

STRESİN ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ : BİR ARAŞTIRMA

INFLUENCES OF STRESS ON THE EMPLOYEES: ONE RESEARCH

Tolga ERDOĞAN*
Yrd.Doç.Dr.A. Sinan ÜNSAR**
Doç.Dr.Necdet SÜT***

ÖZET

Stresin insan üzerinde fiziksel ve duygusal etkileri vardır aynı zamanda negatif ve pozitif hislerde yaratır. İş stresi, iş yerinde son yirmi yıldır artan bir durumdur. Stres, özellikle işle ilişkili stres Dünya’da ve Türkiye’de büyümektedir. İşletmeler globalizasyon nedeniyle çarpıcı bir biçimde değişmektedir. Aynı zamanda stres yaratıcı kaynaklar yüzünden işçilerin sağlık problemlerinin seviyeleri artmaktadır. Bu çalışmanın amacı işçiler açısından stres ve onun sonuçlarını araştırmaktır.

ABSTRACT

Stress has physical and emotional effects on human, in addition can create positive or negative feelings. Work stress has been on the increasing in workplace last twenty years. Stress, particularly work-related stress, has growing in World and Turkey. The business has changed dramatically due to globalisation. At the same time, workers are an increasing level of health problems due to stress resource. The purpose of the present study is to investigate stress and results for workers.

Stres, Kişilik, İş, Personel, Davranış.
Stress, Personality, Work, Staff, Behavior.

GİRİŞ

Stresi çağımızın modern hastalığı olarak nitelendirebiliriz. İnsan hangi alanda görev yaparsa yapsın stres kavramıyla karşı karşıyadır. Fakat stres düzeyi işin içeriğine göre artabilmekte veya azalabilmektedir. İş dünyasında çalışanlar çeşitli iç ve dış etkenler yüzünden strese maruz kalmakta ve stresle yaşamını sürdürmektedirler. Uzun süre strese bağlı

* Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme A.B.D. Yüksek Lisans Öğrencisi

** Trakya Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü

*** Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Biyoistatistik A.B.D.

olarak yaşayanlarda çeşitli psikolojik ve bedensel rahatsızlıklar oluşabilmektedir. Bireyin stresle başa çıkma yetenekleri, stresli olayın üstesinden gelebilecek düzeyde olduğu sürece, kişi kendini aşırı gerilimden uzak tutabilir. Ancak olayın gerektirdikleri, kişinin başa çıkma kaynaklarından daha ağır ise, bir dengesizlik durumu gelişir ve bedene fiziksel ve psikolojik taşıma kapasitesinin üstünde bir ağırlık yüklenir. Belki bu ağır yük bir yere kadar taşınabilir, insan vücudu geçici bir dengesizliği tolere edebilir. Fakat bu durum uzun süre devam ederse, aşırı stresin işaretleri belirir ve arkasından bir tükenmişlik durumu ya da stresle ilgili diğer hastalıklar gelişebilir.¹ Çalışma hayatına baktığımızda çalışanlar açısından durum farklı değildir. İşyerinde uzun süredir çalışan ve stresle başa çıkamayan kişiler stresin olumsuz sonuçlarıyla tanışmakta ve bu durum da verimlilik azalmasına, çalışanların işten soğumasına v.b. durumlara zemin hazırlamaktadır. Stresin kaynaklarına ilişkin farklı yazarların farklı görüşleri söz konusudur. Çalışmamızda temel amaç ülkemizdeki işletmeler açısından bu kaynakları tespit etmektir.

Bu çalışmada önce literatür taraması yapılmış, stres ve stres ile ilgili kavramlar açıklanmış, daha sonra Edirne'deki bir bitkisel yağ fabrikasında çalışan personel üzerinde yapılan araştırma ve onun sonuçları açıklanmıştır.

1. STRES KAVRAMI

Latince “estrica” sözcüğünden dilimize geçen “stres”; insanların sağlığı ve huzuru için bir tehlike işareti, bir uyarı olarak algılanan ve dolayısıyla yetersiz bir şekilde ele alınan olaylara gösterilen, belirgin olmayan fizyolojik ve psikolojik tepkileri ifade etmektedir.² Stresin çok sayıda tanımı bulunmaktadır. 18. yy. ve 19. yy.'da stres, nesne ve kişinin bu tür güçlerin etkisi ile biçiminin bozulmasına, çarpıtılmasına karşı bir direnç anlamında kullanılmıştır. Ayrıca stres, ‘bütünlüğünü koruma’ ve “ esas durumuna dönmek için çaba harcama” halini de ifade etmektedir. Stres, tüm çevresel, bireysel ve örgütsel etmenlerin belli oranlarda etkili olduğu, kişinin tutum ve davranışlarına yön veren bir durum olarak değerlendirilmektedir. Stres, bedensel ve ruhsal olarak bizi zorlayan tehditler karşısında yeni bir uyum sağlama çabasına girmemizdir. Kişiye stres duyuran şeyler dış koşullardan kaynaklandığı gibi, insanın olaylara bakış açısından da kaynaklanabilir. Stres, yaşamın ve insanın yapısında olan bir şeydir. Yaşantıyı üzücü olaylardan soyutlayarak, hep mutlu, neşeli, olumlu olaylarla dolu düşünmek mümkün değildir.³

İlhan Erdoğan, yazmış olduğu kitabında, farklı bilim adamlarının stres tanımlarına yer vermiştir. Örneğin, Hans Selye stresi; bireyin çeşitli çevresel

¹ http://www.bilkent.edu.tr/~dos/ogdm/b_stres.html#2 Erişim Tarihi: 18.01.2008

² Gümran Şenyiğit, “Çalışma Hayatında Stres”, **Verimlilik Dergisi**, Ankara, MPM yayını, (2004 Temmuz) ,s.104

³ Ali Hikmet Demir, “İlköğretim Öğrencilerinde Stres Yaratan Yönetici Davranışları ve Öğrencilerin Başa Çıkma Davranışları”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2002, s.15

stresörlere karşı gösterdiği genel bir tepki olarak, Lazarus ise bireyin karşılaştığı olumsuzluklar karşısındaki kayıpları olarak tanımlamışlardır. Mason'da stresi kişiye özgü spesifik bir tepki olarak değerlendirmiş ve strese maruz kalan herkesin stresten olumsuz etkilenmeyeceğini belirtmiştir.⁴

2. İŞ STRESİ

İş stresi, kişinin görevini yerine getirirken gerek işin kendine özgü yapısından gerekse çalışanın kendi kişiliğinden kaynaklanan bir uyumsuzluk ve buna karşılık verdiği tepki olarak tanımlanabilir.⁵ 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. Konuyla ilgili olarak yapılan araştırmalar sonucunda, 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 unutulmamalıdır. İş stresiyle birlikte kişilerin iş dışındaki yaşam akışı içinde karşılaşmış oldukları stres verici olaylar gerilime sebep olabilir. Kişinin iş yerinde yaşadığı çeşitli olumsuz durumlar özel yaşamında karşılaştığı stres verici olaylardan da kaynaklanıyor olabilir.⁶

3. ÇALIŞMA YAŞAMINDA STRESİN KAYNAKLARI

İş hayatından yansıyan stres ve bunların sonuçları doğrudan veya dolaylı olarak gerçekte dünya üzerindeki herkesi ilgilendirmektedir. Her ne kadar hayatı güzelleştirmek ve sağlığı korumak için bireysel çabaların hiçbir zaman elden bırakılmaması gerekirse de, iş hayatından yansıyan stresler o kadar geniş bir çerçeveyi kapsamaktadır ki, bu stresleri sağlığı tehdit etmeyecek düzeye indirmek esas olarak bireysel çabaları aşmaktadır. Stres olarak bilinen problemleri doğuran iş şartları, çalışanlar üzerinde baskı ve zorlanma yaratır. Bu zorlanmanın uzun sürmesi de sağlıkla ilgili ciddi sonuçların doğmasına zemin hazırlayabilir.⁷

Bireysel farklılıklar strese olan tepkileri değiştirebilir. Stres düzeyi işgörenin stres yaratan duruma olan tepkisine bağlıdır. Örneğin, bir işgören yeni tasarlanmış iş sürecini tolere edebilir ve çok az yada hiç strese uğramayabilirken başka bir çalışan aynı durumdan çok kuvvetli bir stres

⁴ İlhan Erdoğan, **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını Yayın No:266, İstanbul, Avcıol Basım-Yayın, 1996, s.270-272

⁵ Şenyiğit, s.104.

⁶ Fatma Şafak AĞMA, "İş Yaşamında Stresin Nedenleri ve Olumsuz Etkileri, Atılım Üniversitesi", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007, s.3-4

⁷ Acar Baltaş ve Zuhul Baltaş, **Stres ve Başa Çıkma Yolları**, Remzi Kitabevi, 14.Basım, İstanbul, 1995, s.73-74

baskısı yaşayabilir. Farklılıkların nedeni, her işgörenin tecrübesine, genel bakış açısına ve beklentisi gibi iç faktörlere bağlıdır.⁸

Yapılan araştırmalar, stres sürecinde iş görenin kişiliğinin önemli rol oynadığını göstermektedir. A tipi olarak sınıflandırılan kişilik yapısında olanlar ciddi stres altında kaldıklarında B tipi kişilik yapısına göre daha fazla kalp rahatsızlıklarına yakalandıkları görülmüştür.⁹

A tipi kişilik biçiminde olan kişiler yoğun dürtüleri olan, saldırgan, ihtiraslı, rekabetçi ve zamana karşı yarışan kişilerdir. Kendilerini hiç bitmeyen bir mücadele içinde görürler. Rekabet içinde başarıya ulaşma çabası, abartılı bir zaman darlığı, saldırganlık ve düşmanlık, A tipi kişilik biçimini belirleyen üç ana özelliktir. B tipi kişilik özelliği gösteren insanlar, katı kurallardan arınmış esnek insanlardır. Rahat, sabırlı, aşırı hırslı olmayan, kolay sinirlenmeyen kişilerdir. Sakin, düzenli çalışan, oldukça açık ve rahattırlar.¹⁰

Çalışma ortamındaki insanlar A ve B tipi kişilik özelliklerini ortak olarak da taşıyabilirler. Ama önemli olan bu insanların kendilerine zarar vermeden, işleri ve iş ortamındaki diğer insanlarla uyumlu bir biçimde çalışmalarını sağlamaktır.¹¹

Holmes ve Rahe'nin geliştirmiş olduğu sosyal düzenleme ölçeği'nde yer alan yaşam olaylarından; işten atılma, işe yeniden uyum sağlama, iş alanının değiştirilmesi, işteki sorumlulukların değişmesi, kadının işe başlaması veya ayrılması, üst yöneticilerle sorunlar, iş saatlerinde veya koşullarında değişme gibi olaylar insanlarda değişik puan düzeyinde stres yarattığı tespit edilmiştir.¹²

Amerika'da yapılan bir araştırmada en çok stresli 250 meslek arasında itfaiyeciler, cerrahlar, hava trafik kontrolörleri, pilotlar, avukatlar, sigorta acentaları, oto satış elemanları, ekonomistler gösterilmiştir.¹³

Stresin kaynakları belli oranlarda bireyin kişiliğine yüklense de çoğu kez, kişinin içinde yaşadığı çevreden de kaynaklanmaktadır. Örneğin; çalışılan iş yerinin ikamet yerinden uzak olması, gerçekleştirilen işin gereği olarak müşteriler, hammadde sağlayıcılar ya da işletme dışındaki başka kurumlarla yaşanan kötü ilişkiler, vardiyalı çalışmanın kişi üzerinde zamanla yaratabileceği olumsuz sonuçlar, kişinin iş hayatındaki kariyer hedefleriyle aile hayatının şartlarının uyumsuz olması, hızla değişen teknolojik yapıya

⁸ John W. Newstrom and Keith Davis, **Organizational Behavior**, International Edition, McGraw-Hill Com. 2002 p.369

⁹ Laurie J. Mullins, **Management and Organizational Behaviour**, Fourth Edition, Pitman Publishing, London, 1993, p.115

¹⁰ Nergüz Bozkurt, Stres, "Öğretmen Stresi ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri", **Kişisel Gelişimde Çağdaş Yönelimler Sempozyumu**, 27-28 Nisan 2004 Ankara, s.142

¹¹ Salih Güney, **Davranış Bilimleri**, Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Ankara, 2000, s.446.

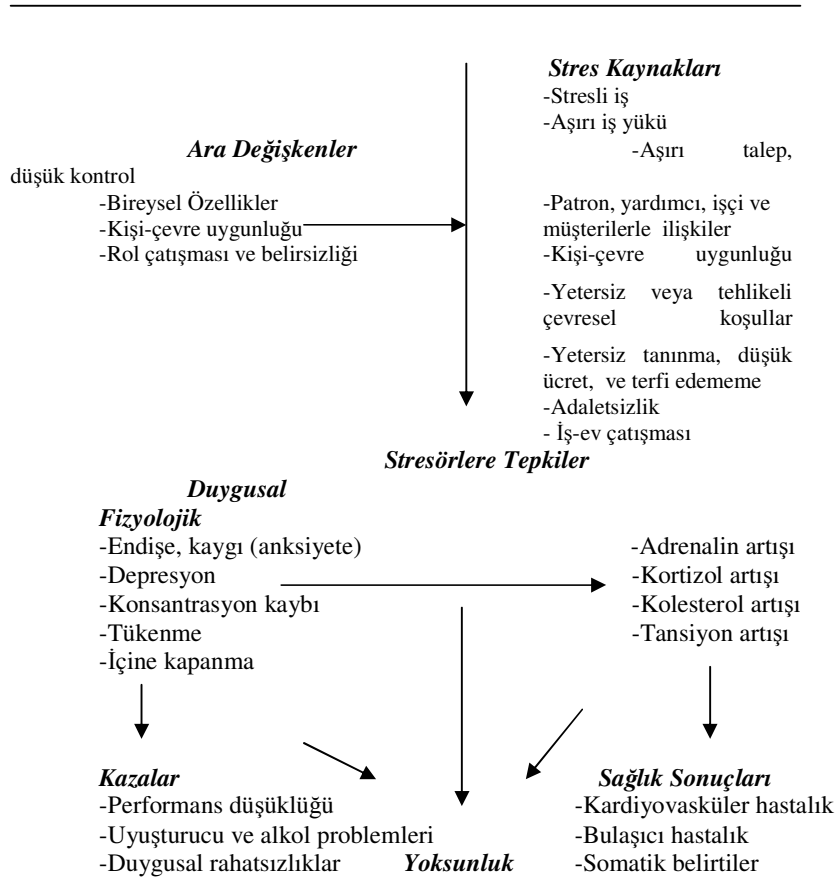
¹² Mel E. Schnake, **Human Relations**, Merrill Publishing Company, Ohio, 1990, p.235

¹³ Stephen P. Robbins, **Organizational Behavior**, Eighth Edition, New Jersey, 1998, s.653

yetişememe veya uyum sağlayamama korkusu stres yaratabilecek kaynaklar olarak değerlendirilebilir.¹⁴

Şekil 1’de stres oluşturan çeşitli kaynaklar ve olası sonuçları gösterilmiştir. Şekilde de görüldüğü gibi insanda stres yaratan gerek iş kaynaklı gerekse iş dışı oldukça farklı kaynaklar vardır. Stres oluşturan kaynakların iş ortamı, dış çevre, işin yapısı ve kişinin kendisi olduğu görülmektedir. Bu kaynakların mevcudiyeti kişide bir çok duygusal (psikolojik) ve fizyolojik olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

Şekil 1: Stresin Çeşitli Kaynakları ve Olası Sonuçları



Kaynak: Gail Ironson,, “Work, Job Stress and Health”, **Work, Families and Organizations**, In Sheldon Zedeck (ed),San Francisco, Calif.: Jossey-Bass, 1992, p.35.

¹⁴ Pınar Tınaz, **Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul, 2005, s.39-40

4. STRESİN BELİRTİLERİ

Strese maruz kalan çalışanlar, zamanla strese bağlı olarak oluşan çeşitli belirtiler vermeye başlarlar. Bu belirtiler, fiziksel, davranışsal ve psikolojik belirtiler olarak gruplandırılmış olup aşağıda açıklanmıştır.¹⁵

1. *Fiziksel Belirtiler:* Zararlı etkenler organizmanın belirli sistemlerinde ve işlevlerinde değişikliklere yol açar. Bu değişikliklerin farklı evreleri de, çeşitli belirtilerin ve yakınmaların ortaya çıkmasında rol oynar. Bu belirtileri tansiyon yükselmesi, sindirim bozukluğu, nefes darlığı, bas ağrısı, yorgunluk, alerji ve mide bulantısı olarak sıralayabilmek mümkündür.

2. *Davranışsal Belirtiler:* Stresin kişi davranışları üzerinde açık ve doğrudan etkileri bulunmaktadır. Bu etkiler kapsamında uykusuzluk, uyuma isteği, iştahsızlık, yemede artış, konuşma güçlükleri, sigara kullanma ve alkol kullanmadan söz edilebilir

3. *Psikolojik Belirtiler:* Örgütlerde stresten kaynaklanan çeşitli psikolojik belirtilere rastlanmaktadır. Bu belirtileri gerginlik, geçimsizlik, sürekli endişe, yetersizlik duygusu, yersiz telaş ve düş kırıklığı olarak ifade etmek mümkündür

Yukarıda ifade edilen belirtiler zamanla artarak çalışanın işten soğumasına, hastalanmasına ve verimliliğinin düşmesine yol açabilir.

5. STRESLE BASA ÇIKMAK İÇİN GELİSTİRİLEN BİREYSEL YÖNTEMLER

Aşağıdaki stratejilerden bazıları uygulanarak stresin olumsuz etkilerini sınırlamak, bedensel ve zihinsel yapıyı strese karşı güçlü hale getirmek mümkündür. Stresle basa çıkmak için geliştirilen bireysel stratejiler aşağıda sıralanmıştır.¹⁶

1. **Olumlu Hayal Kurma:** Bireyler geçmişte yaşadıkları olumsuzlukları düşündüklerinde o anı adeta tekrar yaşamakta, üzerinde yorum yaparak yeniden stresli bir yapıya ulaşmaktadırlar. Buna karşılık geçmişte yaşanan olumlu zamanları hayal etmek, unutulmuş hazları yeniden yaşamak ve rahatlamak için bir yoldur. Hayal kurma bazen gelecekte özlendiği ve gerçekleştirilebilecek davranışları da içerebilir. Önemli olan olumlu sahneleri tekrar yaşamak veya yaşamayı düşünmektir.

2. **Egzersiz ve Beden Hareketleri:** Egzersiz, stresin etkilerinden fiziksel etkinlikle kurtulma, bir rahatlama sağlamak için başvurulan, sakinleştirici sonuç yaratan yöntemlerdendir. Yöneticilerinin sağlığını

¹⁵ SÖKMEN Alptekin, Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana’da Ampirik Bir Araştırma, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Güz 2005, s.5, <http://www.iibf.ibu.edu.tr/dergiguz2005/makale1.pdf>
Erişim Tarihi: 20.03.2008

¹⁶ Sevgül Akgündüz, “Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir,2006, s.69-70

düşünen ve iyi bir stres yönetimi ile is veriminin artacağını bilen bir çok işletme egzersizin değerini anlamış ve elemanları için jimnastik salonları açmıştır.

3. Davranışsal Açıdan Kişinin Kendini Kontrol Etmesi: Kendi davranışının sonuçlarını bilinçli olarak yönlendiren kişinin kendisini kontrol edebilmesi mümkündür. Bireyin kendisini tanıması, stresi belirlemek ve basa çıkmak için yararlı bir yöntemdir.

4.İletişim Kurma: Bireyin stres azaltıcı yöntem olarak güvendiği is arkadaşlarıyla yakın ilişki kurabilmesi, ihtiyaç duyduğunda onlarla derlerini paylaşabilmesi, onlardan destek alabilmesi ve böylece stresle basa çıkabilmesi mümkündür.

5. Gülme: Gülmenin de büyük terapi değeri vardır. Şakalara, hayata ve kendine gülmek, bireysel stresi başka bir bakış açısıyla görmeyi sağlamaktadır. Kahkaha duygusal ve zihinsel ihtiyaçları karşılamakla kalmamakta, vücudun sağlığını arttıran olumlu kimyasal değişiklikler de yaratmaktadır.

5. Hobiler, Dışa Dönüklük: İnsanların kendi baslarına yapabilecekleri, gereğinde kendilerini dinlendirecekleri hobileri olmalıdır. Bireyin zihinsel ve vücut stresini arttırmayan hobiler seçerek, kendisine zevk veren, ilgisini çeken davranışlar sergileyerek de bireysel stres ile basa çıkması mümkündür.

6. Tatil: Tatile çıkma da stresi kontrol etmenin bir yoludur. Zaman zaman kısa ve uzun tatillere ihtiyaç duyulur. Yoğun bir işte çalışılıyorsa yılda üç haftalık bir tatil iyi gelebilir. Tabii ki tatile çıkıldığında zamanımızı dinlendirici ve eğlendirici biçimde kullanmak gerekir.¹⁷

7. İşi Zenginleştirmek: İsten kaynaklanan stresi azaltmada yada ortadan kaldırmada başvurulan bir yöntemde işi zenginleştirerek düzenlemektir. Gerek işin özellikleri (sorumluluk, yetki, tanınma, başarı ve yükselme için fırsatlar kullanma gibi), gerekse işin esası ile ilgili (beceri farklılığı, işin önemi ve taşıdığı toplumsal değer, bağımsızlık ve geri bildirim gibi) etmenler motive edici etkiler yaratabilir.¹⁸

6. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

6.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Yöntemi

Araştırmanın amacı, çalışma hayatında strese yol açan unsurları ve bu unsurların çalışanlarda yarattığı sonuçları tespit etmektir. Stres çalışma hayatında verimliliği doğrudan etkileyen bir faktör olup, stres yaratan unsurların önceden tespit edilip gerekli önlemlerin alınması çalışma hayatı açısından önem taşımaktadır.

¹⁷ Jere E. Yates, **Gerilim Altındaki Yönetici**, Rota Yayın Tanıtım Tic.Ltd.Şti, İstanbul, 1989, s..133-134

¹⁸ Yücel Ertekin, Stres ve Yönetim, TODAİ Yayınları, Ankara, 1993, s.131

Araştırma Bitkisel Yağ sektöründe çalışan personelin stres düzeylerini belirlemeye yönelik yapılmıştır. Bu araştırmanın yapılmasında anket ve birincil verilere dayalı anlık araştırma yöntemi kullanılmıştır. Ankete katılanlara, sosyo-demografik bir takım soruların yanı sıra, Acar Baltaş ve Zuhul Baltaş tarafından geliştirilen ve 43 ifadeden oluşan “stres kaynağı ölçeğini” doldurmaları istenmiştir¹⁹. Araştırma için 141 tane anket doldurtulmuş fakat çeşitli nedenlerle yalnızca 123 tanesi değerlendirmeye alınmıştır. Daha sonra anketlere verilen yanıtlar tarafımızca değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Ölçekte yeralan her ifade kişide stres yaratan unsurlardır. Bu unsurlar günlük hayatta stres verici olarak ifade edilebilir. Stres vericileri Sosyal Stres Vericiler (SS), Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler (KY), İşle İlgili Stres Vericiler (İS) ve Fizik Çevreden Yansıyan Stres Vericiler (FÇ) olarak 4 grup olarak sınıflandırdık. Sosyal stres vericiler ve diğer stres vericiler strese yol açan unsurları ifade eder. Bu çalışmada sosyal stres vericilerin ve diğer stres vericilerin çalışanlarda yarattığı sonuçlar 4 açıdan ölçülmüştür. Bu ölçümler ise; a) sağlığı tehdit edici bir nitelik taşıyor, b) hastalık geliştirme ihtimali var, c) hastalık geliştirme eğiliminde ve d) hastalık geliştirme eğilimi oldukça yüksek ifadeleriyle ortaya konulmuştur.. Ölçüm sonuçları ilerleyen bölümlerde tablolar halinde verilmiş olup tarafımızca değerlendirilip yorumlanmıştır. Özellikle sosyal stres vericilerin çalışanlarda zamanla çeşitli hastalıklara yol açabileceği belirlenmiştir.

Veriler anket aracılığı ile toplanmıştır. Araştırmanın veri toplama süreci (anket uygulama) yaklaşık bir ay sürmüştür. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanların sosyo-demografik bilgilerini belirleyen sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde ise 43 ifadeden oluşan bir ölçek yer almaktadır. Ölçek sorularının yanıtlanmasında beşli Likert ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, cevaplayıcının bir araştırma ile ilgili yargılarını tespit etmek için kullanılmaktadır. Anketimizdeki 5’li likert ölçeğinde; 1. Kesinlikle Katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Kararsızım 4. Katılıyorum ve 5. Kesinlikle Katılıyorum ifadeleri kullanılmıştır

Anket sorularının değerlendirilmesinde SPSS paket programından faydalanılmıştır. Önce araştırmaya katılanların sosyo-demografik bilgilerinin frekansları ve yüzde frekansları elde edilmiştir. Daha sonra verilere şu istatistikler yapılmıştır: Değişkenler arası ilişkileri saptamada Spearman korelasyon analizi kullanıldı. İki grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U testi kullanıldı. $P < 0.05$ istatistiksel anlamlılık sınırı olarak kabul edildi.

6.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye’de bitkisel yağ fabrikalarında görev yapan mavi ve Beyaz yakalı personel oluşturmaktadır. Edirne ilindeki Olin yağ fabrikasında çalışanlar ise örnekleme teşkil etmektedir. Çalışmamızın örneklemini Olin yağ fabrikası ile sınırlandırmamızın nedeni, araştırma yapabilmek için yeterli zaman ve finansman kaynağı olmayışıdır. Ayrıca yapılan bu çalışmada seçilen örneklemin söz konusu kısıtlar nedeniyle yeterli olduğu kabul edilmiştir.

¹⁹ <http://stu.inonu.edu.tr/~emgurbuz/stres.html>

6.3. Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullandığımız anketin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Çalışmamızda kullandığımız ölçeğin sorularının cronbach alfa değeri %91.4 oranında çıktığı ve bu değer bilimsel olarak kabul edilebilir düzeyde olduğu için ölçek uygulanmıştır.

7. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

7.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri genel olarak aşağıda Tablo 1’de gösterilmiştir. Tabloya baktığımızda çalışanların büyük bir çoğunluğunu erkek personelin (%95) oluşturduğu, öğrenim düzeyi olarak ilköğretim (%46,1) ve lise (%45,4) mezunlarının çoğunlukta olduğu, Mavi yakalı personelin (operatör, teknisyen, tekniker, bakımcı, ve yardımcıları, ustabaşı) %82,9, beyaz yakalı personelin ise (Müdür, şef, memur, sekreter) %17,1 oranında olduğu, %80,1 oranında evli oldukları, en çok 1 ve 2 çocuğa sahip oldukları, çoğunun 6-10 ile 11-20 yıl arası evli oldukları, eşlerinin büyük çoğunluğunun (%56) çalışmadığı ev hanımı olduğu, %61,7’sinin il merkezinde büyüdüğü ve %55,6’sının sigara kullandıkları tespit edilmiştir.

Tablo 1: Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri

		Toplam=141	
		n	%
Cinsiyet	Kadın	7	5
	Erkek	134	95
Öğrenim Düzeyi	İlköğretim	65	46,1
	Lise	64	45,4
	Yüksekokul	9	6,4
	Lisans	2	1,4
	Yüksek Lisans	1	0,7
Unvan	Mavi Yakalı(teknisyen)	113	80,1
	Beyaz Yakalı(müdür,şef)	28	19,9
Medeni Durum	Evli	113	80,1
	Bekar	28	19,9
Çocuk Sayısı	Yok	13	9,2
	1	58	41,1
	2	44	31,2
	3	1	0,7
Evli Olduğu Süre	0-1	6	4,3
	2-5	24	17
	6-10	27	19,1
	11-20	43	30,5
	21 yıldan fazla	13	9,2
Eşin İş Durumu	Çalışıyor	34	24,1
	Çalışmıyor	79	56
Yetiştirme Yeri	Köy	44	31,2
	Belde/bucak	1	0,7
	İlçe	8	5,7
	İl	87	61,7
	Büyük Şehir	1	0,7
Sigara Kullanımı	Kullanıyor	78	55,3
	Kullanmıyor	62	44

Tablo 1’i irdelediğimizde çalışanların çoğunu erkeklerin oluşturduğu görülmektedir. Bunu işin yapısına ve zorluk derecesine bağlayabiliriz. Öğrenim düzeyi açısından bakıldığında çalışanların çoğunun ilköğretim ve lise mezunu oldukları yani yüksek düzeyde tahsil görmedikleri anlaşılmaktadır. İşin niteliği yüksek düzeyde tahsil gerektirmediği için bu doğal görülebilir. Çalışanların çoğunun mavi yakalı yani teknisyen veya teknisyen yardımcısı oldukları belli bir kısmının ise müdür ve şef oldukları belirlenmiştir. Çalışanların çoğu evli olup az bir kısmı ise bekar. Evli olanların genelde 1-2 çocuğa sahip oldukları yani az sayıda çocuk tercih ettikleri söylenebilir. Evli olan personelin eşlerinin yarısından fazlasının çalışmadıkları ev hanımı oldukları görülmektedir. Personelin büyük çoğunluğu çocukluk çağlarını il merkezleri ve köylerde geçirmişlerdir. Böylece çalışanların büyük çoğunluğunun kırsal kesim ve il merkezlerinde yetiştiği söylenebilir. Ayrıca çalışanların yarısından fazlasının sigara kullandıkları belirlenmiştir.

Tablo 2’de ankete katılan deneklerin özellikle stres verici olarak ifade ettiğimiz (SS, KY, İS ve FÇ) unsurlara verdikleri cevaplara ilişkin genel bir tablo cevapların ortalamaları şeklinde verilmiştir.

Tablo 2: Stres Verici Unsurlara Verilen Cevapların Ortalamaları

Soruların Numaraları	\bar{X}
1,5,10,17,19,21,23,24,25,27,28,29,30,31,36,37 ve 38 nolu sorular (Sosyal Stres Vericiler) (SS)	3,87 - 3,78 - 3,82 3,92 - 3,80 - 4,02 3,14- 2,98 - 3,34 3,41 - 3,17 - 2,82 3,04 - 3,69 - 2,47 4,09
2,3,12,13,14,22,33,35 ve 30 nolu sorular (Kendini Yorumlama Biçiminde Kaynaklanan Stres Vericiler) (KY)	3,55- 3,83 - 3,57 3,02 - 4,21 - 3,06 3,88 - 3,89 - 3,90
4,5,6,7,8,9,11,15,16,17,18,20,26,32,33,42 ve 43 nolu sorular (İşle İlgili Stres Vericiler) (İS)	3,89 - 3,78 - 3,65 3,85 - 3,86 - 3,98 3,97 - 3,32 - 3,19 3,92 - 3,55 - 3,42 3,22 - 3,07 - 3,88 3,36 - 3,10
34,40,41,42 ve 43 nolu sorular (Fizik Çevreden Yansıyan Stres Vericiler) (FÇ)	3,43 - 3,59 - 3,80 3,36 - 3,10

Yaşla, KY arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki saptandı ($r_s = -0,275$; $p=0,001$), yaş artarken KY puanının azaldığı bulundu. Çalışanların yaşları artarken kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerin azaldığı gözlemlenmiştir. Yani çalışanların yaşları arttıkça kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerin etkilerinin azaldığı bulunmuştur.

Yaşla İS arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki saptandı ($r_s = -0,0191$; $p = 0,023$), yaş artarken İS puanının azaldığı bulundu. Yaş artarken iş yapısından kaynaklanan stres vericilerin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkisinin azaldığı gözlemlenmiştir. Bir başka ifadeyle çalışanların yaşları arttıkça iş yapısından kaynaklanan stres vericilerin etkilerinin azaldığı söylenebilir.

Öğrenim düzeyiyle KY arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptandı ($r_s = 0,190$; $p = 0,024$), öğrenim düzeyi artarken KY puanının arttığı bulundu. Yani öğrenim düzeyi yüksek olanların kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerden öğrenim düzeyi düşük olanlara göre daha çok etkilendikleri bulunmuştur.

Öğrenim düzeyiyle İS arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptandı ($r_s = 0,203$; $p = 0,016$), öğrenim düzeyi artarken İS puanının arttığı bulundu. Öğrenim düzeyi yüksek olanların iş yapısından kaynaklanan stres vericilerden, öğrenim düzeyi düşük olanlara göre daha çok etkilendikleri bulunmuştur. Böylece yüksek eğitilmiş kişilerin iş yapısından kaynaklanan stres vericilerden daha çok etkilendikleri bulunmuştur.

Öğrenim düzeyiyle FÇ arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptandı ($r_s = 0,207$; $p = 0,014$), öğrenim düzeyi artarken FÇ puanının arttığı bulundu. Yüksek eğitilmiş çalışanların, fizik çevreden yansıyan stres vericilere daha duyarlı oldukları ve olumsuz bir şekilde etkilendikleri söylenebilir. Fakat düşük eğitilmiş çalışanların bu durumdan etkilenmedikleri bulunmuştur.

Tablo 3: Çalışanların bazı sosyo-demografik değişken ve stres vericiler arasındaki ilişki durumu

		SS	KY
CİNSİYET	Kadın	52,1 ± 11,1	37,2 ± 6,5
	Erkek	57,9 ± 11,5	36,8 ± 6,20
MEDENİ DURUM	Evli	58,6 ± 11,4 *	36,9 ± 6,2
	Bekar	53,5 ± 11,5	36,5 ± 6,1
EŞİN İŞ DURUMU	Çalışıyor	59,9 ± 11,5	37,5 ± 6
	Çalışmıyor	58,1 ± 11,4	36,6 ± 6,3
SİGARA KULLANMA	Kullanıyor	59,6 ± 12,2 *	37,8 ± 6,37 *
	Kullanmıyor	55,2 ± 10,3	35,6 ± 5,76

Ortalama±Std.Sapma ; * $p < 0,005$

		İS	FÇ
CİNSİYET	Kadın	62,1 ± 7,5	18,9 ± 4,56
	Erkek	61,5 ± 10,4	17,2 ± 4,7
MEDENİ DURUM	Evli	61,7 ± 10,4	17,5 ± 4,5
	Bekar	60,9 ± 9,7	16,5 ± 5,7
EŞİN İŞ DURUMU	Çalışıyor	63,4 ± 9,10	18 ± 3,99
	Çalışmıyor	60,1 ± 10,9	17,2 ± 4,74
SİGARA KULLANMA	Kullanıyor	62,7 ± 11,1	17,5 ± 4,9
	Kullanmıyor	60,3 ± 8,95	17,1 ± 4,6

Ortalama±Std.Sapma ; * $p < 0,005$

Tablo 3'de yatay eksende SS kısaltması ile Sosyal Stres Vericiler , KY ile Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler, İS ile

İşle İlgili Stres Vericiler ve son olarak FÇ ile Fizik Çevreden Yansıyan Stres Vericiler belirtilmiştir. Tabloyu ve yapılan diğer istatistikleri irdelediğimizde:

Cinsiyetler ve eşin işi durumu arasında SS, KY, İS ve FÇ skorlarında anlamlı fark bulunamamıştır ($p>0,05$ tüm karşılaştırmalar için). Çalışanın erkek veya kadın olması ile stres vericiler arasında anlamlı bir fark yoktur. Stres vericilerin cinsiyetler üzerinde aynı etkiye sahip olduğu söylenebilir. Personelin eşinin çalışıyor ya da çalışmıyor olması ile stres vericiler arasında anlamlı bir fark yoktur. Stres vericilerin kişinin eşinin çalışıp çalışması açısından aynı etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Evlilerin SS skoru ($p=0,025$) ve KY skoru ($P=0,012$) bekarlardan anlamlı yüksek bulundu. Evli olan çalışanların sosyal stres vericiler açısından bekarlara göre daha fazla stres yaşadıkları söylenebilir.

Sigara kullananların SS skoru ($p=0,025$) ve KY skoru ($p=0,012$) kullanmayanlardan anlamlı yüksek bulundu. Yani sigara kullanan çalışanlar sosyal stres vericiler ve kendini yorumla biçiminde kaynaklanan stres vericiler açısından kullanmayanlara göre daha fazla stres yaşadıkları söylenebilir.

Tablo 4: Değişik Stres Vericilerin Çalışanlarda Çeşitli Sonuçları

	SS n (%)	KY n (%)
Sağlığı tehdit edici bir nitelik taşıyor	1 (0.7)	0 (0.0)
Hastalık geliştirme ihtimali var	7 (5.0)	6 (4.3)
Hastalık geliştirme eğiliminde	73 (51.8)	40 (28.4)
Hastalık geliştirme eğilimi oldukça yüksek	60 (42.6)	95 (67.4)

	İS n (%)	FÇ n (%)
Sağlığı tehdit edici bir nitelik taşıyor	0 (0.0)	6 (4.3)
Hastalık geliştirme ihtimali var	3 (2.1)	14 (9.9)
Hastalık geliştirme eğiliminde	57 (40.4)	47 (33.3)
Hastalık geliştirme eğilimi oldukça yüksek	81 (57.4)	74 (52.5)

Araştırmaya katılan personelin, Sosyal Stres (SS) Vericileri kapsayan 1,5,10,17,19,21,23,24,25,27,28,29,30,31,36,37,38 nolu ifadeler, Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres (KY) Vericileri kapsayan 2,3,12,13,14,22,33,35,39 nolu ifadeler, İşle İlgili Stres (İS) Vericileri kapsayan, 4,5,6,7,8,9,11,15,16,17,18,20,26,32,33,42,43 nolu ifadeler ve Fizik Çevreden Yansıyan Stres (FÇ) Vericileri kapsayan 34,40,41,42,43 nolu ifadeler verdikleri yanıtların istatistiki değerlendirmesi sonucunda tüm 4 grup (SS, KY, İS ve FÇ) stres vericiler açısından çalışanların hastalık geliştirme eğiliminde (%51,8-%28,4-40,4-33,3) ve hastalık geliştirme eğilimlerinin (%42,6-67,4-57,4-52,5) oldukça yüksek olduğu oransal olarak görülmüştür. Dolayısıyla adı geçen stres vericilere maruz kalan çalışanların kısa ve orta vadede çeşitli hastalıkları yakalanma olasılıklarının yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 5: Değişik Stres Vericilerin Mavi ve Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerindeki Etkileri

	Mavi Yakalılar (n=113)	Beyaz Yakalılar (n=28)	P
SS	57,9±11.6	56,1±11.37	0.625
KY	36,9 ±6.09	36.4± 6.66	0.905
İS	61.56 ±10.27	61.4 ±10.28	0.655
FÇ	17.16 ± 4.72	17.8 ± 5.01	0.265

Tablo 5’de dikey ekseninde SS kısaltması ile Sosyal Stres Vericiler , KY ile Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler, İS ile İşle İlgili Stres Vericiler ve son olarak FÇ ile Fizik Çevreden Yansıyan Stres Vericiler belirtilmiştir. Tabloyu ve yapılan diğer istatistikleri irdelediğimizde:

Mavi yakalı çalışanlar ve SS, KY, İS ve FÇ arasında $p>0.05$ olduğu için anlamlı bir fark yoktur. Beyaz yakalı çalışanlar ve SS, KY, İS ve FÇ arasında $p>0.05$ olduğu için anlamlı bir fark yoktur. Yapılan bu istatistiki değerlendirme sonucunda araştırma yapılan iş yerinde mavi yakalı çalışanlar ile beyaz yakalı çalışanlar arasında SS, KY, İS ve FÇ açısından bir fark yoktur. Stres vericiler her iki grubu aynı yönde etkilemektedir. Dolayısıyla çalışma hayatında stres vericilerin her iki grup üzerinde aynı etkiye sahip olduğu söylenebilir. Yani masa başında iş yapanlar ile üretim hattında çalışanlar arasında stres yaşama açısından önemli bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İnsanlar günün büyük bir bölümünü çalışma yerlerinde geçirmektedirler. Çalışma ortamındaki birçok stres kaynağı personeli olumsuz yönde etkilemekte, böylece gerek işyerinde gerekse evde birçok istenmeyen durumların oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Özellikle işyerlerindeki stres çalışanın hem bedensel hem de ruhsal yönden hastalanmasına ve sonuç olarak da işteki veriminin düşmesine neden olabilmektedir. Bu araştırmada bitkisel yağ fabrikasında çalışanlar üzerinde stres konusuyla ilgili bir çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda; çalışanların yaşları arttıkça kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerin etkilerinin azaldığı, çalışanların yaşları arttıkça işin yapısından kaynaklanan stres vericilerin etkilerinin azaldığı, öğrenim düzeyi yüksek olanların kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerden öğrenim düzeyi düşük olanlara göre daha çok etkilendikleri, öğrenim düzeyi yüksek olanların işin yapısından kaynaklanan stres vericilerden, öğrenim düzeyi düşük olanlara göre daha çok etkilendikleri, yüksek eğitilmiş çalışanların, fizik çevreden yansıyan stres vericilere daha duyarlı oldukları ve olumsuz bir şekilde etkilendikleri bulunmuştur.

Ayrıca Çalışanın erkek veya kadın olması ile stres vericiler arasında anlamlı bir fark olmadığı stres vericilerin cinsiyetler üzerinde aynı etkiye sahip olduğu, personelin eşinin çalışıyor ya da çalışmıyor olması ile stres

vericiler arasında anlamlı bir fark olmadığı, Evli olan çalışanların sosyal stres vericiler açısından bekarlara göre daha fazla stres yaşadıkları, sigara kullanan çalışanlar sosyal stres vericiler ve kendini yorumla biçiminde kaynaklanan stres vericiler açısından kullanmayanlara göre daha fazla stres yaşadıkları tespit edilmiştir.

Son olarak da araştırma yapılan iş yerinde mavi yakalı çalışanlar ile beyaz yakalı çalışanlar arasında SS, KY, İS ve FÇ açısından bir fark olmadığı, Stres vericilerin her iki grubu aynı yönde etkilediği ve çalışma hayatında stres vericilerin her iki grup üzerinde benzer etkiye neden olduğu görülmüştür.

İşletmede görev yapan yöneticiler çalışanlarında stres yaratan kaynakları iyi tanımalı ve farkında olmalıdırlar. Böylece gerek kendilerini gerekse çalışanlarını önceden alacakları tedbirler ve yapacakları uygulamalarla koruyabilirler. Sonuç olarak stres düzeyi düşük olan bir organizasyon yapısı oluşturmak yöneticilerin ve çalışanların ortak bir işbirliği içinde çalışmalarına bağlıdır denilebilir.

KAYNAKÇA

1. AĞMA Fatma Şafak, “İş Yaşamında Stresin Nedenleri ve Olumsuz Etkileri, Atılım Üniversitesi”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007.
2. AKGÜNDÜZ Sevgül, “Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2006
3. BALTAŞ Acar ve BALTAŞ Zuhale, **Stres ve Başa Çıkma Yolları**, Remzi Kitabevi, 14.Basım, İstanbul, 1995.
4. BALTAŞ Acar, Stres Kaynağı Ölçeği, Stres, <http://stu.inonu.edu.tr/~emgurbuz/stres.html>
5. Bilkent Üniversitesi, Öğrenci Gelişim ve Danışma Merkezi (ÖGDM), Stresle Başa Çıkma http://www.bilkent.edu.tr/~dos/ogdm/b_stres.html#2 Erişim Tarihi: 18.01.2008
6. BOZKURT Nergüz, Stres, “Öğretmen Stresi ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri”, Kişisel Gelişimde Çağdaş Yönelimler Sempozyumu, 27-28 Nisan 2004 Ankara.
7. DEMİR Ali Hikmet, “İlköğretim Öğrencilerinde Stres Yaratan Yönetici Davranışları ve Öğrencilerin Başa Çıkma Davranışları”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2002
8. ERDOĞAN İlhan, **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını Yayın No:266, İstanbul, Avcıol Basım-Yayın, 1996

9. ERTEKİN Yücel, Stres ve Yönetim, TODAİ Yayınları, Ankara, 1993.
10. GÜNEY Salih, Davranış Bilimleri, Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Ankara, 2000.
11. IRONSON Gail, Work, “Job Stress and Health”, **Work, Families and Organizations**, In Sheldon Zedeck (ed), San Francisco, Calif.: Jossey-Bass, 1992
12. MULLINS Laurie J, **Management and Organizational Behaviour**, Fourth Edition, Pitman Publishing, London, 1993
13. NEWSTROM John W. and DAVIS Keith, **Organizational Behavior**, International Edition, McGraw-Hill Com. 2002.
14. ROBBINS Stephen P., **Organizational Behavior**, Eighth Edition, New Jersey, 1998.
15. SCHNAKE Mel E., **Human Relations**, Merril Publishing Company, Ohio, 1990.
16. SÖKMEN Alptekin, Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana’da Ampirik Bir Araştırma, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Güz 2005, <http://www.iibf.ibu.edu.tr/dergiguz2005/makale1.pdf>, Erişim Tarihi: 20.03.2008
17. ŞENYİĞİT Gümran, “Çalışma Hayatında Stres”, **Verimlilik Dergisi**, Ankara, MPM yayını, (2004 Temmuz)
18. TINAZ Pınar, **Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar**, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş. İstanbul, 2005.
19. YATES Jere E., **Gerilim Altındaki Yönetici**, Rota Yayın Tanıtım Tic.Ltd.Şti, İstanbul, 1989.