

**T.C. YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

112805

**İSTANBUL EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜ TEM. ŞB. MD.
PERSONELİNİN STRES KAYNAKLARI, BELİRTİLERİ VE
STRESLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİ**

112805

**Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi
Yüksek Lisans Tezi**

**M. Erkan EREN
Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ali İlker GÜMÜŞELİ**

İstanbul 2001

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

ÖNSÖZ

Bu araştırmanın amacı, İstanbul Emniyet Müdürlüğü Terörle Mücadele Şube Müdürlüğü'nde görev yapan personelin stres kaynaklarını, stres belirtilerini, stresin performansa etkisini ve stresle başa çıkmada kullandıkları yöntemleri belirlemek, bu şekilde sorunların ortaya konulması ile ilgili ilerde yapılacak diğer çalışmalara ışık tutmaktır.

Çalışmamın tamamlanması sürecinde yardımcı olan tüm mesai arkadaşlarıma ve gösterdikleri sabırdan dolayı yakınlarıma teşekkür ederim.

İstatistiksel çözümlerlerde ve çalışmamın diğer aşamalarında yardımlarını esirgemeyen Yıldız Teknik Üniversitesi Eğitim Bölümü Arş. Gör. Z. Banu SAYINER, Yüksel YEŞİLBAĞ ve eğitim bölümündeki tüm araştırma görevlilerine teşekkürü bir borç bilirim.

Araştırmamın her aşamasında bana rehberlik eden , motivasyonumu arttıran ve sonsuz sabır gösteren danışman hocam Doç. Dr. Ali İlker GÜMÜŞELİ'ye saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Murat Erkan EREN

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	II
İÇİNDEKİLER.....	III
TABLolar LİSTESİ.....	V
ÖZET.....	X
ABSTRACT.....	X
BÖLÜM I GİRİŞ.....	1
Problem.....	3
Amaç.....	6
Önem.....	7
Sayıtlılar.....	8
Sınırlılıklar.....	8
Tanımlar.....	8
BÖLÜM II YÖNTEM.....	9
Araştırmanın Modeli.....	9
Araştırmanın Evreni.....	9
Araştırmanın Örnekleme.....	9
Veri toplama.....	9
İstatistik Çözümleme.....	10
BÖLÜM III STRESLE İLGİLİ KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ	
ARAŞTIRMALAR.....	11
Stres Kavramının Tanımı.....	11
Örgütsel Stres Kaynakları.....	14
Stres Belirtileri ve Stresin Yarattığı Sorunlar.....	27
Stresle Başa Çıkma Yolları.....	34
Stresin İş Performansına Etkisi.....	50
İlgili Araştırmalar.....	51
BÖLÜM IV BULGULAR VE YORUMLAR.....	54
Kişisel Değişkenlere İlişkin Bulgular.....	54
Personelin Örgütsel Stres Kaynaklarından Etkilenmelerine	
İlişkin Bulgular ve Yorum.....	56

Personelde Ortaya Çıkan Stres Belirtilerine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	72
Stresin Performansa Etkilerine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	83
Stresle Başa Çıkma Yöntemlerine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	92
BÖLÜM V SONUÇ VE ÖNERİLER.....	104
KAYNAKÇA.....	107
EKLER.....	108



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo	Sayfa
1. DENEKLERİN YAŞA GÖRE DAĞILIMLARI	54
2. DENEKLERİN ÇALIŞMAKTA OLDUKLARI BÜROLARA GÖRE DAĞILIMLARI	55
3. DENEKLERİN RÜTBELERE GÖRE DAĞILIMLARI	55
4. DENEKLERİN MESLEKİ KIDEME GÖRE DAĞILIMLARI	55
5. PERSONELİN ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARINDAN ETKİLENMELERİNE İLİŞKİN BULGULAR	56
6. PERSONELİN YAŞA GÖRE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARINDAN ETKİLENMELERİNE İLİŞKİN BULGULAR	59
7. YAŞA GÖRE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARINDAN ETKİLENMELERİNE İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLI ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE İLGİLİ BULGULAR	61
8. YAŞA GÖRE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARINDAN ETKİLENMELERİNE İLİŞKİN VARYANS ANALİZİ TABLOSU	62
9. PERSONELİN KIDEME GÖRE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARINDAN ETKİLENMELERİNE İLİŞKİN BULGULAR	63
10. KIDEME GÖRE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARINDAN ETKİLENMELERİNE İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLI ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE İLGİLİ BULGULAR	65
11. KIDEME GÖRE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARINDAN ETKİLENMELERİNE İLİŞKİN VARYANS ANALİZİ TABLOSU	65
12. PERSONELİN RÜTBESİNE GÖRE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARINDAN ETKİLENMELERİNE İLİŞKİN BULGULAR	66
13. RÜTBELERE GÖRE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARINDAN ETKİLENMELERİNE İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLI ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE İLGİLİ BULGULAR	68
14. PERSONELİN BÜROYA GÖRE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARINDAN ETKİLENMELERİNE İLİŞKİN BULGULAR	70

15. BÜROYA GÖRE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARINDAN ETKİLENMELERİNE İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLİ ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE İLGİLİ BULGULAR	72
16. BÜROLARA GÖRE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARINDAN ETKİLENMELERİNE İLİŞKİN VARYANS ANALİZİ TABLOSU	72
17. PERSONELDE ORTAYA ÇIKAN STRES BELİRTİLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	73
18. PERSONELİN YAŞA GÖRE STRES BELİRTİLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	75
19. YAŞA GÖRE STRES BELİRTİLERİNE İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLİ ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE İLGİLİ BULGULAR	76
20. YAŞA GÖRE STRES BELİRTİLERİNE İLİŞKİN VARYANS ANALİZİ TABLOSU	76
21. PERSONELİN KIDEME GÖRE STRES BELİRTİLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	77
22. KIDEME GÖRE STRES BELİRTİLERİNE İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLİ ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE İLGİLİ BULGULAR	78
23. KIDEME GÖRE STRES BELİRTİLERİNE İLİŞKİN VARYANS ANALİZİ TABLOSU	79
24. PERSONELİN RÜTBELERE GÖRE STRES BELİRTİLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	79
25. RÜTBELERE GÖRE STRES BELİRTİLERİNE İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLİ ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE İLGİLİ BULGULAR	81
26. PERSONELİN BÜROYA GÖRE STRES BELİRTİLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	82
27. BÜROYA GÖRE STRES BELİRTİLERİNE İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLİ ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE İLGİLİ BULGULAR	83
28. BÜROLARA GÖRE STRES BELİRTİLERİNE İLİŞKİN VARYANS	83

ANALİZİ TABLOSU	84
29. STRESİN PERFORMANSA ETKİLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	
30. YAŞA GÖRE STRESİN PERFORMANSA ETKİLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	85
31. YAŞA GÖRE STRESİN PERFORMANSINA ETKİSİNE İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLI ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE İLGİLİ BULGULAR	86
32. YAŞA GÖRE STRESİN PERFORMANSA ETKİSİNE İLİŞKİN VARYANS ANALİZİ TABLOSU	86
33. YAŞA GÖRE STRESİN PERFORMANSA ETKİSİNE İLİŞKİN VARYANS ANALİZİ TABLOSU	87
34. KIDEME GÖRE STRESİN PERFORMANSA ETKİLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	87
35. KIDEME GÖRE STRESİN PERFORMANSA ETKİSİNE İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLI ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE İLGİLİ BULGULAR	88
36. KIDEME GÖRE STRESİN PERFORMANSA ETKİSİNE İLİŞKİN VARYANS ANALİZİ TABLOSU	89
37. RÜTBELERE GÖRE STRESİN PERFORMANSA ETKİLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	89
38. RÜTBELERE GÖRE STRESİN PERFORMANSA ETKİSİNE İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLI ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE İLGİLİ BULGULAR	90
39. BÜROLARA GÖRE STRESİN PERFORMANSA ETKİLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	91
40. BÜROYA GÖRE STRESİN PERFORMANSA ETKİLERİNE İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLI ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE İLGİLİ BULGULAR	91
41. BÜROLARA GÖRE STRESİN PERFORMANSA ETKİLERİNE İLİŞKİN VARYANS ANALİZİ TABLOSU	92
42. BÜROYA GÖRE STRESİN PERFORMANSA ETKİSİNE İLİŞKİN VARYANS ANALİZİ TABLOSU	92
43. STRESLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	94

44. YAŞA GÖRE STRESLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	94
45. YAŞA GÖRE PERSONELİN STRESLE BAŞA ÇIKMADA KULLANDIKLARI YÖNTEMLERE İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLİ ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE İLGİLİ BULGULAR	96
46. YAŞA GÖRE STRESLE BAŞA ÇIKMADA KULLANILAN YÖNTEMLERE İLİŞKİN VARYANS ANALİZİ TABLOSU	96
47. KIDEME GÖRE STRESLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	98
48. KIDEME GÖRE STRESLE BAŞA ÇIKMADA KULLANILAN YÖNTEMLERE İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLİ ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE İLGİLİ BULGULAR	98
49. KIDEME GÖRE STRESLE BAŞA ÇIKMADA KULLANILAN YÖNTEMLERE İLİŞKİN VARYANS ANALİZİ TABLOSU	99
50. RÜTBESİNE GÖRE STRESLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	99
51. RÜTBELERE GÖRE STRESLE BAŞA ÇIKMADA KULLANILAN YÖNTEMLERE İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLİ ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE İLGİLİ BULGULAR	100
52. BÜROLARA GÖRE STRESLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	102
53. BÜROLARA GÖRE STRESLE BAŞA ÇIKMADA KULLANILAN YÖNTEMLERE İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLİ ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE İLGİLİ BULGULAR	102
54. BÜROLARA GÖRE STRESLE BAŞA ÇIKMADA KULLANILAN YÖNTEMLERE İLİŞKİN VARYANS ANALİZİ TABLOSU	103

ÖZET

Bu çalışma, İstanbul Emniyet Müdürlüğü Terörle Mücadele Şubesi personelinin stres kaynaklarının, belirtilerinin ve stresle başa çıkma yöntemlerinin ortaya konulması amacıyla yapılmıştır.

Bu araştırmada tarama modeli esas alınmıştır. Araştırmanın örneklemini, İstanbul Emniyet Müdürlüğü Terörle Mücadele Şubesinde, timler, ekipler ve idari bürolar olarak adlandırılan bürolarda görevli personelden tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen 144 emniyet görevlisi oluşturmuştur.

Personelin en çok etkilendiği örgütsel stres kaynağı “ücretin yetersizliği”, en çok görülen stres belirtisi “terleme” olarak tespit edilmiştir. Performansın strese olumsuz etkisi en yoğun olarak “işten ayrılmayı düşünme” şeklinde kendini göstermektedir. Stresle başa çıkmada en çok kullanılan yöntemin “stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma, boşverme” olduğu görülmüştür. Stresle başa çıkmada kullanılan yöntemlere baktığımızda, personelin sorunların çözümünü savunma mekanizmalarında bulduğunu söyleyebiliriz. Bunun en önemli nedeni ise, farklı çözümlerin ekonomik ve zaman olarak daha fazla imkanları gerektiriyor olmasıdır.

Anket kapsamında yer alan personel kişisel özelliklerine göre gruplandırıldığında, stresin performansa etkisi yönüyle yaş ve büro değişkeni bazında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir.

ABSTRACT

This study was done to determine the sources and signs of distress and solutions for struggling of distress of Istanbul Police Department, Division of Anti-terrorism personnel.

At this study I surveyed 144 policemen who was selected by chance from teams, patrols and bureau staff of Istanbul Police Department, Division of Anti-terrorism.

I determined that the most organizational effective source of distress was insufficient salary and the most experienced sign was sweating. The thought of leaving from job was the most negative effect of distress at performance. Not to worry about the problems was the most popular way of solution of distress. When we looked at the methods of distress solutions, we can say that the policemen found the solution of distress at defense systems. The most important cause of this, different solutions require much time and economic possibility.

When the policemen in this survey was classified for personal property- especially age and work conditions, variable meaningful differences were determined.

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmaya ilişkin problem, amaç, alt problemler, araştırmanın önemi, sayıltılar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

Stres günümüzde yoğun olarak varlığını hissettiren, gündelik hayatın olağan bir parçası olan ve giderek daha çok gündeme gelen bir kavramdır. Stres bilimsel olarak bir olumsuzluğu ifade etmese de günlük kullanıma giriş biçimiyle hayatı güçleştiren ve sağlığı bozan bir durum olarak değerlendirilmektedir. İşte veya iş dışında insanı şu ya da bu şekilde tehdit eden olaylar yaşanır. Yaşanan tehdit, olayların kendisinden veya başka bir şeyden kaynaklanabilir. Strese yol açan şey olaylarla ve onlara gösterilen tepkilerle başa çıkamamaktan kaynaklanmaktadır.

Talepler karşısında vücudun tepkisi olarak tanımlanabilecek olan stres; diğer bir yönüyle zararlı etken karşısında organizmanın dengesinin, düzeninin, uyumunun bozulduğunu gösteren durumdur. Uyumun bozulması, organizmanın yapısını ve işlevini etkiler ve sizi yeni arayışlara sürükler. Belirli ölçüler içinde stres organizmanın çalışması için gereklidir. Örneğin işyerinde kıskançlıktan doğan rekabet faktörü, stres içerir ama bu durum iyi kullanılırsa başarıyı olumlu yönde etkiler. Belirli ölçüler içinde organizma için uyarıcı olan kimi etken, bu ölçülerin dışına çıkıldığı zaman, zararlı etken niteliğini alır. Örneğin havadaki ısı ve nem oranının yükselmesi, yükseldikçe zararlı etken niteliğini alır. Kimi etkenler de organizma için zararlı etken niteliğindedir. Örneğin; bir ülkede birdenbire ortaya çıkabilecek savaş, sel ve deprem gibi olaylar tüm insanlar için zararlı etken niteliğindedir.

Stres kavramı iki ayrı anlamda kullanılmaktadır. Birincisi; insanda rahatsızlık, gerilim, ve sinir yorgunluğu oluşmasına neden olan dışsal baskı kaynakları anlamındadır. İkincisi; hoşnutsuzluk duygularının oluşmasına neden olan iç tepkiler olarak adlandırılmaktadır. En büyük, stres içine düşülen durumu kontrol etmek, etkilemek ihtiyacı konusunda zorunluluk hissedildiği yada böyle olduğuna inanılan; yani kontrol altına alınmaya hazırlıklı olunmadığı, beklenmedik bir durumla karşılaşıldığında duyulur.

Stresin oluşumunda ilk adım duyumsal uyaranlar veya stres tepkisini başlatan çevresel değişimlerdir. Duyumsal uyaranlara stres yapıcılar da denilebilir. Bunlar stres tepkisini yaratan içsel ve dışsal uyaranlardır. Uyaranların zihin ve beden sistemine girişine algı denir. Bir şeyi algıladığımızda onu işitir, koklar, tadar veya dokunuruz. Algı uyaranların toplanması ve beyine ulaştırılmasıdır.

Bir uyaran algılandıktan sonra bilişsel değerlendirme ile stres yaratıcı olup olmadığına karar verilir. Bilişsel değerlendirmeyi etkileyen faktörler arasında, kişisel geçmiş, kültürel yetiştirme ve tutumlar, doğuştan gelen ve öğrenilen korkular, kişisel yapı ve değer sistemi, etik ve dinsel eğitim sayılabilir. Bütün bu özellikler insanların aynı olayı farklı algılamalarına neden olur. Bir birey için stres yapıcı olan bir olay, diğer bir bireyi hiç etkilemeyebilir.

Başka bir deyişle stres yaratıcı bir olay ya da faaliyet insan vücudunda fizyolojik bir tepki oluşturur. İyi yönetilen bir stres bireyin daha etkili çalışmasına neden olacağı gibi, stresin iyi yönetilmemesi insan vücuduna ciddi şekilde zarar verebilir. Merkezi sinir sisteminde strese tepki veren, sempatik ve parasempatik sinir sistemleri olarak adlandırılan iki ayrı bölüm bulunmaktadır. Birey bir tehdit yada baş etmekte zorlanacağı boyutta bir güçlük karşısında karşı karşıya kaldığında organizma sempatik sinir sistemini harekete geçirir. Bu harekete geçiş, savaş yada kaç tepkisi olarak da adlandırılabilir. Beyin durum hakkında hipofiz bezini harekete geçiren bir mesaj aldıktan sonra, adrenalin salgılamaya başlar ve zincirleme bir tepki oluşur. Sempatik sinir sisteminin tepkisi sonucunda kalp atışı hızlanır, nefes alıp verme sıklığı artar, mide problemleri ortaya çıkar, kas sıkışmaları başlar, avuç içlerinde terleme meydana gelir, baş ağrısı ve bağırsak sancıları görülebilir ve tepki sırasında el ve ayaklar soğuktur.

Sempatik sinir sisteminin belli durumlarda kendiliğinden verdiği bu tepkinin yanında, parasempatik sinir sistemi dinlenme, rahatlama, beslenme, sindirim ve deri onarımı gibi daha farklı bedensel faaliyetleri yönetir. Sempatik sinir sisteminin aksine parasempatik sinir sistemi kendiliğinden harekete geçmez, emir bekler ve bu özelliğiyle derin nefes alma, olumlu düşünme ve rahatlama ihtiyaçlarını açıklar. Gündelik hayatta vücut dengede kalabilmek için her iki sinir sisteminin tepkileri arasında gidip gelir.

Herhangi bir çalışma ortamında görevin niteliğinden, iş çevresinden veya işle ilgili olarak üst, ast, iş arkadaşları veya müşterilerle bulunulan ilişkilerden

dolayı stres ortaya çıkabilir. Bir işyerinde çalışanları etkileyen farklı stres kaynakları olabilir. Bunlardan en çok göze çarpanlar; İş yükünün fazlalığı, zamanın sınırlılığı, denetim niteliğinin düşük olması, yetkinin sorumlulukları karşılamada yetersiz olması, politik havanın yarattığı güvensizlik, rol belirsizliği, örgüt ve bireyin değerleri arasındaki uyumsuzluk, engellenme, rol çatışması, sorumlulukların yarattığı endişe, çalışma koşulları, insan ilişkileri ve yabancılaşma olarak sıralanabilir.

Stres birlikte yaşanması gereken bir şey değildir. Genelde stres nedenlerini yok etmek stres düzeyini azaltır. Umutsuzluk veren bir işin, kötü bir ilişkinin ya da uygunsuz yaşam şartlarının baskılarından kurtulmanın en iyi yolu bazen kaçmak ya da kaçınmak olarak görülebilir. Bir stres kaynağından kaçınmak stresi tamamen ortadan kaldırmaz, kısa vadeli bir çözüm olarak bir ilk yardım önlemi gibidir. Uzun vadeli bir rahatlama ve çözüm için stresin altındaki gerçek nedenler ortaya konulmalı ve bunlara köklü çözümler getirilmelidir.

Aşırı stresle başa çıkmak ve yaşam kalitesini arttırmak amacıyla, durumu değiştirme ya da duruma verilen tepkileri değiştirmeye stres yönetimi denir. Bu yöntemler; çevresel, zihinsel ve fiziksel olmak üzere üçe ayrılır. Stresle başa çıkmada bazı yöntemler diğerlerine oranla daha etkilidir. Stres yönetiminde daha az etkili yöntemler arasında, çevresel stresörlere verilen saldırgan tepkiler, zihinsel yöntemler arasında yer alan bilişsel çarpıtmalar ve savunma mekanizmalarının yoğun kullanımı, fiziksel yöntemlerden ise ilaç, uyuşturucu ve uyarıcı madde, alkol kullanımı sayılabilir. Bu yöntemler, strese yol açan uyarıcı üzerinde etkili olmadığı gibi, bizim bunlara verdiğimiz tepkilerin yaşam kalitemizi artırma yönünde şekillenmesine de izin vermezler. Ayrıca bunlar fiziksel sağlığımızı tehdit eden ve psikolojik olarak da çökkünlük noktasına gelmemize yol açabilecek etkisiz yöntemlerdir

Problem

2559 sayılı Polis Vazife ve Selahiyetleri Kanunu'nun 1. Maddesinde "Polis asayişi, kamu, tasarruf emniyetini ve mesken dokunulmazlığını korur. Halkın ırz, can ve malını muhafaza ve kamunun istirahatini temin eder. Yardım isteyenlere, yardıma muhtaç olan çocuklara, sakatlara ve acizlere yardım eder. Kanunların ve yönetmeliklerin kendisine verdiği vazifeleri yapar." ifadeleri ile polisin görevleri ana hatları ile tanımlanmaktadır.

Polis kanunlarda belirtilen görevleri yerine getirirken bir çok zorlukla karşılaşır. Bu zorluklar toplum düzenini sağlama görevini yerine getirirken, bazen insanların özgürlüklerini kısıtlamaya varan yaptırımları uygulama misyonunu üstlenmelerinden kaynaklanmaktadır. Kanunlarda belirtilen görevleri yerine getiren polis bunu yaparken görevden kaynaklı sorunların neden olduğu stresin yanında, kendi bireysel sorunlarından kaynaklı stresi de yaşamaktadır.

Kentlerdeki nüfusun hızla arttığı %70-80'lere ulaştığı günümüzde ülkemizdeki polis sayısı her gecen gün artmakla birlikte yaklaşık olarak 200.000 civarındadır. Ülke nüfusunun altı da birinin yaşadığı İstanbul'da bu sayı yaklaşık olarak 25.000'dir. Nüfusa oranla kişi başına düşen polis sayısı dünyanın diğer metropollerine oranla İstanbul'da daha azdır. Bu durum emniyet teşkilatı çalışanlarının mesai saatlerinin artmasına ve düzensiz bir çalışma sistemine neden olmaktadır. İşten kaynaklı stresin nedenlerinin başında bu konu gelmektedir.

Emniyet Teşkilatı mensuplarının ekonomik durumlarına baktığımızda maaşlarının, rütbe ve memuriyet derecesine bağlı olarak 350-600 milyon lira (2001 yılı itibarıyla) arasında olduğu görülmektedir. Günümüzün ekonomik şartlarında bu miktarın bir bireyin ya da ailenin temel ihtiyaçlarını karşılama da yetersiz olduğu açıkça ortadadır. Emniyet teşkilatı mensuplarının çok azı lojman imkanına sahiptir. Örneğin İstanbul'da lojman sayısı 3.000 ile sınırlıdır. Lojmanlardan yararlanan personel yararlanmayanlara oranla ekonomik olarak daha şanslıdır. Ekonomik yetersizlik polisler açısından stres kaynaklarının başında gelmektedir.

Polisler açısından bir diğer stres kaynağı ise çalışma alanlarının farklılığından kaynaklanmaktadır. Polisler görevlerini yerine getirirken toplumun çok farklı kesimlerinden insanlarla karşılaşmakta ve bir türlü ilişkiye geçmektedir. Bu ilişki bazen çok farklı suçlu kesimleriyle olduğu gibi suçlu olmayan insanlarla da yaşanmaktadır. Ülkemizin sosyo-ekonomik yapısındaki bozukluklar, ekonomik adaletsizliğin giderek artışı, metropollere göçle birlikte kentlerin içinde oluşan yarı köy yarı kent kültürünün hakim olduğu varoşların sayısının hızla artması, suç ve suçluluk oranının yükselmesine neden olmakta ve polisin yükünü ve toplumun polisten beklentilerini arttırmaktadır. Bir yönüyle toplum hayatındaki tüm aksaklıklar ve dengesizlikler suç denen olguya neden olmaktadır. Suçların karşısındaki engel polis olduğundan, bu durum polisteki stresi arttırmaktadır.

Emniyet teşkilatında mevcut eğitim kurumlarına baktığımızda; her ikisi de Ankara'da olmak üzere ortaokuldan sonra lise düzeyinde eğitim vermekte olan ve akademi öncesi bir hazırlık dönemi olan, 4 yıllık bir eğitim sürecini içeren 1 Polis Koleji ve üniversite düzeyinde bir lisans eğitimi vermekte olan, 4 yıllık bir sürece yayılan bir eğitimi içeren 1 Polis Akademisi olduğunu ve rütbeli personelin bu kurumlarda eğitildiğini görmekteyiz. Ayrıca henüz hazırlık aşamasında olan ve akademi sonrası yüksek lisans düzeyinde eğitim verecek olan, ülkemizin genel güvenlik sorunlarına akademik bir yaklaşımla bakmak amacıyla bir kurum oluşturulmaktadır. Rütbesiz personel ise yurdun çeşitli yerlerinde bulunan 20 polis okulunda eğitim görmektedir. Polis okullarına lise mezunlarından sınavla alımlar yapılmakta ve 8 aylık bir eğitim sürecinden sonra başarılı olanlar polis memuru olarak göreve başlamaktadırlar. Polis kolejlerinde verilmekte olan eğitim içerik olarak 1 yıl yabancı dil eğitiminin, diğer 3 yılda ise matematik, fen ve sosyal derslerle birlikte bilgisayar eğitiminin verilmekte olduğu kolej eğitimidir. Akademide 4 yıl boyunca hukuk, insan hakları, polis taktik ve teknikleri, yabancı dil ve bedensel dersler ağırlıklı bir program izlenmektedir. Polis okullarında ise akademide verilen dersler özet ve pratik olarak 8 ay gibi bir süreye sıkıştırılmıştır. Görüldüğü gibi polis yetiştiren eğitim kurumlarından hiçbirinde stres ve stres yönetimi ile ilgili bir ders bulunmamaktadır. Ancak çok sınırlı sayıda personele zaman zaman verilmekte olan hizmet içi eğitim programlarında stres konusuna değinilmektedir. Fakat yeterli düzeyde ve sorunun boyutuyla doğru orantılı nitelikte bir eğitim verilememektedir. Polislik mesleğinin, strese neden olan mesleklerin başında geldiği düşünüldüğünde personelin stres ve stres yönetimi konusunda yeterli eğitime sahip olmaması, stres karşısında onları çoğu kez çaresiz bırakmaktadır.

Polislerin çalışma saatleri yapılan görevin içeriğine göre farklılık göstermektedir. Diğer devlet memurlarının çalıştığı şekilde sabah 09.00-18.00 arası çalışanlar olduğu gibi 12-24 olarak adlandırılan ve 12 saat çalışıp 24 saat dinlenme esasına göre çalışan personel de mevcuttur. Bu yaygın çalışma sistemlerinin dışında nadir de olsa 24-48 ya da 12-36 saat çalışma esasına göre çalışan personel de bulunmaktadır. Ayrıca yerleşik bir çalışma düzeninin bulunmadığı, yapılan göreve göre çalışma saatlerinin şekillendiği alanlar da vardır. Bununla birlikte bu tüm çalışma saatleri hiçbir zaman düzenli değildir. Yöneticilerin isteği ve olayların yoğunluğu karşısında her an değişiklik

gösterebilir. Bu şekilde düzenli bir çalışma sistemine sahip olmayan ve her an çalışma saatlerinin değişebildiği olgusu personelin uyku düzeninden başlayarak tüm yaşamında stres olgusunu artırıcı şekilde olumsuz etkilemektedir.

Polislik mesleği, Amerikan Stres Enstitüsünün yaptığı bir araştırmaya göre günlük hayat problemleri ile etkili şekilde başa çıkmayı zorlaştıran mesleklerin başında gelmektedir. Yukarıda polislik mesleği ile ilintili olarak sıralanan sorunların her biri başlı başına birer stres kaynağıdır. Polis toplumun her kesiminden insanla günün her saatinde karşı karşıya gelmektedir. Çalışma alanı ise insanların temel hak ve özgürlükleri ile çok yakından ilgilidir. Stres altında görev yapan polislerin, zamanla öncelikle kendi psikolojilerinin bozulacağı ve bu aksaklıkların göreve ve karşı karşıya oldukları tüm insanlara olumsuz olarak yansıtacağı ve toplumun tüm kesimlerini rahatsız edeceği önemli bir gerçekliktir. Bununla birlikte bu önemli gerçeğe karşın polislerin stres kaynakları, stresten nasıl etkilendikleri, stresle başa çıkmada hangi yöntemleri kullandıkları konusunda, Türkiye’de yapılan bilimsel araştırmaların sayısının sınırlı olduğu da diğer bir gerçektir. Halbuki toplumsal güvenliğin sağlanmasında önemli bir role sahip olan polislerin öncelikle kendi sağlıklarının yerinde olması gerekmektedir. Kuşkusuz bu da polislik mesleğinde görev yapanların sağlıklarını önemli bir biçimde tehdit eden stres faktörlerinin bilimsel olarak incelenmesi ve bu inceleme sonucunda elde edilecek bulgulara dayalı olarak gerekli önlemlerin alınmasını gerektirmektedir. Bu araştırma ile polislerle ilgili stres faktörlerine yönelik olarak var olan araştırma boşluğunun giderilmesine katkı sağlanmış olacaktır.

Amaç

Araştırmanın genel amacı, özellikle emniyet teşkilatı içerisinde karşılaştıkları olayların nitelikleri ve yoğunluğu yönüyle stresle daha fazla karşı karşıya bulunan İstanbul Emniyet Müdürlüğü Terörle Mücadele Şube Müdürlüğü’nde görev yapan personelin stres kaynaklarını, stres belirtilerini, stresin performansına etkisini ve stresle başa çıkmada kullandıkları yöntemleri belirlemektir. Bu genel amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

Terörle Mücadele Şubesinde görev yapan ve araştırma kapsamında yer alan personelin ;

- 1- Kişisel özellikler bakımından dağılımı nedir?
- 2- Örgütsel stres kaynakları nelerdir?

- 3- Kişisel özelliklere göre stres kaynakları bakımından gruplar arasında fark var mıdır?
- 4- Stres belirtileri nelerdir?
- 5- Kişisel özelliklere göre stres belirtileri açısından gruplar arasında fark var mıdır?
- 6- Stresin performanslarına etkisi nedir?
- 7- Kişisel özelliklere göre stresin performansa etkisi bakımından gruplar arasında fark var mıdır?
- 8- Stresle başa çıkmada kullandıkları yöntemler nelerdir?
- 9- Kişisel özelliklere göre stresle başa çıkma yöntemleri bakımından gruplar arasında fark var mıdır?

Önem

Polis kanunlarda belirtilen görevleri yerine getirirken, suçlu ya da suçsuz toplumun hemen hemen her kesiminden insanlarla karşılaşmaktadır. Bu karşılaşmanın niteliği bir yönüyle o ülkede ki demokrasi anlayışının ne kadar yerleşmiş olduğu konusunda ipuçları vermektedir. Böyle hassas bir görevi yerine getiren personel halkla ilişkilerinde olsun, suç ve suçlularla mücadele konusunda olsun hukuk ve insan hakları çerçevesinde hareket etmelidir. Personelin fiziksel, sosyal ve kültürel ihtiyaçları karşılanmadıkça ve stres yönetimi konusunda yeterli eğitim verilmedikçe bu konularda önemli sorunlar yaşanmaya devam edilecektir.

Bu gün yıllardır hedeflediğimiz Avrupa Birliği'nin bir üyesi olma yolunda önümüzde bulunan en önemli engellerden biri de insan hakları konusunda yaşanan olumsuzluklardır. Bu olumsuzluklar tek bir nedene bağlanamamakla birlikte polis teşkilatı mensuplarında yaşanan stresin bu konuyu olumsuz etkilediği kabullenmemiz gereken bir gerçekliktir.

Ayrıca polisleri stres yönetimi konusunda başarılı bir toplum, huzurlu ve sağlıklı bir toplum olma yönünde önemli adımlar atmış demektir. Bu açıdan bakıldığında emniyet teşkilatı içerisinde ülke düzeyinde en fazla yoğunluğun yaşandığı ve personelinin stresle karşılaşma yönüyle ilk sıralarda yer aldığı İstanbul Emniyet Müdürlüğü Terörle Mücadele Şube Müdürlüğü personelinin stres durumlarının tespiti, bu sorunun altındaki nedenlerin araştırılması ve çözüm yollarının ortaya konulması bu çalışmanın önemini arttırmaktadır.

Ayrıca bu çalışmanın, son zamanlarda giderek görevleri daha da zorlaşan terörle mücadele personelinin stres durumları için ilgililere bilimsel bir kaynak oluşturacağı, polise yönelik değerlendirmelerde ilgililere yardımcı olacağı ve polisin sorunlarının çözülmesinde yöneticilere ışık tutacağı umulmaktadır.

Sayıtlar

- 1) Denekler anketi gerçek kanılarına göre cevaplandırmışlardır.
- 2) Veri toplama aracı ile elde edilen veriler araştırmanın amacına ulaşması için yeterlidir.

Sınırlılıklar

- 1) Araştırma İstanbul Emniyet Müdürlüğü Terörle Mücadele Şubesi ile sınırlı tutulmuştur.
- 2) Araştırma, araştırma için ayrılmış olan zaman ve maddi olanaklarla sınırlı tutulmuştur.

Tanımlar

Araştırmada sık kullanılan bazı kavramların tanımları aşağıda yer almaktadır.

Stres: Organizmanın bedensel ve ruhsal sınırının tehdit edilmesi ve zorlanması sonucu ortaya çıkan bir durumdur.

Stresör: Stresin nedenlerini veya iş stresini kolaylaştıran faktörlerdir.

Örgütsel Stres: Örgütle ya da işle ilgili herhangi bir beklentiye karşı bireysel enerjinin harekete geçmesidir.

Örgütsel Yapı: Örgütte geçerli olan iletişim sistemini, otorite sistemini, örgütün ilkelerini, iş akışına uygun kuralları içermektedir.

Örgütsel Amaç: Örgütün varlık gerekçesini ifade etmektedir.

Performans: İş görenin gösterdiği çaba ile elde ettiği ürünün başarısının nesnel olarak ölçülebilen kesimine denir.

M.B: Mevcut Bürolar: Terörle Mücadele Şubesinde timler ve ekipler dışında kalan, lojistik büro, bilgi işlem büro ve teknik büro gibi bürolara verilen genel isim.

BÖLÜM II

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama teknikleri, toplanan verilerin çözümünde kullanılan istatistiksel çözümler yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada tarama modeli esas alınmıştır.

Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evreni İstanbul Emniyet Müdürlüğüdür. Araştırmanın çalışma evreni ise, İstanbul Emniyet Müdürlüğü Terörle Mücadele Şubesi genelinde görev yapmakta olan 900 personeldir.

Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örneklemini, İstanbul Emniyet Müdürlüğü Terörle Mücadele Şubesinde, timler, ekipler ve idari bürolar olarak adlandırılan bürolarda görevli personelden tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen 144 emniyet görevlisi oluşturmuştur.

Veri Toplama

Bu araştırmada elde edilen veriler, likert tipi anket kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu daha önce İlayet Pehlivan tarafından yapılan araştırmada kullanılmıştır. Söz konusu anket formu polis teşkilatına uyarlanacak biçimde tekrar gözden geçirilmiştir. Anketin güvenliğini belirlemek için alpha kat sayısı hesaplanmıştır. Anketin uygulanmasından sonra “iki yarım test” yöntemi ile yapılan hesaplamada, aranan güvenilirlik değeri .9428 olarak bulunmuştur.

Anket beş ayrı bölümü içermektedir. Birinci bölümde personelin kişisel bilgileri, ikinci bölümde stres kaynakları, üçüncü bölümde stres belirtileri, dördüncü bölümde stresin performansa etkileri, beşinci bölümde ise stresle başa çıkma yöntemleri yer almaktadır.

Kişisel bilgilerin yer aldığı birinci bölümün dışındaki sorular için, likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ankette pek çok (5), çok(4), orta(3), az(2) ve hiç(1) seçenekleri ve puanlandırma sistemi esas alınmıştır. Anket sonuçlarının yorumlanması ve derecelendirilmesinde; 1.00-1.79 (hiç), 1.80-2.59 (az), 2.60-3.39 (orta), 3.40-4.19 (çok), 4.20-5.00 (pek çok) puan aralıkları baz alınmıştır. Anketin bir örneğine Ekler bölümünde yer verilmiştir.

İstatistik Çözümleme

Araştırma sürecinde bilgi toplama aracı ile elde edilen veriler, anket formlarından bilgisayar ortamına aktarılarak, verilerin sağlıklı bir şekilde korunması sağlanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde S.P.S.S olarak adlandırılan istatistik programı kullanılmıştır. Anket yardımı ile toplanan veriler araştırmanın amacına uygun olarak frekans, aritmetik ortalama ve yüzde kullanılarak çözümlenmiştir. Deneklerin bireysel özelliklerine göre aralarında farklılık olup olmadığını belirlemede "t" testi kullanılmıştır. Bunun için bireysel özelliklere göre her bir faktör bazında elde edilen ortalamalar esas alınarak genel bir açıklama ve yorum yapılmıştır. Daha sonra gruplar arasında farklılığın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirlemek için grup ağırlıklı ortalamaları esas alınarak tek yönlü varyans analizi metodundan yararlanılmıştır. Anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır. İstatistiksel tekniklerin uygulanması sonucu çözümlenen veriler tablolaştırılarak araştırma amaçları doğrultusunda açıklanmış ve yorumlanmıştır.

BÖLÜM III

STRESLE İLGİLİ KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Stres Kavramının Tanımı

Stres terimi, uzun süredir çok yaygın olarak kullanılmakla birlikte herkesin üzerinde uzlaşabileceği tek bir tanımı yapılabilmiş değildir. Stres kavramı Latince'de "estrica", eski Fransızca da "estrece" sözcüklerinden gelmektedir. Stres, 17. Yüzyılda felaket, bela, musibet, dert, keder, elem anlamlarında kullanılmıştır. 18. ve 19. Yüzyıllarda ise kavramın anlamı değişmiş ve güç, baskı ve zor gibi anlamlarda objelere, kişiye, organa veya ruhsal yapıya yönelik olarak kullanılmıştır. Bilim dünyasına baktığımızda ise "stres" sözcüğünün ilk kez 17. yy da elastiki nesne ve ona uygulanan dış güç arasındaki ilişkiyi açıklamak üzere fizikçi Robert Hooke tarafından kullanıldığını görüyoruz. Thamas Young isimli bir başka fizikçi bunu yüzyıl kadar sonra bir formül üzerinde göstermiştir. Young'a göre stres, maddenin kendi içinde olan güç yada dirençtir. Madde, kendi üzerine uygulanan dış güce kendi direnci oranında bir tepki gösterir. Elastik kütle, bu stres tepkisi sayesinde eğilip bükülerek bu dış gücü dengelemeye ona uyum sağlamaya çalışır. Ancak dış güç, elastik kütlenin kendi içindeki güçten daha büyükse, böyle bir dengeleme olmaz ve madde niceliksel bir değişime uğrar. Dıştan gelen gücün (basıncın) aşırı büyüklüğü durumunda ise niteliksel değişimler olabilir. Stres sözcüğünün fizikte bu şekilde kullanımından sonra , diğer bilimsel alanlarda da yoğun bir şekilde kullanıldığını görmekteyiz. Biyoloji, fizyoloji, endokrinoloji, tıp , antropoloji, sosyoloji ve psikoloji gibi alanlar bunlardan bazılarıdır. Ancak bunlardan hiçbirinde, stres sözcüğünün fizikteki gibi ölçülebilir birimlere dökülebildiği söylenemez. Bazı alanlarda stres organizmanın tepkisi olarak tanımlanırken, bazılarında dıştaki uyarıcı anlamında kullanılmaktadır. Buna bağlı olarak da stres nesne ve kişinin bu tür güçlerin etkisi ile biçiminin bozulmasına, çarpıtılmasına karşı bir direnç anlamında kullanılmaya başlanmıştır. Stres terimi genellikle kişide sıkıntı yaratan olaylar karşısında bir tepki süreci olarak kabul edilmektedir.¹

Canlı sistemler yaklaşımında stres, en yalın anlamıyla, sisteme giren ve sistemden çıkan madde, enerji ya da bilginin yetersizliği, aşırılığı ya da

¹ İnayet Pehlivan, *"Yönetimde Stres Kaynakları"*, Pegem Yayınları, Ankara 1995, s.5

uyuşmazlığı durumunda, dengenin bozulduğuna ve yeniden uyum yapılması gerektiğine yönelik bir işarettir. Bilgi açısından bakıldığında ise, strese yol açanın, bilgi azlığı ya da çokluğu değil, genellikle, gelen bilginin daha önce varolanlarla uyuşmamasına bağlı olduğu görülür. Uyuşmazlıkların strese yol açması örneklerini ayrıca, vücudun yabancı maddelere gösterdiği tepkilerde de görebiliriz.

Yapılan araştırmalar, herkesin stres tanımının kendine göre olduğunu göstermektedir. Örneğin, iş adamı stresi, borsadaki dalgalanmalar olarak tanımlar iken, havaalanında gözlem odasında çalışmakta olan bir hava trafiği sorumlusu, dikkat ve konsantrasyon güçlüğü olarak görebilmektedir. Bir GRUP üniversite öğrencisi ile yapılan bir çalışmada kendilerine stresi nasıl tanımladıkları sorulmuş ve aşağıdaki gibi yanıtlar alınmıştır:

- Sıkıntı, kaygı, üzüntü ve gerginlik süresinin uzaması,
- İçten yada dıştan gelen etkilerle duygu ve davranışlarda ortaya çıkan, rahatsız edici bir durum ve bundan duyulan rahatsızlık ,
- Etkilenmek istemediği durumlardan etkilenme, kontrol dışında kalan bedensel davranışlar, psikolojik sorunların fiziksel etkileri ,
- Bunalım, gerginlik ,
- Bir şey yapmak, istememe ,
- Günlük yaşamda kişinin,üzerinde baskı yapan etmenlerin bileşkesidir.²

İnsan zihni ve bedeni arasında çok önemli bir ilişki bulunmaktadır. Bir anlamda stres etkileri itibariyle, zihinsel olarak başlayan ve bedene fiziksel hasar vermeye aracılık eden bir hastalık olarak ta tanımlanabilir.

Bir durum stres yapıcı olarak değerlendirildiğinde duygusal bir canlanma başlar ve zihinsel etkinliklerde bir artma görülür. Beden-zihin bağlantısı duygusal canlanmayı, fiziksel canlanmaya dönüştürür. Fiziksel canlanma aşamasında eylem için zaten hazır olan bütün bedene mesajlar gönderilir. Fiziksel canlanmanın basit anlamı, mesajın bütün fiziksel yollardan geçerek organlara gönderilmesidir. Fiziksel canlanma mesajı organlara ulaştığında içsel organların etkinliklerinde ölçülebilir değişimler ve fiziksel etkinliklerin ortaya çıktığı görülür. Bedensel işlevleri yerine getiren örneğin kalp, ciğer, damarlar, kaslar, bronşlar ve diğer organlar fiziksel canlanmanın sonucunda, savaş veya kaç tepkisi

² Nesrin H. Şahin, *"Stresle Başa Çıkma"*, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara 1994, s.2.

gösterirler. Eğer fiziksel canlanma etkileri gereğinden fazla inatçı ise sonuçta organ sisteminin dengesi bozulur ve çeşitli hastalıklar ortaya çıkar.

İnsan kendisinde stres meydana getirecek bir durumla karşılaştığında, bedeninde şu değişiklikler ve oluşumlar yaşanır;

- Bedene daha fazla enerji sağlamak için hormon üretimi artar.
 - Rahatlama ve gevşeme durumlarından sorumlu parasempatik sistem yavaşlar
 - Hareket ve enerjiden sorumlu sempatik sistem hızlanır.
 - Bedende birikmiş şeker ve yağlar, hızlı enerji sağlamak üzere kana karışır .
 - Bu şekerli enerjiye dönüştürmek için gerekli oksijeni sağlamak üzere solunum hızlanır.
 - Beyine, kaslara ve gerekli organlara yeterli kan göndermek üzere kalp atışları hızlanır ve kan basıncı artar.
 - Eller, ayaklar ve deriye yakın bölgelerdeki kan, beyin ve gövde kaslarına doğru gider.
 - Kana daha çok alyuvar karışarak, daha çok oksijen taşınması sağlanmış olur.
 - Kaslar hareket için hazırlanır ve gerginleşir
 - Sindirim sistemi durur ve sistemdeki kan, beyin ve kaslara yönelir.
 - Terleme artarak, vücudun aşırı ısınmasını önler .
 - Bağırsak ve idrar torbası kasları, kaçma durumunda vücudu hafifletmek için gevşer.
 - Gözbebekleri genişleyerek , göze daha fazla ışık girmesine, dolayısıyla görüşün keskinleşmesine yardımcı olur.
 - Tüm duyular optimum işleyiş düzeyine gelir.
- Bütün bunların sonucunda bireyin fark edebildiği ise;
- Nabızda artış,
 - Terlemede artış,
 - Kasılmış bir mide,
 - Gergin kaslar ,
 - Kalbin hızlı hızlı çarpması ,
 - Nefeste daralma ,
 - Dişlerin gıcırdatılması, çenenin kasılması ,
 - Konsantrasyon güclüğü ,

- Aşırı tedirginlik ,
- Duyguların yoğunlaşması.

Stres her zaman olumsuz değildir. Zaman zaman başarıyı artırıcı bir faktörde olabilir. Bizim için sorun oluşturacak durum olumsuz, hayatımızı kötü etkileyen strestir. Stres nedenlerini genel olarak şöyle sıralayabiliriz;

- Yapılacak çok iş olması
- Eve iş götürmek
- Sonuçsuz toplantılar
- Zaman kaybı
- Kesintiler
- Tamamlanamayan işler
- Zayıf iletişim
- Kötü çalışma şartları
- Dinlenecek zaman olmaması
- Hiç spor yapmamak veya çok az yapmak
- Hobisi olmamak veya boş zamanını değerlendirmemek
- Dost ve akrabaları nadiren ziyaret etmek
- Gazete okumaya bile vakit bulamamak
- Sinema yada tiyatroya çok az gitmek
- Değişik hiçbir şey yapmamak.

Örgütsel Stres Kaynakları

Yapılan araştırmalar bazı mesleklerin diğerlerine oranla daha fazla stres yarattığını, aynı işin içindeki değişik görevlerinde değişik düzeyde stres oluşturduğunu göstermektedir. Birey hayatta istediği şeyleri elde edebilmek için meslek hayatını düzene koymalıdır. Günümüzde ister kamu kurum ve kuruluşları olsun ister özel şirketler olsun, genellikle sığ yönetim düzenleri uygulayarak mesleki gelişimin önünü tıkamaktadırlar. Fakat birey değişen çalışma biçimleri içinde kendine uygun olan çalışma koşullarını ve iş ortamını oluşturma şansına sahiptir. Bu şansı kullanabildiği ölçüde işten kaynaklı stresle başa çıkma konusunda başarılı olabilecektir. Meslekleri stres oluşturma seviyeleri olarak şöyle sıralayabiliriz.

En Stresli Meslekler

- Gardiyanlık
- Polis Memurluğu
- Öğretmenlik
- Ambulans Şoförlüğü
- Hemşirelik
- Doktorluk
- İtfaiyecilik
- Diş Hekimliği
- Maden İşçiliği
- Askerlik
- İnşaat İşçiliği
- Aktörlük
- Gazetecilik

Stres Düzeyi Düşük Meslekler

- Gökbilimcilik
- Güzellik Uzmanlığı
- Çevrecilik
- Seracılık
- Kütüphanecilik
- Müzecilik
- Berberlik
- Spor/fitness Kulübü Yöneticiliği
- Göz Doktorluğu
- Din Adamlığı

Bir birey çalışma yaşamına girdiğinde üretim faaliyetini yürütmesinin yanı sıra, örgütün değer ve normlarına uyum sağlamaya çalışır, örgüt içindeki insanlarla ilişkiler kurar ve örgüt içinde çeşitli gruplara üye olur. Çalışan bir bireyin davranışının oluşumunda, çalışanın kalıtsal özelliklerinin yanında toplumsal çevrenin ve bireyin toplumsal çevre ile etkileşiminin önemli rolü bulunmaktadır. Çalışma ortamında belirli rol ve görevleri yerine getiren birey çalışma ortamından kaynaklanan örgütsel, stres ile karşı karşıyadır. İş stresi ya da mesleki stres olarak ta adlandırılan örgütsel stres iş arkadaşları arasındaki çatışma, yönetici ile

çatışma, iş doyumsuzluğu, işteki sorumlulukların fazla olması, toplumsal desteğin az olması, iş beklentilerinin belirsizliği ve veya zaman baskısından kaynaklanabilir. Örgütsel stres, bir yönüyle bireyin kaynakları istemleri karşısında yetersiz kaldığında ortaya çıkar.³

İş stresinin kaynakları, örgütsel özellikler ve çalışma ortamındaki rol özelliklerine dayanılarak farklı şekillerde de açıklanmaya çalışılmıştır. İş stresine neden olan örgütsel özellikler;

a) Örgütsel Politika:

- Adaletsiz ve yetersiz performans değerlendirmesi
- Adaletsiz ücretlendirme
- Keyfi ve belirsiz politikalar
- İşin dönerli olarak verilmesi
- İdealist iş tanımları

b) Örgütsel Yapı:

- Merkezlilik ve karara katılmada yetersizlik
- Gelişme ve ilerleme fırsatının azlığı
- Aşırı şekilcilik
- Emeğin bölünmesi ve aşırı uzmanlaşma
- Örgüt içi birimlerin birbirine bağımlılığı

c) Örgütsel Süreç:

- Zayıf iletişim
- Performans ölçümünün sağlıklı yapılamaması
- Amaçların belirsizliği ve çatışması
- Temsilcilerin etkisizliği
- Yetiştirme programları

İş stresine neden olan iş gerekleri ve rol özellikleri;

a) Çalışma Koşulları:

- Kalabalık
- Gizliliğin korunamayışı
- Mekan düzenlenmesinin kötü oluşu
- Zehirli kimyasal maddelerin varlığı

b) İş Koşulları:

³ İnayet Pehlivan, "ön. Ver. eser", s.12.

- Güvenlik tehlikesi
- Hava kirliliği
- Radyasyon
- c) Kişilerarası İlişkiler:
 - Adaletsiz yada saygısız denetçiler
 - Kabul ve tanınma yoksunluğu
 - Güven yoksunluğu
 - Rekabet
 - Temsil sorumluluğunda güçlük
 - Gruplar arası ve grup içi çatışmalar
- d) İş Gerekleri
 - Tekrarlı çalışma
 - Zaman baskısı ve iş teslimatı
 - Beceri gereğinin azlığı
 - Başka kişilerden sorumlu olma
 - Eksik istihdam, fazla istihdam
- e) Rol Özellikleri
 - Rol çatışması
 - Rol belirsizliği
 - Rolün az veya fazla oluşu
 - Rol ve statü uyumsuzluğu

Örgütsel davranış, bireyin çalıştığı işyerinin işlevsel ve toplumsal çevreleri ile etkileşiminden doğar. Herhangi bir işyerinde çalışan birey ile o işyerinin işlevsel ve toplumsal çevreleri arasında doğrudan bir ilişki vardır ve bunlar bir bütünün parçalarıdır. Örgütsel stres kavramı çalışan bireyin kendisi, işlevsel çevresi ve toplumsal çevresi ile yakından ilgili, bireyin davranışını etkileyen ve bireyin işlevsel ve toplumsal çevreyle etkileşimi sürecinde ortaya çıkan bir kavramdır.

Birey ve Stres

Örgütsel stres kaynaklarını meydana getiren unsurlardan çalışan birey; çalıştığı işyerinin ya da içinde bulunduğu örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesine emeği ile katkıda bulunan, bu katkıya karşılık bir kısım

gereksinimlerini örgütten karşılayan insandır. Çalışan birey bir başka anlamda, örgüt içinde kurulmuş olan yapıyı çalıştıran güçtür. Bireyin içinde yer aldığı örgüt içindeki işlevsel ve toplumsal çevresi ile etkileşiminde kendi kişiliğinin büyük rolü vardır. Bunun nedeni bireylerin kendilerine ulaşan etkilere kendi kişiliklerine uygun tepkiler vermeleridir.

Kişilik; bireyin karakteristik özelliklerini, bu özellikler arasındaki ilişkileri ve farklı durumlara uyum gösterme yollarını kapsayan yaşam koşullarına tepki göstermenin karakteristik biçimleri ve insan davranışının çekirdeğidir. Kişilik bir anlamda bireyin kendi açısından maddi ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir. Farklı bir tanımlamaya göre ise kişilik; insanın bir bütünlük içerisinde süreklilik gösteren davranış özellikleri ve çevresine uyum biçimidir. Yapılan çeşitli araştırmalar, genel olarak A ve B tipi olmak üzere iki çeşit kişilik olduğunu, A ve B tipi kişilik özelliklerinin bireyin davranış örneklerini etkilemekte ve kişilik tipleri ile stres arasında yakın bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymaktadır.⁴

A Tipi Kişilik Özellikleri

A tipi davranış özellikleri genellikle acele konuşmak, diğer insanlar konuşurken acele etmek, hızlı yemek, sırada beklemekten nefret etmek, asla bir şeye yetişmek durumunda olmamak, zamanın elverdiğinden daha fazla etkinlikte dolu bir programa sahip olmak, zamanı boşa harcamaktan nefret etmek, aynı anda bir çok şeyi yapmaya çalışmak, çok yavaş insanlara karşı sabırsızlık, dinlenme, dostluk ya da zevk verici şeyler için çok az zaman ayırmaktır. A tipi kişilik özelliklerinden biri de, başa geçmek için sürekli bir mücadele ve başarı için zamana karşı sürekli bir yarış içinde olmaktır. Bu insan yüksek sesle ve çabuk konuşur, alıntı ve göze batan sözcükler kullanır, özel olarak vurgulamak istediği sözcükleri tekrarlar, ve başkaları konuşurken sık sık onların sözlerini keser. Bu tip insanın en önemli özelliği sürekli olarak zamana karşı koyma duygusu içerisinde olması, kolayca uyandırılabilen bir düşmanlık duygusuna sahip olması, diğer insanlara karşı şiddetli huzursuzluk, öfke ve sabırsızlık göstermesidir. A tipi insan aşırı titizlik, yarışmacılık, diğer insanları ve çevreyi kontrol etme eğilimi içerisinde. Bu tip insanın her ortamda ortaya çıkmayan, duygusal tükenme, kendine zarar verme, tehlike ve riske girme gibi saklı eğilimleri de vardır.

⁴ İnayet Pehlivan, “ön. Ver. eser”, s.12.

A tipi kişiler saldırgan, hırslı, rekabetçi, beklentileri üst düzeyde, zamana karşı yarışan bir nitelik gösterdiklerinden sürekli olarak savaş-kaç tepkisi içerisindeyler. Bunun sonucu olarak bedende adrenalin ve kortizol hormonlarının salgılanmakta böylelikle kanda kolesterol ve yağ artmaktadır. Bu süreklileştikçe kandaki bu maddeler atılamamakta bu da kan taşıyan damarların hastalanmasına neden olmaktadır. Bundan dolayı A tipi kişilik özelliklerine sahip olanlar B tipine oranla 2 veya 3 kat daha fazla olasılıkla kalp ve buna bağlı damar hastalıklarına yakalanma riski taşımaktadırlar.

B Tipi Kişilik Özellikleri

B tipi olarak adlandırılan davranışları gösteren bireyler katı kurallardan arınmış ve esnek insanlardır. Zamanı sorun etmezler rahat ve sabırlıdır. Başarı konusunda aşırı hırslı değildirler. Kolaylıkla sinirlenmez ve tedirgin olmazlar. Yaptıkları işten zevk almayı bilirler. İşleri ile ilgili rahatlıkları onlara huzursuzluk vermez, sakin ve düzenli çalışırlar. B tipi bireylerin mücadelelerinde rekabetten fazla etkilenmez ve sağlıklarını bozmazlar. B tipi insan kendisinden ve çevresinden emindir, kolay yaşar, rahat ve sakin bir tempoda konuşur. B tipi olarak adlandırılan bireyler de zaman zaman A tipi davranışlar gösterebilir. Önemli olan bireyin kendine ve çalışma ortamındaki diğer insanlara zarar vermeden çalışabilmesidir.

İşlevsel Stres Kaynakları

Çalışan bireyin ürettiği ürün ile ilgili tüm canlı ve cansız varlıklar onun işlevsel çevresini oluşturur. Çalışan bireyin örgütsel stres kaynakları içerisinde işlevsel çevre büyük rol oynamaktadır. Örgütün işlevsel çevresini örgüt ile ilgili üç yapı oluşturur. Bunlar görev, yetke ve üretim yapısıdır.

Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Görev, örgütte çalışan bir bireyin üretim süresince yapacağı işlem ve eylemleri anlatır. Görevlerin bölümlenme, birimleme, basamaklandırma yoluyla birbirine eşgüdümlemesi, çalışan bireyin gerek görevle gerekse eşgüdümlemenin gerekleri ile ilgili eylem ve işlemlerini denetleyerek onun belli bir çerçevede hareket etmesini sağlar. Çalışan birey bir örgütte görev yapısını çalıştıracak olan güçtür. Çalışan bireyin görev yapısına ilişkin algı, beceri ve

tutumları onun örgütsel davranışının etkili ve başarılı olmasında büyük rol oynar. Çalışan bireyin örgütte bulunma gerekçesi belli bir görevi yerine getirmesidir. Görevle ilgili sorunlar çalışan bireylerin yoğun ve sürekli olarak bir stres yaşamalarına neden olabilir. Görevle ilgili temel stres kaynakları şunlardır:

1-Aşırı işyükü : Aşırı işyükü nicelik ve nitelik olarak iki ayrı şekilde ele alınabilir. Nicelik olarak aşırı işyükü; zaman baskısı, uzun çalışma saati, gerçekçi olmayan teslimat tarihleri, yeterli dinlenme zamanının olmamasını ve en genel anlamıyla yapılması gerekli çok işe sahip olmaktır. Nitelik olarak aşırı işyükü ise; yapılan işin sürekli dikkat içermesi, üst düzeyde kararlar vermeyi ve karmaşık bilgiyi gerektirmesi, iş gerekliliklerinin bireyin entelektüel düzeyinin üzerinde olması olarak tanımlanabilir. Aşırı işyükü bireyde biokimyasal değişmelere neden olarak kandaki kolesterol düzeyini yükseltmektedir. Aşırı işyükü iş doyumu düşük olan bireylerde bozucu ve harap edici etkiler yapabilmektedir.

2-İşin sıkıcı olması : Psikolojik olarak tek düzelik, belirli işleri yapan çalışan bireyi çoğunlukla kötümser düşünceye sürükleyen duygusal sıkıntı olarak tanımlanabilir. Benzer işlerin değişmeksizin ve sürekli yapılışı çalışanları bezginliğe götürür. Tekdüze çalışma düzeni çalışanlarda sinirsel gerilime neden olabilir. Bu tür gerilim nedeni belirsiz gibi görülen bir çok yersiz sürtüşme ve gereksiz çatışmaların kaynağını oluşturur. İşteki sıkıntı uzun çalışma saatleri, ağır iş yükü ve diğer geleneksel stres kaynaklarından daha fazla strese neden olabilmektedir. İş sıkıntısının neden olduğu stresi önlemek için, insanın yaratma ve kendini ifade etme gereksiniminin karşılanması gerekmektedir. Teknolojinin ilerlemesi ve iş alanlarında otomasyonun artması yaratıcılığı engellemekte ve iş sıkıntısını ve bundan kaynaklı stresi arttırmaktadır.⁵

3-Ücret yetersizliği : Ücretin, kazanç sağlama ve yapılan işin hakkını alma gibi iki yönü vardır. Yapılan işin karşılığı olarak yeterli ücret alındığında ihtiyaçlar sırasıyla karşılanabilmektedir. Bunun aksi bir durum yani işten elde edilen gelirin yetersiz olması durumunda çalışan birey barınma ihtiyacından başlayarak, fiziksel ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayamamakta bu da önemli bir stres nedeni olmaktadır. Bir çok insan ekonomik koşullar nedeni ile ikinci bir işte çalışmakta bunun sonucu olarak sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını karşılayacağı zamanı ikinci işinde harcadığından kendisine ve ailesine gerekli zamanı ayıramamaktadır.

⁵ İnayet Pehlivan, "Ön. Ver eser", s.20.

4-Yükselme olanağı : Yükselme ve meslekte ilerleme isteği tüm bireylerin içinde yer almaktadır. Bir birey meslekte ilerlediğinde yeteneklerini kullanabileceği ve daha fazla sorumluluk taşıyacağı yeni bir ortam elde eder, yeni ilişkiler yeni arkadaşlıklar ortaya çıkar. Yeterince ilerleme sağlanamadığında ise belli bir süre sonra bireyin çalıştığı görevin gerekleri, bireyin kapasitesine oranla daha düşük düzeyde kalır ve birey kendini geliştirme fırsatından yoksun kalır. Bu yoksunluk giderek bireyin işinden doyumsuz olmasına ve stres düzeyinin yükselmesine neden olur.

5-Çalışma saatinin uzun olması : Çalışma saatlerinin uzun olması, çalışanların hem fiziksel ve psikolojik olarak yorulmasını hem de yaşamın diğer alanlarına ayrılacak zamanın kullanımını etkilediği için bireylerde stres yaratır. İş saatlerinin düzensizliği ve fazla mesai çalışan bireyleri stresle karşı karşıya getiren temel etkenlerden biridir.

6-Çalışma koşulları : Bireyin içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşulların en uygun düzeye ulaşması bireyin moral yapısını etkiler ve örgütle bütünleşmesini kolaylaştırır. Bu nedenle aydınlatma, havalandırma, ısınma, gürültü ve kalabalık gibi fiziksel koşullar uygun düzeyde olmadığında bireyin stres düzeyinin olumsuz olarak etkileyebilir.

Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Örgütün yetke yapısının neden olduğu stres kaynakları bireyleri büyük ölçüde etkilemektedir. Tüm örgütlerde üstler astlarını etkileme gücünü örgütün yetke yapısından alırlar. Örgütlerin yetke yapıları bireyleri örgütsel egemenlik altına alma yönünden görev yapısından daha etkilidir. Bireyler çoğunlukla görevin getirdiklerinden daha çok yönetim biçimlerine göre değişmektedirler.

1-Karar verme : Bireyin karar verme gücü sahip olduğu bilgi ve bu bilgiyi kullanma şans ve yeteneği ile ilgilidir. Örgüt açısından düşünüldüğünde, verilen kararlar örgütteki diğer işleri ve bireyleri etkileyeceğinden, örgütün etkinliği verilen kararların etkinliği ile doğru orantılı olacaktır. Karar süreci örgütte değişiklik yapmak, bir çatışmayı önlemek veya çözmek, örgüt üyelerini etkilemek amacıyla kullanılır. Karar yetkisine sahip olan bireyler, karşı karşıya oldukları karar verme durumunda hem bireysel başarı, hem de örgütsel verimlilik açısından en uygun

tercihi yapmak zorundadırlar. Bu seçim süreci ise başlı başına bir stres kaynağıdır.⁶

2-Karara katılma : Karara katılımının temelinde, bireylerin kararlara katıldıklarında alınan kararları benimseyecekleri ve destekleyecekleri düşüncesi vardır. Bir örgütte yöneticinin diğer bireylerin karara katılmasını sağlaması, örgütün amaçlarını gerçekleştirmede girişim ve yaratıcılık yeteneklerinin kullanılmasına olanak hazırlaması anlamını taşır. Dengeli bir katılım, bireylerin verimini artırır, örgütten ayrılmaları azaltır, örgüt içerisindeki çatışmaları azaltarak daha iyi bir iletişim sağlar ve etkileşimi geliştirir. Genellikle yöneticiler astların kararlara katıldıklarında, kendileriyle yarışacaklarına inandıklarından ve astlarla ilişki kurmayı sakıncalı gördüklerinden astların karar alma sürecinde yer almalarını istemezler. Bu durum astlar açısından stres meydana getirir.

3-Yetkilerin yetersizliği : Örgütsel yapıda az sayıda yönetici çok sayıda bireyi yönetir ve sürekli denetim altında tutar. Örgütte yeralan bireylerin sorumluluk alanları ile yetkileri doğru orantılı olmalıdır. Fakat bir yandan yasal düzenlemelerden kaynaklı olarak diğer yandan da yöneticilerin bu konudaki isteksizliğinden kaynaklı olarak yetki devrinin yapılamaması örgüt içindeki bireylerde stres meydana getirir.

4-Sorumlulukların verdiği endişe : Aşırı sorumluluk en önemli stres kaynaklarından biridir. Bu durum ya bireyin sorumluluklarının fazla olmasından ya da bireyin öyle algılamasından kaynaklanmaktadır. Bazı durumlarda bireyler sorumluluklarını olduğundan fazla algılarlar. Bunun önlenmesi için bireylerin sorumluluklarına ilişkin gerçek algılara sahip olmaları gerekmektedir.

5-Değerlendirmede adaletsizlikler : Örgütlerde çalışan bireyler performans ve yetenek değerlendirmesi olarak iki şekilde değerlendirilir. Performans değerlendirmesinde; bireyin görevini yapma durumu, yeterlik değerlendirmede ise bireyin zeka, yetenek, ilgi ve kişiliği değerlendirilir. Değerlendirme ister performansa ister yeterliğe göre yapılsın önemli olan değerlendirme ölçütlerinin belirli olmasıdır. Değerlendirme ölçütlerinin belirsiz olduğu bir durum çalışan bireyler üzerinde stres meydana getirir.

6-Yöneticilerin teşvik etmemesi : Takdir ve teşvik edilme tüm çalışanlar için bir güdülenme kaynağıdır. Yapılan işin yöneticiler tarafından beğenilmesi bireylerde önemli bir doyum hissi oluşturur. Teşvik olgusu nesnel olarak kullanıldığında

⁶ İnayet Pehlivan, "Ön. Ver. eser", s.25.

çalışan bireylerde işlerine sevgi ve ilgi ile eğilme eğilimi meydana getirir. Bunun aksine işyerinde teşvik yokluğu, bireylerde işe yaramazlık duygusu oluşturarak stres yaratabilir.

Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Üretim yapısı, örgütün mal veya hizmet üretirken oluşturduğu iş akımıdır. İş akımı içerisinde bir mal veya hizmetin üretiminde çalışan bireyler işin başından sonuna dek, işin niteliğine uygun olarak işbirliği yapıp eşgüdüm ve koordinasyon içinde çalışmak zorundadırlar. Üretim yapısı örgütsel stres kaynakları bakımından bir çok etkeni içeren bir yapıdır.

1-Zaman baskısı : Bazı meslekler ürettikleri hizmetin niteliği gereği zaman sınırlamalarına sahiptirler ve belli bir periyotta bitirilmesi gereken yoğun bir işyükü ile karşı karşıyadırlar. Bu durum bireylerin kişilik özellikleri veya sorumluluklarını algılama düzeylerine göre önemli bir stres kaynağıdır. Yaşamlarını takvim ve saat ile düzenlemek zorunda kalan bireyler bu stresi daha fazla yaşayabilirler.

2-Araç gereç yetersizliği : Örgüt içinde çalışan bireyler bir hizmet üretirken, işlerini gereği gibi yapabilmeleri için çeşitli araç ve gereçler kullanmak zorundadırlar. İşyerlerinde kullanılacak araç ve gereçler, çalışanla işi arasında iyi bir uyum sağlayarak, insanın çalışırken aşırı zorlanmalar yüzünden yıpranmasının önlenmesini ve bu uyum sayesinde iş başarısının yükselmesini sağlar. Bu durumun aksine kolay ve rahat çalışmayı engelleyen ortamlar çalışanların fazladan yorulmalarına neden olabilir.

3-Yeteneklerin işin gereklerine uygun olmaması : Bireyler her zaman kendi yeterli ve yeteneklerinde çalışma imkanı bulamayabilirler. Bu durum bireylerin işlerini içselleştirememelerine neden olur ve bu durumdaki birey sürekli işini değiştirmeyi düşünür. Böyle bir durum bireylerin işlerine ilişkin doyumlarını ve verimliliklerini azaltarak strese neden olabilir.⁷

4-Çalışmanın karşılığını alamamak : Bir örgüt içinde yer alan birey, çalışması karşılığında olması gerektiği yerde olmadığını ve bulunduğu düzeyden daha yüksek bir düzeyde olması gerektiğini düşünüyorsa, bu durum bireyin örgüt ve işi ile ilgili tutumlarının olumsuz olması ve hizmet üretimi sürecinde tüm yeteneklerini kullanmaması sonucunu doğurarak strese neden olabilir.

⁷ İnayet Pehlivan, “*Ön. Ver. eser*”, s.27.

Toplumsal Çevre ve Stres Kaynakları

Toplumsal çevrenin bireyden istediği eylem ve işlemler çalışanlarla ilgili diğer bireylerin beklentileri ile biçimlenir. Toplumsal çevrenin yaptırım gücü gelenek ve göreneklerle, toplumsal baskıdan kaynaklanır. Bir örgütün toplumsal çevresi kültürel yapı, kümeleşme yapısı ve rol yapısından oluşur.

Kümeleşme Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Birden çok bireyin bir araya gelerek bir küme oluşturması, bu kümelerin ikincil, üçüncül üyeliklerle birbirine bağlanması örgüt içerisinde bir kümeleşme görüntüsünün oluşmasını sağlar. Küme tanımlamaları içinde, içten ilişkiler ve özdeşlik duygusu paylaşan küçük arkadaş grupları, benzer kişisel çıkarlara sahip bireylerin bir araya gelmesi ile oluşan klikler, ortak amaçlarını gerçekleştirmek üzere bir blok olarak hareket eden, az çok süreklilik gösteren ve çok sayıda üyeyi kamplara bölen hizipler, çıkarları özdeş olmakla birlikte henüz bunun bilincine vararak birleşmemiş, henüz bunun bilincine vararak birleşmemiş belirgin bir yapısı olmayan üye topluluklarından söz edilebilir.

1-İş ortamında huzursuzluk : İş yerindeki ilişkiler önemli bir stres kaynağıdır. İş ortamındaki bireylerin birbiri ile olan etkileşimi onları olumlu ya da olumsuz olarak etkiler. İş yerindeki ilişkilerini iyi düzenleyemeyen bireyler, kendilerini ve diğer bireyleri olumsuz yönde etkileyerek kötü bir iş ortamının oluşmasına neden olurlar. Davranış bilimcilerin çoğu, kişisel ve örgütsel yaşamda sağlıklı olmanın, diğer kişilerle iyi ilişkiler içinde olmakla olanaklı olduğu görüşünde birleşmişlerdir.

2-Ast-üst ve iş arkadaşlarıyla anlaşmazlık : Astların çalışmalarını yönetmek, yöneticinin yapması gereken en önemli işlerden birisidir. Yöneticinin güç ve yetkisini kullanması ile astların bu konudaki beklentilerinin çatışması ilişkileri bozabilen ve stres yaratabilen bir durumdur. Üst ile ast arasındaki ilişkinin biçimi ve yapısı, kişileri olumlu ya da olumsuz olarak etkileyen önemli bir unsurdur. Burada ast açısından sorun yöneticinin ekibine girmeyi başarmak ve onun bir parçası olmak, bir yandan da kendi bağımsız kişiliğini korumaktır. Bunu başaramayan astların yöneticilerine ilişkin olumsuz tutumlar içinde olmaları doğaldır. Stres altında bulunan astlar, üstlerinin yapıcı eleştiride bulunmadıklarını, belirli kişilere önem vererek onlara ayrıcalıklı davrandıklarını belirtmektedirler. Bir örgütte aynı düzeyde bulunan bireyler bir yandan birbirleri ile yardımlaşmak, diğer yandan da bir üst basamağa yükselmek için birbirleri

yarışmak zorundadırlar. Bu çelişki bireyler için önemli bir stres kaynağı oluşturabilir.

3-Toplumsal desteğin düzeyi : Yoğun bir toplumsal çevreye sahip olan insanlar stresli yaşam olaylarından daha az etkilenir, stresle ilgili sağlık sorunlarını daha az yaşar, stresle daha kolay başa çıkabilirler. İş yerindeki toplumsal destek, strese karşı dirençli olmak için yardım eden önemli bir olgu olmakla beraber bireyin huzuru için toplum ve ailedeki destek kadar yaşamsaldır. İş yerindeki toplumsal desteğin birey üzerinde iki önemli etkisinden söz edilebilir. Bunlardan ilki toplumsal desteğin doğrudan etkisi olarak tanımlanabilen, bireyin yönetici ve iş arkadaşlarından gelen desteğin stresi azaltması ve daha sağlıklı olmaya yardım etmesi olgusudur. İkincisi ise toplumsal desteğin işyerinde dolaylı ve önleyici bir etki yaparak yetkeci liderlik, düzensiz çalışma saatleri ve işin sıkıcılığı gibi stres yaratıcı durumların zararlı etkilerini azaltması durumudur.

4-İş yerinde dedikodu yapılması : Toplumsal kültürün kişileri yüzüne karşı eleştirmeye yönelik olmaması sonucu insanlar, genellikle birbirlerine ya birbirlerinin hoşlarına gidecek şeyleri ya da başkaları ile ilgili olumsuz düşüncelerini söylemektedirler. İnsanlar kendi başarısızlıklarını ve yetersizliklerini veya özelemlerini başkalarını arkalarından çekiştirerek, davranışlarına kendilerine göre anlamlar yükleyerek gidermeye çalışırlar. Bu durum özellikle işyerlerinde büyük ölçüde zaman ve enerji kayıplarına neden olduğu gibi insan ilişkilerini de gerginleştirerek bozabilmektedir. Ayrıca bir birey hakkında dedikodu yapılması, o birey için önemli bir stres kaynağıdır.⁸

Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Rol bir bireyden örgütteki konumu ile ilgili olarak başkalarının beklediği istediği eylem ve işlemlerdir. Her bireyin örgüt içinden veya dışından olan ve kendisinden rol bekleyen kişilerden oluşan bir rol takımı vardır.

Rol yapısına ilişkin stres kaynaklarını şöyle adlandırmak mümkündür:

1-Rol çatışması : Rol çatışması iki ya da daha fazla rol baskısının birbiri ile çatışması olarak tanımlanabilir. Rol çatışmaları, bir baskıya uymanın diğer baskıya uymayı zorlaştırdığı durumlarda ortaya çıkar. Rol çatışmaları üç grupta incelenebilir;

⁸ İnayet Pehlivan, “ön. Ver. eser”, s.29.

Bunlardan ilki , yöneticinin astına bir görev vermesi ve bu görev henüz tamamlanmadan başka bir görev daha vermesi durumudur. Bu çatışma durumu yöneticiden kaynaklıdır.

İkincisi, bir işyerinde birden çok üste bağlı olarak çalışan bireye iki yönetici tarafından ayrı ayrı görevler verilerek, ikisi içinde öncelik beklenmesidir.

Üçüncüsü, bireyin birden çok rolde aynı anda olmasından kaynaklanan rol çatışmasıdır ve daha çok kadınlarda görülür.

Rol çatışmaları iş doyumunu azaltarak işe bağlı gerilimi arttırabilmektedir.

2-İş gerekleri ile kişilik arasındaki uyumsuzluk : Bu tür rol çatışmaları daha çok, örgütün bireyden kendi temel değerleri ile çatışacak şekilde rol veya roller beklediği durumlarda ortaya çıkar. Kısaca kişi ile rol arasındaki uyumsuzluk olarak ifade edilebilir. Özellikle bireylerin meslek seçiminde ve işe yerleştirilmelerinde ilgi ve yeteneklerinin dikkate alınmaması bu tür rol çatışmalarına neden olabilir.

3-Rol belirsizliği : Rol belirsizliği bireyin gerçekleştirdiği görevde bir kesinlik olmadığında ya da izlediği işlemler dizisini açık seçik algılayamadığında ortaya çıkmaktadır. Birey işindeki rolüne ilişkin yeterli bilgiye sahip değilse, bulunduğu konumun gerekleri, iş arkadaşları ve kendinin sorumlulukları ve etkinlik alanı hakkında açıklıktan yoksunsa rol belirsizliği ortaya çıkar. Rol belirsizliği bir işin yapılmasına ilişkin bilgi ya da eğitim eksikliği, zayıf iletişim ya da bilginin bireyin çalışma arkadaşları veya yöneticiler tarafından çarpıtılması ya da kasıtlı olarak esirgenmesi durumunda da ortaya çıkabilir.

Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları

Bir örgütte kültürel yapı örgütçe benimsenen değer ve normlardan oluşur. Örgütün kültürel yapısının işlevi, örgütün yasal yaptırım gücünü arttırmak ve desteklemektir. Bir örgütte tüm örgütü ilgilendiren ortak değerler sistemi olmakla birlikte her birim ve bölümün kendine özgü bir değerler sistemi vardır. Birey örgütün bütününün değer sisteminden çok kendi biriminin değer sistemine bağlıdır. Birey örgütün kültürel yapısının gerektirdiği normlara uyum sağlamakta zorlandığı oranda stresle karşı karşıya kalır.

Kültürel yapıdan kaynaklanan stres kaynakları şöyle sıralanabilir:

1-İş ortamında görüş farklılıkları : Bir örgütte ekip çalışması yoksa, bireysel davranılıyorsa, sorun çözme yerine kişisel kayırma ve güç mücadelesi hakimse,

bu ortam bireyin enerjisini iş dışında farklı alanlara dağıtır ve, tüm bu sorunlar bireyler üzerinde önemli bir stres meydana getirir. İş ortamında meydana gelen görüş farklılıkları çeşitli düzeylerde çatışmaları başlatarak bireylerin stresli durumlar yaşamalarına neden olur.

2-İş çevresinde ortak değer ve normlara uyum : Bireyler bir ir örgüte girdiklerinde, o örgüt ya da üyesi bulundukları kümenin ortak değer ve normlarına uyum sağlamak, örgüt ve üyesi oldukları alt küme ile özdeşleşmek durumunda kalırlar. Birey örgüt tarafından kendisine öğretilmeye çalışılan değer ve normları kabul ettiği oranda örgüt ile özdeşleşebilir. Bu kabul süresince yaşanan baskı ve sorunlar önemli birer stres kaynağıdır.⁹

3-Statü düşüklüğü : Statü bireyin örgütte oynadığı rolün önemine verilen değerdir. Bireylerin işlerine ilişkin statü algısı düşükse, bu durum stres yaratarak işe ilişkin tutumları olumsuz etkileyebilmektedir.

4-Moral ve doyum düşüklüğü : Moral, bireyi örgütün amaçları doğrultusunda çalışmaya gönüllü kılan ve çalışmasını sürdürmesini sağlayan güçtür. Doyum ise, bireyin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumdur. Bir örgütte doyum ve moral düşüklüğü, bireylerde bıkkınlık, kavgacılık ve örgüte zarar verme, işi bırakma, savurganlık, yalancı hastalık ve kazalar gibi sonuçlar yaratarak strese neden olabilir.

Stres Belirtileri ve Stresin Yarattığı Sorunlar

Günümüz toplumunun en önemli rahatsızlıklarından biri strestir. Kelime anlamı gerginlik olan bu durum kendini: sürekli vücut ağrıları, baş ağrısı, yorgunluk halsizlik aşırı sinirlilik gibi genel belirtilerle ortaya çıkarır. Bununla birlikte her insan hayatın baskı ve taleplerine çeşitli şekillerde tepki gösterir. Bunun sonucunda da her insan kendine özgü stres belirtileri sergiler.

Hayatımızdaki her türlü değişim stresi oluşturabilir. Daha çok istenmeyen değişiklikler stres oluştursa da bazen arzulanan ve istenen değişimlerde strese neden olabilir. Mesela piyangodan büyük ikramiyeyi belki herkes bekler ama bu durumun getirdiği değişimi kaldıramayıp ciddi stres yaşayanlar çok görülmüştür. İstenmeyen değişimleri kontrol etmek elimizde olmadığından onlarla mücadele etmek daha zordur ve stresi artırır. Ruh dünyamızda ciddi sıkıntılarla kendini gösterir.

⁹ İnayet Pehlivan, “*ön. Ver. eser*”, s.30.

Stres tepkisi veya değişimleri kısa ve uzun dönemde organizmayı tehdit ederek çeşitli zararlar verebilir. Strese verilen tepkiler uzun bir zaman dilimi içinde çeşitli hastalıkların gelişimine zemin hazırlar. Stres belirtileri çoğunlukla çelişik ve karmaşıktır. Her insanda farklı olarak ortaya çıkabilir. Stres belirtileri genel olarak aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

- Daha önce kolaylıkla verilebilen kararları vermekte güçlük çekilmesi
- Değersizlik, yetersizlik, güvensizlik ve terkedilmişlik duyguları
- Alışılmış davranış biçimlerinde önemli değişiklikler
- En iyi olanı değil garanti olanı seçmek
- Uygun olmayan durumlarda ortaya çıkan öfke, düşmanlık ve kızgınlık duyguları
- Sigara ve içki içme eğiliminin artması
- Kişisel hata ve başarısızlıkları sürekli düşünmek
- Aşırı hayal kurmak ve sık sık düşünceye dalıp gitmek
- Duygusal ve cinsel yaşamda sorumsuzca davranışlar
- Birlikte olunan kimselere aşırı güven ya da güvensizlik
- Alışılmıştan daha titiz olmak ve işin gerektirdiğinden daha fazla çalışmak
- Konuşma ve yazıda belirsizlik ve kopukluk
- Görel ve önemsiz konularda aşırı endişelenme ya da tam tersine gerçek sorunlar karşısında ilgisizlik ve kayıtsızlık
- Sağlığa karşı aşırı ilgi
- Uyku bozukluğu
- Ölüm ve intihar fikirlerinin sık sık dile getirilmesi
- Uyuşturucu kullanma
- Yüksek tansiyon ve kolesterol
- Depresyon
- Dengesiz ya da aşırı yeme
- Bağıışıklık sisteminin bozulması.

Stres belirtileri fiziksel, davranışlar ve psikolojik olmak üzere üç ayrı grup içinde de değerlendirilebilir.

Fiziksel belirtiler

Strese ilişkin fiziksel belirtileri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

- Şiddetli başağrısı,

- Başta, ensede, sırtta ve omuzlarda kas sertleşmesi,
- Hazımsızlık ya da ülser başlangıcı gibi sindirim sistemi bozuklukları,
- Kuru bir cilt, lekeler ve kızarıklıklar,
- Kalp çarpıntıları ve kalp ağrıları,
- Yüksek tansiyon, terleme, nefes darlığı, yorgunluk.

Davranışsal belirtiler

Strese ilişkin davranışsal belirtileri de şöyle sıralayabiliriz.

- Uykusuzluk ve aşırı derecede uyku,
- Her zamankinden çok içki ve sigara içmek,
- Bireyin dostlarını, ailesini ve arkadaşlarını görmek istememesi,
- Sürekli bir şekilde rahatlamama ve hareket halinde olma,
- Cinsel isteksizlik, durgunluk,
- Yeme alışkanlığında artış ve ya iştahsızlık.

Psikolojik belirtiler

Strese ilişkin psikolojik belirtiler şunlardır.

- Gerginlik
- Geçimsizlik
- İşbirliğinden kaçınma
- Sürekli endişe
- Yetersizlik sorunu
- Yersiz telaş

Duygusal belirtiler

Strese ilişkin duygusal belirtiler şunlardır.

- Bireyin kolayca sinirlenmesi ve öfkelenmesi,
- Depresyon ve genel olarak duyulan isteksizlik,
- Kendine güvenin azalması,
- Yaşam heyecanının yitirilmesi ve güçsüzlük duyguları,
- Baskıları karşılayamamak ve her şeye düşman olma.¹⁰

¹⁰ İnayet Pehlivan, “ön. Ver. eser”, s.33.

Zihinsel belirtiler

Strese ilişkin zihinsel belirtiler şunlardır.

- Unutkanlık,
- Karşılaşılan en basit, en önemsiz konularda bile karar alamama,
- Konsantrasyon bozukluğu,
- Yanlış kararlar alma ve hata yapma,
- Bireyin kendisi ve içinde bulunduğu durum hakkında sürekli olarak olumsuz düşünmesi.

Stres Maliyeti

Stresin insanlara, işverenlere ve hükümetlere yüklediği maliyetle ilgili yapılan araştırmalar, strese bağlı rahatsızlıkların ve buna bağlı maliyetlerin her gün arttığına işaret etmektedir. Diğer bir yönüyle, iş yerinde azalan verim kaybı ya da azalan yaratıcılık nedeniyle elde edilemeyen kazanç gibi, stresin bazı zararlarını ölçmekse mümkün değildir. Stres İngiltere’de bir iş kazası olarak kabul edilmekte, buna bağlı olarak ta çalışanlara çeşitli tazminatlar ödenmektedir. Bilinen ilk stres tazminatı yerel yönetimde çalışan bir görevliye verilmiştir. Yerel yönetim örgütünün bir bölümü yeniden yapılanmaya konu olmuş, bunun sonucunda görevli daha çok iş yüküyle karşı karşıya kalmış ve sonucunda yöneticilere başvurmuştu. Başvuru görevli üzerinde daha fazla stres ve endişe oluşturmuş, sonunda görevlinin sinir sisteminin çökmesine neden olmuştu. Yerel yöneticiler görevliye destek sözü vermişler, ancak bunu gerçekleştiremeyince görevlideki stres belirtileri ağırlaşmıştı. İkinci bir sinir sisteminden sonra önünde erken emeklilik dışında çıkar yol kalmamıştı. Dava açtığı mahkeme de yargıç görevlinin ikinci krizinin sorumlusunun işveren olduğu kararına varmış ve yerel yönetimi önemli bir tazminat ödemeye mahkum etmişti.¹¹ Bu dava stresin maliyeti konusunda örnek bir dava olarak, gelecek için önemli ipuçları içermektedir.

Stresin hastalık, erken emeklilik, görev başında ölüm, iş kazaları, yaralanmalar, işe gelmemek, sağlık sigortası masrafları gibi ölçülebilir zararları yanında, az yada yetersiz verim, zaman yönetiminde eksiklik, karar almada hata, etkisiz yönetim, kaza olasılığında artış, kişiler arası ilişkilerde gerginlik, konsantrasyon bozukluğu, karar verme yeteneğinde azalma ve azalan yaratıcılık

¹¹ Gerard Hargreaves, çev:A. Cevat Akkoyunlu, *“Stresle Baş Etmek”*, Doğan Kitap, İstanbul 1999, s.9.

gibi ölçülemeyen ve somut değerlerle ifade edilemeyen zararları da bulunmaktadır.

Yaşamın kaçınılmaz bir parçası olan stres bireyler için önemli bir tehdit oluşturmaktadır. Stres ve sağlık arasında önemli bir ilişki söz konusudur. Kalp hastalıkları, ülser, bazı kanser türleri, alerji, migren, sırt ağrıları, depresyon, soğuk algınlığı ve nezle gibi hastalıkların sık sık meydana gelmesi ile stres arasında bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca stresin sonuçlarına ilişkin olarak Amerika ve İngiltere'ye ait aşağıdaki istatistiksel bilgiler ve veriler konunun toplumsal yönüyle ilgili önemini artırmaktadır.

-Stresin doğan zihinsel rahatsızlıkların neden olduğu verim düşüklüğü, Amerikan sanayisini yılda 17 milyar dolarlık zarara sokmaktadır. Stresin kaynaklanan fiziksel hastalıkların neden olduğu tahmin edilen verim kaybı ise daha yüksek olup 60 milyar dolar civarındadır.

-Ayrıca stresin neden olduğu rahatsızlıklardan ötürü ücret kaybı da büyük boyutlardadır. Çoğunun yüksek düzeydeki stresin kaynaklandığı tahmin edilen hastalıklar arasında, sadece kalp hastalıkları için yılda 8,6 milyar dolar harcanmaktadır.

-Stresin neden olduğu iş kazaları ve sakatlanmalar gerek kamu, gerekse özel sektör için önemli bir mali yük olmaya başlamıştır.

-Modern hastalıkların %80'inin stres kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

-İngiltere'de erkeklerin %10'u kadınların %20'si sakinleştirici ilaçlar kullanmaktadırlar.

-İngiltere'de her yıl nüfusun %4-5'i anksiyete tedavisi görmektedir.

-İngiltere'de kronik kalp rahatsızlığı nedeniyle yılda 250.000 kişi ölmektedir.

-Doğrudan stresin kaynaklanan koşullar yüzünden İngiliz Endüstrisinde her yıl 40 milyon iş günü kaybolmaktadır.

-İngiliz Endüstrisinde alkolizm, devamsızlık, erken ölüm gibi nedenlerle stresin mali bedeli 1.7 milyar sterlin olmaktadır.

-İngiltere'de 1995 yılında kayıp iş günlerinin nedenleri ve maliyeti konusunda yapılan bir araştırmada; kronik yetmezliğinden 8 milyon, kalp krizinden 62 milyon, davranış bozukluklarından kaynaklı kaybın maliyeti ise 91 milyon sterlin olarak tespit edilmiştir.

-ABD'de son 50 yılda kronik kalp rahatsızlıkları artmıştır.

-ABD'de 8 milyon kişide mide ülseri ve 12 milyon kişide ise alkol bağımlılığı vardır.

-Amerikalılar her yıl 5 milyon doz yatıştırıcı ve 16 milyon ton aspirin tüketmektedirler.¹²

Stresli ve Düşük Stresli Yaşam Tarzları

Aşağıda yoğun stresli ve düşük stresli yaşam tarzları ayrı iki liste halinde verilmiştir.

Yoğun Stresli Yaşam Tarzı

Yoğun stresli yaşam tarzını aşağıdaki özelliklerle tanımlamak olanaklıdır.

- Birey kronik ve azaltılamayan bir stres yaşar.
- Bir yada daha çok sayıda, süregelen stresli durumun içine hapsolmuş gibidir.
- Kişiler arası ilişkilerinde (aile, karı-koca, amir, iş arkadaşı vb.) yoğun stres yaşamaktadır.
- Tatsız, sıkıcı, hoş olmayan, ödüllendirici olmayan işlere girer.
- Sürekli zaman stresi yaşar, eldeki kısıtlı zaman içinde çok şey yapması gereklidir.
- Henüz olmamış olaylar için endişe duyar.
- Sağlık alışkanlıkları kötüdür.(Dengesiz ya da kötü beslenme, sigara ve alkol kullanma, egzersiz yapmamak gibi)
- Yaşam etkinlikleri ya tek yönlüdür ya da dengeli değildir.(Örneğin iş yapmak, sosyal etkinliklerde bulunmak, para kazanmak ya da egzersiz yapmak gibi etkinliklerin sadece birini yapar.)
- Boş zamanlarını iyi değerlendiremez; gevşemekten ve planlanmış etkinliklerden zevk almaz.
- Cinsel etkinlikleri zevk almadan iş gibi görerek yapar, ya da tek yönlü zevk alır.
- Yaşamı ciddi ve zor bir iş olarak görür; mizah duygusu azdır.
- Kısıtlayıcı ve cezalandırıcı sosyal rolleri kabul eder ve uygular.
- Baskılı ya da stresli durumları pasifçe kabullenir; sessizce acı çeker.

¹² İnayet Pehlivan, "ön. Ver. eser", s.57.

Düşük Stresli Yaşam Tarzı

Düşük stresli bir yaşam tarzını ise aşağıdaki özelliklerle ele almak olanaklıdır.

- Birey olumlu stresi, kendini geliştirmek, sınamak için kullanabileceği bir fırsat olarak değerlendirir.
- Arasıra, işlerden uzaklaşmaya ve gevşemeye olanak sağlayan kaçış yollarını kullanır.
- Kendi haklarını ve gereksinimlerini karşısındakilere açıkça belirtir; karşılıklı saygıya dayalı düşük stresli ilişkiler arar; arkadaşlarını dikkatlice seçer; kendini geliştirici ilişkiler kurar.
- Giriştiği işler başarı yolunda gerçek ödüller sunan, kendini geliştirici, doyurucu ve harcadığı zamana değer işlerdir.¹
- İyi dengelenmiş ve kendi sınırlarını yapıcı biçimde zorlayan bir iş yüküne sahiptir; aşırı yüklü ve krizli günlerini ya da saatlerini nefes alma dönemleri ile dengeler.
- Başına gelen tehdit edici ve olumsuz olayları, harcadığı zamana değer işler ve olumlu olaylarla dengeleyerek ileriye yönelir.
- Fiziksel sağlığı yerindedir. Dengeli beslenir, alkol ve sigarayı ya hiç kullanmaz ya da az kullanır.
- Yaşam etkinlikleri dengededir; enerjisini kendine doyum veren, değişik etkinliklere paylaştırır. Örneğin; iş, sosyal etkinlikler, dinlenme, yalnız kalma, kültürel etkinlikler ve yakın ilişkilerin hepsi bir denge içindedir.
- İddiasız bir biçimde basit etkinliklerden zevk alır.
- Cinsel isteğini açıkça ifade eder, doyum veren cinsel yaşamından zevk alır.
- Yaşamın tümünden zevk alır; kendine gülebilir; iyi gelişmiş ve yaşama uyarlanmış bir mizah duygusu vardır.
- Kalıplanmış rollerden arınmış bir yaşam sürer, doğal gereksinimlerini arzularını ve duygularını rahatsız olmadan ifade edebilir.
- Baskı hissettiği durumları yeniden düzenlemek için atılgan davranır; kendisinden yetiştirmesi mümkün olmayan bir süre içinde bir iş istenirse bu

konuyu yeniden tartışır, kendini gereksiz baskı durumlarına sokmaz, zamanını etkili ve yeterli olarak kullanır.¹³

Stresle Başa Çıkma Yolları

Gündelik hayatın olağan bir parçası olan stres, iyi yönetildiğinde bireyin daha verimli çalışabilmesi için olumlu etki yaratabilir. Bunun yanında kötü yönetilen ya da yok sayılan stres öldürücüdür. Stresle başa çıkmak, stresin etkisini hep olumlu düzeyde tutabilmeyi öğrenmek demektir. Stresle ilgili anketler dergi ve gazetelerde düzenli olarak görülmekte ve bir çok kuruluş stres yönetimi konusunda eğitim vermektedir. Stres bağlı rahatsızlıkların artmakta olduğu bilimsel bir gerçekliktir. Ülkemizde olmasa bile, batılı ülkelerde iş mahkemeleri strese bağlı rahatsızlıklardan kaynaklanan davalarla her geçen gün daha sık karşılaşmaktadır. Yetmişli yıllarda yaptığı çalışmalarla stres konusunda bilinenlerin çoğunu gün ışığına çıkaran psikolog Hans Selye, zaman zaman yıkıcı olabilecek bir gücü tanımlamak için stres sözcüğünü kullanmış ve stresli bir durumda vücutta görülen değişikliklere de stres hali adını vermiştir. Stres yönetimi bireyin üzerindeki baskı ve talepleri en etkili biçimde yönlendirmeyi amaçlar.¹⁴

Strese neden olan pek çok şey hayatın içinde olağan olarak yer almaktadır ve stres nedenlerinden bazıları başarı için gerekli olan dinamizmin ve gelişmenin sebebidir. Hayatı daha zengin ve doyumlu yaşamanın ön şartı alternatif yaratabilmektir. Alternatif yaratabilmek için zeka, bilgi, cesaret ve istek gerekir. Hayatın kontrolünü ele almak için gerekli olan bilgiyi elde ettikten sonra, bu bilginin verdiği cesaretle girişimde bulunma isteği alternatif yaratmayı mümkün kılar.¹⁵ Örneğin, trafik sıkışıklığında durumu bir tehdit olarak algılayıp tehdidin ortadan kalkmasını istemek yerine "Buradaki fırsat ne? Şu anda zamanımı en iyi nasıl kullanabilirim?" sorularını sormak bir alternatif oluşturma çabasıdır. Bu soruların cevabı daha önce keyfine varamadığımız bir müzik parçasını dinlemek, ya da az sonraki toplantıya kafaca hazırlanmak gibi olgularla verildiğinde stres düzeyi azalmış olacaktır. Stres tamamen olumsuz ve çalışmanın önünde bir

¹³ Nesrin H. Şahin, "Ön. Ver. eser", s.92.

¹⁴ Gerard Hargreaves, çev:A. Cevat Akkoyunlu, "aynı eser", s.8.

¹⁵ A.Baltaş, Z.Baltaş, "Ön.ver. eser", s.175.

engel olarak algılanmamalı, bireyin kendisiyle ilgili bir şeyler öğrenme fırsatı olarak değerlendirilmelidir.

Her türlü fiziksel ve psikolojik rahatsızlığın altında bir yönüyle stres yatmaktadır. Peki bu kavram neden yaşamımız içinde bu kadar etkili ve önemli bir yere sahip olmayı hak ediyor? Stresi asla küçümsememeliyiz, çünkü bize verdiği zararı geri dönüp onarmak düşündüğümüz kadar kolay olmayabilir. Stres konusunda bilgilenecek, karşı karşıya olduğunuz düşmanı tanımak ve bize verebileceği zararları farkında olmak, ona karşı alabileceğiniz önlemler hakkında genel bir kaniya sahip olmak, bizi harekete geçirmede işe yarayacaktır. Stresle birlikte yaşamaya alışmak, genel sağlığımız için son derece tehdit oluşturan bir seçimdir.

Birey stres altında olduğu zaman ya da vücudu patolojik olarak bakterilerin hücumuna uğradığında, vücutta adeta bir savaş başlar. Bu savaşın sonucu saldırının güç ve sertliğine bağlı olduğu kadar savunma sistemlerinin iyi çalışıp çalışmamasına da bağlıdır. Kötü beslenme sonucu savunma sistemleri zayıflamış olan bir insan mikrop kapabileceği bir ortamda bulunduğunda, hasta olma olasılığı, sağlıklı bir insana oranla çok daha fazladır. Bunun gibi stres meydana getirecek bir durumla karşılaşıldığında, bireyin bunun altından kalkabilmesi sadece stres yönetimine ait yeterli bilgiye sahip olmasıyla mümkün olmaz; bunun yanında fiziksel ve psikolojik olarak sağlıklı olması gerekir. Aksi halde stresin meydana getireceği hasar çok daha boyutlu olacaktır.¹⁶

Yönetilebilen stres olumlu strestir ve bireyin faydası için kullanılabilir. Stresten kurtulmak için stresin ardındaki nedenleri ortadan kaldırmak yerine kısa vadeli çözümler uygulamaya çalışmak, uzun vadede yeni stres kaynaklarının ortaya çıkmasına neden olur. Örneğin stresli bir günün sonunda biraz rahatlamak amacıyla alınan alkol, o an için insanı gerilimden kurtarabilir fakat bu çözüm yöntemini sürekli olarak uygulamaya çalışmak ileride alkol bağımlılığına yol açabilir. Çoğu insan zaman zaman uyuşturucu, alkol, çılgınca alışveriş, başkalarının hatalarını arama, kısa kaçamaklar, çevresindekileri suçlama, aşırı yeme, sigara, sorunlarını inkar gibi kısa vadeli çözümler kullanma yoluna

¹⁶ Donald Norfolk, Çev:Leyla Serdaroğlu, **"İş Hayatında Stres"**, Form Yayınları, İstanbul 1989, s.35.

gidebilir. Fakat bu tür çözümler sadece sorunların ileride daha büyük olarak ortaya çıkmasından öteye gitmez.¹⁷

Öncelikle şunu belirtmekte fayda var; Stres yönetimi kapsamında sözü edilen tekniklerden hepsi herkes için uygun değildir. Her birey için etkili yöntem, o bireyin kişilik ve yaşam stiline uygun olan ve ondan fazladan fedakarlıklar istemeyendir. Stresle yönetimi ile ilgili olarak çözümler; bedensel teknikler, zihinsel teknikler ve davranışçı teknikler olmak üzere üç ana başlık altında ele alınacaktır.

Bedensel Teknikler

Stres azaltma tekniklerinin amacı, stresin yol açtığı istenmeyen sonuçları tersine çevirerek stresin olumsuz sonuçlarını ortadan kaldırmaktır. Bunun en iyi yolu ise, bedenin gevşemesi olarak adlandırılabilen fiziksel durumun meydana gelmesidir. Beden gevşediğinde, solunum derin ve rahat, eller ve ayaklar sıcak ve ağır, kalp vuruşları sakin ve düzenli, karın sıcak ve alın serindir. Böyle bir anda insanın kasları gevşemiş, hormonal dengesi sağlanmış ve beden metabolizması yavaşlamıştır. Stresle başa çıkma da kullanılan bedensel teknikleri şöyle sıralayabiliriz.

Doğru Nefes

Gevşemeyi öğrenme yolunda atılan en önemli adım, doğru ve derin nefes almayı öğrenmektir. Otonom olarak çalışan organlarımızı bile, solunumu kontrol etmek yoluyla kısmen kontrol edebiliriz. Solunum faaliyeti, beyin sapındaki bir merkez tarafından kandaki oksijen ve karbondioksit dengesine göre bütünüyle otonom olarak yürütülen bir faaliyet olmasına karşın, istediğimiz zaman nefes alıp istediğimiz zaman nefesimizi tuttuğumuz düşünüldüğünde bir yönüyle irademizle yürüttüğümüz bir faaliyettir. Nefes almak başlı başına bir egzersiz olmakla birlikte, bütün gevşeme egzersizleri içinde egzersizin bir parçası olarak kullanılmaktadır. Doğru ve derin nefes almak doğrudan damarları genişletmekte, kanın ve oksijenin bedenin en uç ve en derin noktalarına kadar ulaşmasını sağlamaktadır. Doğru ve derin nefes almak organizmada başlamış ya da

¹⁷ Barbara J. Braham, Çev: Vedat G. Diker, *“Stres Yönetimi”*, Hayat Yayınları, İstanbul 1998, s.56.

başlayacak olan stres tepki zincirini kırarak, ters yönde ki oluşumu başlatmaktadır.

İyi bir nefes yavaş olarak burundan alınan, ağır, sessiz, derin ve akciğerlerin bütünü doldurarak diyaframı aşağıya iten nefestir. Nefes egzersizlerinden amaç akciğerin bütünü kullanmak olmasına rağmen, günümüzde insanların büyük çoğunluğunun ciğerlerinin dörtte birini veya beşte birini kullandıkları tespit edilmiştir. Akciğerin üç ayrı bölümden oluştuğunu düşünürsek, derin ve tam bir nefesle diyafram aşağıya hareket eder ve akciğerin en alt bölümü havayla dolmaya başlar, ardından orta bölüm havayla dolar ve göğüs genişler, sonrasında ise akciğerin üst bölümü dolar ve bu aşamada omuzlar hafifçe kalkar. Bu nefesi daha iyi hissedebilmek ve bunu sık sık uygulayabilmek için, sağ elimizi göbeğimize, sol elimizi ise göğsümüze koyup, nefes aldığımızda, sağ elimiz hareket ediyorsa bunun tam ve derin bir diyafram nefesi, sol elimiz hareket ediyorsa bunun, akciğerin ortasına kadar dolan havanın göğüs kafesini hareket ettirmesinden dolayı kaburga nefesi olarak adlandırılan nefes alma şekli olduğunu tespit edebiliriz. Ayrıca köprücük nefesi olarak adlandırılan, akciğerin ancak üst bölümünün kullanıldığı ve sağ el işaret parmağının sol köprücük kemiği üzerine gelecek şekilde, sağ elin göğsün üzerinde tutulduğu anda nefes alındığında, serçe, yüzük ve orta parmakların hafifçe hareket ettiği nefes türü de vardır. Sakin ve olgun insanlar ağır ve dengeli, sinirli insanlar sık ve yüzeysel, huzursuz ve endişeli insanlar yüzeysel ve kesik kesik, hırslı insanlar dengesiz ve düzensiz nefes alırlar. İyi bir nefes alabilmek için öncelikle iyi bir nefes verilmelidir ve nefes alma işleminin bütünü zihinsel olarak denetlenmeli ağır, derin ve de sessiz olmalıdır.

Gevşeme

İyi bir nefes alındığında, diyaframın altında kalan dalak, karaciğer, mide ve bağırsak gibi başka hiçbir şekilde ulaşılamayacak olan organlara masaj yapılmış olur. Bedendeki oksijen miktarının artması ve bu oksijenin en uç ve en derin dokulara kadar ulaşması stres altında ortaya çıkan adrenalin, noradrenalin gibi maddelerin azalmasına ve kaybolmasına neden olduğu için kişiyi sakinleştirir ve duygusal açıdan dengeli kılar. Akciğer tüm kapasitesini kullanabildiğinden, kan dolaşımı hızlanır ve böylece solunum sistemi ile ilgili hastalıklara karşı da önlem alınmış olur.

Stresle başa çıkabilmede ilk adım olan gevşeme cevabının öğrenilmesinde, insanın normal ve normal dışı olan ve kendisinin farkında olmadığı fizyolojik tepkilerinin bir araç yardımı ile fark edebildiği ve bir eğitim programı düzenlenir. Bu program içinde birey ter bezi salgısı, beden sıcaklığı gibi otonom faaliyetlerini istenilen yönde düzenlemeyi öğrenir. Programda biyolojik geri bildirim olarak adlandırılan biofeedback yönteminin uygulanması önemli yer tutmaktadır. Gevşeme cevabını öğrenilmesinde, kendi kendine gevşeme olarak adlandırılan otojenik gevşeme önemli bir tekniktir. Otojenik gevşeme yönteminde amaç kişinin kendi kendine sakin duruma yani ellerinin ve ayaklarının sıcak ve ağır, kalp vuruşlarının düzenli solunumunun derin ve rahat, alnının serin ve karnının sıcak olduğu duruma geçebilmeyi öğrenmesidir. Progressif gevşeme yöntemi ise, günlük gerilimlerimizi daha iyi farkına varmamızı sağlar ve gerginliğin kendisini sırt ve bel ağrısı, kas spazmı, kilitlenmiş bir çene, kalkık omuzlar veya sürekli bir baş ağrısı şeklinde gösterdiği durumlarda uygulanabilecek etkili bir yöntemdir. Progressif gevşeme yöntemi insan bedeninde herhangi bir yerde gerginlik doğduğu takdirde bunu derhal fark etme yetisini kazandırmaya dayalı bir gevşeme yöntemidir. Bu yöntemde göre , öncelikle bireyin stresinin yoğunlaştığı durumlarda kendi özel stres tepkisinin ne olduğunun farkına varması, sonrasında ise fark ettiği gerginliği öncelikle arttırabileceği en üst düzeye kadar arttırması ve ardından yavaş yavaş gevşemesi, bunu yaparken de nefes egzersizlerini uygulaması gerekmektedir. Progressif gevşeme tekniği stres konusunda bir eğitime başlamak için en uygun tekniktir ve bu teknikle birey kaslarını, gevşeme ile gerginlik arasındaki farkı ayırt edebilecektir.

Fizik Egzersiz

Günümüzde teknolojinin ilerlemesi ve şehirleşmenin bir sonucu olarak, insanlar bedenlerini güç harcayacak işlerde giderek daha az kullanmaktadırlar. Bedenin kullanımındaki bu azalmanın yarattığı bir çok sonuçtan bir tanesi de, hareketsizliğin genel olarak damar sisteminde, özel olarak ta kalp-damar sisteminde meydana getirdiği olumsuz etkilerdir. Oysa ki hücrelerin hayat süresini uzatmanın ve onları sağlıklı kılmmanın yolu bedenin hareketli olmasından ve düzenli şekilde fizik egzersiz yapmaktan geçmektedir. Düzenli olarak fiziksel egzersiz yapanlar teneffüs ettikleri hava içinden daha fazla oksijen

yakmaktadırlar. Bununla birlikte düzenli hareketlilikle artan ve hızlanan kan akımı sebebiyle hücreler daha iyi beslenir, böylece hem daha sağlıklı hem de daha uzun ömürlü olmaları sağlanmış olur. Ayrıca düzenli fizik egzersiz programlarına katılanlarda, nezle, grip gibi basit hastalıklara daha az rastlanıldığı genel sağlıklarında bir iyileşme görüldüğü bir gerçekliktir.¹⁸ Geçmişte güçlü insan değerlendirmesi yapılırken, kasların büyük ve geniş olması öne çıkarılırdı. Günümüzde ise kalp ve ciğer dayanıklılığına sahip olmak, esnek bir bedene sahip olmak ve kasların güçlü ve dayanıklı olması olarak tanımlanan sağlıklı olmak kavramı öne çıkmıştır.

Düzenli şekilde fizik egzersiz yapmak insan hayatının her alanında faydalı olmaktadır. Fizik egzersizin sağladığı en büyük yararlarından biri de cinsel hayat üzerine olanıdır. Düzenli yüzen 40-60 yaş erkeklerin cinsel ilişki sıklıklarının 20-40 yaşındakiler kadar olduğu tespit edilmiştir. Bunu en önemli nedeni düzenli spor yapmanın kişinin gurur duyacağı bir beden görünümüne sahip olmaya imkan vermesidir. Erkeklerde 50'li yaşlardan başlayarak görülen iktidarsızlığın en başta gelen sebebi damar tıkanıklıkları olarak kabul edilmektedir. Damar tıkanıklıklarının nedeni ise kolesteroldür. Bedeni formda tutmak geçici bir heves olmaktan çok, metabolizmayı düzenleyerek sağladığı çok yönlü yararlar için günlük hayatın bir vazgeçilmez parçası haline getirilmelidir.

Günlük hayatın vazgeçilmez bir parçası haline getirilerek düzenli şekilde yapılan bir fizik egzersiz, kas gevşemesi, zihinsel gevşeme, işte etkinliğin artması, uyanıklığın ve enerjinin artması, duygusal boşalma ve rahatlık, daha iyi bir uyku, daha kuvvetli kemiklere sahip olmak, endişelerde azalma, kalp hastalığı riskinde azalma, bel ve sırt ağrısından korunma, kendine güven duygusunun artışı gibi çok önemli faydalar sağlar.

Fizik egzersiz programını uygulayamaya karar verenlerin göz önünde bulundurmaları gereken birkaç önemli husus vardır. Fizik egzersiz programı tamamlandığında insan kendini dinlenmiş, enerjik ve zinde hissetmelidir. Bunun aksi bir durum mevcutsa yapılan önemli bir yanlışlık var demektir. Fizik egzersiz programını uygulamaya başlayacak 35 yaş üstü bireylerin, öncelikle bir doktor kontrolünden sonra başlamaları belli riskleri azaltabilir. Ayrıca egzersiz programları uygulanırken yapılan genel bir yanlış, bireylerin kendileriyle ya da

¹⁸ A.Baltaş, Z.Baltaş, "ön. Ver. eser", s.202.

kendi dışındakilerle yarışma halinde olmalarıdır. Bundan kaçınarak fizik egzersiz yapmanın tadı çıkarılmalıdır.

Masaj

Stresle başa çıkabilme konusunda bedensel teknikler içinde ele alınabilecek bir diğer kavram, rahatlamanın ve stres azaltmanın etkili bir yolu olan masajdır. Masaj kas gerilmelerini ve buna bağlı acıları azaltır, kan dolaşımını düzeltir, vücudun toksinleri atma işlemini hızlandırır, insanın rahatlama ve kendini iyi hissetmesini sağlar. Masaj esnasında temas acıyı azaltmak, sıcaklık ise güven ve enerji iletmek için kullanılabilir. Masaj geçmiş yıllara oranla günümüzde çok daha fazla kabul gören ve uygulanan bir yöntemdir. Bu konuda deneyimli ve eğitilmiş masaj uzmanlarından yararlanılabileceği gibi, bazı basit teknikler öğrenilerek stresin azaltılmasında masajdan yararlanılabilir. Kişi kendini yorgun ve gergin hissettiğinde ya da baş ağrısı çektiğinde, kendi kendine masaj yapmak suretiyle, bedenine enerji vererek bu gerginlik ve ağrılardan kurtulabilir. Böyle bir durumda bedende yoğunlaşacak noktalar ense, omuzlar ve alın olmalıdır.

Yoga

Burada üzerinde durulabilecek diğer bir kavram yogadır. Yoga beden ile zihin arasında uyum sağlayan yumuşak bir egzersiz biçimidir. Masaj gibi yoga da giderek daha çok uygulanan bir rahatlama yöntemi olmaktadır. Yoga bedenindeki stresi azaltırken canlılık ve esneklik kazandırır. Temelinde sağlıklı beslenme, vücut pozisyonları, nefes alma yöntemleri ve meditasyon olan yoga eksiksiz bir beden ve zihin geliştirme yöntemidir. Asıl olarak yoga öğrenmenin en iyi yolu, gerekli konsantrasyon ve zihin denetimini gösterecek bir profesyonelden yararlanarak bunu gerçekleştirmektir. Geleneksel yoga kurallarına göre, zihinsel, fiziksel ve ruhsal bilincin kazanılması uzun yıllar gerektirir. Bununla birlikte yoga, temel yöntemleri öğrenildikten sonra her ortamda kullanılabilecek bir methodur ve düzenli bir biçimde yapıldığında bedensel esneklik ve gücün yanında nefes denetimini geliştirecektir.

Meditasyon

Taoculuk 5000-8000 yıllık bir geçmişe sahip olan bir Çin tıbbi ve felsefesidir. Ayrıca akupunkturun anası, akupresör, dofling ve feldenkrais gibi bedene yönelik terapilerinde esin kaynağıdır. Tao felsefesi, doğal konular, doğal düzen, mevsimlerin birbiri ardınca dairesel dönüşümü, sanat, yöntem ya da güç olarak tanımlanabilir. Taocu bakış açısına göre, uyum ve denge sağlığın özüdür. Beden bir bütün olarak görülür ve bu nedenle bir organdaki gerilim ya da yaralanmanın, tüm bedenin zayıflamasına neden olduğuna inanılır. Bununla birlikte, eğer izin verilirse beden kendi kendini düzenler ve doğal olarak dengeye doğru ilerler. Taocu sisteme göre rahatsızlıkların nedeni bedendeki enerji tıkanıklıklarıdır. Bedenin bir bölümündeki az ya da fazla enerji o bölgede rahatsızlığa ve tüm bedende gerilime neden olur.

Taocu bakış açısına beden, zihin ve ruh bir bütündür. Bu nedenle Çin tıbbi, öfke, korku, zalimlik gibi olumsuz duyguların, aşırı neşe ya da aşırı heyecan gibi aşırı olumlu duyguların organlara zarar verebileceğini ve hastalıklara neden olabileceğini keşfetmiştir. Bu yönüyle meditasyon sağlığın artırılmasına olduğu kadar duyguların dengelenmesine de yardımcı olur.

Taocu anlayışa göre herhangi bir sorun, kendisini fiziksel düzeyde hastalık olarak göstermeden yıllar önce varolabilir. Bedenin belli bir bölgesinde enerji düzeyindeki azalma olarak açığa çıkabilir. İnsanların çoğu gerginliği ya da olumsuz duyguları hastalık olarak görmez. Oysa ki böyle bir durum Taocu anlayışa göre bir dengesizliğin ve hastalığın başlangıcı olarak kabul edilir. Örneğin yanlış soluma ve bedenin kötü kokması, karaciğerdeki, böbreklerdeki ya da midedeki bir hastalığın ya da zayıflığın başlangıcının göstergesi olabilir. İnatçılık, kalpteki enerji dengesizliğinin sonucu olarak açığa çıkabilir. Terin kötü kokması, beden akışkanlarındaki aşırı suyu süzme işlevinde bulunan böbreklerdeki bir çalışma bozukluğunun göstergesi olabilir.

Taocu felsefe ve yaşam tarzı, hastalıkları ve stresi önlemeye, azaltmaya ve yaşamın her alanına katkıda bulunmaya yarayan bir tür, kişinin kendi kendine yardım sistemidir. Bu sistemin temeli, kolay yöntemler ve fiziksel çalışmalar yardımıyla yaşamsal enerjinin artırılmasıdır. Bu yaşamsal enerji sağlığa, canlılığa dengelenmiş duygulara ve taratıcılığa yönlendirilebilir. Yüzlerce yıllık Taocu uygulamaların modern bir yorumu olan meditasyon, herkes tarafından

uygulanabilecek kolay bir sistem olarak tanımlanır. Bu yöntemler ilk olarak 1973'te Tayland'da geniş halk kitlelerine öğretilmeye başlanmış, daha sonra 1978 yılında New York'ta bu konuyla ilgili bir merkez kurulmuştur. Günümüzde ise bu konuyla ilgili pek çok merkez dünyanın çeşitli yerlerinde bulunmaktadır. Mikrokozmetik Yörünge Meditasyonu olarak ta adlandırılan bu sistemin birinci aşamasında enerji, bedenin güçlendirilmesi ve dinginleştirilmesi üzerinde durulmaktadır. İkinci aşamada, olumsuz duyguların güçlü ve olumlu enerjiye dönüştürülmesi sağlandıktan sonra, üçüncü aşamada ise yaratıcı ve ruhsal çalışmalar üzerinde yoğunlaşılır.¹⁹

Beslenme

Stresle başa çıkabilmede bedensel teknikleri ele alırken üzerinde durulması gereken önemli kavramlardan biri de beslenmedir. Beslenme bireyin fiziksel gereksinimleri arasında en başta gelenidir ve bedensel gelişimini, yaşamını devam ettirebilmesi için sürdürülen en temel faaliyettir. Yaşamın her alanında sağlamlık ve normallik üretkenliğin ve ilişkilerin anlamlı olmasıdır. Bunun en önemli gereklerinden biri de normal bir beden ağırlıdır. Yapılan araştırmalar erken ölümlere sebep olan en büyük dört risk faktörünün şişmanlık, yüksek tansiyon, diyabet ve sigara olduğunu ortaya çıkarmıştır. Yüksek tansiyon ve diyabet büyük çoğunlukla şişmanlığa eşlik eden sağlık problemleridir. Şişman insanların azımsanmayacak bir bölümü kendilerine saygısı az olan, güvensiz ve alıngan insanlar olduklarından dolayı şişmanlık ruh sağlığı açısından da önemli bir risk faktörüdür.

Sağlıklı beslenmek ve fazla kilolardan sakınmak için bireyin izleyeceği en güvenli yol, çeşitli yiyecekler yemek, ideal kilosunu korumaya çalışmak, çok yağ ve kolesterolden kaçınmak, karbonhidrat konusunda rahat olmak, fazla şekerden uzak durmak, fazla sodyumdan kaçınmak ve alkol alırken makul ölçülerde kalmaktır. Sağlıklı kalabilmek için insanın yaklaşık olarak 40 çeşit besine ihtiyacı vardır. Bunlar arasında vitaminler ve mineraller, proteinlerden alınan amino asitler, karbonhidratlar, protein ve yağlardan alınan kaloriler sayılabilir. Bu besinler normal olarak yediğimiz yemeklerin içinde mevcuttur. Hiçbir yiyecek tek başına insanın ihtiyacı olan miktarda besini tek başına içermez. Bir insan çeşitli

¹⁹ Mantak Chia, Çev:Cem Şen, *"Stresi Canlılığa Dönüştürmenin Taocu Yolları"*, Dharma Yayınları, İstanbul 1999, s.18.

gıdalarla beslenirse çok nadir olarak herhangi bir vitamin ya da mineral desteğine ihtiyaç duyar. Bunun yanında herhangi bir besini fazla ölçüde almanın bilinen hiçbir yararı yoktur. Yeterli bir beslenme için meyveler, sebzeler, tahıllar, düşük yağlı süt, peynir ve yoğurt, et, balık, yumurta, tavuk ve baklagillerden seçilmiş çeşitli yiyecekler alınmalıdır.

Bir insanın kilosu normalin üzerindeyse, bazı kronik hastalıkları geliştirme ihtimali normal kilodaki insanlara oranla daha fazladır. Şişmanlık yüksek tansiyonla, kandaki yağ oranının ve kolesterolün artmasıyla ve daha çok da şeker hastalığı ile ilgilidir. Bu sayılanlar kalp krizi ve felç riskini arttırdığından ideal kiloyu korumak yaşamsal önem taşımaktadır. İdeal kiloyu korumak amaçlı olarak çeşitli diyetler önerilmekle birlikte, kilo verebilmenin temel şartı, yakılandan daha az kalori almanın gerekliliğidir. Bir yandan daha az kalorili yiyecekler yerken diğer yandan bedensel aktivitelerin artırılması en sağlıklı yoldur. Ayrıca ideal kiloda kalabilmek için yavaş yemeli, küçük porsiyonlar hazırlamalı, küçük lokmalar yemeli, her lokma iyice çiğnendikten sonra yutulmalıdır. Kilo verebilmek içinse, bedensel faaliyetler artırılmalı, daha az yağ ve yağlı yiyecekler yemeli, daha az şeker ve tatlı yemeli, zayıflamak için aç kalmamalı ve alkol alımında ölçülü olunmalıdır.

Zihinsel Teknikler

Stresin oluşumunda bireyin kendisinden kaynaklanan nedenler ve çevresel faktörler rol oynar. Bireyin kendisinden kaynaklanan stres, kişinin olayları değerlendirmesinin, hayata bakış açısının bir sonucudur ve bu durum stres tepkisinin kronikleşmesine neden olabilir. Bireylerin kendi dışında gelişen olaylara verdikleri tepkilerin farklılığı onların farklı organizmalar olduklarından ve farklı bakış açılarına sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte genel olarak makul olmayan inançlar olarak adlandırılabilen, doğruluğu konusunda insanların tartışmaya bile gerek görmedikleri peşin hükümler vardır. Bireyin bu hükümleri kabul etmiş olması onun stres düzeyini, kendi bakış açısından kaynaklı olarak doğrudan arttırmaktadır. Makul olmayan inançlar da diyebileceğimiz bu ön kabulleri şöyle sıralamak mümkündür.

Olumsuz duygu ve davranışa yol açarak, strese neden olan düşünce biçimini zihinsel düzenleme tekniği olarak adlandırılan bir yöntemle değiştirmek mümkündür. Bu tekniğin öğrenilmesi gerginliği azaltmak ve nispeten olumlu veya

olumlunun mümkün olmadığı durumlarda nötr, yani tarafsız bir duygu geliştirmek üzere düşüncelerin kontrol altında tutulmasını sağlar. Yapılan bir araştırma insanların endişelerinin %90'ının gerçekleşmediğini gerçekleştirenlerin de yarısının korkulduğu kadar kötü olmadığını ortaya koymuştur.²⁰ Bundan ötürü insan bir konu hakkında endişelenmeden ve ciddi kaygılara kapılmadan önce bunun ne kadar makul olduğunu tespit etmelidir.

Zihinsel düzenleme tekniğinin birinci basamağı, akılcı olan ve olmayan düşünce biçimlerini ve yaklaşımlarını birbirinden ayıracak bazı ölçütlerin getirilmesidir. Bu ölçütler problemin akılcı ve gerçekçi bir çözümünün yapılmasını mümkün kılar. Bu sayede olumsuz duygu ve davranışa yol açtığına inandığımız bir olay veya ilişkinin, olumlu ve kişiye gerginlik vermeyen bir biçimde yorumlanması mümkün olur. Akılcı bir analiz için gerekli olan bazı ölçütler şunlardır:

-Kişinin düşünce biçimi objektif gerçeklere dayanmalıdır.

-Değerlendirme biçimi, kişiye ve problemi çözmeye yardımcı olmalıdır.

-Yaklaşım biçimi, kişinin diğer insanlarla çatışma ve sürtüşmelerini azaltmalıdır.

-Değerlendirme biçimi, kişinin kısa ve uzun dönemli amaçlarına katkıda bulunmalıdır.

-Kişinin yorum biçimi, kendisini duygusal bir çatışma ve gerginliğe sürüklemelidir.

Günlük hayattaki bir çok durumu bu ölçütlerle değerlendirilebilir ve yaklaşımlar bu şekilde sıranabilir. Böyle bir değerlendirme yapılırken sıralanan beş maddeden en az üçü göz önünde bulundurulmalıdır.

Davranışçı Teknikler

Herhangi bir kişinin yaşam biçimi, onun stresten şikayetçi olup olmayacağını belirleyen en önemli etkidir. Günümüzde yaşam biçiminin stres seviyesi üzerinde etkili olduğu herkes tarafından kabul edilen bir gerçektir. Buna katkıda bulunan etkenler ise bireyin kendine karşı olan tutumu, diğer insanlara karşı davranışı, işinin niteliği, günlük yaşamda neler yaptığı, spora, dinlenmeye ve iyi beslenmeye gerekli zamanı ayırıp ayırmadığıdır.

²⁰ A.Baltaş, Z.Baltaş, "Ön. Ver. eser", s.248.

A Tipi Davranış Biçiminin Değiştirilmesi

Bütün bu etkenler bireyin nasıl yaşayacağını, baskıları nasıl göğüsleyeceğini ve stres yaşayıp yaşamayacağını belirleyecektir. Hatta bireyin yaşam tarzı stres yaşayıp yaşamayacağını belirlemekle kalmaz, stres kaynaklı olarak belli hastalıklara özellikle de kalp rahatsızlıkları karşısındaki durumlarını da belirler. Bu konuda önemli araştırmalar yapan Amerikalı kalp uzmanları Meyer Friedman ve Ray Rosenman aynı zamanda A ve B tipi davranış özelliklerini, davranış ve stres arasındaki ilişkiyi tanımlamışlardır.

Stresle başa çıkma konusunda önemli bir yöntem de, yeni bir davranış modelinin ortaya konularak A tipi davranış biçiminin değiştirilmesidir. A tipi davranış biçiminin bazı özellikleri genel sağlığa hem doğrudan hem de dolaylı olarak zarar vermektedir. A tipi davranış biçiminin birinci derecedeki özellikleri, ümitsizce zamana karşı koyma duygusu ve kolayca uyandırılabilen düşmanlık duygusudur. Sürekli olarak en kısa zamanda en fazlasını başarma tutkunu olan A tipi davranış içindeki bir insan diğer insanlara karşı da şiddetli huzursuzluk, öfke ve sabırsızlık gösterir. İkinci derecedeki belirgin özellikleri aşırı titizlik, yarışmacılık, diğer insanları ve çevreyi kontrol etme isteğidir. İkinci derecedeki saklı özellikleri ise duygusal tükenme, kendine zarar verme eğilimi, tehlike ve riske girme eğilimidir.

A tipi davranışında bir insanı seyrederken, yüzü genellikle gergin ve düşmancadır. Gözlerini hızla kırabilir, dizlerini sallayabilir. Parmaklarını tıkırdatıyor veya başparmağını birbirinin çevresinde dolaştırıyor olabilir. Bazen sürekli bir hareket halindedir. Çoğu kez dudaklarını ısırır, kafasını sallar veya konuşurken içini çeker. Genellikle acele eder veya başka insanların sözünü keser ve konuşması kesin ifadeler içerir. Duruşu gergindir, sözlerini jestlerle canlandırır. Bu jestler konuşmaya çeşni veren normal özellikler olmayıp, sözlerin kuvvetini arttırmak için kullanılır ve zaman zaman konuşmanın önüne geçer. Çoğu kere gürültülü bir şekilde güler. A tipi davranış biçimi içinde olan insanların en büyük yanılgısı, başarılarının bu davranış biçimiyle özdeş tutmalarıdır. Daha açık ifadesiyle A tipi davranış biçimine sahip insanlar, bu davranış biçimine sahip olmasalar, asla başarılı olamayacaklarını düşünürler. Endüstrileşme ve batı biçimi hayat A tipi davranış biçiminin özelliklerini ödüllendirmekte ve pekiştirmektedir. Eğer A tipi davranış biçimine sahip bir insan başarılı olmuşsa,

bunu A tipi davranış biçiminden ötürü değil, A tipi davranış biçimine sahip olmasına rağmen gerçekleşmiştir.

A tipi davranış biçiminin yeniden düzenlenmesi konusunda bireyin yapabileceklerini şöyle sıralayabiliriz.

- Telaştan ve acelecilikten vazgeçerek zaman baskısından kurtulmak.
- Sakin bir çalışma ortamı hazırlamak.
- Fazla ve gereğinden uzun konuşmalar yapmaktan kaçınmak.
- Bireyin kendisine zaman ayırması.
- Vaktinde bir yerde bulunma konusunda çok katı olmaktan kaçınmak.
- Kin, nefret ve düşmanlık duygularından sıyrılmak.
- Sanat ve kültür alanında değerlere sahip olmak.

Bireyin hayatındaki strese neden olan önemli yanlışlıklardan biri de, diğer insanlarla kurduğu ilişki biçimini uygun şekilde yönlendirememesidir. İnsanlar birbirleri ile kurdukları ilişkilerde üç tür yaklaşımdan birini benimserler. Saldırgan tavır olarak adlandırılan yaklaşım tarzını benimseyen insanlar, konuşma ve tavırlarında kendilerini yüceltir, başkalarını suçlar ya da küçük görürler. Başkaları adına seçim yapmakta sakınca görmez, kolayca tehdide yönelir, karşıdaki insan ya da insanların duygularını göz önüne almazlar, yalnızca kendilerini düşünür ve başkalarının önüne geçmeyi kendilerine hak görürler. Bu tip davranışın sağladığı avantaj çevredeki insanların saldırgan kişiye karşı çıkmakta çekimser kalmalarıdır. Ancak kimse kendi çevresinde böyle bir insanı istemeyeceği için, bu kimseler uzun vadede bir çok çevreden uzaklaştırılarak bir çok imkandan yoksun kalacaklardır. Çekingen tavır olarak adlandırılan yaklaşım tarzını benimseyen insanlar, insanlarla ilişkilerinde kaygılı ve sıkıntılıdır, kendilerini ortaya koymazlar. Başkalarının kendileri adına seçim yapmasına imkan verir, kendi istek ve duygularını ortaya koymak yerine, çevresindekilerin karşı çıkamayacağı biçimde davranırlar. Başkalarını her zaman kendilerinin önlerine koyarlar ve başkalarının onların haklarını çiğnemesine imkan verirler. Bu davranış içindeki kimseler çoğunlukla amaçlarına ulaşamazken başkaları onların ödedikleri bedel karşılığı istediklerini elde ederler. Güvenli tavır olarak adlandırılan yaklaşım biçimini benimseyen birey, kendini ve gerçek duygularını açıkça ortaya koyar ve başkalarının kendisini istismar etmesine imkan vermez. Başardığı bir işi konuşmaktan eğer durum bunu gerektiriyorsa, kendini övmekten hoşlanmaz. Ancak bunları yaparken başkalarını suçlamaz, küçümsemez. Durumun uygun ve

gerekli kıldığı gerçekleri ortaya koyar, ancak bu arada başkalarının duygularını da hesaba katar. Suçlayıcı ve tehdit edici olmayan bir ifade kullanmaya özen gösterir. Başkalarının olumlu özelliklerini görüp konuşarak onların kendilerini iyi hissetmelerini sağlar. Böyle davranmakla çoğunlukla istediğini elde eder. Elindekini kaptırmak veya hakkından vazgeçmek, saldırganlık veya suçlamanın güvenli davranış biçimi içinde yeri yoktur.

Hobiler

Stres düzeyini azaltmanın ya da stresten kurtulmanın bir diğer yolu da hobilerle ya da değişik konularla ilgilenmektir. Çok zaman almamaları, çok fazla enerji gerektirmemeleri ve kendi başlarına stres nedeni olmamaları koşuluyla, hobiler yararlı keyifli, stres azaltıcı ve rahatlatıcı olabilirler. Hobiler seçilirken kişinin o konuyu duyduğu ilginin yanında nasıl bir iş yaptığı da önem taşımaktadır. Bir kimse ağır stresten şikayetçi ise, kendisini heyecanlandırmak yerine rahatlatacak bir hobi seçmesi daha doğru olacaktır. Zihinsel uyarıcı eksikliği yaşayan biri içinse, yaratıcı yazılar, bulmaca tarzı oyunlar faydalı olabilir. İş yaşamında sosyal anlamda eksiklik yaşayan biri için insanlarla tanışabileceği toplumsal etkinliklere katılmak, amatör tiyatro gruplarında yer almak, tur gezilerine katılmak gibi faaliyetler rahatlatıcı olabilir. Rahatlamak bir beceridir, bütün beceriler gibi geliştirilebilir ve bir şey yapmaksızın oturmak rahatlatıcı değildir. Rahatlamak, sempatik sinir sistemini devre dışı bırakmakta yardımcı olur; sükunet ve keyif verir, ilaç ve uyuşturuculardan korunurken bireyin kontrolü elinde tutmasını sağlar. Çok çeşitli rahatlama yöntemleri olmakla birlikte, genellikle hepsi belirli temel yöntemlerin değişik biçimleridir. Fiziksel rahatlama teknikleri sıralı bir kas gevşetilmesinden oluşur. Zihni rahatlama tekniği ise, hayal gücüne dayanır; birey belirli bir nesneye konsantre olur, hoş hayaller kurarak olumsuz düşüncelerden sıyrılmaya çalışır.

Bireyin Kendisiyle Kurduğu Olumlu Diyalog

Stresli bir durumla başa çıkmaya çalışırken, bireyin kendisine olumsuz şeyler yerine olumlu şeyler söylemesinin yararlı olabileceği uzmanlar tarafından kabul edilmektedir. Birey kendisinde stres meydana getirebilecek bir olayla karşılaştığında, kendisine olumsuz telkinlerde bulunursa o an hissedilen gerginlik artmaktadır. Depresyondan, hafif stres sorunlarına kadar kaynağı stres olan tüm

sorunlarda böyle olumsuz bir diyalogun zararlı olduğu belirtilmektedir. Kişinin kendi kendine yaptığı olumsuz içerikli konuşmalar, zamanla alışkanlık halini alır ve olumlu bir içerik ile kolayca yer değiştiremez duruma gelebilir. Stres düzeyinin azaltılmasında bu olumsuz düşüncelerin farkına varılması çok önem taşımaktadır. Kişinin stresin yoğunlaşmaya başladığı anda kendi içinde yaptığı konuşmalar, en temeline indirgendiğinde, kişinin yaşamı sırasında herhangi bir nedenle çarpıttığı bazı temel tutum yada inançlara kadar gidilebilir. Stres anında en sık rastlanan olumsuz tutumlar aşağıda sıralanmıştır.

“Ya hep ya hiç” türü düşünme; bireyin herhangi bir konuda gösterdiği performans kusursuz değilse, kendisini tümüyle başarısız sayma eğiliminde olduğu tutum biçimidir.

Aşırı genelleme; tek bir olumsuz olaydan hareketle, ardından gelen her şeyi bir yenilgi gibi değerlendirme yaklaşımıdır.

Zihinsel süzgeç; yalnızca olumsuz ayrıntılar üzerinde yoğunlaşarak, gerçeğin tümünü olumsuzlaştırmaktır.

Olumluyu geçersiz kılmak; herhangi bir nedenle olumlu olayların dikkate alınmaması konusunda ısrar ederek, onları yok saymak; olumlu olayların da olumsuz yanlarını bularak onları çarpıtma anlayışıdır.

Hemen bir sonuca varmak; elde olumsuz düşünmeye itecek yeterli ve somut veriler olmadığı halde olumsuz düşünmek konusunda aceleci davranmaktır.

Aşırı büyütme ya da aşırı küçültme; bireyin kendi başarısızlıklarını abartması, başarılarını hafife alması ve kendi dışındakiler içinde tam tersi bir mantık yürütmesidir.

Duygusal mantık yürütme; yaşanan bir olumsuz durum sırasında, tüm gerçeğin o an hissedildiği kadar kötü ve olumsuz olduğunu düşünmektir.

“Me” li “ma” lı cümleler; aslında bir şeyin yapılması gerçekten gerekli olmadığı bir durumda, bireyin kendisini onun gerekliliğine inandırmaya çalışmasıdır.

Etiketleme ve yanlış etiketleme; aşırı genellemenin en uç noktası denebilecek bu anlayış; bireyin kendisinin ya da başkalarının hatası nedeniyle, olayın üzerinde durmak yerine olumsuz genellemeler içeren atıflar yapması durumudur.

Kişiselleştirme; bireyin herhangi bir olaydan sorumlu olmadığı bir durumda bile bu olayın sorumlusu olarak kendisini gördüğü durumdur.

Birey herhangi bir şekilde strese neden olabilecek bir durumla karşılaştığında, yukarıda sıralanan olumsuz yaklaşımlar yerine, başa çıkma cümleleri olarak adlandırılan olumlu cümleler kullanarak sorunun çözümüne yönelebilir. Stresle başa çıkmada faydalı olabilecek böyle bir yaklaşım da kullanılacak başa çıkma cümleleri her bireyin kendi dağarcığında saklıdır. Genel cümlelerdense öznel bir yaklaşım, geçmiş olumlu tecrübelerin de değerlendirileceği düşünüldüğünde daha faydalı olabilecektir. Stresli bir durumla karşılaşmadan önce birey bu konuda kendini hazırlayabilir. Problem tanımlanır ve geçmiş tecrübeler gözden geçirilerek etkili başa çıkma cümleleri bulunabilir. Böyle bir durumda problem çözüldüğünde bireyin bir anlamda önü açılmış olur ve ileride karşılaşacağı sorunlara karşı kullanabileceği önemli bir silah elde etmiş olur.

Başa çıkma cümlelerinin çoğunlukla yaptığı iş, herhangi bir durumda her zaman varolan, ancak farkında olunmayan olumlu bakış açısının bilinç düzeyi çıkarılmasından ibarettir. Alışkanlık derecesine gelene kadar bu tür başa çıkma cümlelerini kullanmak boş bir uğraş gibi görünmesine karşın, başa çıkma cümleleri stres yönetimi konusunda etkili bir yöntem olabilir. Bu olumlu diyaloglar strese tamamen son vermese bile onunla baş edebilmek için listeye eklenebilecek bir araç olma özelliğini taşımaktadırlar.²¹

Problemleri Çözme Tekniğinden Yararlanma

Problem Çözme teknikleri, stresli durumları ele almada çok yararlı olabilir.

Herhangi bir problemi çözerken aşağıdaki sıralama takip edilir;

- A. Problemi saptama,
- B. Seçenekleri gözden geçirme,
- C. Bir çözüm yöntemini seçme,
- D. Eyleme geçme,
- E. Sonuçları değerlendirme.

Bu yöntem yardımıyla stres yaratan durumlar detaylı olarak analiz edilerek, strese neden olan faktörlere karşı gerekli önlemler alınabilir.

²¹ Nesrin H. Şahin, "Ön. Ver eser", s.100.

Stresin İş Performansına Etkisi

Bütün araştırmaların en önemli sonucu basit ve direkttir: Stres bütün büyümenin uyarıcısıdır. Örneğin bir sporcu ele alalım; onun için stresten korkulmaz, kaçılmaz ve yok edilmez. Tam tersine stres büyük başarı ve kişisel gelişme hayallerinin gerçekleşmesi için bir araçtır. Bir sporcu için antrenman düşüncesinin özü strese maruz kalma konseptiyle yakın ilişkilidir. Kişisel büyüme ya da performans kapasitesini artırma bağlamında, stresten kurtulma ya da stresten korunma düşüncesinin hiçbir anlamı yoktur. Ünlü stres fizyolojisti Hans Selye konuya şöyle açıklık getirmiştir; “Stresten tam olarak bağımsız olmak ölümdür.”²²

Stresin genellikle insan yaşamı üzerindeki olumsuz etkileri üzerinde durulur. Oysa ki stresin yapıcı ve yıkıcı olmak üzere iki boyutu vardır. Yapıcı stres, genellikle güdüleme anlamında kullanılır. Güdüleme, insan davranışını istenilen doğrultuya yönlendiren, belli bir amaç için harekete geçiren güçtür. Güdüleme ile amaçlanan çalışanların örgütte kalmalarının, yaratıcı güçlerini kullanmalarının ve iş başarılarının yükselmesinin sağlanmasıdır. Az miktarda stres kişinin işinde daha özenli çalışmasını teşvik eden, yaratıcılığı uyaran, çabalarını arttıran, enerji veren, bireyin çevresi ile dengeli bir ilişki kurmasını sağlayan yapıcı bir etkiye sahiptir. Örneğin, yeni bir yöneticinin gelmesi, yapılan işte değişiklikler olması ve iş konusunda daha fazla bilgiye gerek duymak belli bir düzeyde strese neden olarak, iş konusundaki performansı arttırabilir.

Orta düzeyde stresin verimliliği artırıcı bir etkisinin olmasına karşın, aşırı yüksek düzeydeki stres bireyin fiziksel ve psikolojik dengesinin bozulmasına neden olabilir. Yıkıcı stres bireyde işe gitmede isteksizlik, örgütten ayrılma, yetersizlik duygusu, işbirliği sağlayamama, işte hata yapma, işten uzaklaşma isteği, isabetsiz kararlar verme, nitelik ve nicelik düşmesi gibi tepkilere neden olarak bireylerin ve örgütlerin işlevini yerine getirememesine yol açabilir.

²² James E. Loehr, Çev: Tuncer Büyükonat, “*Stres Altında Başarılı Olmak*”, Beyaz Yayınları, İstanbul 1999, s.187.

İlgili Araştırmalar

Yabancı literatür incelendiğinde örgütsel stres kaynaklarına ilişkin araştırmaların bu literatür içerisinde oldukça büyük bir yer tuttuğu gözlemlenmektedir. Bununla birlikte Türkiye'de Emniyet Teşkilatı personelinin örgütsel stres kaynakları, belirtileri ve stresle başa çıkma yöntemleri konusunda yapılmış kapsamlı bir araştırmaya rastlanmamıştır. Araştırma sırasında yapılan taramalarda, Emniyet Genel Müdürlüğü Sağlık İşleri Daire Başkanlığı Ruh Sağlığı Merkezi tarafından hazırlanan "stres ve başetme yolları" konulu bir çalışmaya rastlanılmıştır. Bu çalışmanın amacı, Emniyet Teşkilatı personelinin kendisine, ailesine ve yakınlarına stresten korunma, bilgilenme ve stresle başa çıkma konusunda yeni alternatifler sunulmasıdır. Bu çalışmada stresin erken uyarıcı bulguları, stresten korunmayla ilgili yollar tanımlanmış, strese olumlu tepki verebilmekle ilgili tutumun geliştirilmesi desteklenmiştir.

Emniyet Teşkilatında stres konulu çalışmalar yetersiz olmakla birlikte, eğitim alanında stres konulu araştırmalar literatürde daha fazla yer tutmaktadır. Bu araştırmalardan biri eğitim yönetimi alanında İlayet Pehlivan tarafından 1993 yılında yapılmıştır. Bu araştırmanın genel amacı Milli Eğitim Bakanlığı Bakanlık Müfettişleri ile teknik liselerde görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin örgüt ve işle ilgili olarak karşılaştıkları stres yaratıcı durumları ortaya çıkarmak olarak belirlenmiştir. Araştırma verileri 185 müfettiş, 115 okul müdürü, 427 öğretmen olmak üzere toplam 727 deneğe uygulanan anket yardımıyla elde edilmiştir.

Araştırmada önemli olarak nitelendirilen şu sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Görev Yapısına Ait Stres Kaynaklarına İlişkin Sonuçlar: Çalışma saatinin uzun olması, yükselme olanağının az olması, iş yerinin kalabalık olması, işyerinin gürültülü olması öğretmenlerde orta derecede stres yaratmıştır. Ücret yetersizliği ise çok stres yaratan bir faktör olarak ortaya çıkmıştır.

Yetke Yapısına Ait Stres Kaynaklarına İlişkin Sonuçlar: Mevzuatın karışık olması, önemli kararlar verme zorunluluğu, yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması, verilen kararların yarattığı vicdani sorun öğretmenlerde orta derecede stres yaratmıştır. Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması ise çok stres yaratan bir faktör olarak yer almıştır.

Üretim Yapısına Ait Stres Kaynaklarına İlişkin Sonuçlar: Yeteneklerin yapılan işte tam olarak kullanılamaması öğretmenlerde orta derecede stres yaratmıştır. Araç-gereç yetersizliği öğretmenlerde çok stres yaratmıştır.

Kümeleşme Yapısına İlişkin Sonuçlar: Öğrenci velilerinin haksız talepleri, iş ortamındaki huzursuzluk ve üstlerle anlaşmazlık öğretmenlerde orta derecede stres yaratmıştır. İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması öğretmenlerde az stres yaratmıştır.

Kültür Yapısına Ait Stres Kaynaklarına İlişkin Sonuçlar: Mesleğin statüsünün düşük olması moral bozukluğu öğretmenlerde orta derecede stres yaratmıştır. İş yerinde politik görüş farklılığı ve meslektaşların koyduğu ortak kurallara uyma zorunluluğu az stres yaratmıştır.

Fiziksel Stres Belirtilerine İlişkin Sonuçlar: Tansiyon yükselmesi, sinir bozukluğu, baş ağrısı, terleme, nefes darlığı, alerji ve mide bulantısı öğretmenlerde az gözlenen belirtilerdendir. Yorgunluk ise orta derecede gözlenmiştir.

Davranışsal Stres Belirtilerine İlişkin Sonuçlar: Sigara kullanmak, iştah artışı, uyuma isteği öğretmenlerde az gözlenmiştir. Alkol kullanma ise çok az gözlenmiştir.

Psikolojik Stres Belirtilerine İlişkin Sonuçlar: İş birliğinden kaçınma, sürekli endişe ve yersiz telaş, geçimsizlik, gerginlik öğretmenlerde az gözlenmiştir.

Stresin İş Performansına İlişkin Sonuçlar: İşe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı düşünme, iş birliği kuramama, iş çevresine kırıcı davranma, işte hata yapma öğretmenlerde az gözlenmiştir. Yapılan işin niteliğinin düşmesi orta derecede gözlenmiştir.

Stresle Başa Çıkma Yöntemlerine İlişkin Sonuçlar: Yoga ve meditasyon gibi profesyonel gevşeme yöntemlerini öğretmenlerin az kullandıkları saptanmıştır. Stres yaratan olay ve durumu düşünmemeye çalışmak, aile ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olmak kültürel ve sportif etkinlikleri izlemek, ibadet etmek öğretmenlerde orta derecede gözlenen yöntemlerdir.

Bu alandaki bir başka araştırma da YTÜ öğrencilerinden Fatma Sevindi tarafından 1997 yılında yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda akademisyenlerin en fazla etkilendikleri stres kaynaklarının; araç gereç yetersizliği, ücret yetersizliği, odaların gürültülü olması yeteneklerin yapılan işte tam olarak kullanılamaması ve çalışmaların karşılığını alamamak olmuştur. Akademisyenlerin en fazla gösterdikleri stres belirtileri ise tansiyon yükselmesi, sindirim bozukluğu, yorgunluk, gerginlik ve uykusuzluk olarak gözlenmiştir. Diğer yandan akademisyenlerin iş ve örgüt ile ilgili olarak karşılaştıkları stres durumlarının,

performanslarını çok az etkilediği gözlenmiştir. Stresin olumsuz etkisi en fazla yapılan işin niteliğinin düşmesine neden olmuştur. Ayrıca akademisyenler stres ile başa çıkmak için en fazla olay ve durumun üzerine gitmemek, aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda bulunmak, stres yaratan durumu güvenilir biri ile konuşmak, kültürel ve sportif etkinlikleri izlemek, yetenekli olunan bir alanda etkinlik göstermek yöntemlerini kullanmaktadırlar.



BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde İstanbul Emniyet Müdürlüğü Terörle Mücadele Şube Müdürlüğünde görev yapan personelden, anket aracılığıyla elde edilen verilerin analizi sonucunda her bir alt amaca yönelik olarak ortaya çıkan bulgular ve yorum yer almaktadır. Araştırmada elde edilen bulgular, araştırmanın amacına uygun bir biçimde, aşağıdaki başlıklar altında toplanmış ve yorumlanmıştır.

Kişisel Değişkenlere İlişkin Bulgular

Bu bölümde deneklere ilişkin bilgiler ve bunlarla ilgili açıklamalara yer verilmiştir. Bulgu ve bilgilerin sunumunda anket formunda yer alan sıra esas alınmıştır. Bunun için öncelikle deneklerin yaşları, çalışmakta oldukları büro, rütbeleri ve mesleki kıdemlerine göre dağılımlarına yer verilmiştir. Araştırmanın birinci alt amacı terörle mücadele şubesinde görev yapan ve araştırma kapsamında yer alan personelin kişisel özellikler bakımından dağılımının tespit edilmesi olarak ifade edilmişti.

Deneklerin Yaşa Göre Dağılımları

Deneklerin yaş değişkenine göre dağılımları Tablo-1 de yer almaktadır.

TABLO-1
DENEKLERİN YAŞA GÖRE DAĞILIMLARI

Deneklerin Yaşı							
20-30		31-40		41-50		toplam	
f	%	f	%	f	%	f	%
40	27,8	67	46,5	37	25,7	144	100

Tablo-1'de görüldüğü gibi, deneklerin büyük çoğunluğu % 46,5'lik oranla 31-40 yaşları arasında toplanmıştır. Bunu ikinci olarak %27.8'lik oranla 20-30 yaş arasında olanlar, üçüncü olarak %25.7'lik oranla 41-50 yaş arasında olanlar takip etmektedir.

Deneklerin Çalışmakta Oldukları Bürolara Göre Dağılımları

Deneklerin çalışmakta oldukları bürolara göre dağılımları Tablo-2'de yer almaktadır.

TABLO-2

DENEKLERİN ÇALIŞMAKTA OLDUKLARI BÜROLARA GÖRE DAĞILIMLARI

Deneklerin Çalışmakta Oldukları Bürolar							
Ekipler		M.B		Timler		Toplam	
f	%	f	%	f	%	f	%
46	31,9	37	25,7	61	42,4	144	100

Bu tabloda görüldüğü gibi anket uygulanan deneklerin %42.4'ü timlerde, %31.9' u ekiplerde, %25.7'si ise idari konularla ilgili mevcut bürolardan birinde çalışmaktadırlar.

Deneklerin Rütbelere Göre Dağılımları

Deneklerin rütbelere göre dağılımları Tablo-3'te yer almaktadır.

TABLO-3

DENEKLERİN RÜTBELERE GÖRE DAĞILIMLARI

Deneklerin Rütbeleri					
Polis Memuru		Amir		Toplam	
f	%	f	%	f	%
114	79,2	30	20,8	144	100

Deneklerin %79.2'sini polis memurları, % 20.8' ini ise komiser yardımcısı ve emniyet amiri rütbeleri arasında ki amir personel oluşturmaktadır.

Deneklerin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımları

Deneklerin mesleki kıdeme göre dağılımları Tablo-4'te yer almaktadır.

TABLO-4

DENEKLERİN MESLEKİ KIDEME GÖRE DAĞILIMLARI

Deneklerin Kıdemleri							
1-10		11-20		21-30		Toplam	
f	%	F	%	f	%	f	%
58	40,3	76	52,8	10	6,9	114	100

Deneklerin büyük çoğunluğu %52.8'lik oran ile meslekteki kıdem yönüyle 11-20 yıl arasında olanlardır. Bu grup %40.3'lük oranla 1-10 yıllık kıdeme sahip personel izlemektedir. Denekler içinde kıdem yönüyle en küçük grubu % 6.9'luk oranla 21-30 yıllık personel oluşturmaktadır.

Personelin Örgütsel Stres Kaynaklarından Etkilenmelerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ikinci alt amacı terörle mücadele şubesinde görev yapan ve araştırma kapsamında yer alan personelin örgütsel stres kaynaklarının tespit edilmesi olarak ifade edilmişti. Personelin örgütsel stres kaynaklarından etkilenme derecelerine ilişkin bulgular Tablo-5'te yer almaktadır.

TABLO-5

PERSONELİN ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARINDAN ETKİLENMELERİNE İLİŞKİN BULGULAR

ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI		
Sorular	$\bar{X}$	S
Çalışma saatinin uzunluğu	3,66	1,10
Ücretin yetersizliği	3,89	1,23
Yükselme olanağının az olması	3,04	1,48
İşin sıkıcı olması	2,58	1,18
İş ortamının kalabalık olması	2,50	1,17
İş ortamının gürültülü olması	2,37	1,29
İş ortamında aydınlatmanın kötülüğü	2,10	1,15
İşinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması	2,51	1,31
İş yükünün ağır olması	3,12	1,27
Mevzuatın karışık olması	3,00	1,24
Yöneticilerin teşvik etmemesi	2,84	1,28
Yetkilerin yetersiz olması	3,20	1,35
Sorumlulukların endişe yaratması	2,94	1,34
Önemli kararlar verme zorunluluğu	2,61	1,28
Sorumluluk ve yetkilerin açıkça belirtilmemesi	2,81	1,32
Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması	3,15	1,36
Verilen kararların vicdani sorumluluk	2,75	1,31
Beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğu	3,00	1,19
Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği	3,29	1,20
Yapılan işte yeteneklerin tam olarak kullanılamaması	3,22	1,15

Tablo 5 devam		
Çalışmaların karşılığını alamamak	3,79	1,23
Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü	2,43	1,25
İş ortamındaki huzursuzluk	2,39	1,25
İş arkadaşlarıyla geçimsizlik	1,92	1,17
Üstlerle anlaşmazlık	2,06	1,16
Astlarla anlaşmazlık	1,86	1,15
İş arkadaşlarıyla anlaşmazlık	1,90	1,13
Vatandaşın haksız talepleri	2,43	1,36
İş arkadaşlarıyla ortak ilgilerin bulunmaması	2,30	1,23
İş yerinde dedikodu yapılması	2,61	1,36
İş yerinde farklı kişilerin farklı taleplerde bulunması	2,20	1,17
İş ile kişiliğiniz arasında uyumsuzluk bulunması	2,20	1,19
Moral bozukluğu	2,94	1,26
İş arkadaşlarıyla politik görüş farklılığı	1,77	0,99
Meslektaşların koyduğu kurallara uyma zorunluluğu	2,18	1,11
Mesleğin statüsünün düşük olması	2,81	1,30
Genel ortalama	2,74	0,68

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi; personelin stres kaynaklarından genel olarak etkilenme dereceleri ($\bar{X}$ =2,7431) orta düzeyde çıkmıştır. Bu bulgu, araştırmanın yapıldığı İstanbul Emniyet Müdürlüğü Terörle Mücadele Şube Müdürlüğü'nde çalışmakta olan personelin genel olarak, stres kaynaklarından çok fazla derecede etkilenmediğini göstermektedir.

Konuya personelin üzerinde en fazla etkili olan stres kaynakları açısından bakıldığında, ankette yer alan stres kaynakları içerisinde en fazla etkili olan beş stres kaynağının sırayla; "ücretin yetersizliği" ($\bar{X}$ =3.89), "çalışmanın karşılığını alamamak" ($\bar{X}$ =3.79), "çalışma saatinin uzunluğu" ($\bar{X}$ =3.66), "çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği" ($\bar{X}$ =3.29), "yapılan işte yeteneklerin tam olarak kullanılmaması" ($\bar{X}$ =3.22) olduğu söylenebilir. Diğer yandan bu sonuçlara göre personelin "ücretin yetersizliği", "çalışmanın karşılığını alamamak" ve "çalışma saatinin uzunluğu" olarak adlandırılan stres kaynaklarından çok, "çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği" ve "yapılan işte yeteneklerin tam olarak kullanılmaması" olarak adlandırılan stres kaynaklarından ise orta derecede etkilendiği söylenebilir.

Bu sonuçlar, İstanbul Emniyet Müdürlüğü Terörle Mücadele Şubesinde çalışmakta olan personelin üzerinde en etkili stres kaynakları yapılan işin karşılığı olarak alınan ücretin yetersizliği ve bir yönüyle bunu da kapsayan çalışmanın karşılığını alamamak olduğunu açıklığa kavuşturmuştur. Ülkemizde terörle mücadelenin en yoğun olarak yapıldığı metropol İstanbul'dur. Özellikle Abdullah Öcalan'ın yakalanmasından sonra, doğu ve güneydoğu bölgelerimizdeki terör olaylarının bitme noktasına gelecek şekilde azalmasıyla terör riskinin en yoğun yaşandığı yer İstanbul olmuştur. Bu nedenle personelin yaptıkları işin yoğunluk ve risk açısından her geçen gün artmasına karşılık, verilen ücretin reel olarak azalmasının terörle mücadele şubesinde görev yapan personel için önemli bir stres kaynağı oluşturduğunu söylemek olanaklıdır.

Personelin en az etkilendiği örgütsel stres kaynakları ise; "iş arkadaşları ile politik görüş farklılığı ($\bar{X} = 1.77$)", "iş arkadaşları ile anlaşmazlık ($\bar{X} = 1.90$)" ve "iş arkadaşları ile geçimsizlik ($\bar{X} = 1.92$)" olarak sıralanmaktadır.

Bu bulgulara göre personelin arasında çalışma ortamını olumsuz etkileyebilecek şekilde politik görüş farklılığı bulunmadığı, anlaşmazlık ya da geçimsizliğin söz konusu olmadığı söylenebilir. Bu bulgular ücret yetersizliğine rağmen arkadaşlık yönüyle iyi bir çalışma ortamının varlığını göstermektedir.

Personelin Yaşa Göre Örgütsel Stres Kaynaklarından Etkilenmelerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Personelin yaş değişkenine göre örgütsel stres kaynaklarından etkilenecekleri ilişkin bulgular Tablo-6'da yer almaktadır.

Tablo-6'da görüldüğü gibi tüm yaş grupları için personelin en çok etkilendikleri örgütsel stres kaynaklarını şöyle sıralamak mümkündür;

- ücretin yetersizliği ($\bar{X} = 3,90$ $\bar{X} = 3,91$ $\bar{X} = 3,81$)
- çalışmaların karşılığını alamamak ($\bar{X} = 3,80$ $\bar{X} = 3,80$ $\bar{X} = 3,75$)
- çalışma saatinin uzunluğu ($\bar{X} = 3,57$ $\bar{X} = 3,70$ $\bar{X} = 3,70$)
- çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği ($\bar{X} = 3,50$ $\bar{X} = 3,16$ $\bar{X} = 3,32$)
- yetkilerin yetersiz olması ($\bar{X} = 3,50$ $\bar{X} = 3,16$ $\bar{X} = 2,97$)

Bu tabloya göre 20-30 ve 31-40 yaş grubuna oranla ($\bar{X} = 3,50$ $\bar{X} = 3,16$), 41-50 yaş grubunda olanlar ($\bar{X} = 2,97$) "yetkilerin yetersiz olması" ndan daha az etkileneceklerdir. Bunun nedeni personelin mesleğin ilk yıllarında ve olduğu

kadar ilerleyen yıllarında da, işlerini daha iyi yapmak istemeleri, karşılaştıkları sorunlar karşısında daha etkili çözüm arayışları içine girmeleri olabilir. Bununla birlikte mesleğin sonuna yaklaşmış personel de ise mevcut durumu bir kabullenme ve sorunların çözülmeceğine ilişkin bir düşünce olabilir.

Buna karşılık 41-50 yaş grubu ($\bar{X} = 3,54$) "personel değerlendirmede adaletsizlikler olması" ndan 20-30 ve 31-40 yaş gruplarından ($\bar{X} = 3,25$ $\bar{X} = 2,89$) daha fazla etkilenmektedir. Yine 41-50 yaş grubunun ($\bar{X} = 3,21$) , 20-30 ve 31-40 yaş grubuna oranla ($\bar{X} = 2,90$ $\bar{X} = 3,04$) "yükselme olanağının az olmasından" daha fazla etkilenmektedir. Bunun nedeni ise, mesleğin ilk yıllarında personelin yapılan operasyonlarda sağlanan başarılarla tatmin olabildikleri, ilerleyen yıllarda ise bu

TABLO-6
PERSONELİN YAŞA GÖRE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARINDAN
ETKİLENMELERİNE İLİŞKİN BULGULAR

YAŞA GÖRE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI								
YAŞ GRUPLARI								
Sorular	20-30		31-40		41-50		TOTAL	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
Çalışma saatinin uzunluğu	3,57	0,98	3,70	1,25	3,70	0,96	3,66	1,10
Ücretin yetersizliği	3,90	1,17	3,91	1,32	3,81	1,17	3,88	1,23
Yükselme olanağının az olması	2,90	1,44	3,04	1,49	3,21	1,53	3,04	1,48
İşin sıkıcı olması	2,45	0,95	2,80	1,28	2,32	1,17	2,58	1,18
İş ortamının kalabalık olması	2,22	0,80	2,73	1,33	2,40	1,14	2,50	1,17
İş ortamının gürültülü olması	2,15	1,12	2,56	1,42	2,27	1,19	2,37	1,29
İş ortamında aydınlatmanın kötülüğü	1,92	0,99	2,23	1,31	2,05	0,99	2,10	1,15
İşinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması	2,57	1,31	2,41	1,24	2,62	1,45	2,51	1,31
İş yükünün ağır olması	3,05	1,28	3,11	1,32	3,21	1,20	3,12	1,27
Mevzuatın karışık olması	3,07	1,28	3,00	1,30	2,94	1,12	3,00	1,24
Yöneticilerin teşvik etmemesi	2,97	1,31	2,79	1,16	2,81	1,48	2,84	1,28
Yetkilerin yetersiz olması	3,50	1,24	3,16	1,27	2,97	1,58	3,20	1,35
Sorumlulukların endişe yaratması	3,22	1,25	2,92	1,28	2,67	1,51	2,94	1,34
Önemli kararlar verme zorunluluğu	2,67	1,22	2,64	1,34	2,48	1,26	2,61	1,28

Tablo-6 devam

Sorumluluk ve yetkilerin açıkça belirtilmemesi	3,30	1,22	2,53	1,23	2,78	1,47	2,81	1,32
Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması	3,25	1,21	2,89	1,29	3,54	1,57	3,15	1,36
Verilen kararların vicdani sorumluluk	3,00	1,26	2,38	1,20	3,16	1,40	2,75	1,31
Beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğu	3,00	1,06	2,94	1,28	3,13	1,18	3,00	1,19
Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği	3,50	1,17	3,16	1,21	3,32	1,22	3,29	1,20
Yapılan işte yeteneklerin tam olarak kullanılamaması	3,40	1,03	3,20	1,16	3,05	1,26	3,22	1,15
Çalış. karşılığını alamamak	3,80	1,26	3,80	1,15	3,75	1,36	3,79	1,23
Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü	2,62	1,14	2,40	1,30	2,27	1,28	2,43	1,25
İş ortamındaki huzursuzluk	2,35	1,23	2,58	1,26	2,10	1,21	2,39	1,25
İş arkadaşlarıyla geçimsizlik	2,02	1,14	2,01	1,19	1,64	1,13	1,92	1,17
Üstlerle anlaşmazlık	2,32	1,11	2,05	1,20	1,78	1,10	2,06	1,16
Astlarla anlaşmazlık	2,05	1,10	1,92	1,22	1,54	1,01	1,86	1,15
İş arkadaşlarıyla anlaşmazlık	2,02	1,04	1,98	1,16	1,64	1,18	1,90	1,13
Vatandaşın haksız talepleri	2,37	1,23	2,58	1,32	2,24	1,57	2,43	1,36
İş arkadaşlarıyla ortak ilgilerin bulunmaması	2,52	1,08	2,31	1,22	2,05	1,39	2,30	1,23
İş yerinde dedikodu yapılması	2,90	1,39	2,61	1,31	2,29	1,39	2,61	1,36
İş yerinde farklı kişilerin farklı taleplerde bulunması	2,57	1,25	2,11	1,00	1,97	1,27	2,20	1,17
İş ile kişiliğiniz arasında uyumsuzluk bulunması	2,25	1,10	2,23	1,10	2,10	1,46	2,20	1,19
Moral bozukluğu	3,32	1,16	2,79	1,22	2,81	1,39	2,94	1,26
İş arkadaşlarıyla politik görüş farklılığı	1,62	0,83	1,97	1,12	1,56	0,83	1,77	0,99
Meslektaşların koyduğu kurallara uyma zorunluluğu	2,10	0,90	2,32	1,185	2,00	1,17	2,18	1,11
Mesleğin statüsünün düşük olması	2,97	1,20	2,91	1,33	2,48	1,34	2,81	1,30
Genel Ortalama	2,83	0,64	2,79	0,69	2,57	0,73	2,74	0,69

tatmin duygusunun azaldığı ve adaletli bir personel değerlendirmesi ve yükselme olanağı gibi daha somut tatmin yolları aramalarından kaynaklandığı söylenebilir.

Tüm yaş gruplarının en az etkilendikleri örgütsel stres kaynakları ise;

-iş arkadaşları ile politik görüş farklılıkları ($\bar{X} = 1.62$ $\bar{X} = 1.97$ $\bar{X} = 1.56$)

-iş ortamında aydınlatmanın kötülüğü ($\bar{X} = 1.92$ $\bar{X} = 2.23$ $\bar{X} = 2.05$)

-iş arkadaşlarıyla anlaşmazlık ($\bar{X} = 2.02$ $\bar{X} = 1.98$ $\bar{X} = 1.64$)

-iş arkadaşlarıyla geçimsizlik ($\bar{X} = 2.02$ $\bar{X} = 2.01$ $\bar{X} = 1.64$)

-astlarla anlaşmazlık ($\bar{X} = 2.05$ $\bar{X} = 2.01$ $\bar{X} = 1.64$) şeklinde sıralanabilir.

Bu tabloya bakıldığında tüm yaş gruplarının ilk sırada etkilendikleri stres kaynağının “çalışmanın karşılığını alamamak” olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca personelin arasında iş ortamında sorun olabilecek bir politik görüş farklılığının bulunmadığı, iş ortamının aydınlatılması ile ilgili bir problemin olmadığı söylenebilir. Ayrıca iş ortamında ki arkadaşlık ilişkilerinin iyi olması nedeniyle, amir ve memurlar arasında hiyerarşiden kaynaklı problemler olmadığı söylenebilir. Yukarıdaki sonuçlara genel olarak bakıldığında personelin stres kaynaklarının yaş değişkenine göre pek fazla bir farklılık göstermediği söylenebilir.

Yukarıda faktör bazında görülen bu farklılıkların genel olarak gruplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Bu analizle ilgili bulgular Tablo-7’de yer almaktadır.

TABLO-7

YAŞA GÖRE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARINDAN ETKİLENMELERİNE İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLIL ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE İLGİLİ BULGULAR

YAŞ GRUPLARI						F	P
21-30 N:40		31-40 N:67		41-50 N:37			
$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	1,67	0,192
2,83	0,64	2,79	0,69	2,57	0,73		

P< .05

Tablo 7’den de anlaşılacağı gibi yaş değişkeninin örgütsel stres kaynaklarından etkilenme konusunda gruplar arasında anlamlı bir farklılığa yol açmadığı ortaya çıkmıştır.

TABLO-8

**YAŞA GÖRE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARINDAN ETKİLENMELERİNE
İLİŞKİN VARYANS ANALİZİ TABLOSU**

Varyansın Kaynağı	Sd	KT	KO	F	P (Sig)
Gruplar Arası	2	1,562	0,781	1,671	0,192
Gruplar İçi	141	65,931	0,468		
Toplam	143	67,493			

* P< ,05

**Personelin Kıdeme Göre Örgütsel Stres Kaynaklarından Etkilenmelerine
İlişkin Bulgular ve Yorum**

Personelin kıdem değişkenine göre örgütsel stres kaynaklarından etkilenmelerine ilişkin veriler Tablo-9'da yer almaktadır. Personelin mesleki kıdem değişikliklerine göre örgütsel stres kaynaklarından etkilenme derecelerine ilişkin veriler değerlendirildiğinde tüm grupların en fazla etkilendikleri beş stres kaynağı aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- Ücretin yetersizliği ($\bar{X} = 3.86$ $\bar{X} = 3.89$ $\bar{X} = 3.90$)
- Çalışmaların karşılığını alamamak ($\bar{X} = 3.82$ $\bar{X} = 3.78$ $\bar{X} = 3.60$)
- Çalışma saatinin uzunluğu ($\bar{X} = 3.58$ $\bar{X} = 3.71$ $\bar{X} = 3.80$)
- Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği ($\bar{X} = 3.48$ $\bar{X} = 3.07$ $\bar{X} = 3.90$)
- Yapılan işte yeteneklerin tam olarak kullanılamaması ($\bar{X} = 3.29$ $\bar{X} = 3.13$ $\bar{X} = 3.50$)

Bunun ile birlikte 3. Grubu oluşturan 21-30 yıllık personelin "Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması" ndan ($\bar{X} = 4.10$), 1-10 ve 11-20 yıllık personele oranla ($\bar{X} = 3.08$ $\bar{X} = 3.09$) daha çok etkilendikleri söylenilebilir. Bu bulgularla ilgili olarak ta yaş değişkenine bağlı olarak örgütsel stres kaynaklarından etkilenmede yapmış olduğumuz değerlendirmelerin benzeri değerlendirmeler yapabiliriz. Personel mesleğin ilk yıllarında operasyonel başarıların tatmin duygusuyla olumsuzluklardan daha az etkilenmektedir. Fakat yıllar ilerledikçe daha somut tatmin vasıtalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca meslekte kıdem ilerledikçe adalet duygusunun daha fazla öne çıktığı da söylenebilir.

Deneklerin tüm gruplar için en az etkilendikleri beş stres kaynağını şöyle sıralayabiliriz.

- İş arkadaşları ile politik görüş farklılığı ($\bar{X} = 1.62$ $\bar{X} = 1.88$ $\bar{X} = 1.80$)
- İş ortamında aydınlatmanın kötülüğü ($\bar{X} = 1.93$ $\bar{X} = 2.23$ $\bar{X} = 2.10$)
- Astlarla anlaşmazlık ($\bar{X} = 2.01$ $\bar{X} = 1.76$ $\bar{X} = 1.70$)
- İş arkadaşları ile geçimsizlik ($\bar{X} = 2.03$ $\bar{X} = 1.86$ $\bar{X} = 1.70$)
- İş arkadaşları ile anlaşmazlık ($\bar{X} = 2.03$ $\bar{X} = 1.84$ $\bar{X} = 1.70$)

TABLO-9
PERSONELİN KIDEME GÖRE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARINDAN
ETKİLENMELERİNE İLİŞKİN BULGULAR

KIDEME GÖRE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI								
Sorular	YIL ARALIĞI							
	1-10		11-20		21-30		TOTAL	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
Çalışma saatinin uzunluğu	3.58	1.06	3.71	1.17	3.80	0.91	3.66	1.10
Ücretin yetersizliği	3.86	1.19	3.89	1.31	3.90	0.99	3.88	1.23
Yükselme olanağının az olması	2.86	1.38	3.23	1.54	2.70	1.49	3.04	1.48
İşin sıkıcı olması	2.43	0.99	2.77	1.31	2.00	0.94	2.58	1.18
İş ortamının kalabalık olması	2.29	0.99	2.69	1.28	2.30	1.05	2.50	1.17
İş ortamının gürültülü olması	2.15	1.18	2.52	1.38	2.50	1.17	2.37	1.29
İş ortamında aydınlatmanın kötülüğü	1.93	0.98	2.23	1.28	2.10	0.99	2.10	1.15
İşinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması	2.41	1.28	2.55	1.34	2.80	1.39	2.51	1.31
İş yükünün ağır olması	3.01	1.33	3.19	1.28	3.20	0.78	3.12	1.27
Mevzuatın karışık olması	3.01	1.31	3.03	1.21	2.70	1.15	3.00	1.24
Yöneticilerin teşvik etmemesi	2.89	1.25	2.81	1.29	2.80	1.54	2.84	1.28
Yetkilerin yetersiz olması	3.39	1.29	3.06	1.35	3.20	1.68	3.20	1.35
Sorumlulukların endişe yaratması	3.12	1.22	2.77	1.38	3.20	1.61	2.94	1.34
Önemli kararlar verme zorunluluğu	2.62	1.22	2.56	1.34	2.90	1.19	2.61	1.28
Sorumluluk ve yetkilerin açıkça belirtilmemesi	3.05	1.27	2.59	1.32	3.10	1.44	2.81	1.32
Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması	3.08	1.20	3.09	1.48	4.10	0.99	3.15	1.36
Verilen kararların vicdani sorumluluk	2.67	1.30	2.71	1.32	3.60	1.07	2.75	1.31
Beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğu	2.91	1.14	2.97	1.23	3.80	1.03	3.00	1.19

Tablo-9 devam

Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği	3.48	1.23	3.07	1.17	3.90	0.99	3.29	1.20
Yapılan işte yeteneklerin tam olarak kullanılamaması	3.29	1.02	3.13	1.18	3.50	1.64	3.22	1.15
Çalışmaların karşılığını alamamak	3.82	1.23	3.78	1.21	3.60	1.50	3.79	1.23
Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü	2.39	1.16	2.47	1.35	2.30	1.05	2.43	1.25
İş ortamındaki huzursuzluk	2.46	1.27	2.36	1.25	2.20	1.22	2.39	1.25
İş arkadaşlarıyla geçimsizlik	2.03	1.22	1.86	1.12	1.70	1.25	1.92	1.17
Üstlerle anlaşmazlık	2.24	1.20	1.97	1.15	1.70	0.94	2.06	1.16
Astlarla anlaşmazlık	2.01	1.19	1.76	1.12	1.70	1.05	1.86	1.15
İş arkadaşlarıyla anlaşmazlık	2.03	1.15	1.84	1.08	1.70	1.49	1.90	1.13
Vatandaşın haksız talepleri	2.31	1.23	2.57	1.43	2.10	1.59	2.43	1.36
İş arkadaşlarıyla ortak ilgilerin bulunmaması	2.34	1.13	2.19	1.26	2.90	1.52	2.30	1.23
İş yerinde dedikodu yapılması	2.65	1.39	2.53	1.33	2.90	1.52	2.61	1.36
İş yerinde farklı kişilerin farklı taleplerde bulunması	2.29	1.21	2.07	1.08	2.70	1.49	2.20	1.17
İş ile kişiliğiniz arasında uyumsuzluk bulunması	2.17	1.09	2.15	1.20	2.80	1.68	2.20	1.19
Moral bozukluğu	3.08	1.24	2.85	1.24	2.80	1.61	2.94	1.26
İş arkadaşlarıyla politik görüş farklılığı	1.62	0.83	1.88	1.08	1.80	1.13	1.77	0.99
Meslektaşların koyduğu kurallara uyma zorunluluğu	2.10	0.96	2.27	1.19	1.90	1.28	2.18	1.11
Mesleğin statüsünün düşük olması	2.94	1.28	2.72	1.32	2.80	1.39	2.81	1.30
Genel Ortalama	2,75	0,68	2,71	0,70	2,90	0,56	2,74	0,69

Kıdem değişkenine göre örgütsel stres kaynaklarından etkilenmede de, doğal olarak yaş değişkenine benzerlikler görülmektedir. Bu nedenle paralel yorumlar yapmak mümkündür. Bu verilere göre personelin iş ortamında anlaşmazlıklara neden olabilecek düzeyde politik görüş farklılıkları bulunmamaktadır. Ast ve üstler arasındaki ilişkiler sevgi ve saygı çerçevesinde yürütülmektedir. Ayrıca personelin kıdem değişkenine göre örgütsel stres kaynaklarından etkilenmede farklılık göstermedikleri söylenebilir.

Yukarıda faktör bazında görülen bu farklılıkların genel olarak gruplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Bu analizle ilgili bulgular Tablo-10'de yer almaktadır.

TABLO-10

KIDEME GÖRE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARINDAN ETKİLENMELERİNE İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLİ ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE İLGİLİ BULGULAR

KIDEM GRUPLARI						F	P
1-10 N:58		11-20 N:76		21-30 N:10			
$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	0,358	0,700
2,75	0,68	2,71	0,70	2,90	0,56		

P< .05

Tablo 10'dan da anlaşılacağı gibi kıdem değişkeninin örgütsel stres kaynaklarından etkilenme konusunda gruplar arasında anlamlı bir farklılığa yol açmadığı ortaya çıkmıştır.

TABLO-11

KIDEME GÖRE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARINDAN ETKİLENMELERİNE İLİŞKİN VARYANS ANALİZİ TABLOSU

Varyansın Kaynağı	Sd	KT	KO	F	P (Sig)
Gruplar Arası	2	0,341	0,170	0,358	0,700
Gruplar İçi	141	67,152	0,476		
Toplam	143	67,493			

* P< ,05

Personelin Rütbeye Göre Örgütsel Stres Kaynaklarından Etkilenmelerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Personelin rütbe değişkenine göre örgütsel stres kaynaklarından etkilenmelerine ilişkin veriler Tablo-12'de yer almaktadır.

TABLO-12
PERSONELİN RÜTBESİNE GÖRE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARINDAN
ETKİLENMELERİNE İLİŞKİN BULGULAR

RÜTBELERE GÖRE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI						
SORULAR	RÜTBELER					
	POLİS MEMURU		AMİR		TOTAL	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
Çalışma saatinin uzunluğu	3.66	1.14	3.66	0.95	3.66	1.10
Ücretin yetersizliği	3.79	1.78	4.20	0.99	3.88	1.23
Yükselme olanağının az olması	3.12	1.50	1.76	1.38	3.04	1.48
İşin sıkıcı olması	2.61	1.22	2.46	1.04	2.58	1.18
İş ortamının kalabalık olması	2.55	1.22	2.33	0.92	2.50	1.17
İş ortamının gürültülü olması	2.34	1.30	2.50	1.25	2.37	1.29
İş ortamında aydınlatmanın kötülüğü	2.09	1.18	2.13	1.07	2.10	1.15
İşinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması	2.47	1.29	2.66	1.42	2.51	1.31
İş yükünün ağır olması	3.07	1.27	3.33	1.26	3.12	1.27
Mevzuatın karışık olması	2.99	1.26	3.06	1.20	3.00	1.24
Yöneticilerin teşvik etmemesi	2.82	1.28	2.93	1.31	2.84	1.28
Yetkilerin yetersiz olması	3.24	1.37	3.06	1.31	3.20	1.35
Sorumlulukların endişe yaratması	2.85	1.33	3.26	1.33	2.94	1.34
Önemli kararlar verme zorunluluğu	2.53	1.31	2.90	1.15	2.61	1.28
Sorumluluk ve yetkilerin açıkça belirtilmemesi	2.81	1.35	2.80	1.24	2.81	1.32
Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması	3.15	1.42	3.16	1.14	3.15	1.36
Verilen kararların vicdani sorumluluk	2.79	1.33	2.60	1.24	2.75	1.31
Beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğu	2.95	1.22	3.20	1.09	3.00	1.19
Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği	3.28	1.23	3.36	1.12	3.29	1.20
Yapılan işte yeteneklerin tam olarak kullanılamaması	3.21	1.19	3.26	1.01	3.22	1.15
Çalışmaların karşılığını alamamak	3.79	1.22	3.76	1.27	3.79	1.23
Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü	2.42	1.27	2.46	1.19	2.43	1.25
İş ortamındaki huzursuzluk	2.33	1.23	2.63	1.29	2.39	1.25
İş arkadaşlarıyla geçimsizlik	1.84	1.15	2.23	1.19	1.92	1.17
Üstlerle anlaşmazlık	1.94	1.10	2.50	1.30	2.06	1.16
Astlarla anlaşmazlık	1.71	1.05	2.40	1.35	1.86	1.15
İş arkadaşlarıyla anlaşmazlık	1.83	1.12	2.20	1.18	1.90	1.13
Vatandaşın haksız talepleri	2.45	1.39	2.36	1.27	2.43	1.36
İş arkadaşlarıyla ortak ilgilerin bulunmaması	2.28	1.27	2.36	1.09	2.30	1.23

Tablo-12 devam

İş yerinde dedikodu yapılması	2.56	1.35	2.80	1.39	2.61	1.36
İş yerinde farklı kişilerin farklı taleplerde bulunması	2.18	1.21	2.30	0.98	2.20	1.17
İş ile kişiliğiniz arasında uyumsuzluk bulunması	2.17	1.23	2.33	1.06	2.20	1.19
Moral bozukluğu	2.86	1.28	3.23	1.16	2.94	1.26
İş arkadaşlarıyla politik görüş farklılığı	1.78	1.01	1.70	0.91	1.77	0.99
Meslektaşların koyduğu kurallara uyma zorunluluğu	2.20	1.15	2.10	0.95	2.18	1.11
Mesleğin statüsünün düşük olması	2.76	1.33	3.03	1.18	2.81	1.30
Genel Ortalama	2,72	0,68	2,80	0,71	2,74	0,68

Personelin rütbe değişkenine göre örgütsel stres kaynaklarından etkilenme derecelerine ilişkin veriler değerlendirildiğinde tüm grupların en fazla etkilendikleri beş stres kaynağı aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- Ücretin yetersizliği ($\bar{X} = 3.79$ $\bar{X} = 4.20$)
- Çalışmaların karşılığını alamamak ($\bar{X} = 3.79$ $\bar{X} = 3.76$)
- Çalışma saatinin uzunluğu ($\bar{X} = 3.66$ $\bar{X} = 3.66$)
- Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği ($\bar{X} = 3.28$ $\bar{X} = 3.36$)
- Yetkilerin yetersiz olması ($\bar{X} = 3.24$ $\bar{X} = 3.06$)

Bununla birlikte amirlerin “ücretin yetersizliği” nden ($\bar{X} = 4.20$), memurlara oranla ($\bar{X} = 3.79$) daha fazla etkilendikleri görülmektedir. Bunun nedeni amir personelin bulundukları konumdan dolayı memurlara oranla, toplumun farklı kesimlerinden insanlarla daha fazla biraya gelmeleri olabilir. Amir personel lisans eğitimi düzeyinde dört yıllık bir eğitim gördüğünden kendilerini, lisans eğitiminden sonra başlanılan meslek dereceleri ile ücret yönüyle karşılaştırmaktadırlar. Memurlarsa lise mezunu olduklarından kendilerini benzer meslek gruplarının ücret düzeyi ile karşılaştırmaktadırlar. Burada şunu belirtmek gerekmektedir; Emniyet teşkilatında amir ve memur personelin ücretleri konusunda benzer hiyerarşik kurumların ücret politikasının benzeri bir sistem bulunmamaktadır. Amir ve memur personelin ücretleri arasında çok az bir farklılık vardır. Amirlerin ücretin yetersizliğinden daha fazla etkilenmesinin nedeni bu olabilir.

Ayrıca memurların “yükselme olanağının az olması” ndan ($\bar{X} = 3.12$) üst düzeyde etkilenmelerine karşılık, aynı örgütsel stres kaynağından amirlerin ($\bar{X} = 1.76$) hiç etkilenmedikleri ifade edilebilir. Bunun nedeni ise emniyet teşkilatında amirlerin yükselme olanağının yönetmeliklerle düzenlenmiş olmasına

karşılık memurlar için aynı düzenlemelerin varolmayışı olabilir. Son dönemde memurlar için açılan amirliğe geçiş sınavları ile bu olumsuz durum zamanla ortadan kaldırılabılır. Yine memurlar arasındaki hiyerarşi, benzer kurumlardaki gibi kendi içinde yeni bir düzenlemeye ihtiyaç duymaktadır.

Personelin her iki grup için de en az etkilendikleri beş stres kaynağını şöyle sıralayabiliriz.

- İş arkadaşları ile politik görüş farklılığı ($\bar{X} = 1.78$ $\bar{X} = 1.70$)
- Astlarla anlaşmazlık ($\bar{X} = 1.71$ $\bar{X} = 2.40$)
- İş arkadaşları ile anlaşmazlık ($\bar{X} = 1.83$ $\bar{X} = 2.20$)
- İş arkadaşları ile geçimsizlik ($\bar{X} = 1.84$ $\bar{X} = 2.23$)
- Üstlerle anlaşmazlık ($\bar{X} = 1.94$ $\bar{X} = 2.50$)

Bu verilere göre ister amir ve memur personel arasında, ister her iki grubun kendi arasında hiyerarşik anlamda bir uyumun söz konusu olduğu söylenebilir. Bunun en önemli nedeni, görevin risklerinin ağırlığının paylaşılmasından kaynaklı dostluk ve arkadaşlık ortamı olabilir.

Yukarıda faktör bazında görülen bu farklılıkların genel olarak gruplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Bu analizle ilgili bulgular Tablo-13'de yer almaktadır.

TABLO-13

**RÜTBELERE GÖRE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARINDAN
ETKİLENMELERİNE İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLIL ORTALAMALARI ARASINDAKİ
FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE İLGİLİ BULGULAR**

RÜTBE GRUPLARI				F	P
AMİR N:30		MEMUR N:114			
$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	0,043	0,835
2,80	0,71	2,72	0,68		

$P < .05$

Tablo 13'dende anlaşılacağı gibi rütbe değişkeninin örgütsel stres kaynaklarından etkilenme konusunda gruplar arasında anlamlı bir farklılığa yol açmadığı ortaya çıkmıştır.

Personelin Büroya Göre Örgütsel Stres Kaynaklarından Etkilenmelerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Personelin büro değişkenine göre örgütsel stres kaynaklarından etkilenmelerine ilişkin veriler Tablo-14'de yer almaktadır

Personelin büro değişikliklerine göre örgütsel streslerden kaynaklarından etkilenme derecelerine ilişkin veriler değerlendirildiğinde tüm grupların en fazla etkilendikleri beş stres kaynağı aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- Ücretin yetersizliği ($\bar{X} = 3.86$ $\bar{X} = 3.64$ $\bar{X} = 4.03$)
- Çalışmaların karşılığını alamamak ($\bar{X} = 3.86$ $\bar{X} = 3.59$ $\bar{X} = 3.85$)
- Çalışma saatinin uzunluğu ($\bar{X} = 4.02$ $\bar{X} = 3.43$ $\bar{X} = 3.54$)
- Yapılan işte yeteneklerin tam olarak kullanılamaması ($\bar{X} = 3.41$ $\bar{X} = 3.21$ $\bar{X} = 3.08$)
- Yetkilerin yetersiz olması ($\bar{X} = 3.15$ $\bar{X} = 3.13$ $\bar{X} = 3.29$)

"İş yükünün ağır olması"nın ekipler büro için ($\bar{X} = 3.36$) diğer iki büroya oranla ($\bar{X} = 2.72$ $\bar{X} = 3.18$) daha fazla stres kaynağı olduğu söylenilebilir. Ekipler büro amirliğinin görev alanı, İstanbul genelindeki terör olaylarından şubeyi bilgilendirmek, timlere operasyonel çalışmalarda yardımcı olmak ve toplumsal olaylarda resmi kolluk kuvvetlerine yardımcı olmak olarak ifade edilebilir. Bu tanımlamadan da anlaşılacağı gibi, görev alanı çok geniş olmakla birlikte net çizgilerle sınırlandırılmamıştır. Timlerin görev alanı ise, çalışma koşulları daha riskli bile olsa, belirlidir. Timler ve ekipler dışında kalan bürolarsa, lojistik çalışmalar yaptıklarından çalışma alanları net olarak belirlidir. Ekipler büro amirliğinin çalışma alanındaki bu belirsizlik ekipler büro amirliğinde çalışan personelde olumsuz etkiler meydana getirmektedir. Bunun önlenmesi için görev alanında bir sınırlandırma getirilebilir.

TABLO-14
PERSONELİN BÜROYA GÖRE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARINDAN
ETKİLENMELERİNE İLİŞKİN BULGULAR

BÜROLARA GÖRE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI								
Sorular	BÜROLAR							
	EKİPLER		M. BÜROLAR		TİMLER		TOTAL	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
Çalışma saatinin uzunluğu	4.02	1.29	3.43	0.89	3.54	1.02	3.66	1.10
Ücretin yetersizliği	3.86	1.32	3.64	1.29	4.03	1.12	3.89	1.23
Yükselme olanağının az olması	3.13	1.46	2.89	1.50	3.08	1.49	3.04	1.48
İşin sıkıcı olması	2.95	1.39	2.32	0.91	2.45	1.10	2.58	1.18
İş ortamının kalabalık olması	2.73	1.55	2.45	0.98	2.36	0.89	2.50	1.17
İş ortamının gürültülü olması	2.63	1.63	2.35	1.13	2.19	1.06	2.37	1.29
İş ortamında aydınlatmanın kötülüğü	2.36	1.45	2.27	0.99	1.80	0.92	2.10	1.15
İşinizde sizden ne beklediğinin açık olmaması	2.71	1.29	2.27	1.23	2.50	1.37	2.51	1.31
İş yükünün ağır olması	3.36	1.32	2.72	1.04	3.18	1.32	3.12	1.27
Mevzuatın karışık olması	3.02	1.39	2.91	1.16	3.04	1.20	3.00	1.24
Yöneticilerin teşvik etmemesi	2.80	1.37	2.97	1.25	2.80	1.24	2.84	1.28
Yetkilerin yetersiz olması	3.15	1.33	3.13	1.33	3.29	1.40	3.20	1.35
Sorumlulukların endişe yaratması	2.86	1.45	2.97	1.25	2.98	1.32	2.94	1.34
Önemli kararlar verme zorunluluğu	2.54	1.44	2.67	0.88	2.62	1.38	2.61	1.28
Sorumluluk ve yetkilerin açıkça belirtilmemesi	2.67	1.31	3.18	1.37	2.68	1.28	2.81	1.32
Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması	3.08	1.42	3.37	1.38	3.08	1.32	3.15	1.36
Verilen kararların vicdani sorumluluk	2.73	1.28	2.89	1.44	2.68	1.25	2.75	1.31
Beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğu	3.00	1.24	2.94	1.37	3.04	1.05	3.00	1.19
Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği	3.13	1.29	3.45	1.28	3.32	1.09	3.29	1.20
Yapılan işte yeteneklerin tam olarak kullanılamaması	3.41	1.29	3.21	1.18	3.08	1.02	3.22	1.15
Çalışmaların karşılığını alamamak	3.86	1.14	3.59	1.36	3.85	1.22	3.79	1.23
Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü	2.56	1.31	2.59	1.23	2.22	1.21	2.43	1.25
İş ortamındaki huzursuzluk	2.60	1.32	2.32	1.33	2.27	1.14	2.39	1.25
İş arkadaşlarıyla geçimsizlik	1.97	1.23	1.94	1.20	1.86	1.11	1.92	1.17
Üstlerle anlaşmazlık	2.08	1.18	1.97	1.11	2.09	1.19	2.06	1.16

Tablo-14 devam

Astlarla anlaşmazlık	2.08	1.31	1.89	1.12	1.67	1.01	1.86	1.15
İş arkadaşlarıyla anlaşmazlık	2.04	1.22	1.94	1.22	1.78	1.01	1.90	1.13
Vatandaşın haksız talepleri	2.78	1.33	2.27	1.44	2.27	1.31	2.43	1.36
İş arkadaşlarıyla ortak ilgilerin bulunmaması	2.17	1.14	2.43	1.46	2.32	1.16	2.30	1.23
İş yerinde dedikodu yapılması	2.50	1.32	2.70	1.56	2.63	1.27	2.61	1.36
İş yerinde farklı kişilerin farklı taleplerde bulunması	2.78	1.16	2.32	1.22	2.08	1.14	2.20	1.17
İş ile kişiliğiniz arasında uyumsuzluk bulunması	2.39	1.27	2.10	1.24	2.13	1.11	2.20	1.19
Moral bozukluğu	2.93	1.18	2.56	1.30	3.18	1.27	2.94	1.26
İş arkadaşlarıyla politik görüş farklılığı	1.97	1.10	1.70	0.93	1.65	0.92	1.77	0.99
Meslektaşların koyduğu kurallara uyma zorunluluğu	2.21	1.19	2.16	1.21	2.16	1.00	2.18	1.11
Mesleğin statüsünün düşük olması	2.60	1.29	2.67	1.31	3.06	1.30	2.81	1.30
Genel Ortalama	2,87	0,68	2,70	0,74	2,67	0,65	2,74	0,68

Yine “Çalışma saatinin uzunluğu” nun ekipler büro için ($\bar{X} = 4.02$) diğer iki büroya oranla ($\bar{X} = 3.43$ $\bar{X} = 3.54$) daha fazla etkili bir stres kaynağı olduğu söylenilebilir. Timler operasyonel çalışmalar dışında, bürolar gibi hafta içi 09.00-18.00, hafta sonu ise bir gün öğleye kadar çalışmaktadırlar. Ekipler büro ise 07.30- 20.00 saatleri arasında çalışmakta ve haftada bir gün tatil yapabilmektedir. Bununla birlikte çalışma saatleri dahilinde sürekli olarak oto ile mobil bir tarzda hizmet verdiklerinden daha fazla stres altında bulunmaktadırlar. Bu nedenle ekipler büro amirliği 12-24 olarak adlandırılan çalışma sisteminde hizmet verebilir. Bu sisteme geçiş uzun çalışma saatlerinin stresini azaltmada faydalı olabilir.

Personelin tüm gruplar için en az etkilendikleri beş stres kaynağını ise şöyle sıralayabiliriz.

- İş arkadaşları ile politik görüş farklılığı ($\bar{X} = 1.97$ $\bar{X} = 1.70$ $\bar{X} = 1.65$)
- Astlarla anlaşmazlık ($\bar{X} = 2.08$ $\bar{X} = 1.89$ $\bar{X} = 1.67$)
- İş arkadaşları ile anlaşmazlık ($\bar{X} = 1.97$ $\bar{X} = 1.94$ $\bar{X} = 1.86$)
- İş arkadaşları ile geçimsizlik ($\bar{X} = 2.04$ $\bar{X} = 1.94$ $\bar{X} = 1.78$)
- Üstlerle anlaşmazlık ($\bar{X} = 2.08$ $\bar{X} = 1.97$ $\bar{X} = 2.09$)

Bu verilere bakıldığında bürolara göre stres kaynaklarından etkilenmede farklılık görülmediği söylenebilir.

Yukarıda faktör bazında görülen bu farklılıkların genel olarak gruplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Bu analizle ilgili bulgular Tablo-15'de yer almaktadır.

TABLO-15

BÜROYA GÖRE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARINDAN ETKİLENMELERİNE İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLIL ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE İLGİLİ BULGULAR

BÜRO GRUPLARI						F	P
EKİPLER N:46		M.BÜROLAR N:37		TİMLER N:61			
$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	1,172	0,313
2,87	0,68	2,70	0,74	2,67	0,65		

$P < .05$

Tablo 15'den de anlaşılacağı gibi büro değişkeninin örgütsel stres kaynaklarından etkilenme konusunda gruplar arasında anlamlı bir farklılığa yol açmadığı ortaya çıkmıştır.

TABLO-16

BÜROLARA GÖRE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARINDAN ETKİLENMELERİNE İLİŞKİN VARYANS ANALİZİ TABLOSU

Varyansın Kaynağı	Sd	KT	KO	F	P (Sig)
Gruplar Arası	2	0,341	0,170	0,358	0,700
Gruplar İçi	141	67,152	0,476		
Toplam	143	67,493			

* $P < ,05$

Personelde Ortaya Çıkan Stres Belirtilerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın üçüncü alt amacı terörle mücadele şubesinde görev yapan ve araştırma kapsamında yer alan personelin stres belirtilerinin tespit

edilmesi olarak ifade edilmişti. Personelin stres belirtileri ve bu stres belirtilerinden etkilenmelerine ilişkin bulgular Tablo-10'da yer almaktadır.

TABLO-17

PERSONELDE ORTAYA ÇIKAN STRES BELİRTİLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

STRES BELİRTİLERİ		
	$\bar{X}$	S
Uykusuzluk	3,21	1,25
Gerginlik	3,46	1,17
Tansiyon Yükselmesi	2,43	1,29
Sindirim Bozukluğu	2,64	1,28
Sigara Kullanma	2,64	2,28
Alkol Kullanma	1,62	1,00
Başkaları ile işbirliğinden kaçınma	1,95	1,04
Sürekli Endişe	2,23	1,16
Yetersizlik Duygusu	1,90	0,94
Terleme	4,27	2,93
Geçimsizlik	2,09	1,18
Nefes Daralması	2,00	1,12
Baş Ağrısı	2,59	1,21
Yorgunluk	2,88	1,14
Yemek Alışkanlığında Artış	2,38	1,23
İştahsızlık	1,94	1,05
Alerji	1,86	1,07
Uyuma İsteği	2,34	1,19
Mide Bulantısı	1,75	1,02
Yersiz Telaş	1,95	1,13
Genel Ortalama	2,41	1,28

Tablo-17'de görüldüğü gibi İstanbul Emniyet Müdürlüğü Terörle Mücadele Şubesi personelinin stres belirtilerinin genel ortalaması ($\bar{X}$ =2.41)'dir. Bu veriler terörle mücadele personelinin, stres belirtilerini genel olarak az düzeyde gösterdiklerini ortaya koymaktadır.

Anketin uygulandığı deneklerin sorulara verdikleri yanıtların ortalamalarından, stres belirtileri içinde en fazla görülen belirtilerin; ($\bar{X}$ =4.27) ortalama ile "terleme", ($\bar{X}$ =3.46) ortalama ile "gerginlik", ($\bar{X}$ =3.21) ortalama ile "uykusuzluk" olduğu görülmektedir. Bu ortalamalar aynı zamanda terleme

belirtisinin “pek çok”, gerginlik belirtisinin “çok”, uykusuzluk belirtisinin ise “orta” düzeyde algılandığını ortaya koymaktadır.

Personelde en az gözlenen stres belirtileri ise; ($\bar{X} = 1.62$) ortalama ile “alkol kullanma”, ($\bar{X} = 1.75$) ortalama ile “mide bulantısı”, ($\bar{X} = 1.86$) ortalama ile “alerji” olduğu görülmektedir. En az düzeyde görülen bu belirtilerden alkol kullanma ve mide bulantısının hemen hemen hiç görülmediği, alerjinin ise az görüldüğü yine bu bulgulardan ortaya çıkmaktadır.

Personelin Yaşa Göre Stres Belirtilerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Personelin yaşa göre stres belirtileri ve bu stres belirtilerinden etkilenme derecelerine ilişkin veriler Tablo-18’de yer almaktadır. Personelin yaş değişkenliğine göre göstermiş oldukları stres belirtilerine ilişkin veriler değerlendirildiğinde tüm grupların en fazla etkilendikleri beş stres kaynağı aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- Gerginlik ($\bar{X} = 3.35$ $\bar{X} = 3.49$ $\bar{X} = 3.54$)
- Uykusuzluk ($\bar{X} = 3.07$ $\bar{X} = 3.32$ $\bar{X} = 3.16$)
- Yorgunluk ($\bar{X} = 3.15$ $\bar{X} = 2.73$ $\bar{X} = 2.89$)
- Sindirim bozukluğu ($\bar{X} = 2.25$ $\bar{X} = 2.86$ $\bar{X} = 2.67$)
- Sigara kullanma ($\bar{X} = 2.50$ $\bar{X} = 2.64$ $\bar{X} = 2.81$)

“Sigara kullanma” nın ($\bar{X} = 2.50$ $\bar{X} = 2.64$ $\bar{X} = 2.81$) yaşla doğru orantılı olarak arttığı görülmektedir. Mesleğe başlamadan okul döneminde personelin spor faaliyetlerine yaygın olarak katıldığı, bu nedenle sigara kullanma alışkanlığının o önemlerde daha az görüldüğü, ilerleyen yıllarda ise spordan uzaklaşmanın etkisi ve sigaranın bir kaçış yolu olarak görülmesiyle sigara kullanımının personel arasında yaşla doğru orantılı olarak arttığı söylenebilir. “uyuma isteği” nin ($\bar{X} = 2.70$ $\bar{X} = 2.20$ $\bar{X} = 2.21$) genç yaşlarda daha fazla olduğu görülmektedir. Bunun nedeni biyolojik olarak yaşla ters orantılı uyuma isteğinin ilerleyen yaşlarda azalmasından kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca “gerginlik” duygusunun ($\bar{X} = 3.35$ $\bar{X} = 3.49$ $\bar{X} = 3.54$) yaşla doğru orantılı olarak arttığı görülmektedir. Bunun nedeninin ilerleyen yaşla birlikte hayatın daha net sınırlara varması ve geleceğe ait umutların azalması olduğu söylenebilir.

Deneklerin tüm gruplar için en az gösterdikleri beş stres belirtisini şöyle sıralayabiliriz.

- Alkol kullanma ($\bar{X} = 1.62$ $\bar{X} = 1.70$ $\bar{X} = 1.48$)
- Mide bulantısı ($\bar{X} = 1.75$ $\bar{X} = 1.77$ $\bar{X} = 1.70$)
- Alerji ($\bar{X} = 1.82$ $\bar{X} = 1.98$ $\bar{X} = 1.67$)
- Yetersizlik duygusu ($\bar{X} = 2.05$ $\bar{X} = 1.86$ $\bar{X} = 1.83$)
- İştahsızlık ($\bar{X} = 2.00$ $\bar{X} = 1.91$ $\bar{X} = 1.94$)

Bu verilerden hareketle personel arasında alkol kullanımının az olduğu, yetersizlik duygusunun görülmediği söylenebilir.

TABLO-18
PERSONELİN YAŞA GÖRE STRES BELİRTİLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

YAŞA GÖRE STRES BELİRTİLERİ								
Sorular	YAŞ GRUPLARI							
	20-30		30-40		40-50		TOTAL	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
Uykusuzluk	3,07	0,99	3,32	1,34	3,16	1,36	3,21	1,25
Gerginlik	3,35	1,12	3,49	1,24	3,54	1,12	3,46	1,17
Tansiyon Yükselmesi	2,05	1,01	2,49	1,40	2,72	1,30	2,43	1,29
Sindirim Bozukluğu	2,25	1,08	2,86	1,30	2,67	1,39	2,64	1,28
Sigara Kullanma	2,50	1,55	2,64	2,87	2,81	1,69	2,64	2,28
Alkol Kullanma	1,62	1,10	1,70	1,04	1,48	0,80	1,62	1,00
Başkaları ile işbirliğinin kaçınma	1,97	1,07	2,08	1,05	1,67	0,94	1,95	1,04
Sürekli Endişe	2,17	1,03	2,40	1,24	2,00	1,13	2,23	1,16
Yetersizlik Duygusu	2,05	0,93	1,86	0,86	1,83	1,09	1,90	0,94
Terleme	2,20	1,06	2,71	0,99	2,10	1,32	2,27	0,93
Geçimsizlik	2,02	1,04	2,19	1,17	1,97	1,36	2,09	1,18
Nefes Daralması	1,90	1,03	2,02	1,07	2,08	1,32	2,00	0,12
Baş Ağrısı	2,65	1,23	2,50	1,07	2,70	1,45	2,59	1,21
Yorgunluk	3,15	0,86	2,73	1,18	2,89	1,28	2,88	1,14
Yemek Alışkanlığında Artış	2,62	1,19	2,29	1,24	2,29	1,26	2,38	1,23
İştahsızlık	2,00	1,08	1,91	1,06	1,94	1,02	1,94	1,05
Alerji	1,82	1,05	1,98	1,16	1,67	0,91	1,86	1,07
Uyuma İsteği	2,70	1,26	2,20	1,17	2,21	1,10	2,34	1,19
Mide Bulantısı	1,75	1,00	1,77	1,08	1,70	0,96	1,75	1,02
Yersiz Telaş	1,92	0,91	2,04	1,27	1,83	1,09	1,95	1,13
Genel Ortalama	2,37	0,70	2,61	2,04	2,37	0,86	2,48	1,50

Yukarıda faktör bazında görülen bu farklılıkların genel olarak gruplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Bu analizle ilgili bulgular Tablo-19'da yer almaktadır.

TABLO-19

**YAŞA GÖRE STRES BELİRTİLERİNE İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLİ
ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE İLGİLİ
BULGULAR**

YAŞ GRUPLARI						F	P
21-30 N:40		31-40 N:67		41-50 N:37			
$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	0,434	0,649
2,37	0,70	2,61	2,04	2,37	0,86		

P< .05

Tablo 19'dan da anlaşılacağı gibi yaş değişkeninin stres belirtileri konusunda gruplar arasında anlamlı bir farklılığa yol açmadığı ortaya çıkmıştır.

TABLO-20

YAŞA GÖRE STRES BELİRTİLERİNE İLİŞKİN VARYANS ANALİZİ TABLOSU

Varyansın Kaynağı	Sd	KT	KO	F	P (Sig)
Gruplar Arası	2	1,984	0,992	0,434	0,649
Gruplar İçi	141	321,988	2,284		
Toplam	143	323,972			

* P< ,05

Personelin Kıdeme Göre Stres Belirtilerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Personelin kıdeme göre stres belirtileri ve bu stres belirtilerinden etkilenme derecelerine ilişkin veriler Tablo-21'de yer almaktadır.

Deneklerin kıdem değişkenine göre göstermiş oldukları stres belirtilerine ilişkin veriler değerlendirildiğinde tüm grupların en fazla etkilendikleri beş stres kaynağı aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- Gerginlik ($\bar{X}$ =3.4310 $\bar{X}$ =3.4734 $\bar{X}$ =3.6000)
- Uykusuzluk ($\bar{X}$ =3.1207 $\bar{X}$ =3.3289 $\bar{X}$ =3.2900)
- Yorgunluk ($\bar{X}$ =3.0517 $\bar{X}$ =2.8026 $\bar{X}$ =2.6000)
- Sindirim bozukluğu ($\bar{X}$ =2.3276 $\bar{X}$ =2.9211 $\bar{X}$ =2.4000)

- Sigara kullanma ($\bar{X} = 2.2931$ $\bar{X} = 2.9342$ $\bar{X} = 2.5000$)

"Tansiyon" belirtisinin ($\bar{X} = 2.0345$ $\bar{X} = 2.6842$ $\bar{X} = 2.8000$) kıdemle doğru orantılı olarak arttığı görülmektedir. Bunun nedeninin yüksek tansiyon rahatsızlığının meslekte geçirilen yıllarla artması olduğu söylenebilir. "Sigara kullanma" alışkanlığının ($\bar{X} = 2.29$ $\bar{X} = 2.93$ $\bar{X} = 2.50$) 11-20 yıl aralığında daha fazla olduğu görülmektedir. Bunun nedeni ilk yıllarda sigara alışkanlığının yaygın olmaması, mesleki kıdemin ortalarına doğru giderek yaygınlaşması, son yıllarda ise belli sağlık problemlerinden kaynaklı olarak sigara alışkanlığının terk edilmesi olabilir.

Deneklerin tüm gruplar için en az gösterdikleri beş stres belirtisini şöyle sıralayabiliriz;

- Alkol kullanma ($\bar{X} = 1.5172$ $\bar{X} = 1.7763$ $\bar{X} = 1.1000$)
- Mide bulantısı ($\bar{X} = 1.6034$ $\bar{X} = 1.9211$ $\bar{X} = 1.3000$)
- Alerji ($\bar{X} = 1.6724$ $\bar{X} = 2.0395$ $\bar{X} = 1.6000$)
- Yetersizlik duygusu ($\bar{X} = 1.9483$ $\bar{X} = 1.9342$ $\bar{X} = 1.5000$)
- İştahsızlık ($\bar{X} = 2.0000$ $\bar{X} = 1.9211$ $\bar{X} = 1.8000$)

Bu veriler değerlendirildiğinde yaş ve kıdeme göre stres belirtilerinin paralellik gösterdiği söylenebilir.

TABLO-21

PERSONELİN KIDEME GÖRE STRES BELİRTİLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

KIDEME GÖRE STRES BELİRTİLERİ								
Sorular	YIL ARALIĞI							
	1-10		11-20		21-30		TOTAL	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
Uykusuzluk	3.12	1.04	3.32	1.40	2.90	1.19	3.21	1.28
Gerginlik	3.43	1.12	3.47	1.23	3.60	1.07	3.46	1.17
Tansiyon Yükselmesi	2.03	1.02	2.68	1.42	2.80	1.22	2.43	1.29
Sindirim Bozukluğu	2.32	1.11	2.92	1.38	2.40	1.07	2.64	1.28
Sigara Kullanma	2.29	1.47	2.93	2.78	2.50	1.71	2.64	2.28
Alkol Kullanma	1.51	0.99	1.77	1.04	1.10	0.31	1.62	1.00
Başkaları ile işbirliğinden kaçınma	1.89	1.08	2.05	1.01	1.50	0.84	1.95	1.04
Sürekli Endişe	2.17	1.06	2.32	1.23	1.90	1.19	2.23	1.16
Yetersizlik Duygusu	1.94	0.90	1.93	0.98	1.50	0.84	1.90	0.94
Terleme	2.12	0.99	6.26	3.37	1.70	1.25	4.27	2.93
Geçimsizlik	2.08	1.15	2.11	1.18	1.90	1.44	2.09	1.18

Tablo-21 devam

Nefes Daralması	1.84	0.96	2.14	1.18	1.90	1.44	2.00	1.12
Baş Ağrısı	2.21	1.14	2.68	1.24	2.40	1.50	2.59	1.21
Yorgunluk	3.05	0.98	2.80	1.21	2.60	1.42	2.88	1.14
Yemek Alışkanlığında Artış	2.39	1.19	2.42	1.24	2.10	1.44	2.38	1.23
İştahsızlık	2.00	1.10	1.92	1.02	1.80	1.03	1.94	1.05
Alerji	1.67	1.04	2.03	1.11	1.60	0.69	1.86	1.07
Uyuma İsteği	2.58	1.25	2.23	1.11	1.80	1.22	2.34	1.19
Mide Bulantısı	1.60	0.91	1.92	1.11	1.30	0.67	1.75	1.02
Yersiz Telaş	1.94	1.05	1.96	1.17	2.00	1.41	1.95	1.13
Genel Ortalama	2,31	0,68	2,65	1,95	2,20	0,78	2,48	1,50

Yukarıda faktör bazında görülen bu farklılıkların genel olarak gruplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Bu analizle ilgili bulgular Tablo-22'de yer almaktadır.

TABLO-22

KIDEME GÖRE STRES BELİRTİLERİNE İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLIL
ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE İLGİLİ
BULGULAR

KIDEM GRUPLARI						F	P
1-10 N:58		11-20 N:76		21-30 N:10			
$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	1,072	0,345
2,31	0,68	2,65	1,95	2,20	0,78		

$P < .05$

Tablo 22'den de anlaşılacağı gibi kıdem değişkeninin stres belirtileri konusunda gruplar arasında anlamlı bir farklılığa yol açmadığı ortaya çıkmıştır.

TABLO-23
KIDEME GÖRE STRES BELİRTİLERİNE İLİŞKİN VARYANS ANALİZİ
TABLOSU

Varyansın Kaynağı	Sd	KT	KO	F	P (Sig)
Gruplar Arası	2	4,853	2,427	1,072	0,345
Gruplar İçi	141	319,119	2,263		
Toplam	143	323,972			

* P< ,05

Personelin Rütbelere Göre Stres Belirtilerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Personelin rütbelere göre stres belirtileri ve bu stres belirtilerinden etkilenme derecelerine ilişkin veriler Tablo-24'de yer almaktadır.

Deneklerin rütbe değişkenine göre göstermiş oldukları stres belirtilerine ilişkin veriler değerlendirildiğinde tüm grupların en fazla etkilendikleri beş stres kaynağı aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- Gerginlik ($\bar{X} = 3.40$ $\bar{X} = 3.70$)
- Uykusuzluk ($\bar{X} = 3.21$ $\bar{X} = 3.20$)
- Yorgunluk ($\bar{X} = 2.83$ $\bar{X} = 3.10$)
- Sindirim bozukluğu ($\bar{X} = 2.71$ $\bar{X} = 2.36$)
- Sigara kullanma ($\bar{X} = 2.81$ $\bar{X} = 2.00$)

"Gerginlik" ($\bar{X} = 3.40$ $\bar{X} = 3.70$) ve "yorgunluk" ($\bar{X} = 2.83$ $\bar{X} = 3.10$) belirtilerinin memurlara oranla amirlerde daha fazla ortaya çıktığı görülmektedir. Bunun nedeni amirlerin sorumluluğunun memurlara oranla daha fazla olması olabilir.

TABLO-24
PERSONELİN RÜTBELERE GÖRE STRES BELİRTİLERİNE İLİŞKİN
BULGULAR

RÜTBELERE GÖRE STRES BELİRTİLERİ						
SORULAR	RÜTBELER					
	POLİS MEMURU		AMİR		TOTAL	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
Uykusuzluk	3.21	1.30	3.20	1.06	3.21	1.25
Gerginlik	3.40	1.21	3.70	1.02	3.46	1.17
Tansiyon Yükselmesi	2.50	1.36	2.16	0.98	2.43	1.29
Sindirim Bozukluğu	2.71	1.34	2.36	1.03	2.64	1.28

Tablo-24 devam

Sigara Kullanma	2.81	2.44	2.00	1.36	2.64	2.28
Alkol Kullanma	1.62	0.99	1.63	1.06	1.62	1.00
Başkaları ile işbirliğinin kaçınma	1.86	0.99	2.26	1.17	1.95	1.04
Sürekli Endişe	2.18	1.18	2.43	1.07	2.23	1.16
Yetersizlik Duygusu	1.86	0.91	2.06	1.04	1.90	0.94
Terleme	4.82	2.14	2.20	0.92	4.27	2.93
Geçimsizlik	2.06	1.21	2.20	1.09	2.09	1.18
Nefes Daralması	2.01	1.12	1.967	1.12	2.00	1.12
Baş Ağrısı	2.53	1.23	2.83	1.14	2.59	1.21
Yorgunluk	2.83	1.19	3.10	0.88	2.88	1.14
Yemek Alışkanlığında Artış	2.32	1.24	2.63	1.18	2.38	1.23
İştahsızlık	1.99	1.08	1.77	0.93	1.94	1.05
Alerji	1.88	1.06	1.77	1.13	1.86	1.07
Uyuma İsteği	2.20	1.09	2.90	1.39	2.34	1.19
Mide Bulantısı	1.77	1.02	1.66	1.06	1.75	1.02
Yersiz Telaş	1.90	1.09	2.16	1.26	1.95	1.13
Genel Ortalama	2,51	1,66	2,36	0,66	2,48	1,51

Deneklerin tüm gruplar için en az gösterdikleri beş stres belirtisini şöyle sıralayabiliriz;

- Alkol kullanma ($\bar{X} = 1.62$ $\bar{X} = 1.63$)
- Mide bulantısı ($\bar{X} = 1.77$ $\bar{X} = 1.66$)
- Alerji ($\bar{X} = 1.88$ $\bar{X} = 1.77$)
- Yetersizlik duygusu ($\bar{X} = 1.86$ $\bar{X} = 2.06$)
- İştahsızlık ($\bar{X} = 1.86$ $\bar{X} = 2.06$)

“Alkol kullanma” alışkanlığı amirlerde ve memurlarda en az görülen belirtiler arasında yer almaktadır. “Yetersizlik duygusu” da en az görülen belirtiler arasında yer almakla birlikte ($\bar{X} = 1.86$ $\bar{X} = 1.77$) ortalama ile amirlerde memurlara oranla daha fazla görülmektedir. Bunun nedeninin amirlerin memurlara oranla sorunların çözümünde daha önemli roller üstlenmesinden kaynaklandığı söylenebilir.

Yukarıda faktör bazında görülen bu farklılıkların genel olarak gruplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Bu analizle ilgili bulgular Tablo-25'de yer almaktadır.

TABLO-25
RÜTBELERE GÖRE STRES BELİRTİLERİNE İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLARI
ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE İLGİLİ
BULGULAR

RÜTBE GRUPLARI				F	P
AMİR N:30		MEMUR N:114			
$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	0,920	0,339
2,36	0,66	2,51	1,65		

$P < .05$

Tablo 25'den de anlaşılacağı gibi rütbe değişkeninin stres belirtilerine etkisi konusunda gruplar arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı ortaya çıkmıştır.

Personelin Büroya Göre Stres Belirtilerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Personelin bürolara göre stres belirtileri ve bu stres belirtilerinden etkilenme derecelerine ilişkin veriler Tablo-26'da yer almaktadır.

Deneklerin büro değişkenine göre göstermiş oldukları stres belirtilerine ilişkin veriler değerlendirildiğinde tüm grupların en fazla etkilendikleri beş stres kaynağı aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- Gerginlik ($\bar{X} = 3.4130$ $\bar{X} = 3.4054$ $\bar{X} = 3.5410$)
- Uykusuzluk ($\bar{X} = 3.3478$ $\bar{X} = 3.3243$ $\bar{X} = 3.0492$)
- Yorgunluk ($\bar{X} = 2.5000$ $\bar{X} = 3.0811$ $\bar{X} = 3.0656$)
- Sindirim bozukluğu ($\bar{X} = 2.7609$ $\bar{X} = 2.5135$ $\bar{X} = 2.6393$)
- Sigara kullanma ($\bar{X} = 2.9565$ $\bar{X} = 2.5405$ $\bar{X} = 2.4754$)

"Gerginlik" duygusu ($\bar{X} = 3.4130$ $\bar{X} = 3.4054$ $\bar{X} = 3.5410$) ortalama ile tüm gruplar için en çok görülen belirti olması yanında, üç grup içinde en çok timlerde görülmektedir. Bunun nedeninin timlerin operasyonel çalışmalarının içerdiği yoğun risk olduğu söylenebilir.

Deneklerin tüm gruplar için en az gösterdikleri beş stres belirtisini şöyle sıralayabiliriz.

- Alkol kullanma ($\bar{X} = 1.7391$ $\bar{X} = 1.5676$ $\bar{X} = 1.5738$)
- Mide bulantısı ($\bar{X} = 1.7174$ $\bar{X} = 1.5405$ $\bar{X} = 1.9016$)
- Alerji ($\bar{X} = 1.9565$ $\bar{X} = 1.8378$ $\bar{X} = 1.8033$)
- Yetersizlik duygusu ($\bar{X} = 1.8478$ $\bar{X} = 1.9459$ $\bar{X} = 1.9344$)
- İştahsızlık ($\bar{X} = 1.9130$ $\bar{X} = 2.1622$ $\bar{X} = 1.8361$)

“Alkol kullanma” alışkanlığı her üç büro içinde en az görülen stres belirtisi olmakla birlikte, ekipler büro personelinde diğer bürolara oranla daha fazla görülmektedir. Bunun nedeninin ekipler büro personelinin iş yoğunluğunun ve iş saatlerinin daha fazla olması olduğu söylenebilir. Ayrıca tüm deneklerde tüm gruplar için “sindirim bozukluğu” ve “sigara kullanma” ($\bar{X} = 2.6458$) belirtilerinin aynı oranda etkili olduğu söylenilebilir.

TABLO-26

PERSONELİN BÜROYA GÖRE STRES BELİRTİLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

BÜROLARA GÖRE STRES BELİRTİLERİ								
sorular	BÜROLAR							
	EKİPLER		BÜROLAR		TİMLER		TOTAL	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
Uykusuzluk	3.34	1.44	3.32	1.02	3.04	1.23	3.21	1.25
Gerginlik	3.41	1.34	3.40	1.11	3.54	1.08	3.46	1.17
Tansiyon Yükselmesi	2.45	1.42	2.48	1.36	1.37	1.17	2.43	1.29
Sindirim Bozukluğu	2.76	1.30	2.51	1.32	2.63	1.26	2.64	1.28
Sigara Kullanma	2.95	3.37	2.54	1.59	2.47	1.50	2.64	2.28
Alkol Kullanma	1.73	1.04	1.56	1.06	1.57	0.93	1.62	1.00
Başkaları ile işbirliğinden kaçınma	1.97	1.02	1.86	1.03	1.98	1.07	1.95	1.04
Sürekli Endişe	2.43	1.27	2.00	1.08	2.22	1.11	2.23	1.16
Yetersizlik Duygusu	1.84	0.91	1.94	1.10	1.93	0.87	1.90	0.94
Terleme	2.82	0.85	2.10	1.28	2.16	1.05	2.27	0.93
Geçimsizlik	1.89	1.07	2.35	1.49	2.08	1.03	2.09	1.18
Nefes Daralması	1.866	0.98	2.18	1.46	2.00	0.98	2.00	1.12
Baş Ağrısı	2.39	1.04	2.51	1.38	2.80	1.22	2.59	1.21
Yorgunluk	2.50	1.18	3.08	1.21	3.06	0.99	2.88	1.14
Yemek Alışkanlığında Artış	2.10	1.13	2.24	1.23	2.68	1.25	2.38	1.23
İştahsızlık	1.91	0.91	2.16	1.30	1.83	0.98	1.94	1.05
Alerji	1.95	1.05	1.83	1.23	1.80	0.99	1.86	1.07

Tablo-26 devam

Uyuma İsteği	2.17	1.08	2.13	1.00	2.60	1.34	2.34	1.19
Mide Bulantısı	1.71	1.02	1.54	0.90	1.90	1.09	1.75	1.02
Yersiz Telaş	2.00	1.36	1.97	1.04	1.91	1.00	1.95	1.13
Genel Ortalama	2,71	2,40	2,35	0,97	2,39	0,63	2,48	1,50

Yukarıda faktör bazında görülen bu farklılıkların genel olarak gruplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Bu analizle ilgili bulgular Tablo-27'de yer almaktadır.

TABLO-27

**BÜROYA GÖRE STRES BELİRTİLERİNE İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLIL
ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE İLGİLİ
BULGULAR**

BÜRO GRUPLARI						F	P
EKİPLER N:46		M.BÜROLAR N:37		TİMLER N:61			
$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	0,805	0,449
2,71	2,40	2,35	0,97	2,39	0,63		

$P < .05$

Tablo 27'den da anlaşılacağı gibi büro değişkeninin stres belirtileri konusunda gruplar arasında anlamlı bir farklılığa yol açmadığı ortaya çıkmıştır.

TABLO-28

**BÜROLARA GÖRE STRES BELİRTİLERİNE İLİŞKİN VARYANS ANALİZİ
TABLOSU**

Varyansın Kaynağı	Sd	KT	KO	F	P (Sig)
Gruplar Arası	2	3,656	1,828	0,805	0,449
Gruplar İçi	141	320,316	2,272		
Toplam	143	323,972			

* $P < ,05$

Stresin Performansa Etkilerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Personelin yaşadıkları stresin onların iş performansına etkileri ve derecelerine ilişkin veriler Tablo-29'de yer almaktadır. Araştırmanın dördüncü alt amacı terörle mücadele şubesinde görev yapan ve araştırma kapsamında yer

alan personelin streslerinin iş performanslarına etkisinin tespit edilmesi olarak ifade edilmiştir.

Tablo-28'te görüldüğü gibi, terörle mücadelede görev yapmakta olan personelin yaşadığı stres onların iş performansını ($\bar{X} = 2.38$) ortalama ile az düzeyde etkilemektedir. Personel performans düşüklüğü konusunda en çok ve aynı düzeyde "işten ayrılmayı düşünme" ve "görevde niteliğin düşmesi" davranışlarını göstermektedirler. En az gösterilen davranış şekli ise ($\bar{X} = 2.13$) ortalama ile "işte kendini yetersiz hissetme" dir.

TABLO-29
STRESİN PERFORMANSA ETKİLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

STRESİN PERFORMANSA ETKİSİ		
	$\bar{X}$	S
İşe gitmede isteksizlik	2,47	1,38
İşten ayrılmayı düşünme	2,53	1,47
İşte kendini yetersiz hissetme	2,13	1,51
İş arkadaşlarıyla koordinasyon içinde olamama	2,25	1,10
Görevde niteliğin düşmesi	2,53	1,24
Genel Ortalama	2.38	1.34

Tablodan da anlaşılacağı gibi, stresin terörle mücadele şubesinde görev yapmakta olan iş performansına etkisi genel olarak ($\bar{X} = 2.38$) "az" olmaktadır. Konuya alt boyutlar açısından bakıldığında ise, stresin personelin performansına etkisi en fazla işten ayrılmayı düşünme ($\bar{X} = 2.53$) ve görevin niteliğinin düşmesi ($\bar{X} = 2.53$) boyutlarında olduğu göze çarpmaktadır. Ancak derece olarak her iki boyutta da performansa etki oranı "az" olmaktadır. Diğer yandan stresten en az etkilenen iki boyut ise sırasıyla işte kendini yetersiz hissetme ($\bar{X} = 2.13$) ve iş arkadaşlarıyla koordinasyon içinde olamamadır ($\bar{X} = 2.25$). Bu iki boyut da performansa etki derecesi yine az olarak algılanmıştır.

Yukarıdaki sonuçlar terörle mücadele şubesinde görev yapan personelde stresin az da olsa işten ayrılmayı düşünme ve iş niteliğini düşürme gibi olumsuzluklar yarattığını ortaya çıkarmaktadır. Ancak yine aynı sonuçlar tüm bu olumsuzluklara rağmen, personelin işte kendilerini yeterli hissettiklerinin,

arkadaşları ile koordinasyon ve işbirliği içerisinde görevlerini sürdürdüklerinin bir göstergesi olarak da yorumlanabilir.

Yaşa Göre Stresin Performansa Etkilerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Personelin yaşadıkları stresin yaş değişkenine göre onların iş performansına olan etkileri ve derecelerine ilişkin bulgular Tablo-30'da yer almaktadır.

TABLO-30
YAŞA GÖRE STRESİN PERFORMANSA ETKİLERİNE İLİŞKİN
BULGULAR

YAŞA GÖRE STRESİN PERFORMANSA ETKİSİ								
sorular	YAŞ GRUPLARI							
	20-30		31-40		41-50		TOTAL	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
İşe gitmede isteksizlik	2,35	1,14	2,71	1,62	2,16	1,06	2,47	1,38
İşten ayrılmayı düşünme	2,40	1,21	2,79	1,63	2,21	1,37	2,53	1,47
İşte kendini yetersiz hissetme	1,97	1,02	2,49	1,87	1,67	1,00	2,13	1,51
İş arkadaşlarıyla koordinasyon içinde olamama	2,27	1,01	2,46	1,15	1,86	1,00	2,25	1,10
Görevde niteliğin düşmesi	2,72	1,21	2,53	1,25	2,32	1,24	2,53	1,24
Genel Ortalama	2,30	0,85	2,64	1,32	2,03	0,99	2,38	1,14

Tablodaki verilere göre; 20-30 ve 41-50 yaş grupları için "Görevde niteliğin düşmesi" nin ($\bar{X} = 2.72$ $\bar{X} = 2.32$) stresin performansa etkisi yönüyle çok etkili olduğu görülmektedir. Bu iki grup yaş yönüyle çok genç ve emekliliğe yakın yaşlarda olduklarından, birinci grup fazla tecrübeli olmadıklarından diğer grupsa işi çok iyi bilmenin rahatlığıyla hareket ettiklerinden yapılan işin niteliğinin düşebileceği söylenebilir. 31-40 yaş grubu için "İşten ayrılmayı düşünme" nin ($\bar{X}=2.79$) çok etkili olduğu görülmektedir. Orta yaşlarda işten ayrılmayı düşünmenin nedeninin, ilk yıllarda yapılan görevin tatminiyle bu düşüncenin oluşmasının engellenmesinden, ilerleyen yıllarda ise emekliliğe yaklaşmış olmanın ve alternatif üretebilecek durumda olmamanın etkisiyle böyle bir şey düşünme imkanının olmamasından kaynaklandığı söylenebilir. Tüm yaş grupları için "işte kendini yetersiz hissetme" nin en az etkili olduğu görülmektedir. Bu personelin tüm olumsuzluklara rağmen işini iyi yapabilecek düzeyde olduğunu

göstermektedir. 41-50 yaş grubunda "birlikte çalışan kişiler ile koordinasyon içinde olamama" nın ($\bar{X} = 1.86$) diğer yaş gruplarına oranla ($\bar{X} = 2.27$ $\bar{X} = 2.46$) daha az etkili olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu durumun tecrübeden kaynakladığı söylenebilir.

Yukarıda faktör bazında ayrı ayrı görülen farklılıkların grup ağırlıklı ortalamaları esas alındığında istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Bu analizle ilgili bulgular aşağıda Tablo-31'de yer almaktadır.

TABLO-31

YAŞA GÖRE STRESİN PERFORMANSINA ETKİSİNE İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLİ ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE İLGİLİ BULGULAR

YAŞ GRUPLARI						F	P
21-30 N:40		31-40 N:67		41-50 N:37			
$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	3,73	,027
2,30	0,85	2,64	1,32	2,03	0,99		

$P < .05$

Tablo 31'den de anlaşılacağı gibi yaş gruplarına göre stresin performansa etkisi bakımından anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir.

TABLO-32

YAŞA GÖRE STRESİN PERFORMANSA ETKİSİNE İLİŞKİN VARYANS ANALİZİ TABLOSU

Varyansın Kaynağı	Sd	KT	KO	F	P (Sig)
Gruplar Arası	2	9,446	4,723	3,725	0,027
Gruplar İçi	141	178,776	1,268		
Toplam	143	188,222			

* $P < ,05$

Farklılığın kaynağını belirlemek için LSD testi yapılmıştır. Yapılan LSD testine ilişkin düzenlenen tablodan anlaşılacağı gibi gruplar arasındaki farklılığın 31-40 ve 41-50 yaş gruplarından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre orta yaş grubundaki personelin genç ve daha yaşlı gruplara göre stresten daha fazla

etkilendikleri ve bu etkinin de performanslarına zarar verdiğini söylemek mümkündür.

TABLO-33
YAŞA GÖRE STRESİN PERFORMANSA ETKİSİNE İLİŞKİN VARYANS
ANALİZİ TABLOSU

$\bar{X}$	YAŞ GRUPLARI		
	21-30	31-40	41-50
21-30 : 2,30		- 0,3418	0,2730
31-40 : 2,64	0,3418		0,6148
41-50 : 2,03	- 0,2730	- 0,6148	

Kıdeme Göre Stresin Performansa Etkilerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Personelin yaşadıkları stresin kıdem değişkenine göre onların iş performansına olan etkileri ve derecelerine ilişkin bulgular Tablo-34'de yer almaktadır.

TABLO-34
KIDEME GÖRE STRESİN PERFORMANSA ETKİLERİNE İLİŞKİN
BULGULAR

KIDEME GÖRE STRESİN PERFORMANSA ETKİSİ									
Sorular	YIL ARALIĞI								
	1-10		11-20		21-30		TOTAL		
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
İşe gitmede isteksizlik	2.27	1.28	2.694	1.47	1.90	0.87	2.47	1.38	
İşten ayrılmayı düşünme	2.34	1.31	2.71	1.59	2.30	1.41	2.23	1.47	
İşte kendini yetersiz hissetme	2.08	1.67	2.26	1.44	1.50	0.70	2.13	1.51	
İş arkadaşlarıyla koordinasyon içinde olamama	2.31	1.02	2.27	1.17	1.80	0.91	2.25	1.10	
Görevde niteliğin düşmesi	2.63	1.25	2.21	1.27	2.10	0.99	2.53	1.24	
Genel Ortalama	2,29	0,97	2,52	1,29	1,90	0,73	2,38	1,14	

Tablodaki verilere göre; "Görevde niteliğin düşmesi" nin ($\bar{X} = 2.63$ $\bar{X} = 2.21$ $\bar{X} = 2.10$) kıdemle ters orantılı olduğu görülmektedir. Bunun nedeninin

personelinin mesleki kıdemlerindeki artışın onların sorumluluk anlayışlarını ve görev konusundaki titizliklerini artırması olduğu, bu nedenle stresin performansa olumsuz etkisinin meslekte geçirilen yıllar arttıkça azaldığı söylenebilir. “işten ayrılmayı düşünme” nin 11-20’ li yıllarda ($\bar{X} = 2.69$) diğer gruplara oranla ($\bar{X} = 2.27$ $\bar{X} = 1.90$) daha çok ortaya çıkan bir davranış şekli olduğu görülmektedir. Bunun nedeninin yaş değişkenine paralel olarak mesleğin ilk ve son dönemlerinde bu düşüncenin oluşması için mevcut ortamın bulunmaması olduğu söylenebilir. Meslekteki ilk yıllarda yeni bir işe başlamış olmanın heyecanı, son dönemlerde ise emekliliğe yaklaşmış olmaktan kaynaklı olarak işten ayrılma düşüncesinin oluşmadığı söylenebilir. “işte kendini yetersiz hissetme” nin 21-30’ lu yıllarda ($\bar{X} = 1.50$) çok az görülmesinin nedeni ise, tecrübe ile açıklanabilir.

Yukarıda faktör bazında görülen bu farklılıkların genel olarak gruplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Bu analizle ilgili bulgular Tablo-35’de yer almaktadır.

TABLO-35

KIDEME GÖRE STRESİN PERFORMANSA ETKİSİNE İLİŞKİN GRUP
AĞIRLIKLİ ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE
İLGİLİ BULGULAR

KIDEM GRUPLARI						F	P
1-10 N:58		11-20 N:76		21-30 N:10			
$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	1,671	0,192
2,29	0,97	2,52	1,29	1,90	0,73		

$P < .05$

Tablo 35’den de anlaşılacağı gibi kıdem değişkeninin örgütsel stresin performansa etkisi konusunda gruplar arasında anlamlı bir farklılığa yol açmadığı ortaya çıkmıştır.

TABLO-36
KIDEME GÖRE STRESİN PERFORMANSA ETKİSİNE İLİŞKİN VARYANS
ANALİZİ TABLOSU

Varyansın Kaynağı	Sd	KT	KO	F	P (Sig)
Gruplar Arası	2	4,358	2,179	1,671	0,192
Gruplar İçi	141	183,865	1,304		
Toplam	143	188,222			

* P< ,05

Rütbelere Göre Stresin Performansa Etkilerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Personelin yaşadıkları stresin rütbe değişkenine göre onların iş performansına olan etkileri ve derecelerine ilişkin bulgular Tablo-37'de yer almaktadır.

TABLO-37
RÜTBELERE GÖRE STRESİN PERFORMANSA ETKİLERİNE İLİŞKİN
BULGULAR

RÜTBELERE GÖRE STRESİN PERFORMANSA ETKİSİ						
SORULAR	RÜTBELER					
	AMİR		MEMUR		TOTAL	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
İşe gitmede isteksizlik	2.50	1.43	2.36	1.18	2.47	1.38
İşten ayrılmayı düşünme	2.61	1.53	2.23	1.19	2.53	1.47
İşte kendini yetersiz hissetme	2.15	1.60	2.06	1.11	2.13	1.51
İş arkadaşlarıyla koordinasyon içinde olamama	2.23	1.14	2.33	0.92	2.25	1.10
Görevde niteliğin düşmesi	2.50	1.26	2.66	1.18	2.53	1.24
Genel Ortalama	2,42	1,21	2,26	0,86	2,38	1,14

Tablodaki verilere bakıldığında; amirlerin "işten ayrılmayı düşünme" ($\bar{X}=2.61$ $\bar{X}=2.23$) ve "işe gitmede isteksizlik" ($\bar{X}=2.50$ $\bar{X}=2.36$) sorunlarını memurlara oranla daha fazla yaşadıkları görülmektedir. Amirlerin memurlara oranla işten ayrılmayı daha çok düşünmelerinin nedeninin aldıkları eğitim ve harcadıkları emeğin karşılığını alamadıkları, aynı eforu başka bir alanda harcadıklarında daha fazla ücret alabileceklerini düşünmeleri olduğu söylenebilir.

İşe gitmede isteksiz olmaları da aynı nedene bağlanabilir. Memurlarınsa “birlikte çalışılan kişilerle koordinasyon içinde olamama” ($\bar{X} = 2.33$) ve “görevde niteliğin düşmesi” ($\bar{X} = 2.66$) sorunlarını daha fazla yaşadıkları görülmektedir. Bunun nedenininse memurların amirlere oranla, çalışma ortamlarının daha sık değişmesinden ve amirlere oranla uyum göstermeleri gereken personel sayısının daha fazla olmasından kaynaklandığı ifade edilebilir.

Yukarıda faktör bazında görülen bu farklılıkların genel olarak gruplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Bu analizle ilgili bulgular Tablo-38’de yer almaktadır.

TABLO-38

RÜTBELERE GÖRE STRESİN PERFORMANSA ETKİSİNE İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLİ ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE İLGİLİ BULGULAR

RÜTBE GRUPLARI				F	P
AMİR N:30		MEMUR N:114			
$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	7,029	0,009
2,26	0,86	2,42	1,21		

$P < .05$

Tablo 38’den de anlaşılacağı gibi rütbe değişkeninin stresin performansa etkisi konusunda gruplar arasında anlamlı bir farklılığa yol açmadığı ortaya çıkmıştır.

Bürolara Göre Stresin Performansa Etkilerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Personelin yaşadıkları stresin büro değişkenine göre onların iş performansına olan etkileri ve derecelerine ilişkin bulgular Tablo-39’de yer almaktadır.

TABLO-39
BÜROLARA GÖRE STRESİN PERFORMANSA ETKİLERİNE İLİŞKİN
BULGULAR

BÜROLARA GÖRE STRESİN PERFORMANSA ETKİSİ									
sorular	BÜROLAR								
	EKİPLER		M.BÜROLAR		TİMLER		TOTAL		
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
İşe gitmede isteksizlik	2.89	1.58	2.48	1.23	2.14	1.23	2.47	1.38	
İşten ayrılmayı düşünme	3.06	1.65	2.37	1.34	2.22	1.32	2.53	1.47	
İşte kendini yetersiz hissetme	2.76	2.09	1.89	1.10	1.81	0.99	2.13	1.51	
İş arkadaşlarıyla koordinasyon içinde olamama	2.54	1.20	2.27	1.17	2.03	0.93	2.25	1.10	
Görevde niteliğin düşmesi	2.84	1.21	2.43	1.19	2.36	1.27	2.53	1.24	
Genel Ortalama	2,86	1,32	2,32	1,08	2,06	0,91	2,38	1,14	

Tablodaki verilere bakıldığında; ekipler büronun amirliğinde görevli personelin stresin performansa tüm olumsuz etkilerini hissetme konusunda, timlere ve diğer bürolara oranla daha önde olduğu ve daha olumsuz etkilendiği görülmektedir. Bunun nedeni ekiplerin iş yükünün çok ve belirsiz olması ve iş saatlerinin de diğer iki gruba oranla daha fazla olması olduğu söylenebilir.

Yukarıda faktör bazında görülen bu farklılıkların genel olarak gruplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Bu analizle ilgili bulgular Tablo-40'de yer almaktadır.

TABLO-40
BÜROYA GÖRE STRESİN PERFORMANSA ETKİLERİNE İLİŞKİN GRUP
AĞIRLIKLİ ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE
İLGİLİ BULGULAR

BÜRO GRUPLARI						F	P
EKİPLER N:46		M.BÜROLAR N:37		TİMLER N:61			
$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S		
2,86	1,32	2,32	1,08	2,06	0,91	7,072	0,001

P< .05

. Tablo 40'dan da anlaşılabacağı gibi bürolara göre stresin performansa etkisi bakımından anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir.

TABLO-41
BÜROLARA GÖRE STRESİN PERFORMANSA ETKİLERİNE İLİŞKİN
VARYANS ANALİZİ TABLOSU

Varyansın Kaynağı	Sd	KT	KO	F	P (Sig)
Gruplar Arası	2	17,159	8,580	7,072	0,001
Gruplar İçi	141	171,063	1,213		
Toplam	143	188,222			

- $P < ,05$

Farklılığın kaynağını belirlemek için LSD testi yapılmıştır. Yapılan LSD testine ilişkin düzenlenen tablodan anlaşılabacağı gibi gruplar arasındaki farklılığın ekipler büro ve diğer iki bürodan kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre ekipler büronun diğer iki büroya oranla stresten daha fazla etkilendikleri ve bu etkinin de performanslarına zarar verdiğini söylemek mümkündür.

TABLO-42
BÜROYA GÖRE STRESİN PERFORMANSA ETKİSİNE İLİŞKİN VARYANS
ANALİZİ TABLOSU

$\bar{X}$	BÜRO GRUPLARI		
	EKİPLER	M.BÜROLAR	TİMLER
EKİPLER		0,5452	0,8040
M.BÜROLAR	-0,5452		0,2588
TİMLER	-0,8040	- 0,2588	

Stresle Başa Çıkma Yöntemlerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Personelin stresle başa çıkmada kullandıkları yöntemler ve bu yöntemleri kullanma derecelerine ilişkin bulgular Tablo-43'de yer almaktadır. Araştırmanın beşinci alt amacı terörle mücadele şubesinde görev yapan ve araştırma kapsamında yer alan personelin stresle başa çıkmada kullandıkları yöntemlerin tespit edilmesi olarak ifade edilmişti.

Tablodaki verilere bakıldığında personelin stresle başa çıkmada, yukarıda verilen yöntemleri ($\bar{X} = 2.54$) ortalama ile, genel olarak ortaya yakın az düzeyde kullandıkları görülmektedir. Personelin stresle başa çıkmada kullandıkları ilk üç yöntem şöyle sıralanmaktadır; “stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma boş verme” ($\bar{X} = 2.93$), “daha kötü olabilirdi diye düşünmek” ($\bar{X} = 2.77$), “olay ve durumun üzerine gitmemek” ($\bar{X} = 2.75$). Deneklerin bu yöntemlerin tümünü orta düzeyde kullandıkları görülmektedir.

Personelin en az kullandığı stresle başa çıkma yöntemleri ise şöyle sıralanmaktadır; “çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma” ($\bar{X} = 2.09$), “bedensel egzersizler yaparak rahatlamaya çalışmak” ($\bar{X} = 2.38$), “yetenekli olduğunuz bir alanda etkinlik” ($\bar{X} = 2.39$). Deneklerin bu yöntemleri az düzeyde kullandıkları görülmektedir.

Deneklerin en çok kullandıkları yöntemlere baktığımızda, bu yöntemlerin çaresizlikten kaynaklandığını ve bir kaçış içerdiğini söyleyebiliriz. Personelin en çok kullandığı stresle başa çıkma yollarının genel özelliği, bu metotların temelinde bir kaçma davranışının ve kendini aldatmaya çalışmanın yatıyor olmasıdır. Bu davranış şekli gizli olarak sıkıntı ve öfke duygularına neden olduğundan, başlangıçta stresi önlüyor görünse de sorun çözülmemiş olarak kaldığından daha uzun vade de daha büyük sorunlara neden olabileceği söylenilebilir.

En az kullanılan yöntemler ise, öncelikle ekonomik bir düzeyi, bilinci ve zaman ayırabilmeyi gerektirdiğinden hiç denecek kadar az bir düzeyde kullanılmaktadır. “stres yaratan durumu güvenilir birisiyle konuşmak” ($\bar{X} = 2.71$) ortalama ile en çok kullanılan yöntemler sıralamasında dördüncüdür ve orta düzeyde kullanılmaktadır. Bu yöntemin kullanılıyor olması personelin arasındaki ilişkilerin olumlu ve güven ortamına dayalı olduğunun bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

TABLO-43
STRESLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

STRESLE BAŞA ÇIKMA		
	$\bar{X}$	S
Stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma,boş verme	2,93	1,13
Olay ve durumun üzerine gitmemek	2,75	1,12
Daha kötü olabilirdi diye düşünmek	2,77	1,23
Konuyla ilgili olarak birini suçlamak	2,40	1,18
Bedensel egzersizlerle rahatlamaya çalışmak	2,38	1,18
Çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanmak	2,09	1,12
Aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olmak	2,40	1,14
Stres yaratan durumu güvenilir biriyle konuşmak	2,71	1,21
Kültürel ve sportif etkinlikleri izlemek	2,65	1,22
Yetenekli olduğumuz bir alanda etkinlik	2,39	1,30
İbadet etmek	2,49	1,10
Genel Ortalama	2,54	1,34

Yaşa Göre Stresle Başa Çıkma Yöntemlerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Personelin yaşa göre stresle başa çıkmada kullandıkları yöntemler ve bu yöntemleri kullanma derecelerine ilişkin bulgular Tablo-44'de yer almaktadır.

TABLO-44
YAŞA GÖRE STRESLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

YAŞA GÖRE STRESLE BAŞA ÇIKMA								
Sorular	YAŞ GRUPLARI							
	20-30		31-40		41-50		TOTAL	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
Stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma,boş verme	2,70	1,13	3,11	1,14	2,86	1,08	2,93	1,13
Olay ve durumun üzerine gitmemek	2,77	1,04	2,79	1,18	2,67	1,10	2,75	1,12
Daha kötü olabilirdi diye düşünmek	2,77	1,18	2,74	1,19	2,83	1,36	2,77	1,23
Konuyla ilgili olarak birini suçlamak	2,35	1,02	2,38	1,16	2,48	1,38	2,40	1,18

Tablo-44 devam

Bedensel egzersizlerle rahatlamaya çalışmak	2,15	1,00	2,44	1,15	2,51	1,38	2,38	1,18
Çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanmak	1,87	1,01	2,07	1,18	2,37	1,08	2,09	1,12
Aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olmak	2,45	1,10	2,34	1,14	2,48	1,19	2,40	1,14
Stres yaratan durumu güvenilir biriyle konuşmak	2,70	1,16	2,77	1,24	2,59	1,23	2,71	1,21
Kültürel ve sportif etkinlikleri izlemek	2,47	1,15	2,61	1,20	2,91	1,32	2,65	1,22
Yetenekli olduğumuz bir alanda etkinlik	2,42	1,27	2,43	1,40	2,29	1,17	2,39	1,30
İbadet etmek	2,27	0,81	2,50	1,22	2,70	1,12	2,49	1,10
Genel Ortalama	2,32	0,61	2,50	0,80	2,64	0,78	2,49	0,75

Deneklerin yaş değişkenine göre stresle başa çıkmada kullanmış oldukları yöntemlere ilişkin veriler değerlendirildiğinde tüm grupların en fazla kullandıkları üç yöntem aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- "Stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma, boş verme" ($\bar{X} = 2.70$ $\bar{X} = 3.11$ $\bar{X} = 2.86$)
- "Daha kötü olabilirdi diye düşünmek" ($\bar{X} = 2.77$ $\bar{X} = 2.74$ $\bar{X} = 2.83$)
- "Olay ve durumun üzerine gitmemek" ($\bar{X} = 2.77$ $\bar{X} = 2.79$ $\bar{X} = 2.67$)

Deneklerin en az kullandıkları üç stresle başa çıkma yöntemi ise;

- "Bedensel egzersiz yaparak rahatlamaya çalışmak" ($\bar{X} = 2.15$ $\bar{X} = 2.44$ $\bar{X} = 2.51$)
- "Yetenekli olduğunuz bir alanda etkinlik" ($\bar{X} = 2.42$ $\bar{X} = 2.43$ $\bar{X} = 2.29$)
- "Konuyla ilgili olarak birini suçlamak" ($\bar{X} = 2.35$ $\bar{X} = 2.38$ $\bar{X} = 2.48$)

Bu verilerin genel ortalamayla paralel olduğu ve yaşın stresle başa çıkmada kullanılan yöntemler üzerinde çok belirgin bir farklılık oluşturmadığı söylenebilir.

Ayrıca "kültürel ve sportif etkinlikleri izlemek" ($\bar{X} = 2.47$ $\bar{X} = 2.61$ $\bar{X} = 2.91$) ve "ibadet etmek" ($\bar{X} = 2.27$ $\bar{X} = 2.50$ $\bar{X} = 2.70$) yöntemlerinin yaşla doğru orantılı olarak arttığı görülmektedir. İbadet etmenin yaş ilerledikçe artan bir stresle başa

çıkma yöntemi olma nedeninin toplumdaki genel, yaşın ilerlemesi ve ölümün yaklaşması psikolojisinden kaynaklandığı söylenilebilir. Kültürel ve sportif etkinlikleri izleme yönteminin yaşın ilerlemesiyle doğru orantılı olarak artışı ise, hayat adına bilincin ve kültürel faaliyetlere olan ilginin artışıyla açıklanabilir. "Çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma" nın en az 20-30 yaş grubunda ($\bar{X} = 1.87$) görülme nedeni ise, bu yöntemleri kullanmanın belirli bir anlayışın ve bilincin gelişmesine bağlı olmasıyla ve genç yaşta bu bilincin gelişme ihtimalinin az olmasıyla açıklanabilir.

Yukarıda faktör bazında görülen bu farklılıkların genel olarak gruplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Bu analizle ilgili bulgular Tablo-45'de yer almaktadır.

TABLO45

YAŞA GÖRE PERSONELİN STRESLE BAŞA ÇIKMADA KULLANDIKLARI YÖNTEMLERE İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLİ ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE İLGİLİ BULGULAR

YAŞ GRUPLARI						F	P
21-30 N:40		31-40 N:67		41-50 N:37			
$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	1,798	0,169
2,32	0,61	2,50	0,80	2,64	0,78		

P< .05

Tablo 45'den de anlaşılacağı gibi yaş değişkeninin personelin stresle başa çıkmada kullandıkları yöntemler konusunda gruplar arasında anlamlı bir farklılığa yol açmadığı ortaya çıkmıştır.

TABLO-46

YAŞA GÖRE STRESLE BAŞA ÇIKMADA KULLANILAN YÖNTEMLERE İLİŞKİN VARYANS ANALİZİ TABLOSU

Varyansın Kaynağı	Sd	KT	KO	F	P (Sig)
Gruplar Arası	2	2,039	1,020	1,798	0,169
Gruplar İçi	141	79,954	0,567		
Toplam	143	81,993			

* P< ,05

Kıdeme Göre Stresle Başa Çıkma Yöntemlerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Personelin kıdeme göre stresle başa çıkmada kullandıkları yöntemler ve bu yöntemleri kullanma derecelerine ilişkin bulgular Tablo-47’de yer almaktadır.

Deneklerin kıdem değişkenine göre stresle başa çıkmada kullanmış oldukları yöntemlere ilişkin veriler değerlendirildiğinde tüm grupların en fazla kullandıkları üç yöntem aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- “Stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma, boş verme” ($\bar{X} = 2.77$
 $\bar{X} = 3.09$ $\bar{X} = 2.70$)
- “Daha kötü olabilirdi diye düşünmek” ($\bar{X} = 2.65$ $\bar{X} = 2.90$ $\bar{X} = 2.50$)
- “Olay ve durumun üzerine gitmemek” ($\bar{X} = 2.75$ $\bar{X} = 2.78$ $\bar{X} = 2.50$)

Deneklerin en az kullandıkları üç stresle başa çıkma yöntemi ise;

- “çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma” ($\bar{X} = 1.94$ $\bar{X} = 2.17$ $\bar{X} = 2.40$)
- “Bedensel egzersiz yaparak rahatlamaya çalışmak” ($\bar{X} = 2.15$ $\bar{X} = 2.57$ $\bar{X} = 2.20$)
- “Yetenekli olduğunuz bir alanda etkinlik” ($\bar{X} = 2.48$ $\bar{X} = 2.52$ $\bar{X} = 2.30$)

Kıdeme göre stresle başa çıkmada kullanılan yöntemlere ait bulgular, genel ortalama ile ve doğal olarak yaş değişkenine göre kullanılan yöntemlerle paralellik gösterdiğinden, kıdem değişkeninin çok fazla farklılık yaratmadığı söylenebilir.

Ayrıca kıdem değişkeninde de aynı yaş değişkeninin de olduğu gibi, “kültürel ve sportif etkinlikleri izlemek” ($\bar{X} = 2.67$ $\bar{X} = 2.52$ $\bar{X} = 3.50$) ve “ibadet etmek” ($\bar{X} = 2.36$ $\bar{X} = 2.52$ $\bar{X} = 3.10$) yöntemlerinin 21-30 yıllık grupta daha çok kullanıldığı ve yaşla doğru orantılı olarak arttığı görülmektedir. Burada da yaş değişkenindeki yorumların geçerli olduğu söylenebilir.

“Stres yaratan durumu güvenilir biriyle konuşmak” olarak adlandırılan yöntemin kıdemle ters orantılı olduğu ($\bar{X} = 2.76$ $\bar{X} = 2.68$ $\bar{X} = 2.60$) görülmektedir. Bunun nedeninin bireylerin mesleki kıdemleri ilerledikçe sorunlarıyla yalnız başa çıkabilmelerinden ya da çevrelerinde sorunlarını anlatabilecekleri kimse bulamamalarından kaynaklandığı söylenebilir.

TABLO-47
KIDEME GÖRE STRESLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİNE İLİŞKİN
BULGULAR

KIDEME GÖRE STRESLE BAŞAÇIKMA								
Sorular	YIL ARALIĞI							
	1-10		11-20		21-30		TOTAL	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
Stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma,boş verme	2.77	1.09	3.09	1.15	2.70	1.15	2.93	1.13
Olay ve durumun üzerine gitmemek	2.75	1.06	2.78	1.19	2.50	0.97	2.75	1.12
Daha kötü olabilirdi diye düşünmek	2.65	1.11	2.90	1.27	2.50	1.50	2.77	1.23
Konuyla ilgili olarak birini suçlamak	2.34	1.05	2.40	1.21	2.70	1.70	2.40	1.18
Bedensel egzersizlerle rahatlamaya çalışmak	2.15	1.02	2.57	1.23	2.20	1.47	2.38	1.18
Çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanmak	1.94	1.05	2.17	1.15	2.40	1.26	2.09	1.12
Aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olmak	2.39	1.02	2.34	1.19	3.00	1.33	2.40	1.14
Stres yaratan durumu güvenilir biriyle konuşmak	2.76	1.10	2.68	1.24	2.60	1.64	2.71	1.21
Kültürel ve sportif etkinlikleri izlemek	2.67	1.14	2.52	1.21	3.50	1.50	2.65	1.22
Yetenekli olduğumuz bir alanda etkinlik	2.48	1.27	2.34	1.34	2.30	1.33	2.39	1.30
İbadet etmek	2.36	0.98	2.52	1.18	3.10	1.05	2.49	1.10
Genel Ortalama	2,39	0,59	2,52	0,84	2,80	0,91	2,49	0,75

Yukarıda faktör bazında görülen bu farklılıkların genel olarak gruplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Bu analizle ilgili bulgular Tablo-48'de yer almaktadır.

TABLO-48

KIDEME GÖRE STRESLE BAŞA ÇIKMADA KULLANILAN YÖNTEMLERE
İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLİ ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST
EDİLMESİ İLE İLGİLİ BULGULAR

KIDEM GRUPLARI						F	P
1-10 N:58		11-20 N:76		21-30 N:10			
$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	1,373	0,257
2,39	0,59	2,52	0,84	2,80	0,91		

P< .05

Tablo 48'den de anlaşılacağı gibi kıdem değişkeninin personelin stresle başa çıkmada kullandıkları yöntemler konusunda gruplar arasında anlamlı bir farklılığa yol açmadığı ortaya çıkmıştır.

TABLO-49

**KIDEME GÖRE STRESLE BAŞA ÇIKMADA KULLANILAN YÖNTEMLERE
İLİŞKİN VARYANS ANALİZİ TABLOSU**

Varyansın Kaynağı	Sd	KT	KO	F	P (Sig)
Gruplar Arası	2	1,566	0,783	1,373	0,257
Gruplar İçi	141	80,427	0,570		
Toplam	143	81,993			

* P< ,05

Rütbeye Göre Stresle Başa Çıkma Yöntemlerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Personelin rütbeye göre stresle başa çıkmada kullandıkları yöntemler ve bu yöntemleri kullanma derecelerine ilişkin bulgular Tablo-50'de yer almaktadır.

TABLO-50

**RÜTBESİ GÖRE STRESLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİNE İLİŞKİN
BULGULAR**

RÜTBELERE GÖRE STRESLE BAŞA ÇIKMA						
SORULAR	RÜTBELER					
	POLİS MEMURU		AMİR		TOTAL	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
Stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma,boş verme	2.92	1.15	2.96	1.06	2.93	1.13
Olay ve durumun üzerine gitmemek	2.74	1.11	2.80	1.18	2.75	1.12
Daha kötü olabilirdi diye düşünmek	2.81	1.28	2.63	1.03	2.77	1.23
Konuyla ilgili olarak birini suçlamak	2.31	1.20	2.73	1.04	2.40	1.18
Bedensel egzersizlerle rahatlamaya çalışmak	2.44	1.20	2.13	1.07	2.38	1.18
Çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanmak	2.14	1.15	1.93	1.01	2.09	1.12
Aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olmak	2.35	1.18	2.60	0.96	2.40	1.14
Stres yaratan durumu güvenilir biriyle konuşmak	2.64	1.20	2.94	1.23	2.71	1.21
Kültürel ve sportif etkinlikleri izlemek	2.61	1.27	2.80	1.03	2.65	1.22
Yetenekli olduğumuz bir alanda etkinlik	2.34	1.29	2.60	1.35	2.39	1.30
İbadet etmek	2.57	1.17	2.20	0.71	2.49	1.10
Genel Ortalama	2,48	0,80	2,53	0,57	2,49	0,75

Deneklerin rütbe değişkenine göre stresle başa çıkmada kullanmış oldukları yöntemlere ilişkin veriler değerlendirildiğinde tüm grupların en fazla kullandıkları üç yöntem aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- "Stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma, boş verme" ($\bar{X} = 2.92$ $\bar{X} = 2.96$)
- "Daha kötü olabilirdi diye düşünmek" ($\bar{X} = 2.81$ $\bar{X} = 2.63$)
- "Olay ve durumun üzerine gitmemek" ($\bar{X} = 2.74$ $\bar{X} = 2.80$)

Deneklerin en az kullandıkları üç stresle başa çıkma yöntemi ise;

- "çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma" ($\bar{X} = 2.14$ $\bar{X} = 1.93$)
- "Bedensel egzersiz yaparak rahatlamaya çalışmak" ($\bar{X} = 2.44$ $\bar{X} = 2.13$)
- "Yetenekli olduğunuz bir alanda etkinlik" ($\bar{X} = 2.34$ $\bar{X} = 2.60$)

Rütbe değişkenine göre stresle başa çıkmada kullanılan yöntemler, genel ortalama ile paralellik göstermektedir.

Amirlerde "konu ile ilgili olarak birini suçlamak" ($\bar{X} = 2.73$) metodunun memurlara oranla ($\bar{X} = 2.31$) daha fazla kullanıldığı görülmektedir. Bunun, amirlerin üzerindeki sorumluluğun fazla olmasından kaynaklandığı ve başa çıkamadıkları durumlarda bu yöntemi bir savunma mekanizması olarak kullandıkları söylenebilir. Yine amirlerde "stres yaratan durumu güvenilen biri ile konuşmak" ($\bar{X} = 2.94$) memurlara oranla ($\bar{X} = 2.64$) daha fazla kullanıldığı görülmektedir. Bu durumun amirlerin farklı dönemlerde de olsa aynı okulu bitirmiş olmalarından ve almış oldukları eğitimin niteliğinden kaynaklandığı söylenebilir.

Yukarıda faktör bazında görülen bu farklılıkların genel olarak gruplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Bu analizle ilgili bulgular Tablo-51'de yer almaktadır.

TABLO-51

RÜTBELERE GÖRE STRESLE BAŞA ÇIKMADA KULLANILAN YÖNTEMLERE İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLİ ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST EDİLMESİ İLE İLGİLİ BULGULAR

RÜTBE GRUPLARI				F	P
AMİR N:30		MEMUR N:114			
X	S	X	S	2,087	0,151
2,53	0,57	2,48	0,80		

$P < .05$

Tablo 51'den de anlaşılacağı gibi rütbe değişkeninin stresle başa çıkma konusunda gruplar arasında anlamlı bir farklılığa yol açmadığı ortaya çıkmıştır.

Bürolara Göre Stresle Başa Çıkma Yöntemlerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Personelin bürolara göre stresle başa çıkmada kullandıkları yöntemler ve bu yöntemleri kullanma derecelerine ilişkin bulgular Tablo-52'de yer almaktadır.

Deneklerin büro değişkenine göre stresle başa çıkmada kullanmış oldukları yöntemlere ilişkin veriler değerlendirildiğinde tüm grupların en fazla kullandıkları üç yöntem aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- "Stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma, boş verme" ($\bar{X} = 2.97$
 $\bar{X} = 2.81$ $\bar{X} = 2.98$)
- "Olay ve durumun üzerine gitmemek" ($\bar{X} = 2.76$ $\bar{X} = 2.59$ $\bar{X} = 2.85$)
- "Stres yaratan durumu güvenilir birisi ile konuşmak" ($\bar{X} = 2.52$ $\bar{X} = 2.64$
 $\bar{X} = 2.89$)

Deneklerin en az kullandıkları üç stresle başa çıkma yöntemi ise;

- "Daha da kötü olabilirdi diye düşünmek" ($\bar{X} = 2.84$ $\bar{X} = 2.48$ $\bar{X} = 2.90$)
- "Çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma" ($\bar{X} = 2.17$ $\bar{X} = 2.08$ $\bar{X} = 2.04$)
- "Bedensel egzersiz yaparak rahatlamaya çalışmak" ($\bar{X} = 2.45$ $\bar{X} = 2.27$
 $\bar{X} = 2.39$)

Personelin büro değişkenine göre stresle başa çıkmada kullandıkları yöntemler genel ortalama ile paralellik göstermektedir. Bu duruma göre büro değişkeninin önemli bir farklılık meydana getirmediği söylenebilir.

"Stres yaratan durumu güvenilir birisi ile konuşmak" timlerde çalışan personel tarafından ($\bar{X} = 2.89$) diğer bürolara oranla ($\bar{X} = 2.52$ $\bar{X} = 2.64$) daha fazla kullanılmaktadır. Bunun nedeninin timlerde çalışan personelin operasyonel çalışmaların riskinin büyüklüğünden dolayı, arkadaşlık ilişkilerinin daha yoğun ve olumlu olmasından kaynaklandığı söylenebilir. "Kültürel ve sportif etkinlikleri izlemek" idari işlerle ilgilenen mevcut bürolarca ($\bar{X} = 2.97$) diğer bürolara oranla ($\bar{X} = 2.41$ $\bar{X} = 2.63$) daha fazla kullanıldığı söylenebilir. Bunun, mevcut büroların iş yükünün diğerlerinden hafif olmasından ve çalışma saatlerinin bu tür kültürel ve sportif faaliyetleri izlemeye daha uygun olmasından kaynaklandığı söylenilebilir.

TABLO-52
BÜROLARA GÖRE STRESLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİNE İLİŞKİN
BULGULAR

BÜROLARA GÖRE STRESLE BAŞA ÇIKMA								
sorular	BÜROLAR							
	EKİPLER		M.BÜROLAR		TİMLER		TOTAL	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
Stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma,boş verme	2.97	1.18	2.81	1.12	2.98	1.11	2.93	1.13
Olay ve durumun üzerine gitmemek	2.76	1.19	2.59	1.14	2.85	1.06	2.75	1.12
Daha kötü olabilirdi diye düşünmek	2.84	1.26	2.48	1.16	2.90	1.23	1.77	1.23
Konuyla ilgili olarak birini suçlamak	2.32	1.24	2.16	1.14	2.60	1.14	2.40	1.18
Bedensel egzersizlerle rahatlamaya çalışmak	2.45	1.18	2.27	1.23	2.39	1.15	2.38	1.18
Çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanmak	2.17	1.21	2.08	0.98	2.04	1.14	2.09	1.12
Aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olmak	2.30	1.13	2.37	1.11	2.50	1.17	2.40	1.14
Stres yaratan durumu güvenilir biriyle konuşmak	2.52	1.32	2.64	1.20	2.89	1.11	2.71	1.21
Kültürel ve sportif etkinlikleri izlemek	2.41	1.25	2.97	1.23	2.63	1.16	2.65	1.22
Yetenekli olduğumuz bir alanda etkinlik	2.45	1.42	2.27	1.29	2.39	1.30	2.45	1.36
İbadet etmek	2.45	1.36	2.62	1.03	2.44	0.92	2.49	1.10
Genel Ortalama	2,50	0,96	2,45	0,64	2,50	0,64	2,49	075

Yukarıda faktör bazında görülen bu farklılıkların genel olarak gruplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Bu analizle ilgili bulgular Tablo-53'de yer almaktadır.

TABLO-53

BÜROLARA GÖRE STRESLE BAŞA ÇIKMADA KULLANILAN YÖNTEMLERE
İLİŞKİN GRUP AĞIRLIKLİ ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLARIN TEST
EDİLMESİ İLE İLGİLİ BULGULAR

BÜRO GRUPLARI						F	P
EKİPLER N:46		M.BÜROLAR N:37		TİMLER N:61			
$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	0,050	0,951
2,50	0,96	2,45	0,64	2,50	0,64		

P< .05

Tablo 53'den de anlaşılabacağı gibi büro değişkeninin personelin stresle başa çıkmada kullandığı yöntemler konusunda gruplar arasında anlamlı bir farklılığa yol açmadığı ortaya çıkmıştır.

TABLO-54

BÜROLARA GÖRE STRESLE BAŞA ÇIKMADA KULLANILAN YÖNTEMLERE
İLİŞKİN VARYANS ANALİZİ TABLOSU

Varyansın Kaynağı	Sd	KT	KO	F	P (Sig)
Gruplar Arası	2	5,80	2,898	0,050	0,700
Gruplar İçi	141	81,935	0,581		
Toplam	143	81,993			

* P< ,05

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen sonuçlar ve öneriler yer almaktadır.

Sonuç

Bu araştırma ile yıllardır Türkiye'nin önemli sorunları sıralamasında ilk sıralarda yer alan terör alanında, Türkiye'nin en büyük metropolünde görev yapan İstanbul Emniyet Müdürlüğü Terörle Mücadele Şubesi personelinin genel olarak az düzeyde strese sahip oldukları söylenebilir. Bunun nedeni personelin yaşadıkları stresi kendi içlerinde absorbe etmeleri ve iş alanlarına yansıtılmamaları olabilir.

Araştırmaya göre personeli en çok etkileyen stres kaynakları "ücretin yetersizliği", "çalışmanın karşılığını alamamak", "çalışma saatinin uzunluğu", "çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği", "yapılan işte yeteneklerin tam olarak kullanılmaması" olarak sıralanmaktadır. Personelin en az etkilendiği örgütsel stres kaynakları ise; "iş arkadaşları ile politik görüş farklılığı", "iş arkadaşları ile anlaşmazlık" ve "iş arkadaşları ile geçimsizlik" olarak sıralanmaktadır. Ayrıca yaş, kıdem ve rütbe değişkenlerine göre elde edilen bulguların birbiriyle tutarlı olduğu gözlenmektedir.

Personelde en fazla görülen stres belirtilerinin; "terleme", "gerginlik", "uykusuzluk" olduğu görülmektedir. "Terleme" personelin en fazla göstermiş olduğu stres belirtisidir. Personelde en az gözlenen stres belirtileri ise; "alkol kullanma", "mide bulantısı", "alerji" olduğu görülmektedir. Personelin en az gösterdiği stres belirtisi "alkol kullanma" olarak ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte alkol kullanımı konusunda, genel olarak insanların dürüst cevaplar veremeyecekleri gaz ardı edilmemelidir.

Terörle mücadelede görev yapmakta olan personelin yaşadığı stres, onların iş performansını az düzeyde, olumsuz olarak etkilemektedir. Personel performans düşüklüğü konusunda en çok ve aynı düzeyde "işten ayrılmayı düşünme" ve "görevde niteliğin düşmesi" davranışlarını göstermektedirler. En az gösterilen davranış şekli ise "işte kendini yetersiz hissetme" dir. Buna göre personel işten ayrılmayı düşünmekte fakat iş konusunda kendini yetersiz

hissetmemektedir. Bu durum iş konusunda niteliğin düşmesini beraberinde getirmektedir.

Stresin performansa etkisi konusunda gruplar arasında, yaşa ve bürolara göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Yaşa göre stresin performansa etkisi konusunda, 31-40 yaş grubundaki personelin diğer yaş gruplarına oranla stresten daha fazla etkilendiği, bu etkinin kendisini daha çok "işten ayrılmayı düşünme" belirtisi olarak gösterdiği ortaya çıkmıştır. 31-40 yaş grubunun işten ayrılmayı düşünebilecek şekilde, diğer yaş gruplarından daha fazla stresten etkilenmelerinin nedeni, daha genç yaşta olanların işte yeni olmalarından kaynaklı tatmini, ileri yaştakilerin ise alternatifsizliği yaşamalarına rağmen, onların bu iki duygudan da uzak olmaları olduğu söylenebilir. Büro değişkenine göre ise, ekipler büronun diğer bürolara oranla, stresten daha fazla etkilendiği söylenebilir. Bunun nedeninin ise ekipler büronun iş alanının belirsiz olması ve çalışma saatlerinin düzensiz olması olduğu söylenilebilir.

Personelin stresle başa çıkmada kullandıkları ilk üç yöntem şöyle sıralanmaktadır; "stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma boş verme" , "daha kötü olabilirdi diye düşünmek" , "olay ve durumun üzerine gitmemek" . Deneklerin bu yöntemleri orta düzeyde kullandıkları görülmektedir. Personelin en az kullandığı stresle başa çıkma yöntemleri ise şöyle sıralanmaktadır; "çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma", "bedensel egzersizler yaparak rahatlamaya çalışmak", "yetenekli olduğunuz bir alanda etkinlik" . Deneklerin bu yöntemleri az düzeyde kullandıkları görülmektedir. Stresle başa çıkmada kullanılan yöntemlere baktığımızda, personelin sorunların çözümünü savunma mekanizmalarında bulunduğunu söyleyebiliriz. Bunun en önemli nedeni ise, farklı çözümlerin ekonomik ve zaman olarak daha fazla imkanları gerektiriyor olmasıdır.

Öneriler

Öneriler uygulamacılara yönelik ve araştırmacılara yönelik öneriler olarak iki bölümde ele alınabilir.

Uygulamacılara Yönelik Öneriler

Personel çalışmalarının karşılığı görevin taşıdığı riskle doğru orantılı olarak alabilmelidir. Bu ücretin artırılması yoluyla sağlanabilir.

Özellikle ekipler büro amirliğinin çalışma saatleri düzenlenmeli ve ekipler büronun iş alanı daha net çizgilerle belirlenerek, bu büronun iş yükü azaltılabilir.

Personelin en fazla göstermiş olduğu stres belirtisinin terleme olduğu göz önünde bulundurularak büroların havalandırma sistemi gözden geçirilebilir.

Personelin stresinin en az düzeye indirilmesi amacıyla yaratıcılıklarını sergileyebilmelerine imkan sağlayacak etkinlikler düzenlenebilir.

Polislik mesleğinin, aktif silahlı görev, düzensiz çalışma saatleri, nöbet ve vardiya sistemleri, görevin riskleri ve sorumlulukları, hiyerarşik yapıdan kaynaklanan ast-üst çatışmaları, her tür suç olgusu ve suçlularla iç içe olma gibi koşulların birlikte ya da tek tek yarattığı stresler nedeniyle normal popölasyona göre stres bozukluklarının daha sık görüldüğü bir meslek grubu olduğu hatırd tutularak stres ve baş etme yolları konusunda personel hizmet içi eğitim yoluyla bilinçlendirilebilir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

İstanbul'un ülkemizin en büyük ve en sorunlu metropolü olduğu ve terörün ülke sorunları içinde önemli bir yere sahip olduğu göz önünde bulundurularak, bu alanda görev yapmakta olan personelin stres belirtilerinin zamanla fiziksel rahatsızlıklara dönüşebileceği düşünölmeli ve daha geniş boyutta çalışmalar yapılmasına destek verilmelidir.

Emniyet Teşkilatında stres konulu bilimsel çalışmaların sayısının artması ve çözüm önerilerinin getirilmesi, insan hakları, demokratik haklar ve hukuk devleti alanında ki sorunların çözümüne ait alternatiflerin sayısının artmasını beraberinde getireceğinden, bu konuda daha fazla çalışma yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- BALTAŞ, A., BALTAŞ, Z. **"Stres ve Başa Çıkma Yolları"**, İstanbul: Remzi Kitabevi, 1997.
- BALTAŞ, Zuhâl. **"Kavram Olarak Stres"** İstanbul: İstanbul Edebiyat Fakültesi Matbaası, 1984.
- BAŞARAN, İ. Ethem. **"Örgütsel Davranış"**, Ankara: Gül Yayınevi, 1991.
- BRAHAM, Barbara J. Çev: Vedat G. Diker, **"Stres Yönetimi"**, İstanbul: Hayat Yayınları, 1998.
- CHIA, Mantak. Çev: Cem Şen, **"Stresi Canlılığa Dönüştürmenin Taoçu Yolları"**, İstanbul: Dharma Yayınları, 1999.
- ERDOĞAN, İlhan. **"İşletme Yönetiminde Kişiliğe Bağlı Çatışma, Stres ve Çözüm Yolları"**, Ankara: Mess Yayınları, 1990.
- HARGREAVES, Gerard. çev: A. Cevat Akkoyunlu, **"Stresle Baş Etmek"**, İstanbul: Doğan Kitap, 1999.
- İYRER, Peter. Çev: Yusuf Haznedaroğlu, **"Stres"**, İstanbul: Metler Matbaası, 1987.
- LOEHR, James E. Çev: Tuncer Büyükonat, **"Stres Altında Başarılı Olmak"**, İstanbul: Beyaz Yayınları, 1999.
- MAKİN, Peter E., Patricia, A. Lindley. Çev: Aysun Arslan, **"Pozitif Stres Yönetimi"**, İstanbul: Rota Yayınları, 1995.
- PEHLİVAN, İncay. **"Yönetimde Stres Kaynakları"**, Ankara: Pegem Yayınları, 1995.
- STORA, Jean Benjamin. Çev: Ayşe Kalın, **"Stres"**, İstanbul: İletişim Yayınları, 1992.
- ŞAHER, Nevin. **"Stres ve Başetme Yolları"**, Ankara: Basımevi Şube Müdürlüğü, 2000.
- ŞAHİN, Nesrin H. **"Stresle Başa Çıkma"**, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1994.
- TARHAN, Nevzat. **"Stres ve Hastalıkları"**, İstanbul: GATA Eğitim I. Sempozyumu, Ciba Dağıtım, 1990.

EKLER**EK 1****ANKET**

Bu anket İstanbul Emniyet Müdürlüğü Terörle Mücadele Şube Müdürlüğü'nde görev yapan personelin stres kaynaklarını, stres belirtilerini, stresin performansa etkisini ve stresle başa çıkmada kullandıkları yöntemleri belirlemek amacıyla hazırlanmıştır.

Araştırmanın amacına ulaşması deneklerin sorulara kendilerince doğru yanıtları vermeleriyle mümkün olacaktır. Anket ile elde edilecek veriler araştırma amacı dışında kullanılmayacaktır. Bu nedenle lütfen ankete isim yazmayınız.

Uygulamanın içinde yer alan sizlerin görüşleri bu araştırmanın sonuçları bakımından büyük değer taşımaktadır. Bu nedenle anketi cevaplamaya başlamadan önce açıklamalar kısmını dikkatle okuyunuz.

Araştırmaya göstereceğiniz ilgi ve anket sorularına vereceğiniz cevaplar için teşekkür eder saygılar sunarım.

Murat Erkan Eren
İstanbul Emniyet Müdürlüğü
C Blok Kat 4 Fatih/İstanbul.

I. BÖLÜM

KİŞİSEL BİLGİLER

1- Yaş grubunuz ?

- a) () 20-30 yaş
- b) () 31-40 yaş
- c) () 41-50 yaş
- d) () 50 yaş üzeri

2- Görev yapmakta olduğunuz Büro Amirliği ?

- a) () Ekipler Büro Amirliği
- b) () Şubedeki mevcut Bürolardan herhangi biri
- c) () Timler

3- Mesleğinizdeki rütbeniz ?

- a) () Polis Memuru
- b) () Amir (Kom. Yardımcısı ve Emn. Amiri arası)

4- Mesleğinizdeki kıdeminiz ?

- a) () 01-10 yıl
- b) () 11-20 yıl
- c) () 21-30 yıl
- d) () 30 yıl üzeri

II. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI

Anketin bu bölümünde, işiniz ve çevrenizle ilgili konuların sizde ne derece stres yarattığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bunun için aşağıda belirli stres kaynakları sıralanmıştır. Cevaplarınızı size uygun seçeneğin altındaki parantezin içine (X) işareti koyarak belirleyiniz. Lütfen yalnızca tek bir seçeneği işaretleyiniz.

	<u>Pekçok</u>	<u>Çok</u>	<u>Orta</u>	<u>Az</u>	<u>Hiç</u>
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. Ücretin yetersizliği	()	()	()	()	()
2. Yükselme olanağının az olması	()	()	()	()	()
3. İşin sıkıcı olması	()	()	()	()	()
4. İş ortamının kalabalık olması	()	()	()	()	()
5. İş ortamının gürültülü olması	()	()	()	()	()
6. İş ortamında aydınlatmanın	()	()	()	()	()
7. Çalışma saatinin uzunluğu					
kötü olması	()	()	()	()	()
8. İşinizde sizden ne beklendiğinin					
açık olmaması	()	()	()	()	()
9. İş yükünün ağır olması	()	()	()	()	()
10. Mevzuatın karışık olması	()	()	()	()	()
11. Yöneticilerin teşvik etmemesi	()	()	()	()	()
12. Yetkilerin yetersiz olması	()	()	()	()	()
13. Sorumlulukların endişe					
yaratması	()	()	()	()	()
14. Önemli kararlar verme					
zorunluluğu	()	()	()	()	()
15. Görevle ilgili sorumluluk ve yetkilerin					
açıkça belirlenmemiş olması	()	()	()	()	()

- 16. Personel değerlendirmede**
adaletsizlikler olması () () () () ()
- 17. Verilen kararların yarattığı**
vicdani sorumluluk () () () () ()
- 18. Beklenen işleri çok kısa**
sürede yapma zorunluluğu () () () () ()
- 19. Çalışırken kullanılacak araç**
ve gereçlerin yetersizliği () () () () ()
- 20. Yapılan işte yeteneklerin tam**
olarak kullanılmaması () () () () ()
- 21. Çalışmaların karşılığını**
alamamak () () () () ()
- 22. Görev sırasında tarafsız**
kalabilmenin güçlüğü () () () () ()
- 23. İş ortamındaki huzursuzluk** () () () () ()
- 24. İş arkadaşları ile geçimsizlik** () () () () ()
- 25. Üstlerle anlaşmazlık** () () () () ()
- 26. Astlarla anlaşmazlık** () () () () ()
- 27. İş arkadaşlarıyla anlaşmazlık** () () () () ()
- 28. Vatandaşın haksız talepleri** () () () () ()
- 29. İş arkadaşları ile ortak**
ilgilerin bulunmaması () () () () ()
- 30. İş yerinde dedikodu yapılması** () () () () ()
- 31. İş yerinde farklı kişilerin sizden**
farklı taleplerde bulunması () () () () ()
- 32. İş ile kişiliğiniz arasında**
uyumsuzluk bulunması () () () () ()
- 33. Moral bozukluğu** () () () () ()
- 34. İş arkadaşları ile politik**
görüş farklılığı () () () () ()
- 35. Meslektaşların koyduğu**
kurallara uyma zorunluluğu () () () () ()
- 36. Mesleğin statüsünün düşük**
olması () () () () ()

III. BÖLÜM

STRES BELİRTİLERİ

Anketin bu bölümünde işinizle ve iş çevrenizle ilgili olarak ortaya çıkan stres belirtilerini, kendinizde ne derece gözlediğinizin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla aşağıda belli başlı stres belirtileri sıralanmıştır. Soruları cevaplarken aşağıda sıralanan belirtileri kendinizde ne derece gözlemlediğinizi düşünün ve size en uygun seçeneğin altındaki parantez işaretine (X) işareti koyunuz.

	<u>Pekçok</u> (5)	<u>Çok</u> (4)	<u>Orta</u> (3)	<u>Az</u> (2)	<u>Hiç</u> (1)
1. Uykusuzluk	()	()	()	()	()
2. Gerginlik	()	()	()	()	()
3. Tansiyon yükselmesi	()	()	()	()	()
4. Sindirim bozukluğu	()	()	()	()	()
5. Sigara kullanma	()	()	()	()	()
6. Alkol kullanma	()	()	()	()	()
7. Başkaları ile işbirliğinden Kaçınma	()	()	()	()	()
8. Sürekli endişe	()	()	()	()	()
9. Yetersizlik	()	()	()	()	()
10. Terleme	()	()	()	()	()
11. Geçimsizlik	()	()	()	()	()
12. Nefes daralması	()	()	()	()	()
13. Baş ağrısı	()	()	()	()	()
14. Yorgunluk	()	()	()	()	()
15. Yemek alışkanlığında artış	()	()	()	()	()
16. İştahsızlık	()	()	()	()	()
17. Alerji	()	()	()	()	()
18. Uyuma isteği	()	()	()	()	()
19. Mide bulantısı	()	()	()	()	()
20. Yersiz telaş	()	()	()	()	()

IV. BÖLÜM

STRESİN PERFORMANSA ETKİSİ

Anketin bu bölümünde içinde bulunduğunuz mesleki stresin, performansınıza etkisinin nasıl ve ne şekilde olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Bunun için aşağıda stresle ilgili olarak bireylerde gözlenen önemli davranışlar sıralanmıştır. Soruları cevaplandırırken aşağıda stres belirtilerinin sizde ne derecede görüldüğünü dikkate alarak size en uygun seçeneğin yanındaki parantez içerisine (X) işareti koyunuz.

	<u>Pekçok</u> (5)	<u>Çok</u> (4)	<u>Orta</u> (3)	<u>Az</u> (2)	<u>Hiç</u> (1)
1. İşe gitmede isteksizlik	()	()	()	()	()
2. İşten ayrılmayı düşünme	()	()	()	()	()
3. İşte kendini yetersiz hissetme	()	()	()	()	()
4. Birlikte çalışılan kişilerle Koordinasyon içinde olamama	()	()	()	()	()
5. Görevde niteliğin düşmesi	()	()	()	()	()

V. BÖLÜM

STRESLE BAŞA ÇIKMA

Anketin son bölümü olan bu bölümde, işle ilgili çeşitli etkenlerin sizde yarattığı stresten kurtulmak için, hangi yöntemleri ne derecede kullandığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Soruları cevaplarken size en uygun seçeneğin yanındaki parantez içerisine (X) işareti koyunuz.

	<u>Pekçok</u> (5)	<u>Çok</u> (4)	<u>Orta</u> (3)	<u>Az</u> (2)	<u>Hiç</u> (1)
1. Stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma, boş verme	()	()	()	()	()
2. Olay ve durum üzerine gitmemek	()	()	()	()	()
3. Daha da kötü olabilirdi diye düşünmek (polyannacılık, kendinizi avutmak)	()	()	()	()	()
4. Konuyla ilgili olarak birini suçlamak	()	()	()	()	()
5. Bedensel egzersizler yaparak rahatlamaya çalışmak	()	()	()	()	()
6. Çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma (meditasyon, yogarelaksasyon, vs.)	()	()	()	()	()
7. Aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olmak	()	()	()	()	()
8. Stres yaratan durumu güvenilen biriyle konuşmak	()	()	()	()	()
9. Kültürel ve sportif etkinlikleri izlemek	()	()	()	()	()
10. Yetenekli olduğunuz bir alanda etkinlik (sanat, müzik, spor, vb.)	()	()	()	()	()
11. İbadet etmek	()	()	()	()	()