

**T.C.
ATILIM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

İŞ YAŞAMINDA STRESİN NEDENLERİ VE OLUMSUZ ETKİLERİ

Fatma Şafak AĞMA


**Danışman
Prof. Dr. Halil İbrahim ÜLKER**


**Ankara, 2007
(Fotokopi ile çoğaltılabilir)**


04.06.2007

T.C.
Atılım Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Fatma Şafak AĞMA'ya ait İş Yaşamında Stresin Nedenleri ve Olumsuz Etkileri adlı çalışma, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.


Başkan Prof. Dr. Halil ÜLKER (Danışman)


Üye Prof. Dr. Ömer PEKER


Üye Yrd. Doç. Dr. Melih TOPALOĞLU

ÖZET

Günümüz iş yaşamında her insan başarılı olmak zorunluluğunun oluşturduğu kaygı ve baskı altındadır. Bu durum örgütteki en üst düzeyde bulunan yöneticiden en alt düzeyde bulunan çalışana kadar herkes için geçerlidir.

Bu çalışma, Çevre ve Orman Bakanlığı ÇED (Çevresel Etki Değerlemesi) ve Planlama Genel Müdürlüğü personelinin “İş Yaşamında Stresin Nedenleri ve Olumsuz Etkilerini” ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Araştırmada katılımcılara iş yaşamındaki stresin olası nedenleri ve muhtemel olumsuz etkilerini kapsayan anket sunulmuş olup katılımcılardan anketteki ifadeler ne derece katıldıklarını belirtmeleri istenmiştir. İfadelere puanlandırma yöntemiyle karşılaştırılarak, stresin ve olumsuz etkilerinin ana nedenleri belirlenmiştir.

İlk bölümde tezin kapsamı, önemi, amacı, yöntemi ve soruları yer almaktadır. İkinci bölümünde ise iş yaşamında stresin nedenlerine, olumsuz etkileri ile ilgili gelişmelere ve bazı temel kuramlara yer verilmiştir. Söz konusu kuramlardan sonra iş yaşamında stresin nedenleri, olumsuz etkilerine yönelik faktörleri ve boyutları anlatılmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümü olan yöntem ve bulgular bölümünde ise verilerin analizine ilişkin bilgiler ile birlikte anketin geçerlilik, güvenilirlik ve faktör bulgularına yer verilmiştir. Aynı bölümün akabinde kimlik özelliklerine ait değişkenler incelenerek bulguları açıklanmıştır. Bu bulguların yazılı kaynaklar doğrultusunda yorumları, yorumlar sonrasında geliştirilen önerileri ise dördüncü ve son bölüm olan sonuç ve öneriler bölümünde yer almaktadır.

Araştırma kapsamındaki işyerinde stresin nedenleri ve olumsuz etkilerini irdeleyen 40 sorudan, stresin yarattığı olumsuz etkilere olan katılımlar belirgin düzeyde yüksek çıkmıştır. Bu da katılımcıların stresin olumsuz etkilerinden yüksek derecede etkilendiklerini göstermektedir. Stres nedenine göre bakıldığında ise kimlik özelliklerine göre farklılıklar etkili olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılıklar genel olarak yaş, medeni durum, çalışılan daire başkanlığı gibi kişilerin çalışma ya da sosyal yaşamlarının farklı olduğu alanlarda yoğunlaşmıştır. Genel olarak görev yapısı, yetki yapısı, çalışma koşulları ve iş ortamından dolayı stres oluşacağı fikrine katılım olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak iş yerinde stresin çalışma hayatı ve sosyal hayatı olumsuz etkileyeceği fikrine tamamen katılım olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Stres, iş yaşamında stres, iş yaşamındaki stres faktörleri.

SUMMARY

Each person is under pressure and anxiety caused by the necessity of success in today's business life. This situation is valid for everyone in the organization from the lowest level employee to the highest level manager.

This study aims to display "The Causes of Stress and its Negative Impacts" of the employees working for The Ministry of Environment and Forest, ÇED (Environmental Impact Valuation) and General Directorate of Planning.

In this research, the participants are requested to answer the possible causes and negative impacts of stress in their business life and the degree of agreement on the statements of the questionnaire. The major causes of stress and its negative impacts are determined by the method of scoring.

In the first part, the scope the thesis, its importance, its purpose, its method and questions are involved. In the second part, the theories and the improvements concerning the causes of stress and negative impacts in the business life are covered. After the theoretical introduction, the factors about the causes of stress and negative impacts and its dimensions are explained. In the third part of the study, method and findings part, data analysis, the validity and reliability of the questionnaire and the factor findings are contained. The demographic parameters are analysed and the findings are explained. The comments through the literature of subject and the suggestions are included in the fourth and the last part, the result and suggestions.

Out of 40 questions examining the causes of stress and its negative impacts in the business life, the agreements on the negative impacts caused by the stress are highly observed. It is stated that the participants are highly affected by the negative impacts of the stress. It is determined that the demographic parameters differs in terms of the causes of stress. These differences are mainly focuses on the areas of the working environment and social life, such as age, marital status and department. It is approved that stress is generally caused by the structure of duty and authorization, working conditions and business environment.

Consequently, the idea of business life stress negatively affects the business and social life is fully approved.

Keywords: Stress, stress in business life, the factors of stress in business life.

Hiçbir Őeye ihtiyaçımız yok, yalnız bir Őeye ihtiyaçımız vardır; çalışkan olmak. Sosyal hastalıklarımızı araştırırsak asıl olarak bundan başka, bundan mŭhim bir hastalık keşfedemeyiz. O halde ilk işimiz bu hastalığı esaslı surette tedavi etmektir. Milleti çalışkan yapmaktır.

Mustafa Kemal Atatŭrk
(16.01.1923, İstanbul Gazete Temsilcilerine)

ÖNSÖZ

Stres, özellikle son otuz yıl içerisinde evrensel bir ilgi odağı olmuştur. Bu ilginin nedenleri stresin insan sağlığını ve iş yaşamında başarıya olumsuz yönde etkilemesinden kaynaklanır. Stres alkolizme, kalple ilgili sorunlara kazalar ve kısa süreli hastalıklar nedeniyle işgücü kaybına da neden olmaktadır.

Son yirmi yıl içinde bütün ülkelerde ortaya çıkan nüfus artışı, teknolojik gelişim, değişim, işsizlik, ekonomik sorunlar gibi birçok faktör dikkate alınırsa yukarıdaki hastalıkların daha ciddi boyutlarda problemlere yol açacağı tahmin edilebilir.

Bu çalışma, Çevre ve Orman Bakanlığı ÇED (Çevresel Etki Değerlemesi) ve Planlama Genel Müdürlüğü personelinin “İş Yaşamında Stresin Nedenleri ve Olumsuz Etkilerini” ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Araştırma esnasında yardımlarını esirgemeyen danışmanım Prof. Dr. Halil İbrahim ÜLKER'e, anketlerimi içtenlikle yanıtlayan değerli Çevre ve Orman Bakanlığı ÇED ve Planlama Genel Müdürlüğü personeline, araştırmamın son aşamasında destek veren kıymetli büyüğüm Nazan ÖNEN'e ve sevgili dostum Ebru EREN'e, her zaman fikrine başvurup araştırma konusunda ilerlememi sağlayan ablam Birgül AĞMA'ya teşekkür ediyorum ve saygılar sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	ii
SUMMARY.....	iii
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKLER.....	vi
TABLO VE ŞEKİL LİSTESİ.....	xiii-xvii
GRAFİK LİSTESİ.....	xviii
EK LİSTESİ.....	xix
KAYNAKÇA.....	xix

BİRİNCİ BÖLÜM GİRİŞ

GİRİŞ.....	1-2
1.1. İş Stresi Kavramının Türkiye’deki İlgili Literatürü	3-5
1.2. Tezin Önemi, Amacı Ve Kapsamı.....	5-6
1.3. Tezin Soruları	6
1.3.1. Tezin Problem Cümlesi.....	7
1.3.2. Tezin Alt Problemleri.....	7-8
1.3.3. Tezin Denenceleri.....	8
1.3.4. Tezin Sayıtlıları.....	8
1.3.5. Tezin Sınırlamaları.....	9
1.4. Metodoloji.....	9
1.4.1. Araştırma Yöntemi.....	9
1.4.2. Araştırmanın Evreni.....	9
1.4.3. Araştırmanın Örneklemi.....	9
1.4.3.1. ÇED ve Plânlama Genel Müdürlüğü’nün Görevleri.....	10
1.4.3.2. Altyapı Yatırımları ÇED Dairesi Başkanlığı.....	10-11
1.4.3.3. Endüstriyel Yatırımlar ÇED Dairesi Başkanlığı.....	11-12

1.4.3.4. ÇED ve Plan İzleme - Kontrol Dairesi Başkanlığı.....	12
1.4.3.5. Çevre Envanteri Dairesi Başkanlığı.....	12-13
1.4.3.6. Planlama ve Stratejik Çevresel Değerlendirme Dairesi Başkanlığı.....	13-15
1.5. Tezin Planı.....	15-16

İKİNCİ BÖLÜM

STRES İLE İLGİLİ YÖNETİM FAKTÖRLERİ

2.1. Stres Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Tanımı	17-18
2.2. Stres İle İlgili Kuramlar.....	18-19
2.2.1. Fizyolojik Stres Kuramı.....	19-20
2.2.1.1. Alarm Aşaması.....	20
2.2.1.2. Direnç Aşaması.....	20
2.2.1.3. Tükenme Aşaması.....	21
2.2.2. Nedensel Stres Kuramı.....	21-22
2.2.3. Psikolojik Stres Kuramı.....	22
2.3. İş Stresinin Tanımı	23
2.3.1. İş Yerinde Strese Neden Olan Etkenler.....	24-25
2.3.2. İş Stresi Ölçeği.....	25-26
2.4. Stres ve İş Doyumu Arasındaki İlişki	26-28
2.5. Stres ve İhtiyaçlar Hiyerarşisi Arasındaki İlişki	28-29
2.5.1. Temel Fizyolojik İhtiyaçlar.....	29
2.5.2. Güvenlik İhtiyacı.....	29
2.5.3. Aidiyet İhtiyacı.....	30
2.5.4. Statü ve Saygınlık İhtiyacı.....	30
2.5.5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı.....	30-31
2.6. Stres ve Motivasyon Arasındaki İlişki	31-33
2.7. Stres ve Swot (Fütz) Analizi Arasındaki İlişki	34-36

2.8. Stres ve Kriz Arasındaki İlişki	36
2.8.1. Siyasi Belirsizlikler.....	37
2.8.2. Doğal Afetler.....	37
2.9. Stres ve Performans Arasındaki İlişki	38-40
2.10. Stres ve Kaygı Arasındaki İlişki	40-41
2.11. Stres ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki	41-43
2.12. Stres ve Yöneticinin Özellikleri Arasındaki İlişki	43-44
2.12.1. Kişilik Özellikleri.....	44
2.12.2. Zihinsel Özellikler.....	44-45
2.12.3. İletişim.....	45
2.12.4. Liderlik.....	45
2.12.5. Eğitim ve Sürekli Gelişme.....	46
2.12.6. Ahlak ve Moral.....	46
2.12.7. Soru Sormak.....	46-47
2.13. Stres ve Mobbing Arasındaki İlişki	47
2.14. Stres ve Kişilik Arasındaki İlişki	48
2.14.1. Kişiliği Belirleyen Faktörler.....	48
2.14.1.1. Kalıtım ve Bedensel Yapı Faktörleri.....	48-49
2.14.1.2. Sosyo-Kültürel Faktörler.....	49-50
2.14.1.3. Aile Faktörü.....	50
2.14.1.4. Sosyal Sınıf Faktörü.....	50-51
2.14.1.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler.....	51
2.15. Stres ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki	51-52
2.15.1. A Tipi Davranış Özellikleri	52-53
2.15.2. B Tipi Davranış Özellikleri	53
2.15.3. Karma Tip Davranış Özellikleri	54
2.15.4. A Tipi Davranış Biçiminin Değiştirilmesi	54-55
2.15.5. Kişilik Tipi Ölçeği.....	56-57
2.16. Stres ve Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişki.....	57
2.16.1. Genç Olmak.....	57
2.16.2. Kadın Olmak.....	58
2.16.3. Evli Olmak.....	58

2.16.4. Çok Okumuş Olmak.....	59
2.16.5. İş Yeni Başlamak.....	59
2.17. Çalışmanın Tanımı	59-61
2.18. Çalışmanın İnsan Hayatındaki Psikolojik Ve Sosyal Önemi	61-62
2.19. Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler	62-63
2.20. Meslek Seçim Aşamaları.....	63
2.20.1. Kendini Tanıma.....	63
2.20.2. Meslekleri Tanıma.....	63-64
2.20. 3. Karar Verme.....	64
2.21. Bazı Meslek Alanlarının Stres Kaynakları	64
2.21.1. Eğitim Alanında Yaşanan Stres.....	64-65
2.21.2. Sağlık Alanında Yaşanan Stres.....	65-66
2.21.3. Emniyet Alanında Yaşanan Stres.....	66

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM VE BULGULAR

3.1. Yöntem.....	67
3.1.1. Araştırmanın Yöntemi.....	67
3.1.2. Evren ve Örneklem.....	67-68
3.1.3. Veri Toplama Aracının Hazırlanması.....	68
3.1.4. Anketin Faktör Analizi'ne İlişkin Bulgular.....	69
3.1.4.1. Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Sorularının Faktör Analizi.....	70-71
3.1.4.2. Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Sorularının Faktör Analizi.....	72-73
3.1.4.3. Çalışma Koşullarına İlişkin Stres Kaynakları Sorularının Faktör Analizi.....	73-74
3.1.4.4. İş Yaşamına İlişkin Stres Kaynakları Sorularının Faktör Analizi.....	74-75

3.1.4.5. İşyerinde Stresin Çalışma Hayatına Olumsuz Etkilerini İrdeleyen Soruların Faktör Analizi.....	76-77
3.1.4.6. İşyerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkilerini İrdeleyen Soruların Faktör Analizi.....	78-79
3.1.5. Anketin Güvenilirlik Analizi'ne İlişkin Bulgular.....	80
3.1.6. Verilerin Analizi.....	80-81
3.2. Bulgular.....	81
3.2.1. Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları	82
3.2.1.1. Ankete Katılanların Kimlik Özelliklerinin Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	82-85
3.2.1.2. Ankete Katılanların İş Yaşamındaki Stres Nedenlerine İlişkin Verdiği Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	86-93
3.2.1.3. Ankete Katılanların İş Yaşamındaki Stresin Olumsuz Etkilerine İlişkin Verdiği Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	93-98
3.2.1.4. Ankete Katılanların Stresin Nedenleri ve Olumsuz Etkileri Boyutlarına Göre Verdiği Cevapların Analizi.....	98-99
3.2.2. İş Yaşamındaki Stresin Nedenleri ve Olumsuz Etkilerinin Kimlik Özelliklerine Göre İncelenmesi	99
3.2.2.1. Görev Yapısına Yönelik Stres Kaynakları İle Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	100-107
3.2.2.2. Yetki Yapısına Yönelik Stres Kaynakları İle Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	107-114
3.2.2.3. Çalışma Koşullarına Yönelik Stres Kaynakları İle Kişisel Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	114-121
3.2.2.4. İş Ortamına Yönelik Stres Kaynakları İle Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	121-128
3.2.2.5. İş Yerinde Stresin Çalışma Hayatına Olumsuz Etkileri İle Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	128-135

3.2.2.6. İş Yerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri İle Kişisel Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	135-142
---	---------

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Sonuç.....	143
4.1.1. İş Yaşamındaki Stresin Nedenleri Hakkındaki Sonuçlar.....	143
4.1.1.1. Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Hakkındaki Sonuçlar.....	143-144
4.1.1.2. Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Hakkındaki Sonuçlar.....	144-145
4.1.1.3. Çalışma Koşullarına İlişkin Stres Kaynakları Hakkındaki Sonuçlar.....	145-146
4.1.1.4. İş Ortamına İlişkin Stres Kaynakları Hakkındaki Sonuçlar.....	146-147
4.1.2. İş Yaşamındaki Stresin Olumsuz Etkileri Hakkındaki Sonuçlar.....	147
4.1.2.1. İş Yerinde Stresin Çalışma Hayatına Olumsuz Etkileri Hakkındaki Sonuçlar.....	147-148
4.1.2.2. İş Yerindeki Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri Hakkındaki Sonuçlar.....	149-150
4.1.3. Katılımcıların Kimlik Özellikleri İle Stresin Nedenleri ve Olumsuz Etkileri Arasındaki İlişkilere Değgin Sonuçlar.....	150
4.1.3.1. Görev Yapısına Yönelik Stres Kaynakları İle Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Hakkındaki Sonuçlar.....	150-151
4.1.3.2. Yetki Yapısına Yönelik Stres Kaynakları İle Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Hakkındaki Sonuçlar	151-152

4.1.3.3. Çalışma Koşullarına Yönelik Stres Kaynakları İle Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Hakkındaki Sonuçlar.....	153-154
4.1.3.4. İş Ortamına Yönelik Stres Kaynakları İle Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Hakkındaki Sonuçlar.....	154-155
4.1.3.5. İş Yerinde Stresin Çalışma Hayatına Olumsuz Etkileri ile Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Hakkındaki Sonuçlar.....	155-156
4.1.3.6. İş Yerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri İle Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Hakkındaki Sonuçlar.....	156-157
4.2. Özet Yargı ve Öneriler	157-158
4.2.1. Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynaklarına İlişkin Öneriler.....	158-161
4.2.2. Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynaklarına İlişkin Öneriler	161-164
4.2.3. Çalışma Koşullarına İlişkin Stres Kaynaklarına Öneriler.....	164-166
4.2.4. İş Ortamına İlişkin Stres Kaynaklarına Öneriler	166-169
4.2.5. İş Yerindeki Stresin Çalışma Hayatına Olumsuz Etkilerine İlişkin Öneriler.....	169-172
4.2.6. İş Yerindeki Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkilerine İlişkin Öneriler	172-174
4.2.7. Katılımcıların Kimlik Özellikleri İle Stresin Nedenleri ve Olumsuz Etkileri Arasındaki İlişkilere Değgin Öneriler.....	174
4.2.7.1. Görev Yapısına Yönelik Stres Kaynakları İle Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkilere Değgin Öneriler.....	174-175
4.2.7.2. Yetki Yapısına Yönelik Stres Kaynakları İle Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkilere Değgin Öneriler.....	175-177
4.2.7.3. Çalışma Koşullarına Yönelik Stres Kaynakları İle Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkilere Değgin Öneriler	177-178

4.2.7.4. İş Ortamına Yönelik Stres Kaynakları İle Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkilere Değgin Öneriler	179-180
4.2.7.5. İş Yerinde Stresin Çalışma Hayatına Olumsuz Etkileri İle Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkilere Değgin Öneriler.....	180-182

TABLO VE ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 2.1. İş Stresi Nedenleri	24
Tablo 2.1. İş Stresi Ölçeği	25
Şekil 2.2. Motivasyon Süreci	33
Şekil 2.3. SWOT(FÜTZ) Analizi	35
Şekil 2.4. Stres Dengesi	39
Tablo 2.2. Kişilik Tipi Ölçeği	56
Tablo 3.1. Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Sorularının Yükler Matris Tablosu.....	70
Tablo 3.2. Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Sorularının Faktör Tablosu.....	71
Tablo 3.3. Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Sorularının Yükler Matris Tablosu.....	72
Tablo 3.4. Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Sorularının Faktör Tablosu.....	72
Tablo 3.5. Çalışma Koşullarına İlişkin Stres Kaynakları Sorularının Yükler Matris Tablosu.....	73
Tablo 3.6. Çalışma Koşullarına İlişkin Stres Kaynakları Sorularının Faktör Tablosu.....	74
Tablo 3.7. İş Yaşamına İlişkin Stres Kaynakları Sorularının Yükler Matris Tablosu.....	74
Tablo 3.8. İş Yaşamına İlişkin Stres Kaynakları Sorularının Faktör Tablosu.....	75
Tablo 3.9. İşyerinde Stresin Çalışma Hayatına Olumsuz Etkilerini İrdeleyen Soruların Yükler Matris Tablosu.....	76

Tablo 3.10. İşyerinde Stresin Çalışma Hayatına Olumsuz Etkilerini İrdeleyen Soruların Faktör Tablosu.....	77
Tablo 3.11. İşyerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkilerini İrdeleyen Soruların Yükler Matris Tablosu.....	78
Tablo 3.12. İşyerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkilerini İrdeleyen Soruların Faktör Tablosu.....	79
Tablo 3.13. Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	80
Tablo 3.14. Likert Ölçeğinde Puan Kategorileri.....	81
Tablo 3.15. Ankete Katılanların Cinsiyet Özelliklerinin Frekans ve Yüzde Dağılım Tablosu.....	82
Tablo 3.16. Ankete Katılanların Yaş Grubunun Frekans ve Yüzde Dağılım Tablosu Özelliklerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	82
Tablo 3.17. Ankete Katılanların Medeni Durum Özelliklerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	83
Tablo 3.18. Ankete Katılanların Eğitim Durumu Özelliklerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	83
Tablo 3.19. Ankete Katılanların Kurumda Çalışma Süresi Özelliklerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	83
Tablo 3.20. Ankete Katılanların Çalışılan Daire Başkanlığına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	84
Tablo 3.21. Ankete Katılanların Unvanına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	85
Tablo 3.22. Ankete Katılanların Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynaklarına Verdiği Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	86
Tablo 3.23. Ankete Katılanların Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynaklarına Verdiği Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	88
Tablo 3.24. Ankete Katılanların Çalışma Koşullarına İlişkin Stres Kaynaklarına Verdiği Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	90
Tablo 3.25. Ankete Katılanların İş Ortamına İlişkin Stres Kaynaklarına Verdiği Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	91
Tablo 3.26. Ankete Katılanların İş Yerindeki Stresin Çalışma Hayatına Olumsuz Etkilerine İlişkin Verdiği Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımı	93

Tablo 3.27. Ankete Katılanların İş Yerindeki Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkilerine İlişkin Verdiği Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımı	96
Tablo 3.28. Katılımcıların Stres Nedenleri Ve Olumsuz Etkileri Boyutlarına Göre Verdiği Cevap Puanı Ortalamaları.....	98
Tablo 3.29. Cinsiyet ve Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu.....	100
Tablo 3.30. Yaş ve Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu.....	101
Tablo 3.31. Medeni Durum ve Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu.....	102
Tablo 3.32. Eğitim Durumu ve Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu.....	103
Tablo 3.33. Çalışma Süresi ve Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu.....	104
Tablo 3.34. Çalışılan Daire Başkanlığı ve Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu.....	105
Tablo 3.35. Unvan ve Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu.....	106
Tablo 3.36. Cinsiyet ve Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu.....	107
Tablo 3.37. Yaş ve Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu.....	108
Tablo 3.38. Medeni Durum ve Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu.....	109
Tablo 3.39. Eğitim Durumu ve Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu.....	110
Tablo 3.40. Çalışma Süresi ve Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu.....	111
Tablo 3.41. Çalışılan Daire Başkanlığı ve Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu.....	112
Tablo 3.42. Unvan ve Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu.....	113

Tablo 3.43. Cinsiyetleri İle Çalışma Koşullarına İlişkin Stres Kaynakları	
Çapraz Tablosu.....	114
Tablo 3.44. Yaş İle Çalışma Koşullarına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz	
Tablosu.....	115
Tablo 3.45. Medeni Durum İle Çalışma Koşullarına İlişkin Stres Kaynakları	
Çapraz Tablosu.....	116
Tablo 3.46. Eğitim Durumu İle Çalışma Koşullarına İlişkin Stres Kaynakları	
Çapraz Tablosu.....	117
Tablo 3.47. Çalışma Süresi İle Çalışma Koşullarına İlişkin Stres Kaynakları	
Çapraz Tablosu.....	118
Tablo 3.48. Çalışılan Daire Başkanlığı İle Çalışma Koşullarına İlişkin Stres	
Kaynakları Çapraz Tablosu.....	119
Tablo 3.49. Unvan Durum İle Çalışma Koşullarına İlişkin Stres Kaynakları	
Çapraz Tablosu.....	120
Tablo 3.50. Cinsiyet İle İş Ortamına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz	
Tablosu.....	121
Tablo 3.51. Yaş İle İş Ortamına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu.....	122
Tablo 3.52. Medeni Durum İle İş Ortamına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz	
Tablosu.....	123
Tablo 3.53. Eğitim Durumu İle İş Ortamına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz	
Tablosu.....	124
Tablo 3.54. Çalışma Süresi İle İş Ortamına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz	
Tablosu.....	125
Tablo 3.55. Çalışılan Daire Başkanlığı İle İş Ortamına İlişkin Stres Kaynakları	
Çapraz Tablosu.....	126
Tablo 3.56. Unvan İle İş Ortamına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz	
Tablosu.....	127
Tablo 3.57. Cinsiyet İle İş Yerindeki Stresin Olumsuz Etkileri Çapraz	
Tablosu.....	128
Tablo 3.58. Yaş İle İş Yerindeki Stresin Olumsuz Etkileri Çapraz Tablosu.....	129
Tablo 3.59. Medeni Durum İle İş Yerindeki Stresin Olumsuz Etkileri Çapraz	
Tablosu.....	130

Tablo 3.60. Eğitim Durumu İle İş Yerindeki Stresin Olumsuz Etkileri Çapraz Tablosu.....	131
Tablo 3.61. Çalışma Süresi İle İş Yerindeki Stresin Olumsuz Etkileri Çapraz Tablosu.....	132
Tablo 3.62. Çalışılan Daire Başkanlığı İle İş Yerindeki Stresin Olumsuz Etkileri Çapraz Tablosu.....	133
Tablo 3.63. Unvan İle İş Yerindeki Stresin Olumsuz Etkileri Çapraz Tablosu.....	134
Tablo 3.64. Cinsiyet İle İş Yerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri Çapraz Tablosu.....	135
Tablo 3.65. Yaş İle İş Yerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri Çapraz Tablosu.....	136
Tablo 3.66. Medeni Durum İle İş Yerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri Çapraz Tablosu.....	137
Tablo 3.67. Eğitim Durumu İle İş Yerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri Çapraz Tablosu.....	138
Tablo 3.68. Çalışma Süresi İle İş Yerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri Çapraz Tablosu.....	139
Tablo 3.69. Çalışılan Daire Başkanlığı İle İş Yerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri Çapraz Tablosu.....	140
Tablo 3.70. Unvan İle İş Yerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri Çapraz Tablosu.....	141

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 2.1. Performans Eğrisi.....	38
------------------------------------	----

GCCRIS

EK LİSTESİ

Ek 1. İş Yaşamında Stres Konusu Hakkında Anket.....	189
Ek 2. Kişisel Bilgiler.....	190
Ek 3. İş Yaşamındaki Stres Nedenleri Hakkında Anket Soruları.....	191
Ek 4. İş Yaşamındaki Stresin Olumsuz Etkilerine İlişkin Anket Soruları.....	192
KAYNAKÇA.....	183-188

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Sanayi devrimi, işyerini mekân olarak evden ayıran ve insanları işçileştiren bir süreç olarak tanımlanabilir. Bu süreçte zanaatkârlıktan / köylülükten işçiliğe geçiş, 18. yüzyılda, fabrikaların disiplin temelinde yapılanması ve işlerin kolayca öğrenebileceği biçimde yeniden tanımlanmasıyla mümkün olmuştur.

Ancak 18. yüzyılda bireyler, toplumda yetenekleri oranında yer edinmeye başlamıştır. Bundan dolayı nüfuz yerini beceriye, geleneksel bağlar ise kültüre bırakmıştır. Böylelikle bireysellik faktörü ön plana çıkmıştır.

Sanayi devrimiyle, bireyin kendini kanıtlama gerekliliğinin ortaya çıkması, kendi iş yerlerini kapatarak emeğinin denetimini başkalarına devretmesi, yeteneklerinin çok altında işlerde çalıştırılıyor olması, yaptığı işten memnun olmayan, diğer bir ifadeyle iş konusunda umduğunu bulamayıp hayal kırıklığına uğrayan insan topluluklarının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. İş yerlerinde hayal kırıklığına maruz kalan bu kişilerde, işlerine karşı olumsuz tepkiler olarak adlandırabileceğimiz; işten ayrılma, devamsızlık gibi davranışlarda buldukları tespit edilmiştir.

Dünyada, araştırmacılar iş stresinin ölçülmesi için farklı çalışmalarda bulunmuşlardır. Bu yaklaşımlardan biri; “stresin bir göstergesi olan kanda bulunan “katekolamin”in ölçülerek çalışanların stres düzeyinin tespit edilmesidir. Ancak bu tür bir ölçümün pahalı ve zahmetli olduğu tespit edilmiştir.”¹ Diğer bir ikinci yaklaşıma göre ise; çalışanlara açık uçlu sorular sorularak, araştırmacılar, çeşitli mesleklere uygun stres ölçeği geliştirme olanağı bulmuşlardır. İlk yaklaşıma göre hem daha ekonomik hem de daha az zahmetli olduğu için uygulamalarda tercih sebebi olmuştur.

¹ Nursel Telman ve Pınar Ünsal, **Çalışan Memnuniyet**, İstanbul, Epsilon yayımları, 2004, s. 238.

Edinburg Üniversitesi'nde çalışan Deary ve arkadaşları 1996 yılında yayımladıkları bir makalede sadece doktorlar için 25 maddelik bir ölçek geliştirdiklerinden söz etmektedirler. Yine 1996 yılında Cushway ve Tyler tarafından psikolojik sağlık sektöründe çalışan kişiler için 42 maddelik bir stres ölçeği geliştirilmiştir.²

İş stresi kavramının ölçülmesinde en doğru yaklaşım benzer meslekler için stres ölçekleri geliştirmektir. Ancak ayrı ayrı tüm meslekler için, stres ölçeğini kullanarak değerlendirmeye ulaşmak olanaksız bir durum olacağından, tüm iş kollarına hitap edecek genel bir iş ölçeği kullanmak en ideal yol olacaktır.

Son yıllarda yapılan araştırmalar ile iş stresi konusunda, iş yerinde yaşanan stres ile fizik ve ruh sağlığına dair, incelemeler yapılmıştır. Özellikle 1980'li yıllardan itibaren verimlilik, iş doyumu, stres konuları hakkında yapılan araştırmalar hız kazanmıştır.

1996 yılında Jain ve arkadaşları, 1996 yılında Cushway ve arkadaşları, 1999 yılında Keen ve arkadaşları, 1999 yılında Uries ve Wilkerson çalışmalar yapmıştır. Verimlilik konusunda yapılan araştırmalar ise; 1986 yılında Motowidlo ve arkadaşları, 1989 yılında Cooper ve arkadaşları ile sınırlı kalmıştır. İş doyumu konusunda ise 1996 yılında Alshammari ve arkadaşları, 1996 yılında Ramirez ve arkadaşları çeşitli araştırmalar yapmıştır.³

İş stresinin tanımı, önemi ve faktörleriyle ilgili açıklamaları daha sonraya erteleyip, şimdi bireyselleşme üzerinde açıklamalar yapılacaktır. Günümüzde iş yaşamında bireyselliğin daha çok ön planda olduğu görülmektedir. Bireyselliğin, gerek beceri ve yetenekler üzerinde gerekse de gelir düzeyi, sosyal statü ve yaşam standardı gibi değerler üzerinde doğrudan etkisi olduğu kabul edilmiştir. Bundan dolayı, işyeri hem bireye sağladığı olanaklar hem de zamanının büyük bir bölümünü geçirdiği bir ortam olması açısından bireyin yaşamında dolaysız bir etkisi vardır.

² Nursel Telman ve Pınar Ünsal, **Çalışan Memnuniyet**, İstanbul, Epsilon yayımları, 2004, s. 239.

³ İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doymu, Ayşegül Durak Batıgün ve Nesrin H. Şahin, 21 Ocak 2007 <http://www.turkpsikiyatri.com/tekmakale=528>

1.1. İş Stresi Kavramının Türkiye’deki İlgili Literatürü

İş Yaşamında Stres kavramının farklı boyutlarını belirttikten sonra ve araştırmacı tarafından iş stresinin nasıl değerlendirilip, çalışıldığı konusuna geçmeden önce kavramın Türkiye’de nasıl tartışıldığını ele almak yerinde olacaktır.

Günümüzde, dinamik iş dünyası, iş güvencesindeki belirsizlik ve piyasadaki ekonomik farklılaşmalar iş görenlerin devamlı olarak stres yaşamasına neden olmaktadır.

İş yaşamındaki stres, Batıda olduğu gibi ülkemizde de çalışanların hem sağlıkları hem de performansları açısından olumsuz etkilemektedir.

Konu ile ilgili Türkiye’de son yıllarda yapılan araştırma sayısının artmasına rağmen, bunların yurt dışında yapılan çalışmalara nazaran çok daha az olduğu söylenebilir. Çalışmaların incelenen kavram açısından kapsamlarına bakıldığında, iş stresinin faktörleri; ücret, işin niteliği, çalışma koşulları ve çalışma arkadaşları, gelişme ve yükselme olanakları şeklinde belirlenmiştir. Ayrıca yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve unvan gibi değişkenlerin iş stresi üzerinde etkileri de dikkate alınmıştır.

Her mesleğin kendine özgü stres kaynakları olabileceği ve o mesleğe özgü bir stres ölçeği kullanılarak bu stres kaynaklarının etkisinin daha iyi değerlendirilebileceği görüşünden hareketle, birçok araştırmacı çalıştıkları iş alanına özel ölçek geliştirme yoluna gitmiştir.

Ülkemizde araştırmacılar iş stresini ölçmek için daha çok, ölçek geliştirme veya uyarlama yollarına gitmişlerdir.

İ. Artan 1986 yılında örgütsel stres faktörleri ile bağlantılı olarak yöneticiler üzerinde yaptığı bir çalışmada 25 maddelik bir ölçek kullanmıştır. 1986’da geliştirilen Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen “Maslach Tükenmişlik Ölçeğini” C. Ergin 1995 yılında

Türkçe'ye çevirmiştir. İlgili ölçek, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarını içeren 22 sorudan oluşmaktadır. 1995 yılında ise Stresin belirtilerini ölçmek amacıyla 63 maddelik bir ölçeği kullanan Hisli&Şahin Durak; yaptıkları analiz neticesinde depresyon, kaygı, saldırganlık ve çeşitli ağırları faktör olarak tanımlamışlardır.⁴

İş stresiyle birlikte kişilerin iş dışındaki yaşam akışı içinde karşılaşmış oldukları stres verici olaylar gerilime sebep olabilir. İşe uykusunu tam alamayarak gelen bir çalışanın, dalgın olma yüzdesi yüksek olacağı için birçok işi yapmayı unutmaya veya eksik yapma gibi hataları ortaya çıkabilir. İş yerinde yaşadığı bu olumsuz belirtiler özel yaşamında karşılaştığı stres verici olaylardan kaynaklanıyor olabilir. Son yıllarda kişiler, maruz kaldıkları stres faktörlerinden en az düzeyde etkilenmek amacıyla, en sık tercihlerinin, sakinleştirici ilaçlar almak olduğu tespit edilmiştir.

“Uluslararası tıbbi istatistik raporlarına göre 2005 yılında Türkiye’de satılan sakinleştirici ilaç miktarı, 12,4 milyon kutudur. Sakinleştirici ilaç pazarı dünya çapında 2,3 milyar dolara ulaşmıştır.”⁵

Bununla birlikte, ülkemizde işlerinden memnun olmayan bireyler, başka iş olanaklarını araştırmaya karar verebilirler. Ancak bu konuda, ülkemiz çalışanlarının, işsizlik oranı, iş piyasası koşulları gibi kavramları dikkate aldıklarında, bu tür bir yolu seçip iş stresinden kurtulma ihtimali çok düşük bir seviyededir. A.T.O.(Ankara Ticaret Odası)’nın, Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) verilerini kullanarak, Nisan-Mayıs-Haziran aylarını içeren ikinci dönemleri karşılaştırdığı raporuna göre;

2000-2005 dönemleri arasında çalışabilir nüfusa, 4 milyon 619 bin kişi eklenirken, sadece 374 bin kişiye istihdam sağlanabildi. 2000 yılı ikinci döneminde 1 milyon 456 bin olan işsiz sayısı 2005 yılı aynı döneminde 838 bin kişi artarak 2 milyon 294 bin kişiye ulaştı. İşsizlik oranı aynı dönemde 6.1’den 9.2’ye çıktı. 2000 yılı ikinci döneminde işsizlerin yüzde 71’i erkek iken, bu oran 2005 yılı yılının aynı döneminde yüzde 74’e yükseldi. Erkeklerde işsizlik oranı yüzde 3 artarken kadın işsizliği aynı dönemde kentli kadınlarda yüzde 2,4, kırdaki kadınlarda yüzde 1,2

⁴Telman ve Ünsal, **Çalışan**, s. 240.

⁵Uluslar arası Tıbbi İstatistik Raporu, 19 Ocak 2007
<http://www.ims-global.com/>

artışı gösterdi. İşsizlik oranı 5 yılda 3,1 puan artarken, genç nüfustaki işsizlik oranı 5,9 puan artarak yüzde 17,6 seviyesine yükseldi.⁶

İlgili istihdam raporunda ülkemizin genel anlamda işsizlik sorunuyla geçen zaman dilimlerine göre daha fazla karşılaştığı anlaşılmaktadır. Bu sebeple; iş memnuniyeti sağlanamayan bireylerin, mevcut işsizlik ortamında kendi işlerini bırakma şanslarının çok düşük olduğu tespit edilmiştir.

1.2. Tezin Önemi, Amacı Ve Kapsamı

Stres özellikle son otuz yıl içerisinde evrensel bir ilgi odağı olmuştur. Bu ilginin nedenleri stresin insan sağlığını ve iş yaşamında başarıyı olumsuz yönde etkilemesinden kaynaklanmaktadır. Stres alkolizme, kalple ilgili sorunlara, kazalara ve kısa süreli hastalıklara sebep olması ile işgücü kaybına da neden olmaktadır.

Birey ve iş ortamı uygunluğu fikri, kişisel özelliklerin, iş ortamıyla etkileşerek, birbirleri üzerinde değişiklik oluşturabileceği ve bunun sonucunda da iş stresinin ortaya çıkıp çıkmayacağını ifade eder.

Bu çalışma, Çevre ve Orman Bakanlığı ÇED ve Planlama Genel Müdürlüğü personelinin, “İş Yaşamında Stresin Nedenleri ve Olumsuz Etkileri”ni diğer bir deyişle, personeli etkileyen örgütsel stres kaynaklarını ve personelde görülen stresin olumsuz etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Anket uygulanırken kitlenin hepsine ulaşmak mümkün olmadığından, ankete katılacak kişiler, “Basit Rastgele Örneklem”, yöntemi ile belirlenmiştir. Örneklem sayısı 100 kişidir. Elden dağıtılan anketlerin 7 gün içerisinde iade edilmesi istenmiştir. Geri dönen ve sağlıklı olarak cevaplanan anket sayısı ise 81’dir. Bu 81 kişiden elde edilecek sonuçlar tüm kitleyi temsil gücüne sahiptir.

⁶2000-2005 İstihdam Raporu, ATO, 15 Aralık 2006
[http:// www.ato.org.tr./](http://www.ato.org.tr/)

Araştırmanın yapıldığı Çevre ve Orman Bakanlığı ÇED ve Planlama Genel Müdürlüğünün örgüt yapısı ve çalışma koşulları kısaca değerlendirilecek olursa; söz konusu Genel Müdürlüğü'nün örgüt yapısında hiyerarşik kademeler tespit edilmiştir. İlgili Genel Müdürlük de; genel müdür, genel müdür yardımcısı, daire başkanı, şube müdürü, uzman, teknik eleman (sözleşmeli 657/4B), teknik eleman (657), unvanları mevcuttur. ÇED ve Planlama Genel Müdürlüğü, tamamıyla teknik kadrodan oluşmakta ve bu durumdan dolayı, yapılan işler, diğer genel müdürlüklere göre farklılıklar göstermektedir. İlgili genel müdürlük, genel olarak kendi bünyesindeki kadrosuyla Türkiye'nin ulusal çevre stratejisi ve eylem planlarını koordine ederek 1/100.000 ölçekli Çevre Düzeni Plan çalışmalarını, gerçekleştirmektedir.

İş stresi ile ilgili bir araştırmanın ÇED ve Planlama Genel Müdürlüğünde yapılması, Genel Müdürlüğün bu farklı yapısı dolayısıyla önem arz etmektedir. Böyle bir araştırmanın, çalışanların iş stresi düzeyinde ortamın etkisi ile ilgili fikir verebileceği düşünülmüştür. Ayrıca, ÇED ve Planlama Genel Müdürlüğünde benzer bir çalışmanın yapılmadığı tespit edilmiştir. Bu durum çalışmamızın önemini ve sorumluluğunu arttırmaya yönelik bir unsur olmuştur.

Bu araştırmanın, çalışma ortamı koşulları gibi durumsal faktörlerin iş stresi üzerindeki etkisi ile ilgili fikir vermesinin yanı sıra, bu etkilerin kişisel özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği de araştırılmıştır. Araştırmada kişisel olarak ele alınan değişkenler araştırma amacına uygun olarak seçilmiş, yanlış cevaplanma olasılığı olan ve kişilere özel sorulara yer verilmemiştir. Araştırma kapsamındaki kimlik özelliklerine ait değişkenler; yaş ile yaşla ilgili zamansal değişkenler kıdem ve unvan, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu olurken, durumsal değişken çalışılan daire başkanlığı olacaktır.

1.3. Tezin Soruları

Bu çalışmada, problem cümlesi ve alt problemler olarak iki bölüme ayrılan ve yanıt aranan sorular şunlardır;

1.3.1. Tezin Problem Cümlesi

“İş Yaşamında Stresin Nedenleri ve Olumsuz Etkileri” nelerdir?

1.3.2. Tezin Alt Problemleri

1. Görev yapısı, çalışan için olumsuz bir stres faktörü müdür?(Aşırı iş yükü, işin sıkıcı olması, ücret yetersizliği, yükselme olanağının olamaması, çalışma saatlerinin uzun olması ya da düzensiz olması, iş statüsünün düşük olması ve benzeri.)

2. Yetki yapısı, çalışan için olumsuz bir stres faktörü müdür? (Karar verme, karara katılma, yetkilerin yetersizliği, sorumlulukların verdiği endişe, değerlendirmede adaletsizlikler, yöneticilerin teşvik etmemesi v.b.)

3. Çalışma koşulları, çalışan için olumsuz bir stres faktörü müdür? (Zaman baskısı, araç ve gereçlerin yetersizliği, yeteneklerin işin gereklerine uygun olmaması, çalışmaların karşılığını alamamak v.b.)

4. İş ortamı, çalışan için olumsuz bir stres faktörü müdür? (İş ortamında huzursuzluk, ast-üst ve iş arkadaşları ile anlaşmazlık, işyerinde dedikodu yapılması, yaranma ve dalkavukluğun yarattığı huzursuzluk v.b.)

5. İş yerinde ki stres, çalışma hayatını aksatmaya yönelik olumsuz bir stres faktörü müdür? (Çalışma performansını düşürür, görevlerin anlaşılmasında karışıklık yaratır, yapılan işlerden tatmin duyulmamasına sebep olur v.b.)

6. İş yerinde ki stres, sosyal hayatı aksatmaya yönelik olumsuz bir stres faktörü müdür? (Huzursuzluk doğurur, hayattan alınan zevki azaltır, aileye olan ilgiyi düşürür v.b.)

7. Kimlik özellikleri, çalışan için olumsuz bir stres faktörü müdür? (Genç olmak, kadın olmak, evli olmak, bekar olmak, eğitilmiş olmak, işe yeni başlamak, yönetici olmak v.b.)

1.3.3. Tezin Denenceleri

1. Görev yapısı, çalışan için olumsuz bir stres faktörüdür.
2. Yetki yapısı, çalışan için olumsuz bir stres faktörüdür.
3. Çalışma koşulları, çalışan için olumsuz bir stres faktörüdür.
4. İş ortamı, çalışan için bir olumsuz stres faktörüdür.
5. İş yerinde ki stres, çalışma hayatını aksatmaya yönelik olumsuz bir stres faktörüdür.
6. İş yerinde ki stres, sosyal hayatı aksatmaya yönelik olumsuz bir stres faktörüdür.
7. Kimlik özellikleri, çalışan için olumsuz bir stres faktörüdür.

1.3.4. Tezin Sayıtları

1. Kişilerin düzenlenen anketlere samimi cevap verdiği ve araştırmacı ile işbirliği içerisinde olduğu kabul edilmektedir.
2. Anket istekli kimselere uygulanacaktır.
3. Anket sonucunda elde edilecek bilgiler, evreni temsil edecek nitelik ve yeterliliktedir.

1.3.5. Tezin Sınırlamaları

İş hayatında “Olumsuz Stres” faktörü ele alınmış, diğer unsurlar araştırmaya dâhil edilmemiştir.

İncelenecek alan olarak Çevre ve Orman Bakanlığı ÇED ve Planlama Genel Müdürlüğü’ de çalışan 2007 Mart ayı itibariyle 100 adet personelden oluşmaktadır.

1.4. Metodoloji

1.4.1. Araştırma Yöntemi

Araştırma, tarama modelindedir. İş yaşamında stresin nedenleri ve olumsuz etkileri ile ilgili olarak gerekli literatür taraması yapılmıştır.

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak, anket formu kullanılmıştır. Çalışanlara uygulanan, ankette yer alan önermeler, literatür taramasından elde edilen bilgiler ile oluşturulmuştur.

1.4.2. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evreni, Çevre ve Orman Bakanlığı’dır.

1.4.3. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemi, Çevre ve Orman Bakanlığı ÇED ve Planlama Genel Müdürlüğü olup, ilgili Genel Müdürlük bünyesindeki, Altyapı Yatırımları ÇED Dairesi Başkanlığı, Endüstriyel Yatırımlar ÇED Dairesi Başkanlığı, ÇED ve Plan İzleme-Kontrol Dairesi Başkanlığı, Çevre Envanteri Dairesi Başkanlığı ve Planlama ve Stratejik Çevresel Değerlendirme Dairesi Başkanlığı birimlerinde 2007 Mart ayında çalışan, 100 adet personelden oluşmaktadır.

İlgili genel müdürlük bünyesinde beş adet daire başkanlığı mevcuttur. Genel müdürlük bünyesinin görevleri aşağıdaki şekilde sıralanmak mümkündür.

1.4.3.1. ÇED ve Plânlama Genel Müdürlüğü'nün Görevleri

- a) Çevresel etki değerlendirmesi ve stratejik çevresel değerlendirme çalışmalarını yapmak.
- b) Çevre envanterini ve çevre durum raporlarını hazırlamak.
- c) Dengeli ve sürekli kalkınma amacına uygun olarak ekonomik kararlarla ekolojik kararların bir arada düşünülmesine imkân veren rasyonel doğal kaynak kullanımını sağlamak üzere, kalkınma plânları ve bölge plânları temel alınarak çevre düzeni plânlarını hazırlamak veya hazırlatmak, onaylamak, uygulanmasını sağlamak.
- d) Ulusal çevre stratejisi ve eylem plânlarını yürütmek ve koordine etmek.
- e) Görev alanına giren faaliyetleri izlemek ve denetlemek, uluslararası çalışmaları izlemek ve ulusal düzeyde uygulanmasını sağlamak.
- f) Avrupa Çevre Ajansı ile ilişkileri yürütmek, gerekli çalışmaları yapmak.
- g) Bakanlık makamınca verilen benzeri görevleri yapmak.

ÇED ve Plânlama Genel Müdürlüğü'nün Daire Başkanlıkları'nın Görevleri;

1.4.3.2. Altyapı Yatırımları ÇED Dairesi Başkanlığı

- a) Altyapı yatırımları ile ilgili projelerinin özelliklerine göre ÇED sürecinin başlatılması, komisyon kurulması, özel format verilmesi ile ilgili iş ve işlemlerin yapılmasında sekretarya hizmetlerini yapmak,

b) Bakanlığa sunulan altyapı yatırımları ÇED raporlarının incelenmesi ve değerlendirilmesi çalışmalarını yapmak,

c) Projelerin yerinde tetkikini yapmak,

d) Halkın katılımı toplantılarına iştirak etmek,

e) ÇED Yönetmeliğinin Ek-II listesinde yer alan altyapı projeleri için ÇED gereklidir kararı verilen projelerle ilgili yapılması gereken iş ve işlemleri yapmak,

f) Çalışma alanı ile ilgili yurt dışı ve yurt içi gelişmeleri izlemek,

g) Genel Müdürlükçe verilecek diğer görevleri yapmak.

1.4.3.3. Endüstriyel Yatırımlar ÇED Dairesi Başkanlığı

a) Endüstriyel projelerinin özelliklerine göre ÇED sürecinin başlatılması, komisyon kurulması, özel format verilmesi ile ilgili iş ve işlemlerin yapılmasında sekreteryaya hizmetlerini yapmak,

b) Bakanlığa sunulan endüstriyel yatırımları ile ilgili ÇED Raporlarının incelenmesi ve değerlendirilmesi çalışmalarını yapmak,

c) Projelerin yerinde tetkikini yapmak,

d) Halkın katılımı toplantılarına iştirak etmek,

e) ÇED Yönetmeliğinin de yer alan endüstriyel projeleri için ÇED gereklidir kararı verilen projelerle ilgili yapılması gereken iş ve işlemleri yapmak,

f) Çalışma alanıyla ilgili yurt içi ve yurt dışı gelişmeleri izlemek,

g) Genel Müdürlükçe verilecek diğer görevleri yapmak.

1.4.3.4. ÇED ve Plan İzleme - Kontrol Dairesi Başkanlığı

a) ÇED Yönetmeliği gereği karar verilen projelerin inşaat/gerçekleşme, işletme ve işletme sonrasında izlenmesi ve kontrolünü yapmak, yaptırmak,

b) Çevre Düzeni Planlarının uygulanmasını izlemek ve kontrolünü yapmak, yaptırmak,

c) Ülke, Bölge, Havza ve Sektör Çevre Yönetim Plan uygulamalarını izlemek ve kontrolünü yapmak, yaptırmak,

d) Stratejik Çevresel Değerlendirme (SÇD) ile ilgili işlerin izleme ve kontrolünü yapmak, yaptırmak,

e) Yeterlik Belgesi ile ilgili işlemleri yapmak ve takibini sağlamak,

f) Görevleriyle ilgili konularda ulusal ve uluslararası gelişmeleri izlemek ve değerlendirmek,

g) Genel Müdürlükçe verilecek diğer görevleri yapmak.

1.4.3.5. Çevre Envanteri Dairesi Başkanlığı

a) Türkiye Çevre Envanteri ve Çevre Durum Raporlarını il, bölge ve ülke ölçeğinde hazırlamak,

b) İl Müdürlükleriyle ve diğer kurum-kuruluşlarla işbirliği yapmak suretiyle, İl, Bölge ve Ülke Çevre Sorunları ve Öncelikleri Envanterini hazırlamak,

c) Türkiye'nin çevre değerleri ve kirlilik haritalarını hazırlamak,

d) Avrupa Çevre Ajansı çalışmalarını yürütmek,

e) Çevre Enformasyon Sistemini kurmak, geliştirmek ve çevreyle ilgili kullanılabilir bilgileri elde etmek için Coğrafi Bilgi Sistemleri ve benzeri uzmanlık sistemlerinden yararlanarak derlenen bilgi ve verileri işlemek, analizini yapmak,

f) İlgili kurumlarla işbirliği yaparak çevre göstergelerini tespit etmek ve hesaplarını yaparak raporlamak,

g) Çevre Enformasyonu Sisteminde kullanılmak üzere, çevre konularında gerekli anket ve istatistik yöntemlerini belirlemek, veri toplama ve anket çalışmalarını yapmak,

h) Daire Başkanlığınca verilecek diğer görevleri yapmak.

1.4.3.6. Planlama ve Stratejik Çevresel Değerlendirme Dairesi Başkanlığı

a) Çevre Düzeni Planlarını, ilavelerini, revizyonlarını, değişikliklerini genel çevre koruma ilkeleri ve Bakanlığın genel hedefleri doğrultusunda yapmak, yaptırmak, onaya sunmak,

b) Merkezi ve/veya mahalli kamu kurum ve kuruluşlardan gelecek (a) bendinde zikredilen türdeki plan tekliflerini incelemek kabul veya red etmek ve üzerinde her türlü çalışmayı yaparak veya yaptırarak düzeltmek, düzeltirmek ve onaya sunulacak hale getirilmesini sağlamak,

c) Bakanlıkça onaylanarak yürürlüğe konulan planların alt ölçek planlara doğru biçimde aktarılmasını sağlamak üzere doğrudan ve/veya Bakanlık taşra birimleri aracılığı ile mahalli idareler ile birlikte çalışmalar yapmak ve uygulamaları izlemek,

d) Çevre Düzeni Planları ile ortaya konan veya konacak hedef, kavram ve stratejilerin uygulanması için gereken detay ve boyutlarda ilave politikalar ve yaklaşımlar üretmek, üretilmesini sağlamak,

e) Plan bütününde veya alt ölçeklerde (veya birden fazla Çevre Düzeni Planı bütününde) uygulamaya yönelik yönetim birimlerinin oluşturulmasını planlamak, planlattırmak,

f) Bölgelerde yönetim sonuçlarını takip edecek çalışmalar yapmak ve elde edilen sonuçlara göre Çevre Düzeni Planlarında değişiklik, ilave veya revizyon teklifinde bulunmak,

g) Çevre Düzeni Planları ana ilke ve stratejileri belirlenmiş alanlarda hedeflere ulaşmayı sağlayacak ilave politika ve yaklaşımları belirleyen yönetim planları çalışmalarını yapmak,

h) Planlama çalışmalarının yürütülmesinde gerekli olan her türlü araştırma ve çalışmayı yapmak, yaptırmak,

ı) ÇED değerlendirmeleri için gönderilen plan dokümanlarını ve planları incelemek, planlama açısından yatırımın uygunluğu konusunda ÇED Dairelerine görüş vermek,

j) ÇED Dairelerinde yapılan değerlendirme sonuçlarına göre gerekli görülmesi halinde plan iptali veya değişikliği yapmak,

k) Stratejik Çevresel Değerlendirme çalışmalarını yapmak, yaptırmak ve buna bağlı olarak yapılan uygulamaları izlemek,

l) Ulusal Çevre Stratejisi ve Eylem Planı ile Ulusal Gündem 21 çalışmalarını yürütmek ve koordine etmek,

m) Kıyı Alanları Yönetimi çalışmalarını yürütmek,

n) Çevre Koruma hedefleri doğrultusunda Bakanlığın diğer birimlerince geliştirilecek mekânsal ve organizasyonel yönetim ilke ve hedeflerinin planlarda yer almasını sağlayıcı çalışmalar yapmak,

o)Planlama çalışmalarını yürütmekle sorumlu oldukları havzalarda, ilgili kurumların koordinasyonunda yürütülecek koruma ve yatırım amaçlı yer seçimi ve tespit çalışmalarına katılmak ve plan kararlarının yer seçimi ve tespit çalışmalarına yansıtılmasını sağlamak,

p) Çalışma alanına giren konularda uluslararası gelişmeleri izlemek, gerekli projeleri teklif etmek ve yürütmek,

r) Çalışma alanına giren konularda gerekli mevzuat çalışmalarını yapmak ve izlemek,

s) Genel Müdürlükçe verilecek diğer görevleri yapmak.

1.5. Tezin Planı

Önceki bölümlerde tezin kapsamı, önemi amacı, yöntemi ve soruları belirlenen araştırmanın bundan sonraki bölümünde iş yaşamında stresin nedenleri ve olumsuz etkileri ile ilgili gelişmeleri ve yapılan çalışmaları açıklamak açısından önemli olduğu düşünülen bazı temel kuramlara zamandizinsel olarak yer verilmiştir. Söz konusu kuramlardan sonra iş yaşamında stresin nedenleri ve olumsuz etkilerine yönelik faktörleri ve boyutları anlatılmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümü olan Yöntem ve Bulgular bölümünde ise örnekleme, araştırmada kullanılan ölçme aracının geliştirilmesine ve verileri analizine ilişkin bilgiler ile birlikte ölçme aracının(anketin) geçerlilik, güvenirlilik ve faktör bulguları bulunmaktadır. Aynı bölümde daha sonra kimlik özelliklerine ait değişkenlerin örneklemin iş yaşamında stresin nedenleri ve olumsuz etkilerine ilişkin bulgular açıklanmıştır. Bu bulguların

yazılı kaynaklar doğrultusunda yorumları, yorumlar sonrasında geliştirilen önerileri ise dördüncü ve son bölüm olan Sonuç ve Öneriler bölümünde yer almaktadır.

GCCRIS

İKİNCİ BÖLÜM

STRES İLE İLGİLİ YÖNETİM FAKTÖRLERİ

2.1. Stres Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Tanımı

Stres ilk kez tıp alanında, 1842 yılında İngiliz hekim Thomas Curling; ciddi bir yanık vakasında, 1867 yılında ise cerrah Albert Billreth; önemli bir cerrahi müdahaleden sonra, hastaların benzer tepkiler verdiği konusuna dikkat çekmişlerdir.

“Stres kavramı, ilk olarak 1930’larda Hans Selye tarafından ortaya atılmıştır. Selye’ye göre organizmalar olumsuz duygusal ve fizyolojik olaylar karşısında ortak bir biyolojik tepki gösterirler. Bunlara “stresör” adı verilir.”⁷

Hans Selye’ye göre stresörler kaçınmak istediğimiz her şeydir. Örneğin bir iş ortamında bir meslektaşla karşılaşma ve borsada oynayanlar için beş yüz puanlık bir düşüş olabilir.

Yine günümüzde stres; “Iwancevich, Gibson ve Donell’nin bireysel farklar ve psikolojik süreçler yoluyla gösterilen uyumsuz bir davranım olup, kişi üzerinde aşırı psikolojik veya fiziksel baskılar yapan bir dış ve iç hareket, durum ve olayın canlıya yansımalarıdır.”⁸

Psikoloji alanında stresle ilgili çalışmalar 1950’li yıllardan başlayarak hız kazanmıştır. İlk olarak Amerikan Psikoloji Derneği yıllık raporlarında strese yer vermeye başlamıştır.

Stres ile bağışıklık sistemi arasındaki bağıntıyı ortaya çıkarmak için ilk klasik çalışma, 1991 yılında psikolog Sheldon Cohen ve çalışma arkadaşları

⁷ İş Yaşamında Stres, ATO, 17 Aralık 2006

<http://www.ato.org.tr/KY/stres>.

⁸ İneyet Pehlivan Aydın, İş Yaşamında Stres, Ankara, Pegem A Yayınları, 2002, s. 4.

tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma, sık sık strese maruz kalan kişilerin solunum yolları enfeksiyonuna yakalanma eğiliminde olduğunu göstermekteydi.

Cohen 2003 yılında stres ile ilgili çalışmasını yeniden tekrarlamıştır. Çalışmanın sonucunda ani, uzun süreli ve çok şiddetli bir stresin, soğuk algınlığa yakalanma olasılığını üç ile beş kat arttırdığını ortaya koymuştur.

Stres ile ilgili olarak, belli başlı stres kuramlarını bundan sonraki üç başlıkta yer verilerek incelenmeye çalışılacaktır.

2.2. Stres İle İlgili Kuramlar

Stres kavramının, yakın tarihimizde yaygın olarak kullanılması araştırmacıları “stres” konusuna yöneltmiştir. “Stres olgusu sadece psikolojinin değil sosyoloji, antropoloji, endokrinoloji gibi başka bilim dallarının da üzerinde durduğu bir kavramdır.”⁹

Bir tanıma göre

“Sosyoloji: Toplumun yapısına, toplumsal kurumlar, toplumsal ilişkiler, sosyal grup, kültür ve bu unsurlardan meydana gelen değişme ve gelişmelerdir.”¹⁰

“Antropoloji: İnsanlar arasındaki benzerlik ve farklılıkları göz önüne alarak insanları karşılaştırmalı bir görüşle inceler. İnsanoğlunun evrimi, fiziksel ve toplumsal gelişiminin kurallarını ortaya çıkarır.”¹¹

⁹ Zeynep Deniz Yöndem, **Kişilik Dinamikleri ve Stresle Baş Etme**, İstanbul, Morpa Yayınları, 2006, s. 15.

¹⁰ **Sosyoloji Nedir**, İnönü Üniversitesi, 2Nisan 2007, <http://stu.inonu.edu.tr/oturkoglu/s.htm>

¹¹ **Antropoloji Nedir**, 03 Nisan 2007, http://www.antropoloji.net/index.php?option=com_content&task=view&id=3&Itemid=5

“**Endokrinoloji:** İç salgı bezlerinin işleyişi ve hastalığı ile ilgilenen bilimdir.”¹²

Stres ile ilgili 20. yüzyıl itibariyle farklı kuramlar geliştirilmiş olup, stresin çeşitli açılardan incelenmesi sağlanmıştır. Başlıca stres kuramları şunlardır:

1. Canon ve Selye'nin öncülüğünü yaptığı Fizyolojik Stres Kuramı
2. Monat ve Lazarus'un üzerinde durduğu Nedensel Stres Kuramı
3. Lazarus ve Folkman'ın araştırdığı Psikolojik Stres Kuramı

2.2.1. Fizyolojik Stres Kuramı

Canon ve Selye'nin liderliğinde, ilgili kuramında, “Stres anında gösterilen tepkiyi stres olarak tanımlamışlardır. Kan basıncının yükselmesi, kalp atışının hızlanması, aşırı terleme ve buna benzer fizyolojik tepkiler tümü strestir.”¹³

Canon, stres esnasında bedenin sarf ettiği tepkiyi “savaş veya kaç” tepkisi olarak isimlendirmiştir. Bu duruma göre stresin tanımını yeni bir boyut kazanmıştır. “Organizmanın kendi yaşamını ve uyumunu tehdit eden herhangi bir uyarıcıya gösterdiği tepki, stres olarak tanımlanmıştır.”¹⁴

Bu fizyolojik tepkiler, tehlikeli olarak algılanan durum ile savaşmak veya kaçmak için enerji vererek bizi tehdit edici durumlara hazırlıklı kılar. Kısa süreli fizyolojik tepkilerin organizma üzerinde herhangi bir zararlı etkisi olmamakla birlikte uzun süreli fizyolojik tepkilerin organizmayı olumsuz etkilediği tespit edilmiştir.

¹² Endokrinoloji Nedir, Marmara Endokrin, 01 Nisan 2007, <http://www.marmaraendokrin.com/endokrinoloji.htm>

¹³ Yöndem, **Kişilik Dinamikleri ve**, s 16.

¹⁴ Yöndem, **Kişilik Dinamikleri ve**, s. 17.

Selye’de, Canon gibi “Fizyolojik Stres Kuramı” konusundaki yapılan çalışmaların öncülüğünü yapanlardandır. Selye, hayvanlar ile yaptığı deneylerde vücudun stres anında üç aşamada tepki gösterdiğini savunmaktadır.“Genel Uyum Sendromu, olarak nitelenen bir süreci ortaya çıkarmıştır. Buna göre, vücudumuz stres durumunda alarm, direnç ve tükenme olarak üç aşamada tepki göstermektedir.”¹⁵

2.2.1.1. Alarm Aşaması

Strese neden olan sebep fark edilir ve beden kendini korumaya alır. Kişi daha duyarlı, solunumu daha hızlı, kalp atışı daha sık, kaslarda gerilme gibi fizyolojik değişimler yaşanır. Bu fizyolojik değişimler; kontrolü tekrar elimize geçirmemize yardımcı olur.“Birey bu durumda, doğrudan baş etme ya da savunma mekanizmaları gibi kaynaklarını kullanmaya yönelir.”¹⁶

Strese karşı savunma mekanizmaları kendini, Direnç aşamasında gösterir.

2.2.1.2.Direnç Aşaması

Vücut tehdit karşısında kendini korumaya devam eder. Vücudun savunma çabası stres durumuna karşı başarıya ulaştığı andan itibaren, vücut kendini savunmayı bırakacaktır. Ancak, strese karşı savunmanın yetersiz kaldığı bir süreçte kişi kendini, strese karşı yeteri derecede direnç gösteremediği takdirde istenilmeyen bir durum ortaya çıkabilir.

“Strese uyum sağladıkça direnç artar, fiziksel stres belirtileri ve diğer zorlanma işaretleri yavaş yavaş belirir. Çabalar etkili ya da etkisiz olabilir. Fizyolojik ve psikolojik kaynaklar giderek tükenir yıpranma daha belirgin hale gelir.”¹⁷

Kişi bu safhadan sonra, kişi maruz kaldığı strese karşı, Tükenme aşamasına geçiş yapmak zorunda kalır.

¹⁵Yöndem, **Kişilik Dinamikleri ve**, s. 17.

¹⁶Yöndem, **Kişilik Dinamikleri ve**, s. 18.

¹⁷ Yöndem, **Kişilik Dinamikleri ve**, s. 18.

2.2.1.3. Tükenme Aşaması

Strese neden olan tehlike ortadan kalkmaz veya sarf edilen direnç yetersiz olduğu durumda, tükenme aşamasına girilir. Bu aşamayla birlikte, kişide, sinirlilik, hiçbir şeyden zevk almama, dikkat eksikliği, sürekli erteleme gibi psikolojik tükenme belirtileri gözlenirken, cilt sorunları, mide rahatsızlıkları gibi fizyolojik tükenme belirtileri birey tarafından sergilenebilir.

Selye, stresin uzun sürmesinin bedende sistematik yıpranmalara, hasara ve hatta ölüme yol açabileceğini belirterek, Distress ile Eustress, ayırımının yapılması gerekliliğini vurgulamıştır. “**Distress:** (Olumsuz Stres); uzun süreli, kontrol edilemeyen, fiziksel ve psikolojik sorunlara neden olabilen baskı, gerginlik.”¹⁸ olarak tanımlamıştır. Selye, stresin olumsuz etkilerinin yanında güdüleyici etkisini de araştırmıştır. “**Eustress:** (Olumlu Stres), kişiyi güdüleyen, daha iyi performans göstermeye yardımcı olan baskı gerginlik”¹⁹ olarak açıklamıştır.

Fizyolojik stres kuramının ardından, bir diğer stres kuramı olan, Nedensel Stres Kuramı’na, değinmek konuya açıklık getirilmesi açısından faydalı olacaktır.

2.2.2. Nedensel Stres Kuramı

Nedensel stres kuramında, hangi tür yaşam olaylarının, ne kadar stres yükünü ifade ettiğine yönelik araştırmalar önem kazanmıştır. “Bu yaklaşımda stres, bedenin zarar görmesine neden olan, dıştan gelen, tehlikeli-zarar verici bir “uyarıcı” olarak ele alınmıştır.”²⁰

Savaş, depresyon, sel gibi doğal afetler, diyabet gibi kronik hastalıklar, sevilen birinin ölümü, evrensel stres kaynağı olarak görülüp, birçok insanda benzer etkilerinin görüldüğü tespit edilmiştir. Örneğin, bir ülkede yaşanan depresyon

¹⁸Olumlu ve Olumsuz Stres, Academic, 18 Şubat 2007
<http://academic.Cuesta.Cc.Ca.Us/Wholehealth/Lecpases/str04-05>.

¹⁹Olumlu ve Olumsuz Stres, Academic, 18 Şubat 2007
<http://academic.Cuesta.Cc.Ca.Us/Wholehealth/Lecpases/str04-05>.

²⁰Yöndem, **Kişilik Dinamikleri ve**, s. 19.

sonucunda, depremi yaşayanların, birbirine daha sıkı kenetlenmesine sebep olacağı gibi toplumun tamamen birbirinden kopmasına da sebep olabilir. Burada ki asıl önemli nokta birey ve buna paralel olarak toplumun stresi algılama süreci olacaktır.

2.2.3. Psikolojik Stres Kuramı

Lazarus ve Folkman'ın “ Etkileşim Kuramı” en çok kabul gören psikolojik stres kuramıdır. Kurama göre; stres yalnızca dışsal etkilerden kaynaklı değildir. “Strese neden olan, bireyin tamamen dışında gerçekleşen olaylar değildir. Aynı zamanda stres bireyin yaralanabilirliği-incinebilirliği ve savunma sisteminin yeterliliğine bağlı olarak yaşanan bir durumdur.”²¹

Stres faktörleriyle karşılaşmada, inkâr etme veya suçlama gibi çeşitli “Savunma Mekanizmaları” kullanılarak, stres faktörüyle yüzleşmeyi veya kişinin bir süre düşünüp sorunu denetlemesine yardımcı olur.

Bir tanıma göre savunma mekanizmaları,

Savunma Mekanizmaları: Ağır bir zorlama karşısında bireyin psikolojik dağılmaya karşı kendini korumak için kullandığı, zorlama karşısında uyum sağlamaktan çok, içinde bulunulan güç durumunun yaratabileceği psikolojik dağılmayı engelleyici bir amaç taşıyan savunmaya yönelik davranışlardır. Savunma mekanizmalarını her insan zaman zaman kullanabilir.²²

Lazarus, stresin, yaşam problemleri karşısında kişinin uyumsuzluk derecesini arttırdığını belirtmiştir. Kızgınlık, kıskançlık, kaygı, üzüntü, utanç gibi duygular yaşandığında, psikolojik stresten söz edilebileceği belirtilmiştir.

²¹ Yöndem, **Kişilik Dinamikleri ve**, s. 20.

²² Feyzullah Eroğlu, **Davranış Bilimleri**, İstanbul, Beta Yayınları, 1995, s. 53.

2.3. İş Stresinin Tanımı

Toplum hastalığı olarak ifade edilen stres, günlük yaşamın bir parçasıdır. Yapılan çeşitli araştırmalar çalışanın, bedensel ve ruhsal açıdan işiyle ilgili stresin etkisinde kaldığını sergilemektedir.

Günümüzde, dinamik iş dünyası, iş güvencesindeki endişe ve ekonomik dalgalanmalar çalışanların sürekli olarak stres içinde yaşamasına sebep olmaktadır. “Genel anlamıyla stres, bireyin psikolojik ve fizyolojik sınırlarının zorlanmasıdır. İş stresi bu zorlanmanın işle ilgili faktörler tarafından oluşturulmasıdır.”²³

Stres bireyde neden olduğu sorunlardan dolayı, verimli bir çalışmaya engel olmaktadır. Bir iş, iş yükü ve karmaşıklık kavramlarını bünyesinde taşır. Bundan dolayı, işin kendisi stres doludur. Ancak, birçok iş tam olarak tanımlanmış değildir. Farklı işler farklı stres faktörlerini içerebilir.

2000 yılında Gallup tarafından yapılan “Amerika’da İş Yeri Alışkanlıkları” araştırması, çalışanların %80’inin işyerinde stres yaşadığını, %50’sinin stresle başa çıkma tekniklerini öğrenme ihtiyacı duyduğunu, %42’sinin ise çalışma arkadaşlarının buna ihtiyacı olduğuna inandığını gösteriyor.²⁴

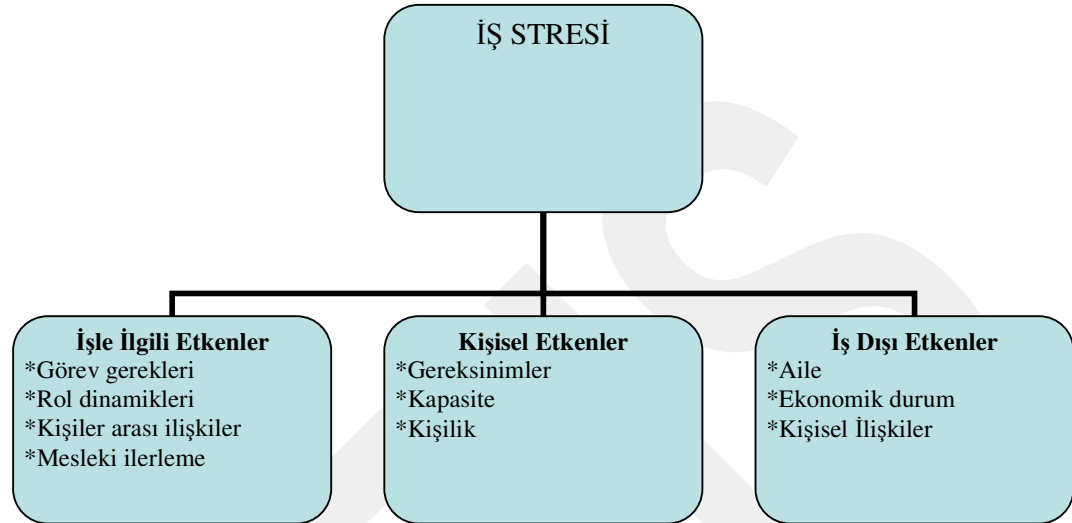
Dış çevreden, örneğin aileden, kaynaklanan stres faktörleri bir süre sonra işte de etkisini gösterebilir. İşyerindeki stres faktörleri uzun süre devam ederse veya sıkça tekrarlanırsa çalışanın iş performansını düşürebilmektedir. Bunun yanında, sigara içme, madde bağımlılığı, gerilim gibi önemli nedenlere sebep olabilmektedir.

Örgütte iş stresine neden olan etkenler tespit edilip, önlem alındığı takdirde, stresin kişideki yıpratıcı oranı azalacaktır.

²³ Telman ve Ünsal, **Çalışan**, s. 122

²⁴ Amerika’da İş Yeri Alışkanlıkları, Stres. Org. , 4 Mart 2007
[http:// www.stress.org/job.htm](http://www.stress.org/job.htm).

2.3.1. İş Yerinde Strese Neden Olan Etkenler



Şekil 2.1. İş Stresi Nedenleri (Pehlivan, 1995; s. 18)

İş ve stres arasında genel olarak bir bağlantı kurulmaktadır. İş yerinde strese neden olan etkenleri, Schermerhorn 1989 yılında Şekil 2.1’de verilen biçimde sınıflandırmaktadır. “Çalışma saatleri, vardiya usulü çalışma, fiziksel tehlike varlığı, sorumluluk fazlalığı, işsizlik korkusu gibi birçok neden insanları gerilim içinde tutar.”²⁵ İş ile ilgili stres nedenleri olarak; görevle ilgili beklentiler, rollerle ilgili yaşanan belirsizlikler, şahıslar arasındaki ilişkilerde yaşanan sorunlar, gereğinden fazla veya yavaş mesleki ilerleme kabul edilebilir.

İş stresine sebep olan kişisel nedenler olarak; çalışan kişinin yaptığı işin kendi ihtiyacına, kapasitesine ve kişiliğine orantılı bulup bulmaması gibi durumlar sıralanmaktadır.

İş stresine sebep olan iş dışı etkenler ise; ailedeki değişiklikler; boşanma, evlenme gibi medeni durumdaki farklılaşmalar; aşırı borçlanma gibi, aile içi

²⁵ [İş Stresi Nedenleri](http://www.mcatürk.com/mca=199), Nevzat Tarhan, 05 Şubat 2007
<http://www.mcatürk.com/mca=199>

ilişkilerde sorunların yaşanması, hastalık, gelişim sorunları, iş stresi olarak çalışanlara yansiyabilmektedir.

Örgütler, içinde buldukları iş yaşamının, stres düzeyini tespit etmek için çeşitli “İş Stres Ölçeği” testlerine başvurabilirler.

2.3.2. İş Stresi Ölçeği

<p>Aşağıda iş hayatıyla ilgili bazı durumlar sıralanmıştır. Bu durumlarla ilgili olarak düşüncelerinizi verilmiş olan sayıları kullanarak belirtiniz.</p> <p>1-Hiçbir zaman 3-Bazen 5-Hemen hemen her zaman 2-Ender olarak 4-Sık sık</p> <p>1-Sorumluluklarınızı yerine getirmek için yeterli yetkinizin olmadığını hisseder misiniz? 2-İşinizin amacı ve taşıdığınız sorumluluklar konusunda tereddüde düşer misiniz? 3-İşinizde gelişme ve ilerleme konusunda sizin için var olan imkânlardan şüpheye düşer misiniz? 4-Normal bir iş gününde bitirilmeyecek kadar ağır bir iş yükünüz olduğunu hisseder misiniz? 5-Çevrenizdeki kimselerin birbirleriyle çatışan taleplerini karşılayamayacağınızı düşünür müsünüz? 6-İşinizin gerektirdiği eğitime tam olarak sahip olmadığınızı hisseder misiniz? 7-Amirlerinizin iş başarınız konusundaki değerlendirmelerini bilir misiniz? 8-İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlüklerle karşılaşır mısınız? 9-Tanıdığınız insanların hayatlarını etkileyecek kararlar konusunda endişe duyar mısınız? 10-İşte, çevrenizdekiler tarafından hoşlanılmadığınızı ve kabul edilmediğinizi hisseder misiniz? 11-Amirlerinizin sizi etkileyen karar ve davranışlarını yönlendiremediğinizi hisseder misiniz? 12-Birlikte çalıştığınız kimselerin sizden tam olarak ne beledikleri konusunda tereddüde düşer misiniz? 13-Yapmak zorunda olduğunuz işin miktarının işinizin kalitesini olumsuz yönde etkilediğini düşünür müsünüz? 14-Daha iyisinin nasıl yapılacağını bildiğiniz halde, işinizi bunun dışında yapmak zorunda kalır mısınız? 15-İşinizin aile hayatınıza engel olduğunu hisseder misiniz?</p>
--

Tablo 2.1. İş Stresi Ölçeği (Baltaş, Baltaş 2004; s. 95,96,97)

Puanlar toplanır ve 15'e bölünür. Elde edilen sayı kişinin iş stresi puanıdır.

STRES PUANI

1,0-1,3	B
1,4-1,9	C

2,0-2,5	D
2,6-3,1	E
3,2-3,4	F
3,5-4,0	A

A-Sağlığı ve verimliliği ciddi olarak tehdit eden ağır risk düzeyi.

B-Kişiyeye önemli olduğunu hissettirmeyen, onun kapasitesini kullanmasına imkân vermeyen ve yeterli uyarım sağlamayan, dolayısıyla can sıkıntısından ve önemsizlik duygusundan kaynaklanan stres düzeyi.

C-Uyarıcı yönleri olan, ancak hafif bir iş. Başarı güdüsü yüksek biri için sıkıcı, mücadelecı olmayan biri için uygun bir iş stresi düzeyi.

D- Sağlık ve verimlilik açısından en elverişli iş stresi düzeyi.

E-Uyarıcılığı yüksek, sorumluluğu fazla ancak kişiyi çekici gelen iş stresi düzeyi. Bazı yönleriyle kişiyi zorlayarak verimliliği artırırken, bazı yönleriyle de sağlığı tehdit edebilir.

F-Sorumluluk düzeyi yüksek, kişiyi zaman açısından zorlayan, dinlenmeye ve aile ilişkilerine imkân tanımayan, bu sebeple sağlık ve verimlilik için tehdit oluşturan stres düzeyi.

Stresle ilgili belirli başlıklar incelendikten sonra; iş yaşamındaki strese önemli derecede etkisi olan, İş Doyumu, İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Motivasyon ve SWOT Analizi konularına bundan sonraki dört başlıkta yer verilecektir.

2.4. Stres ve İş Doyumu Arasındaki İlişki

Klasik yaklaşıma göre, çalışan kullandığı makinelerin bir parçası olarak kabul edilmekteydi. Bu yaklaşıma göre amaç; örgütsel verimliliğin maksimum

düzeyle nasıl ulaştırılacağı olmuştur. İnsan ilişkilerine önem veren Neoklasik yönetim akımıyla birlikte örgütsel verimliliğe önem verilerek, çalışanların iş doyumuna ayrıca dikkat edilmiştir.

Sema Ulaş'a göre Neoklasik yönetim,

İnsana özgü olan konuların dikkate alınması gerektiğini, insanın tek başına örgütün önemli bir boyutu olduğunu vurgulamaktadır. Bu yaklaşımın sonucunda, örgüt ve işletmelerde işin tanımı, üretim süreçleri, örgüt içi ödül ve üretim süreçlerinin iyileştirilmesinde çalışanların istek ve eğilimlerinin de dikkate alınmasının gerekliliği ortaya çıkmıştır.²⁶

İş Doyumu / Doyumsuzluğu kavramının içeriğinde kişinin işiyle ilgili bir takım duygusal muhasebesi söz konusudur. "İş Doyumu / Doyumsuzluğu, İngilizcede "Job Satisfaction / Dissatisfaction" sözcüklerinin karşılığı olarak kullanılmıştır. İş doyumunu, kişinin iş ve iş deneyimine ait değerlendirmesinin duygusal sonucudur. Bireyin iş doyumuyla ilgili kişisel bir değerlendirmesidir."

Hem iş doyumunu hem de yaşam doyumunu karşılıklı olarak birbirlerinden etkilenmektedir. Bu iki farklı doyumun birbirini ne şekilde etkilediği konusunda üç hipotez geliştirilmiştir.

Birinci hipoteze göre, yaşamın bir bölümündeki duygular, diğer bölümündekileri de etkiler. Bu hipotez, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında pozitif ilişkiyi gösterir. İkinci hipotez ise bir alanda hayal kırıklığına uğrayan bireylerin bunu başka bir alanda gelişme sağlayarak telafi edecekleri savunulur. Bu durumda, iş doyumunu-yaşam doyumunu ilişkisi negatif olmaktadır. Üçüncü hipoteze ise; bireyler yaşamlarını iş ve iş dışında kalanlar olmak üzere ikiye ayırarak bu iki alanı birbirinden bağımsız kılmışlardır. Bu hipotezle ilgili olarak yapılan araştırmalar ilk hipotezi desteklemektedir.²⁷

İş doyumunu derecesi, işgücü devri, personelin sağlık sorunları sebebiyle aldığı raporlar, kaza kayıtları, devamsızlık gibi veriler örgüt çalışanlarının stres düzeyi hakkında direkt olmasa da dolaylı yoldan bilgi sağlanabilir. Bununla birlikte

²⁶ Sema Ulaş, **Toplam Kalite Yönetiminde İnsan Kaynaklarının Rolü**, Ankara, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, TCMB, 2002, s. 8.

²⁷ H. Özlem Sun, **İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü**, Ankara, Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi, TCMB, 2002, s. 3-4.

daha net bilgiler; örneğin stresin nelerden kaynaklandığına dair bilgiler, personelin stres düzeylerinin ölçülmesi ile sağlanır.

Çalışanların işinde doyumlu veya doyumsuz olmasına sebep olan birçok faktör mevcuttur. Örneğin; ısı, ışık, temizlik, üstlerle yaşanan çatışmalar, iş yaşamında doyumsuzluğa sebep olurken, benzer faktörlerin iş stresinde de önemli kavramlar olduğu tespit edilmiştir. İş doyumsuzluğunun sebep olduğu gerginlik ve buna ilişkin **psikomatik rahatsızlıklar**^{*}, alkol veya uyuşturucu gibi tepkiler, kişinin iş dışında kalan yaşamını (yaşam doyumu) da olumsuz etkileyecektir.

İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi'ne bir sonraki başlıkta yer verilerek, ilgili teorinin gerekli şartlarının yerine getirilmediği bir aşamada, iş yaşamında oluşabilecek stres kavramına, açıklık getirilmeye gayret edilecektir.

2.5. Stres ve İhtiyaçlar Hiyerarşisi Arasındaki İlişki

Amerikalı psikolog Abraham Maslow'un, "İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi" iş yaşamındaki insan davranışlarını açıklamada kullanılan, önemli teorilerden biri olmuştur.

1. Basamak: Temel Fizyolojik İhtiyaçlar
2. Basamak: Güvenlik İhtiyacı
3. Basamak: Aidiyet İhtiyacı
4. Basamak: Statü ve Saygınlık İhtiyacı
5. Basamak: Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı

"İnsan ihtiyaçlarının en alt basamaktan en üst basamağa doğru yükselen düzeni göstermektedir. İlk sıradaki ihtiyaçlar, ikinci ve daha sonraki ihtiyaçlar oluşmadan karşılanmaları gerekir."²⁸

^{*}**Psikomatik Rahatsızlıklar** (strese bağlı tansiyon, çarpıntı, mide ağrısı, alerji gibi).
Psikomatik Rahatsızlıklar, 2 Nisan 2007

<http://www.psikolojisyayfam.com/kavramlar/psikomatik.html>

²⁸ M. Şerif Şimşek, **İşletme Bilimlerine Giriş**, Konya, Damla Yayınları, 1995, s. 9.

Maslow'un ihtiyaçlar dizisinin kısaca açıklanması, ileriki konuların anlaşılması açısından önemli kolaylık sağlayacaktır.

2.5.1. Temel Fizyolojik İhtiyaçlar

“Motivasyonun ilk adımı olarak kabul edilen ihtiyaçlardır. Bunlar, bireyin yaşamının sürekliliği için tatmin edilmeleri zorunlu olan ihtiyaçlardır.”²⁹

Oksijen alma, yeme, içme, uyku, giyinme ve barınma bu ihtiyaçların belli başlılarını oluşturur. Örneğin aç kalmış bir insan için daha üst düzeylerdeki ihtiyaçlar, bir süre için önem taşımazlar veya daha sonraki zaman dilimine ertelenirler.

2.5.2. Güvenlik İhtiyacı

İnsanların temel fizyolojik ihtiyaçları belirli bir düzeyde karşılandıktan sonra, ihtiyaçlar dizisinin ikinci sırasında yer alan güvenlik ihtiyaçları önem kazanmaya başlar.

“Güvenlik ihtiyacı ateş, kaza gibi fiziki tehlikelerden olabileceği gibi, bir işe sahip olma ve işi kaybetme, emeklilik hakları gibi konuları içeren ekonomik güvenlik konularını da kapsayabilir.”³⁰

Örneğin, iş hayatında yöneticiler tarafından kayırılan bir grup çalışanın varlığı, diğer çalışanların güvenlik ihtiyacı açısından olumsuz sonuçların doğmasına neden olabilir.

²⁹ Şimşek, **İşletme**, s. 10.

³⁰ Şimşek, **İşletme**, s. 11.

2.5.3. Aidiyet İhtiyacı

İhtiyaçlar dizisinin üçüncü basamağında saygı ve statü ihtiyacı yer alır. “Aidiyet ihtiyacının karşılanmasıyla, organizmanın sosyal ve ruhsal dengesinin sağlıklı biçimde kurulup sürdürülmesine olanak sağlar.”³¹

Örneğin arkadaşlık kurma, sevme, sevilme ve en nihayetinde bir gruba ait olma bu ihtiyacın karşılanmasına yardımcı olur.

2.5.4. Statü ve Saygınlık İhtiyacı

İhtiyaçlar dizisinin dördüncü basamağında saygı ve statü ihtiyacı yer alır.

Saygı görme ihtiyacının kapsamına, özgüven, başarıyla övünme ve başarının başkaları tarafından takdiri, rekabet edebilme duygusu, bilgili olma, benliğine saygı duyma, bağımsız ve özgür olma gibi ihtiyaçlar dâhildir.

2.5.5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı

İhtiyaç dizisinin beşinci ve son basamağında yer alan bir ihtiyaç türüdür.

“Kendini gerçekleştirme ihtiyacı, kişinin sahip olduğu bilgi ve yetenekleri çerçevesinde topluma hizmet etmek için tüm kapasitesini kullanabileceği bir ortama sahip olması ile karşılanabilir.”³²

Özetlendiği takdirde, Maslow’un İhtiyaçlar Dizisi’ni, iş yaşamına uyarladığımızda, karşımıza bir takım genel sonuçlar çıkmaktadır;

- ❖ Fizyolojik gereksinimlerini karşılamak üzere bir işe ihtiyaç duydukları,

³¹Şimşek, **İşletme**, s. 12.

³²Şimşek, **İşletme**, s. 12.

- ❖ Herhangi bir nedenle işsiz kaldıkları ya da haksızlığa uğradıkları durumlar için sigortalı, sendikalı olmak, gelecek için tasarrufta bulunmak gibi birtakım önlemleri güvenlik gereksinimlerini karşılamak üzere aldıkları,
- ❖ Ait olma gereksinimleri nedeniyle, iş grupları içinde çalışıp, kulüp, sendika ve dernekler kurdukları,
- ❖ Saygınlık gereksinimi nedeniyle mevki sahibi olma ihtiyacı,
- ❖ Kendini gerçekleştirme gereksinimiyle, iş hayatlarında yaratıcılıklarını kullanıp kendilerini göstermeleri söz konusu olabilir.

Sonuç olarak ihtiyaçlar dizisinin basamakları, çalışan tarafından dengeli bir biçimde çıktığı vakit, iş yaşamında yaşanacak stresi en az seviyede tutma olanağı bulacaktır.

Bu motivasyon faktörleri, kişilerin doyum sağlama tercihleri konusunda bize yardımcı olur. Maslow'un İhtiyaçlar Dizisi'nin her bir basamağı, birer motivasyon faktörünü temsil eder. Bundan dolayıdır ki "Motivasyon" kavramına açıklık getirilerek motivasyonun iş yaşamındaki strese ne oranda yansıtılabileceği konusuna dikkat çekilecektir.

2.6. Stres ve Motivasyon Arasındaki İlişki

Motivasyon, insanların davranışlarının gücü ve yönü ile ilgili psikolojik bir kavramdır. Örneğin neden aynı yetenekteki iki kişi farklı düzeylerde performans sahiptirler veya neden bazıları bir işte sıkı çalışırken, başka bir işte tembellik yapar. Tüm bunlarla motivasyon arasında sıkı bir ilişki vardır.

Bir tanıma göre motivasyon,

Motivasyon, içerisinde, değerlerin, güdülerin, ihtiyaçların, geribildirim veya beklentilerin yer aldığı bir olgudur. Motivasyon, insan davranışlarının belirlendiği, etkilendiği ve açıklandığı davranışsal bir

yöntem sürecidir. Motivasyon, bireyleri belirli amaçlara doğru yönelttiği ve enerjisinin bir kısmını bu amaçların gerçekleşmesine ayırmaya sevk ettiği bir kavramdır.³³

Psikologlar iş tatmini ile işe geç kalma, işe gitmeme ve işi aksatma arasında güçlü bir ilişki olduğunu vurgulamaktadırlar. Eğer bir iş, kişileri motive etmiyorsa, çalışanlar en ufak bir özürleri olduğunda işe gelmeyeceklerdir. Şu da bir gerçek ki; her insan aynı derecede motivasyona sahip değildir. Bunun sebebi tam olarak açık olmasa da başlıca iki olasılık vardır: Bazı insanlar doğuştan diğerlerinden daha yüksek bir motivasyona sahiptirler, bazıları da kendi yaşam tecrübelerinden etkilenebilirler. Katılım, yüksek performansın ne yönde olacağını belirtiyor olsa da; insanların öğrendikleri ve geçmiş tecrübeleri de bu konuda oldukça etkilidir.

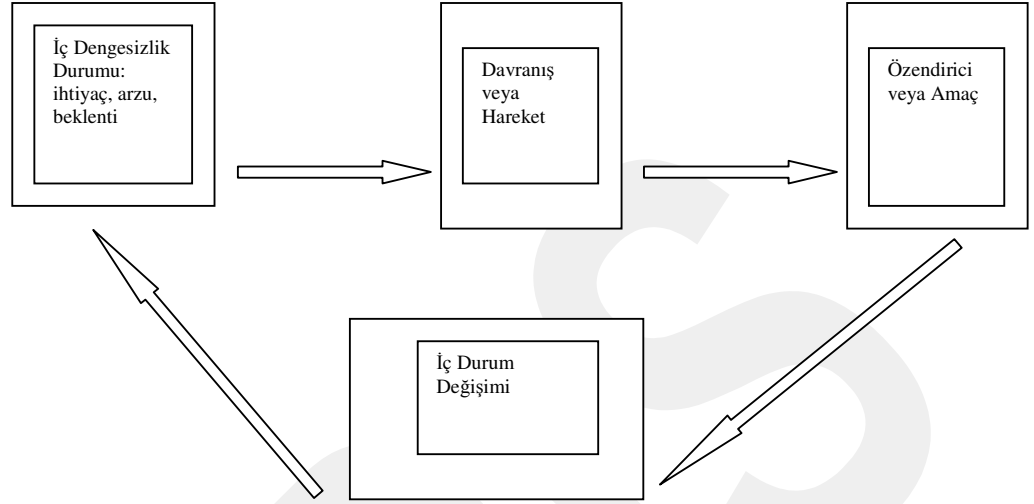
Halil Ülker'e göre örgütte motivasyonun rolü şu şekildedir,

Örgüt mensuplarının her biri kendisine verilen görevleri yerine getirmek için çaba harcamaya istekli olmadıkça, yönetsel faaliyetlerden hiçbir sonuç alınmaz. Şu ya da bu şekilde herkesin kendisine verilen görevleri etkin bir şekilde yerine getirmeye istekli olması gerekir. Motivasyonun rolü, bu isteği yoğunlaştırmaktır.³⁴

Basitleştirilmiş olarak Motivasyon Süreci, ihtiyaçlar veya beklentiler, davranışlar, amaçlar, herhangi bir geriye besleme “feedback” şeklinde sıralayabiliriz. Genel olarak motivasyon, bu değişkenlerin karşılıklı etkileşiminden doğan bir yapıdır. Şekil 2.2.'de görüldüğü gibi,

³³ Eroğlu, **Davranış....**, s. 245.

³⁴ Halil Ülker, **Yönetim Süreçleri**, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, 1990, s. 114.



Şekil 2.2. Motivasyon Süreci (Eroğlu, 1995; s. 246)

“Motivasyon Süreci Modeli” bireylerin farklı derecedeki ihtiyaçları, beklentileri ve amaçları olduğu varsayımına dayanır. Davranışın altında yatan faktörler etki ederek, kişileri harekete geçirip, onların belli bir doğrultuya enerjilerini yönlendirmelerini sağlamak, motivasyon kavramı ile gerçekleşecektir.

İsmet Barutçugil'e göre kişilerin çalıştıkları örgütlerdeki istekleri kısaca şu şekildedir,

Çalışanların dâhil oldukları örgütlerde gerçekleştirmek istedikleri duygular şöyle sıralanabilir; Katkıda bulunmak, Amaç ve değerlere ortak sahiplenmek, Karar almak için gerekli yetkilerle donanmak, Etkili iş ilişkisi kurarak insanları etkilemek, bilgi, beceri ve deneyim yönünden yeterlilik göstermek, başarıma arzusu, takdir arzusu, varlığının ve yaptıklarının bir anlam taşıdığını görmek.³⁵

Çalışanlara lider ve yöneticileri tarafından, örgütün vizyon ve amaçları tam olarak açıklanmalıdır. Kendilerine o örgütte niçin bulduklarına, neden onlara ihtiyaç duyulduğuna dair bir açıklama yapıldığı takdirde, çalışanın motivasyonu olumlu yönde etkilenecektir.

³⁵ İsmet Barutçugil, **İş Hayatında Kadın Yönetici**, İstanbul, Kariyer Yayınları, 2002, s. 187.

2.7. Stres ve Swot (Fütz) Analizi Arasındaki İlişki

“SWOT, İngilizcedeki Strengths (Üstünlükler), Weaknesses (Zayıflıklar), Opportunities (Fırsatlar), Threats (Tehditler) kelimelerinin baş harflerinden üretilmiştir. SWOT’un Türkçesi, FÜTZ (Fırsatlar, Üstünlükler, Tehditler, Zayıflıklar)’dür.”³⁶

SWOT analizinin uygulama alanlarını içeren başlıca başlıklar şunlardır; pazar yapısı incelemelerinde, mali yapı araştırmalarında, makine ve teçhizat, işgücü ve insan kaynakları bölümlerinde SWOT analizine başvurulmaktadır.

İş yaşamında karşılaşılan stres faktörlerinin, bireyleri etkileme derecesinin minimumda tutabilmek için kişiler SWOT analizini kişilikleri üzerinde uygulayarak, daha fazla yıpranmaları önleyebilirler. Kişiliğimizin güçlü yanlarının saptanmasında üstünlüklerimizin neler olduğu, neleri iyi yaptığımızı, başkalarının güçlü yanlarımız olarak neleri gördükleri şeklinde bir liste yapılabilir.

Yine kişiliğimizin zayıf yönlerinin tespitinde, iş yaşamında neleri kötü yaptığımızı, neleri iyileştirme gereksinimimiz olduğu, iş arkadaşlarımızın hangi konularda bizden daha iyi olduğu, başkalarının gözüyle ne gibi zayıflıklarımızın olduğu tespit edilmelidir. Fırsatlar konusunda ise önümüzde duran iş fırsatları nelerdir, iş çevremizde ne gibi değişiklikler ve gelişmelerin gerçekleştiğine dair bir gözlem yapılması ile mümkün olacaktır.

Son olarak tehditler konusuna geldiğimizde, iş yaşamında ne gibi engellerle karşılaştığımız veya rakiplerimizin ne durumda olduğu gibi detaylara kendimizi yönlendirebiliriz.

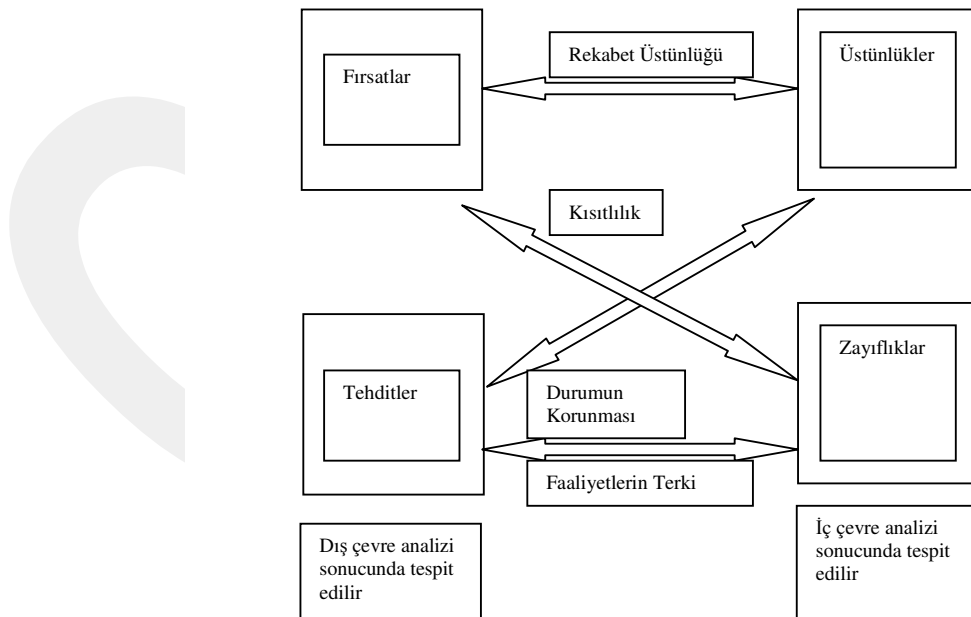
Şekil 2.3’de görüldüğü gibi örgüt SWOT analizini kullanarak, iç ve dış analiz yapma olanağı bulunabilir. İç Analiz, örgütün kaynak ve yeteneklerinin

³⁶ Hayri Ülgen ve S. Kadri Mirze, **İşletmelerde Stratejik Yönetim**, İstanbul, Literatür Yayınları, 2004, s. 160.

incelenerek güçlü ve zayıf yönlerin belirlenmesi şeklinde olup genellikle kontrolümüz altında olur. Dış analiz ise politik, ekonomik, sosyo-kültürel, teknolojik etkenler belirlenerek fırsat ve tehditler saptanmaya çalışılır ve genellikle kontrolümüz dışındadır.

İnsan Kaynakları alanında kullanılacak bir SWOT analizinde, eğitim konusunda bir çalışma yapıldığı kabul edilirse yapılacaklar şunlar olabilir;

- ❖ Örgütün güçlü ve zayıf yönleri ortaya çıkarılmalıdır.
- ❖ Eğitim ve öğretim alanlarında hangi seviyedeyiz ve mevcut bilgileri optimum düzeyde kullanma becerimiz ne düzeydedir.
- ❖ Eğitim fonksiyonu örgütün hedeflerine ulaşmasında yardımcı olacak eğitim programları tespit edilir.



Şekil 2.3. SWOT(FÜTZ) Analizi (Ülgen, Mirze 2004; s. 163)

Özetle SWOT Analizi'nin uygulama alanları farklılık gösterse dahi, iş yaşamına yönelik; çalışanın kendini analiz etmesinde etkili bir rehber olacağı kanısına varılmıştır. SWOT Analizi'nin çalışma hayatında verimli bir şekilde kullanılarak, kişinin iş hayatına en az düzeyde stresle devam etmesinin sağlanması mümkün olacaktır. Örgütler, olası kriz sürecini en az zararla geçirebilmek için SWOT Analizi'nin uygulanması, işletmeler açısından önem taşımaktadır.

2.8. Stres ve Kriz Arasındaki İlişki

Günümüzde organizasyon türü, faaliyet konusu hangi sektörde bulunursa bulunsun, örgütler hızlı ve devamlı değişen bir çevrede bulunmaktadır. Bu durum örgütleri, beklenmeyen tehlikelere karşı ne ölçüde başarılı olacağına dair bir sorunla karşı karşıya getirir. İlgili sorun, başarılı bir kriz yönetimiyle, en az hasarla, örgütün iş hayatında yoluna devam etmesine yardımcı olur.

Bir tanıma göre kriz,

“Kriz, işletmenin mevcut konumunu ve geleceğini etkileyen hiç beklenmeyen bir anda ortaya çıkan ve genelde önlem alınmakta geç kalınan olumsuz bir durumdur.”³⁷

Ekonomik belirsizliklerden veya doğal afetlerden dolayı oluşacak kriz, iş hayatındaki ekonomik sorunlar ve işsizlik korkusu, ücret yetersizliği gibi kavramlar ekonomik kriz etmenlerine örnek olabilir. Konuya açıklık getireceğine inandığımız Siyasi Belirsizlikler ve Doğal Afetler konularına ise bundan sonraki iki alt başlıkta yer verilecektir.

³⁷ Kriz Nedir, 16 Mart 2007
<http://www.fortune.com.tr/kriznedir.asp>.

2.8.1. Siyasi Belirsizlikler

Siyasi gerilimin fazla olduğu ortamlarda “siyasi kriz” ortaya çıkmaktadır. Bu durum daha çok gelişmiş demokrasi ortamından yoksun olan ortamlarda sergilenmektedir ve genel bir stres faktörüdür.

Bir araştırmaya göre,

Yöneticiler üzerinde yapılan stres incelemesinde, yöneticileri strese sokan, 100 stres etmeni sıralamasında ilk sırayı, “siyasi ortamdaki değişmeler ve siyasi baskılar”, ikinci sırayı, yine siyasi istikrarla doğrudan ilgili olan, “ekonominin kötüye gidişi ve ekonomik kararlardaki hızlı değişim” almıştır.³⁸

2.8.2. Doğal Afetler

Doğal afetler deprem, sel, erozyon gibi plan dışı durumlardır. Doğal afetler çabuk karar vermeyi beraberinde getirir. Bu durumda karar vericinin bilgi yetersizliği, ortamdaki teknolojik yetersizlik, mevcut zamanın yetersizliği gibi durumlar kişiye birer stres kaynağı olarak yansır.

Kriz esnasında, plan dışı problemlerin ortaya yoğun olarak çıkması durumunda, sorunlara akılcı çözümler bulmak yerine, kısa vadede stresi ortadan kaldırmak adına sorunu yokmuş gibi kabul etmek seçeneği de mevcuttur. Ancak unutmamak gerekir ki kısa vadede problemleri yok saymak, uzun vadede farklı sorunların ortaya çıkmasına ve yeni stres kaynaklarının ortaya çıkmasına neden olur.

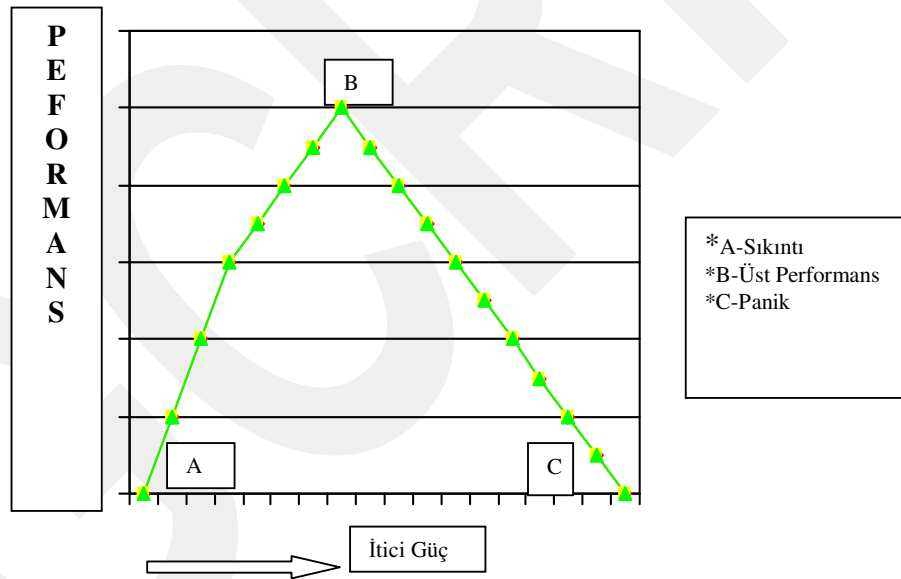
Stres ve Kriz arasındaki ilişki kısaca açıklandıktan sonra stres ve performans arasındaki ilişkiye açıklık getirilecektir.

³⁸ Hasan Tutar, **Kriz ve Stres Ortamında Yönetim**, İstanbul, Hayat yayımları, 2000, s. 212.

2.9. Stres ve Performans Arasındaki İlişki

Performans Değerlendirme; çabaların başarıya ulaşılabilir alanlara yoğunlaştırılması, çalışan ile kurum hedeflerinin uyumu, çalışanın performansı hakkında sürekli bilgi alabilmesi, kuvvetli ve zayıf yönlerin belirlenmesi olarak özetlenebilir.

“Performans Değerlendirme; çalışanın görevlerini ne ölçüde yaptığının saptanması ve eksikliklerinin belirlenerek giderilmesine ilişkin faaliyetlerin tamamıdır.”³⁹



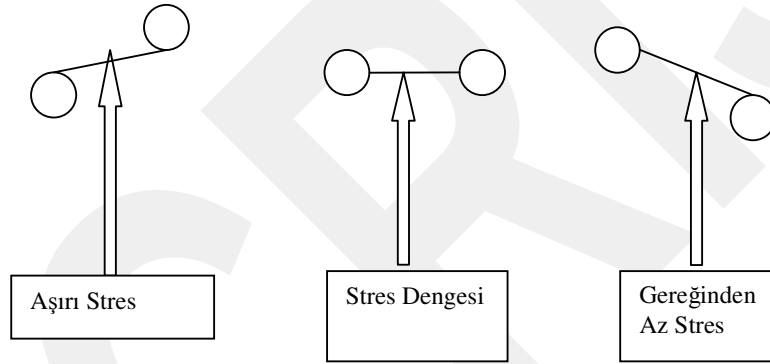
Grafik 2.1. Performans Eğrisi (Altuntaş, 2003; s. 37)

Grafik 2.1.'de görüldüğü gibi belirli seviyedeki stres performansı yükseltir. Kritik düzey azaldığı zaman verimlilik azalır. Kişi üst performans noktasına vardığı vakit kendini enerjik, sorunları çözmeye başarılı ve yetenekli görür. Stres artarsa

³⁹Performans Değerlendirme, 19 Şubat 2007
<http://www.gap.gov.tr/Turkish/Ikaynak/performans.html>.

performans ters orantılı olarak düşme gösterir ve bu doğrultuda kişi kendine daha az güvenip daha çok panikler ve başarısızlıklar bu aşamada daha çok kendini hissettirir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta üst performans noktasının kişiden kişiye değiştiğidir.

Az miktarda stresin iş performansını artırdığı bilinmektedir. Buradaki söz konusu stres “Yapıcı Stres” olarak adlandırılmaktadır. Yapıcı Stres güdüleme ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Güdüleme insan davranışını istenilen doğrultuya yönlendiren, belli bir amaç için harekete geçiren güçtür.



Şekil 2.4. Stres Dengesi (Altuntaş, 2003; s. 36)

Şekil 2.4’de görüldüğü gibi yaşamın farklı zaman dilimlerinde değişik beklentiler içinde oluruz. Yaşamdan beklentilerimiz çok, fakat bu beklentilerimizi gerçekleştirme kapasitemiz az ise aşırı stres yaşarız. Yaşamdan beklentilerimizle bunları gerçekleştirme fırsatımız örtüşüyorsa, yaşam stresimiz dengededir. Yine yaşamdan veya bizden beklenen az, buna karşılık yapabilme fırsatımız daha yüksek ise stresimiz, stres dengemizin altına iner.

Raymond A. Noa’ya göre personelin performansını ve öğrenmesini etkileyen faktörler şu şekildedir;

Kişi karakteristikleri, personelin bilgi, beceri, yetenek ve tutumlarına değişir. Girdi, personele, neyi, nasıl ve ne zaman yerine getireceklerini

söyleyen talimatla ilişkilidir. Girdi, personele yardım eden kaynaklara da değinir. Bu kaynaklar, donanım, zaman veya bütçeyi içerebilir. Çıktı, iş performansı standartlarından bahseder. Sonuçlar, personeli iyi performans göstermeye sevk eden teşviklere değinir. Geribildirim, personelin, çalışırken aldıkları bilgileri içerir.⁴⁰

Genel olarak stres, iş yaşamına yönelik bir tehlike olarak kabul edilecek olursa, strese en yaygın verilen tepki olarak kaygı konusunu açıklamak yerinde olacaktır.

2.10. Stres ve Kaygı Arasındaki İlişki

Kaygının derecesi çoğu kez stresin yoğunluğuna bağlıdır. Kaygı derecesi yüksek olan kişi, düşük olan kişiye göre daha çok endişelenir. Kaygı, kişinin strese verdiği en yaygın tepkidir.

Ersin Altuntaş'a göre kaygının tanımı,

“Stres fiziksel, zihinsel veya duygusal yüklenmeler sonucu ortaya çıkan zorlanmalar ve gerilimlerdir. Kaygı, gerçek veya hayali tehditler karşısında verilen tepkilerdir.”⁴¹

Gerçek tehlikeler, fiziksel veya duygusal stresler, ilaçlar, yetersiz beslenme, büyük üzüntüler, iş hayatına yönelik çok fazla hayal kırıklılığı ve benzeri nedenler kaygıyı ortaya çıkaran faktörler olarak sıralanabilir.

Beatrix Hughes ve Rodney Boothroyd'a göre bireydeki kaygı kaynağı farklı iki nedenden oluşmaktadır şöyle ki,

⁴⁰ Raymond A. Noa, **İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi**, çev. Canan Çetin, İstanbul, Betaş Yayınları, 1999, s. 64.

⁴¹ Ersin Altuntaş, **Stres Yönetimi**, İstanbul, Alfa Yayınları, 2003, s. 10.

“Bir ölçüye kadar kaygı özellikleri genetik olarak belirlenir. Diğer önemli faktörde, çocukluk dönemindeki ebeveynlerdir. Kaygı insanın strese verdiği en yaygın tepkisidir.”⁴²

Stresin kaygı ile olan bağlantısı açıklandıktan sonra Duygusal Zekâ'nın stres ile olan ilişkisine bir sonraki alt başlıkta yer verilecektir.

2.11. Stres ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki

Duygu ve akıl arasında ilişkiyi en iyi “duygusal zekâ” terimi açıklar.

“EQ(duygusal zeka) insanların birbiriyle uyum sağlamasına yardımcı olan beceriler ve IQ (akılcı zeka) akademik beceriler, her ikisi de insanda var olan ve birbirini destekleyen yeteneklerdir.”⁴³

Duygusal Zekâ terimi ilk kez, New Hamshire ve Yale Üniversitesi'nin araştırmacıları tarafından kullanıldı. Duygusal zekâ düşüncesinden hareket eden New Hamshire ve Yale Üniversitesi'nin araştırmacıları, duygusal zekâyı ölçmede kullanılacak bir duygusal katsayı veya EQ tanımlaması yapmaktadır. Bu araştırmacılara göre “Sosyal Başarı”nın ana ilkesi dört doğal yetenektir;

“1. Başkaları ve kendinin duygusal durumunu belirleme; 2. Doğal duygu akışını anlama; 3. Kendimizin ve başkalarının duyguları üzerinde mantık yürütme; 4. Kendimizin ve başkalarının duygularını yönlendirme.”⁴⁴

Yukarıda sayılan dört doğal yetenek, sosyal başarının ana ilkesidir.

⁴² Beatrix Hughes ve Rodney Boothroyd, **Günlük Hayatın Stresine Son**, çev. Işık Kusun, Ankara, Doruk Yayıncılık, 1997, s. 80.

⁴³ [Duygusal Zekâ](#), 12 Mart 2007

http://www.mcatürk.com/mca_icerik_detay.php?icerikid=709.

⁴⁴ David Servan ve Schreiber, **Stres, Kaygı ve Depresyondan Kurtuluş**, çev. Lumila Denisenko-Gülner Onay, Ankara, Elips Yayınevi, 2004, s. 21.

İş yaşamında aşırı yorgunluğa maruz kalan çalışanlar genellikle vücutlarını verdiği yorgunluk sinyallerini dinlenmek ve işe ara vermek değil de daha çok yemek yemekle kapatmayı tercih ederler.

Duygusal zekâyı kanıtlamak için Yale grubunun tanımladığı dört doğal davranış biçimi saptanmıştır.

1. İçinde bulunduğumuz durumu doğru tanımlamak (ihtiyacımız yemek değil biraz uykudur)
2. Ortaya çıkış nedenini bilmek (bedenimizi iş temposunda aşırı derece yordduğumuz için bu durum kendini hissettirmiştir)
3. Soruna kafa yormak, mantıklı yaklaşmak (iş stresini aşırı yemek yiyerek atlatamayacağım gibi sonradan beni fazladan üzecek kilo problemine gerçek anlamda davetiye çıkarıyorum)
4. Durumun sorumluluğunu uygun bir biçimde yüklenmek. (iş yorgunluğunu geçici bir süre dahi üzerimizden atmak için kahve molası vermek, az kalorili tatlılarla kendimize ödül vermek yağlı yemeklerden bizi biraz olsun uzaklaştıracaktır)⁴⁵

Her an stres içinde bulunan ve onu karşılamaya hazır bol yiyeceğe sahip toplumlarda duyguları iyi yönlendirememek, belli başlı kilo alma nedenidir. Stresleriyle başa çıkmayı bilenlerin genellikle kilo sorunu yoktur, çünkü onlar, bedenlerine nasıl kulak vermeleri gerektiğini, duygularını ayırtırmayı ve onlara akıllıca yanıt vermeyi öğrenmiş kişilerdir.

Zuhal Baltaş'a göre,

Duygularının farkında olan kişilerin duygusal zekaları yüksektir ve stresle başa çıkabilirler. Hayatla barışık olmak, duygular tarafından yönetilmekle değil, duyguları yönetmekle ve duyguları akılla birleştirmekle mümkün olur. Bunu başarabilen kişinin duyguları, dengesini bozmaya yol açacak aşırılıkta, yoğunlukta veya süreklilikte olmaz. Duygularını yönetme becerisinden yoksun kişi için sürekli stres, kaçınılmaz bir durumdur.⁴⁶

Duygusal zekâ, basit olduğu kadar önemli bir kavramdır. Kişi iş yorgunluğu veya hızlı iş temposundan kaynaklanan stres faktörlerini, duygusal zekâsını kullanıp doğru yönlendirdiği takdirde iş yaşamıyla ilgili stres düzeyini en az seviyeye

⁴⁵Servan ve Schreiber, **Stres, Kaygı ve Depresyondan.....**, s. 21.

⁴⁶Zuhal Baltaş, **Verimli İş Hayatının Sırrı: Stres**, İstanbul, Remzi Kitapevi, 2002, s. 43.

çekebilmektedir. Stres ile ilgili bir diğer önemli kavram ise çalışma hayatındaki yöneticilerdir.

2.12. Stres ve Yöneticinin Özellikleri Arasındaki

İlişki

Bir tanıma göre yönetici;

Kar ve risk başkalarına ait olmak üzere ekonomik mal / hizmet üretmek ve / veya pazarlamak için üretim faktörlerini ele geçirip, düzenli bir biçimde bir araya getiren, kar amacı güden ve girişimlerinin sonucu doğabilecek tüm risklere katlanan, kişidir.⁴⁷

Yukarıdaki Tanımın içeriği daha çok özel sektöre yönelik olsa dahi her yönetici başarıya ulaşma mantığındadır.

Bazı yöneticiler sadece hataları görmek ve bunları düzeltmek için çalışırlar. Oysa günümüzün olması gereken yönetici profiline göre doğruları görmek ve gerekli geribildirimde bulunmayı gerektirir. Bazı yöneticiler ise her işi kendileri yaparlar böylelikle hem vakit darlığından hem de beraber çalıştığı personelin beceriksizliğinden yakınırlar.

Bir araştırmaya göre,

Yöneticiler üzerinde yapılan bir incelemede, “üst düzey” yöneticilerin büyük bir bölümü, içinde yaşadıkları bütün zorluklara karşın, sağlık açısından mükemmel durumdaydılar. Orta düzey yöneticiler ise, yaşamlarını şirkete adanmış kurbanlardı. Çünkü üst düzey yöneticileri, geniş bir çerçeve içinde, özgür biçimde kendi koydukları kurallar içinde hareket etme olanağına sahip iken, orta düzey yöneticilerde böyle bir durum söz konusu değildir. Orta düzey yöneticiler, çok kere üst yönetimin baskısı ile alt kademelerin direnci arasında sıkışmakta, çalıştığı kurum için kendini feda eden kişiler olmaktadır.⁴⁸

⁴⁷ Halil Can ve diğerleri, **Genel İşletmecilik Bilgileri**, Ankara: Siyasal Kitabevi, 2004, s. 13.

⁴⁸ Altuntaş, **Stres.....**, s. 122.

Özellikle orta düzey yöneticilerin çalışma yaşamları süresince çalıştığı ekibi en iyi düzeyde ve en az seviyede stressiz bir çalışma kalitesine yöneltmek için sahip olması gereken bazı özellikler şu şekilde sıralanabilir.

2.12.1. Kişilik Özellikleri

Tüm yöneticiler için kişilik özellikleri önemli unsurlardır. Her şeyden önce bir yöneticinin rahat, kendini geliştirmeye açık, başarı güdüsü yüksek, rahat iletişim kurabilen, insanları idare etmeyi bilen, empati *sahibi olması beklenir.

Üstün Dökmen'e göre empati tanımı üç temel öğeden oluşmaktadır,

- 1) Empati kuracak kişi, kendisini karşısındakinin yerine koymalı, olaylara onun bakış açısıyla bakmalıdır.
- 2) Empati kurmuş sayılmamız için, karşımızdaki kişinin duygularını ve düşüncelerini doğru olarak anlamamız gereklidir.
- 3) Empati kuran kişinin zihninde oluşan empatik anlayışın, karşıdaki kişiye iletilmesi davranıştır.⁴⁹

Başarılı bir yönetici empatinin yukarıdaki üç kuralını iş yaşamına uygulayarak çalışanlarla iletişimini daha üst seviyeye taşıyabilmesi mümkündür..

2.12.2. Zihinsel Özellikler

İdeal bir yöneticinin yüksek seviyede muhakeme gücüne sahip olmalıdır. Olaylar arasında neden sonuç ilişkilerini görebilen, kısa zamanda farklı çözüm yolları bulabilen, düşünme açısını kolaylıkla geliştirip değiştirebilen özellikleri taşıması gerekir.

***Empati:** Diğeri'ni "Diğeri" olarak anlamaya ve onun potansiyellerini tahmin etmeye yönelik çaba harcamaktır. Empati bu açıdan kendini diğerinin yerine koyabilme kapasitesidir. Bu çaba, bireyin kendini merkeze alarak dünyaya ve dolayısıyla diğesine bakmak yerine, kendinden çıkarak diğerin bakış açısına yerleşmesini gerektirmektedir.

Empati, 2 Nisan 2007

<http://www.psikolojisyfam.com/kavramlar/empati.html>

⁴⁹Üstün Dökmen, **İletişim Çatışmaları ve Empati**, İstanbul, Sistem Yayıncılık, 2004, s. 135-137

Donald Norfolk' a göre,

Zaman kaybettiren ve stres yaratan kesintilere yer verilmemelidir. Cambridge Üniversite'sinde yapılan araştırmalar, yüksek düzeydeki iş idarecilerini yaratıcı düşünceye ayırabildiklerini, geri kalan zamanın kesintilerle ve idari görevlerdeki aksamalarla kaybolup gittiğini göstermiştir. Bu kesintiler, daha fazla insan kullanarak, kendilerinden daha alt pozisyonda çalışmalarını daha az soru sorarak çalışmasını sağlayarak olabilir.⁵⁰

2.12.3. İletişim

Doğan Cüceloğlu'na göre iletişim,

İki birim arasında birbiriyle ilişkili mesaj alışverişidir. Birbirleriye karşılık mesaj alışverişi yapan varlığa iletişim birimi adı verilir. İletişim olabilmesi için sadece iki yönlülük yetmez. Alınan ve verilen mesajların birbiriyle ilişkili olması gerekir. Kelimeler birer mesajdır. İletişim iki yönlü bir süreçtir. Ne sadece alış, ne de sadece veriş, iletişimi oluşturmaz.⁵¹

Yönetici jest, mimik, tavır ve davranışlarıyla iletişime açık olduğunu devamlı yansıtmalıdır. Örgüt içindeki çatışmaları, iletişim kurarak en aza indirme temel hedeflerinden biri olmalıdır.

2.12.4. Liderlik

Liderlik ile yöneticiliğin aynı anlamda olmadığı kabul edilmektedir. Liderlik doğuştan var olan bir vasıftır. Yönetici, liderlik özelliği ile çalışanlarını doğru motive edebilme, sorunları önceden tahmin edip ona göre kararlar verebilme, özelliklerini bünyesinde toplu olarak taşıma olanağına sahiptir.

⁵⁰ Donald Norfolk, **İş Hayatında Stres**, çev. Leyla Serdaroğlu, İstanbul, Form Yayıncılık, 1989, s. 95.

⁵¹ Doğan Cüceloğlu, **Yeniden İnsan İnsana**, İstanbul, Remzi Kitabevi, 2004,s. 69-71

2.12.5. Eğitim ve Sürekli Gelişme

Yönetici, kendini devamlı geliştirme fikrine sahip olmalı ve bunu uygulamalıdır. Ayrıca çalışanları için gerekli eğitim ve geliştirme programlarını hayata geçirmeye önem vermelidir.

2.12.6. Ahlak ve Moral

Yöneticinin dürüst olması gereklidir. Yöneticiye duyulan güvenin sarsılmaması gerekir. İdeal yönetici kurum önceliğini, bireysel tercihlerinden üstün tutmalıdır.

2.12.7. Soru Sormak

Soru sormak, tüm gelişmelerin başlangıç noktasıdır. Yönetici, öncelikle kendine, daha sonra karşısındaki kişilere soru sormayı önemsemelidir. Örgütte belki en çok merak edip soru soran ve neden-niçinleri sıralayan kişi en başta yöneticiler olmalıdır.

Yapılan bir araştırma sonucuna göre,

“Türkiye’de yöneticiler üzerinde yapılan bir araştırmada yöneticilerin stres düzeyinin yüksek olduğunu, ancak stresle başa çıkma tekniklerini kullanmadıklarını ortaya koymuştur.”⁵²

Yönetici konumundakiler, kendi davranışlarından sorumludur. İş ortamında oluşacak stres, iş ortamının çalışan tarafından rahatsız edici bulunmasının en temel sebeplerinden biri, yukarıda sıraladığımız yöneticilik vasıflarının, yöneticilik bünyesinde toplanamamasından kaynaklanmaktadır. Başarısız bir yöneticinin sorumlu olduğu iş sahasında mobbing görülmesi de kaçınılmazdır. İş yaşamında,

⁵² Acar Baltaş ve Zuhâl Baltaş, **Stres ve Başa Çıkma Yolları**, İstanbul, Remzi Kitapevi, 2004, s. 20.

daha çok stres düzeyi yüksek olan iş yerlerinde Mobbing'in bilinçli olarak uygulandığı bilinmektedir.

2.13. Stres ve Mobbing Arasındaki İlişki

Mob sözcüğü, kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık anlamına gelmektedir. Latince'de "kararsız kalabalık" anlamına karşılık gelen "mobile vulgus" sözcüklerinden gelmektedir. 1960'lı yıllarda, Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz mobbing terimini, hayvanların bir yabancıya veya avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışlarını tanımlamak için kullanmıştır. 70'li yıllarda Dr. Peter Paul Heinemann, çocuklarda diğer çocuklara yönelik olarak sergilenen, genelde zorbalık olarak bilinen davranışları araştırdı ve "Mobbing" terimini çocuklar arası şiddet için kullandı. 1980'li yıllarda ilk kez Dr.Leymann, "Mobbing" terimini iş yerinde de yetişkinler arasında grup şiddeti için kullandı.

Bir tanıma göre,

Mobbing, duygusal saldırıdır. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. Bir kişinin, diğer insanları kendi rızalarıyla veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplanması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır.⁵³

Stres düzeyi yüksek olan işyerlerinde, çalışanlar kendilerinden bekleneni yerine getiremezse, mobbing çeşitli düzeyde olabilir. Yöneticilerin, üst yönetimin baskısı nedeniyle astlarına mobbing yapabilmesi mümkündür. Yine alt düzeyde çalışanlar, işin aksamasına sebep olan bir çalışan için yöneticileriyle birlikte hareket edip mobbingi bu kişiye toplu bir şekilde uygulayabilirler.

Stresin oluşumunda dışsal faktörlerin etkisi kaçınılmazdır. Ancak stresin etkili olmasında önemli bir etken ise kişiliklerin türleridir. Stres ve kişilik arasındaki ilişkinin önemini vurgulamak, konunun irdelenmesinde fayda sağlayacaktır.

⁵³ Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz, Gail Pursell Elliott, **Mobbing İş Yerinde Duygusal Taciz**, çev. Osman Cem Öneroy, İstanbul, Sisitem Yayınevi, 2003, s. 122.

2.14. Stres ve Kişilik Arasındaki İlişki

Kişiliğin insan davranışlarıyla ilgili çok sayıda özelliği çağrıştırmışından dolayı çok fazla tanımı yapılmıştır. Kişilik bir ferdin yaşama tarzını gösterir.

Kişilik, zamanın insanlara birer biyolojik ve sosyal özellikler olarak yüklediği ve belirli bir zaman içerisinde de sürekliliğini koruyan psikolojik davranışlarındaki (düşünceler, duygular ve eylemlerdeki) farklılıkların ve ortaklıkların hepsini belirleyen eğilim ve karakterlerin tamamına verilen addır.⁵⁴

İnsan davranışlarına etki eden her faktör, aynı zamanda bir kişilik faktörüdür. Kişiliğin oluşmasına etki eden faktörlere açıklık getirilerek bu konuya netlik kazandırmak temel gayedir. Ancak daha önce kişiliği belirleyen faktörlerin açıklanması uygun olacaktır.

2.14.1. Kişiliği Belirleyen Faktörler

Kişinin davranışlarını etkileyen her faktör, aynı zamanda bir kişilik faktörüdür. Kişiliği belirleyen faktörleri beş grupta toplayıp bundan sonraki beş alt başlıkta ayrı ayrı yer vermek faydalı olacaktır.

2.14.1.1. Kalıtım ve Bedensel Yapı Faktörleri

Kişiliği belirleyen faktörlerin ilki, “Kalıtım ve Bedensel Yapı Faktörü”dür. Her insanda 46 adet kromozom vardır. Bunlardan 23’ü anne, 23’ü baba tarafından gelir. Her kromozomun içyapısı farklıdır. Kalıtımla geçen çok sayıda özellik 46 kromozomda mevcuttur. “Kromozonlarda gizlenen bu kalıtım faktörlerine belirtici anlamında “genler” denir.”⁵⁵

Biri anneden bir diğeri babadan gelen genler, çift olarak çalışmaktadırlar. İki gen özdeş olduğunda, genetik sonuç kesindir. Örneğin göz rengini belirleyen gen çiftinde, her ikisinde göze kahverengi sağlayan gen olursa, doğacak bebeğin gözleri

⁵⁴ Eroğlu, **Davranış.....**, s. 139.

⁵⁵ Eroğlu, **Davranış.....**, s. 140.

kahverengi olacaktır. Bir gen çiftini oluşturan genler özdeş değil ise çiftlerden biri diğerine göre daha baskındır. Göz rengi örneğinde, annenin göz rengi yeşil, babanın göz rengi kahverengi ise bebeğin göz rengi büyük bir ihtimalle kahverengi olacaktır. Çünkü göz rengini belirleyen renk olarak kahverengi baskın olarak kabul edilmiştir.

“İnsan genleri teker teker sayılamamakla birlikte bir tek insan hücresinde 20.000 ile 120.000 arasında gen olduğu tahmin edilmektedir.”⁵⁶ İnsanın doğuştan sahip olduğu özelliklerin büyük bir yüzdesinin kalıtsal olduğu kabul edilmektedir. Kişinin sonradan kazandığı özelliklerin önemli bir payının, sosyo kültürel etkenler ve psiko-sosyal etkenler olduğu kabul edilmiştir.

Buna göre boy, ağırlık, saç-göz-ten rengi, zekâ seviyesi, direnme, heyecanlılık, karşı koyma gibi çoğunlukla bedensel, kısmense zihinsel ve duygusal özelliklerde kalıtımın payı büyüktür. Ancak kişilerin sonradan öğrendikleri din, ahlak, örf ve adetler aracılığıyla öğrendikleri davranışlarda kalıtımın varlığı yok sayılacak kadar azdır.

2.14.1.2. Sosyo-Kültürel Faktörler

Kişiliği belirleyen bir diğer faktör ise “Sosyo-Kültürel Faktör”dür. Çocuk doğumdan başlar. Farklı sosyal ilişkiler içinde etkilenecek kişiliğini şekillendirmeye çalışır. Bebek dünyaya geldiği ilk aylarda ağlama, gülme, sese bakma gibi farklı tepkiler verir. Dördüncü aydan sonra çevresindekilerle ilgilenir, ses ve hareketleri öğrenir. Çocuklarda aynı anda bir kişiden fazla kimseyle ilgilenme ve iletişim kurma 5-6 yaşlarında olur. Kişiliğin oluşumunda sosyo-kültürel çevreden etkilenme öğrenmeyle gerçekleşir.

“Öğrenme, pekiştirilmiş tekrarlanma veya tecrübe sonucunda hafızada çok sayıda bilginin yer alması ve davranışta kalıcı değişmelerin meydana

⁵⁶ Eroğlu, **Davranış.....**, s. 141.

gelmesidir”⁵⁷.Kişinin çevresiyle uyum içinde olması için algılamasının yeterli derecede olması gerekir.

“Algılama, duyu organları aracılığı ile elde edilen çevredeki nesnelere, kurallara ve olaylara ait izlenimlerin tanınması hadisesidir.”⁵⁸.Sosyo kültürel çevre genellikle kalıplaşmış davranışların doğmasına sebep olur. Böylelikle ortak kişilik özellikleri ortaya çıkar. Milli karakter gibi.

2.14.1.3. Aile Faktörü

“Kişiliğin oluşmasında, aile ve ev ortamının etkileri önemli bir faktördür. Çocuklar anne ve babanın birçok kişilik özelliklerini taklit ederek öğrenirler ve bu öğrendikleri gelecekte yaşmalarını yönlendirir.”⁵⁹

Örneğin karısına kızdığı için küsme davranışı sergileyen bir yetişkin bu özelliğini kuvvetli bir ihtimalle çocukluğunda anne ve babasıyla olan ilişkilerinden öğrenmiştir. Aile ilişkilerinin yanında kardeşlik ilişkileri de önemlidir. Tek çocuk modelinde büyüyen bir kişi kimi zaman aşırı korunmaktadır. Bunun sonucunda güvensiz bir kişilik ortaya çıkmaktadır. Kimi zaman anne ve babanın tüm ideallerini gerçekleştirmekle yükümlü, ağır bir baskı altına giren ve bunun sonucunda da paylaşmayı bilmeyen, ben merkezli bir kişilik topluma kazandırılmış olur.

2.14.1.4. Sosyal Sınıf Faktörü

Kişiliği belirleyen dördüncü faktör ise “Sosyal Sınıf Faktörü”dür. Kişinin ait olduğu sosyal sınıf paralelinde kişiliği oluşur. Örneğin üst sınıf içinde doğan bir kişinin büyük bir ihtimalle iyi bir eğitimi, yüksek gelirli bir işi olacaktır. Yine dar gelirli bir ailenin maddi imkânsızlıklardan dolayı beslenme ve özel eğitimi yetersiz olurken üst sınıfta yer alan bir aile çocuğuna yeterli beslenmeyi ve gerekli özel

⁵⁷ Eroğlu, **Davranış.....**, s. 143.

⁵⁸ Eroğlu, **Davranış**, s. 143.

⁵⁹ Eroğlu, **Davranış**, s. 144.

eğitimi vererek çocuğun kişiliğini oluşmasında olumlu veya olumsuz katkı sağlamaktadır.

“Kişilerin mensubu buldukları sosyal sınıf durumuna göre, yetişme ve gelişme çağlarında, içerisinde yer alacakları alt kültürlerin ve sosyal grupların mahiyeti değişiklik gösterecektir.”⁶⁰ .İnsanların en başta içinde oldukları ilk sosyal grup olan ailedir. İleriki dönemlerde çeşitli sosyal gruplarla etkileşimleri kaçınılmazdır.

2.14.1.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler

Kişiliği belirleyen son faktör ise; “Coğrafi ve Fiziki Faktör”dr. Soğuk iklim şartlarında yaşayan insanların, daha sert ve soğuk mizaçlı, sıcak iklim insanların ise daha gevşek ve duygusal olduğu saptanmıştır. Mevsimlerin değişmesi, insanların birçok yönden etkilenmesine sebebiyet vermektedir. Sürekli soğuk veya sürekli sıcak olan bölgelerde kişilerin ihtiyaçlarında da bir değişiklik olmaz ve hareketlilik çok azdır.

2.15. Stres ve Kişilik zellikleri Arasındaki İlişki

Meyer Friedman ve Ray Rosenman adlı iki Amerika’lı doktorun yaptığı çalışmalara dayanılarak, insan kişilik tiplerinin bir sınıflaması yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre kişilik çeşidi olarak A ve B olmak üzere iki grup tespit edilmiştir. Daha sonra bu gruba karma kişilik kavramı da dâhil edilmiştir.

“Kişilik; insanları birbirlerinden farklı kılan, kendisi ve çevresindekilere bakış açıları, onlarla kurabildiği ilişki düzeyleri ve tepkilerini kapsayan çeşitli ortamlarda kendini gösteren bedensel, düşünsel ve ruhsal zelliklerdir⁶¹.”

⁶⁰ Eroğlu, **Davranış**, s. 144.

⁶¹ **Kişilik zellikleri**, 28 Mart 2007
<http://www.psikiyatrist.net/kisilik.htm>

Kişilik özellikleri ile ilgili olarak bu başlık altında belli başlı kişilik özellikleri olan A tipi, B tipi ve karma tip kişilik özelliklerine bundan sonraki üç alt başlıkta yer verilecektir.

2.15.1. A Tipi Davranış Özellikleri

Strese en yatkın olan kişiliktir. A tipi kişilik özelliği sergileyenler genellikle üzerlerine çok fazla iş yükü alırlar.

Bir araştırma sonucuna göre,

Friedman ve Roseman 1974’de koroner kalp hastalığı olanlarla yaptıkları çalışmada, bu tip hastaları niteleyen davranışlar kümesini A-tipi davranış örüntüsü olarak tanımlamışlardır. Ayrıca Roseman ve arkadaşlarının görüşme yöntemi ile 8,5 yıl sonra izleme çalışması yaptıkları araştırmada, A-tipi özellik gösteren erkeklerin, B tipi özellik gösterenlere oranla iki kat fazla kalp krizi geçirdikleri bulunmuştur.⁶²

A tipi kişiliğin bazı özellikleri şunlardır:

1. Birden fazla şeyi aynı anda yapmak veya düşünmek.
2. Çevresindeki değişiklikleri, güzellikleri fark edememe.
3. Yüksek sesle ve çabuk konuşma.
4. Sırada beklemeye tahammülsüzlük.
5. Konuşurken vücut dilini çok fazla kullanma.
6. Her oyunu kazanmak için oynama.
7. Konuşurken kafa sallama, masaya yumruk vurma.
8. Aceleci, yarışmayı seven.

Genellikle A tipi kişilik özelliğine sahip insanlar, devamlı bir koşturma ve işleri yetiştirememeye gibi bir durum söz konusudur. Örgütlerin çoğu A tipi davranışlara sahip çalışanları ödüllendirir. Bu nedenle örgütlerdeki çok sayıdaki

⁶² Yöndem, **Kişilik Dinamikleri**, s. 97.

çalışan fiziksel ve ruhsal sağlıklarını hiçe sayıp A tipi kişilik özelliğini göstermeye çalışırlar.

2.15.2. B Tipi Davranış Özellikleri

Gündelik çeşitli streslerde dikkatli bir gözlemci kişilik özelliklerine bağlı değişiklikleri hemen fark edebilir. Stres verici durumdaki tepkiler, kişilik özelliklerine göre korku, kaygı, gerilim v.b. farklı psikolojik nitelikte olabileceği gibi terleme, kızarma v.b. farklı fizyolojik niteliklerde olabilir. Farklı kişiler aynı tepkileri verseler bile, bunların şiddetleri birbirinden farklıdır.

Örneğin trafik kazası yapan araçların sürücüleri bu olaya tepkileri birbirinden çok farklıdır. Bu farklılığın sebebi algılayıştaki farklar kadar kişilik özelliklerinden de kaynaklanmaktadır. Bir sürücü A tipi kişilik özelliğine sahipken diğer bir sürücü A tipi kişilik özelliğinin karşıtı olarak bilinen, daha az strese maruz kaldığı düşünülen B tipi kişilik özelliğini sergileyebilir.

Friedman ve Roseman'ın B tipi kişilik davranışı olarak tanımladıkları kişiler rekabetten fazla etkilenmeden, sağlığını bozmadan mücadele eder. B tipi davranış özellikleri gösteren kişilerde zaman zaman A tipi davranışlar görülür, ancak bu önemsenmeyecek kadar az düzeydedir.⁶³

B tipi kişiliğin bazı özellikleri şunlardır:

1. Sabırlı ve sakinlerdir
2. Yavaş hareket ederler
3. Rahatlığa düşkündürler
4. Rekabetten haz almazlar
5. Katı kuralları sevmezler
6. Kolay sinirlenmezler
7. Zamanla pek ilgilenmezler
8. Başkalarıyla yarışa girmezler

⁶³ Aydın, **İş Yaşamında**, s. 36.

2.15.3. Karma Tip Davranış Özellikleri

Örgütlerde çalışanlar A ve B tipinin özelliklerini karışık olarak gösterebilirler. Bu tip insan davranışlarına karma tip adı verilir. Dikkat edilmesi gereken, normal ve olağan durumlarda bile bireyin davranışlarına telaş, hız hâkim ise oranı düşük olsa bile A tipinin risklerine sahiptir. Öngörülen hedef, iş ortamındaki huzur ve verimin bir zarar görmeden kişilerin barışık bir biçimde çalışmasıdır.

Strese en yatkın kişilik olarak kabul edilen A tipi davranış biçiminin kişide oluşturacağı yıpranmayı önlemek amacıyla bu davranış tipinin değiştirilmesi kişiye iş yaşamında ve normal hayatında büyük kolaylık sağlayacaktır.

2.15.4. A Tipi Davranış Biçiminin Değiştirilmesi

Bu konuyla ilgili Acar ve Zuhul Baltaş' göre;

A tipi davranış özelliğine sahip kişilerin bu kişilik özelliğinden en az zararla kurtulmaları için şunları yapabilirler:

1. Telaş ve acelecilik zaman planlaması yapılarak en az seviyeye indirilebilir.

2. Sakin bir iş ortamı ve dağınık olmayan bir masa; A tipi davranış sahiplerinin ilgisinin dağılmasını önlemeye yardım edecektir. Masadaki dağınıklık, masa sahibine verdiği en kısa mesaj “yapman gerekenleri yapmadım” mesajıdır. Bu durum telaşı doğurur.

3. Bulduğunuz toplantı ve ortamlarda daha az konuşmaya gayret ederek, yıpranma payınızı azaltabilirsiniz. A tipi özellikte insanlar konuşmayı seven bir kişiliğe sahiptirler. Bu özelliklerinden dolayı dinleyenlerde bıkkınlık ve hoşnutsuzluk oluşturup gereksiz çatışmalara sebep olabilir.

4. İş dışında harcadığınız zamanı işi düşünerek geçirmeyin. Öğlen yemekleriniz iş yemeklerine dönüşmemesine dikkat edin.

5. İş dışında uğraşlar edinin. Spor veya sanatın herhangi bir dalı size hayatın renkli kısmını gösterecektir.

6. A tipi kişilik özelliğinin değiştirilmesi için B tipi kişilik özelliğine sahip kişilerle arkadaşlık edinmelidir. A tipinin aklına gelmeyecek ilginç fikir ve yorumlar B tipi kişilikte olacağından, A tipi kişiliğin görüş açısı artmaya başlar.

Bireyler hangi tip kişilik özelliğine sahip olduğunu tespit edebilirler. Kişilik tipi ölçeklerinden herhangi birini deneyerek kişilik özelliklerinin hangi kategoride olduğuna dair genel bir kaniya varabilirler.

Kişilik özellikleri ile stres arasındaki ilişki, birçok araştırmacı tarafından incelenmiş ve Eysenck kişilik ölçeği ile yapılan değerlendirmeler konuya kılavuz olmuştur. Bu ölçek kişiliği çeşitli boyutlardaki özellikleri değerlendiren bir ölçektir. Bazı kişilerin stresle kolaylıkla baş edebildiği gözlemlenirken bazı kişilerin basit bir stres faktörünün karşısında bile etkisiz oluşu, kişilik özellikleriyle paraleldir.

Bireysel özelliklerin değerlemesi ve kişiler arası karşılaştırma yapabilmek için ölçüm gereklidir. Öz ve yapı olarak bireyleri birbirinden ayırmaya yarayan özellikler, kişisel farklılıkları doğuran değişik birimlerin özel bileşimlerinden oluşur. Doğrudan ve dolaylı olabilen kişilik ölçümlerine örnek olarak “Kişilik Tipi Ölçeği” örneğini bir sonraki alt başlıkta yer verilerek konun netlik kazanmasına çalışılacaktır.

2.15.5. Kişilik Tipi Ölçeği

Davranışın Sıklık Derecesi

	Her Zaman(5)	Çoğu Zaman(4)	Bazen(3)	Nadiren(2)	Hiç(1)
Konuşurken bazı önemli sözcüklerin üzerine basmak.					
Hızlı yemek ve yürümek.					
Rekabetçi olmaya önem vermek.					
Yavaş çalışan birini görünce rahatsız olmak.					
İnsanlarla konuşurken sabırsızlanmak ve sözlerini kesmek.					
Sıra beklemek zorunda kalınca öfkelenmek.					
Bir başkasını dinlerken bile kendi sorunları ile uğraşmak.					
Aynı anda birkaç işi bir arada yapmaya çalışmak.					
Tatilleri işleri yetiştirmek için kullanmak.					
Konuşmalar sırasında konuyu kendi ilgilendiği alanlara doğru çekmek.					
Sadece gevşemek ve rahatlamak için zaman harcadığında suçluluk duymak.					
İşyerindeki dekorasyon ya da pencereden görünen manzarayı fark etmeyecek kadar işe gömülmek.					
Yaratıcı geliştirmek, sosyal konulara zaman ayırmak yerine, kendini sadece daha çok iş çıkarmak zorunda hissetmek.					
Daha az zaman içinde daha çok iş çıkarmak için planlar yapmak.					
Randevularına hep zamanında gitmek.					
Konuşurken kendi görüşlerini vurgulamak için yumruklarını sıkarak ya da masaya vurmaya gibi hareketler yapmak.					
Başarıları hızlı çalışma yeteneğine bağlamak.					
İşlerin hemen ve hızlı yapılması gerektiğine inanmak					
İşleri bitirmek için sürekli olarak daha etkili yollar aramak.					
Oyunlarda zevk almak yerine kazanmak için ısrar etmek.					
Başkaları çalışırken sık sık araya girmek.					
Diğer kişiler geç kaldığında rahatsız olmak					
Yemekten sonra hemen masadan uzaklaşıp işe yönelmek					
Telaş içinde olmak, sürekli bir iş bitirme zorunluluğunda hissetmek					
Şimdiki iş düzeninden memnun olmamak					

Tablo 2.2. Kişilik Tipi Ölçeği (Aydın, 2002; s. 33-34)

Tablo 2.2.'de, gündelik hayattaki davranışlarla ilgili ifadeler mevcuttur. Her ifadeyi inceleyip size göre sıklık derecenizi (x) işareti koyarak belirleyiniz.

Değerlendirme: Lütfen işaretlediğiniz seçeneğin üzerinde bulunan rakamları her bir seçenek için toplayarak genel toplamınızı bulunuz ve bu rakamı soru sayısı olan 25'e bölerek ortalamanızı bulunuz. Ortalamanız aşağıdaki rakamlardan hangisine uygun düştüğüne karar vererek kişilik tipinizi bulunuz. 1,0-2,59 B Tipi; 2,60-3,39 Karma Tip; 3,40-5,00 A Tipi⁶⁴

Günümüzde iş, insan yaşamının çok önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Aşağıdaki bölümde, çalışmanın tanımı, çalışmanın insan yaşamındaki psikolojik ve sosyal önemi, meslek seçimini etkileyen etmenlerin neler olduğu incelenecektir.

2.16. Stres ve Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişki

Kişilerin iş yaşamını etkileyen stres faktörleri arasında bireylerin kimlik özellikleri de yer almaktadır. Genç olmak, kadın olmak, evli olmak, çok okumuş olmak, işe yeni başlamak stres oranını tetikleyici faktörlerdir.

2.16.1. Genç Olmak

Bu konuda yapılan çalışmalar, yaşlı çalışanların psiko-sosyal etmenlere karşı daha duyarlı ve dolayısıyla stres riskine daha açık olduklarını göstermektedir.

Ancak kurum içinde yapılan incelemelerde, yaşlı çalışanların potansiyel stres faktörlerinden uzak durdukları ve sorunları deneyimlerine dayanarak daha kolay çözümledikleri gözlenmiştir. Buna karşılık yaşlandıkça çalışmanın yoruculuğundan daha çok yakındıkları, vardiyalı ve uzun çalışmalarda uyum zorlukları çektikleri bulunmuştur.⁶⁵

⁶⁴ Aydın, **İş Yaşamında**, s. 36.

⁶⁵ Vedat Işıkhani, **Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları**, Ankara, Sandal Yayınları, 2004, s. 77.

2.16.2. Kadın Olmak

Geçtiğimiz Yirminci yüzyılda iş hayatı erkeklerin egemenliği altında yaşanmıştır. Dünyada nüfusu yarısını oluşturmasına karşın kadınlar, iş hayatında erkeklerle yakın oranlarda temsil edilmemişlerdir.

“Son yirmi yıl içinde iş dünyasının yaşadığı belki de en büyük devrim, kadınların çok yoğun bir biçimde iş yaşamına girmesidir.”⁶⁶

Günümüzde erkekler ve kadınlar iş yaşamında aynı rolün şartlarını kabul etme ve bu rolü yerine getirmeye yönelik çalışmalarına rağmen farklı sorunlar yaşamaktadır.

“Özellikler rolün yerine getirme güçlükleri, kurumdaki diğer kişilerle çatışma, rollerle ilgili uzlaşmayan talepler günümüz koşullarında cinsiyete dayalı rollerle ilgili yaşanan iş stres faktörleridir.”⁶⁷

2.16.3. Evli Olmak

Çalışma yaşamı, cinsiyet farkı gözetmeğe fırsat vermeyen bir yapıya sahiptir. Evli olup olmama, eşinden boşanmış durumunun çalışanlar açısından önemli bir stres faktörü olduğu söylenebilir.

Aryee'nin Singapur'da yaptığı araştırmada tükenmişliğin evli kadınlarda evli erkeklerden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırmacı Bu farklılığı Doğu toplumlarında Batı toplumlarına göre kadınlara daha çok sorumluluk yükleyen katı bir cinsiyet rolleri sistemi bulunmasına ve erkeklerin olumsuz bir sonuç olan tükenmişliği yaşadıklarını ifade etmekten çekinmelerine bağlamıştır.⁶⁸

⁶⁶ Barutçugil, **İş Hayatında.....**, s. 14.

⁶⁷ Işıkhani, **Çalışma Hayatında.....** s. 78.

⁶⁸ Işıkhani, **Çalışma Hayatında.....** s. 80.

2.16.4. Çok Okumuş Olmak

Çalışanın geçmiş tecrübeleri ve eğitimi, iş yaşamında karşılaştığı stres ortamında nasıl kurtulacağına yol gösterebilir. Örneğin bir yöneticinin sahip olduğu eğitim eksikliği kendisi ve çalışanları için önemli bir stres faktörü olabilir.

“Konuya yönelik yapılan araştırmalarda, üniversite mezunu olanların, üniversiteye devam etmemiş olanlara göre daha yüksek düzeyde tükenmişliğe sahip oldukları bulunmuştur.”⁶⁹

2.16.5. İş Yeni Başlamak

Örgütlerde hiyerarşik yapıdan kaynaklanan pek çok stres faktörü mevcuttur. İş deneyimi birkaç yıllık olanlarda tükenmişlik düzeyinin beş yıldan fazla çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Genç ve deneyimsiz çalışanlarda yaşlı ve deneyimli çalışanlara göre daha yüksek tükenmişlik görülmesinin nedeni, beklenti düzeylerinin farklılığıyla açıklanabilir. İşe yeni başlayan gençler hem kendilerinden hem de kurumdan çok şey beklemektedir. Umutlarının gerçekleşmemesi bu bireylerin tükenmişlik içine girmesine neden olmaktadır.⁷⁰

2.17. Çalışmanın Tanımı

Kişinin çalışmasıyla elde ettiği gelir, yaşam standardını belirleyen en önemli etkidir. Bireylerin veya ailelerin yaşam standartları konusunda, ülkeler arasında veya aynı ülkenin farklı bölgeleri arasında büyük farklılıklar vardır.

Vedat Işıkhani'ye göre,

Çalışan sınıf kavramı, genellikle, bir faaliyet alanında ücret elde etmek için çalışan / istihdam edilen toplum üyeleri için kullanılır ve çalışanlar, yöneticilerden farklı olarak emekçi kavramı ile eş tutulur. Öte yandan, iş

⁶⁹ Işıkhani, **Çalışma Hayatında.....** s. 80.

⁷⁰ Işıkhani, **Çalışma Hayatında.....** s. 81-82.

ve meşguliyet arasında da bir ayırım yapılır. Buna göre bir mal veya hizmetin üretime yönelik faaliyetler iş, bir insanın kendi zamanını harcamak için yaptığı ise meşguliyet olarak tanımlanır. İnsanların işe yönelmeleri toplumun onlara verdiği değerle orantılı görülmüştür.⁷¹

Kişinin asgari yaşam standardını sürdürebilmek için şunlara ihtiyacı vardır:

- ❖ **Yiyecek:** Günlük harcanan enerjiyi karşılamak için yeterli miktarda yiyecek.
- ❖ **Giyecek:** Mevsim şartlarına uygun yeterli miktarda giyecek.
- ❖ **Barınma:** Sağlık şartlarına uygun, yaşamaya elverişli, korunmayı sağlayacak bir ev.
- ❖ **Sağlık Koşulları:** Tıbbi bakım ihtiyacının doğduğu durumlarda tedavi olanağının sağlanması.
- ❖ **Güvenlik:** Her türlü felakete, işsizliğe, hastalık gibi durumlarda ortaya çıkacak yoksulluğa karşı güvenlik. (sosyal güvenlik),
- ❖ **Eğitim:** Kişinin kendine ait yeteneklerini maksimum düzeye değerlendirilmesi için eğitim olanağının sağlanması.

Yiyecek, giyecek ve konut, bireyin sağlaması gereken ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçları kendine sağlamak için, bireyin karşılığında ya para ya da çalışma olarak bir tür ödeme yapması gerekir. Sağlık Koşulları, güvenlik, eğitim, genel anlamda hükümetin ve diğer kamu kurumlarının görevidir.

Ancak unutmamak gerekir ki, kamu hizmetlerinden faydalanmaları vatandaşların vergilerini ödeyebilmeleriyle doğru orantılıdır. Sonuç olarak, kişi hem vergilerini ödeyebilmek hem de diğer ihtiyaçlarını karşılanması durumunda yapması

⁷¹ Işıkhan, **Çalışma Hayatında.....** s. 18.

zorunlu ödemelerini gerçekleştirmek için çalışmak veya bir gelire sahip olması gerekmektedir.

“Wallon’a göre iş, zorla yapılan bir faaliyettir. Zorunlu olduğu için iş, zorla yapılmaktadır. İnsan istediği için çalışmaz. Buna rağmen zorunlu olarak algılanan bu faaliyetin ekonomik hayatımızın da temelini oluşturduğu bir başka gerçektir.”⁷²

İş, kişinin yaşamındaki en önemli faaliyetlerinin ilk sırasında gelir. Basit nitelikli bir iş dahi gerekli temel ihtiyaçlarının (barınma, giysi, yiyecek) sağlanması açısından gelir sağlar. Diğer taraftan daha üst düzey işler ise toplumda kişinin kendini ifade etmesine ve duygusal anlamda tatmin olmasına yardımcı olur.

Maslow’a göre, ilk olarak içgüdüsel bir ihtiyaç olan; yemek, içmek ve cinsellik karşılandıktan sonra kişi bu sefer güvence ihtiyacına yönelir. Bu ihtiyaca çözüm bulunduktan sonra aidiyet ihtiyacına yönelmektedir. Daha sonra, statü ve saygınlık ihtiyacı için çaba sarf edilir. Son olarak kendini gerçekleştirme ihtiyacı karşılanır.

2.18. Çalışmanın İnsan Hayatındaki Psikolojik Ve Sosyal Önemi

Kişinin işe olan ihtiyacının yerini hiçbir şey alamaz. Statü elde etmek işin cazip yönüdür. Çalışmanın birey yaşantısındaki önemi, kişinin işsiz kalınca çok iyi anlayacağı bir durumdur. İşini kaybetmesi önemli bir problemdir.

Wallon’a göre iş, İş, sadece ekme paramızı kazanmak için değil, içsel veya ruhsal dünyamızın da en anlamlı boyutudur. İş, bir ceza veya kendini anlatma, ispatlama fırsatı olduğu gibi, ahlaki bir görev ya da evrensel düzeyde insanlığın gelişmesi için yapılan bir faaliyet niteliğinde de olabilmektedir.⁷³

⁷² Işıkhana, **Çalışma Hayatında Stres.....**, s. 18.

⁷³ Işıkhana, **Çalışma Hayatında Stres**, s. 18.

İşsizliğin toplum ekonomisine zararı olduğu gibi, daha vahim olanı, kişilerin karşılaştıkları psikolojik sorunlardır. Araştırmalar işsiz kalanların, özgüvenlerini yitirdiğini göstermiştir. Sonuçta, eşler arasında, ana-baba, çocuk arasında, yıpratıcı sorunlara sebep olduğu tespit edilmiştir. Kişilerin işsiz geçirdiği dönemlerde alkol ve madde bağımlı olma yüzdeleri, çalışır durumda oldukları dönemlere nazaran daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

2.19. Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler

İş ve stres arasında genellikle bir ilişki mevcuttur. Stres iş yaşamında özellikle iş doyumsuzluğu, kişisel özelliklerini tam olarak kullanamama, kendini ifade edememe gibi durumlarda, yıpratıcı yüzünü daha fazla hissettirir. Bundan dolayıdır ki, kişiler meslek seçimlerinde özenli davranarak, ileriki iş yaşamlarında karşılaştıkları stres faktörlerini en aza indirgeyebilirler.

“Meslek seçimi, Bir kimsenin kendisine açık olan meslekleri çeşitli yönleriyle değerlendirip, kendi ihtiyaçları ve beklentileri açısından istenilen yönleri çok, istenilmeyen yönleri az olan bir mesleğe yönelmeye karar vermesidir.”⁷⁴

Meslek, kişinin yeteneklerini geliştirme yoludur. Çalışan bir birey gününün büyük bir bölümünü işinde geçirir. İnsanın yaptığı iş, ilgi, yetenek ve kişilik yapısıyla örtüşüyor ise mesleki açıdan doyum sağlar. Buna paralel olarak mesleki doyum yaşam doyumuna doğrudan yansır.

Bireyin meslek seçimi 1940'lara kadar, zamanı gelince yerine getirilen “tesadüfi bir karar” olarak düşünülmekteydi. Son yıllarda yapılan araştırma bulgularıyla bireyin meslek seçimine yönelik davranışlarının bir gelişim ve değişim sonucu oluştuğunu göstermektedir. Bireyin fizyolojik, duygusal ve benzeri

⁷⁴ Yöndem, **Kişilik Dinamikleri**, s. 195.

gelişimleri gibi mesleki tercihleri, çeşitli yaş dönemlerine özgü tipik özellikler gösteren bir gelişim örtüsü içindedir.

Çevremizdeki çok sayıdaki meslekten yalnızca birini seçiyoruz. Acaba meslek seçimine karar verirken nelere dikkat ediyoruz? Meslek seçimi, son anda verilen bir karar olmayıp, küçük yaşlardan itibaren tasarlanan bir süreçtir. Bazı meslekleri çocukluk dönemimizde oyun esnasında oynayarak deneriz. Daha sonraki zamanlarda çevremizde genellikle çok sevdiğimiz, model aldığımız kişilerin meslekleri dikkatimizi çeker. Fakat yetişkinliğe doğru, meslek seçimi kararımızda daha gerçekçi davranırız. Gerçekçi bir meslek seçiminin evreleri dikkate alınmalıdır.

2.20. Meslek Seçim Aşamaları

İş yaşamında stresin tehlike sınırlarını zorlamaması için öncelikli koşul; kişilerin meslek seçim aşamalarında bilinçli karar vermeleri sağlanmalıdır. Kendini tanıma, meslekleri tanıma ve sonuç olarak hangi meslekte karar verme aşamaları bireyler ve toplum tarafından önemsendiği ölçüde çalışma hayatına yönelik stres faktörlerinin etkisi azaltılabilir.

2.20.1. Kendini Tanıma

Bireyin sahip olduğu fiziksel özellikler, genel sağlık durumu, yetenekleri, ilgisi, değer yargıları ve ailenin sosyo ekonomik durumu meslek seçiminde önemsenmesi gereken kişisel ve sosyal etkenlerdir.

2.20.2. Meslekleri Tanıma

Birey seçmeyi tasarladığı meslekleri, tüm yönleriyle ayrıntılı incelemeli veya hiçbir bilgi sahibi olmadığı, yeni meslekleri tanıma fırsatı bulabilmelidir. Bu amaçla, hem dersane veya okullarda görev yapan rehberlik uzmanlarından hem de meslek tanıtıcı yayınlardan faydalanabilir.

1. Meslekleri hangi açılardan tanımalıyız?
2. Mesleğin ihtiyaç duyulan faaliyetlerden; konuşma, dinleme, el becerisi gibi hangi etmenler ağır basmaktadır?
3. Mesleğin çalışanlar arasında riskleri, olumsuz veya olumlu yönleri nelerdir?
4. Çalışma ortamı ve koşulları nasıl?
5. Bu meslekte çalışanlardan, fiziksel, genel veya özel bir takım özellikler aranıyor mu?
6. Mesleğe giriş şartları nedir? Hangi şartlarda ve ne kadar süreli bir eğitim gerektiriyor?
7. Meslekte ilerleme ve kazanç ortalaması nasıl?
8. Meslekte iş bulma olanağı ne durumdadır?

2.20. 3. Karar Verme

Kişisel özellikler ve mesleğin gerektirdiği şartlar dikkate alınarak, kişiye göre olumlu tarafları maksimum düzeyde olan meslek, karar verme aşamasında etkili olacaktır.

2.21. Bazı Meslek Alanlarının Stres Kaynakları

Çalışmanın bu bölümünde, yapılan araştırmalar sonucunda saptanan, çeşitli mesleklerin kendine özgü stres kaynaklarına yer verilmiştir.

2.21.1. Eğitim Alanında Yaşanan Stres

Öğretmenlik mesleği, eğitim ortamında kişilerin etkisinde kaldıkları ve yoğun stres oluşturan durumlar sebebiyle, bu alanda çalışan kişilerin ruhsal sağlıklarını ve buna paralel olan çalışma hayatlarını olumsuz yönde etkileme derecesi yüksektir.

Bir tanıma göre öğretmenlik mesleği,

Dar anlamıyla öğretmenlik öncelikle öğreticilik demektir. Ancak öğretmenlikte "öğretme" göreviyle sınırlı kalmaz, yetinilmez. Çünkü "öğretme" "eğitme" ile iç içe işler, gerçekleşir. Böylece öğretmenlik daha geniş bir anlam kazanır. Bu anlamda öğretmenlik eğitimliği de kapsar, içerir. Öyleyse, geniş anlamıyla öğretmenlik öğretme odaklı öğreticiliktir. Buna göre öğretmenlik mesleği öğretme odaklı bir öğreticilik mesleğidir.⁷⁵

- ❖ Bakanlık tarafından öğretmenlere yeterince sahip çıkılmaması,
- ❖ Eğitim sisteminde kalitenin düşmesi,
- ❖ Müfredatın gereksiz ayrıntılarla dolu olması,
- ❖ Nitelikli öğretmenlerin yetiştirilememesi,
- ❖ Öğrenci kalitesinin düşmesi,
- ❖ Okul yönetimine katılma olanağının olmaması,
- ❖ Haftalık ders programının adil olmaması,
- ❖ Kalabalık sınıflarda çalışmak,
- ❖ Ücret yetersizliği,
- ❖ İş doyumsuzluğunu yüksek derecede olması,

öğretmenlerin stres kaynaklarıdır.

2.21.2. Sağlık Alanında Yaşanan Stres

Hastane çalışanları da, hastaların isteklerini karşılamayı amaçlayan, farklı meslek dalları ile günün yirmi dört saati strese maruz kalmaktadır.

Yapılan araştırmalarda, hem ülkemizde hem de dünyada hemşireler, doktorlar, tıp öğrencileri arasında kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha fazla tükenmişlik düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Buna sebep olarak ta kadınların erkeklerden daha fazla duygusal tükenmişlik hissetmeleri olmuştur. Buna karşın erkeklerin başarı duygularının kadınlardan daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

⁷⁵ Öğretmenlik Mesleği, 04 Nisan 2007
<http://www.meb.gov.tr/belirligunler/24kasim/ogretmenlik/ogretmenlik.htm>

Bir araştırmaya göre,

“Türkiye’de uzman hekimlerin %42’si çalıştıkları kurumu yetersiz buluyor, %88’i ücretinden memnun değil, %54’ düşük doyum puanına sahip, günlük çalışma süresi 9 saat ve üstü olanlar, ek iş yapanlarda duyarsızlaşma ve stres artmıştır.”⁷⁶

Çalışma saatlerinin düzensiz olması, ücret yetersizliği, insan yaşamının sorumluluğu, çalışma ortamının kötü oluşu, tıpta uzmanlık sınavı, bulaşıcı hastalıklara yakalanma riski, doktor-hasta iletişiminin yetersizliği, acı içindeki hastalara karşı duyulan duygusal eziklik, doktorların iş yaşamlarında ki stres kaynakları olarak sıralanabilir.

2.21.3. Emniyet Alanında Yaşanan Stres

Polis, genellikle gerilimli bir ortamda, mutsuz ve mağdur olmuş insanlarla yüz yüzdedir. Stresli olan bireyin stres yüklü diğer bireye hizmet sunması, onun beklenti ve sorunlarına çözüm bulması oldukça zordur.

“Stres konusunda yapılan çok sayıda bilimsel araştırmada günlük yaşam problemlerini etkili bir şekilde çözemeyen ve meslek grubu itibariyle en yüksek risk grubunda emniyet çalışanları kabul edilmiştir.”⁷⁷

Ast ve üst ilişkilerin yoğun olduğu, kuralların çok fazla oluşu, üniformanın vermiş olduğu resmiyet, hiyerarşik bir düzenin oluşu, vatandaşlarla karşı karşıya gelinmesi, insanların can ve mal emniyetinin emanet ağırlığı, silah kullanımı, sıkı disiplin, uykusuzluk, aileden uzaklık, polis memurlarında tespit edilen stres kaynaklarıdır.

⁷⁶Trkiye’de Uzman Hekimlerin İş Doyumu, 27 Mart 2007

<http://www.ttb.org.tr/TD/TD120/7.php3>

⁷⁷Emniyet alışanlarının Stres Düzeyi, 9 Mart 2007

<http://www.egm.gov.tr/StratejiGelistirmeDB/arastirma/intihar/bolum3.htm>

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM VE BULGULAR

3.1. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren, örneklem, veri toplama aracının hazırlanması, veri toplama aracının geliştirilmesi, faktör analizi, güvenilirlik analizi, verilerin toplanması ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma, Çevre ve Orman Bakanlığı'nın ÇED ve Planlama Genel Müdürlüğü'nün Mart 2007 yılında çalışan personeliyle sınırlı tutulmuştur. Çalışanların iş yerindeki stresin nedenleri ve olumsuz etkileri hakkındaki görüşlerini incelemektedir. Araştırmada katılımcılara iş yaşamındaki stresin muhtemel nedenleri ve muhtemel olumsuz etkileri ifadeler halinde sunulmuş, katılımcılardan ifadelere ne derece katıldıklarını belirtmeleri istenmiştir. İfadelere katılım puanları karşılaştırılarak stresin ve olumsuz etkilerinin ana nedenleri belirlenecektir.

3.1.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni, Çevre ve Orman Bakanlığı çalışanlarıdır.

Araştırmanın örneklemini; Çevre ve Orman Bakanlığı'nın ÇED ve Planlama Genel Müdürlüğü'nün beş adet daire başkanlığıdır. İlgili daire başkanlıkları şunlardır; Altyapı Yatırımları ÇED Dairesi Başkanlığı, Endüstriyel Yatırımlar ÇED Dairesi Başkanlığı, ÇED ve Plan İzleme-Kontrol Dairesi Başkanlığı, Çevre Envanteri Dairesi Başkanlığı ve Planlama ve Stratejik Çevresel Değerlendirme Dairesi Başkanlığı birimlerinde çalışan 100 kişiden oluşmaktadır.

Anket uygulanırken kitlenin hepsine ulaşmak mümkün olamadığından ankete katılacak kişiler “Basit Rastgele Örnekleme” yöntemi ile belirlenmiştir. Örnekleme sayısı 100 kişidir. Geri dönen ve sağlıklı olarak cevaplanan anket sayısı ise 81’dir. Bu 81 kişiden elde edilecek sonuçlar tüm kitleyi temsil gücüne sahiptir.

3.1.3. Veri Toplama Aracının Hazırlanması

İş yaşamındaki stresin nedenleri ve olumsuz etkilerinin araştırıldığı bu çalışmada anket soru kâğıdı üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde, kişilerin kimlik özellikleri hakkında sorular sorulmuştur. Bu kısımda sorulan sorularda cevaplanma olasılığı düşük olacak ve gereği olmayan, kişilerin dini tercihleri, harcama özellikleri, örf ve adetler gibi kişiye özel sorulara yer verilmemiştir. Aranılan kişisel özellikler, araştırmanın uygulandığı ortam hakkında bilgi vermek amacıyla.

İkinci bölümde, iş yaşamındaki stresin nedenleri hakkında ankete yer verilmiş ve ankete katılanlardan ifadelerine olan katılımlarını belirtmeleri istenmiştir. Bu bölümdeki sorular dört ana başlık altında toplanmıştır. Bunlar, görev yapısına ilişkin stres kaynakları, yetki yapısına ilişkin stres kaynakları, çalışma koşullarına ilişkin stres kaynakları ve iş ortamına ilişkin stres kaynakları şeklindedir.

Üçüncü bölümde ise iş yaşamındaki stresin olumsuz etkileri hakkında ankete yer verilmiş ve ankete katılanlardan bu ifadelerine olan katılımlarını tercih etmeleri istenmiştir. Bu bölümdeki sorular iki ana başlık altında toplanmıştır. Bunlar; iş yerinde stresin çalışma hayatına olumsuz etkileri ve iş yerinde stresin sosyal hayat üzerindeki olumsuz etkileri olarak incelenmiştir.

3.1.4. Anketin Faktör Analizi'ne İlişkin Bulgular

Yapılan bu araştırmada çalışanların stresin nedenleri ve olumsuz etkileri hakkındaki görüşlerini incelemek amacıyla toplam 40 soru sorulmuştur. Sorular genel olarak stresin olumsuz etkileri ve nedenleri hakkında iki ana başlığa ayrılmıştır. Stresin nedenleri kendi içinde dört kısma, olumsuz etkileri de kendi içinde iki kısma ayrılmıştır.

Faktör analizi ile bu ölçekteki soruların (maddelerin) yapı geçerliliği analiz edilecek, soruların arasındaki bağımlılık yapısı yok edilerek, sorulardaki bilgileri barındıran daha az değişkenler yani faktörler elde edilecektir. Genel olarak sorular hazırlanırken toplam 6 ana başlık altında toplanmış 40 sorunun tek tek irdelenmesi değil de birbiriyle bağımlı olan soruların, yani cevapların birbirine çok yakın verildiği, tek bir sorudaki yorumun diğerleri için de geçerli olabileceği sorular yok edilip altı faktör altında incelenmesi hedeflenecektir. Yapılacak analizlerde bu faktörlere göre çalışılması analizde gereksiz yorumlamalardan kaçınılıp anlatılmak istenilene daha az veri ile ulaşılması sağlanacaktır.

İş yaşamındaki stresin nedenlerine ait dört alt başlığa ve stresin olumsuz etkilerine ait iki alt başlığa ilişkin faktör analizi sonuçları aşağıdaki gibidir;

3.1.4.1. Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Sorularının Faktör Analizi

Tablo 3.1. Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Sorularının Yükler Matris Tablosu

	Önsel	Sonsal
Asiri iş yükü, iş yaşamımda strese yol açmaktadır	1,000	,272
İşimin sıkıcı olması strese yol açmaktadır	1,000	,561
Ücretimin yetersiz olması strese yol açmaktadır	1,000	,376
Çalışma saatlerimin uzun ya da düzensiz olması strese yol açmaktadır	1,000	,649
Çalışma koşullarımın ağır olması strese yol açmaktadır	1,000	,701
İş statümün düşük olması strese yol açmaktadır	1,000	,676

Faktör analizi ile verilecek ilk tablo; Tablo 3.1. “yükler matrisi” tablosudur. Bu tabloda önsel kolonunda faktör analizi yapılmadan önceki, sonsal kolonunda ise faktör analizi yapıldıktan sonraki soruların açıklanabilme miktarlarını verir. Faktör analizi yapılmadan önce tüm değerler 1’dir, çünkü verilerin üzerinde herhangi bir işlem yapılmamıştır. Faktör analizi yapıldıktan sonra, değişkenlerin açıklanabilme miktarları sonsal kolonunda verilmiştir. Bu kolondaki değerlerin 0,3’ten büyük olması gerekmektedir. “Aşırı iş yükü” ile ilgili ifadenin sonsal değeri 0,272 olduğundan bu kurala uymaz. Bu nedenle faktör analizi yapılırken, bu soru analiz dışı bırakılır. Çünkü bu sorunun varlığı, faktör analizinde açıklanabilen varyans oranını azaltacaktır.

Sonsal değeri 0,3'ten küçük anket sorusu dâhil edilmediğinde, faktör tablosu aşağıdaki gibi bulunmuştur;

Tablo 3.2. Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Sorularının Faktör Tablosu

Bileşen	Özdeğerler			Geçerli Özdeğerler		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	3,032	60,633	60,633	3,032	60,633	60,633
2	,755	15,103	75,737			
3	,530	10,599	86,335			
4	,379	7,581	93,916			
5	,304	6,084	100,000			

Yukarıdaki faktör tablosunda, mevcut ifadelerin tümü incelendiğinde anketin uygulandığı kişiler arasındaki değişimin ölçülmesinde, diğer bir ifadeyle toplam varyansın açıklama oranında ne denli başarılı olunduğu görülmektedir. Tablo 3.2.'ye bakıldığında özdeğeri 1'den büyük olan faktör sayısı bir tanedir ve bu faktörün toplam varyanstaki değişimi açıklama oranı %60,633'tür. Buna göre görev yapısına ilişkin stres kaynaklarını irdeleyen ifadeler bütün olarak incelendiğinde, toplam varyansın %60,63'ü açıklanır. Yaklaşık %39'luk bir varyans kaybı vardır. Uygulamada varyans kaybı %50'den büyük olmadıkça faktör analizi sonuçları geçerli olduğundan, görev yapısına ilişkin stres kaynaklarının tek bir faktör altında incelenmesi uygundur.

3.1.4.2. Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Sorularının Faktör Analizi

Tablo 3.3. Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Sorularının Yükler Matris Tablosu

	Önsel	Sonsal
Karar verme ve kararlara katılma konusunda yetkilerimin kısıtlı olması strese yol açmaktadır	1,000	,621
Çok fazla sorumluluk almaktan dolayı stres yaşamaktayım	1,000	,532
Üstlerimin değerlendirmedeki adaletsizliğinden rahatsızlık duymaktayım	1,000	,586
Görevimin sorumluluk sınırlarının iyi çizilmemiş olması beni celiskiye düşürmektedir	1,000	,614
Yöneticilerin her zaman ve her durumda haklı olması bir stres sebebidir	1,000	,485

Yukarıdaki yükler matrisine bakıldığında, sonsal sütununda 0,3'ten küçük veriye rastlanmamıştır. Buna göre hiçbir soru analizden çıkartılmayacaktır.

Tablo 3.4. Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Sorularının Faktör Tablosu

Bileşen	Özdeğerler			Geçerli Özdeğerler		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	2,838	56,755	56,755	2,838	56,755	56,755
2	,728	14,550	71,306			
3	,596	11,916	83,222			
4	,520	10,403	93,624			
5	,319	6,376	100,000			

Yukarıda verilen faktör tablosunda, mevcut ifadelerin tümü incelendiğinde anketin uygulandığı kişiler arasındaki değişimin ölçülmesinde, bir başka ifadeyle toplam varyansın açıklama oranında ne denli başarılı olunduğu görülmektedir. Tablo 3.4.'e bakıldığında özdeğeri 1'den büyük olan faktör sayısı bir tanedir ve bu faktörün

toplam varyanstaki değişimi açıklama oranı %56,75'tir. Bunun anlamı, yetki yapısına ilişkin stres kaynaklarının beraber incelenmesinin toplam varyansın %56,755'ini açıklayacağıdır. Bu değer 0,50'den küçük olmadığı için, yetki yapısına ilişkin stres kaynaklarının ifadelerinin tek bir faktör altında incelenmesi uygun olacaktır.

3.1.4.3. Çalışma Koşullarına İlişkin Stres Kaynakları Sorularının Faktör Analizi

Tablo 3.5. Çalışma Koşullarına İlişkin Stres Kaynakları Sorularının Yükler Matris Tablosu

	Önsel	Sonsal
Verilen işi yapmada zaman baskisi duymam strese yol acmaktadır	1,000	,540
Yeteneklerimin iş gereklere uygun olmamasından dolayı stres yaşamaktayım	1,000	,605
Çalıştığımın karşılığını alamamaktan dolayı stres yaşamaktayım	1,000	,624
Bundan sonra da şu anda yapmakta olduğum işi yapmaya devam ederim	1,000	,056

Yükler matrisine bakıldığında, **“Bundan sonra da şu anda yapmakta olduğum işi yapmaya devam ederim.”** ifadesine ilişkin sonsal değerin 0,3'ün çok altında olduğu görülmektedir. Bu nedenle bu ifade faktör analizine dâhil edilmeyecektir.

Sonsal değeri 0,3'ten küçük olan anket sorusu çıkartıldığında, faktör tablosu aşağıdaki gibi bulunmuştur:

Tablo 3.6. Çalışma Koşullarına İlişkin Stres Kaynakları Sorularının Faktör Tablosu

Bileşenler	Özdeğerler			Gecerli Özdeğerler		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	1,799	59,982	59,982	1,799	59,982	59,982
2	,633	21,100	81,082			
3	,568	18,918	100,000			

Yukarıda verilen faktör tablosunda, mevcut ifadeler bütün olarak incelendiğinde anketin uygulandığı kişiler arasındaki değişimin ölçülmesinde, yani toplam varyansın açıklama oranında ne denli başarılı olunduğu görülmektedir. Tablo 3.6.'da, 1'den büyük özdeğer sayısı bir tanedir ve varyans açıklama oranı %59,98'dir. Buna göre, çalışma koşullarına ilişkin stres kaynaklarını irdeleyen soruların tek bir faktör altında incelenmesi uygun olacaktır.

3.1.4.4. İş Yaşamına İlişkin Stres Kaynakları Sorularının Faktör Analizi

Tablo 3.7. İş Yaşamına İlişkin Stres Kaynakları Sorularının Yükler Matris Tablosu

	Önsel	Sonsal
İs ortamının olumsuz olması strese yol açmaktadır	1,000	,651
İs arkadaşlarımla anlaşılamamam strese yol açmaktadır	1,000	,578
İsyerimde dedikodu yapılması strese yol açmaktadır	1,000	,744
İs paylaşımda uyumsuzluk olması strese yol açmaktadır	1,000	,764
İsyerinde üstlendiğim rollerin baskısıyla çatışması strese yol açmaktadır	1,000	,433
İsyerinde dalkavukluk yapanların terfi etmesi benim için stres kaynağıdır	1,000	,357

Yukarıdaki yükler matrisine bakıldığında sonsal yük değeri 0,3'ten küçük ifade yoktur. Buna göre faktör analizine ilgili tüm sorular katılır.

Tablo 3.8. İş Yaşamına İlişkin Stres Kaynakları Sorularının Faktör Tablosu

Bileşenler	Özdeğerler			Geçerli Özdeğerler		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	3,527	58,783	58,783	3,527	58,783	58,783
2	,771	12,844	71,627			
3	,646	10,766	82,392			
4	,485	8,080	90,472			
5	,360	6,001	96,473			
6	,212	3,527	100,000			

Yukarıda verilen faktör tablosunda, mevcut ifadeler genel olarak incelendiğinde anketin uygulandığı kişiler arasındaki değişimin ölçülmesinde, yani toplam varyansın açıklama oranında ne denli başarılı olunduğu görülmektedir. Tablo 3.8.'de, 1'den büyük özdeğer sayısı bir tanedir ve toplam varyans açıklama oranı %58,78'dir. Buna göre iş ortamına ilişkin stres kaynaklarının irdelendiği ifadeler tek bir faktör altında incelenecektir.

3.1.4.5. İşyerinde Stresin Çalışma Hayatına Olumsuz Etkilerini İrdeleyen Soruların Faktör Analizi

Tablo 3.9. İşyerinde Stresin Çalışma Hayatına Olumsuz Etkilerini İrdeleyen Soruların Yükler Matris Tablosu

	Önsel	Sonsal
Çalışma performansini düşürür	1,000	,380
Görevlerin anlaşılmasında karışıklık yaratır	1,000	,373
Yapılan işlerden tatmin duyulmamasını sağlar	1,000	,428
İşe konsantre olunamamasını sağlar	1,000	,438
Çalışırken hata yapma riskini artırır	1,000	,514
Özgüven eksikliği yaratır	1,000	,468
İş arkadaşlarıyla sorunlar yaratır	1,000	,686
İş ve yaşamı düzenleyememe riskini artırır	1,000	,537
Basarisizliği çok fazla sorun haline sokar	1,000	,492
Ekip çalışmalarında sorumluluk almaktan kaçınmayı sağlar	1,000	,458

Yukarıdaki yükler tablosuna bakıldığında, sonsal yük değeri 0,3'ten küçük ifade yoktur. Buna göre faktör analizine yukarıdaki tüm ifadeler dâhil edilir.

Tablo 3.10. İşyerinde Stresin Çalışma Hayatına Olumsuz Etkilerini İrdeleyen Soruların Faktör Tablosu

Bileşenler	Özdeğerler			Geçerli Özdeğerler		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	4,772	57,723	57,723	4,772	57,723	57,723
2	1,171	11,715	69,438			
3	1,106	11,057	80,495			
4	,768	7,675	88,170			
5	,600	6,000	94,170			
6	,479	1,790	95,960			
7	,403	,754	96,987			

Yukarıdaki faktör tablosuna bakıldığında özdeğeri 1'den büyük olan bileşen sayısı 3 çıkmıştır. Fakat analizdeki amaç ilgili ifadeleri tek bir faktör altında toplamak olduğundan SPSS programında gerekli düzenlemeler yapılarak, sorular tek bir faktör altında toplandığında varyansın açıklanabilen miktarına bakılmıştır. Bu değer %57,72 olarak tespit edilmiştir. %57,72 > %50 olduğundan, işyerinde stresin çalışma hayatına olumsuz etkilerini inceleyen ifadelerin tek bir faktör altında toplanmasının uygun olduğuna karar verilmiştir.

3.1.4.6. İşyerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkilerini İrdeleyen Soruların Faktör Analizi

Tablo 3.11. İşyerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkilerini İrdeleyen Soruların Yükler Matris Tablosu

	Önsel	Sonsal
Huzursuzluk doğurur	1,000	,450
Hayattan alınan zevki azaltır	1,000	,633
Aileye olan ilgiyi düşürür	1,000	,593
Olayları sürekli ertelemeyi sağlar	1,000	,659
İletişim kurmakta etkili olamamayı sağlar	1,000	,593
Sosyal ilişkilerde başarısızlığa sebep olur	1,000	,639
Depresyona neden olur	1,000	,647
İçki ve sigara kullanımını artırır	1,000	,431
Cesitli sağlık problemlerine neden olabilir	1,000	,437

Yukarıdaki yükler tablosuna bakıldığında, sonsal yük değeri 0,3'ten küçük ifade yoktur. Buna göre faktör analizine yukarıdaki tüm ifadeler dâhil edilir.

Tablo 3.12. İşyerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkilerini İrdeleyen Soruların Faktör Tablosu

Bilesenler	Özdeğerler			Geçerli Özdeğerler		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	5,082	56,467	56,467	5,082	56,467	56,467
2	1,215	13,496	69,963			
3	,699	7,768	77,731			
4	,630	7,004	84,735			
5	,428	4,751	89,486			
6	,310	3,448	92,934			
7	,266	2,955	95,889			
8	,194	2,151	98,040			
9	,176	1,960	100,000			

Yukarıdaki faktör tablosuna bakıldığında, 1'den büyük özdeğer sayısı iki olmasına rağmen, analizdeki amaç yukarıdaki verileri tek bir faktör altında toplamaktır. İlgili veriler tek bir faktör altında toplandığında varyansın açıklanma miktarı incelenir. Faktör sayısı 1 olduğunda, tek bir faktör toplam varyanstaki değişimin %56,46'sını açıklamaktadır. Bu değer 0,5'ten büyük olduğundan, iş yerinde stresin sosyal hayat üzerindeki olumsuz etkilerini inceleyen ifadelerin tek bir faktör altında toplanması uygun olacaktır.

Faktör analizi sonucunda, ankette sorulan 40 soru birbirinden bağımsız 6 faktör altında toplanmıştır. Diğer bir ifadeyle 40 soru için verilen yanıtlar incelendiğinde 6 adet farklı sorunun irdelendiği tespit edilmiştir. Ankette işyeri ile ilgili stresin sosyal hayat üzerindeki olumsuz etkilerini irdeleyen soruların hepsi tek bir soru gibi, yani tek bir faktör altında incelenmiştir. Analizdeki 6 faktöre ilişkin puan değerleri SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programı aracılığıyla faktör analizi sonucunda hesaplanmıştır. Bulunan faktörler ve puan değerleri, analizde yapılacak olan çapraz tablolarda ilişkilerin incelenmesinde kullanılacaktır. Bu amaçla bulunan faktör puan değerleri gruplandırılacaktır.

3.1.5. Anketin Güvenilirlik Analizi'ne İlişkin Bulgular

Anket sorularının, kişiler arasındaki farklılıkları açıklamada ne kadar güvenilir olduğu “**Güvenilirlik Analizi**” yapılarak araştırılacaktır. Güvenilirlik Analizi sonucunda “**Cronbach Güvenilirlik Katsayısı**” hesaplanıp daha sonra bu değer yorumlanacaktır.

Stresin nedenleri ve stresin olumsuz etkilerinin irdelendiği bu anketteki soruların oluşturduğu ölçeğe ilişkin güvenilirlik katsayısı aşağıdaki gibidir:

Tablo 3.13. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Cronbach Alfa Degeri	Soru Adeti
,915	40

Ölçekte kullanılan soru adeti 40'tır ve bu sorularla oluşturulan ölçeğe ilişkin güvenilirlik katsayısı 0,915 olarak bulunmuştur. Tespit edilen bu değer 0,80 ile 1,00 arasında olduğundan, ölçeğin güvenilirliğinin mükemmel seviyede olduğu sonucuna varılır. Bu sonucun anlamı, çalışanların stres hakkındaki durum ve görüşlerini ölçmek amacıyla hazırlanan bu ölçeğin son derece güvenilir olduğudur.

3.1.6. Verilerin Analizi

Araştırmada toplanılan veriler S.P.S.S. programına kodlanarak girilmiştir ve analizler SPSS programında yapılmıştır.

Öncelikle ankete katılanların kimlik özellikleri hakkında bilgiler verilecek, daha sonra verilen cevapların frekans, yüzde ve ortalamaları (\bar{X}) belirtilerek, bu istatistikler aracılığıyla verilere ilişkin yorumlar yapılacaktır.

Verilerin analizinde hata payı $\alpha = 0,05$ olarak alınmıştır. Bunun anlamı yapılacak olan analizlerin %5 hata payı içermesi, yani %95 güvenilirlikte olmasıdır.

Araştırmanın amacı Çevre ve Orman Bakanlığı ÇED ve Planlama Genel Müdürlüğü personelinin, çalışanların işyerinde stresin kaynakları ve olumsuz etkileri üzerindeki görüşlerini incelemektir. Bunu ölçmek amacıyla konuyla ilgili 40 ifade oluşturulmuştur ve araştırmaya katılanların ifadelere olan katılımları incelenmek istenmektedir. İfadeye katılım düzeyleri; tamamen katılıyorum(1), kısmen katılıyorum(2), kararsızım(3), kısmen katılmıyorum(4) ve tamamen katılmıyorum(5) şeklinde, beş düzeyli Likert Ölçeği şeklindedir.

Genel olarak hangi ifadeye ne kadar katılım olduğunun öğrenilmesi amacıyla bir ölçek belirlenmiş ve aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3.14. Likert Ölçeğinde Puan Kategorileri

Seçenekler (Yargı)	Puan Aralığı	Puan
Tamamen Katılım Var	1,00 – 1,79	1
Kısmen Katılım Var	1,80 – 2,59	2
Kararsızlık Var	2,60 – 3,39	3
Kısmen Katılım Yok	3,40 – 4,19	4
Tamamen Katılım Yok	4,20 – 5,00	5

Her ifadeye ilişkin ortalama puan değerleri (\bar{X}) belirlenecektir. Daha sonra her ifadeye katılımın yukarıdaki aralıklardan hangisine düştüğü belirtilecektir.

3.2. Bulgular

Bu bölümde anketteki sorulara verilen cevaplara ilişkin frekans ve yüzde değerleri verilecek, her bir ifadeye olan katılım ortalamaları üzerinde durulacaktır. İlk bölümde kimlik özelliklerine ilişkin bilgiler, ikinci bölümde iş yaşamındaki stres kaynaklarına ilişkin cevaplar ve son olarak üçüncü bölümde iş yaşamındaki stresin olumsuz etkilerine ilişkin cevaplar incelenecektir.

3.2.1. Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

3.2.1.1. Ankete Katılanların Kimlik Özelliklerinin Frekans ve Yüzde Dağılımı

1. Cinsiyet

Tablo 3.15. Ankete Katılanların Cinsiyet Özelliklerinin Frekans ve Yüzde Dağılım Tablosu

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Bay	43	53,1
Bayan	38	46,9
Toplam	81	100,0

Ankete katılanların %53,1'i erkek iken, %46,9'u bayandır.

2. Yaş

Tablo 3.16. Ankete Katılanların Yaş Grubunun Frekans ve Yüzde Dağılım Tablosu

Yaş	Frekans	Yüzde
20-25	4	4,9
25-35	31	38,3
35-45	33	40,7
45-55	12	14,8
55 ve Üstü	1	1,2
Toplam	81	100,0

Ankete katılanlardan 35-45 yaş grubunda olanların oranı %40,7 ile en yüksek oranı oluşturmaktadır. Bu grubu; 25-35 yaş grubu %38,3 oranı ile takip etmektedir. 45-55 yaş grubu oranı %14,8 iken, 20-25 yaş grubu oranı %4,9'dur. 55 ve üstü yaşındakilerin oranı ise %1,2 ile en düşüktür.

3. Medeni Durum

Tablo 3.17. Ankete Katılanların Medeni Durum Özelliklerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Evli	53	65,4
Bekâr	28	34,6
Toplam	81	100,0

Ankete katılanların %65,4'ü evli iken, %34,6'sı bekârdır.

4. Eğitim Durumu

Tablo 3.18. Ankete Katılanların Eğitim Durumu Özelliklerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
Lise	4	4,9
Yüksekokul	2	2,5
Üniversite	45	55,6
Yüksek Lisans	28	34,6
Doktora ve Üstü	2	2,5
Toplam	81	100,0

Ankete katılanlardan üniversite mezunu olanların oranı %55,6 ile en yüksektir. Onu yüksek lisans mezunları %34,6 oranı ile takip etmektedir. Lise mezunlarının oranı %4,9 iken, yüksekokul ve doktora ya da daha üst eğitim düzeyinde olanların oranı eşit ve %2,5 ile en düşük paya sahiptir.

5. Kurumda Çalışma Süresi

Tablo 3.19. Ankete Katılanların Kurumda Çalışma Süresi Özelliklerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

Kurumda Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
1-5	30	37,0
5-10	20	24,7
10-15	17	21,0
15-20	11	13,6
20 ve Üstü	3	3,7
Toplam	81	100,0

Ankete katılanların %37'si kurumda 1–5 yıl arasında çalışmıştır. 5–10 yıl arasında çalışanların oranı %24,7 iken, 10–15 yıl arasında çalışanların oranı %21'dir. 15–20 yıl arasında çalışanların oranı %13,6 iken 20 ve üstü süre çalışanların oranı %3,7 ile en düşük paya sahiptir.

6. Çalışılan Daire Başkanlığı

Tablo 3.20. Ankete Katılanların Çalışılan Daire Başkanlığına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

Çalışılan Daire Başkanlığı	Frekans	Yüzde
Altyapı Yatırımları ÇED Dairesi Başkanlığı	13	16,0
Endüstriyel Yatırımlar ÇED Dairesi Başkanlığı	16	19,8
ÇED ve Plan İzleme-Kontrol Dairesi Başkanlığı	16	19,8
Çevre Envanteri Dairesi Başkanlığı	15	18,5
Planlama ve Stratejik Çevresel Değerlendirme Dairesi Başkanlığı	21	25,9
Toplam	81	100,0

Ankete katılanların %25,9'u Planlama ve Stratejik Çevresel Değerlendirme Dairesi Başkanlığı'nda çalışmaktadır. Endüstriyel Yatırımlar ÇED Dairesi Başkanlığı ve ÇED ve Plan İzleme-Kontrol Dairesi Başkanlığı'nda çalışanların oranları eşit ve %19,8'dir. Çevre Envanteri Dairesi Başkanlığı'nda çalışanların oranı %18,5 iken, Altyapı Yatırımları ÇED Dairesi Başkanlığı'nda çalışanların oranı %16'dır.

7. Unvan

Tablo 3.21. Ankete Katılanların Unvanına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

Unvan	Frekans	Yüzde
Daire Başkanı	1	1,2
Mühendis	26	32,1
Biyolog	3	3,7
Kimyager	2	2,5
Uzman Yardımcısı	11	13,6
Veteriner	1	1,2
Uzman	8	9,9
Şube Müdürü	10	12,3
Fizikçi	1	1,2
Şehir Planlamacısı	9	11,1
Genel Müdür Yrd.	2	2,5
Mimar	2	2,5
Teknik Personel	1	1,2
İşçi	3	3,7
Sekreter	1	1,2
Toplam	81	100,0

Ankete katılanlardan mühendislerin oranı %32,1 ile en yüksektir. Uzman yardımcılarının oranı %13,6 iken, şube müdürlerinin oranı %12,3'tür. Şehir planlamacıların oranı %11,1 ve uzmanların oranı %9,9'dur. Geri kalan çalışanların toplam oranı ise %21'dir.

3.2.1.2. Ankete Katılanların İş Yaşamındaki Stres Nedenlerine İlişkin Verdiği Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımı

1. Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Tablo 3.22. Ankete Katılanların Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynaklarına Verdiği Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımı

No	Anket Soruları							Toplam	\bar{X} Ortalama	Std. Sapma
		Tamamen Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum				
1	Aşırı iş yükü, iş yaşamımda strese yol açmaktadır.	n	36	34	2	5	4	81	1,85	1,073
		%	44,4	42,0	2,5	6,2	4,9	100,0		
2	İşimin sıkıcı olması strese yol açmaktadır.	n	21	24	9	17	10	81	2,64	1,39
		%	25,9	29,6	11,1	21,0	12,3	100,0		
3	Ücretimin yetersiz olması strese yol açmaktadır.	n	26	33	8	6	8	81	2,22	1,25
		%	32,1	40,7	9,9	7,4	9,9	100,0		
4	Çalışma saatlerimin uzun ya da düzensiz olması strese yol açmaktadır.	n	22	13	8	9	29	81	3,12	1,67
		%	27,2	16,0	9,9	11,1	35,8	100,0		
5	Çalışma koşullarımın ağır olması strese yol açmaktadır.	n	18	29	4	9	21	81	2,82	1,54
		%	22,2	35,8	4,9	11,1	25,9	100,0		
6	İş statümün düşük olması strese yol açmaktadır.	n	14	18	5	14	30	81	3,34	1,57
		%	17,3	22,2	6,2	17,3	37,0	100,0		

Görev yapısına ilişkin stres nedenlerine ait ifadelere olan katılımlar aşağıdaki gibidir;

“Aşırı iş yükü, iş yaşamımda strese yol açmaktadır.” ifadesine tamamen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %44,4 ile en yüksektir. Onu kısmen katılıyorum cevabı verenler %42 oranı ile takip eder. Kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı %6,2 iken tamamen katılmıyorum diyenlerin oranı %4,9’dur. Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %2,5 ile en düşüktür. $\bar{X} = 1,85$ olarak bulunmuştur.

“İşimin sıkıcı olması strese yol açmaktadır.” ifadesine kısmen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %29,6 ile en yüksektir. Onu tamamen katılıyorum cevabı verenler %25,9 oranı ile takip eder. Kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı %21 iken, tamamen katılmıyorum diyenlerin oranı %12,3’tür.

Kararsızım cevabı verenlerin oranı ise %11,1 ile en düşüktür. $\bar{X} = 2,64$ olarak bulunmuştur.

“Ücretimin yetersiz olması strese yol açmaktadır.” ifadesine kısmen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %40,7 ile en yüksektir. Onu tamamen katılıyorum cevabı verenler %32,1 oranı ile takip eder. Kararsızım diyenlerin ve tamamen katılmıyorum diyenlerin oranları eşit ve %9,9’dur. Kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı ise %7,4 ile en düşüktür. $\bar{X} = 2,22$ olarak bulunmuştur.

“Çalışma saatlerimin uzun ya da düzensiz olması strese yol açmaktadır.” ifadesine tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %35,8 ile en yüksektir. Onu tamamen katılıyorum diyenler %27,2 oranı ile takip eder. Kısmen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %16 iken, kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı %11,1’dir. Kararsızım diyenlerin oranı ise %9,9 ile en düşüktür. $\bar{X} = 3,12$ olarak bulunmuştur.

“Çalışma koşullarımın ağır olması strese yol açmaktadır.” ifadesine kısmen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %35,8 ile en yüksektir. Onu tamamen katılmıyorum cevabı verenler %25,9 oranı ile takip eder. Tamamen katılıyorum diyenlerin oranı %22,2 iken, kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı %11,1’dir. Kararsızım diyenlerin oranı ise %4,9’dur. $\bar{X} = 2,82$ olarak bulunmuştur.

“İş statümün düşük olması strese yol açmaktadır.” ifadesine tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %37 ile en yüksektir. Onu kısmen katılıyorum cevabı verenler %22,2 oranı ile takip eder. Tamamen katılıyorum ve kısmen katılmıyorum cevabı verenlerin oranları eşit ve %17,3’tür. Kararsızım diyenlerin oranı ise %6,2 ile en düşüktür. $\bar{X} = 3,34$ olarak bulunmuştur.

2. Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Tablo 3.23. Ankete Katılanların Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynaklarına Verdiği Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımı

No	Anket Soruları		Tamamen Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum	Toplam	\bar{X} Ortalama	Std. Sapma
1	Karar verme ve kararlara katılma konusunda yetkilerimin kısıtlı olması strese yol açmaktadır.	n	21	28	3	18	11	81	2,62	1,42
		%	25,9	34,6	3,7	22,2	13,6	100,0		
2	Çok fazla sorumluluk almaktan dolayı stres yaşamaktayım.	n	10	25	8	21	17	81	3,12	1,38
		%	12,3	30,9	9,9	25,9	21,0	100,0		
3	Üstlerimin değerlendirmedeki adaletsizliğinden rahatsızlık duymaktayım.	n	29	18	11	10	13	81	2,50	1,48
		%	35,8	22,2	13,6	12,3	16,0	100,0		
4	Görevimin sorumluluk sınırlarının iyi çizilmemiş olması beni çelişkiye düşürmektedir.	n	22	20	6	16	17	81	2,82	1,53
		%	27,2	24,7	7,4	19,8	21,0	100,0		
5	Yöneticilerin her zaman ve her durumda haklı olması bir stres sebebidir.	n	22	27	10	13	9	81	2,50	1,34
		%	27,2	33,3	12,3	16,0	11,1	100,0		

Yetki yapısına ilişkin stres nedenlerine ait ifadelere olan katılımlar aşağıdaki gibidir;

“**Karar verme ve kararlara katılma konusunda yetkilerimin kısıtlı olması strese yol açmaktadır.**” ifadesine kısmen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %34,6 ile en yüksektir. Onu tamamen katılıyorum diyenler %25,9 oranı ile takip eder. Kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı %22,2 iken, tamamen katılmıyorum diyenlerin oranı %13,6’dır. Kararsızım diyenlerin oranı ise %3,7 ile en düşüktür. $\bar{X} = 2,62$ olarak bulunmuştur.

“**Çok fazla sorumluluk almaktan dolayı stres yaşamaktayım.**” ifadesine kısmen katılıyorum diyenlerin oranı %30,9 ile en yüksektir. Onu kısmen katılmıyorum cevabı verenler %25,9 oranı ile takip eder. Tamamen katılmıyorum diyenlerin oranı %21 iken, tamamen katılıyorum diyenlerin oranı %12,3’tür. Kararsızım diyenlerin oranı ise %9,9 ile en düşüktür. $\bar{X} = 3,12$ olarak bulunmuştur.

“Üstlerimin değerlendirmedeki adaletsizliğinden rahatsızlık duymaktayım.” ifadesine tamamen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %35,8 ile en yüksektir. Onu kısmen katılıyorum cevabı verenler %22,2 oranı ile takip eder. Tamamen katılmıyorum diyenlerin oranı %16 iken, kararsızım diyenlerin oranı %13,6’dır. Kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı ise %12,3 ile en düşüktür. $\bar{X} = 2,50$ olarak bulunmuştur.

“Görevimin sorumluluk sınırlarının iyi çizilmemiş olması beni çelişkiye düşürmektedir.” ifadesine tamamen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %27,2 ile en yüksektir. Onu kısmen katılıyorum cevabı verenler %24,7 oranı ile takip eder. Tamamen katılmıyorum diyenlerin oranı %21 iken, kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı %19,8’dir. Kararsızım diyenlerin oranı ise %7,4 ile en düşüktür. $\bar{X} = 2,82$ olarak bulunmuştur.

“Yöneticilerin her zaman ve her durumda haklı olması bir stres sebebidir.” ifadesine kısmen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %33,3 ile en yüksektir. Onu tamamen katılıyorum cevabı verenler %27,2 oranı ile takip eder. Kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı %16 iken, kararsızım diyenlerin oranı %12,3’tür. Tamamen katılmıyorum diyenlerin oranı ise %11,1 ile en düşüktür. $\bar{X} = 2,50$ olarak bulunmuştur.

8. Çalışma Koşullarına İlişkin Stres Kaynakları

Tablo 3.24. Ankete Katılanların Çalışma Koşullarına İlişkin Stres Kaynaklarına Verdiği Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımı

No	Anket Soruları		Tamamen Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum	Toplam	\bar{X} Ortalama	Std. Sapma
1	Verilen işi yapmada zaman baskısı duymam strese yol açmaktadır.	n	18	33	4	13	13	81	2,62	1,40
		%	22,2	40,7	4,9	16,0	16,0	100,0		
2	Yeteneklerimin iş gereklerine uygun olmamasından dolayı stres yaşamaktayım.	n	11	13	11	14	32	81	3,53	1,48
		%	13,6	16,0	13,6	17,3	39,5	100,0		
3	Çalıştığımın karşılığını alamamaktan dolayı stres yaşamaktayım.	n	19	22	14	15	11	81	2,71	1,37
		%	23,5	27,2	17,3	18,5	13,6	100,0		
4	Bundan sonra da şu anda yapmış olduğum işi yapmaya devam etmek isterim.	n	15	24	21	10	11	81	2,72	1,28
		%	18,5	29,6	25,9	12,3	13,6	100,0		

Çalışma koşullarına ilişkin stres nedenlerine ait ifadelere olan katılımlar aşağıdaki gibidir;

“Verilen işi yapmada zaman baskısı duymam strese yol açmaktadır.” ifadesine kısmen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %40,7 ile en yüksektir. Onu %22,2 oranı ile tamamen katılıyorum cevabı verenler takip eder. Kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin oranları eşit ve %16’dır. Kararsızım diyenlerin oranı ise %4,9 ile en düşüktür. $\bar{X} = 2,62$ olarak bulunmuştur.

“Yeteneklerimin iş gereklerine uygun olmamasından dolayı stres yaşamaktayım.” ifadesine tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %39,5 ile en yüksektir. Onu %17,3 oranı ile kısmen katılmıyorum cevabı verenler takip eder. Kısmen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %16 iken, tamamen katılıyorum ve kararsızım cevabı verenlerin oranları eşit ve %13,6 ile en düşüktür. $\bar{X} = 3,53$ olarak bulunmuştur.

“Çalıştığımın karşılığını alamamaktan dolayı stres yaşamaktayım.” ifadesine kısmen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %27,2 ile en yüksektir. Onu %23,5 ile tamamen katılıyorum cevabı verenler takip eder. Kısmen katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %18,5 iken, kararsızım diyenlerin oranı %17,3’tür. Tamamen katılmıyorum diyenlerin oranı ise %13,6 ile en düşüktür. $\bar{X} = 2,71$ olarak bulunmuştur.

“Bundan sonra da şu anda yapmış olduğum işi yapmaya devam etmek isterim.” ifadesine kısmen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %29,6 ile en yüksektir. Onu kararsızım diyenler %25,9 oranı ile takip eder. Tamamen katılıyorum diyenlerin oranı %18,5 iken, tamamen katılmıyorum diyenlerin oranı %13,6’dır. Kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı ise %12,3 ile en düşüktür. $\bar{X} = 2,72$ olarak bulunmuştur.

4 . İş Ortamına İlişkin Stres Kaynakları

Tablo 3.25. Ankete Katılanların İş Ortamına İlişkin Stres Kaynaklarına Verdiği Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımı

No	Anket Soruları		Tamamen	Kısmen	Kararsızım	Kısmen	Tamamen	Toplam	\bar{X} Ortalama	Std. Sapma
			Katılıyorum	Katılıyorum		Katılmıyorum	Katılmıyorum			
1	İş ortamının huzursuz olması strese yol açmaktadır.	n	43	17	5	7	9	81	2,03	1,40
		%	53,1	21,0	6,2	8,6	11,1	100,0		
2	İş arkadaşlarımla anlaşamamam strese yol açmaktadır.	n	26	23	5	9	18	81	2,62	1,56
		%	32,1	28,4	6,2	11,1	22,2	100,0		
3	İşyerinde dedikodu yapılması strese yol açmaktadır.	n	37	22	8	4	10	81	2,11	1,36
		%	45,7	27,2	9,9	4,9	12,3	100,0		
4	İş paylaşımında uyumsuzluk olması strese yol açmaktadır.	n	27	18	14	10	12	81	2,53	1,44
		%	33,3	22,2	17,3	12,3	14,8	100,0		
5	İşyerinde üstlendiğim rollerin başkasıyla çatışması strese yol açmaktadır.	n	15	23	12	16	15	81	2,91	1,40
		%	18,5	28,4	14,8	19,8	18,5	100,0		
6	İşyerinde dalkavukluk yapanların terfi etmesi benim için stres kaynağıdır.	n	33	25	11	5	7	81	2,11	1,25
		%	40,7	30,9	13,6	6,2	8,6	100,0		

“İş ortamının huzursuz olması strese yol açmaktadır.” ifadesine tamamen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %53,1 ile en yüksektir. Onu %21 oranı ile kısmen katılıyorum cevabı verenler takip eder. Tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %11,1 iken, kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı %8,6’dır. Kararsızım diyenlerin oranı ise %6,2 ile en düşüktür. $\bar{X} = 2,03$ olarak bulunmuştur.

“İş arkadaşlarımla anlaşamamam strese yol açmaktadır.” ifadesine tamamen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %32,1 ile en yüksektir. Onu kısmen katılıyorum diyenler %28,4 oranı ile takip eder. Tamamen katılmıyorum diyenlerin oranı %22,2 iken, kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı %11,1’dir. Kararsızım diyenlerin oranı ise %6,2 ile en düşüktür. $\bar{X} = 2,62$ olarak bulunmuştur.

“İşyerinde dedikodu yapılması strese yol açmaktadır.” ifadesine tamamen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %47,5 ile en yüksektir. Onu kısmen katılıyorum diyenler %27,2 oranı ile takip eder. Tamamen katılmıyorum diyenlerin oranı %12,3 iken, kararsızım diyenlerin oranı %9,9’dur. Kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı ise %4,9 ile en düşüktür. $\bar{X} = 2,11$ olarak bulunmuştur.

“İş paylaşımında uyumsuzluk olması strese yol açmaktadır.” ifadesine tamamen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %33,3 ile en yüksektir. Onu %22,2 oranı ile kısmen katılıyorum diyenler takip eder. Kararsızım diyenlerin oranı %17,3 iken, Tamamen katılmıyorum diyenlerin oranı %14,8’dir. Kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı ise %12,3 ile en düşüktür. $\bar{X} = 2,53$ olarak bulunmuştur.

“İşyerinde üstlendiğim rollerin başkasıyla çatışması strese yol açmaktadır.” ifadesine kısmen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %28,4 ile en yüksektir. Onu kısmen katılmıyorum diyenler %19,8 oranı ile takip eder. Tamamen katılmıyorum ve tamamen katılıyorum diyenlerin oranları eşit ve %18,5’tir. Kararsızım diyenlerin oranı ise %14,8 ile en düşüktür. $\bar{X} = 2,91$ olarak bulunmuştur.

“İşyerinde dalkavukluk yapanların terfi etmesi benim için stres kaynağıdır.” ifadesine tamamen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %40,7 ile en yüksektir. Onu kısmen katılıyorum diyenler %30,9 oranı ile takip eder. Kararsızım diyenlerin oranı %13,6 iken, tamamen katılmıyorum diyenlerin oranı %8,6’dır. Kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı ise %6,2 ile en düşüktür. $\bar{X} = 2,11$ olarak bulunmuştur.

3.2.1.3. Ankete Katılanların İş Yaşamındaki Stresin Olumsuz Etkilerine İlişkin Verdiği Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımı

1. İş Yerindeki Stresin Çalışma Hayatına Olumsuz Etkileri

Tablo 3.26. Ankete Katılanların İş Yerindeki Stresin Çalışma Hayatına Olumsuz Etkilerine İlişkin Verdiği Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımı

No	Anket Soruları		Tamamen	Kısmen	Kararsızım	Kısmen	Tamamen	Toplam	\bar{X} Ortalama	Std. Sapma
			Katılıyorum	Katılıyorum		Katılmıyorum	Katılmıyorum			
1	Çalışma performansını düşürür.	n	58	18	1	3	1	81	1,40	0,80
		%	71,6	22,2	1,2	3,7	1,2	100,0		
2	Görevlerin anlaşılmasında karışıklık yaratır.	n	32	32	12	5	0	81	1,87	0,88
		%	39,5	39,5	14,8	6,2	0,0	100,0		
3	Yapılan işlerden tatmin duyulmamasına neden olur.	n	37	35	6	1	2	81	1,71	0,85
		%	45,7	43,2	7,4	1,2	2,5	100,0		
4	İşe konsantre olunamamasına neden olur.	n	45	33	2	1	0	81	1,49	0,61
		%	55,6	40,7	2,5	1,2	0,0	100,0		
5	Çalışırken hata yapma riskini arttırır.	n	47	27	3	3	1	81	1,56	0,83
		%	58,0	33,3	3,7	3,7	1,2	100,0		
6	Özgüven eksikliği yaratır.	n	27	35	8	6	5	81	2,09	1,13
		%	33,3	43,2	9,9	7,4	6,2	100,0		
7	İş arkadaşlarıyla sorunlar yaratır.	n	31	42	4	2	2	81	1,79	0,84
		%	38,3	51,9	4,9	2,5	2,5	100,0		
8	İş ve yaşamı düzenleyememe riskini arttırır.	n	30	33	12	4	2	81	1,95	0,97
		%	37,0	40,7	14,8	4,9	2,5	100,0		
9	Başarısızlığı çok fazla sorun haline getirir.	n	22	31	12	11	5	81	2,33	1,19
		%	27,2	38,3	14,8	13,6	6,2	100,0		
10	Ekip çalışmalarında sorumluluk almaktan kaçınmaya sebep olur.	n	27	36	8	4	6	81	2,08	1,14
		%	33,3	44,4	9,9	4,9	7,4	100,0		

“Çalışma performansını düşürür.” ifadesine tamamen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %71,6 ile en yüksektir. Onu kısmen katılıyorum cevabı verenler %22,2 oranıyla takip eder. Kısmen katılanların oranı 3,7 iken, kararsızım diyenlerin ve tamamen katılıyorum diyenlerin oranları eşit ve %1,2 ile en düşüktür. $\bar{X} = 1,40$ olarak bulunmuştur.

“Görevlerin anlaşılmasında karışıklık yaratır.” ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin oranları eşit ve %39,5 ile en yüksektir. Kararsızım diyenlerin oranı %14,8 iken, kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı %6,2’dir. Tamamen katılmıyorum cevabı veren kimse yoktur. $\bar{X} = 1,71$ olarak bulunmuştur.

“Yapılan işlerden tatmin duyulmamasına neden olur.” ifadesine tamamen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %45,7 ile en fazla iken, kısmen katılıyorum diyenlerin oranı %43,2 ile ona en yakındır. Kararsızım diyenlerin oranı %7,4 iken, tamamen katılmıyorum diyenlerin oranı %2,5’dir. Kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı ise %1,2 ile en düşüktür. $\bar{X} = 1,85$ olarak bulunmuştur.

“İşe konsantre olunamamasına neden olur.” ifadesine tamamen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %55,6 ile en yüksektir. Onu %40,7 oranı ile kısmen katılıyorum cevabını verenler takip eder. Kararsızım diyenlerin oranı %2,5 ve kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı %1,2’dir. Tamamen katılmıyorum diyen kimse yoktur. $\bar{X} = 1,49$ olarak bulunmuştur.

“Çalışırken hata yapma riskini arttırır.” ifadesine tamamen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %58 ile en yüksektir. Onu %33,3 oranı ile kısmen katılıyorum cevabı verenler takip eder. Kararsızım ve kısmen katılmıyorum cevabı verenlerin oranları eşit ve %3,7’dir. Tamamen katılmıyorum diyenlerin oranı ise %1,2 ile en düşüktür. $\bar{X} = 1,56$ olarak bulunmuştur.

“Özgüven eksikliği yaratır.” ifadesine kısmen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %43,2 ile en yüksektir. Onu tamamen katılıyorum cevabı verenler %33,3 oranı ile takip eder. Kararsızım diyenlerin oranı %9,9 ve kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı %7,4’tür. Tamamen katılmıyorum diyenlerin oranı ise %6,2 ile en düşüktür. $\bar{X} = 2,09$ olarak bulunmuştur.

“İş arkadaşlarıyla sorunlar yaratır.” ifadesine kısmen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %51,9 ile en yüksektir. Onu %38,3 oranı ile tamamen katılıyorum cevabı verenler takip eder. Kararsızım diyenlerin oranı %4,9 iken, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin oranları eşit ve %2,5 oranlarıyla en düşüktür. $\bar{X} = 1,79$ olarak bulunmuştur.

“İş ve yaşamı düzenleyememe riskini artırır.” ifadesine kısmen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %40,7 ile en yüksektir. Onu tamamen katılıyorum cevabı verenler %37 oranı ile takip eder. Kararsızım diyenlerin oranı %14,8 iken, kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı %4,9’dur. Tamamen katılmıyorum diyenlerin oranı ise %2,5 ile en düşüktür. $\bar{X} = 1,95$ olarak bulunmuştur.

“Başarısızlığı çok fazla sorun haline getirir.” ifadesine kısmen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %38,3 ile en yüksektir. Onu %27,2 oranı ile tamamen katılıyorum cevabı verenler takip eder. Kararsızım diyenlerin oranı %14,8 iken, kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı %13,6’dır. Tamamen katılmıyorum diyenlerin oranı ise %6,2 ile en düşüktür. $\bar{X} = 2,33$ olarak bulunmuştur.

“Ekip çalışmalarında sorumluluk almaktan kaçınmaya sebep olur.” ifadesine kısmen katılıyorum diyenlerin oranı %44,4 ile en yüksektir. Onu %33,3 oranı ile tamamen katılıyorum cevabı verenler takip eder. Kararsızım diyenlerin oranı %9,9 iken, tamamen katılmıyorum diyenlerin oranı %7,4’tür. Kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı ise %4,9 ile en düşüktür. $\bar{X} = 2,08$ olarak bulunmuştur.

2. İş Yerindeki Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri

Tablo 3.27. Ankete Katılanların İş Yerindeki Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkilerine İlişkin Verdiği Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımı

No	Anket Soruları		Tamamen	Kısmen	Kararsızım	Kısmen	Tamamen	Toplam	\bar{X} Ortalama	Std. Sapma
			Katılıyorum	Katılıyorum		Katılmıyorum	Katılmıyorum			
1	Huzursuzluk doğurur.	n	48	28	0	3	2	81	1,55	0,88
		%	59,3	34,6	0,0	3,7	2,5	100,0		
2	Hayattan alınan zevki azaltır.	n	39	25	4	5	8	81	1,98	1,29
		%	48,1	30,9	4,9	6,2	9,9	100,0		
3	Aileye olan ilgiyi azaltır.	n	24	32	5	7	13	81	2,41	1,41
		%	29,6	39,5	6,2	8,6	16,0	100,0		
4	Olayları sürekli ertelemeye sebep olur.	n	24	25	15	8	9	81	2,41	1,31
		%	29,6	30,9	18,5	9,9	11,1	100,0		
5	İletişim kurmakta etkili olamamaya neden olur.	n	22	33	10	11	5	81	2,30	1,18
		%	27,2	40,7	12,3	13,6	6,2	100,0		
6	Sosyal ilişkilerde başarısızlıklara sebep olur.	n	25	28	11	11	6	81	2,32	1,25
		%	30,9	34,6	13,6	13,6	7,4	100,0		
7	Depresyona neden olur.	n	32	30	7	8	4	81	2,03	1,15
		%	39,5	37,0	8,6	9,9	4,9	100,0		
8	İçki ve sigara kullanımını artırır.	n	23	22	13	4	19	81	2,67	1,52
		%	28,4	27,2	16,0	4,9	23,5	100,0		
9	Çeşitli sağlık problemlerine neden olabilir. (psikolojik vb)	n	41	29	4	6	1	81	1,72	0,94
		%	50,6	35,8	4,9	7,4	1,2	100,0		

“**Huzursuzluk doğurur.**” ifadesine tamamen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %59,3 ile en yüksektir. Onu kısmen katılıyorum cevabı verenler %34,6 oranı ile takip eder. Kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı %3,7 iken, tamamen katılmıyorum diyenlerin oranı %2,5’tir. Kararsızım diyen kimse yoktur. $\bar{X} = 1,55$ olarak bulunmuştur.

“**Hayattan alınan zevki azaltır.**” ifadesine tamamen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %48,1 oranı ile en yüksektir. Kısmen katılıyorum diyenlerin oranı %30,9 iken, tamamen katılmıyorum diyenlerin oranı %9,9’dur. Kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı %6,2 ve kararsızım diyenlerin oranı %4,9’dur. $\bar{X} = 1,98$ olarak bulunmuştur.

“Aileye olan ilgiyi azaltır.” ifadesine kısmen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %39,5 oranı ile en yüksektir. Onu %29,6 oranı ile tamamen katılıyorum cevabı verenler takip eder. Tamamen katılmıyorum diyenlerin oranı %16 ve kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı %8,6’dır. Kararsızım diyenlerin oranı ise %6,2’dir. $\bar{X} = 2,41$ olarak bulunmuştur.

“Olayları sürekli ertelemeye sebep olur.” ifadesine kısmen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %30,9 ile en yüksektir. Tamamen katılıyorum diyenlerin oranı %29,6 iken, kararsızım diyenlerin oranı %18,5’tir. Tamamen katılmıyorum diyenlerin oranı %11,1’dir. Kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı ise %9,9 ile en düşüktür. $\bar{X} = 2,41$ olarak bulunmuştur.

“İletişim kurmakta etkili olamamaya neden olur.” ifadesine kısmen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %40,7 ile en yüksektir. Onu %27,2 oranı ile tamamen katılıyorum diyenler takip eder. Kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı %13,6 iken, kararsızım diyenlerin oranı %12,3’tür. Tamamen katılmıyorum diyenlerin oranı ise %6,2 ile en düşüktür. $\bar{X} = 2,30$ olarak bulunmuştur.

“Sosyal ilişkilerde başarısızlıklara sebep olur.” ifadesine kısmen katılıyorum diyenlerin oranı %34,6 ile en yüksektir. Onu tamamen katılıyorum diyenler %30,9 oranı ile takip eder. Kararsızım diyenler ve kısmen katılmıyorum diyenlerin oranları eşit ve %13,6’dır. Tamamen katılmıyorum diyenlerin oranı ise %7,4 ile en düşüktür. $\bar{X} = 2,32$ olarak bulunmuştur.

“Depresyona neden olur.” ifadesine tamamen katılıyorum diyenlerin oranı %39,5 ile en yüksektir. Onu %37 oranı ile kısmen katılıyorum cevabı verenler takip eder. Kısmen katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %9,9 iken, kararsızım diyenlerin oranı %8,6’dır. Tamamen katılmıyorum diyenlerin oranı ise %4,9 ile en düşüktür. $\bar{X} = 1,85$ olarak bulunmuştur.

“İçki ve sigara kullanımını arttırır.” ifadesine tamamen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %28,4 ile en yüksektir. Onu %27,2 oranı ile kısmen katılıyorum cevabı verenler takip eder. Tamamen katılmıyorum diyenlerin oranı %23,5 iken, kararsızım diyenlerin oranı %16’dır. Kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı ise %4,9 ile en düşüktür. $\bar{X} = 2,67$ olarak bulunmuştur.

“Çeşitli sağlık problemlerine neden olabilir.” ifadesine tamamen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %50,6 ile en yüksektir. Onu kısmen katılıyorum cevabı verenler %35,8 oranı ile takip eder. Kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı %7,9 iken, kararsızım diyenlerin oranı %4,9’dur. Tamamen katılmıyorum diyenlerin oranı ise %1,2’dir. $\bar{X} = 1,72$ olarak bulunmuştur.

3.2.1.4. Ankete Katılanların Stresin Nedenleri ve Olumsuz Etkileri Boyutlarına Göre Verdiği Cevapların Analizi

Bu bölümde, temel olarak stresin nedenleri ve olumsuz etkileri adlı iki başlık altında verilen sorulara ilişkin boyutlara göre ortalamalar verilip yorumlanacaktır.

Tablo 3.28. Katılımcıların Stres Nedenleri Ve Olumsuz Etkileri Boyutlarına Göre Verdiği Cevap Puanı Ortalamaları

İŞ YERİNDEKİ STRES NEDENLERİ	ortalama	std.sapma
Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	1,89	0,791
Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	1,79	0,720
Çalışma Koşullarına İlişkin Stres Kaynakları	1,99	0,716
İş Ortamına İlişkin Stres Kaynakları	1,57	0,688
İŞ YAŞAMINDAKİ STRESİN OLUMSUZ ETKİLERİ		
İş Yerinde Stresin Çalışma Hayatı Üzerinde Olumsuz Etkileri	1,22	0,447
İş Yerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri	1,43	0,631

“Görev yapısına ilişkin stres kaynakları” puan ortalaması 1,89 bulunmuştur. Buna göre katılımcılar görev yapısından dolayı stres yaşamaktadır.

“Yetki yapısına ilişkin stres kaynakları” puan ortalaması 1,79’dur. Bu sonuca göre katılımcılar yetki yapısından dolayı yüksek derecede stres yaşamaktadır.

“Çalışma koşullarına ilişkin stres kaynakları” puan ortalaması 1,99’dur. Buna göre katılımcılar çalışma koşullarından dolayı stres yaşamaktadır.

“İş ortamına ilişkin stres kaynakları” puan ortalaması 1,57’dir. Bu sonuca göre katılımcılar iş ortamından dolayı yüksek derecede stres yaşamaktadır.

“İş yerinde stresin çalışma hayatı üzerindeki olumsuz etkileri” puan ortalaması 1,22’dir. Buna göre katılımcılar iş yerindeki stresten çalışma hayatında yüksek derecede olumsuz etkilenmişlerdir.

“İş yerinde stresin sosyal hayat üzerindeki olumsuz etkileri” puan ortalaması 1,43’tür. Bu sonuca göre katılımcılar iş yerindeki stresten sosyal hayatlarında yüksek derecede olumsuz etkilenmişlerdir.

3.2.2. İş Yaşamındaki Stresin Nedenleri ve Olumsuz Etkilerinin Kimlik Özelliklerine Göre İncelenmesi

Bu bölümde, ankete katılanların stresin nedenleri ve olumsuz etkilerine ilişkin görüşlerinin kimlik özelliklerine göre farklılık olup olmadığı incelenecektir. Bu amaçla çapraz tablolar yapılacak, ilişkinin yokluğuna dair hipotezler oluşturulacak ve Ki-kare testi aracılığıyla iki değişken arasında ilişki olup olmadığı değerlendirilecektir. Analizde kullanılan α I. Tip hata oranı 0,05 olduğundan, ilişkinin varlığı ya da yokluğu, testten elde edilecek p olasılık değerinin bu değerle karşılaştırılmasıyla elde edilecektir.

Buna göre;

$p < \alpha$ olduğunda hipotez reddedilir ve ilişki vardır

$p > \alpha$ olduğunda hipotez kabul edilir ve ilişki yoktur.

3.2.2.1. Görev Yapısına Yönelik Stres Kaynakları İle Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

H_{01} :Katılımcıların cinsiyetleri ile görev yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.29. Cinsiyet ve Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu

			Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Cinsiyet	Bay	N	14	18	11	43
		Satir %	32,6%	41,9%	25,6%	100,0%
		Sütun %	46,7%	60,0%	52,4%	53,1%
		Toplam %	17,3%	22,2%	13,6%	53,1%
	Bayan	N	16	12	10	38
		Satir %	42,1%	31,6%	26,3%	100,0%
		Sütun %	53,3%	40,0%	47,6%	46,9%
		Toplam %	19,8%	14,8%	12,3%	46,9%
Toplam		N	30	30	21	81
		Satir %	37,0%	37,0%	25,9%	100,0%
		Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam %	37,0%	37,0%	25,9%	100,0%

a. Ki-kare=1,076 sd=2 p>0,05

Yukarıdaki tablo cinsiyet ile görev yapısına ilişkin stres kaynakları çapraz tablosudur. Bu tablo üzerinden tanımlamalar yapılacak, diğer tüm çapraz tabloların yorumlanmasında da bu bilgilerden faydalanılacaktır. Satırda cinsiyet değişkeni düzeyleri (bay ve bayan), sütunda ise görev yapısına ilişkin stres kaynakları düzeyleri(yüksek, orta, düşük) bulunmaktadır. İki değişken arasında ilişki ki-kare testiyle incelenmiştir. Serbestlik derecesi belirtilmiş ve ki-kare testine ilişkin p değeri belirtilmiştir.

Satır % değeriyle yukarıdaki örnek için cinsiyeti bay olanlar arasında görev yapısına ilişkin stres kaynaklarına yüksek derecede katılanlar %32,6, orta derecede katılanlar %41,9 ve düşük derecede katılanlar %25,6'tir. Bu değerlerin toplamı 100'dür. Benzer şekilde sütun % değerleri de sütundaki düzeylerin tek tek hangi cinsiyetlere dâhil olduğunu belirtmektedir.

Ki-kare değerine ilişkin p değeri 0,05'ten yüksek çıkmıştır. Buna göre, **hipotez kabul edilir** ve cinsiyet ile görev yapısına ilişkin stres düzeyleri arasında ilişki bulunmamıştır. Tablo incelendiğinde genel olarak görev yapısına ilişkin stres düzeyleri yüksek derecede ve orta derecede tespit edilenler, düşük derecede orandan yüzde olarak daha fazladır. Fakat bu fark önemli düzeyde değildir.

H_{02} : Katılımcıların yaşları ile görev yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.30. Yaş ve Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu

			Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Yas	20-25	N	1	1	2	4
		Satir %	25,0%	25,0%	50,0%	100,0%
		Sütun %	3,3%	3,3%	9,5%	4,9%
		Toplam %	1,2%	1,2%	2,5%	4,9%
25-35	N	N	11	14	6	31
		Satir %	35,5%	45,2%	19,4%	100,0%
		Sütun %	36,7%	46,7%	28,6%	38,3%
		Toplam %	13,6%	17,3%	7,4%	38,3%
35-45	N	N	11	12	10	33
		Satir %	33,3%	36,4%	30,3%	100,0%
		Sütun %	36,7%	40,0%	47,6%	40,7%
		Toplam %	13,6%	14,8%	12,3%	40,7%
45 ve üstü	N	N	7	3	3	13
		Satir %	53,8%	23,1%	23,1%	100,0%
		Sütun %	23,3%	10,0%	14,3%	16,0%
		Toplam %	8,6%	3,7%	3,7%	16,0%
Toplam	N	N	30	30	21	81
		Satir %	37,0%	37,0%	25,9%	100,0%
		Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam %	37,0%	37,0%	25,9%	100,0%

a. Ki-kare=4,383 sd=6 p>0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten yüksek çıkmıştır. Buna göre, **hipotez kabul edilir** ve katılımcıların yaşları ile görev yapısına ilişkin stres kaynakları arasında ilişki tespit edilmemiştir.

H_{03} : Katılımcıların medeni durumları ile görev yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.31. Medeni Durum ve Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu

			Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Medeni Durum	Evliler	N	18	22	13	53
		Satır %	34,0%	41,5%	24,5%	100,0%
	Bekârlar	Sütun %	60,0%	73,3%	61,9%	65,4%
		Toplam %	22,2%	27,2%	16,0%	65,4%
Toplam	Evliler	N	12	8	8	28
		Satır %	42,9%	28,6%	28,6%	100,0%
	Bekârlar	Sütun %	40,0%	26,7%	38,1%	34,6%
		Toplam %	14,8%	9,9%	9,9%	34,6%
Toplam	Evliler	N	30	30	21	81
		Satır %	37,0%	37,0%	25,9%	100,0%
	Bekârlar	Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam %	37,0%	37,0%	25,9%	100,0%

a. Ki-kare=1,335 sd=2 p>0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten yüksek çıkmıştır. Buna göre, **hipotez kabul edilir** ve katılımcıların medeni durumları ile görev yapısına ilişkin stres kaynakları arasında ilişki bulunmamıştır.

Tablo incelendiğinde, görev yapısına ilişkin stres kaynaklarının varlığına yüksek derecede olduğuna dair tercih oranı, sütundaki satır % değerleri bekârlarda daha yüksek çıkmıştır (evlilerde %34, bekârlarda %42,9). Bu nedenle bekâr çalışanların görev yapısından dolayı daha fazla stres yaşadığı sonucuna varılmaktadır. Fakat bu fark, yapılan ki-kare testi sonucunda önemli bulunmamıştır.

H_{04} : Katılımcıların eğitim durumları ile görev yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.32. Eğitim Durumu ve Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu

			Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Eğitim Durumu	Yüksekokul ve düşük	N	4	0	2	6
		Satir %	66,7%	,0%	33,3%	100,0%
		Sütun %	13,3%	,0%	9,5%	7,4%
		Toplam %	4,9%	,0%	2,5%	7,4%
	Üniversite	N	16	16	13	45
		Satir %	35,6%	35,6%	28,9%	100,0%
		Sütun %	53,3%	53,3%	61,9%	55,6%
		Toplam %	19,8%	19,8%	16,0%	55,6%
	Yüksek Lisans ve Üstü	N	10	14	6	30
		Satir %	33,3%	46,7%	20,0%	100,0%
		Sütun %	33,3%	46,7%	28,6%	37,0%
		Toplam %	12,3%	17,3%	7,4%	37,0%
Toplam	N	30	30	21	81	
	Satir %	37,0%	37,0%	25,9%	100,0%	
	Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	37,0%	37,0%	25,9%	100,0%	

a. Ki-kare=5,246

sd=4

p<0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten düşük çıkmıştır. Buna göre, **hipotez reddedilir** ve katılımcıların eğitim durumları ile görev yapısından dolayı stres yaşama düzeyleri arasında ilişki bulunmuştur.

Tablo incelendiğinde görev yapısından dolayı yüksek derecede stres yaşayanlar arasında en büyük paya yüksekokul ya da daha düşük seviyede eğitim alanların olduğu görülür (satır yüzdesi %66,7). Eğitim seviyesinin artmasıyla beraber bu oran düşmüştür. Üniversite için %35,6 ve yüksek lisans ve üstü için %33,3'tür. Buna göre eğitim durumunun düşük olmasıyla, görev yapısına ilişkin daha fazla stres yaşandığı tespit edilmiştir.

H_{05} : Katılımcıların kurumda çalışma süreleri ile görev yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.33. Çalışma Süresi ve Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu

			Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Çalışma Süresi	1-5	N	8	12	10	30
		Satir %	26,7%	40,0%	33,3%	100,0%
		Sütun %	26,7%	40,0%	47,6%	37,0%
		Toplam %	9,9%	14,8%	12,3%	37,0%
	5-10	N	6	10	4	20
		Satir %	30,0%	50,0%	20,0%	100,0%
		Sütun %	20,0%	33,3%	19,0%	24,7%
		Toplam %	7,4%	12,3%	4,9%	24,7%
	10-15	N	9	4	4	17
		Satir %	52,9%	23,5%	23,5%	100,0%
		Sütun %	30,0%	13,3%	19,0%	21,0%
		Toplam %	11,1%	4,9%	4,9%	21,0%
15 ve üstü	N	7	4	3	14	
	Satir %	50,0%	28,6%	21,4%	100,0%	
	Sütun %	23,3%	13,3%	14,3%	17,3%	
	Toplam %	8,6%	4,9%	3,7%	17,3%	
Toplam	N	30	30	21	81	
	Satir %	37,0%	37,0%	25,9%	100,0%	
	Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	37,0%	37,0%	25,9%	100,0%	

a. Ki-kare=6,074 sd=6 p>0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten yüksek çıkmıştır. Buna göre, **hipotez kabul edilir** ve katılımcıların kurumda çalışma süreleri ile görev yapısına yönelik stres yaşama düzeyleri arasında ilişki bulunmamıştır.

Tablo incelendiğinde ise görev yapısına ilişkin stres kaynaklarından yüksek derecede etkilenenlerin oranları arasında 10-15 yıl arası çalışanların satir % oranı %52,9 ile diğer yaş gruplarından daha fazla paya sahip olduğu görülmektedir. Fakat ki-kare testinde bu farklılığın önemli düzeyde olmadığı tespit edilmiştir.

H_{06} : Katılımcıların kurumda çalışma süreleri ile görev yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.34. Çalışılan Daire Başkanlığı ve Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu

			Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Çalışılan Daire Başkanlığı	Altyapı Yatırımları ÇED Dairesi Başkanlığı	N	4	6	3	13
		Satir %	30,8%	46,2%	23,1%	100,0%
		Sütun %	13,3%	20,0%	14,3%	16,0%
		Toplam %	4,9%	7,4%	3,7%	16,0%
	Endüstriyel Yatırımlar ÇED Dairesi Başkanlığı	N	5	4	7	16
		Satir %	31,3%	25,0%	43,8%	100,0%
		Sütun %	16,7%	13,3%	33,3%	19,8%
		Toplam %	6,2%	4,9%	8,6%	19,8%
	ÇED ve Plan İzleme-Kontrol Dairesi Başkanlığı	N	6	6	4	16
		Satir %	37,5%	37,5%	25,0%	100,0%
		Sütun %	20,0%	20,0%	19,0%	19,8%
		Toplam %	7,4%	7,4%	4,9%	19,8%
	Çevre Envanteri Dairesi Başkanlığı	N	7	6	2	15
		Satir %	46,7%	40,0%	13,3%	100,0%
		Sütun %	23,3%	20,0%	9,5%	18,5%
		Toplam %	8,6%	7,4%	2,5%	18,5%
	Planlama ve Stratejik Çevresel Değerlendirme Dairesi Başkanlığı	N	8	8	5	21
		Satir %	38,1%	38,1%	23,8%	100,0%
		Sütun %	26,7%	26,7%	23,8%	25,9%
		Toplam %	9,9%	9,9%	6,2%	25,9%
Toplam	N	N	30	30	21	81
		Satir %	37,0%	37,0%	25,9%	100,0%
		Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam %	37,0%	37,0%	25,9%	100,0%

a. Ki-kare=4,586

sd=8

p>0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten yüksek çıkmıştır. Buna göre **hipotez kabul edilir** ve çalışılan daire başkanlığına göre görev yapısına ilişkin stres yaşama düzeyleri arasından ilişki bulunmamıştır.

Tablo incelendiğinde ise Çevre Envanteri Dairesi Başkanlığı'nda çalışanların görev yapısından dolayı stres yaşama düzeyi satır oranı ile (%46,7) diğer daire başkanlıklardan biraz daha yüksek çıkmıştır. Fakat ki-kare testinde bu farklılığın önemli düzeyde olmadığı tespit edilmiştir.

H_{07} : Katılımcıların kurumdaki unvanları ile görev yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.35. Unvan ve Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu

			Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Unvan	Baskan ve Genel Müdür	N	2	0	1	3
		Satir %	66,7%	,0%	33,3%	100,0%
		Sütun %	6,7%	,0%	4,8%	3,7%
		Toplam %	2,5%	,0%	1,2%	3,7%
Mühendis		N	10	9	7	26
		Satir %	38,5%	34,6%	26,9%	100,0%
		Sütun %	33,3%	30,0%	33,3%	32,1%
		Toplam %	12,3%	11,1%	8,6%	32,1%
Uzman Yardimcisi		N	4	4	3	11
		Satir %	36,4%	36,4%	27,3%	100,0%
		Sütun %	13,3%	13,3%	14,3%	13,6%
		Toplam %	4,9%	4,9%	3,7%	13,6%
Diğer		N	5	4	5	14
		Satir %	35,7%	28,6%	35,7%	100,0%
		Sütun %	16,7%	13,3%	23,8%	17,3%
		Toplam %	6,2%	4,9%	6,2%	17,3%
Uzman		N	2	3	3	8
		Satir %	25,0%	37,5%	37,5%	100,0%
		Sütun %	6,7%	10,0%	14,3%	9,9%
		Toplam %	2,5%	3,7%	3,7%	9,9%
Sube Müdürü		N	4	5	1	10
		Satir %	40,0%	50,0%	10,0%	100,0%
		Sütun %	13,3%	16,7%	4,8%	12,3%
		Toplam %	4,9%	6,2%	1,2%	12,3%
Sehir Planlamacisi		N	3	5	1	9
		Satir %	33,3%	55,6%	11,1%	100,0%
		Sütun %	10,0%	16,7%	4,8%	11,1%
		Toplam %	3,7%	6,2%	1,2%	11,1%
Toplam		N	30	30	21	81
		Satir %	37,0%	37,0%	25,9%	100,0%
		Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam %	37,0%	37,0%	25,9%	100,0%

a. Ki-kare=6,567

sd=12

p>0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten yüksek çıkmıştır. Buna göre, **hipotez kabul edilir** ve çalışanların unvanlarına göre görev yapısına ilişkin stres yaşama düzeyleri arasında ilişki bulunmamıştır.

Tablo incelendiğinde ise başkanlar, genel müdür ve yardımcılarını satır oranı (%66,7) ve şube müdürlerinin satır oranı (%40) ile görev yapısından dolayı stres düzeyleri diğerlerine göre yüksek olmakla beraber, bu gruptan ankete katılan kişi sayısı yeterli olmadığından hipotezin reddedilmesinde etkili olmamıştır.

3.2.2.2. Yetki Yapısına Yönelik Stres Kaynakları İle Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

H_{08} : Katılımcıların cinsiyetleri ile yetki yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.36. Cinsiyet ve Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu

			Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Cinsiyet	Bay	N	15	20	8	43
		Satır %	34,9%	46,5%	18,6%	100,0%
		Sütun %	48,4%	55,6%	57,1%	53,1%
		Toplam %	18,5%	24,7%	9,9%	53,1%
	Bayan	N	16	16	6	38
		Satır %	42,1%	42,1%	15,8%	100,0%
		Sütun %	51,6%	44,4%	42,9%	46,9%
		Toplam %	19,8%	19,8%	7,4%	46,9%
Toplam		N	31	36	14	81
		Satır %	38,3%	44,4%	17,3%	100,0%
		Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam %	38,3%	44,4%	17,3%	100,0%

a. Ki-kare=0,456 sd=2 p>0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten yüksek çıkmıştır. Buna göre **hipotez kabul edilir** ve katılımcıların cinsiyetlerine göre yetki yapısından dolayı stres yaşama düzeyleri arasında ilişki yoktur.

Tablo incelendiğinde ise yetki yapısına ilişkin stres düzeyi yüksek olanların satır % değerleri açısından bayanların oranı %42,1 ile erkeklerin oranı olan %34,9'dan büyük olduğundan, bayanların yetki yapısı yönünden erkeklere göre daha fazla stres yaşadığı tespit edilmiştir.

H_{09} : Katılımcıların yaşları ile yetki yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.37. Yaş ve Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu

			Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Yas	20-25	N	0	2	2	4
		Satir %	,0%	50,0%	50,0%	100,0%
		Sütun %	,0%	5,6%	14,3%	4,9%
		Toplam %	,0%	2,5%	2,5%	4,9%
25-35	N	N	16	8	7	31
		Satir %	51,6%	25,8%	22,6%	100,0%
		Sütun %	51,6%	22,2%	50,0%	38,3%
		Toplam %	19,8%	9,9%	8,6%	38,3%
35-45	N	N	9	21	3	33
		Satir %	27,3%	63,6%	9,1%	100,0%
		Sütun %	29,0%	58,3%	21,4%	40,7%
		Toplam %	11,1%	25,9%	3,7%	40,7%
45 ve üstü	N	N	6	5	2	13
		Satir %	46,2%	38,5%	15,4%	100,0%
		Sütun %	19,4%	13,9%	14,3%	16,0%
		Toplam %	7,4%	6,2%	2,5%	16,0%
Toplam	N	N	31	36	14	81
		Satir %	38,3%	44,4%	17,3%	100,0%
		Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam %	38,3%	44,4%	17,3%	100,0%

a. Ki-kare=13,806 sd=6 p<0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten düşük çıkmıştır. Buna göre, **hipotez reddedilir** ve katılımcıların yaşları ile yetki yapısına ilişkin stres yaşama düzeyleri arasında ilişki tespit edilmiştir.

Tablo incelendiğinde yüksek derecede yetki yapısına ilişkin stres yaşayanların 25-35 yaş ve 45 ve üstü yaş gruplarında olduğu görülür. 20-25 ve 35-45 yaş arasındakilerde ise yetki yapısına ilişkin stres düzeyi daha düşüktür. Özellikle 20-25 yaş çalışanlarının stres düzeyleri oldukça düşük olduğu tespit edilmiştir.

H_{010} : Katılımcıların medeni durumları ile yetki yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.38. Medeni Durum ve Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu

			Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Medeni Durum	Evlü	N	20	23	10	53
		Satır %	37,7%	43,4%	18,9%	100,0%
		Sütun %	64,5%	63,9%	71,4%	65,4%
		Toplam %	24,7%	28,4%	12,3%	65,4%
	Bekâr	N	11	13	4	28
		Satır %	39,3%	46,4%	14,3%	100,0%
		Sütun %	35,5%	36,1%	28,6%	34,6%
Toplam	N	31	36	14	81	
	Satır %	38,3%	44,4%	17,3%	100,0%	
	Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	38,3%	44,4%	17,3%	100,0%	

a. Ki-kare=0,272 sd=2 p>0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten yüksek çıkmıştır. Buna göre, **hipotez kabul edilir** ve katılımcıların medeni durumları ile yetki yapısından kaynaklanan stres düzeyleri arasında ilişki bulunmamıştır.

Tablodaki oranlar incelendiğinde yüksek, orta ve düşük derecede stres sahibi katılımcılardan evli ve bekâr olanların satır % oranlarının birbirine oldukça yakın olduğu tespit edilir.

H_{011} : Katılımcıların eğitim durumları ile yetki yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.39. Eğitim Durumu ve Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu

			Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Eğitim Durumu	Yüksekokul ve düşük	N	2	2	2	6
		Satir %	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
		Sütun %	6,5%	5,6%	14,3%	7,4%
		Toplam %	2,5%	2,5%	2,5%	7,4%
	Üniversite	N	14	22	9	45
		Satir %	31,1%	48,9%	20,0%	100,0%
		Sütun %	45,2%	61,1%	64,3%	55,6%
		Toplam %	17,3%	27,2%	11,1%	55,6%
	Yüksek Lisans ve Üstü	N	15	12	3	30
		Satir %	50,0%	40,0%	10,0%	100,0%
		Sütun %	48,4%	33,3%	21,4%	37,0%
		Toplam %	18,5%	14,8%	3,7%	37,0%
Toplam	N	31	36	14	81	
	Satir %	38,3%	44,4%	17,3%	100,0%	
	Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	38,3%	44,4%	17,3%	100,0%	

a. Ki-kare=4,226 sd=4 p<0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten düşük çıkmıştır. Buna göre, **hipotez reddedilir** ve katılımcıların medeni durumları ile yetki yapısından kaynaklanan stres düzeyleri arasında ilişki bulunmuştur.

Tablo incelendiğinde, yetki yapısına ilişkin yüksek derecede stres yaşayanlar arasında yüksek lisans ve daha üstünde eğitim görenlerin daha fazla yer aldığı tespit edilmektedir ve ilgili satır % oranı %50'dir. Bu oran yüksekokul ve daha düşük seviyede eğitim görenlerde %33,3 iken, üniversite düzeyinde eğitim görenlerde %31,1'dir.

H_{012} : Katılımcıların kurumda çalışma süreleri ile yetki yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.40. Çalışma Süresi ve Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu

			Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Çalışma Süresi	1-5	N	12	10	8	30
		Satır %	40,0%	33,3%	26,7%	100,0%
		Sütun %	38,7%	27,8%	57,1%	37,0%
		Toplam %	14,8%	12,3%	9,9%	37,0%
	5-10	N	8	9	3	20
		Satır %	40,0%	45,0%	15,0%	100,0%
		Sütun %	25,8%	25,0%	21,4%	24,7%
		Toplam %	9,9%	11,1%	3,7%	24,7%
	10-15	N	3	12	2	17
		Satır %	17,6%	70,6%	11,8%	100,0%
		Sütun %	9,7%	33,3%	14,3%	21,0%
		Toplam %	3,7%	14,8%	2,5%	21,0%
15 ve üstü	N	8	5	1	14	
	Satır %	57,1%	35,7%	7,1%	100,0%	
	Sütun %	25,8%	13,9%	7,1%	17,3%	
	Toplam %	9,9%	6,2%	1,2%	17,3%	
Toplam	N	31	36	14	81	
	Satır %	38,3%	44,4%	17,3%	100,0%	
	Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	38,3%	44,4%	17,3%	100,0%	

a. Ki-kare=9,641

sd=6

p<0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten düşük çıkmıştır. Buna göre, **hipotez reddedilir** ve katılımcıların kurumda çalışma süreleri ile yetki yapısından kaynaklanan stres düzeyleri arasında ilişki bulunmuştur.

Tablo incelendiğinde kurumda çalışma süresi 10-15 yıl arasında olanların yetki yapısına ilişkin yaşadığı stres düzeyi diğer yaş gruplarına göre çok daha düşüktür. 15 ve üstü çalışanların satır oranı (57,1) ise daha yüksek olarak tespit edilmiştir.

H_{013} : Katılımcıların çalıştıkları daire başkanlıkları ile yetki yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.41. Çalışılan Daire Başkanlığı ve Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu

			Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Çalışılan Daire Başkanlığı	Altyapı Yatırımları ÇED Dairesi Başkanlığı	N	4	5	4	13
		Satır %	30,8%	38,5%	30,8%	100,0%
		Sütun %	12,9%	13,9%	28,6%	16,0%
		Toplam %	4,9%	6,2%	4,9%	16,0%
Endüstriyel Yatırımlar ÇED Dairesi Başkanlığı		N	2	12	2	16
		Satır %	12,5%	75,0%	12,5%	100,0%
		Sütun %	6,5%	33,3%	14,3%	19,8%
		Toplam %	2,5%	14,8%	2,5%	19,8%
ÇED ve Plan İzleme-Kontrol Dairesi Başkanlığı		N	7	5	4	16
		Satır %	43,8%	31,3%	25,0%	100,0%
		Sütun %	22,6%	13,9%	28,6%	19,8%
		Toplam %	8,6%	6,2%	4,9%	19,8%
Çevre Envanteri Dairesi Başkanlığı		N	7	7	1	15
		Satır %	46,7%	46,7%	6,7%	100,0%
		Sütun %	22,6%	19,4%	7,1%	18,5%
		Toplam %	8,6%	8,6%	1,2%	18,5%
Planlama ve Stratejik Çevresel Değerlendirme Dairesi Başkanlığı		N	11	7	3	21
		Satır %	52,4%	33,3%	14,3%	100,0%
		Sütun %	35,5%	19,4%	21,4%	25,9%
		Toplam %	13,6%	8,6%	3,7%	25,9%
Toplam		N	31	36	14	81
		Satır %	38,3%	44,4%	17,3%	100,0%
		Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam %	38,3%	44,4%	17,3%	100,0%

a. Ki-kare=12,373

sd=8

p<0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten düşük çıkmıştır. Buna göre, **hipotez reddedilir** ve katılımcıların çalıştıkları daire başkanlığı ile yetki yapısından kaynaklanan stres düzeyleri arasında ilişki bulunmuştur.

Tablo incelendiğinde Endüstriyel Yatırımlar ÇED Dairesi Başkanlığı çalışanlarının yetki yapısından kaynaklanan stres düzeylerinin, satır yüzdesi %12,5 ile diğer başkanlıklara göre oldukça düşük bir paya sahip olduğu tespit edilmektedir. Onun kadar olmasa da stresin düşük olduğu bir diğer grup ise %30,8 satır yüzdesi ile Altyapı Yatırımları ÇED Dairesi Başkanlığıdır. Planlama ve Stratejik Çevresel

Değerlendirme Dairesi Başkanlığı çalışanları ise yetki yapısı yönünden %52,4 satır yüzdesi ile en fazla stresi barındıran gruptur.

H_{014} : Katılımcıların unvanları ile yetki yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.42. Unvan ve Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu

			Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Unvan	Baskan ve Genel Müdür	N	0	2	1	3
		Satir %	,0%	66,7%	33,3%	100,0%
		Sütun %	,0%	5,6%	7,1%	3,7%
		Toplam %	,0%	2,5%	1,2%	3,7%
Mühendis		N	7	14	5	26
		Satir %	26,9%	53,8%	19,2%	100,0%
		Sütun %	22,6%	38,9%	35,7%	32,1%
		Toplam %	8,6%	17,3%	6,2%	32,1%
Uzman Yardimcisi		N	4	3	4	11
		Satir %	36,4%	27,3%	36,4%	100,0%
		Sütun %	12,9%	8,3%	28,6%	13,6%
		Toplam %	4,9%	3,7%	4,9%	13,6%
Diğer		N	3	9	2	14
		Satir %	21,4%	64,3%	14,3%	100,0%
		Sütun %	9,7%	25,0%	14,3%	17,3%
		Toplam %	3,7%	11,1%	2,5%	17,3%
Uzman		N	5	2	1	8
		Satir %	62,5%	25,0%	12,5%	100,0%
		Sütun %	16,1%	5,6%	7,1%	9,9%
		Toplam %	6,2%	2,5%	1,2%	9,9%
Sube Müdürü		N	6	3	1	10
		Satir %	60,0%	30,0%	10,0%	100,0%
		Sütun %	19,4%	8,3%	7,1%	12,3%
		Toplam %	7,4%	3,7%	1,2%	12,3%
Sehir Planlamacisi		N	6	3	0	9
		Satir %	66,7%	33,3%	,0%	100,0%
		Sütun %	19,4%	8,3%	,0%	11,1%
		Toplam %	7,4%	3,7%	,0%	11,1%
Toplam		N	31	36	14	81
		Satir %	38,3%	44,4%	17,3%	100,0%
		Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam %	38,3%	44,4%	17,3%	100,0%

a. Ki-kare=16,511

sd=12

p<0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten düşük çıkmıştır. Buna göre, **hipotez reddedilir** ve katılımcıların unvanlarına göre yetki yapısından kaynaklanan stres düzeyleri arasında ilişki bulunmuştur.

Tablo incelendiğinde, yetki yapısı yönünden yüksek derecede stres yaşayanların satır % değerlerine bakıldığında en yüksek payların önce şehir planlamacıları (66,7), sonra uzmanlar (62,5) ve şube müdürleri (%60) tarafından paylaşıldığı tespit edilmiştir. Bu gruba ait çalışanların stres düzeyleri çok fazladır. Diğer meslek grubundakiler (sekreter, mimar, teknik elemanlar, fen bilimcileri vb) (%21,4) oranında daha düşük stres sahibi iken, uzman yardımcıları (36,4) ve son olarak mühendisler (%7) oranında en düşük stres payına sahiptirler.

3.2.2.3. Çalışma Koşullarına Yönelik Stres Kaynakları İle Kişisel Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

H_{015} : Katılımcıların cinsiyetleri ile çalışma koşullarına yönelik stres kaynakları arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.43. Cinsiyetleri İle Çalışma Koşullarına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu

		Çalışma Kosullarina Iliskin Stres Kaynaklari			Toplam	
		Yüksek	Orta	Düşük		
Cinsiyet	Bay	N	9	20	14	43
		Satir %	20,9%	46,5%	32,6%	100,0%
		Sütun %	42,9%	50,0%	70,0%	53,1%
		Toplam %	11,1%	24,7%	17,3%	53,1%
	Bayan	N	12	20	6	38
		Satir %	31,6%	52,6%	15,8%	100,0%
		Sütun %	57,1%	50,0%	30,0%	46,9%
		Toplam %	14,8%	24,7%	7,4%	46,9%
Toplam	N	N	21	40	20	81
		Satir %	25,9%	49,4%	24,7%	100,0%
		Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam %	25,9%	49,4%	24,7%	100,0%

a. Ki-kare=3,333 sd=2 p<0,05

Ki-kare tablosuna ilişkin p değeri 0,05'ten düşük çıkmıştır. Buna göre, **hipotez reddedilir** ve katılımcıların cinsiyetleri ile çalışma koşullarından kaynaklanan stres düzeyleri arasında ilişki vardır.

Tablo incelendiğinde bayanların erkeklere göre çalışma koşullarından dolayı daha fazla stres sahibi olduğu tespit edilir.

H_{016} : Katılımcıların yaşları ile çalışma koşullarına yönelik stres kaynakları arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.44. Yaş İle Çalışma Koşullarına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu

			Çalışma Kosullarına İlişkin Stres Kaynakları			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Yas	20-25	N	0	3	1	4
		Satir %	,0%	75,0%	25,0%	100,0%
		Sütun %	,0%	7,5%	5,0%	4,9%
		Toplam %	,0%	3,7%	1,2%	4,9%
25-35	N	N	4	16	11	31
		Satir %	12,9%	51,6%	35,5%	100,0%
		Sütun %	19,0%	40,0%	55,0%	38,3%
		Toplam %	4,9%	19,8%	13,6%	38,3%
35-45	N	N	11	16	6	33
		Satir %	33,3%	48,5%	18,2%	100,0%
		Sütun %	52,4%	40,0%	30,0%	40,7%
		Toplam %	13,6%	19,8%	7,4%	40,7%
45 ve Üstü	N	N	6	5	2	13
		Satir %	46,2%	38,5%	15,4%	100,0%
		Sütun %	28,6%	12,5%	10,0%	16,0%
		Toplam %	7,4%	6,2%	2,5%	16,0%
Toplam	N	N	21	40	20	81
		Satir %	25,9%	49,4%	24,7%	100,0%
		Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam %	25,9%	49,4%	24,7%	100,0%

a. Ki-kare=9,182 sd=6 p<0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten düşük çıkmıştır. Buna göre, **hipotez reddedilir** ve katılımcıların yaşları ile çalışma koşullarından dolayı karşılaştıkları stres düzeyleri arasında ilişki vardır.

Tablo incelendiğinde çalışma koşullarından dolayı yüksek stres yaşayanların arasında en büyük paya %46,2 satır oranı ile 45 ve üstündeki yaş grubundakilerin sahip olduğu görülür. Bariz bir şekilde, yaş düzeyleri azaldıkça bu oran da azalış göstermiştir. 35-45 yaş grubu için %33,3, 25-35 yaş grubu için %12,9, 20-25 yaş

grubu için %0'dır. Sonuç olarak artan yaşla beraber, çalışma koşullarından kaynaklanan stres düzeyi artış göstermiştir.

H_{017} : Katılımcıların medeni durumları ile çalışma koşullarına yönelik stres kaynakları arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.45. Medeni Durum İle Çalışma Koşullarına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu

			Çalışma Koşullarına İlişkin Stres Kaynakları			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Medeni Durum	Evlü	N	13	25	15	53
		Satır %	24,5%	47,2%	28,3%	100,0%
		Sütun %	61,9%	62,5%	75,0%	65,4%
		Toplam %	16,0%	30,9%	18,5%	65,4%
	Bekar	N	8	15	5	28
		Satır %	28,6%	53,6%	17,9%	100,0%
		Sütun %	38,1%	37,5%	25,0%	34,6%
		Toplam %	9,9%	18,5%	6,2%	34,6%
Toplam		N	21	40	20	81
		Satır %	25,9%	49,4%	24,7%	100,0%
		Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam %	25,9%	49,4%	24,7%	100,0%

a. Ki-kare=1,077 sd=2 p>0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten yüksek çıkmıştır. Buna göre, **hipotez kabul edilir** ve medeni duruma göre çalışma koşullarından kaynaklanan stres düzeyleri arasında ilişki yoktur.

Tablo incelendiğinde oranların genel olarak birbirine çok yakın olduğu görülür. Yalnızca, stres düzeyi düşük olanlar arasında evlilerin satır yüzdesi %28,3 oranında daha fazla bir paya sahip olduğu tespit edilmiştir.

H_{018} : Katılımcıların eğitim durumları ile çalışma koşullarına yönelik stres kaynakları arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.46. Eğitim Durumu İle Çalışma Koşullarına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu

			Çalışma Kosullarına İlişkin Stres Kaynakları			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Eğitim Durumu	Yüksekokul ve düşük	N	1	2	3	6
		Satır %	16,7%	33,3%	50,0%	100,0%
		Sütun %	4,8%	5,0%	15,0%	7,4%
		Toplam %	1,2%	2,5%	3,7%	7,4%
	Üniversite	N	10	22	13	45
		Satır %	22,2%	48,9%	28,9%	100,0%
		Sütun %	47,6%	55,0%	65,0%	55,6%
		Toplam %	12,3%	27,2%	16,0%	55,6%
	Yüksek Lisans ve Üstü	N	10	16	4	30
		Satır %	33,3%	53,3%	13,3%	100,0%
		Sütun %	47,6%	40,0%	20,0%	37,0%
		Toplam %	12,3%	19,8%	4,9%	37,0%
Toplam	N	21	40	20	81	
	Satır %	25,9%	49,4%	24,7%	100,0%	
	Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	25,9%	49,4%	24,7%	100,0%	

a. Ki-kare=4,926 sd=4 p>0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten yüksek çıkmıştır. Buna göre, **hipotez kabul edilir** ve katılımcıların eğitim durumları ile çalışma koşullarından kaynaklanan stres düzeyleri arasında ilişki bulunmamıştır.

Tablo incelendiğinde, stres düzeyi yüksek olanlar arasında satır % değeri eğitim durumu arttıkça artmış, fakat ki-kare testinin reddedilmesinden dolayı bu farklılıklar önem arz etmemiştir.

H_{019} : Katılımcıların kurumda çalışma süreleriyle, çalışma koşullarına yönelik stres kaynakları arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.47. Çalışma Süresi İle Çalışma Koşullarına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu

			Çalışma Kosullarına İlişkin Stres Kaynakları			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Çalışma Süresi	1-5	N	8	13	9	30
		Satir %	26,7%	43,3%	30,0%	100,0%
		Sütun %	38,1%	32,5%	45,0%	37,0%
		Toplam %	9,9%	16,0%	11,1%	37,0%
	5-10	N	1	11	8	20
		Satir %	5,0%	55,0%	40,0%	100,0%
		Sütun %	4,8%	27,5%	40,0%	24,7%
		Toplam %	1,2%	13,6%	9,9%	24,7%
	10-15	N	6	8	3	17
		Satir %	35,3%	47,1%	17,6%	100,0%
		Sütun %	28,6%	20,0%	15,0%	21,0%
		Toplam %	7,4%	9,9%	3,7%	21,0%
	15 ve üstü	N	6	8	0	14
		Satir %	42,9%	57,1%	,0%	100,0%
		Sütun %	28,6%	20,0%	,0%	17,3%
		Toplam %	7,4%	9,9%	,0%	17,3%
Toplam		N	21	40	20	81
		Satir %	25,9%	49,4%	24,7%	100,0%
		Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam %	25,9%	49,4%	24,7%	100,0%

a. Ki-kare=12,086 sd=6 p<0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten düşük çıkmıştır. Buna göre, **hipotez reddedilir** ve katılımcıların kurumda çalışma süreleriyle, çalışma koşullarından kaynaklanan stres düzeyleri arasında ilişki bulunmuştur.

Tablo incelendiğinde, stres düzeyi yüksek olanlar arasında en yüksek pay sahibi olanların %42,9 satır oranıyla 15 sene ve üstünde çalışanlar olduğu görülür. Yaş azaldıkça bu oran da azalmıştır. Fakat 1-5 yıl arasında çalışanların satır oranı bu genellemeyi bozmuştur ve %26,7 satır oranı ile biraz yüksektir.

H_{020} : Katılımcıların çalıştıkları daire başkanlığı ile çalışma koşullarına yönelik stres kaynakları arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.48. Çalışılan Daire Başkanlığı İle Çalışma Koşullarına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu

			Çalışma Kosullarına İlişkin Stres Kaynakları			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Çalışılan Daire Başkanlığı	Altyapı Yatırımları ÇED Dairesi Başkanlığı	N	3	6	4	13
		Satır %	23,1%	46,2%	30,8%	100,0%
		Sütun %	14,3%	15,0%	20,0%	16,0%
		Toplam %	3,7%	7,4%	4,9%	16,0%
	Endüstriyel Yatırımlar ÇED Dairesi Başkanlığı	N	3	10	3	16
		Satır %	18,8%	62,5%	18,8%	100,0%
		Sütun %	14,3%	25,0%	15,0%	19,8%
		Toplam %	3,7%	12,3%	3,7%	19,8%
	ÇED ve Plan İzleme-Kontrol Dairesi Başkanlığı	N	3	8	5	16
		Satır %	18,8%	50,0%	31,3%	100,0%
		Sütun %	14,3%	20,0%	25,0%	19,8%
		Toplam %	3,7%	9,9%	6,2%	19,8%
Çevre Envanteri Dairesi Başkanlığı	N	8	7	0	15	
	Satır %	53,3%	46,7%	,0%	100,0%	
	Sütun %	38,1%	17,5%	,0%	18,5%	
	Toplam %	9,9%	8,6%	,0%	18,5%	
Planlama ve Stratejik Çevresel Değerlendirme Dairesi Başkanlığı	N	4	9	8	21	
	Satır %	19,0%	42,9%	38,1%	100,0%	
	Sütun %	19,0%	22,5%	40,0%	25,9%	
	Toplam %	4,9%	11,1%	9,9%	25,9%	
Toplam	N	21	40	20	81	
	Satır %	25,9%	49,4%	24,7%	100,0%	
	Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	25,9%	49,4%	24,7%	100,0%	

a. Ki-kare=12,129 sd=8 p<0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten düşük çıkmıştır. Buna göre, **hipotez reddedilir** ve katılımcıların çalıştıkları daire başkanlıklarına göre çalışma koşullarından dolayı stres düzeyleri arasında ilişki bulunmuştur.

Tablo incelendiğinde, stres düzeyi yüksek olanlar arasında Çevre Envanteri Dairesi Başkanlığı %53,3 ile çalışanlarının diğerlerinden çok yüksek satır oranına sahip olduğu tespit edilir. Diğer daire başkanlıklarda çalışanların stres düzey değerleri genel olarak birbirine yakındır.

H_{021} : Katılımcıların unvanları ile çalışma koşullarına yönelik stres kaynakları arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.49. Unvan Durum İle Çalışma Koşullarına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu

			Çalışma Kosullarına İlişkin Stres Kaynakları			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Unvan	Baskan ve Genel Müdür	N	0	1	2	3
		Satir %	,0%	33,3%	66,7%	100,0%
		Sütun %	,0%	2,5%	10,0%	3,7%
		Toplam %	,0%	1,2%	2,5%	3,7%
Mühendis	Mühendis	N	7	12	7	26
		Satir %	26,9%	46,2%	26,9%	100,0%
		Sütun %	33,3%	30,0%	35,0%	32,1%
		Toplam %	8,6%	14,8%	8,6%	32,1%
Uzman Yardimcisi	Uzman Yardimcisi	N	2	6	3	11
		Satir %	18,2%	54,5%	27,3%	100,0%
		Sütun %	9,5%	15,0%	15,0%	13,6%
		Toplam %	2,5%	7,4%	3,7%	13,6%
Diğer	Diğer	N	0	10	4	14
		Satir %	,0%	71,4%	28,6%	100,0%
		Sütun %	,0%	25,0%	20,0%	17,3%
		Toplam %	,0%	12,3%	4,9%	17,3%
Uzman	Uzman	N	2	4	2	8
		Satir %	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
		Sütun %	9,5%	10,0%	10,0%	9,9%
		Toplam %	2,5%	4,9%	2,5%	9,9%
Sube Müdürü	Sube Müdürü	N	8	1	1	10
		Satir %	80,0%	10,0%	10,0%	100,0%
		Sütun %	38,1%	2,5%	5,0%	12,3%
		Toplam %	9,9%	1,2%	1,2%	12,3%
Şehir Planlamacisi	Şehir Planlamacisi	N	2	6	1	9
		Satir %	22,2%	66,7%	11,1%	100,0%
		Sütun %	9,5%	15,0%	5,0%	11,1%
		Toplam %	2,5%	7,4%	1,2%	11,1%
Toplam	Toplam	N	21	40	20	81
		Satir %	25,9%	49,4%	24,7%	100,0%
		Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam %	25,9%	49,4%	24,7%	100,0%

a. Ki-kare=25,190 sd=12 p<0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten düşük çıkmıştır. Buna göre, **hipotez reddedilir** ve katılımcıların unvanlarına göre çalışma koşullarından kaynaklanan stres düzeyleri arasında ilişki bulunmuştur.

Tablo incelendiğinde, yüksek seviyede stres yaşayanlar arasında şube müdürlerinin %80 satır oranı ile geri kalan gruptan çok daha fazla stres yaşadığı tespit edilir. Başkan ve genel müdür unvanına sahip çalışanların stres düzeyleri ise oldukça düşüktür.

3.2.2.4. İş Ortamına Yönelik Stres Kaynakları İle Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

H_{022} : Katılımcıların cinsiyetleri ile iş ortamına yönelik stres kaynakları arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.50. Cinsiyet İle İş Ortamına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu

			İş Ortamına İlişkin Stres Kaynakları			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Cinsiyet	Bay	N	22	17	4	43
		Satır %	51,2%	39,5%	9,3%	100,0%
		Sütun %	50,0%	60,7%	44,4%	53,1%
		Toplam %	27,2%	21,0%	4,9%	53,1%
	Bayan	N	22	11	5	38
		Satır %	57,9%	28,9%	13,2%	100,0%
		Sütun %	50,0%	39,3%	55,6%	46,9%
		Toplam %	27,2%	13,6%	6,2%	46,9%
Toplam		N	44	28	9	81
		Satır %	54,3%	34,6%	11,1%	100,0%
		Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam %	54,3%	34,6%	11,1%	100,0%

a. Ki-kare=1,092 sd=2 p>0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten yüksek çıkmıştır. Buna göre, **hipotez kabul edilir** ve kişilerin cinsiyetleri ile iş ortamından kaynaklanan stres düzeyleri arasında ilişki yoktur.

Tablo incelendiğinde oranların birbirine çok yakın olduğu görülür. Sadece baylarda iş ortamına ilişkin stres kaynakları satır oranı %39,5 iken orta düzeyde bayanlara göre (%28,9) daha yüksek paya sahip olduğu tespit edilmiştir.

H_{023} : Katılımcıların yaşları ile iş ortamına ilişkin stres kaynakları arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.51. Yaş İle İş Ortamına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu

			İş Ortamına İlişkin Stres Kaynakları			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Yas	20-25	N	1	1	2	4
		Satir %	25,0%	25,0%	50,0%	100,0%
		Sütun %	2,3%	3,6%	22,2%	4,9%
		Toplam %	1,2%	1,2%	2,5%	4,9%
25-35	N	N	14	14	3	31
		Satir %	45,2%	45,2%	9,7%	100,0%
		Sütun %	31,8%	50,0%	33,3%	38,3%
		Toplam %	17,3%	17,3%	3,7%	38,3%
35-45	N	N	22	8	3	33
		Satir %	66,7%	24,2%	9,1%	100,0%
		Sütun %	50,0%	28,6%	33,3%	40,7%
		Toplam %	27,2%	9,9%	3,7%	40,7%
45 ve Üstü	N	N	7	5	1	13
		Satir %	53,8%	38,5%	7,7%	100,0%
		Sütun %	15,9%	17,9%	11,1%	16,0%
		Toplam %	8,6%	6,2%	1,2%	16,0%
Toplam	N	N	44	28	9	81
		Satir %	54,3%	34,6%	11,1%	100,0%
		Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam %	54,3%	34,6%	11,1%	100,0%

a. Ki-kare=9,985 sd=6 p<0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten düşük çıkmıştır. Buna göre, **hipotez reddedilir** ve katılımcıların yaşları ile iş ortamından kaynaklanan stres düzeyleri arasında ilişki bulunmuştur.

Tablo incelendiğinde iş ortamından dolayı yüksek düzeyde stres yaşayanların satır yüzde değerlerine bakıldığında, 35-45 yaş arası çalışanların %66,7 oranı ile en yüksek değere sahip olduğu görülür. 20-25 yaş arasında bu oran %25 ile en düşüktür. Buna göre 35-45 yaş arası çalışanlar iş ortamından dolayı yüksek derecede stres yaşarken, 20-25 yaş arası çalışanlar düşük oranda (%25) stres payına sahip oldukları tespit edilmiştir.

H_{024} : Katılımcıların medeni durumları ile iş ortamına yönelik stres kaynakları arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.52. Medeni Durum İle İş Ortamına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu

			İş Ortamına İlişkin Stres Kaynakları			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Medeni Durum	Evlü	N	29	20	4	53
		Satır %	54,7%	37,7%	7,5%	100,0%
		Sütun %	65,9%	71,4%	44,4%	65,4%
		Toplam %	35,8%	24,7%	4,9%	65,4%
	Bekar	N	15	8	5	28
		Satır %	53,6%	28,6%	17,9%	100,0%
		Sütun %	34,1%	28,6%	55,6%	34,6%
		Toplam %	18,5%	9,9%	6,2%	34,6%
Toplam		N	44	28	9	81
		Satır %	54,3%	34,6%	11,1%	100,0%
		Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam %	54,3%	34,6%	11,1%	100,0%

a. Ki-kare=2,202 sd=2 p>0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten yüksek çıkmıştır. Buna göre, **hipotez kabul edilir** ve katılımcıların medeni durumları ile iş ortamından kaynaklanan stres düzeyleri arasında ilişki yoktur.

Tablo incelendiğinde oranların genel olarak birbirine yakın olduğu tespit edilir.

H_{025} : Katılımcıların eğitim durumları ile iş ortamına yönelik stres kaynakları arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.53. Eğitim Durumu İle İş Ortamına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu

			İş Ortamına İlişkin Stres Kaynakları			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Eğitim Durumu	Yüksekokul ve düşük	N	3	3	0	6
		Satır %	50,0%	50,0%	,0%	100,0%
		Sütun %	6,8%	10,7%	,0%	7,4%
		Toplam %	3,7%	3,7%	,0%	7,4%
	Üniversite	N	25	15	5	45
		Satır %	55,6%	33,3%	11,1%	100,0%
		Sütun %	56,8%	53,6%	55,6%	55,6%
		Toplam %	30,9%	18,5%	6,2%	55,6%
	Yüksek Lisans ve Üstü	N	16	10	4	30
		Satır %	53,3%	33,3%	13,3%	100,0%
		Sütun %	36,4%	35,7%	44,4%	37,0%
		Toplam %	19,8%	12,3%	4,9%	37,0%
Toplam	N	44	28	9	81	
	Satır %	54,3%	34,6%	11,1%	100,0%	
	Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	54,3%	34,6%	11,1%	100,0%	

a. Ki-kare=1,285

sd=4

p>0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten yüksek çıkmıştır. Buna göre, **hipotez kabul edilir** ve katılımcıların eğitim durumları ile iş ortamından kaynaklanan stres düzeyleri arasında ilişki bulunmamıştır.

Tablo incelendiğinde oranların genel olarak birbirine yakın olduğu tespit edilir. Fakat iş ortamından dolayı orta düzeyde stres yaşayanların satır yüzde değerleri incelendiğinde eğitim durumu yüksek okul ve daha düşük olanların %50 oranı ile en yüksek paya sahip olduğu tespit edilmektedir.

H_{026} : Katılımcıların kurumda çalışma süreleri ile iş ortamına yönelik stres kaynakları arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.54. Çalışma Süresi İle İş Ortamına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu

			İş Ortamına İlişkin Stres Kaynakları			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Çalışma Süresi	1-5	N	15	9	6	30
		Satır %	50,0%	30,0%	20,0%	100,0%
		Sütun %	34,1%	32,1%	66,7%	37,0%
		Toplam %	18,5%	11,1%	7,4%	37,0%
	5-10	N	7	10	3	20
		Satır %	35,0%	50,0%	15,0%	100,0%
		Sütun %	15,9%	35,7%	33,3%	24,7%
		Toplam %	8,6%	12,3%	3,7%	24,7%
	10-15	N	13	4	0	17
		Satır %	76,5%	23,5%	,0%	100,0%
		Sütun %	29,5%	14,3%	,0%	21,0%
		Toplam %	16,0%	4,9%	,0%	21,0%
15 ve üstü	N	9	5	0	14	
	Satır %	64,3%	35,7%	,0%	100,0%	
	Sütun %	20,5%	17,9%	,0%	17,3%	
	Toplam %	11,1%	6,2%	,0%	17,3%	
Toplam	N	44	28	9	81	
	Satır %	54,3%	34,6%	11,1%	100,0%	
	Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	54,3%	34,6%	11,1%	100,0%	

a. Ki-kare=11,282

sd=6

$p < 0,05$

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten düşük çıkmıştır. Buna göre, **hipotez reddedilir** ve katılımcıların kurumda çalışma süreleriyle iş ortamından dolayı karşılaştıkları stres düzeyleri arasında ilişki bulunmuştur.

Tablo incelendiğinde, iş ortamından dolayı yüksek derecede stres yaşayanlar arasında 10-15 yıl arası çalışanların %76,5 satır yüzdesi ile en önce geldiği görülür. 5-10 yıl arası çalışanların ise satır oranı %35'tir ve stres düzeyleri diğer yaşlara göre en düşüktür. Tıpkı 35-45 yaş arasında çalışanlarda olduğu gibi, burada da aynı yaş grubuna denk gelen çalışma süresinde (3. düzey) iş ortamından kaynaklanan stres düzeyi yüksek çıkmıştır.

H_{027} : Katılımcıların çalıştıkları daire başkanlığı ile iş ortamına yönelik stres kaynakları arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.55. Çalışılan Daire Başkanlığı İle İş Ortamına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu

			İş Ortamına İlişkin Stres Kaynakları			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Çalışılan Daire Başkanlığı	Altyapı Yatırımları ÇED Dairesi Başkanlığı	N	5	7	1	13
		Satır %	38,5%	53,8%	7,7%	100,0%
		Sütun %	11,4%	25,0%	11,1%	16,0%
		Toplam %	6,2%	8,6%	1,2%	16,0%
Çalışılan Daire Başkanlığı	Endüstriyel Yatırımlar ÇED Dairesi Başkanlığı	N	8	4	4	16
		Satır %	50,0%	25,0%	25,0%	100,0%
		Sütun %	18,2%	14,3%	44,4%	19,8%
		Toplam %	9,9%	4,9%	4,9%	19,8%
Çalışılan Daire Başkanlığı	ÇED ve Plan İzleme-Kontrol Dairesi Başkanlığı	N	5	9	2	16
		Satır %	31,3%	56,3%	12,5%	100,0%
		Sütun %	11,4%	32,1%	22,2%	19,8%
		Toplam %	6,2%	11,1%	2,5%	19,8%
Çalışılan Daire Başkanlığı	Çevre Envanteri Dairesi Başkanlığı	N	11	3	1	15
		Satır %	73,3%	20,0%	6,7%	100,0%
		Sütun %	25,0%	10,7%	11,1%	18,5%
		Toplam %	13,6%	3,7%	1,2%	18,5%
Çalışılan Daire Başkanlığı	Planlama ve Stratejik Çevresel Değerlendirme Dairesi Başkanlığı	N	15	5	1	21
		Satır %	71,4%	23,8%	4,8%	100,0%
		Sütun %	34,1%	17,9%	11,1%	25,9%
		Toplam %	18,5%	6,2%	1,2%	25,9%
Toplam		N	44	28	9	81
		Satır %	54,3%	34,6%	11,1%	100,0%
		Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam %	54,3%	34,6%	11,1%	100,0%

a. Ki-kare=13,947

sd=8

p<0,05

Ki-kare tablosuna ilişkin p değeri 0,05'ten düşük çıkmıştır. Buna göre, **hipotez reddedilir** ve katılımcıların çalıştıkları daire başkanlığı ile iş ortamından kaynaklanan stres düzeyleri arasında ilişki vardır.

Tablo incelendiğinde, iş ortamından dolayı yüksek düzeyde stres yaşayanlar arasında en yüksek paya Çevre Envanteri Dairesi Başkanlığı'nın %73,3 satır oranı ile, Planlama ve Stratejik Değerlendirme Dairesi Başkanlığı'nın ise %71,4 satır oranı ile paya sahip olduğu görülür. ÇED ve Plan İzleme-Kontrol Dairesi Başkanlığı çalışanları ise %31,3 satır oranı ile en az stres sahibi grubu oluşturur. Benzer şekilde

Altyapı Yatırımları ÇED Dairesi Başkanlığı çalışanlarının (%38,5) da stres düzeyi düşük olarak tespit edilmiştir.

H_{028} : Katılımcıların unvanları ile iş ortamına yönelik stres kaynakları arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.56. Unvan İle İş Ortamına İlişkin Stres Kaynakları Çapraz Tablosu

			İş Ortamına İlişkin Stres Kaynakları			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Unvan	Baskan ve Genel Müdür	N	2	0	1	3
		Satir %	66,7%	,0%	33,3%	100,0%
		Sütun %	4,5%	,0%	11,1%	3,7%
		Toplam %	2,5%	,0%	1,2%	3,7%
	Mühendis	N	14	9	3	26
		Satir %	53,8%	34,6%	11,5%	100,0%
		Sütun %	31,8%	32,1%	33,3%	32,1%
		Toplam %	17,3%	11,1%	3,7%	32,1%
	Uzman Yardimcisi	N	2	6	3	11
		Satir %	18,2%	54,5%	27,3%	100,0%
		Sütun %	4,5%	21,4%	33,3%	13,6%
		Toplam %	2,5%	7,4%	3,7%	13,6%
	Diğer	N	7	6	1	14
		Satir %	50,0%	42,9%	7,1%	100,0%
		Sütun %	15,9%	21,4%	11,1%	17,3%
		Toplam %	8,6%	7,4%	1,2%	17,3%
	Uzman	N	5	2	1	8
		Satir %	62,5%	25,0%	12,5%	100,0%
		Sütun %	11,4%	7,1%	11,1%	9,9%
		Toplam %	6,2%	2,5%	1,2%	9,9%
Sube Müdürü	N	6	4	0	10	
	Satir %	60,0%	40,0%	,0%	100,0%	
	Sütun %	13,6%	14,3%	,0%	12,3%	
	Toplam %	7,4%	4,9%	,0%	12,3%	
Sehir Planlamacisi	N	8	1	0	9	
	Satir %	88,9%	11,1%	,0%	100,0%	
	Sütun %	18,2%	3,6%	,0%	11,1%	
	Toplam %	9,9%	1,2%	,0%	11,1%	
Toplam	N	44	28	9	81	
	Satir %	54,3%	34,6%	11,1%	100,0%	
	Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	54,3%	34,6%	11,1%	100,0%	

a. Ki-kare=15,478

sd=12

p>0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten yüksek çıkmıştır. Buna göre, **hipotez kabul edilir** ve katılımcıların unvanları ile iş ortamından dolayı yaşadıkları stres düzeyleri arasında ilişki bulunmamıştır.

Tablo incelendiğinde, iş ortamından dolayı yüksek derecede stres yaşayanlar arasında şehir planlamacıların %88,9 oranı ile en yüksek paya, uzman yardımcılarının %18,2 ile en düşük paya sahip oldukları görülür. Oranlar arasında büyük farklar bulunduğu halde, ilgili bölümlerdeki denek sayısı yetersiz olduğundan hipotez reddedilmiş ve bu farklar önem arz etmemiştir.

3.2.2.5. İş Yerinde Stresin Çalışma Hayatına Olumsuz Etkileri İle Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

H_{029} : Katılımcıların cinsiyetleri ile iş yerindeki stresin çalışma hayatı üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.57. Cinsiyet İle İş Yerindeki Stresin Olumsuz Etkileri Çapraz Tablosu

			İş Yerinde Stresin Çalışma Hayatına Olumsuz Etkileri			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Cinsiyet	Bay	N	34	9	0	43
		Satir %	79,1%	20,9%	,0%	100,0%
		Sütun %	53,1%	56,3%	,0%	53,1%
		Toplam %	42,0%	11,1%	,0%	53,1%
	Bayan	N	30	7	1	38
		Satir %	78,9%	18,4%	2,6%	100,0%
		Sütun %	46,9%	43,8%	100,0%	46,9%
		Toplam %	37,0%	8,6%	1,2%	46,9%
Toplam		N	64	16	1	81
		Satir %	79,0%	19,8%	1,2%	100,0%
		Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam %	79,0%	19,8%	1,2%	100,0%

a. Ki-kare=1,196 sd=2 p>0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten yüksek çıkmıştır. Buna göre, **hipotez kabul edilir** ve katılımcıların cinsiyetleri ile iş yerindeki stresten çalışma hayatında olumsuz etkilenme düzeyleri arasında ilişki bulunmamıştır.

Tablo incelendiğinde cinsiyetlere göre oranlar arasında önemli değişiklik tespit edilmemiştir.

H_{030} : Katılımcıların yaşları ile iş yerindeki stresin çalışma hayatı üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.58. Yaş İle İş Yerindeki Stresin Olumsuz Etkileri Çapraz Tablosu

			İş Yerinde Stresin Çalışma Hayatına Olumsuz Etkileri			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Yaş	20-25	N	4	0	0	4
		Satir %	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		Sütun %	6,3%	,0%	,0%	4,9%
		Toplam %	4,9%	,0%	,0%	4,9%
25-35	N	N	23	7	1	31
		Satir %	74,2%	22,6%	3,2%	100,0%
		Sütun %	35,9%	43,8%	100,0%	38,3%
		Toplam %	28,4%	8,6%	1,2%	38,3%
35-45	N	N	25	8	0	33
		Satir %	75,8%	24,2%	,0%	100,0%
		Sütun %	39,1%	50,0%	,0%	40,7%
		Toplam %	30,9%	9,9%	,0%	40,7%
45 ve Üstü	N	N	12	1	0	13
		Satir %	92,3%	7,7%	,0%	100,0%
		Sütun %	18,8%	6,3%	,0%	16,0%
		Toplam %	14,8%	1,2%	,0%	16,0%
Toplam	N	N	64	16	1	81
		Satir %	79,0%	19,8%	1,2%	100,0%
		Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam %	79,0%	19,8%	1,2%	100,0%

a. Ki-kare=4,472 sd=6 p>0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten yüksek çıkmıştır. Buna göre, **hipotez kabul edilir** ve katılımcıların yaşları ile iş yerindeki stresten çalışma hayatında olumsuz etkilenme düzeyleri arasında ilişki bulunmamıştır.

Tablo incelendiğinde, iş yerindeki stresten yüksek derecede olumsuz etkilenenler arasında 45 ve daha üstü yaşlardakilerin satır yüzdelerinin %92,3 ile en fazla olmasına rağmen, diğer gruplarla arasındaki fark ki-kare testine göre önemsiz bulunmuştur. Ayrıca 20-25 yaş arasındakilerin de satır yüzdesi %100 olmasına

rağmen denek sayısı yeterli olmadığından bu oranlar arasındaki fark önem arz etmemektedir.

H_{031} : Katılımcıların medeni durumları ile iş yerindeki stresin çalışma hayatı üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.59. Medeni Durum İle İş Yerindeki Stresin Olumsuz Etkileri Çapraz Tablosu

			İş Yerinde Stresin Çalışma Hayatına Olumsuz Etkileri			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Medeni Durum	Evliler	N	38	14	1	53
		Satır %	71,7%	26,4%	1,9%	100,0%
	Bekârlar	Sütun %	59,4%	87,5%	100,0%	65,4%
		Toplam %	46,9%	17,3%	1,2%	65,4%
Toplam	Evliler	N	26	2	0	28
		Satır %	92,9%	7,1%	,0%	100,0%
	Bekârlar	Sütun %	40,6%	12,5%	,0%	34,6%
		Toplam %	32,1%	2,5%	,0%	34,6%
Toplam	Evliler	N	64	16	1	81
		Satır %	79,0%	19,8%	1,2%	100,0%
	Bekârlar	Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam %	79,0%	19,8%	1,2%	100,0%

a. Ki-kare=5,011 sd=2 p<0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten düşük çıkmıştır. Buna göre, **hipotez reddedilir** ve katılımcıların medeni durumları ile iş yerindeki stresten çalışma hayatında olumsuz etkilenme düzeyleri arasında ilişki bulunmuştur.

Tablo incelendiğinde, iş yerindeki stresten yüksek düzeyde olumsuz etkilenenler arasında bekârların satır oranı %92,9 ile evlilerin satır oranı olan %71,7'den daha fazladır. Buna göre bekâr çalışanların evlilere göre iş yerindeki stresin olumsuz etkilerinden daha fazla etkilendiği tespit edilmiştir.

H_{032} : Katılımcıların medeni durumları ile iş yerindeki stresin çalışma hayatı üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.60. Eğitim Durumu İle İş Yerindeki Stresin Olumsuz Etkileri Çapraz Tablosu

			İş Yerinde Stresin Çalışma Hayatına Olumsuz Etkileri			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Eğitim Durumu	Yüksekokul ve düşük	N	5	1	0	6
		Satır %	83,3%	16,7%	,0%	100,0%
		Sütun %	7,8%	6,3%	,0%	7,4%
		Toplam %	6,2%	1,2%	,0%	7,4%
	Üniversite	N	33	12	0	45
		Satır %	73,3%	26,7%	,0%	100,0%
		Sütun %	51,6%	75,0%	,0%	55,6%
		Toplam %	40,7%	14,8%	,0%	55,6%
	Yüksek Lisans ve Üstü	N	26	3	1	30
		Satır %	86,7%	10,0%	3,3%	100,0%
		Sütun %	40,6%	18,8%	100,0%	37,0%
		Toplam %	32,1%	3,7%	1,2%	37,0%
Toplam	N	64	16	1	81	
	Satır %	79,0%	19,8%	1,2%	100,0%	
	Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	79,0%	19,8%	1,2%	100,0%	

a. Ki-kare=4,683

sd=4

p>0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten yüksek çıkmıştır. Buna göre, **hipotez kabul edilir** ve katılımcıların eğitim durumlarına göre iş yerindeki stresten çalışma hayatında olumsuz etkilenme düzeyleri arasında ilişki bulunmamıştır.

Tablo incelendiğinde oranlar genel olarak birbirine yakın bulunmuş, sadece üniversite mezunlarının stresten olumsuz etkilenme düzeyleri (satır oranı %73,3) az da olsa daha düşük bir oran tespit edilmiştir.

H_{033} : Katılımcıların çalışma süreleri ile iş yerindeki stresin çalışma hayatı üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.61. Çalışma Süresi İle İş Yerindeki Stresin Olumsuz Etkileri Çapraz Tablosu

			İş Yerinde Stresin Çalışma Hayatına Olumsuz Etkileri			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Çalışma Süresi	1-5	N	25	5	0	30
		Satir %	83,3%	16,7%	,0%	100,0%
		Sütun %	39,1%	31,3%	,0%	37,0%
		Toplam %	30,9%	6,2%	,0%	37,0%
5-10	5-10	N	14	5	1	20
		Satir %	70,0%	25,0%	5,0%	100,0%
		Sütun %	21,9%	31,3%	100,0%	24,7%
		Toplam %	17,3%	6,2%	1,2%	24,7%
10-15	10-15	N	13	4	0	17
		Satir %	76,5%	23,5%	,0%	100,0%
		Sütun %	20,3%	25,0%	,0%	21,0%
		Toplam %	16,0%	4,9%	,0%	21,0%
15 ve üstü	15 ve üstü	N	12	2	0	14
		Satir %	85,7%	14,3%	,0%	100,0%
		Sütun %	18,8%	12,5%	,0%	17,3%
		Toplam %	14,8%	2,5%	,0%	17,3%
Toplam	Toplam	N	64	16	1	81
		Satir %	79,0%	19,8%	1,2%	100,0%
		Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam %	79,0%	19,8%	1,2%	100,0%

a. Ki-kare=4,178

sd=6

p>0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten yüksek çıkmıştır. Buna göre, **hipotez kabul edilir** ve katılımcıların çalışma sürelerine ile iş yerindeki stresten çalışma hayatında olumsuz etkilenme düzeyleri arasında ilişki bulunmamıştır.

Tablo incelendiğinde genel olarak oranlarda farklılıklar görülmemiştir. Bunun nedeni, katılımcıların çoğunluğunun stresten yüksek derecede olumsuz etkilenmelidir.

H_{034} : Katılımcıların çalıştıkları daire başkanlıkları ile iş yerindeki stresin çalışma hayatı üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.62. Çalışılan Daire Başkanlığı İle İş Yerindeki Stresin Olumsuz Etkileri Çapraz Tablosu

			İş Yerinde Stresin Çalışma Hayatına Olumsuz Etkileri			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Çalışılan Daire Başkanlığı	Altyapı Yatırımları	N	11	2	0	13
	ÇED Dairesi	Satir %	84,6%	15,4%	,0%	100,0%
	Başkanlığı	Sütun %	17,2%	12,5%	,0%	16,0%
		Toplam %	13,6%	2,5%	,0%	16,0%
Endüstriyel Yatırımlar	ÇED Dairesi	N	12	4	0	16
	Başkanlığı	Satir %	75,0%	25,0%	,0%	100,0%
		Sütun %	18,8%	25,0%	,0%	19,8%
		Toplam %	14,8%	4,9%	,0%	19,8%
ÇED ve Plan İzleme-Kontrol Dairesi Başkanlığı		N	13	3	0	16
		Satir %	81,3%	18,8%	,0%	100,0%
		Sütun %	20,3%	18,8%	,0%	19,8%
		Toplam %	16,0%	3,7%	,0%	19,8%
Çevre Envanteri Dairesi Başkanlığı		N	10	4	1	15
		Satir %	66,7%	26,7%	6,7%	100,0%
		Sütun %	15,6%	25,0%	100,0%	18,5%
		Toplam %	12,3%	4,9%	1,2%	18,5%
Planlama ve Stratejik Çevresel Değerlendirme Dairesi Başkanlığı		N	18	3	0	21
		Satir %	85,7%	14,3%	,0%	100,0%
		Sütun %	28,1%	18,8%	,0%	25,9%
		Toplam %	22,2%	3,7%	,0%	25,9%
Toplam		N	64	16	1	81
		Satir %	79,0%	19,8%	1,2%	100,0%
		Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam %	79,0%	19,8%	1,2%	100,0%

a. Ki-kare=5,941

sd=8

p>0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten yüksek çıkmıştır. Buna göre, **hipotez kabul edilir** ve katılımcıların çalıştıkları daire başkanlıkları ile iş yerindeki stresten çalışma hayatında olumsuz etkilenme düzeyleri arasında ilişki bulunmamıştır.

Tablo incelendiğinde genel olarak oranlar birbirine yakındır. Yalnızca Çevre Envanteri Dairesi Başkanlığı (orta düzey satırında %26,7 ve düşük düzey satırında %6,7) çalışanlarının stresten olumsuz etkilenme düzeyleri diğer birimdekiler kadar yüksek çıkmadığı tespit edilmiştir.

H_{035} : Katılımcıların unvanları ile iş yerindeki stresin çalışma hayatı üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.63. Unvan İle İş Yerindeki Stresin Olumsuz Etkileri Çapraz Tablosu

			İş Yerinde Stresin Çalışma Hayatına Olumsuz Etkileri			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Unvan	Baskan ve Genel Müdür	N	3	0	0	3
		Satir %	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		Sütun %	4,7%	,0%	,0%	3,7%
			3,7%	,0%	,0%	3,7%
	Mühendis	N	18	8	0	26
		Satir %	69,2%	30,8%	,0%	100,0%
		Sütun %	28,1%	50,0%	,0%	32,1%
			22,2%	9,9%	,0%	32,1%
	Uzman Yardimcisi	N	11	0	0	11
		Satir %	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		Sütun %	17,2%	,0%	,0%	13,6%
			13,6%	,0%	,0%	13,6%
	Diğer	N	10	4	0	14
		Satir %	71,4%	28,6%	,0%	100,0%
		Sütun %	15,6%	25,0%	,0%	17,3%
			12,3%	4,9%	,0%	17,3%
	Uzman	N	6	1	1	8
		Satir %	75,0%	12,5%	12,5%	100,0%
		Sütun %	9,4%	6,3%	100,0%	9,9%
			7,4%	1,2%	1,2%	9,9%
	Sube Müdürü	N	8	2	0	10
		Satir %	80,0%	20,0%	,0%	100,0%
		Sütun %	12,5%	12,5%	,0%	12,3%
			9,9%	2,5%	,0%	12,3%
	Sehir Planlamacisi	N	8	1	0	9
		Satir %	88,9%	11,1%	,0%	100,0%
		Sütun %	12,5%	6,3%	,0%	11,1%
			9,9%	1,2%	,0%	11,1%
Toplam	N		64	16	1	81
	Satir %		79,0%	19,8%	1,2%	100,0%
	Sütun %		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplam %		79,0%	19,8%	1,2%	100,0%

a. Ki-kare=15,918

sd=12

p>0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten yüksek çıkmıştır. Buna göre, hipotez **kabul edilir** ve katılımcıların unvanları ile iş yerindeki stresten çalışma hayatında olumsuz etkilenme düzeyleri arasında ilişki bulunmamıştır.

Tablo incelendiğinde, genel olarak oranlar birbirine yakın olmakla beraber, uzman yardımcılarının (satır oranı 100) ve uzmanların (satır oranı %75, genel müdür ve daire başkanlarının(satır oranı100) ve şehir planlamacıların (satır oranı 88,9) iş yerinde stresten olumsuz etkilenme düzeyi diğer meslek gruplarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

3.2.2.6. İş Yerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri İle Kişisel Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

H_{036} : Katılımcıların cinsiyetleri ile iş yerindeki stresin sosyal hayat üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.64.Cinsiyet İle İş Yerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri Çapraz Tablosu

			İş Yerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Cinsiyet	Bay	N	30	12	1	43
		Satır %	69,8%	27,9%	2,3%	100,0%
		Sütun %	57,7%	52,2%	16,7%	53,1%
		Toplam %	37,0%	14,8%	1,2%	53,1%
	Bayan	N	22	11	5	38
		Satır %	57,9%	28,9%	13,2%	100,0%
		Sütun %	42,3%	47,8%	83,3%	46,9%
		Toplam %	27,2%	13,6%	6,2%	46,9%
Toplam		N	52	23	6	81
		Satır %	64,2%	28,4%	7,4%	100,0%
		Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam %	64,2%	28,4%	7,4%	100,0%

a. Ki-kare=3,646 sd=2 p>0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten yüksek çıkmıştır. Buna göre, **hipotez kabul edilir** ve katılımcıların cinsiyetleri ile iş yerindeki stresin sosyal hayatı olumsuz etkilenme düzeyleri arasında ilişki yoktur.

Tablo incelendiğinde, iş yerindeki stresin sosyal hayatlarını yüksek derecede olumsuz etkileyenler arasında bayların satır yüzdeleri %69,8 ile bayanların %57,9'luk yüzdesinden bir miktar fazladır. Yani erkeklerin, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunmasa da, iş yerindeki stresten olumsuz etkilenme düzeyi kadınlara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

H_{037} : Katılımcıların yaşları ile iş yerindeki stresin sosyal hayat üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.65. Yaş İle İş Yerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri Çapraz Tablosu

			İş Yerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Yas	20-25	N	3	1	0	4
		Satir %	75,0%	25,0%	,0%	100,0%
		Sütun %	5,8%	4,3%	,0%	4,9%
		Toplam %	3,7%	1,2%	,0%	4,9%
	25-35	N	20	7	4	31
		Satir %	64,5%	22,6%	12,9%	100,0%
		Sütun %	38,5%	30,4%	66,7%	38,3%
		Toplam %	24,7%	8,6%	4,9%	38,3%
	35-45	N	17	14	2	33
		Satir %	51,5%	42,4%	6,1%	100,0%
		Sütun %	32,7%	60,9%	33,3%	40,7%
		Toplam %	21,0%	17,3%	2,5%	40,7%
45 ve Üstü	N	12	1	0	13	
	Satir %	92,3%	7,7%	,0%	100,0%	
	Sütun %	23,1%	4,3%	,0%	16,0%	
	Toplam %	14,8%	1,2%	,0%	16,0%	
Toplam	N	52	23	6	81	
	Satir %	64,2%	28,4%	7,4%	100,0%	
	Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	64,2%	28,4%	7,4%	100,0%	

a. Ki-kare=9,739

sd=6

p<0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten düşük çıkmıştır. Buna göre, **hipotez reddedilir** ve katılımcıların yaşlarına ile iş yerindeki stresin sosyal hayatı olumsuz etkilenme düzeyleri arasında ilişki vardır.

Tablo incelendiğinde, iş yerindeki stresin sosyal hayatlarını olumsuz etkileme düzeyleri yüksek olanlar arasında 45 yaş ve üstü grubun %92,3 satır oranıyla en büyük paya sahip olduğu görülür. 35-45 yaş arasındakilerde ise bu oran %51,5 ile en düşüktür. İki yaş grubu birbirine yakın olmasına rağmen ilgili sonuçları son derece farklı çıkmıştır.

H_{038} : Katılımcıların medeni durumları ile iş yerindeki stresin sosyal hayat üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.66. Medeni Durum İle İş Yerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri Çapraz Tablosu

			İş Yerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Medeni Durum	Evli	N	33	17	3	53
		Satır %	62,3%	32,1%	5,7%	100,0%
		Sütun %	63,5%	73,9%	50,0%	65,4%
		Toplam %	40,7%	21,0%	3,7%	65,4%
	Bekar	N	19	6	3	28
		Satır %	67,9%	21,4%	10,7%	100,0%
		Sütun %	36,5%	26,1%	50,0%	34,6%
		Toplam %	23,5%	7,4%	3,7%	34,6%
Toplam	N	52	23	6	81	
	Satır %	64,2%	28,4%	7,4%	100,0%	
	Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	64,2%	28,4%	7,4%	100,0%	

a. Ki-kare=1,452 sd=2 p>0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten yüksek çıkmıştır. Buna göre, **hipotez kabul edilir** ve katılımcıların medeni durumları ile iş yerindeki stresin sosyal hayatı olumsuz etkilenme düzeyleri arasında ilişki yoktur.

Tablo incelendiğinde oranlar arasında önemli farklılıklar bulunmadığı tespit edilir.

H_{039} : Katılımcıların eğitim durumları ile iş yerindeki stresin sosyal hayat üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.67. Eğitim Durumu İle İş Yerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri Çapraz Tablosu

			İş Yerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Eğitim Durumu	Yüksekokul ve düşük	N	5	1	0	6
		Satir %	83,3%	16,7%	,0%	100,0%
		Sütun %	9,6%	4,3%	,0%	7,4%
		Toplam %	6,2%	1,2%	,0%	7,4%
	Üniversite	N	26	16	3	45
		Satir %	57,8%	35,6%	6,7%	100,0%
		Sütun %	50,0%	69,6%	50,0%	55,6%
		Toplam %	32,1%	19,8%	3,7%	55,6%
	Yüksek Lisans ve Üstü	N	21	6	3	30
		Satir %	70,0%	20,0%	10,0%	100,0%
		Sütun %	40,4%	26,1%	50,0%	37,0%
		Toplam %	25,9%	7,4%	3,7%	37,0%
Toplam	N	52	23	6	81	
	Satir %	64,2%	28,4%	7,4%	100,0%	
	Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	64,2%	28,4%	7,4%	100,0%	

a. Ki-kare=3,386

sd=4

p>0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten yüksek çıkmıştır. Buna göre, **hipotez kabul edilir** ve katılımcıların eğitim durumları ile iş yerindeki stresin sosyal hayatı olumsuz etkilenme düzeyleri arasında ilişki yoktur.

Tablo incelendiğinde genel olarak oranlar birbirine yakındır. Yalnızca üniversite mezunlarının iş yerindeki stresin sosyal hayattaki olumsuz etki düzeyi (satır oranı %57,8) diğerlerine nazaran daha düşük bir orana sahip olduğu tespit edilmiştir.

H_{040} : Katılımcıların çalışma süreleri ile iş yerindeki stresin sosyal hayat üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.68. Çalışma Süresi İle İş Yerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri Çapraz Tablosu

			İş Yerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Çalışma Süresi	1-5	N	24	5	1	30
		Satir %	80,0%	16,7%	3,3%	100,0%
		Sütun %	46,2%	21,7%	16,7%	37,0%
		Toplam %	29,6%	6,2%	1,2%	37,0%
5-10	N	N	7	9	4	20
		Satir %	35,0%	45,0%	20,0%	100,0%
		Sütun %	13,5%	39,1%	66,7%	24,7%
		Toplam %	8,6%	11,1%	4,9%	24,7%
10-15	N	N	13	4	0	17
		Satir %	76,5%	23,5%	,0%	100,0%
		Sütun %	25,0%	17,4%	,0%	21,0%
		Toplam %	16,0%	4,9%	,0%	21,0%
15 ve üstü	N	N	8	5	1	14
		Satir %	57,1%	35,7%	7,1%	100,0%
		Sütun %	15,4%	21,7%	16,7%	17,3%
		Toplam %	9,9%	6,2%	1,2%	17,3%
Toplam	N	N	52	23	6	81
		Satir %	64,2%	28,4%	7,4%	100,0%
		Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam %	64,2%	28,4%	7,4%	100,0%

a. Ki-kare=14,346 sd=6 $p<0,05$

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten düşük çıkmıştır. Buna göre, **hipotez reddedilir** ve katılımcıların çalışma süreleri ile iş yerindeki stresin sosyal hayatı olumsuz etkilenme düzeyleri arasında ilişki vardır.

Tablo incelendiğinde iş yerindeki stresten sosyal hayatı yüksek derecede etkilenenler arasında 10-15 yıl arası ve 1-5 yıl arası çalışanların önde geldikleri sırasıyla %76,5 ve %80'lik satır oranlarına bakılarak görülür. 5-10 yıl arasında çalışanların olumsuz etkilenme düzeyleri(satır oranı %35) ise en düşük paya sahip olduğu tespit edilmiştir.

H_{041} : Katılımcıların çalıştıkları daire başkanlığı ile iş yerindeki stresin sosyal hayat üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.69. Çalışılan Daire Başkanlığı İle İş Yeri Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri Çapraz Tablosu

			İş Yeri Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Çalışılan Daire Başkanlığı	Altyapı Yatırımları ÇED Dairesi Başkanlığı	N	10	2	1	13
		Satır %	76,9%	15,4%	7,7%	100,0%
		Sütun %	19,2%	8,7%	16,7%	16,0%
		Toplam %	12,3%	2,5%	1,2%	16,0%
Endüstriyel Yatırımlar ÇED Dairesi Başkanlığı		N	8	6	2	16
		Satır %	50,0%	37,5%	12,5%	100,0%
		Sütun %	15,4%	26,1%	33,3%	19,8%
		Toplam %	9,9%	7,4%	2,5%	19,8%
ÇED ve Plan İzleme-Kontrol Dairesi Başkanlığı		N	12	3	1	16
		Satır %	75,0%	18,8%	6,3%	100,0%
		Sütun %	23,1%	13,0%	16,7%	19,8%
		Toplam %	14,8%	3,7%	1,2%	19,8%
Çevre Envanteri Dairesi Başkanlığı		N	9	5	1	15
		Satır %	60,0%	33,3%	6,7%	100,0%
		Sütun %	17,3%	21,7%	16,7%	18,5%
		Toplam %	11,1%	6,2%	1,2%	18,5%
Planlama ve Stratejik Çevresel Değerlendirme Dairesi Başkanlığı		N	13	7	1	21
		Satır %	61,9%	33,3%	4,8%	100,0%
		Sütun %	25,0%	30,4%	16,7%	25,9%
		Toplam %	16,0%	8,6%	1,2%	25,9%
Toplam		N	52	23	6	81
		Satır %	64,2%	28,4%	7,4%	100,0%
		Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam %	64,2%	28,4%	7,4%	100,0%

a. Ki-kare=4,055

sd=8

p>0,05

Ki-kare tablosuna ilişkin p değeri 0,05'ten yüksek çıkmıştır. Buna göre, **hipotez kabul edilir** ve katılımcıların çalıştıkları daire başkanlığı ile iş yerindeki stresin sosyal hayatı olumsuz etkilenme düzeyleri arasında ilişki yoktur.

Tablo incelendiğinde, iş yerindeki stresten sosyal hayatta yüksek derecede olumsuz etkilenenler arasında Altyapı Yatırımları ÇED Dairesi Başkanlığı çalışanlarının %76,9 satır oranıyla ve ÇED ve Plan İzleme-Kontrol Dairesi Başkanlığı çalışanlarının %75 satır oranıyla en önde geldikleri görülmektedir.

Endüstriyel Yatırımlar ÇED Dairesi Başkanlığı çalışanlarının ise satır oranı %50'dir ve iş yerindeki stresten diğer gruplara göre sosyal hayatta daha az oranda olumsuz etkilenildiği tespit edilmiştir.

H_{042} : Katılımcıların unvanları ile iş yerindeki stresin sosyal hayat üzerinde ki olumsuz etkileri arasında ilişki yoktur.

Tablo 3.70. Unvan İle İş Yeri Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri Çapraz Tablosu

			İş Yeri Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri			Toplam
			Yüksek	Orta	Düşük	
Unvan	Baskan ve Genel Müdür	N	2	1	0	3
		Satır %	66,7%	33,3%	,0%	100,0%
		Sütun %	3,8%	4,3%	,0%	3,7%
		Toplam %	2,5%	1,2%	,0%	3,7%
Mühendis		N	16	7	3	26
		Satır %	61,5%	26,9%	11,5%	100,0%
		Sütun %	30,8%	30,4%	50,0%	32,1%
		Toplam %	19,8%	8,6%	3,7%	32,1%
Uzman Yardimcisi		N	10	1	0	11
		Satır %	90,9%	9,1%	,0%	100,0%
		Sütun %	19,2%	4,3%	,0%	13,6%
		Toplam %	12,3%	1,2%	,0%	13,6%
Diğer		N	7	6	1	14
		Satır %	50,0%	42,9%	7,1%	100,0%
		Sütun %	13,5%	26,1%	16,7%	17,3%
		Toplam %	8,6%	7,4%	1,2%	17,3%
Uzman		N	5	2	1	8
		Satır %	62,5%	25,0%	12,5%	100,0%
		Sütun %	9,6%	8,7%	16,7%	9,9%
		Toplam %	6,2%	2,5%	1,2%	9,9%
Sube Müdürü		N	8	2	0	10
		Satır %	80,0%	20,0%	,0%	100,0%
		Sütun %	15,4%	8,7%	,0%	12,3%
		Toplam %	9,9%	2,5%	,0%	12,3%
Sehir Planlamacisi		N	4	4	1	9
		Satır %	44,4%	44,4%	11,1%	100,0%
		Sütun %	7,7%	17,4%	16,7%	11,1%
		Toplam %	4,9%	4,9%	1,2%	11,1%
Toplam		N	52	23	6	81
		Satır %	64,2%	28,4%	7,4%	100,0%
		Sütun %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam %	64,2%	28,4%	7,4%	100,0%

a. Ki-kare=9,076

sd=12

p>0,05

Ki-kare testine ilişkin p değeri 0,05'ten yüksek çıkmıştır. Buna göre, **hipotez kabul edilir** ve katılımcıların unvanları ile iş yerindeki stresin sosyal hayatı olumsuz etkilenme düzeyleri arasında ilişki yoktur.

Tablo incelendiğinde iş yerinde stresten sosyal hayatta yüksek derecede olumsuz etkilenenler arasında uzman ve uzman yardımcılarının %90,9 satır oranıyla, şube müdürlerinin ise %80 oranıyla en yüksek paya sahip olduğu tespit edilir. Diğer meslek grubundakiler (satır oranı %50) ile şehir planlamacıları (satır oranı %44,4) ise iş yerindeki stresin sosyal hayat üzerindeki etkilerinden en az oranda etkilendikleri tespit edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Sonuç

Bu bölümde, bulgular kısmında elde edilen, katılımcıların iş hayatında stresin nedenleri ve olumsuz etkilerine ilişkin düşünceleri hakkındaki sonuçlar verilecek ve yorumlar yapılacaktır.

4.1.1. İş Yaşamındaki Stresin Nedenleri Hakkındaki Sonuçlar

4.1.1.1. Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Hakkındaki Sonuçlar

1. Ankete katılanların, **“Aşırı iş yükünün strese yol açmaktadır.”** ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı % 86,4'dır. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %13,6 olarak saptanmıştır.

2. Ankete katılanların **“İşimin sıkıcı olması strese yol açmaktadır.”** ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %55,5'dir. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %44,4 olarak belirlenmiştir.

3. Ankete katılanların **“Ücretimin yetersiz olması strese yol açmaktadır.”** ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %72,8'dir. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %27,2 olarak saptanmıştır.

4. Ankete katılanların **“Çalışma saatlerimin uzun ya da düzensiz olması strese yol açmaktadır.”** ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum

cevabı verenlerin toplam oranı % 43,2'dir. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %56,8 olarak belirlenmiştir.

5. Ankete katılanların **“Çalışma koşullarımın ağır olması strese yol açmaktadır.”** ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %58'dir. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %41,9 olarak saptanmıştır.

6. Ankete katılanların **“İş statümün düşük olması strese yol açmaktadır.”** ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %39,5'dir. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %60,5 olarak belirlenmiştir.

4.1.1.2. Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları Hakkındaki Sonuçlar

1. Ankete katılanların **“Karar verme ve kararlara katılıma konusunda yetkilerimin kısıtlı olması strese yol açmaktadır.”** ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %60,5'dir. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %39,5 olarak saptanmıştır.

2. Ankete katılanların **“Çok fazla sorumluluk almaktan dolayı stres yaşamaktayım.”** ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %43,2'dir. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %56,8 olarak belirlenmiştir.

3. Ankete katılanların **“Üstlerimin değerlendirmedeki adaletsizliğinden rahatsızlık duymaktayım.”** ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %58'dir. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %41,9 olarak saptanmıştır.

4. Ankete katılanların **“Görevimin sorumluluk sınırlarının iyi çizilmemiş olması beni çelişkiye düşürmektedir.”** ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %51,9’dur. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %48,2 olarak belirlenmiştir.

5. Ankete katılanların **“Yöneticilerin her zaman ve her durumda haklı olmasının bir stres sebebidir.”** ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %60,5’dir. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %39,4 olarak saptanmıştır.

4.1.1.3. Çalışma Koşullarına İlişkin Stres Kaynakları Hakkındaki Sonuçlar

1. Ankete katılanların **“Verilen işi yapmada zaman baskısı duymam strese yol açmaktadır.”** ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %62,9’dur. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %36,9 olarak belirlenmiştir.

2. Ankete katılanların **“Yeteneklerimin iş gereklerine uygun olmamasından dolayı stres yaşamaktayım.”** ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %29,6’dır. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %70,4 olarak saptanmıştır.

3. Ankete katılanların **“Çalıştığım karşılığını alamamaktan dolayı stres yaşamaktayım.”** ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %50,7’dir. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %49,4 olarak belirlenmiştir.

4. Ankete katılanların **“Bundan sonra da şu anda yapmış olduğum işi yapmaya devam etmek isterim.”** ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %48,1’dir. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %51,8 olarak saptanmıştır.

4.1.1.4. İş Ortamına İlişkin Stres Kaynakları Hakkındaki Sonuçlar

1. Ankete katılanların **“İş ortamının huzursuz olması strese yol açmaktadır.”** ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %74,1’dir. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %25,9 olarak belirlenmiştir.

2. Ankete katılanların **“İş arkadaşlarımla anlaşamamam strese yol açmaktadır.”** ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %60,5’dir. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %39,5 olarak saptanmıştır.

3. Ankete katılanların **“İş yerinde dedikodu yapılması strese yol açmaktadır.”** ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %72,9’dur. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %27,1 olarak belirlenmiştir.

4. Ankete katılanların **“İş paylaşımında uyumsuzluk olması strese yol açmaktadır.”** ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %55,5’dir. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %44,4 olarak saptanmıştır.

5. Ankete katılanların **“İşyerinde üstlendiğim rollerin başkasıyla çatışması strese yol açmaktadır.”** ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %46,9’dur. Kararsızım, kısmen

katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %53,1 olarak tespit edilmiştir.

6. Ankete katılanların **“İş yerinde dalkavukluk yapanların terfi etmesi benim için bir stres kaynağıdır.”** ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %71,6’dır. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %28,4 olarak saptanmıştır.

4.1.2. İş Yaşamındaki Stresin Olumsuz Etkileri Hakkındaki Sonuçlar

4.1.2.1. İş Yerinde Stresin Çalışma Hayatına Olumsuz Etkileri Hakkındaki Sonuçlar

1. Ankete katılanların **“Çalışma performansını düşürür.”** ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %93,8’dir. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %6,1 olarak belirlenmiştir.

2. Ankete katılanların **“Görevlerin anlaşılmasında karışıklık yaratır.”** ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %79’dur. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %21 olarak saptanmıştır.

3. Ankete katılanların **“Yapılan işlerden tatmin duyulmamasına neden olur.”** ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %88,9’dur. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %11,1 olarak belirlenmiştir.

4. Ankete katılanların **“İşe konsantre olunamamasına neden olur.”** ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı

%96,3'dür. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %3,7 olarak saptanmıştır.

5. Ankete katılanların "**Çalışırken hata yapma riskini artırır.**" ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %91,3'dür. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %8,6 olarak belirlenmiştir.

6. Ankete katılanların "**Özgüven eksikliği yaratır.**" ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %76,5'dir. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %23,5 olarak saptanmıştır.

7. Ankete katılanların "**İş arkadaşlarıyla sorunlar yaratır.**" ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %90,2'dir. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %9,9 olarak belirlenmiştir.

8. Ankete katılanların "**İş ve yaşamı düzenleyememe riskini artırır.**" ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %77,7'dir. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %22,2 olarak saptanmıştır.

9. Ankete katılanların "**Başarısızlığı çok fazla sorun haline getirir.**" ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %65,5'dir. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %34,6 olarak belirlenmiştir.

10. Ankete katılanların "**Ekip çalışmalarında sorumluluk almaktan kaçınmaya sebep olur.**" ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %77,7'dir. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %22,2 olarak saptanmıştır.

4.1.2.2. İş Yerindeki Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri Hakkındaki Sonuçlar

1. Ankete katılanların “**Huzursuzluk doğurur.**” ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %93,9’dur. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %6,2 olarak belirlenmiştir.

2. Ankete katılanların “**Hayattan alınan zevki azaltır.**” ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %79’dur. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %21 olarak saptanmıştır.

3. Ankete katılanların “**Aileye olan ilgiyi azaltır.**” ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %69,1’dir. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %30,8 olarak belirlenmiştir.

4. Ankete katılanların “**Olayları sürekli ertelemeye sebep olur.**” ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %60,5’dir. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %39,5 olarak saptanmıştır.

5. Ankete katılanların “**İletişim kurmakta etkili olamamaya neden olur.**” ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %67,9’dur. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %32,1 olarak belirlenmiştir.

6. Ankete katılanların “**Sosyal ilişkilerde başarısızlıklara neden olur.**” ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %65,5’dir. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %34,6 olarak saptanmıştır.

7. Ankete katılanların “**Depresyona neden olur.**” ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %76,5’dir. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %23,4 olarak belirlenmiştir.

8. Ankete katılanların “**İçki ve sigara kullanımını arttırır.**” ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %55,6’dır. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %44,4 olarak saptanmıştır.

9. Ankete katılanların “**Çeşitli sağlık problemlerine neden olabilir.**” ifadesine tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %86,4’dür. Kararsızım, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum cevabı verenlerin toplam oranı %13,5 olarak belirlenmiştir.

4.1.3. Katılımcıların Kimlik Özellikleri İle Stresin Nedenleri ve Olumsuz Etkileri Arasındaki İlişkilere Değgin Sonuçlar

4.1.3.1. Görev Yapısına Yönelik Stres Kaynakları İle Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Hakkındaki Sonuçlar

H_{01} : Katılımcıların cinsiyetleri ile görev yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **yoktur.**

H_{02} : Katılımcıların yaşları ile görev yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **yoktur.**

H_{03} : Katılımcıların medeni durumları ile görev yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **yoktur.**

H_{04} : Katılımcıların eğitim durumları ile görev yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **vardır.**

Bu sonuca göre, eğitim durumuna göre de yüksek okul ve daha alt eğitim görenlerin diğer gruplardan daha fazla stres yaşadığı tespit edilmiştir. Bu duruma sebep olarak, eğitim seviyelerinden kaynaklanan beklentilerinin mevcut durumdan fazla olması etkili muhtemeldir.

H_{05} : Katılımcıların kurumda çalışma süreleri ile görev yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **yoktur**.

H_{06} : Katılımcıların kurumda çalışılan daire başkanlığı ile görev yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **yoktur**.

H_{07} : Katılımcıların kurumdaki unvanları ile görev yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **yoktur**.

4.1.3.2. Yetki Yapısına Yönelik Stres Kaynakları İle Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Hakkındaki Sonuçlar

H_{08} : Katılımcıların cinsiyetleri ile yetki yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **yoktur**.

H_{09} : Katılımcıların yaşları ile yetki yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **vardır**.

Bu sonuca göre, yetki yapısından kaynaklanan stres düzeylerine göre incelendiğinde, 25-35 yaş ve 45 ve üstü yaş gruplarında stres düzeyi daha fazladır. 20-25 ve 35-45 yaş arasındakilerde ise yetki yapısına ilişkin stres düzeyi daha düşüktür. Özellikle 20-25 yaş çalışanlarının stres düzeyleri oldukça düşüktür. Bu da çalışma hayatlarına yeni başladıklarından, işe yönelik beklentileri ve motivasyon oranları daha üst seviyede olduğunu gösterir.

H_{010} : Katılımcıların medeni durumları ile yetki yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **yoktur**.

H_{011} : Katılımcıların eğitim durumları ile yetki yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **vardır.**

Bu sonuca göre, eğitim durumuna göre de yüksek lisans ve daha üstü eğitim görenlerin diğer gruplardan daha fazla stres yaşadığı tespit edilmiştir.

H_{012} : Katılımcıların kurumda çalışma süreleri ile yetki yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **vardır.**

Kurumda çalışma süresine göre bakıldığında, stres düzeyi yüksek olanlar arasında en yüksek pay sahibi olanların 15 sene ve üstünde çalışanlar olduğu görülür. Yıl azaldıkça bu oran azaldığı tespit edilmiştir.

H_{013} : Katılımcıların çalıştıkları daire başkanlıkları ile yetki yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **vardır.**

Bu sonuca göre, Planlama ve Stratejik Çevresel Değerlendirme Dairesi Başkanlığı en yüksek stres payına sahip iken, Endüstriyel Yatırımlar ÇED Dairesi Başkanlığı en az stres düzeyine sahiptir.

H_{014} : Katılımcıların unvanları ile yetki yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **vardır.**

Bu sonuca göre, unvanlara dikkate alındığında yüksek derecede strese maruz kalma sıralama olarak; önce şehir planlamacıları, sonra uzmanlar ve şube müdürleri tarafından oluşturulduğu tespit edilmiştir. Sekreter, mimar, teknik elemanlar, fen bilimcileri gibi diğer meslek grubu altında toplanan grup en düşük oranda stres sahibi iken, uzman yardımcıları ve mühendisler de düşük stres oranı tespit edilmiştir.

4.1.3.3. Çalışma Koşullarına Yönelik Stres Kaynakları İle Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Hakkındaki Sonuçlar

H_{015} : Katılımcıların cinsiyetleri ile çalışma koşullarına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **vardır.**

Bu sonuca göre, bayanların daha fazla stres yaşadığı tespit edilmiştir

H_{016} : Katılımcıların yaşları ile çalışma koşullarına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **vardır.**

Bu sonuca göre, yaşlara göre ise en fazla stres yaşayan grup 45 yaş ve üstü grubudur. Artan yaşla beraber, çalışma koşullarından kaynaklanan stres düzeyi artış göstermiştir.

H_{017} : Katılımcıların medeni durumları ile çalışma koşullarına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **yoktur.**

H_{018} : Katılımcıların eğitim durumları ile çalışma koşullarına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **yoktur.**

H_{019} : Katılımcıların kurumda çalışma süreleriyle, çalışma koşullarına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **vardır.**

Bu sonuca göre, kurumda çalışma sürelerine göre farklılık bulunmuştur. Yüksek derecede stres yaşayanlar arasında 10-15 yıl arası çalışanların en büyük paya sahip olduğu tespit edilmiştir. 5-10 yıl arası çalışanların stres düzeyleri ise diğer gruplara göre en düşük seviyededir.

H_{020} : Katılımcıların çalıştıkları daire başkanlığı ile çalışma koşullarına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **vardır.**

Çalışılan daire başkanlığına göre, stres düzeyi yüksek olanlar arasında Çevre Envanteri Dairesi Başkanlığı çalışanlarının diğerlerinden çok yüksek satri oranına sahip olduğu görülür. Diğer daire başkanlıklarda çalışanların stres düzeyleri genel olarak birbirine yakın olarak tespit edilmiştir.

H_{021} : Katılımcıların unvanları ile çalışma koşullarına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **vardır.**

Unvanlara göre şube müdürlerinin geri kalan gruplardan çok fazla stres yaşadığı tespit edilmiştir. Başkan ve genel müdür unvanını taşıyan çalışanların stres düzeyleri ise oldukça düşük bir paya sahiptir.

4.1.3.4. İş Ortamına Yönelik Stres Kaynakları İle Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Hakkındaki Sonuçlar

H_{022} : Katılımcıların cinsiyetleri ile iş ortamına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **yoktur.**

H_{023} : Katılımcıların yaşları ile iş ortamına ilişkin stres kaynakları arasında ilişki **vardır.**

Bu sonuca göre, 35-45 yaş arası çalışanlar iş ortamından dolayı yüksek derecede stres yaşarken, 20-25 yaş arası çalışanlar düşük düzeyde stres yaşadıkları tespit edilmiştir.

H_{024} : Katılımcıların medeni durumları ile iş ortamına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **yoktur.**

H_{025} : Katılımcıların eğitim durumları ile iş ortamına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **yoktur.**

H_{026} : Katılımcıların kurumda çalışma süreleri ile iş ortamına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **vardır.**

Bu sonuca göre, 10-15 yıl arası çalışanlar iş ortamından dolayı yüksek derecede stres yaşarken, 5-10 yıl arası çalışanlar düşük düzeyde stres yaşadıkları tespit edilmiştir.

H_{027} : Katılımcıların çalıştıkları daire başkanlığı ile iş ortamına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **vardır**.

Bu sonuca göre, çalışılan daire başkanlığına göre, iş ortamından dolayı yüksek düzeyde stres yaşayanlar arasında en yüksek paya Çevre Envanteri Dairesi Başkanlığı'nın ve Planlama ve Stratejik Değerlendirme Dairesi Başkanlığı'nın sahip olduğu görülür. ÇED ve Plan İzleme-Kontrol Dairesi Başkanlığı çalışanları ise en az stres sahibi grubu oluşturur. Benzer şekilde Altyapı Yatırımları ÇED Dairesi Başkanlığı çalışanlarının da stres düzeyi düşük olarak tespit edilmiştir.

H_{028} : Katılımcıların unvanları ile iş ortamına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **yoktur**.

4.1.3.5. İş Yerinde Stresin Çalışma Hayatına Olumsuz Etkileri ile Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Hakkındaki Sonuçlar

H_{029} : Katılımcıların cinsiyetleri ile iş yerindeki stresin çalışma hayatı üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki **yoktur**.

H_{030} : Katılımcıların yaşları ile iş yerindeki stresin çalışma hayatı üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki **yoktur**.

H_{031} : Katılımcıların medeni durumları ile iş yerindeki stresin çalışma hayatı üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki **vardır**.

Bu sonuca göre, bekâr çalışanlar iş ortamından dolayı yüksek derecede stres yaşarken, evli çalışanlar daha düşük düzeyde stres yaşadıkları tespit edilmiştir.

H_{032} : Katılımcıların medeni durumları ile iş yerindeki stresin çalışma hayatı üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki **yoktur**.

H_{033} : Katılımcıların çalışma süreleri ile iş yerindeki stresin çalışma hayatı üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki **yoktur**.

H_{034} : Katılımcıların çalıştıkları daire başkanlıkları ile iş yerindeki stresin çalışma hayatı üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki **yoktur**.

H_{035} : Katılımcıların unvanları ile iş yerindeki stresin çalışma hayatı üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki **yoktur**.

4.1.3.6. İş Yerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri İle Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Hakkındaki Sonuçlar

H_{036} : Katılımcıların cinsiyetleri ile iş yerindeki stresin sosyal hayat üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki **yoktur**.

H_{037} : Katılımcıların yaşları ile iş yerindeki stresin sosyal hayat üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki **vardır**.

Bu sonuca göre, yaş ile iş yerindeki stresin sosyal hayatlarını olumsuz etkileme düzeyleri yüksek olanlar arasında 45 yaş ve üstü grubun en büyük paya sahip olduğu tespit edilmiştir. 35-45 yaş arasındakilerde ise ilgili oran en düşüktür. İki yaş grubu birbirine yakın olmasına rağmen ilgili sonuçları son derece farklı çıkmıştır.

H_{038} : Katılımcıların medeni durumları ile iş yerindeki stresin sosyal hayat üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki **yoktur**.

H_{039} : Katılımcıların eğitim durumları ile iş yerindeki stresin sosyal hayat üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki **yoktur**.

H_{040} : Katılımcıların çalışma süreleri ile iş yerindeki stresin sosyal hayat üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki **vardır**.

Bu sonuca göre, çalışma sürelerine bakılığında iş yerindeki stresten sosyal hayatı yüksek derecede etkilenenler arasında 10-15 yıl arası ve 1-5 yıl arası çalışanların önde geldikleri görülür. 5-10 yıl arasında çalışanların olumsuz etkilenme düzeyleri ise en az paya sahiptir.

H_{041} : Katılımcıların çalıştıkları daire başkanlığı ile iş yerindeki stresin sosyal hayat üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki **yoktur**.

H_{042} : Katılımcıların unvanları ile iş yerindeki stresin sosyal hayat üzerinde ki olumsuz etkileri arasında ilişki **yoktur**.

4.2. ÖZET YARGI VE ÖNERİLER

Günümüzde çalışanlar hangi meslekte olurlarsa olsunlar, hayatlarının önemli bir kısmını kendi yetenek ve sınırlarını zorlayarak devam ettirmektedir. Birey ister kamu ister özel sektörün bir çalışanı olarak yaşamını kazansın, stres kavramı kişinin iş yaşamı yoluna mutlaka çıkacaktır.

Stresin yaş, cinsiyet ve meslek ayırımı yapılmaksızın, herkesi etkileme gücü vardır. Bu sebeple stres belki de en çok rastlanan sosyal problemdir.

Genel olarak stres, organizmanın fiziksel ve ruhsal yapı dengesini bozarak ortaya çıkar. Kişiler iş ve özel hayatını, zorlaştıran, mücadele odaklı çok sayıda olayla karşı karşıya kalmaktadırlar. İlgili bu zorlukların üstesinde gelmek için gerekli

donanımına sahip olursa bile çalışan her zaman başarılı olamayabilir ve strese yenik düşebilir.

Unutmamak gerekir ki yaptığımızla yapmak istediğimiz, olduğumuzla olmak istediğimiz arasında çok büyük bir fark varsa stres için şartlar hazır demektir. Çalışma hayatın çok sayıda stres faktörü bulunmasına rağmen bir kurumda görev yapan çalışan ve yöneticilerin yaşadığı stres faktör dereceleri farklıdır.

Yapılan anket çalışmaları sonucunda elde edilen veriler de bu görüşleri kanıtlar niteliktedir. Bu bölümde sonuçlar kısmında anketteki ifadeler verilen cevap oranlarına göre sorun tespit edilen konulara öneriler getirilmeye çalışılacaktır.

4.2.1. Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynaklarına İlişkin Öneriler

Ankete katılanların **“Aşırı iş yükü, iş yaşamında strese yol açmaktadır.”** İfadesine %86,4’ü tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabını vermiştir.

Buna sonuca göre örgütte,

“Yönetim, iş gerekleriyle personelin yeteneklerini uyumlu bir düzeyde tutabilmelidir.”⁷⁸ Aşırı iş yükünün oluşturduğu stresin etkilerini azaltmada kullanılan bir yöntem olarak iş dağıtımının adil ve uygun olması, işe uygun ve eğitilmiş personelin seçimi ve yükseltilmesi ile ilgili kararların profesyonelce verilmesine yönelik gerekli önemin verilmesi durumunda ilgili stres faktörünü etkisiz hale getirmede katkı sağlanabilir.

⁷⁸ Işıkhan, **Çalışma Hayatında.....**, Ankara, Sandal Yayınları, 2004, s. 237.

Bir görüşe göre,

“Yerine göre yöneticiler, ekip çalışmasına yatkın olmayan kişileri, kendi yetenekleri ve tercihleri doğrultusunda, bireysel olarak çalışabilecekleri işlere yönlendirmeleri yararlı olabilir.”⁷⁹

Ankete katılanların **“İşimin sıkıcı olması strese yol açmaktadır.”** İfadesine %55’i tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabını vermiştir.

Bu sonuca göre örgütte,

“İş zenginleştirme hem işin içerdiği sorumluluk tanıma, başarı fırsatı gibi etmenlerin hem de farklı beceriler, görevin kimliği, görevin anlamlılığı, özerklik gibi işin özüne ilişkin niteliklerin geliştirilmesini içerir.”⁸⁰

Zenginleştirilmiş görevler, daha rutin yapılandırılmış işlere göre stres kaynaklarının azaltılmasını sağlayarak ilgili stres faktörünü etkisiz hale getirmede fayda sağlayabilir.

Ankete katılanların **“Ücretimin yetersiz olması strese yol açmaktadır.”** İfadesine %72,8’i tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabını vermiştir.

Bu sonuca göre örgütte,

Unutulmamalıdır ki “Ücret iş görenler için, örgütün üretimine yaptığı katkının hak edilmiş ödülü ve karşılığıdır.”⁸¹ Örgütte performans değerlendirme sonuçlarının yaygın olarak kullanıldığı ücret yönetimi tercih edilmelidir.

⁷⁹ Üstün Dökmen, **Küçük Şeyler 1**, İstanbul, Sistem Yayıncılık, 2005, s. 169.

⁸⁰ Aydın, **İş**, Ankara, Pegem A Yayınları, 2002, s. 165.

⁸¹ Aydın, **İş**, Ankara, Pegem A Yayınları, 2002, s. 49.

Bir görüşe göre,

İş değerlemesi, bir işin diğer işlere göre değerlerini belirlemek için biçimsel ya da sistematik olarak karşılaştırılmasını içerir. Doğal olarak örgütsel amaçlara en fazla katkıyı sağlayan iş, diğer işlere göre daha önemlidir. Ve daha fazla ücrete layıktır. Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde en fazla katkıyı yapan işe çok ücretin ödenmesi, eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanmasının özüdür.⁸²

Kişilerin maddi kazançlarının oranı, onların performansları ile ilişkilendirilip, performansı hedeflenen düzeyde olmayanların maaşına ortalama bir artış, performansı yüksek olanların ise daha yüksek bir maaş almaları tercih edilerek ilgili stres faktörünü etkisiz hale getirmede katkı sağlayabilir.

Ankete katılanların **“Çalışma saatlerimin uzun ya da düzensiz olması strese yol açmaktadır.”** İfadesine %43,2’si tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabını vermiştir.

Bu sonuca göre örgütte,

Devlet dairesinde iş saatlerinin düzenli olmasından dolayı ilgili ifade önemli bir stres faktörü olarak çalışanlar tarafından kabul edilmemiştir.

Ankete katılanların **“Çalışma koşullarımın ağır olması strese yol açmaktadır.”** İfadesine %58’si tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabını vermiştir.

Bu sonuca göre örgütte,

İş ortamının fiziksel özellikleri, iş stresinin azaltacak şekilde düzenlenmelidir. İş ortamındaki ışık, ses, nem, sıcaklık, kullanılan renkler, iş araç-gereçlerinin yeterliliği ve uygunluğu ve benzeri çevresel koşullar, çalışanların stres

⁸² Halil Can, **Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi**, Ankara, Siyasal Kitabevi, 1998, s. 208.

düzeyinde olumlu düzeyde etkili olacağından ilgili stres faktörünü etkisiz hale getirmede fayda sağlayabilir.

Bir görüşe göre,

“Sosyal bir organizasyon olan kurumun yapı, teknoloji, ortam ve insan kaynağı ile bütün oluşturması gereklidir.”⁸³

Ankete katılanların **“İş statüsünün düşük olması strese yol açmaktadır.”** İfadesine %39’u tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabını vermiştir.

Bu sonuca göre örgütte,

İş statüsünden dolayı ilgili ifade önemli bir stres faktörü olarak çalışanlar tarafından kabul edilmemiştir.

4.2.2. Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynaklarına İlişkin Öneriler

Ankete katılanların **“Karar verme ve kararlara katılım konusunda yetkilerimin kısıtlı olması strese yol açmaktadır.”** İfadesine %60,5’i tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabını vermiştir.

Bu sonuca göre örgütte,

Karar yetkisine sahip olan iş görenler, karşı karşıya oldukları karar verme durumunda hem kişisel başarı hem de örgütsel verimlilik açısından en uygun seçeneği kararlaştırmak zorundadırlar.

Çalışma hayatının kalitesinin geliştirilmesi için kurumsal düzeyde somut olarak yapılabileceklerin başında ekip çalışması uygulamalarına ağırlık vermek

⁸³ İlhami Findıkçı, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul, Alfa Kitabevi, 2003, s. 41.

gerekir. Ekip çalışmasıyla sorumluluğun paylaşılması sağlanacaktır. Daha fazla çalışan yaptığı işte karar verme ve kararlara katılımında yüksek oranda pay sahibi olunması sağlanarak ilgili stres faktörünü etkisiz hale getirmede katkı sağlanabilir.

Ankete katılanların **“Çok fazla sorumluluk almaktan dolayı stres yaşamaktayım.”** İfadesine %43,2’si tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabını vermiştir.

Bu sonuca göre örgütte,

Sorumluluk almaktan dolayı ilgili ifade önemli bir stres faktörü olarak çalışanlar tarafından kabul edilmemiştir. Bu sonuç ise genel olarak iş yoğunluğunun rahatsız edici boyutta olmadığı bir ifadesidir.

Ankete katılanların **“Üstlerimin değerlendirmedeki adaletsizliğinden rahatsızlık duymaktayım.”** İfadesine %58’i tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabını vermiştir.

Bu sonuca göre örgütte,

İdeal bir yönetici profili, tüm çalışanlarına eşit yakınlıkta olmalıdır. Dikkat edilmesi gereken unsur, çalışan için yönetici tarafından takdir edilmesi, yaptığı işin yönetici tarafından beğenilmesi motivasyon derecesini artırdığıdır.

Genel olarak iş ortamında akrabalık, hemşerilik, politik yakınlık gibi nedenlerle bir grup iş görenin kayrılması da çalışanların adalet duygusunu zedelemektedir. Yöneticiler bu konularda adil oldukları takdirde ilgili stres faktörünü etkisiz hale getirmede aşama kaydedilebilir.

Ankete katılanların **“Görevimin sorumluluk sınırlarının iyi çizilmemiş olması beni çelişkiye düşürmektedir.”** İfadesine %51,9’u tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabını vermiştir.

Bu sonuca göre örgütte,

Dikkat edilmesi gereken temel unsur, “Görev tanımı; göreve ilişkin tanımlayıcı bilgi, görevin konusu, görevin gerektirdiği davranışlar ve çabalar, yetki ve sorumluluklar, yaptırım gücünü kapsar.”⁸⁴

Bir görüşe göre,

“Yetkilendirme işlemi çalışanlarla yönetici arasında karşılıklı bir anlaşmadır. Bu anlaşmada tarafların yanlış anlamalardan kaçınmalarından açık bir iletişim gereklidir.”⁸⁵

Genel olarak bu konuda pek fazla sıkıntı yaşanmamakla beraber mevcut sorunu gidermek amacıyla görevi yapan personelin işe ilişkin davranış, eylem, prosedür, içerik, kapsam, yetki ve sorumluluklarını bilmesi gerekir. Görev tanımında söz konusu işi yapacak çalışandan yapması beklenenler tanımlanır. Yönetim tarafından gerçekçi bir iş analiziyle görevin sorumluluk alanı çizildiği takdirde ilgili stres faktörünü etkisiz hale getirmede katkı sağlanabilir.

Ankete katılanların **“Yöneticilerin her zaman ve her durumda haklı olması bir stres sebebidir.”** İfadesine %60,5’i tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabını vermiştir.

Bu sonuca göre örgütte,

Özellikle yöneticilerin motivasyona yönelik yaptığı en sık hata ise şudur; “Yöneticiler, çalışanlara kendilerinden neler beklediklerini söylemezler. Ortaya standart koymazlar. Onlara genellikle kendi amaçlarını ve hedeflerini belirtmezler.”⁸⁶

⁸⁴ Fındıkçı, **İnsan**, İstanbul, Alfa Yayınları, 2003, s. 146.

⁸⁵ Selen Doğan, **Personel Güçlendirme**, İstanbul, Sistem Yayıncılık, 2003, s. 50.

⁸⁶ Barutçugil, **İş Hayatında.**, İstanbul, Kariyer Yayınları, 2002, s. 186.

Bir görüşe göre,

“Ben sadece çarkın dişlerinden biriyim, uygulayacağım en iyi strateji, başımı önüme eğmek ve dikkat çekmemektir düşüncesinin temel nedeni yönetici odaklı başarısızlıktır.”⁸⁷

Stres, örgütte çalışanlar açısından değerlendirilecek olursa, örgütlerin iklimi, daha çok yöneticilere bağlı olarak ortaya çıkar. Onlar, örgütler için, ya moral ve mutluluk / huzur, ya da stres ve sıkıntı kaynağıdır. Dolayısıyla, onların içinde bulunduğu psikolojik durum, hiyerarşik olarak alt kademelere yayılır.

“İdeal bir yönetici sosyal bir kişilik olmasının yanında, ne istediğini, neyi nasıl yapabileceğini bilen, sakin, tutarlı, yeniliğe açık olmalıdır.”⁸⁸

Yöneticiler, iş görenlerin kararlara katılmasını sağlaması, örgütün amaçlarını gerçekleştirmede girişim ve yaratıcılık yeteneklerini kullanmasına olanak hazırlamalıdır. İyi düzenlenmiş bir katılım ortamı, iş görenlerin stres düzeyini azaltacaktır.

4.2.3. Çalışma Koşullarına İlişkin Stres Kaynaklarına Öneriler

Ankete katılanların “**Verilen işi yapmada zaman baskısı duymam strese yol açmaktadır.**” İfadesine %62,9’u tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabını vermiştir.

Bu sonuca göre örgütte,

Zaman yönetimi faktörünün ön plana alınması gerektiği düşünülebilir. “Çalışanlar olarak, hayır demeyi öğrenmek, o gün için yüksek öncelik taşıyan işleri

⁸⁷ Michael Hammer ve James Champy, **Değişim Mühendisliği: İş İdaresinde Devrim İçin Bir Manifesto**, İstanbul, Sabah Kitapçılık, 1997, s. 69.

⁸⁸ Üigen ve Mirze....., **İşletmelerde.....**, s. 375.

yapıp bitirmedikçe, alt gruplara geçmemek, iş ile problem ve kesintilere önceden tahmini bir zaman ayırmak, her gün dinlenmeye zaman ayırmak.”⁸⁹Küçük ama önemli detaylardır.

Zamanı iyi kullanmak, amaç ve önceliklerin saptanmasıyla sağlanır. Bu sebeple, çalışan gün içindeki zaman kredisini profesyonelce tüketmelidir.

Ankete katılanların **“Yeteneklerimin iş gereklerine uygun olmamasından dolayı stres yaşamaktayım.”** İfadesine %29,6’sı tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabını vermiştir.

Bu sonuca göre örgütte,

İlgili ifade önemli bir stres faktörü olarak çalışanlar tarafından kabul edilmemiştir. Çalışanlara göre yeteneklerinin iş gereklerine uygun olduğu düşüncesinin baskın olduğunu ifade etmektedir.

Ankete katılanların **“Çalıştığımın karşılığını alamamaktan dolayı stres yaşamaktayım.”** İfadesine %50,7’si tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabını vermiştir.

Bu sonuca göre örgütte,

Maaşlar konusuna verilen cevaplarla beraber incelendiğinde genel olarak bu kurumdaki maaşların istisnalar dışında tatmin edici seviyede olduğu söylenebilir.

Ankete katılanların **“Bundan sonra da şu anda yapmış olduğum işi yapmaya devam etmek isterim.”** İfadesine %48,1’i tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabını vermiştir.

⁸⁹ Baltaş ve Baltaş, **Stres ve**, s. 285.

Bu sonuca göre örgütte,

İşine devam etmek isteyenlerin oranı daha az olmasına rağmen bu oran önemli bir sorunu tam olarak temsil etmemektedir. İlgili ifadeye yönelik iş rotasyonlarını gerekli birimlerde yapılması takdirde sorunun çözümünde aşama kaydedilebilir.

4.2.4. İş Ortamına İlişkin Stres Kaynaklarına Öneriler

Ankete katılanların “**İş ortamının huzursuz olması strese yol açmaktadır.**” İfadesine %74,1’i tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabını vermiştir.

Bu sonuca göre örgütte,

İş yerindeki toplumsal desteğin önemsiz olarak teşvik edilmelidir. Özellikle iş arkadaşları ve yöneticilerden gelen manevi destekler stres düzeyini azaltabilir.

Ankete katılanların “**İş arkadaşlarımla anlaşamamam strese yol açmaktadır.**” İfadesine %60,5’i tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabını vermiştir.

Bu sonuca göre örgütte,

Örgüt iş ile ilgili problemleri çalışanlarıyla birlikte çözüm aramaya daha çok önem vermelidir.“İş görenler bir kümenin bir ya da daha çok üyesi tarafından desteklendiğinde önemli ölçüde etkilenir. Küme içinde sorunlar paylaşılır ve diğer insanlarla olmak sevinç verir. İş yerinde bu tür bir destek yoksa çalışana stresli bir ortam oluşabilir.”⁹⁰

⁹⁰Aydın, İş, Ankara, s. 65.

Ankete katılanların “**İş yerinde dedikodu yapılması strese yol açmaktadır.**” İfadesine %72,9’u tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabını vermiştir.

Bu sonuca göre örgütte,

Dedikodu daha çok fikirlerin beyan edilmesine aşırı sınırlamalar getirilen durumlarda yapıldığı varsayılmaktadır. Dedikodu, gerçek olup olmadığı bilinmeden insanları kötümek ve suçlamaktır. Öneri olarak çalışma ortamının iletişime açık olması sağlanarak, demokratik bir örgüt ortamında daha az dedikodu yapılacağı fikri savunulabilir.

Hangi örgüt olursa olsun, neden kaynaklandığı bilinmeyen, taleplerle karşılaşabilir. Yöneticiler bunu anlamak için belli zaman aralıklarında anket yöntemine başvurabilirler.

Bir görüşe göre yapılacak anketin içeriği kısaca şu şekilde olmalıdır;

“Örgütün çalışanlarına karşı tutumu, örgüt içi ilişkiler, hedefler ve beklentiler.”⁹¹

Yöneticiler, örgütün demokratik bir şekilde yapılmasına önem vermelidirler.

Ankete katılanların “**İş paylaşımında uyumsuzluk olması strese yol açmaktadır.**” İfadesine %55,5’i tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabını vermiştir.

⁹¹ Harvey Mackay, **İş Hayatında Oltadaki Köpekbalıkları**, çev. Şükrü Koyupınar, İstanbul, Epsilon Yayıncılık, 1994, s. 80-82.

Bu sonuca göre örgütte,

Takımın ruhunun adapte edilmesiyle ilgili stres faktörünü azaltmaya yönelik bir katkı sağlayabilir.

Ankete katılanların **“İş yerinde üstlendiğim rollerin başkasıyla çatışması strese yol açmaktadır.”** İfadesine %46,9’u tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabını vermiştir.

Bu sonuca göre örgütte,

Rol çatışması yine yönetimin tavrıyla paraleldir. Eğer yönetim, rol çatışmalarını azaltır ve kurumsal rolleri açıklığa kavuşturursa, bu etmenlere bağlı stresi de ortadan kaldırabilir. Yönetici ”Her işten ne beklediği, bir işi yerine getirmek için hangi bilginin ve desteğin gerekli olduğu ortaya koymalı ki iş gören birbiriyle çatışan taleplerle ve ne yapması gerektiği konusunda belirsizlikle baş başa kalmasin.”⁹²

Bir görüşe göre,

Dış dünyadaki tartışmalar belirgindir, onlar hakkında başkalarıyla konuşur ve çözümü için değişik yöntemler kullanabiliriz. Bu uygulanmadığı takdirde iç çatışmalara sebep olabilir. Gereksinimler arasında oluşan sürtüşme iç çatışmanın kaynağını oluşturur. Kazan / Kazan politikası uygulanarak çatışmadan dolayı oluşabilecek stres oranı azaltılacaktır.⁹³

Ankete katılanların **“İş yerinde dalkavukluk yapanların terfi etmesi benim için stres kaynağıdır.”** İfadesine %71,6’sı tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabını vermiştir.

⁹² Işıkhana, **Çalışma Hayatında.....**, s. 234.

⁹³ Doğan Cüceloğlu, **İçimizdeki Çocuk**, İstanbul, 2004, s. 178.

Bir görüşe göre,

“Araştırmacılar, insanların kendilerini pohpohlayan kişileri daha çok sevdiği ve aksini gösteren güçlü belirtiler olsa da samimi olduklarına inanırlar. İş yerinde göze girmenin dalkavukluk payının önemli olduğunu vurgulamaktadır.”⁹⁴

Bir kısım çalışan tarafından yöneticiye yaranma ve dalkavukluk yapılmasının temel sebebi yöneticilerin bu yönde olumlu bir tavır takınmalarından ileri geliyor olabilir. Hâlbuki ideal bir yönetici iş görenlerin dürüst davranmasını teşvik etmelidir. Yönetici, çalışmanı değerlendirirken performans, işte yeterlilik gibi kavramları göz önüne tuttuğu takdirde çalışanlarda bir tür sahtekârlık olan dalkavuk tutumundan bir süre sonra vazgeçecektir.

4.2.5. İş Yerindeki Stresin Çalışma Hayatına Olumsuz Etkilerine İlişkin Öneriler

Ankete katılanların, tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabının ilgili ifadelerin toplam yüzde oranları aşağıdaki gibidir;

“Çalışma performansını düşürür.” İfadesine %93,8’i

“Görevlerin anlaşılmasında karışıklık yaratır.” İfadesine %79’u

“Yapılan işlerde tatmin duyulmamasına neden olur.” İfadesine %88,9’u

“İşe konsantre olunamamasına neden olur.” İfadesine %96,3’ü

“Çalışırken hata yapma riskini artırır.” İfadesine %91,3’ü

“Özgüven eksikliği yaratır.” İfadesine %76,5’i

⁹⁴ Ann Demarais ve Valerie White, **İlk İzlenimler: Yeni Tanıştığınız Biri Sizin Hakkınızda Ne Düşünüyor**, çev. Burçin Tarhan Tanlasa, İstanbul, Kuraldışı Yayıncılık, 2004, s. 90.

“İş arkadaşlarıyla sorunlar yaratır.” İfadesine %90,2’si

“İş ve yaşamı düzenleyememe riskini arttırır.” İfadesine %77,7’si

“Başarısızlığı çok fazla sorun haline getirir.” İfadesine %65,5’i

“Ekip çalışmalarında sorumluluk almaktan kaçınmaya sebep olur.”

İfadesine %77,7’si tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabını tercih etmişlerdir.

Genel olarak yukarıdaki hesaplanan oranlar incelendiğinde iş yerinde stresin çalışma hayatını olumsuz etkileyeceği fikrine tamamen katılımın olduğu tespit edilir. Katılımın yüksek yüzdelerle sahip olmasının sebebi çalışanların kendi iş yaşamlarından geçmişte bu gibi deneyimlerinin olması ve iş yerinde stresin olumsuz etkilerini birebir yaşamış olma ihtimalleri olabilir.

Bu bağlamda çalışma hayatındaki stresin olumsuz etkilerini göz önünde bulundurulmalıdır. Örgütte stres oranı yüksek bulunan birimlerdeki çalışanların fikirlerine düzenli olarak başvurulmalıdır. Kişilerin mevcut beklentileri ve motivasyon arttırıcı unsurların neler olabileceği konularında çalışanlarla ortak bir paydada buluşma sağlanmalıdır. Böylelikle stres oranının azaltılması ve dolayısıyla çalışma performansının arttırılması sağlanabilir.

Ayrıca eğitim durumuna uygun olarak kişilere yetkilendirme verilebilir. Bu bağlamda yetki yapısından kaynaklanan stres düzeyinde azalma olacağına yönelik bir aşama kaydedilebilir.

25-30 yaş arası çalışanların yetki yapısından dolayı stres yaşadığı göz önünde bulundurulduğunda, çalışanların belli bir deneyim elde ettikten sonra kendilerini hazır görmelerine rağmen yetkilendirilmedikleri düşünebilirler. Yöneticilerin bu soruna önem verip ilgili gruba yetkilendirme fırsatları tanıyabilmelidirler.

Bir görüşe göre iş yaşamında başarı,

“Hedefe giden yolda çalışanın, kişiliği, olumlu düşünceleri, mücadele ruhu ve yaratıcılık niteliklerinin bütünü iş yaşamındaki başarının önemli unsurlarıdır.”⁹⁵

Çevre Envanteri Dairesi Başkanlığı ve Planlama ve Stratejik Değerlendirme Dairesi Başkanlığı çalışanlarının iş ortamından kaynaklanan stres düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu daire başkanlıklarda kişilerin şikâyetleri ve istekleri göz önünde bulundurularak yapılacak yenileme çalışmalarıyla kişilerin stres düzeylerini ve onun yarattığı olumsuz etkileri azaltabilir.

Yukarıdaki tavsiye amaçlı önerilere ek olarak örgütteki strese karşı alınabilecek bir takım detaylar şunlar olabilir;

İş yerinde neşeli bir ortam oluşturmak; örneğin bir mizah odası örgütte yer alması,

-İletişim fırsatlarının örgütte yer alması; el kitapları, uygulamalı takım çalışmaları, mesleki danışmanlık hizmeti verilmesi,

-Kişisel gelişime yönelik eğitimlerin örgüt tarafından sağlanması,

Kişisel gelişimin yaratıcı fikirlerle paralel olduğu kabul edilebilir.

Bir görüşe göre,

İş yerinde yaratıcılığın geliştirmek için katı hiyerarşiyi kaldırmak için örgütte yapı ve anlayış değişikliğine gidilmeli. Çalışanların temel ihtiyaçları giderilmelidir. Örgütte yaratıcı kişiler model olarak kullanılmalı. Yaratıcılık ödüllendirilmelidir.⁹⁶

-Kariyer planlamasına önem verilmesi,

⁹⁵ Ahmet Şerif İzgören, **Avucunuzdaki Kelebek**, Ankara, Elma Yayınevi, 2004, s. 63.

⁹⁶ Üstün Dökmen, **Yarına Kim Kalacak? Evrenle Uyumlaşma Sürecinde Varolmak, Gelişmek, Uzlaşmak**, İstanbul, 2004, s. 338.

-İş zenginleştirerek düzenlemek,

-Stres danışmanlık hizmeti verilmesi,

-İş ortamındaki sürtüşmelerin uzun süreli olmamasına dikkat edilmesi,

-Çalışanların teşvik edilmesi,

Bir görüşe göre,

“Çalışanlar parasal olarak ödüllendirmenin yanında onlara değer sorumluluk ve terfi vererekten teşvik edilebilir.”⁹⁷

4.2.6. İş Yerindeki Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkilerine İlişkin Öneriler

Ankete katılanların, tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabının ilgili ifadelerin toplam yüzde oranları aşağıdaki gibidir;

“Huzursuzluk doğurur.” İfadesine %93,9’u

“Hayattan alınan zevki azaltır.” İfadesine %79’u

“Aileye olan ilgiyi azaltır.” İfadesine %69,1’i

“Olayları sürekli ertelemeye sebep olur.” İfadesine %60,5’i

“İletişim kurmakta etkili olamamaya neden olur.” İfadesine %67,9’u

“Sosyal ilişkilerde başarısızlıklara sebep olur.” İfadesine %65,5’i

⁹⁷ Ron Coleman ve Giles Barrie, **Yöneticinin Kılavuzu: İyi Bir Yönetici Olmak için 525 Kural**, çev. Mehmet Harmancı, İstanbul, Remzi Kitabevi, 1996, s. 164.

“Depresyona neden olur.” İfadesine %76,5’i

“İçki ve sigara kullanımını arttırır.”İfadesine %55,6’sı

“Çeşitli sağlık problemlerine neden olabilir.” İfadesine %86,4’ü tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabını tercih etmiştir.

Genel olarak yukarıdaki hesaplanan oranlar incelendiğinde iş yerinde stresin sosyal hayatı olumsuz etkileyeceği fikrine tamamen katılımın olduğu tespit edilir.

Çalışanların sosyal faaliyetlere katılması teşvik edilmeli, mümkün olduğunca bu imkânlar örgüt tarafından kendilerine sunulmalıdır. İş hayatında stresli olan bireylerin bunu iş hayatlarına yansıttıkları nasıl görülmüşse, sosyal hayatında mutlu ve başarılı kişiler bu ruh halini iş hayatlarına da yansıtacaktır.

-İş görenin hafızası zayıflamışsa onu kuvvetlendirmek için kursa gidilmesi,

-Kişisel gelişime daha fazla yönelmek,

Bir görüşe göre,

“Kişisel gelişim, özellikle yetişkin eğitiminde kullanılan bir araçtır. Kişisel gelişim bireyselleşmeye katkıda bulunmakta, kendine güvenen insanların yetiştirilmesine yardımcı olmaktadır.”⁹⁸

-İş ile ilgili sorunların sosyal hayata taşınmaması,

-Eve iş getirmeme unsurunun önemsenmesi,

-Bedeni mutlaka hareket ettirmek için kişinin fiziksel yapısına uygun bir spor ile ilgilenmesi,

⁹⁸ Üstün Dökmen, **Küçük Şeyler 2**, İstanbul, Sistem Yayıncılık, 2006, s. 76.

Bir görüşe göre,

Egzersiz yaparken bedeniniz kendinizi iyi hissetmenizi sağlayan endorfin maddesini daha fazla üretir. Egzersiz yapıp yorulduğunuzda daha dinç olacaksınız. Sürekli hareket halinde olmak egzersiz değildir. Koşmak, bisiklete binmek, bedene esneklik verecek hareketler doğru sonucu verir.⁹⁹

-Zeka oyunlarına ağırlık vermek,

-Oyunun yalnızca çocuklar için değil yetişkinler içinde bir ihtiyaç olduğunu kabul etmek,

-Düşünmeye zaman ayırmak,

Bir görüşe göre,

Zamanınızın bir bölümünü düşünmeye ayırın. Değer duygusunu yitirmek başka bir stres üreticidir. İş koşuşturması içinde insan bazen kendisinin ölümlü bir varlık olduğunu, niçin çalıştığını, kişisel olarak neye ulaşmak istediğini unuttur. Düşünmeye zaman ayırın.¹⁰⁰

4.2.7. Katılımcıların Kimlik Özellikleri İle Stresin Nedenleri ve Olumsuz Etkileri Arasındaki İlişkilere Değgin Öneriler

4.2.7.1. Görev Yapısına Yönelik Stres Kaynakları İle Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkilere Değgin Öneriler

H_{04} : Katılımcıların eğitim durumları ile görev yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **vardır**.

Bu sonuca göre, eğitim durumun yüksek okul ve daha alt derecede eğitim görenlerin diğer gruplardan daha fazla stres yaşadığı tespit edilmiştir. İlgili sonuca

⁹⁹ Kate Kenan, **Stresle Başa Çıkma**, çev. Seçkin Aydın, İstanbul, Remzi Kitapevi, 1999, s.43.

¹⁰⁰ Margaret Palmer ve Beverly Hyman, **Yönetimde Kadınlar**, çev. Vedat Üner, İstanbul, Rota Yayıncılık, 1993, s. 87.

sebepler olarak, yöneticilerin eğitim seviyelerinden kaynaklanan beklentilerinin mevcut durumdan fazla olması etkili muhtemeldir. Öneri olarak görev dağılımında ihtisaslaşmaya ağırlık verilerek tespit edilen stres kaynağı daha az seviyeye çekilebilir.

4.2.7.2. Yetki Yapısına Yönelik Stres Kaynakları İle Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkilere Değgin Öneriler

H_{09} : Katılımcıların yaşları ile yetki yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **vardır.**

Bu sonuca göre, yetki yapısından kaynaklanan stres düzeylerine göre incelendiğinde, 25-35 yaş ve 45 ve üstü yaş gruplarında stres düzeyi daha fazladır. 20-25 ve 35-45 yaş arasındakilerde ise yetki yapısına ilişkin stres düzeyi daha düşüktür. Özellikle 20-25 yaş çalışanlarının stres düzeyleri oldukça düşüktür. Bu da çalışma hayatlarına yeni başladıklarından ve beklentileri ve heveslerinin kırılmamış olmasından dolayı olabilir.

Öneri olarak stres düzeyi yüksek olarak tespit edilen 25-35 yaş ile 45 ve üstü yaş grubuna ait çalışanlarla birlikte yetki yapısı gözden geçirilip ortak bir paydada çözüm bulunması sağlanmalıdır. Yetkilerinin paylaşımı veya azaltılması gibi detaylara ağırlık verilmelidir.

H_{011} : Katılımcıların eğitim düzeyi ile yetki yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **vardır.**

Bu sonuca göre, eğitim düzeyine göre de yüksek lisans ve daha üst eğitim görenlerin diğer gruplardan daha fazla stres yaşadığı tespit edilmiştir.

Öneri olarak stres grubu yüksek olan grupların yetki yapısına yönelik yeni yapılanmalar sağlanmasında fayda görülmektedir.

H_{012} : Katılımcıların kurumda çalışma süreleri ile yetki yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **vardır.**

Bu sonuca göre, kurumda çalışma süresine göre bakıldığında, stres düzeyi yüksek olanlar arasında en yüksek pay sahibi olanların 15 sene ve üstünde çalışanlar olduğu görülür. Yıl azaldıkça bu oranın azaldığı tespit edilmiştir.

Öneri olarak ilgili gruba işin akışını bozmayacak şekilde ılımlı bir iş zenginleştirilmesi yapılmalıdır.

H_{013} : Katılımcıların çalıştıkları daire başkanlıkları ile yetki yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **vardır.**

Bu sonuca göre, Planlama ve Stratejik Çevresel Değerlendirme Dairesi Başkanlığı en yüksek stres payına sahip iken, Endüstriyel Yatırımlar ÇED Dairesi Başkanlığı en az stres düzeyine sahiptir.

Öneri olarak ilgili grubun görev tanımları tekrar incelenip gerekli durumlarda çalışanların yetkilerinin artırılması veya azaltılmasına bağımsız bir platformda yine çalışanlarla birlikte çözüm aranmalıdır.

H_{014} : Katılımcıların unvanları ile yetki yapısına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **vardır.**

Bu sonuca göre, unvanlar dikkate alındığında yüksek derecede stres oranı olarak; önce şehir planlamacıları, sonra uzmanlar ve şube müdürleri tarafından oluşturulduğu tespit edilmiştir. Sekreter, mimar, teknik elemanlar, fen bilimcileri gibi diğer meslek grubu altında toplanan grup en düşük oranda stres sahibi iken, uzman yardımcıları ve mühendisler de düşük stres oranı tespit edilmiştir.

Öneri olarak yetki yapısının orantılı olup olmadığının araştırılması yapılarak takım ruhunun örgütte inşa edilmesine gayret gösterilmelidir.

4.2.7.3. Çalışma Koşullarına Yönelik Stres Kaynakları İle Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkilere Değgin Öneriler

H_{015} : Katılımcıların cinsiyetleri ile çalışma koşullarına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **vardır.**

Bu sonuca göre, bayanların daha fazla stres yaşadığı tespit edilmiştir.

Öneri olarak, ilgili grubun rol belirsizliği, üstlenilen görevin kaygı derecesi, duygusal yapıları incelenerek gerekirse bayan çalışanlarla bu duruma ortak bir çözüm aranmak fayda sağlayabilir.

H_{016} : Katılımcıların yaşları ile çalışma koşullarına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **vardır.**

Bu sonuca göre, yaşa orantılı olarak en fazla stres yaşayan grup 45 yaş ve üstü grubudur. Artan yaşla beraber, çalışma koşullarından kaynaklanan stres düzeyi yükseliş kaydedilmiştir.

Öneri olarak stresli gruba motivasyonu arttıracak faktörler uygulanarak stres düzeyleri normal bir seviyeye indirilebilir.

H_{019} : Katılımcıların kurumda çalışma süreleriyle, çalışma koşullarına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **vardır.**

Bu sonuca göre,

Yüksek derecede stres yaşayanlar arasında 10-15 yıl arası çalışanların en büyük paya sahip olduğu görülür. 5-10 yıl arası çalışanların stres düzeyleri ise diğer gruplara göre en düşük seviyededir.

Öneri olarak bu gruba, örgütteki amaç ve beklentileri sorularak bu sonuca göre örgütün amaç ve beklentilerine göre ne derecede yakın veya uzak oluşları tespit edilerek sorunu kaynağında çözülmesi fayda sağlayabilir.

H_{020} : Katılımcıların çalıştıkları daire başkanlığı ile çalışma koşullarına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **vardır.**

Çalışılan daire başkanlığına göre, stres düzeyi yüksek olanlar arasında Çevre Envanteri Dairesi Başkanlığı çalışanlarının diğerlerinden çok yüksek sınıra oranına sahip olduğu görülür. Diğer başkanlıklarda çalışanların stres düzeyleri genel olarak birbirine yakın olarak tespit edilmiştir.

Öneri olarak ilgili daire başkanlığında bu duruma neden olarak, zaman yetersizliği mi yoksa çalışan kişilerin işin gereklerine göre olup olmadığı gibi detaylar araştırılmalıdır. Ayrıca motivasyon eksiklik oranının tespit edilmesi, sorunun çözümünde katkı sağlayabilir.

H_{021} : Katılımcıların unvanları ile çalışma koşullarına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **vardır.**

Unvanlara göre ise şube müdürlerinin geri kalan gruplardan çok fazla stres yaşadığı tespit edilmiştir. Başkan ve genel müdür unvanına sahip çalışanların stres düzeyleri ise oldukça düşük bir paya sahiptir.

Öneri olarak, yetki dağılımını gözden geçirilmesi ve bu duruma paralel olarak takım ruhunun örgütte daha aktif hissedilmesi sağlanarak ilgili stres kaynağını alt seviyelere çekmede aşama kaydedilebilir.

4.2.7.4. İş Ortamına Yönelik Stres Kaynakları İle Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkilere Değgin Öneriler

H_{023} : Katılımcıların yaşları ile iş ortamına ilişkin stres kaynakları arasında ilişki **vardır.**

Bu sonuca göre, 35-45 yaş arası çalışanlar iş ortamından dolayı yüksek derecede stres yaşarken, 20-25 yaş arası çalışanlar düşük düzeyde stres yaşadıkları tespit edilmiştir.

Öneri olarak, örgüt içinde deneyim, öğrenim durumu, uzmanlık seviyesi gibi kalite bakımından dengenin kurulmasıyla stres düzeyini yüksek seviyede yaşayan gruba fayda sağlayabilir.

Bir görüşe göre,

“Konusunda uzmanlık, kişiyi farklılaştırır. Bu ise çalışma hayatında bir fırsattır. Uzmanlık diğer çalışanların gözünde bir konun genel bilgi sahibinden daha yüksek mertebede olma durumudur.”¹⁰¹

H_{026} : Katılımcıların kurumda çalışma süreleri ile iş ortamına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **vardır.**

Bu sonuca göre, 10-15 yıl arası çalışanlar iş ortamından dolayı yüksek derecede stres yaşarken, 5-10 yıl arası çalışanlar düşük düzeyde stres yaşadıkları tespit edilmiştir.

Öneri olarak, örgüt yapısında oluşturulan atmosfer yapısının tekrar gözden geçirilmesinde fayda görülmektedir. Geçmişte olumlu pekiştirme ve başarılı olma, gelecekte başarı oranını arttıracığının bir göstergesidir. Bu ise başarılı bir yönetim ve görev dağılımı anlayışına dayanır.

¹⁰¹ Arman Kırım, **Mor İneğın Akıllısı**, İstanbul, Sistem Yayıncılık, 2003, s. 60.

H_{027} : Katılımcıların çalıştıkları daire başkanlığı ile iş ortamına yönelik stres kaynakları arasında ilişki **vardır**.

Bu sonuca göre, Çevre Envanteri ve Planlama-Stratejik Çevresel Değerlendirme daire başkanlıklarında çalışan personel yüksek derecede stres yaşarken, ÇED ve Plan İzleme-Kontrol dairesi başkanlığı en az düzeyde stres yaşadıkları tespit edilmiştir.

Öneri olarak, stres düzeyi yüksek olan daire başkanlıklarında huzursuzluğa, dedikoduya, iş paylaşımındaki adalet oranına, görev tanımlarının tam olarak yapıp yapılmadığına dair incelemeler yapılmalıdır. Yöneticilerin personele yönelik taleplerinin işin hukuksal çizgilerini aşıp aşmadığı, aşıyorsa yöneticinin çalışana neden bu şekilde görev talimatı verdiği araştırılmalıdır.

Bir görüşe göre,

“Astlara çalışmalarını başarıyla sürdürmeleri hususunda itimat edilmelidir; hepsinin geliştirilmesi gereken bir potansiyeli vardır.”¹⁰²

Ast ve üst arasındaki güven ortamı hiçbir zaman zedelenmemelidir.

4.2.7.5. İş Yerinde Stresin Çalışma Hayatına Olumsuz Etkileri İle Kimlik Özellikleri Arasındaki İlişkilere Değgin Öneriler

H_{031} : Katılımcıların medeni durumları ile iş yerindeki stresin çalışma hayatı üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki **vardır**.

Bu sonuca göre, bekâr çalışanlar iş ortamından dolayı yüksek derecede stres yaşarken, evli çalışanlar daha düşük düzeyde stres yaşadıkları tespit edilmiştir.

Bu sonuca göre,

¹⁰² Mustafa Özel, **Yöneticilik Dersleri**, İstanbul, İz Yayıncılık, 1996, s. 46.

Bekâr çalışanların iş ortamındaki sorunlarını çalışma hayatlarına daha fazla yansıttıkları düşünüldüğü kabul edilirse ilgili kişilerin sosyal hayatlarını zenginleştirme yapılarak stres oranını azaltma konusunda bir aşama sağlanabilir.

Örneğin, örgütün sosyal aktiviteleri destekleyen olanakları çalışanlarına daha aktif derecede sunması; kültür turları, takım oyunları, turnuvalar ve benzeri.

H_{037} : Katılımcıların yaşları ile iş yerindeki stresin sosyal hayat üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki **vardır.**

Bu sonuca göre, yaş ile iş yerindeki stresin sosyal hayatlarını olumsuz etkileme düzeyleri yüksek olanlar arasında 45 yaş ve üstü grubun en önde geldiği görülür. 35-45 yaş arasındakiler ise ilgili oran en düşüktür. İki yaş grubu birbirine yakın olmasına rağmen ilgili sonuçları son derece farklı çıkmıştır.

Bu sonuca göre,

Yaş düzeyi ile tecrübenin paralel olduğu kabul edilirse, bu gruptaki insanların kendi iş sahalarında birer profesyonel olduğu ortaya çıkmaktadır. Özellikle yaptıkları işle ilgili olarak her türlü mevzuat bilgisine hâkim olduklarından dolayı yöneticiler tarafından alınması istenilen ancak kendilerine göre illegal bu kararların, bir takım yaptırımlarla yöneticiler tarafından verilmeye çalışılması stres düzeyini arttırmaktadır. Bu konuda ilgili gruba dâhil çalışanlar kendi anket kâğıtlarında da bu sorunları not olarak belirtmişlerdir. Özetle yönetici odaklı bu stresin yine yöneticilerin taşıması gereken öneticilik vasıflarını taşıması hususu önemli bir unsur olduğu tespit edilmiştir. Mevcut yöneticiler başarı odaklı hedeflerini illegal yollardan değil legal yollarda sürdürmelidir.

H_{040} : Katılımcıların çalışma süreleri ile iş yerindeki stresin sosyal hayat üzerindeki olumsuz etkileri arasında ilişki **vardır.**

Bu sonuca göre,

10-15 yıl arası çalışanlar iş ortamından dolayı yüksek derecede stres yaşarken, 5-10 yıl arası çalışanlar düşük düzeyde stres yaşadıkları tespit edilmiştir.

Örgüt yapılanmasında yeni işe başlayan kişilere çalışma hayatına dair olanakları vaktinde sunmak stres düzeyini azaltmada bir katkı sağlayabilir. Örneğin yabancı dil kursları, yüksek lisans veya doktora olanaklarına fırsat tanıma ve benzeri.

Genel olarak, birçok meslek ve sektörünün aksine, ilgili genel müdürlükte ücretin ve çalışma saatlerinin çalışanlar için ana şikâyet kaynağı olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla çalışanların sorunları, üstesinden gelinmeyecek durumda değildir. Yönetim odaklı sorunların zamana yaymadan çözüm aranması gereklidir.

Önemli olan sorunları doğru saptayıp, üstesinden gelmek için doğru adımları atmaktır. Yapılan bu anket, sorunların saptanması için bir kılavuz hizmeti görmektedir. Çalışmadaki her sonuç dikkate alınarak atılacak adımların, çalışanların streslerinin yok edilmesinde etkili olacağı düşünülmektedir.

Örgüt içinde stresi yönetebilmek için, öncelikle örgüt içinde bilgi birikimi olmalı ve personel kurum özelliklerine göre ve rasyonel verilerle çalışmalıdır. Örgüt içinde stres yaratan bir durumla karşılaşıldığında ise; öncelikle sorun tanımlanmalı ve durumu çalışanların nasıl algıladığı açıklığa kavuşturulmalı, daha sonra ise stres kaynakları değiştirilmelidir. Kurum içinde, üzerinde çalışılan stresin azaldığını iş gelmemelerin azalması ve sağlık harcamalarının azalması gibi durumlardan anlamak mümkün olabilmektedir.

Özetle, Görev yapısı, Yetki yapısı, Çalışma koşulları, İş ortamı, İş yerinde ki stres, kısmende Kimlik özellikleri, çalışan için olumsuz bir stres faktörüdür.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- Altuntaş, Ersin. Stres Yönetimi. İstanbul: Alfa Yayınları, 2003.
- Aydın Pehlivan, İnyet. İş Yaşamında Stres. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 2002.
- Baltaş, Acar ve Zuhall Baltatş. Stres ve Başa Çıkma Yolları. İstanbul: Remzi Kitapevi, 2004.
- _____, Zuhall. Verimli İş Hayatının Sırrı: Stres. İstanbul: Remzi Kitapevi, 2002.
- Barutçugill, İsmet. İş Hayatında Kadın Yönetici. İstanbul: Kariyer Yayıncılık, 2002.
- Can, Halil ve diğlerleri. Genel İşletmecilik Bilgileri. Ankara: Siyasal Kitapevi, 2004.
- _____, Halil. Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi. Ankara: Siyasal Kitapevi, 1998.
- Coleman, Ron ve Giles Barrie. Yöneticinin Kılavuzu: İyi Bir Yönetici Olmak İçin 525 Kural. (çev. Mehmet Harmancı), İstanbul: Remzi Kitabevi, 1996.
- Cüceloğlu, Doğan. Yeniden İnsan İnsana. İstanbul: Remzi Kitapevi, 2004.
- _____, Doğan. İçimizdeki Çocuk. İstanbul: Remzi Kitapevi, 2004.
- Davenport, Noa.ve diğlerleri Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz. (çev. Osman Cem Önertoy), İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2003.

Demarais, Ann ve Valerie White. İlk İzlenimler: Yeni Tanıştığınız Biri Sizin Hakkınızda Ne Düşünüyor. (çev. Burçin Tarhan Tanlasa), İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık, 2004.

Doğan, Selen. Personel Güçlendirme. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2003.

Dökmen, Üstün. İletişim Çatışmaları ve Empati. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2004.

_____, Üstün. Yarına Kim Kalacak? Evrenle Uyumlaşma Sürecinde Varolmak, Gelişmek, Uzlaşmak. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2004.

_____, Üstün. Küçük Şeyler 1. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2005.

_____, Üstün. Küçük Şeyler 2. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2006.

Eroğlu, Feyzullah. Davranış Bilimleri. İstanbul: Beta Yayıncılık, 1995.

Fındıkcı, İlhami. İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Alfa Kitapevi, 2003.

Hammer, Michael ve James Champy. Değişim Mühendisliği: İş İdaresinde Devrim İçin Bir Manifesto. (çev. Sinem Gül), İstanbul: Sabah Kitapçılık, 1997.

Hughes, Beatrix ve Rodney Boothroyd. Günlük Hayatın Stresine Son. (çev. Işık Kusun), Ankara: Doruk Yayıncılık, 1997.

Işıkhana, Vedat. Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları. Ankara: Sandal Yayıncılık, 2004.

İzören, Ahmet Şerif. Avucunuzdaki Kelebek. Ankara: Elma Yayınevi, 2004.

Kaptan, Saim. Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri. Ankara: Tekışık Yayıncılık, 1998.

- Karasar, Niyazi. Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2005.
- Keenan, Kate. Stresle Başa Çıkma. (çev. Seçkin Aydın), İstanbul: Remzi Kitapevi, 1999.
- Kırım, Arman. Mor İneğin Akıllısı. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2003.
- Mackay, Harvey. İş Hayatında Oltadaki Köpekbalıkları. (çev. Şükrü Koyupınar), İstanbul: Epsilon Yayıncılık, 1996.
- Noe, Raymond A. İnsan Kaynakları Eğitim ve Gelişimi. (çev. Canan Çetin), İstanbul: Beta Yayıncılık, 1999.
- Norfolk, Donald. İş Hayatında Stres. çev., Leyla Serdaroğlu, İstanbul: Form Yayıncılık, 1989.
- Özel, Mustafa. Yöneticilik Dersleri. İstanbul: İz Yayıncılık, 1996.
- Palmer, Margaret ve Beverly Hyman. Yönetimde Kadınlar. (çev. Vedat Üner), İstanbul: Rota Yayıncılık, 1993.
- Servan, David. Stres, Kaygı ve Depresyondan Kurtuluş. (çev. Ludmila Denisenko ve Gülnar Onay), Ankara: Kesit Yayıncılık, 2004.
- Şimşek, Şerif. İşletme Bilimlerine Giriş. Konya: Damla Yayıncılık, 1995.
- Telman, Nursel ve Pınar Ünsal. Çalışan Memnuniyeti. İstanbul: Epsilon Yayıncılık, 2004.
- Tutar, Hasan. Kriz ve Stres Ortamında Yönetim. İstanbul: Hayat Yayıncılık, 2000.

Ülgen, Hayri ve S. Kadri Mirze. İşletmelerde Stratejik Yönetim. İstanbul: Literatür Yayıncılık, 2004.

Ülker, Halil İbrahim. Yönetim Süreçleri. Bolu: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, 1990

Yöndem, Zeynep Deniz. Kişilik Dinamikleri ve Stresle Baş Etme. İstanbul: Morpa Yayıncılık 2006.

MAKALE-ELEKTRONİK MAKALE-SEMİNER NOTLARI

Academic.cuesta. com. “Olumlu ve Olumsuz Stres”,
18 Şubat 2007 <http://academic.cuesta.cca.us/wholehealth/lecpaces/stro4-05>

Antropoloji.net. “Antropoloji Nedir”
3 Nisan 2007
http://www.antropoloji.net/index.php?option=com_content&task=view&id=3&Itemid=5

ATO, 2000-2005, İstihdam Raporu
15 Aralık 2006 <http://www.ato.org.tr/konuk/austun/KY/stres>

ATO, İş Yaşamında Stres
17 Aralık 2006 <http://www.ato.org.tr/KY/stres>

Durak, Ayşegül ve Nesrin H. Şahin. “İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu”
21 Ocak 2007 <http://www.turkpsikiyatri.com/tekmakale=528>

Emniyet Genel Müdürlüğü. “Emniyet Çalışanlarının Stres Duzeyi”

9 Mart 2007

<http://www.egm.gov.tr/StratejiGelistirmeDB/arastirma/intihar/bolum3.htm>

Fortune. net. “Kriz Nedir”

16 Mart 2007 <http://www.fortune.com.tr/kriznedir.asp>

Gab.gov. “Performans Değerlendirme”

19 Şubat 2007 <http://www.gap.gov.tr/Turkish/kaynak/performans.html>.

İms-global. com. “Uluslararası Tıbbi İstatistik Raporu”

19 Ocak 2007 <http://www.ims-global.com/>

Marmaraendokrin.com. “Endokrinoloji Nedir”

1 Nisan 2007 <http://www.marmaraendokrin.com/endokrinoloji.htm>

Meb.gov. “Öğretmenlik Mesleği”

4 Nisan 2007

<http://www.meb.gov.tr/belirliGunler/24kasim/ogretmenlik/ogretmenlik.htm>

Mcaturk. com. “Duygusal Zeka”

12 Mart 2007 http://www.mcaturk.com/mca_icerik_detay.php?icerikid=709

Psikiyatrist. net. “Kişilik Özellikleri”

28 Mart 2007 <http://www.psikiyatrist.net/kisilik.htm>

Psikolojisayfam.com. “Empati”

2 Nisan 2007 <http://www.psikolojisayfam.com/kavramlar/empati.html>

Psikolojisayfam.com. “Psikomatik Rahatsızlıklar”

2 Nisan 2007 http://www.psikolojisayfam.com/kavramlar/psikomatik_.html

Stress.com. “Amerika’da İş Yeri Alışkanlıkları”

4 Mart 2007 <http://www.stress.org/job.htm>

inonu.edu. tr. “Sosyoloji Nedir”

2 Nisan 2007 <http://stu.inonu.edu.tr/~oturkoglu/s.htm>

Tarhan, Nevzat. “İş Stresi Nedenleri”

05 Şubat 2007 http://www.mcatürk.com/mca_icerik_detay.php?icerikid=199

Ttp.org. “Türkiye’de Uzman Hekimlerin İş Doyumu”

27 Mart 2007 <http://www.ttb.rg.tr/TD/TD120/7.php3>

TEZLER

Sun, H. Özlem. **İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü**, Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi, TCMB, 2002.

Ulaş, Sema. **Toplam Kalite Yönetiminde İnsan Kaynaklarının Rolü**, Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi, TCMB, 2002.

EK-I**İŞ YAŞAMINDA STRES KONUSU HAKKINDA ANKET**

Bugün iş yaşamındaki her insan başarılı olmak zorunluluğunun oluşturduğu kaygı ve baskı altındadır.

Bu nedenle siz değerli çalışanların, iş hayatınızdaki strese etki eden nedenler hakkında görüş ve önerilere ihtiyaç duyulmuş ve bu konu hakkında anket hazırlanmıştır. Bu ankete vereceğiniz yanıtlar, yazmakta olduğum yüksek lisans tezi için bilgi toplamak amaçlıdır. Anketten elde edilen veriler toplu olarak değerlendirilecek ve sadece çalışmanın amacına uygun olarak kullanılacaktır. Bu nedenle ankete isminizi yazmanıza gerek yoktur.

Şimdiden katkılarınız ve güveniniz için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Fatma Şafak AĞMA

/ /2007

ATILIM ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü
İşletme Yüksek Lisans Öğrencisi
06100 ANKARA

GSM No: 0505 505 20 47
safakagma@yahoo.com

EK-II**KİŞİSEL BİLGİLER****AÇIKLAMA:**

Bu bölümdeki sorular çoktan seçmeli olarak düzenlenmiştir. Anket sorularını yanıtlarken, size doğru gelmeyen ifadeler için “**Hiç Katılmıyorum**” ya da “**Katılmıyorum**”; doğruluğuna karar veremediğiniz ifadeler için “**Kararsızım**”; doğru olduğunu düşündüğünüz ifadeler için “**Katılıyorum**” veya “**Tamamen Katılıyorum**” seçeneklerinin altındaki parantezler arasına (X) işaretini koyunuz.

1-Cinsiyetiniz

- a. Bay (.....)
b. Bayan (.....)

2-Yaşınız

- a.20-25 b. 25-35 c. 35-45 d. 45-55 e. 55 ve üstü

3-Medeni Durumunuz

- a. Evli (...) b.Bekâr (...)

4-Eğitim Durumunuz

- a.Lise (...)
b.Yüksekokul (...)
c.Üniversite (...)
d.Yüksek Lisans (...)
e. Doktora ve üstü (...)

5-Kaç yıldır burada çalışıyorsunuz?

- a.1-5 b.5-10 c.10-15 d.15-20 e.20 ve üstü

6-Çalıştığınız Daire Başkanlığı'nın adı

- a. Altyapı Yatırımları ÇED Dairesi Başkanlığı
b.Endüstriyel Yatırımlar ÇED Dairesi Başkanlığı
c.ÇED ve Plan İzleme-Kontrol Dairesi Başkanlığı
d. Çevre Envanteri Dairesi Başkanlığı
e. Planlama ve Stratejik Çevresel Değerlendirme Dairesi Başkanlığı

7-Unvanınız (lütfen yazınız)

EK-III

İŞ YAŞAMINDAKİ STRES NEDENLERİ HAKKINDA ANKET SORULARI

Bu bölümde işyerinde stres kaynağı olabilecek konular ele alınmış. Lütfen aşağıdaki sorunların her birine ne kadar katıldığınızı her ifadenin yanındaki seçeneklerin birine “X” işareti koyarak belirtiniz.

	Tamamen Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
A-Görev Yapısına İlişkin Olumsuz Stres Kaynakları					
1.Aşırı iş yükü, iş yaşamımda strese yol açmaktadır.	()	()	()	()	()
2.İşimin sıkıcı olması strese yol açmaktadır.	()	()	()	()	()
3.Ücretimin yetersiz olması strese yol açmaktadır.	()	()	()	()	()
4.Çalışma saatlerimin uzun ya da düzensiz olması strese yol açmaktadır.	()	()	()	()	()
5.Çalışma koşullarımın ağır olması strese yol açmaktadır.	()	()	()	()	()
6.İş statümün düşük olması strese yol açmaktadır.	()	()	()	()	()
B.Yetki Yapısına İlişkin Olumsuz Stres Kaynakları					
1.Karar verme ve kararlara katılma konusunda yetkilerimin kısıtlı olması strese yol açmaktadır.	()	()	()	()	()
2.Çok fazla sorumluluk almaktan dolayı stres yaşamaktayım.	()	()	()	()	()
3.Üstlerimin değerlendirmedeki adaletsizliğinden rahatsızlık duymaktayım.	()	()	()	()	()
4.Görevimin sorumluluk sınırlarının iyi çizilmemiş olması beni çelişkiye düşürmektedir	()	()	()	()	()
5.Yöneticilerin her zaman ve her durumda haklı olması bir stres sebebidir.	()	()	()	()	()
C.Çalışma Koşullarına İlişkin Olumsuz Stres Kaynakları					
1.Verilen işi yapmada zaman baskısı duymam strese yol açmaktadır.	()	()	()	()	()
2.Yeteneklerimin iş gereklerine uygun olmamasından dolayı stres yaşamaktayım.	()	()	()	()	()
3.Çalıştığımın karşılığını alamamaktan dolayı stres yaşamaktayım.	()	()	()	()	()
4.Bundan sonra da şu an yapmakta olduğum işi yapmaya devam etmek isterim.	()	()	()	()	()
D.İş Ortamına İlişkin Olumsuz Stres Kaynakları					
1.İş ortamımın huzursuz olması strese yol açmaktadır.	()	()	()	()	()
2.İş arkadaşlarımla anlaşamamam strese yol açmaktadır.	()	()	()	()	()
3.İşyerimde dedikodu yapılması strese yol açmaktadır.	()	()	()	()	()
4.İş paylaşımında uyumsuzluk strese yol açmaktadır.	()	()	()	()	()
5.İşyerinde üstlendiğim rollerin başkasıyla çatışması strese yol açmaktadır.	()	()	()	()	()
6.İşyerinde dalkavukluk yapanların terfi etmesi benim için stres kaynağıdır.	()	()	()	()	()

Bu konuda başka söyleyecekleriniz varsa lütfen aşağıda belirtiniz.....

EK-IV

İŞ YAŞAMINDAKİ STRES'İN OLUMSUZ ETKİLERİNE İLİŞKİN ANKET SORULARI

Bu bölümde işyerindeki stresin muhtemel sonuçları aşağıda belirtilmiştir. Lütfen bu sonuçlara ne kadar katıldığınızı her ifadenin yanındaki seçeneklerin birine “X” işareti koyarak belirtiniz.

	Tamamen Katılıyorum	Kisimen Katılıyorum	Kararsızım	Kisimen Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
A.İş Yerinde Stresin Çalışma Hayatına Olumsuz Etkileri					
1.Çalışma performansını düşürür.	()	()	()	()	()
2.Görevlerin anlaşılmasında karışıklık yaratır.	()	()	()	()	()
3.Yapılan işlerden tatmin duyulmamasına neden olur.	()	()	()	()	()
4.İşe konsantre olunamamasına neden olur.	()	()	()	()	()
5.Çalışırken hata yapma riskini artırır.	()	()	()	()	()
6.Özgüven eksikliği yaratır.	()	()	()	()	()
7.İş arkadaşlarıyla sorunlar yaratır.	()	()	()	()	()
8.İş ve yaşamı düzenleyememe riskini artırır.	()	()	()	()	()
9.Başarısızlığı çok fazla sorun haline getirir.	()	()	()	()	()
10.Ekip çalışmalarında sorumluluk almaktan kaçınmaya sebep olur..	()	()	()	()	()
B.İş Yerinde Stresin Sosyal Hayat Üzerindeki Olumsuz Etkileri	()	()	()	()	()
1.Huzursuzluk doğurur.	()	()	()	()	()
2.Hayattan alınan zevki azaltır.	()	()	()	()	()
3.Aileye olan ilgiyi azaltır.	()	()	()	()	()
4.Olayları sürekli ertelemeye sebep olur.	()	()	()	()	()
5.İletişim kurmakta etkili olamamaya neden olur.	()	()	()	()	()
6.Sosyal ilişkilerde başarısızlıklara neden olur.	()	()	()	()	()
7.Depresyona neden olur.	()	()	()	()	()
8.İçki ve sigara kullanımını artırır.	()	()	()	()	()
9.Çeşitli sağlık problemlerine neden olabilir.(psikolojik vb)	()	()	()	()	()

Bu konuda başka söyleyecekleriniz varsa lütfen aşağıda belirtiniz.

.....