

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**ORGANİZASYONEL STRES KAYNAKLARI VE
ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tezi Hazırlayan: Müberra YILMAZ

Tezin kabul edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Tarih ve No: 20.10.1999 99/13

Prof.Dr. Avni Yücel ERYILMAZ Yrd.Doç.Dr Nilüfer ÇELİKKOL Yrd.Doç.Dr. Yıldız GÜZEY

Ekim 1999

ÖZET

Tezin birinci bölümünde, stres kavramı açıklanmış, bu aşamada, stresin kökeni ve tanımı, stresin çeşitleri, genel uyum sendromu ve stresin benzer kavramlarla ilişkileri ele alınmıştır.

İkinci bölümde ise, organizasyonlarda stres, organizasyonel ve bireysel stres kaynakları, stresin sonuçları ve stresin yönetimi açıklanmıştır. Bunların arasında, stresin kişinin kendisinde, diğer kişilerde ve gruplarda teşhisi, yönetimde stres yaratan faktörler, çalışanlarda strese yol açan organizasyonel sebepler, işin gereklerinden kaynaklanan stres etkenleri, organizasyon içi ilişkilerden ve organizasyon yapısından kaynaklanan stres etkenleri, fiziksel koşullardan kaynaklanan stres faktörleri, kariyer gelişimiyle ilgili stres etkenleri, bireysel stres kaynakları olan rol çatışması, amirlerle çatışma, rol belirsizliği, A tipi davranış, çok fazla sorumluluk, aşırı çalışma, dedikodu, özel hayattan kaynaklanan, kendini yorumlamadan ve sosyal ortamdan kaynaklanan stres etkenlerini ele alınmıştır. Stresin bireysel sonuçları olan; fiziksel, psikolojik ve davranışsal sonuçları, stresin organizasyonel sonuçları olan; performans düşüklüğü ve işe devamsızlık ele alınmıştır. Bu bölümde son olarak stresin bireysel yönetimi olan; fiziksel hareketler, dengeli beslenme, biyolojik geri besleme, gevşeme eğitimi, meditasyon ve zaman yönetimi, diğeri ise organizasyonel stres yönetimi olan; organizasyonlardaki rolleri açıklama ve çatışmayı azaltma, karar verme sürecine katılma, amaçları belirleme ve sosyal destek ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde ise, Kocaeli Üniversitesi'nde çalışanların stres kaynakları ve seviyelerine ilişkin bir anket çalışması yer almıştır. Kocaeli Üniversitesi'nde yapmış olduğumuz araştırmanın amacı, konusu, problemleri, ön çalışması, modeli, hipotezleri, bilgi toplama yöntemi, ölçme aracı, örnekleme süreci frekans ve yüzde dağılımları ve hipotezlerin test edilmesi kısımları yer almaktadır.

Dördüncü ve son bölümde ise, araştırma sonuçları ve önerileri yer almaktadır.

Araştırmamızda, bu konuya bağlı olarak aşağıdaki amaçlar göz önünde tutularak yürütülmüştür.

1. Üniversite çalışanlarının stres kaynaklarından etkilenme dereceleri ve stres seviyeleri ile bunların birbirinden farklı olup olmadığı,
2. Görev yaptıkları fakültelere göre, çalışanların stres seviyeleri ve bunların değişip değişmediği,
3. Üniversite çalışanlarının cinsiyetleri, eğitim düzeyleri, yaşları, görev türleri, kıdemleri ve medeni durumlarına göre stres seviyeleri ve bunların değişip değişmediği,

Araştırma, üniversite bünyesinde kurulu olan 8 fakültede dağılım yapılmıştır. 380 çalışana uygulanan araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliği sağlanmaya çalışılmıştır.

Araştırmamızda stres kaynakları ve seviyelerini ölçmek amacıyla bir anket kullanılmıştır. Bu anket formu toplam 6 sayfadan oluşmaktadır. Birinci sayfada, istatistiki analizlerde kullanmak ve stres kaynaklarının çeşitli faktörler üzerindeki etkisini incelemek, çalışanların kişisel ve görev türlerine ilişkin özelliklerini öğrenmek amacıyla bir form yer almıştır.

Diğer beş sayfa ise, esas anketimizi oluşturmakta ve stres kaynakları 4 ana faktör çerçevesinde ele alınmaktadır. Bunlar; Fiziki, sosyal, kendini yorumlama ve işle ilgili stres kaynaklarıdır. Toplam 43 soruda, bu kaynaklardan çalışanların ayrı ayrı ne kadar etkilendikleri ölçülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanlardan elde edilen; hem kişisel, hem de görevlerine ilişkin veriler, her bir özellik itibariyle frekans ve yüzdeleri hesaplanarak tablo haline getirilmiştir (örneklem süreci kısmında Tablo 3.1.'den Tablo 3.7.'ye kadar). Çalışanların bu özellikleri, cinsiyet, eğitim düzeyleri, yaş, görev türü, kıdem, medeni durum ve çalıştıkları fakülteler olarak tablolar haline getirilmiştir.

Ayrıca hipotezlerin test edilmesi ile ilgili bölümde ise her bir stres kaynağına ilişkin olarak verilen, çalışanların özelliklerine göre buldukları stres seviyeleri de frekans ve yüzdeleriyle tablolar halinde sunulmuştur. (Tablo 3.8'den Tablo 3.36'ya kadar).

Yapılan araştırmada Kocaeli Üniversitesi'nde çalışanlar üzerinde en çok etkiye sahip stres kaynağı olarak fiziksel stres görülmüştür.. Araştırmaya katılan tüm çalışanların oran olarak yaklaşık %32'si 4.grupta yer almıştır (Tablo 3.8). Bu diğer stres kaynaklarının 4.grupta bulunma oranlarından oldukça fazladır. Çalışanların oran olarak yaklaşık %43'ü 3.grupta yer almıştır. Fakat yüzde dağılımlarına bakacak olursak fiziksel stresin, diğer stres kaynaklarının 4.grupta bulunma oranlarından fazla olması, çalışanlar üzerinde fazla etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

İşle ilgili stres kaynağının, üniversite çalışanları üzerinde en çok etkiye sahip ikinci kaynak olarak görülmektedir. Yine Tablo 3.8'den görüldüğü gibi çalışanların %71'i bu stres kaynağından 3. grupta yer almıştır.

Üçüncü olarak sosyal stres kaynağı, çalışanlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Yine araştırmaya katılan çalışanların yaklaşık %67'si bu stres kaynağından 3.grupta yer alması, sosyal stres kaynaklarının üniversite ortamında önemli bir yer aldığını göstermiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların etkilendikleri diğer stres kaynağı ise, kendini yorumlamayla ilgili olanıdır. Daha çok psikolojik kökenli olan bu faktörde, çalışanlar %59 oranla 3. grupta yer almıştır.

Sonuç olarak araştırmamızdan elde edilen bulgular, uygulama yapılan üniversite çalışanlarında fiziki stres kaynağı başta olmak üzere, işle ilgili, sosyal ve kendini yorumlamayla ilgili stres seviyelerinin çalışanlarda oldukça yüksek oranda çıktığını göstermiştir. Yine benzer bir yorumla da, Kocaeli Üniversitesi'nin çalışanlarının stres seviyelerinin azaltılmasına veya streslerin düşürülmesine yönelik çalışmaların yapılmadığını diyebiliriz. Bu da çalışanların aşırı stres ile yaşamaları demek olup, hem psikolojik hem fizyolojik yönden hastalanmalarına yol açacaktır.

Böyle bir son, üniversite ve çalışanlar açısından zararlara yol açacaktır. Üniversitede rahatsızlık sonucu devamsızlık, performans düşmesi ve / veya işgören devri gibi sorunlarla uğraşmak, ellerindeki tecrübeli ve bilgili elemanlarını kaybetmekle karşı karşıya kalacaktır.



İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
İÇİNDEKİLER	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	ix

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ.....	1
1. STRES KAVRAMI.....	4
1.1. STRES KAVRAMININ KÖKENİ.....	4
1.2. STRES KAVRAMININ TANIMI.....	5
1.3. STRESİN ÇEŞİTLERİ	7
1.3.1. Fiziksel Stres.....	7
1.3.2. Ruhsal Stres	8
1.4. GENEL UYUM SENDROMU	8
1.5. STRESİN BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİLERİ	11
1.5.1. Engellenme	11
1.5.2. Kaygı	12
1.5.3. Çatışma	13
1.5.4. Depresyon	13

İKİNCİ BÖLÜM

2. ORGANİZASYONLARDA STRES	15
2.1. ORGANİZASYON VE STRES	15
2.1.1. STRESİN TEŞHİSİ.....	16
2.1.1.1. Kişideki Stres Belirtileri	16
2.1.1.2. Diğer Kişilerde Stres Belirtileri	17
2.1.1.3. Gruplarda Stres Belirtileri.....	18
2.2. YÖNETİM VE STRES.....	18
2.2.1. YÖNETİMDE STRES YARATAN FAKTÖRLER.....	19
2.2.1.1. Amaçlar Konusunda Anlaşmazlık ve Belirsizlikler	19
2.2.1.2. Personel Değerleme ve Uygulamalarında Belirsizlikler.....	19
2.2.1.3. Yetki ve Sorumluluk Belirsizliği.....	20
2.2.1.4. Haberleşme Kopukluk ve Eksiklikleri.....	20
2.2.1.5. Uygulanan Yönetim Tarzı.....	21
2.3. ORGANİZASYONEL STRES KAYNAKLARI.....	21
2.3.1. İŞİN GEREKLERİNDEN KAYNAKLANAN STRES ETKENLERİ	24
2.3.1.1. Çok Fazla ya da Az İş Yüğü	25

2.3.1.2. Vardiyalı Çalışma Düzeni.....	26
2.3.1.3. Fiziksel Tehlike.....	27
2.3.1.4. Kişi/Çevre Uyumu.....	27
Çalışma Koşulları.....	27
Gürültü.....	28
2.3.1.5. Zaman Baskısı.....	28
2.3.2. ORGANİZASYON İÇİ İLİŞKİLERDEN KAYNAKLANAN STRES ETKENLERİ.....	29
2.3.2.1. Astlarla İlişkiler.....	30
2.3.2.2. Üstlerle İlişkiler.....	31
2.3.2.3. Meslektaşlarla İlişkiler.....	31
2.3.3. ORGANİZASYON YAPISINDAN KAYNAKLANAN STRES ETKENLERİ.....	32
2.3.3.1. Katılımın Olmaması.....	32
2.3.3.2. Bürokratik Sorunlar.....	33
2.3.3.3. Uyum baskısı.....	34
2.3.4. FİZİKSEL KOŞULLARDAN KAYNAKLANAN STRES FAKTÖRLERİ.....	34
2.3.4.1. Gürültü.....	35
2.3.4.2. Titreşim.....	36
2.3.4.3. Aydınlatma.....	36
2.3.4.4. Sıcaklık ve Nem (Hava Koşulları).....	37
2.3.5. KARIYER GELİŞİMİ İLE İLGİLİ STRES ETKENLERİ.....	39
2.4. BİREYSEL STRES KAYNAKLARI.....	40
2.4.1. İŞ SAĞLIĞI VE İŞGÖREN STRESİ.....	40
2.4.2. ROL ÇATIŞMASI.....	42
2.4.2.1. İki veya Daha Fazla Göndericiden Kaynaklanan Rol Çatışması.....	42
2.4.2.2. Tek Bir Göndericiden Kaynaklanan Rol Çatışması.....	42
2.4.2.3. Roller Arası Çatışma.....	43
2.4.2.4. Kişi - Rol Çatışması.....	43
2.4.3. AMİRLERLE DOĞRUDAN ÇATIŞMA.....	44
2.4.4. ROL BELİRSİZLİĞİ.....	44
2.4.5. A TİPİ DAVRANIŞ.....	44
2.4.6. ÇOK FAZLA SORUMLULUK.....	46
2.4.7. AŞIRI ÇALIŞMA.....	46
2.4.8. DEDİKODU.....	47
2.4.9. ÖZEL HAYATTAN KAYNAKLANAN STRES.....	48
2.4.10. KENDİNİ YORUMLAMAYLA İLGİLİ STRES ETKENLERİ.....	50
2.4.10.1. İş yaşamında Kadının Stresi.....	50
2.4.10.2. Stres Karşısında Kadın ve Erkek.....	50
2.4.11. SOSYAL ORTAMDAN KAYNAKLANAN STRES.....	51
2.5. ORGANİZASYONEL STRESİN SONUÇLARI.....	51
2.5.1. STRESİN BİREYSEL SONUÇLARI.....	51
2.5.1.1. FİZİKSEL SONUÇLARI.....	52
2.5.1.1.1. Kalp Hastalıkları.....	54
2.5.1.1.2. Migren.....	55

2.5.1.1.3. Ülser.....	56
2.5.1.2. PSİKOLOJİK SONUÇLARI	56
2.5.1.2.1. Kaygı.....	57
2.5.1.2.2. Depresyon.....	58
2.5.1.2.3. Uykusuzluk.....	59
2.5.1.2.4. Tükenmişlik.....	59
2.5.1.3.DAVRANIŞSAL SONUÇLARI.....	60
2.5.1.3.1. Sigara Uyuşturucu ve Alkol Kullanımı.....	61
2.5.1.3.2. Kaza Eğilimi	62
2.5.2. STRESİN ORGANİZASYONEL SONUÇLARI.....	62
2.5.2.1. İşe Devamsızlık	63
2.5.2.2. Performans Düşüklüğü	64
2.6 ORGANİZASYONEL STRESİN YÖNETİMİ	65
2.6.1. BİREYSEL STRES YÖNETİMİ.....	65
2.6.1.1. Fiziksel Hareketler.....	65
2.6.1.2. Dengeli Beslenme.....	66
2.6.1.3. Biyolojik Geri Besleme	67
2.6.1.4. Gevşeme Eğitimi	67
2.6.1.5. Meditasyon.....	68
2.6.1.6. Zaman Yönetimi.....	69
2.6.2. ORGANİZASYONEL AÇIDAN ORGANİZASYONEL STRES YÖNETİMİ	69
2.6.2.1. Çatışmayı Azaltma ve Organizasyonel Rollerini Açıklama	72
2.6.2.2. Karar Verme Sürecine Katılma	73
2.6.2.3. Amaçları Belirleme.....	73
2.6.2.4. Sosyal Destek	74

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞANLARININ STRES KAYNAKLARI ve SEVİYELERİNE İLİŞKİN BİR ANKET ÇALIŞMASI

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	77
3.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU VE AMACI.....	77
3.2. ARAŞTIRMANIN PROBLEMLERİ	78
3.3. ARAŞTIRMANIN ÖN ÇALIŞMASI	78
3.4. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	78
3.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	79
3.6. ARAŞTIRMANIN BİLGİ TOPLAMA YÖNTEMİ	82
3.7. ARAŞTIRMANIN ÖLÇME ARACI	83
3.8. ÖRNEKLEME SÜRECİ.....	84
3.9. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN TEST EDİLMESİ	87
3.9.1. H ₀ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	87
3.9.2. H ₀₁ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	88
3.9.3. H ₀₂ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	90
3.9.4. H ₀₃ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	91
3.9.5. H ₀₄ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	92
3.9.6. H ₀₅ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	94

3.9.7. H ₀₆ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	95
3.9.8. H ₀₇ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	96
3.9.9. H ₀₈ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	97
3.9.10. H ₀₉ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	98
3.9.11. H ₀₁₀ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	99
3.9.12. H ₀₁₁ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	100
3.9.13. H ₀₁₂ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	101
3.9.14. H ₀₁₃ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	102
3.9.15. H ₀₁₄ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	103
3.9.16. H ₀₁₅ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	104
3.9.17. H ₀₁₆ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	105
3.9.18. H ₀₁₇ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	107
3.9.19. H ₀₁₈ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	108
3.9.20. H ₀₁₉ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	109
3.9.21. H ₀₂₀ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	110
3.9.22. H ₀₂₁ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	111
3.9.23. H ₀₂₂ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	112
3.9.24. H ₀₂₃ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	113
3.9.25. H ₀₂₄ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	114
3.9.26. H ₀₂₅ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	115
3.9.27. H ₀₂₆ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	116
3.9.28. H ₀₂₇ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	117
3.9.29. H ₀₂₈ HİPOTEZİNİN TESTİ.....	118

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YORUM VE SONUÇ.....	120
YARARLANILAN KAYNAKLAR.....	125
EKLER.....	129
EK1: ANKET SORU FORMU.....	129
EK2: STRES KAYNAĞI ÖLÇEĞİ.....	135

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Stres Çeşitleri	7
Şekil 1.2. Genel Uyum Sendromunun Üç Aşaması	10
Şekil 2.1. Yönetim İlişkiler Topluluğu.....	18
Şekil 2.2. Y-D Yasası.....	64
Şekil 2.3. Örgütlerde Stres Önlemede Kullanılacak Bir Yönetim Modeli	71
Şekil 2.4. Yorgunluğun Sebepleri.....	46



TABLULAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Örgütsel Stres Kaynakları	23
Tablo 2.2. İşteki Stres Kaynakları ve Birey İçin Doğurduğu Sonuçlar	25
Tablo 2.3. Stresler, Zorlanmalar ve Bunların Uzun Dönemdeki Sonuçları	41
Tablo 2.4. Sosyal Uyum Ölçeği	48
Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Cinsiyetlerine İlişkin Frekans ve Yüzdeleri	85
Tablo 3.2. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Eğitim Düzeylerinin Frekans ve Yüzdeleri	85
Tablo 3.3. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Yaş Düzeylerinin Frekans ve Yüzdeleri	85
Tablo 3.4. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Görev Yaptıkları Fakültelerdeki Frekans	86
Tablo3.5. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Görev Türlerine İlişkin Frekans ve Yüzdeleri	86
Tablo3.6. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Kıdem Seviyelerinin Frekans ve Yüzdeleri	86
Tablo 3.7. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Medeni Durumlarının Frekans ve Yüzdeleri	86
Tablo 3.8. Araştırmaya Katılan Çalışanların Stres Kaynakları ve Seviyeleri Arasındaki İlişki	87
Tablo 3.9. Araştırmaya Katılan Çalışanların Görev Yaptıkları Fakültere Göre Fiziksel Stres Seviyeleri Arasındaki İlişki	88
Tablo 3.10. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Görev Yaptıkları Fakültere Göre Kendini Yorumlamayla İlgili Stres Seviyeleri Arasındaki İlişki	90
Tablo 3.11. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Görev Yaptıkları Fakültere Göre İşle İlgili Sebeplerden Kaynaklanan Stres Seviyeleri Arasındaki İlişki	91
Tablo 3.12. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Görev Yaptıkları Fakültere Göre Sosyal Faktörlerle İlgili Stres Seviyeleri Arasındaki İlişki	92
Tablo 3.13. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Cinsiyetlerine Göre Fiziksel Stres Seviyeleri Arasındaki İlişki	93
Tablo 3.14. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Cinsiyetlerine Göre Kendini Yorumlamayla İlgili Stres Seviyeleri Arasındaki İlişki	94
Tablo 3.15. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Cinsiyetlerine Göre İşle İlgili Sebeplerden Kaynaklanan Stres Seviyeleri Arasındaki İlişki	95
Tablo 3.16. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Cinsiyetlerine Göre Sosyal Faktörlerle İlgili Stres Seviyeleri Arasındaki İlişki	96
Tablo 3.17. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Eğitim Düzeylerine Göre Fiziksel StresSeviyeleri Arasındaki İlişki	97
Tablo 3.18. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Eğitim Düzeylerine Göre Kendini Yorumlamayla İlgili Stres Seviyeleri Arasındaki İlişki	98
Tablo 3.19. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Eğitim Düzeylerine Göre İşle İlgili Sebeplerden Kaynaklanan Stres Seviyeleri İle Arasındaki İlişki	100
Tablo 3.20. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Eğitim Düzeylerine Göre Sosyal Faktörlerle İlgili Stres Seviyeleri Arasındaki İlişki	101

Tablo 3.21. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Yaşlarına Göre Fiziksel Stres Seviyeleri Arasındaki İlişki	102
Tablo 3.22. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Yaşlarına Göre Kendini Yorumlamayla İlgili Stres Seviyeleri Arasındaki İlişki	103
Tablo 3.23. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Yaşlarına Göre İşle İlgili Sebeplerden Kaynaklanan Stres Seviyeleri Arasındaki İlişki.....	104
Tablo 3.24. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Yaşlarına Göre Sosyal Faktörlerle İlgili Stres Seviyeleri İle Arasındaki İlişki	106
Tablo 3.25. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Kıdemlerine Göre Fiziksel Stres Seviyeleri Arasındaki İlişki	107
Tablo 3.26. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Kıdemlerine Göre Kendini Yorumlamayla İlgili Stres Seviyeleri Arasındaki İlişki	108
Tablo 3.27. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Kıdemlerine Göre İşle İlgili Sebeplerden Kaynaklanan Stres Seviyeleri İle Arasındaki İlişki.....	109
Tablo 3.28. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Kıdemlerine Göre Sosyal Faktörlerle İlgili Stres Seviyeleri İle Arasındaki İlişki	110
Tablo 3.29. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Görev Türlerine Göre Fiziksel Stres Seviyeleri Arasındaki İlişki	111
Tablo 3.30. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Görev Türlerine Göre Kendini Yorumlamayla İlgili Stres Seviyeleri Arasındaki İlişki	112
Tablo 3.31. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Görev Türlerine Göre İşle İlgili Sebeplerden Kaynaklanan Stres Seviyeleri İle Arasındaki İlişki.....	113
Tablo 3.32. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Görev Türlerine Göre Sosyal Faktörlerle İlgili Stres Seviyeleri İle Arasındaki İlişki.....	114
Tablo 3.33. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Medeni Durumlarına Göre Fiziksel Stres Seviyeleri Arasındaki İlişki.....	115
Tablo 3.34. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Görev Türlerine Göre Kendini Yorumlamayla İlgili Stres Seviyeleri Arasındaki İlişki	116
Tablo 3.35. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Medeni Durumlarına Göre İşle İlgili Sebeplerden Kaynaklanan Stres Seviyeleri İle Arasındaki İlişki.....	117
Tablo 3.36. Araştırmaya Katılan Çalışanların, Medeni Durumlarına Göre Sosyal Faktörlerle İlgili Stres Seviyeleri İle Arasındaki İlişki.....	118

GİRİŞ

Hızla gelişen, değişen, teknik buluşların, yeniliklerin her geçen gün arttığı, organizasyonların giderek büyüdüğü bir çağda yaşıyoruz. Stres çağı olarak adlandırılan bu teknoloji çağda, insanlar bu hıza ulaşma ve değişikliklere ayak uydurma çabasındadırlar. Bu çaba içinde insanların birçok baskı yaşadığını, sağlık ve mutluluklarını bozucu bir takım tehditlerle karşılaştığını görüyoruz. Bu tehditlerden en önemlisi ve yaşamımızın ayrılmaz bir parçası haline gelmiş olanı “stres” dir.

Öneminin anlaşılmasından bu yana stres üzerine birçok araştırma yapılmış, organizasyonlar ve bireyler üzerindeki zararlı ve yararlı sonuçları hakkında tartışmasız kabul edilecek sonuçlar ortaya çıkarılmıştır.

Yaşamın her alanında etkili olan stresin, organizasyonlarda çalışan insanlar üzerindeki etkileri de araştırılmış ve bu konuda çeşitli bulgular ortaya konmuştur. Bu araştırma sonucunda, stresin organizasyonlarda çalışan insanlar üzerinde olumsuz etkileri ile birlikte olumlu yanlarının da olduğu belirlenmiş fakat olumsuz yanlarının olumlu yanlarından daha fazla olduğu görülmüştür. Kişinin işiyle bütünleşmesini etkilemesinden tutunda onun etkin ve verimli çalışmasını engellemesine, bozulan ilişkilerden işletmelerin önemli mali kayıplar vermesine kadar, işin ve işten kaynaklanan stres yapıcıların etkilerini ortaya koymak üzere bu güne kadar birçok araştırma yapılmıştır.

Çok geniş ve karmaşık bir konu olan stresin araştırma konuları arasında; çalışan bireyler üzerindeki farklı etkileri, belirtileri, bireylerin bu belirtilerle başa çıkma mekanizmaları yer alır.

Günümüzdeki stres ve etkileri ile ilgili araştırmalar, stres kaynakları ve seviyelerine ilişkin olarak da yapılmaya başlanmıştır. Ama bu tür araştırmaların bulguları henüz kesinlik kazanmamış ve bu konuda daha fazla araştırma yapılmasına ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir.

Stres kaynaklarıyla ilgili araştırmaların sonuçlarının henüz tam anlamıyla kesinlik kazanmamış olmasının en önemli nedenleri, strese pratik açıdan yaklaşılması ve stres kaynaklarının tespitindeki zorluklardır. Sonuç olarak, açıkça belirlenmiş stres kaynakları ve çalışanların bu kaynaklardan etkilenme seviyelerinin araştırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım bu çalışmada, yukarıda değindiğim konularda araştırma yapmaya çalışılmıştır. Tezin birinci bölümünde, stres kavramı açıklanmış ve bu aşamada, stresin kökeni, tanımı, stresin çeşitleri, genel uyum sendromu ve stresin benzer kavramlarla ilişkileri ele alınmıştır.

İkinci bölümde ise, organizasyonlarda stres, organizasyonel ve bireysel stres kaynakları, stresin sonuçları ve stresin yönetimi açıklanmıştır. Bunların arasında, stresin kişinin kendisinde, diğer kişilerde ve gruplarda teşhisi, yönetimde stres yaratan faktörler, çalışanlarda strese yol açan organizasyonel sebepler, işin gereklerinden kaynaklanan stres etkenleri, organizasyon içi ilişkilerden ve organizasyon yapısından kaynaklanan stres etkenleri, fiziksel koşullardan kaynaklanan stres faktörleri, kariyer gelişimiyle ilgili stres etkenleri, bireysel stres kaynaklarından olan rol çatışması, amirlerle çatışma, rol belirsizliği, A tipi davranış, çok fazla sorumluluk, aşırı çalışma, dedikodu, özel hayattan kaynaklanan, kendini yorumlamadan ve sosyal ortamdan kaynaklanan stres etkenleri ele alındı.

Stresin bireysel sonuçları olan; fiziksel, psikolojik ve davranışsal sonuçları, stresin organizasyonel sonuçları olan; çalışanların performans düşüklüğü ve işe devamsızlığı ele alındı. Bu bölümde son olarak stresin bireysel yönetimi olan; fiziksel hareketler, dengeli beslenme, biyolojik geri besleme, gevşeme eğitimi, meditasyon ve zaman yönetimi, diğeri ise organizasyonel stres yönetimi olan; organizasyonlardaki rolleri açıklama ve çatışmayı azaltma, karar verme sürecine katılma, amaçları belirleme ve sosyal destek ele alındı.

Üçüncü bölümde ise, Kocaeli Üniversitesi'nde çalışanların stres kaynakları ve seviyelerine ilişkin bir anket çalışması sunulmuştur. Kocaeli Üniversitesi'nde yapmış olduğumuz araştırmanın amacı, konusu, problemleri, ön çalışması, modeli, hipotezleri, bilgi toplama yöntemi, ölçme aracı, örnekleme süreci frekans ve yüzde dağılımları ve hipotezlerin test edilmesi kısımları yer almaktadır. Bu konuyu araştırmak için bir stres kaynağı ölçeği kullanılmıştır.

Dördüncü ve son bölümde ise, araştırma sonuç ve önerileri yer almaktadır.



I. BÖLÜM

1. STRES KAVRAMI

1.1. STRES KAVRAMININ KÖKENİ

Eski tıp kaynaklarında bugünkü stres sözcüğüne benzer anlamda kullanılan sözcük “distres” olup, Latince “distringere” sözcüğünden gelmektedir. Aşırı çekme ve gerilme anlamına gelen bu sözcük tıp alanında hastalıklar sonucu ortaya çıkar, aşırı acı ve ağrıyı anlatmak için kullanılmıştır. Hippocrates bu sözcüğü bugünkü stres anlamında kullanmış, doğa gücünün hastalıkları iyileştirmediği durumlarda insanların “distress” içine düştüklerini aşırı ağrı ve acı çektiklerini belirtmiştir.

Stres sözcüğü Latince “estricia” fiilinden,¹ eski Fransızca’da “Estrece” kelimelerinden türetilmiştir. Sözcüklerle fiili olarak; baskı yapmak, bastırmak, germek, önem vermek, yüklemek, zorlamak; isim olarak baskı, basınç, gerilim, güç-şiddet, vurgu, yük, zarar, zor karşılığı kullanılmaktadır.

İlk insan hem fiziksel, hem de ruhsal strese maruz kalmıştır. Uzun süre soğuğa maruz kalması, aç ve susuzlukla mücadelesi düşmanlardan ve tabiat olaylarından korkusu onu devamlı olarak stresin etkisine almıştır. İlk olarak insanın tecrübesi de çok az olduğundan bu stres koşulları onun daha iyiyi bulmaya diğer bir deyimle stresten uzaklaşmaya itmiştir. O günden bu güne her türlü konforu, her türlü makinayı, her imkanı kendini stresin yıpratıcı etkisinden kurtarmak için yapmıştır. Fakat stresten kurtulamamıştır ve kurtulamayacaktır. Çünkü stres olmadığı zaman hayat olmaz veya stressiz hayat mümkün değildir.²

¹ Bülent Himmetoğlu-Çiğdem Kirel, *Stres Yönetimi*, Eskişehir: A.Ü., 1994, s.2

² Nursel Telman, *Stres ve İnsan*, Stres Yönetimi Semineri, Tüside, 1987, s.6

1.2. STRES KAVRAMININ TANIMI

Stres bilimsel olarak bir olumsuzluğu ifade etmese de, günlük kullanıma giriş biçimiyle hayatı güçleştiren ve sağlığı bozan bir durum olarak değerlendirilmektedir.³ Stres kavramı genelde bazı şeylerden memnuniyetsizliği ifade anlamında kullanılmaktadır. Trafik sıkışıklığı, ya da ertesi gün ödenmesi gereken bir senet, geçim sıkıntısı, düşük not alan bir öğrencinin durumu, eşlerden birinin ölümü gibi olayları günlük yaşamımızda stres kelimesiyle açıklamaktayız. Bu nedenle stres kelimesinin günlük yaşamda “hoşa gitmeyen” bir olayla karşılaşıldığında kullanıldığı söylenebilir. Gerçekte stres kavramı iki farklı şekilde kullanılır. Birincisi rahatsızlık, gerilim ve sinir yorgunluğunun meydana gelmesine neden olan dışsal baskı kaynakları anlamındadır. Özellikle bu tanımda dıştan gelen baskı kaynağı olarak çeşitli etkenler stres olarak ifade edilmektedir. İkincisi ise, insanlarda hoşnutsuzluk duygularının meydana gelmesine neden olan iç tepkiler olarak adlandırılmaktadır.⁴

Hayatta başarıya giden yol, kişiyi zora sokan durumlarla ve olaylarla doludur. Çin alfabesinde “Kriz” kelimesi iki sembolle ifade edilir. Sembolün bir bölümü tehlike, diğer bölümü ise fırsattır.

Stres, hayatın kaçınılmaz bir gerçeğidir. Kişinin başa çıkma gücünü aşamadıkça, stres hayatta dinamizm ve lezzet katar.

Stres bir bireyin duygularında, düşünce süreçlerinde veya fizik koşullarında bireyin çevresi ile baş edebilme gücünü tehdit eden bir gerilim durumudur. İşte stres hiç arzu edilmeyen bir olgu değildir. Hafif bir stres durumunun çoğu kişilerde performansı canlandırma eğilimi olduğuna ilişkin bazı kanıtlar vardır, özellikle stresin uzun bir süre devam etmesi ile sorunlar ortaya çıkabilir. Çünkü insan yapısının strese dayanma gücünü yeniden oluşturması olanaklı değildir.

³ a.g.e., s.6

⁴ Himmetoğlu-Kırel , a.g.e., s.2

İnsanların strese karşı farklı dayanma düzeyleri vardır. Bazı insanlar diğerlerine kıyasla daha çok strese dayanabilir ve gene de bunun zorluklara karşı koymak için sağlıklı bir uyarıcı olduğunu düşündürürler.

Stres, çalışanların duygusal bozukluklarına önemli katkılarda bulunur. Daha da önemlisi bunun fiziksel bozukluklara katkıda bulunmasıdır. Çünkü iç beden yapısı stresle baş etmek için değişim gösterir. Mide bozukluğu gibi bazı fiziksel kısa süreli ve geçici mide ülserleri gibi, diğerleri ise uzun dönemlidir. Uzun süre devam eden stresler böbrek, damar ve bedenin diğer kısımlarında yıpratıcı hastalıklara yol açar. Bu nedenlerle, işte ve iş alanında yaşam stresinin, çoğunluğun bu tür hastalıklara yakalanmadan dayanabilecekleri kadar düşük bir düzeyde tutulması gerekir.⁵

Stres altındaki insanlar genel olarak daha kolay sinirlenir ve oldukça önemsiz olaylarda bile çok sert tepki gösterirler. Bu insanların uyku düzenini değiştirir, daha fazla içki ve sigara içerir ve gittikçe daha yorgun ve huzursuz olurlar. Hayattan daha az zevk alırlar, daha az gülerler ve yetersizlik duygusuna kapılırlar. Devamlı olarak kuşku duyarlar, kendi işlerini olduğu kadar başkalarının işlerini de kontrol ederler. Gerginlik yükseldikçe hafızaları zayıflar ve konsantrasyonları kaybolur. Aynı zamanda yüksek tansiyondan ileri gelen baş ağrıları, hazımsızlık ve kolit gibi psikosomatik hastalıklara kapılırlar.⁶

⁵ Nabil Kachef, *İşletmelerde İşgören Stresinin Kaynakları ve Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İ.Ü. İşletme Fakültesi, İstanbul, 1994, s.6

⁶ Norfolk Donald, *İş Hayatında Stres*, İstanbul:Form Yayınları, No:4, s.29

1.3. STRESİN ÇEŞİTLERİ



Şekil 1.1. Stres Çeşitleri

Kaynak: Öztaş Baria, Stresin Fizyolojisi ve Stresin Organizmada Oluşturduğu Zararlı Etkiler, Stres Semineri Gebze:Tüside, 1987, s.66

1.3.1. Fiziksel Stres

Hiç merkez sinir sistemi olmayan hayvanlarda hatta bitkilerde bile fiziksel stres vardır. Yeni değiştirilen bir saksıdaki çiçeğin ve yaprakların kuruması onun strese maruz kaldığını gösterir. Fiziksel stresten organizma çok çeşitli savunma mekanizmalarıyla korunmaya çalışır.

Karnı acıkan bir insanın midesinde açlık kasılmaları başlar o da mide ağrısı yaptığı için, kişiyi yemek yemeye zorlar. Üşüyen kişinin yüzeysel damarları büzülür,

kaslarda titreme başlar ve bu şekilde ısı üretilir. Kişi üşüdüğünü hissederek o ortamdan kurtulmaya veya üzerine daha kalın elbise giymeye sevk edilir.

Tersine sıcakta vücut terler, terle fazla ısıyı atar ve vücut sıcaklığını hep 37 °C civarında tutmaya çalışır.

Sıcak, soğuk, açlık, susuzluk gibi (Şekil 1.1) çok çeşitli fiziksel streslere organizmanın nasıl cevap vereceği önceden kodlanmıştır. Bütün insanlar fiziksel uyaranlara, diğer bir deyimle streslere hep aynı fizyolojik mekanizma ile cevap verirler. Yani çevre temperaturü artarsa, bütün insanlar terlerler.⁷ Fakat ruhsal streslerin algılanması ve değerlendirilmesi her insan için aynı değildir ve kişiden kişiye etkisi çok değişik olur.

1.3.2. Ruhsal Stres

İnsan vücudu için çok daha önemli olan ruhsal streslerdir. Ölüm, ayrılık, heyecanlar, imtihan, iş hayatındaki başarısızlıklar, hem ruhsal streste stresin etkisi, stresin sıklığı ve ana organizmanın uyum gücüne bağlıdır.

1.4. GENEL UYUM SENDROMU

Stresin en önemli kuramlarından biri olan Genel Uyum Sendromu kuramı Hans Selye tarafından ortaya atılmıştır. Selye canlı varlıkların stres karşısındaki tepki aşamalarını “Genel Uyum Sendromu” olarak tanımlamaktadır. Genel Uyum Sendromu stres sürecini incelemede bir yoldur. Özellikle bu sendrom stresin fizyolojik etkilerini ifade etmekle birlikte psikolojik ve davranışsal tepkilere de uygulanabilir. Strese bir tepki olarak Genel Uyum Sendromunda üç aşama vardır.⁸

⁷ a.g.e., s.66

⁸ Himmetoğlu-Kirel ,a.g.e., s.24

İlk aşama alarm tepkisidir. Bu aşamada vücudun baskı altında kalması nedeni ile vücutta fizyolojik değişimler görülür. Bu aşama kısa sürelidir. Bu evre organizmanın “savaşma ve kaçma” davranışına uygun düşen daha çok otomatik fizyolojik faaliyetleri kapsamaktadır.

Gerilim yaratan, uyaran ile ilk karşılaşıldığı zaman ortaya çıkan, şaşkınlık uyumsuzluk ve gerçeğin saptırılması gibi belirtiler Genel Uyum Sendromu'nun ilk aşamasında meydana gelir.

İnsan vücudu strese karşı koymak için çeşitli endoktrin bezlerinden çeşitli hormonlar salgılamaktadır. En önemlisi stres hormonu ACTH (Adreno kortikotrop hormon)dur. ACTH etkisi ile böbrek üstü bezde yer alan kortizol ve adrenalin hormonlarının salgılanması fazlalaşır.

Hipotalamus denilen beyin bölgesi, iç organlara giden sinirlerin üst merkezidir. Bu sinirler, beyin çapındaki esas merkezleri uyaran sinirler yoluyla iç organların normal çalışmasını etkiler. Stres altında otonom sinir sisteminin sempatik sinir sistemi bölümü vücuda fazladan bir aktivite sağlar. Hipotalamusun uyarılmasıyla sempatik sistem kuvvetle aktive olur buna sempatik alarma reaksiyonu da denir. Hem stres hormonlarının etkisi ile hem de iç organlara giden otonom sinirlerin uyarılmasıyla alarm tepkisi şu belirtilerle ortaya çıkar. Göz bebekleri genişler, yüz solar, kalp atışları hızlanır, damarlar büzülür, soğuk ter boşalır, kan şekeri yükselir, midenin asit salgılaması artar.

Bu tepkilerin anlamı, stresli koşuldan organizmayı uzaklaştırmak için vücut mekanizmalarının maksimum çalışma durumuna geçmesidir.⁹

İkinci aşama direnme aşamasıdır. Bu aşamada vücut bozulan dengeyi yerine getirmeye çalışır. Bu eşitliği sağlama aşamasında psikolojik ve fiziksel enerji harcar

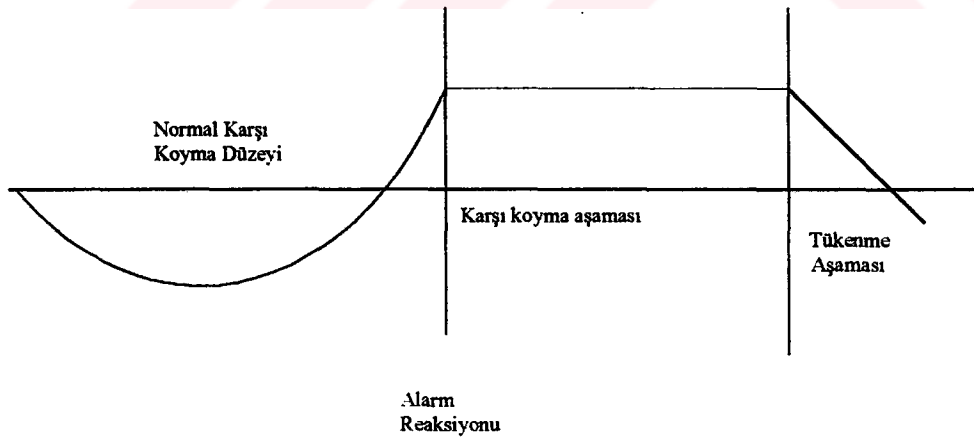
⁹ Duygu Altuğ, **Örgütsel Davranış**, Ankara: Haberal Eğitim Vakfı, 1997, s.146

Farklı psikolojik, fizyolojik ve biyolojik tepkiler strese karşı koymanın yollarıdır. Bu aşamada organizma uzun süre varlığını koruyabilmekte, vücudun direnci artmaktadır. Eğer organizma başarılı olursa stresin fiziksel belirtileri ortadan kalkmaktadır. Ancak stresli durum daha uzun devam ettiği ve şiddeti arttığı takdirde vücudun kapasitesi zayıf düşmekte ve tükenme aşaması olan üçüncü evreye gelinmektedir.

Son adım tükenme aşamasıdır. Daha önceki aşama olan direnme aşaması başarısız olursa, kişi tükenmeye başlamaktadır. Stresörler kullanılabilir fiziksel ve psikolojik tüm enerjiyi tüketebilirler. Bu aşamada, hem fiziksel hem de ruhsal hastalıklar meydana gelebilir.¹⁰

Tükenme aşamasında her organizmanın gerilimle başa çıkmak için biriktirmiş olduğu “Uyum Enerjisi” zayıflayarak gittikçe tükenmektedir.

Bu aşamada vücut direnci yok olduğu için strese ilgili hastalıklar olan başağrıları, ülserler, kan basıncının artması, kalp ve damar hastalıkları ortaya çıkmaktadır. Aşağıdaki şekilde Selye'nin Genel Uyum Sendromunun üç aşaması gösterilmektedir.



Şekil 1.2. Genel Uyum Sendromunun Üç Aşaması

Kaynak: Bülent Himmetoğlu-Çiğdem Kirel, Stres Yönetimi, A.Ü., Eskişehir, s.26

¹⁰ Himmetoğlu-Kirel, a.g.e., s.26

Selye, her organizmanın sadece belirli ve sınırlı bir uyum miktarına sahip olduğuna inanmaktadır. Vücudun çeşitli zamanlarda her strese tepkisi ve karşılığı, bu uyum miktarının bir kısmının tükenmesine neden olur.

Tükenen uyum enerjisinin yerine konulması ve yenilenmesi de pek önemli değildir. Bu yüzden uzun bir süre oldukça şiddetli bir çevresel stres faktörüyle karşı karşıya kalan organizmanın uyum enerjisi, çok çabuk azalacak ve aşırı yorgunluk ile çöküntü baş gösterecektir.¹¹

1.5. STRESİN BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİLERİ

Stres özellikle günümüzde karmaşık bir kavram olarak çıkmaktadır. Stresi daha iyi anlayabilmek için stresle ilgili bazı temel kavramlar arasındaki ayırımı belirlemek gerekecektir. Stres kavramı ile yakından ilgili, bazen bu kavramla karıştırılan çoğu kez de birbirinin yerine kullanılan bazı kavramlar vardır. Çeşitli stres tanımlarına baktığımız zaman gerilim, baskı, zorlama, engelleme, şiddet, sıkıntı, endişe, çatışma gibi birçok anlamı kapsayacak biçimde kullanıldığını görüyoruz. Gerçekte bu kavramların her birinin stres kavramının alt unsurları olarak sayılabileceği bu alt kavramların toplamından stresin oluşabileceği söylenebilir.

1.5.1. Engellenme

Engellenme terimi davranış ve davranışın ulaşmak istediği amaçlar arasındaki engel anlamında kullanılmaktadır.

Engellenme insanlarda birtakım yılgınlıklara, türlü üzüntü ve kaygılara yol açar. Bu tür engellenmelerin sınırlı ve hatta olumlu bir şekli, insanı daha çok çalışmaya, başarıya ulaşmak için çeşitli yollar aramaya ve denemeye yönelttiğinde çoğu kez yararlı sonuçlar doğurabilir. Ama bazen de bu engellenmelerin yarattığı öfke, kaygı ve aşırı gerginlik halini yenemeyen insanlarda oldukça ciddi endişe durumları veya birtakım kompleksler gelişebilir. Özellikle çok

¹¹ a.g.e, s.24-26

fazla engellenmiş istekleri olan bir bireyin gergin ve huzursuz olması sonucu, davranış bozukluğunun temelini oluşturacağı da bir gerçektir.¹²

Engellenme olayını stres kavramından ayırmak, engellenmeyi stresin sadece bir yönü olarak görmek gerekir. Bu şekilde engellenmeyi stresi meydana getiren alt unsurlardan biri olarak ifade edebiliriz. Başka bir deyimle engellenme doğrudan stres yaratan bir olaydan çok, stresin meydana gelmesine sebep olabilecek pek çok faktörlerden biri olarak düşünülebilir.¹³

1.5.2. Kaygı (Anxiete)

Stres kavramıyla yakın benzerliği olan kaygı, hemen herkesin başından geçirdiği evrensel beşeri bir deneyimdir. Birçok psikiyatrik vakaların nedeni olmasına karşılık sağlıklı normal bir gelişmenin tabii bir sonucudur. Varlığını birçok belirtilerle gösterir. Aşırı çöküntü, fiziksel belirtiler, savunma mekanizmaları, endişe ve sinirlilik bunların arasındadır.¹⁴

Psikologlar psikolojik ve duygusal bir stres tipi olarak kaygının kısa bir tanımını üzerinde fikir birliğine varmada güçlük çekmişlerdir. Kaygı için genelde kaygı ve korku veya kaygı ve engellenme arasındaki ayırımdan yararlanılarak bir tanım yapılmaya çalışılmaktadır. Korku mevcut olan bir tehlikeye karşı hazır olan bir tepkidir, kaygı ise olabilecek beklenen tehlikelere karşı hazır olan fiziksel veya psikolojik bir tepkidir. Engellenme ihtiyaçlarının tatmininde ve amaçların gerçekleşmesinde tıkanıklık olması, kaygı ile beklenen zararlarla ilgili uygun plan veya cevapları bulamama sonucunda meydana gelen duygu halidir. Kaygı bir takım psikosomatik rahatsızlık yarattığı gibi fiziksel rahatsızlıkların da ortaya çıkmasına neden olabilir. Aşırı kaygı sonucunda insanlarda baş ağrısı, hipertansiyon, cinsel fonksiyonu yerine getirememe, şişmanlık, ülser, uykusuzluk gibi hastalıklar ortaya çıktığını göstermiştir.

¹² Nurettin Kaldırımçı, "Örgütsel Davranış Açısından Stres", Erciyes Üniv., İİBF Dergisi, 1983, s.70

¹³ Himmetoğlu-Kirel, a.g.e., s.5

¹⁴ Kachev, a.g.e., s.15

Açıklamalardan anlaşılacağı gibi kaygı ile stres arasındaki ilişki diğer benzer kavramlara göre daha fazladır. İnsan üzerindeki etki ve sonuçları bakımından kaygı ile stresi birbirinden ayırmak oldukça güçtür.¹⁵

1.5.3. Çatışma

Gerçekte çatışmayı tanımlamak oldukça zordur. Çünkü birçok farklı durumlarda çatışma meydana gelebilir. Çatışmanın ortaya çıkma nedeni genelde aykırılık, birbirine uymama veya anlaşmazlık olarak görülür. Böylece çatışma birey veya gruplar arasında birbirine uymayan amaçlar ve duygular, zıtlıklar olduğunda ortaya çıkar.¹⁶

Çatışma ve stres arasındaki bağlantı, pek çok defa sanıldığı gibi, bu iki kavramın özdeşliğinden ziyade, çatışma durumlarının, stres olayının meydana gelmesinde, önemli sebepler arasında yer almasındadır. Çatışmalar tarafından sebep olan değişmeler, stresli durumların ortaya çıkmasında etkili olan sebeplerden biridir. Çatışmalar, başlangıcı, sebepleri ve sonuçları itibariyle izlenmesi mümkün olan ve genellikle de sürekliliği olmayan bir olaydır. Oysa, stresin en önemli özelliklerinden birisi sürekliliğidir.

1.5.4 Depresyon

Depresyon, genel olarak endojen ve reaktif olarak ikiye ayrılır. Eğer, daha çok bedenin kendi biokimyasından kaynaklanan değişikliklerden meydana gelirse "endojen depresyon" denir ve dış dünyadaki değişikliklere ya hiç bağlı değildir, ya da az bağlıdır. Dış dünyada, yeni çevrede meydana gelen olaylara tepki olarak ortaya çıkıyorsa, "reaktif depresyon" denir.¹⁷

¹⁵ Himmetoğlu-Kirel , a.g.e., s.5

¹⁶ Kaldırımçı ,a.g.e., s.73

¹⁷ Kachev , a.g.e. s. 17

Depresyon olarak tanımlanan durum, sadece "üzüntü" duygusu değildir. Üzüntülü duygusuna, insanın günlük hayatını etkileyen birçok belirti de eşlik etmektedir. Depresyonun bazı belirtileri aşağıda sıralanmıştır.

- * İştah azalması-kilo kaybı
- * Uyku bozukluğu
- * Hayattan alınan zevkin azalması ve ilgi kaybı
- * Hareketlerde yavaşlama veya yerinde duramayacak şekilde huzursuzluk
- * Cinsel isteksizlik
- * Suçluluk duyguları
- * Umutsuzluk ve keder duyguları ¹⁸

Bazı yaşam olaylarının, psikososyal stres faktörü olarak rol oynadığı ve depresyona neden olduğu bilinmektedir. Ailede bir yakının vefatı, ciddi bir hastalığı, boşanma, iş durumunda değişiklik, depresyon hastalarında sıklıkla neden olarak bilinmektedir. Yine, bazı intihar vakalarında bu şekilde strese yol açan olayların çokluğuna dikkat çekilmektedir.

Psikososyal stres faktörleri, hızlı endüstrileşme ve şehirleşme ile beraber gittikçe artmaktadır. Bu ortamdaki aşırı rekabet, gittikçe artan bir şiddetle çalışma temposunu artırma gereği depresyona yol açacak faktörlerin artmasına neden olmaktadır. Watts'ın dediği gibi, depresyon, yani "mavi veba" (blue plague) hızla yayılmaktadır.¹⁹

¹⁸ Baltaş -Baltaş.,a.g.e., s.126

¹⁹ a.g.e., s.126

II. BÖLÜM

2.ORGANİZASYONLARDA STRES

2.1. ORGANİZASYON VE STRES

Stresler günlük yaşantımızda olduğu kadar iş hayatımızda da bizim bir parçamızı oluştururlar. Birçok yapılan çalışma, hangi yaş gurubunda, meslekte, olursa olsun ne tür iş yapılırsa yapılsın örgüt içinde çalışanların zaman zaman çeşitli konularda şikayet ve rahatsızlıkları olduğunu ortaya çıkarmıştır.²⁰

İnsanlar zamanlarının oldukça büyük bir kısmını işde veya işle ilgili etkinlikleri düşünerek geçirirler. Özellikle yönetim basamaklarında, işin düşünülmediği, tümüyle bireye kalmış bir zaman dilimini bulmak oldukça zordur. İş stresi, özel yaşamın getirdiği sorunlar ve zorluklarla birleştiği birey ve örgüt içinde daha da önemli sonuçlar doğurabilmektedir. İş stresi; psikolojik, fizyolojik ve örgütsel davranış yönlerinden önem taşır. Çalışanların sağlığını ve örgütsel başarısını olumsuz yönde etkiler. Ayrıca stres, iş gücü devrinin (turnover) ve işe devamsızlığın (absenteeism) en önemli nedenidir.

Bir iş; zorluk, karmaşıklık ve iş yükü öğelerini içinde taşır. Bu nedenle, işin kendi streslidir. Öte yandan birçok iş tam olarak tanımlanmış değildir ve çok farklı stres durumlarını içerebilir, bu ise farklı tepkilere neden olabilir.²¹ Bu nedenle dört tür işlevsel ilişki iş ve performansla birlikte düşünülebilir. Bu dört işlevsel ilişki şöyle özetlenebilir:

1. İşin bizzat kendisi bir stres kaynağıdır ve çalışan kişide onun yeteneklerini sınırlayıcı ve zorlayıcı bir etki yapar.

²⁰ Erdem Özkalp, "Örgütlerde Stres", A.Ü. IIBF Dergisi, 1989, 7(1), s.144

²¹ a.g.e., s.144

2. Öteki birtakım kaynaklardan doğan stres etmenleri belli bir süre içerisinde işte de etkili olurlar.

3. Kişi yaptığı işle birlikte bazı stresli durumları azaltmaya veya ortadan kaldırmaya çalışabilir.

4. İş başarımı veya bundaki bir azalma stres göstergesi olarak değerlendirilebilir. Bir başka deyişle yapılan iş bir stres ölçüsü olarak da görülebilir.

Bu dörtlü ayırım, stres yoğunluğu ile işteki başarı düzeyi arasında bir ilişkinin olduğunu göstermesi açısından da yararlıdır.

Örgüt psikologlarının stres etmenleri ve sonuçları üzerinde giderek daha fazla durmalarının başlıca iki nedeni vardır. Biri stresle ilgili hastaların her geçen gün daha çok yaygınlaşması, öteki ise stresin verimliliği düşüren ve birçok harcamaya neden olan iş de hata ve kazaları artıran bir etmen olmasıdır.²²

2.1.1. STRESİN TEŞHİSİ

Stresi kontrol edebilmek ve giderebilmek için önce teşhis etmek gerekir. Stres belirtileri birden başlayacağı gibi yavaş yavaşta başlayabilir. Yavaş gelişen stresin sonuçları kolayca tanımlanabilir.

2.1.1.1. Kişideki Stres Belirtileri

- Saldırganlık veya kayıtsızlık
- Sıkıntı, gerilim hali
- Sinirlilik
- Neşesizleşme, durgunlaşma, çökkünlük hali

²² Yücel Ertekin., *Stres ve Yönetim*, Ankara: TODAİDE, 1993, s.151

- Dinlenmekle geçmeyen yorgunluk
- Unutkanlık
- Korkulu rüyalar
- Karamsarlık kendini küçük görme, yalnızlık hissi yersiz suçluluk hissetmek.

Organik açıklaması olmayan:

- Ağız kuruluğu
- Üşüme, titreme
- Vücutta uyuşukluk, karıncalanma hissi
- Sebepsiz çarpıntı
- Yersiz soğukluk, sıcaklık hissi
- Baş ağrıları, baş dönmeleri
- İdrar sıklığı
- Mide bulantısı, kusma, ishal
- Uyku, iştah bozukluğu
- Konuşma güçlükleri
- Uykuda diş gıcırdatma, konuşma
- Gürültüye veya sese karşı duyarlılık

2.1.1.2. Diğer Kişilerdeki Stres Belirtileri

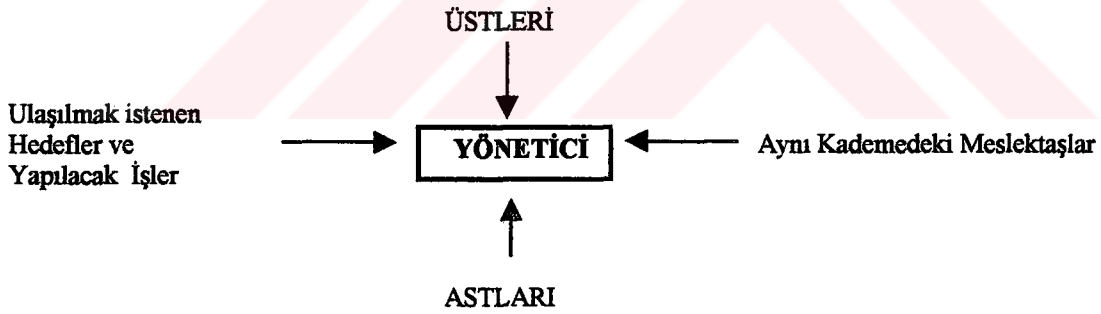
- Gittikçe artan alkol, sigara, psikoaktif madde kullanımı
- Stres vericiyi inkar
- Emosyonel patlamalar
- Kolay heyecana kapılma
- Ani davranışlar
- Yetersiz yeme, içme
- Negavitistik tutum başlaması
- Çocuksu tepkiler
- Huzursuzluk
- Gereksiz riske girme

2.1.1.3. Gruplarda Stres Belirtileri

- Tartışmaların artması
- Şikayetlerin artması
- Çalışma ahenginin bozulması
- Kurallara önem vermemek
- Üretkenliğin düşmesi
- Eleştiriye karşı duyarlılık
- Hastalık için başvurunun artması
- Otoriteye saygısızlık, itaatsizlik ²³

2.2. YÖNETİM VE STRES

Yönetim tanımı, belirli amaçların başkalarının faaliyet ve çalışması ile gerçekleştirilmesidir. Yönetici başkalarını, personelini çalıştırarak kendisine verilen amaçları gerçekleştirecektir. Şu halde yönetim olayının gerçekleştiği ortamı aşağıdaki şekilde ifade etmek mümkündür.



Şekil 2.1 Yönetim ilişkiler topluluğu

Kaynak: Tamer Koçel , Yönetimde Stres Yaratan Faktörler, İ.Ü., İşletme Fakültesi, İstanbul:1987, s.166

Bu şeklin ifade ettiği anlam şudur : Yönetim "ilişkiler topluluğunu " ifade eder. Yönetici, hangi kademedede olursa olsun, çeşitli insan grupları ile ilişki kurmak, haberleşmek, onları yönlendirmek, onlardan hedef almak ve verilen hedefleri gerçekleştirmek zorundadır.²⁴

²³ Turhan Nevzat , Stres ve Hastalıkları, Gülhane Askeri Tıp Akademisi, İstanbul, 1990, s.88

²⁴ Tamer Koçel , Yönetimde Stres Yaratan Faktörler, İ.Ü., İşletme Fakültesi, İstanbul:1987,s .166

Yönetim ve stres ile ilgili bu genel açıklamadan çıkarılacak sonuç şudur : Yönetim olayı ve bunun gerçekleştiği organizasyon, kişi açısından stres kaynağı olan çeşitli faktörleri bünyesinde taşımaktadır. Yönetici ve yönetilen olarak çalışma hayatına katılan kişi, kendi kişisel özelliklerine de bağlı olarak, bu çeşitli stres faktörlerinden etkilenecektir.

Yöneticinin bekleyiş ve hedefleri çok farklı gruplarla ilişki kurarak amaçlarını gerçekleştirecek olması, yöneticiliği stresli bir faaliyet haline getirmektedir. Bu bakımdan yönetim ve stres olaylarının madalyonun iki yüzü gibi olduğunu söylemek mümkündür.

2.2.1.YÖNETİMDE STRES YARATAN FAKTÖRLER

2.2.1.1. Amaçlar Konusundaki Anlaşmazlık veya Belirsizlikler :

Yönetim olayının belli bir amaca yönelik olduğu ve tüm organizasyon birimlerinin bir amaçlar hiyerarşisi halinde birbirine bağlı olması gerektiği bilinmektedir. Bazen yöneticiler ve veya yönetilenler organizasyon amaçlarını benimsememiş olabilirler, veya amaçlar belirsizdir, açık ve seçik değildir. Birinci durumda kişi benimsemediği amaçlar için gayret sarf etmek durumunda kalacak; ikincisinde ise hangi hedef için çalıştığı belirsiz olacaktır. Çalışanların performansını olumsuz yönde etkileyecek bu durumun değiştirilmesi için her kademe yönetici ve personelin amaçlarını açık hale getirecek yönetim tekniklerini kullanmak gerekecektir.

2.2.1.2. Personel Değerleme Uygulamalarında Belirsizlikler :

İster performans değerlendirme, ister başarı değerlendirme, personelin hangi kriterlere göre değerlendirildiği belirsiz ise, bu durum stres yaratan faktör olacaktır. Personelin organizasyondaki geleceği amirin hakkında yapacağı değerlemeye bağlı olacak, fakat değerlemenin kriterleri belli olmayacak.

Bu durum önemli bir stres kaynağı olacaktır. Bunu ortadan kaldırmanın yollarından birisi ölçülebilir amaç belirleyip bütün değerlendirme sistemini bunun üzerine oturtmaktır.²⁵

2.2.1.3. Yetki ve Sorumluluk Belirsizliği :

Yönetim uygulamalarının çok tekrarlanan ilkesi olmasına karşılık, yetki ve sorumluluk belirsizliği önemli bir stres faktörü olmaya devam etmektedir. Sınırı belirsiz ve üzerinde karar verme hakkının olmadığı sorumluluk, kişiyi tipik stres davranışlarına sevk edecektir. Yetki belirsizliği kişiyi rol belirsizliğine sevk edecektir. Bu stres faktörünü ortadan kaldırmanın en önemli yolu kim, hangi konularda, hangi kararları verebilir, hangi sonuçları almaktan sorumludur, açıkça belirlemektir.²⁶

2.2.1.4. Haberleşme Kopukluk ve Eksiklikleri :

Organizasyonlara dinamizm veren önemli faktörlerden birisi haberleşmedir. Organizasyon içindeki haber, veri, data ve mesaj akışını insan vücudundaki kan dolaşımına benzetmek mümkündür. Yeterli miktarda kan alamayan organ nasıl fonksiyon bozukluğuna uğruyorsa, yeterli haber veri alamayan organizasyon birimi de fonksiyon bozukluğuna uğrayacaktır.

Başka bir deyişle, bu durumdaki organizasyon birimi yöneticisi ve mensupları, olayların akışı ile ilişkilerini kaybedecekler , görevlerini tam olarak yapamamanın verdiği bir stres ile tipik stres davranışlarına yöneleceklerdir. Bu stres faktörünü ortadan kaldırmanın en önemli yolu organizasyon içinde etkin bir haberleşme ve raporlama sistemi oluşturmak ve haberleşmeyi kolaylaştırıcı yönetim tekniklerinden yararlanmaktır.²⁷

²⁵ Koçel, a.g.e., s.167

²⁶ a.g.e., s.168

²⁷ Kachev, a.g.e., s.23

2.2.1.5. Uygulanan Yönetim Tarzı :

Her yöneticinin kendine has bir yönetim anlayışı ve tarzı vardır. Bir kısmı personelinin kararlara katılmasına büyük önem verirken bir kısmı da personeli sadece kendisine söyleneni yapan bir varlık olarak görmektedir.

Bir kısım yöneticiler zaman ve sonuç konusunda son derece titiz ve zorlayıcı olurken bir kısmı daha değişik bir yaklaşım içinde bulunabilmektedir. Dolayısıyla zor tatmin olan, aşırı ve yakın takipçi, ne pahasına olursa olsun sonucu vurgulayan ve kişiyi tipik bir üretim faktörü gibi gören yönetici, etrafındakiler ve hatta kendisi için önemli bir stres faktörü olacaktır. Çalışma düşkünü mesai saati tanımayan, daima daha ileri sonuçlara bir yönetici yanında çalışmak bazı kimseler için bir stres faktörü olurken, bazıları içinde yetişip gelişme için fırsat olarak görülebilmektedir. Böylece stresin bireyselliği burada da ortaya çıkmaktadır. Bir stres faktörü olarak görüldüğünde bu durumda kurtulmanın yolu, kişisel ve yönetsel geliştirme uygulamalarından geçmektedir.

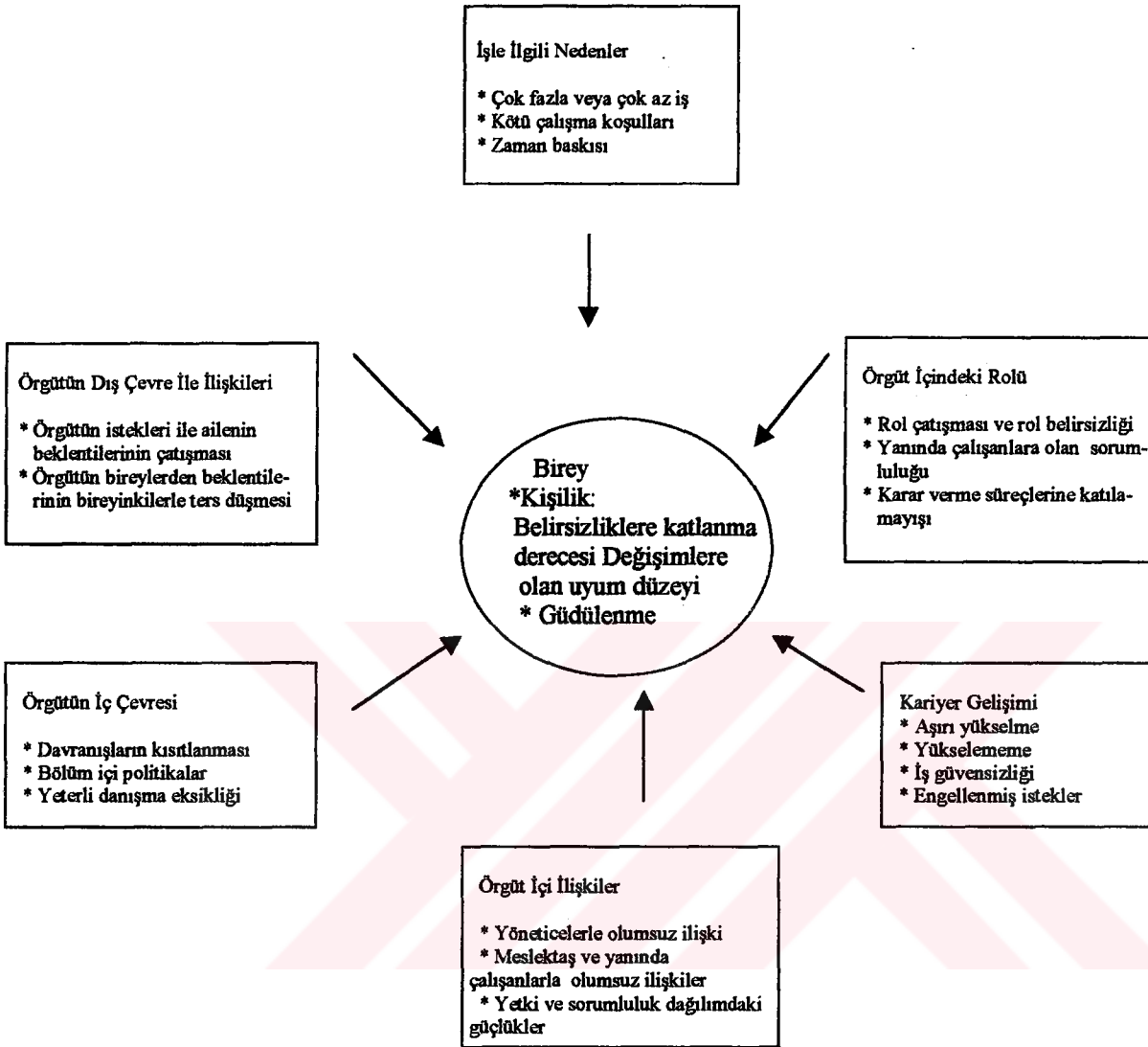
2.3. ORGANİZASYONEL STRES KAYNAKLARI

Örgütsel stres kaynaklarından bahsetmeden önce "stresör" ün tanımını yapmak gerekir. Stres , belirli durum veya hareketin, bireydeki fizik ve psikolojik etkilerinin sonucu ortaya çıkan bir tepkiydi. Diğer bir deyimle stres bireyin kendisi ve çevresi arasındaki bir etkileşimi içerir. İşte bu çevreden gelen psikolojik ve fiziksel talepler sonucu oluşan stresler bu oluşumun nedenidirler. Bunlara "Stressör" denilmektedir. Diğer bir deyimle, iş yerinde streslere yol açan çeşitli faktörlere stressör adı verilir.

İnsanoğlu yaşamını sürdürebilmek amacıyla çalışmak durumundadır. Hepimiz hayatımızın üçte ikilik kısmını herhangi bir işi yaparak geçirmekteyiz.

Örgütsel yaşamdaki hemen her şey bir kimse için stresör olabilir. Yöneticiler ve davranış bilimcileri yaptıkları çalışmalara belirli stresörleri saptamaya çalışmışlardır.²⁸

²⁸ Koçel , a.g.e. s.169



Tablo 2.1. Örgütsel Stres Kaynakları

Kaynak: Theodore T. Herbert, Organizational Behavior, Macmillan Publishing Co., Inc, Newyork, 1981, s.144

Tablo2.1.' de örgüt içerisindeki stres kaynaklarını görmekteyiz. Birinci tür nedenler bireyle ilgili olan nedenlerdir. Örneğin kişilik özellikleri, güdülenme düzeyi gibi. Bunlar belirli bir durumdaki bireyin streslerden etkilenmelerini etkileyeceklerdir. İkinci tür nedenler ise, altı genel kategoride sınıflandırılmaktadır. Bu altı kategori şunlardır:

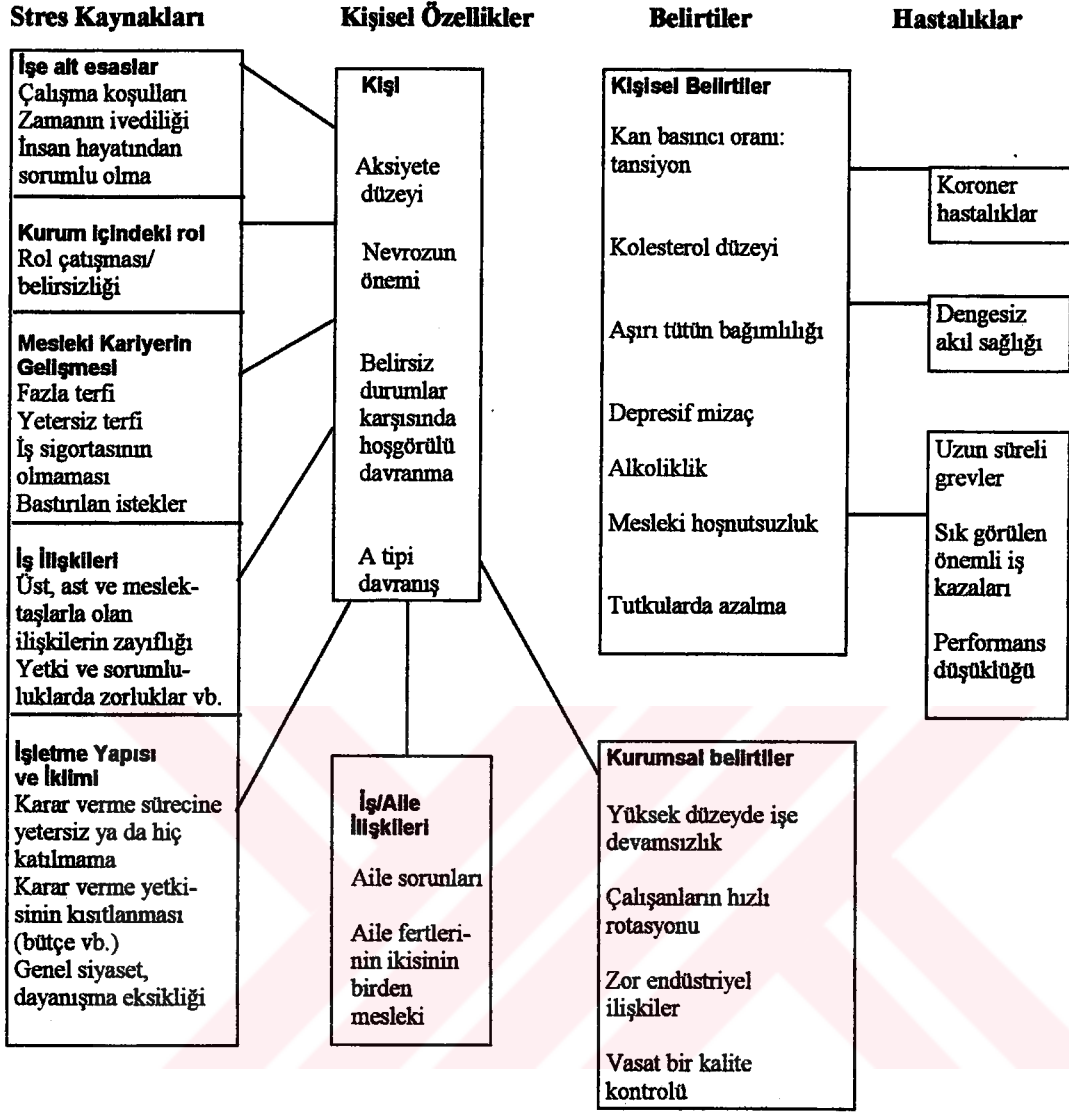
- İşle ilgili nedenler,
- Bireyin örgüt içerisindeki rolü ile ilgili olanlar,
- Kariyer gelişimi ile ilgili nedenler,
- Örgüt içerisindeki ilişkiler,
- Örgütün iç çevre ile olan ilişkileri,
- Örgütün dış çevre ile olan ilişkilerinden kaynaklanan nedenler.²⁹

2.3.1. İŞİN GEREKLERİNDEN KAYNAKLANAN STRES ETKENLERİ

Bu stres kaynakları, iş ortamına; işin çok fazla ya da çok az olmasına, vardiyalı çalışma düzenine, fiziksel tehlikeye, kişinin çevresine uyumuna, zaman baskısına bağlı olmaktadır. Tablo 2.1.³⁰

²⁹ Özkalp, a.g.e., s:149-150

³⁰ Store Jean Benjamin, Stres Paris Psikomatik Enstitüsünde Psikanalist-Psikoterapist (Çev. Ayşen Kalın) İletişim Yay., s.18



Tablo 2.2. İşteki stres kaynakları ve birey için doğurduğu sonuçlar (hastalıklar)

Kaynak: Store Jean Benjamin, Stres Paris Psikomatik Enstitüsünde Psikanalist-Psikoterapist (Çev. Ayşen Kalın) İletişim Yay., s.18

2.3.1.1. Çok Fazla Ya da Az İş Yükü

Araştırmalarda işin çok fazla olmasını bir stres etkeni olarak ele alınmıştır. Aşırı iş miktarı ile koroner hastalıkların belirtilerinden biri olarak kabul edilen fazla sigara tüketimi arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Aşırı çalışmanın

alkolizme sığınma gibi özgüvenin azalması belirtileri ile bağlantılı olduğunu ortaya koymuştur.

İşin yetersiz olması da, işin rutin ve az tatmin verici olduğu çalışma ortamlarına bağlı olarak ortaya çıkan bir stres etkenidir.³¹

2.3.1.2. Vardiyalı Çalışma Düzeni

Vardiya düzeni ile çalışma ülkemizin endüstrileşmesine ve gelişmesine paralel olarak artmaktadır. Bu sistemi çok uzun süreden beri uygulamakta olan ülkelerde yapılan araştırmalar, sistemin insan sağlığı üzerinde son derece olumsuz ve yıkıcı etkileri olduğunu ortaya koymuştur.

Vardiya düzeni ile çalışma çeşitli fabrikaların yanı sıra , ulaşım, posta ve haberleşme, sağlık hizmetlerinde de uygulanmaktadır.

Vardiya düzeni sağlığı ve esenliği iki temel noktadan etkilemektedir. Birincisi vardiya düzeni özellikle uyku ve sindirim açısından bedenin biyolojik ritmi ile çelişir; ikincisi aile hayatını ve sosyal hayatı bozar.

İnsanın temel bedensel faaliyetlerinin belirli bir kalıbı vardır. Uyku uyanıklık düzeni bunun en belirgin ve önemlisidir. Beden sıcaklığı ve çeşitli hormonların düzeyi insanın günlük hayatını sürdürmesi için gün içinde dalgalanma gösterir. Bedensel aktivite uyanmayı izleyen günün ilk saatlerinden başlayarak artar ve uyku saatine doğru azalır.

Uyku ve sindirim faaliyetleri de birçok başka beden faaliyetleri gibi çok sıkı bir günlük ritme bağlıdır. Bu biyolojik ritimler sosyal çevre ile eş zaman olmuşlardır ve böylece çoğu kez saate bakmadan zamanın haberdar olabiliriz.

³¹ Benjamin , a.g.e., s.19

Biyolojik ritm, değişikliğe karşı çok dirençlidir ve çalışma, yeme, uyuma düzeninde yeni bir kalıba uyum son derece yavaş olmaktadır. Bilimsel olarak birçok araştırmayla ortaya konmuş olan bu olgunun doğurduğu önemli sonuç şudur:

Çalışma günleri sırasında vardiya düzenine uyum göstermeye başlayan biyolojik ritm, dinlenme günleri sırasında hızla eski kalıbına geri dönecek ve dinlenme günlerini izleyen çalışma döneminde zorunlu olarak yeni bir uyum süreci başlayacaktır.

2.3.1.3 Fiziksel Tehlike

Fiziksel tehlike de, polis, madenci, asker, itfaiyeci gibi risk oranı yüksek meslek gruplarında karşılaşılan bir diğer stres kaynağıdır.³²

2.3.1.4 Kişi / Çevre Uyumu

Kişi - çevre kavramı sayesinde geliştirilebilen işten alınan tatmin, yani kişinin psikososyal özelliklerinin çevresindeki çalışma koşullarına uygun olup olmaması stres tanımlamasının bir başka kriteridir.³³ Bu uyumsuzluğun söz konusu olması halinde sıkıntı, depresyon, hoşnutsuzluk ve somatik hastalıklar gibi bir takım belirtiler ortaya çıkmaktadır.

Çalışma Koşulları

İş yerinde ortaya çıkan zararlı maddelerin ve gazların hastalıklara neden oldukları hatta bu yüzden zehirlenmeler ve ölümlerin meydana geldiği her zaman gözlenmektedir.³⁴ Bu nedenle, personel çalışma yerlerinde tedirgin ve korku içinde bulunabilir.

³² a.g.e., s.20

³³ a.g.e., s.20

³⁴ Selçuk Yalçın , **Personel Yönetimi**, İ.Ü. İşletme Fakültesi, Yay. No:246, İstanbul, 1991,s. 256

Halbuki ısı, ışık ve havalandırma sistemlerine sahip, temiz ve tertipli soyunma yerleri olan işyerleri, çalışma koşullarının doğuracağı olumsuz etkileri ortadan kaldıracaktır.³⁵

Gürültü

Gürültü ani olarak meydana geldiği zaman, insanda ani korkulara ve şoklara neden olmaktadır. Bazı insanların bünyeleri gürültüye karşı yüksek bir duyarlılık vardır. Bu gibi kimselerde alışkanlık sağlamak olanak dışında kalmaktadır. Gürültüye alışamıyan kimselerde ruh ve sinir hastalıkları, tansiyon (kan basıncı) yükselmeleri, ülser veya kanser gibi tehlikeli hastalıklara rastlanmaktadır.

2.3.1.5 Zaman Baskısı

İş hayatında yapılacak işlerin sırasının belli olmaması ve kısa süre içinde yapılması gereken işlerin nasıl yapılacağını bilinememesi zaman baskısı doğurmakta, sıkıntı, depresyon, hoşnutsuzluk ve somatik hastalıklar gibi bir takım belirtiler ortaya çıkmaktadır.³⁶

Önemli ve önemsiz işlerin öncelik sırasının belirlenememesi, zamanın iyi değerlendirilememesine sebep olmakta ve bu da stresi doğurmaktadır. Bu zaman baskısından kaynaklanan gerilim sonucunda ruhsal ve sinirsel bozukluklara sebep olmaktadır. Zaman baskısının ortaya çıkmasına sebep olan etkenler genelde, işlerin belli zaman dilimlerine bölünmemesi, kendi özel zevklerine vakit ayrılamaması, günlük hayatta iç ve dış faaliyetlerin karıştırılması, belli bir zamanda başka bir işle ilgilenmek başta gelenleridir. Zaman sorunun farkına varılmasından, zaman baskısı ortaya çıkmakta ve iş hayatında strese sebep olup tehlikeli hastalıkları beraberinde getirmektedir.

³⁵ Erol Eren , **Yönetim Psikolojisi**, İ.Ü. İşletme Fakültesi, Yay.No:2, İstanbul, 1984, s.141

³⁶ Çiğdem Kirel , “**Örgütsel Stres Yönetimi**”, Anadolu Ün. IIBF Dergisi, C:XI, S:2, 1993, s.168

2.3.2.ORGANİZASYON İÇİ İLİŞKİLERDEN KAYNAKLANAN STRES ETKENLERİ

İşyerindeki ilişkilerde potansiyel bir stres kaynağıdır. İlişkilerden kaynaklanan stres kişileri olumlu veya olumsuz etkiler. İnsanlar işlerindeki başarılı çalışmalarının, diğerleri tarafından takdir edilmesinden ve yükselmeden her zaman memnundurlar. Böyle bir durum onları olumlu olarak güdüler. İşte bu şekilde ilerleyen ve ilişkileri olumlu tutan kişiler olumlu stres (austres) içindedirler. Ancak işyerindeki ilişkileri iyi düzenleyemeyen kişiler de çoğunluktadır. Ve bu durumda olumsuz stres içindedirler. Bu stres durumu kişileri oldukça rahatsız eder. Bir takım stres belirtileri ortaya çıkarır. Bunlar, boyun veya sırt ağrısı, ishal, uykusuzluk gibi fiziksel, kaygı gibi düşünsel rahatsızlıklardır.³⁷

İşyerindeki ilişkilerin oluşmasına yol açan, kişilerde önemli bir stres kaynağı durumunda bulunan konu, işyerindeki kişinin çevresini oluşturan çok sayıda insandır. Bu kişiler, üstler, astlar ve meslektaşlar, yani kişinin düzeyinde bulunan diğerleridir.

İnsanlar yeni bir iş seçtiklerinde veya işe yeni birini aldıkları zaman, ilk aşamada onları en çok meşgul eden konu diğerleri ile olan ilişkilerinin nasıl olacağıdır. Gruba yeni katılan kişinin diğerlerini gerilime sokacağı düşünülür. Bu kişi, eğer kendisi böyle bir durumu hissederse, o zaman yeni bir bölüme veya işe girmekten çekinecektir.

Davranış bilimcilerinin çoğu, kişisel veya örgütsel yaşamda sağlıklı olmanın, diğer kişilerle iyi ilişki içinde olmayla mümkün olduğu görüşünde birleşmişlerdir. Pekçok kişide bunu kendi deneyleri ile onaylamaktadır.

Araştırmalarda kişinin üstleri ve astları ile olan ilişkilerinin, önemli bir stres kaynağı olduğu ortaya çıkmıştır. Zayıf ilişkiler problem çıkarmaktadır. Kişiler

³⁷ İnci Artan, *Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*, Marmara Üniv.. İşletme Fak., İstanbul, 1986, s.84

arasında daha az güven, daha az birbirini destekleme ve ilgisizlik ortaya çıkmaktadır. Bu zayıf ilişkiler, rol belirsizliğinin, rol çatışmasının ve yetersiz iletişimin bir sonucu olarak bulunmuştur. Zayıf ilişkiler, stresin oluşmasına yol açan, iş tatminsizliğini ortaya çıkarır. Otokratik ve talep edici yöneticiler bazı kişileri strese sokar.³⁸

2.3.2.1. Astlarla İlişkiler

Başkalarının (astların) çalışmalarını yönetmek, yöneticinin yapması gereken en önemli işlerden biridir. Bu nedenle de zaman zaman bu ilişkilerde rahatsızlık ortaya çıkacaktır.

Yöneticinin otoritesini kullanması astları ile olan ilişkilerinin önemli bir konusudur. Görev ve otorite konularında her zaman sorunlar ortaya çıkabilir. Yöneticinin astlarına yetki devretmesi de otorite kullanımı ile ilgilidir.³⁹

Yöneticinin otoritesini kullanması ile astlarının bu konudaki beklentilerinin çatışması veya uyumsuzluğu ilişkileri bozan ve dolayısıyla strese neden olan bir durumdur.

Astların kişilik yapıları göre yöneticiden beklentileri de farklı olacaktır. Örnek olarak, çalışmaktan hoşlanan, sorumluluk almak isteyen ve kuvvetli bir bağımsızlık güdüsü olan astlar, otokratik bir yönetim yöntemi uygulayan yöneticiye sorun çıkaracaklardır. Diğer tarafta ise çeşitli nedenlerle otoriteye tartışmasız itaat eden ve saygı gösteren, davranışlarının bu şekilde olması gerektiğine inanan astlar, kendi kendilerini yönetmeleri için serbest bırakan yöneticiye karşı şüpheli davranacaklardır. Bu şüpheler ise ilişkilerin zayıflamasına ve kişilerin tedirginliğine yol açacaktır. Tedirginliğin artması da birikerek stres oluşumuna sebep olacaktır.

³⁸ a.g.e., s.84

³⁹ Koçel , a.g.e., s.212

2.3.2.2. Üstlerle İlişkiler

Üst kademelere yükselen kişilerin işle olan fiili ilgisi azalmaktadır. Bu nedenle de astlarına daha çok bağlı duruma gelmektedirler. Dolayısıyla her üst güvенеbileceği bir at bulmak durumunda olacaktır.⁴⁰

Üst ile ast arasındaki ilişkinin şekli ve yapısı kişileri olumlu veya olumsuz yönden etkileyen önemli bir konudur. Burada ast açısından sorun yöneticinin ekibine girmeyi başarmak ve onun bir parçası olmak, hem de kendi bağımsız kişiliğini koruyabilmektedir. Bunu başaramayan astların üstleri konusunda olumsuz fikir yürütmeleri doğaldır.

Stres altındaki yöneticiler, üstlerinin yapıcı eleştiride bulunmadıklarını, belirli kişilere önem vererek, onlara ayrıcalıklı davrandıklarını ifade etmişlerdir.⁴¹ Üstlerin tutum ve davranışlarının bu şekilde algılanması, kişilerde (astlarda) önemli bir stres kaynağının oluşmasına yol açmaktadır.

2.3.2.3. Meslektaşlarla İlişkiler

Kişi ile aynı düzeyde bulunan ve bir üst basamağa yükselmek için birbiri ile rekabet halinde olan yöneticiler grubu, meslektaşlar olarak tanımlanır. Yöneticinin başarılı çalışması, amaçlarına ulaşabilmesi için emrinde çalışanlar kadar, meslektaşları da önemlidir. Sistem yaklaşımı açısından konuyu yaklaşırsak, bu görüş daha da açıklık kazanacaktır. Yöneticinin başarısı çevresinde aldığı yardımla orantılı olarak artacaktır. Ve çevre ile (yani diğer bölümlerdeki meslektaşları ile) uyumlu bir işbirliği yapan çalışanlar, bunu devam ettirdiği sürece, işler birbirini tamamlayarak bir bütün oluşturduğu için, başarılı olarak adlandırılacaklardır.

⁴⁰ Artan ,a.g.e., s.86

⁴¹ Koçel ,a.g.e., s.213

Bu nedenle aynı düzeyde bulunan çalışanlar birbirleri ile yardımlaşmak durumundadırlar. Ancak diğer yandan da bir üst basamağa yükselme amacıyla bu kişiler birbirleri ile rekabet halindedirler.⁴²

2.3.3. ORGANİZASYON YAPISINDAN KAYNAKLANAN STRES ETKENLERİ

İş yaşamındaki önemli bir stres kaynağı da örgüt yapısı ve onunla ilgili konulardır. Kişiler herhangi bir örgütte, sistemin bir parçası olmak için, kendi özgürlüklerini ve kişiliklerini bırakmak zorundadırlar. Buna ek olarak örgütsel hayatın bu önemli gerçeği karşımıza pek çok stres yapıcıyı da çıkarmaktadır. Bunlar katılmanın olmayışı, bürokratik uğraşlar, uyum baskısı ve heves azalması konularıdır.⁴³

2.3.3.1. Katılmanın Olmayışı

Kişinin işinde, işle ilgili kararların alınmasına katılma fırsatının olmaması kişiler için önemli bir stres kaynağı olarak ortaya çıkar.

Katılmanın kişi ve onun işi üzerinde etkisi büyüktür. Kişisel özellikler ve kişinin katıldığı kararların farklılıkları da onu olumsuz olarak etkileyecektir ya da hiç etkilemeyecektir. Şöyle ki kendisi ile ilgisi olmayan kararlara katılması ya da katılmaması, onun doyum ve etkinliği üzerinde büyük bir etki yapacaktır. Katılmanın olmayışı ile ortaya çıkan stres yapıcılar, iş verimliliği üzerinde büyük bir bozucu etki oluştururlar. Katılmanın olmayışı stres belirtileri olarak sayacağımız faktörlerle çok yakın ilişki içindedir. Bunlar: psikolojik sağlığa bağlı olarak fiziksel sağlığın da bozulması, içki alışkanlığı, içe kapanma, kendine güvenmenin

⁴² Artan , a.g.e., s.87

⁴³ Erol Eren , İşletme Örgütleri açısından Yönetim Psikolojisi, İ.Ü., İşletme Fak., İstanbul,1979, s.101

azalışı, tatminsizlik, işe motivasyonun azalması ve işten ayrılma eğilimidir.⁴⁴

2.3.3.2. Bürokratik Sorunlar

Toplumda genellikle sorumluluk taşıyanlar her zaman otoriteye de sahip olamazlar. Böyle bir durum kişisel sorumluluğu azaltır. Sorumluluk olmadan otorite, otorite olmadan sorumluluk sahibi olan kişiler yaşadıkları sisteme karşı öfkeli ve hüsranlıdır.⁴⁵

Önemli ölçüde kişisel sorumlulukları olan doktorlar, otorite yönünden oldukça zayıftır. Doktorlar hastalarının sağlığı konusunda sorumluluk sahibidirler. Ancak bunların kullandıkları araç ve gereci temin etme konusunda yetkileri yoktur. Diğer yandan ise hastane yöneticileri çok geniş yetkilere sahiptirler ancak doktorların hareketleri konusunda bir sorumlulukları söz konusu değildir.

Bu nedenle zaman zaman yönetimle doktorlar arasında çatışmalar çıkmaktadır. Bu tür bürokratik düzenlemeler pek çok endüstri dalında da görülebilir. Ve kişiler bu durum karşısında strese girebilir.

Bürokratik sorunların bir diğer genel şekli ise klasik bir takım görüşlerle ortaya çıkar. “Bu benim iş tanımına uymuyor” veya “Bu iş, diğer bölümlerin işi” gibi cümleler bürokratik sorunların oluşmasına yol açan davranışların söze dökülmesidir. Kişiler bir iş yapmaya çalıştıkları zaman karşılaştıkları bu iki cümle, onlarda stres yaratabilir. Aynı zamanda bu davranışlar örgütlerin hasta örgütler şekline geldiklerinin de bir göstergesidir.

⁴⁴ Artan, a.g.e., s.88

⁴⁵ a.g.e., s.90

Bu tür örgütlerde yaratıcılık ve olağanüstü davranışlar görülmez. Sorunlar alışlagelmiş olduğu için çözümler de alışlagelmiş yöntemlerdir.

2.3.3.3. Uyum Baskısı

Örgüt yaşamında kişilerin gruba uyum göstermesi istenmektedir. Bazı örgütler kişilerin davranışları ve giyimleriyle örgüte uyum göstermesini isteyebilir. Ancak daha tehlikeli ve basiretsiz olan kişilerin fikirleriyle uyum göstermesi konusunda baskı yapanlardır. Devlet tahvili alma konusundaki baskı çalışanların yüzde yüz'ünün buna katılması sonucunu doğurur. Bu sonuç uygunluk düşüncesi doğrultusunda memnunluk vericidir. Ancak bazı yöneticiler çalışanların aynı zamanda devlet tahvillerinin en iyi finansal yatırımlardan biri olduğunu düşünmeleri konusunda da baskı yaparlar. Kişilerin düşüncelerini kontrol etmekle ilgili bu örnek gerçekten sakıncalı olabilir. Ve bazıları için stres doludur.

Örgüt tüm üyeleri aynı fikirde olmaya zorladığı zaman grup düşüncesi örgütü zayıf düşürür. Özellikle muhlif görüşlere yer vermeyen örgütlerde gruplar büyük bir olasılıkla çevreleriyle ilişkilerini kopararak, soyutlanacaklardır.

2.3.4. FİZİKSEL KOŞULLARDAN KAYNAKLANAN STRES FAKTÖRLERİ

Özel yaşamın zorlukları yanında çalışma yaşamının stres yaratıcıları (stresörleri), çoğu zaman bireyin fizyolojik ve psikolojik direncini yitirmesine ve bunun uzantısında geniş kapsamlı olarak verimin etkilenmesine neden olmaktadır. Çalışma yaşamından kaynaklanan stresörlerin bir bölümü fiziksel çalışma koşulları (gürültü, titreşim, aydınlatma düzeni, sıcaklık ve nem) kapsamında yer almaktadır.⁴⁶

⁴⁶ Ferda Erdem , “Fiziksel Çevre Stresörleri ve İşgörenler Üzerinde Bir Uygulama”, MPM, Verimlilik Dergisi 2, 1992, s.139

Fiziksel koşulların yol açtığı stres tepkileri özellikle bu koşullar ekstrem olduğunda daha belirgindir. Nispeten daha az uygunsuz koşullara maruz kalındığında ise sonuçlar uzun dönemde izlenmektedir. Bu nedenle fiziksel stresörler özellikle kümülatif etkileri açısından önemlidir.

2.3.4.1 Gürültü

İşyerlerinde, sokakta, evde katlanmak zorunda olduğumuz gürültü; ulaştığı boyutlar nedeniyle akustik kirlilik veya ses işkencesi olarak ifade edilmekte ve etkileri işitme kayıpları ile sınırlanamamaktadır. İnsanlar için asıl korkulacak olan, gürültüye bağlı işitme bozukluğu ya da yitimi değil, böyle sürekli bir uyarının belli bazı koşullar altında dayanılmaz bir stres yaratmasıdır.⁴⁷

Endüstriyel gürültüyü stres yaratıcı geniş etkileri nedeniyle en yaygın çevresel stresör olarak ifade etmek mümkündür. 80 desibeli aşan gürültülü ortamlarda sürekli bulunma sonucu ciddi fizyolojik bozuklular ortaya çıkmaktadır. Gürültülerin etkilerini inceleyen araştırmaların sonuçları; yüksek tansiyon, kardiovasküler düzensizlikler ve mide ülseri gibi rahatsızlıklarda yoğunlaşmaktadır.

Mekanik aletlerin sürekli çalıştığı ortamlarda, örneğin otomobil ve tekstil sektörü gib gürültünün 85-90 dB'i aştığı işyerinde, işitme kayıpları ile birlikte devamlı hipertansiyon kaydedilmiştir. Bunun yanında gürültünün yarattığı stres altında adrenalinin ani düşmesiyle damarlarda görünen daralmanın sürekliliği, damarların esnekliğini yitirerek daralıp serleşmesine ve dokularda beslenme bozukluğuna bağlı zedelenmelere yol açmaktadır. Bu nedenle uzun süre gürültülü ortamlarda çalışanlarda daha sık kardiovasküler rahatsızlıklar izlenir.

⁴⁷ Donald H. Weiss , **Stres Kontrolü** (Çeviren:Doğan Şahiner). Cep Yönetim Dizisi, Rota Yayınları. 993, s.15

Psikolojik olarak gürültünün etkileri, algılanma yoğunluğuna bağlıdır. Gürültü toleransında bireysel farklılıklar önemlidir. Örneğin sesin gereksiz olduğuna inanma olumsuz etkiyi artırır. Ayrıca kaygılı ve sıkıntılı kişiler gürültüden daha fazla etkilenirler. Algı farklılıklarına rağmen gürültüye bağlı olarak görülen psikolojik sonuçları; kaygı düzeyinde artış, çabuk sinirlenme, uykusuzluk ve kronik baş ağrıları olarak özetlemek mümkündür.⁴⁸

2.3.4.2 Titreşim

Özellikle gürültüyle birleştiğinde tehlike oranı yükselen ve çalışanın sağlığının bozulma kapsamını genişleten titreşim, adale gerilimine yol açarak, sinir, dolaşım ve sindirim sistemlerini ve hormonal salgıları artırır. Titreşimin yol açtığı dolaşım bozukluğunun an bilineni “Reynound Phenomeni” (Beyaz Parmak Hastalığı) dır. Kan dolaşım bozukluğundan ileri gelen bu rahatsızlıkta eller duyarlılığını yitirmektedir. Bunun yanında mide ve bağırsak salgılarında değişiklikler, üriner sistemde bozulmalar gözlenmiştir.⁴⁹

Psikolojik sonuçlarda ise; belirli frekans aralığındaki titreşime maruz kalan kişilerde az ya da aşırı sıkıntı hissi ve ekstrem bir durum olarak anksiyete görülür. Titreşime bağlı performans azalmaları; refleks, konsantrasyon azalmaları, beceri kaybı ve motor performansındaki azalmaları kapsamaktadır.

2.3.4.3. Aydınlatma

Yetersiz aydınlatma, göz kamaşması ve uygun olmayan renklerin kullanımı ışık stresine yol açan faktörlerdir. Görme sistemi üzerindeki ışık stresinin sonucu olarak meydana gelen yorgunluk, kassal ve sinirseldir. Özellikle sinirsel yorgunluğun kronikleşmesi durumu; uykusuzluk, dolaşım bozukluğu ve çarpıntılar gibi otonom sinir sisteminin fonksiyonel rahatsızlıklarına neden olabilir. Bunun yanında, sürekli

⁴⁸ Erdem .a.g.e., s.139-140

⁴⁹ a.g.e., s.140

göz kamaşmasının yol açtığı kan basıncındaki değişikliklerin kalp rahatsızlıklarını geliştirdiği gözlenmiştir.

Aydınlatma konusundaki önemli faktörlerden biri de gün ışığıdır. Kapalı, gün ışığından yoksun mekanlarda uzun süre bulunma; hormonal dengedeki bozukluklar, başı sıkıcı yetersizliği, kemik dokusunda bozukluklar, yüksek tansiyon gibi sonuçlar doğurur. Araştırmalarda, penceresiz fabrikalarda çalışan işçilerde fizyolojik ve psikolojik zararlar yanında üretim çıktılarına da azalmalar saptanmıştır.

İşyerlerinde renklerin uygun seçilip kullanılmaması, monotonluğa, sıkılmaya, çabuk yorulmaya, neşe kaybına hatta nöratik şikayetlere yol açabilmektedir.

Işık stresinin yol açtığı sinirsel yorgunluk sonucunda, duyuşsal algıların azalması reaksiyon süresini uzatarak performansı etkilemektedir. Endüstriyel kazaların %5'inin yetersiz aydınlatma sonucu olduğu saptanmıştır. Performans düşüklüğü ve kazalar sadece aydınlatma şiddetine bağlanamamaktadır. Özellikle göz kamaşması diğer önemli nedenlerden biridir. Bunun yanında, detayların görülmesinde parlaklık kontrastının yüksek olması gerekmektedir.⁵⁰

2.3.4.4. Sıcaklık ve Nem

Sıcaklık, nem ve hava akımının uygun kombinasyonu, kişinin çalıştığı ortamda kendini rahat hissetmesini sağlar. Bu kombinasyon konfor değerlerini oluşturur ve yapılan işin niteliğine göre değişir. Örneğin, bir büro işi için en uygun hava sıcaklığı 20-22 °C, nem oranı %50 iken ağır bir iş için konfor değeri 17 °C ve %50 nem oranıdır.

Isı stresi, insan vücudunun soğuğa karşı gösterdiği değişik tepkileri kapsar. Sonuçlar ; ısının derecesine (soğuk - sıcak), alışkın olup olmama durumuna

⁵⁰ Artan , a.g.e., s.132

(aklinitizasyon) ve ısıya maruz kalma süresine bağlı olarak değişir. Organizma belli bir yere kadar soğuğa ve sıcağa adapte olabilmektedir. Ancak vücut hem adapte olurken ilave bir yük yüklenir, hem de adapte olmadığı ısı durumlarında fizyolojik ve psikolojik açıdan zorlanır, bunlara bağlı olarak performans düşmeleri, kaza ve hatalarda artışlar gözlenir.

Soğuk ortamda çalışan kişilerde ısı stresi; kas ağırlığı, dolaşım bozuklukları, derinin kuruması şeklinde kendini gösterirken, performans azalmaları; el duyarlılığının yitirilmesi, buna bağlı kaza ve hata oranında artışlar, uyanıklık ve reaksiyon süresinin etkilenmesi ve algılamadaki güçlüklerdir.

Aşırı sıcak ortamlarda ise vücuda iki açıdan termal yük yükler; ilki, vücutta ısı kaybının zorlaşması, ikincisi ise, sıcak ortam dolayısıyla vücuda katılan ilave ısıdır. İkinci durum birinciyi zorlaştırır, ısı kaybı zorlaşan vücuda ısı ilave eder. Bu yük ısı stresini doğurur.

Kronik olarak sıcak ortamda çalışmanın yol açtığı termik dengedeki bozukluklar, kalp rahatsızlıklarında yüksek risk oluşturur. Tuz kaybına bağlı halsizlik ve adale krampları, cilt hastalıkları ve dolaşım bozuklukları görülür. Bunlara ek olarak durgunluk, kaygı, sıkıntı, sinirlilik gibi ruhsal belirti ve yakınma ortaya çıkmaktadır.

Performans azalmaları; zihinsel ve fizikseldir. Zihinsel performanstaki azalmalar tuz kaybına bağlı olarak gelişir. Yüksek ısı stresinin fiziksel performansa etkisi ise; işi yavaşlatma, hata ve kaza oranlarında artışlar ve işe devamsızlıklar şeklindedir.⁵¹

⁵¹ Erdem, a.g.e., s.141-142

2.3.5. KARIYER GELİŞİMİ İLE İLGİLİ STRES ETKENLERİ

Örgüt içinde çalışan insanın kariyer gelişimi ile ilgili stres kaynakları, iş güvenliği, terfi, transfer ve kariyer gelişimi ile ilgili fırsatlar. Çalışanlar belirli bir yaştan sonra sürekli olarak yetenek ve bilgisinin azalması sonucu işten çıkarılma korkusu ile karşı karşıya gelebilir.

Çalışanların terfi ettirilmesi sırasında yapılan yanlış değerlendirmeler de çalışanlar için stres yaratabilir. Herhangi bir işyerinde uzun zaman çalıştıktan sonra terfi ettirilmesini bekleyen bir kimse terfi ettirilmediği zaman bir stres içine düşebilir. Böyle bir kimse için artık çalışmanın bir anlamı kalmamıştır. Hayal kırıklığı, üzüntü ve kaygı çok kısa zamanda bireyi hasta edebilir. Hatta akut bir kalp krizi ile yaşamını yitirebilir.⁵²

Kendisi stresli olmayıp ancak yakın bir arkadaşı böyle bir durumda olduğu için ondan etkilenip aynı duyguları paylaşan insanlar da olabilir.

Arkadaşının içine düştüğü duruma çok üzülen stresli bir yaşama düşen insanların varlığı da bilinen gerçekler arasındadır. Bugün onun başına gelen, yarın neden benim başıma gelmesin düşüncesi çalışanları stresli kılabilir. Aynı şekilde işinde beklendiğinden fazla terfi de çevreye uyumu gerektirdiği için stres yaratıcı etkilere sahiptir.

⁵² Özkalp, a.g.e., s.152

2.4. BİREYSEL STRES KAYNAKLARI

2.4.1. İŞ SAĞLIĞI VE İŞGÖREN STRESİ

İş hayatından yansıyan stresler ve bunların sonuçları doğrudan ve dolaylı gerçekte dünya üzerindeki her kesimi ilgilendirmektedir. Her ne kadar hayatı güzelleştirmek ve sağlığı korumak için bireysel çabaların hiçbir zaman elden bırakılmaması gerekse de, iş hayatından yansıyan stresler o kadar geniş bir çerçeveyi kapsamaktadır ki, bu stresleri sağlığı tehdit etmeyecek düzeye indirmek esas olarak bireysel çabaları aşmaktadır.⁵³

Stres olarak bilinen problemleri doğuran iş şartları, iş görenler üzerinde baskı ve zorlama yaratır. Bu zorlamanın uzun sürmesi de sağlıkla ilgili ciddi sonuçların doğmasına sebep olur.

İş sağlığının ve çalışma şartlarının dünyadaki en üst sağlık kuruluşu olan Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO) tarafından nasıl değerlendirildiğine bir göz atalım.

Her türlü işte iş görenlerin bedensel, ruhsal ve sosyal refahlarını en üst düzeye yükseltmek; çalışanların sağlıklarında iş şartlarında kaynaklanan bozulmaları önlemek, çalışanları sağlığa aykırı risk faktörlerinden korumak; her çalışmanı kendi iş çevresinde bedensel ve psikolojik şartlarına uygun yere yerleştirmek ve orada muhafaza etmek. Bu tanımda özellikle dikkat edilmesi gereken üç temel nokta vardır.

1. Sağlıklılık sadece hasta olmamak değil, kendini iyi ve sağlıklı hissetmektir. Burada mutluluk, refah ve hastalıktan korunmak kastedilmektedir.
2. Sağlıklılık sadece bedenin fizyolojik fonksiyonlarının doğru çalışmasını değil, aynı zamanda doyumlu bir ruhsal ve sosyal hayat yaşamayı da içerir.

⁵³ Baltaş-Baltaş . a.g.e.. s.77

İş şartları çalışanların refahlarını yükseltmek üzere organize edilmeli ve çalışan her bireyin ihtiyacı, becerisi ve amaçlarına uygun biçimde düzenlenmelidir.⁵⁴

Eğer bu tanımı kabul edecek olursak, hiç şüphesiz çalışanların çok büyük bölümünün sağlıklarını ve refahlarını yükseltmeyecek işlerde çalıştıklarını itiraf etmek zorundayız. Bu durumda da çalışan birçok kişinin iş stresleri sebebiyle katlanması imkansız zorlanmalarla sağlıklarını kaybetmesi ender rastlanan bir durum değildir.

Tablo 2.3'de iş stresleri, yol açtıkları bazı sonuçlar. Bu tablodan da kolayca anlaşılacağı gibi iş hayatı içinde her çalışanın belirli zamanlar içinde etkilenebileceği son derece çeşitli ve yüksek potansiyeli vardır.

Çalışanların iş hayatıyla ilgili streslerden çeşitli derecelerde etkilenirler. Birçok kişi işten kaynaklanan bazı endişeleri sebebiyle zaman zaman uykusuz kalır.

Bazıları için sebep olduğu endişeler ve gerginlikler yüzünden baş ağrısı ve hazımsızlık çeker. Ayrıca acaba işte birine olan kızgınlığını evine getirmemiş, eve işle ilgili konulardan ötürü yorgun, sıkıntılı, tahammülsüz, patlamaya hazır gelmemiş kimse varmıdır.⁵⁵

Bütün bu şikayetler nispeten küçük ve önemsiz gibi gözükebilir, ancak bunlar bile stresin iş hayatının kaçınılmaz bir parçası olduğunu ortaya koymaktadır.

⁵⁴ a.g.e., s.77

⁵⁵ Baltaş-Baltaş ,a.g.e.. s.78

STRESLER

-Fakirlik, iş güvensizliği ve işsizlik fazla mesai, vardiya çalışması
-İş baskısı-aşırı hız mekanik tempoya uyma zorluğu, üretimde zaman sınırlamaları
-Alt düzeyde beceri fakat sürekli dikkat gerektiren monoton işler
-Tehlikeli ortamda çalışmak
-İnsanlar arası çatışmalar ve gerginlik sınırları iyi çizilmemiş, belirsiz sorumluluksosyal izolasyon
-İş yerinde kötü çevre şartları (örnk: gürültü, yüksek veya düşük sıcaklık)

ZORLANMALAR

Bedensel tepkiler
-Baş ağrıları, sırt ağrısı, kas krampları, az uyumak, hazımsızlık
Psikolojik tepkiler
-Yorgunluk, kaygı(endişe), gerginlik depresyon, can sıkıntısı, dikkat toplama güçlüğü, kendine olan güven azalması
Davranışsal etkiler
-Sigara ve alkol kullanımının artması, duygusal ve fevri davranışlar, kazalar
Sosyal etkiler
-Ev ve iş çevresinde diğer insanlarla kurulan ilişkilerde azalma aile içinde ve toplum içinde sosyal rolleri yürütülmesinde beceriksizlik, sosyal izolasyon

UZUN DÖNEM SONUÇLARI

Beden sağlığı
-Kroner kalp hastalığı, yüksek tansiyon, sindirim sistemi hastalıkları, genel sağlığın bozulması
Akıl ve ruh sağlığı
-Akıl ve ruh sağlığının bozulması kronik kaygı, ciddi depresyon dönemleri, uykusuzluk, nevrozlar
Sosyal sonuçlar
-Aile ve evlilikte uyumsuzluk, boşanma ve kopmalar, arkadaş çevresinden ve toplumsal ilişkilerden kopma

Tablo 2.3. Stresler, zorlanmalar ve bunların uzun dönemdeki sonuçları

Kaynak: Acar Baltaş, Zuhâl Baltaş Stres ve Başa Çıkma Yolları, İstanbul:Remzi Kitabevi, 1995, s.78

Not: Konut problemi, aile içi problemler gibi iş dışındaki faktörlerde iş stresiyle birleşerek çalışan kişi üzerindeki zorlanmasına sebep olur.

2.4.2. ROL ÇATIŞMASI

Bireyin birden fazla rolü aynı anda üstlenmesi ve bu rollerin gerektirdiği davranışlardan birini ön plana alması rol çatışması olarak görülmektedir.⁵⁶

Özellikle ara kademelerde olanların problemidir. Üst kademedeki gelen emirle en alt kademedekilerden yapılması beklenenleri gerçekleştirmek her zaman çok kolay olmaz. Çok kere bu tür görevlerde kişilere verilen sorumluluklarla yetkiler

⁵⁶ İlhan Erdoğan, İşletmelerde Davranış, İ.Ü. İşletme Fak.,Yay. No:185, s.101

aynı ölçüde değildir. Ara kademedeki kişi çok sınırlı yetkileriyle geniş sorumluluklarını gerçekleştirmek zorundadır.⁵⁷ Bu durumda çok kere özellikle alt ve üst kademeler arasında gerginlik ve sürtüşmeye yol açar.

Rizzo, House ve Cirtzman (1970), dört temel rol çatışması tipi belirlemişlerdir.⁵⁸ Bu çatışmaların tümü uygun olmayan ve birbiriyle uyuşmayan taleplerle ilgili algılara dayanır.

2.4.2.1. İki Veya Daha Fazla Göndericiden Kaynaklanan Rol Çatışması: Farklı iki üstten farklı taleplerin gelmesi ve bu taleplerin karşılanamaması durumunda görülen çatışmadır. Rol beklentilerinin bu şekilde çatışmalı olmasının, rol yükümlüsünün sosyal ve duygusal alanlarında bozulma ve rahatsızlıklara yol açtığı görülmüştür.

2.4.2.2. Tek Bir Göndericiden Kaynaklanan Rol Çatışması: Yöneticinin rolünü etkileyen bir kişinin yöneticiden birbirine ters düşen davranışlar beklemesidir. Örneğin firma genel müdürünün üretim bölümü yöneticisinden üretimi %2 oranında arttırması ve iş gücünü %1.5 oranında azalmasını istemesi Teknik imkansızlık durumunda yöneticiyi çatışmaya sevk edecektir.

2.4.2.3. Roller Arası Çatışma: Çalışanın aynı anda iki veya daha fazla yeri işgal ettiği durumunda ortaya çıkar.⁵⁹

2.4.2.4. Kişi-Rol Çatışması: Rol yükümlüsünün kişisel standart ve değerleri ile kendisine yüklenen rol davranışının birbirine zıt olmasıdır.

⁵⁷ Baltaş-Baltaş , a.g.e.,s.86

⁵⁸ Kachev , a.g.e.,s.34

⁵⁹ Erdoğan , a.g.e., s.103

2.4.3. AMİRLERLE DOĞRUDAN ÇATIŞMA

Çalışanın kendini amirinden daha yetenekli veya üstün görmesi, veya amirin ilişkiyi böyle algılaması veya amirin çalışanın işinden bütünüyle memnun olmaması veya amirin vesveseli olması çalışanlar için büyük bir stres kaynağıdır.⁶⁰ Böyle bir amiri memnun etmek mümkün olmayacağı için çatışma, sürtüşme ve bunların doğal sonucu gerginlik günlük hayatın bir parçasıdır.

2.4.4. ROL BELİRSİZLİĞİ

Organizasyonlarda bazen kimin hangi alan ve konularda ve ne ölçüde kime karşı sorumlu olacağı belirsiz bulunabilir. Bu tür belirsizlikler çatışmalar için uygun bir ortam yaratır.⁶¹

İşin amaçlarının ne olduğunu tam anlamıyla bilmemek, yaptığı işin bütün içinde ne anlam taşıdığından haberdar olmamak, çalışanlarda gerginliğe ve isteksizliğe sebep olmaktadır. Aynı şekilde kişinin sorumluluk sınırlarının iyi çizilmemiş olması, görevin kişiden beklediklerinin açık olmaması, çalışanlar, çelişkiye düşürmektedir.⁶²

2.4.5. A TİPİ DAVRANIŞ

Majer Friedman ve Ray Rosenman adlı iki Amerikalı kalp uzmanları, 1974 yılında yayınladıkları eserlerinde A tipi ve B tipi olarak adlandırdıkları davranışları gösteren kişileri incelemişlerdir.

Bu kardiyologlara göre A tipi kişilik özelliklerin sahip olanlar, B tipine oranla 2 veya 3 kat fazla olasılıkla kalp ve buna bağlı damar hastalıklarına yakalanmaktadır.⁶³

⁶⁰ Baltas-Baltas, a.g.e. s.85

⁶¹ Koçel, a.g.e., s.415

⁶² Baltas-Baltas, a.g.e. s.87

⁶³ Fred Luthans, *Organizational Behavior*, McGraw Hill Book Company, 1985, s.134

A tipi davranış gösteren insanlar şiddetli rekabete giren, sabırsız, kolayca hayal kırıklığına uğrayan ve çabuk kızan ve bu tipik özellikleri sürekli gösteren insanlardır. A tipi insan hep acelecidir, zamana karşı sürekli olarak savaş vermektedir. En kısa zamanda yapabileceklerinin en fazlasını yapmaya çalışır. Yaptığı her işin çok önemli olduğunu düşünür. Bir işi yaparken bir dakikayı bile boşa harcamaz. Zaman A tipi insanın baş düşmanıdır. Daima hayali bir saat düşünüp, o zamana kadar yaptıkları işi mutlaka bitirmeyi kurarlar. Eğer işi zamanında tamamlayamazsa kendisini başka işler bularak cezalandırır. Gelişmiş ülkelerde (A.B.D. gibi) halkın hemen hemen yarısı A tipi davranışlar gösterir.⁶⁴

Örgütlerin çoğu A tipi davranışlar gösteren kişileri ödüllendirmekte ve kendi yöneticilerinden A tipi davranış modellerini benimsemelerini beklemektedirler. Bu nedenle de örgütlerde pek çok erkek ve giderek artan sayıda kadın yönetici, fiziksel ve zihinsel sağlıkları pahasına bu kişisel özellikleri göstermektedirler.

A tipi davranışları gösteren kişilerin zamanla çok yakından ilgili olmaları, yaptıkları işi sayısal olarak ifade edebilmek içindir. A tipi insanlar kendilerini başarılı kişiler olarak görürler. Ancak hemen hep stres altındadırlar. Bu stres kendi yarattıkları strestir. Elde ettiklerinden hemen hiçbir zaman tatmin olamazlar. Şiddetli arzuları onları boşuna bir takım davranışların kurbanı yapar.

Çevrelerinde diğer insanlarla olan ilişkileri belirli sınırlar içinde kaldığı, onlarla sıcak ilişkiler kuramadıkları için sosyal destek sistemlerinden yardım göremez ve genelde yalnız kalırlar.

⁶⁴ Thomas V. William .“Stres Management”, Editorial Research Reports, s.28, New York: Kasım 980, s.110

Bu kişiler kendi ileri aşırı bağımlıdır. Geceleri ya da hafta sonları eve iş getirirler. Çalışmaları genellikle başarıya yöneliktir ve kapasitelerini sonuna kadar zorlamaktadırlar.

Buna karşılık B tipi kişilik davranışını olarak tanımladığı, davranış tipine uyanların olaylara karşı davranışları çok daha rahattır. B tipi davranış gösteren kişi suçluluk duygusu taşımadan rahatına bakar. Rekabetten fazla etkilenmeden, sağlığını bozmadan mücadele eder.

B tipi davranış özellikleri gösteren kişilerde de zaman zaman A tipi davranışlar görülür. Ancak bu çok seyrek ve az olduğu için önemsenmeyecek bir davranış şekli olarak düşünülmektedir.⁶⁵

2.4.6. ÇOK FAZLA SORUMLULUK

Çok önemli stres kaynaklarından biridir. Ya kişiye yüklenen sorumluluk çok yüksektir veya çalışan sorumluluğu kendi kişilik özelliklerinin sonucu daha yüksek olarak algılar. Bu durum kısa zamanda sağlığın bozulmasına yol açar.⁶⁶

2.4.7. AŞIRI ÇALIŞMA

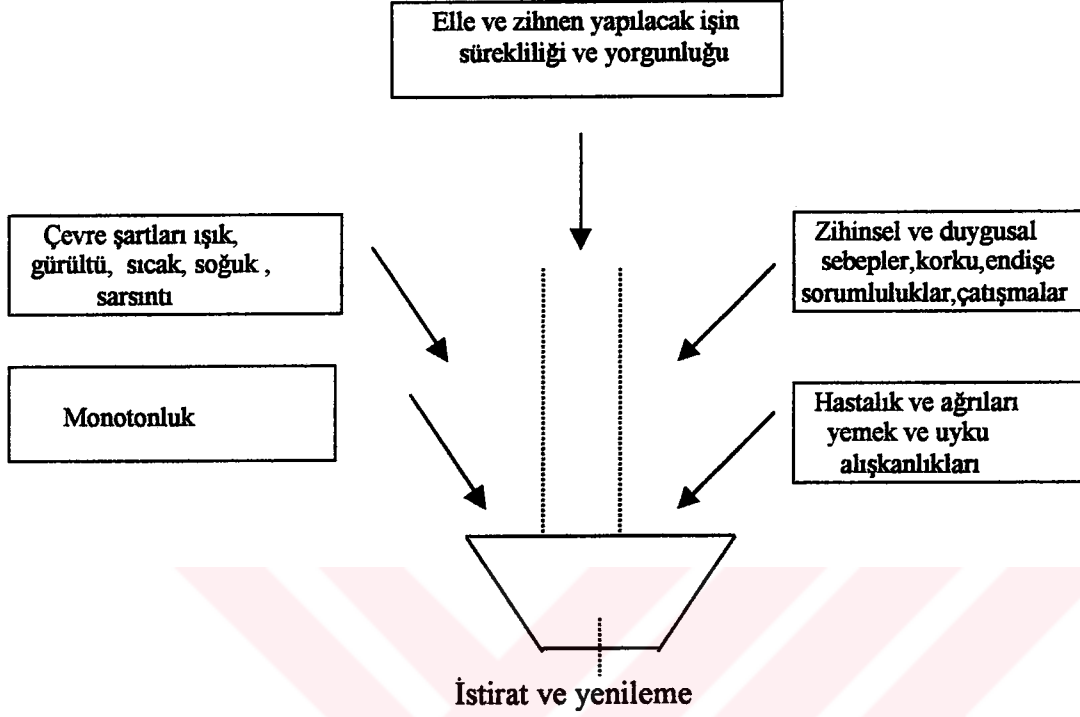
Bu iki tür olabilir. Ya kişinin yapacağı iş miktarı çoktur veya iş, kişinin gücünü aşacak kadar zordur. Her iki durumda da bireyin ruh ve beden sağlığının bozulması kaçınılmazdır.

Çok kere özel sektörde çalışanlar ağır bir iş baskısı altındadırlar ve yine birçok kuruluşta iş görenlerin iradeleri dışında fazla mesai zorlanmaktadırlar. Bu durum onların ailelerine ayırdıkları zamanın azalmasına kendilerine dinlenmek ve

⁶⁵ Artan , a.g.e., s.100

⁶⁶ Baltaş-Baltaş , a.g.e., s.88

hobileri için ayırdıkları zamanın daralmasına veya böyle bir zaman kalmamasına ve kişilerin çalışan bir makinaya dönmelerine sebep olmaktadır.⁶⁷



Şekil 2.4. Yorgunluğun Sebepleri

Kaynak: Acar Baltaş, Zuhâl Baltaş, Stres ve Başa Çıkma Yolları, İstanbul:Remzi Kitaevi, 1995, S.89

2.4.8. DEDİKODU

Çalışan insanlara iş hayatından yansıyan önemli stres kaynaklarından biride “dedikodu” dur. Çalışanların zamanlarının ve enerjilerinin önemli bir bölümünü alan bu olgu ne yazık ki toplumsal bir hastalık durumundadır. İnsanlar genellikle birbirlerine ya birbirlerinin hoşlarına gidecek şeyleri söylemektedir ya da başkalarıyla ilgili olumsuz düşüncelerini.⁶⁸ İşte bu durumda özellikle iş yerlerinde önemli ölçüde zaman ve enerji kaybına sebep olduğu gibi, kişisel ilişkilerde de gerginliğe yol açar.

⁶⁷ a.g.e. s.88

⁶⁸ a.g.e. s.89

2.4.9. ÖZEL HAYATINDAN KAYNAKLANAN STRES

Kişinin günlük hayat düzeyinde meydana gelen değişiklikleri Holmes ve Rahe, kişilerin yaşamlarındaki ne tür olayların stres yarattığını saptamak üzere bir sosyal uyum ölçeği geliştirmişlerdir. Sosyal hayat olayları, bir listede toplanmış ve her olayın ortalama ağırlığı tespit edilmiştir. Eşin ölümü, ayrılık, hapse girme, akrabalarından birinin ölümü gibi 43 tane sosyal stres bu listede seçilmiştir.⁶⁹

⁶⁹ Albrecht K., **Gerilim ve Yönetici**, (Çeviren: Kemal Tosun başkanlığında ve diğerleri), İ.Ü., İşletme Fak., Yay No:197, s.248

Hayat Olayı

Ağırlık Puan

1- Eşlerden birinin ölümü	100
2- Boşanma	73
3- Ayrılma	65
4- Hapis cezası	63
5- Ailede bir ölüm	63
6- Yaralanma veya hastalık	53
7- Evlenme	50
8- İşten atılma	47
9- Eşle barışma	45
10- Emekliye ayrılma	45
11- Aileden birinin sağlığında değişiklik	44
12- Hamilelik	40
13- Cinsel sorunlar	40
14- Aileye yeni birinin katılması	39
15- İşte değişiklik	39
16- Finans durumunda değişiklik	39
17- Yakın arkadaşın ölümü	37
18- Değişik bir konuda çalışmaya başlamak	36
19- Eşle tartışmaların sayısında değişiklik	35
20- Büyük miktarda borçlanma	31
21- Borç veya ipoteğin kaldırılması	30
22- İşteki sorumlulukta değişiklik	29
23- Çocukların evden ayrılması	29
24- Ebeveynlerle sorunlar	29
25- Kişisel başarı	28
26- Eşin işe girmesi veya ayrılması	26
27- Okulu bitirmek veya okula başlamak	26
28- Yaşam koşullarında değişiklikler	25
29- Kişisel alışkanlıkların gözden geçirilmesi	24
30- Üstle sorunlar	23
31- Çalışma koşullarında ya da saatlerinde değişme	20
32- Ev değiştirme	20
33- Okul değiştirme	20
34- Boş zaman faaliyetlerinde değişiklikler	19
35- Dini faaliyetlerde değişiklikler	19
36- Sosyal faaliyetlerde değişiklikler	18
37- Küçük miktarda borçlanma	17
38- Uyku alışkanlıklarında değişiklikler	16
39- Aile toplantı sayısında değişiklikler	16
40- Beslenme alışkanlıklarında değişiklikler	16
41- Tatil	13
42- Dini bayramlar	12
43- Küçük suçlar	11

Tablo 2.4. Sosyal Uyum Ölçeği

Kaynak: Albrecht K., Gerilim ve Yönetici, (Çeviren: Kemal Tosun başkanlığında ve diğerleri), İ.Ü., İşletme Fak., Yay No:197, s.248

Halmes, Rahe ve arkadaşlarının 43 maddelik durum ölçeğini orjinal haliyle ya da üzerinde yapılan küçük değişiklikler, başınızdaki geçen olayları saptayın. Toplan puanınızı hesaplayın. 150 ve daha az puan, nispi olarak daha düşük bir olasılık anlamına gelmektedir. 150-300 arasındaki puan gelecek yıl içinde bir hastalığa yakalanma şansının %50 civarında olduğunu göstermektedir. 300'ün üzerinde bir puan Holmes Rahe'nin istatistiksel tahmin modeline göre %80 ihtimalle hastalığa yakalanabileceğini göstermektedir.⁷⁰

2.4.10. KENDİNİ YORUMLAMAYLA İLGİLİ STRES ETKENLERİ

2.4.10.1. İş Yaşamında Kadının Stresi

Erkeklerin egemen olduğu bir dünyada çalışan ve işletmede yönetici konumunda bulunan kadınlar, iş yerlerinde erkek meslektaşlarına oranla daha çok baskı ve gerilimle karşı karşıya kalmaktadırlar.⁷¹ Bunlara ev ve ailenin neden olduğu stres kaynaklarında eklenince, yetkilerini kullanamayan kadın rolünün getirdiği gerilimler, tecrit edilme duygusu, cinsel önyargıların baskısıdır.⁷² Ayrıca erkek meslektaşlarının yaptığı ayrımcılık, genelde işletme iklimi ve kültürünün yol açtığı engellemeler gibi sorunları olmaktadır.

2.4.10.2. Stres Karşısında Kadın ve Erkek

Kadınlar sosyal ve evle ilgili olanlarda karşılaştıkları yoğun stresin iyi bir eş olma, meslekte yükselme ve meslek aile yaşamı arasındaki çatışmalardan kaynaklandığını kabul etmektedirler.⁷³

⁷⁰ a.g.e. s.248

⁷¹ Jere E. Yates, *Gerilim Altındaki Yönetici*. (Çeviren: Fatoş Dilber)s.23

⁷² Benjamin, a.g.e., s.56

⁷³ Özcan Köknel, *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*, İstanbul: Altın Kitaplar, 1985, s.239

Stresin yarattığı duygusal baskılarla mücadele etmek için kadınlarda erkekler gibi sigara ve alkollü içkilere baş vurmakta stresi yiyeceklerde gidermeye çalışarak rahatlama yolu aramaktadırlar.⁷⁴ Kadınlar yükümlülüklerini yerine getirirken erkeklerden farklı olarak daha sinirli olmakta, sık sık baş ağrıları çekmekte ve hata yapabileceklerini kabul etmektedirler.

2.4.11. SOSYAL ORTAMDAN KAYNAKLANAN STRES ETKENLERİ

İnsan hayatından karşılaşılan sosyal stresler ise, günlük stresler, gelişimsel stresler ve hayat krizleri niteliğindeki stresler.

Günlük stresler, bunlar hayatın basit gerilimleridir. Çeşitli durumlarda ve çeşitli olaylar karşısında veya kişilerin birbirleri ile çelişen amaçları, ihtiyaçları girişim engellenince stres artar.⁷⁵ Trafikte sıkışmak, evde işlerin aksaması, ağlayan çocuk, bir memur karşısında beklemek, bunlar oldukça sık yaşadığımız streslerdir. Olayın kendi ile sınırlı olan bu streslerden mutlaka korunmamız gerekir.

Gelişimsel stresler ise, gelişimsel nitelikteki olayların sebep olduğu streslerdir. Burada söz konusu olan çocuk veya yetişkinin kronolojik durumu ile ortaya çıkan gelişimlerdir.⁷⁶ Çocuğun okula başlaması, yetişkinlikten, iş hayatına geçişi. Son olarak hayat krizleri niteliğindeki stresler, bunlar her hayata başlı başına biçim verecek nitelikteki olayların yarattıkları streslerdir.

2.5. ORGANİZASYONEL STRESİN SONUÇLARI

2.5.1 STRESİN BİREYSEL SONUÇLARI

Stres aynı zamanda vücudun herhangi bir baskıya karşı gösterdiği tepkidir

⁷⁴ Benjamin, a.g.e., s.62

⁷⁵ Baltaş-Baltaş, a.g.e., s.65

⁷⁶ a.g.e., s.66

yani bedensel bir olaydır. Stres yaratan baskılar günlük yaşamımızdaki çeşitli kaynaklardan meydana gelebilir.

Örneğin iş, aile, sosyal ortam, fiziksel veya duygusal etkenlerden kaynaklanabilir. Uzun süreli stres kişide zaman içinde kronik baş ağrılarına, hipertansiyona, kalp hastalıklarına veya depresyona, kaygı, kişilik değişimi gibi ruhsal bozukluklara neden olabilir.

Stres ile ilgili olarak ortaya çıkan bu rahatsızlıklar hem bireyler hem de örgütler açısından zararlı sonuçlar ortaya çıkarabilir. Stresin bireyler üzerinde fizyolojik, psikolojik ve davranışsal sonuçlarının neler olduğunu inceliyelim.

2.5.1.1. FİZİKSEL SONUÇLARI

Hans Selye'ye göre bugün yaygın hastalıkların çoğu mikropların, virüslerin, zararlı maddelerin veya her türlü dış etkenin yarattığı aksaklıklardan çok, strese uyum gösterme eksikliğinden kaynaklanmaktadır.

Bugün birçok rahatsızlığın stresle olan ilişkisindeki netlik artmaktadır. Bireylerin gerek fizyolojik, gerekse psikolojik farklılıkları stresten değişik ölçülerde ve şekillerde etkilenmesine yol açmaktadır. Ancak kesin olan kişinin fiziksel, psikolojik açıdan zayıf yönünü stres karşısında tehlike altında olmasıdır.⁷⁷

Stresle ilişkilendirilebilen hastalıklar şu şekilde gruplandırılabilir:

- Dolaşım sistemi, Kalp ve Damar Hastalıkları
 - Çarpıntı
 - Kalp vurum sayısındaki düzensizlikler
 - Kalp vurum sayısında artış
 - Göğüs ağrısı
 - Miyokard enfarktüsü

⁷⁷ Çiğdem Kirel. *Stres Yönetimi*, Eskişehir: A.Ü.,A.Ö.F., 1994, s.47

- Hipertansiyon⁷⁸
- Solunum Sistemi Hastalıkları
- Hipertventilasyon (aşırı soluk alıp verme)
- Bronşiyal astım
- Sindirim Sistemi Hastalıkları
 - İştahın kesilmesi
 - Aşırı yemek yeme
 - Mide yakınmaları
 - Hazımsızlık
 - Gastrit
 - Ülser
 - Kabızlık
 - Spastik kolit (kalın bağırsak rahatsızlığı)
- Üreme Sistemi Hastalıkları
- İç Salgı Bezleri Hastalıkları
 - Hipertroid
 - Şeker Hastalığı
- Deri Hastalıkları
 - Kurdeşen
 - Egzama
 - Sedef Hastalığı
 - Saç ve kıl dökülmesi
- Hareket Sistemi Hastalıkları ve Migren
 - Kireçlenme
 - Kas gerilimine bağlı hastalıklar
 - Migren

Yukarıda sayılan hastalıklar çeşitli stres koşullara bağlı fizyolojik kökenli rahatsızlıklar olabildiği gibi, ruhsal olabilir. Stresle ilişkisi en yoğun olan hastalıklar şunlardır.⁷⁹

⁷⁸ Don L. Costley, Ralph Todd. **Human Relations in Organizations** (New Mexico State University). West Publishing Company, 1991, S.212

⁷⁹ Kirel .a.g.e. s.48

2.5.1.1.1. Kalp Hastalıkları

Stres sonucu ortaya çıkan kalp hastalıklarında kalıtsal ve yapı ile ilgili etkenlerle stres yaratan etkenlerin birlikte hareket etmesi önemli rol oynamaktadır. Yapılan araştırmalar kalp hastalıklarına genellikle kaygı, depresyon, gerginlik, öfke gibi olumsuz etkilerin neden olabileceğini ortaya koymuştur. Stresin en çok etkiledikleri organlardan biri de kalbimizdir. Kendini aşırı zorlama, aşırı yorgunluk, bir yakınının kaybedilmesi, gerginlik gibi psikolojik stresler kalbi zorlar. Aşırı salgılanan stres hormonu adrenalin, kalbin dakikadaki vuruş sayısını artırır. Yani kalbi daha fazla çalışmaya zorlar. Kalbin kasılma gücü artar. Aynı zamanda adrenalin, kanda yağ asitlerinin artmasına neden olur. Bu reaksiyonlar, daha önceden mevcut olan kalp hastalıklarını artırırlar, kalp damarlarında kasılma varsa kalp krizi geçirme olasılığını büyük ölçüde artırır. Aynı zamanda stres ile kanın pıhtılaşması kolaylaşır. Stresin alarma reaksiyonunda, kalpte ritim bozuklukları da ortaya çıkabilir.

Sonuçta, eğer kişi her gerginlik durumunda, bu mekanizmayı işletiyorsa, kalıtsal faktörler kalp hastalığına zemin hazırlıyorsa, kalp hastalıkları kaçınılmaz olacaktır.

Kalp hastalıklarını ortaya çıkaran stres etkenleri ikiye ayrılmaktadır. Bunlar psikojen ve kişilikle ilgili etkenlerdir.

Psikojen Stres Etkenleri, bu tür etkenler aile veya işte insan ilişkilerinden doğan gerilim ve tehlikelerden kaynaklanmaktadır. Bu tür stres etkenlerine dayanıklılık kişisel güdü ile kişilik yapısına doğrudan bağlı olmaktadır. Yapılan araştırmalara göre kalp ve damar hastalıklarının %95'inin nedeni mesleki baskılardan kaynaklanmaktadır.

Kişilikle İlgili Stres Etkenleri, A tipi kişiliği olan kimsenin kronik kalp hastalığına yakalanma ihtimali, zıt özelliklere sahip B tipindeki kişilere oranla iki üç kez daha fazladır. A tipi insan sürekli zamana karşı yarışan, rekabetçi, saldırgan bir tiptir. B

tipi insanda da bu özelliklerin bir kaç olmaları birlikte kronikleşmediği için A tipi kişiliğe pek benzemez.⁸⁰

2.5.1.1.2. Migren

Migren en genel tanımıyla ne zaman geleceği belli olmayan nöbetlerin, çoğunlukla başlangıçta başın bir yerinden zonklayıcı bir biçimde başlayıp, bütün başa yayılması ile şekillenen ve nöbet dışındaki zamanlarda hastanın bütünüyle sağlıklı olduğu bir hastalıktır. Migren ağrısı gerilim doruktayken değil de, baskı kalktıktan bir süre sonra meydana gelmektedir.

Migren rahatsızlığı olan kişilerin ortak özellikleri ihtiras ve başarı konusundaki tutkularıdır. Bu kişiler çevrelerine hakim olmak ve girdikleri yere düzen getirmek eğilimdedirler. Mükemmellik, migrenli hastaların bir başka önde gelen özelliğidir. Bu “mükemmellikten” ten ayrı bir tatmin duyarlar.

Tipik migren kişiliği özelliklerine sahip kişiler iş konusunda çok ciddidirler ve çok çalışırlar. Sorumlulukları altındaki basit işleri bile başkalarına devretmektense kendileri yapmayı tercih ederler. Bu kişiler aynı anda birden çok iş yükleyip başladıkları işi mutlaka bitirmek isterler. Çalışma saatlerinin dışında da iş yapıp, iş düşünürler. Migrenli kişilerin en belirgin ve önde gelen özelliği düzenliliklerdir. Liste, kart ve düzen konusunda aşırı duyarlıdırlar

Migrenli kişilerin yarısının hayatlarındaki ilk nöbetin de stresli bir dönem sırasında ortaya çıktığı bildirilmektedir. Strese bağımlı insanlarda, kişinin günlük rutininin, yani yönlendirmek, biçimlendirmek zorunda olduğu şartların ve stres faktörünün ortadan kalkmasından sonra migren nöbetleri görülmektedir. “Kişisel sorumluluk” ve “işte başarısız olma ihtimali” migren nöbetlerinin başlamasına sebep olan en önemli iki faktördür.⁸¹

⁸⁰ Kirel, a.g.e, s.50

⁸¹ Baltaş-Baltaş, a.g.e., s.160-161

2.5.1.1.3. Ülser

Stresin mide ülseri ile ilişkisi ilk defa 1842 yılında İngiltere’de Thomas B. Adli hekimin deri yanığı olan bir hastasında akut ülser pekişmesi ile dikkat çekmiştir. Hiçbir mide şikayeti olmayan hastalık yanık sırasında Almanlar’ın İngiltere’ye hücumlarından sonra ortaya çıkan peptik ülser, İngiltere’de yıllarca sürmüştür. Yine Almanlar’ın toplama kamplarında kişilerin uğradığı streslere bağlı olarak, enfeksiyon hastalıklarına karşı direncin azalması kalp, hipertansiyon, çeşitli deri hastalıkları ve mide ülseri çok sık görülmüştür.

Stres insanın şuurlu algılama alanı olan beyin kabuğu ile algılanır. Burdan, tehdit beynin çeşitli bölgelerinden geçerek stres hormonlarından biri olan kortizolun salgılanmasına neden olur. Kişi her istenmeyen koşuldaki her strese, üzüntüde bu yolu kullanıyorsa, sonuçta kortizolun salgıladığı hidroklorik asit mide de yara açılmasına, diğer deyimle ülser oluşmasına neden olur.⁸²

2.5.1.2. PSİKOLOJİK SONUÇLARI

Kişi her zaman iç sıkıntısının, geçmeyen saatler ve çalışma koşullarının, belirsizlik ve gelecek korkusunun, kişisel çatışmaların, ruhsal ve bedensel hastalıklara yol açabileceğini sezmiştir.

Teknolojik değişimlerin hızlı, yapılan işlerin karmaşıklığının artması, coğrafi hareketlilik ve bunun aile yaşamına getirdiği yük gibi özelliklere sahip olan endüstri sonrası toplum, engellemelerle, duygusal gerilimlerle karşı karşıya kalan insanların, hassas biyolojik ve duygusal dengelerini bozmaktadır.⁸³

Stres sonucunda bireylerde ortaya çıkan psikolojik sonuçlar; saldırganlık, yorgunluk, suçluluk duygusu, sıkılganlık, kendini küçük görme, yabancılaşma, konsantrasyon eksikliği ve yetersizlik duygusudur.⁸⁴ Ayrıca, bunlardan en

⁸² Kirel , a.g.e., s.50

⁸³ Phil Clements (Çeviri: Günhan Günay). *İş yaşamında Olumlu Yaklaşım*, 1.basım, 1997, s.28

⁸⁴ Costley, Ralph, a.g.e., s.112

belirginleri olan kaygı, depresyon, uykusuzluk ve psikolojik tükenmişlik aşağıda açıklanmıştır.

2.5.1.2.1. Kaygı

Kaygı kavramı endişe, korku, sıkıntı gibi anlamlara gelmektedir. Böyle bir duygu bireyin henüz gerçekleşmemiş bir tehlike karşısında duyduğu korkuyu anlatmakta, yürek atışının hızlanması, titreme, sıkıntı ve umutsuzluk duygularını içermektedir. Bu durum aşırı bir nitelik aldığında bir nevroz özelliği kazanmakta, dikkati toplayamama, karar verme güçlüğü, aşırı terleme, sürekli kas gerilimi gibi belirtileri içermekte, kişi sürekli bir gerilim, üzüntü, tedirginlik içinde yaşamaktadır.

Kaygı; bunaltı, korku, huzursuzluk duygularını kapsayan bu kavram, günümüzde giderek yaygınlaşan bir ruh sağlığı sorunudur. A.B.D.'de yapılan bir araştırmada endişenin kadınlarda bir numaralı ruh sağlığı sorunu olduğu saptanırken, erkeklerde ise ilaç ve alkol bağımlılığından sonra ikinci sırada yer aldığı belirtilmekte ki, çoğu araştırmacılar bunu altında da kaygının olduğuna inanmaktadır.⁸⁵

İnsan dıştan gelen bir uyarım ya da yeni bir durum karşısında fizyolojik olarak kaygı duyar. Bu kaygıya neden olan ya da kaygıyla birlikte ortaya çıkan adrenalin ve benzeri maddelerde artma ve belirtiler görülür. Stresli koşullar, endişenin ortaya çıkmasına elverişli bir ortam yaratmaktadır. Ancak sürekli bir gerilim ortamında bulunma, kişilik özellikleriyle birleşince kaygı kronikleşmektedir. Bu durum "sürekli kaygı" durumudur. Geçici, duruma bağlı yaşanan kaygı ise "durumluluk kaygı"dır.

Kişiler sürekli kaygı durumunun kaynağı olarak çalıştıkları ortamı görüyorlarsa bundan kurtulmak için alkole, ilaç kullanmaya, yoğun iş devamsızlığına ve diğer kaçış yollarına başvurur. Bu gibi tepkiler duygusal stresi geçici olarak

⁸⁵ Baltaş-Baltaş, a.g.e., s.118

hafifletir ve kişiyi yeniden kuvvetlendirir. Kaygı durumu tekrar ortaya çıktığında bunlar kronik tutumlar olabilir. Özetle kaygının çok sık rastlanan bir gerilim belirtisi olduğu kabul edilmektedir.⁸⁶

2.5.1.2.2. Depresyon

Depresyon kişilerin bunalım ve çöküntü hallerini anlatmak için kullanılan bir kavramdır. Depresyon stresli olaylar ve durumlar karşısında organizmanın huzursuzluğunu, tedirginliğini, sıkıntısını, durgunluğunu ve üzüntüsünü ifade etmektedir.

Kişilerin karşılaştığı tüm olaylar, zorlayıcı niteliklerine ve süresine, kişinin bunlarla baş edebilme gücüne göre etki yapar. Çoğu sıkıntılı olaydan kişi, kısa dönemli huzursuzluklar, üzüntülerle kurtulabilir; ancak bazen kişi yaşadığı bunalımdan kendini kurtaramaz ve olaylara saplanır kalır. Kimi insan, günlük yaşamda zorlanma yaratan olayların içinde bulunur, kimi insan ise zorlanma yaratan olaylar geçmiştir, hatırladıkça zorlanır.

Depresyon daha yumuşak ve kendi sınırlama şeklinde olabileceği gibi intihara kadar gidebilecek boyutlara varabilir. Basit depresyon geçiren kişi, çoğu kez tek başına kalarak geçmişteki yanlışlarını ve gelecek için umutsuzluğunu düşünmek ister. Akut depresyonlarda ruhsal ve bedensel etkinlikler azalır, suçluluk ve değersizlik duyguları yoğunlaşır, intihar girişimi olasılığı yükselir.

WHO dünya nüfusunun %3.5, yaklaşık 150-200 milyon kişinin çeşitli düzeylerde depresyon belirtilerine sahip olduğunu bildirmektedir. Çok ağır olmayan depresyon bile kişinin gerek özel gerekse iş çevresinde sorunlar doğurur, yaptığı işe yoğunlaşmasına engeller; ilişkiler kopuktur ve işe devamsızlık sık görülür.⁸⁷

⁸⁶ Kirel, a.g.e., s.52

⁸⁷ a.g.e., s.53

Sonuç olarak yaşamın yüksek gerilimli birçok yönü kişilerin bir olayın etkisinden kurtulup yeniden enerjisini toplamasına ve yeni olaylarla mücadelesine olanak tanımamakta, ruhsal anlamda küçülen insanlarda çöküntüler sıkça ve uzun süreli görülmektedir.

2.5.1.2.3. Uykusuzluk

Stresin temel belirtilerinden biri de uyku bozuklukları ve dinlenmeye rağmen kesilmeyen yorgunluklardır. Günümüz insanın en çok yakındığı sorunların başında uykusuzluk gelmektedir. Buna bağlı olarak uyku ilaçlarının kullanımı hızlı bir artış göstermekte, bu da kuşkusuz ilaç tüketiminin yarattığı çok yönlü sonuçları beraberinde getirmektedir.

Uykunun başlaması için beyin sapındaki bir mekanizmanın harekete geçmesi gerekir. Bu mekanizmanın harekete geçmesi için de kaslarda gerilimin azaldığı konusunda bilgi gelmesi gereklidir. Kas gerilimi azalmadığı takdirde beyin sapındaki "Uyanıklık" sistemi uyarılmaya devam eder ve kişi bir türlü uykuya geçemez. Kas gerilimi iki sebeple azalmaz. Ya çevreden gelen uyaranlar çok fazladır (ses, ışık vb.) veya kişi kendi düşünceleriyle kendisini uyarır ve bio-kimyasal açıdan bir tehditle karşı karşıya olduğu duruma benzer bir durumu yaşamasına sebep olur. Uyku düzenindeki en küçük bir aksama da genel sağlık ve günlük hayat üzerinde kesin ve doğrudan etkilere yol açar. Örneğin uykusuzluk gibi.

2.5.1.2.4. Tükenmişlik

Stresin en çok sonuçlarından biri olan tükenme sendromunun, hem insanlar hem de onların çalıştığı örgüt açısından önemi büyüktür. Tükenme, bir bireyin çok fazla baskı ve az tatmin duyduğunda ortaya çıkan bitkinlik duygusudur.

Tükenme belirtisi, işte yüksek performansı gösteren beklentileri ve kişisel yatırımları yüksek olan profesyoneller ve bireylerde meydana gelir. İş dışına ayırdıkları zaman sınırlıdır; işteki zorluklar ve artan emekleri için sınırlı ödüllendirmeler tükenme eğilimini başlatır. Yapacakları işle ilgili olarak güdü ve beklentileri fazla olan kişiler, belirli durumlar altında tükenme belirtisi göstermeye adaydırlar. İstekleri sınırlandırılan veya bastırılan bir örgütte kendilerini buldukları zaman çok kolay incinebilirler. Böyle bir durumda birey, örgütün amaçlarını yerine getirmek için kendini ortaya koyar ve bütün amacı örgütün beklentilerini yerine getirmeyi denemektir. Bir süre sonra bu kişide, karşı konulmaz taleplerin sorumluluğu altında çaresizlik, engellenme, yorgunluk ortaya çıkar. Kaçınılmaz sonuç tükenmedir. Bu aşamada işe gitmekten hoşlanmamaya başlar, uzun saatler çalışmasına rağmen öncekinden başarısızdır ve genelde fiziksel ve ruhsal bitkinlik gösterir.

2.5.1.3. DAVRANIŞSAL SONUÇLAR

Stresten kaçınmak için bireylerin en çok başvurduğu davranış kalıpları arasında sigara, alkol, uyarıcı, uyuşturucu madde alışkanlığı yer almaktadır. Stresin davranışsal sonuçları arasında aşırı veya az yemek yeme, sinirlilik, duygusal patlamalar, huzursuzluk, az yada aşırı uyuma, saldırganlık zayıf kişisel ilişkiler ve en son aşamada da intihar teşebbüsleri sayılabilir.⁸⁸

Bu tür maddeler kaygı düzeyini azaltan kimyasal ve ruhsal etkileri nedeni ile zorlandığında ilk başvuru olan olumsuz kaçış yolları arasında yer almıştır. Başlangıçta sadece kaygıdan kurtulmak amacı ile kullanılan bu maddeler zamanla bağımlılık yaratarak zararlı sonuçlara yol açabilirler. Stresin davranışsal sonuçları olarak alkol, sigara ve uyuşturucu kullanımı ve kaza eğiliminde ele alınacaktır.

⁸⁸ Costley, Todd, a.g.e., s.113

2.5.1.3.1. Sigara, Uyuşturucu ve Alkol Kullanımı

Sigara alışkanlığı ve içilen sigara miktarının artması gerilim miktarının arttığına bir belirtisidir. Sigara alışkanlığı olan kişiler, çok değişik nedenlerden ötürü sigara içtiklerini belirtmişlerdir. Bazılarına göre sigara yorgunluk duygusunu azaltır, dikkati bir konu üzerinde yoğunlaştırmaya yardımcı olur. Bazılarına göre ise sigara bir yatıştırıcıdır, stresi azaltır.

Sigara kadar önemli diğer bir sorun da uyuşturucu kullanımında görülen bir artıştır. Özellikle gelişmiş ülkelerde uyuşturucu kullanan kişilerin sayısı gittikçe artmakta, öğrencilerde, askerlerde, yönetici ve işçi olarak çalışanlarda sıkça rastlanılmaktadır. Uyuşturucu kullananlar hem kendileri hem de etrafindakiler için potansiyel bir tehlike yaratmaktadır. Gerilimi azaltma, uykusuzluğu önlemek için alınan teskin edici haplar da zamanla alışkanlık yaparak bireyde tedavi gerektirecek durumlara yol açmaktadır.

Sigara, uyuşturucu (marijuana, eroin, LSD ve benzerleri) alkol kullananların her biri benzer nedenlerle kullanmaya başlamışlardır. Örneğin, baskılardan sıkıntılardan kurtulmak, endişeyi azaltma, iş veya evle ilgili problemleri unutmak gibi pek çok neden sayılabilir. Gerçekte bütün bunların hiçbiri stresi azaltıcı bir faktör değildir. Kullanıldığı anda geçici bir rahatlık vermesine rağmen, sonradan bireylerde çok daha ciddi rahatsızlıklara yol açmaktadır. Örneğin ortaya çıkan yokluk sendromunun fiziksel ve ruhsal belirtileri gibi olumsuz sonuçlara varılabilir.

Alkol kullananlarında son yıllarda büyük bir artış göstermesi, toplumda stresin yaygınlaştığının diğer bir göstergesidir. Yapılan araştırmalar dünyanın her yerinde alkol tüketiminin arttığı yolundadır. Başlangıçlarda gerginliklerden kurtulmak için alınan alkol, bağımlılık yarattığında pek çok zararlı sonuçlara yol açabilir. Sağlığın bozulması, karar verme güçlüğü, zayıflayan aile ilişkileri zamanla alkolün ortaya çıkardığı pek çok zararlı sonuçlardan bir kaçıdır.⁸⁹

⁸⁹ Kirel, a.g.e., s.57

2.5.1.3.2. Kaza Eğilimi

Stresin dikkati yoğunlaştırma yeteneğini ortadan kaldırması insanın güvenlik ile ilgili önlemleri almamasına yol açmaktadır. Örneğin, kişinin eşi veya patronuyla kavga etmesi, parasal problemleri, aile ve işle ilgili endişeleri işinde daha az dikkat olmasına neden olabilecektir.

İş kazaları ekonomik, sosyal, psikolojik veya fiziki yönden insanlığın bildiği en önemli problemlerden birini oluşturmaktadır. İş kazalarının belirtilen önemi karşısında yapılan çalışmalarda kaza nedenleri araştırılmış ve ortaya çıkan kazaların %90' ının nedeninin insan faktörü ile ilgili olduğu görülmüştür. Geriye kalan %10' luk faktör ise araç-gereç yetersizliği veya fiziki çevre olarak belirlenmiştir.Yapılan araştırmalar insan organizması üzerindeki olağan dışı, olumsuz dikkat dağıtıcı gerginliklerin kaza olasılığını önemli ölçüde arttırdığını göstermiştir. Yine yorgunluk sorunu ve buna sebep olacak çalışma koşulları kaza nedenleri arasında sayılabilir. Özellikle kaygı ve gerginliklerin neden olduğu psikolojik yorgunluğun bireylerin dikkatini önemli ölçüde dağıttığı düşünülmektedir. Stresle ilgili olarak belirlenen rol belirsizliği, zayıf iletişim beklentilerinin çatışması ve eğitim eksikliği de kazaların meydana gelmesi ile ilgilidir.

2.5.2. STRESİN ORGANİZASYONEL SONUÇLARI

Kişilerin stres içinde olmaları sonucu ortaya çıkan, kendini ve sosyal çevresini etkileyen belirtiler, iş yaşamını da tehdit etmeye başlar. Stres içindeki kişi işinde bir takım sorunlar çıkararak kendini gösterir. Bunlar işe devamsızlık veya geç gelme alışkanlığı, çevresindekilerle kötü ilişkiler içinde olma, verimlilik düşmesi, iş dönüşüm oranlarının yüksekliği, iş tatminsizliği, performans düşüklüğü, sorumsuzluk, işe karşı ilgisiz davranma, zaman kaybı yaratma olarak sayılabilir. Bu tür stres belirtilerinden işe devamsızlık ve performans düşmesi en önemli stres belirtisidir.

2.5.2.1. İŖe Devamsızlık

Üretim düşmesinin en önemli nedenlerinden biri de çalışanların devamsızlığıdır. Devamsızlık hastalık, isteksizlik, sorumluluk vb. gibi pek çok nedenden kaynaklanmaktadır. Günümüzde işletmelerin en önemli sorunlarından biri olmuş ve bunu kontrol için bir takım önlemler alınmaya başlanmıştır.

Bireylerin hasta olmaları nedeniyle işe devamsızlık özellikle, yöneticiler ve işçi sendikaları arasında her zaman sorun ortaya çıkarmıştır.⁹⁰ Kısa süreli devamsızlıklarda kişinin gerçekten hasta olup olmadığını araştırılması, bunun için de ev ziyaretleri yapacak bir ekip oluşturulması zaman zaman düşünülmüştür. Ancak iş sendikaları kişinin özel yaşantısının (privacy-mahremliğinin) zedeleneceğini düşünerek buna karşı çıkmışlardır.

İş yasaklarında kısa süreli hastalıklar veya ortaya çıkan olağanüstü durumlar nedeniyle yapılan devamsızlığın, belirli marjlar içinde kabul edilmesi öngörülmektedir. Ancak bu, sınırları belli mazeretli izinler kişilere yetmemekte ve devamsızlığı alışkanlık haline getiren kişiler, pek çok yasal olmayan yollara başvurmaktadır. Bunun yanı sıra gerçekten hastalanarak sık sık devamsızlık yapan kişilere de rastlanmaktadır.

Hastalık nedeniyle işe devamsızlık gönderen kişilerin hangi hastalıklar nedeniyle devamsızlık yaptıkları araştırıldığında, bunların %40' ının, örgütsel stresten kaynaklanan hastalıklar nedeniyle devamsız oldukları saptanmıştır.⁹¹

Devamsızlığın ortadan kaldırılması ya da en aza indirilmesi için, her şeyden önce devamsızlığa neden olan hastalıkların örgütsel kaynaklarına inilerek bunların düzeltilmesi gerekmektedir.

⁹⁰ Artan, a.g.e., s.118

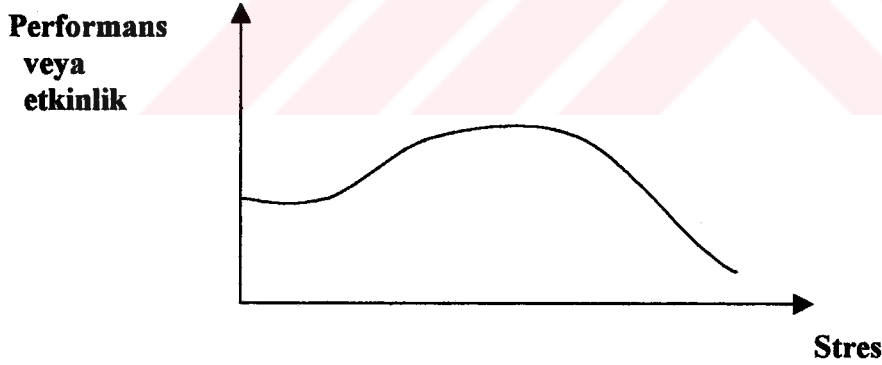
⁹¹ Thomas, a.g.e., s.122

2.5.2.2. Performans Düşüklüğü

Stres, performans ve etkinlik üzerinde yararlı ve zararlı bir takım etkiler göstermektedir. Bu konuda ilk kez 1908’de Robert M. Yerkes ve John D. Dodson

çalışmalar yapmışlardır. Bu çalışmaların sonucunda stres arttıkça etkinlik ve performansın da artacağı ortaya çıkmıştır. Ancak bu doğrusal ilişki belli bir noktaya kadar devam etmekte o noktadan sonra, (kırılma noktası) stres artarsa performans ve etkinlik azalmaktadır. Bulunan bu sonuç Yerkes-Dodson veya kısaltılmış şekliyle “Y-D” yasası olarak adlandırılmaktadır.⁹²

Bu yasada da görüldüğü gibi stres normal düzeyin üzerine çıktığı zaman yani yorgunluğu arttığı zaman kişiler bundan olumsuz etkilenmekte ve dolayısıyla performansları da düşmektedir. Çünkü aşırı derecede yoğun olan stres, kişinin dikkatinin azalmasına, yargılanmalarında ve kararlarında bir takım yanlışlıklar yapmasına ve önemli noktalara, önemsiz noktaları ayırt edememesine neden olmaktadır.



Şekil 2.2 Y-D Yasası

Kaynak: İnci Artan, Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama, Marmara Üniversitesi, İ.I.B.F İşletme Bölümü, İstanbul, 1986, s.118

Aynı şekilde, düşük stres düzeyi de performansa yol açmaktadır. Çünkü elde edilecek sonuçlar çaba harcamaya değecek nitelikte değildir.

⁹² Artan, a.g.e., s.118

Özellikle zihinsel yetenek, yardı ve karar verme gibi zihinsel beceriler gerektiren işlerde stresin etkisinin daha belirgin olması sonucunda, stres içindeki yöneticiler, işletme için zarar verici duruma gelmektedir.

2.6. ORGANİZASYONEL STRESİN YÖNETİMİ

2.6.1. BİREYSEL STRES YÖNETİMİ

Stresin verdiği zararları nasıl ortadan kaldırabiliriz ve stresi nasıl gelişme yolunda bir araç olarak kullanabiliriz. Şurası muhakkak ki, sağlıklı yaşamak için “stresi olmayan bir hayat dileyerek”, stresin yol açtığı zararlardan ve muhtemel tehlikelerden uzak duramayız. Çünkü hem stres veren pek çok şey hayatın içinde vardır, hem de stres vericilerin bir bölümü başarı için gerekli olan dinamizmin ve gelişmenin sebebidir.

Doktorlar ve psikoterapistler, otuzlu yıllardan günümüzedek strese karşı çeşitli mücadele yolları geliştirmişlerdir. Aralarındaki farklılıklara karşın tüm bu yöntemlerin amacı ruhsal ve kassal gerilim giderek azaltılması ve duyumsal uyarıların hafifletilmesidir.

Stresler karşısında her kişinin durumu aynı olmayıp, ruhsal ve sinirsel işleyişi ile kendine hakim olabilme kapasitesi, kişisel geçmişi, aile ve sosyal mesleki çevresi ile sınırlıdır. Bununla birlikte bazı yöntemlerin kişiye bağlı olarak kalıcı etkiler yaratarak, rahatlama etkisine yol açtığı da yadsınamaz.⁹³

2.6.1.1. Fiziksel Hareketler

Gerilimin organizma üzerindeki baskısını ve etkileri azaltan önemli bir stres yönetimi tekniğidir. Kültür fizik, jimnastik, bisiklete binme, ata binme, yüzme, jogging, aerobik gibi aşırıya kaçmadan hafif nitelikte yapılan hareketlerden

⁹³ Kirel, a.g.e., s.69

oluşmaktadır. Başkalarıyla yarış yapmadan ve bir eğlence şeklinde yapılan bu tür hareketlerin, stresin organizma üzerindeki etkilerini azalttığı söylenebilir.

Bu fiziksel hareketler kalp ritmini düşürerek yüksek tansiyon, kas gerilimi ritmini azaltmakta, bazı kas ve sırt ağrılarını dindirerek geçici bir süre için kaygı, depresyon vb. azalmasını sağlamak gibi kayda değer ruhsal sonuçlar vermektedir.⁹⁴ Batı dünyasındaki bu bedensel egzersizlere Uzak doğuda gelişen, dansı çağrıştıran hareketlerle yapılan ve bir rahatlama hissi sağlayan TAICHI, uzun bir süredir uygulanan ve uyku ya da yarı uyku haline geçmeden derin bir gevşeme duyumsaması ile kalp ve solunum ritminin azalmasını sağlayan yoga da eklenmelidir.⁹⁵

2.6.1.2. Dengeli Beslenme

Gıda uzmanları uygun ve dengeli beslenmenin gerilimi azalttığını öne sürmüşlerdir. Uygun olmayan ve yetersiz gıda rejiminin gerilime yol açtığı ile ilgili iki görüş ileri sürmüştür. Birinci görüşe göre, gerilime yakınlık gıda rejimindeki belirli elementlere duyulan alerjinin sonucudur.⁹⁶ Gıda maddelerinde küçük miktarlarda bulunan kimyasal katkı maddelerini, meyve ve sebzelere sıkılan haşarat ilaçları ve diğer kirleticiler bireyin farkına varmadan gerilim içine girmesine neden olmaktadır. İkinci görüşe göre ise yaşanan gerilimin bireyin, normal gıda rejimiyle karşılayamayacağı belirli ek besin ve vitaminleri alması gerektiğidir. Ek besin ve vitaminler zamanla karşılanırsa gerilimin çok az zararı olacaktır. Gerilimin gıda rejimiyle ilişkisini bu iki teoriye dayandıran uzmanlar özellikle dengeli, çok yönlü, düşük kolestrollü ve rafine gıdalardan oluşan beslenme biçimi önermektedirler.

İnsanların farklılığı ve beslenme ihtiyaçları yaşa, cinsiyete ve beden ölçülerine, fizik aktivitelerine, hastalık ve hamilelik gibi şartlara bağlı olarak değişiklikler gösterir.⁹⁷

⁹⁴ Luthans , s.144

⁹⁵ Baltaş-Baltaş , a.g.e.. s.194

⁹⁶ Baron A.R., Greenberg J., **Behaviour in Organizations: understanding and managing the human side of work**, The Ohio State University, 1989, s.246

⁹⁷ Yates a.g.e., s.171

Günümüzde bilim adamları bireylerin beslenme ihtiyaçları ile diyet, kalp hastalığı ve kanser gibi kronik hastalıklar arasındaki ilişkiler konusunda çok daha hassas bilgileri araştırmaktadırlar. Ancak hiçbir diyetisyen sağlığını mutlak garanti edemez, çünkü sağlığın faktörü dengeli beslenmeyle beraber düzenli egzersiz, programlı gevşeme ve olumlu tavırlarla birleşirse sağlığı geliştirebilir.

2.6.1.3. Biyolojik Geri Besleme (Biofeedback)

Stresi azaltmada kullanılan diğer bir bireysel yöntem ise biyolojik geri besleme veya kısaca "Biofeedback" denilen tekniktir. Burada birey elektronik aygıtların yardımıyla vücudundaki belirli fizyolojik fonksiyonları kendi iradesiyle kontrol etmeyi öğrenmektedir.

Monitörlerin sayesinde birey vücudundaki bir fizyolojik olay ile ilgili olarak devamlı bilgiler almakta bu bilgilerde kendisine bir ışık, ses veya osiloskoptaki bir dalganın azalıp çoğaltılmasıyla iletilmektedir. Kalbinin düzensiz çalışmasından şikayetçi olan bir kimse aygıtı bağlandığında kalbi düzgün atıyorsa pembe ışık yanmakta, az atıyorsa yeşil, çok atıyorsa kırmızı ışık yanmaktadır. Böylece birey kalp atışlarını kontrol edip daima pembe ışığı yakmayı öğrenmeye çalışmaktadır. Pratiklerle yeterince tecrübe kazanan birey daha sonra bu aletler olmadan da bazı fizyolojik fonksiyonları kontrol edebilmektedir.⁹⁸ Bu yöntem stres ile ilgili şikayetin ve rahatsızlıkların giderilmesinde çok etkin bir teknik olarak benimsenmektedir.

2.6.1.4. Gevşeme Eğitimi

Stresle mücadele etmenin etkili yollarından biri de derin gevşeme teknikleridir. Gevşeme metodlarıyla insanlar vücutlarındaki gerginliği fark edebilir ve oluşmasını durdurmayı ve ortadan kaldırmayı öğrenebilirler. Böylece insan kendi özel tepkisini tanıyarak, stresle başa çıkmanın yarı yolunu katetmiş olur.⁹⁹

⁹⁸ Kirel, a.g.e., s.72

⁹⁹ a.g.e., s.72

Gevşeme metodu vücut egzersizlerinden oluşur. Derin gevşeme tekniği büyük ölçüde bedeni kontrol altına alma hususundaki çabalardan meydana gelmektedir. Bedeni kontrol etmek yolunda en önemli uygulamalardan birisi, öncelikle nefes almayı öğrenmektir. Ağır derin ve sessiz bir nefes almaktan amaç, akciğerin bütününe havanın ulaşmasını sağlamaktır. Derin gevşeme duygusu gevşekliğin bedensel durum ve özelliğine bağlı olarak ortaya çıkartabilir. Gerçekten gevşemeyi başarmış bir insanın solunum derin ve rahat, elleri ve ayakları sıcak ve ağır, kalp vuruşları sakin ve düzenli, karnı sıcak alnı serindir. Bu durumdaki bir insanın kasları gevşemiş, hormonal dengesi sağlanmış ve beden metabolizması yavaşlamıştır. Gevşemeyle ulaşan kalp vuruş sayısının azalması, kan basıncının düşmesi gibi sonuçların genel sağlık üzerindeki olumlu birçok etkisinin yanı sıra özellikle “yüksek tansiyon” tedavisinde sağladığı yararlar çok sayıda bilimsel araştırma ile ortaya konmuştur.¹⁰⁰

2.6.1.5. Meditasyon

İnsan vücudunu ve zihnini rahatlatması da gerilimi azaltan faktörler arasında yer almaktadır. Bu da meditasyon yöntemi ile olmaktadır. En çok uygulananı da “Transandantal Meditasyon” dur. Öteye geçiş anlamındaki TM, günde sabah ve akşam olmak üzere iki defa yirmişer dakikalık süre ile yapılmaktadır. Bu esnasa herkes için ayrı ve gizli olmak üzere, bir kelime devamlı olarak tekrarlanmaktadır. Söz konusu kelimenin tekrarı sırasında kişinin aklına başka düşünceler takılırsa, bunların zihinden arındırılması gerekmektedir. Böylece günün belirli zamanlarında, günlük ev ve işle ilgili sıkıntı ve baskılarını bir süre unutarak, rahatlama sağlanmış olur. Ancak, bu tür bir yöntemin varlığı da çoğu kişi tarafından bilinmemektedir. Bu nedenle bu tür yöntemler uzman kişiler tarafından bireylere öğretilmelidir.¹⁰¹

¹⁰⁰ Nursel Telman, “Gevşemenin Önemi”, Stres Yönetimi Semineri, TÜSSİDE Yayınları, Gebze, 987, s.174-175

¹⁰¹ Baron , Greenberg , a.g.e., s.246

2.6.1.6. Zaman Yönetimi

Zaman baskısından kaynaklanan stresi önlemek için çeşitli zaman yönetimi teknikleri geliştirilmiştir. Zaman yönetimi tekniklerinin öncülerinden olan Alan Lakein (1973) ne yapılacağına, hangi öncülük sırası içinde yapılacağına ve yapılacak işlerin daha kısa süre içinde nasıl yapılacağına ilişkin sistematik bir yöntem geliştirmiştir. Bu yöntemde temel öge yapılacak işlerin yazılmasıdır. Liste bir taraftan yapılacak işlerle uzarken diğer taraftan yapılmış ve bitmiş işlerle kısalmaktadır.

Lakein listede her maddenin önemli, orta derecede önemli ve önemsiz anlamına gelecek bir simge ile işaretlenmesini önceliğin ve zamanın büyük bir kısmının önemli olarak işaretlenmiş maddelere verilmesini de önermektedir. Bu tür bir zaman yönetimi genellikle stresi azaltmada üst düzey çalışanlara önerilmekle birlikte, her düzeyde çalışan birey için geçerli olabilir. Böylece çalışanlar zamanı iyi değerlendirdiği sürece kendi özel zevklerine de vakit ayırabilme şansına sahip olacaklardır.¹⁰²

2.6.2. ORGANİZASYONEL AÇIDAN ORGANİZASYONEL STRES YÖNETİMİ

Örgütsel yaşamda stres kaçınılmazdır. Stresin örgüte olan maliyeti yüksektir. Stres örgütlerde yöneticiler tarafından endüstriyel değişimin bir parçası ve başarının faturası olarak değerlendirilmektedir.

Stresi önleme yöntemi, bireysel ve örgütsel stresi önleyerek bireylerde örgüt sağlığını koruyabilecek belirli metodları olan bir örgüt felsefesidir. Stres yönetiminde birbirini tamamlayıcı 3 adımı vardır.

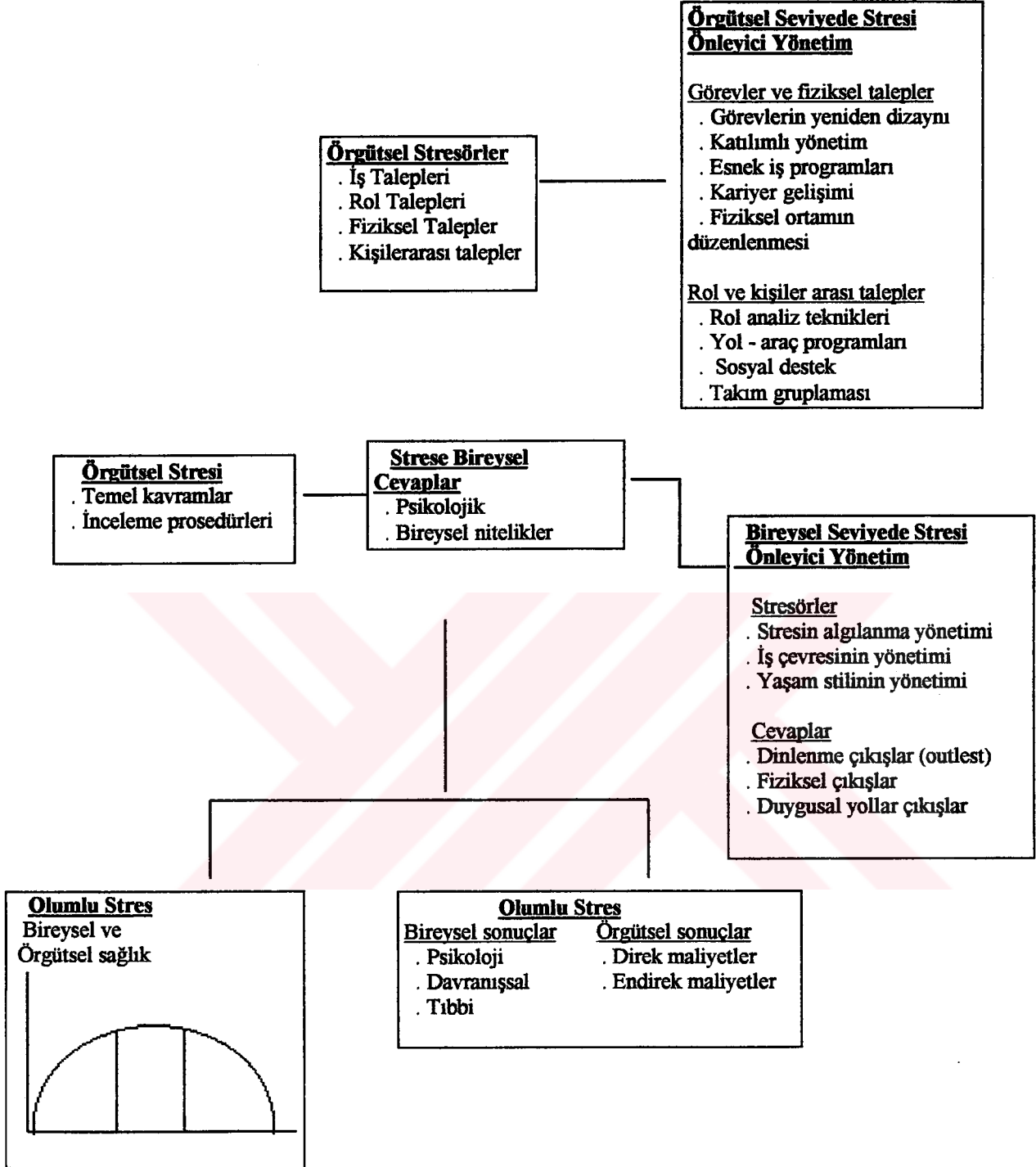
¹⁰² Kirel, a.g.e., s.84

1. Adım: Stresi önlemede birinci adım aşırı ve gereksiz örgütsel talepleri azaltarak, bireylerin gereksiz yere stres altında kalmalarını önlemektir. Yönetim, rolleri değiştirmek, katılımı desteklemek, esnek çalışma saatlerini kullanmak, işi yeniden dizayn etmek, fiziki çalışma koşullarını düzeltmek ve sosyal destek sağlamak gibi tedbirler alabilir. Böylece 1. adım ile örgütsel stres faktörleri bir ölçüde yumuşatılmış olur.

2. Adım: Bireylere kendilerinin başa çıkabileceği stresi önleme yöntemlerini göstermektir. Bunun için değişik yöntemlerden faydalanılabilir. Örneğin, tavsiye edilen metodlar aerobik, meditasyon, stresli olaylara bireysel tepkileri azaltma, biofeedback'dir. Bu metodlar 1. adımda belirtilen tedbirlere ilave olarak uygulanabilir.

3. Adım: Dikkatli bir yönetim bireylerde stres yaratabilecek faktörleri belirleye bilmelidir. Alınan tedbirlere rağmen hala bireylerden bir cevap alınamamış ve 3. adıma geçilmelidir. 3. Adım müdahalede son çaredir. Bu adımda amaç aynı zamanda yanlış yönetilmiş stresin bireysel ve örgütsel maliyet sonuçlarını minimize etmektir. Burada tıbbi yardım veya psikolojik bakım gerekebileceği gibi yönetim stratejilerinden de faydalanılabilir. Şekil 2.3'de bir bütün olarak stresi önleyici bir yönetim modeli göstermektedir.¹⁰³

¹⁰³ a.g.e.s.80



Şekil 2.3. Örgütlerde Stresi Önlemede Kullanılacak Bir Yönetim Modeli

Kaynak: Çiğdem Kirel, Stres Yönetimi, A.Ü Açıköğretim Fak., 1996, s.81

2.6.2.1. Çatışmayı Azaltma ve Organizasyonel Rollerini Açıklama

Örgütsel stres yönetiminde, stresi önleyici yöntemlerden biri rol analizi ve sınıflandırılmasının yapılmasıdır. Yöneticiler genelde işdevir, hızı işe gelmeme, uyuşturucu ve alkol kullanımı, üretimde kalite düşüklüğü gibi konulara fazla önem vermezler. Gerçekte etkili bir yönetici bu tür durumların altında yatan nedenleri ve başarıyı düşüren diğer temel faktörleri araştırmalıdır. Bugün yöneticiler zayıf ve yetersiz eğitim, yetersiz araç-gereç gibi konular üzerinde daha çok durmaktadırlar. Burada stres gibi önemli problemlere yol açabilecek faktörleri göz ardı etmektedirler. Bunun için stresi önlemede diğer belirtilen yöntemlerden farklı olarak işyerinde rol belirlenmesi ve sınıflandırılmasına dikkat edilmesi gerekmektedir. Çalışanların işin kendi beklentilerini karşılayacak düzeyde olup olmadığı belirlenmelidir.

Ayrıca işyerinde rolden kaynaklanan stres yaygınsa buna uygun çözümler bulmak görevi yönetime düşer. Yönetimce bu soruna bulunabilecek yollardan biri kişisel rollerin yeniden tanıtımı, görevlerin yeniden belirlenmesi yapılarak rol yükünün azalmasıdır.¹⁰⁴

Rol çatışmaları ise, üstlerden gelebilecek değişik taleplerin, insanlarla iyi geçinmek zorunda olmanın yarattığı baskıların, üst ile farklı görüşte olmanın bir sonucudur. Rol sorunlarının yarattığı gerilimle başa çıkabilmek için örgütte çok yönlü bir değişikliğe gitmek gerekli olabilir. Örgütsel yapının yeniden düzenlenmesi çalışanların ve diğer yöneticilerin davranış, tutum ve değerlerinin değiştirilmesi, yönetim tarzının otokratik yönetimden, katımlı yönetime doğru geliştirilmesi düşünülecek önlemler arasındadır.

Gerilimin diğer bir nedeni olan aşırı rol yükünün azaltılması da örgütsel örgütsel başa çıkma yöntemi olarak sayılabilir. Aşırı iş yükü ile yüklenen çalışanlara

¹⁰⁴ Quick.C, James Quick, D. Jonathan, Preventive Stress Management at the Organizational Level, Personnel (September-October 1984), S.190

üstleri ilgi göstermeli, onlara yapabilecekleri makul oranda bir iş vermelidir. İşin gerçekçi bir değerlemesi yapılarak aşırı çalışan kişilere isteseler de adaletli olmayan bir iş yükü yüklenmemelidir. Çünkü kontrol ve denge eksikliği olan bu kişilerde aşırı çalışma uzun dönemde tehlikeli bir takım sonuçlara yol açabilir.¹⁰⁵

2.6.2.2. Karar Verme Sürecine Katılma

Katılma yönetimi bir işletmede çalışan iş görenlerin doğrudan doğruya ya da temsilciler aracılığı ile özellikle kendilerini ilgilendiren konularda kararlara söz ya da oy hakkı ile katılmalıdır.

Bu sistemin uygulanmasında güdülen amaç, bir yandan işletmelerin etkinlik ve verimlilik düzeylerini yükseltmek, öte yandan çalışanları sosyo-psikolojik doyuma yöneltmektir. Katılımlı yönetimle çalışanlar bazı stratejik kararlarda kendilerine danışılmanın verdiği özgürlüğü yaşayacaklardır. Katılımlı yönetimde tanımda da belirtildiği gibi işleriyle ilgili tüm kararları çalışanların kendilerinin vermesi demek değildir. Bunun için katılım çeşitli çeşitli şekillerde uygulanabilir. Çalışanların bazıları tecrübesizdir veya bağımlı kişiliğe sahiptir. Böyle bir durumda onlara yetki vermek onları daha çok strese sokabilir. Bu nedenle katılımın derecesi bireylerin ihtiyaç ve yeteneklerine göre düzenlenmelidir. Bunun anlamı çalışanlara yeteneklerini kullanabilecekleri maksimum bir özgürlük vermektir.¹⁰⁶

2.6.2.3. Amaçları Belirleme

Amaç belirleme programları örgüt taleplerini ve onların bireyler üzerindeki etkilerini olumlu hale getirmeyi amaçlayan diğer bir stresi önleyici programdır. Amaç belirleme programları stres üzerinde iki kat daha fazla bir etkiye sahiptir. Herşeyden

¹⁰⁵ Tanıl Kılınç . “Örgütlerde Rol Çatışması ve Belirsizliğiyle Başa Çıkma Yöntemleri”, İ.Ü., İşletme Fak. Dergisi 17(2), 1988, s.106

¹⁰⁶ Quick C.-Quick J.-Jonathan, a.g.e., s.170

önce amaç belirleme programları performansı artırmaktadır. Belirli bir sosyal destek sağlanması, yaptıkları iş hakkında bilgilendirilmeleri bireylerin işle ilgili çatışmalarını azaltacaktır.¹⁰⁷

İş yerinde stresi azaltmada kullanılan amaç belirleme programları iki aşamada uygulanır. Bunlardan birincisi amaçların belirlenmesidir. Örgüt talepleri olarak belirli yöneticiler için amaçların belirlenmesi de stres yaratabilecektir. Öncelikle belirlenecek amaçlar açık ve tutarlı olmalıdır. Çünkü amaçlar belirlenirken yapılan hatalar daha çok çatışma ve tutarsızlıklar yaratabilir. İşletme politikalarındaki açıklık ve doğru yönetim stresi minimum düzeyde tutabilecektir.¹⁰⁸

Amaç belirleme programlarının ikinci aşaması performansı inceleme ve geri bildirimlerden yararlanmalıdır. Amaç belirleme programı yaklaşık ayda bir yapılmaktadır ve yapılan toplantılarda çalışanlara gerekli bilgi ve sosyal destek verilmektedir. Bu destekte stresi önlemede tampon görevindedir. Burada yöneticilere de önemli görevler düşmektedir. Yöneticilerdeki beceri ve duyarlılık eksikliği istenilen sonuçlara ulaşmayı güçleştirecektir. Yönetici, çalışanların performansları ve becerileri hakkında bilgili olmalıdır. Böylece çalışanları değişikliğe uyum sağlama süreçleri ve nasıl davranacakları konusunda daha kolay yönlendirebilecektir.

2.6.2.4. Sosyal Destek

Stresi önlemede kullanılan diğer uygulamalardan biri de sosyal destektir. İşyerinde sosyal desteğin insanları olumlu ölçüde etkilediği, son yıllarda üzerinde durulan konulardan birini oluşturmaktadır. İşyerinde kurulan yakın arkadaş ilişkileri, iş dışındaki aile toplantıları, belirli derneklere olan üyelikler, komşuluk ilişkileri

¹⁰⁷ James LeCraw, Job Stress-Organizational Change. Canadian Manager, Winter92, Vol.17, Sayı 4, s.28(Internetadresi:<http://www.global.ebscohost.com/cgi-bin/...reccs=10/reccount=9/ft=1/stratrec=1/pic=1>)

¹⁰⁸ Kirel, a.g.e., s.82

sosyal destek sağlamaktadır. Kısaca kişinin temel sosyal ihtiyaçlarının başka bireylerle etkileşim sonucunda tatmin edilmesine sosyal destek denilmektedir. Bu temel ihtiyaçlar ise sevgi, kendine güven, ait olma duygusu, kişiliği bulma, güvenlik ve onaylanmadır. Bu tür sosyal ihtiyaçların giderilmesi çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını olumlu ölçüde etkileyen anahtar bir faktör olmaktadır. Bu durumda sosyal destek örgütsel stresi azaltmada etkin bir rol oynamaktadır. Yapılan çalışmalar sosyal desteğin stres üzerinde direk bir etki yaptığını göstermemesine rağmen sosyal desteğin iş ve stres arasında bir tampon görevi yaptığını göstermiştir. Diğer bir anlamda düşük oranda sosyal destek alan bireylerle, yüksek oranda destek alanlar arasındaki fark gözlemlendiğinde stres ile sosyal destek arasında yakın bir ilişki ortaya çıkmıştır. Böylece bir iş yerinde stres yoğun ise bunu sosyal destekle azaltmak veya ortadan kaldırmak mümkün olabilecektir.

Kritz ve Moos'un (1974) Nasa'da yaptıkları araştırmalarda yüksek iş geriliminin sadece düşük sosyal desteğe sahip kişilerde sağlığı tehdit eden fizyolojik değişikliklere yol açtığını bulmuşlardır. Yüksek sosyal desteğe sahip kişilerde her düzeydeki iş gerilimi olumsuz hiçbir fizyolojik değişikliğe yol açmamıştır. Bu araştırmada yüksek iş gerilimi ve düşük sosyal desteğe sahip yöneticiler, yüksek iş gerilimi ve yüksek sosyal desteğe sahip yöneticilerden üç kat daha fazla kronik kalp hastalığına yakalanmışlardır.¹⁰⁹

Diğer bir sosyal destek sağlayıcı grup ailedir. Aile üyeleri ve arkadaş grupları ile yakın ilişkileri bulunan bireylerin stresle daha kolay başa çıktıkları söylenebilir. Örneğin iş sonrası ailesine vakit ayırma, arkadaşlarla oynanan bir basketbol maçı gün boyunca alınan stresi azaltmaktadır. Destekleyici gruplar özellikle kriz anlarında çok faydalı olmaktadır. Örneğin aylardır yoğun çalışan birey, yerine başka birinin şefliğe atanması sonucunda karşılaştığı stresi yakın arkadaşların veya ailenin desteği ile daha kolay atlatabilir.

¹⁰⁹ Quick.C-Quick J-Jonathan, a.g.e., s.201

Çalışanlar, bu desteği sağladıkları, koruyabildikleri veya güncelliği sürdürebildikleri ölçüde yeterliliği ve güçlerini toplayacak yüksek bir başarıya sahip olacak yeni yetenek ve beceriler geliştirecek ve özel amaçlarını gerçekleştireceklerdir. Özet olarak sosyal destekler gerilimin ortaya çıkmasını ve etkilerini çeşitli şekilde azaltabileceklerdir.



III. BÖLÜM

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞANLARININ STRES KAYNAKLARI ve SEVİYELERİNE İLİŞKİN BİR ANKET ÇALIŞMASI

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU VE AMACI

Bu araştırma, günümüzde adından çokça bahsedilen ve önemini özellikle iş yaşamında daha da artıran stres ile ilgilidir.

Stres, psikolojik olarak oluşan bir gerilim sonucunda, insanlarda; dikkatin dağılması, yorgunluk ve bitkinlik hissi, sinirlilik hali, kararlarda oluşan tutarsızlık, korku ve kaygı hali ve bunlara bağlı olarak nöratik psikolojik bozukluklar oluşturduğu gibi, aynı zamanda bazı baş ağrıları, mide hastalıkları, tansiyon düzensizlikleri, kalp hastalıkları, tansiyon düzensizlikleri, kalp hastalıkları ve hatta son araştırmaların desteklediği gibi kansere kadar yol açan fizyolojik bozukluklara da neden olmaktadır. Bütün bu sayılan olumsuzluklar, stres denilen kavram sonucunda ortaya çıkmakla beraber, bunların altedilmesi de, alınacak olan; psikolojik, sosyal ve fiziksel tedbirlerle önlenilecektir.

Ancak gerekli önlemlerin alınabilmesi ve aciliyet sırasının tespit edilmesi için, öncelikle yapılması gereken, strese yol açan kaynakların ve kişilerin bu kaynaklardan ne derece etkilendiklerini bulmaktır.

Konunun önemine bağlı olarak araştırmamızda, Kocaeli Üniversite'sindeki personel; farklı yaş, görev türü (akademik-idari), kıdem, eğitim düzeyi, medeni durum ve cinsiyete sahip çalışanların stres kaynakları ve bu kaynaklardan ne kadar etkilendiklerini bulmak amacıyla stres seviyeleri ölçülmüştür.

Araştırmamızda konumuz itibariyle, her türlü stres kaynağını barındırması, bunların ölçülebilme kolaylığı ve uygulama avantajları nedeniyle üniversite ele alınmıştır.

3.2. ARAŞTIRMANIN PROBLEMLERİ

Araştırmamızda, çalışanların stres kaynaklarından etkilenme derecesi, stres seviyesi olarak ele alınmıştır. Araştırmada cevap aranan problemler şunlardır:

1. Üniversite çalışanlarının stres kaynaklarından etkilenme dereceleri ve stres seviyeleri birbirinden farklı mıdır?

2. Üniversite çalışanlarının görev yaptıkları fakültelerle, stres seviyeleri birbirinden farklı mıdır?

3. Üniversite çalışanlarının cinsiyetleri, eğitim düzeyleri, yaşları, görev türleri, kıdemleri ve medeni durumlarına göre stres seviyeleri birbirinden farklı mıdır?

3.3. ARAŞTIRMANIN ÖN ÇALIŞMASI

Araştırmaya bir temel oluşturmak, öngörülen amaçlara ulaşmak ve araştırmaya sağlıklı bir model oluşturabilmek için bir literatür araştırmasının yapılması bu aşamada gerçekleştirilmiştir.

3.4. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Üniversite çalışanlarının stres kaynaklarından etkilenme dereceleri ve stres seviyelerinin, görev yaptıkları fakültelere, cinsiyetlerine, eğitim düzeylerine, yaşlarına, görev türlerine, kıdemlerine ve medeni durumlarına göre değişip değişmediğini ortaya çıkarmak için çalışanlar belirtilen özelliklere göre gruplara ayrılarak, ele alınan her bir stres kaynağından etkilenme derecelerinin ortaya çıkacak

olan stres seviyeleri ile çalışanların belirtilen özellikleri arasında bir ilişki olup olmadığını Kİ-KARE test istatistiği ile test edildi.

Bilindiği gibi Kİ-KARE test istatistiği, iki veya daha fazla değişken arasında bağımlılık olup olmadığını test eden bir istatistik tekniğidir.¹¹⁰ Bu modelin uygulanması şu şekilde gerçekleştirildi:

1. Üniversite çalışanları belirtilen özelliklere göre gruplandırıldı.

2. Üniversite çalışanlarının ele alınan her bir stres kaynağı aldıkları puanlara göre gruplandırılarak, bu stres kaynaklarından etkilenme derecelerini ortaya çıkarmak için stres seviyeleri belirlendi.

3. Üniversite çalışanlarının her bir özelliği ile stres kaynaklarından etkilenme dereceleri olan stres seviyeleri birer değişken olarak analize tabi tutulacak, etiketlenme dereceleri frekans yüzde dağılımları yoluyla karşılaştırılacak ve stres seviyeleri ile çalışan özellikleri arasında bir ilişki olup olmadığı, Kİ-KARE ile test edildi.

3.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

H₀: Çalışanların stres kaynakları ile stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₀₁: Çalışanların görev yaptıkları fakülteler ile, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₀₂: : Çalışanların görev yaptıkları fakülteler ile, kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

¹¹⁰ Saim Kaptan , **Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri**, Gazi Üniv. Gazi Eğitim Fak..Eğitim Bil. Bölümü, Ankara, 1993. s.270

H₀₃: Çalışanların görev yaptıkları fakülteler ile, işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₀₄: Çalışanların görev yaptıkları fakülteler ile, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₀₅: Çalışanların cinsiyetleri ile, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₀₆: Çalışanların cinsiyetleri ile , kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₀₇: Çalışanların cinsiyetleri ile, işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₀₈: Çalışanların cinsiyetleri ile, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₀₉: Çalışanların eğitim düzeyleri ile, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₀₁₀: Çalışanların eğitim düzeyleri ile, kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₀₁₁: Çalışanların eğitim düzeyleri ile, işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₀₁₂: Çalışanların eğitim düzeyleri ile, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₀₁₃: Çalışanların yaşları ile, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₀₁₄: Çalışanların yaşları ile, kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₀₁₅: Çalışanların yaşları ile, işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₀₁₆: Çalışanların yaşları ile, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₀₁₇: Çalışanların kıdemleri ile, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₀₁₈: Çalışanların kıdemleri ile, kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₀₁₉: Çalışanların kıdemleri ile, işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₀₂₀: Çalışanların kıdemleri ile, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₀₂₁: Çalışanların görev türleri ile, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₀₂₂: Çalışanların görev türleri ile, kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₀₂₃: Çalışanların görev türleri ile, işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₀₂₄: Çalışanların görev türleri ile, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₀₂₅: Çalışanların medeni durumları ile, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₀₂₆: Çalışanların medeni durumları ile, kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₀₂₇: Çalışanların medeni durumları ile, işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₀₂₈: Çalışanların medeni durumları ile, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

3.6. ARAŞTIRMANIN BİLGİ TOPLAMA YÖNTEMİ

Bu araştırmada bilgi toplama yöntemi olarak, anket ve yüz yüze görüşme yöntemi uygulanacaktır. Bunun nedeni: cevaplayıcıları denetim altında tutabilmek, gözlem yapabilmektir.

Üniversite çalışanlarının stres kaynakları ve seviyelerini ölçmek amacıyla bir anket formu hazırlanmıştır. Bu anket “Başarılı ve Sağlıklı Olmak İçin Stres ve Başa Çıkma Yolları” adlı kitaptan alınmıştır.* Anket formu toplam 6 sayfadan oluşmaktadır. Birinci sayfada, istatistiki analizlerde kullanmak ve stres kaynaklarının çeşitli faktörler üzerindeki etkisini incelemek amacıyla (bununla ilgili bilgiler Ölçme Aracında detaylı anlatılmıştır), çalışanların kişisel ve görev türlerine ilişkin özelliklerini öğrenmek amacıyla bir form yer almıştır. Diğer beş sayfa ise, esas anketimizi oluşturmakta ve stres kaynakları 4 ana faktör çerçevesinde ele alınmış 43 soruda, bu kaynaklardan çalışanların ayrı ayrı ne kadar etkilendikleri ölçülmektedir. Araştırmamızda kullanmış olduğumuz Stres Kaynağı Ölçeği A. Acar Baltaş, Zuhâl Baltaş'ların, Başarılı ve Sağlıklı Olmak İçin Stres ve Başa Çıkma Yolları adlı kitabından alınmıştır. Baltaş'lar tarafından Türkiye çapında birçok uygulaması yapılarak geçerlilik ve güvenilirliği sağlanmış bir ölçek olan Stres Kaynağı Ölçeği

* Acar Baltaş, Zuhâl Baltaş. Başarılı ve Sağlıklı Olmak İçin Stres ve Başa Çıkma Yolları

hakkındaki detaylı bilgi, bu başlık altında kitaptan alınmış haliyle Ek-2' de verilmiştir.

3.7. ARAŞTIRMANIN ÖLÇME ARACI

Uygulanan anket formumuzda stres kaynakları 4 ana faktör çerçevesinde ele alınmıştır. Bunlar; fiziki, sosyal, kendini yorumlama ve işle ilgili stres kaynaklarıdır. Toplam 43 soruda da bu kaynaklardan çalışanların ayrı ayrı ne kadar etkilendikleri ölçülmektedir.

Ankette yeralan sorulardan bazıları, özellikleri itibariyle tek bir stres kaynağına ilişkin, diğer bazıları ise aynı zamanda iki stres kaynağına ilişkindir.

Sorulara verilen cevaplar; asla, seyrek olarak, bazen, sık sık ve her zaman olmak üzere 5 basamakta değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme basamaklarının herbiri de, yine aynı sıraya göre, 1'den 5'e kadar puan almaktadır.

Anket soruları, herbir soruya verilen cevabın puanını, ilgili stres kaynağı hanesine ilave ederek, bu 4 ayrı stres kaynağına ilişkin 4 ayrı puan elde edilerek değerlendirilmektedir. Böylece, uygulamaya katılan bir çalışandan, fiziksel, sosyal, kendini değerlendirme ve işle ilgili olmak üzere 4 ayrı stres kaynağına ilişkin 4 ayrı skor elde edilmektedir.

Sosyal stres kaynağından toplanması mümkün en yüksek puan 85, işle ilgili stres kaynağından 80, kendini yorumlamadan 50 ve fiziksel faktörden de 25'tir.

Her stres faktöründen alınan puanlar 4 grupta değerlendirilmiştir :

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

Anketten elde edilebilecek paunların, gruplara göre dağılımı aşağıda verilmiştir.

	4. Grup	3. Grup	2. Grup	1. Grup
Sosyal Stres Kaynağı:	85-60	59-40	39-25	24-17
İşle İlgili Stres Kaynağı:	80-60	59-40	39-25	24-17
Kendini Yorumlamayla İlgili Stres Kay.:	50-35	34-25	24-15	14-10
Fiziksel Stres Kaynağı:	25-18	17-13	12-7	7-5

Anket sonucunda, yukardaki stres kaynaklarına göre, çalışanların aldıkları skor ve bu skora göre buldukları stres seviyesi belirlenmektedir. Böylece hangi grupta olduğu bulunarak, ilgili stres kaynağından ne derecede etkilendiği öğrenilebilmektedir.

3.8. ÖRNEKLEME SÜRECİ

Araştırmamızda, Kocaeli Üniversitesinde çalışan personel kullanılmıştır. Personel Daire Başkanlığı'ndan akademik ve idari personel listesi elde edilerek toplam 929 çalışanın bulunduğu ana kitle (evren) tespit edilmiştir.

Araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliğinin sağlanması amacı ile yapılan örnek kitle hesaplamasında 363 kişi tespit edilmiştir.

$$(n = (Nt^2.pq)/d^2(N+t^2pq) \quad N = \text{Ana kütle}, p=0.4, q=0.6, d=0.05, t=2)$$

Üniversite bünyesinde kurulu olan 8 fakülteye dağılım yapılarak örnek büyüklüğü 380 kişiden oluşturulmuştur.

Araştırmaya Katılan Kocaeli Üniversitesi Çalışanlarının Çeşitli Özellikleri İle Bunlara İlişkin Frekans ve Yüzdeleri :

Tablo 3.1: Araştırmaya Katılan Çalışanların, Cinsiyetlerine İlişkin Frekans ve Yüzdeleri

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	193	50,8
Erkek	187	49,2
Toplam	380	100

Araştırmaya Kocaeli Üniversitesi'nden 193'ü kadın, 187'si erkek çalışan olmak üzere 380 kişi katılmıştır.

Tablo 3.2: Araştırmaya Katılan Çalışanların, Eğitim Düzeylerinin Frekans ve Yüzdeleri

Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde
İlkokul	1	0,3
Ortaokul	8	2,1
Lise	63	16,6
Y.Okul-Üniversite	108	28,4
Lisans Üstü	200	52,6
Toplam	380	100

Araştırmaya Kocaeli Üniversitesi'nde eğitim düzeyleri: İlkokul mezunu 1, Ortaokul mezunu 8, Lise mezunu 63, Y.Okul veya Üniversite mezunu 108 , Lisans Üstü eğitim yapmış 200 çalışan olmak üzere 380 kişi katılmıştır.

Tablo 3.3: Araştırmaya Katılan Çalışanların, Yaş Düzeylerinin Frekans ve Yüzdeleri

Yaş Grupları	Frekans	Yüzde
20'den az	-	-
20 – 25	41	10,8
26 – 30	145	38,2
31 – 35	107	28,2
36 – 40	53	13,9
40'dan fazla	34	8,9
Toplam	380	100

Araştırmaya Kocaeli Üniversitesi'nde yaş grupları: 20-25 arası 41, 26-30 arası 145, 31-35 arası 107, 36-40 arası 53, 40'dan fazla 34 çalışan olmak üzere 380 kişi katılmıştır.

Tablo 3.4: Araştırmaya Katılan Çalışanların, Görev Yaptıkları Fakültelerdeki Frekans ve Yüzdeleri

Fakülteler	Frekans	Yüzde
Fen-Edebiyat	53	13,9
Mühendislik	98	25,8
Teknik Eğitim	35	9,2
Tıp	127	33,4
İktisat	35	9,2
İletişim	5	1,3
Hukuk	16	4,2
Güzel Sanatlar	11	2,9
Toplam	380	100

Araştırmaya Kocaeli Üniversitesi'ndeki Fen-Edebiyat Fakültesinden 53, Mühendislik Fakültesinden 98, Teknik Eğitim Fakültesinden 35, Tıp Fakültesinden 127, İktisat Fakültesinden 35, İletişim Fakültesinden 5, Hukuk Fakültesinden 16, Güzel Sanatlar Fakültesinden 11 çalışan olmak üzere 380 kişi katılmıştır.

Tablo 3.5: Araştırmaya Katılan Çalışanların, Görev Türlerine İlişkin Frekans ve Yüzdeleri

Görev Türü	Frekans	Yüzde
Akademik	255	67,1
İdari	125	32,9
Toplam	380	100

Araştırmaya Kocaeli Üniversitesi'nde görev türü: akademik 255, idari 125, çalışan olmak üzere 380 kişi katılmıştır.

Tablo 3.6: Araştırmaya Katılan Çalışanların, Kıdem Seviyelerinin Frekans ve Yüzdeleri

Kıdem Seviyeleri	Frekans	Yüzde
1-5 Yıl	154	40,5
5-10 Yıl	114	30
10-20 Yıl	88	23,2
20 ve üstü	24	6,3
Toplam	380	100

Araştırmaya Kocaeli Üniversitesi'nde kıdem seviyeleri: 1-5 yıl arası 154, 5-10 yıl arası 114, 10-20 yıl arası 88, 20 yıl ve üstü 24, çalışan olmak üzere 380 kişi katılmıştır.

Tablo 3.7: Araştırmaya Katılan Çalışanların, Medeni Durumlarının Frekans ve Yüzdeleri

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Bekar	145	38,2
Evli	232	61,1
Dul-Boşanmış	3	0,8
Toplam	380	100

Araştırmaya Kocaeli Üniversitesi'nde medeni durumu: bekar 145, evli 232, dul veya boşanmış 3, çalışan olmak üzere 380 kişi katılmıştır.

3.9. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİNİN TEST EDİLMESİ

3.9.1. H₀ Hipotezinin Testi

H₀: Çalışanların stres kaynakları ile stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₁₀: Çalışanların stres kaynakları ile stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

Tablo 3.8: Araştırmaya katılan çalışanların stres kaynakları ve seviyeleri arasındaki ilişki.

Stres Kaynakları

Stres Seviyeleri	Fiziksel Stres Kaynağı	Kendini Yorumlamadan Stres Kaynağı	İşle İlgili Stres Kaynağı	Sosyal Stres Kaynağı	Satır Toplam
1. Grup	17 (4,47)	3 (0,79)	-	-	20
2. Grup	79 (20,79)	140 (36,84)	98 (25,78)	115 (31,33)	432
3. Grup	163 (42,90)	226 (59,47)	270 (71,05)	252 (68,66)	911
4. Grup	121 (31,84)	11 (2,89)	12 (3,15)	-	144
Toplam	380	380	380	380	1507

Stres kaynakları ile bunlara ilişkin çalışanların stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmıştır. Serbestlik derecesi 9 ($Sd=(4-1)$ ($4-1=9$)), X^2 değeri ise 355,29 bulunmuştur. Bu değer $P \leq .001$ seviyesinde anlamlıdır. *Bu değer anlamlı olduğundan H_0 hipotezi red, H_{10} hipotezi kabul edilir.

Yani, araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının stres kaynakları ile stres seviyeleri arasında ilişki vardır. Farklı çalışanlar farklı stres kaynaklarından, farklı etkilenmişlerdir. Tablo 3.8' de de görüldüğü gibi, çalışanlar fiziksel stres kaynağından oran olarak en çok 3. grupta, daha sonra sırayla 4., 2. ve 1. grupta yer almışlardır. Kendini yorumlamayla ilgili stres kaynağında ise en çok 3. grupta daha sonra sırayla 2., 4. ve 1. grupta yer almıştır. İşle ilgili alanda ise, en çok 3. grupta daha sonra sırayla 2. ve 4. grup yer almıştır, 1. grupta ise yer alan yoktur. Son olarak da sosyal stres faktöründe ise, en çok 3. grup ve daha sonra 2. grupta yer almıştır, 1. ve 4. grupta yer alan yoktur. Şunu söyleyebiliriz ki üniversite çalışanları bu dört stres kaynaklarından stres seviyeleri en çok 3. Grupta, sonrasında 2. ve 4. grupta yer almışlardır.

3.9.2. H_{01} Hipotezinin Testi

H_{01} : Çalışanların görev yaptıkları fakülteler ile, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H_{11} : Çalışanların görev yaptıkları fakülteler ile, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

*P, incelediğimiz değişkenin normal dağılımdaki yerini göstermektedir. Yani, değişkenimizle ilgili yapılan analiz sonucunda, onun normal eğrideki pozisyonunu bize verir. $P < .05$ olduğunda, sonucunun anlamlılık kazanır ve bu anlamlılık $P < .0001$ seviyesine kadar uzanır. $P < .05$ en az anlamlılık, $P < .0001$ seviyesi ise en fazla anlamlılığı verir. Anlamlılık arttıkça, bulgularımızın geçerlilik ve güvenilirliği artmaktadır.

Tablo 3.9: Araştırmaya katılan çalışanların, görev yaptıkları fakültelere göre fiziksel stres seviyeleri arasındaki ilişki

Fiziksel Stres Kaynağı Seviyesi

Fakülteler	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	Satır Toplam
Fen Edebiyat	2 (3,8)	4 (7,5)	18 (34,0)	29 (54,7)	53 (13,9)
Mühendislik	2 (2,0)	19 (19,4)	48 (49,0)	29 (29,6)	98 (25,8)
Teknik Eğitim	1 (2,9)	4 (11,4)	17 (48,6)	13 (37,1)	35 (9,2)
Tıp	7 (5,5)	32 (25,2)	51 (40,2)	37 (29,1)	127 (33,4)
İktisat	3 (8,6)	11 (31,4)	10 (28,6)	11 (31,4)	35 (9,2)
İletişim	-	2 (40,0)	2 (40,0)	1 (20,0)	5 (1,3)
Hukuk	1 (6,3)	4 (25,0)	10 (62,5)	1 (6,3)	16 (4,2)
Güzel Sanatlar	1 (9,1)	3 (27,3)	7 (63,6)	-	11 (2,9)
Sütun Toplam	17 (9,1)	79 (20,8)	163 (42,9)	121 (31,8)	380 (100,0)

Görev yaptıkları fakülteler ile çalışanların fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmış serbestlik derecesi 29, elde edilen X^2 değeri ise 37,43 bulunmuştur. Bu değer $P < .05$ seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu değer anlamlı olduğundan H_{01} hipotezi red, H_{11} hipotezi kabul edilir.

Yani, araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının görev yaptıkları fakülteler ile fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır. Farklı fakültelerde görev yapan çalışanlar fiziksel stres kaynağından farklı etkilenmişlerdir. Tablo 3.9'da da görüldüğü gibi, Fen-Edebiyat fakültesindeki çalışanlar fiziksel stres kaynağında oran olarak en çok 4. grupta, daha sonra 3. grupta, sırasıyla 2. ve 1. grupta yer almıştır. Mühendislik, Teknik Eğitim ve Tıp fakültesindeki çalışanlar fiziksel stres kaynağında oran olarak en çok 3. grupta, daha sonra sırasıyla 4., 2. ve 1. grupta yer almıştır. İktisat fakültesindeki çalışanlar fiziksel stres kaynağında oran olarak en çok 2. ve 4. grupta eşit oranda, sonra sırasıyla 3. ve 1. grupta yer almıştır.

İletişim fakültesindeki çalışanlar fiziksel stres kaynağında oran olarak en çok 2. ve 3. grupta eşit oranda, sonra 4. grup yer almıştır, 1. grupta kimse bulunmamıştır. Hukuk fakültesindeki çalışanlar fiziksel stres kaynağında oran olarak en çok 3. grupta, sonra sırasıyla 2. ve 1. grupta yer almış, 4. grupta kimse bulunmamıştır.

3.9.3. H₀₂ Hipotezinin Testi

H₀₂: Çalışanların görev yaptıkları fakültelerle, kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri ile arasında bir ilişki yoktur.

H₁₂: Çalışanların görev yaptıkları fakültelerle, kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri ile arasında bir ilişki vardır.

Tablo 3.10: Araştırmaya katılan çalışanların, görev yaptıkları fakülterle göre kendini yorumlamayla ilgili stres seviyeleri arasındaki ilişki

Kendini Yorumlamayla İlgili Stres Kaynağı Seviyesi

Fakülteler	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	Satır Toplam
Fen Edebiyat	-	18 (34,0)	32 (60,4)	3 (5,7)	53 (13,9)
Mühendislik	-	37 (37,8)	59 (60,2)	2 (2,0)	98 (25,8)
Teknik Eğitim	1 (2,9)	12 (34,3)	20 (57,1)	2 (5,7)	35 (9,2)
Tıp	2 (1,6)	46 (36,2)	77 (60,6)	2 (1,6)	127 (33,4)
İktisat	-	14 (40,0)	20 (57,1)	1 (2,9)	35 (9,2)
İletişim	-	3 (60,0)	2 (40,0)	-	5 (1,3)
Hukuk	-	6 (37,5)	10 (62,5)	-	16 (4,2)
Güzel Sanatlar	-	4 (36,4)	6 (54,5)	1 (9,1)	11 (2,9)
Sütun Toplam	3 (0,8)	140 (36,8)	226 (59,5)	11 (2,9)	380 (100,0)

Görev yaptıkları fakülteler ile çalışanların kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmış serbestlik derecesi 21, elde edilen X² değeri ise 11,58 bulunmuştur. Bu

değer $P > .05$ seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu değer anlamlı bulunmadığından H_{02} hipotezi kabul, H_{12} hipotezi red edilir.

Yani, araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının görev yaptıkları fakülteler ile kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri ile arasında bir ilişki yoktur. Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri görev yaptıkları fakülterlere göre anlamlı bir değişme göstermemiştir. Farklı fakülterlerde görev yapan çalışanlar kendini yorumlamadan kaynaklanan stresten benzer oranda etkilenmektedirler.

3.9.4. H_{03} Hipotezinin Testi

H_{03} : Çalışanların görev yaptıkları fakülteler ile, işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H_{13} : Çalışanların görev yaptıkları fakülteler ile, işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

Tablo 3.11: Araştırmaya katılan çalışanların, görev yaptıkları fakülterlere göre işle ilgili sebeplerden kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki

İşle İlgili Stres Kaynağı Seviyesi

Fakülteler	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	Satır Toplam
Fen Edebiyat	-	10 (18,9)	41 (77,4)	2 (3,8)	53 (13,9)
Mühendislik	-	32 (32,7)	64 (65,3)	2 (2,0)	98 (25,8)
Teknik Eğitim	-	7 (20,0)	26 (74,3)	2 (5,7)	35 (9,2)
Tıp	-	35 (27,6)	88 (69,3)	4 (3,1)	127 (33,4)
İktisat	-	7 (20,0)	26 (74,3)	2 (5,7)	35 (9,2)
İletişim	-	2 (40,0)	3 (60,0)	-	5 (1,3)
Hukuk	-	4 (25,0)	12 (75,0)	-	16 (4,2)
Güzel Sanatlar	-	1 (9,1)	10 (90,9)	-	11 (2,9)
Sütun Toplam	-	98 (25,8)	270 (71,1)	12 (3,2)	380 (100,0)

Görev yaptıkları fakültelerle, çalışanların işle ilgili sebeplerden kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmış elde edilen 1.Grupa girebilecek hiç kimse çıkmamıştır. Tüm örneklem 2,3 ve 4.grupta toplanmıştır. Bu gruplar arasında bir ilişki olup olmadığı incelendiğinde ise serbestlik derecesi 14, elde edilen X^2 değeri 9,97 bulunmuştur. Bu değer $P>.05$ seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu nedenle 2.,3.,4.gruplar arasında bir ilişki olmadığı gözlenmiştir. Bu değer anlamlı bulunmadığından H_{03} hipotezi kabul, H_{13} hipotezi red edilir.

Yani, araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının görev yaptıkları fakülteler ile işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur. Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri görev yaptıkları fakülterlere göre anlamlı bir ilişki göstermemiştir.

3.9.5. H_{04} Hipotezinin Testi

H_{04} : Çalışanların görev yaptıkları fakülteler ile, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri ile arasında bir ilişki yoktur.

H_{14} : Çalışanların görev yaptıkları fakülteler ile, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri ile arasında bir ilişki vardır.

Tablo 3.12: Araştırmaya katılan çalışanların, görev yaptıkları fakültelere göre sosyal faktörlerle ilgili stres seviyeleri arasındaki ilişki

Sosyal Faktörlerle İlgili Stres Kaynağı Seviyesi

Fakülteler	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	Satır Toplam
Fen Edebiyat	-	15 (30,6)	34 (69,4)	-	49 (13,4)
Mühendislik	-	31 (33,0)	63 (67,0)	-	94 (25,6)
Teknik Eğitim	-	12 (36,4)	21 (63,6)	-	33 (9,0)
Tıp	-	38 (30,6)	86 (69,4)	-	124 (33,8)
İktisat	-	12 (34,3)	23 (65,7)	-	35 (9,5)
İletişim	-	2 (40,0)	3 (60,0)	-	5 (1,4)
Hukuk	-	4 (25,0)	12 (75,0)	-	16 (4,4)
Güzel Sanatlar	-	1 (9,1)	10 (90,9)	-	11 (3,0)
Sütun Toplam	-	115 (31,3)	252 (68,7)	-	367 (100,0)

Görev yaptıkları fakültelerle, çalışanların sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmıştır. Ancak 1. ve 4. grupta örneklemelerden hiç yer alan olmamıştır. Bu sonuç stres seviyesi olarak ortada bir yığılma olduğunu göstermektedir. Bu iki grup arasındaki bir ilişki olup olmadığı incelendiğinde ise serbestlik derecesi 7, elde edilen X^2 değeri 3,68 bulunmuştur. Bu değer $P > .05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu değer anlamlı bulunmadığından H_{04} hipotezi kabul, H_{14} hipotezi red edilir.

Yani, araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının görev yaptıkları fakülteler ile sosyal faktörlerle ilgili stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur. Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri görev yaptıkları fakülteye göre anlamlı bir ilişki göstermemiştir.

3.9.6. H₀₅ Hipotezinin Testi

H₀₅: Çalışanların cinsiyetleri ile, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₁₅: Çalışanların cinsiyetleri ile, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

Tablo 3.13: Araştırmaya katılan çalışanların, cinsiyetlerine göre fiziksel stres seviyeleri arasındaki ilişki

Fiziksel Stres Kaynağı Seviyesi

Cinsiyet	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	Satır Toplam
Kadın	11 (5,7)	41 (21,2)	78 (40,4)	63 (32,6)	193 (50,8)
Erkek	6 (3,2)	38 (20,3)	85 (45,5)	58 (31,0)	187 (49,2)
Sütun Toplam	17 (4,5)	79 (20,8)	163 (42,9)	121 (31,8)	380 (100,0)

Cinsiyetlerine göre çalışanların fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmış serbestlik derecesi 3, elde edilen X^2 değeri ise 1,99 bulunmuştur. Bu değer $P > .05$ seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu değer anlamlı bulunmadığından H₀₅ hipotezi kabul, H₁₅ hipotezi red edilir.

Yani, araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının cinsiyetleriyle, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur. Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir değişme göstermemiştir. Kadın ve erkek fiziki çevreden kaynaklanan stresten aynı oranda etkilenmektedir.

3.9.7. H₀₆ Hipotezinin Testi

H₀₆: Çalışanların cinsiyetleri ile, kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₁₆: Çalışanların cinsiyetleri ile, kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

Tablo 3.14: Araştırmaya katılan çalışanların, cinsiyetlerine göre kendini yorumlamayla ilgili stres seviyeleri arasındaki ilişki

Kendini Yorumlamayla İlgili Stres Kaynağı Seviyesi

Cinsiyet	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	Satır Toplam
Kadın	-	64 (33,2)	127 (65,8)	2 (1,0)	193 (50,8)
Erkek	3 (1,6)	76 (40,6)	99 (52,9)	9 (4,8)	187 (49,2)
Sütun Toplam	3 (0,8)	140 (36,8)	226 (59,5)	11 (2,9)	380 (100,0)

Cinsiyetleriyle, çalışanların kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmış serbestlik derecesi 3, elde edilen X^2 değeri ise 11,86 bulunmuştur. Bu değer $P < .05$ seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu değer anlamlı bulunduğundan H₀₆ hipotezi red, H₁₆ hipotezi kabul edilir.

Yani, araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının cinsiyetleriyle, kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır. Kadın ve erkek çalışanlar kendini yorumlamayla ilgili stres kaynağından farklı etkilenmişlerdir. Tablo3.14 de de görüldüğü gibi kadın çalışanlar kendini yorumlamayla ilgili stres kaynağından oran olarak en çok 3.grupta, daha sonra 2.grupta, az oranda 2.grupta yer almış, 1.grupta kimse bulunmamıştır. Erkek çalışanlar kendini yorumlamayla ilgili stres kaynağında oran olarak en çok 3.grupta ve az oran farkıyla 2.grupta, daha sonra sırasıyla 4. ve 1.grupta yer almışlardır.

3.9.8. H₀₇ Hipotezinin Testi

H₀₇: Çalışanların cinsiyetleri ile, işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₁₇: Çalışanların cinsiyetleri ile, işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

Tablo 3.15: Araştırmaya katılan çalışanların, cinsiyetlerine göre işle ilgili sebeplerden kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki

İşle İlgili Stres Kaynağı Seviyesi

Cinsiyet	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	Satır Toplam
Kadın	-	56 (29,0)	134 (69,4)	3 (1,6)	193 (50,8)
Erkek	-	42 (22,5)	136 (72,7)	9 (4,8)	187 (49,2)
Sütun Toplam	-	98 (25,8)	270 (71,1)	12 (3,2)	380 (100,0)

Cinsiyetleriyle, çalışanların işle ilgili sebeplerden kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmıştır. 1.Gruba girebilecek hiç kimse çıkmamıştır. Tüm örneklem 2,3 ve 4.grupta toplanmıştır. Bu gruplar arasında bir ilişki olup olmadığı incelendiğinde ise serbestlik derecesi 2, elde edilen X² değeri ise 4,92 bulunmuştur. Bu değer P>.05 seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu değer anlamlı bulunmadığından H₀₇ hipotezi kabul, H₁₇ hipotezi red edilir.

Yani, araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının cinsiyetleri ile, işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur. Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının, işle ilgili sebeplerden kaynaklanan stres seviyeleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir değişme göstermemiştir.

3.9.9. H₀₈ Hipotezinin Testi

H₀₈: Çalışanların cinsiyetleri ile, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₁₈: Çalışanların cinsiyetleri ile, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

Tablo 3.16: Araştırmaya katılan çalışanların, cinsiyetlerine göre sosyal faktörlerle ilgili stres seviyeleri arasındaki ilişki

Sosyal Faktörlerle İlgili Stres Kaynağı Seviyesi

Cinsiyet	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	Satır Toplam
Kadın	-	51 (27,3)	136 (72,7)	-	187 (51,0)
Erkek	-	64 (35,6)	116 (64,4)	-	180 (49,0)
Sütun Toplam	-	115 (31,3)	252 (68,7)	-	367 (100,0)

Cinsiyetleriyle, çalışanların sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmıştır. Ancak 1. ve 4. grupta örneklemelerden hiç yer alan olmamıştır. Bu sonuç stres seviyesi olarak ortada bir yığılma olduğunu göstermektedir. Bu iki grup arasındaki bir ilişki olup olmadığı incelendiğinde ise serbestlik derecesi 1, elde edilen X^2 değeri ise 2,92 bulunmuştur. Bu değer $P > .05$ seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu değer anlamlı bulunmadığından H₀₈ hipotezi kabul, H₁₈ hipotezi red edilir.

Yani, araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının cinsiyetleriyle, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur. Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir değişme göstermemiştir.

3.9.10. H₀₉ Hipotezinin Testi

H₀₉: Çalışanların eğitim düzeyleri ile, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₁₉: Çalışanların eğitim düzeyleri ile, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

Tablo 3.17: Araştırmaya katılan çalışanların, eğitim düzeylerine göre fiziksel stres seviyeleri arasındaki ilişki

Fiziksel Stres Kaynağı Seviyesi

Eğitim Düzeyi	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	Satır Toplam
İlkokul	-	1 (100,0)	-	-	1 (0,3)
Ortaokul	1 (12,5)	-	4 (50,0)	3 (37,5)	8 (2,1)
Lise	5 (7,9)	7 (11,1)	32 (50,8)	19 (30,29)	63 (16,6)
Y.Okul- Üniversite	3 (2,8)	23 (21,3)	49 (45,4)	33 (30,6)	108 (28,4)
Lisansüstü	8 (4,0)	48 (24,0)	78 (39,0)	66 (33,0)	200 (52,6)
Sütun Toplam	17 (4,5)	79 (20,8)	163 (42,9)	121 (31,8)	380 (100,0)

Eğitim düzeyleriyle, çalışanların fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmış serbestlik derecesi 12, elde edilen X^2 değeri ise 15,10 bulunmuştur. Bu değer $P>.05$ seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu değer anlamlı bulunmadığından H₀₉ hipotezi kabul, H₁₉ hipotezi red edilir.

Yani, araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının eğitim düzeyleriyle, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur. Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri eğitim düzeylerine göre anlamlı bir değişme göstermemiştir.

3.9.11. H₁₀ Hipotezinin Testi

H₁₀: Çalışanların eğitim düzeyleri ile, kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₁₁₀: Çalışanların eğitim düzeyleri ile, kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

Tablo 3.18: Araştırmaya katılan çalışanların, eğitim düzeylerine göre kendini yorumlamayla ilgili stres seviyeleri arasındaki ilişki.

Kendini Yorumlamayla İlgili Stres Kaynağı Seviyesi

Eğitim Düzeyi	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	Satır Toplam
İlkokul	1 (100,0)	-	-	-	1 (0,3)
Ortaokul	-	4 (50,0)	3 (37,5)	1 (12,5)	8 (2,1)
Lise	1 (1,6)	31 (49,2)	29 (46,0)	2 (3,2)	63 (16,6)
Y.Okul- Üniversite	-	36 (33,3)	70 (64,8)	2 (1,9)	108 (28,4)
Lisansüstü	1 (0,5)	69 (34,5)	124 (62,0)	6 (3,0)	200 (52,6)
Sütun Toplam	3 (0,8)	140 (36,8)	226 (59,5)	11 (2,9)	380 (100,0)

Eğitim düzeyleriyle, çalışanların kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmış serbestlik derecesi 12, elde edilen X^2 değeri ise 137,22 bulunmuştur. Bu değer $P < .05$ seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu değer anlamlı bulunduğundan H₀₁₀ hipotezi red, H₁₁₀ hipotezi kabul edilir.

Yani, araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının eğitim düzeyleri ile kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır. Eğitim düzeyleri farklı çalışanlar, kendini yorumlamadan kaynaklanan streten farklı düzeylerde etkilenmişlerdir. Tablo 3.18 de görüldüğü gibi eğitim düzeyi lisans üstü olan çalışanlar kendini yorumlamayla ilgili stres kaynağından oran olarak en çok

3. grupta, daha sonra 2. grupta yer almış, sırasıyla 4. ve 1. grupta bulunmuşlardır. Eğitim düzeyi yüksek okul ve üniversite olan çalışanlar kendini yorumlamayla ilgili stres kaynağında oran olarak en çok 3. grupta, sonra sırasıyla 2. grup ve 4. grupta yer almışlardır, 1. grupta kimse bulunmamıştır. Eğitim düzeyi lise olan çalışanlar kendini yorumlamayla ilgili stres kaynağında oran olarak en çok 2. ve 3. grupta, sonra sırasıyla az bir oranla 4. ve 1. grupta yer almışlardır. Eğitim düzeyi ortaokul olan çalışanlar kendini yorumlamayla ilgili stres kaynağında oran olarak 2., 3. ve 4. gruplarda az farkla yer almışlardır, 1. grupta kimse bulunmamıştır. Eğitim düzeyi ilkököl olan tek çalışan kendini yorumlamayla ilgili stres kaynağında 1. grupta yer almıştır.

3.9.12. H₁₁ Hipotezinin Testi

H₀₁₁: Çalışanların eğitim düzeyleri ile, işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₁₁₁: Çalışanların eğitim düzeyleri ile, işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

Tablo 3.19: Araştırmaya katılan çalışanların, eğitim düzeylerine göre işle ilgili sebeplerden kaynaklanan stres seviyeleri ile arasındaki ilişki

İşle İlgili Stres Kaynağı Seviyesi

Eğitim Düzeyi	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	Satır Toplamı
İlkokul	-	1 (100,0)	-	-	1 (0,3)
Ortaokul	-	1 (12,5)	6 (75,0)	1 (12,5)	8 (2,1)
Lise	-	18 (28,6)	42 (66,7)	3 (4,8)	63 (16,6)
Y. Okul- Üniversite	-	32 (29,6)	74 (68,5)	2 (1,9)	108 (28,4)
Lisansüstü	-	46 (23,0)	148 (74,0)	6 (3,0)	200 (52,6)
Sütun Toplamı	-	98 (25,8)	270 (71,1)	12 (3,2)	380 (100,0)

Eğitim düzeyleriyle, çalışanların işle ilgili sebeplerden kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmıştır. 1.Gruba girebilecek hiç kimse çıkmamıştır. Tüm rnekleme 2,3 ve 4.grupta toplanmıştır. Bu gruplar arasında bir ilişki olup olmadığı incelendiğinde ise serbestlik derecesi 8, elde edilen X^2 değeri ise 8,68 bulunmuştur. Bu değer $P>.05$ seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu değer anlamlı bulunmadığından H_{011} hipotezi kabul, H_{111} hipotezi red edilir.

Yani, araştırmaya katılan niversite çalışanlarının eğitim düzeyleri ile, işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur. Araştırmaya katılan niversite çalışanlarının, işle ilgili sebeplerden kaynaklanan stres seviyeleri eğitim düzeylerine göre anlamlı bir değişme göstermemiştir.

3.9.13. H_{12} Hipotezinin Testi

H_{012} : Çalışanların eğitim düzeyleri ile, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H_{112} : Çalışanların eğitim düzeyleri ile, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

**TC. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOĞMANTASYON MERKEZİ**

Tablo 3.20: Araştırmaya katılan çalışanların, eğitim düzeylerine göre sosyal faktörlerle ilgili stres seviyeleri arasındaki ilişki

Sosyal Faktörlerle İlgili Stres Kaynağı Seviyesi

Eğitim Düzeyi	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	Satır Toplam
İlkokul	-	1 (100,0)	-	-	1 (0,3)
Ortaokul	-	2 (28,6)	5 (71,4)	-	7 (1,9)
Lise	-	11 (18,0)	50 (67,0)	-	61 (16,6)
Y. Okul- Üniversite	-	34 (33,0)	69 (67,0)	-	103 (28,1)
Lisansüstü	-	67 (34,4)	128 (65,6)	-	195 (53,1)
Sütun Toplam	-	115 (31,3)	252 (68,7)	-	367 (100,0)

Eğitim düzeyleriyle, çalışanların sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmıştır. Ancak 1. ve 4. grupta örneklemelerden hiç yer alan olmamıştır. Bu sonuç stres seviyesi olarak ortada bir yığılma olduğunu göstermektedir. Bu iki grup arasındaki bir ilişki olup olmadığı incelendiğinde ise serbestlik derecesi 4, elde edilen X^2 değeri ise 8,19 bulunmuştur. Bu değer $P > .05$ seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu değer anlamlı bulunmadığından H_{012} hipotezi kabul, H_{112} hipotezi red edilir. Yani, araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının eğitim düzeyleri ile, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur. Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri eğitim düzeylerine göre anlamlı bir değişme göstermemiştir.

3.9.14. H₁₃ Hipotezinin Testi

H₀₁₃: Çalışanların yaşları ile, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₁₁₃: Çalışanların yaşları ile, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

Tablo 3.21: Araştırmaya katılan çalışanların, yaşlarına göre fiziksel stres seviyeleri arasındaki ilişki

Fiziksel Stres Kaynağı Seviyesi

Yaş Grupları	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	Satır Toplam
20'den az	-	-	-	-	-
20-25	5 (12,2)	9 (22,0)	15 (36,6)	12 (29,3)	41 (10,8)
26-30	5 (3,4)	25 (17,2)	60 (41,4)	55 (37,9)	145 (38,2)
31-35	5 (4,7)	25 (23,4)	46 (43,0)	31 (29,0)	107 (28,2)
36-40	2 (3,8)	13 (24,5)	29 (54,7)	9 (17,0)	53 (13,9)
40'dan fazla	-	7 (20,6)	13 (38,2)	14 (41,2)	34 (8,9)
Sütun Toplam	17 (4,5)	79 (20,8)	163 (42,9)	121 (31,8)	380 (100,0)

Yaşlarıyla, çalışanların fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmış serbestlik derecesi 12, elde edilen X^2 değeri ise 18,01 bulunmuştur. Bu değer $P > .05$ seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu değer anlamlı bulunmadığından H₀₁₃ hipotezi kabul, H₁₁₃ hipotezi red edilir.

Yani, araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının yaşları ile, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur. Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri yaşlarına göre anlamlı bir değişme göstermemiştir.

3.9.15. H₁₄ Hipotezinin Testi

H₀₁₄: Çalışanların yaşları ile, kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₁₁₄: Çalışanların yaşları ile, kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

Tablo 3.22: Araştırmaya katılan çalışanların, yaşlarına göre kendini yorumlamayla ilgili stres seviyeleri arasındaki ilişki

Kendini Yorumlamayla İlgili Stres Kaynağı Seviyesi

Yaş Grupları	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	Satır Toplam
20'den az	-	-	-	-	-
20-25	-	9 (22,0)	31 (75,6)	1 (2,4)	41 (10,8)
26-30	-	48 (33,1)	91 (62,8)	6 (4,1)	145 (38,2)
31-35	2 (1,9)	48 (44,9)	55 (51,4)	2 (1,9)	107 (28,2)
36-40	-	24 (45,3)	28 (52,8)	1 (1,9)	34 (8,9)
40'dan fazla	1 (2,9)	11 (32,4)	21 (61,8)	1 (2,9)	34 (8,9)
Sütun Toplam	3 (0,8)	140 (36,8)	226 (59,5)	11 (2,9)	380 (100,0)

Yaşlarıyla, çalışanların kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmış serbestlik derecesi 12, elde edilen X^2 değeri ise 16,58 bulunmuştur. Bu değer $P > .05$ seviyesinde istatistiksel

olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu değer anlamlı bulunmadığından H_{014} hipotezi kabul, H_{114} hipotezi red edilir.

Yani, araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının yaşlarıyla, kendini yorumlamaktan kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur. Araştırmaya

katılan üniversite çalışanlarının, kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri yaşlarına göre anlamlı bir değişme göstermemiştir.

3.9.16. H₁₅ Hipotezinin Testi

H₀₁₅: Çalışanların yaşları ile, işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₁₁₅: Çalışanların yaşları ile, işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

Tablo 3.23: Araştırmaya katılan çalışanların, yaşlarına göre işle ilgili sebeplerden kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki

İşle İlgili Stres Kaynağı Seviyesi

Yaş Grupları	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	Satır Toplam
20'den az	-	-	-	-	-
20-25	-	17 (41,5)	22 (53,7)	2 (4,9)	41 (10,8)
26-30	-	34 (23,4)	105 (72,4)	6 (4,1)	145 (38,2)
31-35	-	26 (24,3)	79 (73,8)	2 (1,9)	107 (28,2)
36-40	-	13 (24,5)	38 (71,7)	2 (3,8)	53 (13,9)
40'dan fazla	-	8 (23,5)	26 (76,5)	-	34 (8,9)
Sütun Toplam	-	98 (25,8)	270 (71,1)	12 (3,2)	380 (100,0)

Yaşlarıyla, çalışanların işle ilgili sebeplerden kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmıştır. 1.gruba girebilecek hiç kimse çıkmamıştır. Tüm örneklem 2,3 ve 4.grupta toplanmıştır. Bu gruplar arasında bir ilişki olup olmadığı incelendiğinde ise serbestlik derecesi 8, elde edilen X² değeri ise 8,97 bulunmuştur. Bu değer P>.05 seviyesinde istatistiksel olarak

anlamli değildir. Bu değer anlamli bulunmadığından H_{015} hipotezi kabul, H_{115} hipotezi red edilir.

Yani, araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının yaşlarıyla, işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur. Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının, işle ilgili sebeplerden kaynaklanan stres seviyeleri yaşlarına göre anlamli bir değişme göstermemiştir.

3.9.17. H_{16} Hipotezinin Testi

H_{016} : Çalışanların yaşları ile, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H_{116} : Çalışanların yaşları ile, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

Tablo 3.24: Araştırmaya katılan çalışanların, yaşlarına göre sosyal faktörlerle ilgili stres seviyeleri ile arasındaki ilişki

Sosyal Faktörlerle İlgili Stres Kaynağı Seviyesi

Yaş Grupları	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	Satır Toplam
20'den az	-	-	-	-	-
20-25	-	10 (25,0)	30 (75,0)	-	40 (10,9)
26-30	-	45 (31,9)	96 (68,1)	-	141 (38,4)
31-35	-	39 (38,2)	63 (61,8)	-	102 (27,8)
36-40	-	13 (25,5)	38 (74,5)	-	51 (13,9)
40'dan fazla	-	8 (24,2)	25 (75,8)	-	33 (9,0)
Sütun Toplam	-	115 (31,3)	252 (68,7)	-	367 (100,0)

Yaşlarıyla, çalışanların sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmıştır. Ancak 1. ve 4.grupta örneklemlerden hiç yer alan olmamıştır. Bu sonuç stres seviyesi olarak ortada bir yığılma olduğunu göstermektedir. Bu iki grup arasındaki bir ilişki olup olmadığı incelendiğinde ise serbestlik derecesi 4, elde edilen X^2 değeri ise 4,60 bulunmuştur. Bu değer $P>.05$ seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu değer anlamlı bulunmadığından H_{016} hipotezi kabul, H_{116} hipotezi red edilir.

Yani, araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının yaşlarıyla, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur. Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri yaşlarına göre anlamlı bir değişme göstermemiştir.

3.9.18. H_{17} Hipotezinin Testi

H_{017} : Çalışanların kıdemleri ile, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H_{117} : Çalışanların kıdemleri ile, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

Tablo 3.25: Araştırmaya katılan çalışanların, kıdemlerine göre fiziksel stres seviyeleri arasındaki ilişki

Fiziksel Stres Kaynağı Seviyesi

Kıdem Seviyeleri	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	Satır Toplam
1-5 Yıl	11 (7,1)	26 (16,9)	69 (44,8)	48 (31,2)	154 (40,5)
5-10 Yıl	4 (3,5)	22 (19,3)	48 (42,1)	40 (35,1)	114 (30,0)
10-20 Yıl	2 (2,3)	27 (30,7)	38 (43,2)	21 (23,9)	88 (23,2)
20 ve üstü	-	4 (16,7)	8 (33,3)	12 (50,0)	24 (6,3)
Sütun Toplam	17 (4,5)	79 (20,8)	163 (42,9)	121 (31,8)	380 (100,0)

Kıdemleriyle, çalışanların fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmış serbestlik derecesi 9, elde edilen X^2 değeri ise 15,61 bulunmuştur. Bu değer $P > .05$ seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu değer anlamlı bulunmadığından H_{017} hipotezi kabul, H_{117} hipotezi red edilir.

Yani, araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının kıdemleri ile, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur. Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri kıdemlerine göre anlamlı bir değişme göstermemiştir.

3.9.19. H_{18} Hipotezinin Testi

H_{018} : Çalışanların kıdemleri ile, kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H_{118} : Çalışanların kıdemleri ile, kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

Tablo 3.26: Araştırmaya katılan çalışanların, kıdemlerine göre kendini yorumlamayla ilgili stres seviyeleri arasındaki ilişki

Kendini Yorumlamayla İlgili Stres Kaynağı Seviyesi

Kıdem Seviyeleri	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	Satır Toplam
1-5 Yıl	1 (0,6)	47 (30,5)	101 (65,6)	5 (3,2)	154 (40,5)
5-10 Yıl	-	46 (40,4)	65 (57,0)	3 (2,6)	114 (30,0)
10-20 Yıl	1 (1,1)	37 (42,0)	48 (54,5)	2 (2,3)	88 (23,2)
20 ve üstü	1 (4,29)	10 (41,7)	12 (50,0)	1 (4,2)	24 (6,3)
Sütun Toplam	3 (0,8)	140 (36,8)	226 (59,5)	11 (2,9)	380 (100,0)

Kıdemleriyle, çalışanların kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmış serbestlik derecesi 9, elde edilen X^2 değeri ise 9,53 bulunmuştur. Bu değer $P > .05$ seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu değer anlamlı bulunmadığından H_{018} hipotezi kabul, H_{118} hipotezi red edilir.

Yani, araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının kıdemleri ile, kendini yorumlamaktan kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur. Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının, kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri kıdemlerine göre anlamlı bir değişme göstermemiştir.

3.9.20. H_{19} Hipotezinin Testi

H_{019} : Çalışanların kıdemleri ile, işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H_{019} : Çalışanların kıdemleri ile, işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

Tablo 3.27: Araştırmaya katılan çalışanların, kıdemlerine göre işle ilgili sebeplerden kaynaklanan stres seviyeleri ile arasındaki ilişki

İşle İlgili Stres Kaynağı Seviyesi

Kıdem Seviyeleri	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	Satır Toplam
1-5 Yıl	-	49 (31,8)	99 (64,3)	6 (3,9)	154 (40,5)
5-10 Yıl	-	24 (21,1)	87 (76,3)	3 (2,6)	114 (30,0)
10-20 Yıl	-	19 (21,6)	66 (75,0)	3 (3,4)	88 (23,2)
20 ve üstü	-	6 (25,0)	18 (75,0)	-	24 (6,3)
Sütun Toplam		98 (25,8)	270 (71,1)	12 (3,2)	380 (100,0)

Kıdemleriyle, çalışanların işle ilgili sebeplerden kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmıştır. 1.Gruba girebilecek hiç kimse çıkmamıştır. Tüm örneklem 2,3 ve 4.grupta toplanmıştır.

Bu gruplar arasında bir ilişki olup olmadığı incelendiğinde ise serbestlik derecesi 6, elde edilen X^2 değeri ise 6,59 bulunmuştur. Bu değer $P > .05$ seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu değer anlamlı bulunmadığından H_{019} hipotezi kabul, H_{119} hipotezi red edilir.

Yani, araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının kıdemleri ile, işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur. Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının, işle ilgili sebeplerden kaynaklanan stres seviyeleri kıdemlerine göre anlamlı bir değişme göstermemiştir.

3.9.21. H_{20} Hipotezinin Testi

H_{020} : Çalışanların kıdemleri ile, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H_{120} : Çalışanların kıdemleri ile, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

Tablo 3.28: Araştırmaya katılan çalışanların, kıdemlerine göre sosyal faktörlerle ilgili stres seviyeleri ile arasındaki ilişki

Sosyal Faktörlerle İlgili Stres Kaynağı Seviyesi

Kıdem Seviyeleri	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	Satır Toplam
1-5 Yıl	-	49 (33,1)	99 (66,9)	-	148 (40,3)
5-10 Yıl	-	32 (28,3)	81 (71,7)	-	113 (30,8)
10-20 Yıl	-	29 (35,4)	53 (64,6)	-	82 (22,3)
20 ve üstü	-	5 (20,8)	19 (79,2)	-	24 (6,5)
Sütun Toplam	-	115 (31,3)	252 (68,7)	-	367 (100,0)

Kıdemleriyle, çalışanların sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmıştır. Ancak 1. ve 4.grupta örneklemelerden hiç yer alan olmamıştır. Bu sonuç stres seviyesi olarak ortada bir yığılma olduğunu göstermektedir. Bu iki grup arasındaki bir ilişki olup olmadığı incelendiğinde ise serbestlik derecesi 3, elde edilen X^2 değeri ise 2,54 bulunmuştur. Bu değer $P>.05$ seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu değer anlamlı bulunmadığından H_{020} hipotezi kabul, H_{120} hipotezi red edilir.

Yani, araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının kıdemleri ile, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur. Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri kıdemlerine göre anlamlı bir değişme göstermemiştir.

3.9.22. H_{21} Hipotezinin Testi

H_{021} : Çalışanların görev türleri ile, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H_{121} : Çalışanların görev türleri ile, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

Tablo 3.29: Araştırmaya katılan çalışanların, görev türlerine göre fiziksel stres seviyeleri arasındaki ilişki

Fiziksel Stres Kaynağı Seviyesi

Görev Türleri	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	Satır Toplam
Akademik	11 (4,3)	54 (21,2)	103 (40,4)	87 (34,1)	255 (67,1)
İdari	6 (4,8)	25 (20,0)	60 (48,0)	34 (27,2)	125 (32,9)
Sütun Toplam	17 (4,5)	79 (20,8)	163 (42,9)	121 (31,8)	380 (100,0)

Görev türleriyle, çalışanların fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmış serbestlik derecesi 3, elde edilen X^2 değeri ise 2,49 bulunmuştur. Bu değer $P>.05$ seviyesinde istatistiksel olarak

anlamli değildir. Bu değer anlamli bulunmadığından H_{021} hipotezi kabul, H_{121} hipotezi red edilir.

Yani, araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının görev türleri ile, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur. Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri görev türlerine göre anlamli bir değişme göstermemiştir.

3.9.23. H_{22} Hipotezinin Testi

H_{022} : Çalışanların görev türleri ile, kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H_{122} : Çalışanların görev türleri ile, kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

Tablo 3.30: Araştırmaya katılan çalışanların, görev türlerine göre kendini yorumlamayla ilgili stres seviyeleri arasındaki ilişki

Kendini Yorumlamayla İlgili Stres Kaynağı Seviyesi

Görev Türleri	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	Satır Toplam
Akademik	1 (0,4)	85 (33,3)	161 (63,1)	8 (3,1)	255 (67,1)
İdari	2 (1,6)	55 (44,0)	65 (52,0)	3 (2,4)	125 (32,9)
Sütun Toplam	3 (0,8)	140 (36,8)	226 (59,5)	11 (2,9)	380 (100,0)

Görev türleriyle, çalışanların kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmış serbestlik derecesi 3, elde edilen X^2 değeri ise 6,04 bulunmuştur. Bu değer $P > .05$ seviyesinde istatistiksel olarak anlamli bulunmamıştır. Bu değer anlamli bulunmadığından H_{022} hipotezi kabul, H_{122} hipotezi red edilir.

Yani, araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının görev türleri ile, kendini yorumlamaktan kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur. Araştırmaya

katılan üniversite çalışanlarının, kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri görev türlerine göre anlamlı bir değişme göstermemiştir.

3.9.24. H₂₃ Hipotezinin Testi

H₀₂₃: Çalışanların görev türleri ile, işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₁₂₃: Çalışanların görev türleri ile, işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

Tablo 3.31: Araştırmaya katılan çalışanların, görev türlerine göre işle ilgili sebeplerden kaynaklanan stres seviyeleri ile arasındaki ilişki

İşle İlgili Stres Kaynağı Seviyesi

Görev Türleri	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	Satır Toplam
Akademik	-	59 (23,1)	189 (74,1)	7 (2,7)	255 (67,19)
İdari	-	39 (31,2)	81 (64,8)	5 (4,0)	125 (32,9)
Sütun Toplam	-	98 (25,8)	270 (71,1)	12 (3,2)	380 (100,0)

Görev türleriyle, çalışanların işle ilgili sebeplerden kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmıştır. 1.Gruba girebilecek hiç kimse çıkmamıştır. Tüm örneklem 2,3 ve 4.grupta toplanmıştır. Bu gruplar arasında bir ilişki olup olmadığı incelendiğinde ise serbestlik derecesi 2, elde edilen X² değeri ise 3,55 bulunmuştur. Bu değer P>.05 seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu değer anlamlı bulunmadığından H₀₂₃ hipotezi kabul, H₁₂₃ hipotezi red edilir.

Yani, araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının görev türleri ile, işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri ile arasında bir ilişki yoktur. Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının, işle ilgili sebeplerden kaynaklanan stres seviyeleri görev türlerine göre anlamlı bir değişme göstermemiştir.

3.9.25. H₂₄ Hipotezinin Testi

H₀₂₄: Çalışanların görev türleri ile, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₁₂₄: Çalışanların görev türleri ile, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

Tablo 3.32: Araştırmaya katılan çalışanların, görev türlerine göre sosyal faktörlerle ilgili stres seviyeleri ile arasındaki ilişki

Sosyal Faktörlerle İlgili Stres Kaynağı Seviyesi

Görev Türleri	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	Satır Toplam
Akademik	-	85 (34,6)	161 (65,4)	-	246 (67,0)
İdari	-	30 (24,8)	91 (75,2)	-	121 (33,0)
Sütun Toplam	-	115 (31,3)	252 (68,7)	-	367 (100,0)

Görev türleriyle, çalışanların sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmıştır. Ancak 1. ve 4. grupta örneklemelerden hiç yer alan olmamıştır. Bu sonuç stres seviyesi olarak ortada bir yığılma olduğunu göstermektedir. Bu iki grup arasındaki bir ilişki olup olmadığı incelendiğinde ise serbestlik derecesi 1, elde edilen X^2 değeri ise 3,59 bulunmuştur. Bu değer $P > .05$ seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu değer anlamlı bulunmadığından H₀₂₄ hipotezi kabul, H₁₂₄ hipotezi red edilir.

Yani, araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının görev türleri ile, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri ile arasında bir ilişki yoktur. Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri görev türlerine göre anlamlı bir değişme göstermemiştir.

3.9.26. H₂₅ Hipotezinin Testi

H₀₂₅: Çalışanların medeni durumları ile, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₁₂₅: Çalışanların medeni durumları ile, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

Tablo 3.33: Araştırmaya katılan çalışanların, medeni durumlarına göre fiziksel stres seviyeleri arasındaki ilişki

Fiziksel Stres Kaynağı Seviyesi

Medeni Durum	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	Satır Toplam
Bekar	8 (5,5)	30 (20,7)	60 (41,4)	47 (32,4)	145 (38,2)
Evli	9 (3,9)	49 (21,1)	101 (43,5)	73 (31,5)	232 (61,1)
Dul- Boşanmış	-	-	2 (66,7)	1 (33,3)	3 (0,8)
Sütun Toplam	17 (4,5)	79 (20,8)	163 (42,9)	121 (31,8)	380 (100,0)

Medeni durumlarıyla, çalışanların fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmış serbestlik derecesi 6, elde edilen X^2 değeri ise 1,82 bulunmuştur. Bu değer $P > .05$ seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu değer anlamlı bulunmadığından H₀₂₅ hipotezi kabul, H₁₂₅ hipotezi red edilir.

Yani, araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının medeni durumları ile, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur. Bu durumda çalışanların medeni durumları ile, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur, hipotezi kabul edilmiştir. Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının, fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyeleri medeni durumlarına göre anlamlı bir değişme göstermemiştir.

3.9.27. H₂₆ Hipotezinin Testi

H₀₂₆: Çalışanların medeni durumları ile, kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₁₂₆: Çalışanların medeni durumları ile, kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

Tablo 3.34: Araştırmaya katılan çalışanların, görev türlerine göre kendini yorumlamayla ilgili stres seviyeleri arasındaki ilişki

Kendini Yorumlamayla İlgili Stres Kaynağı Seviyesi

Medeni Durum	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	Satır Toplam
Bekar	1 (0,7)	51 (35,2)	90 (62,1)	3 (2,1)	145 (38,2)
Evli	2 (0,9)	88 (37,9)	135 (58,2)	7 (3,0)	232 (61,1)
Dul-Boşanmış	-	1 (33,3)	1 (33,3)	1 (33,3)	3 (0,8)
Sütun Toplam	3 (0,8)	140 (36,8)	226 (59,5)	11 (2,9)	380 (100,0)

Medeni durumlarıyla, çalışanların kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmış serbestlik derecesi 6, elde edilen X^2 değeri ise 10,78 bulunmuştur. Bu değer $P > .05$ seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu değer anlamlı bulunmadığından H₀₂₆ hipotezi kabul, H₁₂₆ hipotezi red edilir.

Yani, araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının medeni durumları ile, kendini yorumlamaktan kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur. Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının, kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyeleri medeni durumlarına göre anlamlı bir değişme göstermemiştir.

3.9.28. H₂₇ Hipotezinin Testi

H₀₂₇: Çalışanların medeni durumları ile, işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₁₂₇: Çalışanların medeni durumları ile, işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

Tablo 3.35: Araştırmaya katılan çalışanların, medeni durumlarına göre işle ilgili sebeplerden kaynaklanan stres seviyeleri ile arasındaki ilişki

İşle İlgili Stres Kaynağı Seviyesi

Medeni Durum	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	Satır Toplam
Bekar	-	46 (31,7)	95 (65,5)	4 (2,8)	145 (38,2)
Evli	-	50 (21,6)	174 (75,0)	8 (3,4)	232 (61,1)
Dul-Boşanmış	-	2 (66,7)	1 (33,3)	-	3 (0,8)
Sütun Toplam	-	98 (25,8)	270 (71,1)	12 (3,2)	380 (100,0)

Medeni durumlarıyla, çalışanların işle ilgili sebeplerden kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmıştır. 1.Gruba girebilecek hiç kimse çıkmamıştır. Tüm örneklem 2,3 ve 4.grupta toplanmıştır. Bu gruplar arasında bir ilişki olup olmadığı incelendiğinde ise serbestlik derecesi 4, elde edilen X^2 değeri ise 7,50 bulunmuştur. Bu değer $P>.05$ seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu değer anlamlı bulunmadığından H₀₂₇ hipotezi kabul, H₁₂₇ hipotezi red edilir.

Yani, araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının medeni durumları ile işle ilgili faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur. Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının, işle ilgili sebeplerden kaynaklanan stres seviyeleri medeni durumlarına göre anlamlı bir değişme göstermemiştir.

3.9.29. H₂₈ Hipotezinin Testi

H₀₂₈: Çalışanların medeni durumları ile, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki yoktur.

H₁₂₈: Çalışanların medeni durumları ile, sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır.

Tablo 3.36: Araştırmaya katılan çalışanların, medeni durumlarına göre sosyal faktörlerle ilgili stres seviyeleri ile arasındaki ilişki

Sosyal Faktörlerle İlgili Stres Kaynağı Seviyesi

Medeni Durum	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	Satır Toplam
Bekar	-	59 (40,7)	86 (59,3)	-	145 (39,5)
Evli	-	56 (25,6)	163 (74,4)	-	219 (59,7)
Dul-Boşanmış	-	-	3 (100,0)	-	3 (0,8)
Sütun Toplam	-	115 (31,3)	252 (68,7)	-	367 (100,0)

Medeni durumlarıyla, çalışanların sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasındaki ilişki analizi için (chi-square) yöntemi kullanılmıştır. Ancak 1. ve 4. grupta örneklemelerden hiç yer alan olmamıştır. Bu sonuç stres seviyesi olarak ortada bir yığılma olduğunu göstermektedir. Bu iki grup arasındaki bir ilişki olup olmadığı incelendiğinde ise serbestlik derecesi 2, elde edilen X^2 değeri ise 10,64 bulunmuştur. Bu değer $P > .05$ seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu değer anlamlı bulunduğundan H₀₂₈ hipotezi red, H₁₂₈ hipotezi kabul edilir.

Yani, araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının medeni durumları ile sosyal faktörlerden kaynaklanan stres seviyeleri arasında bir ilişki vardır. Medeni durumları farklı olan çalışanlar sosyal stres kaynaklarından farklı düzeylerde etkilenmişlerdir. Tablo 3.36'da da görüldüğü gibi, medeni durumu bekar olan çalışanlar sosyal stres kaynağında oran olarak en çok 3. grupta, sonra 2. grupta yer almıştır. Medeni

durumu evli olan çalışanlar sosyal stres kaynağından oran olarak en çok 3.grupta, sonra 2.grupta yer almıştır. Medeni durumu dul/boşanmış olan çalışanlar sosyal stres kaynağından oran olarak 3.grupta yer almış, 2.grupta kimse bulunmamıştır.



IV. BÖLÜM

YORUM VE SONUÇ

Araştırma sonucunda elde ettiğimiz bulgular, stres konusunda şu ana kadar açık kalan bazı sorulara cevap verebilecek durumdadır.

Yapılan araştırmada Kocaeli Üniversitesinin de çalışanların, ele almış olduğumuz farklı stres kaynaklarından farklı şekillerde ve seviyelerde etkilendiklerini görmekteyiz. Bu da, üniversitedeki işgörenlerin stres seviyeleriyle ilgili yapılacak çalışmalarda, herbir stres kaynağına ilişkin farklı yöntem ve tekniklerin kullanılması bu kaynakların ayrı ayrı ele alınması gerektiğini göstermektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanlarda stres oluşturan bu kaynaklar, birbirinden bağımsız olarak işlemektedir.

Buna bağlı olarak Tablo 3.8'den de görülebileceği gibi, üniversitede çalışanlar üzerinde fazla etkiye sahip stres kaynaklarından biri, fiziksel stres kaynaklarıdır. Araştırmaya katılan tüm çalışanların yaklaşık %43'ü bu stres kaynağında 3.grupta yer almıştır. Bu grupta yer alan çalışanlar hastalık geliştirme eğilimindedir. Bu stres kaynağında ikinci büyük oranın %32'i ile 4.grupta yer alması çalışanların üzerinde fiziksel stres kaynağının hastalık geliştirme olasılığının çok yüksek olduğunu göstermektedir. Oran olarak 3. ve 4.grupların birbirine çok yakın olması çalışanlar üzerinde en fazla etkiye sahip stres kaynağının, fiziksel stres kaynağı olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, fiziki stres seviyelerini azaltmaya yönelik olarak üniversitenin, ısı, ışık, nem ve gürültü gibi, fiziksel değişkenlerin olumsuz etkilerini azaltıcı önlemleri alması zorunlu görülmektedir.

İşle ilgili stres kaynağı, çalışanlar üzerinde en çok etkisi olan ikinci kaynak olarak görülmektedir. Yine Tablo 3.8 'den görüldüğü gibi çalışanların %71'i bu stres kaynağında 3.grupta yer almıştır. Bu grupta yer alanlar, hastalık geliştirme eğilimindedir. Yine çalışanların işle ilgili monotonluk, iş yükünün ağırlığı, iş tatminsizliği gibi olumsuzluklarının giderilerek, işle ilgili stres seviyelerinin

azaltılması gerekliliği vardır. Bununla ilgili olarak; iş zenginleştirme, iş yükünün adil dağıtım, kariyer planlaması, eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi, iş ile kişinin uyumlaştırılması gibi organizasyonel tedbirlerin alınması gerekmektedir.

Üçüncü olarak sosyal stres kaynağı, çalışanlar üzerinde önemli bir etkiye bağlıdır. Araştırmaya katılanların yaklaşık %69'u bu stres kaynağında 3.grupta yer alması, sosyal stres kaynaklarının üniversite de önemli bir yer aldığını göstermektedir. Özellikle üniversitede çalışan çalışanların sıklıkla öğrencilerle ve halkla iç içe olması, bu konudaki ulaşılabilecek stres seviyelerinin artmasında önemli bir yere sahiptir. Ayrıca, çalışanların iş dışındaki sosyal problemlerini de iş yerine taşıyabilecekleri düşünüldüğünde, bu faktör daha da önem kazanmaktadır. Özellikle organizasyonel ve davranışsal eksiklik ve çarpıklıkların sosyal stres kaynağında önemli bir yere sahip olduğu düşünüldüğünde bu alandaki stres önleyici çalışmaların bir çoğu üniversite yönetimine kalmaktadır. Bu alanda da sosyal faaliyetlerin düzenlenmesi, gruplar arasındaki çatışmaların çözümlenmesi, takım çalışmaları çalışanlar arasındaki ilişkilerin samimi ve içtenlik kazanması, grup dinamiğinin çok iyi kullanılması gibi davranışsal tedbirler alınabileceği gibi, terfi, performans, üniversite çalışanlarına yönelik yönetim düşüncesi de , alınabilecek önemli organizasyonel tedbirlerdir.

Araştırmaya katılan çalışanların etkilendikleri dördüncü stres kaynağı ise kendini yorumlamayla ilgili olanıdır. Daha çok psikolojik kökenli olan bu faktör ile ilgili olarak, çalışanların %59'la 3.grupta yer alması kendini yorumlamayla ilgili stres kaynaklarının üniversitede önemli bir yer aldığını göstermektedir. Bu grup da yer alanlarda hastalık geliştirme eğilimdedir. Burada şunu belirtmeliyiz ki, çalışanları etkileyen stres faktörleri ayrı ayrı kaynaklar olarak ele alınmasına rağmen, bunları birbirinden kesin çizgilerle ayırmak mümkün değildir. Bu faktörler her zaman birbirlerini etkileyebilecekleri gibi, birbirlerinin stres seviyelerini artırabilir veya azaltabilir. Stres konusunda yapılacak çalışmalara bir bütün halinde bakılarak, alınacak olan tedbirlerin birbirini destekleyici ve bütünleştirici tarzda olmasına dikkat edilmesi daha olumlu sonuçlar verecektir.

Buna rağmen, çalışanların stres seviyelerinin sıfırlanması da mümkün değildir. Çünkü insanlar birbirlerinin aynısı değil, birçok yönleriyle farklılaşmışlardır. Önemli olan ortak stres kaynaklarındaki olumsuzlukları en aza indirmeye çalışarak, organizasyonda bir denge sağlamaktır.

Unutulmamalıdır ki, birçok yönüyle psikolojik bir yaklaşıma sahip stres yönetiminde, iyi niyetli bir yaklaşım tarzı çalışanlar üzerinde her zaman çok daha önemli bir etki yapacaktır.

Bunun yanında, çalışanlar üzerinde stres seviyesinin sıfır olması da beklenmemektedir. Çünkü çalışanlardan gerekli performansı elde edebilmemiz için belirli bir seviyeye kadar stres de gereklidir.

Daha sonra yapılan analizlerde, araştırmaya katılan çalışanların kişisel ve görevlerine ilişkin bulgular da araştırmamızın önemli bir kısmını oluşturmaktadır. İşgörenlerin çalıştıkları fakültelere göre stres seviyelerinin ele alınan tüm stres kaynaklarından sadece fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyelerinde farklılık görülmüş, işle ilgili, sosyal ve kendini yorumlamadan kaynaklanan stres seviyelerinin değişmediği görülmektedir.

Çalışanların cinsiyetine göre, kendini yorumlamadan kaynaklanan strsten farklı etkilenmişlerdir. İşle ilgili, sosyal ve fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyelerinin değişmediği görülmektedir. Kadın ve erkek tüm çalışanlar stres kaynaklarından benzer oranda etkilenmektedir.

Eğitim düzeyleri farklı çalışanlar ise, ele alınan 4 stres kaynağından biri olan kendini yorumlamayla ilgili stres kaynağından farklı şekilde etkilenmişlerdir. Eğitimin kişilerin algılamalarında önemli bir etkisi olduğunu unutmamalıyız. Buna bağlı olarak, kendini yorumlamayla ilgili stres kaynaklarında, eğitim düzeylerinin insanlarda farklılaşmaya yol açtığı söylenebilir. Diğer stres kaynakları olan fiziksel, işle ilgili ve sosyal stres kaynaklarının stres seviyelerinde ise, eğitim düzeylerine göre değişme göstermediği görülmektedir.

Farklı yaşlardaki çalışanlar da, araştırma sonuçlarımıza göre işle ilgili, kendini yorumlama, sosyal ve fiziki çevreden kaynaklanan streslerden benzer oranda etkilenmişlerdir. Yoğun olarak söylenen görüşe göre, yaşın ilerlemesi sonucunda kişilerin tecrübelerinin artması ile stres seviyelerinin düşeceği. Ancak burada unutulmuş konu, ilerleyen yaşlarda yaşanan tecrübelerin de değişerek farklılaşmasıdır. Bunun sonucunda, bulunulan yaşa ve tecrübeye göre, insanların farklı beklentileri ve algılamaları vardır. Böylece aynı ortamdaki benzer stres kaynaklarından etkilenme dereceleri, benzer bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

Yine çalışanların görev türlerine göre, işle ilgili, kendini yorumlama, sosyal ve fiziki çevreden kaynaklanan, stres seviyelerinde farklılaşma olmamıştır. Görev türlerinin akademik ve idari olması birtakım yetki ve görevler getirdiği gibi, bunun yanında o göreve özgü sorumlulukları da yüklemektedir. Böylece çalışanlar, buldukları ortamlarda ki stres kaynağından etkilenme seviyelerini dengelemektedir.

Benzer sonuç kıdem için de geçerlidir. Medeni durumda da çalışanların işle ilgili, kendini yorumlama, sosyal ve fiziki çevreden kaynaklanan stres seviyelerinde farklılaşma olmamıştır. Medeni durumlarına göre sosyal faktörlerle ilgili stres kaynaklarından farklı şekilde etkilenmişlerdir.

Sonuç olarak, araştırmamızdan elde edilen bulgular, uygulama yapılan Kocaeli Üniversitesi'nde fiziki stres kaynağı başta olmak üzere, işle ilgili, sosyal ve kendini yorumlamayla ilgili stres seviyelerinin çalışarlarda oldukça yüksek olduğunu göstermiştir. Bu da çalışanların aşırı, stres ile yaşamaları ve sonuçta da hem psikolojik hem de fizyolojik yönden hastalanmalarına yol açabilecektir. Yapılan çalışmalar, kişilerin yoğun stres altında hastalanma derecelerinin farklı olduğunu göstermiş olmasına rağmen, bu yoğun strese maruz tüm bireylerin muhakkak psikolojik ve / veya fizyolojik olarak rahatsızlanacaklarını da ortaya koymaktadır.

Böyle bir son, işgören olarak çalışanlar arasında zararlara yol açacaktır. Üniversite, rahatsızlık sonucu devamsızlık, performans düşmesi ve / veya işgören

devri gibi sorunlarla, ellerindeki tecrübeli ve bilgili elemanlarını kaybetmekle karşı karşıya kalacaktır.

Çalışanlar da, oluşacak bu rahatsızlıklar sonucu, hem sağlıklarından, hemde işlerinden olabilecektir. Bunlara bağlı olarak yaşam düzenleri bozulacak, dönüşü olmayan bir yola girebileceklerdir. Bu nedenle çalışanlar da, stres başa çıkmayı öğrenmek ve bunları hayatları boyunca kullanmak zorundadır.



YARALANILAN KAYNAKLAR

- Baltaş Acar-Baltaş Zuhal **Stres ve Başa Çıkma Yolları**, İstanbul:Remzi Kitaevi, 1995.
- Altuğ Duygu **Örgütsel Davranış**, Haberal Eğitim Vakfı, Ankara, 1997.
- Artan İnci **Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama**, Marmara Üniversitesi, İ.I.B.F İşletme Bölümü, İstanbul, 1986.
- Aytek Bintuğ **İşletme Yönetimi**, Ankara, 1980.
- Baron A. Robert-Greenberg Jerald **Behavior in Organizations Understanding and Managing The Human Side of Work** 1989.
- Bunce David-West A.Michael **Stress Management and Innovation Interventions at Work**, Vol.49, Issue 2, P209, p2, 1996.
- Clements Phil **İş Yaşamında Olumlu Yaklaşım**, İstanbul, 1997.
- Costley L. Don-Todd Ralph **Human Relations in Organizations**, West Publishg Company, 1991.
- Erdoğan T. **İşletmelerde Davranış**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fak., Yayın No:185, İstanbul,
- Eren Eren **Yönetim Psikolojisi**, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü, No:2, İstanbul 1984.
- Eren Erol **İşletme Örgütleri Açısından Yönetim Psikolojisi**, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fak., İstanbul, 1979.
- Herbert T. Theodore **Organizational Behavior Reading and Cases**, Newyork: Macmillan Publishing Co. Inc., Collier Macm,llan Publishers London, 1981.
- Himmetoğlu Bülent-Kirel Çiğdem **Stres Yönetimi**, Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, No:423, 1996.
- Jere, E. Yates **Gerilim Altındaki Yönetici** (Çeviren: Fatoş Dilber), 1989.

- K. Albrecht **Gerilim ve Yönetici** (Çeviren: Kemal Tosun başkılığında ve diğlerleri), İstanbul Üniversitesi, İşletme Fak., Yayın: 197
- Kaptan Saim **Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri**, Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fak. Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara, 1993.
- Koçel Tamer **İşletme Yöneticiliği**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fak., İstanbul, 1995.
- Köknal Özcan **Kaygıdan Mutluluğa Kişilik**, İstanbul: Altın Kitaplar, 1985.
- Luthans Fred **Organization Behavior**, Mcgraw-Hill Book Company, 1985.
- Margerison Charles **Nasıl Bir Yöneticisiniz** (Çeviren: Yakut Güneri), 1989.
- Norfolk Donald **İş Hayatında Stres** (Çeviren: Leyla Serdaroğlu), 1989.
- Özkan Ünver-
Gamgam Hamza **Uygulamalı İstatistik Yöntemler**, Ankara
- Quick C.-
Quick J., D. Jonathan **Preventive Stress Management at The Organization Level Personnel**, 1984-September-October
- Rodvell J. John **Human Resource Management**, Vol.37, 1998.
- Store Jean Benjamin **Stress** (Çeviren: Ayşen Kalın), İletişim Yayınları, Prens Universitaires De France, 1992
- Turhan Nevzat **Stres ve Hastalıkları**, Gülhane Askeri Tıp Akademisi, İstanbul, 1990
- Weiss H. Donald **Stres Kontrolü**, (Çeviren: Doğan Şahiner), İstanbul, 1993.
- William V. Thomas **Stress Management**, Editorial Research Reports, S.28, Newyork, 1980
- Yalçın Selçuk **Personel Yönetimi**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fak., Yayın No:246, İstanbul, 1991.

SEMİNERLER

- Öztaş Baria **Stresin Fizyolojisi ve Organizmada Oluşturduğu Zararlı Etkiler, Stres Yönetimi Semineri** Tüsside Yayınları, Gebze, 1987.
- Telman Nursel **Gevşemenin Önemi, Stres Yönetimi Semineri** Tüsside Yayınları, Gebze, 1987.
- Telman Nursel **Stres ve İnsan, Stres Yönetimi Semineri** Tüsside Yayınları, Gebze, 1987.

MAKELELER

- Erdem Ferda **Fiziksel Çevre Stresörleri ve İşgörenler Üzerinde Bir Uygulama, MPM Verimlilik Dergisi 2,** 1992.
- Ertekin Yücel **Stres ve Yönetim, TODAİDE,** 1993.
- Kaldırımcı Nurettin **Örgütsel Davranış Açısından Stres, Erciyes Üniversitesi, I.I.B.f. Dergisi, Sayı:5, Kayseri,** 1983.
- Kalınkara Velittin **Verimliliğin Arttırılması ve Bedensel Rahatsızlıkların Önlenmesinde Çalışma Yeri Dizaynının Önemi, MPM Verimlilik Dergisi,** 1995.
- Kılınç Tanıl **Örgütlerde Rol Çatışması ve Belirsizliğiyle Başa Çıkma Yöntemleri, İstanbul Ün. İşletme Fak. Dergisi 17(2),** 1988.
- Kirel Çiğdem **Örgütsel Stres Yönetimi, Anadolu Üniversitesi I.I.B.F. Dergisi, Cilt:1 S:1-2,** 1993.
- Korkmaz Sezer **Örgütsel Çatışma Yönetimi ve Verimlilik, MPM Verimlilik Dergisi 1,** 1994.
- Özkalp Enver **Örgütlerde Stres, Anadolu Üniversitesi I.I.B.F. Dergisi (71),1**
- Öztürk Azim **İşletmelerde Stres ve Yönetimi Performansa Etkisi Bakımından Bir Analiz, MPM Verimlilik Dergisi 4,** 1994.
- ŞahinNermin-Batıgün Durak **Bir Özel Hastanede Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres, Türk Psikoloji Dergisi 12(39),** 1997.

Tosun Kemal

Organizasyon Personel ve Moral İlişkileri,
İstanbul Ün. İşletme Fak., Yönetim ve Organizasyon
Enstitüsü Dergisi, 1980.

INTERNET KAYNAKLARI

Bunce D.-West M.A.

**Stress Management and Innovation
Interventions at Work,** Vol.49, Issue 2, P209,
2P(WebSite:[http://www.global.ebscohost.com/cgi-bin/..
.recs=10/reccount=9/ft=1/stratrec=1/pic=1](http://www.global.ebscohost.com/cgi-bin/..recs=10/reccount=9/ft=1/stratrec=1/pic=1)), 1996.

Romanathan C.S.

**EAP's Response to Personel Stress
and Productivity,** Sociology, Social Work, Vol.37,
Issue 3, P234, 6P (Web Site:
<http://www.global.ebscohost.com/cgi-bin/...recs=10/reccount=9/ft=1/stratrec=1/pic=1>), 1992.

TEZLER

Kachef Nabil

**İşletmelerde İşgören Stresinin Kaynakları ve
Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ün.,
İşletme Fakültesi, İstanbul, 1994.**

EKLER
EK-1

ANKET SORU FORMU

GENEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz :

- Kadın
 Erkek

2. Eğitim Düzeyiniz :

- İlk
 Orta
 Lise
 Y.Okul-Üniversite
 Lisansüstü

3. Yaşınız :

- 20'den az
 20-25
 26-30
 31-35
 36-40
 40'dan fazla

4. Görev yaptığınız fakülte:

5. Görev Türünüz :

- Akademik
 İdari

6. Kıdeminiz (Çalıştığınız süre):

- Bu Kurumda :
 Toplam olarak :

7. Medeni Durumunuz :

- Bekar, Evli, Dul, Boşanmış

STRESİN KAYNAĞI

1- Yabancılarla karşılaşmaktan rahatsız olurum. (S), (KY)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

2- Bir grup önünde konuşmaktan rahatsız olurum. (KY)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

3- İstediklerimi yapıp yapamayacağım konusunda kuşku duyarım. (KY)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

4. Birlikte çalıştığım insanların yaptığım iş konusunda fikirleri yok. (İ)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

5. Amirlerimle görüş ayrılıklarım var. (İ), (S)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

6. İşte zamanımı alan, birbirleri ile çatışanlardır. (İ)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

7. Yöneticilik konusunda kendime güveniyorum. (İ)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

8. İşim arasında “yönetim” yeni taleplerde bulunarak beni engeller. (İ)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

9. Çalışmam gerekenlerle benim bölümüm arasında çatışma var. (İ)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

10. Sadece yaptığım iş yetersiz olduğu zaman beni hatırlarlar. (S)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

11. Beni etkileyecek olan kararlar veya değişiklikler bilgim olmadan veya bana sorulmadan yapılır. (İ)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

12. Yapacak çok işim ve çok az zamanım var. (KY)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

13. İşimde yaptıklarımın daha fazla niteliklerim olduğunu düşünüyorum. (KY)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

14. Şu sırada yapmakta olduğum iş için yetersiz olduğumu hissediyorum. (KY)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

15. Yakın olarak çalıştığım mesai arkadaşlarım, benden daha farklı alanlarda eğitim yapmışlardır. (İ)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

16. İşimi yapabilmem için, başka bölümlere de gitmem gerekir. (İ)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

17. Bir plan üzerine çalışmak yerine vaktimi onunla ilgili güçlükleri yenmek için harcıyorum.(İ)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

18. İşyerimdeki insanlarla veya ailemle olan çatışmaları çözümleyemem. (İ), (S)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

19. Diğer bölümlerle olan çatışmaları çözümlenemem. (İ)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

20. Birlikte çalıştığım insanlardan çok az destek alırım. (S)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

21. Fazla mesailer ve hafta sonunu da içine alan iş koşullarım sebebiyle ailenin baskısını hissedirim. (S)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

22. Kendi kendime zaman sıralamaları koyarım. (KY)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

23. Daha alt derecedeki kişilere olumsuz bir şey söylemem zor olur. (S)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

24. Saldırgan kişilerle başa çıkmakta güçlük çekerim. (S)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

25. Pasif kişilerle iş yapmakta güçlük çekerim. (S)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

26. Birbiri ile çakışan sorumluluklar beni güç durumda bırakır. (İ)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

27. Yaşlılarım arasındaki bir çatışmada hakemlik yapmaktan rahatsız olurum. (S)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

28. Benden küçükler arasındaki bir çatışmada hakemlik yapmaktan rahatsız olurum.(S)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

29. Yaşıtlarımla çatışmaya girmekten kaçınırım. (S)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

30. Amirimle çatışmaya girmekten kaçınırım. (S)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

31. Astlarımla çatışmaya girmekten kaçınırım. (S)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

32. Karmaşık işler canımı sıkıyor. (İ)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

33. Kişisel ihtiyaçlarım, işyerim ile çatışma halindedir. (İ), (KY)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

34. Gürültülü çevrem beni rahatsız ediyor. (F)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

35. Bir iş üzerinde dikkatimi toplamakta güçlük çekiyorum. (KY)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

36. Eşimin benden birçok istekleri var. (S)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

37. Ebeveynimin sağlığı ile ilgilenmem gerekli. (S)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

38. Çocuklarımla iletişim kurmakta güçlük çekiyorum. (S)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

39. Hissettiklerimi söylemekte güçlük çekiyorum. (KY)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

40. Çalıştığım yerde çok sigara içiliyor. (F)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

41. Çalıştığım yerdeki koku beni rahatsız ediyor. (F)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

42. Oldukça gürültülü bir yerde çalışıyorum. (F), (İ)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

43. Oturduğum yerdeki çevre kirliliğinden şikayetçiyim. (İ), (F)

Asla _____ Seyrek olarak _____ Bazen _____ Sık Sık _____ Her Zaman _____
(1) (2) (3) (4) (5)

EK-2

STRES KAYNAĞI ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki durumlar, stres verici bulduğumuz günlük şartlardır. Her birini okuyarak, kendinize uyan durumları satırın soluna işaretleyiniz. Sonra işaretlenmiş durumlara dönerek sizin için bunlar hangi sıklıkla oluyorsa o sıklığın numarasını daire içine alınız.

Aşağıdaki ifadelerin yanında parantez içinde bulunan semboller vericilerin türünü belirtmektedir. F (Fizik çevre stres vericileri), S (Sosyal stres vericileri), İ (İş hayatındaki stres vericiler) ve KY (Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler).

	Asla	Seyrek Olarak	Bazen	Sık	Sık Her zaman
..... 1- Yabancılarla karşılaşmaktan rahatsız olurum (S)(KY).	1	2	3	4	5
..... 2- Bir grup önünde konuşurken rahatsız olurum (KY).	1	2	3	4	5
..... 3- İstediklerimi yapıp yapmayacağım konusunda kuşku duyarım (KY).	1	2	3	4	5
..... 4- Birlikte çalıştığım insanların yaptığım iş konusunda fikirleri yok. (İ)	1	2	3	4	5
..... 5- Amirlerimle görüş ayrılıklarım var. (İ), (S)	1	2	3	4	5
..... 6- İşte zamanımı alan, birbirleri ile çatışanlardır. (İ)	1	2	3	4	5
..... 7- Yöneticilik konusunda kendime güveniyorum. (İ)	1	2	3	4	5
..... 8- İşim arasında "yönetim" yeni taleplerde bulunarak beni engeller. (İ)	1	2	3	4	5
..... 9- Çalışmam gerekenlerle benim bölümüm arasında çatışma var. (İ)	1	2	3	4	5
..... 10- Sadece yaptığım iş yetersiz olduğu zaman beni hatırlarlar. (S)	1	2	3	4	5
..... 11- Beni etkileyecek olan kararlar veya değişiklikler bilgim olmadan veya bana sorulmadan yapılır. (İ)	1	2	3	4	5
..... 12- Yapacak çok işim ve çok az zamanım var. (KY)	1	2	3	4	5
..... 13- İşimde yaptıklarımın daha fazla niteliklerim olduğunu düşünüyorum. (KY)	1	2	3	4	5
..... 14- Şu sırada yapmakta olduğum iş için yetersiz olduğumu hissediyorum. (KY)	1	2	3	4	5
..... 15- Yakın olarak çalıştığım mesai arkadaşlarım, benden daha farklı alanlarda eğitim yapmışlardır. (İ)	1	2	3	4	5
..... 16- İşimi yapabilmem için, başka bölümlere de gitmem gerekir. (İ)	1	2	3	4	5
..... 17- Bir plan üzerine çalışmak yerine vaktimi onunla ilgili güçlükleri yenmek için harcıyorum. (İ)	1	2	3	4	5
..... 18- İşyerimdeki insanlarla veya ailemle olan çatışmaları çözümleyemem. (İ)(S)	1	2	3	4	5
..... 19- Diğer bölümlerle olan çatışmaları çözümleyemem. (İ)	1	2	3	4	5
..... 20- Birlikte çalıştığım insanlardan çok az destek alırım. (S)	1	2	3	4	5
..... 21- Fazla mesailer ve hafta sonunu da içine alan iş koşullarım sebebiyle ailenin baskısını hissederim. (S)	1	2	3	4	5
..... 22- Kendi kendime zaman sıralamaları koyarım. (KY)	1	2	3	4	5
..... 23- Daha alt derecedeki kişilere olumsuz bir şey söylemem zor olur. (S)	1	2	3	4	5
..... 24- Saldırgan kişilerle başa çıkmakta güçlük çekerim. (S)	1	2	3	4	5
..... 25- Pasif kişilerle iş yapmakta güçlük çekerim. (S)	1	2	3	4	5

	Asla	Seyrek Olarak	Bazen Sık	Sık Her zaman	
..... 26- Birbiri ile çakışan sorumluluklar beni güç durumda bırakır. (İ)	1	2	3	4	5
..... 27- Yaşıtlarım arasındaki bir çatışmada hakemlik yapmaktan rahatsız olurum. (S)	1	2	3	4	5
..... 28- Benden küçükler arasındaki bir çatışmada hakemlik yapmaktan rahatsız olurum. (S)	1	2	3	4	5
..... 29- Yaşıtlarımla çatışmaya girmekten kaçınırım. (S)	1	2	3	4	5
..... 30- Amirimle çatışmaya girmekten kaçınırım. (S)	1	2	3	4	5
..... 31- Astarlarımla çatışmaya girmekten kaçınırım. (S)	1	2	3	4	5
..... 32- Karmaşık işler canımı sıkar. (İ)	1	2	3	4	5
..... 33- Kişisel ihtiyaçlarım, işyerim ile çatışma halindedir. (İ)(KY)	1	2	3	4	5
..... 34- Gürültülü çevrem beni rahatsız ediyor. (F)	1	2	3	4	5
..... 35- Bir iş üzerinde dikkatimi toplamakta güçlük çekiyorum. (KY)	1	2	3	4	5
..... 36- Eşimin benden birçok istekleri var. (S)	1	2	3	4	5
..... 37- Ebeveynimin sağlığı ile ilgilenmem gerekli. (S)	1	2	3	4	5
..... 38- Çocuklarımla iletişim kurmakta güçlük çekiyorum. (S)	1	2	3	4	5
..... 39- Hissettiklerimi söylemekte güçlük çekiyorum. (KY)	1	2	3	4	5
..... 40- Çalıştığım yerde çok sigara içiliyor. (F)	1	2	3	4	5
..... 41- Çalıştığım yerdeki koku beni rahatsız ediyor. (F)	1	2	3	4	5
..... 42- Oldukça gürültülü bir yerde çalışıyorum. (F)(İ)	1	2	3	4	5
..... 43- Oturduğum yerdeki çevre kirliliğinden şikayetçiyim. (İ)(F)	1	2	3	4	5

Şimdi stres verici şartlarınız açısından kendi kendinize bir değerlendirme yapabilirsiniz.

Sosyal stres vericilerden toplanması mümkün en yüksek puan 85, işle ilgili stres vericilerden 80, kendini yorumlama biçiminden 50, fizik çevreden yansıyan açılarından ise 25'tir.

Her stres vericiden alınan puanları dört grupta değerlendirmek gerekir.

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

Sosyal stres vericilerden 85-60 puan alanlar 4. gruba
59-40 puan alanlar 3. gruba
39-25 puan alanlar 2. gruba
24-17 puan alanlar 1. gruba

İşle ilgili stres vericilerden 80-60 puan alanlar 4. gruba
59-40 puan alanlar 3. gruba
39-25 puan alanlar 2. gruba
24-15 puan alanlar 1. gruba

Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler 50-35 puan alanlar 4. gruba
34-25 puan alanlar 3. gruba
24-15 puan alanlar 2. gruba
14-10 puan alanlar 1. gruba

Fizik çevreden yansıyan stres
vericiler açısından

25-18 puan alanlar 4.gruba
17-13 puan alanlar 3.gruba
12-8 puan alanlar 2.gruba
7-5 puan alanlar 1.gruba girerler.



TC. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ