşağıda belirtilen sosyo-demografik özellikleri ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

Tablo 3. 6. Alt işveren çalışanlarının stres kaynağı puanlarının yaş özellikleri ile karşılaştırılması

Stres Kaynağı Ölçeği	Yaş			P sig (2tailed)	F	Post-hoc
	>30 (n=117)	30-39 (n=50)	40≥ (n=8)			
Sosyal Stres vericiler	Ort±SS 42,1±11,1	Ort±SS 34,3±11,6	Ort±SS 24,8±9,0	p=0.000	18,6	>30,30-39 p=0.000 >30,40≥ p=0.000 30-39,40≥ p=0.020
İşle İlgili Stres Vericiler	38,2±9,9	30,4±9,8	24,0±5,0	p=0.000	19,7	>30,30-39 p=0.000 >30,40≥ p=0.000
KYB Kaynaklanan Stres Vericiler	22,9±5,8	18,1±5,7	14,9±3,2	p=0.000	19,3	>30,30-39 p=0.000 >30,40≥ p=0.000
FÇK Stres Vericiler	12,1±4,8	8,5±3,6	6,9±2,9	p=0.000	16,3	>30,30-39 p=0.000 >30,40≥ p=0.000

Tablo 3.6 incelendiğinde; Yaş'a göre stres kaynaklarının tümünde (p=0.000) istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Farklılığa neden olan grubun belirlenmesi için yapılan Tukey HSD testi sonucuna bakıldığında, en anlamlı grubun sosyal stres vericilerde 30 yaş altı alt işveren işçileri ile 30-39 yaş arasındaki alt işveren işçilerde olduğu görülmektedir. Gençlerin stres kaynağı puanları daha yüksektir. Yaş artıkça stres kaynağı puanlarında azalma vardır.

Tablo 3. 7. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının cinsiyet özellikleri ile karşılaştırılması

Stres Kaynağı Ölçeği	Cinsiyet			
	Kadın (n=132)	Erkek (n=43)	P sig (2-tailed)	t
	Ort±SS	Ort±SS		
Sosyal Stres vericiler	40,7±11,0	32,3±12,8	p=0.000	4,17
İşle İlgili Stres Vericiler	36,6±10,7	31,2±10,5	p=0.005	2,86
KYB Kaynaklanan Stres Vericiler	22,0±6,0	17,8±5,8	p=0.000	3,98
FÇK Stres Vericiler	11,5±4,9	8,6±4,0	p=0,001	3,41

Tablo 3.7 incelendiğinde; cinsiyete göre stres kaynaklarının tümünde (sosyal(p=0.000), kendini yorumlama(p=0.000), işle ilgili(p=0.005), fiziki çevreden kaynaklanan(p=0.001)) istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Kadınlar erkeklere göre daha yüksek puanlara sahip olup en yüksek stres puanı(40,7) sosyal stres vericilerdedir.

Tablo 3. 8. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının medeni durumları ile karşılaştırılması

Stres Kaynağı Ölçeği	Medeni Durum					
	Evli (n=117)	Bekar (n=50)	Dul-Boşanmış (n=8)	P sig (2tailed)	F	Post-hoc
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS			
Sosyal Stres vericiler	37,7±12,4	40,5±9,4	40,3±20,0	p=0.357	1,03	
İşle İlgili Stres Vericiler	33,4±10,6	39,4±10,3	35,6±11,3	p=0.004	5,66	p=0.002
KYB Kaynaklanan Stres Vericiler	20,2±6,3	23,0±5,5	19,7±7,4	p=0.026	3,73	p=0.021
FÇK Stres Vericiler	10,4±4,8	12,0±4,8	9,7±4,3	p=0.097	2,36	

Tablo 3.8 incelendiğinde; medeni duruma göre stres kaynaklarından işle ilgili(p=0.004) ve kendini yorumlamadan kaynaklanan(p=0.026) stres vericiler arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Farklılığa neden olan grubun belirlenmesi için yapılan Tukey HSD testi sonucuna bakıldığında en anlamlı grubun işle ilgili stres vericilerde,

evli ve bekârlar arasında olduğu görülmüştür. Bekârlar evlilere göre daha yüksek stres puanlarına sahiptir.

Tablo 3. 9. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının eğitim durumları ile karşılaştırılması

Stres Kaynağı Ölçeği	Eğitim Durumu					Post-hoc
	İlköğretim (n=28)	Lise (n=55)	Üniversite (n=92)	P sig (2tailed)	F	
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS			
Sosyal Stres vericiler	27,8±11,2	35,7±12,4	43,5±9,1	0.000	p=26,12	İlk-Lise p=0,003 İlk-Ünv. p=0,000 LiseÜnv. p=0,000
İşle İlgili Stres Vericiler	26,1±9,3	33,0±11,0	39,3±9,1	0.000	p=30,29	İlk-Lise p=0,007 İlk-Ünv. p=0,000 LiseÜnv. p=0,000
KYB Stres Vericiler	15,7±5,6	18,8±5,8	23,8±5,0	0.000	p=22,14	İlk-Lise p=0,042 İlk-Ünv. p=0,000 LiseÜnv. p=0,000
FÇK Stres Vericiler	7,5±3,9	10,1±4,8	12,2±4,6	0.000	p=12, 18	İlk-Lise p=0,043 İlk-Ünv. p=0,000 LiseÜnv. p=0,017

Tablo 3.9 incelendiğinde; eğitim durumuna göre stres kaynaklarının tümünde (p=0,000) istatistiksel olarak çok anlamlı farklılık saptanmıştır. Farklılığa neden olan grubun belirlenmesi için yapılan Tukey HSD testi sonucuna bakıldığında en anlamlı ilişki sosyal stres vericilerde ilkökul-üniversite ve lise-üniversite arasında olduğu tespit edilmiştir. Eğitim arttıkça stres kaynağı puanlarında artış olduğu görülmektedir.

Tablo 3. 10. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının konut durumları ile karşılaştırılması

Stres Kaynağı Ölçeği	Konut Durumu			
	Kira Ödemiyor (n=67)	Kira (n=108)	P sig (2-tailed)	t
	Ort±SS	Ort±SS		
Sosyal Stres vericiler	41,2±11,1	37,0±12,2	p=0.023	2,2
İşle İlgili Stres Vericiler	37,8±10,3	33,6±10,9	p=0.011	2,5
KYB Kaynaklanan Stres Vericiler	21,8±6,1	20,4±6,3	p=0.132	1,5
FÇK Stres Vericiler	11,5±4,1	10,3±5,2	p=0.113	1,5

Tablo: 3.10 incelendiğinde; konut durumunda sosyal stres vericilerde (p=0.023) ve işle ilgili stres vericilerde (p=0.011) istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu, kira ödemeyenlerin, kira ödeyenlere göre stres puanlarının yüksek çıktığı saptandı.

Tablo 3. 11. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının çocuk sayısı ile karşılaştırılması

Stres Kaynağı Ölçeği	Çocuk Sayısı			P sig (2-tailed)	F	Post-hoc
	Yok (n=87)	1 (n=59)	2≥ (n=29)			
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS			
Sosyal Stres vericiler	41,5±10,4	37,2±12,4	32,6±13,1	p=0.001	7,0	Yok-2≥ p=0.001
İşle İlgili Stres Vericiler	38,2±10,0	34,3±11,4	28,2±8,3	p=0.000	10,7	Yok-2≥ p=0.000 1-2≥ p=0.026
KYB Kaynaklanan Stres Vericiler	23,0±5,6	19,8±6,2	17,2±5,8	p=0.000	12,4	Yok-2≥ p=0.000 Yok-1 p=0.004
FÇK Stres Vericiler	11,7±4,8	10,9±4,9	7,8±3,5	p=0.001	7,7	Yok-2≥ p=0.000 1-2≥ p=0.012

Tablo 3.11 incelendiğinde; çocuk sayısına göre stres kaynaklarının tümünde (işle ilgili, kendini yorumlama (p=0.000) ve fiziki çevreden kaynaklanan, sosyal stres vericiler (p=0.001)) istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Farklılığa neden olan grubun belirlenmesi için yapılan Tukey HSD testi sonucuna bakıldığında en anlamlı ilişki işle ilgili stres vericilerde, Yok-2≥ arasında olduğu görülmüştür. Çocuğu olmayanların stres puanları çocuk sayısı 2 ve daha fazla olanların stres puanından daha yüksektir. Çocuk sayısı arttıkça stres puanları düşmektedir.

Tablo 3. 12. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının evde yaşayan kişi sayısı ile karşılaştırılması

Stres Kaynağı Ölçeği	Evde Yaşayan Kişi Sayısı				P sig (2tailed)	F	Post-hoc
	1-2 Kişi (n=64)	3 Kişi (n=56)	4 Kişi (n=36)	5≥ (n=13)			
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS			
Sosyal Stres vericiler	41,5±11,1	37,7±11,9	40,5±10,5	38,0±12,1	p=0.027	3,1	1-2 kişi-5≥kişi P=0,021
İşle İlgili Stres Vericiler	38,1±9,5	34,0±11,1	35,0±11,3	28,8±9,9	p=0.018	3,4	1-2 kişi-5≥kişi P=0,020
KYB Kaynaklanan Stres Vericiler	23,3±5,4	19,9±6,1	19,7±5,7	19,0±8,6	p=0.004	4,6	1-2 kişi-3 kişi P=0,011 1-2 kişi-4 kişi p=0,026
FÇK Stres Vericiler	11,5±4,9	11,3±4,9	10,2±4,5	7,2±2,4	p=0.020	3,3	1-2 kişi-5≥kişi p=0,014 3 kişi-5≥kişi p=0,028

Tablo 3.12 incelendiğinde; evde yaşayan kişi sayısına göre stres kaynaklarının tümünde (Sosyal stres vericiler p=0,027, işle ilgili p=0,018, kendini yorumlamadan kaynaklanan p=0,004, fiziki çevreden kaynaklanan p=0,020) istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Farklılığa neden olan grubun belirlenmesi için Tukey HSD testi sonucuna bakıldığında en anlamlı ilişkinin işle ilgili stres vericilerde 1-2 kişi ile 5 ve üzeri kişi sayısı arasında olduğu görülmüştür. Evde yaşayan kişi sayısı arttıkça stres puanı düşmektedir.

Tablo 3. 13. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının evde çalışan kişi sayısı ile karşılaştırılması

Stres Kaynağı Ölçeği	Evde Çalışan Kişi			
	Var(n=146)	Yok (n=29)	P sig (2-tailed)	t
	Ort±SS	Ort±SS		
Sosyal Stres vericiler	39,6±11,9	33,4±11,3	p=0.011	-2,5
İşle İlgili Stres Vericiler	35,5±10,8	33,6±10,9	p=0.395	-0,8
KYB Kaynaklanan Stres Vericiler	21,5±6,2	18,3±6,0	p=0.014	-2,4
FÇK Stres Vericiler	10,9±4,8	10,2±5,0	p=0,497	-0,6

Tablo 3.13 incelendiğinde; evde çalışan kişi durumuna göre stres kaynaklarından sosyal stres vericiler (p=0.011) ve kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler (p=0.014) arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Evde çalışanın olması durumundaki stres puanları, evde çalışanın olmaması durumundaki stres puanlarından daha yüksektir. En yüksek puan sosyal stres vericilerdedir.

3.2.5.2. Alt işveren çalışanlarının stres kaynağı puanlarının çalışma yaşamı özelliklerine göre değerlendirilmesi

Alt işveren Çalışanlarının aşağıda belirtilen çalışma yaşamı özellikleri ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

Tablo 3. 14. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının görev alanları ile karşılaştırılması

Stres Kaynağı Ölçeği	Görev Alanı					P sig (2tailed)	F	Post-hoc
	Sağlık Personeli (n=26)	Temizlik (n=56)	Sekreterlik (n=73)	Teknik (n=4)	Otomasyon (n=16)			
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS			
Sosyal Stres vericiler	41,4±10,2	28,4±11,9	45,0±8,2	38,5±5,0	40,3±7,0	p=0.000	23,8	Sağ.Per-Tem p=0,000 Tem.-Sek. p=0,000 Tem.-Otomas. p=0,000
İşle İlgili Stres Vericiler	34,3±6,3	26,5±8,9	40,7±8,9	39,7±7,8	41,3±10,8	p=0.000	23,0	Sağ.Per-Tem p=0,002 Sağ.Per-Sek. p=0,012 Tem.-Sek. p=0,000 Tem.-Otomas. p=0,000
KYB Kaynaklanan Stres Vericiler	24,0±4,6	15,6±5,3	23,7±5,0	22,2±5,0	21,6±5,0	p=0.000	23,4	Sağ.Per-Tem p=0,000 Tem.-Sek. p=0,000 Tem.-Otomas. p=0,000
FÇK Stres Vericiler	11,4±4,3	7,6±3,9	13,2±4,3	9,0±1,4	10,6±5,1	p=0.000	13,7	Sağ.Per-Tem p=0,002 Tem.-Sek. p=0,000

Tablo 3.14 incelendiğinde; görev alanının stres kaynaklarının tümü (p=0.000) ile istatistiksel olarak anlamlı ilişkisi olduğu görülmüştür. Farklılığa neden olan grubun belirlenmesi için Tukey HSD testi sonucuna bakıldığında, en anlamlı ilişki sosyal stres vericilerde, temizlik personeli ile sekreterlik arasındadır. Temizlik personelinin tüm stres vericilerde en düşük puana sahip olduğu, en yüksek puana ise işle ilgili stres vericilerde otomasyon, diğer stres vericilerin tümünde sekreterlik görevini yapanlarda olduğu görülmüştür.

Tablo 3. 15. Alt işveren çalışanlarının stres kaynağı puanlarının ücret durumu ile karşılaştırılması

Stres Kaynağı Ölçeği	Ücret					P sig (2-tailed)	F	Post-hoc
	Asgari Ücret (n=7)	650-750 (n=62)	750-850 (n=86)	850-950 (n=108)	950≥ (n=6)			
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS			
Sosyal Stres Vericiler	40,5±10,5	30,4±12,6	40,5±10,5	44,0±9,0	39,5±7,9	p=0.000	15,4	650-750/750-850 p=0,000 650-750/850-950 p=0,036
İşle İlgili Stres Vericiler	33,0±10,6	27,7±8,8	39,7±9,1	37,5±9,2	45,6±12,7	p=0.000	17,5	650-750/750-850 p=0,000 650-750/850-950 p=0,005 650-750/950≥ p=0,000
KYB Kaynaklı Stres Vericiler	18,1±4,8	17,2±6,4	23,7±4,9	21,2±5,5	23,1±3,8	p=0.000	12,6	650-750/750-850 p=0,000
FÇK Stres Vericiler	12,7±6,5	8,1±3,9	12,6±4,6	10,1±4,2	11,8±5,4	p=0.000	9,3	650-750/750-850 p=0,000

Tablo 3.15 incelendiğinde; ücret durumuna göre stres kaynaklarının tümünde (p=0.000) istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Farklılığa neden olan grubun belirlenmesi için Tukey HSD testi sonucuna bakıldığında, en anlamlı ilişki işle ilgili stres vericilerde 650-750 lira alan alt işveren işçiler ile 950 lira üstü alan alt işveren işçilerdedir. 650-750 lira alan alt işveren işçileri tüm stres vericilerde en düşük stres puana sahiptir. En yüksek stres puanları, sosyal stres vericilerde 850-950 lira alan alt işveren işçilerde, diğer stres vericilerin tümünde ise 950 ve üstü lira alan alt işveren işçilerdedir.

Tablo 3. 16. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının bu kurumda çalışma süreleri ile karşılaştırılması

Stres Kaynağı Ölçeği	Bu Kurumda Çalışma Süresi						
	≥1 Yıl (n=18)	1,1-4,9 Yıl (n=60)	5-9,9 Yıl (n=58)	10 Yıl ≥ (n=38)	P sig	F	Post-hoc
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	(2tailed)		
Sosyal Stres vericiler	39,6±9,1	40,3±12,6	35,0±12,7	36,6±11,3	p=0.111	2	
İşle İlgili Stres Vericiler	36,0±8,8	36,1±11,0	33,2±11,9	33,6±11,0	p=0.493	0,8	
KYB Kaynaklanan Stres Vericiler	22,5±5,5	21,8±6,5	18,7±5,9	18,5±5,1	p=0.009	4	≥1/5-9,9 P=0,030 1,1-4,9 /5-9,9 P=0,036
FÇK Stres Vericiler	10,6±4,4	11,4±4,8	10,2±5,4	9,2±3,8	p=0.347	1,1	

Tablo 3.16 incelendiğinde; bu kurumda çalışma süresine göre stres kaynaklarından kendini yorumlamadan kaynaklanan stres vericilerde (p=0.009) istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. Farklılığa neden olan grubun belirlenmesi için Tukey HSD testi sonucuna bakıldığında; en anlamlı ilişki 1 yıl ve altı çalışan işçilerin stres puanları, 5 ile 9.9 yıl çalışan işçilerin stres puanlarından daha yüksektir.

Tablo 3. 17. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının toplam çalışma süreleri ile karşılaştırılması

Stres Kaynağı Ölçeği	Toplam Çalışma Süresi				P sig (2tailed)	F	Post-hoc
	≥1 Yıl (n=18)	1,1-4,9 Yıl (n=60)	5-9,9 Yıl (n=58)	10 Yıl ≥ (n=38)			
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS			
Sosyal Stres vericiler	41,1±9,9	40,4±13,0	40,2±11,3	32,0±10,3	p=0.002	5,2	≥1-10≥yıl P=0,035 1,1-4,9-10≥yıl P=0,003 5-9,9-10≥yıl P=0,005
İşle İlgili Stres Vericiler	39,3±9,9	35,2±10,6	37,2±11,5	30,3±9,1	p=0.006	4,3	≥1-10≥yıl P=0,016 1,1-4,9-10≥yıl P=0,007 5-9,9-10≥yıl P=0,001
KYB Kaynaklanan Stres Vericiler	25,0±4,5	21,4±6,2	21,8±6,5	17,1±4,5	p=0.000	8,6	≥1-10≥yıl P=0,000 5-9,9-10≥yıl P=0,011
FÇK Stres Vericiler	12,8±4,3	10,5±4,7	12,0±5,3	8,5±3,7	p=0.001	5,5	≥1-10≥yıl P=0,008 5-9,9-10≥yıl P=0,003

Tablo 3.17 incelendiğinde; toplam çalışma süresine göre stres kaynaklarının tümünde (Sosyal stres vericiler p=0,002, işle ilgili p=0,006, kendini yorumlamadan kaynaklanan p=0,000, fiziki çevreden kaynaklanan p=0,001) istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. Farklılığa neden olan grubun belirlenmesi için Tukey HSD testi sonucuna bakıldığında, en anlamlı ilişki sosyal stres vericilerde 1 yıl ve daha az çalışan alt işveren işçilerle, 10 yıl ve daha fazla çalışan alt işveren işçileri arasındadır. 1 yıl ve az çalışan alt işveren işçileri tüm stres vericilerde en yüksek puana sahiptir. 10 ve daha fazla çalışan alt işveren işçilerinin ise stres puanları en düşüktür. Hizmet yılı arttıkça stres puanlarında düşme görülmüştür.

Tablo 3. 18. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının günlük çalışma saatleri ile karşılaştırılması

Stres Kaynağı Ölçeği	Günlük Çalışma Saati			
	≥9 saat (n=139)	9 saat> (n=33)	P sig (2-tailed)	t
	Ort±SS	Ort±SS		
Sosyal Stres vericiler	36,9±12,4	45,5±7,4	p=0.000	-3,8
İşle İlgili Stres Vericiler	33,9±10,7	40,1±9,9	p=0.003	-3,0
KYB Kaynaklanan Stres Vericiler	20,2±6,3	23,6±5,2	p=0.005	-2,8
FÇK Stres Vericiler	10,3±4,9	12,4±4,4	p=0,029	-2,2

Tablo 3.18 incelendiğinde; günlük çalışma saati ile stres kaynaklarının tümünde (Sosyal stres vericiler p=0,000, işle ilgili p=0,003, kendini yorumlamadan kaynaklanan p=0,005, fiziki çevreden kaynaklanan p=0,029) istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. 9 saatin üstünde çalışanların 9 saat ve altında çalışanlardan stres puanları daha yüksektir. En yüksek stres puanı sosyal stres vericilerdedir.

Tablo 3. 19. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının haftalık çalışma saatleri ile karşılaştırılması

Stres Kaynağı Ölçeği	Haftalık Çalışma Saati,			
	≥45 saat (n=93)	45 saat> (n=79)	P sig (2-tailed)	t
	Ort±SS	Ort±SS		
Sosyal Stres vericiler	41,7±9,0	34,8±14,1	p=0.000	3,8
İşle İlgili Stres Vericiler	37,5±9,0	32,2±12,1	p=0.001	3,3
KYB Kaynaklanan Stres Vericiler	22,3±5,2	19,2±7,0	p=0.001	3,3
FÇK Stres Vericiler	11,8±4,6	9,5±4,8	p=0,001	3,2

Tablo 3.19 incelendiğinde; haftalık çalışma saati ile stres kaynaklarının tümünde (Sosyal stres vericiler p=0,000, İşle ilgili p=0,001, kendini yorumlamadan kaynaklanan p=0,001, fiziki çevreden kaynaklanan p=0,001) istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. 45 saat ve altında çalışanların 45 saatin üstünde çalışanlardan stres puanları daha yüksektir. En yüksek stres puanı sosyal stres vericilerdedir.

Tablo 3.19.1. Meslek grupları ile haftalık çalışma saati çapraz tablosu

Meslek Grupları	45 ve Altı	45'ten fazla	Haftalık Çalışma Saati (Sosyal Stres Vericiler)			
			45 ve Altı	45'ten fazla	P sig (2-tailed)	t
			Ort±SS	Ort±SS		
Sağlık Personeli	n=23	n=3	41,6±10,7	40,0±5.5	p=0.798	0,2
Sekreter	n=46	n=24	43,3±8,9	48,7±5.7	p=0.009	-2,7
Teknik	n=4	n=0	38,5±5,6			
Otomasyon	n=14	n=2	40,7±7,3	37,0±0.0	p=0.494	0,7
Temizlik	n=6	n=50	34,1±4,8	27,8±12.3	p=0.220	1,2

Tablo 3.19.2. Meslek grupları ile haftalık çalışma saati çapraz tablosu

Meslek Grupları	45 ve Altı	45'ten fazla	Haftalık Çalışma Saati (İşle İlgili Stres Vericiler)			
			45 ve Altı	45'ten fazla	P sig (2tailed)	t
			Ort±SS	Ort±SS		
Sağlık Personeli	n=23	n=3	34,0±6,4	36,3±6.4	p=0569	-0,5
Sekreter	n=46	n=24	38,8±8,9	44,7±8.7	p=0.021	-2,3
Teknik	n=4	n=0	39,7±7,8			
Otomasyon	n=14	n=2	41,6±11,5	39,0±2.8	p=0.759	0,3
Temizlik	n=6	n=50	30,6±5,3	26,0±9.2	p=0.213	1,2

Tablo 3.19.3. Meslek grupları ile haftalık çalışma saati çapraz tablosu

Meslek Grupları	45 ve Altı	45'ten fazla	Haftalık Çalışma Saati (Kendini Yorumlamadan Kaynaklanan Stres Vericiler)			
			45 ve Altı	45'ten fazla	P sig (2-tailed)	t
			Ort±SS	Ort±SS		
Sağlık Personeli	n=23	n=3	23,7±4,7	26,0±4.5	p=0.451	-0,7
Sekreter	n=46	n=24	22,6±5,1	25,8±4.5	p=0.012	-2,5
Teknik	n=4	n=0	22,2±5			
Otomasyon	n=14	n=2	22,2±5,0	17,0±1.4	p=0.175	1,4
Temizlik	n=6	n=50	15,0±2,6	15,7±5.5	p=0.757	-0,3

Tablo 3.19.4. Meslek grupları ile haftalık çalışma saati çapraz tablosu

Meslek Grupları	45 ve Altı	45'ten fazla	Haftalık Çalışma Saati (Fiziki Çevreden Kaynaklanan Stres Vericiler)			
			45 ve Altı	45'ten fazla	P sig (2-tailed)	t
			Ort±SS	Ort±SS		
Sağlık Personeli	n=23	n=3	11,3±4,6	12,0±1.7	p=0.814	-0,2
Sekreter	n=46	n=24	12,9±4,6	13,6±4,1	p=0.528	-0,6
Teknik	n=4	n=0	9±1,4			
Otomasyon	n=14	n=2	11,2±5,7	7±0	p=0.4292	1,0
Temizlik	n=6	n=50	9,1±4,1	7,4±3,9	p=0.322	1

Tablo 3.19.1., 2., 3. ve 4. incelendiğinde; haftalık çalışma saati ile meslek gruplarına bakıldığında sekreterlerin, sosyal stres vericiler ($p=0.009$), işle ilgili stres vericiler ($p=0.021$) ve kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler ($p=0.012$) arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. 45 saatten fazla çalışan sekreterlerin stres puanları 45 saat ve altı çalışanlardan yüksektir. Diğer meslek gruplarında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Tablo 3. 20. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının fazla mesai yapma durumları ile karşılaştırılması

Stres Kaynağı Ölçeği	Aylık Fazla Mesai			
	Evet (n=57)	Hayır (n=112)	P sig (2tailed)	t
	Ort±SS	Ort±SS		
Sosyal Stres Vericiler	40,8±9,5	37,7±12,9	p=0.103	-1,63
İşle İlgili Stres Vericiler	36,7±10,3	34,5±11,0	p=0.214	-1,24
KYB Kaynaklanan Stres Vericiler	23,1±5,4	19,9±6,3	p=0.001	-3,25
FÇK Stres Vericiler	11,5±4,8	10,6±4,8	p=0,231	-1,20

Tablo 3.20 incelendiğinde; aylık fazla mesai ile stres kaynakları arasındaki ilişkiye bakıldığında: kendini yorumlamadan kaynaklanan stres vericiler ($p=001$) ile aylık fazla mesai arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunurken diğer kaynaklarla anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Aylık fazla mesai yapanların stres puanları, yapamayanların stres puanlarından daha yüksektir.

Tablo 3. 21. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının maaşta kesinti durumları ile karşılaştırılması

Stres Kaynağı Ölçeği	Maaşta Kesinti			
	Evet (n=158)	Hayır (n=14)	P sig (2tailed)	t
	Ort±SS	Ort±SS		
Sosyal Stres Vericiler	37,6±11,7	47,6±12,4	p=0.003	-3,02
İşle İlgili Stres Vericiler	34,8±10,7	38,4±11,3	p=0.236	-1,18
KYB Kaynaklanan Stres Vericiler	20,5±6,2	24,6±5,8	p=0. 019	-2,36
FÇK Stres Vericiler	10,6±4,8	12,0±4,8	p=0,340	-0,95

Tablo 3.21 incelendiğinde; maaşta kesinti yapılması ile stres kaynakları arasındaki ilişkiye bakıldığında, sosyal stres vericiler (p=0.003) ve kendini yorumlamadan kaynaklanan stres vericiler (p=0.019) ile maaşta kesinti yapılması arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur. Maaşını kesintisiz alanların stres puanları kesintili alanların stres puanlarından yüksektir.

Tablo 3. 22. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının maaşın zamanında alınması durumu ile karşılaştırılması

Stres Kaynağı Ölçeği	Maaşın Zamanında Alınması			
	Evet (n=92)	Hayır (n=72)	P sig (2-tailed)	t
	Ort±SS	Ort±SS		
Sosyal Stres Vericiler	35,1±12,0	43,9±9,4	p=0.000	-5,04
İşle İlgili Stres Vericiler	30,7±9,4	41,8±8,8	p=0.000	-7,58
KYB Kaynaklanan Stres Vericiler	19,02±6,1	24,0±4,9	p=0.000	-5,70
FÇK Stres Vericiler	9,1±4,4	13,3±4,5	p=0,000	-5,92

Tablo 3.22 incelendiğinde; maaşın zamanında alınması ile stres kaynakları arasındaki ilişkiye bakıldığında, stres kaynaklarının tümünde (Sosyal stres vericiler p=0,000, işle ilgili p=0,000, kendini yorumlamadan kaynaklanan p=0,000, fiziki çevreden kaynaklanan p=0,000) istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. Maaşını zamanında almayanların stres puanları zamanında alanların stres puanlarından yüksektir. En yüksek stres puanı işle ilgili stres vericilerdedir.

Tablo 3. 23. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının çalışma biçimi ile karşılaştırılması

Stres Kaynağı Ölçeği	Çalışma Biçimi						
	Vardiyalı (n=13)	Nöbet (n=33)	Normal(8-9) (n=125)	Diğer (24 saat vb) (n=3)	P sig (2-tailed)	F	Post-hoc
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS			
Sosyal Stres Vericiler	39,3±7,8	33,3±10,4	39,7±12,5	44,0±7,2	p=0.040	2,8	Normal-Nöbet p=0,27
İşle İlgili Stres Vericiler	35,3±8,8	31,0±8,5	36,4±11,3	29,0±6,0	p=0.056	2,5	
KYB Kaynaklanan Stres Vericiler	21,2±6,7	20,2±6,0	21,1±6,3	21,3±3,5	p=0.913	0,1	
FÇK Stres Vericiler	11,3±4,1	9,8±4,6	11,1±4,9	6,0±1,7	p=0.173	1,6	

Tablo 3.23 incelendiğinde; çalışma biçiminin stres kaynaklarından sosyal stres vericiler (p=0.040) ile istatistiksel olarak anlamlı ilişkisi olduğu görülmüştür. Farklılığa neden olan grubun belirlenmesi için Turkey HSD testi sonucuna bakıldığında; normal (8-9 saat) çalışanların stres puanları nöbete kalanların stres puanlarından yüksektir.

Tablo 3. 24. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının başka işlerde çalıştırılma durumları ile karşılaştırılması

Stres Kaynağı Ölçeği	Başka İşlerde Çalışma			
	Evet (n=43)	Hayır (n=127)	P sig (2-tailed)	t
	Ort±SS	Ort±SS		
Sosyal Stres Vericiler	45,2±8,4	36,6±12,3	P=0.000	4,24
İşle İlgili Stres Vericiler	43,3±9,7	32,7±9,9	P=0.000	6,08
KYB Kaynaklanan Stres Vericiler	24,2±4,8	20,0±6,3	P=0.000	3,93
FÇK Stres Vericiler	13,6±5,0	10,0±4,5	P=0,000	4,36

Tablo 3.24 incelendiğinde; başka işlerde çalışma ile stres kaynakları arasındaki ilişkiye bakıldığında, stres kaynaklarının tümünde (p=0,000) istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. Başka işlerde çalıştırılanların stres puanları çalıştırılmayanların stres puanlarından yüksek olduğu görülmüştür. En yüksek stres puanı ise işle ilgili stres vericilerdedir.

Tablo 3. 25. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının izin kullanım durumları ile karşılaştırılması

Stres Kaynağı Ölçeği	İzin Kullanma			
	Evete (n=148)	Hayır/Bazen (n=20)	P sig (2-tailed)	t
	Ort±SS	Ort±SS		
Sosyal Stres Vericiler	37,8±12,3	44,8±9,3	P=0.015	-2,44
İşle İlgili Stres Vericiler	34,1±11,0	43,6±6,3	P=0.000	-3,76
KYB Kaynaklanan Stres Vericiler	20,2±6,2	25,2±3,8	P=0.001	-3,46
FÇK Stres Vericiler	10,4±4,6	14,3±5,1	P=0,001	-3,41

Tablo 3.25 incelendiğinde; izin kullanma ile stres kaynakları arasındaki ilişki incelendiğinde; stres kaynaklarının tümünde (Sosyal stres vericiler $p=0,015$, işle ilgili $p=0,000$, kendini yorumlamadan kaynaklanan $p=0,001$, fiziki çevreden kaynaklanan $p=0,001$) istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. İzin kullananların stres puanları izin kullanmayan ve bazen kullananlardan stres puanları düşüktür.

Tablo 3. 26. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının görevlendirmeyi yapan kişi sayısı ile karşılaştırılması

Stres Kaynağı Ölçeği	Görevlendirmeyi Yapan Kişi Sayısı			
	Tek Kişi (n=132)	Birden Fazla (n=40)	P sig (2-tailed)	t
	Ort±SS	Ort±SS		
Sosyal Stres Vericiler	39,4±11,7	35,1±12,4	P=0.046	2,00
İşle İlgili Stres Vericiler	35,4±10,3	34,3±13,4	P=0.577	0,55
KYB Kaynaklanan Stres Vericiler	21,2±6,1	20,1±6,7	P=0.371	0,,89
FÇK Stres Vericiler	10,7±4,5	11,2±6,0	P=0,624	-0,49

Tablo 3.26 incelendiğinde; görevlendirmeyi yapan kişi sayısı ile stres kaynaklarından sosyal stres vericilerde ($p=0.046$) istatistiksel olarak anlamlı ilişkisi olduğu görülmüştür. Görevlendirmelerini tek kişinin yaptığı işçilerin stres puanları birden fazla yapanların stres puanlarından daha yüksektir.

3.2.5.3. Alt işveren çalışanlarının stres kaynağı puanlarının işçi sağlığı ve güvenliği hizmetlerine göre değerlendirilmesi

Alt işveren çalışanlarının aşağıda belirtilen işçi sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

Tablo 3. 27. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının işle ilgili kurumda verilen eğitim durumları ile karşılaştırılması

Stres Kaynağı Ölçeği	İşle İlgili Kurumda Verilen Eğitim			
	Evete (n=150)	Hayır (n=25)	P sig (2-tailed)	t
	Ort±SS	Ort±SS		
Sosyal Stres Vericiler	37,6±12,3	44,3±8,2	P=0.001	-2,60
İşle İlgili Stres Vericiler	34,3±10,8	40,6±9,0	P=0.007	-2,71
KYB Kaynaklanan Stres Vericiler	20,6±6,3	23,1±5,3	P=0.066	-1,84
FÇK Stres Vericiler	10,5±4,7	12,4±5,4	P=0,084	-1,73

Tablo 3.27 incelendiğinde; işle ilgili kurumda verilen eğitim ile stres kaynakları arasındaki ilişkiye bakıldığında kurumda verilen eğitim ile Sosyal stres vericiler ($p=0,001$) ve İşle ilgili stres vericiler ($p=0,007$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. Eğitim alanların stres puanları olmayanların stres puanlarından düşüktür.

Tablo 3. 28. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının fiziksel koşulların olması durumu ile karşılaştırılması

Stres Kaynağı Ölçeği	Fiziksel Koşullar			
	Evete (n=148)	Hayır/Bazen (n=20)	P sig (2-tailed)	t
	Ort±SS	Ort±SS		
Sosyal Stres Vericiler	35,2±12,6	43,8±8,8	P=0.000	4,91
İşle İlgili Stres Vericiler	31,7±10,3	40,5±9,2	P=0.000	5,71
KYB Kaynaklanan Stres Vericiler	19,5±6,5	23,2±5,0	P=0.000	3,92
FÇK Stres Vericiler	9,7±4,7	12,4±4,6	P=0,000	3,71

Tablo 3.28 incelendiğinde; fiziksel koşullar ile stres kaynakları arasındaki ilişki yönünden stres kaynaklarının tümünde ($p=0,000$) istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. Fiziksel koşullara sahip olanların stres puanları olmayanların stres puanlarından düşüktür.

Tablo 3. 29. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının sosyal hizmetlerin verilmesi durumu ile karşılaştırılması

Stres Kaynağı Ölçeği	Sosyal Hizmet			T
	Evet (n=9) Ort±SS	Hayır (n=164) Ort±SS	P sig (2-tailed)	
Sosyal Stres Vericiler	41,3±8,9	38,5±12,1	P=0.472	-721
İşle İlgili Stres Vericiler	35,4±8,9	35,1±10,9	P=0.942	-073
KYB Kaynaklanan Stres Vericiler	21,05±4,3	20,9±6,3	P=0.767	-297
FÇK Stres Vericiler	11,0±3,7	10,8±4,9	P=0,914	-109

Tablo 3.29 incelendiğinde sosyal hizmet ile stres kaynakları arasındaki ilişki açısından stres vericiler ile sosyal hizmet arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Tablo 3. 30. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının sağlık hizmetlerinin verilmesi durumu ile karşılaştırılması

Stres Kaynağı Ölçeği	Sağlık Hizmeti			T
	Evet (n=167) Ort±SS	Hayır (n=6) Ort±SS	P sig (2-tailed)	
Sosyal Stres Vericiler	38,1±11,7	45,1±5,5	P=0.145	-1,46
İşle İlgili Stres Vericiler	34,8±10,8	42,5±7,4	P=0.092	-1,69
KYB Kaynaklanan Stres Vericiler	20,6±6,1	26,5±3,8	P=0.023	-2,28
FÇK Stres Vericiler	10,7±4,9	12,6±2,6	P=0,347	-0,94

Tablo:3.30 incelendiğinde; Sağlık hizmeti ile stres kaynakları arasındaki ilişkiye bakıldığında kendini yorumlamadan kaynaklanan (p=0.023) anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Sağlık hizmeti alanların stres puanları almayanların stres puanlarından daha düşüktür.

Tablo 3. 31. Alt işveren çalışanları stres kaynağı puanlarının işçi sağlığı hizmetinin verilmesi durumu ile karşılaştırılması

Stres Kaynağı Ölçeği	İşçi Sağlığı Hizmeti			
	Evet (n=148)	Hayır (n=21)	P sig (2-tailed)	t
	Ort±SS	Ort±SS		
Sosyal Stres Vericiler	37,6±12,3	43,5±9,0	P=0.013	2,08
İşle İlgili Stres Vericiler	34,2±10,8	40,9±10,0	P=0.009	2,65
KYB Kaynaklanan Stres Vericiler	20,5±6,4	23,3±5,1	P=0.061	1,88
FÇK Stres Vericiler	10,6±4,7	12,6±5,9	P=0,077	1,78

Tablo 3.31 incelendiğinde; işçi sağlığı hizmeti ile stres kaynakları arasındaki ilişkiye bakıldığında sosyal stres vericiler ($p=0.013$) ve İşle ilgili stres vericiler ($p=0.009$) arasında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. İşçi sağlığı hizmeti alanların stres puanları almayanların stres puanlarından daha düşüktür

3.2.6. Vericilerin Alt Ölçek Puanlarının Korelasyonu

Tablo 3. 32. Vericilerin alt ölçek puanlarının korelasyonu

	Sosyal Stres Vericiler	İşle İlgili Stres Vericiler	KYB Kaynaklanan Stres Vericiler	FÇK Stres Vericiler
Sosyal Stres Vericiler		$r=0.770^{**}$ $p=0,000$	$r=0.772^{**}$ $p=0,000$	$r=0.586^{**}$ $p=0,000$
İşle İlgili Stres Vericiler	$r=0.770^{**}$ $p=0,000$		$r=0.796^{**}$ $p=0,000$	$r=0.671^{**}$ $p=0,000$
KYB Kaynaklanan Stres Vericiler	$r=0.772^{**}$ $p=0,000$	$r=0.796^{**}$ $p=0,000$		$r=0.590^{**}$ $p=0,000$
FÇK Stres Vericiler	$r=0.586^{**}$ $p=0,000$	$r=0.671^{**}$ $p=0,000$	$r=0.590^{**}$ $p=0,000$	

** $p<0.01$

Tablo 3.32 incelendiğinde; stres vericilerin tüm alt ölçekleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

a. Sosyal stres vericilerle, işle ilgili stres vericiler

Sosyal stres vericiler ile işle ilgili stres vericiler arasında pozitif yönde çok güçlü korelasyon ($r=0.770^{**}$; $p=0,000$),.

b. Sosyal stres vericilerle, kendini ifade etme biçiminden kaynaklanan stres vericiler,

Sosyal stres vericiler ile kendini yorumlamadan kaynaklanan stres vericileri arasında pozitif yönde çok güçlü korelasyon ($r=0.772^{**}$; $p=0.000$),

c. Sosyal stres vericilerle, fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler,

Sosyal stres vericiler ile fiziki çevreden kaynaklanan stres vericileri arasında pozitif yönde güçlü korelasyon ($r=0.586^{**}$; $p=0,000$),

e.İşle ilgili stres vericilerle, kendini ifade etme biçiminden kaynaklanan stres vericiler

İşle ilgili stres vericiler ile kendini ifade etme biçiminden kaynaklanan stres vericiler arasında pozitif yönde çok güçlü korelasyon ($r=0.796^{**}$; $p=0,000$)

f.İşle ilgili stres vericilerle, fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler

İşle ilgili stres vericiler ile fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler arasında pozitif yönde çok güçlü korelasyon ($r=0.671^{**}$; $p=0,000$),

h. Kendini ifade etme biçiminden kaynaklanan stres vericilerle, fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler

Kendini ifade etme biçiminden kaynaklanan stres vericilerle, fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler arasında pozitif yönde güçlü korelasyon ($r=0.590^{**}$; $p=0,000$),

Tablo 3.33. Vericilerin alt işveren çalışanlarının özellikleri ile korelasyonu

	Sosyal Stres Vericiler	İşle İlgili Stres Vericiler	Kendini Yor. Biç. K.Stres Vericiler	Fiziki Çev.Kay. Stres Vericiler
Yaş	r= -0.397** p=0,000	r= - 0.418** p=0,000	r= -0.421** p=0,000	r= -0.386** p=0,000
Çalışma Yılı	r= -0.256** p=0,001	r= - 0.199** p=0,008	r= -0.287** p=0,000	r= -0.219** p=0,004
Bu Kurum. Çalış. Yılı	r= -0.159** p=0,036	r= - 0.107** p=0,161	r= -0.242** p=0,001	r= -0.094** p=0,219
Günde Ort. Çalışma Saati	r= -0.196** p=0,010	r= - 0.080** p=0,297	r= -0.131** p=0,088	r= -0.145** p=0,058
Haftada Ort. Çalışma Saati	r= -0.156** p=0,041	r= - 0.239** p=0,002	r= -0.192** p=0,012	r= -0.137** p=0,073
Ücret	r= -0.295** p=0,000	r= - 0.430** p=0,000	r= -0.342** p=0,000	r= -0.207** p=0,006
Evde Yaşayan Kişi Sayısı	r= -0.157* p=0,042	r= -0.188* p=0,015	r= -0.184* p=0,016	r= -0.197* p=0,010

****p<0.01**

r= korelasyon katsayısı

- **Yönü pozitif yada negatif**
- **Güç (0.5'de büyük ise güçlü; 0.75 büyükse çok güçlü; 0,25-0,50 orta; 0,25'den küçük ise zayıf ilişik)**
- **Anlamlılık**

Tablo 3.33 incelendiğinde;

a.Yaş ile stres kaynakları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

İlişkiler negatif yönde ve orta düzeyde güce sahiptir. Yaş arttıkça stres vericilerin puanları azalmaktadır.

b. Çalışma yılı ile stres kaynakları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

İlişkiler negatif yönde, sosyal, kendini yorumlama, fiziki çevreden kaynaklanan stres vericilerde orta düzeyde; işle ilgili stres vericilerde ise zayıf güce sahiptir. Çalışma yılı arttıkça stres vericilerin puanları azalmaktadır.

c. Bu kurumda çalışma yılı ile stres kaynakları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

İlişkiler negatif yönde, sosyal ve işle ilgili stres vericilerde zayıf düzeyde; kendini yorumlamadan, fiziki çevreden kaynaklanan stres vericilerde ise orta düzeyde güce sahiptir. Bu kurumda çalışma yılı arttıkça stres puanları azalmaktadır.

d. Günde ortalama çalışma saati ile stres kaynakları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

İlişkiler negatif yönde ve zayıf düzeyde güce sahiptir. Günde ortalama çalışma saati arttıkça stres vericilerin puanları azalmaktadır.

e. Haftada ortalama çalışma saati ile stres kaynakları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

İlişkiler negatif yönde, sosyal, kendini yorumlama ve fiziki çevreden kaynaklanan stres vericilerde zayıf, işle ilgili stres vericilerde ise orta düzeyde güce sahiptir. Haftada ortama çalışma saati arttıkça stres vericilerin puanları azalmaktadır.

f. Ücret ile stres kaynakları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

İlişkiler negatif yönde, sosyal, işle ilgili ve kendini yorumlamadan kaynaklanan stres vericilerde orta düzeyde, fiziki çevreden kaynaklanan stres vericilerde ise zayıf düzeyde güce sahiptir.

Ücret arttıkça stres vericilerin puanları azalmaktadır.

g. Evde yaşayan kişi sayısı ile stres kaynakları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

İlişkiler negatif yönde ve zayıf düzeyde güce sahiptir. Evde yaşayan kişi sayısı arttıkça stres puanları azalmaktadır.

Yukarıda istatistiksel analizlerle test edilen 36 araştırma hipotezine ilişkin sonuçlar toplu halde Tablo3.34'de özetlenmiştir.

Tablo 3. 34. Araştırmanın hipotezlerinin toplu sonuçları

Hipotez No	Hipotez	Sonuç
6.1.2.1(H1)	Yaş ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.1(H2)	Cinsiyet ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.1(H3)	Medeni durum ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.1(H4)	Eğitim durumu ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.1(H5)	Konut niteliği ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var-Kabul
6.1.2.1(H6)	Çocuk sayısı ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.1(H7)	Evde yaşayan sayısı ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.1(H8)	Evde çalışan sayısı ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.2(H9)	Görev alanı ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.2(H10)	Ücret ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.2(H11)	Çalışma süresi ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.2(H12)	Aynı kurumda çalışma süresi ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.2(H13)	Günlük çalışma süresi ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.2(H14)	Haftalık çalışma süresi ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.2(H15)	Aylık fazla mesai ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.2(H16)	Maaşta kesinti ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.2(H17)	Maaşın zamanında ödenmesi ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.2(H18)	Çalışma biçimi ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.2(H19)	Başka işlerde çalıştırılma ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.2(H20)	İzin kullanma durumu ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.2(H21)	Görevlendirmeyi yapanların sayısı ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.3(H22)	İşle ilgili kurumda verilen eğitim ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.3(H23)	Fiziksel koşulların uygunluğu ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.3(H24)	Sosyal hizmetlerin verilmesi ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Yok-Red
6.1.2.3(H25)	Sağlık hizmetinin verilmesi ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul

Hipotez No	Hipotez	Sonuç
6.1.2.3(H26)	İşçi sağlığı hizmetinin ile stres faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.4(H27)	Sosyal stres vericilerle, işle ilgili stres vericiler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.4(H28)	Sosyal stres vericilerle, kendini ifade etme biçiminden kaynaklanan stres vericiler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.4(H29)	Sosyal stres vericilerle, fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.4(H30)	Sosyal stres vericilerle, genel stres puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.4(H31)	İşle ilgili stres vericilerle, kendini ifade etme biçiminden kaynaklanan stres vericiler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.4(H32)	İşle ilgili stres vericilerle, fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.4(H33)	İşle ilgili stres vericilerle, genel stres vericiler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.4(H34)	Kendini ifade etme biçiminden kaynaklanan stres vericilerle, fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.4(H35)	Kendini ifade etme biçiminden kaynaklanan stres vericilerle, genel stres puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul
6.1.2.4(H36)	Fizik çevreden kaynaklanan stres vericilerle, genel stres puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır	Var- Kabul

Tablo 3.34'den anlaşılacağı gibi, hastanede alt işveren çalışanlarının stres düzeylerinin belirlenmesine yönelik oluşturulan hipotezler, istatistiksel metotların (ortalama, standart sapma) yanı sıra niceliksel verilerin karşılaştırılmasında, Oneway Anova testi ve farklılığa neden olan grubun belirlenmesinde Turkey HDS testi ile test edilmiştir.

Analiz sonuçları bakımından H₅ ve H₂₅ hipotezleri reddedilmiş, diğer hipotezler de kabul edilmiştir. Hipotez testlerine genel olarak bakıldığında, hastane çalışma koşullarının alt işveren çalışanlarında stres üzerine etkileri olduğu görülmektedir.

Bu araştırmanın bulguları; Denizli ilindeki Pamukkale Üniversitesi Hastanelerine ilişkin sonuçları yansıtmaktadır. Bu bulguların genellenebilirliği, daha sonraki yapılacak araştırmaların sonuçlarından etkilenebilecektir. Dolayısıyla, bulguların genellenebilirliği için farklı araştırmaların sonuçlarıyla desteklenmesi gerekmektedir.

TARTIŞMA

Alt İşveren Çalışanlarının Sosyo-Demografik Durumlarının Tartışılması

Araştırmanın sonuçlarına göre alt işveren işçilerinin sosyo-demografik özelliklerinden elde edilen bulgular aşağıda belirtilmiştir.

Yaşa göre stres kaynaklarının tümünde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. 30 yaş altı grubunda stres puanları yüksek çıkmış, yaş arttıkça stres puanlarında düşme olmuştur. Diğer araştırmalara bakıldığında, Arız'ın (2010) devlet hastanelerinde çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada bizim çalışmamızla paralellik göstermektedir. Yaş arttıkça stres puanları düşmektedir. Ekinci ve Ekici (2003) çalışmalarında, yöneticilerin yaşları, deneyimleri ve gelir düzeyleri yükseldikçe stres kaynaklarından daha fazla etkilendiklerini, çevresindeki değişiklikleri daha farklı algılayarak ve sosyalleşerek insan ilişkilerini, çalışma barışını ve sosyal sorumluluğunu ön plana çıkardıklarını belirlemişlerdir.

Alt işveren işçilerinin gençlerde stres kaynağının yüksek olması, yolun başında olmalarından dolayı toplumda yer edinme, statü kazanma, kendini ispatlama gibi kaygıları vardır. Geleceklerini kurabilmek için (evlenip çocuk sahibi olma vb.) iyi bir iş ve ücret gereklidir. Oysa alt işveren işçilerinin statü ve ücretleri düşük, iş güvenliği yoktur. Yaş ilerledikçe bu toplumsal olaylar yerine oturmakta bu nedenle stres puanları gençlere göre daha düşük çıkmaktadır.

Cinsiyete göre stres kaynaklarının tümünde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Kadınların erkeklerden stres puanları yüksek çıkmıştır. Arız'ın (2010) devlet hastanelerinde çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmasında kadınların stres puanları erkeklerden yüksek olmasına rağmen anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bunun sebebi, araştırmanın büyük şehirde (Ankara) yapılmasından dolayı ev sorumluluklarına erkeklerin zorunlu olarak da olsa katılmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Gürbüz'ün (1998) Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Tatmin Düzeyleri ve Bunun Örgütsel Stres Kaynakları Düzeyleri İle Karşılaştırılması adlı çalışmasında da, kadınların çoğunun erkeklerden daha fazla strese maruz kaldıkları bulunmuştur. Bu duruma kadınların ev işleri, eşleri ve çocuklarıyla ilgilenmelerinin ve yorgun olarak eve dönüşlerinde kendilerine yardım edecek kimsenin olmamasının neden olduğu biçiminde açıklanmıştır. Türk toplum yapısında evdeki sorumluluklar her zaman kadının görevleri arasında yer almaktadır. Çalışsın veya

çalışmasını kadın evinin işlerini yapmak, yemek hazırlamak, çocukla ilgilenmek zorundadır. Çok nadir durumlarda erkek bu konuda eşine yardım etmektedir. Ayrıca iş ortamında kadınların ‘mobbing’le karşı karşıya kaldıkları, bunun da iş ortamındaki stresi artırdığı söylenebilir. Özellikle alt işveren işçilerinde iş güvenliğinin olmaması, istendiği zaman işten çıkarılabilecek olmaları bu çalışanların mobbing’e daha çok maruz kalacakları izlenimini uyandırmaktadır. Bakan Dinçer (<http://gundem.milliyet.com.tr/>, 09.06.2011) beyanında mobbing’in Türkiye’de en çok eğitim ve sağlık alanlarında görüldüğünü, üniversitelerden bu yönde çokça şikayet geldiğini bildirmiştir. Doğal olarak Türk toplumunda kadınların stres puanları erkeklerden daha yüksek çıkmaktadır.

Medeni duruma göre stres kaynaklarından işle ilgili ve kendini yorumlamadan kaynaklanan stres vericiler ve toplam puanlarda istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

Ferhanoğlu (Alkaya)’nın (2009) ruh sağlığı hastalıkları hastanesinde çalışan uzman psikiyatrist hekimler üzerine yaptığı çalışmasında ise anlamlı farklılık bulunmamıştır. Işıkhan ve Kahramanoğlu’nun (2002) sosyal hizmet yöneticileri ile ilgili yaptıkları çalışmalarında evli olma, boşanmış ya da eşin kaybedilmesi durumunun çalışanların iş ortamında yaşadığı stresi etkilediği tespit edilmiştir. Bu çalışmada bekârlar evlilerden daha yüksek stres puanlarına sahiptirler. Türk toplumunda evlilik önemli bir kurumdur. Her çocuk “İş sahibi olacak, evlenecek ve çocuk sahibi olacaksın” sözleri ile yetiştirilir. Bekârların kendini yorumlamadan kaynaklanan stres vericilerde puanlarının yüksek olması bu toplumsal olayın gerçekleşmemiş olmasından kaynaklanıyor olabilir. Toplumsal olaylar bireylere baskı yaparak davranışlarına yön verir.(<http://e-sosyoloji.blogspot.com>, 09.06.2011) Çalışmamızda alt işveren işçilerinin %75.8’i kadınlardan oluşmaktadır. İşle ilgili stres vericilerde bekârların evlilerden stres puanlarının yüksek olma nedenini ise, bekârların iş ortamında mobbing’e daha fazla maruz kalmalarına bağlanabilir. Evli olmak her zaman toplum içerisinde bireylere kolaylık sağlar.

Eğitim durumuna göre stres kaynaklarının tümünde istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır. Diğer çalışmalara bakıldığında Sağlam’ın (2005) çalışmasında, hemşirelerin eğitim durumuna göre kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerde sağlık meslek lisesi mezunu hemşirelerin stres puanları, ön lisans mezunu hemşirelerin stres puanlarından düşük bulunmuştur. Arız’ın (2010) hastane çalışanları üzerinde yaptığı çalışmasında, stres puanları arasında önemli fark bulunmamakla birlikte eğitim düzeyi arttıkça genel stres puanlarının düştüğü bulunmuştur. Bizim çalışmamızda ise eğitim düzeyi arttıkça tüm stres kaynağı puanlarında artış olmuştur.

En yüksek puan ise sosyal stres vericilerdedir. Genel olarak eğitim arttıkça mesleki beklenti ve idealler de artmaktadır. Alt işveren işçilerinde bu durum daha belirginleşmektedir. Aynı iş yerinde, aynı eğitim düzeyine sahip çalışanlar arasında kadrolu çalışan, kadrolu işçi ve alt işveren işçisi olarak çok farklı statüde çalışan bireyler vardır. Eğitim düzeyleri ve yaptıkları iş aynı da olsa kadrolu çalışanlar kurumun sahibi konumunda, alt işveren işçileri ise ne zaman işlerine son verileceği belli olmayan geçici bir personel olarak görünmektedirler. Eğitim düzeyi düşük olanların stres puanlarının düşük olması ise işsizliğin çok olduğu günümüzde çalışıyor olmanın verdiği rahatlıktır.

Çocuk durumuna bakıldığında stres kaynaklarının tümünde istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır. Diğer çalışmalara bakıldığında Ferhanoğlu (Alkaya)'nın (2009) ruh sağlığı hastalıkları hastanesinde çalışan uzman psikiyatrist hekimler üzerine yaptığı çalışma ve Bayram Söylemez'in (2010) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada çocuk sayısı ile stres puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Yücel'in (2010) savunma sanayi sektöründe yaptığı çalışmada ise en az stres ortalaması bir çocuk, en çok stres ortalaması üç ve üzeri çocuk sahibi olanlarda görülmüş, ancak tümünde orta düzeyde stres olduğu bulunmuştur. Bizim çalışmamızda çocuğu olmayanların, 2 ve üzeri çocuğu olanlardan stres puanları yüksek çıkmıştır. Çocuğu olmayanların stres puanlarının olanlardan yüksek çıkması yine toplumumuzda çocuk sahibi olmanın önemli bir yer tutması olabilir.

Evde yaşayan sayısına bakıldığında, stres kaynaklarının tümünde istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. 1-2 kişi yaşayanların stres puanları, 5 ve üstü yaşayanlardan daha yüksektir. Evde yaşayan sayısı artıkça sorumluluklar ve evdeki işleri paylaşma artacağından stres puanlarında düşmeye sebep olabilir.

Evde çalışan sayısına bakıldığında, sosyal stres vericiler, kendini yorumlamadan kaynaklanan stres vericiler ve toplam puanlarda istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. Evde çalışanın olması durumundaki stres puanları, evde çalışanın olmaması durumundaki stres puanlarından daha yüksektir. Evde çalışanın olması durumundaki stres puanlarının yüksek çıkması ise iş ortamından yorgun dönülen evde yapılacak işlerin kişilere kalmasından kaynaklanıyor olabileceğidir

Konut niteliği durumunda ise sosyal stres vericilerle istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır.

Alt İşveren Çalışanlarının Çalışma Yaşamı Özelliklerinin Tartışılması

Araştırmanın sonuçlarına göre alt işveren çalışanlarının çalışma yaşamı özelliklerinden elde edilen bulgular aşağıda belirtilmiştir.

Alt işveren çalışanlarının görev alanlarına bakıldığında stres kaynağı ölçeğinin tümünde istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. Arız'ın (2010) devlet hastanelerinde çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmasında, görev unvanlarına göre stres düzeylerinde en yüksek stres puanına hemşirelerin sahip olduğu, bunu sağlık personeli ve idari personelin izlediği, en düşük puana ise hekimlerin sahip olduğu belirlenmiştir. Aydoğdu ve diğerlerinin (2000) "Sağlık Çalışanlarının Kişisel Kaynaklı Stres Düzeylerinin Değerlendirilmesi" konulu çalışmalarında, stresten en az etkilenen grubun doğrudan doğruya hasta ile ilişkisi olmayan işlerde çalışan, rutin işleri yapan meslekler olduğu, yüksek düzeyde strese sahip meslek gruplarının ise doktorlar ve hemşireler olduğu bildirilmiştir. Bizim çalışmamızda ise en düşük stres puanları temizlik görevlilerinde görülmektedir. Temizlik görevlilerinin stres puanlarının düşük olması iş bulamamanın alt işveren olarak çalışmaktan daha önem taşımasından olabilir. İşle ilgili stres vericilerde en yüksek puan ise otomasyon görevini üstlenenlerde çıkmıştır. Bu kişilerin alt işveren işçisi olarak çalışmalarının stres faktörlerini artırdığı söylenebilir. Sekreter olarak görev yapanlar işle ilgili stres vericilerde otomasyon görevlilerinden sonra, diğer stres faktörlerinde ise en yüksek puanlara sahiptirler. Güler vd.(2001), kamu kurumlarında çalışan sekreterler üzerinde yaptıkları araştırmada deneklerin %60.8'i sekreterlik mesleğini stresli olarak nitelendirmiştir.

Alt işveren çalışanlarının ücret durumlarına bakıldığında stres kaynağı ölçeğinin tümünde istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. Bayram Söylemez'in (2010) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada, ek gelir durumuna göre stres kaynağı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Işık'ın (2006) "Otel İşletmelerinde Stres Yönetimi" çalışmasında "maaş ve ödeme azlığı" yargısı ankete katılanların en yüksek stres kaynağı olduğu tespit edilmiştir.

Alt işveren çalışanlarının en düşük stres puanları tüm stres vericilerde 650-750 TL. alanlarda görülmüştür. Asgari ücret alanların puanları 650-750 TL. alanlardan fazladır. En yüksek puanlara ise sosyal stres vericilerde 850-950 TL., işle ilgili stres vericilerde 950 TL. ve üstü alanlar sahiptir. Ücret bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamada en önemli araçtır. Asgari ücret alanların stres puanları 650-750 TL. alanlardan yüksek çıkmasının sebebi bu temel ihtiyaçlarını karşılayamayacak ücrete

sahip olmalarındandır. 650-750 TL. alanların en düşük puana sahip olmalarının nedeni ise başka işte çalışacak olsalar da bu ücretten fazla bir ücret alma olanaklarının bulunmayacağı gibi, iş bulmanın zor olduğu bu dönemde bu ücretle çalışıyor olmaktan kaynaklanıyor olabilir.

850-950 TL. ile 950 TL. ve üstü alan alt işveren çalışanlarının stres puanlarının yüksek olmasının sebebi ise, aynı iş yerinde, aynı eğitim düzeyine sahip ve aynı işi yapan kadrolu statüde çalışanların, hem maaşları kendilerinden yüksek hem de döner sermaye adı altında ek bir ücret almalarıdır. Ücret bireyin ekonomik gücünü ve toplumsal statüsünü belirlemede ve değerlendirmede bir ölçüt olarak görüldüğünden, eğitilmiş alt işveren işçilerinin stres puanlarının yüksek çıkması kaçınılmazdır.

Alt işveren çalışanlarının toplam çalışma süresi ele alındığında 1 yıl ve altında çalışan işçiler en yüksek puanlara sahipken 10 yıl ve üzeri çalışanlarda stres puanları en düşüktür. Ardahan ve Ay'ın (2006) yönetici hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada, çalışma yılları arttıkça stres puanlarının arttığını tespit etmişlerdir. Dalyan (Aycan)'ın (2010) servis sorumlusu hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada, çalışma yılı arttıkça stres puanlarında düşme olduğu belirlenmiştir. Bizim çalışmamızda Dalyan'ın çalışmasıyla paralellik göstermektedir. Alt işveren işçilerinin hizmet yılı arttıkça stres puanları düşmektedir. Deneyim arttıkça stres puanlarında düşme olduğu söylenebilir.

Aynı kurumda çalışma süresinde ise kendini yorumlamadan kaynaklanan stres vericilerde istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. 1 yıl ve altında aynı kurumda çalışan alt işveren çalışanlarının stres puanları, 5 ve 9.9 yıl arasında çalışan alt işveren çalışanlarının stres puanlarından yüksektir. Ağma'nın (2007) kamu kurumunda çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada, 10-15 yıl çalışanların streslerinin yüksek, 5-10 yıl çalışanların ise diğer gruplara göre düşük olduğu tespit edilmiştir. Bizim çalışmamızda ise çalışma yılında artma oldukça stres puanlarında düşme olması, işçilerin zaman içerisinde kendilerini kurum ile özdeşleştirmelerinden kaynaklandığı söylenebilir.

Alt işveren çalışanlarının günlük çalışma süreleri bağlamında ise stres kaynaklarının tümünde anlamlı ilişki vardır. 9 saatin üstünde çalışanların 9 saat ve altında çalışanlardan stres puanları daha yüksektir. 9 saatin üstünde çalışanlarda stres puanlarının yüksek çıkmasının sebebi, iş dışında yapacakları sosyal aktivitelerini, evde yapılması gereken işlerini engelleyecek, bunlar da doğal olarak gerilime ve strese neden olacaktır.

Alt işveren çalışanlarının haftalık çalışma süresi de tüm stres vericilerde anlamlı ilişki bulunmuştur. 45 saat üstünde çalışanların 45 saat ve altında çalışanlardan puanları daha düşüktür. Hemşireler üzerinde yapılan çalışmalarda; Özbay'ın (2007) yönetici hemşirelerle ilgili çalışmasında haftalık çalışma sürelerine göre, stres kaynağı ölçeklerinde anlamlı farklılık görülmemiştir. Bunun yanında Sabuncu vd.(1999) yoğun bakım hemşireleri üzerinde yaptıkları çalışmada ise ileri derece anlamlı farklılık olduğu, 40 saat ve daha az çalışanların, 40 saatten fazla çalışanlara göre daha az stres puanına sahip oldukları görülmüştür. Bunda yoğun bakımda çalışma şartlarının daha ağır olması söz konusu olabilir. Bizim çalışmamızda ise tam tersi söz konusudur. Bizim çalışmamız farklı görev alanlarında çalışan gruplar üzerinde yapıldığından böyle bir sonuç elde edilmiş olabilir.

Alt işveren çalışanlarının aylık fazla mesai yapma durumlarında kendini yorumlamadan kaynaklanan stres vericiler arasında anlamlı ilişki vardır. Aylık fazla mesai yapanların puanları, yapmayanlardan yüksektir. Kendini yorumlamadan kaynaklanan bu stresin nedeni, yapılan mesainin karşılığının alınmamasından kaynaklanıyor olabilir.

Alt işveren çalışanlarının maaşlarında kesinti yapılması ile stres kaynaklarından sosyal, kendini yorumlamadan kaynaklanan stres vericiler ve toplam puanlar arasında anlamlı farklılık vardır. Maaşını kesintisiz alanların stres puanları kesintili alanlardan yüksektir. Buna anlamlı bir yorum getirilememiştir.

Maaşın zamanında ödenmesinde ise tüm stres vericilerde anlamlı ilişki vardır. Maaşını zamanında almayanların stres puanları, alanlardan yüksektir. Bireyler ihtiyaçlarını alırken alacakları maaşın tarihine göre anlaşmalar yaparlar. Eskiden bakkal ve marketlerde veresiye alımlar yapılırken günümüzde kredi kartları bu görevi üstlenmiştir. Zamanı geldiğinde ödenemeyen her gün için ise kredi kartında faiz işlemektedir. Zamanında alınamayan maaştan dolayı ödenemeyen kredi kartı borcu katlanarak ödenmekte, bu da bireylerin bütçesini altüst etmektedir. Alt işveren çalışanlarında alınan maaşın yetersizliğinin yanında, zamanında verilmemesi de stres puanlarını artırmaktadır.

Alt işveren çalışanlarının çalışma biçimi ile stres kaynaklarından sosyal stres vericilerde anlamlı ilişki vardır. Normal (8-9 saat) çalışanların puanları, nöbet usulü çalışanların puanlarından yüksektir. Özbay'ın (2007) çalışmasında yönetici hemşirelerin çalışma biçimi ile stres kaynağı puanında anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır. Dalyan (Aycan)'ın (2010) çalışmasında ise sorumlu servis hemşirelerinin

vardiyalı/nöbet usulü çalışanlarının, gündüz çalışanlardan stres puanları anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Normal çalışma saatlerinde hastanelerdeki yoğun trafik, hastaların sıra beklerken yaşadıkları sıkıntılardan dolayı çalışanlarla yaptıkları tartışmalar ve buna benzer birçok etken çalışanların stres puanlarını yükseltmektedir.

Alt işveren çalışanlarının başka işlerde çalıştırılması ile tüm stres kaynakları arasında anlamlı ilişki saptanmıştır. Başka işlerde çalıştırılanların stres puanları, çalıştırılmayanlardan yüksektir. Küçük'ün (2007) hava trafik kontrolörlüğü yapanlarla ilgili çalışmasında, asli görevlerinin dışında yapılması istenen işleri, kendilerine dinlenme için ayrılan sürelerin kullanılması, bu yoğunluğa bağlı olarak da görevlerindeki performanslarının yer yer düşmesi sonucu stres oluştuğu saptanmıştır. Genelde tüm çalışanların görev alanlarının belirlenmesi aynı yerde, aynı işi yapmaları kendilerine güvenlerini artırmakta ve işi sahiplenmelerine neden olmaktadır. Devamlı farklı yerlerde farklı işlere yönlendirilmeleri, bir joker gibi kullanılmaları sahiplenme duygusunun oluşumunu engellemektedir. Bu durum da insanlarda stres yaratmaktadır. Özellikle alt işveren olarak çalışanlarda teknik hizmetler dışında çalışanların görev tanımları olmayıp istendiği zaman farklı işlerde görevlendirilmektedirler.

Alt işveren çalışanlarının izin kullanma durumları ile tüm stres kaynakları arasında anlamlı ilişki vardır. İzin kullanmayan ve bazen kullananlarının puanları, izin kullananlardan daha yüksektir. İzin, bireylerin en temel ihtiyaçları arasındadır. Dinlenmek, sosyal ihtiyaçlarını karşılamak ve bir sürede olsa iş ortamından uzaklaşmak bireylerin rahatlamalarına neden olmaktadır. İzin kullanan bireyler izin dönüşü işlerine daha sıkı sarılmakta, performansları yükselmektedir. Özellikle yoğun çalışılan hastanelerde bu ihtiyaç daha belirgin hissedilmektedir.

Görevlendirmeyi yapanların sayısında ise stres kaynaklarında sosyal stres vericilerde anlamlı ilişki vardır. Görevlendirmelerini tek kişinin yaptığı işçilerin stres puanları, birden fazla yapanların stres puanlarından daha yüksektir. Güler ve diğerleri (2001) kamu kurumlarında çalışan sekreterler üzerinde yaptıkları araştırmada deneklerin %39.2'sinde birden çok âmir ile çalışmanın strese neden olduğunu belirtmişlerdir. Bizim çalışmamız ise farklı görev alanlarında çalışan gruplar üzerinde yapıldığından, tek âmirle çalışanların stres puanları daha yüksek çıkmış olabilir. Alt işveren çalışanlarının görev alanları belli olmadığı için birçok iş birden verilebilmektedir. Görevlendirmeyi yapanların sayısı attıkça bir âmirin verdiği görevi yapamadığı zaman, diğer bir âmir tarafından başka bir işte görevlendirildiğini söyleyerek iş denetiminden

ve âmir baskısından kurtulabilmektedirler. Bu nedenle stres puanları daha düşük çıkıyor olabilir.

Alt İşveren Çalışanlarının İşçi Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Tartışılması

Araştırmanın sonuçlarına göre; alt işveren çalışanlarının işçi sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden elde edilen bulgular aşağıda belirtilmiştir.

Alt işveren çalışanlarının işle ilgili kurumda aldıkları eğitimin stres kaynaklarından sosyal stres vericiler, işle ilgili stres vericiler ve toplam puan arasında anlamlı ilişki vardır. Eğitim alanların puanları, almayanlardan düşüktür. Sabuncu vd. (1999) yaptıkları çalışmada hizmet içi eğitim alan hemşirelerin stres puanlarının almayanlardan düşük olduğu saptanmıştır. Ardahan ve Ay (2006) yaptıkları çalışmalarda yönetim sertifikası bulunmayan yönetici hemşirelerin stres puanlarının arttığını tespit etmişlerdir. Eğitim almak, her zaman için yapılacak işte kişilere kolaylık sağlamaktadır. Yaptıkları işi öğrenerek uygulamak bireylerin kendilerine güvenlerini artırmakta, bu da stres puanlarının düşük çıkmasını sağlamaktadır.

Alt işveren çalışanlarının fiziksel koşulları ile stres kaynaklarının tümünde anlamlı ilişki vardır. Fiziksel koşullara sahip olmayanların puanları, olanlardan yüksektir. Hastane gibi bir ortamda çalışan bireylerin soyunma odası, çay içme, dinleme yeri vb. olanaklarının olmaması, doğal olarak stres puanlarını artırmaktadır. Bireylerin yoğun çalışma temposu içerisinde kısa sürelerde sakin bir odada dinlenmeye ve çay içmeye ihtiyaçları vardır. Fiziksel koşulların olması bireylerin dinlenme olanağı sağlayacağından işte verimi de artırır.

Sağlık hizmetinden faydalanma durumları ile stres kaynakları arasında fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler hariç diğer tüm stres vericilerle anlamlı ilişki vardır. Sağlık hizmeti alanların stres puanları, almayanların stres puanlarından düşüktür. Araştırma hastanelerinde muayene ücretleri, sağlık ocağı ve devlet hastanelerinden yüksektir. Ekonomik gücü olmayan bireylerin bu kurumda muayene olmaları ek bir masraf demektir. Hastane gibi bir ortamda çalışıp bu kurumun özelliklerinden faydalanamamanın verdiği sıkıntının bireylerde stres yaratması kaçınılmazdır.

Aynı şekilde işçi sağlığı hizmeti ile stres kaynaklarından sosyal stres vericiler, işle ilgili stres vericiler ve toplam puan arasında anlamlı ilişki vardır. İşçi sağlığı hizmeti alanların stres puanları, almayanların stres puanlarından düşüktür. İşçi sağlığı hizmeti verilmesi hastane çalışma koşullarında önemli bir yer tutar. Bulaşıcı hastalıkların, tıbbi atıkların çok olduğu bir ortamda aşılama, koruyucu malzemelerden

eldiven, gözlük vb. gibi sağlık hizmetlerinin olmaması bireyleri her zaman için tedirgin edecektir. Bu nedenle işçi sağlığı hizmetinden yararlanmayanların stres puanları yüksektir.

Alt işveren çalışanlarına sosyal hizmet verilmesi ile stres kaynakları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Ulaşım, kreş gibi sosyal hizmetlerden daha öncelikli ihtiyaçları olan alt işveren çalışanları bu hizmetin verilmemesi bir stres etkeni değildir. Sosyal hizmetler Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde de belirttiği gibi bireylerin zorunlu ihtiyaçlarının giderilmesinden sonra eksikliği hissedilecek bir hizmettir.

SONUÇ

Stres yaş, cinsiyet ve meslek ayrımı yapmaksızın tüm insanları etkilemektedir. Bireyler gerek iş, gerekse özel hayatlarını zorlaştıran ve mücadele etmelerini gerektiren sayısız olayla karşı karşıya kalmaktadırlar. Çalışma hayatında çok sayıda stres faktörü bulunmasına bağlı olarak herhangi bir kurumda görev yapan çalışanların stres faktör dereceleri farklı olabilmektedir. Hastanelerde farklı kadrolarda istihdam edilen çalışanların aynı eğitimi aldıkları, aynı görevi üstlendikleri halde özlük hakları yönünden aralarında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıkların çalışanlarda yoğun strese sebep olduğu gözlemlenmektedir. Bu grupların birbirlerine karşı tutum ve davranışları da stresi artırmaktadır. Bizim çalışmamız bu grup içerisinde en mağdur konumda olduğu düşünülen "alt işveren çalışanları" üzerinde yapılmıştır.

Çünkü özellikle son yıllarda yaygın bir iş kolu niteliğine bürünen alt işverenlik geniş bir kesimi içinde barındırır hale gelmiştir. Stresin yalnızca çalışanlarla sınırlı olmayıp onların yakın çevresindeki kişileri de dolaylı olarak etkilemesi bu yargıyı pekiştirmektedir. Bu noktadan hareketle, alt işveren çalışanları üzerine yapılan bu araştırmada şu sonuçlar elde edilmiştir:

Alt işveren çalışanların çoğunluğu kadın olup 30 yaş ve altındadır. Kadınların stres puanları erkeklerden fazladır. Benzer bir şekilde ilgili literatürde yapılan taramalarda da hastane çalışanlarının büyük bir kısmının kadınlardan oluştuğu ve kadın çalışanların genelde stres puanlarının erkeklerden fazla olduğu görülmektedir. Bizim çalışmamız da bunu doğrulamaktadır. Öte yandan bekârların stres puanları evlilerden, çocuğu olmayanların puanları da olanlardan yüksek çıkmıştır. Evde yaşayan sayısı arttıkça stres puanlarında düşme, evde çalışan sayısı arttıkça ise yükselme görülmüştür.

Alt işveren çalışanlarının çalışma süreleriyle stres arasındaki ilişkiye bakıldığında, kurumda çalışma süresi ve toplam çalışma süresi arttıkça stres puanlarının düştüğü belirlenmiştir. Genel olarak stres kavramı, “Organizmanın içinde bulunduğu çevreye karşı uyum sağlama süreci” olarak tanımlanır. Alt işveren çalışanlarında, kurumda çalışma süreleri arttıkça stres puanlarının düşmesi bu tanıma uymaktadır.

Alt işveren çalışanlarının günlük çalışma sürelerine bakıldığında ise günde 9 saat ve üstü çalışanların, 9 saat ve altında çalışanlara göre stres puanları yüksektir. Haftalık çalışma süresi açısından incelendiğinde de, 45 saatten fazla çalışan sekreter grubunun stres puanları, 45 saat ve altı çalışanlardan daha yüksektir. Fazla mesai yapılması da benzer şekilde stres yaratan bir faktördür. Fazla mesai yapan grubun stres puanları, yapmayan gruptan yüksek çıkmıştır. Bunların sebebi ise iş dışında yapacakları sosyal aktivitelere ve evde yapılması gereken işlere zaman ayıramamadan kaynaklanan gerilimdir. Ayrıca fazla mesai yapanlara ek bir ücret ve izin gibi motive edici bir karşılık verilmediğinden stres puanları yüksek çıkmıştır.

Alt işveren çalışanlarının görev tanımlarına bakıldığında en yüksek stres puanlarına, işle ilgili stres vericiler bağlamında otomasyon görevini yürüten grup, diğer stres vericilerde ise sekreterlik görevini yürüten grup sahiptir. Temizlik görevini yürüten grubun stres puanı ise diğer gruplardan düşük çıkmıştır. Bu sonuç, işyerinin yardımcı işlerinin (temizlik, yemek, servis, nakliye, güvenlik hizmetleri) alt işverene verilmesinde kayda değer bir problem çıkmadığını, ancak asli görevlerin bir bölümünün alt işverene verilmesinde problem çıktığını göstermektedir.

Alt işveren çalışanlarında eğitim düzeyleri ve ücretleri yüksek olanların stres puanları da yüksek çıkmaktadır. Bunun nedeni, eğitim düzeyi arttıkça mesleki beklenti ve ideallerin artıyor olmasıdır. Kendileriyle aynı eğitimi alan ve aynı görevi yapan diğer çalışanların (genel idari hizmetler, 4/b ve 4/c) hem ücretlerinin yüksek olması, hem de döner sermaye ve nöbet ücreti almaları alt işveren çalışanlarının stres puanlarını yükseltmektedir. Ücret, bireyin ekonomik gücünü ve toplumsal statüsünü belirlemede önemli bir ölçüt olduğundan eğitilmiş alt işveren çalışanlarının stres puanlarının yüksek çıkması kaçınılmazdır.

Alt işveren çalışanlarının maaşlarını kesintili ve zamanında alamamaları da önemli bir stres faktörüdür. Anket sonuçlarımızda maaşını zamanında alamayan veya kesintili alanların stres puanları, diğer grubun stres puanlarına göre yüksek çıkmıştır. Görev tanımları yapılmadığından alt işveren çalışanları, istendiği zaman başka görevlerde çalıştırılabilmektedir. Bu da yine alt işveren çalışanlarında stres yaratan

faktörler arasındadır. Tarafımızca yapılan anket çalışmasında başka işlerde çalıştırılan grubun, diğer gruptan stres puanları yüksek çıkmıştır. Literatür incelemeleri de bunu göstermektedir.

Bir başka değişken izin konusudur. Alt işveren çalışanlarında izin kullanmayanların stres puanları, izin kullanan gruptan daha yüksek çıkmıştır. Çünkü izin bireylerin en temel ihtiyaçlarından biri ve iyi bir motivasyon aracıdır. Dinlenmek, sosyal ihtiyaçlarını karşılamak ve bir süre de olsa iş ortamından uzaklaşmak, bireylerin rahatlamalarına olanak sağlamaktadır. İzin kullanan çalışanlar, izin dönüşü işlerine daha sıkı sarılmakta ve performansları yükselmektedir. Dinlenmiş bir beden ve zihin gücü, çalışanın işyerine olan bağlılığını çoğaltmakta ve yeni bir enerjiyle görevini sürdürme kararlılığına ulaşmasında yardımcı olmaktadır.

Öte yandan alt işveren çalışanlarında, görevlendirilmeleri yapanlar açısından tek olanların stres puanları, birden fazla olanlardan yüksek bulunmuştur.

Alt işveren çalışanlarının kurumlarından aldıkları hizmet içi ve mesleki eğitimler, stres düzeylerini düşürmektedir. Çalışmamızın sonuçlarına göre, böyle bir eğitim alanların stres puanları, almayanlardan düşük çıkmıştır. Bireyler yaptıkları işi öğrenerek uyguladıklarında hata yapma yüzdeleri azalmakta, kendilerine olan güvenleri artmaktadır.

Fiziksel koşulların sahip olmadaki faktörler, alt işveren çalışanlarının stres puanlarını etkilemektedir. Yoğun çalışma temposu içerisinde kısa sürelerde de olsa sakin bir odada dinlenebilme ve çay içme ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri yorgunluklarını atmalarına, işlerinde daha dikkatli olmalarına olanak sağlayacaktır. İstendiği zaman sağlık hizmetleri alabilenlerin puanları da almayan gruba göre daha düşüktür. Aynı şekilde işçi sağlığı hizmeti alanların stres puanları almayanlardan düşüktür. İşçi sağlığı hizmeti verilmesi, hastane çalışma koşullarında önemli bir yer tutar. Bulaşıcı hastalıkların, tıbbi atıkların çok olduğu bir ortamda aşılama, koruyucu maske, eldiven ve gözlük gibi hizmetlerin olması bireylerin işlerini daha rahat yapmalarını sağlayacaktır. Sosyal hizmet verilmesi ile ilgili stres kaynakları arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Sosyal hizmetler zorunlu ihtiyaçların giderilmesinden sonra eksikliği hissedilecek bir hizmettir.

Çeşitli kaynaklardan aldığımız ve gözlemlerimizden çıkardığımız sonuca göre, alt işveren çalışanlarının sorunlarıyla ilgili bilgilerimizi bu çalışma doğrular niteliktedir. Çağımızın hastalığı olarak adlandırılan stresin, her zaman kötü ve kaçınılması gereken bir durum olmadığı, ancak aşırı stresin bireye zarar verdiği, hastalıklara, performans

düşüklüğüne neden olduğu söylenebilir. Bireyin bu durumu ise içinde bulunduğu örgütü etkileyecek, bunun sonucunda da örgüt bireyden istediği verimi alamayacaktır. Bu nedenle örgütlerin çalıştırdıkları bireylerin stres kaynaklarını belirleyip bu kaynakları yok etmeye ya da en asgari düzeye indirmeleri gerekir.

Yukarıda yer alan saptamaların doğrultusunda alt işveren çalıştıran kurumlara önerilerimiz aşağıda belirtilmiştir:

- Günlük çalışma saatlerinin 8-9 saat, haftalık çalışma saatlerinin ise 40 saati geçmeyecek şekilde düzenlenerek çalışanların sosyal hayatlarına ve ailelerine ayırabilecekleri zaman dilimleri sağlanmalıdır.
- Zorunlu olarak yapılması gereken fazla mesailerde çalışanlara ücret ve izin verilerek motivasyonları artırılmalıdır.
- Göreve yeni başlayanlara adaptasyon süreci bilgileri, eski personele ise bilgilerini pekiştirmek, yenilikleri aktarmak için hizmet içi eğitim programları verilmelidir.
- Çalışma ortamındaki fiziksel koşullar (giyinme, çay içme odası vb.) iyileştirilerek çalışanlara dinlenme olanağı sağlanmalıdır.
- İşçi sağlığı hizmetleri (koruyucu maske, aşılama, kaza önleme vb.) artırılarak çalışan bireyin kuruma karşı güven duygusu pekiştirilmelidir.
- Maaşlarını zamanında ve kesintisiz almaları sağlanarak çalışma şevkleri artırılmalıdır.
- Adil bir ücret dağılımı yapılmalı, aynı işi yapan, eğitim düzeyi aynı olan bireylerin ücretlerinin de eşit olması ve yapılan ek ödemelerin bu çalışanlara da verilmesi sağlanmalıdır.
- Görev tanımları yapılarak, belirsizliklerin ortadan kaldırılması ve başka işlerde çalıştırılmamaları sağlanmalıdır.
- Yıllık izinlerini işlerini aksatmayacak şekilde düzenli kullanmaları sağlanmalıdır.
- Sağlık hizmetlerini kurum içerisinde alabilmeleri sağlanmalıdır.
- Çalışan bireylerin birbirleriyle kaynaşmalarını sağlamak için sosyal aktiviteler düzenlenmeli, çalışanlar arasında kadrolu, sözleşmeli ve şirket işçisi gibi ayrımlar kaldırılmalıdır.

KAYNAKLAR

- Ağkoç, S.** (2005). *Hekimlerde Mesleki Riskler İstanbul Tıp Fakültesi Tıpta Uzmanlık Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma* (Tıpta Uzmanlık Tezi), İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Halk Sağlığı A.B.D. , İstanbul.
- Ağma Şafak, F.** (2007). *İş Yaşamında Stresin Nedenleri Ve Olumsuz Etkileri* (Yüksek Lisans Tezi), Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akat, İ.** vd, (1994). *İşletme Yönetimi*, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Aktay, N.** (1994). Alt İşveren Kurumu Ve Hukukumuzda Doğan Sorunlar, *Kamu- İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 3, s.11–23.
- Albrecht, K.** (1988). *Gerilim Ve Yönetici*, Çeviren: Tosun, K., İ Ü. İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.
- Allen, R.**(1990). *Human Stress: "It's Nature And Control"*, New York.
- Altıntoprak, A.** vd. (2008). "Hemşirelerin İş Ortamındaki Stres Kaynakları; Depresyon, Anksiyete Ve Yaşam Kalitesi Düzeyleri: Yoğun Bakım Ve Yataklı Birimlerde Hizmet Veren Hemşireler Arasında Yapılan Bir Karşılaştırma Çalışması". *Türkiye'de Psikiyatri*, 10(1):9-17
- Altuntas, E.** (2003). *Stres Yönetimi*, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Ardahan, M., Ay, S.** (2006). Yönetici Hemşirelerde Stres Belirtileri ve Strese Yatkınlık Üzerine Bir Araştırma, *Sağlık ve Toplum Dergisi*, Cilt:16, Sayı:1, s. 83-90.
- Arıcı, K.** (2006). Yeni İş Kanunu ve Alt İşveren İlişkisinin Sınırlandırılması Sorunu, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt :55, Sayı:1,
- Arıkanlı, A.**(1998) "TMO Ders Notları", Ankara.
- Arız, T.** (2010). *İş tatmini ile İş Düzeyleri İlişkisi* (Ankara Gölbaşı Hasvak ve Kalecik Devlet Hastanesi Örneği) (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Artan, İ.** (1986). *Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerine Bir uygulama*, BASSEN Kültür ve Eğitim Yayınları, İstanbul.
- Aslan, Ş.**(2004) "Hastanelerde Örgütsel Çatışma:Teori ve Örnek Bir Uygulama" *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* 2004-11
- Atkinson, R. L.,** vd, (1995), *Psikolojiye Giriş II*, Çeviren: Kemal Atakay, Mustafa Atakay, Aysun Yavuz, Sosyal Yayınları, İstanbul.
- Atkinson, R. L.,** vd, (1999), *Psikolojiye Giriş*, Çeviren: Yavuz Alogan, Arkadaş Yayınları, Ankara.
- Ay, H.** (2003). *Stres Yönetimi Ve Örgütsel Verimlilik: Uygulamalı Bir Çalışma* (Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ayan Gökçe, B.** (2010). *Dış Kaynaklardan Yararlanma Yaklaşımı Olarak Türkiye'deki Kamu Kurumlarında Alt İşverenlik Uygulamaları* (Yüksek Lisans Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Aydın, M.** (1998). *Eğitim Yönetimi*, Hatipoğlu Yayınevi, Ankara.
- Aydın, Ş.** (2004) ."Örgütsel Stres Yönetimi". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Cilt 6, Sayı 3,.

- Aydoğdu, T. vd, (2000).** Sağlık alışanlarının Kişisel Kaynaklı Stres Düzeylerinin Değerlendirilmesi, 3. *Ulusal Sağlık ve Hastane Yönetimi Sempozyumu Bildirileri Kitabı*, Tavak Matbaacılık, Ankara.
- Balaban, J. (1998).** *Örgütsel Stres Kaynakları Ve alışanlar Üzerinde Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi), A.Ü.S.B.E. , Eskişehir.
- Balcı, A. (1995).** *Örgütsel Gelişme*, Pegem Yayınları, No:18, Ankara.
- Balcı, A. (2000).** *Öğretim Elemanının İş Stresi Kuram ve Uygulama*, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Baltaş A, Baltaş Z. (1993).** *Stres ve Başa ıkma Yolları*. Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Baltaş, A., Baltaş, Z. (1997).** *Stres ve Basa ıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Bayram Söylemez, G. (2010).** *İbn-İ Sina Hastanesinde alışan Hemşirelerin Stres Ve Motivasyon Durumları* (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Braham, B. J. (1998).** *Stres Yönetimi*, eviren: Vedat G. Diker, Hayat Yayınları, anta Kitapları Dizisi, İstanbul.
- Bryman, A. Cramer, D. (1997).** *Quantitative Data Analysis with SPSS for Windows*,Routledge, New York.
- Bumin, B. , şengül A. (2000).** İnsan Kaynaklarının Değerliliği Ve Organizasyonlarda Role Dayalı Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma, 8. *Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi*, Nevşehir.
- Cam, E. (2004).** alışma Yaşamında Stres Ve Kamu Kesiminde Kadın alışanlar, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Issn: 1303-5134, s.3-4.
- Camkurt, M. Z. (2007).** İşyeri alışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi, *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 6, Cilt: 21, Sayı: 1, s.88.
- Canlı, Z. (1996).** Stres ve Anksiyete, *Aktüel Medicine*, Cilt: 4, Sayı: 4, s.36-44.
- Centel, T. (1994).** *İş Hukuku*, C: I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul.
- Cooper, C.L., Davidson M. (1987).** *Sources Of Stress At Work And Their Relation To Stressors İn Non-Working Environment, Phychosocial Factors At Work*, Editor; Raije Kalimo ve Arkadaşları, World Health Organization, Genevo.
- Cormick, E.J.Mc., Ilgen, D. (1981).** *Industrial Psychology*, Prentice-Hall Inc., New Jersey. Çeviren: N.H.şahin, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
- ankaya, O. G. (2002).** Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren- Alt işveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:6, Sayı:4, s.16.
- ubukçu, E. (2002).** Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi, *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 17, Sayı: 45, s.19–31.
- Dalyan Aycan, Z. (2010).** *Servis Sorumlusu Hemşirelerinin Stres Kaynakları ve Başa ıkma Yöntemlerinin Belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi), Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Davis, K. (1988).** *İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış*, eviren Kemal Tosun vd., 3.B., İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.

- Dinçsever, A.**(1988) *Tedavi Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İşlevlerini Yerine Getirirken Karşılaştıkları Sorunlar ve Yaşadıkları Stresin Araştırılması.* (Yüksek Lisans Tezi) İ.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Durna, Ufuk.** (2004). “*Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*”. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 11, Sayı 1,
- Ekinci, H., Ekici S.** (2003). Yöneticiler Üzerindeki Etkileri Açısından Stres Kaynakları ve Bir Uygulama, *Uludağ Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 22, Sayı: 2, s.93-111.
- Ercoskun, A.** (1984). *Gıda Maddeleri Tüzüğü, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü*, Hemay Yayınları, Ankara.
- Erdoğan, İ.** (1987), *İşletmelerde Kişi Değerlendirmede Psikoteknik*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Erdut, T.** (1997).”*Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Yapısı Üzerindeki Etkisi*” Çimento İşverenleri Dergisi, Cilt:15, Sayı:5, İstanbul.
- Eren, E.** (1984). *Yönetim Psikolojisi*, İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi, İstanbul.
- Eren, E.** (1993). *Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayın, İstanbul.
- Eren, E.** (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Eren, E.** (2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayınları, İstanbul
- Eren, E.** (2006). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayınları, İstanbul
- Ergin G., Şahin İ.** (2005). Dış Kaynaklardan Yararlanmacı Olarak Hizmet İhaleleri: T.C. Sağlık Bakanlığı Hastane Yöneticilerinin Değerlendirmeleri Üzerine Bir Çalışma, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 1, s.51-70.
- Ergün Y, vd.** (2001). Yoğun Bakımında Çalışan Hemşirelerin Stres Düzeyleri ve Stresin Hemşireler Üzerindeki Etkileri, *Yoğun Bakım Hemşireleri Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 5, s.70-79.
- Eroğlu, F.** (2005), *Davranış Bilimleri*, Beta Basım Yayın A.Ş., İstanbul
- Eroğlu, F.** (2007). *Davranış Bilimleri*, Beta Basım Yayın A.Ş., İstanbul.
- Eroğlu, F.** (2009). *Davranış Bilimleri*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Ertekin Y.** (1993). *Stres ve Yönetim*, TODAİ Yayınları, Ankara.
- Ethel, R.** (1994). *Stresle Başa Çıkma Kendimizle Olumlu Diyalog, Stresle Başa Çıkma*,
- Ferhanoğlu Alkaya, S.** (2009). *İş Stresi: Türkiye’deki Ruh Sağlığı Ve Hastalıkları Hastanelerinde Çalışan Uzman Psikiyatrist Hekimlerin İş Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi), Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Fişek, A. G. , Piyal, B.** (1991). *İşçi Sağlığı Kılavuzu*, Türk Tabipler Birliği, Ankara.
- Furnham, A.** (1997). *The Psychology of Behavior at Work; The Individual in the Organization*, Psychology Pres, U.K.
- Geçtan,E.** (1984). *Çağdaş Yaşam ve Normal Dışı Davranışlar*, Maya Yayınları, Ankara.

- George, Jennifer M., R. Jones Gareth.** (1999). *Understanding and Managing Organizational Behavior*, Reading, Massachusetts: Addison Wesley Publishing Company.
- Görgülü, Seyhan.** (1990) "Hemşirelik ve İş Ortamı Stresörleri". *Türk Hemşireler Dergisi*. Cilt 39. Sayı.1 s.23-27
- Graham, H.** (1999). *Stresi Kendi Yararınıza Kullanın*, Çeviren: M. Sağlam, T. Tezcan, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Güçlü, N.** (2001). Stres Yönetimi, *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 1, s.91-109.
- Güçlüol, K.** (1985). *Eğitim Yönetiminde Karar ve Örnek Olaylar*, Kadioğlu Matbaası, Ankara
- Güler, Zeki., vd.**(2001) İş Yaşamında Stres ve Kamu Kurumlarındaki Sekreterler Üzerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1322, Eskişehir Meslek Yüksekokulu Yayınları No:10*
- Gümüştekin E. G., Öztemiz A. B.** (2004). Örgütsel Stres Yönetimi Ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Sayı: 23, 61-85.
- Gürbüz, Y.** (1998). *Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Tatmin Düzeyleri ve Bunun Örgütsel Stres Kaynakları Düzeyleri İle Karşılaştırılması* (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Hargreaves, G.** (1998), *Stresle Baş Etmek*, Doğan Kitapçılık A.Ş., İstanbul.
- Hartley K. And Huby M.** (1993). *Özelleştirmede İhale Politikası: Teori Ve İspatı*. Kamu Ekonomisinin Genişlemesi Ve Özelleştirme (Seçme Çeviriler), Takav Matbaası, İzmir.
- Hellriegel, D. vd.** (1995). *Organizational Behavior*, West Publishing Company, New York
- Hicks, H.G.** (1979). *Örgütlerin Yönetimi: Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından*, Çeviren: Dr.Osman TEKOK Turhan Kitabeni, Ankara
- Hoffman, K., Kaplinsky, R.** (1988). *Driving Force-The Global Restructuring Of Technology, Labour And Investment In The Automobile And Components Industries*, Westview Press.
- Iacovides, A. vd.** (2002). *The Relationship Between Job Stress, Burnout and Clinical Depression*, Journal Affective Disorders.
- Işık, K.** (2006). *Otel İşletmelerinde Stres Yönetimi: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi), Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Işıkhan V., Kahramanoğlu E.** (2002). Sosyal Hizmet Yöneticilerinin İş Stres Faktörleri, *Sağlık ve Toplum Dergisi*, Cilt:12, Sayı:4, s.79-86.
- İncir, G.** (1979). *Endüstriyel İşyerlerinde Çevre Koşullarının Etkileri*, MPM Yayınları, Ankara.

- Johnstone, Margeret** (1989) Stress in Teaching. An Overview of Research, Midlothian, *The Scottish Council for ,Research in Education*, SCRE Publication, s.4.
- Kahn, R. L.**, Philippe B. (1995). *The Organization Behavior Reader*, Prentice Hall Inc., New Jersey
- Kanbay Y.**(2007) *Kars Ve Artvin İlinde Hemşirelerin Kullandıkları Stresle Baş Etme Yöntemleri Ve Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Katz, D.**, Robert L. K. (1997). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*, Çeviren: Halil Can, Yavuz Bayar, Doğan Basımevi, Ankara.
- Kavuncubaşı Ş.** (2007). *Yönetimin Temelleri*, Yönetici Hemşire Kursu, Gata. Heh., İstanbul.
- Kaya A.**, Kaya Y. (2007). Küçük Ve Orta Boy İşletme Yöneticilerinin Stres Kaynaklarını Tespit Etmeye Yönelik Kayseri İlinde Bir Araştırma, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 23, s.41-62.
- Kılıç, A.Ö.** (2007) *Alt İşveren İlişkisinden Doğan Asıl İşverenin Sorumluluğu*, (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Köknel, Ö.** (1982). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.
- Kreitner, R.**, Angelo K. (1989). *Organizational Behavior*, Richard D. Irwin, Inc.,
- Küçük, A.** (2007). *Stres Yönetimi ve Hava Trafik Kontrolörlerinin Stres Yükü Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi), Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Küçükaslan A.**, 1994 “*İstanbul Telefon Başmüdürlüğünde Çalışan Telefon Operatörlerinin Stres-İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi*”, (Yüksek Lisans Tezi),M.Ü.S.B.E., İstanbul
- Luthans, Fred** (1992), *Organizational Behavior*, Sixth Edition, New York: McGraw-Hill,Inc.:407
- Magnuson, J.** (1990), “Stress Management”, **Journal of Property Management**, (May-June) V.55, No.3., p.24.
- Man, F.**, Selek Öz, C. (2009). Görüldüğü Gibi Olmamak Ya Da Olduğu Gibi Görünmemek: Çağrı Merkezinde Duygusal EMEK, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2009/1.
- Maureen, F.D.**, Anthony, H.W. (1996). Managing Occupational Stress: National and International Perspective, *International Jurnal of Stress management*, Vol.3., No: 2, p.23-24.
- McAfee, R. B.**, Champagne P.J. (1987). *Organizational Behavior A Manager’s View*, West Publishing Company, New York.
- Norfolk, D.** (1989). *İş Hayatında Stres*, Çeviren: Leyla Serdaroğlu, Form Yayınları, İstanbul
- Ocaktan M.E.** vd. 2002) :Abidinpaşa Sağlık Grup Başkanlığına Bağlı Sağlık Ocaklarında Çalışan Sağlık Personelinde Spielberger Durumluluk ve Sürekli Kaygı Düzeyi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55:1, s.21-28, Ankara

- Öner, N.** (1983), *Süreksiz-Sürekli Kaygı El Kitabı*, Boğaziçi Üniversitesi Yayını, İstanbul
- Özaltın, G., Nehir, S.** (2007) “Ankara İlindeki Hastanelerin Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin İş Ortamındaki Stres Etkenleri ve Kullandıkları Başetme Yöntemlerinin Belirlenmesi” *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, Erzurum, 10:3*
- Özbay, E.** (2007). *İstanbul İlinde Askeri Hastanelerde Çalışan Yönetici Hemşirelerin Stres Kaynakları Ve Başa Çıkma Yöntemlerinin Belirlenmesi* (Yüksek Lisans tezi), Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özçınar, M.** (2005). *Asistan Doktorlarda Burnout Sendromu* (Uzmanlık Tezi), Sağlık Bakanlığı Lütfü Kırdar Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesi Aile Hekimliği, İstanbul.
- Özdemir, K., vd.** (1999).: Diş Hekimliği Fakültesi Öğretim Elemanlarında Mesleki Tükenmişlik Ölçeğinin Değerlendirilmesi, *Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 2., Sivas.
- Özer M., Bakır B.** (2003). Sağlık Personelinin Motivasyonu İle İlgili Etmenlerin Belirlenmesi, *Gülhane Tıp Dergisi*, Cilt: 45, Sayı: 2, s.117-122.
- Özkalp, E., Kirel, Ç.** (1996). *Örgütsel Davranış*, T.C. Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık Ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, Eskişehir.
- Özkalp, E., Kirel, Ç.** (2001). *Örgütlerde Stres*, Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışma Vakfı Yayınları, Eskişehir.
- Özmutaf, M. N.** (2006). *Örgütlerde İnsan Kaynakları Ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım*, *Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 1-2, s.75-81., İzmir.
- Paksoy, M.** (1986). İşletmelerde Stres, A Ve B Tipi Davranış (Kişilik), *İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 2.
- Pehlivan, İ.** (1995). *Yönetimde Stres Kaynakları*, Pegem Yayınları, Ankara.
- Robbins, S. P.** (1989). *Organizational Behavior; Concept, Controversies, and Applications*, Prentice Hall, Inc., New Jersey.
- Rowshan, A.** (2000). *Stres Yönetimi*, Çeviren: Şahin Cüceloğlu, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Sabuncu N. vd.** (1999). Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin Stres Kaynaklarının Belirlenmesi, *Yoğun Bakım Hemşireler Derneği Yayın Organı*, Cilt: 1, Sayı: 3, s. 10-14.
- Sabuncuoğlu, Z.** (1987). *Çalışma Psikolojisi*, Uludağ Üniversitesi Basımevi, Bursa.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M.** (1996). *Örgütsel Psikoloji*, Ezgi Yayıncılık, Bursa.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M.** (1998). *Örgütsel Psikoloji*, 3.B., Alfa Yayınları, Bursa.
- Sağlam, Z.** (2005). *Acil Servis Hemşirelerinin Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Yöntemlerinin Belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Silah, M.** (2001). *Çalışma Psikolojisi*, Selim Kitabevi, Ankara.
- Stordeur, S. vd.** (2001). *Journal of Advanced Nursing*, 03092402, vol.35, Issue 4. s. 61-80.

- Şahin H.**, Erigüç G. (2000). Hastane Yöneticilerinin Yönetmelik Stres Kaynakları Belirtileri ve Başa Çıkma Yöntemleri, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, s.21-51. Ankara.
- Şahin, H.N.** (1994). *İş Yerinizdeki Kronik Stres Kaynakları: Stresle Başa Çıkma Olumlu Bir Yaklaşım*, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
- Şahin, H.N.**(1998). *Stresle Başa Çıkma: Olumlu Bir Yaklaşım*, Türk Psikologlar Derneği Ankara
- Şen, S.** (2006). Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2006/3.
- Şenyüz, A.** (1999). *Feminin ve Maskulin Mesleklerde Algılanan İş Doyumu ve Stres Düzenleyicilerin Cinsiyetler Açısından İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Şimşek, M.Ş.**, (2002). *Yönetim ve Organizasyon*, Günay Ofset, Konya.
- Şimşek, M.Ş.**, vd, (2001). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Tarhan, N.** (1989). Stres ve Hastalıkları, *Gülhane Askeri Tıp Akademisi 1. Stres Sempozyumu*, İstanbul
- Tarhan, N.** (2002). *Stresi Mutluluğa Dönüştürmek*, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Tel, H.**, vd. (2003).” Sağlık Çalışanlarının Çalışma Ortamındaki stres Yaşantıları ile Baş Etme Durumlarının Belirlenmesi”. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 2:13-23
- Temir, A.** (2008) <http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=250729> Erişim: 17.09.2010
- Torrington, D.** , Hall, L. (1987). *Personnel Management; A New Approach*, Prentice Hall
- Tutar, H.** (2000). *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*, Hayat Yayınları, İstanbul.
- Tutar, H.** (2007) *Kriz ve Stres Yönetimi*, Seçkin Yayıncılık, İstanbul.
- UNIDO**, (1974). Subcontracting for Modernizing Economies, United Nations, New York.
- Valerie, J.S.**, Cary, L.C. (1990). *Understanding Stress A Psychological Perspective For Health Professionals Champan And Hall*.
- Vecchio, R. P.** (1987). *Organizational Behavior*, The Dryan Pres, Rinehart and Winton, Inc.
- Ward C.D.**, (2000), “The Impacts of Quality Improvement Training on Fear-Anxiety in Organizations,” *Journal of Industrial Technology*, Vol.16, No.4.
- Warshaw, J.** (1979). *Managing Stres*, Addison-Wesley Publishing Company, London.
- Yates, J.E.** (1989). *Gerilim Altındaki Yönetici*, Rota Yayın Tanıtım Tic.Ltd.Şti, İstanbul Yayınları, İstanbul.
- Yavuz, R.** vd, (2005). Stres Ve Kişilik, Stres Kavramı Ve Tarihsel Gelişimi, Medikal Açından Stres Ve Çareleri Sempozyum Dizisi, *İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri*, İstanbul, 11.

Yavuzylmaz A. vd. (2007). Trabzon İl Merkezindeki Sağlık Ocakları Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu İle İş Doyumu Düzeyleri ve İlişkili Faktörler, *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, Cilt: 6, Sayı: 1, s.41-50.

Yigit, N. (2000). *Örgütsel Stres Kaynakları ve Verimliliğe Etkisi* (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yoder, P. S. (1996). *Leading and Managing in Nursing*, Texas Tech University Health Sciences Center Lubbock, Texas and Odessa.

Yurdakul, İ. (2001). İrritabl Barsak Sendromu, *İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri Gastrointestinal Sistem Hastalıkları Sempozyumu*, İstanbul, s. 83-91.

Yücel, R. (2010). *İş Yerinde Stres Kaynakları Yönetimi Ve Konuya İlişkin Bir Alan Çalışması* (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yüksel, İ. (2003). Hemşirelerin İş Güçlüğü Oluşturan Değişkenlerin İş Doyumu, İş Gerilimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 1, s. 261-272.

www.turkcebilgi.com/stres/sozluk Erişim:16.10.2009

www.turkcebilgi.com/stress/sozluk Erişim: 16.10.2009

http://www.turkcebilgi.com/ba%C4%9F%C4%B1%C5%9F%C4%B1k%C4%B1k_sistemi/ansiklopedi Erişim: 03.04.2011

<http://gundem.milliyet.com.tr/mobbing-genelgesi-nin-arkasindaki-mektup/gundem/gundemdetay/23.03.2011/1368026/default.htm> Erişim:09 Haziran 2011

<http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=905> Erişim:20.01.2011

<http://verigirisciler.tr.gg/-Ue-ST-MAKAMLARA-A%C7IK-MEKTUP-ar--ar--ar.htm> Erişim: 19.02.2011,

<http://verigirisciler.tr.gg/Ta%FEeron-Firma-%C7al%FD%FEanlar%FD--Ue-vey-Evlat-M%FD-f-.htm> Erişim: 19.02.2011

<http://verigirisciler.tr.gg/Hastanelerde-%C7al%26%23305%3B%26%23351%3Ban-Ta%26%23351%3Beron-Firma-Personelleri-Hakk%26%23305%3Bnda-ar-.htm>

Erişim: 19.02.2011

<http://e-sosyoloji.blogspot.com/2008/09/toplumsal-olay-ve-olgu.html> Erişim 09.06.2011

<http://forum.memurlar.net/konu/346591/?page=1>, Erişim 17.09.2010

<http://fanclub.autocadokulu.com/index.php/topic,882.0.html> Erişim: 03.04.2011

EKLER

**HASTANE ÇALIŞMA KOŞULLARININ ALT İŞVEREN ÇALIŞANLARINDA
OLUŞTURDUĞU STRES VE ETKİLERİ
ANKET FORMU**

Sayın Sözleşmeli Personel,

Bu çalışma, sizlerin sözleşmeli personel olarak hastane çalışma koşullarından ne kadar stres yüklendiğinizi ölçmeye yöneliktir. Vereceğiniz yanıtların içten olması çalışma sonucunun güvenilir olmasını sağlayacaktır. Bu bir tez çalışması olup, verileri sadece bilimsel araştırma amacıyla kullanılacaktır. İlgileriniz ve yardımlarınız için teşekkür ederiz.

İDEMOGRAFİK SORULAR

1. Cinsiyetiniz : () Kadın () Erkek
 2. Yaşınız :
 3. Medeni Durumunuz : () Evli () Bekar () Dul () Boşanmış
 4. Eğitim seviyeniz:
() Okuryazar değil () Okuryazar () İlköğretim () Lise () Üniversite
() Yüksek Lisans
 5. Oturduğunuz konutun ödeme durumu?
() Kira Ödemiyorum(başkasının evi) () Kira () Kendi Evim
 6. Evinizde sizin dışınızda yaşayan kişi sayısı:
() Eş..... () Çocuk(lar)..... () Diğer.....
 7. Kaç yıldır çalışıyorsunuz?.
 8. Sizin dışınızda evde kaç kişi çalışıyor:.....
 9. Bu kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?
 10. İşinize ara verdiniz mi? Evet ().....(ay/yıl)belirtiniz ()Hayır
 11. Kurumunuzdan aldığınız maaş durumunuz.
() Asgari ücret () 650-750 () 750 üzeri-850 () 850üzeri-
950 () 950 üzeri
 12. Görev Alanınız: () Sağlık Personeli () Temizlik Personeli ()
)Sekreterlik Hizmetleri
() Teknik Hizmetler () Otomasyon Hizmetleri
 13. Çalışma Alanınızda Hangi Fiziksel Koşullara Sahipsiniz? () Giyinme-Soyunma
Odası () Çay içme yeri () Dinlenme Odası ()
Diğer.....
 14. Günlük ortalama çalışma saatiniz ne kadardır ? :saat
 15. Haftalık ortalama çalışma saatiniz ne kadardır ? :saat
 16. Aylık fazla mesai yapıyor musunuz? () Hayır () Evet gün veya
..... saat
- Cevabınız hayır ise; 19. soruya geçiniz.**
17. Fazla mesainizin karşılığını ne olarak alıyorsunuz ? () Ücret () İzin
() Diğer.....
 18. Maaşınızı kesintisiz alıyor musunuz ? () Evet () Hayır
 19. Maaşınızı sözleşmede belirlenen tarihte alıyor musunuz: () Evet ()
Hayır
 20. Çalışma biçiminiz nasıl ? () Vardiyalı () Nöbet () 24 saat ()
Normal Mesai (8-9 saat)
() Diğer açıklayınız:.....
 21. Yaptığınız işle ilgili kurumda herhangi bir eğitim aldınız mı ? () Evet () Hayır

22. Çalıştığınız şirketin sağladığı sosyal hizmet var mı? () Hayır () Evet..**belirtiniz.** () Ulaşım () Kreş () Diğer.....
23. Yıllık izinlerinizi tam olarak alabiliyor musunuz? () Evet () Hayır () Bazen
24. İhtiyacınız olduğu her durumda kolaylıkla sağlık hizmetinden yararlanabiliyor musunuz?
() Evet () Hayır () Bazen
25. İşçi sağlığı hizmetlerinden yararlanabiliyor musunuz? () Hayır () Evet.....**belirtiniz.** () Koruyucu malzeme(maske, eldiven, gözlük vb.)
)Aşılma hizmetleri
() Kazalardan korunma () Hizmet içi eğitim () Diğer.....
26. Görevli olduğunuz işler dışında başka işlerde de çalıştırılıyor musunuz? () Evet () Hayır
27. Günlük görevlendirmelerinizi kim yapıyor ?
Birden fazla şık işaretleyebilirsiniz.
() Şirket yöneticisi () Kurum yöneticisi () Birim sorumlusu () Hepsisi () Diğer.....

MAYERSON'UN STRES KAYNAĞI ÖLÇEĞİ

Yönerge: Aşağıdaki durumlar stres verici olarak bulduğumuz günlük şartlardır. Her birini okuyarak, sizin için bunlar hangi sıklıkta oluyorsa o sıklığın numarasını satırın sol tarafındaki parantez içine yazınız.

S: Sosyal Stres Vericiler, İ: İşle İlgili Stres Vericiler, KY: Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler, F: Fiziki Çevreden Kaynaklanan Stres Vericiler.

1: Asla 2: Seyrek Olarak 3: Bazen 4: Sık Sık 5: Her Zaman

- (...) 1. Yabancılarla karşılaşmaktan rahatsız olurum.(S)/ (KY)
(...) 2. Bir grup önünde konuşurken rahatsız olurum. (KY)
(...) 3. İstediklerimi yapip yapamayacağım konusunda kuşku duyarım. (KY)
(...) 4. Birlikte çalıştığım insanların yaptığım iş konusunda fikirleri yok. (I)
(...) 5. Amirlerimle görüş ayrılıklarım var. (I)/(S)
(...) 6. İşte zamanımı alan, birbirleri ile çatışanlardır. (I)
(...) 7. "Yöneticilik" konusunda kendime güvenmiyorum. (I)
(...) 8. "Yönetim" işim arasında yeni taleplerde bulunarak beni engeller. (I)
(...) 9. Çalışmam gerekenlerle benim bölümüm arasında çatışma var. (I)
(...)10. Sadece yaptığım iş yetersiz olduğunda beni hatırlarlar. (S)
(...)11. Beni etkileyecek olan kararlar ve değişiklikler, bilgim olmadan veya bana sorulmadan yapılır. (I)
(...) 12. Yapacak çok işim ve çok az zamanım var. (KY)
(...) 13. İşimde yaptıklarımın daha fazla niteliklerim olduğunu düşünüyorum. (KY)
(...) 14. Şu sırada yapmakta olduğum iş için yetersiz olduğumu hissediyorum. (KY)
(...) 15. Yakın olarak çalıştığım mesai arkadaşlarım, benden daha farklı alanlarda eğitim yapmışlar. (I)
(...) 16. İşimi yapabilmem için, başka bölümlere de gitmem gerekir. (I)
(...) 17. İşyerimdeki insanlarla veya ailemle olan çatışmaları çözümleyemem. (I)/(S)
(...) 18. Diğer bölümlerle olan çatışmaları çözümleyemem. (I)
(...)19. Birlikte çalıştığım insanlardan çok az kişisel destek alırım.(S)/(I)

- (...) 20. Bir plan üzerinde çalışmak yerine vaktimi onunla ilgili güçlükleri yenmek için harcıyorum. (I)
- (...) 21. Fazla mesailer ve hafta sonunu da içine alan iş koşullarım sebebiyle ailemin baskısını hissediyorum. (S)
- (....) 22. Kendi kendime zaman sınırlamaları koyarım. (KY)
- (....) 23. Daha alt derecedeki kişilere ve çocuklara olumsuz bir şey söylemem zor olur. (S)
- (...) 24. Saldırgan kişilerle başa çıkmakta güçlük çekerim. (S)
- (....) 25. Pasif kişilerle iş yapmakta güçlük çekerim. (S)
- (....) 26. Birbirleri ile çakışan sorumluluklar beni güç durumda bırakır. (I)
- (....) 27. Yaşıtlarım arasındaki bir çatışmada hakemlik yapmaktan rahatsız olurum. (S)
- (...) 28. Benden küçükler (veya çocuklar) arasındaki bir çatışmada hakemlik yapmaktan rahatsız olurum. (S)
- (....) 29. Yaşıtlarımla çatışmaya girmekten kaçınırım. (S)
- (....) 30. Amirlerimle çatışmaya girmekten kaçınırım. (S)
- (....) 31. Astlarımla çatışmaya girmekten kaçınırım. (S)
- (....) 32. Karmaşık işler canımı sıkar. (I)
- (....) 33. Kişisel ihtiyaçlarım, işyerim ile çatışma halindedir. (I)/ (KY)
- (....) 34. Gürültülü çevrem beni rahatsız ediyor. (FÇ)
- (....) 35. Bir iş üzerinde dikkatimi toplamakta zorluk çekiyorum. (KY)
- (....) 36. Eşimin benden birçok istekleri var. (S)
- (....) 37. Ebeveynimin sağlığıyla ilgilenmem gerekli. (S)
- (....) 38. Çocuklarımla iletişim kurmakta güçlük çekiyorum. (S)
- (....) 39. Hissettiklerimi söylemekte güçlük çekiyorum. (KY)
- (....) 40. Çalıştığım yerde çok sigara içiliyor. (FÇ)
- (....) 41. Çalıştığım yerdeki koku beni rahatsız ediyor. (FÇ)
- (....) 42. Oldukça gürültülü bir yerde çalışıyorum. (FÇ)
- (....) 43. Oturduğum yerdeki çevre kirliliğinden şikayetçiyim. (I)/ (FÇ)

STRES BELİRTİLERİ

- (...) 44. Stresli durumlarda en çok psikolojim etkilenir, depresyona girerim, enerjimim bittiğini ve sürekli yorgunluk hissedirim.
- (....) 45. Stresli durumlarda öncelikle fiziksel belirtiler gösteririm, yüzümde ve cildimde döküntüler ya da sivilceler oluşur.

