

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI



**STRES VE STRES YÖNETİMİ (STRESLE BAŞA
ÇIKMA); SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Cem AYDEN

HAZIRLAYAN
Evrin ÜLKÜ

ELAZIĞ – 2017

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

STRES VE STRES YÖNETİMİ (STRESLE BAŞA ÇIKMA);
SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Cem AYDEN

HAZIRLAYAN
Evrin ÜLKÜ

Jürimiz, .../.../... tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonunda bu yüksek lisans / doktora tezini oy birliği / oy çokluğu ile başarılı saymıştır.

Jüri Üyeleri:

- 1.
- 2.
- 3.

F. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun tarih ve sayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

Prof. Dr. Ömer Osman UMAR
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ÖZET**Yüksek Lisans Tezi****Stres ve Stres Yönetimi (Stresle Başa Çıkma); Sağlık Sektöründe Bir Uygulama****Evrin ÜLKÜ****Fırat Üniversitesi****Sosyal Bilimler Enstitüsü****İşletme Anabilim Dalı****Elazığ – 2017, Sayfa: IX + 160**

İnsanların günlük yaşamlarında ve iş yaşamlarında karşılaştıkları birçok problem mevcuttur. Stres bu problemlerin sonucu olarak ortaya çıkmakta ve yaşam kalitesini olumsuz etkilemektedir. Değişiklikler, olaylar, çatışmalar veya gelişmeler olumlu ya da olumsuz strese neden olabilmektedir. Stres; bireyi fiziksel, sosyal, psikolojik ve davranışsal olarak etkileyen bir unsurdur. İnsanlar stres karşısında farklı tutumlar göstermektedirler.

21.yüzyılın hastalığı olan stres sadece bireyleri etkilememekte, organizasyonları da etkilemektedir. İş çevresinde kişileri ve örgütleri etkileyen birçok stres kaynağı bulunmaktadır. Bireyler örgüt bağlamında kariyer gelişimi, iş yerindeki ilişkiler, örgütsel roller, örgütsel yapı ve iklim ve işin kendisiyle alakalı birçok stres faktörüne maruz kalmaktadırlar.

Hem örgütler açısından hem de çalışanlar açısından stres iyi yönetilmediği durumlarda çok ciddi sorunlar yaratabilmektedir. Mesela, değişen durumlara uyum sağlayamamak bireysel performansı düşürebilmektedir. Bu örnekteki gibi durumları bertaraf etmek veya stresin etkisini azaltmak için stresi yönetmek gereklidir.

Bu çalışmadaki amaç; stres terimini açıklamak, bireylerde, çalışanlarda ve sağlık sektörü çalışanlarında stres kaynaklarını belirleyerek, stresle başa çıkma yöntemlerini saptamaktır.

Anahtar Kelimeler: Stres, Stres Kaynakları, Stres Yönetimi

ABSTRACT

Master Thesis

**Stress and Stress Management (Overcoming Stress); an Application on Health
Sector**

Evrin ÜLKÜ

The University of Firat

The Institute of Social Science

The Department of Business Administration

Elazığ – 2017, Page: IX + 160

There are many problems that people encounter in their daily life and business life. The stress emerges as a result of these problems and it can influence the quality of life in a negative way. Changes, events, conflicts or developments can cause stress positively or negatively. Stress is a factor which effects a person physically, socially, psychologically and behavioral. People show different attitudes against stress.

Stress called as a disease of the 21st century not only affects individuals, also affects organizations, too. There are many sources of stress which affects people and organizations in work environment. Individuals in the organizational context are exposed to many stress factors which are related to career development, relationships at work, organizational roles, organizational structure and climate and the job itself.

Stress may cause serious problems for both organizations and employees when it is not well managed. For example, failing adapt to changing conditions would decrease the individual performance. To eliminate these conditions like in this example or at least to reduce effects of stress, managing stress is required.

The aim of this study is to explain the term of stress, and to determine the methods of overcoming stress by establishing the source of stress in people, staff and health sector staff.

Key Words: Stress, Stress Sources, Stress Management

İÇİNDEKİLER

ÖZET	II
ABSTRACT.....	III
İÇİNDEKİLER	IV
ŞEKİLLER LİSTESİ	VI
TABLolar LİSTESİ	VII
KISALTMALAR	VIII
ÖNSÖZ	IX
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. STRES KAVRAMI, STRESİN KAYNAKLARI VE STRESİN SONUÇLARI ..	3
1.1. Stres Kavramı ve Türleri	3
1.1.1. Örgütsel Stres	7
1.1.2. Olumlu ve Olumsuz Stres.....	8
1.2. Stresin Belirtileri	9
1.3. Stres Sırasında Bedende Meydana Gelen Değişiklikler.....	10
1.4. Stres Kaynakları	12
1.4.1. Bireysel Stres Kaynakları	12
1.4.2. Genel Çevresel Stres Kaynakları.....	20
1.4.3. Fiziki Çevre Stres Kaynakları	21
1.4.4. Örgütsel Stres Kaynakları.....	28
1.4.4.1 Yapılan İş İle İlgili Stres Faktörleri	28
1.4.4.2. Grupsal Yapıya İlişkin Stres Faktörleri	34
1.4.4.3. Örgütsel Yönetim Tarzına İlişkin Stres Faktörleri	35
1.4.4.4. Örgütün Yapısı, Kültürü ve İklimiyle İlgili Stres Faktörleri	38
1.5. Stresin Sonuçları	40
1.5.1. Stresin Bireysel Sonuçları	41
1.5.2. Stresin Örgütsel Sonuçları	48

İKİNCİ BÖLÜM

2. STRES YÖNETİMİ.....	53
2.1. Stres Yönetimi.....	53
2.1.1. Bireysel Stres Yönetimi.....	53

2.1.2. Örgütsel Stres Yönetimi	63
--------------------------------------	----

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. METODOLOJİ.....	71
3.1. Araştırmanın Amacı	71
3.2. Araştırmanın Önemi	71
3.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	71
3.4. Araştırmanın Modeli	72
3.5. Araştırmanın Veri Toplama ve Analiz Yöntemi	72
3.6. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	73
3.7. Araştırmanın Sınırlılıkları	74

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ	75
4.1. Araştırmanın Güvenilirlik Analizi	75
4.2. Demografik Faktörlere Ait Frekans ve Yüzde Analizleri	76
4.3. Stres Belirtileri Ölçeğine İlişkin Dağılımlar	79
4.4. Stres Değerleri Ölçeğine İlişkin Dağılımlar.....	83
4.5. Stresle Başa Çıkma Ölçeğine Ait Dağılımlar.....	87
4.6. Hipotezlerin Test Edilmesi.....	89
4.6.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri İle Stres Belirtileri Arasındaki İlişkinin Ki-Kare Testiyle Analiz Edilmesi	89
4.6.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri İle Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Arasındaki İlişkinin Ki-Kare Testiyle Analiz Edilmesi	95
4.6.3. Katılımcıların Stres Belirtileri ile Stres Kaynakları Değişkenlerinin Korelasyon Analizleri.....	98
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	127
KAYNAKLAR	134
EKLER	154
Ek 1. Orijinallik Raporu	154
Ek 2. Anketler	155
ÖZGEÇMİŞ	160

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Selye'nin Genel Uyum Sendromu.....	12
Şekil 2. Stres Düzeyi ve Performans Arasındaki İlişki	49



TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. Yaşam Değişikliklerinin Stres Değerleri	19
Tablo 2. Gürültü Desibel Dereceleri ve İnsan Üzerindeki Etkileri	27
Tablo 3. Stresin Kişisel Sonuçları	48
Tablo 4. Stresle Başa Çıkma DKBY Modeli	54
Tablo 5. Anket Ölçeklerine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	76
Tablo 6. Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı	77
Tablo 7. Stres Belirtileri Ölçeği Dağılım Tablosu	80
Tablo 8. Stres Değerleri Ölçeği Dağılım Tablosu.....	83
Tablo 9. Stresle Başa Çıkma Ölçeğine Ait Dağılım Tablosu.....	87
Tablo 10. Demografik Değişkenler ile Stres Belirtileri Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Ki-Kare Testi Sonuçları.....	90
Tablo 11. Demografik Değişkenler ile Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Ki-Kare Testi Sonuçları	95
Tablo 12. Stres Belirtileri ve Stres Kaynakları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları	115

KISALTMALAR

C.Ü.	: Cumhuriyet Üniversitesi
Ç.Ü.	: Çukurova Üniversitesi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Db	: Desibel
E.Ü	: Erciyes Üniversitesi
G.O.Ü	: Gaziosmanpaşa Üniversitesi
G.Ü.	: Gazi Üniversitesi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İ.Ü.	: İstanbul Üniversitesi
İİBF	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
M.Ü.	: Marmara Üniversitesi
mm	: Milimetre
MMO	: Makine Mühendisleri Odası
°C	: Santigrat Derece
OSTİM	: Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezi
PBD	: Polis Bilimleri Dergisi
pg.	: Page (sayfa)
PIACT	: Çalışma Şartlarını ve Çevreyi İyileştirme Programı
s.	: sayfa
S.D.Ü	: Süleyman Demirel Üniversitesi
S.Ü:	: Selçuk Üniversitesi
SBF	: Siyasal Bilgiler Fakültesi
SMMM	: Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
sn	: Saniye
SPSS	: Statistical Package For Social Science (Sosyal Bilimler İçin İstatistiksel Paket)
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
Vb	: Ve benzeri
vol.	: Volume (cilt)
Vs	: Vesaire

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimim ve tez çalışmam boyunca yardımlarını benden esirgemeyen ve deneyimleriyle beni yönlendiren değerli hocam sayın Yrd. Doç. Dr. Cem AYDEN' e analiz kısmındaki yardımları için Öğr. Gör. Emrah Hanifi FIRAT' a, tüm destekleri için sevgili Aynur TOPAÇ' a ve sevgili aileme teşekkür ederim.

ELAZIĞ-2017**Evrin ÜLKÜ**

GİRİŞ

Yaşadığımız yüzyılda teknolojik değişimler, sanayileşme, kentleşme, küreselleşme gibi faktörlerin etkisiyle insanların yaşam tarzları, alışkanlıkları, olaylara bakış açıları değişim göstermiş ve kişileri gerek günlük yaşamlarında gerekse de çalışma yaşamlarında çağın en önemli hastalığı kabul edilen “stres” kavramıyla yüz yüze getirmiştir.

Günümüzde çoğu insan, farkında bile olmadan yoğun bir stres yüküne sahip olmaktadır. İnsanların yaşamlarındaki zihinsel değişiklikler, rutin yaşamlarında akışı bozacak şekilde gelişen olaylar, vücut sağlığında meydana gelen farklılıklar, aile içerisinde veya ilişkili olduğu toplum içinde maruz kalınan durumlar, yorumlar, anlaşmazlıklar ve çıkmazlar birer stres unsuru olarak karşımıza çıkmaktadırlar.

İnsan sağlığı, çalışma yaşamından ve ekonomik belirsizlik, teknolojik değişim, siyasi belirsizlik gibi genel olaylardan kaynaklanan stresin de tehdidi altında kalabilmektedir. Yaşadığımız dönemin sürekli bir gelişime, değişime ve gerilime gebe olduğu düşünülürse özellikle çalışma yaşamında stresin kaçınılmaz bir gerçek olduğu aşikardır. Bu değişim, gelişim ve gerilimler yönetici, çalışan hemen herkesi olumlu veya olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Fakat bazı bireyler bu değişimlerden daha çok bazıları ise daha az etkilenebilmektedir.

Örgütsel bağlamda ele alındığında stres, performans ve motivasyon düşüklüğü, çalışan devir hızında artış, işe devamsızlık gibi sonuçlar doğurabilmektedir. Oysaki örgütler; varlıklarını sürdürmek, büyümek, gelişmek, karlarını ve verimliliklerini arttırmak amaçındadır ve bu da ancak çalışanlarının performansının artırılmasıyla mümkündür. Bu nedenle günümüzde örgütler, çalışanlarının stresini azaltma ve stres sonucu yaşanan olumsuzlukları en aza indirme gayretindedirler ve bu sebeple bireysel ve örgütsel stres yönetimi stratejileri geliştirmektedirler.

Hastaneler ve özellikle acil servis birimleri stresin en yoğun yaşandığı yerlerden biridir. Öyle ki; zamanla yarışır durumda olmanın getirdiği baskı, insanların hayatlarının kendilerine teslim edilmiş olmasının verdiği sorumluluk, bire bir hastalarla ve yakınlarla muhatap olmanın yaşattığı gerilimler, hastalık kapma riskinin yüksek oluşu vb. diğer faktörlerin etkisiyle hastanede çalışan bireyler sürekli stresle iç içe yaşamaktadırlar.

Bu araştırma da, stresin en yoğun yaşandığı yerlerden biri olan acil servis birimlerinde anket uygulaması yoluyla çalışanlardaki stres yaratıcı unsurlar, gösterdikleri belirtiler ve stresle başa çıkma yolları konusunda bilgilenmek maksadıyla yapılmıştır. Çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde stresin tanımı yapılarak, bireysel ve örgütsel stres kaynakları ve sonuçları üzerinde durulmuş; ikinci bölümde ise stresle başa çıkmada kullanılacak bireysel ve örgütsel metodlar üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde araştırmanın metodolojisinden bahsedilerek dördüncü bölümde araştırma bulgularının değerlendirilmesi yapılmıştır. Beşinci ve son bölümde ise araştırmaya ait sonuç ve öneriler yer almaktadır.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. STRES KAVRAMI, STRESİN KAYNAKLARI VE STRESİN SONUÇLARI

Çalışmanın bu bölümünde stresin tanımı yapılacak; stres belirtileri ve aşamaları ile bireysel ve örgütsel stres kaynakları ve sonuçları incelenmeye çalışılacaktır.

1.1. Stres Kavramı ve Türleri

Eski çağlarda çok karmaşık bir yaşam düzeni söz konusu olmamış olmasına rağmen, bireylerin kendilerini ve ailelerini her türlü tehlikelerden korumak, açlıklarını giderebilme yollarını aramak, barınacak yer bulmak vs. gibi yaşamını devam ettirmek için karşılaştığı türlü zorluklar; üzerlerinde baskı ve gerilim hissetmelerine yol açmıştır. İnsanoğlu, duyguyla donanmış bir canlı olduğundan, yaşadığı bu baskı ve gerilimler onu farklı şekillerde etkilemiş ve bu etkilenişler de, onun verdiği fiziksel, psikolojik ve davranışsal tepkilerle kendini göstermiştir.

Günümüzde “stres” olarak ifade edilen, bireylerin yaşadığı baskı ve gerilimler, insanoğlunun var olduğu andan başlayarak günümüze kadar da etkisini devam ettirmiş; globalleşmenin ve modernleşmenin de etkisiyle stres yaratan unsurlar çeşitlenmiş ve çoğalmıştır. Bu süreçte, bireylerin sahip oldukları kişilik özellikleri ve olayları algılayışlarındaki farklılıklar da maruz kalınan stresin şiddetini doğrudan etkilemiştir.

Özellikle 20. yüzyıldan sonra insanların çalışma yaşamına aktif katılımıyla birlikte; yeme, içme, barınma gibi ilkel ihtiyaçlarına ek olarak; eğitim alma, para kazanma, statü sahibi olma, aitlik duygusu yaşama vb. gibi çeşitli ihtiyaçlar da söz konusu olmaya başlamıştır. Bu durumların varlığı da, stresi bireyin tüm yaşamında kaçınılmaz bir hale getirmiş ve stresin daha çok olumsuz olan etkilerini en aza indirmek için bireyi mücadele etmeye zorunlu kılmıştır.

Endüstrileşme ve modernleşme ile çok hızlı ve hareketli bir yaşam içerisinde kalan bireyler; okul hayatında, çalışma hayatında, aile yaşamında, günlük yaşamında sürekli stresle yaşamaya mecbur bir hale gelmişlerdir. Ebeveynlerinin çalışmak zorunda olması nedeniyle, onlarla çok fazla vakit geçiremediği, sevgilerini hissedemediği için stres yaşayan küçük bir çocuktan tutun da; iyi bir eğitim alabilmek için sürekli sınav kaygısı yaşayan bir öğrenciye; trafik keşmekeşinde sıkışıp kalan sürücü, yaya ve yolculara; yönetici baskısı altında işini doğru yapmaya çalışan işçiye; yıllarca

antrenman yaparak katıldığı yarışları kazanmak isteyen sporcuya; evine ekmek götürmek zorunda olan anne- babaya; seçimlerden galip çıkmak için çalışan politikacıya kadar hemen herkes stres yaşar hale gelmiştir.

Buna göre; stres gündelik hayattaki kullanımıyla, genellikle hoşla gitmeyen herhangi bir olay, bir duygu ve durumu çağrışım yaptırmakta olan bir kavramdır (Eroğlu, 2006: 401). Stres; bireylerin durağan yaşamlarında aniden beliren bir durum olarak değerlendirilememekte aksine kaynağını bireylerin günlük yaşantılarından almakta olan, bazı olay ve durumlar neticesinde ortaya çıkan bir durum olarak kabul edilmektedir (Şahin, 2014: 196). Genel olarak stresi; kişilerin davranışlarını, performanslarını, diğer kişilerle olan ilişkilerini etkileyen ve olumsuz uyaranları anlatmak için kullanılan bir kavram olarak belirtmek mümkündür (Gök, 2009: 431).

Bireye stres yaşatan şeyler kaynağını dış koşullardan alabildiği gibi bazen de kişilerin olaylara bakış açıları strese neden olabilmektedir (Erdoğan, Ünsar ve Süt, 2009: 448). Stres, bireyin gerek içinde bulunduğu ortam gerekse de iç koşullarının etkilemesiyle vücudunda özel biyo-kimyasal salgıların oluşması ve söz konusu şartlara uyum sağlayabilmek için düşünsel ve bedensel olarak harekete geçme durumunu ifade etmektedir (Yılmaz ve Murat, 2008: 204).

Stres; insanların esenliği ve huzuru açısından bir tehlike işareti, bir ikaz olarak algılanan olaylara gösterilen, belirgin olmayan fizyolojik ve psikolojik tepki şeklinde de ifade edilebilmektedir (Yüksel, 2002: 174). Stres kısaca, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehlide uğraması ve zorlanması sonucu meydana gelen bir durum olmaktadır (Karahan, Gürpınar ve Özyürek, 2007: 29).

Stres, çift yönlü bir olgu olarak değerlendirilmekte; buna bağlı olarak da her ne kadar olumsuz bir kavram olarak kabul edilse de sahip olduğu olumlu değer de göz ardı edilmemektedir. Öyle ki; stres, performans açısından ele alındığında, düşürücü etkisinin yanında arttırıcı bir etkisinin de olduğu görülmektedir (Özkaya, Yakın ve Ekinci, 2008:164).

Stres kavramını kullanan hemen herkes bu kavramın ne anlama geldiğini bilse de tanımlama aşamasında farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden stres kavramı izafiyet teorisinde olduğu gibi, çok bilinir fakat anlaşılabilir olma gibi bir çelişkiyi taşımakta olan bilimsel bir kavramdır (Akdemir, 2010: 128).

Oldukça kapsamlı bir olgu olan stresin; sosyal, ruhsal, gelişimsel, psikolojik ve fizyolojik yönleri mevcuttur. Stres; etkisi dolaylı olarak gözlenebilen, varlığı daim olan

ancak iç ve dış çevredeki değişiklikler ya da tehdit edici olaylar karşısında artan fiziksel ve duygusal bir durum olarak ifade edilebilmektedir (Karahana ve diğerleri, 2007: 29). Stres ile kişinin fizyolojik ve psikolojik dengesi bozulabilmekte; duygu, düşünce ya da fiziki durumu, çevresi ile baş edebilme gücü bu gerilim durumundan dolayı tehdit altında kalabilmektedir (Akova ve Işık, 2008: 18). Stres kelimesinin kökeninde duygularla savaş söz konusudur (Kılıç ve Özafşarlıoğlu Sakallı, 2013: 211).

Çalışma hayatındaki şartlar, ailevi nedenler ve çevresel etkenler gibi unsurların her biri stres verici unsurlar olarak kabul edilebilmektedir (Tokmak, Kaplan ve Türkmen, 2011: 51).

Toplumsal ve örgütsel yaşamın bir gerçeği olan stresin, performans açısından çalışanları, yapı ve işleyiş açısından örgütleri, nitelik açısından da yaşamı zayıflatan ve tükenmişliğe neden olan bir etkisi mevcuttur (Yıldırım, Taşmektepligil, Üzüm ve Bulut, 2011: 104).

Stres kelimesi Latince kökenli "estricia" sözcüğünden gelmektedir (Ertekin, 1993: 148). Stres, 17. yüzyılda “felaket, bela, musibet, dert, keder” gibi anlamlarda kullanılmışken; 18. ve 19. yüzyıllarda kavrama yüklenen mana değişerek “güç, baskı, zor” gibi anlamlarda objelere, kişiye, organa veya ruhsal yapıya yönelik zorlamaları ifade etmek için kullanılmıştır (Demirci, Engin, Bakay ve Yakut, 2013: 289). Bununla ilişkili olarak da stres, bu tür güçlerin etkisiyle nesne ve kişinin biçiminin bozulmasına, çarpıtılmasına karşı gösterilen bir direnç anlamını kazanmaya başlamıştır (Baltaş ve Baltaş, 1992: 292).

Çin uygarlığı içinde de stres kelimesi “tehlike” ve “fırsat” kelimelerinin sembollerinin karışımı olarak tanımlanmıştır. Stres, bu iki kavramın paylaşılmasıyla oluşmaktadır (Gökdeniz, 2005: 174). Streste aşılması gereken zorluklarla birlikte, bu zorluklar ve gerginliklerin aşılması durumunda elde edilecek yeni fırsatlar ve kazançlar mevcuttur (Eren Gümüştekin ve Gültekin, 2010: 3).

Bilim dünyasında stres sözcüğünün kullanımı ilk kez 17. yüzyılda “elastiki nesne ve ona uygulanan dış güç arasındaki ilişki” yi açıklamak maksadıyla fizikçi Robert Hook tarafından gerçekleştirilmiştir (Aydın, 2004: 51). Yüz yıl kadar sonra bir başka fizikçi olan Thomas Young ise, bunu bir formül üzerinde göstermiştir. Young stresi, “maddenin kendi içinde olan bir güç ya da dirençtir” diye ifade etmiştir. Buna göre, maddenin kendi üzerinde uygulanan dış güce gösterdiği tepki, sahip olduğu direnç oranında olmaktadır (Tutar, 2007: 188).

Stres kavram olarak; tıp, mühendislik, örgütsel psikoloji, örgütsel davranış gibi pek çok bilim dalının araştırma alanında yer alan bir kavramdır (Serinkan, Kaymakçı, Alişan, Avcık, 2012: 23). Önceleri fizik ve mühendislik bilimlerinde yer verilen, sonra tıp, biyoloji, psikoloji ve yönetim bilimlerinde de görülen stres kavramı, Hans Selye' nin çalışmalarıyla netlik kazanmış ve endüstri toplumlarındaki hızlı değişimlerin insanlar üzerinde oluşturduğu etkiler sebebiyle ilgi odağı haline gelmiştir (Gökgöz, 2013: 4). Esasında duygusal tepkilerin hastalıklara yol açabilecek fiziksel değişmelerle olan ilgisini ilk inceleyen 1914 yılında Walter Cannon olmuştur. Cannon' a göre stresin tanımı, “istenmeyen çevresel etkenlerden dolayı bozulan fizyolojik iç dengeyi yeniden kazanmak için gerekli olan fizyolojik uyarınlardır” şeklindedir (Aydın, 2004: 51).

Stresin bilinen anlamı ile ilk kez tanımlanması bilim adamı Hans Selye tarafından 1930' larda yapılmıştır. Selye stresi; “bireyin herhangi bir fiziksel veya psikolojik uyarıcı karşısında gerekli uyumu sağlayabilmek için ruhsal ve bedensel olarak harekete geçmesi, tepki göstermesi” şeklinde tanımlamıştır (Koçyiğit, Bal ve Öztürk, 2010: 255). 1950 yılında yaptığı bir çalışmanın ardından stres kavramını, organizmanın içinde bulunduğu çevreye karşı aldığı bir durum olarak ifade etmiştir (Güçlü, 2001: 92). Birbirinden ayırdığı stres ve stresör kavramlarını ifade ederken de; organizmanın tepki vermesine yol açan çevresel uyarıcıyı stresör, baskı ve istekler karşısında gösterilen ve belirgin olmayan tepkiyi de stres olarak tanımlamıştır (Erdal, 2009: 3). Fiziksel, psikolojik veya davranışsal yönlü olabilen stresörler; organizmanın dengesini bozabilecek unsurlardır (Aydın, 2004: 51). Hans Selye' ye göre, gerek olumlu gerek olumsuz olsun, organizma dış isteklere karşı mutlaka bir tepki göstermektedir. Stres kaynağı farklılaşsa da gösterilen biyolojik tepki aynı kalmaktadır (Aksoy ve Kutluca, 2005: 459).

Arthur Rowshan, bireyin stres karşısında gösterdiği tepkileri “HERO” prensibiyle açıklamış ve bu doğrultuda stresi dört aşamada değerlendirmiş ve açıklamıştır (Koç, 2009: 4). Burada HERO (kahraman) kelimesindeki her bir harf İngilizce bir kelimeye karşılık gelmektedir. Açılımları kısaca şöyledir (Özmutaf, 2006: 75) :

H (happening) : Stresin oluştuğu aşamadır.

E (evaluation) : Bu aşamada, birey stresi değerlendirmektedir.

R (response) : Birey, savaşma ya da kaçma yolunu seçerek strese tepki vermektedir.

O (outcome) : Bireyin sonuçla karşılaşma aşamasıdır.

Lazarus stresi "insanlar üzerinde fizyolojik, sosyal ve psikolojik sistemlerde rahatsızlık yaratabilecek aşırı taleplerin sonucudur" olarak tanımlamıştır (Gökdeniz, 2005: 174).

Ivancevich ve Matteson, stresi basit olarak "organizmanın çevreyle olan etkileşimi" olarak ifade etmişlerdir. Fakat daha sonraları detaylı olarak: "Birey üzerinde özel fiziksel veya / ve psikolojik etkiler yaratan herhangi bir dış faaliyet, durum veya olay sonucu olan ve bireysel nitelikler ve / veya psikolojik süreçlerle ortaya konan bir uyum tepkisidir" şeklinde bir tanım yapmışlardır (Ivancevich ve Matteson, 1980' den aktaran Güney, 2000: 428) .

Günümüzde en çok kullanılan, Ivancevich, Gibson ve Donelly' nin geliştirdiği tanımda stres; bireysel farklar ve psikolojik süreçler vasıtasıyla gösterilen uyumsal bir davranış olarak kabul edilmekte ve birey üzerinde aşırı psikolojik ve fiziksel baskılar oluşturan herhangi bir dış ve iç hareket, olay veya durumun organizmada gözlemlenen sonucu olarak ifade edilmektedir (Kaya, Güzel ve Çubukçu, 2011: 53-54).

1.1.1. Örgütsel Stres

İş stresi ve mesleki stres olarak da nitelendirilen örgütsel stres, örgütle ya da işle alakalı herhangi bir beklentiye karşı bireysel enerjinin harekete geçmesi olarak ifade edilmektedir (Güner, Çiçek ve Can, 2014: 60). Örgütsel stres, bireyleri normal işlevlerinden farklılaşmaya zorlayan değişmeler tarafından belirlenen ve onların işlerinin ve diğer insanlarla etkileşimlerinin kaynaklık ettiği bir durum olarak (Serinkan ve diğerleri, 2012: 23) veya çalışan ve çevresi arasındaki etkileşim neticesinde meydana gelen gerilim durumu olarak da tanımlanabilmektedir (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239).

Çalışanın yetenek, beceri ya da gereksinimleri ile uyuşmayan koşulların varlığı, bireyde iş stresine sebep olabilmektedir (Küçük, 2015: 369-370). Bireyin iş yaşamında karşılaştığı sorunların üstesinden gelmesi ve bu sorunlarla nasıl baş edeceğini düşünmesi, birey üzerinde stres oluşturan sebeplerin başında yer almaktadır (Akcan, Ünsar ve Küçükkancabaş, 2014: 55). Çalışma yaşamındaki kaçınılmaz bir deneyim olan

iş stresinin sıklığı ve süresi, bireyin baş edebilme gücünden fazla olduğunda problemler baş göstermeye başlamaktadır (Tel, Karadağ, Tel ve Aydın, 2003: 13). Örgütsel stresin, bireyin sağlığı ve günlük fonksiyonları üzerinde geniş kapsamlı ve olumsuz bir etkisi vardır (Uzun ve Yiğit, 2011: 183). Ayrıca iş yaşamındaki stres unsurlarının, insanlar arası ilişkileri bozmakta ve iş verimliliğini düşürmekte de etkileri mevcuttur (Serinken, Tomruk, Erdur, Soysal, Çımrın, 2003: 49). Araştırmalarla, mesleki stresin çalışanların bedensel ve fiziksel sağlıkları üzerinde olumsuz etkiler bırakarak örgüte katkılarını azalttığı, işe devamsızlık ile işten ayrılma oranlarını arttırdığı, tüm bunların örgütün etkililiğini azalttığı ve de stresli çalışanların diğer çalışanlara da zarar verebildiği belirtilmektedir (Demirel, 2013: 223).

İş stresi çalışanları farklı düzeylerde etkilemekle birlikte birine göre stres sebebi olan bir durumu başkası stres sebebi olarak görmeyebilmektedir (Yüksel, 2014: 118). İşle ilgili gerilimlerin varlığı, yüksek başarı güdüsü olan biri için onun başarı güdüsünü kamçılayıcı bir güçken, bu durumla başa çıkabilmede yetersizlik yaşayan biri için ise stres unsuru olabilmektedir (Aydın, Üçüncü ve Taşdemir, 2011: 389). İş arkadaşları arasındaki çatışma, iş doyumsuzluğu, yönetici ile çatışma, işteki sorumlulukların çalışanın taşıyabileceğinden fazla olması, toplumsal desteğin az oluşu, iş beklentilerinin belirsizliği ve zaman baskısı, iş stresine kaynaklık edebilecek unsurlardandır. Bazı çalışanları strese iten sebepler ise; onlardan işlerinde beklenen performansı göstermek için gereken eğitimi almadıklarını öne sürmeleri veya yaptıkları işlerin becerilerini kullanmaya izin vermediğini düşünmeleridir (İştar, 2012: 2). Birçok değişik psikososyal tehlikenin bir araya gelmesi iş stresine yol açabilmektedir. Psikososyal tehlikeler iş stresine, iş stresi de fiziksel ve psikolojik hastalıklara neden olabilmektedir (Vatansever, 2014: 126).

1.1.2. Olumlu ve Olumsuz Stres

Stresin, kendi iç dinamizmi içinde, günümüz insanının hedeflerinde, hayallerinde, yaşantısında, tercihlerinde doğrudan veya dolaylı olarak, olumlu veya olumsuz bir biçimde etkisi mevcuttur (Ural, 2010: 84).

Genellikle stresten bahsedilmesi halinde sıkıntı, bunaltı kastedilse de stresin bazen iyilik durumlarına da yol açtığı görülmektedir (Hatungil, 2008: 2). Stresin kişiyi zora sokan, uyumunu tehlikeye atan, acı ve bunaltı veren olumsuz özelliklerinin yanında; başa çıkıldığında da kişiyi ileriye, mutluluğa, başarıya götüren olumlu bir

özelliği de vardır (Tuğrul, 2000: 13). Stres, uygun nitelikte ve yoğunlukta olduğunda kişiyi geliştiren, onu harekete geçiren, deneyim kazandıran ve güçlendiren bir uyarıcı olmaktadır. Evlilik, mesleki anlamda yükselme, yeni bir şeye sahip olma vb. olayların yaşattığı stres olumlu örnek olarak gösterilebilmektedir (Er ve Kaya, 2014: 2). Ölüm, işsiz kalmak, meslekte gereken ilerlemeyi sağlayamamak gibi kısıtlamalar ve kayıplar ise olumsuz strese örnek olarak verilebilmektedir. Olumlu stres kişiyi güdüleyip teşvik etmekte iken, olumsuz stres ruhsal ve bedensel açıdan zarar verici sonuçlara yol açmaktadır (Ataman, 2001: 483).

Herkes için değişebilen, olumlu seviyedeki stres, bireyin içindeki enerjinin açığa çıkmasında en önemli aracı rolüne sahip olabilmektedir (Tutar, 2007: 262). Stres; olumlu anlamda, bize tehdide karşı gerekli tepki ve çözümü göstermekte iken olumsuz anlamda ise, verimliliği azaltmada ve hedeflerimize ulaşma yolunda önümüze engeller çıkarma açısından önemli bir rol oynayabilmektedir (Küçük, 2015: 369).

1.2. Stresin Belirtileri

Bireyler, karşılaştıkları stres unsuru olabilecek olaylar karşısında, kişilik özelliklerinin ve olayları algılayışlarının da etkisiyle stres yaşayabilir ve zaman içerisinde mevcut streslerini yansıtan çeşitli belirtiler göstermeye başlayabilirler.

Stres belirtileri; fiziksel, psikolojik ve davranışsal değişikliklere bağlı olmak suretiyle üç farklı şekilde görülebilmektedir:

Fiziksel Belirtiler: Zararlı unsurlar, organizmanın belirli istemlerinde ve işlevlerinde değişikliklere sebep olmakta; bu değişikliklerin farklı evreleri ise, çeşitli belirtilerin ve yakınmaların kendini göstermesinde rol oynamaktadır. Fiziksel belirtiler; tansiyon yükselmesi, sindirim bozukluğu, nefes darlığı, baş ağrısı, alerji ve mide bulantısı (Sökmen, 2005: 5), yerinde duramama, yorgunluk, kas ağrısı, ellerde titreme (<http://saglikloji.com/stres-belirtileri-stres-nedir-stres-yonetimi/> , erişim tarihi: 27. 12. 2016), mide bozulması, ishal, kabızlık, sürekli olarak grip, nezle ve enfeksiyon kapma, cinsel istekte ve aktivitede azalma, soğuk ya da terli eller ve ayaklar, sinirlilik, sallanma ve kulak çınlaması, ağızda kuruluk ve yutkunmada güçlük, diş gıcırdatma ve çenede sıkılık (<http://evdesifa.com/stresin-belirtileri-nelerdir/> , erişim tarihi: 27. 12. 2016) olarak kendini göstermektedir.

Psikolojik Belirtiler: Psikolojik belirtileri; gerginlik, geçimsizlik, sürekli endişe, yetersizlik duygusu, telaş, hayal kırıklığı (İştar, 2012: 6), konsantrasyon güçlüğü,

unutkanlık, sinirlilik ya da kontrolsüzlük duygusu, kendini üzüntülü, kızgın ya da zaman baskısı altında hissetme (http://www.pdgm.bilkent.edu.tr/stresle_basacikma.html erişim tarihi: 27.12. 2016) olarak ifade etmek mümkündür.

Davranışsal Belirtiler: Stres, kişi davranışlarında farklılıklar oluşturmakta ve bu farklılıklar da şu belirtiler ile kendini gösterebilmektedir: Bir maddeye aşırı düşkünlük (alkol, ilaç ya da yemek gibi), uykusuzluk ya da aşırı uyuma, gevşeme ya da sakinleşme açısından güçlükler, telaşla oradan oraya koşuşturmak, sosyal ortamlardan kaçınma, huzursuzluk, kızgınlık ya da sakarlık (Barut, Özkamalı ve Tıngır, 2010: 121).

1.3. Stres Sırasında Bedende Meydana Gelen Değişiklikler

Organizmanın stresörlere karşı gösterdiği tepkileri ilk olarak inceleyen, 19. yüzyılın ikinci yarısında Fransız fizyolog Claude BERNARD olmuştur. Bundan elli yıl sonra da Amerikalı fizyolog Walter Cannon' un yaptığı çalışmalar gündeme gelmiştir. Cannon' un organizmanın stresörlere karşı gösterdiği tepkileri incelerken öne sürdüğü “savaş veya kaç” (to fight or to flight) tepkisi günümüzde geçerliliğini sürdürmektedir (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2008: 300). Hem iç hem de dış dünyadaki dengeyi korumak suretiyle yeni duruma uyum sağlamayı isteyen canlı, tehlikeyle karşılaştığında başa çıkmayacağı durumlardan kaçıp; başa çıkabileceğini düşündüğü durumlar söz konusu olduğunda da savaşmayı seçmektedir (Özdemir, 2013: 14).

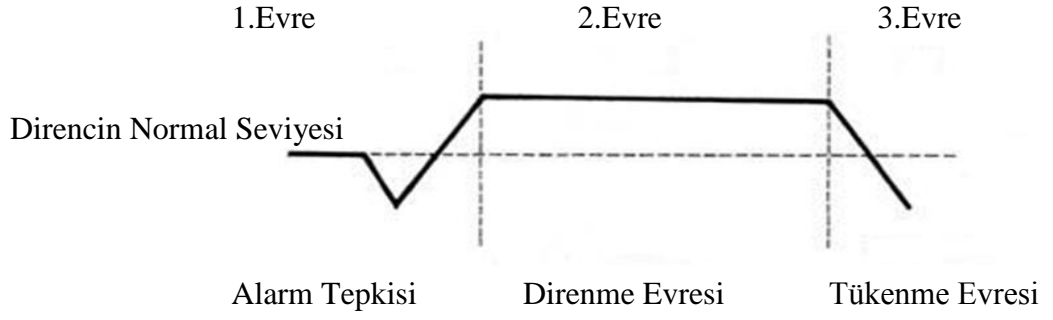
Doğada en basit organizmaların bile yaşamlarını devam ettirirken, içinde buldukları çevreden gelmekte olan ve hepsi birer saldırı olarak nitelendirilebilecek etkilere karşı tepki gösterdikleri görülmektedir. Bu konuyla ilgili önemli araştırmalar yapmış olan Selye, karmaşık organizmaların strese, yani diğer bir ifadeyle çevreden gelen baskılara uyum özelliklerini araştırmıştır (Tutar, 2007: 193-194). Vücudun stres tepkisinin belirli bir zaman içerisinde gerçekleştiğini ifade eden Selye, meydana gelen bütün fizyolojik değişimleri kapsayan bu mekanizmayı da *Genel Uyum Sendromu* (*General Adaptation Syndrome*) olarak isimlendirmiştir (Eroğlu, 2006: 405). Selye' nin genel adaptasyon sendromu, canlılığın ve organizmanın bütünlüğünün korunması amacıyla gerekli olan bir fizyolojik reaksiyon sendromudur (Hatungil, 2008: 3). Genel uyum sendromunu oluşturan üç farklı evre mevcuttur:

Alarm Aşaması: Alarm aşaması, kişinin öncelikle stresörü algıladığı aşamadır (Eryılmaz, 2009: 22). Bu aşamada stres kaynağını fark eden vücut, savaşmaya veya kaçmaya hazırlanmaktadır (Tutar, 2007: 249). Bu safhada, santral sinir sistemi (SSS)

harekete geçmekte; vücut, savunma sistemleri oluşturmaktadır. Stresör tarafından, hipofiz glandı ve sempatik sinir sistemi tetiklenmektedir (Arıbal Kocatürk, 2000: 49-50). Alarm aşamasında göz bebekleri genişlemekte, yüz solmakta, kalp atışları hızlanmakta, damarlar büzülmeğe, soğuk ter boşalmakta, kan şekeri yükselmekte, mide asit salgılaması artmaktadır (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2008: 301). Bu durumla başa çıkabilmek maksadıyla organizma aktif fizyolojik girişimlerde bulunmaktadır. Bu aşamada amaçlanan, mücadele etmek veya kaçmak suretiyle organizmayı korumaktır (Baltaş, 2004: 140).

Direnme aşaması: Bu evrede, dengeleyici kaynaklarını etkin bir şekilde kullanarak fizyolojik bütünlüğünü korumaya çalışan beden, değişikliklerin yarattığı baskı karşısında direnmektedir (Balcı, 2014: 10). Adrenal hormonlardan olan kortizol, norepinefrin (NE), epinefrin (E) bu safhada yüksek düzeyde salgılanmaktadır (Arıbal Kocatürk, 2000: 50). Savunma mekanizmaları harekete geçerek tehdit unsuru oluşturan olaya karşı koyabilmek maksadıyla enerji ve güç sağlamaktadır (Engin, Demirci ve Yeni, 2013: 291). Bu aşamada, kişi, artan enerjisinin ve hızlanan kan dolaşımının da yardımıyla stresle mücadelesini sürdürmektedir (Eryılmaz, 2009: 22). Ama esasında organizma yorulmakta ve içten içe direncini kaybetmektedir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 18). Bireyin stres oluşturan problemi etkili bir şekilde çözmesi durumunda ise, vücut alarm aşamasında maruz kaldığı zararları onarmakta ve vücudun verdiği tepkiler ortadan kalkmaktadır (Barut ve diğerleri, 2010: 121).

Tükenme Aşaması: Bu evrede, organizma stres baskısına dayanamadığından direncini kaybetmekte; alarm aşamasındaki bazı belirtiler tekrar ortaya çıkmakta ve hastalıklar kendini göstermekte (Dalyan, 2010: 6); beden ve ruh sağlığı olumsuz anlamda etkilenmektedir (Çebi ve Güleç Erdoğan, 2014: 27). Bu aşamada parasempatik sinir sistemi etkin bir durumdadır. Birey tükenmiş ve stres kaynağı da hala varlığını korumaktadır (Güçlü, 2001: 94).



Kaynak: (Eroğlu, 2006: 406).

Şekil 1. Selye' nin Genel Uyum Sendromu

Alarma geçme, direnme ve tükenme safhalarını yaşama biçimleri ve süreleri bireylerin her birinde farklılık göstermektedir (Ataman, 2001: 484).

1.4. Stres Kaynakları

Stres kaynakları, adından da anlaşılacağı üzere bireyde stres oluşumuna kaynaklık eden her türlü etkeni içeren ve stresör olarak ifade edilen bir kavramdır. Strese kaynaklık eden faktör, kimi zaman bireyin kendisiyken kimi zaman da bu, kişinin iş çevresi, ailesi veya fiziksel çevresi olabilmektedir.

1.4.1. Bireysel Stres Kaynakları

Bireyin kendisiyle alakalı stres kaynaklarının kişisel özellikleriyle ilgisi bulunmaktadır. Bireyin karşılaştığı olumsuz olaylar karşısında gösterdiği direnç, başarı ihtiyacı, sabırsızlık, rekabet etme isteği ve duygusal yapısı gibi etkenlerden her biri, kişisel stres kaynağı olarak kabul edilebilmektedir (Kaplanoğlu, 2014: 133). Örneğin; evlilik, evlilik sorunları, çocukların eğitim, sağlık vb. sorunları, boşanma, aileden birinin hastalanması, ölüm vb. gibi özel yaşamı ilgilendiren süreçler; kişilik yapısı, algılama farklılıkları, ekonomik sıkıntılar, yeni bir işe girme, başka bir yere taşınma, yaşam tarzı, yaş (özellikle menopoz, andropoz dönemleri, lohusalık ve ergenlik dönemleri gibi) vb. gibi süreçler stres sebebi olabilmektedir (Özdemir Yaylacı, 2005: 53). Stres altındaki bireylerin daha sağlıksız, motivasyonlarının ve üretkenliklerinin daha az olduğu görülmekte ve bu kişiler kendilerini daha az güvende hissetmektedirler (Aydın, Çolak, Balcı, Kartal, 2010: 54).

Demografik ve Algısal Değişiklikler: Stresin temelinde kişinin algılamasının ve deneyimlerinin değerlendirmesinin yattığını; deneyimlerine anlam veriş, değerlendiriş ve yönlendirişinin stresin azalması veya çoğalması hususunda temel unsur olduğunu söylemek mümkündür (Kaya, Genç, Kaya ve Pehlivan, 2007: 138). Bir olayın kendisinin nasıl gerçekleştiğinden ziyade birey tarafından nasıl algılandığı, yorumlandığı ve kişinin olay karşısında gösterdiği psikolojik savunması aracılığıyla olayla ne kadar başa çıkabildiği, o olayın stres oluşturan bir unsur olarak değerlendirilmesinde belirleyici olabilmektedir (Ayrancı ve Öge, 2011: 87).

Kişinin karşılaştığı bir durumun stres kaynağı olup olmadığı ve bunun üstesinden gelebilmesi hususunda kendini değerlendirmesinde; kişinin benlik saygısı, kişilik yapısı, içinde yaşadığı kültürel değerler, olayın olduğu bağlam, o andaki duygusal durumu, fiziksel özellikleri ve cinsiyeti gibi algısını etkileyebilecek tüm özelliklerini, önemli belirleyiciler olarak kabul etmek mümkündür (Çam ve Çakır, 2008: 23).

Farklı kişilerin aynı yoğunluktaki stresten etkilenişleri de farklı şekilde olmaktadır (Çelik, 1992: 84). Bireylerin bazılarının büyük yaşam stresleri karşısında başa çıkma durumları kolaylıkla gerçekleşirken, bazılarının ise daha ufak problemler karşısında bile başa çıkmada zorlanabildikleri görülebilmektedir (Türksoy, Şahin, Altıncı, Özgül, 2013: 79). Bu sebeple denilebilir ki, herhangi bir durumun memnuniyet verici mi yoksa stresli mi olduğuna, algılarına bağlı olarak kişinin kendisi karar vermektedir (Kaya ve Kaya, 2007: 45).

Bireyin gerek kendisinden gerek yakın çevresinden kaynaklanan unsurlar, stres kaynakları teşkil edebilecek sebepler arasında yer almaktadır. Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, sosyo ekonomik durum vs. gibi durumların örnek olarak verilebileceği bu faktörleri demografik faktörler olarak açıklamak mümkündür (Kesen ve Akyüz, 2015: 74). Örgüt ve toplumlarda demografik özelliklere bağlı olarak, inanç ve ahlaki değerler olarak ifade edilebilecek bazı değer sistemleri meydana gelmektedir (Korkmaz ve Ceylan, 2012: 316).

Yaş: Bireylerin gençliklerinde başarısız tecrübeler yaşamış olmaları, yaşlarının ilerlemesine bağlı olarak kendilerini bilgi ve yeterlilik açısından yetersiz görmelerine sebep olabilmektedir (Özmutaf, 2006: 77). Bireyin yaşlanması, onu çevresel ve psikolojik stresle başa çıkma gücü yönünden zayıf düşürmekte, beyni bilgiyi yeterince kullanamamakta ve vücudu da değişimlere cevap verecek kapasiteden mahrum

bulunmaktadır. Diğer bir deyişle, yaşın ilerlemesi stresi katlanılması zor bir olgu haline getirmektedir (Özen, 2011: 28-29). Çalışanların strese sebep olan yaşla ilgili sorunları genellikle orta yaş ve yaşlılık dönemlerinde artış göstermektedir. Bireylerin fiziksel ve zihinsel yönden gerilemesine sebep olan ve bir daha yerine gelemeyecek olan bireysel değişimleri, bu dönemlerde gerçekleşmektedir (Kurşun, 2014: 15). Özellikle kadınlarda menopoz, erkeklerde ise andropoz dönemlerinin etkisiyle bir takım hormonal değişikliklerin gerçekleşmesi, eski fiziksel ve zihinsel dengenin bozulması sebebiyle, çalışanların hayatlarında giderek artan duygusal sorun ve hayal kırıklıkları görülmektedir (İlter, 2014: 22). Çalışanların yaşlanması, onları genç çalışanlara göre zihinsel ve fiziksel açıdan daha çok yormakta, buna bağlı olarak da bu kişilerde görülen hayal kırıklığı, kendine olan güven eksikliği gibi olumsuz durumlar stres kaynağı olarak ön plana çıkabilmektedir (Balcı, 2014: 29).

Cinsiyet: Strese sebep olan diğer bir değişken cinsiyettir. Özellikle son yıllarda erkeklerin egemen olduğu alanlarda kadınların da çalışmaya başlamasıyla beraber, kadınlar erkek çalışanlara nazaran daha fazla bir strese maruz kalabilmektedir (İlter, 2014: 22). Toplumun geleneksel yapısından dolayı kadına biçilen rollerin de etkisiyle kadının ev ortamında üstlendiği ağır yüke ilave olarak iş yaşamının getirdiği yük de eklenince stres kadınlar için kaçınılmaz bir durum olarak ortaya çıkmaktadır (Barut ve diğerleri, 2010: 123). Cinsiyet ayrımcılığı, cinsel taciz, psikolojik ve fiziksel şiddet, aile yaşamındaki sorumlulukları ile iş yaşamının getirdiği sorumlulukların çatışması, psikolojik baskı ve benzeri durumlar kadın çalışanları iş ortamında etkileyen stres kaynakları olarak ifade edilebilmektedir (Kurşun, 2014: 16).

Medeni Durum: Evli kadınların daha fazla sorumluluk üstlenmesi, boşanma, eşin hastalanması, eşin ölümü strese sebebiyet verebilecek unsurlar olabilmektedir. Bunun yanında olumlu bir evlilik süreci yaşayan bireylerin, bekar olan bireylere göre stres seviyesi daha düşük olarak gözlemlenmektedir (Özmutaf, 2006: 77).

Bekarlar, evlilere nazaran gelecek hakkında daha fazla kuşku duymaktayken buna karşın evle ilgili ve aile bireyleriyle alakalı problemleri ise daha az yaşamaktadırlar (Bilecen, 2007: 42).

Eğitim Düzeyi: Üniversite mezunlarının, ilköğretim ve lise mezunlarına oranla daha fazla yıpranmalarına karşın; eğitim düzeyi, bilgi ve tecrübenin artışıyla birlikte stresle baş edebilmenin kolaylaştığı görülmektedir (Özmutaf, 2006: 77).

Bireyin işinden beklentilerini karşılama ve daha fazla tatmin duygusu yaşatacak iş imkanları ortaya çıkarmasına bağlı olarak eğitim, olumlu duyguları arttıran; beklentilerin karşılanmaması durumunda ise olumlu duyguları azaltan bir rol üstlenmektedir (Akyıl, 2013: 13).

Yaşam Tarzı: Strese sebep olan unsurlardan biri de bireyin içinde bulunduğu yaşam tarzıdır. Birey doğal yaşam tarzından ne kadar uzaklaşır bir takım saplantılara ne kadar yönelirse, stres ortamını da o ölçüde kendisi için yaratmış olur. Özellikle içki, sigara, uyuşturucu ya da ilaçlara meyilli olma vücut üzerinde anormal uyarıcı etkilere sebep olmaktadır (Erdal, 2011: 12). Bunların yanında hızlı yaşam, her gün her gece değişik ortamlarda bulunmak, uyku düzeninin bozulması da vücut direncini kırarak strese kaynaklık edebilecek unsurlardır (Koşoçaydan, 2011: 27).

Kişilik Özellikleri, A ve B Tipi Davranış Biçimi: Bir bireyin duyuş, düşünüş, davranış biçimlerini etkileyen unsurların kendine has görüntüsü, kişilik olarak ifade edilmektedir (Yelboğa, 2006: 198). Bu ifade bir bireyin bütün ilgilerinin, tutumlarının, yeteneklerinin, konuşma tarzının, dış görünüşünün ve çevresine uyum biçiminin özelliklerini içeren bir ifadedir (Durna, 2005: 276).

Bireye ait kimlik ve kişilik stres ile paralellik göstermektedir. Sosyal çevresiyle olan uyum ve ilişkileri bir bireyin kişiliğini etkileyen en önemli etkenlerdendir (Özdemir Ece, 2016: 42). Stres kaynağının etkisini belirleyen unsur, bireylerin kişilik yapılarıdır (Özcan, Ünal ve Çakıcı, 2015: 126). Strese karşı dirençleri daha yüksek, buna bağlı olarak da stres düzeyleri daha düşük olan bireyler yeni durumlara uyum sağlama kabiliyeti yüksek olan kişilerdir (Ercan ve Şar, 2004: 220). Kişilik ve stres üzerine yapılan çalışmalar, dışadönük kişilik özelliği yüksek bireylerin stresle başa çıkma düzeylerinin daha iyi ve stres yaratabilecek yaşam olaylarına karşı da daha olumlu yaklaşımlar sergilediklerini göstermektedir (Tazegül, 2015: 455). Bireylerin olumlu kişilik özelliklerine ve yapısına sahip olmaları durumunda, stresli durumlarla daha nadir karşılaşmaları söz konusu olmaktadır (Türksoy ve diğerleri, 2013: 79).

1974 yılında (bazı kaynaklarda 1950' li yıllar belirtilmiştir) Ray Rosenman ve Meyer Friedman adlı iki kardiyolog tarafından, kişilik analizi ve stres ilişkisi üzerine ilk ciddi çalışma gerçekleştirilmiştir (Yıldırım, Tektüfekçi ve Çukacı, 2004: 4). Kan basıncı, kolesterol ya da yaş gibi geleneksel faktörlerin kalp hastalıklarını açıklamada yetersiz kaldığını gören bu bilim adamları, bu sebeple çalışmalarını ilerleterek kalp hastalıkları ile yakından alakalı olduğunu gördükleri bazı davranış tarzları

tanımlamışlardır (Can, Aşan ve Aydın, 2006: 248). Çalışmalarında, A ve B tipi olarak ifade ettikleri kişiliklere yönelik çeşitli özellikler belirtmişlerdir (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2008: 306). Buna göre; stresin, A tipi kişilik özelliklerine sahip bireyleri B tipli olanlara kıyasla daha fazla etkilediği saptanmıştır (Gamsız, Yazıcı ve Altun, 2013: 1477).

Bunların yanında, insanların iki kişilik tipinin özelliklerini de ortak taşıyabildikleri bir başka kişilik tipi de vardır ki, bu da karma kişilik tipi olarak tanımlanmaktadır (Koç, 2009: 18).

A Tipi Kişilik Özelliği: Bu tip kişilik özelliklerine sahip olan bireyler; yoğun dürtüleri olan, saldırgan, ihtirashlı, rekabetçi, yapılması gereken birçok işin baskısını üzerlerinde hisseden ve zamana karşı yarış halinde olan bireylerdir (Baltaş ve Baltaş, 1992: 140). Bu özellikler Kuzey Amerika kültüründe üst seviyede ödüllendirilmekte, olumlu bir şekilde, tutku ve maddi şeylerin başarılı bir şekilde elde edilmesi ile birlikte düşünülmektedir (Robbins ve Judge, 2013: 143).

Çocukluk döneminden itibaren gösterilmeye başlandığı ifade edilen A tipi kişilik özelliklerinde, çocuklar ve yetişkinlerin gösterdiği özellikler bakımından benzerlikler söz konusu olmaktadır (Ocak ve Güler, 2013: 138).

Kanındaki kolesterol oranının yüksekliğine bağlı olarak A tipi kişilik özelliği gösteren bireylerin, kalp krizi geçirme riskinin yüksek olmasından bahsedilebilmektedir (Mavili Aktaş, 2001: 31). Kardiyolog olan Meyer Friedman ve Ray Rosenman tarafından 3500 kişi üzerinde on yıllık bir süreçte gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda; A tipi kişilik özelliğine sahip işgörenlerin B tipi kişilik yapısına sahip işgörelere kıyasla kalp hastalıklarına yakalanma olasılığının üç kat daha fazla olduğu ortaya konmuştur (Yüksel, 2014: 121).

A tipi kişilik özellikleri gösteren bireyler, çoğunlukla kendilerinin de farkında olmadıkları duygusal tükenme, kendine zarar verme eğilimi, tehlike ve aşırı riske girme gibi bazı saklı özelliklere sahip olmaktadır (Durna, 2005: 278).

B Tipi Kişilik Özelliği: Bu tip kişilik özelliğine sahip bireyler; hiçbir zaman, zamana karşı yarışma hissi ve o hissin yanında gelen sabırsızlık duygusundan dolayı ıstırap çekmemekte, suçluluk duymadan rahat davranabilmekte ve buna benzer tutum ve davranışlara sahip olmaktadır (Robbins ve Judge, 2013: 143). B tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler, A tiplerinin küçük ayrıntılara takıldığı yerlerde, olaylara daha farklı açılardan bakabilmektedirler (Tutar, 2007: 217-218). Bu tip kişilik

özelliklerine sahip kişilerdeki temel özellikler; zaman ve başarı ile ilgilenmemek, işte kalite aramak, başkalarıyla yarışmamak, kendisinden emin, sağlığına düşkün ve boş vakti bol olmak, her şeyi olduğu gibi kabul etmek, herkesle dostluk içinde olmak, çevreye açık olmak ve sosyal yaşamı sevmektir (Mavili Aktaş, 2001: 31). B tipi kişilik özelliklerine sahip olan bireyler kolay yaşamaktadırlar. Oldukça açık ve rahat davranan bu bireylere, başarı fazla bir şey vermemekte; başkaları ile yarış halinde olmamaktadırlar. Konuşmaları bile daha rahat ve sakin bir tempodadır. Bu tipteki bireyler, kendisinden ve çevresinden emin olan tipteki kimselerdir (Güney, 2000: 446). Stresten kaçınmak için boş vermeyi öğrenmiş olan bu tipteki insanlar, strese uyum sağlamak yerine de streslerini yönetme yolunu tercih etmektedirler (Braham, 2004: 177).

Ülkemizde stres konusunda gerçekleştirilen bilimsel araştırmalar yoluyla, stresle mücadeleyi zorlaştıran kişilik özellikleri şu şekilde ifade edilmiştir (Ercan ve Şar, 2004: 221):

- Baskın düşmanlık duygularına sahip olan kişiler,
- Her konuda kendine bir suçluluk payı çıkaran kişiler,
- Aşırı duyarlılığa sahip ve duygusal tepkileri önde olan kişiler,
- Baskın kişilik özelliği ben merkezci olarak adlandırılan egoist kişiler,
- Olayları sadece çok iyi ya da çok kötü bulan kişiler,
- Çocuksu olarak bilinen kişiler,
- Çevreleriyle etkileşimlerinde ve ilişkilerinde eksik kalan kişiler.

Aile Hayatı: Bir aileye mensup bireylerin birbirleriyle olan ilişkileri, herhangi bir olayda birbirlerine karşı takındığı tavırlar, gösterdiği davranışlar; o ailenin hayatı içerisinde stres yaratıcı etkiler yapabilmektedir. Aile içerisindeki herhangi bir bireyin yargılamaya, denetlemeye ve üstünlük belirtmeye yönelik tavırları, “kötü” , “yanlış” , “ayıp” biçimindeki yaklaşımları, aile ilişkisi içerisinde bu tavrın yöneldiği diğer bireylerin daha yetersiz olduğu varsayımına dayandığı için, aile üyeleri arasında hem sürekli bir gerginliğin oluşmasına yol açmakta hem de gelecek günlerde benzer sürtüşme tohumlarının atılmasına neden olabilmektedir (<http://www.psikodestek.com/tag/stresin-etkileri>, erişim tarihi: 13.01.2017).

Bireylerin iş ve aile hayatında üstlendiği sorumluluklar ayrı ayrı öneme sahip olmakla birlikte birbirinden etkilenen önemli değişkenler olarak karşımıza çıkmaktadır (Tekingündüz, Kurtuldu ve Öksüz, 2015: 29). Özellikle iş ve ev yaşamı arasında bir

denge kuramamak, ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları problemleri birbirlerine yansıtmak ve sosyal destekten yoksun kalmak çalışanlar açısından stres yaratabilmektedir (Yüksel, 2014: 121). Bunlarla birlikte, önemli bir stres kaynağı olarak karşımıza çıkan aile hayatı, bireylerin sorunlarıyla başa çıkmalarında bir sosyal destek aracı olarak da önemli bir yardımcı olabilmektedir (Baki, 2011: 15).

Kişinin Farklı Roller Olması: Sosyal bir varlık olan insan, yaşamı boyunca gerek etkileşimde bulunduğu toplum içerisinde, gerek ayrılmaz parçası olduğu ailesi içerisinde ve gerekse de hayatının devamını sağlamak için çalışmak zorunda olduğu örgütler içerisinde birçok farklı rolü aynı anda yüklenmek zorunda kalmaktadır. Bunun sonucu olarak da birey bir rolünü yerine getirirken diğer bir rolü nedeniyle karşılaştığı bir takım beklentilerden dolayı stres yaşayabilmektedir. Birbirinden tamamen farklı rollerin çatışmasıyla bireyde ortaya çıkan stres, bireyi yıpratmasının yanında bunun uzantısı olarak da örgütün verimliliğinde de ciddi sorunların ortaya çıkmasına neden olacaktır (Can ve diğerleri, 2006: 248).

Engellenme: Bireylerde mide rahatsızlığı, çabuk kızma ve alınganlık gibi tepkilerin oluşmasına neden olan engellenme; bireyin varmayı çok istediği bir hedefe varamadan önünün kesilmesiyle ortaya çıkmaktadır (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 278). Engellenmişlik; kaygı, çatışma gibi duygularla birlikte daha da ağırlaşmaktadır. Ağırlaşan ve kronikleşen engellenme duygusu bireyi uyumsuzluğa götürmektedir (Başaran, 2000: 171).

Engellenmeye karşı gösterilen tepkileri, savunma mekanizması olarak ifade etmek mümkündür. Vücut, engellenmenin psikolojik etkilerine karşı kendini korumak amacıyla savunmayı öğrenmektedir. Engellenme, stres yaratan kaynakların en önemlilerinden biri olduğu için, birey bu duruma karşı gösterilen savunma mekanizmalarını kendisini stresten korumaya yarayacak bir araç olarak kullanmaktadır (Özen, 2011: 28). Engellenen kaynağa devamlı saldırı halinde olmak, suçu başkalarına yıkmak, ulaşmak istenilen amaca körü körüne sarılmak; engellenme karşısında bireyin tepki olarak gösterdiği davranışlar arasında sayılabilmektedir. Bu türden davranışlar kişinin hem sağlığını hem de psikolojisini olumsuz yönde etkilemektedir (Erdal, 2009: 12).

Yaşam ve Kariyer Değişiklikleri: Bireyler yaşamlarını sürdürürken sürekli farklı olaylarla karşılaşmakta, karşılaşılan bu olaylar da bireyin yaşamını yavaş veya çok ani bir şekilde değişime uğratabilmektedir. İster çok ani olsun isterse de zamanla oluşsun, tüm bu değişimler birey üzerinde stres yaratıcı etkiler yapabilmektedir.

Aynı durumlar kariyer değişiklikleri için de söz konusu olabilmektedir. Yeni bir işe başlayan bireylerde alınan yeni sorumluluklar stres oluşturabilmektedir. Aynı şekilde; kapasitesinin yetersiz kalacağını düşündüğü bir iş, terfi olanakları veya kapasitesini yeterince kullanamayacağını düşündüğü bir iş de kişiye stres yaşatabilmektedir. Yaşam değişiklikleri ile oluşan stres değerleri Tablo 1’deki gibi gösterilebilmektedir (Can ve diğerleri, 2006: 250):

Tablo 1. Yaşam Değişikliklerinin Stres Değerleri

Sıra	Olaylar	Değerler
1	Eşlerden birinin ölümü	100
2	Boşanma	73
3	Ayrı yaşama	65
4	Hapsolme	63
5	Aile üyelerinden birinin ölümü	63
6	Önemli bir yaralanma veya hastalanma	53
7	Evlenme	50
8	İşten atılma	47
9	Eşle barışma	45
10	Emeklilik	45
11	Aileden bir kişinin sağlığındaki ciddi değişme	44
12	Hamilelik	40
13	Cinsel sorunlar	39
14	Aileye yeni birinin katılması	39
15	İşin yeniden düzenlenmesi	39
16	Finansal durumdaki değişmeler	38
17	Yakın arkadaşlardan birinin ölümü	37
18	İşteki değişiklik	36
19	Eşle tartışma sayısında değişiklik	35
20	Fazla miktarda borçlanma	31
21	Borcun ya da ipoteğin düşmesi	30
22	İşteki sorumlulukların değişmesi	29
23	Çocukların evden ayrılması	29
24	Eşin ailesi ile ilgili sıkıntılar	29
25	Önemli kişisel başarılar	28
26	Eşin işe girmesi ya da işten ayrılması	26
27	Okula başlama ya da okuldan ayrılma	26
28	Yaşam koşullarında değişiklik	25
29	Kişisel alışkanlıkların değiştirilmesi	24
30	Patronla ilgili sorunlar	23
31	Çalışma saati ve koşullarındaki değişiklikler	20
32	Taşınma	20
33	Okul değiştirme	20
34	Boş zaman faaliyetlerindeki değişiklikler	19
35	Dini faaliyetlerdeki değişiklikler	19
36	Sosyal faaliyetlerdeki değişiklikler	18
37	Küçük miktarda borçlanma	17
38	Uyku alışkanlıklarındaki değişiklikler	16
39	Aile ile birlikte olma sayısındaki değişiklikler	15
40	Yeme alışkanlıklarındaki değişiklikler	15
41	Tatil	13
42	Noel tatili veya dini bayramlar	12
43	Küçük kanuni ihlaller	11

Kaynak: (Can ve diğerleri, 2006: 251).

1.4.2. Genel Çevresel Stres Kaynakları

Bireye stres yaşıtan unsurlar, bazen bireyin kendisinin dışında kalan çevreden de kaynağını alabilmektedir. Öyle ki; bireyin ülkesinde veya dünyada yaşanan her türlü ekonomik, politik gelişmeler ve belirsizlikler; teknolojik değişimler; ait olduğu toplumdaki sosyal ve kültürel değişimler bireyin yaşamını doğrudan etkilemekte ve bu değişimlere çoğu zaman uyum sağlayamayan bireyler, yoğun olarak strese maruz kalabilmektedirler.

Ekonomik Belirsizlikler: İş yaşamındaki değişiklikler sonucunda ekonomik belirsizlikler ortaya çıkmakta ve ekonomik dalgalanmalar da işsizliği doğurmaktadır (Yıldırım ve diğerleri, 2004: 6). Ülke ve dünya ekonomisinde yaşanan krizler, artan işsizlik, yüksek enflasyon, yüksek faiz gibi kişinin yaşamını devam ettirmesini zorlaştıran belirsizlik ortamları, kişilerde tehlike ve korkuların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Eren, 2010: 299). İşletme sahipleri ve yöneticiler; maliyetlerin artması, pazar daralması, ödeme ve tahsilat güçlükleri gibi durumlarla karşı karşıya kalırken; çalışanlar ise işsizlik, düşük ücret gibi konulara bağlı olarak endişeli bir sürece doğru yol almaktadırlar. Bu sebepler, gerek yöneticiler gerekse çalışanlar için ekonomik belirsizliklerin yaşandığı dönemlerde stres yaratabilmektedirler (Kaya ve Kaya, 2007: 49) .

Siyasi ve Politik Belirsizlikler: Politik belirsizlikler, iktidar değişimleri, darbe söylentileri ve bu gibi güvensizlikler bireylerde stres oluşturabilmektedir (Türk, Eroğlu ve Türk, 2008: 7). Yeni gelen iktidar ya da liderlerin politik, ekonomik, yasal veya toplumsal açıdan nasıl değişikliklere gidecekleri tam olarak bilinemediğinden, bu tür durumlarda bireylerin stresle karşı karşıya kalma durumları daha fazla olabilmektedir (Can ve diğerleri, 2006: 243).

Hukukun üstünlüğünün kabul görmediği, yerleşmiş bir demokrasi anlayışına sahip olmayan toplumlarda siyasi istikrardan bahsetmek mümkün olamamaktadır. Demokrasinin bütün kurum ve kavramlarının anayasal güçler tarafından güvence altına alınmadığı durumlar; bireylerin ait olma ihtiyaçlarını tatmin edememesine, bu tatminsizlik durumu da bireylerin stres yaşamasına sebep olacaktır (Haşit ve Yaşar, 2015: 12).

Sosyal ve Kültürel Değişmeler: Küreselleşmenin, gelişen sanayi ve teknolojinin de etkisiyle, günümüzde dünyanın bir köşesinde gerçekleşen bir durum veya değişim çok kısa bir sürede bütün dünyayı etkilemekte, bu değişme ve

gelişmelerin gerisinde kalan insanlar gerek bireysel olarak gerek toplumsal olarak bunlara uyum sağlayabilmek için zaman ve çaba gereksinimi duymaktadırlar. Aynı şekilde, aynı ülkenin farklı şehirlerinde veya aynı şehrin farklı bölümlerinde değişimle karşılaşan insanlar için de bu geçerlidir. Bireyin bugüne kadar ait olduğu kültüre, sahip olduğu düşüncelere, yaşam tarzına, kişilik yapısına veya yaşına uygun görmediği için uyum sürecinde zorluk çektiği durumların var olması, birey üzerinde stres yaratmaktadır.

Çok kısa bir süre içerisinde geleneksel toplum yapısından çağdaş bir topluma dönüşme zorunluluğunun bireyler üzerinde baskı yaratması, çeşitli uyum sorunlarını da beraberinde getirmektedir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 22). Bireylerin bir bölümü değişimlere hemen uyum sağlarken; toplumun önemli bir kısmında ise değişimlere karşı uyumsuzluk, bazen de direnmeler görülebilmektedir. Böyle bir durumun var olması halinde bireyler; kendi bildikleri, inandıkları ve yararlandıkları kültür unsurlarının farklı boyutlar kazanmış olduğunu hissetmekte, zihnen uyumsuzluk yaşayarak yoğun bir gerilim ve kaygılanma sürecine girmektedirler (Eroğlu, 2006: 426). Kırsal yaşamdan kentsel yaşama geçiş, durağanlıktan hareketliliğe geçiş, kendi kendine yeterlilikten tüketim ekonomisine geçiş, kapalı sistemden açık sisteme geçiş, bedensel aktiflikten hareketsizliğe geçiş gibi farklı durumlarla beliren değişim, bireyler için stres unsuru olabilmektedir (Kaya ve Kaya, 2007: 50).

Diyet, iklim, kalıtım, din, toplumsal sınıf, aşırı kalabalık, konut tipi ve yalıtılmışlık duygusu gibi unsurlardan etkilendiği ileri sürülen sosyal ve kültürel stres kaynakları, kültürel ve coğrafi yapıya göre değişiklik göstermektedir (Ercan ve Şar, 2004: 226).

Teknolojik Değişme ve Belirsizlikler: Genel çevrenin en hızlı değişen ögesi teknolojidir (Dinçer ve Fidan, 2013:125). Teknolojik gelişmeler ve bu gelişmelere uyum sağlayamamanın getirdiği endişe (Ataman, 2001: 489), insanların yerini makinelerin ve robotların almaya başlayacağı düşüncesi ve buna bağlı olarak oluşacak insanların bilgi ve yeteneklerinin artık daha fazla bir önem taşımadığı sonucu, strese sebep olmaktadır (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 276).

1.4.3. Fiziki Çevre Stres Kaynakları

Bireyin gerek çalışma hayatında gerekse de hayatının normal işleyişi esnasında maruz kaldığı, ruhsal ve bedensel olarak etkilendiği ve yaşam konforunun olumsuz

etkilendiği her türlü faktör, kaynağını fiziki çevreden almaktadır. Bu faktörler gürültü, sıcaklık, aydınlatma, nem, ulaşım, kirlilik, zararlı gazlar ve maddeler vb. olarak ifade edilebilmektedir.

Sıcaklık: İnsan vücudu besin ve oksijen kullanmak suretiyle mekanik iş ve düşük sıcaklıkta ısı oluşturan termodinamik bir sistem olarak ifade edilebilmektedir. Bu termodinamik sistemin, vücudun iç sıcaklığını $37 \pm 0,5$ °C, deri yüzey sıcaklığını ise ortalama 31,5- 33,5 °C değerleri arasında tutma yükümlülüğü vardır (Öngel ve Mergen, 2009: 22). Vücut, soğuk havalarda oksijenle besin maddelerinin yakılması suretiyle, sıcak havalarda ise terleme fonksiyonu aracılığıyla sürekli olarak mevcut ısı dengesinin devamlılığını sağlamaktadır (Yapıcı ve Baş, 2015: 593). Deri sıcaklığındaki 1- 3 °C arasındaki değişimler insanı rahatsız etmemektedir (Öngel ve Mergen, 2009: 22).

Sıcaklık düzeylerinin normal seviyenin dışında kalması durumu sinirlilik, verim düşüklüğü, çabuk yorulma, kaza, baş ağrısı ve tatminsizlik meydana getirmektedir (Armağan ve Kubak, 2013: 37). Çalışma ortamlarında düşük veya normalin altındaki sıcaklıklar çalışanların zihinsel ve fiziksel aktivitelerini oldukça zorlaştırmakta; yüksek sıcaklık ise kişilere sıkıntı ve rahatsızlık vermektedir (Sönmez, Arslan, Asal ve Akdere, 2009: 128).

Vücut iç sıcaklığının 35 °C' nin altına düşmesi durumunda insanlarda önemli verim düşüklükleri, ellerde ve ayaklarda uyuşmalar görülmekte, mikroplara karşı direnç azalarak hastalık belirtileri kendini göstermektedir. Vücut iç sıcaklığının 31 °C' nin altına düşmesi de ölümlere sebep olabilmektedir (Genceli ve Parmaksızoğlu, 2008: 45).

Çalışma ortamında aşırı ısının var olması durumu ise; genel organik direncin azalmasına neden olmakta, iş verimliliğini düşürerek çalışanlarda bıkkınlık, sinirlilik, dikkatsizlik ve hataların artmasına sebep olabilmektedir. Bunların yanında, yüksek ısının çalışanların yetenek ve becerilerinin azalması ile iş kazalarının çoğalmasında da etkisi bulunmaktadır (Yapıcı ve Baş, 2015: 593).

Yapılan araştırmalar sonucunda, iş yerleri açısından, organizmanın normal ısı dengesini bozmayacak en ideal sıcaklık derecesi 18 °C olarak belirtilmiştir. Bunun yanında çalışma hayatında istenilen en uygun sıcaklık dereceleri ise: Hafif ve oturularak yapılan işler için 17 °C ile 20 °C arasında; orta güçlükte olan işler için 15 °C ile 18 °C arasında ve ağır bedensel işler için 12 °C ile 15 °C arasında olarak ifade edilmektedir. Yaz ve kış mevsimleriyle birlikte kişisel duyarlılıklara bağlı olarak bu dereceler 3 °C ile 4 °C arasında bir değişkenlik gösterebilmektedir (Eroğlu, 2006: 416).

Nem: Nasıl ki sıcaklığın düşük veya yüksek olması, insanların hem sağlık hem de konfor açısından problem yaşamalarına sebep olup çalışma hayatlarındaki verimliliklerine olumsuz yönde etkide bulunuyorsa; günlük hayatta veya çalışma ortamında aşırı nemin bulunması veya nemin olmaması da bireyler açısından çeşitli sakıncalar doğurmaktadır.

Havadaki nem oranının; havanın sıcak olduğu günlerde nemlilikten dolayı hava sıcaklığının daha fazla hissedilmesi, havanın soğuk olduğu günlerde ise nemli havanın vücut ısısını alması sebebiyle havanın saptanan sıcaklık derecesinden daha soğukmuş gibi algılanmasına neden olan iki etkisi mevcuttur (Eren, 2010: 282).

Çalışma ortamının sıcak ve nemli olması durumunda; nemin fazlalığı, terleme yoluyla artık vücut ısısının dışarı atılmasını engelleyici bir rol oynayacağından sıcaklığa dayanma güçleşecektir (Düşüngülü, 2014: 38).

Nemle birleşen fazla sıcaklığın çalışanlar üzerinde hissettirdiği ilk etki uyku halidir. Gözlerin az görmesi ve kulakların az işitmesi de uyku halini takip eden diğer etkiler olarak öne çıkmaktadır (Camkurt, 2007: 98). Yine nemin yüksek olması, çalışanları fiziksel ve ruhsal açıdan bitkin bir hale getirerek; terleme, solunum sıklaşması, kalp atışlarının hızlanması, yüzde kızarma ve baş dönmesi gibi durumlara da sebep olabilmektedir (Hayta, 2007: 24).

Nemsizliğin söz konusu olması durumunda ise; solunum yolları dokusunda tahrişler ve kronik öksürüklerin oluşması, insanın huzurunu kaçıran bir duruma sebep olabilecektir (Düşüngülü, 2014: 38).

Nem oranının dengesiz olması durumu; baş ağrısı, sinirlilik, isteksizlik ve fiziksel gücü düşürme gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmakta ve bu durum sonunda da çalışanların verimleri düşerek işe devamsızlıkları da artmaktadır (Demirci ve Armağan, 2015: 10). Bu durumları en aza indirmek için, genel olarak çalışma ortamlarında nem oranının % 30- 75 arasında tutulmasına çalışılmaktadır (Yapıcı ve Baş, 2015: 593). Yine nem oranının düşük olduğu ortamlarda mekanın durumuna uygun buhar makineleri ve klimaların kullanılmasıyla nemin yükseltilmeye çalışılması ve nemin yüksek olduğu durumlarda da vantilatörler vasıtasıyla nemin düşürülmeye çalışılması, çalışanlar açısından bir nebze olsun konfor yaratabilecek; uygun dinlenme süreleri ile çalışanların neme maruz kalma sürelerinin azaltılması yoluyla da verimde düşme ve diğer olumsuz sonuçların engellenmesine katkıda bulunulabilecektir.

Hava Basıncı Değişmeleri: İnsan organizmasını çeşitli yönlerden etkileyen bir diğer unsur basınçtır. Basıncın düşük veya yüksek olduğu ortamlar çalışanlar açısından büyük problemler oluşturabilmektedir.

Basıncın kararsız ve değişik olmasının insanlar üzerinde neden olduğu etkiler sinirsel şoklardır. Bu şokların özellikle duyma, konuşma, görme, koklama güçlükleri gibi rahatsızlıkların ortaya çıkmasına neden olan beş duyu üzerindeki olumsuz etkilerinden bahsetmek mümkündür (Eren, 2010: 287).

Yükseklere çıkıldıkça alçalan basınca bağlı olarak oksijen azalması ve özellikle derin sularda görülen yüksek basınç, insan organizmasında çok çeşitli problemlerin oluşmasına yol açmaktadır.

Normal şartlarda havanın içerdiği oksijen miktarı % 21 olmakta ve bu oran yüksekere çıkıldıkça düşüş göstermektedir. Oksijenin eksikliği, özellikle belli miktarda fiziki çalışmayı mecbur kılan bir görevin performansına azaltıcı bir etki yapmaktadır. Bununla birlikte, havadaki oksijenin yeterli olmaması, beynin etkinliğini de azaltmakta, nispi hafıza kaybı ve şuur bulanması gibi durumların oluşmasına da sebep olmaktadır (Eroğlu, 2006: 417). Ayrıca teneffüs edilen havadaki oksijen oranının % 14' ün altına düşmesi, karbondioksit oranının % 2,4' ün üstüne çıkması da sağlık için tehlikeli durumlar oluşturmakta, bayılma ve boğulmalara sebep olabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2008: 304).

Hava Hareketleri: Ortam ve yayılan ısı düzeylerinin normal sınırlar içerisinde olduğu durumlarda ideal hava akımı 150 mm/sn civarında bulunmaktadır. Hava değişiminin 100mm/sn' nin altında bulunduğu yerler havasız, 510 mm/sn' nin üzerine çıktığı ortamlar ise esintili olarak adlandırılmaktadır (Yapıcı ve Baş, 2015: 593).

Çalışma ortamlarında hava hareketlerini kontrol etmek, rahat bir hava akımı sağlamaktaki kadar epey güçtür. İş yerlerinde yeterince pencere bulunmaması, tavanın alçak ve kişi başına düşen hareket hacminin dar olması gibi etmenler çalışanın rahatlığını engelleyici etki yapmaktadır (Hayta, 2007: 25).

Zararlı Maddeler: Sanayinin gelişmesiyle birlikte birçok farklı sektörde ilerleme yaşanmış ve gerek üretim sürecinde gerekse de kullanım esnasında bireyleri farklı şekillerde etkileyen birçok etken de ortaya çıkmıştır. Gelişen teknoloji ve kullanılan malzemelerin fazlalığı ile hayatını kolaylaştırmada büyük fırsat yakalayan insanoğlu; aynı şekilde bazen geri dönüşü mümkün olmayan zararlı etkilere de maruz kalmaya başlamıştır. Çalışma ortamındaki katı, sıvı, gaz, buhar, toz veya katı şekilde

bulunabilen kimyasallardan ötürü hem sağlık hem de işteki verim açısından büyük kayıplar yaşaması, maruz kaldığı bu zararlı etkiler içinde önemli bir yer tutmaya başlamış ve bazı önlemlerin alınmasını zorunlu kılan bir durum söz konusu olmaya başlamıştır.

Günümüzde çalışanların sağlığını etkileyen pek çok kimyasal zararlı madde bulunmakta ve bu zararlı kimyasal maddelerin sayısı da günden güne artış göstermektedir. İş yerinde meydana gelen meslek hastalıklarının % 70' inin kaynağını kimyasal zararlı maddeler oluşturmaktadır (Saygı, 2016: 23).

İş ortamında sıklıkla rastlanan, insan sağlığı ve konforu açısından sorun teşkil eden en önemli maddelerden biri tozdur. Toz, havada asılı kalabilen ve ağırlığı sebebiyle çökme eğilimi gösteren 0,5-120 mikron büyüklüğündeki katı parçacıklar olarak tanımlanabilmektedir. Büyük parçacıklardan özgül ağırlığı düşük olanlar daha uzun zaman havada asılı kalabilirken, özgül ağırlığı yüksek olanlar kolayca çökmektedir (Camkurt, 2007: 102). Tozlar, önemli ölçüde solunum fonksiyonu kayıplarına ve alerjik rahatsızlıklara sebep olabilmektedir (Yapıcı ve Baş, 2015: 594).

Toksik maddeler ise, kanserojen etki yapmakta ve hatta erken ölümle sonuçlanabilen tedavisi mümkün olmayan birçok ciddi rahatsızlığın da nedeni olabilmektedir (Yapıcı ve Baş, 2015: 594).

Bunların yanında, havaya karışan zararlı maddeler ve kötü kokular; baş ağrıları, kusma ve bulantılar, iştahsızlık, baygınlık, fiziksel ve zihinsel etkinlikte azalma, kızgınlık ve öfke durumları, çeşitli uyumsuzluk ve dikkatsizliklere neden olmakta ve hatta kazaların bile oluşmasına yol açabilmektedir (Eroğlu, 2006: 419).

Aydınlatma: Çalışma ortamında yeterli bir ışıklandırmanın mevcut olmasıyla, işin kolaylıkla yapılması ve verimlilik arasında yakın bir ilişki söz konusudur. Yapılan araştırmalar, ışık şiddetinin arttırılmasına paralel olarak üretimin % 8-27 oranında artış gösterdiği sonucunu ortaya koymaktadır (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2008: 304). Kötü ışıklandırma; sıkıntılı bir çalışma ortamı yaratmakta, göz sinirlerini yıpratmakta, zayıflatmakta, geçici veya daimi körlüklere neden olabilmektedir (Yıldırım ve diğerleri, 2004: 5). Çalışanların görsel yorgunluğu neticesinde işin verimliliği azalmakta, hata oranı ve israf artış göstermektedir (Armağan ve Kubak, 2013: 37) .

Gürültü: İnsanlar gerek günlük yaşamın koşuşturmacası içinde gerekse de çalışma hayatlarında sürekli olarak birçok farklı sese maruz kalmaktadırlar. En basit örnekle, sosyal bir varlık olan insan sadece iletişim yoluyla bile her gün birçok farklı ses

duymaktadır. Bireyin o andaki ruhsal durumuna göre etkilenme düzeyi değişim gösterebilse de bu sesler bireye çok fazla rahatsızlık vermeyen sesler olarak kabul edilebilmektedir. Ancak, gelişen teknoloji ve sanayiyle birlikte, farklı seslerin duyulmaya başlanması ve bu seslerin şiddetinde ve etkisinde artış meydana gelmesi; bu seslerin kabul edilebilirlik sınırlarının ötesinde olması, bireylerin bu sesleri “istenmeyen sesler” olarak nitelenmesine ve bu da gürültü kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Gürültü; belli bir ahenk ve ritmi olmayan, insan organizmasını çok veya az rahatsız ederek hoşnutsuzluk yaratan birçok sesin hepsine birden verilen ad olarak tanımlanabilmektedir (Eroğlu,2006: 420). Gürültü, sözlü haberleşmeyi etkileyen önemli bir engel olarak nitelendirilmektedir (Koçel, 2010: 534).

Gürültü; bireylerin işitme sağlıkları ve duyu organları üzerinde olumsuz etkiler yapan; psikolojik ve fiziksel dengelerinin bozulmasına sebep olan; iş performanslarını azaltmakla birlikte çevrenin hoşluğunu ve sakinliğini azaltmak ya da bozmak suretiyle niteliğini değiştiren; gelişigüzel bir özelliğe sahip istenmeyen seslerden meydana gelen önemli bir çevre kirleticisi olarak da ifade edilebilmektedir (Camkurt, 2007: 94).

Gürültü, işgörene gerek sağlık gerekse de verim yönünden olumsuz etkilerde bulunmaktadır. Bu olumsuz etki işgörenin gürültüye alışmasıyla belli bir ölçüde azalmaktadır (Başaran, 2000: 207). Diğer taraftan, monoton ve çok sessiz iş ortamları çalışmada uyuşukluğa ve uyku haline sebep olmaktadır. Bu sebeple sağlık açısından problem yaratmayacak düzeydeki bir gürültünün uyanıklık etkisi yapan bir özelliği olduğunu söylemek de mümkündür (Demirci ve Armağan, 2015: 8).

Gürültünün etkilerini psikolojik, fizyolojik ve performans olarak genellemek mümkündür. Gürültünün psikolojik etkileri; davranış bozuklukları, öfkelenme, genel rahatsızlık duygusu, sıkılma; fiziksel etkileri geçici ve kalıcı sağırılık olarak ifade edilebilmektedir (Camkurt, 2007: 94). Öte yandan gürültüden dolayı; kalp atışlarında artma, sindirim sisteminin çalışmasında yavaşlama, baş dönmesi, reflekslerin canlılığında azalma, kandaki kolesterol düzeyinde artma ve böbrek üstü bezlerdeki hormon artışlarında yükselmeler gibi birtakım fizyo-patolojik etkiler de ortaya çıkmaktadır (Hayta, 2007: 31). Performans üzerindeki etkilerini ise iş verimliliği ve üretkenlikte azalma olarak ifade etmek mümkündür (Yaşar, Alpsoy ve Taçgın, 2016: 13).

Gürültünün düzeyini belirleyen faktörler ses dalgalarının şiddeti ve yoğunluğudur. Gürültünün ölçümü dB (desibel) olarak adlandırılan bir birimle olmaktadır (Hayta, 2007: 30). Normal olarak, insanlarda 0 dB duyum eşiği olarak kabul edilmekte 10-20 dB'den sonraki sesler yüksek sayılırken, 80 dB'den sonrakilere ise sağırılık yapma tehlikesi mevcut olan sesler olarak kabul edilmektedir. 140 dB ve bu sınırın üstündeki seslerin kulak zarını patlatma olasılığı oldukça fazla olmaktadır (Eroğlu,2006: 420).

Tablo 2. Gürültü Desibel Dereceleri ve İnsan Üzerindeki Etkileri

Derecesi	Şiddeti	İnsan Sağlığı Üzerindeki Etkisi
1. Derece	30dB (A)- 65dB (B)	Konforsuzluk, rahatsızlık, öfke, kızgınlık, uyku düzensizliği ve konsantrasyon bozukluğu
2. Derece	65- 90 dB (B)	Fizyolojik reaksiyonlar, kan basıncı artışı, kalp atışlarında ve solunumda hızlanma, beyin sıvısındaki basıncın azalması, ani refleksler
3. Derece	90- 120 dB (B)	Fizyolojik reaksiyonların artması, baş ağrıları
4. Derece	120 dB (B)	İç kulakta devamlı hasar, dengenin bozulması
5. Derece	140 dB (B)	Ciddi beyin tahribatı

Kaynak: (Camkurt, 2007: 95).

Uzun süreli şiddetli gürültüye, örneğin 90 dB' in üstündeki seslere maruz kalan çalışanlarda geçici veya sürekli işitme kayıpları meydana gelmektedir. Geçici işitme kaybı, belli bir süre dinlenmenin ardından iyileşme sağlanabilen işitme kaybıdır. Ancak burada gereksinim duyulan iyileşme süresi maruz kalınan sürenin 10 katı kadar olmaktadır (Yurtsever ve Özdemir, 2009: 6). Şiddetli gürültüyle ani bir şekilde karşılaşma durumunda veya şiddetli gürültüye sürekli olarak maruz kalınması halinde ise kalıcı sağırılık meydana gelmektedir (Hayta, 2007: 31).

Mesai saatleri dışında kalan zamanlarda, kalabalık ve gürültü içinde çalışan kişilerin işlerini daha uygun şartlarda sürdüren kişilere nazaran daha bunalımlı ve daha az hoşgörülü oldukları görülmektedir (Koşoçaydan, 2011: 58). Ayrıca gürültülü ortamlarda çalışan kişiler gerek evlerinde gerekse işyerlerinde çok fazla çatışmaya girmekte; kızgınlık ve saldırganlık duyguları belirgin olarak gözlemlenebilmektedir (Akyıl, 2013: 23).

Kalabalık: Ortamdaki gürültünün artmasına sebep olan kalabalık, çalışanları olumsuz olarak etkilemektedir. Gizliliği ve bireyin özgürlüğünü ortadan kaldırdığı için kalabalık bir iş ortamında çalışmak bireylerde strese yol açmaktadır. Gizliliğin olmayışı, kendilerini engellenmiş ve sınırlandırılmış hissetmeleri nedeniyle bireylerde stres oluşturmaktadır (Gökgöz, 2013: 28).

1.4.4. Örgütsel Stres Kaynakları

Günlük yaşamın koşuşturmacası içinde sürekli strese maruz kalan birey, hayatını devam ettirebilmek için çalışmak zorunda kalmakta ve bir örgüte ait olarak bu ihtiyacını gidermeye çalışmaktadır. Fakat burada da, işin gerek yapısından gerek ortamından gerekse de diğer unsurların etkisiyle türlü stres durumları ile karşılaşabilmektedir.

Bireysel düzeyde olduğu gibi organizasyon düzeyinde de ele alınmakta olan stresin normal düzeyde olması bir sorun oluşturmamakta, gittikçe artan bir durumun var olması halinde ise önemli bir problem olarak kendini göstermektedir (Örücü ve Demir, 1999: 59) .

Çalışma yaşamında kendini gösteren stres, işgörenin normal işlevlerini yerine getirmesini engellemekte; kişinin fiziksel ve duygusal tepkiler göstermesine sebep olmaktadır (Kaya ve diğerleri, 2011: 54). Her örgütün geliştirdiği stres kaynakları; yapılan işe, çevresel koşullara, örgüt içi gruplaşmalara, çatışmalara ve örgütün yarattığı iklime göre farklılık göstermektedir (Aydın ve diğerleri, 2010: 54).

Örgüt içinde stresin önemszenmeyerek ihmal edilmesi ve zamanında gerekli önlemlerin alınmaması, örgütler açısından pek çok olumsuzluğun ve kaybın sebebi olmaktadır. Bireydeki stresin çok da sağlıklı bir aşamada olmadığına göstergeleri arasında; davranış ya da huylardaki değişmeler, meslektaşlarla bozulan ilişkiler, geç kalmalar, bitip tükenmek bilmeyen şikâyetler ve azalan performans gibi durumlar gösterilebilmektedir (Eren Gümüştekin ve Gültekin, 2010: 4).

1.4.4.1 Yapılan İş İle İlgili Stres Faktörleri

Her işin kendine özgü stres kaynakları mevcuttur. Çünkü her iş, kendi yapısına ve kapsamına göre bazı istekler, özellikler ve ortak gerilim kaynakları barındırmaktadır. Yapılan işle doğrudan ilişkili olduğu kabul edilen bu faktörlere uyum gösterme gerekliliği, işgörenleri ve yöneticileri stresle karşı karşıya bırakmaktadır (Özen, 2013: 100). İlgili faktörler şu şekilde sıralanabilmektedir:

Vardiyalı Çalışma Düzeni: Günümüzde toplumların giderek 24 saat yaşayan bir yapıya dönüşmesi, vardiyalı çalışma ihtiyacına yaygın bir iş stresi faktörü niteliği kazandırmaktadır (Demirbilek, 2004: 79). Vardiya çalışması genel olarak insanların büyük bölümünün uyuduğu bir zamanda gerçekleştiğinden dolayı, vardiyalı çalışanların sosyal yaşamını sınırlamakta ve aynı zamanda anti-sosyal zaman çalışması olarak da nitelendirilmektedir (Çekal, 2008: 84- 85). Bu durum da, çalışanlarda pek çok fiziksel, ruhsal ve toplumsal problemin oluşmasına sebep olmaktadır. Bu çalışma düzeni bedenin normal biyolojik ritmi ile çeliştiğinden kronik yorgunluğa ve bireyin aile hayatı ile sosyal hayatının yıkılmasına sebep olmakta (Yumuşak, 2007: 104-105); kan şekeri, vücut ısısı, metabolizma ve zihinsel verimliliği de etkilemektedir (Yücel, Sütuluk, Tanır ve Akbaba, 2005: 29).

Vardiyalı çalışma, örgütsel açıdan da bir takım problemlere sebep olabilmektedir. Örgütün etkililiği açısından oldukça önemli sayılan yönetsel homojenliğin sağlanamaması, vardiyalar arası iletişimsizlik, işin örgütlenmesine ilişkin güçlükler, iş başarımının düşmesi, iş kazalarının artması, motivasyon düzeyinin azalması, iş devamsızlıklarının artması karşılaşılabilecek örgütsel sorunlar arasında yer almaktadır (Yüksel, 2004: 51).

İş Yükünün Az veya Fazla Olması: Çalışma ortamında potansiyel bir stres unsuru olarak görülen bir diğer kavram da iş yüküdür. Bu kavram, çalışanın performansına ve tepkilerine etki eden çeşitli baskıları ifade etmektedir (Örücü, Kılıç ve Ergül, 2011: 4-5). Bir işin gerçekleştirilebilmesi için ayrılan zamandan daha çok zamana ve güce ihtiyaç duyulması veya bir işin gereklerinin kişinin beceri ve yeteneklerinin üstünde olması bireyde stres oluşumuna sebebiyet vermektedir (Yıldız, Güç ve Erdem, 2015: 44).

Aşırı iş yükü niceliksel ve niteliksel olabilmektedir (Güllüoğlu, 2012: 80). Niceliksel fazla iş yükü, yapılacak pek çok işin olmasını ya da verilen yetersiz bir zamanda bir işi tamamlamaya çalışmayı ifade etmektedir (Balaban, 2000: 190). Niteliksel aşırı iş yükü ise bireyin beceri ve yeteneklerinin, verilen bir işi yerine getirmek için yetersiz kalması durumunda ortaya çıkmaktadır (Kaya ve Kaya, 2007: 47). Dolayısıyla iş yoğunluğu veya aşırı iş yükü çalışanın kaldırabileceğinden daha fazla iş yapılmasını belirten bir ifadedir (Yüksel, 2014: 124). Uykusuzluk, sinirlilik, dikkatsizlik sonucu hatalarda artış ve kararsızlık bireylerde aşırı iş yükü sonucunda görülebilen durumlardır (Balaban, 2000: 190).

Aşırı iş yükü altında çalışmanın yanı sıra, kişinin psikolojik sağlığını bozan bir diğer etken de düşük iş düzeyinde çalışmaktır (Tutar, 2007: 229). Özellikle kriz dönemlerinde zamanının büyük kısmını oturarak geçirmek durumunda kalan veya yapmak zorunda kaldığı rutin işleri zeka ve yeteneğinin altında olan veya zaman baskısı altında belli bir zamana yetişmek amacıyla çalışan personel, bu sıkıntılardan dolayı strese girebilmektedir (Soysal, 2009/b: 338-339).

Terfi: : Daima daha iyiyi arama isteği ve gelişme ihtiyacına bağlı olarak, bireyler çalışma ortamlarında da yaptıkları işlerde başarılı olmak, belli bir süre sonunda sergiledikleri performans karşılığında da bir üst göreve terfi etmeyi istemektedirler (Özaydın ve Özdemir, 2014: 257).

Terfi, çalışanın daha üst konumdaki bir göreve, dolayısıyla daha güç bir işe getirilmesini ifade etmektedir. Görevin güçleşmesi; bireye yüklenen sorumluluğu, verilen yetkiyi, sosyal statüyü ve ödenen ücreti arttırmaktadır (Kıdak ve Aksaraylı, 2009: 79). Uygulanan ücret sisteminde ve terfi politikasında adil olunması, çalışanların işyerlerinden beklentilerini karşılayabilmeleri açısından önemlidir (Akşit Aşık, 2010: 41).

Yükselme fırsatını yakalayabileceğini bilmesi personelin daha az hata ile daha çok çalışmasına sebep olabilmektedir (Karakaya, 2002: 73). Çünkü çalışanın emeğinin karşılığını alacak olduğunu bilmesi ve yükselme imkânının olması, çalışanın hem işe bağlılığını arttıracak hem de daha verimli çalışması açısından büyük öneme sahip olacaktır. Durumun böyle olması da; üretimi, verimi ve kaliteyi arttıracaktır (Çavdar ve Çavdar, 2010: 83).

Çalışma yaşamında yeterince ilerleyememek, kendi kapasitesine oranla daha düşük düzeyde kalan görev ve sorumlulukları yerine getirmek, çalışanların yeteneklerini gerektiği gibi değerlendirememelerine ve kendilerini geliştirememelerine sebep olan faktörlerdendir (Yamuç ve Türker, 2015: 397). Tatminsizliğe neden olan bu durumların oluşması ise stres artırıcı bir etkiyi de beraberinde getirmektedir (Merkan, 2011: 20).

Monotonluk: Monotonluk, bir işin aynı tempoda ve sürekli tekrarlanarak yapılması sonucunda oluşan yorgunluk ve bıkkınlık durumlarını ifade etmektedir (Üstün ve Karagül, 2015: 61). Kişide başarı isteği oluşturacak belli ölçüde bir stresin olmaması işi monotonlaştırmakta ve çekiciliğini yitirmesine sebep olmaktadır (Şahin, 2005: 56). Yapılan işin tekdüze biçimde devam etmesi ve bireyin kendisini işin süreçlerine dâhil edememesi durumu bireyde işe karşı yabancılaşma duygusunun oluşmasına sebebiyet

vermektedir. Monotonluk; insanda umutsuzluk, sıkıntı, gerilim, ilgisizlik, pasif dinleme, saldırganlık gibi ileri derecede psikolojik ve sosyal bozukluklara sebep olan bir etkiye sahiptir (Güllüoğlu, 2012: 80).

Çalışma Şartlarının Olumsuzluğu: Kötü çalışma koşullarının iş yerinde stresi doğuran faktörlerden biri olduğu kuşku götürmez bir gerçektir. Yapılan araştırmalar fiziksel çevre şartlarının, fazladan yorulmalara sebep olması dolayısıyla çalışanlarda ciddi sorunlar yaşanmasına sebep olduğunu göstermektedir (Yamuç ve Türker, 2015: 399). Avrupa’da çalışma ortamından kaynaklanan stresin yol açtığı sağlık problemlerinin, yüksek önem derecesine göre ikinci sırada yer aldığı belirtilmiştir (Bilik, 2015: 157).

Kişiler çalışma ortamında; soğuk, sıcak, yüksek ya da alçak basınç, rutubet gibi değişik ortam streslerine maruz kalabilmektedirler. Bu tarz durumlar nedeniyle yaptıkları işten istediği verimi alamayan çalışanlar yaptıkları işten tatmin olmayacaklar ve bu sebeple değişik problemler yaşayacaklardır (Kaya ve diğerleri, 2011: 52). Bu sebeple; çalışma ortamındaki aydınlatma, ısıtma, havalandırma, gürültü ve titreşim gibi fiziksel şartların, çalışanların çalışma temposu ve isteğini arttıracak şekilde düzenlenmesi bir gerekliliktir. Çalışma ortamının işin istenilen düzeyde yapılması için gereken şekilde düzenlenmemesi, çalışanların kısa sürede yorulmalarına yol açmakta, işten tatmin olmayan çalışanların çalışma ortamından uzaklaşmalarına ve verimli çalışmamalarına sebep olmaktadır (Güney, 2000: 437). Örgütlerde sağlıklı ve uygun çalışma şartlarının oluşturulması, çalışanların morallerini yükseltecek, bununla birlikte işlerine ve kurumlarına yaptıkları katkıları da arttıracaktır (Yamuç ve Türker, 2015: 399).

Çalışma Saatlerinin Uzun Olması: Çalışma saatlerinin uzunluğu, çalışanları hem fiziksel hem de psikolojik olarak yorup yaşamın diğer alanlarına ayrılacak zamanı da kısıtlayacağından bireylerde stres yaratan bir unsur olarak görülmektedir (Güney, 2000: 437).

Çalışma saatlerinin uzun olması kişiden alınan verimi azaltmak, kişinin işe motivasyonunu ve işten aldığı tatmini düşürmekle birlikte; yorgunluk sebebiyle de devamsızlığın artış göstermesine yol açmaktadır (Bacak ve Yiğit, 2010: 33).

İşte Tehlike Unsurunun Varlığı: Tüm meslek gruplarının kendilerine has stres kapasiteleri olmakla birlikte bazı meslek gruplarının stres potansiyeli daha fazla olmaktadır (Küçükusta, 2007: 247). Tehlikeli durumları barındıran işlerde çalışan

kişiler, devamlı korku ve gerilim içerisinde olduklarından ilgi ve dikkatlerini iş üzerinde yoğunlaştırmakta; bu durum da, bireyi aşırı yorup, bıkkınlığa sebep olmaktadır (Yumuşak, 2007: 105). Örneğin; madencilik, metalürji, inşaat, havacılık, denizcilik, enerji ve nükleer santraller gibi iş kollarında çalışanların ruh ve beden sağlıkları açısından tehdit olarak algılanan her tehlike faktörü, potansiyel bir stres verici olarak nitelendirilmektedir (Cam, 2004: 3-4). Buna bağlı olarak da; düşme, zehirlenme, yaralanma, radyasyona maruz kalma ve ölme gibi durumların olasılık dahilinde olması bile çalışanlar üzerinde gerginlik yaratarak onları tedirginliğe sevketmektedir (Yıldız ve diğerleri, 2015: 45).

Ücretin Yetersiz Olması: Yaşamını ve eğer varsa ailesinin yaşamını sürekli kılmaya yetecek bir ücrete sahip olmak, işgörenleri çalışmaya iten en güçlü unsur olarak ifade edilmektedir (Barutçu ve Sezgin, 2012: 91). Bir işgörenin görevini yerine getirirken harcadığı emekle, bu emeğin karşılığı olarak aldığı ödemenin arasında bir ilişki olduğu varsayılmaktadır. Bu varsayıma göre işgörenin emeğine denk saydığı ödemeyi alamaması durumunda, harcayacağı emek alacağı ödemeye denk olmaktadır (Başaran, 2000: 215).

Çalışanlar düşük ücret düzeylerinden dolayı daha iyi parasal olanaklar aramaya mecbur kalmakta; daha iyisini aramak ise çalışanın yaptığı işe bağımlılığını azaltarak onun işte geçici olarak çalışmak zorunda olduğunu düşünmesinden dolayı işe yabancılaşmasına neden olmaktadır (Yetiş, 2013: 11).

İşin sorumluluk düzeyine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına uygun olan bir ücret anlayışı, çalışanın işe karşı tutumunu olumlu yönde etkilemektedir (Akşit Aşık, 2010: 41).

Zaman Baskısı: Bazı işlerin kesin zaman sınırlarına sahip olması, yaşamın takvim ve saatle sınırlı olması çalışma yaşamındaki çok önemli stres kaynaklarından biri olarak görülmektedir. Genelde yönetimle ilgili faaliyetler, zaman baskısının daha yoğun yaşanmasına neden olmaktadır (Yumuşak, 2007: 104).

Yapılması düşünülen işlerin zamanında yetiştirilememesi veya yetiştirilemeyeceğinin düşünülmesi bireyde gerginlik ve stres oluşumunda etkili faktörlerdendir (Atılgan ve Dengizler, 2007: 65).

Rol Belirsizliği: Rol belirsizliğinin ortaya çıkması, çalışanın yapacağı iş hakkında yeterli bilgiye sahip olmamasından kaynaklanmaktadır. Kaynakların yetersizliği, yöneticilerle iletişimin iyi olmaması veya yöneticinin ihmalcı davranışları

rol belirsizliğinin yaşanmasına neden olan etkenlerdendir (Yapraklı ve Yılmaz, 2007: 158).

Rollerinin ve/veya kendilerinden beklenen görev davranışlarının neler olduğunun farkında olmayan veya rolleri açık olmayan çalışanlar rol belirsizliği yaşayabilmekte (Doğan, Demir ve Türkmen, 2016: 41), bu durum da onların işlerini yerine getirirken sorunlarla karşılaşmalarına ve stres yaşamalarına yol açmaktadır (Polatçı ve Özyer, 2015: 30) .

Araştırmacılar, rol belirsizliğinin; iş tatmini, örgütsel performans ve örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz anlamda etkili olduğu ve genel olarak rol çatışmasıyla benzer sonuçları ürettiği hususunda görüş birliği içerisinde bulunmaktadır (Basım, Erkenekli ve Şeşen, 2010: 151).

Rol Çatışması: Roller arası çatışma, kişinin farklı beklentileri barındıran birden fazla rolü aynı anda üstlenmesi ve baskı yaşamasını; cinsiyet, anne-baba ve karı-koca gibi rollerinin çalışma hayatındaki rolleri ile çatışmasını ifade etmektedir (Basım ve diğerleri, 2010: 150). Kısaca bu kavram, uyuşmayan rol baskısının var olduğu durumu ifade etmek için kullanılmaktadır (Kaplanoğlu, 2014: 134). Örneğin ailede, iş ortamında, akrabalarıyla, arkadaşlarıyla, eşiyile, çocuklarıyla birlikteyken çok farklı roller üstlenmekte olan bir çalışanın bu rollerinden hiçbiri benzerlik göstermemekte tam aksine hepsi birbirinden tamamen farklı özellikler taşımaktadır (Yüksel, 2014: 125-126).

Rol çatışması, işgörenin bir rolü oynayıp oynamayacağına; hangi rolü oynayacağına; rolü kimin için oynayacağına dair kararsızlığından kaynaklanan bir zorlanmayı ifade etmektedir (Başaran, 2000: 265). Modern toplumsal ve örgütsel yaşam, bireyin rol çatışması yaşamasını belli bir ölçüye kadar kaçınılmaz kılmaktadır (Kılınç, 1991: 23). Bu durum ise birbiriyle çakışan talepleri yerine getirememesi nedeniyle bireyde stres oluşturmaktadır (Polatçı ve Özyer, 2015: 30).

Rol çatışmalarını, rol içi çatışma ve roller arası çatışma olmak üzere iki grupta ele almak mümkündür. Rol içi çatışma, bireyin tek bir role bağlı olarak çelişen mesajlar alması durumunda ortaya çıkmakta; roller arası çatışma ise değişik rollerden gelen değişik beklentiler sonucunda kendini göstermektedir (Kurt, 2010: 80).

1.4.4.2. Grupsal Yapıya İlişkin Stres Faktörleri

İnsan, sosyal bir varlık olmasının sonucu olarak sürekli diğer insanlarla iletişim halindedir. Günlük yaşamında da, iş hayatında da insanlarla bir arada olmasının, bireye, gerek olumlu gerek olumsuz etkileri mevcuttur. Öyle ki; huzurlu, paylaşımın ve desteğin fazla olduğu, çekişmelerin ve sürtüşmelerin yaşanmadığı bir ortam, bireyi hem günlük yaşamında pozitif anlamda etkileyecek hem de işteki performansı ve verimine de olumlu katkı yapacaktır. Aksi durumda yani huzursuzluğun, çekişmelerin, dedikodunun bolca bulunduğu; paylaşımın ve birbirine desteğin olmadığı bir ortamda ise birey hem günlük yaşamında hem de iş hayatında strese maruz kalacak ve bu da kişinin mutluluğuna, sağlığına ve başarısına olumsuz etki yapacaktır.

İş Ortamında Huzursuzluk: Diğer insanlarla bir arada yaşama durumu işletmelerde stres yaratan unsurlardan biridir. Bir işletmeye mensup çalışanların, çalışma gruplarının arasındaki ilişkilerin iyi olması, bireysel ve örgütsel sağlığın sağlanmasında önemli olarak görülen unsurlardandır (Özdemir Yaylacı, 2005: 54). Çalışma yaşamlarındaki ilişkilerini iyi düzenleyemeyen bireylerin hem kendilerini hem de diğer bireyleri olumsuz yönde etkilemesi, daima bir stres yaratıcı unsur olarak görülen kötü bir iş ortamının oluşmasına neden olmaktadır (Güney, 2000: 442). İş ortamındaki huzursuzluk diğer çalışanları da doğrudan veya dolaylı olarak etkilemektedir (Baykal Özalp, 2014: 30). Huzurlu bir iş ortamının olması, çalışanların stres seviyesinin ciddi oranda düşmesine katkıda bulunacaktır (Yamuç ve Türker, 2015: 402).

Ast-Üst ve İş arkadaşları İle Anlaşmazlık: Çalışma ortamında üstlerle, astlarla ya da meslektaşlarla olan ilişkilerin niteliği; çalışanın verimliliğini artırıcı etki yapabileceği gibi, olumsuz anlamda stres altına sokarak onların çeşitli fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklarla karşı karşıya kalmalarına da sebep olabilmektedir (İştar, 2012: 5). Üstlerle, astlarla ve meslektaşlarla iyi ilişkilerin kurulması, başarıların takdir görmesi, terfi, bireyleri olumlu güdülemekte ve onların olumlu stres içinde olmasını sağlamaktadır (Akgün, 2010: 33).

Sosyal Desteğin Eksikliği: Sosyal destek eksikliği ise, çalışanların bir işi daha verimli yapabilme uğraş ve isteğine karşılık yönetici ve meslektaşlarının konuya ilgisiz kalmaları durumunda ortaya çıkmakta ve bireyin daha iyiyi daha kısa zamanda yapma şeklindeki güzel duygularını törpüleyen bir durum olarak görülmektedir (Şahin, 2005: 55). Birbirlerinin sorunlarını paylaşmakla, bütün üyelerin kendilerini daha iyi

hissetmelerine sebep olan sosyal destek, çalışanların bu kavramdan yoksun olması durumunda daha fazla stres yaşamalarına sebep olabilmektedir (İlgöz, 2014: 30). Araştırmalar, yüksek düzeyde sosyal desteğe sahip olan çalışanların, stres kaynaklarından biri olan güvensizlik hissine sahip olmamalarından dolayı, aynı ortamda bulunan sosyal desteğe sahip olmayan diğer bireylere göre daha az stres yaşadıklarını ortaya koymuştur (Ekinci ve Ekici, 2003: 110).

İşyerinde Dedikodu Yapılması: Toplumsal kültür, bireylerin yüzüne karşı eleştiri yapılmasına olanak tanımadığından, kişiler genel olarak başkalarını ilgilendiren veya gerçekleri yansıtmayan düşüncelerini birbirlerine aktarmakta; başka bir ifadeyle, kendilerini tatmin için başkalarının davranışlarını kendilerine göre anlamlandırmaktadırlar. Büyük ölçüde zaman ve enerji kaybına sebep olan bu durum, insanlar arasındaki ilişkinin de gerginleşmesine yol açmakta yani insanlarda stres oluşturmaktadır (Güney, 2000: 444).

1.4.4.3. Örgütsel Yönetim Tarzına İlişkin Stres Faktörleri

Çalışanlar, iş yerinde görevlerini yerine getirirken daha ziyade yönetimin istekleri ve beklentileri doğrultusunda hareket etmektedirler. Bu istek ve beklentilerin birey üzerinde yarattığı baskı ve gerilim ile farklı görevler ve sorumluluklar yüklenme durumu, çalışanda strese neden olmaktadır. Bununla birlikte yine yöneticinin çalışanlarla iletişimde kopukluklar, çatışmalar yaşaması, onları desteklememesi; çalışanları işle ilgili her türlü kararın dışında bırakması; çalışanları değerlendirirken adil olmayan bir tutum sergilemesi de bireyin stres yaşamasına yol açmaktadır.

Karar verme: Seçeneklerin birden fazla olması durumunda, bu seçenekler arasından seçim ve tercih yapmakla alakalı zihinsel ve bedensel çabaların toplamını, karar verme süreci olarak açıklamak mümkündür (Bakan ve Büyükbeşe, 2008: 30). Yönetim bilimi açısından karar verme ise, yönetimin en önemli faaliyetlerinden biri olarak, hareket tarzları içinden en uygun seçeneğin belirlenmesini diğer bir ifadeyle, kişinin varmak istediği sonuç için alternatifler arasından seçim yapmasını ifade etmektedir (Özer, 2012/ b: 151).

Seçim yapan karar verici kişi, bir anlamda, tenkit edilmeyi ve faaliyetlerinin değerlendirilmesini yapılmasını kabul etmiş sayılmaktadır. Bir de bu karar uygulamaya geçirilmiş ve belirli sonuçlara ulaşılmış ise, şüphe yok ki farklı kişiler bu sonuçları farklı açılardan değerleyecek ve karar veren kişiyi tenkit edebilecektir (Koçel, 2010:

110-111). Uygun zamanda ve şekilde verilmeyen kararlar belli bir sorumluluk gerektirmektedir (Aydın, 2013: 55).

Örgüt yaşamında ve örgütsel faaliyetlerde yönetimin tüm fonksiyonlarını direkt etkileyen bir süreç olduğu için, karar verme, örgütsel bütün faaliyetleri doğrudan etkileyebilmektedir (Orhan ve Özyer, 2013: 722).

Karara Katılma: Örgütsel kararlara katılımı söz konusu olmayan bir çalışan, işyerine aidiyet duygusu besleyememekte ve bir gruba ait olmanın verdiği hazzı duyumsayamamaktadır. Aidiyet duygusunun oluşmaması ise sosyal bir varlık olan bireyde yalnızlık duygularını yoğunlaştırmakta ve iş veriminin düşmesine sebep olabilmektedir (Şahin, 2005: 54). Örgüt içerisinde kendisini etkileyen kararların alınmasında söz hakkına sahip olmayan ve başkalarının amaçları için katkı yapıcı bir araç niteliği taşıyan örgütsel insan, günümüz toplumlarında kendi kendisine, örgüte ve giderek topluma yabancılaşan bir insan olmakta (Akşit Aşık, 2010: 45), stres yaşamakta, performansı düşmektedir. Çalışanın bilgisi, görgüsü ve isteklerinin örgütsel karar sürecinden ayrı tutulması durumunda katılım azlığı oluşmaktadır (Atılğan ve Dengizler, 2007: 65).

Yetki Eksikliği: Verilen yetkinin sorumluluk alanının genişliği karşısında yetersiz kalması, örgütlerde stres yaratan başlıca unsurlardandır. Çalışanlar açısından büyük sıkıntılara neden olan yetki eksikliği onların çalışma isteklerini de azaltmaktadır. Çünkü çalışanlar haklı olarak, sorumluluklarını gerçekleştirebilecek kadar yetki verilmesini istemektedirler ve bunun gerçekleşmemesi durumunda da isyan etme, içe kapanma ve küsme gibi olumsuz tepkiler göstermektedirler (Soysal, 2009/a: 24).

Sorumlulukların Verdiği Huzursuzluk: Bir kişinin diğer insanların mesleki gelişiminin sorumluluğunu yüklenmiş olması, bunun yanında işin doğasının çok fazla sorumluluk gerektirmesine karşın yetkilerinin sınırlı kalması, o kişinin kendini yoğun stres altında hissetmesine neden olmaktadır. Araştırmalar, özellikle yöneticilerin insanlardan sorumlu olmaları nedeniyle yoğun olarak strese maruz kaldıklarını göstermektedir (Cam, 2004: 5). Kişiyne sorumluluklarının beraberinde yetki de verilmesi huzursuzlukları azaltacaktır (Güney, 2000: 438).

Değerlendirmede Haksızlıkların Yapılması: Çalışanların üstleri tarafından değerlendirilmeleri, genellikle başarı ve performans kriterleri açısından olmaktadır. Bu değerlendirmelerin objektif olarak yapılması hususunda şüphelerin olması ve değerlendirme ölçütlerinin belirsizliği önemli stres yaratıcı unsurlardandır (Yamuç ve

Türker, 2015: 401). Yöneticilerin, çalışanlarının performansını objektif ölçütler çerçevesinde doğru bir şekilde değerlendirmek yerine; kişileri bilgi, beceri ve kıdemleri yetersiz olmasına rağmen kurum içerisinde kendisiyle kişisel ilişkileri iyi olduğu için bir üst kadroya terfi ettirmeleri, çalışanların hem yöneticiye hem de bu kadroya gelen kişiye karşı olumsuz duygular beslemelerine ve çalışma sürecinde çatışma üzerine kurulu davranış göstermelerine neden olmaktadır (Yıldız ve diğerleri, 2015: 45).

Yöneticilerin Astları Desteklememesi: İş yaşamında, yöneticinin yapması gereken en önemli işlerden bir tanesi astların çalışmasını yönetmektir. Astların bu konudaki beklentilerinin yöneticinin otorite kullanımıyla çatışması ya da uyumsuzluğu, ilişkileri bozmakta ve buna bağlı olarak da strese neden olan bir durum ortaya çıkmaktadır. Üstlerin astlarına karşı gösterdiği tutum ve davranışlar örgüt içerisindeki ilişkileri etkilemekte (Yumuşak, 2007: 105-106), çalışanların üstün desteğini yüksek algıladıkları örgütlerde, örgütsel güven ve bağlılık algıları da yüksek olmaktadır (Tutar ve Altınöz, 2010: 215).

Cinsel Taciz ve Yıldırma (Mobbing): Cinsel taciz; hak edilmediği halde, cinsiyet farklılığı sebebiyle bazı tavizler verilmesini, karşı taraftan bir takım cinsel isteklerde bulunulmasını, sözlü ya da fiziksel olarak yapılan bir takım cinsel eylemleri ifade etmektedir. Cinsel tacize maruz kalan çalışanların ciddi şekilde stres altında kalacakları açıktır (Can ve diğerleri, 2006: 247). Kadınların, işte maruz kaldıkları taciz olayını bastırdıkları ya da bunu ifade etmekte zorlandıkları görülmektedir (Kocacık ve Gökkaya,2005:212).

İşyerinde zorbalık ve duygusal taciz ya da uluslararası kabul görmüş adıyla mobbing, bir kişinin ya da bir grubun hedef seçilen bir başka kişiye karşı uyguladıkları ısrarlı, sistematik, aşağılayıcı, hakir görücü, yıldırıcı, haksız söz ve davranışlar şeklinde ifade edilebilmektedir (Demir, 2009: 99). İşyerinde psikolojik tacizi, kişinin saygısız ve zararlı bir davranışa hedef seçilmesiyle başlayan haksız ve ahlak dışı bir iletişim süreci olarak da belirtmek mümkündür (Göktürk ve Bulut, 2012: 55). Terminolojide, mobbing olayında mobbingi uygulayan kişi için saldırgan, tacizci, duygusal saldırgan, zorba gibi ifadeler kullanılırken; mobbing uygulanan kişi için ise duygusal saldırıya uğrayan, mobbing kurbanı, mağdur, kurban gibi ifadelerin kullanıldığı görülmektedir (Önder, 2013: 55).

Mobbing kavramını ilk kez Avusturyalı bir bilim adamı olan Konrad Lorenz 1960' lı yıllarda, hayvanların düşmanlarını veya yabancıları kaçırmak maksadıyla

sergiledikleri davranışları ifade etmek için kullanmıştır. Ardından İsveçli bilim adamları yine bu alanda, ama daha çok okul ortamındaki zorbalığı ifade eden bir terim olan “bullying” i kullanmışlardır (Göktürk ve Bulut, 2012: 54). 1969 yılında İsveçli bilim adamı Peter Paul Heinemann tarafından öğrenciler üzerinde yapılan çalışmada, çocuklar arasındaki psikolojik tacizin etkisiyle, kurbanların ümitsizlik ve korkuya kapılarak intihara meyil ettikleri saptanmıştır (Şahbudak ve Öztürk, 2015: 150). Çalışma yaşamında mobbing kavramı ise ilk kez, 80’ li yılların başında İsveçli bir endüstriyel psikolog olan Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Leyman’ ın bu kavramı kullanmasında, çalışanlar arasında benzer tipte uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların mevcut olmasına dair yaptığı saptamaların sonucunun etkili olduğu görülmektedir (Acar ve Dündar, 2008: 112).

Şiddetli bir stres faktörü olan mobbing; fiziksel problemlere, psikolojik bunalımlara ve iş tatminsizliğine yol açan travmatik hayati bir olay niteliği taşımaktadır (Demir, 2009: 101). Kurbanın yaşına veya cinsiyetine bağlı olmaksızın ortaya çıkabilmekte olan bu duruma daha çok kadınların maruz kaldığı görülmektedir (Önder, 2013: 55).

1.4.4.4. Örgütün Yapısı, Kültürü ve İklimiyle İlgili Stres Faktörleri

Her örgütün geliştirdiği stres kaynakları; yapılan işe, kullandığı teknolojiye, çevresel koşullara, üyelerinin eğilim ve deneyimlerine, örgüt içi gruplaşmalara, çatışmalara, örgütün yarattığı iklime ve diğer unsurlara göre farklılık gösterebilmektedir (Güllüoğlu, 2012: 82).

Örgüt yapısı, kültürü ve iklimine dair faktörler, örgüt çalışanlarının benimsediği değer ve normların sonucu olarak meydana gelmektedir. Örgüt iklimi ve örgüt kültürü birbirinden ne kadar farklı kavramlar ise, örgüt yapısı da örgüt iklimiyle karıştırılmaması gereken bir diğer kavram olmaktadır. Yapı, örgütün iskeletini; iklim ise örgütün kişiliğinin işgörenler tarafından algılanmasını ifade eden kavramlardır (Özen, 2013: 100).

İş güvenliğinin mevcut olmaması; örgütün çalışmaya elverişli olmayan fiziki unsurları; uygun olmayan ergonomi koşulları; çalışanları temsil etmeyen bir örgüt kültürü; karara ve yönetime katılma imkanlarının olmaması; örgüt yapılarının hiyerarşik, katı, merkezi, mekanik olması gibi etmenler, kaynağını örgütsel yapı ve iklimden alan stres etmenleri olarak ifade edilebilmektedir. Bunlara ek olarak bürokratik

engelleri, formel ilişkileri, uyum için duyulan baskıları, üst kademenin ilgisizliğini ve sübjektif tutumları da söyleyebilmek mümkündür (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 20).

Örgütün yapısı ile işin yapısı birbirine uyum göstermelidir. Örgüte uygun olmayan bir işin varlığı, çalışma ortamındaki stresin yükselmesine, çalışanlar üzerinde olumsuz etkilerin oluşmasına sebep olmaktadır (Çatulay, Baz, Kaya, Savaş, 2011: 8).

Örgüt yapısında rol, görev ve sorumlulukların dağılımında bozuklukların görülmesinin yanı sıra işi göreceklemanların da işin gerektirdiği bilgi, yetenek, tecrübe ve becerilerden yoksun olmasına bağlı olarak onlardan beklenen başarı düzeyinin düşmesi, çalışanların ve yöneticilerin stres düzeyini arttırıcı etki yapmaktadır. Bu durum da örgüt iklimini olumsuz etkilemekte ve tüm çalışanların birbirlerine güvenlerinin sarsılmasına neden olarak moral düzeyinin düşmesine ve dolayısıyla motivasyon eksikliğine sebebiyet vermektedir (Kaya ve Kaya, 2007: 47).

Bireyin, örgüt yapısına uyum sağlamaya çalışırken, örgütün bir parçası olabilmek maksadıyla özgürlüğünden ve kişiliğinden taviz vermek durumunda kalabilmesi, çalışanın stres düzeyini arttırmaktadır. Bazı örgütler, çalışanlarının giyim tarzlarıyla, fikirleriyle kendi istediği kalıba bürünmesini istemekte; kendini örgüt içinde baskı altında bulan karşıt görüşlere sahip olan çalışanlar da dışlanmışlık hissedebilmektedirler. Bazen bu kişilerden kendi işleri haricindeki diğer işleri yapmaları da istenebilmekte; kendi iş tanımında olmayan ya da başka kişilerin sorumluluğunda olan işleri yapmak durumunda kalması ise bireylerde strese yol açabilmektedir (İştar, 2012: 5).

Örgütün tüm çalışanlarının paylaştığı fikir, ilke, davranış ve değerlerin birleşimi, örgüt kültürünü meydana getirmektedir (Geybullayev, 2002: 39). Kültür, örgüt içinde faaliyet gösteren farklı kültür ve alt kültürlerin karışımından oluşmaktadır. Genellikle örgütte uyumsuzluk ve gerginlik kaynağı olan da, bu alt kültürlerdir (Özen,2013:100). Örgütün kültürel yapısının elverişsizliği, çalışanlar açısından stresli durumlar oluşturabilmektedir. Bu durumun sebebi, çalışanların kültürel yapıyı oluşturan değer ve normları kolayca benimseyememelerinden kaynaklanmaktadır (Tutar, 2007: 235). Örgütlerde, ortak amaç duygusu işe alma süreciyle başlamakta ve işgörenlerin motive edilmesi ve çabalarının ödüllendirilmesiyle sürmektedir. Yöneticiler, sürekli olarak her işgörene önem duygusu aşlamak suretiyle istikrarlı pozitif geri besleme sağlamalı, bunun yanında da, başarı hikayeleri, ritüeller, örgütün sponsor olduğu sosyal olaylar gibi çabalar vasıtasıyla kültür değerlerini yaymaya çalışmalıdırlar (Özen, 2013: 100).

Örgüt iklimi genel anlamıyla; örgüt üyeleri tarafından yaygın biçimde paylaşılan, örgüt özelliklerine dair kalıcı algılar olarak ifade edilebilmektedir. Yapılan çalışmalar neticesinde, pozitif algılanan bir örgüt ikliminin, çalışanın tatmin düzeyinin yüksek çıkmasında etkili olduğu belirtilmiştir (Özaydın ve Özdemir, 2014: 257).

Örgüt iklimi ve örgüt kültürü kavramları birbiriyle ilişkili kavramlar olmasına karşın, esasında birbirinden farklıdır. Belirli bir dönem içerisinde süregelen örgütü açıklayıcı nitelikler dizisi, örgüt iklimini ifade etmektedir. Büyüklük, yapı, karmaşıklık, liderlik tarzı ve amaçların yönü, bu niteliklerin başlıcalarındandır. Örgüt iklimi işgörenin moralini, performansını ve vücut sağlığını etkileyen bir unsurdur. Birleştirici ve onaylayıcı olan örgüt iklimi bağımsızlık ve otonomiye yönelik olarak kabul edilmektedir (Özen, 2013: 100). Çalışanların üyesi oldukları örgütün kültürünü benimsemeleri güçlü bir örgüt ikliminin meydana gelmesine katkı yapmaktadır. Bunun aksi bir durumda ise zayıf bir örgüt ikliminin varlığından bahsetmek mümkündür (Ataman, 2001: 525). Örgüt iklimi, bireylerin moral düzeylerini, beraber iş yapma isteklerini, verimliliklerini ve amaçlara ulaşmadaki isteklerini ifade etmektedir. Örgüt iklimi açık olan iklim tipi katılımı teşvik etmektedir. Örgütsel faaliyetlerde demokratik süreçlere izin vermeyen örgüt iklimi ise, kapalı ve tehdit edici bir özelliğe sahip bulunmaktadır (Yumuşak, 2007: 104). Örgüt içinde ilişkilerin iyi olması, örgütsel başarıda ve örgüt içi amaçların gerçekleştirilmesinde son derece önem arz eden bir konuyken, ilişkilerin olumsuz bir şekilde sürmesi ise örgüt iklimini olumsuz etkileyen, iş stresini arttıran bir durum olmaktadır (Armağan ve Kubak, 2013: 37). Örgüt ikliminin olumlu olması çalışma koşullarının iyiliğini göstermektedir (Başaran,2000: 222). Ancak olumsuz bir iklimin örgüte hakim olması hali, örgütsel başarının yerini örgütsel başarısızlığa bırakmasına neden olacaktır (Halis ve Uğurlu, 2008: 117).

1.5. Stresin Sonuçları

Günlük yaşamın kaçınılmaz bir olgusu olan stres; karşılaşılan olayların niteliği, bireyin algılayış ve kişilik yapısına göre bireyi çeşitli şekillerde etkilemekte ve stresi motivasyonu arttırma gibi olumlu yönde kullanamayan kişilerin fiziksel, psikolojik ve davranışsal birçok sorun yaşamasına sebep olmaktadır.

Stres, sadece bireyleri etkilemekle kalmayıp bireylerin çalışma yaşamında mensubu olduğu örgütleri de direkt etkilemektedir. Örgütler de, stresin etkilerini performans ve verimi arttırmada olumlu yönde kullanmayı başaramazlarsa;

çalışanlarının performanslarının ve verimlerinin düşmesi, işte devamsızlık yapmaları veya işgücü devri gibi türlü sonuçlarla karşılaşabileceklerdir.

1.5.1. Stresin Bireysel Sonuçları

Bireylerin fiziksel ve ruhsal anlamda sahip oldukları farklılıklar, stresle karşılaşmaları durumunda maruz kalacağı etkileri de farklılaştırmaktadır. Öyle ki; bedensel ve ruhsal anlamda daha zayıf olan bireyler, stresle karşılaşmaları durumunda fiziksel ve ruhsal olarak daha fazla çöküntü yaşayabileceklerinden, çeşitli hastalıkların kendilerini etkilemelerine daha açık bir hale gelecek ve stresle başa çıkabilme konusundaki yetersizliklerini telafi edebilme anlamında da, sonradan daha çok zararını görecekleri türlü davranış şekillerine yönelebileceklerdir. Daha güçlü bireyler ise; stresle mücadele etme konusunda daha başarılı olabileceklerinden, maruz kalabilecekleri olumsuzlukların etkilerini de mümkün olduğunca azaltabileceklerdir.

Stres, yukarıda da bahsetmeye çalıştığımız üzere; bireyleri fiziksel, psikolojik ve davranışsal olmak üzere üç farklı yönden etkileyebilmektedir:

Fizyolojik Sonuçlar: Çoğu araştırmacının sağlık ve eczacılık bilimi alanında uzman olmasından dolayı strese ilk ilgi fizyolojik belirtiler vasıtasıyla yönlendirilmiştir (Robbins ve Judge, 2013: 612).

Organizmanın normal işleyiş düzenine tehdit oluşturarak dengesini bozan stres, bedensel anlamda rahatsızlık yaratmakta ve bazen gözle görülüp ölçülebilen fizyolojik belirtilerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Erdal,2009: 68).

Kişinin stres karşısında yaşadığı bedensel çöküntü sonucunda, stresin şiddetine bağlı olarak zayıflayan bağışıklık sisteminin etkisiyle, kişide tedavi olmayı zorunlu kılan, kendiliğinden geçmeyecek birçok farklı hastalık görülmekte ve hatta bazen bunların sonucunda kişi hayatını kaybedebilmektedir. Bu hastalıklardan en çok görülen ve kişiye en çok zarar verenleri: Kalp hastalıkları, kanser, ülser ve migren olarak ifade edilebilmektedir.

Kalp hastalıkları: Yapılan araştırmalar, stresin en çok etkilediği organlardan biri olan kalp ile ilgili hastalıkların genellikle endişe, gerginlik, öfke, depresyon gibi olumsuz etkiye sahip faktörlerden kaynaklanabileceğini ortaya koymuştur (Güney, 2015: 44).

Stres durumunda harekete hazır halde, tetikte beklemekte olan organizmada stresin artmasıyla kan basıncı ve kalbin atım hızı artmakta, sinir sistemi tarafından

uyarılan kalp ve beraberinde salgılanan bazı hormonların da etkisiyle kalp ve damarlar üzerinde bazı farklılıklar ortaya çıkmaktadır (Kurşun, 2014: 38). Bireyin kendini aşırı derecede zorlaması sonucu çok fazla yorulması, kalbin işleyişini olumsuz anlamda etkileyen bir durum olmaktadır. Adrenalinin fazlaca salgılanması, kalbin dakikadaki atış sayısını yükseltmekte; bu da doğal olarak, kalbin daha fazla çalışmasına sebep olarak ritmin bozulmasına yol açmaktadır. Öte yandan, stres kanın pıhtılaşmasını kolaylaştırdığından, kandaki sıvı akıcılığını kaybetmekte ve bu da damarlarda zorlanmaya sebebiyet vererek kalp rahatsızlıklarının oluşumuna yol açmaktadır (İlgöz, 2014: 68).

Esasen genetik yapı, kolesterol, şeker ve yağ gibi risk faktörlerinden etkilenen kalp ve damar hastalıklarıyla ilgili son zamanlarda yapılan araştırmalar neticesinde, A tipi kişilik biçiminin de bu hastalığın risk faktörleri arasında yer aldığı belirtilmiştir (Çevik, 2011: 30). A tipi davranışları değiştirmek, kalp hastalıkları riskini azaltmada etkili olabilmektedir (Tutar, 2007: 217).

Kanser: Çağımızın problemi olarak görülen stresin önemi, birçok hastalığa zemin hazırlayan bir etken olması itibariyle günden güne artmaktadır. Stres, fiziksel ve sosyal çevreden gelen doğrudan bir hastalığa sebep olmasa da insan bedeninde direnci azalttığı için hastalıkların oluşumunda rol oynayan bedensel bir zorlanma olarak kabul edilebilmektedir (Çevik, 2011: 30- 31). Öyle ki, vücut direncinin azalması en tehlikeli hastalıklardan biri olan kansere bile yol açabilmektedir.

Yoğun strese maruz kalan bir bireyde kan dolaşımındaki bazı hormonların azalmasıyla kanser hücrelerinin oluşumunu önleyen akyuvarların da sayısı azalmaya başlamakta, bu da kanserli hücrelerin büyümeye devam etmesini sağlayarak tümör oluşturma ihtimalini büyük ölçüde arttırmaktadır (Erdal, 2011: 29).

Migren: Migren; ne zaman geleceği bilinmeyen nöbetlerin, çoğunlukla başlangıçta başın bir yarısında zonklayıcı bir etkiyle başlayarak ardından başın tümüne yayılmasıyla biçimlenen, nöbet harici zamanlarda kişinin tamamıyla sağlıklı olduğu bir hastalık türüdür (Güney, 2015: 45).

Bir migren nöbeti çoğunlukla bulantı, kusma, iştahsızlık, titreme, terleme ve ürpermeyle birlikte görülmektedir. Hastanın baş ağrılı dönemin ardından uyuyamaması durumu, hastada bitkinlik hissi oluşturmaktadır. Eğilmek, hareket etmek zonklayan türde bir baş ağrısının oluşmasına sebep olabilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1992: 157).

Migren nöbeti esnasında hastanın son derece keyifsiz, bitkin ve çökkün bir görünüşe sahip olduğu görülmektedir. Bu dönemde kimseyle görüşmek istemeyen hasta, patlamaya hazır bir durumdadır. Nöbet esnasında düşünme ve akıl yürütmede güçlük çekmekte; kızgın ve düşmanca duygular içinde bulunmaktadır. Öfkesini ve kızgınlığını genellikle yakınındaki insanlara yönelten hastanın ağrılı dönemde dikkatinde, hafızasında ve belirli bir konuya kendini yöneltme becerisinde de zayıflama görülmektedir (Kaya, 2006: 63- 64).

Nüfusun genelinde rastlanma oranı % 8-10 arasında değişim göstermekte olan migrenin tek nedeni stresli yaşam olayları olmamakla birlikte görülen migren nöbetlerinin en az yarısının strese bağlı olarak geliştiği bilinmektedir (Baykal Özalp, 2014: 33). Kadınların, stres tepkisi olarak migrene yakalanma oranlarının erkeklere göre çok daha fazla olduğu belirtilmektedir. Öyle ki, erkeklerde bu oran % 6 civarında seyrederken, kadınlarda bu oranın % 18 civarlarında olduğu ifade edilmektedir. Yapılan araştırmalar neticesinde insanların iş ve aile problemlerini en sık yaşadığı dönem olarak kabul edilen 30' lu ve 40' lı yaşlarda, migrenin daha sık olduğu belirtilmiştir (Çevik, 2011: 31).

Ülser: Ülser, mide ya da on iki parmak bağırsağının, mide asidi ve pepsin gibi sindirim sıvıları tarafından tahrip edilmesiyle ortaya çıkan doku kaybı olarak ifade edilmektedir (<http://www.ulser.gen.tr/> , erişim tarihi: 12. 03. 2017).

Stres, insanın beyin kabuğu ile algıladığı bir durum olup bu durumun oluşturduğu tehdit, beynin çeşitli kısımlarından geçerek stres hormonlarından biri olan kortizolün salgılanmasına sebep olmaktadır (Güney, 2015: 44). Bu duruma bağlı olarak, bireyin karşılaştığı her istenmeyen koşulda; her stresli, üzüntülü durumda kortizolün salgıladığı hidrolük asit midede yara açılmasına neden olacak; diğer bir ifadeyle ülser oluşumuna sebebiyet verecektir (Kaya, 2006: 62- 63). Örneğin; ülserle alakası olmayan, ciddi bir sağlık sorunu sebebiyle yoğun bakım ünitesine alınan birçok hastada, ülser ortak bulgulardan biri olarak görülmüştür (<http://nedenolur.net/ulser-neden-olur/>, erişim tarihi: 12.03.2017).

Psikolojik Sonuçlar: Stres ve gerilim fazla enerji tüketimine yol açtığından bir süre sonra birey kendisini zayıf, güçsüz hissetmekte; her an kötü bir şey olacakmış hissi yaşamakta; nedeni belli olmayan yoğun bir endişe duymakta; uykusuzluk çekmekte; sinirli ve çabuk heyecanlanan bir kişi durumuna gelebilmektedir. Bunların yanında;

dikkatini toplama güçlüğü, hafıza sorunları, öğrendiği konuları unutma endişesi gibi farklı olumsuzluklar da yaşayabilmektedir (Örücü ve diğerleri, 2011: 6).

Stresle sürekli içi içe yaşamak durumunda olan insanlarda bir süre sonra sahip olunan olumsuz duyguların etkisiyle sürekli endişe hali, depresyona girme ve daha da ileri boyutlara ulaşması durumunda tükenme görülebilmektedir.

Endişe: Stresin bireylerde psikolojik anlamda ortaya çıkardığı en net sonuç, endişedir. Stres tepkisi sebebiyle veya aşırı yorgunluğun söz konusu olduğu durumlarda endişe artışı görülmektedir. Beden hareketleri yapıldığında, derin nefes alındığında oksijen miktarının artışı ile endişe oluşumuna sebep olan laktik asidin oksitlenmesi sağlanarak kandan atılması çabuklaştırılmaktadır. Bedenin hareketsizlik halinin sürmesi ise endişe halinin de devam etmesine sebep olacaktır (Erdal, 2009: 70).

Depresyon: Psikolojik kuramların ifade etmiş oldukları şekliyle depresyon, strese yol açan olaylar karşısındaki çaresizlik duygusundan kaynağını almaktadır (Küçükusta, 2007: 246).

Genel olarak çöküntü ve bunalım olarak ifade edilen depresyon; endüstrileşme ve şehirleşmeyle birlikte gelen rekabet, yüksek bir tempoda çalışma gerekliliğinin oluşması, bireyler arasındaki ilişkilerin zayıflaması ve beklentilerin artmasıyla son yıllarda gittikçe yaygınlaşan bir psikolojik rahatsızlık olarak kendini göstermektedir (Demirkıran, 2007: 30). Yetişkinlerde ve çocuklarda sık görülen duygu durum bozukluğunun ifadesi olan depresyon, mental rahatsızlıklar arasında en yaygın olanıdır (Tekin, Amman ve Tekin, 2009: 151).

Bireyler, depresyon ile birlikte hayattan keyif almamakta, içinden hiçbir şey yapma isteği gelmemekte, şiddetli üzüntü ve bunaltı hislerine sahip olmaktadır ve bu durum da en az iki hafta kadar devam edebilmektedir (Kurşun, 2014: 40).

Dünya nüfusunun % 3-5' inin farklı düzeylerde depresyon yaşadığı tahmin edilmekle birlikte, uzmanlar arasında bu artışın da en büyük sebebi olarak maruz kalınan stresin aşırı ve uzun süreli oluşu görüşü yaygın bulunmaktadır (Çevik, 2011: 32).

Tükenmişlik: Kişilerin profesyonel iş yaşamlarına ve örgütlerin güç ve başarısına önemli ölçüde tehdit oluşturan bir problem olarak ortaya çıkmış olan tükenmişlik kavramı, ilk kez 1974' de Alman asıllı Freudenberger tarafından kullanılmış ve günümüzde Amerika' da popüler bir niteliğe sahip olmuştur (İnce, Gül ve Gözükara, 2014: 99).

Tükenmişlik, kaynağını duygusal taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süre çalışmaktan alan ve buna; fiziksel yıpranma, iş yerindeki çalışanlara ve yaşama karşı olumsuz tutumlar geliştirme gibi belirtilerin de eşlik etmesiyle ortaya çıkan bir durum olarak ifade edilebilmektedir (Altay, Gönener ve Demirkıran, 2010: 10).

Tükenmişlik, işlerinde insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde bulunan kişiler arasında gerçekleşen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissini söz konusu olduğu bir durumdur (Okutan, Yıldız ve Konuk, 2013: 2). Tükenmişlik, bu üç boyutun bir arada ele alınmasıyla birlikte; insan ruhunun çöküşü, gücün güçsüzlüğe teslimiyeti olarak da tanımlanabilmektedir. Bireysel ve kurumsal birçok etken, çalışanların tükenmişlik yaşamalarına sebep olabilmektedir (Aslan ve Özata, 2008: 78).

Tükenmişliğin kişisel kaynakları incelendiğinde; sınırların çizilmemiş olması, kişinin kendi ihtiyaçlarına yeteri kadar önem vermemesi, çalışanın fiziksel ve psikolojik olarak kendisini dış çevreden izole etmesi, güçsüzlük, profesyonel kimlik yoksunluğu gibi unsurların ifade edildiği görülmektedir (Helvacı ve Turhan, 2013: 60). Bunlarla birlikte cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, işte çalışma süresi, sosyal destek, kişilik ve beklentiler tükenmişliği etkileyen bireysel ve sosyal özellikler arasında kabul edilmektedir (Arı ve Bal, 2008: 137).

Örgütsel yapı nedeniyle tükenmişliğe sebep olan unsurları ise; uzun çalışma saatleri, rol çatışması ve rol belirsizlikleri, iş tatminsizliğini arttırması sebebiyle çalışanlar için güçlendirme uygulamalarının olmaması, örgüt için kendilerini değersiz hissetmeleri, takdir edilmemeleri, pozitif geri beslemenin yapılmaması, sınırlı tatil süreleri ve dinlenme molaları, iletişim problemleri olarak ifade etmek mümkündür (Helvacı ve Turhan, 2013: 60).

Tükenmişlik, bireyi fiziksel açıdan yorup yıpratmaktadır. Esasında bireyin hissettiği yorgunluğun asıl kaynağını iş ortamında yaşadığı gerginlikler oluşturmaktadır. Bu gerginliklerin sürekli devam etmesi bireyde, kabuslar görerek uykusunun bölünmesine, uykusuzluktan kaynaklanan halsizlik ve huzursuzluk durumlarını yaşamasına, sürekli olarak bir şeylerin ters gideceği düşüncesini taşımasına sebep olmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008: 74).

Tükenmişlik, bireysel ve örgütsel anlamda önemli sonuçlar doğuran ve çalışanların sadece bu duruma dayanarak işlerini bırakma eğilimi göstermelerine yol açan, iş değiştirme isteğine kadar ulaşan olumsuz sonuçlar ortaya çıkaran bir durumdur (Onay ve Kılıcı, 2011: 365). Bunların yanında; işi savsaklama, hizmet niteliğinde

bozulma, işe izinsiz gelmeme, izin uzatma eğilimi gösterme, grup bağlılığında azalma, fiziksel ve duygusal semptomlarda artış, sağlık harcamalarında artış, insan ilişkilerinde bozulma, uyumsuzluk, düşük iş performansı, iş doyumsuzluğu, yaralanma ve kazalarda artma da tükenmişliğin neden olduğu sonuçlar arasında görülebilmektedir (Güner ve diğerleri, 2014: 61).

Davranışsal Sonuçlar: Hayatının her anında farklı bir stresörle karşılaşma ihtimali olan insan, kişilik yapısına bağlı olarak stresle mücadelede yetersiz kalırsa; bedenen ve psikolojik olarak olumsuz sonuçlarına maruz kaldığı stresten davranışsal olarak da etkilenebilecektir. Buna bağlı olarak da kısa süreli bir rahatlama hissi için uzun vadede onarılamayacak zararlara sebep olan türlü alışkanlıkların pençesine düşecek ve hayat kalitesini düşürecek diğer olumsuz unsurların etkisine açık hale gelecektir.

Stresin davranışsal olarak sonuçları; yeme alışkanlıklarında, sigara ve alkol tüketiminde, hızlı konuşmada, huzursuzluk ve uyku bozukluğunda meydana gelen değişikliklerde görülmekle birlikte verimlilik, işe devamsızlık ve iş değiştirme gibi (Robbins ve Judge, 2013: 613) çalışma hayatını etkileyebilecek konularda da etkisini hissettirmektedir. Bu tarz tepkiler, stresli durum üzerinde kontrol sağlayamayan bireylerde sıkça görülen davranışlardandır. Ayrıca stresin etkilediği bir diğer husus da kişilerarası ilişkilerdir. Strese maruz kalan bireylerin, diğer kişilere karşı daha saldırgan, daha rekabetçi, daha acımasız davrandıkları görülmekte ve gruba duydukları bağlılık da azalmaktadır. Bunlara bağlı olarak kurulan ilişkiler zarar görebilmektedir (Can ve diğerleri, 2006: 253).

Uykusuzluk: Yoğun stresin sebep olduğu rahatsızlıklardan biri de uykusuzluktur. Stresle birlikte kaslardaki gerilim artmakta, beynin uyku merkezi uyanık kalmakta ve buna bağlı olarak da bireyin uyuması oldukça zor bir hal almaktadır. Uyku eksikliği ise bireylerde dikkati azaltıcı, asabiyeti arttırıcı bir etkiye sahip olmaktadır (Koşoçaydan, 2011: 30) .

Sigara: Yapılan araştırmalarda, sigaraya başlama sebepleri içinde, günlük yaşamda stresten kaynaklanan zorlanma ve kaygıdan kurtulma isteğinin önemli bir yer tuttuğu ifade edilmektedir (Karahana ve Koç, 2005: 115). Sigara, içinde barındırdığı nikotin maddesinin merkezi sinir sistemi üzerindeki uyarıcı ve bastırıcı etkisi ile bireyin günlük yaşamında karşılaştığı olaylardan kaynaklanan kaygısını azaltmakta ve bir süreliğine sıkıntıdan kurtarmaktadır. Bedensel hazların da bu rahatlatıcı ruhsal duruma

eklenmesiyle, sigara kullanımı her fırsatta yönelinen ve alışkanlığa dönüşen bir durum haline gelmektedir (Baki, 2011: 29).

Toplumsal açıdan önemli sayılan akciğer kanseri, kronik bronşit ve koroner kalp hastalıkları gibi üç tip ölümcül hastalığa sebep olduğu bilinen sigaranın, sağlığa olumsuz etki yapan sayısız zararı mevcuttur (Atabek, 2012: 46).

Alkol: Bir sosyal rahatlatıcı olarak görülen alkolün etkisi, sınırlamaları ve inhibisyonları yani engellemeleri azaltmasından dolayıdır (Buzlu, 1999: 4). İnsanlar bazen mutlu anlarında da alkole yönelseler de daha çok mutsuz, üzgün ve stresli olduklarında gerek biraz rahatlama hissini yaşamak gerekse de problemlerinden bir nebze olsun kaçabilmek için alkol alma eğilimi göstermektedirler.

Alınan alkol düzeyine göre birey farklı davranışlar sergileyebilmektedir. Kandaki alkol düzeyi % 10- 20 miligram arasında iken bireylerde iyimserlik, neşe, kendine güven ve atılganlık gibi belirtiler gözlemlenirken; alkol düzeyinin % 100 miligrama ilerlemesi durumunda ise kavgacılık, saldırganlık, çocuksu davranışlar, üzüntü, sıkıntı ve ağlama gibi belirtiler görülmeye başlanmaktadır. Alkol düzeyinin artmasına bağlı olarak davranış kontrolü zayıflarken, düzey % 300 miligrama yaklaştığında da aşırı öfke, yüksek kaygı, bilinç bulanıklığı, şiddetli taşkınlık ve saldırganlık gibi belirtiler ön plana çıkmaktadır (Karahana ve Koç, 2005: 116).

Saldırganlık: Öfke, düşmanlık, rekabet, engellenme, korku benzeri durumların yol açtığı ve karşısındakine zarar vermeyi, onu durdurmayı, ona engel olmayı ya da kendini korumayı amaçlayan fiziksel, sözel veya sembolik her türlü davranış saldırganlığı ifade etmektedir. Saldırganlık, sağlıklı bir yolla kendini ortaya koyma şeklinde ve öz koruyucu olabileceği gibi, yıkıcı davranışlardaki gibi olumsuz da olabilmektedir (Özdevecioğlu ve Yalçın, 2010: 68). Her engelleme durumunda saldırganlık beklenemezse de her engelleme durumu bilinçaltında stres unsurlarının etkisiyle saldırgan duyguların oluşumuna yol açabilmektedir (Kurşun, 2014: 44).

Tablo 3. Stresin Kişisel Sonuçları

Fiziksel Sonuçlar	Psikolojik Sonuçlar	Davranışsal Sonuçlar
<ul style="list-style-type: none"> • Kalp hastalıkları • Tansiyon sorunları • Sindirim bozukluğu • Nefes darlığı • Baş ağrısı • Sırt ve boyun ağrısı • Terleme • Alerji ve diğer deri hastalıkları • Kanser • Ülser • Yorgunluk vb. 	<ul style="list-style-type: none"> • Depresyon • Endişe • Akıl hastalıkları • Telaş • Yetersizlik duygusu • Gerginlik • Tükenmişlik • Konuşma bozukluğu gibi diğer psikolojik etkiler vb. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sigara kullanma • Alkol alma • İlaç kullanma • Kaza yapma • İştahsızlık • Aşırı yemek yeme • Uykusuzluk • Sürekli uyku hali • Şiddet uygulamak • Bozuk aile ve evlilik ilişkileri • Cinsel sorunlar

Kaynak: (Can ve diğerleri, 2006: 253).

1.5.2. Stresin Örgütsel Sonuçları

Bireylerin yaşamış oldukları örgüt kaynaklı stres, bireyin kendisini etkilemekle birlikte örgütü de etkileyecek sonuçlar doğurmaktadır. Bu da örgütlerin işleyişi ve verimliliği açısından büyük sıkıntılar doğurmaktadır.

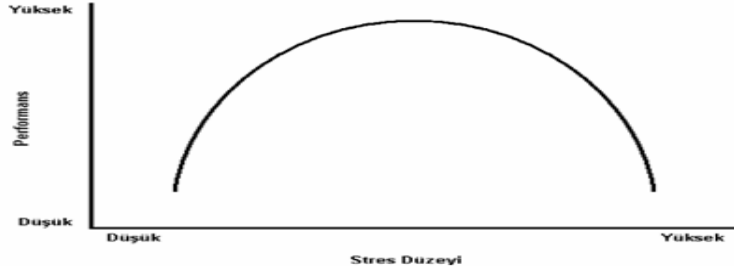
Verimlilik ve Performans düşüklüğü: Toplumun hemen hemen tüm kesimlerini ilgilendiren bir konu olan stresin, özellikle asıl amaçları yüksek bir verimlilik ve etkinlik göstermek olan örgütleri daha yakından ilgilendirdiği açıktır (Tutar, 2007: 244).

Örgütlerin kurumsal hedeflerine ulaşabilmelerinin ve içinde buldukları sektörde rekabet gücü kazanabilmelerinin yolu, yaptıkları işte yüksek performans gösteren çalışanlara sahip olabilmeleridir. Örgütler için olduğu kadar çalışanlar açısından da yüksek iş performansı önem arz etmektedir (Yelboğa, 2006: 200).

Değişik meslek grupları baz alınarak yapılan stresle ilgili araştırmalarda, stresin mesleki performansı olumsuz yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Bu durumun yok edilebilmesi için; stres oluşturan kaynakların belirlenerek stresle baş edebilen ve bunu bir güce dönüştürebilecek özelliklere sahip bireylerin yetiştirilmesi şarttır (Er ve Kaya, 2014: 2).

Stresin performans ve etkinlik üzerinde yararlı ve zararlı etkileri mevcuttur. Bu konuyla ilgili ilk kez Yerkes ve Dadson tarafından 1908 yılında yapılan bir araştırmada,

stres ile performans ve etkinlik arasında belli bir noktaya kadar doğrusal bir ilişkinin var olduğu bulunmuştur. Y-D Yasası olarak bilinen bu araştırmanın sonucuna göre, belli bir noktadan sonra (kırılma noktası) stresin artması durumunda performans ve etkinlikte azalma söz konusu olmaktadır (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2008: 312).



Kaynak: (Kaya, 2006: 73)

Şekil 2. Stres Düzeyi ve Performans Arasındaki İlişki

Stresin çok fazla veya az olması performansın düşmesine sebep teşkil etmektedir (Kalay, Şimşek ve Oğrak, 2009: 18). Aşırı stres; özellikle zihinsel yetenek, yargı ve karar verme gibi zihinsel beceri gerektiren işlerde, dikkat azalması neticesinde, işletme açısından zarar verici sonuçların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2008: 312). Denetlenebilir ve stresin kabul edilebilir sınırlarını aşmayan yönetilebilir bir stres, bireyde var olan potansiyelin açığa çıkmasında katalizör etkisi yapmakta ve performansını yükseltmektedir (Aksoy ve Kutluca, 2005: 463).

Stresin düşük olduğu ortamlarda genellikle verimliliğin de düşük olduğu dikkate alınacak olursa verimliliği yükseltmek amacıyla stres düzeylerini ve yoğunluğunu arttırmanın fayda sağlayacağı söylenebilmektedir. Çünkü böylelikle birey daha çok gayret göstermekte, bilgi ve becerilerini açığa çıkartmaktadır (Göksoy ve Argon, 2014: 247). Fakat, stres yoğunluğunun hiçbir zaman orta ya da optimum düzeyin altında veya üstünde olmaması gerekmektedir. Aksi durumda stres yoğunluğunun ve düzeyinin aşırı ölçüde yükselmesi, bireyde tükenme meydana gelmesine sebep olacak ve verimlilikte hızlı bir düşüş yaşanması söz konusu olacaktır (Yıldırım ve diğerleri, 2011: 104).

İşgören Devir Hızı: Bireylerin bir işyerinde sürekli strese maruz kalarak çalışmaları, onların o iş yeri ile bütünleşmesini ve iş doyumunu engelleyen bir unsur olmaktadır. Çalışan devir hızının yüksek olmasında etkisi olan faktörler çeşitlilik göstermektedir (Küçük, 2015: 372). Bireylerin yeteneklerini kullanma imkanı bulamadıkları, kariyer gelişiminde sorun teşkil eden otokratik yönetim anlayışını benimsemiş örgütler stres faktörü oluşturabilmektedirler. İşgören devir hızının optimum

düzyeyde olması, işletmeye taze kan gelmesi ve örgütsel hedeflere ulaşabilmek açısından etkili iken bu oranın genel ortalamaya göre yüksek olması durumu ise bir tehlike işareti olarak kabul edilmektedir (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2008: 313). Yapılan çalışmalar neticesinde örgütsel stres ve tükenmişliğin işgören devir hızı ile bağıntılı olduğu ve kadın çalışanların devir hızının erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu ortaya konmuştur (Küçükusta, 2007: 250).

İşe Devamsızlık: İşe devamsızlık; çalışanın herhangi bir mazereti olmaksızın, işverene veya yöneticiye bilgi vermeden işe gelmemesini ifade etmektedir (Bacak ve Yiğit, 2010: 30). Yapılan araştırmalar, işyerlerinde strese maruz kalabilen çalışanların, stresli durum ve olaylardan uzaklaşmak istedikleri için işe gelmedikleri düşüncesini desteklemektedir (Yılmaz ve Ekici, 2003: 8-9).

Örgüt içinde sosyal ve psikolojik bir huzursuzluğun işareti olarak kabul edilen işe devamsızlığın sebebi çalışanın iradesi dışında gelişen bazı olaylar (hastalık, kaza, ailevi durum vb.) da olabilmektedir (Demirel, 2009: 124).

İşe devamsızlık, genellikle işgörenler tarafından nedeni ortaya konmayan bir durum olduğundan devamsızlık sebeplerini belirlemek güçtür. Mesela; bir çalışan, çocuğunun bakımıyla ilgili bir durumun oluşması sebebiyle, çocuğuna bakmak için işe gelemeyişini fiziksel bir rahatsızlığı varmış gibi bir nedene bağlayabilmektedir. Deneye dayalı çalışmalar ortaya koymuştur ki, genellikle işe devamsızlık ile iş-yaşam dengesizliği arasında bir ilişki mevcuttur (Küçükusta, 2007: 249).

İşe Yabancılaşma: Bireyin zaman içerisinde bulunduğu ortam veya durumdan kendini soyutlaması yabancılaşma olarak ifade edilebilmektedir (Demirel, 2009: 124). İşe yabancılaşma, örgütsel faaliyetlerde sürecin bütünlük içinde kavranamamasından kaynaklanan bir durum olarak ortaya çıkmaktadır (Özen, 2013: 103). Genelde bu kavramı iş doyumsuzluğu, toplumsal uyumsuzluk ve moral eksikliğinin yanı sıra işgörenin çalıştığı kuruma karşı duygusal tepkisi olarak da açıklamak mümkündür (Sökmen, 2005: 7).

Yönetim tarzı, geçmiş olaylar ve deneyimler, örgüt büyüklüğu, bilgi akışı, grup özellikleri, iletişim biçimleri, iş bölümü ve çalışma koşulları yabancılaşmaya sebep olan örgütsel faktörler arasında yer almaktadır (Tokmak, 2014: 139).

Bir işgören; örgüte yabancılaşması durumunda, örgütün kendine verdiği örgütsel ve toplumsal konumu, saygınlığı reddetmekte; işini mümkün olduğunca yaşamının bir parçası olarak görmemeye; özel hayatında işinden söz etmemeye çalışmaktadır.

Örgütün yönetimine, toplumsal etkinliklerine, görevi dışındaki işlere sırtını dönmekte (Başaran, 2000: 231-232); içine kapanmaya başlayarak mecburi konuşmalar dışında beşeri ilişkilerini yok denecek kadar azaltmaktadır (Güllüoğlu, 2012: 83-84).

İş Kazaları: Normal metabolizma hareketlerini kısıtlaması veya tamamen ortadan kaldırmasından dolayı çalışanların üzerindeki stres; işe yönelik dikkatsizlik, refleks zayıflaması ve buna benzer diğer sebeplerle iş kazalarının oluşumuna zemin hazırlamaktadır (Güllüoğlu, 2012: 83).

Kesintisiz iş günü uygulamasının gerçekleştiği işletmelerde, çalışanların serbest zamanlarının azalıp yorgunluklarının artmasına bağlı olarak iş kazaları gerçekleşebilmektedir (Hayta, 2007: 38).

İş kazalarının genellikle % 80' inin insanlara, % 18' inin fizik ve mekanik çevre koşullarına, % 2' sinin ise umulmadık olaylara bağlı olarak meydana geldiği kabulünün doğru olacağı ifade edilmektedir. Bu genelleme ile, meydana gelen iş kazalarının yaklaşık olarak % 98' i üzerinde önleyici tedbirlerin alınabileceği ortaya konmuş olmaktadır (Camkurt, 2007: 81).

ILO verilerine göre dünyada her yıl meydana gelen iş kazası sayısı 250 milyondan fazla; işyerlerindeki sağlıksız durumlar ve zararlı kimyasallarla temas sebebiyle hastalanan işçi sayısı ise 160 milyon olmaktadır. 1.2 milyonu aşkın çalışan da meslek hastalıkları ya da iş kazaları sebebiyle hayatını yitirmektedir (Şener ve Gülmez, 2015: 403).

İş kazaları, verimliliği düşürüp üretim etkinliği üzerinde kayıplara sebep olmasının yanında makina, araç, gereç ile ham madde, malzeme ve ürün kayıplarına ve hepsinden de önemlisi iş gücü kayıplarına neden olmaktadır (Yılmaz, 2009: 31).

Ekonomik Maliyetler: Örgüt psikologları stres etmenleri ve sonuçları üzerinde giderek daha fazla durmaktadırlar. Bunun başlıca iki sebebi vardır: İlki, stresten kaynaklanan hastalıkların her geçen gün daha çok yaygınlaşması; diğeri ise stresin verimliliği düşürmesiyle işte hata ve kaza oranlarının artmasına bağlı olarak birçok harcamayı da beraberinde getirmesidir (Ertekin, 1993: 151-152). İş kazaları, ülke ekonomisinin üretken kapasitesini olumsuz olarak etkilemekte, ulusal kaynakların yok olması sonucunu doğurmaktadır. İş kazaları ulusal kalkınma önünde bir engel olarak görülüp, refah düzeyinin azalmasında da rolü olan bir unsur olmaktadır (Yılmaz, 2009: 32). Özellikle dikkat gerektiren ve tehlike barındıran iş kollarında sıkça rastlanan bu durumlar, örgütün tazminat ödemesine ve sağlık harcamalarının artmasına sebebiyet

verdiğinden kontrol altında tutulması gereken bir durum olarak kabul edilmektedir (Güllüoğlu, 2012: 83).

Stresin birey üzerinde yarattığı fiziksel ve psikolojik problemler, çalışanların hastalıklarını arttırmakta ve ayrıca kötü ruh hali, endişe, bıkkınlık gibi stresten kaynaklanan durumlar da iş kazalarının çoğalmasına sebep olarak performansı olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Bu kişilerin tedavi ve sigorta masraflarına ilaveten; hastalanan, kaza geçiren ya da stres nedeniyle devamsızlık yapan kişilerin yerine yeni personel atamak da örgüt açısından yeni bir maliyet unsuru oluşturmaktadır (Can ve diğerleri, 2006: 254). Örneğin; İngiltere’de stres sonucu ortaya çıkan maliyetin, işçi – işveren ilişkilerinden kaynaklanan diğer problemlerin maliyetinden 10 kat daha fazla olduğu ifade edilmiştir (Altuntaş ve Seren, 2010: 36). Amerika’ da ise, 1980’ li yıllarda stresin Amerikan endüstrisine yaratmış olduğu maliyetlerin 50 milyon dolar civarlarında olduğu ifade edilirken, bu maliyet 1990’ lı yıllarda 200 milyon doları aşmış bir şekilde kendini göstermektedir (Tekin, 2010: 92).

Hem ülke ekonomileri hem de işverenler açısından son derece önemli maliyetlerin ortaya çıkması; gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, çalışanların sağlığının korunması ve iş güvenliğinin sağlanması konularını en önemli problemlerden biri haline dönüştürmüştür (Şener ve Gülmez, 2015: 403).

İKİNCİ BÖLÜM

2. STRES YÖNETİMİ

Çalışmanın bu bölümünde stres yönetimi hakkında bilgi verilerek stres yönetiminde kullanılan yöntemlerden bahsedilecektir.

2.1. Stres Yönetimi

Stres yönetimi, stresle başa çıkmak ve yaşam kalitesini artırmak maksadıyla durum değiştirme veya duruma verilen tepkileri değiştirme olarak ifade edilmektedir (Ersarı ve Naktiyok, 2012: 84). Başka bir ifadeyle, stres altındaki bir bireyin benimsediği, stresi azaltıcı değişiklikler yapmak veya stres etkilerini değiştirebilecek girişimlerde bulunmak suretiyle; stresle başa çıkma, iyileştirme, yeniden yorumlama, stresten kaçınma ve bilişsel yeniden yapılandırma stratejilerinin kullanıldığı süreç, stres yönetimini ifade etmektedir (Karakaya ve Gürel, 2015: 20- 21).

Ruh ve beden sağlığını korumak, üretken ve verimli bir yaşam sürdürebilmek için, stresi yönetmek gereklidir. Stres yönetimindeki amaç, stresin tüm türlerinden kaçınmak değil; verimlilik, enerji ve canlılık alanında olumlu bir güç oluşumunu sağlamaktır (Eren Gümüştakin ve Öztemiz, 2004: 61- 62).

Stres yönetimi işgörenleri, yöneticileri ve verimliliği olumsuz anlamda etkileyen stresörlerin izlenmesi, belirlenmesi ve engellenmesine yönelik süreklilik arz eden bir süreç olmaktadır (Özen, 2011: 47). Stresle başa çıkmada esas, bireyin düşünce yapısı, gerçek dışı ve olumsuz otomatik düşüncelerinin değiştirilmesine dayanmaktadır (Aydın ve İmamoğlu, 2001: 44).

2.1.1. Bireysel Stres Yönetimi

Bireylerin kişisel özellikleri, olağan dışı durumlarda gösterdiği tepkiler ve sürekli değişen şartlara uyum gösterebilme kabiliyeti stresi yenmek için kişiye yardımcı olabilecek etkili unsurlardandır (Geybullayev, 2002: 31). Araştırmalarla duygularını doğru yönetebilen kişilerin yaşamda daha başarılı oldukları kanıtlanmıştır (Akpınar, 2008: 360).

DKBY (Değiştir, Kabul Et, Boş Ver, Yaşam Tarzını Yönet): “DKBY” modeli bireysel olarak stresle başa çıkmanın tanınmış yöntemlerinden bir tanesidir. Modelin her

adımı, hayatı kontrol altına alıp mevcut stresin zararlarını, yararlı bir hale dönüştürme konusunda çeşitli yöntemlerden oluşmaktadır. Bu modele göre, stresi kontrol altına alma ve yönetme, aşağıdaki adımları barındırmaktadır (Tutar, 2007: 280):

Tablo 4. Stresle Başa Çıkma DKBY Modeli

<p>D Değiştir</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kaynağıyla yüzleş • Yardım iste • Zamanı iyi kullan • “Hayır” demeyi öğren • Arada bir mola ver • Stres kaynağını önceden tahmin et
<p>K Kabul Et</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Düşünce tarzını değiştir • Kaygıyı bırak • Öfkene hakim ol • Durumu daha da kötüleştirme
<p>B Boş Ver</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vazgeçmeyi öğren • İşleri üst üste ekleme • Neden boş vermen gerektiğini bil • Denge kur • “A” tipi davranıştan kaçın • “B” tipi davranış edin
<p>Y Yaşam Tarzını Yönet</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Negatif mücadeleden kaçın • Pozitif yaşam tarzını benimse • Diyet yap • Egzersiz yap • Rahatla • Destek al

Kaynak: (Tutar, 2007: 280).

Amacı, maruz kalındığında bireyin hayatını kontrol altına alan stresin olumsuzluklarını olumlu hale getirmek olan ve dört değişik aşamayı bünyesinde barındıran bu modelin aşamalarının içeriğine bakılacak olursa (Özen, 2011: 51):

İlk aşama olan *Değiştir* aşaması; bir işe başlanmadan önce iyice düşünülmesini, gerekirse hayır denilebilmesini ve ardından olumsuz durumun değiştirilmesi yoluna gidilmesini ve sebep olduğu stresin yok edilmesini içermektedir (İştar, 2012: 8).

Bir sonraki aşama, *Kabul Et* yaklaşımıdır. Bireyin kontrol edemeyeceği koşulları sakin bir şekilde kabul ederek olumlu düşüncelerini muhafaza etmesini gerektiren bir süreçtir. Bu yaklaşıma göre, kişinin karşısına çıkan istenmeyen durumla yaşamayı öğrenmesi şarttır (Hatiboğlu, 2014: 45).

Üçüncü adım olan *Boş Ver* aşaması, güçlü bir yöntem olarak duygusal ve zihinsel yönlerden işe yaramaktadır (Koç, 2009: 19). Hayalperest düşüncelerden kaçınmayı barındıran bu süreçte; kişi kendini gerçekçi amaçlara yöneltmekte, yeni ve doğru metotlar belirlemektedir (Tekin, 2010: 81).

Yaşam Tarzını Yönet yaklaşımında egzersiz, diyet, rahatlama ve duygusal destek gibi metodlarla, gelecekte stres yaratabilecek unsurlar ortadan kaldırılabilir (Bozhüyük, Özcan, Kurdak, Akpınar, Saatçı, Bozdemir, 2012: 16).

Fiziksel Egzersiz: İnsan vücudunu oluşturan hücreleri besleyen, kanın taşıdığı oksijen ve diğer yararlı maddelerdir (Baltaş ve Baltaş, 1992: 194). Gerginlik durumlarında, damarlarda daralma meydana geldiğinden hücrelere giden kan miktarında azalma olmakta ve bu durum da hücrelerin yetersiz beslenmesine sebebiyet vermektedir (Kurt, 2011: 30). Bu şartların uzun süre devamı veya sık tekrarlanması hali hücreleri hastalığa daha açık hale getirirken yaşam sürelerini de kısaltmaktadır (Özer, 2012/a: 52).

Fiziki egzersizler, bir stres yönetim tekniği olarak, gerilimle organizma üzerinde oluşan baskıyı ve etkilerini azaltmakta kullanılan önemli bir yöntemdir (Eroğlu, 2006: 447). Fiziksel hareketler, bedenin fizyolojik ve psikolojik hastalıklarına karşı doğal bir savunma mekanizması oluşturmakta, kas hareketleriyle vücudun ter ve toksinleri atması sağlanmaktadır (Balaban, 2000: 192).

Fiziksel egzersizin kişinin sağlığını korumasının yanında, stres oluşturma açısından önemli bir etkiye sahip olan yorgunluk hissini azaltması yönünden de etkisi vardır. Bireyler yorgunluk hissettiklerinde, engellenme olgusu ile daha çok karşılaşmakta ve bu durum da onları daha çok etkilemektedir. Bu sebeple fiziksel egzersiz, engellenme ile mücadelede de tavsiye edilen bir yöntemdir (Akova ve Işık, 2008: 21).

Fiziksel aktivitelere katılmak suretiyle birey, akıl sağlığı ve genel olarak mutlu olma düzeyini arttırabilmektedir (Tekin ve diğerleri, 2009: 152). Bilimsel araştırmalar sonucunda, her gün yapılarak hayat boyu devam edilen düzenli fizik egzersizlerinin beden sağlığının korunmasına yardımcı olduğu; sükunet ve dinlenmişlik duygusu vermesinin yanında rahatlık ve mutluluk hissi veren serotonin hormonunun salgılanmasını da sağladığı ortaya konmuştur. Bu hormon gerginliği azaltmakta, insanın zinde ve mutlu hissetmesini sağlamaktadır (Hatiboğlu, 2014: 40).

Bireyler; koşma, yürüme, yüzme, tenis oynama, aerobik, bisiklete binme gibi farklı egzersiz çeşitlerinden kendilerine en uygun gördüklerini seçmek ve yapmak suretiyle stresle başa çıkmada daha etkin bir duruma geçebilmekte; stresin olumsuz etkilerini azaltarak daha sağlıklı ve keyif verici bir yaşam sürme fırsatını kendileri için yaratabilmektedirler. Böylelikle de gerek günlük yaşamlarında gerekse de iş yaşamlarındaki her türlü zorluk karşısında fiziksel ve ruhsal olarak daha güçlü olmayı başarabilmekte, verimliliklerini arttırabilmektedirler.

Gevşeme Teknikleri: Birey uzun süre strese maruz kaldığında bedeni gergin hale gelmekte, vücudu ve beyni sürekli alarm durumunda olmaktadır. Bunun sonucu olarak bedende de bazı sorunlar görülmekte, kas ve eklem ağrıları ortaya çıkmaktadır. Stres tepkisi esnasında artış gösteren adrenalini azaltmak için vücudu gevşetme egzersizleri fayda sağlamaktadır (Erdal, 2009: 88).

Gevşeme eğitimi, stres azaltıcı bir yöntem olarak 1930' lu yıllarda Jacobsson isimli bir bilim adamı tarafından ileri sürülmüştür. Bu yönteme katılan kişilere kendi vücutlarında belli bir kısım üzerine yoğunlaşmaları ve ardından da kaslarını dinlendirmeleri öğretilmiştir. Bu yoğunlaşma tüm vücutta giderek yayılan bir gevşeme ve rahatlamayı da beraberinde getirmiştir (Özer, 2012/a: 54).

Gevşeme eğitimi, bireyin bedeninde oluşan stresin tam karşıtı bir etki yapmaktadır. Stres esnasında kaslar gerilmekte, kan basıncı ve kan şekeri yükselmekte, solunum artmaktadır (Demirkıran, 2007: 59). Gevşemeyi gerçekten başarmış bir insanda ise; solunumun derin ve rahat, ellerin ve ayakların sıcak ve ağır, kalp atışlarının sakin ve düzenli, karnın sıcak ve alnın serin olduğu görülmektedir. Bu durumla birlikte bireyde kaslar gevşemiş, hormonal denge sağlanmış ve beden metabolizması da yavaşlamıştır (Kaya, 2006: 79).

Gevşeme alıştırmalarıyla kişi, vücudundaki gerginlikleri fark etmekte, kaslarını kontrol edebilmektedir. Bunların yanında vücudunun gergin parçalarını gevşeterek rahatlamayı öğrenme imkanına da sahip olabilmektedir (Yıldırım, 1991: 185).

Stresle başa çıkmada kullanılan doğal bir yöntem olan gevşeme ile beden ve zihin stresten uzaklaştırılmaktadır (Sarp, 2000: 135). Bu sebeple, gevşemeyi ve dinlenmeyi sağlayacak bazı uygulama ve tekniklere başvurmak kaçınılmazdır. Derin ve deliksiz bir uyku, tatlı hayaller kurma, dinlendirici ve gürültüsüz bir müzik dinleme, günlük sıkıntılardan uzaklaştıran hobilere sahip olma ve günde 510 dakika ayakları yüksek bir yere koyma gibi uygulamalar, etkili gevşeme ve dinlenme teknikleri arasında kabul edilmektedir (Eroğlu, 2006: 449).

Biyolojik Geri Besleme: Biyolojik geri bildirim (Biyo-feedback), bireyin kendisinin farkında olmadığı normal ve normal dışı olan fizyolojik tepkilerinin, bir araç vasıtasıyla farkında olduğu bir eğitim programında, otonom etkinliklerini (beden sıcaklığı, ter bezi salgısı vb.) istenilen biçimde ve yönde düzenlemeyi öğrendiği bir yöntem olarak ifade edilmektedir. Deriye bağlanan elektrotlar aracılığıyla, biyo-feedback araçları kaydedilen bu etkinlikleri analiz etmekte ve kişiye görülebilen ve işitilebilen sinyaller olarak geri yansıtmaktadır (Karagül, 2011: 38).

Bu teknikle; düşünceler, duygular ve beden arasındaki ilişki somut bir biçimde ortaya konmaktadır. Böylece zihninde kendisine sıkıntı veren bir düşünceyi barındıran bir birey, vücut yüzey sıcaklığı düşüp kas gerimi ve ter bezi faaliyeti arttığından anında ses ve ışık sinyalleri vasıtasıyla haberdar olmaktadır. Bu teknikle, kişi kendisine yansıtılan bedensel faaliyetlerini kontrol etme ve bunları kendi isteği doğrultusunda kullanma alışkanlığı kazanmaktadır (Erdal, 2011: 42). Böylelikle vücut yüzey sıcaklığını yükseltmekte, ter bezi faaliyetini azaltmakta ve kas gerimini düşürerek gevşeme için ne yapması gerektiğini öğrenmiş bulunmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 1992: 188).

Beslenme: Yapılan araştırmalarla beslenme ile stres arasında yakın bir ilişki olduğu saptanmıştır. Kişilerin beslenme alışkanlıkları sonucunda bazı yiyeceklerin stresi başlattığı hatta bireyleri strese karşı daha duyarlı ve savunmasız hale getirdiği görülmüştür (Şatırcı, 2011: 25). Örneğin; B vitamininin eksikliği depresyon, kaygı, kas zayıflığı gibi olumsuz durumlara yol açmaktadır. Çay, kahve, kakao ve çikolata ise içerisinde stres etkisi yaratan bir madde olan kafein barındırmaktadır (Can ve diğerleri, 2006: 258).

Stres durumunda çikolata, şeker ve şekerli besinler gibi basit karbonhidratlı besinlere yönelmektense vücutta salgılanan serotonin seviyesini arttıran triptofan içeriği yüksek, doğal ve sağlıklı; tavuk, süt, yumurta, kuru baklagiller, muz, sarımsak gibi besinlerin tüketilmesi daha faydalı olmaktadır. C vitamini, A vitamini, Vitamin B6, Magnezyum, Omega-3, Çinko ve Pantotenik Asit gibi strese karşı etki gösteren besin öğeleri açısından yeterli beslenmek de stres durumunda ortaya çıkabilecek olumsuz sonuçları engellemede etkili olmaktadır (<https://www.diyetkolik.com/stres-ve-beslenme/>, erişim tarihi: 26.01.2017).

Zaman Yönetimi: Zaman yönetimi; üreticiliği ve verimliliği arttırmak maksadıyla belirli aktiviteler üzerinde harcanan zamanın bilinçli bir şekilde kontrol edilmesini ifade eden bir yöntemdir (https://tr.wikipedia.org/wiki/Zaman_y%C3%B6netimi, erişim tarihi: 25.01.2017). Zamanı ihtiyaç ve istekleri karşılayacak biçimde kontrol altında tutabilmek, zaman yönetiminde temel amaçtır (Güney, 2000: 463).

Düzensizlik ve stres birbirini körükleyen etmenler olarak karşımıza çıkmaktadır (Sarp, 2000: 135). Çoğu insanın zamanını kötü yönettiği görülmektedir. Plan dahilinde işlerini yürüten çalışanların, planlı ders çalışan öğrencilerin ve bunun gibi her işinde planlı olan kişilerin başarılı olma ihtimali, plansız kişilere göre iki kat fazla olabilmektedir. Bu sebeple temel zaman yönetimi prensiplerini anlamak ve kullanmak, işten kaynaklanan gerginliklerle daha iyi mücadele etmeleri konusunda bireylere yardımcı olacaktır. Zaman yönetimi ilkelerinden en iyi bilinenlerden birkaçı şu şekildedir (Robbins ve Judge, 2013: 615):

- Yapılacak faaliyetleri, günlük listesi olarak oluşturmak,
- Faaliyetleri önem ve aciliyetine göre öncelik sırasına koymak,
- Faaliyetlerin programlamasını öncelik sırasına göre yapmak,
- Günlük yaşam döngüsünün farkında olarak işin en önemli kısımlarını en dikkatli ve verimli olunan zamanlara bırakmak.

Bir kişi şayet zamanı iyi kullanıyor, kontrol altına alabiliyor yani zamanı iyi yönetebiliyorsa o kişi fazla strese maruz kalmayacaktır. Çünkü özellikle bir işi zamanında bitirememek ya da zamanın yetmemesi titiz yöneticiler açısından en büyük stres kaynaklarından sayılmaktadır (Aydın, 2013: 138).

Meditasyon: Meditasyon, bireylerin hem stresli durumlardan uzaklaşmalarına hem de stres belirtilerinin azalmasına yardımcı olan bir yöntem olarak kabul edilmektedir. Burada temel amaç; kişiyi zihinsel kaygı, gerilim ve endişelerden

uzaklaştırmak suretiyle rahatlığa ve sakinliğe ulaştırabilmektir (Özer, 2012/a: 55). Bunların gerçekleşmesi bedende de rahatlama sağlamaktadır. Zihnin rahatlatılmasıyla huzur ve sükûnet hissedilmekte; düşünce ve duygular daha iyi kontrol edilebilmektedir. Zihni odaklandırarak düşünce dağınıklığını toparlamayı öğreten meditasyon, düşünme süreci üzerinde efendilik kazanma yöntemi olarak ifade edilmektedir (Losyk, 2006: 81).

Meditasyon, genellikle sessiz bir ortamda oturularak ve kalp atımı, soluk alış verişi gibi vücut fonksiyonlarına odaklanılarak gerçekleştirilmektedir (Sarp, 2000: 135). Rahat bir ortamda günde bir iki kez yirmi dakika meditasyon yapılması oksijen tüketimi ve karbondioksit üretimini % 20' ye varan oranlarda azaltmakta, kan basıncını düşürmekte ve stresli durumlarda kanda artış gösteren laktatı azaltmaktadır. Ayrıca başarılı bir meditasyon ile beyinde alfa dalgalarının yayılması sağlanmakta ve buna bağlı olarak da gerilim ve zihinsel yük azaltılarak rahatlama hissi oluşumu sağlanmaktadır (İlgöz, 2014: 100). Her bireyin; dua ve ibadet, sanat müziği dinlemek veya güneşin batışını seyretmek gibi kendine uygun bir meditasyon tarzı geliştirmesi mümkündür (Eroğlu, 2006: 449).

Bunlarla birlikte meditasyonun çalışma ortamında da çeşitli açılardan faydaları görülebilmektedir. Mesela; reklamcılık, pazarlama veya satış gibi yaratıcılığın büyük önem taşıdığı iş kollarında, meditasyon yeni fikirler oluşturmaya yardımcı olabilmekte; yaratıcılığın zihnin derinliklerinden fişkırmaya başlamasına katkıda bulunmakta ve kişilerin sahip olduklarını bilmedikleri potansiyellerini açığa çıkarabilmektedir (Losyk, 2006: 85).

Yoga, Zen: Yoga, insanların stresle kolayca başa çıkabilmesini sağlayan bir yaşam felsefesi olarak ifade edilebilmektedir (İskit, 2008: 13). Egzersiz ve gevşemenin en eski biçimi olarak kabul edilen yoganın kökü Hinduizme kadar dayanmaktadır (Losyk, 2006: 113). Beden ile zihin arasında uyum sağlayan yumuşak bir egzersiz biçimi olan yoga, giderek daha çok uygulanan bir rahatlama yöntemi olarak görülmekte; stresi azaltırken bireye de canlılık ve esneklik kazandırmaktadır. Gerçek yoga noksansız bir beden ve zihin geliştirme metodudur. Yoganın temelinde sağlıklı beslenme, vücut pozisyonları, nefes alma yöntemleri ve meditasyon yatmaktadır (Özer, 2012/a: 55). "Yoga ve Zen" de disiplinli eğitimler yapılmakta, çok kuvvetli bir irade eğitimi; az bir beslenme ile desteklenmektedir. Özellikle sabahın erken saatlerinde, en sıcak, en soğuk günlerde yapılan eğitimlerde dayanıklı ruh ve beden oluşturmaya çalışılmaktadır. Samurai ruhu ve zihniyeti olarak da tanımlanmaktadır (Tutar, 2007: 275).

Sosyal ve Sportif Etkinliklere Katılma: Stresle baş edebilmenin en önemli yollarından birisi de sosyal aktiviteler olmaktadır. İnsanlarla iç içe olmak ve güzel vakit geçirmek stresi en alt seviyeye indirmekte ve rahatlama sağlamaktadır. Bu; konser, tiyatro, sinema, spor müsabakaları izleme, sohbet ortamına katılma gibi aktiviteler gerçekleştirilerek yapılabilmektedir (<http://www.psikolojik.gen.tr/stres.html>, erişim tarihi: 26. 12. 2016).

Spor, bireyin bedensel, ruhsal ve sosyal gelişimini sağlayan bir hareket tarzıdır (Tel ve Köksalan, 2008: 263). Psikolojik açıdan bireylerde kendine güveni, hoşgörüyü ve stresten kurtulma duygularını geliştirmektedir (Demir ve Filiz, 2004: 113). Spor gibi; sinema, tiyatro, opera, bale, konserler ve bu tarz diğer sanatsal, kültürel ve sportif etkinliklere katılmak ve izlemek de insanları rahatlatmakta, tutkularından ve duygularından arınmayı yani “katharsis” i sağlamaktadır. Özetle, bu tür etkinlikleri izlemek, bu tür etkinliklere katılmak insanlarda olumlu duygular uyandırarak onların psikolojik olarak daha çok rahatlama ve sağlıklı olmalarını sağlamaktadır (Güney, 2000: 463).

Solunum Egzersizi: Kişi stres altında olduğunda vücudunun ihtiyaç duyduğu oksijen miktarı çok olmaktadır. Yüksek miktardaki oksijen ihtiyacına bağlı olarak da soluk alışları da hızlanmaktadır. Bu egzersizdeki gaye, stresle düzeni bozulan solunum hızının düşürülmesini sağlayarak nefes alış-verişinin düzenlenmesini sağlamaktır (Tekin, 2010: 68).

Kalp ve akciğerlerin iyi çalışmasını sağlayan etmenlerden biri olan derin nefes alma, insanların gerginliklerinin azalmasına da yardımcı olmaktadır (Özer, 2012/a: 53). Doğru ve derin nefes alma, doğrudan damarları genişletmekte ve oksijenin kan vasıtasıyla bedenin en uç noktalarına kadar ulaşmasını sağlamaktadır. Doğru ve derin olarak alınan nefesle, bireyde başlayacak veya başlamış olan stres tepkisi zinciri kırılmakla birlikte stresin azaltılması da sağlanmaktadır (Şatırcı, 2011: 22).

Yaşam Tarzının Yönetilmesi: Bireyler, günlük hayatın koşuşturmacası, süratli temposu içinde tamamıyla düzenli bir yaşam sürememekte, farklı alışkanlıklar kazanmakta bunlar da bireylerin stres yaşamasına neden olabilmektedir.

İnsanlar kendi yaşamlarını yönetme uğraşlarıyla günlük olayların düzensiz akışının etkilerini azaltma olanağına sahip bulunmaktadırlar. Bireylerin, yaşamlarını daha bilinçli bir şekilde tanımalarına ve kendileriyle çevreleri arasındaki ilişkileri daha etkili bir tarzda izlemelerine olanak sağlayan bu yöntemi meydana getiren, bireyin bir anlamda kendi varlığının farkında olması faaliyetleridir (Gökgöz, 2013: 78).

Sosyal Destek: Sosyal destek, birinin diğereine yardım edip onun mutluluğunu arttırdığı kişilerarası stres azaltıcı bir kaynak olarak ifade edilmektedir (Kılıç ve Özafşarlıoğlu Sakallı, 2013: 214). Bu destek, kişiye değer verildiğinin hissettirilmesi ve stres vericilerle başa çıkmak üzerine öneriler getirilmesini kapsamak suretiyle stres verici unsuru ortadan kaldırmak veya etkisini azaltmak için kullanılmaktadır. Sosyal destekler, stres vericileri ortadan kaldırırsa bile bireylerin endişe düzeylerini düşürmekte ve kişilerin daha iyimser olmasını, kendilerini daha fazla kontrol edebilmesini ve stresle başa çıkmak amacıyla yeni yollar deneme hususunda daha istekli olmalarını sağlamaktadır (Baltaş, 2004: 150). Sosyal destek ağının genişletilmesiyle sorunları dinleyecek birilerinin sağlanması yanında kişinin durumuna olduğundan daha objektif bir bakış açısı da sağlanmaktadır (Robbins ve Judge, 2013: 615). Yapılan çok sayıda araştırma ile sosyal destek sisteminin bireyin sosyolojik ve psikolojik sorunlarının çözümü, önlenmesi ve tedavisinde, zorlanmalı durumlarda başa çıkabilmesinde güçlü bir kaynak olduğu ortaya konmuştur (Özdemir, 2013: 9).

Sosyal destek kavramı her ne kadar iş dışında tutulan bir kavrammış gibi algılansa da, yapılan araştırmalar neticesinde bireylerin genel olarak iş arkadaşlarından, aşılarından ve üstlerinden sosyal destek algıladıkları ve iş hayatı içerisinde algılanan sosyal desteğin iş stresi üzerinde önemli ölçüde etkili olduğu ortaya konmuştur (Polatçı, 2015: 28). Söz konusu sosyal destek; işletmelerde yöneticiler, sosyal yardım personeli veya profesyonel danışmanlar vasıtasıyla sağlanabilmektedir (Ekinci ve Ekici, 2003: 110).

İyimser Düşünmeyi Öğrenme: Düşünme şekli, insanların hayat kalitelerini belirlemede etkisi olan önemli bir unsurdur. Çünkü kişinin karşılaştığı olaylara bakış şekli, o olaylarla ilgili düşünceleri bireylerin daha rahat veya daha stresli bir yaşam sürmelerinde etkin bir rol oynamaktadır. Öyle ki, her olay karşısında hep olumsuz düşüncelere sahip olan insanların sürekli stres yaşamaları olasıdır ve bu da onların ruh ve beden sağlıkları için tehlike arz ederek hayat kalitelerini düşürmektedir. Halbuki olumsuz durumlarda bile olumlu düşünebilmeyi başaran insanların stresle daha rahat başa çıkabildikleri, olayların üstesinden kolaylıkla gelebildikleri, hayattan keyif alarak daha sağlıklı ve mutlu bir yaşam sürdükleri görülmektedir.

Kişinin kendisine yaptığı olumsuz konuşmaların veya olumsuz düşüncelerin süreklilik göstermesi durumunda, bunların olumlu hale dönüşmesi zorlaşmaktadır. Olumsuz düşüncelerin farkına varmak ve olumlu düşünmeye çalışmak hem stresi

azaltmaya yardımcı olmakta hem de kişinin sağlıklı kararlar alabilmesini sağlamaktadır (<https://www.medikalakademi.com.tr/stresle-bas-etmenin-en-etkiliyolları/>, erişim tarihi: 24.01.2017).

Masaj: Masaj, stres tepkisinin yavaşlatılması ve önlenmesinde birçok yönden fayda sağlamaktadır. Masaj, kasların gevşemesine yardım etmekte ve masaj sırasında bütün vücuda kaygıyı azaltan, düşünmekten çok hissetmeye olanak tanıyan tatlı bir rahatlama duygusu yayılmaktadır. Bu şekilde bilinçli yapılan bir masaj, bireyi stres kargaşasından uzaklaştırmakta ve sağlıklı bir dinlenme imkanı sağlamaktadır (<http://psikiyatricsosyalhizmet.com/stres-ve-basa-cikma-yontemi>, erişim tarihi: 18.01.2017).

Gülme, Mizah: Büyük terapi değeri olan kavramlardan biri de gülmektir. Bireysel stresi başka bir bakış açısıyla görmek anlamında, şakalara, hayata ve kendine gülmek katkı sağlamaktadır (Erdoğan ve diğerleri, 2009: 453). Yalnızca strese tampon görevi yapmakla kalmayan kahkahanın, aynı zamanda iyileştirici etkileri de vardır (Braham, 2004: 210). Kanımızda stres oluşturan hormonların bazıları kahkaha yoluyla azalmaktadır. Yürekten gelen bir gülüş daha hızlı ve derin nefes almamıza yardımcı olmakta ve böylelikle içimize daha fazla oksijen çekerek, akciğerlerimizi temizlememizi sağlamaktadır. Kalp atışlarımız hızlanırken vücudumuzda daha fazla oksijen dolaşmaktadır. Bu durumların sonucunda kaslarımız gevşemekte ve gerginliği üzerimizden atmamıza imkan sağlamaktadır (Losyk, 2006: 131-132).

Günlük yaşamda, mizahın da stresi önlemeye yardımcı bir rolü vardır. Mizah ile stres arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar; mizahın stresin etkilerini azaltıcı bir etkiye sahip olduğunu, mizah duygusunun artmasıyla stres altında yürütülen işlerde performansın arttığını ve mizah duygusunun düşük yalnızlık düzeyi, düşük depresyon düzeyi ve yüksek benlik saygısıyla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Durmuş ve Tezer, 2001: 26).

Müzik: Müziğin, başta insanlar olmak üzere birçok canlı grubu üzerine fizyolojik etkileri mevcuttur (Sağlamtimur ve Demir, 2013: 110). “Yapılan araştırmalarda, müziğin ruhsal hastalıkların oluşumunda etkisi olan ve insanın duygusal durumunu düzenleyen serotonin, dopamin, adrenalin, testosteron gibi hormonları olumlu etkilediği; kan basıncı, solunum ritmi gibi fizyolojik işlevleri düzenlediği ve beyindeki oksijen ve kanlanmanın dengesini sağladığı gözlenmiştir.” (Karamızrak, 2014: 54). Stresi azaltma hususunda hedeflenen huzur ve sakinlik kavramlarının kazanılmasında, yardımcı olabilecek müzik çeşitleri fayda göstermektedir (Tutar, 2007:

276). Günümüzde birçok şirket, çalışmadan kaynaklanan yorgunluğu ve işin rutinliğini ortadan kaldırmak amacıyla personele müzik dinletme yolunu seçmekte, bu yolla da çalışanların yaptıkları işlerde daha verimli oldukları gözlemlenmektedir (Üstün ve Karagül, 2015: 63).

Self-Hipnoz Yöntemi: Bu yöntemde esas, kendi kendini hipnotize etmeyi öğrenen kişinin, hipnotik durum içerisinde kendisini düzeltmeye uğraşmasıdır. Eğitim programı sonucunda kişi bir anahtar kelime veya işaretle hipnoza girerek gevşemeyi sağlamakta, faydalı telkinlerde bulunmakta, rahatlamış ve güçlenmiş olarak uyanmaktadır. Bu tür çalışmalarda başarının yükselmesi bireyin hipnoz olma isteği ölçüsünde olmaktadır (Tutar, 2007: 274).

Dini Hayat, Dua: Dinin ve bunla ilişkili olarak da dua ve ibadetin insanların stres düzeyleri üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir (Kurt, 2011: 36). Dua, ahirete iman ve sabretmek en çok kullanılan dini başa çıkma yöntemlerindedir (Karakaş ve Koç, 2014: 611). Problemleri kelimelerle ifade etmeye imkan vermesi, problemin karışıklık ve belirsizlikten kurtulmasına yardım etmesi ve duanın kişiye yükünün paylaşıldığını hissettirmesi, yalnız olmadığı duygusunu vermesi duanın üç önemli faydasıdır (Tutar, 2007: 276). Olumlu dini başa çıkma yöntemlerini kullanan kişilerin, strese karşı pozitif bir bakış açısı edindikleri ve stresli olayları kişisel gelişimlerine izin verecek şekilde yorumladıkları görülmüştür (Karakaş ve Koç, 2014: 612).

2.1.2. Örgütsel Stres Yönetimi

Günlük yaşamı stresten tamamen uzak düşünmek ne kadar imkansız ise toplumsal yaşamın temel dokusu sayılan örgütlerdeki iş yaşamının da stresten tamamen uzak olmasını düşünmek o ölçüde imkansızdır (Yılmaz ve Murat, 2008: 204). Streten kaçmak mümkün olmadığına göre yapılması gereken, stresin çeşitleri, sebepleri ve stresle baş etme yolları hakkında bilgi sahibi olmaktır (Geybullayev, 2002: 29).

Strese dayalı sorunlardan arındırılmış bir yönetim için, yöneticilerin, bu unsurların etkisini en aza indirgeyebilmek amacıyla gereken önlemleri almaları, stres yönetimini ifade etmektedir (Aydın, 2013: 141-142). Stres yönetimi ile amaçlanan stresin olumlu etkilerini desteklerken, olumsuz etkilerini ise azaltmak veya yok etmektir.

Örgütsel stres yönetiminde amaç, kişilerde ve örgütlerde baş gösteren stresle alakalı ruhsal ve davranışsal problemleri engellemek ve azaltmaktır. Örgütsel stres

yönetimi, stresle başa çıkmada önce stres kaynaklarını tanıma, stres tepkileri anlama ardından da stresin olumsuz sonuçlarını azaltma veya ortadan kaldırmaya çalışmaktadır (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 65). Stresin azaltılması ile hem çalışanın örgüte katkısı artmakta hem de çalışanların iş doyumunu yükselmektedir (Özdevecioğlu, Bulut, Tekçe, Çirli, Gemici, Tozal, Doğan, 2003: 131). Mutlu ve doyumlu işgörenlerin birlikte uyum içinde çalışmalarlarıyla örgüt amaçlarına daha iyi hizmet edecek güç birliği sistemi gelişmektedir. Bu durumun varlığı da, üretime katılan bütün faktörlerde verimliliği arttırmakta; verimliliğin artışı da üretim maliyetlerini düşürerek pazardaki rekabeti, pazar payını ve karlılığı etkilemektedir (Özkaya ve diğerleri, 2008: 165).

Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi: Çalışanların verimli çalışması kendilerini rahat hissettikleri iş koşullarında çalışmalarıyla mümkün olmaktadır. Kötü çalışma koşullarından; yetersiz aydınlatma, havalandırma, ısıtma ve benzeri gibi çalışma ortamının fiziksel şartlarının uygunsuzluğu, aşırı ve uzun çalışma saatleri, ergonomik koşullara uyulmaması, iş güvenliğinin olmaması gibi durumların var olması halinde bahsedilebilmektedir (Hayta, 2007: 22).

Çalışma koşullarının geliştirilmesindeki amaç; personelin işe motivasyonunun artırılmasının sağlanması ve işten doyumunun en üst düzeye çıkarılması maksadıyla uygun bir ortam oluşturmak, çalışma düzenini yüksek düzeyde verimi sağlayacak şekilde geliştirmek, verimliliği sağlamak amacıyla elverişli bir üretim süreci düzenlemek ve uzun vadede doyum ile verim arasında bir denge kurmaktır (Dinçer ve Fidan, 2013: 79).

Çalışma ortamının iyileştirilmesi ve düzenli hale getirilmesi çalışanların moral ve motivasyon değerlerini olumlu yönde etkilemekte, iş kazalarının meydana gelme olasılığını ve sıklığını da düşürmektedir (Soysal, 2009/a: 33). İşyerinin ve çalışma esnasında kullanılan aletlerin (makinalar, kişisel koruyucular, küçük el aletleri vb.) temiz olmasının da çalışanların moral ve motivasyonlarını olumlu yönde etkileme ve işlerine daha fazla önem vererek dikkatli davranmalarını sağlama gibi etkileri vardır (Camkurt, 2007: 83).

İş zenginleştirilmesi: İş zenginleştirme; gerek işin içerdiği sorumluluk, tanınma, başarı fırsatı gibi faktörlerin gerekse de farklı beceriler, görevin kimliği, görevin anlamlılığı, özerklik gibi işin özüne dair niteliklerin geliştirilmesini kapsamaktadır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 26). Çoğunlukla çatışmalara neden olduğu görülse de, iş zenginleştirme yoluyla çalışanların daha fazla tatmin oldukları, görevlerini daha iyi

yerine getirdikleri ve işlerine karşı motivasyonlarının da daha yüksek olduğu gözlenmektedir (Akova ve Işık, 2008: 20).

Destekleyici Bir Örgüt Havası Yaratmak: Birçok iş yerinde formal yapının etkilerinin yoğun şekilde hissedilmesinden dolayı katı ve kişisel olmayan bir hava mevcuttur. Merkeziyetçiliğin az olduğu, kararlara katılımın desteklendiği, iletişimin ast üst ilişkilerinde iyi olduğu bir yapının meydana getirilmesi, stres oluşumunu önleyebilmektedir (Günbayı, Tokel, Yörük, Özçetin, 2014: 222). Çünkü, çalışan kişiler verdikleri emeklerin karşılığını sadece maddi olarak değil aynı zamanda sosyal ve duygusal olarak da almak istemektedirler (Baykal Özalp, 2014: 42). Sağlanan destekle çalışanlar kendilerini güçlü hissetmekte ve kendilerini örgütsel amaçları karşılamaya adayabilmektedirler. Desteğin sağlanmadığı aksi bir çalışma ortamında ise çalışanlar kendilerini izole olmuş ve irtibatı kesilmiş olarak hissedebilmektedirler (Uğur ve Erol, 2015: 994). Yönetim, işgörenler için destekleyici bir organizasyonel yapının geliştirilmesini sağlamalıdır. Örgütün işleyişinin planlanması aşamasında yapıyı merkeziyetten uzak, katılımı destekleyici, ortak karar vermeyi özendirici biçimde oluşturmak örgütsel stresin azalmasını sağlayacaktır (Güçlü, 2001: 103).

Örgütsel Roller Belirleme ve Çatışmaları Azaltma: Rol belirsizliği ve rol çatışması; çalışanlarda öfke, tatminsizlik, işten kaçma, motivasyon eksikliği gibi problemlere sebep olmakta ve strese yol açmaktadır (Balcı, 2014: 69). Yeterli işbaşı eğitimi ve işgörenlerin ne yapacaklarını gösteren iş tanımlarının kullanılmasıyla, iyi bir organizasyonda rol belirsizliği ve bireylerarası çatışma önemli ölçüde azaltılabilmektedir (Özen, 2011: 56). Fakat çatışmayı önleyici düzenlemelerin yapılması esnasında, işin yapısı ve işgören ile yöneticilerin beklentilerine uygun olması dikkat edilecek hususlardan olmalıdır (Çatulay ve diğerleri, 2011: 11). Performans değerlendirilmesi çok objektif ve adil yapılmalı, eşitlik ilkesine riayet edilmelidir. Örgütsel yapının esnek duruma getirilmesi sağlanarak, daha az belirsizlik ve çatışma yaşanması, daha iyi kişilerarası ilişkiler geliştirilmesi sağlanmalıdır (Baki, 2011: 37). Bunların yapılması durumunda örgüt içerisinde, örgütsel rollerin belirsizliğinden ve çatışmalardan kaynaklanan problemlerin giderilmesi ve bu problemlerle oluşan stresin azaltılabilmesi mümkün olabilecektir.

Mesleki Gelişim Yollarının Planlanması ve Danışmanlık: Örgütlerde işgörenlerin mesleki gelişim planlaması ile ilgili geçişler ve yükselme genellikle geleneksel yollarla yapılmaktadır. Kişilerin yükselme ve ilerlemelerinin yapılması

genellikle bir yönetici tarafından gerçekleştirilmektedir. Bireylerin sonraki pozisyonlarının ne olacağını ve ne yapacaklarını bilmemeleri, büyük örgütlerde büyük bir stres kaynağı olmaktadır (Karagül, 2011: 44). Halbuki mesleki planlama tekniklerinin kullanılması, örgütlerde stresle mücadele etmede rol oynayan önemli bir etkidir. İşgörenlere, kendilerini değerlendirme ve kendini anlama becerisini geliştirme doğrultusunda yardımların sağlanması gerekmektedir (Güçlü, 2001: 104). Mesleki gelişim yollarının planlanması ve danışmanlık hizmeti verilmesi, çalışanların örgütte yaşadığı problemleri aşması ve geleceğe yönelik kariyer planlaması yapması konularında yardımcı olacak ve örgütten kaynaklanan stresin azaltılması hususunda da etkili olacaktır (Baykal Özalp, 2014: 43).

Stres Danışmanlığı: Stres danışmanlığı; duygusal problemlerle ilgilenen, bir iletişim eylemi şeklinde gerçekleşen, çalışanların duygusal sorunlarını anlamak ve bunları azaltmak üzerine kurulu olan bir sistemdir. Çalışanların duygusal sorunlarının sonucunda vermiş olduğu tepkilerin performansları ile doğrudan ilgisi bulunmaktadır (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 67). Bu sebeple örgütler ve yöneticiler, çalışanlarının belli bir duygusal dengeyi korumalarını istemekte ve duygularını beraber, işbirliği içerisinde, verimli bir ortamda ve ekonomik, sosyal ve psikolojik doyum içinde çalışabilecekleri yollara sevk etmek istemektedirler. Bu isteklerinin karşılanması maksadıyla güvendikleri yol ise danışmanlık olmaktadır (İlgöz, 2014: 111). Bu sebeple işletmelerde psikolog veya sosyal psikolog istihdam edilmesi gerekmektedir (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2008: 318).

İş Yeniden Yapılandırma: Stres yönetim müdahale programlarından bir diğeri de, örgütün yapısını veya örgüt içerisindeki işin ve görevlerin doğasını değiştirmek suretiyle stresi azaltmayı hedefleyen yapısal değişimlerdir. Bu değişimler çoğunlukla işçilerin verimliliğini ve genel işleyişini artırmak maksadıyla uygulanmakta; stresi azaltıcı doyumunu artırıcı etki yapmaktadırlar (Uğur ve Erol, 2015: 995). İş yeniden yapılandırma; aşırı ve az iş yükü, zaman baskıları, iş teslimleri, rol çatışmaları ve rol belirsizliklerinin yarattığı stresi önlemede etkili bir yöntem olmaktadır. İşin yeniden yapılanmasını sağlamak için ihtiyaçlar, bilgi, yetenek, destek ve kontrol üzerine odaklanılmalı, bunun yanında işin beklentilerini de değiştirmek gerekmektedir (Gökgöz, 2013: 81).

Çalışma Ortamını İnsancillaştırma: Çalışma yaşamının insancillaştırılması hususundaki amaç; işgörenin çalışma yaşamındaki konumunu, işgörenin yapısına,

yetenek ve beklentilerine uygun bir seviyeye ulaştırmaktır. Çalışma yaşamının insancillaştırılması, işgörenin yapmış olduğu iş ile bütünleştirilmesine yönelik uğraşları kapsamaktadır (Yüksel, 2004: 48). İşveren ve yöneticiler tarafından çalışma yaşamı kalitesi kavramı işin insancillaştırılması olarak değerlendirilmiş ve işgörenin fiziksel gereksinimlerinin yanında zihinsel, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini de dikkate alan çalışma koşullarının iyileştirilmesi biçiminde ifade edilmiştir (Demir, 2011: 454).

1970' lerde Dünya Çalışma Örgütü (ILO), iş çevresi ve koşulları konusunda kısaca PIACT olarak adlandırılan bir yaklaşım benimsemiştir. Bu yaklaşım ile amacı emek girdisinin verimliliğini en üst düzeye çıkarmak ve aynı zamanda bireyin çalıştığı iş çevresi ve şartlarını incelemek suretiyle işçinin sağlığını korurken güvenliğini sağlamak olan, iş koşullarının insancillaştırılması konusunda uluslararası bir program önerilmiştir (Ertekin, 1993: 152-153).

Bu konu ile alakalı olarak; çalışanlar işlerinden tatmin olmalı, birbirleriyle olan ilişkileri iyi olmalıdır. Tepe yöneticiler çalışanlarının değer ve isteklerini anlamalı, karar ve planlama süreçlerinde onların katılımına açık olmalı, onlarla iletişim kurmalıdırlar. Çalışanlar işletmeyi ücret, pozisyon veya iş koşullarını iyileştirebilecekleri bir yer olarak görebilmelidirler. Çalışanların sağlıkları konusunda gerekli periyodik kontrollerin yapılması sağlanmalı tedavileri için çeşitli programlar geliştirilmelidir (<http://www.izmiralternatif.com/haberdetay/isyerinde-stres-ve-basa-cikma-yollari/>, erişim tarihi: 23.01.2017).

İş Rotasyonu: İş rotasyonu, bireyin yaptığı işten bir takım tatminsizlikleri olması durumunda ya da işiyle ilgili stres yaşamaması durumunda etkili bir çözüm yolu olabilmektedir. İş rotasyonu, bir çalışanın geçici olarak bir işten alınıp başka bir işte görevlendirilmesini ifade etmektedir (Can ve diğerleri, 2006: 260). İş rotasyonu ile çalışanın aynı işin parçaları olan işlemleri yapması ve böylece bilme ve duyma ihtiyaçlarının karşılanması amaçlanmaktadır (Özen, 2011: 59). Çeşitli işlerde çalışan işçiler bu tür uygulamaların neticesi olarak, monotonluktan kurtulmakta ve ek yetenek kazanma şansını yakalamaktadırlar. Bunun yanında bir işçinin çeşitli işleri yapmayı öğrenmesi ile işlerin aksaması bir dereceye kadar engellenmiş olmaktadır (Üstün ve Karagül, 2015: 63). İş değiştirme ile bireylerin yeni bir işte yeni görevler üstlenerek; işte eskime korkusu, az ya da fazla iş, yetersiz terfi olanakları, rutin işler ve yetersiz fırsatlar gibi etkenlerden kaynaklanan stres belirtilerinin azaltılması sağlanmakta ve stresle karşılaşma ihtimalleri azaltılmaktadır (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 66).

Katılımlı Yönetim: Katılımlı yönetim, bir işletme çalışanlarının özellikle kendilerini ilgilendiren konulardaki kararlara doğrudan doğruya ya da temsilciler aracılığı ile söz ya da oy hakkı ile katılmalarını ifade etmektedir (Aydın, 2004: 63).

Bireyin çalıştığı iş yerinde karar verme sürecinde etkisinin olup olmaması, stres oluşturmada etkilidir. Kararlara katılım ise, bireyde kendisine değer verildiği düşüncesine yol açtığından çalışanın stresini azaltıcı bir etki yapmaktadır (Küçük, 2015: 371).

Katılımlı yönetimde temel amaç, çalışanlara sorumluluk ve otorite vermek suretiyle, onlara işin bir parçası olduklarını hissettirmektir (Çatulay ve diğerleri, 2011: 10). Katılımlı yönetimin desteklenmesiyle, işgörenlere örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirilebilecek yeterli bir özgürlük de sunulmuş olmaktadır. Yöneticilerin işgörenlerin işleriyle ilgili kararlara katılımlarını sağlamalarıyla stresi önlemede etkili bir yöntem sağlanmış olmaktadır. İşgörenlerin, işle ilgili kararlara katılmaları; işin içine daha fazla girip sorumluluk almalarından dolayı belirsizlik ve çatışmaları ortadan kaldırmakta (Gökgöz, 2013: 83), mevcut stres düzeylerini azaltmakta, güven ve destek ortamının sağlanmasına katkıda bulunmakta ve kendini gerçekleştirme ihtiyacına da yanıt vermektedir (Özdemir Yaylacı, 2005: 55). Ayrıca katılımlı yönetimin stresi önlemenin yanında iş performansını artırması gibi bir etkisi de vardır (Aydın, 2004: 63-64). Kararlara katılımı sağlanan bireyler daha fazla iş ve sorumluluk yüklenmekte, işe karşı bağlılıkları artmakta, verimleri yükselmekte ve iş devamsızlıkları azalarak inisiyatifini örgütün lehine kullanmaktadırlar (Tutar, 2007: 231).

Amaç Belirleme Faaliyetleri: Örgüt taleplerini ve onların bireyler üzerindeki etkilerini olumlu bir hale dönüştürmeyi hedefleyen stres önleyici bir programdır (Aydın, 2004: 61). İşyerinde stresi azaltmak amacıyla kullanılan amaç belirleme programlarının uygulanışı iki aşamada gerçekleşmektedir. Bu aşamaların ilki amaçları belirlemektir. Örgüt talepleri olarak belirli yöneticiler için amaçların belirlenmesi de stres yaratıcı unsur olabilmektedir. Öncelikle belirlenecek amaçların açık ve tutarlı olması gerekmektedir. İşletme politikalarındaki açıklık ve doğru yönetim ile stresi minimum düzeyde tutabilmek mümkündür (Gökgöz, 2013: 81).

Amaç belirleme programında ikinci aşama ise performansı inceleme ve geri bildirimden yararlanma kısımlarından oluşmaktadır. Yaklaşık olarak ayda bir yapılmakta olan amaç belirleme programında, yapılan toplantılarla çalışanlara gerekli

bilginin ve sosyal desteğin verilmesi sağlanmaktadır. Bu destek de stresi önlemede tampon görevi yapmaktadır (Demirkıran, 2007: 62- 63).

İşyerinde Neşeli Bir Ortam Yaratmak: İşyerinde sürekli tekrar eden işlerin yarattığı can sıkıntısı mizah ve eğlence yoluyla ortadan kaldırılabilmektedir. Bunlar yorgunluğu ve stresi azaltırken tükenmişliği önlemektedir. Eğlence, çalışanları yaratıcı ve üretken kılmakta, büyük zararlara yol açan hataları da önlemektedir. İş yerinde gülebilen çalışanlarda, geç kalma veya işe geç gelme daha az görülmektedir. Bu insanlar işlerinden tatmin olmakta ve yaptıkları işi anlamlı bulmaktadırlar. İşten ayrılma durumları daha az söz konusu olmaktadır. Çalışan kendisi mutlu ise müşteriyi de mutlu etmektedir (Losyk, 2006: 141).

Etkili Performans Değerlendirme ve Ödüllendirme Sistemi: Tüm yöneticilerin öncelikli görevleri çalışanların performansını değerlendirmek ve geliştirmektir (Armağan ve Kubak, 2013: 38). Günümüzün rekabetçi ortamında birçok örgüt, nitelikli çalışanları örgüte çekmek, iş doyumunu ile verimliliği arttırmak maksadıyla performans değerlendirmeyi stratejik bir araç olarak kullanmakta, birçok yönetsel karara temel olarak değerlemeyi almaktadır (Bakan ve Kelleroğlu, 2003: 104).

Etkili bir performans değerlendirmesi ve ödüllendirme sisteminin temelde rol çatışmasını ve rol belirsizliğini azaltıcı etkileri mevcuttur. Ödüllerin açık bir şekilde performansla ilişkilendirilmesi halinde, kişi nelerden sorumlu olduğunu ve nerede olması gerektiğini bilmektedir. Performans değerlendirme süreci boyunca ast-üst ilişkisinin etkili bir şekilde sergilenmesi halinde, çalışan iş çevresi üzerinde daha fazla kontrole sahip olduğunu hissetmekte; daha fazla destek aldığını duyumsamakta ve böylelikle de stresle başa çıkması daha kolay olmaktadır (Can ve diğerleri, 2006: 261). Performans değerlendirilmesi sürecinde elde edilen sonuçlarla, çalışan gösterdiği becerilerinin ve çabalarının örgüt için değerli olduğu kanaatine varmaktadır (Altındağ ve Akgün, 2015: 286). Performans değerlendirme ile tüm örgütün, birimlerin ve bireyin performansının iyileştirilmesi sağlanmakta; örgüt içi ilişkiler iyileştirilerek var olan potansiyel sorunların farkına varılmakta ve performans ve başarı için geleceğe yönelik iyi planlar yapma da kolaylaşmaktadır (Aydın, 2013: 148).

Ödüllendirme sistemlerinin ise örgütte personelin potansiyelini daha üst seviyeye çıkarmak için kullanılan önemli bir görevi bulunmaktadır. Özellikle uygulamada insani yaklaşımlı ödüllendirme sistemlerinin verimlilik ve çalışan performansı üzerinde etkisinin olduğundan bahsedilebilmektedir (Altındağ ve Akgün,

2015: 283). Bireylerin örgütsel amaçlara uygun davranışlar göstermesi nedeniyle ödüllendirilmesi, aynı tür davranışları göstermesi için itici güç olmakta; diğer çalışanları da benzer davranışları yapmaya yöneltmektedir. Ekonomik ödül sisteminin önceden bilinmesi ve uygulamada adil olunması, motivasyon açısından oldukça önemli bir konu olmaktadır (Tunçer, 2013: 101).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. METODOLOJİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; hastane acil servisinde çalışan belirlenmiş branşlardaki personel (doktor, hemşire, sağlık memuru, ebe) üzerinde stres yaratan unsurları ve etkilerini belirlemek ve stresle başa çıkma yolları hakkında fikir sahibi olarak daha verimli ve stresten uzak bir çalışma için bulunması gereken özellikleri saptayabilmektir.

3.2. Araştırmanın Önemi

Acil servisler; hayati tehlikenin söz konusu olduğu durumlarda, her yaşta bireye müdahale yapılan ve bakım sunulan yerlerdir. Geniş uygulama alanlarının olması, bilgi ve beceri düzeyi, karar vermedeki kritik sorumluluk ve tüm bunların hasta açısından sahip olduğu yaşamsal önem; acil servislerde, gerek hastalar gerekse de sağlık çalışanları açısından önemli derecede stres oluşturmaktadır.

Araştırmaya konu olan stres kavramı ile ilgili birçok araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmaya ise, yoğun strese maruz kaldığı düşünülen, acil servislerde çalışan personel dahil edilmiştir. Bu araştırma strese neden olan faktörlerin belirlenmesi ve stres yaratan unsurlarla başa çıkabilme yollarının belirlenmesi anlamında faydalı olabileceğinden, araştırmaya önem kazandırmaktadır. Stres unsurlarının en aza indirgenmesi, insan hayatının söz konusu olduğu bir meslek dalında hataların en aza indirgenmesini sağlayacak ve personelin işten doyum alarak, verimli bir şekilde çalışmasına sebep olacaktır.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada; katılımcılara yöneltilen “stres belirtileri, stres değerlendirme ve stresle başa çıkma” ölçekleri vasıtasıyla aşağıdaki hipotezler test edilmeye çalışılmıştır:

- H₁:** Örneklemin sunduğu demografik göstergeler ile stres belirtileri arasında ilişki vardır.
- H₂:** Örneklemin sunduğu demografik göstergeler ile stresle başa çıkma yöntemleri arasında ilişki vardır.
- H₃:** Stres belirtileri ile stres kaynakları arasında ilişki vardır.

3.4. Araştırmanın Modeli

Araştırma, bir hastane acil servisinde çalışan personelin (doktor, hemşire, ebe, sağlık memuru) stres karşısında gösterdiği belirtileri, başa çıkma yollarını ve karşılaştıkları olayların stres oluşturma düzeylerini inceleme temeli üzerine oluşturulmuştur.

3.5. Araştırmanın Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket dört bölümden oluşmaktadır; birinci bölüm demografik özellikler; ikinci bölüm stres belirtileri; üçüncü bölüm stres düzeyleri ve dördüncü bölüm stresle başa çıkma yollarını belirlemeye yöneliktir.

Anket ölçeklerinin oluşturulmasında; Türkiye uyarlaması Hovardaoğlu (1997) tarafından yapılan Bilecen'in 2007 yılındaki "Yakın İlişkilerde Stres ve Stresle Başa Çıkma: Yatırım Modeline Göre Bir İnceleme" adlı yüksek lisans tezinde kullanılan stres belirtileri ölçeği; Karagül' ün 2011 yılındaki "Örgütsel Stres ve Stres Yönetimi: Malatya Adliyesi Örneği" adlı yüksek lisans tezinde, Prof. Dr. Ali Balcı tarafından geliştirilen ve "Üniversite Öğretim Elemanlarının İş Stresi (1993)" adlı araştırmasında kullanılan anket üzerinde bazı değişiklikler yapılarak oluşturulan stresle başa çıkma ölçeği ve Gökgez' ün 2013 yılındaki "Stresin Çalışanların Performansı Üzerine Etkisi: Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma" adlı yüksek lisans tezinde kullandığı stres değerlendirme ölçeği, yapılan araştırmaya uyarlanarak kullanılmıştır. Ölçeklerin tümü daha önce Türkiye'de uygulandığından ve güvenilir bulunduğundan pilot çalışma yapmaya gerek duyulmamıştır. Anket uygulamasının yapılabilmesi için gerekli kurumlardan izin alınmıştır.

Araştırmada; 38 madde içeren stres belirtileri ölçeği için dört dereceli Likert tipi ölçekten faydalanılmış ve 1 "Hiç", 2 "Ara sıra", 3 "Sık sık" ve 4 "Sürekli" olarak değerlendirilmiştir. Puanların artması, gösterilen belirtilerin sıklığının artmasını ifade etmektedir.

Stres kaynaklarını belirlemeye yönelik 43 sorudan oluşan stres değerlendirme ölçeği 5' li Likert ölçeğinde olmakta ve seçenekler 1 "Hiç", 2 "Az", 3 "Orta", 4 "Çok" ve 5 "Çok fazla" olarak sıralanmaktadır. Puanların artış göstermesi stres kaynağının etkisinin de artış gösterdiğini ifade etmektedir.

Stresle başa çıkma yöntemlerini belirlemeye yönelik 15 soru içeren stresle başa çıkma ölçeğinde de yine 5' li Likert tipi ölçek kullanılarak 1 "Hiç", 2 "Az", 3 "Orta", 4 "Çok" ve 5 "Pek çok" olarak değerlendirilmiştir. Puanların artış göstermesi tercih edilen yöntemin tercih edilme sıklığının da arttığını göstermektedir.

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizinde SPSS 21. 0 paket programı kullanılmıştır. Anketi cevaplayan katılımcıların demografik özelliklerine ait frekans ve yüzde analizleri yapılmış; kullanılan ölçeklerin standart sapma ve ortalamaları bulunmuş; katılımcıların demografik özellikleri ile stres belirtileri ve stresle başa çıkma yolları arasındaki ilişkiyi incelemek için Ki-Kare testinden faydalanılmıştır. Yine katılımcıların gösterdiği stres belirtileri ile stres kaynakları arasındaki ilişki de korelasyon analizi ile açıklanmaya çalışılmıştır.

Korelasyon, bir istatistikî yöntem olup; bu yöntem değişkenlerin bağımlı veya bağımsız olması dikkate alınmaksızın, aralarındaki ilişkinin derecesinin ve yönünün belirlenmesi amacıyla kullanılmaktadır (Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2008: 143).

Ki-Kare testi, parametrik olmayan testlerden birisi olup amacı, iki kategorik değişken arasında bir ilişki olup olmadığını test etmektir (İslamoğlu ve Alınacı, 2013: 413).

3.6. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Elazığ il merkezinde faaliyet gösteren hastanelerin acil servislerinde çalışan personel oluşturmaktadır. Araştırmada katılımcılar, İl Sağlık Müdürlüğü'nden gerekli izinlerin alındığı bir hastanenin acil servisinde çalışan ve hastayla bire bir muhatap olan doktor, hemşire, ebe ve sağlık memurlarından seçilerek oluşturulmuştur. Atama ve tayinlerle birlikte sayı değişim gösterdiğinden, çalışma yapıldığı sırada il genelindeki acil servislerde tüm bu branşlarda çalışanların sayısı yaklaşık olarak 200'dür.

Araştırmada örneklem oluşturulurken; çalışmanın yapıldığı hastanedeki, ankete uygun seçilmiş branşlardaki personele anket dağıtılmış ve gönüllülük esasına göre geri dönüş yapılan 100 ankette 96'sı analize uygun bulunmuştur. İşin yoğunluğu nedeniyle anket doldurmayı kabul etmeyen kişiler haricinde ulaşılan bu kişi sayısının, geneli temsil edebileceği düşünülmektedir.

3.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada, acil serviste çalışıp hastayla birebir muhatap olan (doktor, hemşire, ebe, sağlık memuru) personelin stres düzeyi ve stresle başa çıkma yolları belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın en önemli sınırlılığı, araştırmanın sadece Elazığ ilindeki belli hastane acil servisleri ile yetiniyor olmasıdır. Bu da ulaşılacak kişi sayısının az olması demektir. Bunun yanında acilde çalışan personelin bir kısmına yoğunluk ve vardiyalı çalışma gibi çeşitli nedenlerle doğrudan ulaşmak mümkün olamamış ve acilin sürekli yoğun olmasından dolayı da doğrudan veya dolaylı ulaşılan personelin bir kısmı anketi doldurmada isteksizlik göstermiş veya doldurmayı reddetmiştir.

Yine çalışmanın sadece acil servis ile sınırlı olması, yoğun bakım gibi yoğun stres içeren diğer bölümlerin çalışmaya alınmaması da bir diğer sınırlılık olarak görülebilmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu kısımda çalışmada kullanılan anket sonuçları değerlendirilerek hipotez testlerine ve sonuçlarına yer verilecektir.

4.1. Araştırmanın Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizi, bir ölçeği oluşturan maddeler arasındaki iç tutarlılığın ölçülmesinde kullanılmakta ve bu maddeler arasındaki ilişkiler hakkında bilgi vermektedir (Bayram, 2004: 127) .

Güvenilirlik analizi yapılırken *Alpha* modeli kullanılmakta; Cronbach' s Alpha ise sorular arası korelasyona bağlı uyum değerini ifade etmektedir (Sipahi ve diğerleri, 2008: 89). Çok sorulu bir ölçekte, sorular arasındaki uyumun derecesini gösteren bu katsayı, 0 ile 1 arasında değerler almakta ve 1' e yaklaştıkça ölçekte yer alan sorular arasındaki içsel uyumun o ölçüde yüksek olduğunu ifade etmektedir. Genel itibariyle sosyal bilimler araştırmalarında Cronbach α katsayısı aldığı değerlere göre (İslamoğlu ve Alınacı, 2013: 278) :

- $0,00 < \alpha < 0,40$ değeri, ölçeğin güvenilir olmadığını;
- $0,41 < \alpha < 0,60$ değeri, ölçeğin güvenilirliğinin düşük olduğunu;
- $0,61 < \alpha < 0,80$ değeri, ölçek güvenilirliğinin kabul edilebilir seviyede olduğunu;
- $0,81 < \alpha < 1,00$ değeri ise, ölçek güvenilirliğinin yüksek olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 5. Anket Ölçeklerine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

DEĞİŞKENLER	SORU SAYISI	CRONBACH'S ALPHA KATSAYILARI
STRES BELİRTİLERİ ÖLÇEĞİ	38	,925
STRES DEĞERLEME ÖLÇEĞİ	43	,959
STRESLE BAŞA ÇIKMA ÖLÇEĞİ	15	,708

Tablo 5' deki değerlere bakıldığında Cronbach' s α değeri; stres belirtileri ölçeği için 0,925, stres değerlendirme ölçeği için ise 0,959 bulunmuştur. $0,81 < \alpha < 1,00$ değeri için, bu iki ölçeğin güvenilirliği yüksektir.

Stresle başa çıkma ölçeği için bulunan Cronbach' s α değeri 0,708' dir ve bu değer $0,61 < \alpha < 0,80$ aralığında olduğundan, bu ölçeğin güvenilirliği de kabul edilebilir düzeydedir.

4.2. Demografik Faktörlere Ait Frekans ve Yüzde Analizleri

Ankete katılım gösteren hastane acil servis çalışanlarının demografik özelliklerine ilişkin tablolar aşağıda ifade edilmiştir. Bu tablolarda; katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, mesleki konum, çalışılan acil birim, sağlık sektöründeki çalışma süresi ve çalışılan bölümü seçme durumuna dair bilgiler yer almaktadır.

Tablo 6. Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Demografik Değişkenler		Frekans(f)	Geçerli Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	50	52,1
	Erkek	46	47,9
	Toplam	96	100,0
Yaş	20-25	21	21,9
	26-30	18	18,8
	31-35	17	17,7
	36-40	23	24,0
	41 ve üzeri	17	17,7
	Toplam	96	100,0
Medeni Durum	Evli	63	65,6
	Bekar	33	34,4
	Toplam	96	100
Varsa Çocuk Sayısı	1	19	32,2
	2	32	54,2
	3 ve üzeri	8	13,6
	Toplam	59	100,0
Eğitim Durumu	Sağlık Meslek Lisesi	15	15,6
	Ön Lisans	32	33,3
	Lisans	36	37,5
	Lisansüstü	13	13,5
	Toplam	96	100,0
Mesleki Konum	Doktor	17	17,7
	Hemşire	54	56,3
	Sağlık Memuru	19	19,8
	Ebe	6	6,3
	Toplam	96	100,0
Çalışılan Acil Birimi	Genel Acil	85	88,5
	Çocuk Acil	7	7,3
	Kadın Doğum Acil	4	4,2
	Toplam	96	100,0
Sağlık Sektöründe Çalışma Süresi	0-4 Yıl	24	25,0
	5-9 Yıl	23	24,0
	10-14 Yıl	20	20,8
	15-19 Yıl	13	13,5
	20 Yıl ve üzeri	16	16,7
	Toplam	96	100,0
Çalıştığı Bölümü Seçme Durumu	İsteyerek	69	71,9
	İstek Dışı	27	28,1
	Toplam	96	100,0

Tablo 6' da; ankete katılan 96 kişiden 50' sinin kadın, 46' sının ise erkek olduğu görülmektedir. Yüzdeler olarak ifade edildiğinde ise katılımcıların % 52,1' i kadın iken bu oran erkeklerde % 47, 9 olarak görülmektedir. Bu da, anket çalışmasına katılanların çoğunluğunun kadınlardan oluştuğunu göstermektedir.

Tablo 6' da görüldüğü gibi; 20-25 yaş aralığındaki kişi sayısı 21 ve yüzde olarak da bu değer % 21,9' dur. Yine 26-30 yaş aralığındaki kişi sayısı 18, yüzde olarak % 18,8; 31-35 yaş aralığındaki kişi sayısı 17, yüzde olarak % 17,7; 36- 40 yaş aralığındaki kişi sayısı 23, yüzde olarak % 24,0 ve son olarak da 41 yaş ve üzeri kişi sayısı ise 17 kişi ve yüzde olarak da % 17,7' dir. Yaş dağılım tablosuna bakıldığında ankete cevap verenlerin daha çok 36-40 yaş aralığına sahip oldukları görülmektedir.

Medeni duruma göre bakıldığında, katılımcıların 63 kişiye tekabül eden % 65,6' sı evli iken; % 34,4' lük bir oranı ifade eden 33 kişi ise bekarıdır. Buna göre katılımcıların büyük bir kısmı evlidir. Eşinden boşanmış kişiler de bekarlar içerisinde sayılmıştır.

Tablo 6' dan görüldüğü gibi ankete katılan kişilerden 1 çocuğa sahip olanların sayısı 19; 2 çocuğa sahip olanların sayısı 32; 3 ve üzeri çocuğu olanların sayısı da 8 kişidir. 37 kişinin çocuğu yoktur ve tabloda gösterilmemiştir. Yüzdeler olarak bakıldığında; bir çocuk sahibi olanlar % 32,2; iki çocuk sahibi olanlar % 54,2; üç ve üzeri sayıda çocuğu olanlar ise % 13,6 ile ifade edilmektedir. Buna göre anketi yanıtlayanlar içerisinde en fazla sayıya sahip olanlar, çocuğu olmayanlardır.

Eğitim durumlarına göre; 15 kişi sağlık meslek lisesinden, 32 kişi ön lisans programından, 36 kişi lisans programından ve 13 kişi ise lisansüstü programlardan mezun durumda görünmektedir. Sağlık meslek çıkışlılar % 15,6; ön lisans mezunları % 33,3; lisans mezunları % 37,5; lisansüstü mezunları ise % 13,5 yüzdeler dilime sahip görünmektedirler. Bu sonuçlara bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğunun lisans mezunu olduğu görülmektedir.

Mesleki konum açısından bakıldığında; % 17,7' lik oranla doktor sayısının 17; % 56,3 oranla hemşire sayısının 54; %19,8 oranla sağlık memuru sayısının 19 ve % 6,3 oranla ebe sayısının ise 6 olduğu görülmektedir. Buna göre anketi cevaplayanların büyük bölümünü hemşireler oluşturmaktadır.

Tablo 6' dan görülmektedir ki; katılımcılardan genel acilde çalışanlar sayı olarak 85 kişi, yüzde olarak % 88,5; çocuk acilde çalışanlar sayı olarak 7 kişi, yüzde olarak %

7,3 ve kadın doğum acilde çalışanlar ise sayı olarak 4, yüzde olarak % 4,2' dir. Bu da göstermektedir ki katılımcıların büyük çoğunluğu genel acil çalışanlarıdır.

Katılımcıların 24' ünün yani % 25,0' ının sağlık sektöründeki çalışma süresi 0- 4 yıl arasında; 23' ünün yani % 24,0' ının çalışma süresi 5-9 yıl arasında; 20' sinin yani % 20,8' inin çalışma süresi 10-14 yıl arasında; 13' ünün yani % 13,5' inin çalışma süresi 15-19 yıl arasında ve 16' sının yani % 16,7' sinin de çalışma süresi 20 yıl ve üzeri olmaktadır. Buna göre 0- 4 yıl çalışma süresine sahip kişiler ankete daha fazla katılımında bulunmuşlardır

Katılımcıların % 71,9' unun yani 69 kişinin çalıştığı bölümde isteyerek çalıştığı; % 28,1 ile 27 kişinin ise isteği dışında çalıştığı görülmektedir. Buna göre katılımcılar içerisinde çalıştığı bölümde isteyerek çalışanların sayısı fazladır.

4.3. Stres Belirtileri Ölçeğine İlişkin Dağılımlar

Stres belirtileri ölçeğinde, katılımcılara stres karşısında göstermiş olabilecekleri belirtilerle ilgili 38 seçenek sunulmuş ve bunları “hiç” , “ara sıra” , “sık sık” ve “sürekli” şıklarından durumlarına uygun olanı seçmek suretiyle değerlendirmeleri istenmiştir. Ankette verilen seçenekler ve katılımcıların cevapları aşağıdaki şekildedir:

Tablo 7. Stres Belirtileri Ölçeği Dağılım Tablosu

		Hiç	Ara sıra	Sık sık	Sürekli	Toplam	Ortalama	Standart Sapma
Şiddetli baş ağrısı	f	12	68	13	3	96	2,07	0,620
	%	12,5	70,8	13,5	3,1	100		
Uyku bozuklukları	f	9	50	30	7	96	2,36	0,756
	%	9,4	52,1	31,3	7,3	100		
Yorgunluk	f	7	26	46	17	96	2,76	0,830
	%	7,3	27,1	47,9	17,7	100		
Aşırı yeme	f	26	50	16	4	96	1,98	0,781
	%	27,1	52,1	16,7	4,2	100		
Kabızlık	f	46	37	11	2	96	1,68	0,761
	%	47,9	38,5	11,5	2,1	100		
Bel ağrıları	f	14	38	35	9	96	2,41	0,853
	%	14,6	39,6	36,5	9,4	100		
Alerjik reaksiyonlar	f	56	30	7	3	96	1,55	0,766
	%	58,3	31,3	7,3	3,1	100		
Sinirlilik/korku	f	14	44	34	4	96	2,29	0,767
	%	14,6	45,8	35,4	4,2	100		
Kabuslar	f	59	33	4		96	1,43	0,576
	%	61,5	34,4	4,2		100		
Yüksek tansiyon	f	68	25	2	1	96	1,33	0,574
	%	70,8	26,0	2,1	1,0	100		
Deride döküntüyle şiddetli kaşıntı	f	68	19	8	1	96	1,40	0,688
	%	70,8	19,8	8,3	1,0	100		
Alkol/ilacı tüketimi	f	79	11	5	1	96	1,25	0,598
	%	82,3	11,5	5,2	1,0	100		
Fazla önemli olmayan enfeksiyonlar	f	44	43	5	4	96	1,68	0,761
	%	45,8	44,8	5,2	4,2	100		
Hazımsızlık	f	41	39	12	4	96	1,78	0,823
	%	42,7	40,6	12,5	4,2	100		
Hızlı soluma	f	58	27	9	2	96	1,53	0,753
	%	60,4	28,1	9,4	2,1	100		
Sıkıntı verici düşünceler	f	31	50	10	5	96	1,89	0,793
	%	32,3	52,1	10,4	5,2	100		
Deride kızarıklıklar	f	68	20	8		96	1,38	0,637
	%	70,8	20,8	8,3		100		
Adet dönemlerinde düzensizlik	f	40	18	9	1	68	1,57	0,779
	%	58,8	26,5	13,2	1,5	100		
Bulantı veya kusma	f	56	38	1	1	96	1,45	0,578
	%	58,3	39,6	1,0	1,0	100		
İletişim kurma güçlüğü	f	45	43	7	1	96	1,63	0,669
	%	46,9	44,8	7,3	1,0	100		
Migren ağrısı	f	52	29	10	5	96	1,67	0,867
	%	54,2	30,2	10,4	5,2	100		

Sabahları erken uyanma	f	24	41	19	12	96	2,20	0,958
	%	25,0	42,7	19,8	12,5	100		
İştah kaybı	f	48	37	10	1	96	1,63	0,715
	%	50,0	38,5	10,4	1,0	100		
İshal	f	63	27	3	3	96	1,44	0,708
	%	65,6	28,1	3,1	3,1	100		
Boyun ve sırt ağrıları	f	12	39	36	9	96	2,44	0,831
	%	12,5	40,6	37,5	9,4	100		
Astım krizi	f	85	10	1		96	1,13	0,363
	%	88,5	10,4	1,0		100		
Şiddetli karın ağrısıyla birlikte ishal	f	66	27	3		96	1,34	0,540
	%	68,8	28,1	3,1		100		
Depresyon/kendini kötü hissetme	f	31	40	17	8	96	2,02	0,917
	%	32,3	41,7	17,7	8,3	100		
Eklem ağrıları	f	20	42	27	7	96	2,22	0,861
	%	20,8	43,8	28,1	7,3	100		
Üşüme veya titreme	f	56	35	3	2	96	1,49	0,665
	%	58,3	36,5	3,1	2,1	100		
Önemsiz/zararsız birkaç kaza	f	43	47	6		96	1,61	0,605
	%	44,8	49,0	6,3		100		
Mide ağrısı	f	36	47	11	2	96	1,78	0,728
	%	37,5	49,0	11,5	2,1	100		
El ve ayaklarda üşüme hissi	f	57	28	9	2	96	1,54	0,753
	%	59,4	29,2	9,4	2,1	100		
Kalp çarpıntısı	f	48	37	7	4	96	1,66	0,792
	%	50,0	38,5	7,3	4,2	100		
Cinsel problemler	f	69	21	3	3	96	1,38	0,700
	%	71,9	21,9	3,1	3,1	100		
Kızgınlık duyguları	f	25	45	17	9	96	2,10	0,900
	%	26,0	46,9	17,7	9,4	100		
Dikkati toplamada güçlük	f	27	49	15	5	96	1,98	0,808
	%	28,1	51,0	15,6	5,2	100		
Ağlama	f	53	38	3	2	96	1,52	0,665
	%	55,2	39,6	3,1	2,1	100		

Tablo 7’ de; “sürekli” görülen stres belirtileri kişi sayısına ve yüzdesine göre en fazla “yorgunluk” ile kendini göstermektedir. Verilen cevaplar neticesinde yorgunluğu “sürekli” hisseden kişi sayısı 17 (% 17,7)‘ dir. Bunu, 12 kişi (% 12,5) ile “sabahları erken uyanma” takip etmektedir. “Sürekli” görülen belirtilerden en fazla işaretlenen diğer seçenekler ise; her birini 9’ ar kişinin cevapladığı her biri % 9,4 orana sahip olan “bel ağrıları” , “boyun ve sırt ağrıları” ve “kızgınlık duyguları” seçenekleridir. 8 kişi (% 8,3) cevaplarında, “depresyon/ kendini kötü hissetme” seçeneğini seçmiş ve yine her birini 7 kişinin seçtiği her biri % 7,3 orana sahip olan “uyku bozuklukları” ve “eklem ağrıları” belirtileri bunu takip etmiştir. “Sıkıntı verici düşünceler” , “migren ağrısı” ve

“dikkati toplamada güçlük” belirtilerinin her birini “sürekli” olarak işaretleyen kişi sayısı 5’ er kişi (% 5,2)’ dir. Ankette geri kalan diğer belirtiler için “sürekli” seçeneğini işaretleyenlerin sayısı, her bir belirti için 5 kişiden azdır.

“Sık Sık” görülen belirtilerin en fazla seçildiği seçeneklere bakıldığında, 46 kişinin (% 47,9) “yorgunluk” ; 36 kişinin (% 37,5) “boyun ve sırt ağrıları” ; 35 kişinin (% 36,5) “bel ağrıları” ; 34 kişinin (% 35,4) “sinirlilik/ korku” , 30 kişinin (% 31,3) “uyku bozuklukları” ; 27 kişinin (% 28,1) “eklem ağrıları” ; 19 kişinin (% 19,8) “sabahları erken uyanma” ; 17’ şer kişinin (% 17,7) “depresyon/ kendini kötü hissetme” ve “kızgınlık duyguları” ; 16 kişinin (% 16,7) ise “aşırı yeme” belirtilerini işaretledikleri görülmüştür. Geri kalan belirtilerin “sık sık” olarak işaretlenme sayısı her bir soru için 16 kişiden azdır.

Ankete katılanların, görülme sıklığını “ara sıra” olarak işaretlediği seçeneklerin dağılımı ise, 68 kişi (% 70,8) “şiddetli baş ağrısı” ; 50’ şer kişi (% 52,1) “uyku bozuklukları” , “aşırı yeme” , “sıkıntı verici düşünceler” ; 49 kişi (% 51,0) “dikkati toplamada güçlük” ; 47’ şer kişi (% 49,0) “önemsiz/ zararsız birkaç kaza” ve “mide ağrısı” ; 45 kişi (% 46,9) “kızgınlık duyguları” ; 44 kişi (% 45,8) “sinirlilik/ korku” ; 43’ er kişi (% 44,8) ise “fazla önemli olmayan enfeksiyonlar” ve “iletişim kurma güçlüğü” şeklindedir. Katılımcılardan, geri kalan diğer belirtileri “ara sıra” olarak seçenlerin sayısı her belirti için 43 kişiden az olmaktadır.

Katılımcıların kendilerinde görülme sıklığını “hiç” olarak işaretledikleri belirtiler de kişi sayısı ve yüzde olarak şu şekildedir: 85 kişi (% 88,5) “astım krizi” ; 79 kişi (% 82,3) “alkol/ ilaç tüketimi” ; 69 kişi (% 71,9) “cinsel problemler” ; 68’ er kişi (% 70,8) “yüksek tansiyon” , “deride döküntüyle şiddetli kaşıntı” , “deride kızarıklıklar” ; 66 kişi (% 68,8) “şiddetli karın ağrısıyla birlikte ishal” ; 63 kişi (% 65,6) “ishal” ; 59 kişi (% 61,5) “kabuslar” ve 58 kişi (% 60,4) “hızlı soluma” .

Tablo 7’ den katılımcıların stres belirtilerine ait ortalama değerleri incelendiğinde, tüm belirtilerin genel ortalama değerlerinin 1,75 olduğu ve 2,76 ortalama değeri ile en yüksek ortalamanın “Yorgunluk” belirtisinde olduğu görülmektedir. Katılımcılara sunulan belirti seçenekleri içerisinde en düşük ortalama ise 1,13 ile “Astım krizi” seçeneğine aittir. Bu durumda, katılımcıların stres karşısında en fazla gösterdikleri belirtinin yorgunluk olduğunu, en az gösterdikleri belirtinin ise astım krizi yaşamak olduğunu söylemek mümkündür.

4.4. Stres Değerleri Ölçeğine İlişkin Dağılımlar

Stres değerlendirme ölçeğinde katılımcılara stres yaratabileceği düşünülen 43 farklı seçenek sunulmuş ve her bir seçeneğin karşısında da kendilerine uygun olan “hiç”, “az”, “orta”, “çok” ve “çok fazla” durumlarından birinin seçilmesi istenmiştir. Verilen cevaplara göre ilk sıralarda yer alan, katılımcılar tarafından stres kaynağı olduğu düşünülen bazı seçenekler şu şekilde sıralanmıştır:

Tablo 8. Stres Değerleri Ölçeği Dağılım Tablosu

		Hiç	Az	Orta	Çok	Çok Fazla	Toplam	Ortalama	Standart Sapma
İşin, sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi	f	5	14	36	24	17	96	3,35	1,095
	%	5,2	14,6	37,5	25,0	17,7	100		
Aile ve sosyal yaşama yeterince zaman ayıramama	f	3	13	27	33	20	96	3,56	1,064
	%	3,1	13,5	28,1	34,4	20,8	100		
İşin yoğunluğu	f	1	3	12	49	31	96	4,10	0,814
	%	1,0	3,1	12,5	51,0	32,3	100		
İşin monotonluğu	f	12	16	23	30	15	96	3,21	1,256
	%	12,5	16,7	24,0	31,3	15,6	100		
Mesleki riskler ve meslek hastalıkları	f	7	5	24	28	32	96	3,76	1,185
	%	7,3	5,2	25,0	29,2	33,3	100		
İşi belli sürede bitirme zorunluluğu	f	6	11	22	35	22	96	3,58	1,149
	%	6,3	11,5	22,9	36,5	22,9	100		
Yeterli araç ve gereçten yoksun olma	f	7	25	33	16	15	96	3,07	1,163
	%	7,3	26,0	34,0	16,7	15,6	100		
Görevde hata yapma olasılığı	f	7	33	32	14	10	96	2,86	1,092
	%	7,3	34,4	33,3	14,6	10,4	100		
Önemli kararlar verme zorunluluğu	f	13	25	28	18	12	96	2,91	1,223
	%	13,5	26,0	29,2	18,8	12,5	100		
İşin sürekli göz önünde yapılması zorunluluğu	f	4	17	14	31	30	96	3,69	1,208
	%	4,2	17,7	14,6	32,3	31,3	100		
Hasta memnuniyetsizliği veya şikayet edilme korkusu	f	11	25	24	14	22	96	3,11	1,337
	%	11,5	26,0	25,0	14,6	22,9	100		
Görev yeri ile ilgili sık değişiklikler yapılması	f	22	25	28	8	13	96	2,64	1,299
	%	22,9	26,0	29,2	8,3	13,5	100		
Çalışma saatlerinde belirsizlik veya uygunsuzluk	f	17	22	28	8	13	96	2,86	1,295
	%	17,7	22,9	29,2	8,3	13,5	100		
Örgütsel amaç ve politikalara yeteri kadar uyulmadığı duygusu	f	21	17	25	14	19	96	2,93	1,416
	%	21,9	17,7	26,0	14,6	19,8	100		
Rolle ilgili sorumluluklar ve bunların yoğunluğu	f	5	17	27	28	19	96	3,41	1,148
	%	5,2	17,7	28,1	29,2	19,8	100		
Görev dağılımındaki adaletsizlik	f	11	13	26	24	22	96	3,34	1,288
	%	11,5	13,5	27,1	25,0	22,9	100		
Kendi ürettiği işin dışında bilgi verilmeme, dışlanma	f	16	28	30	15	7	96	2,68	1,147
	%	16,7	29,2	31,3	15,6	7,3	100		
Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği	f	10	13	26	19	28	96	3,44	1,320
	%	10,4	13,5	27,1	19,8	29,2	100		
Mesleki yönden kendini geliştirme	f	12	13	28	24	19	96	3,26	1,275

olanaklarının sağlanamaması	%	12,5	13,5	29,2	25,0	19,8	100		
Yapılan işin başkalarının önemsenmemesi	f	12	12	24	20	28	96	3,42	1,359
	%	12,5	12,5	25,0	20,8	29,2	100		
Amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar	f	17	14	29	21	15	96	3,03	1,310
	%	17,7	14,6	30,2	21,9	15,6	100		
Çalışanların bir üst tarafından takdir edilmemesi	f	12	13	18	23	30	96	3,48	1,384
	%	12,5	13,5	18,8	24,0	31,3	100		
Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar	f	15	21	24	27	9	96	2,94	1,230
	%	15,6	21,9	25,0	28,1	9,4	100		
Yönetimden farklı görüşlerde olma	f	11	14	20	29	22	96	3,39	1,301
	%	11,5	14,6	20,8	30,2	22,9	100		
Karar aşamasında üst yönetimden destek alamama	f	12	10	24	28	22	96	3,40	1,294
	%	12,5	10,4	25,0	29,2	22,9	100		
Kararlara katılamama	f	13	16	30	19	18	96	3,14	1,287
	%	13,5	16,7	31,3	19,8	18,8	100		
Sıkı denetim ve gözetim	f	13	21	31	20	11	96	2,95	1,200
	%	13,5	21,9	32,3	20,8	11,5	100		
Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma	f	22	19	27	14	14	96	2,78	1,347
	%	22,9	19,8	28,1	14,6	14,6	100		
Yönetmel uygulamaları eleştirememesi	f	15	21	23	23	14	96	3,00	1,298
	%	15,6	21,9	24,0	24,0	14,6	100		
İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması	f	28	23	24	10	11	96	2,51	1,322
	%	29,2	24,0	25,0	10,4	11,5	100		
Performans değerlendirmede adaletsizlik	f	9	17	23	23	24	96	3,38	1,292
	%	9,4	17,7	24,0	24,0	25,0	100		
İşyerinde dedikodunun yaygın olması	f	10	14	17	21	34	96	3,57	1,375
	%	10,4	14,6	17,7	21,9	35,4	100		
Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma	f	11	14	27	15	29	96	3,39	1,356
	%	11,5	14,6	28,1	15,6	30,2	100		
Gizli ayrımcılık ve adam kayırma	f	14	14	16	21	31	96	3,43	1,442
	%	14,6	14,6	16,7	21,9	32,3	100		
Otorite eksikliği	f	10	12	18	28	28	96	3,54	1,313
	%	10,4	12,5	18,8	29,2	29,2	100		
Yeni durumlara uyabilme durumu	f	9	14	28	30	15	96	3,29	1,178
	%	9,4	14,6	29,2	31,3	15,6	100		
Çalışma ortamının kalabalık ve gürültülü olması	f	5	10	23	24	34	96	3,75	1,196
	%	5,2	10,4	24,0	25,0	35,4	100		
Çalışma ortamında ısı ve aydınlatmanın kötü olması	f	15	18	32	17	14	96	2,97	1,260
	%	15,6	18,8	33,3	17,7	14,6	100		
Dinlenme olanağının bulunmayışı	f	6	15	20	19	36	96	3,67	1,295
	%	6,3	15,6	20,8	19,8	37,5	100		
Siyasal karışma ve baskı	f	33	19	13	16	15	96	2,59	1,491
	%	34,4	19,8	13,5	16,7	15,6	100		
Ülkenin ekonomik ve siyasi durumu	f	17	18	27	19	15	96	2,97	1,318
	%	17,7	18,8	28,1	19,8	15,6	100		
Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri	f	16	17	22	28	13	96	3,05	1,301
	%	16,7	17,7	22,9	29,2	13,5	100		
Hasta ve hasta yakınları tarafından şiddete ve küfre maruz kalma korkusu	f	9	15	14	23	35	96	3,63	1,363
	%	9,4	15,6	14,6	24,0	36,5	100		

Tablo 8 incelendiğinde, anket katılımcılarında “çok fazla” stres oluşturan unsurların başında “dinlenme olanağının bulunmaması” gelmektedir. Bu seçenek, anketteki katılımcılardan 36’sı (% 37,5) için “çok fazla” stres yaratan bir unsur olarak tanımlanmıştır. Bu seçeneği 35 kişinin (% 36,5) seçtiği “hasta ve hasta yakınları tarafından şiddete ve küfre maruz kalma korkusu” takip etmiştir. 34’er kişi (% 35,4) “işyerinde dedikodunun yaygın olması” ve “çalışma ortamının kalabalık ve gürültülü olması”nın “çok fazla” stres oluşturduğunu belirtmiştir. Bunları, 32 kişi (% 33,3) ile “mesleki riskler ve meslek hastalıkları” ; 31’er kişi (% 32,3) ile “iş yoğunluğu” ve “gizli ayrımcılık ve adam kayırma” seçenekleri takip etmiştir. Yine 30’ar kişi (% 31,3) “işin sürekli göz önünde yapılması zorunluluğu” ve “çalışanların bir üst tarafından takdir edilmemesi” seçeneklerini işaretlemiş ve 29 kişi (% 30,2) de “aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma”yı “çok fazla” stres yaratan bir durum olarak nitelmiştir. Tabloda yer alan diğer seçeneklerin her birini işaretleyenlerin sayısı 29 kişiden azdır.

Stres değerlendirme ölçeğinde katılımcıların stres oluşturma özelliğini “çok” buldukları seçenekler ise şu şekilde sıralanmıştır: 49 kişi (% 51,0) “iş yoğunluğu” ; 35 kişi (% 36,5) “ işi belli sürede bitirme zorunluluğu” ; 33 kişi (% 34,4) “aile ve sosyal yaşama yeterince zaman ayıramama” ; 31 kişi (% 32,3) “işin sürekli göz önünde yapılması zorunluluğu” ; 30’ar kişi (% 31,3) “işin monotonluğu” ve “yeni durumlara uyabilme durumu” ; 29 kişi (% 30,2) “yönetimden farklı görüşlerde olma” ; 28’er kişi (% 29,2) de “mesleki riskler ve meslek hastalıkları” , “rolle ilgili sorumluluklar ve bunların yoğunluğu” , “ karar aşamasında üst yönetimden destek alamama”, “otorite eksikliği” ve “medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri” seçeneklerinin strese etkisini “çok” bulmuşlardır.

Katılımcılara göre “orta” derecede stres oluşumuna sebep olan seçeneklere bakıldığında, 36 kişi (% 37,5) “işin sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi” ; 33 kişi (%34,0) “yeterli araç ve gereçten yoksun olma” ; 32’er kişi (% 33,3) “görevde hata yapma olasılığı” ve “çalışma ortamında ısı ve aydınlatmanın kötü olması” ; 31 kişi (% 32,3) “sıkı denetim ve gözetim” ; 30’ar kişi(% 31,3) “kendi ürettiği işin dışında bilgi verilmeme, dışlanma” ve “kararlara katılmama” ; 29 kişi (% 30,2) “amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar” ; 28’er kişi de (% 29,2) “önemli kararlar verme zorunluluğu” , “görev yeri ile ilgili sık değişiklikler yapılması” , çalışma saatlerinde belirsizlik veya uygunsuzluk” , “mesleki yönden

kendini geliştirme olanaklarının sağlanamaması” ve “yeni durumlara uyabilme durumu” seçeneklerini işaretlemişlerdir. Katılımcıların diğer işaretlediği “orta” seçeneklerinde kişi sayısı 28’ den azdır.

Katılımcıların stres yaratma açısından etkisini “az” buldukları seçenekler de şöyle sıralanmaktadır: 33 kişi (% 34,4) “görevde hata yapma olasılığı” ; 28 kişi (% 29,2) “kendi ürettiği işin dışında bilgi verilmeme, dışlanma” ; 25’ er kişi (% 26,0) “yeterli araç ve gereçten yoksun olma” , “önemli kararlar verme zorunluluğu” , “hasta memnuniyetsizliği veya şikayet edilme korkusu” ve “ görev yeri ile ilgili sık değişiklikler yapılması” ; 23 kişi (% 24,0) “iş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması” ; 22 kişi (% 22,9) “çalışma saatlerinde belirsizlik veya uygunsuzluk” ; 21’ er kişi de (% 21,9) “ çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar” , “sıkı denetim ve gözetim” ve “ yönetsel uygulamaları eleştirememe” seçeneklerini işaretlemişlerdir. Diğer seçeneklerde işaretleyen sayısı azalarak sıralanmaktadır.

Stres yaratmada etkisi olmadığı düşünülen ve katılımcıların kendilerini etkileme durumunu “hiç” olarak işaretledikleri unsurlara bakıldığında ise; 33kişi (% 33,4) “siyasal karışma ve baskı” ; 28 kişi (% 29,2) “ iş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması” ; 22’ şer kişi (% 22,9) “görev yeri ile ilgili sık değişiklikler yapılması” ve “görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma” ; 21 kişi (% 21,9) “ örgütsel amaç ve politikalara yeteri kadar uyulmadığı duygusu” ; 17’ şer kişi(% 17,7) “ çalışma saatlerinde belirsizlik veya uygunsuzluk” , “amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar” ve “ülkenin ekonomik ve siyasal durumu” ; 16’ şar kişi de (% 16,7) “kendi ürettiği işin dışında bilgi verilmeme, dışlanma” ve “ medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri” seçeneklerinin ilk sıralarda yer aldığı görülmektedir. Diğer seçenekleri işaretleyen katılımcı sayısı azalarak sıralanmaktadır.

Tablo 8 incelendiğinde, katılımcılarda stres oluşturan unsurların belirlenmesine yönelik sunulan seçeneklerin genel ortalamasının 3,23 olduğu ve 4,10 ortalama değeri ile en yüksek ortalamanın “İş yoğunluğu” seçeneğinde olduğu görülmektedir. En düşük ortalama değerine sahip seçenek ise 2,51 ile “İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması” dır. Bu durumda, katılımcıların iş arkadaşları ile olan ilişkilerinin stres oluşturan unsurlar arasında en az etkiye sahip olduğunu; işin yoğunluğunun ise katılımcıların strese maruz kalmasında büyük bir etken olduğunu söylemek mümkündür.

4.5. Stresle Başa Çıkma Ölçeğine Ait Dağılımlar

Stresle başa çıkma ölçeğinde katılımcılara 15 farklı başa çıkma yöntemi sunulmuş ve “hiç” , “az” , “orta” , “çok” , “pek çok” durumlarından kendileri için en uygun olanının işaretlenmesi istenmiştir. Sunulan seçenekler, verilen cevaplar ve katılımcıların her bir durum için seçtikleri ilk sıralarda yer alan 5 seçenek aşağıda verilmiştir:

Tablo 9. Stresle Başa Çıkma Ölçeğine Ait Dağılım Tablosu

		Hiç	Az	Orta	Çok	Pek çok	Toplam	Ortalama	Standart sapma
Stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma, boş verme	f	10	15	32	22	17	96	3,22	1,216
	%	10,4	15,6	33,3	22,9	17,7	100		
Olay veya durumun üstüne gitme	f	7	17	37	26	9	96	3,14	1,053
	%	7,3	17,7	38,5	27,1	9,4	100		
Daha da kötü olabilirdi diye düşünme(kendini avutma)	f	15	13	33	21	14	96	3,06	1,255
	%	15,6	13,5	34,4	21,9	14,6	100		
Konuyla ilgili olarak birini suçlama	f	25	33	19	13	6	96	2,40	1,192
	%	26,0	34,4	19,8	13,5	6,3	100		
Bedensel egzersizler yaparak rahatlamaya çalışma	f	23	23	27	10	13	96	2,66	1,321
	%	24,0	24,0	28,1	10,4	13,5	100		
Çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma(meditasyon, yoga)	f	48	20	10	12	6	96	2,04	1,297
	%	50,0	20,8	10,4	12,5	6,3	100		
Aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olma	f	7	15	25	30	19	96	3,41	1,184
	%	7,3	15,6	26,0	31,3	19,8	100		
Stres yaratan durumu güvenilir biri ile konuşma	f	11	15	30	23	17	96	3,21	1,239
	%	11,5	15,6	31,3	24,0	17,7	100		
Kültürel ve sportif etkinlikleri izleme	f	18	12	29	23	14	96	3,03	1,310
	%	18,8	12,5	30,2	24,0	14,6	100		
Yetenekli olunan bir alanda etkinlik gösterme (sanat, spor, müzik, okuma vb.)	f	19	17	25	18	17	96	2,97	1,372
	%	19,8	17,7	26,0	18,8	17,7	100		
İbadet etme	f	5	12	36	22	21	96	2,97	1,372
	%	5,2	12,5	37,5	22,9	21,9	100		
Sorunlarını başkalarına anlatarak rahatlamaya çalışmak	f	3	23	33	27	10	96	3,19	1,09
	%	3,1	24,0	34,4	28,1	10,4	100		
Stres yaratan olayları olumlu yorumlayarak etkisini azaltmaya çalışmak	f	3	18	39	22	14	96	3,27	1,031
	%	3,1	18,8	40,6	22,9	14,6	100		
Stres durumunda oluşan sinirliliği ve öfkeyi dışa vurmak	f	8	23	30	25	10	96	3,06	1,122
	%	8,3	24,0	31,3	26,0	10,4	100		
Stresle baş edebilmek için sigara, alkol vb. kullanmak	f	47	14	13	8	14	96	2,25	1,494
	%	49,0	14,6	13,5	8,3	14,6	100		

Tablo 9' a göre; katılımcıların stresle başa çıkmak için “pek çok” kez kullandığı yöntemlerden, işaretlediği seçeneklere göre ilk sıralarda yer alanlar kişi sayısı ve yüzdeliklerine göre şu şekilde sıralanmaktadır: 21kişi (% 21,9) “ibadet etme” ; 19 kişi (% 19,8) “aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olma” ; 17’ şer kişi (% 17,7) “stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma” , “ stres yaratan durumu güvenilir biri ile konuşma” ve “yetenekli olunan bir alanda etkinlik gösterme (sanat, spor, müzik, okuma vb.) “ .

Stresle başa çıkmada “çok“ kez kullanılan yöntemler: 30 kişi (% 31,3) “aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olma” ; 27 kişi (% 28,1) “sorunlarını başkalarına anlatarak rahatlamaya çalışmak” ; 26 kişi (% 27,1) “olay veya durumun üstüne gitme” ; 25 kişi (% 26,0) “ stres durumunda oluşan sinirliliği ve öfkeyi dışa vurmak” ; 23’ er kişi de (% 24,0) “ stres yaratan durumu güvenilir biri ile konuşma” ve “kültürel ve sportif etkinlikleri izleme ” şeklindedir.

Kullanılan “orta” düzeyli yöntemlerden ilk sıralarda yer alanlar: 39 kişi (% 40,6) “stres yaratan olayları olumlu yorumlayarak etkisini azaltmaya çalışmak” ; 37 kişi (% 38,5) “ olay veya durumun üstüne gitme” ; 36 kişi (% 37,5) “ibadet etme” ; 33’ er kişi (% 34,4) “daha da kötü olabilirdi diye düşünme(kendini avutma) “ ve “sorunlarını başkalarına anlatarak rahatlamaya çalışmak” şeklindedir.

Katılımcıların; stresle başa çıkmada kullanılan yöntemler için, ankette kendilerine sunulan seçenekler arasından işaretledikleri “az” başvurulan yöntemler şu şekildedir: 33 kişi (% 34,4) “konuyla ilgili olarak birini suçlama” ; 23’ er kişi (% 24,0) “ bedensel egzersizler yaparak rahatlamaya çalışma” , “sorunlarını başkalarına anlatarak rahatlamaya çalışmak” ve “ stres durumunda oluşan sinirliliği ve öfkeyi dışa vurmak” ; 20 kişi (% 20, 8) “ çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma (meditasyon, yoga)” .

Son olarak katılımcıların ankette stresle başa çıkmada “hiç” kullanmadıklarını belirttikleri yöntemler ise şu şekilde sıralanmaktadır: 47 kişi (% 49,0) “stresle baş edebilmek için sigara, alkol vb. kullanmak” ; 48 kişi (% 50,0) “ çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma (meditasyon, yoga)” ; 25 kişi (% 26,0) “ konuyla ilgili olarak birini suçlama” ; 23 kişi (% 24,0) “ bedensel egzersizler yaparak rahatlamaya çalışma” ve 19 kişi (% 19,8) “yetenekli olunan bir alanda etkinlik gösterme(sanat, spor, müzik, okuma vb.) “yetenekli olunan bir alanda etkinlik gösterme(sanat, spor, müzik, okuma vb.) “ .

Tablo 9' dan, stresle başa çıkma yöntemlerini belirlemek üzere katılımcılara sunulan seçeneklerin genel ortalamasının 2,92 olduğu görülmektedir. Bu seçenekler arasında “Çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma (meditasyon, yoga)” 2,04 ile en düşük ortalamaya; 3,41 ile “Aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olma” seçeneği ise en yüksek ortalamaya sahiptir. Bu durumda katılımcıların sevdikleriyle birlikte olarak stresin etkilerini azaltmaya çalıştıklarını söylemek mümkündür.

4.6. Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmada üç farklı hipotez test edilmeye çalışılmış ve bunun için Ki-Kare ve Korelasyon analizlerinden faydalanılmıştır. Test edilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁: Örneklemin sunduğu demografik göstergeler ile stres belirtileri arasında ilişki vardır.

H₂: Örneklemin sunduğu demografik göstergeler ile stresle başa çıkma yöntemleri arasında ilişki vardır.

H₃: Stres belirtileri ile stres kaynakları arasında ilişki vardır.

4.6.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri İle Stres Belirtileri Arasındaki İlişkinin Ki-Kare Testiyle Analiz Edilmesi

Katılımcılara ait demografik değişkenler ile gösterilen stres belirtileri arasındaki ilişkiyi analiz etmek için Ki-Kare testinden faydalanılmış ve bu yolla “**H₁:** Örneklemin sunduğu demografik göstergeler ile stres belirtileri arasında ilişki vardır.” hipotezi test edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 10. Demografik Değişkenler ile Stres Belirtileri Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Ki-Kare Testi Sonuçları

CİNSİYET	Ağlama					Pearson Ki-Kare			
		Hiç	Ara Sıra	Sık sık	Sürekli	Toplam	Değer	df	p
Kadın		19	26	3	2	50	14,261 ^a	3	,003
Erkek		34	12	0	0	46			
Toplam		53	28	3	2	96			
ÇOCUK SAYISI	Ağlama					Pearson Ki-Kare			
		Hiç	Ara Sıra	Sık sık	Sürekli	Toplam	Değer	df	p
	1	15	2	0	2	19	11,722 ^a	4	,020
	2	16	16	0	0	32			
	3ve üzeri	6	2	0	0	8			
Toplam	37	20	0	2	59				
EĞİTİM DURUMU	Eklem Ağırları					Pearson Ki-Kare			
		Hiç	Ara Sıra	Sık sık	Sürekli	Toplam	Değer	df	p
	Sağlık meslek lisesi	4	3	8	0	15	19,646 ^a	9	,020
	Ön lisans	9	11	9	3	32			
	Lisans	2	22	8	4	36			
	Lisans üstü	5	6	2	0	13			
	Toplam	20	42	27	7	96			
	Ağlama					Pearson Ki-Kare			
		Hiç	Ara Sıra	Sık sık	Sürekli	Toplam	Değer	df	p
	Sağlık meslek lisesi	11	2	2	0	15	25,526 ^a	9	,002
	Ön lisans	10	20	0	2	32			
	Lisans	21	14	1	0	36			
Lisans üstü	11	2	0	0	13				
Toplam	53	38	3	2	96				
MESLEKİ KONUM	Astım Krizi					Pearson Ki-Kare			
		Hiç	Ara Sıra	Sık sık	Sürekli	Toplam	Değer	df	p
	Doktor	16	1	0	0	17	20,490 ^a	6	,002
	Hemşire	45	9	0	0	54			
	Sağlık memuru	19	0	0	0	19			
	Ebe	5	0	1	0	6			
Toplam	85	10	1	0	96				

MESLEKİ KONUM	Üşüme veya Titreme					Pearson Ki-Kare			
		Hiç	Ara Sıra	Sık sık	Sürekli	Toplam	Değer	df	p
	Doktor	13	4	0	0	17	34,052 ^a	9	,000
	Hemşire	27	25	1	1	54			
	Sağlık memuru	15	4	0	0	19			
	Ebe	1	2	2	1	6			
	Toplam	56	35	3	2	96			
Cinsel Problemler					Pearson Ki-Kare				
	Hiç	Ara Sıra	Sık sık	Sürekli	Toplam	Değer	df	p	
Doktor	13	3	1	0	17	24,389 ^a	9	,004	
Hemşire	38	13	0	3	54				
Sağlık memuru	14	5	0	0	19				
Ebe	4	0	2	0	6				
Toplam	69	21	3	3	96				
ÇALIŞTIĞI ACİL BİRİMİ	Sinirlilik/ korku					Pearson Ki-Kare			
		Hiç	Ara Sıra	Sık sık	Sürekli	Toplam	Değer	df	p
	Genel Acil	11	41	30	3	85	15,346 ^a	6	,018
	Çocuk Acil	0	3	3	1	7			
	Kadın Doğum Acil	3	0	1	0	4			
	Toplam	14	44	34	4	96			
	Yüksek Tansiyon					Pearson Ki-Kare			
		Hiç	Ara Sıra	Sık sık	Sürekli	Toplam	Değer	df	p
	Genel Acil	61	23	0	1	85	17,649 ^a	6	,007
	Çocuk Acil	5	1	1	0	7			
	Kadın Doğum Acil	2	1	1	0	4			
	Toplam	68	25	2	1	96			
	Bulantı veya Kusma					Pearson Ki-Kare			
		Hiç	Ara Sıra	Sık sık	Sürekli	Toplam	Değer	df	p
	Genel Acil	53	31	0	1	85	16,925 ^a	6	,010
Çocuk Acil	2	4	1	0	7				
Kadın Doğum Acil	1	3	0	0	4				
Toplam	56	38	1	1	96				

ÇALIŞTIĞI ACIL BİRİMİ	Migren Ağrısı					Pearson Ki-Kare			
		Hiç	Ara Sıra	Sık sık	Sürekli	Toplam	Değer	df	p
	Genel Acil	50	26	5	4	85	22,658 ^a	6	,001
	Çocuk Acil	1	1	4	1	7			
	Kadın Doğum Acil	1	2	1	0	4			
	Toplam	52	29	10	5	96			
	Astım Krizi					Pearson Ki-Kare			
		Hiç	Ara Sıra	Sık sık	Sürekli	Toplam	Değer	df	p
	Genel Acil	77	8	0	0	85	26,069 ^a	4	,000
	Çocuk Acil	5	2	0	0	7			
	Kadın Doğum Acil	3	0	1	0	4			
	Toplam	85	10	1	0	96			
	Üşüme veya Titreme					Pearson Ki-Kare			
		Hiç	Ara Sıra	Sık sık	Sürekli	Toplam	Değer	df	p
	Genel Acil	51	32	1	1	85	17,352 ^a	6	,008
	Çocuk Acil	4	1	1	1	7			
	Kadın Doğum Acil	1	2	1	0	4			
	Toplam	56	35	3	2	96			
Önemsiz/Zararsız Birkaç Kaza					Pearson Ki-Kare				
	Hiç	Ara Sıra	Sık sık	Sürekli	Toplam	Değer	df	p	
Genel Acil	39	43	3	0	85	9,856 ^a	4	,043	
Çocuk Acil	3	2	2	0	7				
Kadın Doğum Acil	1	2	1	0	4				
Toplam	43	47	6	0	96				
Ağlama					Pearson Ki-Kare				
	Hiç	Ara Sıra	Sık sık	Sürekli	Toplam	Değer	df	p	
Genel Acil	47	35	2	1	85	15,933 ^a	6	,014	
Çocuk Acil	5	1	1	0	7				
Kadın Doğum Acil	1	2	0	1	4				
Toplam	53	38	3	2	96				

ÇALIŞTIĞI BÖLÜMÜ SEÇME DURUMU	Fazla Önemli Olmayan Enfeksiyonlar					Pearson Ki-Kare			
		Hiç	Ara Sıra	Sık sık	Sürekli	Toplam	Değer	df	p
	İsteyerek	37	25	3	4	69	9,175 ^a	3	,027
	İstek Dışı	7	18	2	0	27			
	Toplam	44	43	5	4	96			
	Hazımsızlık					Pearson Ki-Kare			
		Hiç	Ara Sıra	Sık sık	Sürekli	Toplam	Değer	df	p
	İsteyerek	33	22	10	4	69	8,463 ^a	3	,037
	İstek Dışı	8	17	2	0	27			
	Toplam	41	39	12	4	96			
	Sabahları Erken Uyanma					Pearson Ki-Kare			
		Hiç	Ara Sıra	Sık sık	Sürekli	Toplam	Değer	df	p
	İsteyerek	22	25	11	11	69	11,222 ^a	3	,011
	İstek Dışı	2	16	8	1	27			
	Toplam	24	41	19	12	96			
	İshal					Pearson Ki-Kare			
		Hiç	Ara Sıra	Sık sık	Sürekli	Toplam	Değer	df	p
	İsteyerek	47	19	0	3	69	9,103 ^a	3	,028
	İstek Dışı	16	8	3	0	27			
	Toplam	63	27	3	3	96			
Önemsiz/Zararsız Birkaç Kaza					Pearson Ki-Kare				
	Hiç	Ara Sıra	Sık sık	Sürekli	Toplam	Değer	df	p	
İsteyerek	36	28	5	0	69	6,892 ^a	2	,032	
İstek Dışı	7	19	1	0	27				
Toplam	43	47	6	0	96				

Df: Serbestlik Derecesi, **p:** Anlamlılık Değeri

“**H₁**: Örneklemin sunduğu demografik göstergeler ile stres belirtileri arasında ilişki vardır” hipotezini test etmek için, demografik değişkenler ve stres belirtisi değişkenleri arasında gerçekleştirilen Ki-Kare testi sonucunda; demografik değişkenlerden “yaş, medeni durum ve sağlık sektöründe çalışma süresi” değişkenleri, stres belirtisi değişkenlerinden hiçbiri ile ilişkili bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 10'a bakıldığında; anlamlılık değeri ($p=0,003$) $0,05$ 'ten küçük olduğundan *cinsiyet* ile *ağlama* arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu ve tablo değerlerine göre kadınların erkeklere göre daha fazla ağladıkları görülmektedir

$p=0,020 < 0,05$ olduğu için *Çocuk Sayısı* ile *Ağlama* değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Tablo 10' dan, iki çocuk sahibi bireylerin diğerlerine göre ara sıra ağlama durumlarının daha fazla olduğu görülmektedir.

$p < 0,05$ olduğundan *Eğitim Durumu* değişkeni ile *Eklem Ağrıları* ($p=0,020$) ve *Ağlama* ($p=0,002$) değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Tablo 10' a göre, hiç bu belirtiyi göstermediklerini belirtenlerin dışında kalanlar arasında, ön lisans ve lisans mezunları sık sık veya sürekli eklem ağrıları yaşamaktayken; ara sıra ağlama durumu açısından da ön lisans mezunlarının sayısının diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Mesleki Konum - Astım Krizi arasında $p=0,002 < 0,05$; *Mesleki Konum - Üşüme veya Titreme* arasında $p=0,000 < 0,05$; *Mesleki Konum - Cinsel Problemler* arasında $p=0,004 < 0,05$ olduğundan *Mesleki Konum* ile bu üç stres belirtisi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu belirtileri hiç göstermediklerini ifade edenlerin dışında kalanlar arasında; bu belirtileri ara sıra gösterme bakımından, hemşirelerin sayısının her üç belirtide de diğerlerinden fazla olduğu görülmektedir.

Çalışılan Acil Birimi değişkeni ile; *Sinirlilik/ Korku* ($p=0,018$) , *Yüksek Tansiyon* ($p=0,007$) , *Bulantı veya Kusma* ($p= 0,010$) , *Migren Ağrısı* ($p=0,001$) , *Astım Krizi* ($p=0,000$) , *Üşüme veya Titreme* ($p=0,008$) , *Önemsiz/Zararsız Birkaç Kaza* ($p=0,043$) , *Ağlama* ($p=0,014$) değişkenleri arasında $p < 0,05$ olduğundan, anlamlı bir ilişki vardır. Bu belirtileri hiç göstermediklerini ifade edenlerin dışında kalanlar arasında; ilişkili bulunan tüm değerlerde genel acil çalışanları bu belirtileri en fazla "ara sıra" gösterdiklerini ifade etmişlerdir ve tümünde bu sayılar diğer acil birimlerine göre fazladır.

Tablo 10' dan, *Çalıştığı Bölümü Seçme Durumu* değişkeni ile *Fazla Önemli Olmayan Enfeksiyonlar* ($p= 0,027$) , *Hazımsızlık* ($p= 0,037$) , *Sabahları Erken Uyanma* ($p= 0,011$) , *İshal* ($p= 0,028$) , *Önemsiz/Zararsız Birkaç Kaza* ($p= 0,032$) değişkenleri arasında $p < 0,05$ olduğundan, anlamlı bir ilişki vardır. Bu belirtileri hiç göstermediklerini ifade edenlerin dışında kalanlar arasında; ilişkili bulunan tüm değerlerde, "ara sıra" seçeneği öne çıkmış ve bu seçenekte de kendi isteğiyle seçenler sayıca daha fazla görülmüştür.

MESLEKİ KONUM	Sorumlarını Başkalarına Anlatarak Rahatlamaya Çalışmak						Pearson Ki-Kare			
		Hiç	Az	Orta	Çok	Pek çok	Toplam	Değer	df	p
	Doktor	0	9	4	4	0	17	22,266 ^a	12	,035
	Hemşire	1	7	19	19	8	54			
	Sağlık Memuru	1	5	9	2	2	19			
	Ebe	1	2	1	2	0	6			
	Toplam	3	23	33	27	10	96			
	Hiç	Az	Orta	Çok	Pek çok	Toplam	Değer	df	p	
Doktor	1	6	5	5	0	17	21,041 ^a	12	,050	
Hemşire	1	10	23	12	8	54				
Sağlık Memuru	1	2	11	2	3	19				
Ebe	0	0	0	3	3	6				
Toplam	3	18	39	22	14	96				
ÇALIŞTIĞI ACIL BİRİMİ	Konuyla ilgili olarak birini suçlama						Pearson Ki-Kare			
		Hiç	Az	Orta	Çok	Pek çok	Toplam	Değer	df	p
	Genel Acil	24	30	17	9	5	85	18,592 ^a	8	,017
	Çocuk Acil	1	3	2	1	0	7			
	Kadın DoğumAcil	0	0	0	3	1	4			
	Toplam	25	33	19	13	6	96			
		Hiç	Az	Orta	Çok	Pek çok	Toplam	Değer	df	p
Genel Acil	45	20	9	8	3	85	20,573 ^a	8	,008	
Çocuk Acil	2	0	0	3	2	7				
Kadın DoğumAcil	1	0	1	1	1	4				
Toplam	48	20	10	12	6	96				
ÇALIŞTIĞI BÖLÜMÜ SEÇME DURUMU	Olay veya durumun üstüne gitme						Pearson Ki-Kare			
		Hiç	Az	Orta	Çok	Pek çok	Toplam	Değer	df	p
	İsteyerek	7	12	18	23	9	69	19,687 ^a	4	,001
	İstek Dışı	0	5	19	3	0	27			
	Toplam	7	17	37	26	9	96			
		Hiç	Az	Orta	Çok	Pek çok	Toplam	Değer	df	p
	İsteyerek	9	12	17	14	17	69	12,491 ^a	4	,014
İstek Dışı	2	3	13	9	0	27				
Toplam	11	15	30	23	17	96				

df: Serbestlik Derecesi, p: Anlamlılık Değeri

“H₂: Örneklemin sunduğu demografik göstergeler ile stresle başa çıkma yöntemleri arasında ilişki vardır” hipotezini test etmek için, demografik değişkenler ve stresle başa çıkma değişkenleri arasında gerçekleştirilen Ki-Kare testi sonucunda; demografik değişkenlerden “yaş, medeni durum ve sağlık sektöründe çalışma süresi” değişkenleri, stresle başa çıkma değişkenlerinden hiçbiri ile ilişkili bulunmamıştır (p> 0,05).

Tablo 11’ e bakıldığında; *Cinsiyet* değişkeni ile; *Çeşitli Gevşeme Yöntemlerini Kullanma (Meditasyon, Yoga)* (p=0,048< 0,05) ve *Stresle Baş Edebilmek İçin Sigara,*

Alkol vb. Kullanmak ($p=0,06<0,05$) değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görölmektedir. Bu başa çıkma yöntemlerini hiç kullanmadığını söyleyenlerin dışında kalanlar arasında; *Çeşitli Gevşeme Yöntemlerini Kullanma (Meditasyon, Yoga)*' yı çok veya pek çok kez tercih eden kadın sayısı erkeklerden fazla; *Stresle Baş Edebilmek İçin Sigara, Alkol vb. kullanmak* yöntemini çok veya pek çok kez tercih eden erkekler de, kadınlardan fazladır.

Çocuk Sayısı değişkeni ile *Stres Yaratan Durumu Düşünmemeye Çalışma, Boş Verme* değişkeni arasında $p< 0,05$ olduğu için anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çok veya pek çok kez seçenekleri birlikte ele alındığında 2 çocuk sahibi bireylerin bu yöntemi diğerlerine göre daha fazla kullandıkları görölmektedir.

$p= 0,010 < 0,05$ olduğundan *Eğitim Durumu* değişkeni ile *Stres Durumunda Oluşan Sinirliliği ve Öfkeyi Dışa Vurmak* değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Tablo 11' den çok veya pek çok kez *Stres Durumunda Oluşan Sinirliliği ve Öfkeyi Dışa Vurmak* yöntemini tercih edenlerin, en fazla ön lisans mezunları olduğu görölmektedir.

$p=0,032 < 0,05$ için *Mesleki Konum* ile *Çeşitli Gevşeme Yöntemlerini Kullanma(Meditasyon, Yoga)* arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu yöntemi hiç kullanmadığını söyleyenler dışında kalanlar arasında, en fazla hemşirelerin bu yöntemi çok veya pek çok kez kullandıkları görölmektedir. *Mesleki Konum ve Sorunlarını Başkalarına Anlatarak Rahatlamaya Çalışmak* arasında $p=0,035< 0,05$ değeri için anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Tablo 11'den tüm meslekler içinde en fazla hemşirelerin bu yöntemi çok veya pek çok kez kullandıkları görölmektedir. $p= 0,05$ değeri için *Mesleki Konum* ve *Stres Yaratan Olayları Olumlu Yorumlayarak Etkisini Azaltmaya Çalışmak* arasında anlamlı bir ilişki vardır ve bu yöntemi de tüm meslekler içinde en fazla hemşirelerin kullandığı görölmektedir.

Tablo 11 incelendiğinde; *Çalıştığı Acil Birimi* değişkeni ile *Konuyla İlgili Olarak Birini Suçlama* ($p=0,017$) ve *Çeşitli Gevşeme Yöntemlerini Kullanma (Meditasyon, Yoga)* ($p= 0,008$) değişkenleri arasında $p<0,05$ için anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İki başa çıkma yönteminin de genel acil çalışanları tarafından daha çok kullanıldığı görölmektedir.

Çalıştığı Bölümü Seçme Durumu değişkeni ile *Olay veya Durumun Üstüne Gitme* ($p=0,001$) ve *Stres Yaratan Durumu Güvenilir Biri İle Konuşma* ($p=0,014$)

değişkenleri arasında $p < 0,05$ değeri için anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İki yöntemi de daha çok kullananlar, çalıştığı bölümü isteyerek seçenler olarak görülmektedir.

Tüm bu bulgular neticesinde; demografik değişkenler ve stresle başa çıkma değişkenleri arasında ilişki bulunan tüm durumlar için “ **H₂**: Örneklemin sunduğu demografik göstergeler ile stresle başa çıkma yöntemleri arasında ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmekte; ilişki bulunmayan tüm durumlar için de **H₂** hipotezi reddedilmektedir.

4.6.3. Katılımcıların Stres Belirtileri ile Stres Kaynakları Değişkenlerinin Korelasyon Analizleri

Katılımcıların stres belirtileri ölçeğinde yer alan stres belirtileri ve stres değerlendirme ölçeğinde yer alan stres kaynakları arasındaki ilişkiler korelasyon analizine tabi tutularak “**H₃**: Stres belirtileri ile stres kaynakları arasında ilişki vardır “ hipotezi test edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 12 incelediğinde *Şiddetli Baş Ağrısı* değişkeni ile *İşin Sağlık Durumunu Etkilemesi* ($r = 0,355$) ve *Aile ve sosyal yaşama yeterince zaman ayıramama* ($r = 0,331$) değişkenleri arasında pozitif yönlü ve 0,01 seviyesinde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Yine *Şiddetli Baş Ağrısı* değişkeni ile *Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar* ($r = 0,254$) ve *Sıkı denetim ve gözetim* ($r = 0,208$) değişkenleri arasında da pozitif yönlü ve 0,05 seviyesinde anlamlı bir ilişki vardır.

Uyku Bozuklukları belirtisinin; *Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği* ($r = 0,371$), *Yönetimden farklı görüşlerde olma* ($r = 0,268$), *Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma* ($r = 0,289$), *Yeni durumlara uyabilme durumu* ($r = 0,336$), *Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri* ($r = 0,282$) ile pozitif yönde ve 0,01 anlamlılık seviyesinde ($p < 0,01$); *Karar aşamasında üst yönetimden destek alamama* ($r = 0,221$), *Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma* ($r = 0,256$), *Yönetimsel uygulamaları eleştirememesi* ($r = 0,213$), *İşyerinde dedikodunun yaygın olması* ($r = 0,212$), *Otorite eksikliği* ($r = 0,201$), *Ülkenin ekonomik ve siyasal durumu* ($r = 0,204$) ile de pozitif yönde ve 0,05 anlamlılık seviyesinde ilişkili olduğu görülmektedir.

Yorgunluk belirtisinin; *Görev yeri ile ilgili sık değişiklikler yapılması* ($r = -0,215$) değişkeniyle negatif yönlü; *Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği* ($r = 0,218$), *Yapılan işin başkalarınca önemsenmemesi* ($r = 0,249$), *Hasta ve hasta yakınları*

tarafından şiddete maruz kalma korkusu ($r= 0,211$) değişkenleri ile de pozitif yönlü ve hepsinde 0,05 anlamlılık seviyesinde ($p<0,05$) ilişkili olduğu görülmektedir.

Aşırı Yeme değişkeninin *Yeterli araç ve gereçten yoksun olma* ($r= 0,264$) ve *İşyerinde dedikodunun yaygın olması* ($r= 0,316$) değişkenleri ile pozitif yönde ve 0,01 anlamlılık seviyesinde ilişkili olduğu görülmektedir. *Aşırı Yeme* değişkeni, *İşin monotonluğu* ($r= 0,204$), *Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar* ($r= 0,215$), *Yönetimden farklı görüşlerde olma* ($r= 0,240$), *Performans değerlendirmede adaletsizlik* ($r= 0,221$), *Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma* ($r= 0,230$), *Otorite eksikliği* ($r= 0,238$), *Yeni durumlara uyabilme durumu* ($r= 0,213$), *Çalışma ortamının kalabalık ve gürültülü olması* ($r= 0,209$), *Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri* ($r= 0,211$) değişkenleri ile de pozitif yönde ve 0,05 anlamlılık seviyesinde ilişkilidir.

Kabızlık değişkeni ile; *İşin sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi* ($r= 0,321$), *Aile ve sosyal yaşama yeterince zaman ayıramama* ($r= 0,321$), *İş yoğunluğu* ($r= 0,350$), *İşin monotonluğu* ($r= 0,330$), *Çalışma saatlerinde belirsizlik veya uygunsuzluk* ($r= 0,286$), *Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar* ($r= 0,327$), *Yönetimden farklı görüşlerde olma* ($r= 0,349$), *Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma* ($r= 0,328$), *Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma* ($r= 0,263$), *Gizli ayrımcılık ve adam kayırma* ($r= 0,288$), *Yeni durumlara uyabilme durumu* ($r= 0,306$), *Siyasal karışma ve baskı* ($r= 0,289$) değişkenleri arasında pozitif yönde ve 0,01 anlamlılık düzeyinde bir ilişki vardır. *Kabızlık* değişkeni; *Görev dağılımındaki adaletsizlik* ($r= 0,201$), *Kendi ürettiği işin dışında bilgi verilmeme, dışlanma* ($r= 0,258$), *Karar aşamasında üst yönetimden destek alamama* ($r= 0,222$), *İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması* ($r= 0,238$), *Performans değerlendirmede adaletsizlik* ($r= 0,215$), *Çalışma ortamında ısı ve aydınlatmanın kötü olması* ($r= 0,226$), *Ülkenin ekonomik ve siyasal durumu* ($r= 0,217$), *Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri* ($r= 0,208$) değişkenleri ile de pozitif yönde ve 0,05 anlamlılık düzeyinde ilişkilidir.

Bel Ağrıları ile, *İşin sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi* ($r= 0,209$), *Aile ve sosyal yaşama yeterince zaman ayıramama* ($r= 0,244$), *Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği* ($r= 0,213$) değişkenleri arasında pozitif yönde ve 0,05 anlamlılık düzeyinde bir ilişki olduğu görülmektedir.

$p < 0,01$ anlamlılık düzeyine göre bakıldığında *Alerjik Reaksiyonlar* değişkeni ile; *İşin sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi* ($r = 0,345$), *Çalışma saatlerinde belirsizlik veya uygunsuzluk* ($r = 0,262$), *Kararlara katılmama* ($r = 0,282$), *Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma* ($r = 0,387$), *İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması* ($r = 0,305$) değişkenleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde bakıldığında ise, *Alerjik Reaksiyonlar* değişkeni ile; *Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar* ($r = 0,216$), *Yönetimden farklı görüşlerde olma* ($r = 0,203$), *Performans değerlendirmede adaletsizlik* ($r = 0,210$), *Yeni durumlara uyabilme durumu* ($r = 0,212$), *Siyasal karışma ve baskı* ($r = 0,226$), *Ülkenin ekonomik ve siyasi durumu* ($r = 0,206$) değişkenleri arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Sinirlilik/ Korku ile; *Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği* ($r = 0,266$), *Çalışanların bir üst tarafından takdir edilmemesi* ($r = 0,264$), *Yönetimden farklı görüşlerde olma* ($r = 0,267$), *Karar aşamasında üst yönetimden destek alamama* ($r = 0,264$) arasında pozitif yönde ve $0,01$ anlamlılık düzeyinde; *İşin sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi* ($r = 0,244$), *Aile ve sosyal yaşama yeterince zaman ayıramama* ($r = 0,233$), *Mesleki riskler ve meslek hastalıkları* ($r = 0,215$), *Çalışma saatlerinde belirsizlik veya uygunsuzluk* ($r = 0,233$), *Mesleki yönden kendini geliştirme olanaklarının sağlanamaması* ($r = 0,209$), *Yapılan işin başkalarınca önemsenmemesi* ($r = 0,239$), *Amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar* ($r = 0,241$), *Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma* ($r = 0,229$), *İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması* ($r = 0,220$), *Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma* ($r = 0,232$), *Yeni durumlara uyabilme durumu* ($r = 0,207$) ile de pozitif yönlü $0,05$ anlamlılık düzeyinde bir ilişki bulunmaktadır.

Kabuslar değişkeni ile; *İşin sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi* ($r = 0,296$), *Önemli kararlar verme zorunluluğu* ($r = 0,262$), *Örgütsel amaç ve politikalara yeteri kadar uyulmadığı duygusu* ($r = 0,311$), *Kendi ürettiği işin dışında bilgi verilmeme, dışlanma* ($r = 0,285$), *Yapılan işin başkalarınca önemsenmemesi* ($r = 0,295$), *Amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar* ($r = 0,425$), *Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar* ($r = 0,456$), *Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma* ($r = 0,310$), *Yönetimsel uygulamaları eleştirememesi* ($r = 0,334$), *İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması* ($r = 0,385$), *İşyerinde dedikodunun yaygın olması* ($r = 0,275$), *Siyasal*

karişma ve baskı ($r= 0,320$), *Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri* ($r= 0,285$) değişkenleri arasında pozitif yönde ve 0,01 anlamlılık düzeyinde bir ilişki vardır. *Kabuslar* değişkeni; *İşin monotonluğu* ($r= 0,233$), *İşi belli sürede bitirme zorunluluğu* ($r= 0,227$), *Yeterli araç ve gereçten yoksun olma* ($r= 0,206$), *Görevde hata yapma olasılığı* ($r= 0,248$), *İşin sürekli göz önünde yapılması zorunluluğu* ($r= 0,225$), *Görev yeri ile ilgili sık değişiklikler yapılması* ($r= 0,240$), *Çalışma saatlerinde belirsizlik veya uygunsuzluk* ($r= 0,204$), *Çalışanların bir üst tarafından takdir edilmemesi* ($r= 0,242$), *Kararlara katılmama* ($r= 0,257$), *Sıkı denetim ve gözetim* ($r= 0,256$), *Yeni durumlara uyabilme durumu* ($r= 0,214$), *Çalışma ortamında ısı ve aydınlatmanın kötü olması* ($r= 0,255$) değişkenleri ile de pozitif yönde ve 0,05 anlamlılık düzeyinde ilişkilidir.

Yüksek Tansiyon ile; *İşin, sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi* ($r= 0,315$) ve *İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması* ($r= 0,363$) arasında pozitif ve 0,01 seviyesinde; *İşin sürekli göz önünde yapılması zorunluluğu* ($r= 0,222$), *Çalışma saatlerinde belirsizlik veya uygunsuzluk* ($r= 0,226$), *Amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar* ($r= 0,216$), *Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar* ($r= 0,247$), *Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma* ($r= 0,205$) değişkenleri ile de pozitif ve 0,05 seviyesinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Deride Döküntüyle Şiddetli Kaşınıtı değişkeni ile; *İşin, sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi* ($r= 0,219$), *Yönetimden farklı görüşlerde olma* ($r= 0,229$), *Kararlara katılmama* ($r= 0,227$) , *Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma* ($r=0,204$), *İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması* ($r= 0,253$), *Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma* ($r= 0,203$), *Yeni durumlara uyabilme durumu* ($r= 0,250$), *Çalışma ortamında ısı ve aydınlatmanın kötü olması* ($r= 0,205$) değişkenleri arasında pozitif ve 0,05 seviyesinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Fazla Önemli Olmayan Enfeksiyonlar değişkeni ile; *İşin, sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi* ($r= 0,318$), *Örgütsel amaç ve politikalara yeteri kadar uyulmadığı duygusu* ($r= 0,306$), *Amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar* ($r= 0,300$), *Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar* ($r= 320$), *Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma* ($r= 0,314$), *İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması* ($r= 0,328$),

Siyasal karışma ve baskı ($r= 0,284$) değişkenleri arasında 0,01 seviyesinde ve pozitif yönde; *Görev yeri ile ilgili sık değişiklikler yapılması* ($r= 0,244$), *Çalışma saatlerinde belirsizlik veya uygunsuzluk* ($r= 0,247$), *Kararlara katılamama* ($r= 0,261$), *Sıkı denetim ve gözetim* ($r= 0,247$), *Çalışma ortamında ısı ve aydınlatmanın kötü olması* ($r= 0,201$), *Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri* ($r= 0,287$) değişkenleri ile de arasında pozitif ve 0,05 seviyesinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hazımsızlık değişkeni ile; *İşin, sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi* ($r= 0,302$), *Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar* ($r= 0,333$), *Yönetimden farklı görüşlerde olma* ($r= 0,271$) değişkenleri arasında 0,01 seviyesinde ve pozitif yönde; *İş yoğunluğu* ($r= 0,219$), *Görev yeri ile ilgili sık değişiklikler yapılması* ($r= 0,249$), *Amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar* ($r= 0,255$), *Kararlara katılamama* ($r= 0,209$), *Sıkı denetim ve gözetim* ($r= 0,212$), *Yönetimsel uygulamaları eleştirememe* ($r= 0,239$), *Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri* ($r= 0,231$) değişkenleri ile de arasında pozitif ve 0,05 seviyesinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hızlı Soluma değişkeni ile; *İşin, sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi* ($r= 0,324$), *Çalışma saatlerinde belirsizlik veya uygunsuzluk* ($r= 0,295$), *Örgütsel amaç ve politikalara yeteri kadar uyulmadığı duygusu* ($r= 0,265$), *Mesleki yönden kendini geliştirme olanaklarının sağlanamaması* ($r= 0,344$), *Amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar* ($r= 0,360$), *Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar* ($r= 0,437$), *Yönetimden farklı görüşlerde olma* ($r= 0,307$), *Kararlara katılamama* ($r= 0,281$), *Sıkı denetim ve gözetim* ($r= 0,422$), *Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma* ($r= 0,336$), *Yönetimsel uygulamaları eleştirememe* ($r= 0,294$), *İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması* ($r= 0,441$), *Yeni durumlara uyabilme durumu* ($r= 0,435$), *Çalışma ortamında ısı ve aydınlatmanın kötü olması* ($r= 0,334$), *Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri* ($r= 0,512$) değişkenleri arasında 0,01 seviyesinde ve pozitif yönde; *Aile ve sosyal yaşama yeterince zaman ayıramama* ($r= 0,218$), *İşin monotonluğu* ($r= 0,226$), *İşin sürekli göz önünde yapılması zorunluluğu* ($r= 0,226$), *Görev yeri ile ilgili sık değişiklikler yapılması* ($r= 0,244$), *Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği* ($r= 0,242$), *Yapılan işin başkalarınca önemsenmemesi* ($r= 0,210$), *Çalışanların bir üst tarafından takdir edilmemesi* ($r= 0,223$), *İşyerinde dedikodunun yaygın olması* ($r= 0,238$), *Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma* ($r= 0,208$),

Siyasal karışma ve baskı ($r= 0,260$), *Ülkenin ekonomik ve siyasi durumu* ($r= 0,227$) değişkenleri ile de arasında pozitif ve 0,05 seviyesinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Sıkıntı Verici Düşünceler değişkeni ile; *İşin, sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi* ($r= 0,312$), *İş yoğunluğu* ($r= 0,293$), *İşin monotonluğu* ($r= 0,272$), *Mesleki riskler ve meslek hastalıkları* ($r= 0,324$), *İşi belli sürede bitirme zorunluluğu* ($r= 0,461$), *Yeterli araç ve gereçten yoksun olma* ($r= 0,344$), *Çalışma saatlerinde belirsizlik veya uygunsuzluk* ($r= 0,324$), *Görev dağılımındaki adaletsizlik* ($r= 0,345$), *Kendi ürettiği işin dışında bilgi verilmeme, dışlanma* ($r= 0,355$), *Mesleki yönden kendini geliştirme olanaklarının sağlanamaması* ($r= 0,280$), *Yapılan işin başkalarının önemsenmemesi* ($r= 0,446$), *Amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar* ($r= 0,430$), *Çalışanların bir üst tarafından takdir edilmemesi* ($r= 0,364$), *Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar* ($r= 0,434$), *Yönetimden farklı görüşlerde olma* ($r= 0,304$), *Karar aşamasında üst yönetimden destek alamama* ($r= 0,332$), *Kararlara katılamama* ($r= 0,274$), *Sıkı denetim ve gözetim* ($r= 0,307$), *Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma* ($r= 0,322$), *Yönetimsel uygulamaları eleştirememe* ($r= 0,363$), *İşyerinde dedikodunun yaygın olması* ($r= 0,291$), *Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma* ($r= 0,457$), *Gizli ayrımcılık ve adam kayırma* ($r= 0,381$), *Otorite eksikliği* ($r= 0,312$), *Yeni durumlara uyabilme durumu* ($r= 0,263$), *Çalışma ortamının kalabalık ve gürültülü olması* ($r= 0,356$), *Çalışma ortamında ısı ve aydınlatmanın kötü olması* ($r= 0,289$), *Dinlenme olanağının bulunmayışı* ($r= 0,340$), *Siyasal karışma ve baskı* ($r= 0,285$), *Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri* ($r= 0,307$), *Hasta ve hasta yakınları tarafından siddete ve küfre maruz kalma korkusu* ($r= 0,345$) değişkenleri arasında 0,01 düzeyinde ve pozitif yönde; *Görevde hata yapma olasılığı* ($r= 0,213$), *Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği* ($r= 0,262$), *Performans değerlendirmede adaletsizlik* ($r= 0,211$), *Ülkenin ekonomik ve siyasi durumu* ($r= 0,226$) değişkenleri ile de arasında pozitif ve 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Deride Kızarıklıklar değişkeni ile; *Çalışma saatlerinde belirsizlik veya uygunsuzluk* ($r= 0,310$), *Yapılan işin başkalarının önemsenmemesi* ($r= 0,267$), *Amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar* ($r= 0,385$), *Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar* ($r= 0,295$), *Yönetimden farklı görüşlerde olma* ($r= 0,324$), *Kararlara katılamama* ($r= 0,276$), *Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma* ($r= 0,366$), *İş arkadaşları ile*

uyumsuzluk ve çatışma yaşanması (r= 0,414), Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma (r= 0,307), Yeni durumlara uyabilme durumu (r= 0,293), Çalışma ortamında ısı ve aydınlatmanın kötü olması (r= 0,276) değişkenleri arasında 0,01 düzeyinde ve pozitif yönde; İşin, sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi (r= 0,249), İşin monotonluğu (r= 0,203), İşin sürekli göz önünde yapılması zorunluluğu (r= 0,250), Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği (r= 0,233), Çalışanların bir üst tarafından takdir edilmemesi (r= 0,234), Karar aşamasında üst yönetimden destek alamama (r= 0,244) , Sıkı denetim ve gözetim (r= 0,206) , İşyerinde dedikodunun yaygın olması (r= 0,236), Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri (r= 0,235) değişkenleri ile de arasında pozitif ve 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Adet Dönemlerinde Düzensizlikler değişkeni ile; Örgütsel amaç ve politikalara yeteri kadar uyulmadığı duygusu (r= 0,337), Amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar (r= 0,401), Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma (r= 0,334), İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması (r= 0,349) değişkenleri arasında pozitif ve 0,01 düzeyinde; İşin, sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi (r= 0,258), Aile ve sosyal yaşama yeterince zaman ayıramama (r= 0,255), İş belli sürede bitirme zorunluluğu (r= 0,305), Görev yeri ile ilgili sık değişiklikler yapılması (r= 0,251), Çalışma saatlerinde belirsizlik veya uygunsuzluk (r= 0,306), Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar (r= 0,276), Kararlara katılamama (r= 0,259), Yönetimsel uygulamaları eleştirememe (r= 0,242), Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri (r= 0,239) değişkenleri ile de arasında pozitif ve 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Bulantı veya Kusma değişkeni ile; İşin, sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi (r= 0,336), Görev yeri ile ilgili sık değişiklikler yapılması (r= 0,269), Yapılan işin başkalarınca önemsenmemesi (r= 0,284), Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar (r= 0,398), Sıkı denetim ve gözetim (r= 0,309), Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma (r= 0,312), İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması (r= 0,304), Ülkenin ekonomik ve siyasal durumu (r= 0,278), Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri (r= 0,349) değişkenleri arasında pozitif ve 0,01 düzeyinde; Aile ve sosyal yaşama yeterince zaman ayıramama (r= 0,251), Mesleki riskler ve meslek hastalıkları

($r= 0,209$), *Örgütsel amaç ve politikalara yeteri kadar uyulmadığı duygusu* ($r= 0,206$), *Amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar* ($r= 0,238$), *Çalışanların bir üst tarafından takdir edilmemesi* ($r= 0,222$), *Kararlara katılmama* ($r= 0,206$), *Yönetmel uygulamaları eleştirememesi* ($r= 0,224$), *Yeni durumlara uyabilme durumu* ($r= 0,261$), *Siyasal karışma ve baskı* ($r= 0,224$), *Hasta ve hasta yakınları tarafından şiddete ve küfre maruz kalma korkusu* ($r= 0,229$) değişkenleri ile de arasında pozitif ve 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

İletişim Kurma Güçlüğü değişkeni ile; *İşin, sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi* ($r= 0,294$), *İşin monotonluğu* ($r= 0,269$), *Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği* ($r= 0,280$), *Yapılan işin başkalarının önemsenmemesi* ($r= 0,306$), *Amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar* ($r= 0,334$), *Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar* ($r= 0,403$), *Yönetimden farklı görüşlerde olma* ($r= 0,277$), *Karar aşamasında üst yönetimden destek alamama* ($r= 0,279$), *Kararlara katılmama* ($r= 0,291$), *Sıkı denetim ve gözetim* ($r= 0,317$), *Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma* ($r= 0,316$), *Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma* ($r= 0,286$), *Yeni durumlara uyabilme durumu* ($r= 0,333$), *Ülkenin ekonomik ve siyasi durumu* ($r= 0,308$), *Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri* ($r= 0,286$) değişkenleri arasında pozitif ve 0,01 düzeyinde; *Aile ve sosyal yaşama yeterince zaman ayıramama* ($r= 0,254$), *Çalışma saatlerinde belirsizlik veya uygunsuzluk* ($r= 0,244$), *Örgütsel amaç ve politikalara yeteri kadar uyulmadığı duygusu* ($r= 0,229$), *Çalışanların bir üst tarafından takdir edilmemesi* ($r=0,236$), *İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması* ($r= 0,257$), *Gizli ayrımcılık ve adam kayırma* ($r= 0,246$), *Otorite eksikliği* ($r= 0,236$), *Çalışma ortamının kalabalık ve gürültülü olması* ($r= 0,224$), *Çalışma ortamında ısı ve aydınlatmanın kötü olması* ($r= 0,243$), *Siyasal karışma ve baskı* ($r= 0,238$) değişkenleri ile de arasında pozitif ve 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Migren Ağrısı değişkeni ile; *İşin, sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi* ($r= 0,402$), *Aile ve sosyal yaşama yeterince zaman ayıramama* ($r= 0,332$) değişkenleri arasında pozitif ve 0,01 düzeyinde; *Görev yeri ile ilgili sık değişiklikler yapılması* ($r= 0,211$), *Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar* ($r= 0,250$), *Sıkı denetim ve gözetim* ($r= 0,219$), *Siyasal karışma ve baskı* ($r= 0,225$) değişkenleri ile de arasında pozitif ve 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Sabahları Erken Uyanma değişkeni ile; *Yapılan işin başkalarının önemsenmemesi* ($r= 0,278$), *Amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar* ($r= 0,262$), *Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar* ($r= 0,345$), *Yönetimden farklı görüşlerde olma* ($r= 0,366$), *Sıkı denetim ve gözetim* ($r= 0,296$), *İşyerinde dedikodunun yaygın olması* ($r= 0,358$), *Hasta ve hasta yakınları tarafından şiddete ve küfre maruz kalma korkusu* ($r= 0,273$) değişkenleri arasında pozitif ve 0,01 düzeyinde; *Aile ve sosyal yaşama yeterince zaman ayıramama* ($r= 0,255$), *Mesleki riskler ve meslek hastalıkları* ($r= 0,202$), *Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği* ($r= 0,254$), *Kararlara katılamama* ($r= 0,235$), *Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma* ($r= 0,205$), *Gizli ayrımcılık ve adam kayırma* ($r= 0,251$), *Dinlenme olanağının bulunmayışı* ($r= 0,205$) değişkenleri ile de arasında pozitif ve 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

İştah Kaybı değişkeni ile; *İşin, sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi* ($r= 0,389$), *Aile ve sosyal yaşama yeterince zaman ayıramama* ($r= 0,322$), *Örgütsel amaç ve politikalara yeteri kadar uyulmadığı duygusu* ($r= 0,327$), *Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği* ($r= 0,293$), *Amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar* ($r= 0,364$), *Çalışanların bir üst tarafından takdir edilmemesi* ($r= 0,270$), *Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar* ($r= 0,474$), *Yönetimden farklı görüşlerde olma* ($r= 0,342$), *Karar aşamasında üst yönetimden destek alamama* ($r= 0,270$), *Kararlara katılamama* ($r= 0,386$), *Sıkı denetim ve gözetim* ($r= 0,325$), *Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma* ($r= 0,383$), *İşyerinde dedikodunun yaygın olması* ($r= 0,301$), *Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma* ($r= 0,337$), *Gizli ayrımcılık ve adam kayırma* ($r= 0,303$), *Yeni durumlara uyabilme durumu* ($r= 0,347$), *Ülkenin ekonomik ve siyasal durumu* ($r= 0,295$), *Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri* ($r= 0,358$) değişkenleri arasında pozitif ve 0,01 düzeyinde; *İşin monotonluğu* ($r= 0,221$), *Çalışma saatlerinde belirsizlik veya uygunsuzluk* ($r= 0,224$), *Yönetimsel uygulamaları eleştirememe* ($r= 0,260$), *İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması* ($r= 0,262$), *Performans değerlendirmede adaletsizlik* ($r= 0,202$), *Çalışma ortamında ısı ve aydınlatmanın kötü olması* ($r= 0,234$), *Siyasal karışma ve baskı* ($r= 0,230$) değişkenleri ile de arasında pozitif ve 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

İshal değişkeni ile; *Görev yeri ile ilgili sık değişiklikler yapılması* ($r= 0,284$), *Çalışma saatlerinde belirsizlik veya uygunsuzluk* ($r= 0,325$), *Amirlerle olan ilişkilerde*

ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar ($r= 0,307$), *Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar* ($r= 0,300$), *Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma* ($r= 0,291$), *İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması* ($r= 0,361$), *Yeni durumlara uyabilme durumu* ($r= 0,283$), *Siyasal karışma ve baskı* ($r= 0,372$), *Ülkenin ekonomik ve siyasal durumu* ($r= 0,328$), *Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri* ($r= 0,383$) değişkenleri arasında pozitif ve 0,01 düzeyinde; *İşin, sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi* ($r= 0,256$), *İşin monotonluğu* ($r= 0,226$), *İşin sürekli göz önünde yapılması zorunluluğu* ($r= 0,229$), *Örgütsel amaç ve politikalara yeteri kadar uyulmadığı duygusu* ($r= 0,203$), *Çalışanların bir üst tarafından takdir edilmemesi* ($r= 0,216$), *Sıkı denetim ve gözetim* ($r= 0,216$), *Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma* ($r= 0,236$), *Çalışma ortamında ısı ve aydınlatmanın kötü olması* ($r= 0,205$) değişkenleri ile arasında da pozitif ve 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Boyun ve Sirt Ağrıları değişkeni, *Yapılan işin başkalarınca önemsenmemesi* ($r= 0,265$) değişkeni ile pozitif yönde ve 0,01 anlamlılık seviyesinde; *Rolle ilgili sorumluluklar ve bunların yoğunluğu* ($r= 0,249$), *Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği* ($r= 0,245$) değişkenleri ile de pozitif ve 0,05 anlamlılık seviyesinde ilişkilidir.

Astım Krizi değişkeni ile; *İşin, sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi* ($r= 0,286$), *Görev yeri ile ilgili sık değişiklikler yapılması* ($r= 0,273$), *Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar* ($r= 0,324$), *Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma* ($r= 0,273$) değişkenleri arasında pozitif ve 0,01 düzeyinde; *Görevde hata yapma olasılığı* ($r= 0,244$), *Amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar* ($r= 0,244$), *İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması* ($r= 0,220$) değişkenleri ile arasında da pozitif ve 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Şiddetli Karın Ağrısıyla Birlikte İshal değişkeni ile; *İşin, sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi* ($r= 0,364$), *Görev yeri ile ilgili sık değişiklikler yapılması* ($r= 0,405$), *Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar* ($r= 0,340$), *Sıkı denetim ve gözetim* ($r= 0,297$), *Yönetimsel uygulamaları eleştirememesi* ($r= 0,262$), *İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması* ($r= 0,320$), *Siyasal karışma ve baskı* ($r= 0,356$), *Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri* ($r= 0,346$) değişkenleri arasında pozitif ve 0,01 düzeyinde; *Çalışma saatlerinde belirsizlik veya uygunsuzluk*

($r= 0,259$), *Örgütsel amaç ve politikalara yeteri kadar uyulmadığı duygusu* ($r= 0,256$), *Kendi ürettiği işin dışında bilgi verilmeme, dışlanma* ($r= 0,233$), *Amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar* ($r= 0,254$), *Kararlara katılamama* ($r= 0,227$), *Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma* ($r= 0,234$), *İşyerinde dedikodunun yaygın olması* ($r= 0,216$), *Yeni durumlara uyabilme durumu* ($r= 0,205$), *Ülkenin ekonomik ve siyasal durumu* ($r= 0,217$) değişkenleri ile arasında da pozitif ve 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Depresyon/ Kendini Kötü Hissetme değişkeni ile; *İşin, sağlık durumunu* (psikolojik ve bedensel) *olumsuz etkilemesi* ($r= 0,362$), *Aile ve sosyal yaşama yeterince zaman ayıramama* ($r= 0,265$), *İşin monotonluğu* ($r= 0,411$), *Mesleki riskler ve meslek hastalıkları* ($r= 0,313$), *Çalışma saatlerinde belirsizlik veya uygunsuzluk* ($r= 0,305$), *Yapılan işin başkalarının önemsenmemesi* ($r= 0,401$), *Amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar* ($r= 0,263$), *Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar* ($r= 0,370$), *Yönetimden farklı görüşlerde olma* ($r= 0,295$), *Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma* ($r= 0,291$), *Yönetimsel uygulamaları eleştirememe* ($r= 0,322$), *İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması* ($r= 0,282$), *Performans değerlendirmede adaletsizlik* ($r= 0,304$), *Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma* ($r= 0,287$), *Çalışma ortamının kalabalık ve gürültülü olması* ($r= 0,299$), *Ülkenin ekonomik ve siyasal durumu* ($r= 0,307$) değişkenleri arasında pozitif ve 0,01 düzeyinde; *Örgütsel amaç ve politikalara yeteri kadar uyulmadığı duygusu* ($r= 0,233$), *Rolle ilgili sorumluluklar ve bunların yoğunluğu* ($r= 0,247$), *Görev dağılımındaki adaletsizlik* ($r= 0,209$), *Kendi ürettiği işin dışında bilgi verilmeme, dışlanma* ($r= 0,206$), *Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği* ($r= 0,262$), *Mesleki yönden kendini geliştirme olanaklarının sağlanamaması* ($r= 0,258$), *Çalışanların bir üst tarafından takdir edilmemesi* ($r= 0,252$), *Karar aşamasında üst yönetimden destek alamama* ($r= 0,239$), *Kararlara katılamama* ($r= 0,218$), *Sıkı denetim ve gözetim* ($r= 0,231$), *İşyerinde dedikodunun yaygın olması* ($r= 0,247$), *Otorite eksikliği* ($r= 0,243$), *Yeni durumlara uyabilme durumu* ($r= 0,261$), *Çalışma ortamında ısı ve aydınlatmanın kötü olması* ($r= 0,232$), *Siyasal karışma ve baskı* ($r= 0,239$), *Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri* ($r= 0,255$), *Hasta ve hasta yakınları tarafından şiddete ve küfre maruz kalma korkusu* ($r= 0,232$) değişkenleri ile arasında da pozitif ve 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Eklem Ağrıları değişkeni ile; *İşin, sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi* ($r= 0,346$), *Aile ve sosyal yaşama yeterince zaman ayıramama* ($r= 0,388$), *Yapılan işin başkalarınca önemsenmemesi* ($r= 0,321$), *Yönetimden farklı görüşlerde olma* ($r= 0,290$) değişkenleri arasında pozitif ve 0,01 düzeyinde; *Örgütsel amaç ve politikalara yeteri kadar uyulmadığı duygusu* ($r= 0,204$), *Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar* ($r= 0,229$), *Yönetimsel uygulamaları eleştirememe* ($r= 0,217$), *Yeni durumlara uyabilme durumu* ($r= 0,232$), *Çalışma ortamının kalabalık ve gürültülü olması* ($r= 0,222$) değişkenleri ile arasında da pozitif ve 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Üşüme veya Titreme değişkeni ile; *İşin, sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi* ($r= 0,313$), *Görev yeri ile ilgili sık değişiklikler yapılması* ($r= 0,276$), *Örgütsel amaç ve politikalara yeteri kadar uyulmadığı duygusu* ($r= 0,290$), *Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği* ($r= 0,287$), *Yapılan işin başkalarınca önemsenmemesi* ($r= 0,451$), *Amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar* ($r= 0,333$), *Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar* ($r= 0,397$), *Sıkı denetim ve gözetim* ($r= 0,412$), *Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma* ($r= 0,364$), *İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması* ($r= 0,320$), *Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma* ($r= 0,332$), *Yeni durumlara uyabilme durumu* ($r= 0,283$), *Ülkenin ekonomik ve siyasal durumu* ($r= 0,300$), *Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri* ($r= 0,282$), *Hasta ve hasta yakınları tarafından şiddete ve küfre maruz kalma korkusu* ($r= 0,264$) değişkenleri arasında pozitif ve 0,01 düzeyinde; *Aile ve sosyal yaşama yeterince zaman ayıramama* ($r= 0,202$), *İşin monotonluğu* ($r= 0,251$), *Çalışma saatlerinde belirsizlik veya uygunsuzluk* ($r= 0,246$), *Çalışanların bir üst tarafından takdir edilmemesi* ($r= 0,256$), *Yönetimden farklı görüşlerde olma* ($r= 0,239$), *Kararlara katılamama* ($r= 0,211$), *Yönetimsel uygulamaları eleştirememe* ($r= 0,259$), *Çalışma ortamında ısı ve aydınlatmanın kötü olması* ($r= 0,202$) değişkenleri ile arasında da pozitif ve 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Önemsiz/ Zararsız Birkaç Kaza değişkeni ile; *İşin, sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi* ($r= 0,316$), *Görev yeri ile ilgili sık değişiklikler yapılması* ($r= 0,317$), *Çalışma saatlerinde belirsizlik veya uygunsuzluk* ($r= 0,264$), *Yapılan işin başkalarınca önemsenmemesi* ($r= 0,284$), *Amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar* ($r= 0,357$), *Çalışanların bir üst tarafından takdir*

edilmemesi ($r= 0,328$), *Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar* ($r= 0,421$), *Yönetimden farklı görüşlerde olma* ($r= 0,308$), *Kararlara katılamama* ($r= 0,358$), *Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma* ($r= 0,283$), *Yönetimsel uygulamaları eleştirememe* ($r= 0,315$), *İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması* ($r= 0,332$), *İşyerinde dedikodunun yaygın olması* ($r= 0,273$), *Yeni durumlara uyabilme durumu* ($r= 0,328$), *Siyasal karışma ve baskı* ($r= 0,302$), *Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri* ($r= 0,274$) değişkenleri arasında pozitif ve 0,01 düzeyinde; *Aile ve sosyal yaşama yeterince zaman ayıramama* ($r= 0,226$), *Görevde hata yapma olasılığı* ($r= 0,255$), *Örgütsel amaç ve politikalara yeteri kadar uyulmadığı duygusu* ($r= 0,256$), *Sıkı denetim ve gözetim* ($r= 0,226$), *Otorite eksikliği* ($r= 0,246$), *Hasta ve hasta yakınları tarafından şiddete ve küfre maruz kalma korkusu* ($r= 0,212$) değişkenleri ile arasında da pozitif ve 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Mide Ağrısı değişkeni ile; *Amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar* ($r= 0,266$), *Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar* ($r= 0,349$), *Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma* ($r= 0,273$), *Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma* ($r= 0,279$), *Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri* ($r= 0,284$) değişkenleri arasında pozitif ve 0,01 düzeyinde; *Mesleki riskler ve meslek hastalıkları* ($r= 0,222$), *İşin sürekli göz önünde yapılması zorunluluğu* ($r= 0,206$), *Örgütsel amaç ve politikalara yeteri kadar uyulmadığı duygusu* ($r= 0,216$), *Yapılan işin başkalarınca önemsenmemesi* ($r= 0,238$), *Sıkı denetim ve gözetim* ($r= 0,214$), *İşyerinde dedikodunun yaygın olması* ($r= 0,246$), *Çalışma ortamının kalabalık ve gürültülü olması* ($r= 0,229$), *Ülkenin ekonomik ve siyasal durumu* ($r= 0,240$) değişkenleri ile arasında da pozitif ve 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

El ve Ayaklarda Üşüme Hissi değişkeni ile; *Yapılan işin başkalarınca önemsenmemesi* ($r= 0,292$), *Amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar* ($r= 0,304$), *Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar* ($r= 0,326$), *Sıkı denetim ve gözetim* ($r= 0,306$) değişkenleri arasında pozitif ve 0,01 düzeyinde; *Örgütsel amaç ve politikalara yeteri kadar uyulmadığı duygusu* ($r= 0,257$), *Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği* ($r= 0,218$), *Mesleki yönden kendini geliştirme olanaklarının sağlanamaması* ($r= 0,216$), *Çalışanların bir üst tarafından takdir edilmemesi* ($r= 0,261$), *Görevini yaparken engellendiği duygusuna*

kapılma ($r= 0,210$), *İşyerinde dedikodunun yaygın olması* ($r= 0,216$), *Çalışma ortamında ısı ve aydınlatmanın kötü olması* ($r= 0,240$), *Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri* ($r= 0,236$) değişkenleri ile arasında da pozitif ve 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Kalp Çarpıntısı değişkeni ile; *İşin, sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi* ($r= 0,374$), *Aile ve sosyal yaşama yeterince zaman ayıramama* ($r= 0,279$), *Çalışma saatlerinde belirsizlik veya uygunsuzluk* ($r= 0,404$), *Örgütsel amaç ve politikalara yeteri kadar uyulmadığı duygusu* ($r= 0,309$), *Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği* ($r= 0,270$), *Amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar* ($r= 0,376$), *Çalışanların bir üst tarafından takdir edilmemesi* ($r= 0,332$), *Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar* ($r= 0,414$), *Yönetimden farklı görüşlerde olma* ($r= 0,264$), *Kararlara katılamama* ($r= 0,270$), *Sıkı denetim ve gözetim* ($r= 0,349$), *Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma* ($r= 0,329$), *Yönetimsel uygulamaları eleştirememesi* ($r= 0,388$), *İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması* ($r= 0,336$) değişkenleri arasında pozitif ve 0,01 düzeyinde; *İşin monotonluğu* ($r= 0,233$), *Görev yeri ile ilgili sık değişiklikler yapılması* ($r= 0,211$), *Kendi ürettiği işin dışında bilgi verilmeme, dışlanma* ($r= 0,256$), *Mesleki yönden kendini geliştirme olanaklarının sağlanamaması* ($r= 0,231$), *Yapılan işin başkalarınca önemsenmemesi* ($r= 0,261$), *Performans değerlendirmede adaletsizlik* ($r= 0,236$), *Yeni durumlara uyabilme durumu* ($r= 0,234$), *Çalışma ortamında ısı ve aydınlatmanın kötü olması* ($r= 0,234$), *Siyasal karışma ve baskı* ($r= 0,237$), *Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri* ($r= 0,219$) değişkenleri ile arasında da pozitif ve 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Cinsel Problemler değişkeni ile; *İşin, sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi* ($r= 0,346$), *İşin monotonluğu* ($r= 0,264$), *Çalışma saatlerinde belirsizlik veya uygunsuzluk* ($r= 0,366$), *Örgütsel amaç ve politikalara yeteri kadar uyulmadığı duygusu* ($r= 0,391$), *Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği* ($r= 0,309$), *Mesleki yönden kendini geliştirme olanaklarının sağlanamaması* ($r= 0,322$), *Yapılan işin başkalarınca önemsenmemesi* ($r= 0,405$), *Amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar* ($r= 0,338$), *Çalışanların bir üst tarafından takdir edilmemesi* ($r= 0,370$), *Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar* ($r= 0,459$), *Yönetimden farklı görüşlerde olma* ($r= 0,306$), *Karar aşamasında üst yönetimden destek alamama* ($r= 0,296$), *Kararlara katılamama* ($r= 0,315$), *Sıkı*

denetim ve gözetim ($r= 0,313$), Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma($r=0,411$), Yönetmelik uygulamaları eleştiremememe ($r= 0,315$), İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması ($r= 0,320$), Yeni durumlara uyabilme durumu ($r= 0,278$), Çalışma ortamında ısı ve aydınlatmanın kötü olması ($r= 0,432$), Siyasal karışma ve baskı ($r= 0,315$), Ülkenin ekonomik ve siyasal durumu ($r= 0,350$), Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri ($r= 0,298$) değişkenleri arasında pozitif ve 0,01 düzeyinde; Aile ve sosyal yaşama yeterince zaman ayıramama ($r= 0,218$), Performans değerlendirmede adaletsizlik ($r= 0,238$), Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma ($r= 0,227$), Otorite eksikliği ($r= 0,204$) değişkenleri ile arasında da pozitif ve 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Kızgınlık Duyguları değişkeni ile; İşin, sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi ($r= 0,366$), Aile ve sosyal yaşama yeterince zaman ayıramama ($r= 0,332$), İşin monotonluğu ($r= 0,286$), Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği ($r= 0,287$), Mesleki yönden kendini geliştirme olanaklarının sağlanamaması ($r= 0,290$), Yapılan işin başkalarınca önemsenmemesi ($r= 0,277$), Amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar ($r= 0,286$), Yönetimden farklı görüşlerde olma ($r= 0,395$), Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma ($r= 0,288$), İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması ($r= 0,330$), İşyerinde dedikodunun yaygın olması ($r= 0,308$), Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma ($r= 0,294$), Gizli ayrımcılık ve adam kayırma ($r= 0,305$), Yeni durumlara uyabilme durumu ($r= 0,339$), Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri ($r= 0,270$) değişkenleri arasında pozitif ve 0,01 düzeyinde; İş yoğunluğu ($r= 0,227$), İş belli sürede bitirme zorunluluğu ($r= 0,209$), Rol ile ilgili sorumluluklar ve bunların yoğunluğu ($r= 0,206$), Çalışanların bir üst tarafından takdir edilmemesi ($r= 0,210$), Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar ($r= 0,251$), Karar aşamasında üst yönetimden destek alamama ($r= 0,230$), Yönetmelik uygulamaları eleştiremememe ($r= 0,210$), Çalışma ortamının kalabalık ve gürültülü olması ($r= 0,204$), Çalışma ortamında ısı ve aydınlatmanın kötü olması ($r= 0,201$), Hasta ve hasta yakınları tarafından şiddete ve küfre maruz kalma korkusu ($r= 0,210$) değişkenleri ile arasında da pozitif ve 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Dikkati Toplamada Güçlük değişkeni ile; İşin, sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi ($r= 0,460$), Aile ve sosyal yaşama yeterince zaman ayıramama ($r= 0,297$), İşin monotonluğu ($r= 0,359$), Örgütsel amaç ve politikalara

yeteri kadar uyulmadığı duygusu ($r= 0,364$), Yapılan işin başkalarının önemsenmemesi ($r= 0,401$), Amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar ($r= 0,300$), Çalışanların bir üst tarafından takdir edilmemesi ($r= 0,301$), Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar ($r= 0,394$), Yönetimden farklı görüşlerde olma ($r= 0,276$), Kararlara katılmama ($r= 0,326$), Sıkı denetim ve gözetim ($r= 0,397$), Yönetimsel uygulamaları eleştirememesi ($r= 0,293$), İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması ($r= 0,278$), İşyerinde dedikodunun yaygın olması ($r= 0,323$), Yeni durumlara uyabilme durumu ($r= 0,271$) değişkenleri arasında pozitif ve 0,01 düzeyinde; Mesleki riskler ve meslek hastalıkları ($r= 0,233$), Görevde hata yapma olasılığı ($r= 0,232$), Görev yeri ile ilgili sık değişiklikler yapılması ($r= 0,251$), Rol ile ilgili sorumluluklar ve bunların yoğunluğu ($r= 0,203$), Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği ($r= 0,204$), Mesleki yönden kendini geliştirme olanaklarının sağlanamaması ($r= 0,201$), Karar aşamasında üst yönetimden destek alamama ($r= 0,212$), Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma ($r= 0,208$), Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma ($r= 0,205$), Gizli ayrımcılık ve adam kayırma ($r=0,230$), Otorite eksikliği ($r= 0,240$), Siyasal karışma ve baskı ($r= 0,214$), Ülkenin ekonomik ve siyasal durumu ($r= 0,253$), Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri ($r= 0,242$), Hasta ve hasta yakınları tarafından şiddete ve küfre maruz kalma korkusu ($r= 0,210$) değişkenleri ile arasında da pozitif ve 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Ağlama değişkeni ile; İşin monotonluğu ($r= 0,277$), Yapılan işin başkalarının önemsenmemesi ($r= 0,377$), Çalışanların bir üst tarafından takdir edilmemesi ($r= 0,287$), İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması ($r= 0,311$), Otorite eksikliği ($r= 0,396$), Çalışma ortamında ısı ve aydınlatmanın kötü olması ($r= 0,317$), Siyasal karışma ve baskı ($r= 0,359$), Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri ($r= 0,289$) değişkenleri arasında pozitif ve 0,01 düzeyinde; İşin, sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi ($r= 0,250$), Yeterli araç ve gereçten yoksun olma ($r= 0,222$), Görevde hata yapma olasılığı ($r= 0,205$), Görev yeri ile ilgili sık değişiklikler yapılması ($r= 0,221$), Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar ($r= 0,221$), Sıkı denetim ve gözetim ($r= 0,217$), Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma ($r= 0,239$), Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma ($r= 0,255$) değişkenleri ile arasında da pozitif ve 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda, ilişkili bulunan tüm değişkenler arasında en güçlü korelasyon *Hızlı Soluma- Medyadan Dinlenen ve Takip Edilen Haberlerin İş Hayatına Etkileri* ($r= 0,512$) değişkenleri arasında gerçekleşmiştir. *İştah Kaybı- Çalışanlar Arasındaki Yükselme Hırsı ve Rekabete Bağlı Olarak Ortaya Çıkan Sorunlar* ($r= 0,474$), *Sıkıntı Verici Düşünceler- İşin Belli Sürede Bitirme Zorunluluğu* ($r= 0,461$) diğer güçlü korelasyonlardır.

Tablo 12’ den korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, ilişkili bulunan değişkenler arasındaki pozitif yön; herhangi bir değişkenin değerinin artış göstermesi halinde diğerinin de artış göstereceğini veya tam tersi, birinin değerinde azalış görüldüğünde diğerinde de azalış görüleceğini ifade etmektedir. Değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişkide ise bir değişkenin değeri artış gösterirken diğeri azalacak veya değişkenin değeri azalırken diğeri artacaktır. Tablodan, ilişkili bulunan değişkenler arasında daha çok pozitif yönlü bir ilişkinin mevcut olduğu görülmektedir. Bu da stres kaynağının etkisi artarken belirtilerin yoğunluğunun, sıklığının da artacağı şeklinde yorumlanabilmektedir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda Stres Belirtileri değişkenleri ve Stres Kaynakları değişkenlerinin ilişkili olduğu her durum için “**H₃**: Stres belirtileri ile stres kaynakları arasında ilişki vardır “ hipotezi kabul edilmekte; ilişki bulunmayan durumlar için ise H₃ hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 12. Stres Belirtileri ve Stres Kaynakları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

		Sd1 -İşin, sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi	Sd2 -Aile ve sosyal yaşama yeterince zaman ayıramama	Sd3 -İş yoğunluğu	Sd4 -İşin monotonluğu	Sd5 -Mesleki riskler ve meslek hastalıkları	Sd6 -İşin belli sürede bitirme zorunluluğu	Sd7 -Yeterli araç ve gereçten yoksun olma	Sd8 -Görevde hata yapma olasılığı	Sd9 -Önemli kararlar verme zorunluluğu	Sd10 -İşin sürekli göz önünde yapılması zorunluluğu	Sd11 -Hasta memnuniyetsizliği veya şikayet edilme korkusu	Sd12 -Görev yeri ile ilgili sık değişiklikler yapılması	Sd13 -Çalışma saatlerinde belirsizlik veya uygunsuzluk	Sd14 -Örgütsel amaç ve politikalara yeteri kadar uyulmadığı duygusu	Sd15 -Rolle ilgili sorumluluklar ve bunların yoğunluğu
şiddetli baş ağrısı	R	,355**	,331**													
	P	0	0,001													
	N	96	96													
uyku bozuklukları	R															
	P															
	N															
yorgunluk	R											-,215*				
	P											0,036				
	N											96				
aşırı yeme	R				,204*			,264**								
	P				0,046			0,009								
	N				96			96								
Kabızlık	R	,321**	,321**	,350**	,330**									,286**		
	P	0,001	0,001	0	0,001									0,005		
	N	96	96	96	96									96		
bel ağrıları	R	,209*	,244*													
	P	0,041	0,016													
	N	96	96													
alerjik reaksiyonlar	R	,345**												,262**		
	P	0,001												0,01		
	N	96												96		
sinirlilik/korku	R	,244*	,233*			,215*								,233*		
	P	0,017	0,023			0,036								0,023		
	N	96	96			96								96		
Kabuslar	R	,296**			,233*		,227*	,206*	,248*	,262**	,225*	,240*	,204*	,311**		

	P	0,003			0,022		0,026	0,044	0,015	0,01	0,028		0,018	0,046	0,002	
	N	96			96		96	96	96	96	96		96	96	96	
Yüksek tansiyon	R	,315**									,222*			,226*		
	P	0,002									0,029			0,027		
	N	96									96			96		
deride döküntüyle şiddetli kaşıntı	R	,219*														
	P	0,032														
	N	96														
Alkol/ ilaç tüketimi	R															
	P															
	N															
fazla önemli olmayan enfeksiyonlar	R	,318**											,244*	,247*	,306**	
	P	0,002											0,016	0,015	0,002	
	N	96											96	96	96	
hazımsızlık	R	,302**		,219*									,249*			
	P	0,003		0,032									0,014			
	N	96		96									96			
hızlı soluma	R	,324**	,218*		,226*						,226*		,244*	,295**	,265**	
	P	0,001	0,033		0,027						0,027		0,017	0,003	0,009	
	N	96	96		96						96		96	96	96	
sıkıntı verici düşünceler	R	,312**		,293**	,272**	,324**	,461**	,344**	,213*					,324**		
	P	0,002		0,004	0,007	0,001	0	0,001	0,037					0,001		
	N	96		96	96	96	96	96	96					96		
deride kızarıklıklar	R	,249*			,203*						,250*			,310**		
	p	0,014			0,047						0,014			0,002		
	N	96			96						96			96		
adet dönemlerinde düzensizlik	r	,258*	,255*				,305*						,251*	,306*	,337**	
	p	0,034	0,036				0,012						0,039	0,011	0,005	
	N	68	68				68						68	68	68	
bulantı veya kusma	r	,336**	,251*			,209*							,269**		,206*	
	p	0,001	0,014			0,041							0,008		0,044	
	N	96	96			96							96		96	
iletişim kurma güçlüğü	r	,294**	,254*		,269**									,244*	,229*	
	p	0,004	0,012		0,008									0,017	0,025	
	N	96	96		96									96	96	
miğren ağrısı	r	,402**	,332**										,211*			

üşüme hissi	p													0,012	
	N													96	
kalp çarpıntısı	r	,374**	,279**		,233*							,211*	,404**	,309**	
	p	0	0,006		0,022							0,039	0	0,002	
	N	96	96		96							96	96	96	
cinsel problemler	r	,346**	,218*		,264**								,366**	,391**	
	p	0,001	0,033		0,009								0	0	
	N	96	96		96								96	96	
kızgınlık duyguları	r	,366**	,332**	,227*	,286**		,209*								,206*
	p	0	0,001	0,026	0,005		0,041								0,044
	N	96	96	96	96		96								96
dikkati toplamada güçlük	r	,460**	,297**		,359**	,233*		,232*				,251*		,364**	,203*
	p	0	0,003		0	0,023		0,023				0,014		0	0,048
	N	96	96		96	96		96				96		96	96
ağlama	r	,250*			,277**			,222*	,205*			,221*			
	p	0,014			0,006			0,03	0,045			0,031			
	N	96			96			96	96			96			

Alerjik reaksiyonlar	r								,216*	,203*		,282**		,387**	
	p								0,035	0,048		0,005		0	
	N								96	96		96		96	
Sınırlılık/korku	r			,266**	,209*	,239*	,241*	,264**		,267**	,264**			,229*	,294**
	p			0,009	0,041	0,019	0,018	0,009		0,009	0,009			0,025	0,004
	N			96	96	96	96	96		96	96			96	96
Kabuslar	r		,285**			,295**	,425**	,242*	,456**			,257*	,256*	,310**	,334**
	p		0,005			0,004	0	0,017	0			0,011	0,012	0,002	0,001
	N		96			96	96	96	96			96	96	96	96
Yüksek tansiyon	r						,216*		,247*					,205*	
	p						0,035		0,015					0,045	
	N						96		96					96	
Deride döküntüyle şiddetli kaşıntı	r									,229*		,207*		,204*	
	p									0,025		0,043		0,046	
	N									96		96		96	
Alkol/ilaç tüketimi	r														
	p														
	N														
Fazla önemli olmayan enfeksiyonlar	r						,300**		,320**			,261*	,247*	,314**	
	p						0,003		0,001			0,01	0,015	0,002	
	N						96		96			96	96	96	
Hazımsızlık	r						,255*		,333**	,271**		,209*	,212*		,239*
	p						0,012		0,001	0,008		0,041	0,039		0,019
	N						96		96	96		96	96		96
Hızlı soluma	r			,242*	,344**	,210*	,360**	,223*	,437**	,307**		,281**	,422**	,336**	,294**
	p			0,017	0,001	0,04	0	0,029	0	0,002		0,006	0	0,001	0,004
	N			96	96	96	96	96	96	96		96	96	96	96
Sıkıntı verici düşünceler	r	,345**	,355**	,262**	,280**	,446**	,430**	,364**	,434**	,304**	,332**	,274**	,307**	,322**	,363**
	p	0,001	0	0,01	0,006	0	0	0	0	0,003	0,001	0,007	0,002	0,001	0
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Deride kızarıklıklar	r			,233*		,267**	,385**	,234*	,295**	,324**	,244*	,276**	,206*	,366**	
	p			0,022		0,009	0	0,022	0,003	0,001	0,016	0,007	0,044	0	
	N			96		96	96	96	96	96	96	96	96	96	
Adet dönemlerinde düzensizlik	r						,401**		,276*			,259*		,334**	,242*
	p						0,001		0,023			0,033		0,005	0,047
	N						68		68			68		68	68

Bulantı veya kusma	r					,284**	,238*	,222*	,398**			,206*	,309**	,312**	,224*
	p					0,005	0,019	0,03	0			0,044	0,002	0,002	0,028
	N					96	96	96	96			96	96	96	96
İletişim kurma güçlüğü	r			,280**		,306**	,334**	,236*	,403**	,277**	,279**	,291**	,317**	,316**	
	p			0,006		0,002	0,001	0,021	0	0,006	0,006	0,004	0,002	0,002	
	N			96		96	96	96	96	96	96	96	96	96	
Migren ağrısı	r								,250*				,219*		
	p								0,014				0,032		
	N								96				96		
Sabahları erken uyanma	r			,254*		,278**	,262**		,345**	,366**		,235*	,296**		
	p			0,013		0,006	0,01		0,001	0		0,021	0,003		
	N			96		96	96		96	96		96	96		
İştah Kaybı	r			,293**			,364**	,270**	,474**	,342**	,270**	,386**	,325**	,383**	,260*
	p			0,004			0	0,008	0	0,001	0,008	0	0,001	0	0,01
	N			96			96	96	96	96	96	96	96	96	96
İshal	r						,307**	,216*	,300**				,216*	,291**	
	p						0,002	0,034	0,003				0,034	0,004	
	N						96	96	96				96	96	
Boyun ve sırt ağrıları	r			,245*		,265**									
	p			0,016		0,009									
	N			96		96									
Astım Krizi	r						,244*		,324**					,273**	
	p						0,016		0,001					0,007	
	N						96		96					96	
Şiddetli karın ağrısıyla birlikte ishal	r		,233*				,254*		,340**			,227*	,297**	,234*	,262**
	p		0,022				0,012		0,001			0,026	0,003	0,022	0,01
	N		96				96		96			96	96	96	96
Depresyon/kendini kötü hissetme	r	,209*	,206*	,262*	,258*	,401**	,263**	,252*	,370**	,295**	,239*	,218*	,231*	,291**	,322**
	p	0,041	0,045	0,01	0,011	0	0,01	0,013	0	0,004	0,019	0,033	0,024	0,004	0,001
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Eklem ağrıları	r					,321**			,229*	,290**					,217*
	p					0,001			0,025	0,004					0,033
	N					96			96	96					96

Üşümeveya Titreme	r				,287**		,451**	,333**	,256*	,397**	,239*		,211*	,412**	,364**	,259*	
	p				0,005		0	0,001	0,012	0	0,019		0,039	0	0	0,011	
	N				96		96	96	96	96	96		96	96	96	96	
Önemsiz/zararsız birkaç kaza	r						,284**	,357**	,328**	,421**	,308**		,358**	,226*	,283**	,315**	
	p						0,005	0	0,001	0	0,002		0	0,027	0,005	0,002	
	N						96	96	96	96	96		96	96	96	96	
Mide ağrısı	r						,238*	,266**		,349**				,214*	,273**		
	p						0,02	0,009		0				0,037	0,007		
	N						96	96		96				96	96		
El ve ayaklarda üşüme hissi	r				,218*	,216*	,292**	,304**	,261*	,326**				,306**	,210*		
	p				0,033	0,035	0,004	0,003	0,01	0,001				0,002	0,04		
	N				96	96	96	96	96	96				96	96		
Kalp çarpıntısı	r				,256*	,270**	,231*	,261*	,376**	,332**	,414**	,264**		,270**	,349**	,329**	,388**
	p				0,012	0,008	0,023	0,01	0	0,001	0	0,009		0,008	0	0,001	0
	N				96	96	96	96	96	96	96	96		96	96	96	96
Cinsel problemler	r				,309**	,322**	,405**	,338**	,370**	,459**	,306**	,296**	,315**	,313**	,411**	,315**	
	p				0,002	0,001	0	0,001	0	0	0,002	0,003	0,002	0,002	0	0,002	
	N				96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	
Kızgınlık Duyguları	r				,287**	,290**	,277**	,286**	,210*	,251*	,395**	,230*			,288**	,210*	
	p				0,005	0,004	0,006	0,005	0,04	0,014	0	0,024			0,004	0,04	
	N				96	96	96	96	96	96	96	96			96	96	
Dikkati toplamada güçlük	r				,204*	,201*	,401**	,300**	,301**	,394**	,276**	,212*	,326**	,397**	,208*	,293**	
	p				0,046	0,049	0	0,003	0,003	0	0,006	0,038	0,001	0	0,042	0,004	
	N				96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	
Ağlama	r						,377**		,287**	,221*				,217*	,239*		
	p						0		0,005	0,031				0,034	0,019		
	N						96		96	96				96	96		

		Sd30- İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması	Sd31- Performans değerlendirmede adatsizlik	Sd32- İşyerinde dedikodunun yaygın olması	Sd33- Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma	Sd34- Gizli ayrımcılık ve adam kayırma	Sd35- Otorite eksikliği	Sd36- Yeni durumlara uyabilme durumu	Sd37- Çalışma ortamının kalabalık ve gürültülü olması	Sd38- Çalışma ortamında ısı ve aydınlatmanın kötü olması	Sd39- Dinlenme olanının bulunmaması	Sd40- Siyasal karışma ve baskı	Sd41- Ülkenin ekonomik ve siyasi durumu	Sd42- Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri	Sd43- Hasta ve hasta yakınları tarafından siddete ve küfre maruz kalma korkusu
Şiddetli baş ağrısı	r														
	p														
	N														
Uyku bozuklukları	r			,212*	,289**		,201*	,336**				,204*	,282**		
	p			0,038	0,004		0,049	0,001				0,046	0,005		
	N			96	96		96	96				96	96		
Yorgunluk	r														,211*
	p														0,039
	N														96
Aşırı Yeme	r		,221*	,316**	,230*		,238*	,213*	,209*					,211*	
	p		0,031	0,002	0,024		0,019	0,037	0,041					0,039	
	N		96	96	96		96	96	96					96	
Kabızlık	r	,238*	,215*		,263**	,288**		,306**		,226*		,289**	,217*	,208*	
	p	0,019	0,035		0,01	0,004		0,002		0,027		0,004	0,034	0,042	
	N	96	96		96	96		96		96		96	96	96	
Bel Ağrıları	r														
	p														
	N														
Alerjik reaksiyonlar	r	,305**	,210*					,212*				,226*	,206*		
	p	0,002	0,04					0,038				0,027	0,044		
	N	96	96					96				96	96		
Sinirlilik/Korku	r	,220*			,232*			,207*							
	p	0,031			0,023			0,043							
	N	96			96			96							
Kabuslar	r	,385**		,275**				,214*		,255*		,320**		,285**	
	p	0		0,007				0,036		0,012		0,001		0,005	
	N	96		96				96		96		96		96	

Yüksek tansiyon	r	,363**													
	p	0													
	N	96													
Deride döküntüyle şiddetli kaşıntı	r	,253*		,203*			,250*		,205*						
	p	0,013		0,047			0,014		0,045						
	N	96		96			96		96						
Alkol/ ilaç tüketimi	R														
	P														
	N														
Fazla önemli olmayan enfeksiyonlar	r	,328**							,201*		,284**		,287**		
	p	0,001							0,049		0,005		0,005		
	N	96							96		96		96		
Hazımsızlık	r												,231*		
	p												0,024		
	N												96		
Hızlı soluma	r	,441**		,238*	,208*		,435**		,334**		,260*	,227*	,512**		
	p	0		0,019	0,042		0		0,001		0,01	0,026	0		
	N	96		96	96		96		96		96	96	96		
Sıkıntı verici düşünceler	r		,211*	,291**	,457**	,381**	,312**	,263**	,356**	,289**	,340**	,285**	,226*	,307**	,345**
	p		0,039	0,004	0	0	0,002	0,01	0	0,004	0,001	0,005	0,027	0,002	0,001
	N		96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Deride kızarıklıklar	r	,414**		,236*	,307**			,293**		,276**				,235*	
	p	0		0,02	0,002			0,004		0,006				0,021	
	N	96		96	96			96		96				96	
Adet dönemlerinde düzensizlik	r	,349**												,239*	
	p	0,004												0,05	
	N	68												68	
Bulantı Veya Kusma	r	,304**						,261*			,224*	,278**	,349**	,229*	
	p	0,003						0,01			0,028	0,006	0	0,025	
	N	96						96			96	96	96	96	
İletişim kurma güçlüğü	r	,257*			,286**	,246*	,236*	,333**	,224*	,243*	,238*	,308**	,286**		
	p	0,012			0,005	0,016	0,021	0,001	0,028	0,017	0,02	0,002	0,005		
	N	96			96	96	96	96	96	96	96	96	96		
Migren ağrısı	r										,225*	0,186	0,158		
	p										0,027	0,07	0,125		
	N										96	96	96		

Sabahları erken uyanma	r			,358**	,205*	,251*					,205*			,273**
	p			0	0,045	0,014					0,045			0,007
	N			96	96	96					96			96
İştah kaybı	r	,262*	,202*	,301**	,337**	,303**	,347**	,234*		,230*	,295**	,358**		
	p	0,01	0,048	0,003	0,001	0,003	0,001	0,022		0,024	0,004	0		
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	
İshal	r	,361**			,236*		,283**	,205*		,372**	,328**	,383**		
	p	0			0,021		0,005	0,045		0	0,001	0		
	N	96			96		96	96		96	96	96		
Boyun ve sırt ağrıları	r													
	p													
	N													
Astım krizi	r	,220*												
	p	0,031												
	N	96												
Şiddetli karın ağrısıyla birlikte ishal	r	,320**		,216*			,205*			,356**	,217*	,346**		
	p	0,001		0,035			0,045			0	0,033	0,001		
	N	96		96			96			96	96	96		
Depresyon/kendini kötü hissetme	r	,282**	,304**	,247*	,287**		,243*	,261*	,299**	,232*	,239*	,307**	,255*	,232*
	p	0,005	0,003	0,015	0,005		0,017	0,01	0,003	0,023	0,019	0,002	0,012	0,023
	N	96	96	96	96		96	96	96	96	96	96	96	96
Eklem ağrıları	r						,232*	,222*						
	p						0,023	0,029						
	N						96	96						
Üşüme veya titreme	r	,320**			,332**		,283**		,202*		,300**	,282**	,264**	
	p	0,001			0,001		0,005		0,048		0,003	0,005	0,009	
	N	96			96		96		96		96	96	96	
Önemsiz/zararsız birkaç kaza	r	,332**		,273**			,246*	,328**		,302**		,274**	,212*	
	p	0,001		0,007			0,016	0,001		0,003		0,007	0,038	
	N	96		96			96	96		96		96	96	
Mide ağrısı	r			,246*	,279**			,229*			,240*	,284**		
	p			0,016	0,006			0,025			0,018	0,005		
	N			96	96			96			96	96		
El ve ayaklarda üşüme hissi	r			,216*					,240*			,236*		
	p			0,034					0,018			0,021		
	N			96					96			96		

Kalp Çarpıntısı	r	,336**	,236*					,234*		,234*		,237*		,219*	
	p	0,001	0,02					0,022		0,022		0,02		0,032	
	N	96	96					96		96		96		96	
Cinsel problemler	r	,320**	,238*		,227*		,204*	,278**		,432**		,315**	,350**	,298**	
	p	0,002	0,019		0,026		0,046	0,006		0		0,002	0	0,003	
	N	96	96		96		96	96		96		96	96	96	
Kızgınlık duyguları	r	,330**		,308**	,294**	,305**		,339**	,204*	,201*				,270**	,210*
	p	0,001		0,002	0,004	0,003		0,001	0,047	0,049				0,008	0,04
	N	96		96	96	96		96	96	96				96	96
Dikkati toplamada güçlük	r	,278**		,323**	,205*	,230*	,240*	,271**				,214*	,253*	,242*	,210*
	p	0,006		0,001	0,045	0,024	0,019	0,008				0,036	0,013	0,018	0,04
	N	96		96	96	96	96	96				96	96	96	96
Ağlama	r	,311**			,255*		,396**			,317**		,359**		,289**	
	p	0,002			0,012		0			0,002		0		0,004	
	N	96			96		96			96		96		96	

*p < 0,05 ; ** p<0,01, **r**: korelasyon katsayısı, **p**: anlamlılık değeri, **N**: gözlem

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günlük yaşamın olağan ve kaçınılmaz bir parçası olan stres; son yıllarda gerek bireysel olarak gerekse de örgütsel düzeyde önem verilen ve etkilerinin azaltılması için önlemler alınan bir kavram haline gelmiştir. Psikolojik rahatsızlıklardan bağışıklık sisteminin bozulmasına kadar geniş etkilere sahip olan stres, bireyin psikolojik ve fiziksel dengesini olumsuz yönde etkilemektedir.

Çalışma hayatında ise, çalışanlarda motivasyon kaybı, dikkatsizlik, iş kazaları, verimsizlik, işe devamsızlık, işe gitmede isteksizlik, performans düşüklüğü gibi sonuçlar doğurmaktadır. Çalışanların maruz kaldıkları stres aynı zamanda örgütün amaçlarına ulaşması yolunda da bir engel teşkil edeceğinden; bu engeli ortadan kaldırmak veya etkilerini minimize etmek için; stresin kaynağını bulmak, stresle mücadele etmek, stresi yönetmek gereklidir.

Bazı meslek dalları diğerlerine göre daha fazla stres unsuru barındırmakta ve bu meslek dallarında çalışan bireyler de strese daha fazla maruz kalmaktadırlar. Sağlık sektöründe özellikle de acil birimlerde çalışan bireyler, stresi en yoğun yaşayanlardandır. Özellikle, bir insanın hayatını kurtarmak için saniyelerle yarışmak zorunda olmak başlı başına bir stres unsuruyken, buna işin yapısından ve insanlarla bire bir iletişim halinde olmaktan kaynaklanan unsurlar da eklenince, acil birimlerinde strese maruz kalma kaçınılmaz bir hal almaktadır. Bu araştırmada, stresin en yoğun yaşandığı yerlerden biri olan acil servis birimlerinde çalışan bireylerin stresten etkilenme durumları ve stresle başa çıkma yolları incelenmeye çalışılmıştır.

Araştırma beş bölümden oluşmaktadır. İlk iki bölümde stres kavramı ve stres yönetimi konularına yer verilmiş, üçüncü bölümde araştırmanın yönteminden bahsedilerek dördüncü bölümde bulguların değerlendirilmesi yapılmıştır. Beşinci ve son bölümde ise sonuç ve öneriler yer almıştır.

Araştırma kapsamında katılımcılara demografik özellikler, stres belirtileri, stres değerlendirme ve stresle başa çıkma yöntemlerini içeren dört farklı ölçek sunulmuş ve gönüllülük esasına göre bunları doldurmaları istenmiştir.

Araştırmada, demografik değişkenlere göre yapılan frekans ve yüzde dağılımları sonucunda araştırmaya katılan katılımcıların % 52,1' inin kadın (50 kişi), % 47,9' unun erkek (46 kişi) olduğu görülmüştür. Anketi en çok 36- 40 yaş aralığındakiler (% 24) cevaplamıştır. Katılımcıların çoğu evli (% 65,6) ve iki çocuk sahibidir (% 54,2).

Katılımcıların çoğu lisans mezunudur (% 37,5). Mesleki konumları açısından incelendiğinde katılımcıların % 56,3' ünü hemşirelerin oluşturduğu görülmektedir. Katılımcılar % 88,5 oranı ile en çok genel acilde çalışmakta ve sağlık sektöründe çalışma süresi olarak da en çok 0- 4 yıl aralığına sahip bireylerden (%25) oluşmaktadır. Katılımcıların büyük bölümü kendi isteğiyle acil serviste çalışmayı seçmiştir (% 71,9).

Araştırma bulgularının değerlendirilmesinden önce geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış ve kullanılan ölçekler güvenilir bulunmuştur.

Stres belirtileri ölçeğinde yer alan, stres belirtilerini yaşama sıklığını ifade etmek için kullanılan *hiç, ara sıra, sık sık, sürekli* seçeneklerinden *sık sık* ve *sürekli* cevapları birlikte değerlendirildiğinde; stres belirtileri ölçeğine göre yapılan frekans ve yüzde analizi sonucunda, katılımcıların en çok gösterdiği belirtilerden bazıları; *yorgunluk* (% 65,6), *boyun ve sırt ağrıları* (% 46,9), *bel ağrıları* (% 45,9), *sinirlilik/ korku* (% 39,6) *uyku bozuklukları* (% 38,6) ve *eklem ağrıları* (% 35,4) şeklinde sıralanmıştır. Genel olarak, acil çalışanı bireylerde fiziksel belirtilerin daha fazla öne çıktığı görülmektedir.

Stres karşısında gösterilen belirtileri belirlemeye yönelik katılımcılara sunulan seçeneklerin ortalama değerlerine bakıldığında ise; ölçekte yer alan tüm belirtilere ait genel ortalamanın 1,76 olduğu görülmektedir. *Yorgunluk* belirtisi 2,76 ile en yüksek ortalamaya; *Astım krizi* ise 1,13 ile en düşük ortalamaya sahiptir. Bu durumda, katılımcıların en fazla gösterdiği belirtinin yorgunluk olduğunu söylemek mümkündür.

Stres değerlendirme ölçeğinde yer alan, stres kaynaklarından etkilenme düzeylerini belirtmek için kullanılan *hiç, az, orta, çok, çok fazla* seçeneklerinden *çok* ve *çok fazla* cevapları birlikte değerlendirildiğinde; stres değerlendirme ölçeğine göre yapılan frekans ve yüzde analizi sonucunda, katılımcılarda en çok stres yaratan unsurlardan bazıları; *iş yoğunluğu* (% 83,3), *işin sürekli göz önünde yapılması zorunluluğu* (% 63,6), *mesleki riskler ve meslek hastalıkları* (% 62,5), *hasta ve hasta yakınları tarafından şiddete ve küfre maruz kalma korkusu* (% 60,5), *çalışma ortamının kalabalık ve gürültülü olması* (% 60,4), *işi belli sürede bitirme zorunluluğu* (% 59,4) olarak sıralanmaktadır. Bu etkenler baz alındığında işin kendi yapısından kaynaklanan faktörlerin daha fazla stres oluşturduğu görülmektedir.

Stres değerlendirme ölçeğinde yer alan, katılımcıların stresine kaynaklık ettiği düşünülen seçeneklerin ortalamaları incelendiğinde, genel ortalamanın 3,23 olduğu; en yüksek ortalamanın 4,10 ile *İş yoğunluğu*; en düşük ortalamanın ise 2,51 ile *İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması* olduğu görülmektedir. Bu bilgiler

doğrultusunda, katılımcılara stres yaşatan en güçlü etkenin işin yoğunluğu olduğu; katılımcıların ilişkilerinden kaynaklanan stresin ise diğer etkenlere göre daha az etkiye sahip olduğu söylenilebilmektedir.

Stresle başa çıkma ölçeğinde yer alan, stresle başa çıkma yöntemlerini ne sıklıkla tercih ettiğini ifade etmek için kullanılan *hiç, az, orta, çok, pek çok* seçeneklerinden *çok ve pek çok* cevapları birlikte değerlendirildiğinde; katılımcıların en çok tercih ettikleri stresle başa çıkma yollarından bazıları; *aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olma* (% 51,1), *ibadet etme* (% 44,8), *stres yaratan durumu güvenilir biri ile konuşma* (%41,7), *stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma, boş verme* (% 40,6) şeklinde görülmektedir. Stresle başa çıkmada kişiler arası iletişimin iyi olması, stresin etkisini azaltmada kişilere avantaj sağlamaktadır.

Stresle başa çıkma ölçeğinde yer alan seçeneklerin ortalamalarına bakıldığında, genel ortalamanın 2,92 olduğu görülmektedir. 3,41 ile *Aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olma* en yüksek ortalamaya; 2,04 ile *Çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma (meditasyon, yoga)* en düşük ortalamaya sahiptir. Bu bilgiler, katılımcıların streslerini azaltma veya yok etmede, gevşeme yöntemlerinden birini diğer seçeneklere göre daha az tercih ettiklerini, buna karşın sevdikleri ile iletişimde olmanın, zaman geçirmenin katılımcılar açısından en fazla tercih edilen yöntem olduğunu yansıtmaktadır.

Araştırmada “**H₁**: Örneklemin sunduğu demografik göstergeler ile stres belirtileri arasında ilişki vardır“ hipotezini test etmek amacıyla demografik değişkenler ve stres belirtileri değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik olarak Ki- Kare testi uygulanmıştır. Ki- Kare testi sonucunda; cinsiyet –ağlama ($p= 0,003 < 0,05$), çocuk sayısı-ağlama ($p= 0,020 < 0,05$), eğitim durumu- eklem ağrıları ($p= 0,020 < 0,05$), eğitim durumu-ağlama ($p= 0,002$), mesleki konum-astım krizi ($p= 0,002$), mesleki konum-üşüme veya titreme ($p= 0,000$), mesleki konum- cinsel problemler ($p= 0,004$), çalıştığı acil birimi- sınırlılık/ korku ($p= 0,018$), çalıştığı acil birimi- yüksek tansiyon ($p= 0,007$), çalıştığı acil birimi-bulantı veya kusma ($p= 0,010$), çalıştığı acil birimi-migren ağrısı ($p= 0,001$), çalıştığı acil birimi- astım krizi ($p= 0,000$), çalıştığı acil birimi- üşüme veya titreme ($p= 0,008$), çalıştığı acil birimi-önemsiz/ zararsız birkaç kaza ($p= 0,043$), çalıştığı acil birimi-ağlama ($p= 0,014$), çalıştığı bölümü seçme durumu-fazla önemli olmayan enfeksiyonlar ($p= 0,027$), çalıştığı bölümü seçme durumu-hazımsızlık ($p= 0,037$), çalıştığı bölümü seçme durumu-sabahları erken uyanma ($p= 0,011$), çalıştığı

bölümü seçme durumu-ishal ($p= 0,028$), çalıştığı bölümü seçme durumu-önemsiz/zararsız birkaç kaza ($p= 0,032$) değişkenleri arasında $p < 0,05$ olduğundan anlamlı ilişkiler bulunmuş ve anlamlı ilişki bulunan bu noktalarda “**H₁**: Örneklemde sunduğu demografik göstergeler ile stres belirtileri arasında ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir. İlişkili olmayan tüm değişkenler için **H₁** hipotezi reddedilmektedir. İlişkili bulunan durumlara bakıldığında, bireylerin demografik özellikleri değişse de çoğunlukla *ağlama* belirtisi gösterdikleri görülmektedir. Ayrıca çalışılan acil birimin farklılaşmasına bağlı olarak gösterilen belirtilerin sayısında artış görülmektedir. Çalışmada genel acil birimi çalışanlarının bütün belirtileri daha fazla gösterdikleri görülmektedir. Bu sonuçta, araştırmadaki katılımcı sayısının genel acilde diğer acil birimlerine göre daha fazla olmasının etkisi büyük olsa da, her türden hastayı yaş veya cinsiyete göre kategorize etmeden karşılayan ilk birim olmalarının etkisinin de var olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada “**H₂**: Örneklemde sunduğu demografik göstergeler ile stresle başa çıkma yöntemleri arasında ilişki vardır” hipotezini test etmek amacıyla demografik değişkenler ve stresle başa çıkma yollarına ait değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik olarak Ki- Kare testi uygulanmıştır. Ki- Kare testi sonucunda; cinsiyet- çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma (meditasyon, yoga) ($p= 0,048$), cinsiyet- stresle baş edebilmek için sigara, alkol, vb. kullanmak ($p= 0,006$), çocuk sayısı- stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma, boş verme ($p= 0,015$), eğitim durumu- stres durumunda oluşan sinirliliği ve öfkeyi dışa vurmak ($p= 0,010$), mesleki konum-çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma (meditasyon, yoga) ($p= 0,032$), mesleki konum- sorunlarını başkalarına anlatarak rahatlamaya çalışmak ($p= 0,035$), mesleki konum- stres yaratan olayları olumlu yorumlayarak etkisini azaltmaya çalışmak ($p= 0,050$), çalıştığı acil birimi-konuyla ilgili olarak birini suçlama ($p= 0,017$), çalıştığı acil birimi- mesleki konum- çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma (meditasyon, yoga) ($p= 0,008$), çalıştığı bölümü seçme durumu-olay veya durumun üstüne gitme ($p= 0, 001$), stres yaratan durumu güvenilir biri ile konuşma ($p= 0,014$) değişkenleri arasında $p < 0,05$ olduğundan anlamlı ilişkiler bulunmuş ve anlamlı bulunan bu ilişkiler için “ **H₂**: Örneklemde sunduğu demografik göstergeler ile stresle başa çıkma yöntemleri arasında ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir. İlişkili olmayan durumlar için **H₂** hipotezi reddedilmiştir. İlişkili bulunan durumlara bakıldığında, bireylerin demografik özellikleri değişse de çoğunlukla bu değişkenlerle ilişkili olan yöntemin *çeşitli gevşeme yöntemlerini*

kullanma (meditasyon, yoga) olduğu görülmektedir. Katılımcıların cevaplarından, eğitim seviyesi arttıkça stres durumunda oluşan sinirin ve öfkenin dışa vurulmasının da artış göstermesi tezat bir durum gibi görünse de; insanların eğitim seviyesinin artmasına bağlı olarak sorumluluklarının ve iş yükünün artış göstermesinin, beklentilerin fazlalaşmasının, karşılaşılan hasta profillerinin çok değişken olmasının, fiziksel ve psikolojik şiddet olaylarının artmasının acil çalışan bireylerdeki baskıyı ve gerilimi arttırdığı düşünülmektedir.

Yapılan çalışmada stres belirtileri ölçeğinde yer alan stres belirtileri ve stres değerlendirme ölçeğinde yer alan stres kaynakları arasındaki ilişkiler korelasyon analizine tabi tutularak “**H₃**: *Stres belirtileri ile stres kaynakları arasında ilişki vardır.* “ hipotezi test edilmeye çalışılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda, ilişkili bulunan tüm değişkenler arasında en güçlü korelasyon *Hızlı Soluma- Medyadan Dinlenen ve Takip Edilen Haberlerin İş Hayatına Etkileri* ($r= 0,512$) değişkenleri arasında gerçekleşmiştir. *İştah Kaybı- Çalışanlar Arasındaki Yükselme Hırsı ve Rekabete Bağlı Olarak Ortaya Çıkan Sorunlar* ($r= 0,474$), *Sıkıntı Verici Düşünceler- İşi Belli Sürede Bitirme Zorunluluğu* ($r= 0,461$) diğer güçlü korelasyonlardır.

Korelasyon analizi sonucunda, en fazla stres belirtisini ortaya çıkaran stres kaynağının *Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar* olduğu görülmektedir. *Çalışanlar arasındaki yükselme hırsı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar* değişkeninin 38 stres belirtisi değişkeni arasından 31’ i ile; *işin sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi* değişkeninin 30 stres belirtisi değişkeni ile, *görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma* değişkeninin 28 stres belirtisi değişkeni ile, *sıkı denetim ve gözetim* değişkeninin 27 stres belirtisi değişkeni ile arasında ($p<0,01$ için 0,01 anlamlılık düzeyinde ve $p<0,05$ için 0,05 anlamlılık düzeyinde) pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Pozitif yönlü olma durumu, stres kaynağının etkisinin artmasıyla stres belirtilerinin görülme durumunun da arttığını ifade etmektedir. Yine diğer stres kaynağı olarak görülen değişkenler ile stres belirtileri değişkenleri arasında da anlamlı ilişkiler bulunmuş ve ilişkili olan tüm durumlar için “**H₃**: *Stres belirtileri ile stres kaynakları arasında ilişki vardır.* “ hipotezi kabul edilmiş, ilişki bulunamayan durumlar için de **H₃** hipotezi reddedilmiştir.

Tüm bu bulgular doğrultusunda, bireylerin kişilik yapıları, algılama şekilleri, ait oldukları kültür, yaşam tarzları, mesleklerinin getirdiği farklı sorumluluklar, çevresel şartlar, birbirleriyle olan ilişkileri ve bunun gibi farklı daha birçok unsurun bireylerdeki

stres belirtilerini, etkilendikleri stres kaynaklarını ve stresle başa çıkma yöntemlerini farklılaştırdığı düşünülmektedir.

Stres, günümüzde kaçınılmaz bir durum olsa da, olumsuz etkisini alınacak önlemlerle azaltabilmek mümkündür. Özellikle acil servis gibi stresin yoğun olduğu ve insan hayatı için büyük önem arz eden bir yerde öncelikle stres kaynağını tam olarak belirleyebilmek ve buna uygun adımlar atabilmek önemlidir. Böylelikle çalışanlarda stresten kaynaklanan verim düşüşünün önüne geçmek de mümkün olabilecektir.

Tüm bu bulguların ardından getirilebilecek öneriler şu şekildedir:

- İşin yoğunluğundan kaynaklanan stresi minimuma indirebilmek ve kişilerin kendilerine ve ailelerine yeterince vakit ayırabilmeleri ve daha verimli çalışabilmeleri için bireylerin iş yükünü azaltmak ve düzenlemek için çalışmalar yapılmalıdır.
- Çalışanlar arasındaki ilişkilerin daha sağlıklı olabilmesi, birbirleri hakkındaki olumsuz duyguların ve konuşmaların çalışma verimlerini düşürmemesi için; sosyal aktiviteler, kültürel ve sportif etkinlikler yardımıyla kaynaşma ortamının sağlanmasına çalışılmalıdır.
- Çalışanlar üzerinde stres oluşturan fiziki çevre şartlarının (ısı, aydınlık, gürültü vs.) gerekli önlemler alınarak iyileştirilmesine çalışılmalıdır.
- Mesleki hastalıklar ve risklere karşı, iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli tedbirler alınarak personele gerekli eğitimler verilmelidir.
- Performans değerlendirmede adil bir yaklaşım sergilenmeli, çalışanın takdir edilmesi gereken durumlarda da bu durum çalışana hissettirilerek motivasyonunun ve işe bağlılığının artırılması sağlanmalıdır.
- Mesleki yönden kişilerin kendilerini geliştirmelerine imkan sağlayacak ortam yaratılmalıdır.
- İşle alakalı konularda çalışanların da kendi görüş ve fikirlerini sunabilmesi için gerekli ortam sağlanmalı, bireylerin iş yerine aidiyet ve bağlılık duyguları artırılmalıdır.
- Stres yönetimi konusunda personele eğitimler verilmeli, bu konuda imkanlar dahilinde gerekirse danışmanlık hizmeti sunulabilmelidir.
- Çalışanların görev tanımları belirlenerek, rol belirsizlikleri ve rol çatışmalarının önüne geçilmelidir.

- Hasta ve hasta yakınları tarafından uygulanabilecek psikolojik ve fiziksel şiddetin önlenmesi için gerekli önlemler alınmalı, personelin kendini güvende hissederek çalışması sağlanmalıdır.
- Ücret dağılımının tatminkar ve dengeli olması sağlanarak, çalışanın işine karşı güdülenmesi sağlanmalıdır.

Stres konusunda yapılacak diğer çalışmalar içinse şu öneriler sunulabilir:

- Bu araştırmada; çalışma alanının sadece bir hastaneyi kapsıyor olması, çalışma açısından sınırlılık oluşturmaktadır. Bu yüzden ileride yapılacak araştırmalarda daha geniş bir çalışma alanında çalışabilmek, daha fazla sayıda acil birime ulaşabilmek daha güçlü sonuçlar alınmasını sağlayabilecektir.
- Stres yoğunluğu fazla olan diğer meslek grupları veya hastane içindeki diğer bölümlerle mukayeseli bir çalışma yapılması da; stresin oluşumu ve kaynakları konusunda daha fazla bilgi verebilecektir.

KAYNAKLAR

- Acar A. B., Dündar G., “İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” , *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 37, Sayı: 2, 2008, s. 112.
- Akcan G., Ünsar A. S., Küçükkancabaş S., “ Liderlik Davranışlarının Çalışanların Stres Düzeylerine Etkisi: Bir Alan Araştırması “ , *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 14, Sayı: 27, 2014, s. 55.
- Akdemir B., “ Kriz Sürecinde İşten Çıkarılan ve Çalışan İşgörenlerin Stres Faktörlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Bir Araştırma” , *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 39, Sayı: 1, 2010, s. 128.
- Akgün O., Emniyet Mensuplarında Stres Faktörleri ve Bunların Çalışanların İş Tatmini, Bireysel Verimlilikleri ve Kurumsal Bağlılıkları Üzerine Etkileri, (Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2010, s.33.
- Akova O., Işık K., “Otel İşletmelerinde Stres Yönetimi: İstanbul’ daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” ; *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 15, Sayı. 1, 2008, s. 18- 20-21.
- Akpınar B., “Eğitim Sürecinde Öğretmenlerde Strese Yol Açan Nedenlere Yönelik Öğretmen Görüşleri” , *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 2, 2008, s. 360.
- Aksoy, A. , Kutluca, F. , “ Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma” . *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı: 49, 2005, s. 459-463.
- Akşit Aşık N., “ Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme” , *Türk İdare Dergisi*, Sayı: 467, 2010, s. 41-45.
- Akyıl M. F., 21. Yüzyılda Gelişmekte Olan Ülkelerde Mavi Yakalı İşgörenlerin Stres Kaynakları ve Örgütsel Yaşama Yansımaları Özel Sektörde Bir Uygulama, (Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir, 2013, s. 13-23.
- Altay B., Gönener D., Demirkıran C., “ Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Aile Desteğinin Etkisi” , *Fırat Tıp Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 1, 2010, s. 10.

- Altındağ E., Akgün B., “ Örgütlerde Ödüllendirmenin İşgören Motivasyonu ve Performansı Üzerindeki Etkisi” , *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 30, 2015, s. 283-286.
- Altuntaş S., Seren Ş., “Yönetici Hemşirelerin Yönetimsel Stres Nedenleri” , *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 3, 2010, s. 36.
- Ardıç K., Polatçı S., “Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği) “ , *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 2, 2008, s. 74.
- Arı G. S., Bal E. Ç., “ Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi” . *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 1, 2008, s. 137.
- Arıbal Kocatürk P., “Strese Cevap” , *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, Cilt: 53, Sayı: 1, 2000, s. 49-50.
- Armağan E., Kubak S., “ Satış Elemanlarının Stres Düzeylerinin Performanslarına Etkisi Üzerine bir Uygulama” , *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, 2013, s. 37-38.
- Aslan Ş., Özata M., “Duygusal Zeka ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkilerin Araştırılması: Sağlık Çalışanları Örneği” , *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 30, 2008, s. 78.
- Atabek Ç. A., “ Sigara İçen Bireylerde Egzersizin Oksidatif Stresi Azaltmadaki Etkisi” , *S. D. Ü. Sağlık Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 1, 2012, s. 46.
- Ataman G., *İşletme Yönetimi*, Türkmen Kitabevi, İstanbul, 2001, s. 483-484-489-525.
- Atılğan T., Dengizler İ., “ Hazır Giyim Sektöründe Örgütsel Stres Üzerine Bir Araştırma” , *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 2, 2007, s. 65.
- Aydın A., Üçüncü K., Taşdemir T., “Akademik Performansı Etkileyen Stres Kaynaklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması” , *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 2, 2011, s. 389.
- Aydın B., İmamoğlu S., “ Stresle Başa Çıkma Becerisi Geliştirmeye Yönelik Grup Çalışması” , *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 14, 2001, s. 44.

- Aydın B., Çolak B., Balcı Y., Kartal M., “Adli Tıp Uzman ve Asistanlarında Örgütsel Stres Düzeyi Ve Etkileyen Faktörler” , *Adli Tıp Bülteni*, Cilt: 15, Sayı: 2, 2010, s. 54.
- Aydın A. H., *Yönetim Bilimi (5. Baskı)*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2013, s. 55-138-141-142-148.
- Aydın Ş., “Örgütsel Stres Yönetimi” , *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 3, 2004, s. 51-61-63-64.
- Ayrancı E., Öge E., “Bir Vakıf Üniversitesindeki Öğrencilerin Sınav Kaygısı Hakkında Araştırma” , *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 30, 2011, s. 87.
- Bacak B., Yiğit Y., “İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler” , *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 1, 2010, s. 30-33.
- Bakan İ., Büyükeşe T., “ Katılımcı Karar Verme: Kararlara Katılım Konusunda Çalışanların Düşüncelerine Yönelik Bir Alan Çalışması” , *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 1, 2008, s. 30.
- Bakan İ., Kelleroğlu H., “Performans Değerlendirme: Çalışanların Performans Değerlendirme Uygulamalarından Beklentileri Konusunda Bir Alan Çalışması” , *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 1, 2003, s.104.
- Baki S., Hastane Çalışma Koşullarının Alt İşveren Çalışanlarında Oluşturduğu Stres ve Etkileri, (Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Denizli, 2011, s. 15-29-37.
- Balaban J., “Temel Eğitimde Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Teknikleri” , *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:7, Özel Sayı, 2000, s. 190-192.
- Balcı A., Çalışanlarda Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri ve Sağlık Sektörü, (Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2014, s. 10-29-69.
- Baltaş A., Baltaş Z., *Stres ve Başa Çıkma Yolları (12.Baskı)* , Remzi Kitabevi, İstanbul, 1992, s. 140-157-188-194-292.
- Baltaş, Z., *Sağlık Psikolojisi (2.Basım)*, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2004, s. 140-150.

- Barut Y., Özkamalı E., Tıngır S., “Çalışan Kadınlarla Çalışmayan Kadınların Stresle Başa Çıkma Yolları” , *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Volume: 3, Issue: 14, 2010, pg. 121-123.
- Barutçu S., Sezgin S., “Satış Yönetimi Sürecinde Motivasyon Araçları ve Etki Düzeyleri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma” , *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 2, 2012, s. 91.
- Basım H. N., Erkenekli M., Şeşen H., “ Birey Davranışındaki Kontrol Odağının Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Algısı ile İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma “ , *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 43, Sayı: 1, 2010, s. 150-151.
- Başaran İ. E., *Örgütsel Davranış/ İnsanın Üretim Gücü (Üçüncü Baskı)* , Feryal Matbaası, Ankara, 2000, s. 171-207-215-222-231-232-265.
- Baykal Özalp Y., Öğretim Elemanlarında İş Stresine Neden Olan Örgütsel Etmenler ve Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stresle Baş Etme Stratejileri (Trakya Üniversitesi Örneği), (Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir, 2014, s. 30-33-42-43.
- Bayram N., *Sosyal Bilimlerde SPSS İle Veri Analizi*, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2004, s. 127.
- Bilecen N., Yakın İlişkilerde Stres ve Stresle Başa Çıkma: Yatırım Modeline Göre Bir İnceleme, (Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2007, s. 42.
- Bilik Ö., “ Acil Hemşireliğinin Görünmeyen Yüzü: İnsan Olarak Ben Neler Yaşıyorum? “ , *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, Cilt: 18, Sayı: 2, 2015, s. 157.
- Bozhüyük A., Özcan S., Kurdak H., Akpınar E., Saatçı E., Bozdemir N., “Sağlıklı Yaşam Biçimi ve Aile Hekimliği” . *Turkish Journal Of Family Medicine And Primary Care (TJFMP)*, Vol: 6, No: 1, 2012, pg. 16.
- Braham B. J., *Stres Yönetimi/ Ateş Altında Sakin Kalabilmek (Çeviri. Vedat G. Diker)*, Hayat Yayınları, İstanbul, 2004, s.177-210.
- Buzlu S., “ Gençlerde Madde Kullanımı, İntihar, Stres ve Başa Çıkma Yolları” , *Hemşirelik Bülteni*, Cilt: XII, Sayı: 45, 1999, s. 4.
- Cam E., “Çalışma Yaşamında Stres Ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar” . *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Volume: 1, Number: 1, 2004, pg. 3-4-5.

- Camkurt M. Z., “İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi” , *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 6, Cilt: 21, Sayı: 1, 2007 (Mayıs/Ağustos), s. 81-83-94-95-98-102.
- Can H., Aşan Ö., Aydın E. M., *Örgütsel Davranış*, Arıkan Yayıncılık, İstanbul, 2006, s. 243-247-248-250-251-253-254-258-260-261.
- Çam S., Çakır İ., “ Polislerde İş Stresi Algısının Kişisel ve Göreve Bağlı Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması” , *Polis Bilimleri Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 3, 2008, s. 23.
- Çatulay Ü., Baz M., Kaya S., Savaş K., “Örgüt İçi Stres” , *Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, 2011, s. 8-10-11.
- Çavdar H., Çavdar M., “ İşletmelerde İşgören Bulma ve Seçme Aşamaları” , *Journal Of Naval Science And Engineering*, Vol: 6, No: 1, 2010, pg. 83.
- Çebi E., Güleç Erdoğan D., “Stres Yönetimi Eğitiminin Polis Memurlarının Stres Belirtileri ve Algılanan Problem Çözme Becerisi Üzerine Etkisi” , *PBD*, Cilt:16, Sayı: 1, 2014, s. 27.
- Çekal N., “Vardiyalı Çalışan Kadın İşçilerin Beslenme Alışkanlıkları Üzerine Bir Araştırma” , *Aile ve Toplum Eğitim-Kültür ve Araştırma Dergisi*, Yıl: 10, Cilt: 4, Sayı: 14, 2008, s. 84-85.
- Çelik A., “Kütüphaneciliğin Psiko-Sosyal Boyutları (1): Stres Üzerine” , *Türk Kütüphaneciliği*, Cilt: 6, Sayı: 2, 1992, s. 84.
- Çevik M., İş Yerinde Oluşan Stresin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri; Acil Servis Hizmetleri Kapsamında Bir Uygulama, (Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2011, s. 30-31-32.
- Dalyan A. Z., Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Belirlenmesi, (Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2010, s. 6.
- Demir M., “ İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık İle İlişkisi” . *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 3, 2011, s. 454. Doi: 10.21121/eab.2011319560
- Demir M., Filiz K., “ Spor Egzersizlerinin İnsan Organizması Üzerindeki Etkileri “ , *Gazi Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, 2004, s. 113.

- Demir Y., “Mobbing’ in Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma” , *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 3, 2009, s. 99-101.
- Demirbilek T., “Vardiyalı Çalışmanın Kadının Aile ve Sosyal Yaşamına Etkisi” , *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı: 7, 2004, s. 79.
- Demirci M. K., Armağan K., “Bürolarda Fiziksel Ortamın Düzenlenmesi ve Olumsuz Çevresel Faktörlerin Çalışanlar Üzerindeki Etkisi” , *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 7, 2015, s. 8-10.
- Demirci N., Engin A. O., Bakay İ., Yakut Ö., “ Stres ve Stresi Ortaya Çıkaran Durumların Öğrenci Üzerindeki Etkisi “ , *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 3, 2013, s. 289.
- Demirel E. T., “ Mesleki Stresin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü” , *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, 2013, s. 223.
- Demirel Y., “Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşılı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım” . *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl: 8, Sayı: 15, 2009, s. 124.
- Demirkıran M., Stres Kaynakları ve Askeri Örgütlerde Stres Yönetimi, (İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2007, s. 30-59-62-63.
- Diñçer Ö., Fidan Y., *İşletme Yönetimine Giriş (12.Baskı)*, Alfa Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 79-125.
- Doğan A., Demir R., Türkmen E., “ Rol Belirsizliğinin, Rol Çatışmasının ve Sosyal Desteğin Tükenmişliğe Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması” , *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 30, Sayı: 1, 2016, s. 41.
- Durmuş Y., Tezer E., “ Mizah Duygusu ve Stresle Başa Çıkma Tarzları Arasındaki İlişki” , *Türk Psikoloji Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 47, Haziran 2001, s. 26.
- Durna, U., “ A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapıları ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma” , *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 1, 2005, s. 276- 278.
- Düşüngülü F., Çalışma Ortamlarının Ergonomik Tasarımının Akademik Personel Üzerindeki Verimliliğine Etkisi (Gazi Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Örneği), (Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2014, s. 38.

- Efeoğlu E., Özgen H., “ İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma” , *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 2, 2007, s. 239.
- Ekinci H., Ekici S., “ İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma” , *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 27, Sayı: 1, 2003, s. 110.
- Engin O., Demirci N., Yeni E., “Stres ve Öğrenme Arasındaki İlişki” , *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 2, 2013, s. 291.
- Er H., Kaya M. F., “Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Stres Kaynaklarının Belirlenmesi” , *Cumhuriyet International Journal of Education*, Vol: 3, No: 2, 2014, pg. 2.
- Ercan A. A., Şar S., “Edremit Körfez Bölgesindeki Eczane Eczacılarının Stres Kaynakları” , *Ankara Eczacılık Fakültesi Dergisi*, Cilt: 33, Sayı: 4, 2004, s. 220-221-226.
- Erdal M. B., İşletmelerde Stres Kaynakları, Sonuçları ve Yönetim Teknikleri ve Bir Uygulama, (Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi), Manisa, 2009, s. 3-12-68-70-88.
- Erdal S., Örgütlerde Stres Yönetiminde Cinsiyet Faktörü, (Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2011, s. 12-29-42.
- Erdoğan T., Ünsar S., Süt N., “Stresin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma” , *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 2, 2009, s. 448-453.
- Eren E., *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi (12. Baskı)*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 282-287-299.
- Eren Gümüştekin G., Gültekin F., “ Stres Kaynakları İle Kariyer Yönetimi Etkileşimi: Borsa Aracı Kurum Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama” , *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı: 20, 2010, s. 3- 4.
- Eren Gümüştekin G., Öztemiz A. B., “Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama” , *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 23, 2004, s. 61-62-65-66-67.
- Eren Gümüştekin G., Öztemiz A. B., “ Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi” , *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: XIV, Sayı: 1, 2005, s. 276-278.

- Eroğlu F., *Davranış Bilimleri (7.Bası)*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2006, s. 401-405- 406-416-417-419-420-426-447-449.
- Ersarı G., Naktiyok A., “ İş Görenin İçsel ve Dışsal Motivasyonunda Stresle Mücadele Tekniklerinin Rolü” , *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 1, 2012, s. 84.
- Ertekin Y., “ Örgüt ve Stres Üzerine Düşünceler” , *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 26, Sayı: 1, 1993, s. 148- 151-152-153.
- Eryılmaz A., “Ergenlik Döneminde Stres ve Başa Çıkma” , *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C: VI, S: II, 2009, s. 22.
- Gamsız Ş., Yazıcı H., Altun F., “Öğretmenlerde A Tipi Kişilik, Stres Kaynakları, Öz Yeterlik ve İş Doyumu” , *Turkish Studies- International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkic*, Vol: 8, No: 8, Summer 2013, pg. 1477.
- Genceli O. F., Parmaksızoğlu İ. C., *Kalorifer Tesisatı*, TMMOB Makina Mühendisleri Odası Yayınları Yayın No. : MMO/ 352/ 5, İstanbul, 2008, s. 45.
- Geybullayev G., *Yönetimin Esasları*, Süleyman Demirel Üniversitesi Yayın No. : 28, Isparta, 2002, s. 29-31-39.
- Gök S., “ Çalışma Yaşamının Önemli Bir Sorunu: Örgütsel Stres” , *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: XXVII, Sayı: II, 2009, s. 431.
- Gökdeniz İ., “ Üretim Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama” , *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 13, 2005, s. 174.
- Gökgöz H., *Stresin Çalışanların Performansı Üzerine Etkisi: Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma*, (Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Edirne, 2013, s. 4-28-78-81-83.
- Göksoy S., Argon T., “Okullarda Öğretmenleri Engelleiyici ve Destekleyici Stres Kaynakları “ , *Journal Of Teacher Education And Educators*, Cilt: 3, Sayı: 2, 2014, pg. 247.
- Göktürk G. Y., Bulut S., “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz” , *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 24, 2012, s. 54-55.
- Güçlü N., “Stres Yönetimi” , *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 1, 2001, s. 92-94-103-104.

- Güllüoğlu Ö., “Yerel Televizyon Çalışanlarının Örgütsel Stres Faktörleri: Kayseri İlinde Bir Araştırma” , *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, Cilt: II, Sayı: 43, 2012, s. 80-82-83-84.
- Günbayı İ., Tokel A., Yörük T., Özçetin S., “Ortaöğretim Branş Öğretmenlerinin Yöneticilerle Olan İlişkilerinden Kaynaklanan Stres” , *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 2, 2014, s. 222.
- Güner F., Çiçek H., Can A., “Banka Çalışanlarının Mesleki Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi” , *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 3, 2014, s. 60-61.
- Güney G., Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanlar Üzerine Etkileri ve Stres Yönetimi: Isparta Adliye Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, (Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi) , Isparta, 2015, s. 44-45.
- Güney S., *Davranış Bilimleri*, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2000, s. 428-437-438-442-444-446-463.
- Halis M., Uğurlu Ö. Y., “Güncel Çalışmalar Işığında Örgüt İklimi” , “*İş, Güç*” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 2, 2008, s. 117.
- Haşit G., Yaşar O., “Çalışan Kadınlarda Örgütsel Stres Kaynakları: Bir Kamu Kurumu Örneği” , *Sakarya İktisat Dergisi*, Sayı: 4, 2015, s.12.
- Hatiboğlu E., İlk ve Ortaokul Yöneticilerinin Stres Kaynaklarının ve Stres Yönetimi Stilllerinin İncelenmesi, (İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi) , İstanbul, 2014, s. 40-45.
- Hatungil R., “Stres ve Demansta Hipotalamus-Hipofiz-Adrenal Ekseninin Rolü” , *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 3, 2008, s. 2-3.
- Hayta A. B., “Çalışma Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi” , *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 1, 2007, s. 22-24-25-30-31-38.
- Helvacı İ., Turhan M., “Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Silifke’de Görev Yapan Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma” , *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 4, 2013, s. 60.
- İlgöz M., Stres Kaynakları, Sonuçları ve Stresle Mücadele, (Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2014, s.30-68-100-111.
- İlter H., Çalışma Hayatında Stres ve Sağlık Çalışanları, (Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2014, s. 22.

- İnce M., Gül H., Gözükara M. Y., “ Örgütsel Tükenmişliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri ve Tarsus Devlet Hastanesi Araştırması” , *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 14, Sayı: 27, 2014, s. 99.
- İskit N., *Stres Yoganı (1. Baskı)*, Turkuaz Yayınları, İstanbul, 2008,s. 13.
- İslamoğlu A. H., Alniaçık Ü., *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (SPSS Uygulamalı) (Üçüncü Baskı)*, Beta Yayınları, İstanbul, 2013, s. 278-413.
- İştar E., “Stres ve Verimlilik İlişkisi” , *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı: 33, 2012, s. 2-5-6-8.
- Kalay F., Şimşek M. Ş., Oğrak A., “Bilişim Teknolojilerinin İş Stresi Üzerindeki Etkileri: Türk Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama” , *Kilis 7 Aralık Üniversitesi İ.İ.B.F. Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, 2009, s. 18.
- Kaplanoğlu E., “ Mesleki Stresin Temel Nedenleri ve Muhtemel Sonuçları: Manisa İlindeki SMMM’ ler Üzerine Bir Araştırma” , *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Ekim/ 2014, s. 133-134.
- Karagül M., Örgütsel Stres ve Stres Yönetimi: Malatya Adliyesi Örneği, (Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir, 2011, s. 38-44.
- Karahan A., Gürpınar K., Özyürek P., “ Hizmet Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları: Afyon İl Merkezindeki Hastanelerde Çalışan Cerrahi Hemşirelerinin Stres Kaynaklarının Belirlenmesi” , *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 3, Yıl: 3, Sayı. 1, 2007, s. 29.
- Karahan T. F., Koç H. E., “ Üniversite Öğrencilerinin Alkol ve Sigara Kullanım Sıklığına Göre Stresle Başa Çıkma Tarzlarının İncelenmesi” , *Ege Eğitim Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 2, 2005, s. 115- 116.
- Karakaş A. C., Koç M., “Stresle Başa Çıkma ve Dini Başa Çıkma Yöntemleri Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi” , *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 3, 2014, s. 611-612.
- Karakaya A., “Emniyet Mensuplarının Demografik Özellikleri ile Stres Faktörleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma” , *Teknoloji Dergisi*, Yıl: 5, Sayı: 1-2, 2002, s. 73.

- Karakaya A., Gürel S., “Kardemir A. Ş. Çalışanlarının Stres Faktörleri Algılarına Yönelik Bir Araştırma” , *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 1, 2015, s. 20- 21.
- Karamızrak N., “ Ses Ve Müziğin Organları İyileştirici Etkisi” , *Koşuyolu Heart Journal*, Cilt: 17, Sayı: 1, 2014, s. 54. Doi: 10.4274/khj.4775
- Kaya A., Kaya Y., “Küçük ve Orta Boy İşletme Yöneticilerinin Stres Kaynaklarını Tespit Etmeye Yönelik Kayseri İlinde Bir Araştırma” , *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 23, Yıl. 2007, s. 45-47-49-50.
- Kaya E., Örgütsel Stres Kaynakları ve Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma Örneği, (Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi) , Sakarya, 2006, s. 62-63-64-73-79.
- Kaya M., Genç M., Kaya B., Pehlivan E., “Tıp Fakültesi ve Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinde Depresif Belirti Yaygınlığı, Stresle Başa Çıkma Tarzları ve Etkileyen Faktörler” , *Türk Psikiyatri Dergisi*, Cilt: 18, Sayı: 2, 2007, s. 138.
- Kaya M. D., Güzel D., Çubukçu B., “İlca Şeker Fabrikası Çalışanlarının İş Memnuniyeti, Ergonomik Çalışma Koşulları ve İş Stresi Yönünden İncelenmesi” , *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 25, Sayı: 2, 2011, s. 52-53-54.
- Kesen M., Akyüz B., “Üniversite Örgüt Kültürü Algılamaları ve Demografik Değişkenlerin Algılanan Stresi Yordayıcı Değişkenler Olarak İncelenmesi” , *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 1, 2015, s. 74.
- Kıdak L., Aksaraylı M., “Sağlık Hizmetlerinde Motivasyon Faktörleri” , *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 1, 2009, s. 79.
- Kılıç R., Özaşarlıoğlu Sakallı S., “Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi” , *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 3, 2013, s. 211-214.
- Kılınç T., “ Rol Çatışmasını Belirleyen Örgütsel Faktörler ve Satış Elemanlarına Yönelik Sektörel Bir Araştırma” , *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 1-2, 1991, s. 23.
- Kocacık F., Gökçaya V. B., “ Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları” , *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, 2005, s. 212.

- Koç Ş. R., Sağlık Çalışanlarında İş Stresi (Acil Servis Örneği), (Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi) , İstanbul, 2009, s. 4-18-19.
- Koçel T., *İşletme Yöneticiliği (12. Baskı)* , Beta Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 110-111-534.
- Koçyiğit S. Ç., Bal E. Ç., Öztürk V., “Muhasebe Meslek Mensuplarının Örgütsel Stres Kaynaklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği” , *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 1, 2010, s. 255.
- Korkmaz M., Ceylan B., “ Örgütsel Stres Yönetimi ve Stresin İstanbul Büyükşehir Belediyesi Çalışanlarının İş Performansı Üzerine Etkisinin Uygulamalı Olarak İncelenmesi” , *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl: 5, Sayı: 10, 2012, s. 316.
- Koşoçaydan S. D., Büyük Alışveriş Merkezlerinde Çalışanları Etkileyen Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma: Edirne İli Örneği, (Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Edirne, 2011, s. 27-30-58.
- Kurt G., Adana Kemal Serhadlı Polis Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin İncelenmesi, (Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi) , Karaman, 2011, s. 30-36.
- Kurt, İ. , “ Rol Stres Kaynakları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Amirin Algılanan Sosyal Desteğinin Etkisi” , *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 1, 2010, s. 80.
- Kurşun A., Çalışma Hayatında Stres ve Stresle Mücadele, (Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi) , İstanbul, 2014, s. 15-16-38-40-44.
- Küçük F., “Hastane Başhekimlerinin Yönelimsel Stres Faktörlerine Maruz Kalma Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Şanlıurfa İli Örneği” . *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 12, 2015, s. 369- 370-371-372.
- Küçükusta D., “ Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözümüne Yönelik Yaklaşımlar” , *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 3, 2007, s. 246- 247-249-250.
- Losyk B., *Sakin Ol Sinirlerine Hakim Ol/ Stresle Başa Çıkma Yolları (Çev. : Gülay Engin)* , Mess Yayınları, İstanbul, 2006, s. 81-85-113-131-132-141.
- Mavili Aktaş A., “Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri” , *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt: 56, Sayı: 4, 2001, s. 31.

- Merkan S., Genel Lise ve Anadolu Liselerinde Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynaklarının Karşılaştırmalı Analizi (Malatya İli Örneği), (İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi) , Malatya, 2011, s. 20.
- Ocak M., Güler M., “A Tipi Kişilik ve Başa Çıkma Yöntemlerinin Stresle İlişkisi: Türk ve Bosnalı Öğrenciler Arasında Karşılaştırmalı Bir Araştırma “ , *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 8, 2013, s. 138.
- Okutan E., Yıldız Ş., Konuk F., “İş Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Finans ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Çalışma” , *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 2, 2013, s. 2.
- Okutan M., Tengilimoğlu D., “İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması” , *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı: 3, 2002, s. 18-20-22-26.
- Onay M., Kılıcı S., “İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar” , *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 2, 2011, s. 365.
- Orhan U., Özyer K., “Sağlık Sektöründe Korku ve Hatalı Karar Verme İlişkisi Üzerine Bir Araştırma Düzeni” , *The Journal Of Academic Social Science Studies*, Volume: 6, Issue: 8, 2013, pg. 722. Doi: <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS1653>
- Önder N., “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü” , *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, 2013, s. 55.
- Öngel K., Mergen H., “Isıl Konfor Parametrelerinin İnsan Vücudundaki Etkilerine Yönelik Literatür Taraması” , *S.D.Ü. Tıp Fakültesi Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 1, 2009, s. 22.
- Örücü E., Demir B., “Banka Çalışanlarında İş Stresi ve Muğla İli Örneği” , *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 1, 1999, s. 59.
- Örücü E., Kılıç R., Ergül A., “Çalışma Yaşamında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri: Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma” , *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı: 26, 2011, s. 4-5-6.
- Özaydın M. M., Özdemir Ö., “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği” , *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, 2014, s. 257.

- Özcan E. M., Ünal A., Çakıcı A. B., “Sağlık Çalışanlarında İşe Bağlı Stres: Konya Numune Hastanesi Saha Çalışması” , *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 1, 2015, s. 126.
- Özdemir İ., Aile Yanında Yaşayan ve Ailesinden Ayrı Yaşayan Üniversite Öğrencilerinin Algılanan Sosyal Destek, Stresle Başa Çıkma Tarzları, Kaygı Düzeyleri Ve Psikolojik Belirtiler Açısından Karşılaştırılması, (Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2013, s. 9-14
- Özdemir Ece G., Emniyet Teşkilatında Örgütsel Stres Yönetimi ve Kişilik Arasındaki İlişki, (Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2016, s. 42.
- Özdemir Yaylacı G., “ Örgütsel Stresi Yönetmede Etkili Kişilerarası İletişim Stratejileri” . *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 38, Sayı: 2, 2005, s. 53-54-55.
- Özdevecioğlu M., Bulut A., Tekçe E. A., Çirli Y., Gemici T., Tozal M., Doğan Y., “ Kadın ve Erkek Yöneticilerin Yönetimi Altındaki Personelin Motivasyon, Stres ve İş Tatmini Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” , *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 2, 2003, s. 131.
- Özdevecioğlu M., Yalçın Y., “Spor Tatmininin Sporcuların Stres ve Saldırganlık Düzeyleri Üzerindeki Etkisi” , *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 1, 2010, s. 68.
- Özen H. Ö., Üniversite ve Devlet Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Stres Düzeylerinin Karşılaştırılması: Zonguldak Örneği, (Zonguldak Kara Elmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi), Zonguldak, 2011, s. 28-29-47-51-56-59.
- Özen H. Ö., “Çalışanların Cinsiyetine Göre Örgütsel Stresten Etkilenme Düzeyleri: TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma” , *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: XXXII, Sayı: 1, 2013, s. 100-103.
- Özer M. A., “ Çalışanlar İçin Verimlilik Anahtarı: Stres Yönetimi” , *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 24, Sayı: 1-2, 2012/a, s. 52-53-54-55.
- Özer M. A., “ Örgütsel Karar Verme ve Yönetişim” , *Türk İdare Dergisi*, Sayı: 475, 2012/ b, s. 151.

- Özkaya M. O., Yakın V., Ekinci T., “ Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi Celal Bayar Üniversitesi Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma” , *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 1, 2008, s. 164-165.
- Özmutaf N. M., “ Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım” , *Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 1-2, 2006, s. 75-77.
- Polatçı S., “Örgütsel ve Sosyal Destek Algılarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş ve Evlilik Tatmininin Aracılık Rolü” , *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 2, 2015, s. 28.
- Polatçı S., Özyer K., “Rol Stresörlerinin Tükenmişlik Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Araştırma” , *The Journal of Academic Social Science Studies*, No: 33, Spring I 2015, pg. 30. Doi: <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS2810>
- Robbins S. P., Judge T. A., *Örgütsel Davranış (14. Basımdan Çeviri:İnci Erdem)*, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 2013, s. 143-612-613-615.
- Sabuncuoğlu Z., Vergiliel Tüz M., *Örgütsel Psikoloji (4. Baskı)*, Alfa Aktüel Yayıncılık, Bursa, 2008, s. 300-301-304-306-312-313-318.
- Sağlamtimur B., Demir O., “Müziğin Balık Gelişimi ve Stres Üzerine Etkileri” , *Uludağ Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, Cilt: 27, Sayı: 1, 2013, s. 110.
- Sarp N., “Hekim Ve Stres Yönetimi” , *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, Cilt: 53, Sayı: 2, 2000, s. 135.
- Saygı A. C., Seyahat Acentalarında Ergonomik Koşulların İşgörenlerin İş Doyumuna Etkisi, (Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir, 2016, s. 23.
- Serinkan C., Kaymakçı K., Alişan U., Avcık C., “Kamu Sektöründe Örgütsel Stres ve Kariyer: Denizli’ de Yapılan Bir Araştırma” , *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 1, 2012, s. 23.
- Serinken M., Tomruk Ö., Erdur B., Soysal S., Çımrın A. H., “Acil Servis Hekimlerinin İş Stres Faktörleri” , *Akademik Acil Tıp Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 2, 2003, s. 49.
- Sipahi B., Yurtkoru E. S., Çinko M., *Sosyal Bilimlerde SPSS’ le Veri Analizi (2. Baskı)*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2008, s. 89-143.
- Soysal A., “İş Yaşamında Stres” , *Çimento İşveren Dergisi*, Mayıs 2009/a, s. 24-33.
- Soysal A., “Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep’ te Bir Araştırma” , *Süleyman Demirel*

Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 2, 2009/ b, s. 338-339.

- Sökmen A., “Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana’ da Ampirik Bir Araştırma” , *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Sayı: 1, 2005, s. 5-7.
- Sönmez A., Arslan A. R., Asal Ö., Akdere B., “ Ankara’ da Mobilya Sektöründe Faaliyet Gösteren Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerde Fiziksel Çevre Koşullarından Ortam Faktörlerinin Değerlendirilmesi” , *Politeknik Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 2, 2009, s. 128.
- Şahbudak E., Öztürk M., “ İş Yerinde Psikolojik Taciz: Cumhuriyet Üniversitesi’ nde Çalışan Akademisyenler Üzerine Bir Çalışma” , *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 3, Sayı: 15, 2015, s. 150.
- Şahin B., “ Seyahat Acentası Çalışanlarında Örgütsel Stresin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Örneği” , *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 17, Sayı: 32, 2014, s. 196.
- Şahin H., “Örgütsel Stres” , *Maden Mühendisleri Odası Madencilik Bülteni*, Sayı: 072, Yıl: 2005, s. 54-55-56.
- Şener H. F., Gülmez G., “Hazır Giyim İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerinin Uygulanma Durumu” , *Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 3, ÖS. Ergonomi 2015, s. 403.
- Şatırcı H., Satış Elemanlarının Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Yolları (Isparta İli Organize Perakende Sektörü Üzerine Bir Araştırma), (Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Isparta, 2011, s. 22-25.
- Tazegül Ü., “Elit Düzeydeki Sporcuların Kişilik Özellikleri ile Stresle Başa Çıkma Tarzları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi” , *The Journal Of Academic Social Science Studies*, No: 40, Winter I 2015, pg. 455. Doi number: <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS3102>
- Tekin G., Amman M. T., Tekin A., “Serbest Zamanlarda Yapılan Fiziksel Egzersizin Üniversite Öğrencilerinin Depresyon ve Atılganlık Düzeylerine Etkisi” , *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 2, 2009, s. 151-152.

- Tekin G. O., Çalışma Yaşamında Stres Kaynakları ve Kamu Kurumlarında Çalışanlar Üzerine Etkileri: Edirne Örneği, (Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Edirne, 2010, s. 68-81-92.
- Tekingündüz S., Kurtuldu A., Öksüz S., “ İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Tatmini ve İş Stresi Arasındaki İlişkiler” , *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Yıl: 3, Cilt: 3, Sayı: 4, 2015, s. 29.
- Tel H., Karadağ M., Tel H., Aydın Ş., “ Sağlık Çalışanlarının Çalışma Ortamındaki Stres Yaşantıları ile Başetme Durumlarının Belirlenmesi” , *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, Sayı: 2, 2003, s. 13.
- Tel M., Köksalan B., “Öğretim Üyelerinin Spor Etkinliklerinin Sosyolojik Olarak İncelenmesi (Doğu Anadolu Örneği)“ , *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 18, Sayı: 1, 2008, s. 263.
- Tokmak C., Kaplan Ç., Türkmen F., “ İş Koşullarının Sağlık Çalışanlarında Yol Açtığı Stres Üzerine Sivas’ ta Bir Araştırma” , *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 1, 2011, s. 51.
- Tokmak İ., “Duygusal Emek İle İşe Yabancılaşma İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisi” , *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 3, 2014, s. 139.
- Tuğrul C. D., “Stres ve Depresyon” , *Psikiyatri Dünyası*, Sayı: 4, 2000, s. 13.
- Tunçer P., “ Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon” , *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 88, 2013, s. 101.
- Tutar H., *Kriz ve Stres Yönetimi (2.Baskı)*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2007, s. 188-193-194-217-218-229-235-244-249-274-275-276-280.
- Tutar H., Altınöz M., “ Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” . *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt: 65, Sayı: 2, 2010, s. 215.
- Türk K., Eroğlu C., Türk D., “T.C. Devlet Hastanelerindeki Çalışma Koşullarının Stres Üzerine Etkilerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma: Geyve Devlet Hastanesi Örneği “ , *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 1, 2008, s. 7.
- Türksoy A., Şahin S., Altıncı E. E., Özgül Ö., “ Futbol Kulüplerinde Çalışan Antrenör ve Yöneticilerin Kişilik Özelliklerine Göre Stres Kaynaklarının İncelenmesi” , *Pamukkale Journal Of Sport Sciences*, Volume: 4, Number: 1, 2013, pg. 79.
- Uğur A., Erol Z., “ Sosyal Çalışmacıların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Stres Faktörlerine Yönelik Kavramsal Bir Değerlendirme ve Stres Yönetimi Müdahale

- Programları” , *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 39, 2015, s. 994-995.
- Ural Ş., “ Bir Varoluş Biçimi Olarak “Stres” ve Gerçeklik” . *FLSF (Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi)*, Sayı: 9, 2010, s. 84.
- Uzun Ö., Yiğit E., “ Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma” , *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, 2011, s. 183.
- Üstün B., Karagül S., “Hastanelerde Monotonluk Sorunu ve Alınabilecek Önlemler” , *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 2, 2015, s. 61-63.
- Vatansever Ç., “Risk Değerlendirme’ de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler” , *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 1, 2014, s. 126.
- Yamuç V. A., Türker D., “Örgütsel Stres Kaynaklarının Analizi: Bir Üretim İşletmesinde Kadın ve Erkek Çalışanlar Üzerine İnceleme” , *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 25, 2015, s. 397-399-401-402.
- Yapıcı F., Baş H., “Verimlilikte Ergonomik Faktörler” , *Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 3, ÖS. Ergonomi 2015, s. 593- 594.
- Yapraklı Ş., Yılmaz M. K., “Çalışanların İş Stresi Algılarının İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi: Erzurumda İlaç Mümessilleri Üzerinde Bir Saha Araştırması” , *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 1, 2007, s. 158.
- Yaşar A., Alpsoy F., Taçgın E., “ Çağrı Merkezlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi” , *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 1, 2016, s. 13 . DOI: 10.1501/sbder_0000000108
- Yelboğa A., “ Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” , *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 2, 2006, s. 198- 200.
- Yetiş Z., Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerde İşe Yabancılaşma, (Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Erzurum, 2013, s. 11.
- Yıldırım İ., “Stres ve Stresle Başa Çıkmada Gevşeme Teknikleri” , *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 6, 1991, s. 185.

- Yıldırım O., Tektüfekçi F., Çukacı Y. C., “ Modern Toplum Hastalığı: Stres ve Muhasebe Meslek Elemanı Üzerindeki Etkileri” , *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 2, 2004, s. 4-5-6.
- Yıldırım Y., Taşmektepligil M. Y., Üzüm H., Bulut D., “ Kısa Versiyon Örgütsel Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması (Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması) “ , *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 1, 2011, s. 104.
- Yıldız M., Güç K., Erdem S., “Stresle Başa Çıkma Tutumlarının İnsani Değerler Açısından İncelenmesi: Kamu Kurumu Çalışanları Üzerine Bir Çalışma” , *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, Cilt: 25, Sayı: 1, 2015, s. 44-45.
- Yılmaz A., Ekici S., “Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma” , *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 2, 2003, s. 8-9.
- Yılmaz G., “ İş Kazalarının Nedenleri ve Maliyeti”. *Mühendis ve Makine Dergisi*, Cilt:50, Sayı: 592 İş Sağlığı ve Güvenliği Özel Sayı, 2009, s. 31-32.
- Yılmaz Z., Murat M., “ İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İş Doyumları İle Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişki” , *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 18, Sayı: 2, 2008, s. 204.
- Yumuşak S., “İşgörende İş Stresini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma” , *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 1, 2007, s. 104-105-106.
- Yurtsever E., Özdemir G., “ Kaynak Tekniği Uygulamalarında İş Güvenliği” , *Mühendis ve Makine Dergisi*, Cilt. 50, Sayı: 592, İş Sağlığı ve Güvenliği Özel Sayı, 2009, s. 6.
- Yücel A. B., Sütuluk Z., Tanır F., Akbaba M., “ Bir Tekstil Fabrikası Çalışanlarında Ruhsal Belirtilerin Değerlendirilmesi” , *Mühendis ve Makina Dergisi*, Cilt: 46, Sayı: 543, 2005, s. 29.
- Yüksel İ., “Sürücü Davranışlarının Stres Oluşturucu Değişkenlere Bağlı Olarak Öngörülmesi” , *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 19, 2002, s. 174.
- Yüksel İ., “ Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi” , *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 1, 2004, s. 48-51.

Yüksel H., “Çalışma Yaşamı ve Stres Kavramı: Durumsal Bir Yaklaşım” ,
Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 3, 2014, s. 118-121-124-125-
126.

<http://www.psikolojik.gen.tr/stres.html> (erişim tarihi: 26. 12. 2016).

<http://saglikloji.com/stres-belirtileri-stres-nedir-stres-yonetimi/> (erişim tarihi: 27. 12. 2016).

<http://evdesifa.com/stresin-belirtileri-nelerdir/> (erişim tarihi: 27. 12. 2016).

http://www.pdgm.bilkent.edu.tr/stresle_basacikma.html (erişim tarihi: 27. 12. 2016).

<http://www.psikodestek.com/tag/stresin-etkileri> (erişim tarihi: 13. 01. 2017) .

<http://psikiyatriksosyalhizmet.com/stres-ve-basa-cikma-yontemi> (erişim tarihi: 18. 01. 2017) .

<http://www.izmiralternatif.com/haberdetay/isyerinde-stres-ve-basa-cikma-yollari/>
(erişim tarihi: 23. 01. 2017) .

<https://www.medikalakademi.com.tr/stresle-bas-etmenin-en-etkili-yollari/> (erişim tarihi:
24. 01. 2017) .

https://tr.wikipedia.org/wiki/Zaman_y%C3%B6netimi (erişim tarihi: 25. 01. 2017) .

<https://www.diyetkolik.com/stres-ve-beslenme/> (erişim tarihi: 26. 01. 2017)

<http://www.ulser.gen.tr/> (erişim tarihi:12. 03. 2017)

<http://nedenolur.net/ulser-neden-olur/> (erişim tarihi: 12. 03. 2017)

EKLER**Ek 1. Orijinallik Raporu**

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	EVİRİM ÜLKÜ
Öğrenci Numarası	141216108
Enstitü Anabilim Dalı	İŞLETME
Programı	YÜKSEK LİSANS
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	YRD. DOÇ. DR. CEM AYDEN
Tez Başlığı (Türkçe)	STRES VE STRES YÖNETİMİ (STRESLE BAŞA ÇIKMA):SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam ...172... sayfalık kısmına ilişkin, ...05.../...06.../...2017.. tarihinde Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezin benzerlik oranı % ...23.. 'tir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- 2- Kaynakça hariç
- 3- Alıntılar hariç/dâhil
- 4- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Yukarıda bilgileri verilen öğrencinin yüksek lisans tezi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından belirlenen azami benzerlik oranlarını aşmadığını ve tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim. Gereğini saygılarımla arz ederim.

Yrd. Doç. Dr. Cem AYDEN

Danışmanın Adı-Soyadı
(İmzası)

(Handwritten signature of Yrd. Doç. Dr. Cem Ayden)

Prof. Dr. Kenan PEKER
Fırat Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü Başkanı
Anabilim Dalı Başkanı
(İmzası)

(Handwritten signature of Prof. Dr. Kenan Peker)

F.Ü.LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ÖĞRETİM YÖNETMELİĞİ

Madde 41- Lisansüstü tezleri ile birlikte teslim edilmesi gereken belgeler şunlardır:

- a) Lisansüstü tezler, savunma öncesinde **intihal program raporu** ve ilgili makale şartını sağladığına dair belgeleri ile birlikte enstitüye teslim edilir.
- b) İntihal raporu ile ilgili olarak etik kurallar dâhilindeki benzerlik oranları ilgili Enstitü Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. (Enstitü Yönetim Kurulu tarafından tezin, intihal kapsamı dışında değerlendirilmesi için TURNITIN'den alınan raporda "benzerlik oranı"nın, "alıntılar hariç" en fazla %10, "alıntılar dâhil" % 30'u geçmemesi şeklinde kabul edilmiştir).

Ek 2. Anketler**Sayın katılımcı,**

Bu araştırmanın genel amacı, hastane acil servislerinde çalışan personelin stres değerlemesinin yapılması ve stresle başa çıkma yollarının belirlenmesidir.

Anket 4 bölümden oluşmaktadır. Ankete adınızı, soyadınızı yazmanıza gerek yoktur.

Araştırma tamamen bilimsel bir amaçla yapılmaktadır. Dolduracağınız anket hiçbir kimseye veya kuruma verilmeyecek; yalnızca araştırmacı tarafından kullanılacaktır.

Araştırmanın amacına ulaşması, anket sorularının dikkatlice okunmasına; özenle ve doğru olarak yanıtlanmasına ve soruların cevapsız bırakılmamasına bağlıdır.

Yoğun çalışma temposunuz içerisinde, çalışmama yardımcı olacak anketi doldurmak maksadıyla ayırmış olduğunuz zaman için teşekkür etmek isterim. Saygılarımla.

Evrin ÜLKÜ

Fırat Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi

DEMOGRAFİK ANKET FORMU

Aşağıdaki sorular katılımcıların genel demografik tablolarını çıkartmak için kullanılacaktır; lütfen size uygun cevapları yazınız.

1) CİNSİYETİNİZ

- A) Kadın B) Erkek

2) YAŞINIZ

- A) 20-25 B) 26-30 C) 31-35 D) 36-40 E) 41 ve üzeri

3) MEDENİ DURUMUNUZ

- A) Evli B) Bekar

4) VARSA ÇOCUK SAYINIZ

- A) 1 B) 2 C) 3 ve üzeri

5) EĞİTİM DURUMUNUZ

- A) Sağlık Meslek Lisesi B) Ön lisans C) Lisans D) Lisans Üstü

6) MESLEKİ KONUMUNUZ

- A) Doktor B) Hemşire C) Sağlık Memuru D) Ebe E) Diğer.....

7) ÇALIŞTIĞINIZ ACİL BİRİMİ

- A) Genel acil B) Çocuk Acil C) Kadın Doğum Acil

8) SAĞLIK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA SÜRENİZ

- A) 0-4 yıl B) 5-9 yıl C) 10-14 yıl D) 15-19 yıl E) 20 yıl ve üzeri

9) ÇALIŞTIĞINIZ BÖLÜMÜ SEÇME DURUMUNUZ

- A) İsteyerek B) İsteğim Dışı

STRES BELİRTİLERİ ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki belirtiler, sizi geçen hafta ne kadar sıklıkla etkiledi? Her belirti için size uygun gelen durumun karşısındaki ifadeyi işaretleyiniz.

	HİÇ	ARA SIRA	SIK SIK	SÜREKLİ
1.ŞİDDETLİ BAŞ AĞRISI				
2.UYKU BOZUKLUKLARI				
3.YORGUNLUK				
4.AŞIRI YEME				
5.KABIZLIK				
6.BEL AĞRILARI				
7.ALERJİK REAKSIYONLAR				
8.SİNİRLİLİK/KORKU				
9.KABUSLAR				
10.YÜKSEK TANSİYON				
11.DERİDE DÖKÜNTÜYLE ŞİDDETLİ KAŞINTI				
12.ALKOL/İLAÇ TÜKETİMİ				
13.FAZLA ÖNEMLİ OLMAYAN ENFEKSİYONLAR				
14.HAZIMSIZLIK				
15.HIZLI SOLUMA				
16.SIKINTI VERİCİ DÜŞÜNCELER				
17.DERİDE KIZARIKLIKLAR				
18.ADET DÖNEMLERİNDE DÜZENSİZLİK				
19.BULANTI VEYA KUSMA				
20.İLETİŞİM KURMA GÜÇLÜĞÜ				
21.MİGREN AĞRISI				
22.SABAHLARI ERKEN UYANMA				
23.İŞTAH KAYBI				
24.İSHAL				
25.BOYUN VE SIRT AĞRILARI				
26.ASTİM KRİZİ				
27.ŞİDDETLİ KARIN AĞRISIYLA BİRLİKTE İSHAL				
28.DEPRESYON/KENDİNİ KÖTÜ HİSSETME				
29.EKLEM AĞRILARI				
30.ÜŞÜME VEYA TİTREME				
31.ÖNEMSİZ/ZARARSIZ BİRKAÇ KAZA				
32.MİDE AĞRISI				
33.EL VE AYAKLARDA ÜŞÜME HİSSİ				
34.KALP ÇARPINTISI				
35.CİNSEL PROBLEMLER				
36.KIZGINLIK DUYGULARI				
37.DİKKATİ TOPLAMADA GÜÇLÜK				
38.AĞLAMA				

STRES DEĞERLEME ÖLÇEĞİ

Lütfen verilen durum karşısında size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

	STRES DEĞERLEME ÖLÇEĞİ	ÇOK FAZLA	ÇOK	ORTA	AZ	HİÇ
1	İşin, sağlık durumunu (psikolojik ve bedensel) olumsuz etkilemesi					
2	Aile ve sosyal yaşama yeterince zaman ayıramama					
3	İş yoğunluğu					
4	İşin monotonluğu					
5	Mesleki riskler ve meslek hastalıkları					
6	İşi belli sürede bitirme zorunluluğu					
7	Yeterli araç ve gereçten yoksun olma					
8	Görevde hata yapma olasılığı					
9	Önemli kararlar verme zorunluluğu					
10	İşin sürekli gözönünde yapılması zorunluluğu					
11	Hasta memnuniyetsizliği veya şikayet edilme korkusu					
12	Görev yeri ile ilgili sık değişiklikler yapılması					
13	Çalışma saatlerinde belirsizlik veya uygunsuzluk					
14	Örgütsel amaç ve politikalara yeteri kadar uyulmadığı duygusu					
15	Rolle ilgili sorumluluklar ve bunların yoğunluğu					
16	Görev dağılımındaki adaletsizlik					
17	Kendi ürettiği işin dışında bilgi verilmeme, dışlanma					
18	Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği					
19	Mesleki yönden kendini geliştirme olanaklarının sağlanamaması					
20	Yapılan işin başkalarınca önemsenmemesi					
21	Amirlerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar					
22	Çalışanların bir üst tarafından takdir edilmemesi					
23	Çalışanlar arasındaki yükselme hırısı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar					
24	Yönetimden farklı görüşlerde olma					
25	Karar aşamasında üst yönetimden destek alamama					
26	Kararlara katılamama					
27	Sıkı denetim ve gözetim					
28	Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma					
29	Yönetimsel uygulamaları eleştirememe					
30	İş arkadaşları ile uyumsuzluk ve çatışma yaşanması					
31	Performans değerlendirmede adaletsizlik					
32	İşyerinde dedikodunun yaygın olması					
33	Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma					
34	Gizli ayrımcılık ve adam kayırma					
35	Otorite eksikliği					
36	Yeni durumlara uyabilme durumu					
37	Çalışma ortamının kalabalık ve gürültülü olması					
38	Çalışma ortamında ısı ve aydınlatmanın kötü olması					
39	Dinlenme olanağının bulunmayışı					
40	Siyasal kargaşa ve baskı					
41	Ülkenin ekonomik ve siyasal durumu					
42	Medyadan dinlenen ve takip edilen haberlerin iş hayatına etkileri					
43	Hasta ve hasta yakınları tarafından siddete ve küfre maruz kalma korkusu					

STRESLE BAŞA ÇIKMA

Yaptığınız işten kaynaklanan stresten kurtulmak veya etkisini azaltmak için aşağıdaki yöntemlere ne sıklıkla başvurursunuz?

		Pek Çok	Çok	Orta	Az	Hiç
1	Stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma, boş verme					
2	Olay veya durumun üstüne gitme					
3	Daha da kötü olabilirdi diye düşünme(kendini avutma)					
4	Konuyla ilgili olarak birini suçlama					
5	Bedensel egzersizler yaparak rahatlamaya çalışma					
6	Çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma(meditasyon, yoga)					
7	Aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olma					
8	Stres yaratan durumu güvenilir biri ile konuşma					
9	Kültürel ve sportif etkinlikleri izleme					
10	Yetenekli olunan bir alanda etkinlik gösterme (sanat, spor, müzik, okuma vb.)					
11	İbadet etme					
12	Sorunlarını başkalarına anlatarak rahatlamaya çalışmak					
13	Stres yaratan olayları olumlu yorumlayarak etkisini azaltmaya çalışmak					
14	Stres durumunda oluşan sinirliliği ve öfkeyi dışa vurmak					
15	Stresle baş edebilmek için sigara, alkol vb. kullanmak					

ÖZGEÇMİŞ

1979 yılında Elazığ'da doğdum. İlkokul, ortaokul ve liseyi Elazığ'da tamamladım. Daha sonra Fırat Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Makine Mühendisliği bölümünü bitirdim ve yaklaşık 7 yıl özel sektörde makine mühendisi olarak çalıştım. Bu süre içinde de Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümünü bitirdim. Şu an hem Fen Bilimleri Enstitüsü Enerji Anabilim dalında hem de Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalında tezli yüksek lisans öğrencisiyim.

