

GÖRENDE STRES N ETK LEYEN FAKTÖRLER N NCELENMES NE YÖNEL K B R ARA TIRMA

Sedat YUMU AK
Bal,kesir Üniversitesi

ABSTRACT

This study examines the factors and the causes of stress at work exposed to workers. We use individual level data obtained from a questionnaire conducted on workers in education sector. Statistical analyses of the data are carried out using the SPSS program. We find that women have more stress than men. Further, existence of communication problem increases the stress at work

Keywords: Worker, Stress, Stress at Work.

G R

dünyas,ndaki son derece h,zl, seyreden dalgalanmalar ve çalkant,lar gerek kamu gerekse özel sektördeki yeni irketleri örgütsel de i im stratejileri aray, ,na yönlendirmektedir. Hem iç hem de d, pazarlar baz,nda faaliyet gösteren birçok i letmede gözlemlendi i üzere geli im, ilerleme ve düzeltme fonksiyonlar,ndan olu an de i im denklemlerinden olu an stratejik de i im yakla ,mlar, i letmeleri ba ar,ya ta ,yan unsurlar, olu turmaktadır.¹ ABDde sa lk sisteminde yap,lan reformlar, Rusyaada Pazar ekonomisine geçi , Çinde Pazar ekonomisine verilen önemin artmas, bu ve di er ülkelerin ve kamu kurulu lar,n,n yönetimleri üzerinde çok önemli, etkiler yaratm, t,r.

Yükselen hedefler, azalan i güvencesi, örgütsel de i im ve çal, anlar,n sorumluluklar,ndaki de i imler genel olarak bugünün i dünyas,ndaki temel konular haline gelmi ve bu da al, ,lagelmi güç dengelerini önemli ölçüde de i tirmi tir. Cartwright ve Cooper (1993), Cooper (1986), Fletcher ve Johns ² (1991), Matteson ve Ivancevich³ (1987) ve Murphy⁴ (1995) taraf,ndan yap,lan ara t,rmalar,nda son derece sert ve ac,mas,zca de i en i dünyas,nda ayakta

¹ Frances M, Organizational Change and Personal Mythology, *Personnel Review*, Vol. 24 No. 4, 1995 , ss. 58-68.

² Fletcher, B. and Jones, F. (1993), The Cultural Audit: An Individual and Organisational Tool, *Department of Psychology*, University of Hertfordshire Vol. 22, s. 136.

³ Matteson, J.M. and Ivancevich, M.T., *Controlling Work Stress*, Jossey-Bass, (San Francisco : 1987), Vol: 24, No: 1, s. 44.

⁴ CA.Murphy, L.R. , Managing Job Stress: an Employee Assistance/Human Resource Management Partnership, *Personnel Review*, Vol. 24 No. 1, 1995, pp. 41-50.

kalma mücadelesinin sonucu olarak ortaya çıkan deyim ve teknolojik unsurlar, stresinin ana kaynakları oldu unu belirlemiştir. Arroba ve James (1990), Chusmir ve Franks (1988), Murphy (1995) ve Newell (1995) gibi uzmanlar, da belirttiği üzere stres organizasyonun sağlıklı bir şekilde faaliyeti açısından son derece önemli bir tehdit oluşturmaktadır. Düşük çalışan performans, i devamlı olarak önemli düşüşler, çalışanlar genelinde artan hırsızlık ve azalan motivasyon, yetkin gücünün de kaybolması, yol açan iş bırakma oranındaki artışlar ve buna bağlı olarak oldukça maliyetli yeni işçi bulma ve eğitim faaliyetleri stresinin ortaya çıkardığı olumsuz durumlara örnek olarak gösterilebilir. Bu durumda işletmelerin sağlıklı bir şekilde faaliyet gösterebilmesiyle çalışanların memnuniyetinin birbirlerine bağlılığı da önemler oldu u kabul edilmelidir. Böylece, işletmelerin stres faktörüne her zamankinden fazla yer vermesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır⁵. İlerleyen bölümlerde bir vaka çalışmasıyla bu husus daha detaylı olarak incelenecektir.

1. Stresin Tanımı ve Kapsamı

Stresi, basit bir tanımla bazı olaylara verdiği tepki olarak tanımlarız. Aslında bu konudaki araştırmalara ve kavramsal literatüre bakıldığında stresin tanımlanması yapmak zor görünmektedir. Genelde olumsuz bir durum olarak algılanan stres, araştırmacı ve bilim adamlarına göre kişisaca bireyin, tehdit edici çevre özelliklerine karşılık gösterdiği bir tepki olarak tanımlanmaktadır⁶. Açıkçası, stres, bireyle çevresi arasında zayıf bir uyumun varlığını göstermektedir. Çevrenin bireyden ayrı, isteklerinin olması ya da bireyin kapasitesinin üstünde istekleri olması, bu durumun nedeni olabilir⁷.

Hans Selye stres konusunda araştırmacı yapan en tanınmış isimlerden birisidir. Hans Selye stresi, insan vücudunun herhangi bir isteme verdiği özgül olmayan karşılık olarak tanımlamaktadır. Lazarus'un tanımına göre, stres ötür insan ve hayvanlarda yoğun ve sıkıntılı bir sonuç yaratan davranışlar da önemli ölçüde etkileyen evrensel bir olay olarak tanımlanmaktadır. 1981 yılında Menagehan ve Mullan stresi şöyle özetlemiştir: "Stres, organizmanın zararlı ortamlara tepkisidir. Ö 1984 yılında Hannø'nun tanımına göre, stres insanın içinde yaşadığı ortam, kötü olarak değerlendirilmesi sonucu içine düştüğü durum olarak açıklanmaktadır⁸.

⁵ Matteson, J.M. and Ivancevich, M.T., *Controlling...*, ss. 46-48.

⁶ Ali Balç., *Öretim Elemanlarının Stresi, Kuram ve Uygulamalar*, (Ankara: Nobel, 2000), ss. 64-75.

⁷ Balç., *Öretim Elemanlarının...*, s. 71.

⁸ Enver Özkalp ve Çiğdem K.rel., *Örgütsel Davranış*, (Eskişehir, A.Ü. Açıköğretim Yayınları; 2003), ss. 187-190.

Iwancevich, Gibson ve Donnelly'nin geli tirdi i ve günümüzde en çok kullan,lan tan,ma göre stres, ö bireysel farklar ve psikolojik süreçler yoluyla gösterilen uyumsuz bir davran,m olup, ki i üzerinde a ,r,, psikolojik veya fiziksel bask, yapan herhangi bir d, veya iç hareket, durum veya olay,n organizmaya yans,yan sonucudur ⁹.

Stres insanlar üzerine etki yapan ve onlar,n davran, lar,n,, i verimini, ba ka insanlarla ili kilerini etkileyen bir kavramd,r. Stres durup dururken ya da kendili inden olu ma maktad,r. Stresin olu mas, için insan,n içinde bulundu u ya da hayat,n, sürdürdü ü ortam veya çevrede meydana gelen de i imlerin insan, etkilemesi gerekmektedir. Ortamdaki de i melerden her birey etkilenmesine etkilenir, ancak, baz, bireyler daha çok etkilenirken, baz,lar, ise daha az ve yava etkilenmektedir¹⁰.

Stres kavram,na ili kin tan,malar olabildi ince ço alt,labilir. Bütün bu tan,malar gözden geçirildi inde k,saca stres, organizma için olumsuz, sa l, , bozan bir durum olarak tan,malanabilir¹¹.

2. yeri Stres Kaynaklar,

yerinde örgütsel strese neden olacak pek çok faktör olabilir. Günümüzde i letmelerde söz konusu olan görev, yetki ve sorumluluklardaki kar, ,kl,klar örgütsel stres faktörü olabilecek durumdad,r¹². Örgütsel stres faktörlerini öyle s,ralayabiliriz:

- Örgüt Yap,s, ve Örgüt klimi le İgili Stres Kaynaklar,
- Fiziki Çevre artlar, le İgili Stres Kaynaklar,
- Yap,lan le İgili Stres Kaynaklar,
- Kariyer Geli imi le İgili Stres Kaynaklar,
- letme çi li kiler le İgili Stres Kaynaklar,

2.a Örgüt Yap,s, ve Örgüt klimi le İgili Stres Kaynaklar,

Örgüt yap,s, ve örgüt iklimi, stresin ba l,ca kaynaklar, olarak belirlenmektedir. Örgütün amaç ve yöntemlerinin belirgin olmamas,, bölümler aras, çeki meler, bask,, s,k, gözetim, so uk çal, ma ili kileri, kararlara kat,lamama, örgüt içi uzakl,k duygusu, tedirgin edici davran, lar, sistemdeki karma ,kl,klar, örgütteki

⁹ Mustafa Okutan, Dilaver Tengilimo lu ÷ Ortam,nda Stres ve Stresle Ba a Ç,kma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması, *Gazi Üniversitesi, .B.F.Dergisi*, 2002, Cilt. 4, Say.: 3, ss. 16-17.

¹⁰ Erol Eren, *Örgütsel Davran, ve Yönetim Psikolojisi*, (stanbul: Beta Yay,nlar,, 2004), ss. 291-298.

¹¹ Özkalp ve K,rel, *Örgütsel...*, s. 187.

¹² ebnem Aslan ve Ço kun Atayer, Sa l,k Çal, anlar,nda Stres ve Stres Yönetimi, *Standart Ekonomik ve Teknik Dergi*, 2003, Y.l: 43, Say.: 512, ss. 19-24.

bireylere kar , beslenen duyarlı,k düzeyi, i in yapt , bask, bu ba l,k alt,nda incelenebilecek konular aras,ndad,r¹³.

Özellikle lisans e itimi alm , olan yöneticilerin; ba ,ms,z karar alma ve uygulama imkanlar,n,n s,n,rl, olmas,, görevle ilgili yetkilerinin yetersiz olmas,, üstlerinin kararlar,na kat,lamama, kendilerinin ve astlar,n,n yetki ve sorumluluklar,n,n net bir ekilde belirlenmemi olmas,, yönetsel uygulamalar, ele tirememe, vs. nedenler stres nedeni olabilir¹⁴. Örgüt iklimi, bireylerin moral düzeylerini, beraber i yapma isteklerini, verimliliklerini ve amaçlara ula mada isteklerini belirtir . Örgüt iklimi aç,k ve kat,lmay, te vik eden iklimdir. Örgütsel faaliyetlerde demokratik süreçlere izin vermeyen örgüt iklimi ise, kapalı, ve tehdit edicidir¹⁵.

2.b Fiziki Çevre artlar, le lgili Stres Kaynaklar,

in fiziksel çevre artlar,n, olu turan hava ko ullar,, ayd,nlatma, gürültü gibi unsurlar,n çal, anlar,n sa l, , üzerindeki etkileri pek çok ara t,rmaya konu olmu tur. Gerçekten de ki ilerin içinde ya ad,klar, ortam, onlar,n fizyolojik ve psikolojik durumlar,na etki eder. Örne in; yap,lan ara t,rmalar s,çakl,k ve nem oran,n,n bireylerin morali, i i yapma kapasitesi hatta fiziksel ve duygusal durumlar, üzerinde etkilerinin oldu unu göstermi tir. Yine yap,lan ara t,rmalar i kazalar,na yetersiz ya da fazla parlak , ,kland,rman,n neden oldu unu ortaya koymu tur. Yine gürültülü ortamlarda ya ayan ve çal, an ki ilerin anla ma ve ileti imlerinde bir tak,m kopukluklar ortaya ç,kmaktad,r¹⁶.

2.c Yap,lan in Niteli i le lgili Stres Kaynaklar,

in stresli olmas,, i in yap,l, ekli veya o i in yap,s,yla ilgilidir. Özellikle mavi yakal, i çiler, i in yap,l, ekli nedeniyle büyük bir stres alt,nda çal, rlar. in niteli i ile ilgili stresler 5 grupta incelenir¹⁷:

- Çok Fazla veya Çok Az : A ,r, yüklenme niteliksel ve niceliksel olmak üzere iki türlü kar ,m,za ç,kar. Nicel a ,r, yüklenme, belirli bir zaman limiti içerisinde bitirilmesi gereken bir çok i in olmas,d,r. Niteliksel a ,r, yüklenme, i in yap,lmas, ve kendisi zordur. Özellikle çal, anlar,n bu vas,fta bir i i yerine getirebilecek yetenekleri yoksa i büyük bir stres kayna ,n, olabilir.
- Zaman Bask,s,: Baz, i lerin kesin zaman s,n,rlar,na sahip olmas,, ya am,n takvim ve saatle s,n,rl, olmas, i ya am,nda çok önemli bir stres kayna ,d,r. Zaman bask,s,, genelde yönetimle ilgili faaliyetlerde daha yo un ya anmaktad,r.
- Vardiyal, Çal, ma Düzeni: Modern ça ,n gere i ve endüstrile me, gece çal, malar,n, zorunlu k,lm, t,r. Bu durum da çal, anlarda pek çok fiziksel,

¹³ Özkalp ve K,rel, -Örgütsel...ç s. 188.

¹⁴ Aslan ve Atayer, -Sa l,k..ç, s. 21.

¹⁵ Okutan ve Tengilimo lu, - Ortam,nda...ç s.8.

¹⁶ Özkalp ve K,rel, -Örgütsel...ç ss.189 - 190.

¹⁷ Özkalp ve K,rel, -Örgütsel...ç ss.189 - 190.

ruhsal ve toplumsal problemlerin do mas,na yol açm, t,r. Vardiya çal, mas, bedeninin normal biyolojik ritmi ile çeli ti i için kronik yorgunlu a ve bireyin aile ile sosyal hayat,n,n y,k,lmas,na neden olur.

- Tehlike Unsurunu Varl, : Tehlikeli durumlar,n söz konusu oldu u i lerde çal, an bireyler, devaml, korku ve gerilim içerisinde olduklar, için ilgi ve dikkatlerini i üzerinde yo unla t,r,rlar. Bu durum, bireyin a ,r, yorulmas,na ve b,kk,nl, a sebep olur.

- Rol Çat, mas, Ve Rol Belirsizli i: Bireyin rolleri konusunda yeterli bilgisinin olmamas, durumunda rol belirsizli i görülür. E er i in amaçlar, yeterince tan,mılanmam, sa, bir di er ifade ile birey ne yapaca ,n, bilemiyorsa stres kaç,n,lmaz olacakt,r. Belirsizlik durumunda i tatminsizli i, psikolojik gerilim, kendine güvensizlik, yararlı, olmama duygusu ortaya ç,kar .

Bireyin üstlendi i iki veya daha fazla rolün ayn, zamanda ortaya ç,kmas,, böylece bireyde z,t isteklerde bulunulmas, rol çat, mas,na neden olabilir. Ara t,r,malar rol çat, mas,n,n çal, anda içsel çat, ma yaratt, ,n,, i in çe itli yönleri ile ilgili gerilim olu turdu unu, i in doyumunu dü ürdü ünü, i çinin üstüne güvenini azaltt, ,n, ortaya ç,km, t,r .

- Teknoloji: H,zl, teknolojik de i iklikler çal, anlar,n becerilerini demode etmektedir. Geli en yeni teknoloji bireyde görevimi yapamam dü üncesi olu turmaktadır,r¹⁸.

- Monotonluk: Yap,lan i in monoton bir biçimde devam edip gitmesi ve bireyin kendisini i in süreçlerine dahil edememesi durumu, bireyde i e kar , yabanc,la ma duygusu yarat,r¹⁹.

2.d Kariyer Geli imi le İlgili Stres Kaynaklar,

Örgütte çal, an her bireyin planlam, olan kariyer politikas,, bireyde stres yaratan ba ka bir etkidir. Terfi, emeklilik ve transfer karar,n, verirken, yönetimin elinde herkese rasyonel davran,laca ,n, gösteren ölçütler yoksa ve birey, yönetimin kariyer konusunda adil davranmad, ,n, dü ünüyorsa, stres düzeyi artabilecektir.

İletmedeki etkin kariyer yönetimi hem verimi art,racakt,r, hem de stresi azalt,c, rol oynayabilecektir.

2.e İletme çli kiler le İlgili Stres Kaynaklar,

Bireyin üstleri ve astlar, ile olan ili kilerinin bozulmas,, onlar için önemli bir stres kayna , olu turur. Astlar,n çal, mas,n, yönetmek, yöneticinin yapmas, gereken en önemli i llerden biridir. Yöneticinin otoritesini kullanmas, ile astlar,n bu konudaki beklentilerinin çat, mas, ya da uyumsuzlu u, ili kileri bozan ve dolay,s,yla strese

¹⁸ H. Tutar, *Kriz ve Stres Ortam,nda Yönetimi*, (stanbul, Hayat yay,nlar,,Ki isel Geli im Dizisi: 2000), No: 14, s. 222.

¹⁹ Okutan, Tengilimo lu, ÷ *Ortam,nda...@ s.6.*

neden olan bir durumdur. Üstlerin astlara kar , gösterdi i tutum ve davran, lar, örgütteki ili kileri etkiler²⁰.

3. görenin Maruz Kald, , Stres Türleri

3.a *Yükünün Fazlal, ,*

Bir ki inin yapabilece i i miktar,ndan daha fazlas,n, yapmas,n,n istenilmesi, belirli bir zamanda yap,lacak çok farklı i lerin olmas, ile yap,lacak i lerin fiziki olarak a ,r ve yorucu olmas, ekinde aç,klanabilir²¹.

3.b *ten Ç,kar,lma Endi esi*

ten ç,kar,lma korkusu bireyin benlik sayg,s,n,n azalması,na yol açabilmektedir. Özellikle yo un ekonomik krizlerin ya and, ,, irket küçülmeleri, birle meleri veya i yeri kapanma kararlar,n,n al,nd, , dönemlerde çal, anlar,n stres düzeylerinin oldukça yükseldi i gözlemlenmektedir. Bu durum çal, an,n verimi ile aile düzenini de olumsuz olarak etkilemektedir²².

3.c *Ergonomik Ko ullar*

yerindeki havaland,rma, s,cakl,k, nem düzeylerinin normal ko ullar,n alt,nda veya üstünde olamas, durumu strese sebep olabilmektedir. yerindeki masa ya da oda veya i alan,, çal, anlar için belli rahatlık ve güven sa lay,c, unsurlard,r²³.

3.d *in Yap,sal Olarak Tehlikeli i*

yaparken i görenlerin maruz kald, , tehlikeler de önemli stres sebeplerindedir. Normal olarak, bir k,s,m i kolunda tehlike unsuru ya mevcut de ildir, ya da asgari düzeydedir. Fakat baz, i kollar,nda ise i kazas, olma ihtimali nispeten yüksektir. Tehlikeli durumun söz konusu oldu u i lerde çal, an ki iler, devaml, bir korku ve gerilim içinde olduklar, için bütün ilgi ve dikkatlerini i e yöneltmek zorundad,rlar²⁴.

4. Stresi Yönetme Teknikleri

4.a *Bireysel Yönetim Teknikleri*

Bu stratejiler içerik olarak tepkiseldir. Mevcut, varolan stresle mücadeleye yöneliktir. Uzun süreli stresi ortadan kald,rmada u stratejiler kullan,labilir: Egzersiz, Gev eme Teknikleri, Biyolojik Geri Besleme (Ki ilerinin vücutlar,ndaki

²⁰ Jale Balaban, *Örgütsel Stres Kaynaklar, ve Çal, anlar Üzerinde Bir Uygulama*, Yay,nlanmam, Yüksek Lisans Tezi, (Eski ehir:1998), ss. 30 6 31.

²¹ Feyzullah Ero lu, Davran, Bilimleri, (Ankara: 2000), ss. 323-324.

²² Seçil Ta tan, <http://www.insankaynaklari.gokceada.com/stres.html>, adresinden al,nm, t.r.

²³ Serpil Aytaç, yerinde Kronik stres Kaynaklar,, www.isguc.org/saytac3.htm adresinden al,nm, t.r.

²⁴ Feyzullah Ero lu, *Davran, i* ., s.325

olaylar, çe itli ölçüm aletleri ile gözlememesi), Davran, sal Kendini Kontrol, Dinlenme, Beslenme²⁵.

4.b Organizasyon Düzeyinde Yönetim Teknikleri

Yönetim taraf,ndan düzenlenen organizasyon düzeyindeki teknikler, organizasyon düzeyinde stresi ortadan kald,rmay, hedefler. Bu teknikler unlard,r: Fiziksel Çal, ma Ko ullar,n,n yile tirilmesi, Sosyal Destek Sistemeleri, E itim, Meslek Dan, manl, ,, Stres Dan, manl, ,, i Yeniden Yap,land,rma, Çal, ma Ortam,n, nsanc,lla t,rma²⁶.

5. Metodoloji ve Veriler

5.a Ara t,rman,n Amac,

Bu ara t,rma i görenin i ini yaparken maruz kald, , stres faktörlerinin neler oldu u ve bunlar,n sebeplerine ili kindir.

5.b Ara t,rmada Kullan,lan Ölçek

Ara t,rmada 5di ölçek kullan,lm, t,r. Ölçek, Hiçbir Zaman (1), Bazen (2), Zaman Zaman (3), Ço u Zaman (4), Her Zaman (5) eklindedir. Anketin sonunda Ki isel Rahatlama Teknikleri ile ilgili sorularda Evet ó Hay,r ölçe i kullan,lm, t,r.

5.c Ara t,rman,n Kapsam,, S,n,rlar,, Yöntemi ve Kullan,lan statistiki Teknikler

Ara t,rmam,z kamuda görevli akademisyenler üzerinde gerçekte tirilmi tir. Bu grubun seçilmesinin nedeni her i grubunda çal,anlar strese maruz kalabilmektedir, akademisyenlerin hangi tür strese maruz kald,klar,n, tespiti yöneliktir. Anakütle yakla ,k 150 ki i, örneklemimiz 55 ki i. Örneklemin anakütle temsil yetkisi vard,r. Ki ilere yap,lan birebir anket arac,l, , ile veriler toplanm, t,r. Anket yakla ,k 55 ki i üzerinde yap,lm, olup sonuçlar, SPSS for Windows 11.5 istatistik paket program, kanal,yla de erlendirilmi tir. Frekans, Korelasyon ve Varyans analizleri yap,lm, t,r.

5.d Analiz ve Bulgular,

5.d.i Ara t,rma ile ilgili Genel istatistikler

Tablo 1øde ankete kat,lan ki i say,s,, anketi cevaplayanlar,n demografik bilgilerine ili kin bilgiler yer almakla birlikte sorulara hangi düzeyde cevap verdikleri bilgisi de bulunmaktad,r. Örne in öYapt, ,m i streslidirö sorusuna cevap verenlerin ortalamas, 3,19 ç,km, t,r. 1 den 5 kadar olan ölçe imizde zaman zaman cevab,n,n biraz üstünde ço u zaman cevab,na yak,n oldu unu görmekteyiz.

²⁵ Zeyyat Sabuncuo lu, Melek Tüz, öÖrgütsel Psikolojiö, (Bursa:Ezgi Kitabevi, 2001, ss.246 - 249)

²⁶ Zeyyat Sabuncuo lu, Melek Tüz, Örgütsel..., ss. 248 ó 251.

Tablo 1:

Tan,mlay,c, statistikler

	Gözlem				Standart Sapma
	Say,s,	Min	Max.	Ort.	
Cinsiyet	53	1	2	1,68	,471
Medeni Durum	53	1	2	1,38	,527
Yas,n,z	53	1	5	2,77	,933
Gelir Durumunuz	53	1	6	2,13	1,415
E itim Durumunuz	53	1	3	2,21	,769
Yapt, ,m is streslidir	53	1	5	3,19	,942
Yönetimin uygulad, , bask, ve disiplin	53	1	5	2,79	1,261
Çal, t, ,m ortam di er ortamlardan daha stresli	53	1	5	2,74	1,195
Çal, anlar aras,nda ki isel çat, malar	53	2	5	3,58	,969
Yönetimin çal, anlar,n sorunu ile ilgilenmesi	53	1	5	3,42	1,216
Yükselme h,rs, ve rekabete ba l, sorunlar çat, malara sebep olur	53	1	5	3,19	1,128
Yöneticiler ve çal, anlar aras,nda sorunlar	53	1	5	3,23	1,171
Maa ,n yeterlili i		1	5	3,87	1,401
Is,nman,n Yeterlili i	53	1	5	3,02	1,337
Ayd, nlatman,n Yeterlili i	53	1	5	3,75	1,426
Gurultunun seviyesi	53	1	5	2,21	1,405
Çal, ma Ortam,n,n Düzenli Temizli i	53	1	5	3,09	1,244
Kurumdaki geli melerden zaman,nda haberdar edilme	53	1	5	2,74	1,163
Amirlere ula madaki kolayl,k	53	1	5	3,62	1,164
slerimi planlad, ,m zamanda yapar,m	53	1	5	3,68	,915
Kariyer geli iminin sa lanmas,nda ihtiyaçlar,n kar lanmas,	53	1	5	2,23	1,250
Kararlara kat,l,ma izin verilip verilmemesi	53	1	5	2,17	1,172
Pencereden d, ar, bakma	53	1	2	1,23	,423
Müzik ve danstan ho lanma	53	1	2	1,06	,362
Bir isle me gulken herseyi unutmama	53	1	2	1,45	,607
Arkada larla olmaktan ho lanma	51	1	2	,98	,244
Her eyin anlat,labilece i dostlar,n olmas,	53	1	2	1,06	,362
Sanatsal aktiviteye kat,lma	53	1	2	1,83	,379
Sportif faaliyetlere kat,lma	53	1	2	1,42	,535
Güzel yemekten ho lanma	53	1	2	1,04	,338
Kendim için zaman ay,rnak	53	1	2	1,02	,239
Güzel manzaran,n etkilemesi	53	1	2	1,11	,375
Hafta sonu hiç bir ey yapmadan dinlenirim	53	1	2	1,51	,505

5.d.ii Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi neticesinde anlaml, ç,kan sonuçlar a a ,daki tablolarda gösterilmi tir.

Tablo 2:

Stresi le lerin Planlanan Zaman çerisinde Yap,lmas, li kisi

	Kurumdaki geli melerden zaman,nda haberdar edilirim.		lerimi planlad, ,m zamanda yapar,m	
	P.Korelasyon Anlaml,l,k Gözlem	P.Korelasyon Anlaml,l,k Gözlem	P.Korelasyon Anlaml,l,k Gözlem	P.Korelasyon Anlaml,l,k Gözlem
Yapt, ,m i streslidir.	0.011	0.936	53	352
				0.010
				53

$p < .005$ e göre tabloyu inceledi imizde yap,lan i in stresli olmas, ile kurumdaki geli melerden zaman,nda haberdar edilme aras,nda anlaml, bir ili ki olmad, , görülmektedir ($p=0.936 > 0.05$). Bununla birlikte yap,lan i in stresli olmas, ile i lerin planlanan zamanda yap,lmas, aras,nda anlaml, bir ili ki bulunmaktad,r ($p=0.010 < 0.05$). Yani i lerin planlanan zamanda tamamlanamamas, i görende stres olu turan faktör olmaktadır.

Tablo 3:

Yönetimin Uygulad, , Bask, ve Disiplinle Anlaml, li kiler

	Yönetimin Uygulad, , Bask, ve Disiplin P.Korelasyon	Anlaml,lık	Gözlem
Çal, t, ,m ortam di er ort. daha streslidir.	0.397	0.03	53
Çal, anlar aras, ki isel çat, malar,n Olmas,	0.321	0.019	53
Yönetimin çal, anlar,n sorunu ile ilgilenmesi	0.308	0.025	53
Yöneticiler ve çal, anlar aras,nda Sorunlar	0.410	0.02	53
Kurumdaki geli melerden zama n,nda haberdar edilme	0.458	0.01	53
Amirlere ula mada kolayl,k	0.395	0.003	53
Kariyer geli iminin sa lanmas,nda ihtiyaçlar,n kar ,lanmas,	-0.287	0.037	53
Kararlara kat,lmaya izin verilmesi	0.374	0.037	53

$p < 0.05$ anlaml,lık düzeyine göre bakt, ,m,zda yönetimin uygulad, , bask, ve disiplinle, çal, ,lan ortam,n di er ortamlardan daha stresli olmas, ($p=0.03 < 0.05$), çal, anlar,n aras,nda ki isel çat, malar,n olmas, ($p=0.019 < 0.05$), Yönetimin çal, anlar,n sorunlar, ile ilgilenmesi ($p=0.025 < 0.005$), Yöneticiler ve çal, anlar aras,nda sorunlar olmas, ($p=0.02 < 0.05$), Kurumdaki geli melerden zaman,nda haberdar edilme ($p=0.01 < 0.05$), Amirlere ula mada kolayl,k ($p=0.003 < 0.05$), kariyer geli iminin sa lanmas,nda ihtiyaçlar,n kar ,lanmas, ($p=0.037 < 0.05$) ve kararlara kat,lmaya izin verilmesi ($p=0.037 < 0,05$) aras,nda anlaml, ili kiler oldu u bulunmu tur. Di er faktörlerle anlaml, ili ki bulunamad, , için burada yer verilmemi tir.

5.d.iii Varyans Analizi

Bu bölümde ankette yer alan sorulardan anlamlı, ç,kan k,s,mlar,na varyans analizi uygulanm, t,r. Analiz sonuçlar, ve yorumlar, a a ,daki gibidir. Bu bölümdeki analizlerin sonucu $p<0.05$ ten küçük olmas,na göre yorumlanm, t,r.

Tablo 4:

Cinsiyet ile Stresi Aras,ndaki li ki

	Kareler Toplam,	Serbest. derecesi	Kareler ortalamas,	F	Anlamlı,k
Gruplar Aras,	3,996	1	3,996	4,838	,032
Grup ç i	42,118	51	,826		
Toplam	46,113	52			

Ho: Cinsiyet ile Stresi aras,nda ili ki yoktur.

H₁: Cinsiyet ile Stresi aras,nda ili ki vard,r.

Varyans analizi sonucu anlamlı,k (Sig.) 0.05 ten küçük oldu u için Ho red , H₁ kabul edilir. Yani cinsiyet ile i stresi aras,nda ili ki vard,r.

Tablo 5:

Çal, anlar Aras,ndaki Ki isel Çat, malar ile Stresi Aras,ndaki ili ki

	Kareler Toplam,	Serbest. Derecesi	Kareler ortalamas,	F	Anlamlı,k
Gruplar Aras,	8,388	3	2,796	3,632	,019
Grup ç i	37,725	49	,770		
Toplam	46,113	52			

Ho: Çal, anlar Aras,ndaki Ki isel Çat, malar ile Stresi aras,nda ili ki yoktur.

H₁: Çal, anlar Aras,ndaki Ki isel Çat, malar ile Stresi aras,nda ili ki vard,r.

Varyans analizi sonucu anlamlı,k (Sig.) 0.05 ten küçük oldu u için Ho red , H₁ kabul edilir. Yani çal, anlar aras,ndaki çat, malar ile i stresi aras,nda ili ki vard,r.

Tablo 6:

Amirlere Ula man,n Kolayl, , ile Stresi Aras,ndaki li ki

	Kareler Toplam,	Serbest. derecesi	Kareler ortalamas,	F	Anlamlı,k
Gruplar Aras,	10,752	4	2,688	3,649	,011
Grup ç i	35,362	48	,737		
Toplam	46,113	52			

Ho : Amirlere kolay ula ma ile stresi aras,nda ili ki yoktur.

H,: Amirlere kolay ula ma ile stresi aras,nda ili ki vard,r.

Varyans analizi sonucu anlaml,l,k (Sig.) 0.05 ten küçük oldu u için *H*o red , *H*, kabul edilir. Yani amirlere kolay ula ma ile i stresi aras,nda ili ki vard,r. Amirlere kolay ula abilmek i stresini azalt,c, yönde etkisi vard,r.

Tablo 7:

lerin Planlanan Zamanda Yap,Imas, ile Stresi Aras,ndaki li ki

	Kareler Toplam,	Serbest. derecesi	Kareler ortalamas,	F	Anlaml,l,k
Gruplar Aras,	10,133	4	2,533	3,379	,016
Grup ç i	35,981	48	,750		
Toplam	46,113	52			

*H*o: lerin planlanan zamanda yap,Imas, ile stresi aras,nda ili ki yoktur.

H,: lerin planlanan zamanda yap,Imas, ile stresi aras,nda ili ki vard,r.

Varyans analizi sonucu anlaml,l,k (Sig.) 0.05 ten küçük oldu u için *H*o red , *H*, kabul edilir. Yani i lerin planlanan zamanda yap,Imas, ile i stresi aras,nda ili ki vard,r.

Di er faktörlerle (medeni hal, yükselme h,rs,, yönetimin uygulad, , bask, ve disiplin, yöneticiler ile çal, anlar aras,nda çat, ma) i stresi aras,nda analiz sonucunda anlaml, ili kiler bulunamad, , için tablolara burada yer verilmemi tir.



SONUÇ VE ÖNER LER

görenlerin i lerinden dolayı, ya ad,klar, stres, art,k birçok uzman ve sa l,k kurulu una göre hastal,kø olarak tan,m lan,yor. En tipik özelli i hem d, etkenler, hem de ki inin kendi kendine olu turdu u faktörlerden meydana gelmi olmas,. Performans, dü ürüyor, sa l, a zarar veriyor, kazalara sebep oluyor, çal, anlar,n ili kilerini bozuyor, depresyon ve kayg, bozukluklar,na yol aç,yor ve çok derin psikolojik ve fizyolojik zararlar veriyor.

Analizler sonucunda anlaml, ç,kan sonuçlara bak,ld, ,nda i görende stres olu turan faktörlerin ileti im kaynakl, (yönetimin çal, anlar,n sorunu ile ilgilenmemesi, kurumdaki geli melerden zaman,nda haberdar olamama, kararlara kat,lmaya izin verilmemesi) oldu u görülmü tür. Yine bayanlar,n erkeklere nazaran daha fazla strese maruz kalmas,, bayan

çal, t,ran i letmelerin i yükünü ona göre ayarlamalar,n, gerektirmektedir. görenlerin ki isel rahatlama tekniklerini pek fazla kullanmamalar, i ten sonrada stresin devam,na sebebiyet vermektedir. Ki isel rahatlama teknikleri e itimi i görenlere uzmanlar arac,l, , verilerek stresi yönetmeleri sa lanmal,d,r. letmelerde kurulacak etkin ileti im kanallar,, i görenlerin kararlara kat,l,m,n izin verilmesi stresi azaltan faktörler olarak dü ünülebilir.