

Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım

Nezih Metin Özmutaf

Ege Üniversitesi, Atatürk Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, 35100, Bornova İzmir, Türkiye
E mail: nezih.metin.ozmutaf@ege.edu.tr

Abstract: Human resources and stress in organizations: an empirical approach. The stress can be described as the adverse reaction people have to excessive pressure. The Stress can be created positive or negative effects on individual or organization. In this context, a survey has been prepared by adding social demographic and individual behavior questionnaire which is made up of 13 items to the stress management formed of 7 parameters in this study. The survey has been applied to the 112 employees of three business firm which took place in the sector of fish and sea products in the year of 2005 between May and October. The findings was evaluated as statistical.

Key Words: Organizations, Human Resources, Stress.

Özet: Stres aşırı baskı durumunda insanın karşı tepkisi olarak tanımlanabilir. Stres birey ve örgütte pozitif ya da negatif etkiler yaratabilir. Bu bağlamda, bu çalışmada stres yönetimine yönelik 7 maddelik ölçeğe 13 maddelik sosyo-demografik ve bireysel davranış soru bölümü eklenerek bir anket oluşturulmuştur. Anket, 2005 yılı Mayıs ve Ekim ayları arasında, su ürünleri sektöründe yer alan üç firma çalışanından 112 bireye uygulanmıştır. Bulgular istatistiksel olarak değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütler, İnsan Kaynakları, Stres.

Giriş

Stres kelime olarak gerilim, gerginlik, bunalım, şiddet, zorlama gibi anlamları içermektedir. Kavramsal olarak stres ise, algılanan çevresel tehditlere bireyin fiziksel ve ruhsal bir tepki verme eylemi olarak ifade edilebilecektir (Nahavandi ve Malekzadeh 1998). Daha genel bir ifadeyle stres bir etki tepki olayıdır. Bu bağlamda bireyler ilk etapta stres yaratan durumlara ya karşılık verirler ya da yok sayma yönünü seçerler veya donup kalabilirler (Barutçugil 2006).

Birey bir tehdit ile karşılaştığında Genel Uyum Sendromu (General Adaptation Syndrome, GAS) kuramına göre üç aşamalı bir tepki verme sürecine girebilecektir. Bu üç aşama aşağıda açıklanmıştır (Nahavandi ve Malekzadeh 1998, Işıkkhan 2004, Tutar 2004):

- Alarm: Tehdit hisseden birey ilk olarak onu algılama ve tanımaya çalışır. Eğer tehdit baskısı devam ederse bireyin vücudunda fiziksel bir tepki (kan basıncı artışı, kalp çarpıntısı, göz bebeklerinde büyüme, kas gerginliği, mide asiti salgılamasında artış gibi) oluşur. Eğer birey stresin üstesinden gelirse ya da stres faktörü ortadan kalkarsa bireyde bir rahatlama ve uyku hali yaşanır.
- Direnme (Resistance): Stres faktörü ortadan kalkmamışsa birey alarm aşamasından direnme aşamasına geçer. Bu aşamada birey tehdidin üstesinden gelmek için büyük çaba harcar. Alarm aşamasında ortaya konan fiziksel tepkiler daha da artar.
- Tükenme (Exhaustion ya da Burnout): Direnme

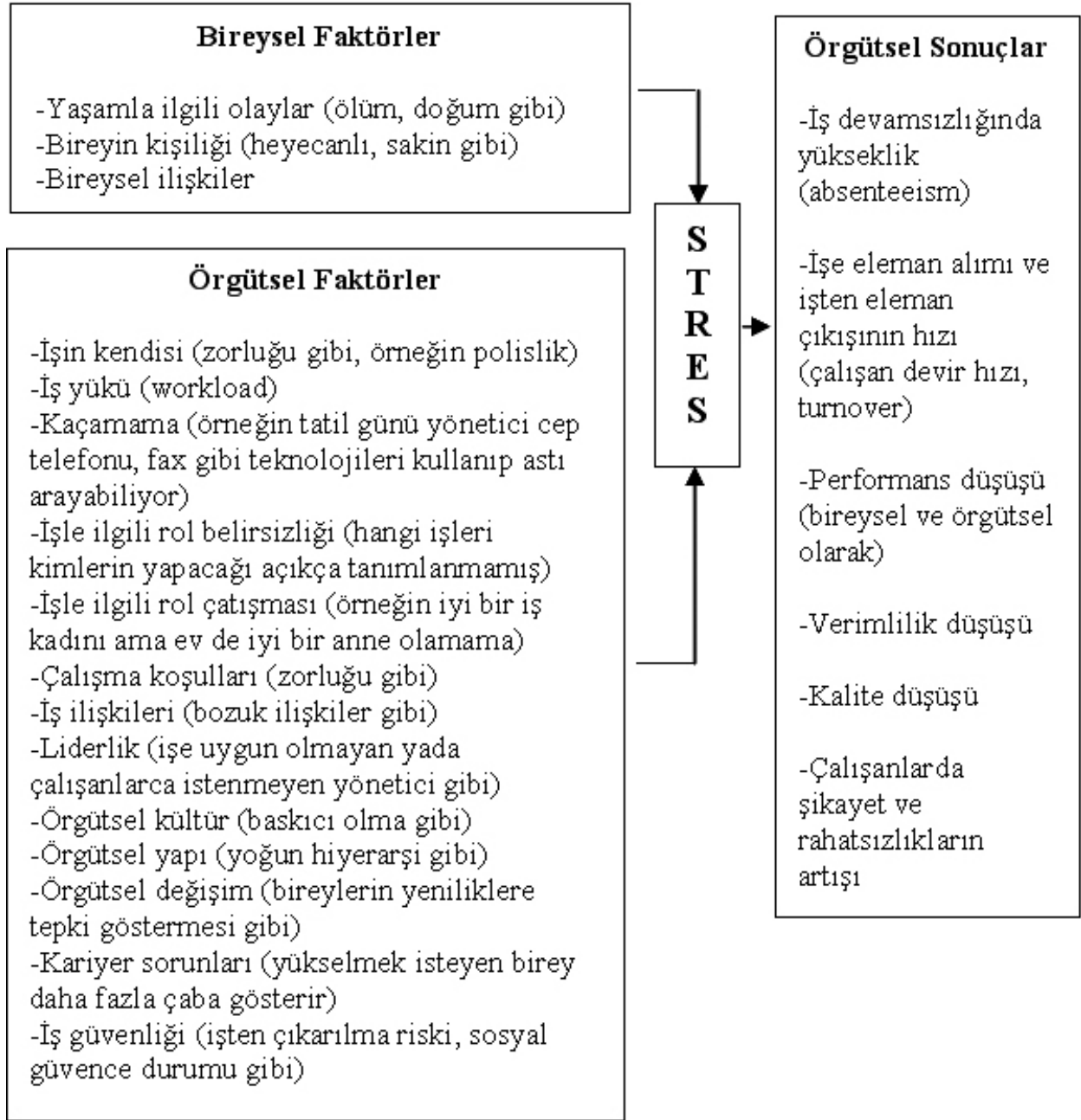
başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Bireyde fiziksel ve ruhsal tükenmişlik gözlenir. Bireyde sürekli sağlık sorunları (geçimsizlik, yalnız kalma isteği, sürekli öfkeli, şüpheli, cesaretsizlik, uykusuzluk, baş ve göğüs ağrıları gibi) ortaya çıkar.

Rowshan (2003), stresle karşılaşan bireyin tepkisellik sürecini pratik olarak HERO prensibiyle ortaya koymaktadır. Bu bağlamda HERO (kahraman) kelimesinin her bir harfi stres süreciyle ilgili olan İngilizce bir kelimeye karşılık gelmektedir. HERO'nun açılımı aşağıda yer almaktadır (Rowshan 2003):

- H (happening), stres oluşur,
- E (evaluation), birey stresi değerlendirir,
- R (response), birey strese karşı tepki verir (savaşıyor ya da kaçıyor),
- O (outcome), birey bir sonuçla karşılaşır.

Örneğin, birisine onur kırıcı bir kelimeyle hitap edildiğinde, bireyde stres oluşur, birey düşünür (acaba neden böyle dedi?, hak ediyor muyum? gibi sorular sorarak), birey tepki verir (başı ağrır, sözle cevap verir gibi) ve sonuç (o kişiyi itici görme gibi) ortaya çıkar.

Yukarıda özet bir şekilde ortaya konulan süreçselliği izleyen strese yol açan başlıca faktörler ise, iki ana grupta toplanabilecektir. Bunlar, bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak ortaya konulmaktadır. Doğal olarak bir örgütte stres durumu yukarıda belirtildiği gibi bireysel olarak ortaya çıkan (tükenmişlik gibi) sonuçların yanı sıra örgütsel sonuçları da beraberinde getirmektedir. Şekil 1'de strese yol açan başlıca faktörler ve örgütsel sonuçları yer almaktadır (Nahavandi ve Malekzadeh 1998).



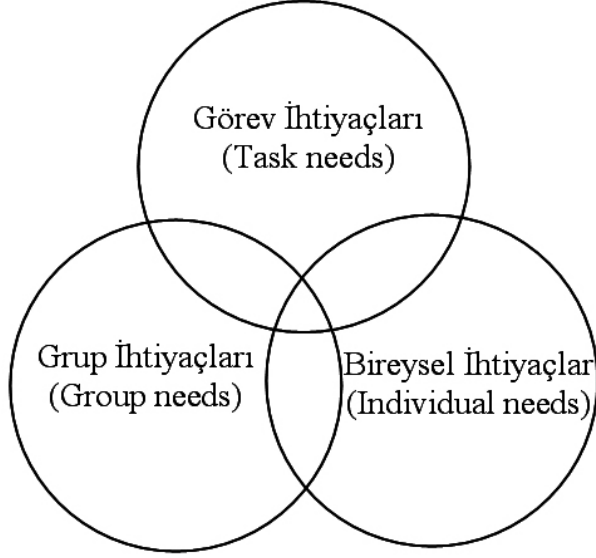
Şekil 1. Strese yol açan başlıca faktörler ve örgütsel sonuçları

Kuruluşların (kamu kuruluşları, özel sektör ya da sivil toplum kuruluşları gibi) ve istihdam ettikleri insan kaynaklarının ayakta kalabilmeleri, bunun ötesinde gelişebilmeleri için stresin ve stresin yol açtığı olumsuz sonuçların üstesinden gelmeleri gerekmektedir. Bir noktaya kadar pozitif stres, insan kaynakları açısından heyecan verici olarak bireysel ve örgütsel performans artışına neden olabilmektedir. Ancak stresin aşırı, sürekli ve yoldirici olması performans açısından örgüte ve insan kaynaklarına olumsuz bir süreci yaşatabilmektedir (Barutçugil 2006). Doğal olan bir örgütte morali yüksek insan kaynağının yaratılmasıdır. Bu

hem örgütün, hem de bireylerin amaçlarına ulaşmalarında başarılı sonuçlara yol açacak; sonuç olarak da kuruluşta topyekün performans artışı sağlanmış olacaktır (Halloran 1986). Gerek bireysel, gerekse örgütsel faktörler nedeniyle oluşmuş stresin üstesinden gelinebilmesi hem lider yönetici, hem de bireyi içeren bir süreci kapsamaktadır. Diğer bir bakış açısıyla bir örgütte negatif stresin üstesinden gelinmesi için yönetimin liderliği ve çalışanların istekliliği ve çaba göstermeleri gerekmektedir.

Lider yöneticinin bir örgütte üç temel çalışma ihtiyacını dengeleyici bir rolü üstlenmesi gerekmektedir (Şekil 2). Bu

bağlamda lider yönetici uygun bir örgütsel ortamın yaratılmasını sağlarsa bireysel ve örgütsel stres düzeyi düşecek, bu ise bireysel ve örgütsel motivasyonu olumlu bir şekilde etkileyerek performans (bireysel, grupsal ve örgütsel) artışını da beraberinde getirecektir (Dixon 1991).



Şekil 2. Çalışma İhtiyaçları

Diğer taraftan uygun bir örgütsel ortamın yaratılması insanı ve insana yakışan çağdaş değerleri içeren bir yönetim kültürünün örgüt ikliminde yaşatılması ile mümkün olabilecektir. Sözü edilen değerleri taşıyan yönetim kültürü katılımcı yönetim kültürü olarak ifade edilmektedir. Katılımcı yönetim kültürü demokrasiyi içeren ve örgütte verimliliği artırıcı yapısıyla çağdaş bir yönetim kültürüdür (Akdemir 2004). Ancak katılımcı yönetim kültürü şemsiyesi altında örgütün çeşitli bölümlerinde biçimsel olmayan alt kültürel değerler de varlığını sürdürebilir. Lider yöneticinin ve bireylerin kuruluşun hangi alt bölümlerinde ne tür değerler olduğunu keşfetmeleri ve ona göre bir katılımcı atmosferi yaratmaları, kültürleri bütünsel olarak örtüşürmeleri gerekmektedir (Goffee ve Jones 2003, Barutçugil 2004). Böylece alt kültürel değerler bağlamında da stresi minimize etme imkanı doğacaktır.

Lider yönetici katılımcı yönetim kültürü çerçevesinde stres düzeyini azaltmak için örgüt içinde sağlıklı iletişimi gerçekleştirmeli ve bu çerçevede geri bildirim önem vermeli, koçluk faaliyetlerinde bulunmalı, empati kültürünü geliştirmeli ve gerektiğinde ekip oluşturulması için uzmanlardan görüş almalı ve gerekli eğitim süreçlerinin planlanması ve bu planların uygulanmasını sağlamalıdır (Barutçugil 2004).

Diğer taraftan bir örgüt ortamında yer alan stres faktörlerinin (Şekil 1) yanı sıra bazı sosyo-demografik faktörlerin de stres yapıcı etkisi görülebilmektedir. Bu bağlamda başlıca sosyo- demografik faktörler arasında yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, işteki çalışma süresi (yıl) yanında iş ile ilgili memnuniyet de yer almaktadır. Sosyo-

demografik değişkenler stres açısından genel olarak aşağıdaki gibi değerlendirilmektedir (Işıkkhan 2004, Tutar 2004):

- Yaş faktörü: Gençliğinde başarısız tecrübeler yaşamış bireyler, yaşları ilerledikçe bilgi ve yeterlilik açısından kendilerini yetersiz görebileceklerdir. Diğer taraftan kişilik olarak duyarlı bireyler ileriki yaşlarda daha fazla strese girmektedirler. Ayrıca bilgi ve deneyimleri yetersiz genç bireyler de stres yaşayabilmektedirler.
- Cinsiyet: Kadınların erkeklerle göre daha duygusal olmaları, evli olan bayanların daha fazla sorumluluk üstlenmeleri, yönetim ve çalışanların kadınlara pozitif yaklaşmaması, işin zorluk derecesi, psikolojik şiddet kadınların erkeklerle nazaran daha fazla strese girmelerine neden olabilmektedir.
- Medeni durum: Evli kadınların daha fazla sorumluluk üstlenmesi, boşanma, eşin hastalanması, eşin ölümü strese neden olabilmektedir. Ayrıca pozitif bir evlilik süreci yaşayan bireyler için bekar olan bireylere göre stres düzeyi daha düşük olabilmektedir.
- Eğitim düzeyi: Üniversite mezunlarının, ilköğretim ve lise mezunlarına göre daha fazla yıprandıkları, buna karşılık eğitim düzeyi, bilgi ve tecrübe yükseldikçe stresle baş edebilmenin daha kolaylaştığı görülmektedir.
- İşteki çalışma süresi (yıl): İşe yeni başlamak örgütün değerlerini ve hiyerarşik yapıyı yeterince anlayamama nedeniyle stres yaratabilecektir. Diğer taraftan genç insanlar kendilerini ispat etme ve ilerlemek için daha fazla strese girebilmektedirler.
- İş ile ilgili memnuniyet: İşten doyum alamama strese neden olabilmektedir.

Materyal ve Yöntem

Bu çalışmada bireylerin strese karşı tutumlarına yönelik olarak bir ölçek oluşturulması amaçlanmıştır. Bu amaçla yapılan literatür taraması sonucu "Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları Ölçeği'nin", "stres yönetimi" ana maddesi kapsamındaki maddeleri baz alınarak çalışma konusuna uygun şekilde dönüşüm yapılmıştır (Tablo 1). 1987 yılında Walker, Sechrist ve Pender tarafından geliştirilen sağlıklı yaşam biçimi davranışları ölçeğinin diğer ana maddeleri ise, kişiler arası destek, beslenme, egzersiz, kendini gerçekleştirme ve sağlık sorumluluğu olarak ifade edilmektedir (Walker, ve diğ. 1987, Walker, ve diğ 1990).

Tablo 1. Strese yönelik bireysel tutumlar.

| |
|--|
| Yaşamımdaki problemlerin nedenlerini bilirim |
| Hislerimi ifade ederken kırıncı değilimdir |
| Yatarken olumlu düşünceler içindeyimdir / huzurluyumdur |
| Belirli yöntemlerle stresimi kontrol altına alırım |
| Kendime günlük dinlenme zamanı ayırırım |
| Günlük olarak (15-20 dakikalık) rahatlama egzersizleri yaparım |
| Uykudan önce kaslarımın rahatlama için egzersiz yaparım |

Ölçeğe sosyo-demografik değişkenler ve stresle doğrudan ya da dolaylı olarak ilgisi olabilecek alışkanlıklara yönelik yedi adet soru eklenerek bir anket oluşturulmuştur. Ankette yer alan sosyo-demografik değişkenler olarak yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve çalışma süresi yanı sıra iş memnuniyetine yönelik bir soru eklenmiştir. Stresle ilişkili sorular ise Tablo 2'de yer almaktadır:

Tablo 2. Stresle ilişkili bireysel alışkanlıklar.

| |
|---|
| Düzenli olarak hekime gidiyor musunuz? |
| Yemek ihtiyacınızı karşılama şekliniz nedir? |
| Günlük sıvı (su, çay, meyve suyu gibi) alımınız hangi düzeydedir? |
| Günlük kaç adet sigara kullanıyorsunuz? |
| Alkol tüketiminiz ne kadardır? |
| Yeterince boş vaktiniz oluyor mu? |
| Kendinize ve ailenize yeterince vakit ayırabiliyor musunuz? |

Anket, 2005 yılı Mayıs-Ekim ayları arasında su ürünleri sektöründe yer alan üç şirketin çalışanlarından oluşan toplam 112 bireye uygulanmıştır. Anket sonuçları baz alınarak su ürünleri sektöründe çalışanların strese bireysel bakış açıları ve mücadele düzeyleri, ölçek maddeleri baz alınarak sosyo-demografik stres kaynakları açısından literatürle benzer ve farklı yönlerinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Değerleme aşamasında Likert Ölçeği baz alınarak, ölçekte yer alan hiç bir zaman için 1, bazen için 2, sık sık için 3 ve düzenli olarak için ise 4 değeri verilmiştir. İstatistiksel analizler, bağımsız ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında kullanılan tek yönlü tek değişkenli parametrik olmayan varyans analizi Kruskal-Wallis Testi ve bağımsız iki grubun karşılaştırılmasında kullanılan parametrik olmayan bir test olan Mann-Whitney U Testi ile yapılmıştır (Sokal ve Rohlf 1981, Özdamar 2004, Özmutaf 2004). İstatistiksel çözümler için SPSS 11.5 (Statistical Packages of Social Sciences) paket yazılımı tercih edilmiştir.

Bulgular

Ankete 112 birey katılmıştır. Sosyo-demografik değişkenlere ait soru seçenekleri ve cevap yüzdeleri aşağıda yer almaktadır:

Bireylerin 18-25 yaş arasındakiler % 25, 26-33 yaş arasındakiler % 31,3, 34-41 yaş arasındakiler % 28,6, 42-49 yaş arasındakiler % 10,7 ve 50-57 yaş arasındakiler % 4,5'lik dilimde yer almaktadır. Bireylerin % 32,1'i kadın ve % 67,9'u erkektir. Diğer taraftan bireylerin, % 20,5'i ilköğretim, % 34,8'i lise ve dengi okul, % 44,6'sı yüksek öğretim mezunudur. 112 bireyin, % 51,8'i evli, % 48,2'si bekadır. Bireylerden 1-5 yıl çalışanlar %48,2, 6-10 yıl çalışanlar % 33,9, 11-15 yıl çalışanlar % 14,3, 16 ve + (üstü) yıl çalışanlar %3,6'lık dilimde yer almaktadır. Ayrıca bireylerden, iş memnuniyeti konusunda evet diyenler % 90,2, hayır diyenler ise % 9,8'lik dilimde yer almaktadır.

Diğer taraftan 112 bireye yöneltilen ve stresle doğrudan ya da dolaylı olarak ilgisi olabilecek alışkanlıklara yönelik sorular için verilen cevaplara yönelik yüzdeler aşağıda yer almaktadır:

- Düzenli olarak hekime gidiyor musunuz? Sorusuna için evet seçeneğini işaretleyenler % 24,1 ve hayır seçeneğini işaretleyenler % 75,9'luk dilimde yer almaktadırlar.
- Yemek ihtiyacınızı karşılama şekliniz nedir? Sorusu için normal öğün seçeneğini işaretleyenler % 88,4, fast food seçeneğini işaretleyenler % 3,6 ve diğer seçeneğini işaretleyenler ise, % 8'lik dilimde yer almaktadır.
- Günlük sıvı (su, çay, meyve suyu gibi) alımınız hangi düzeydedir? Sorusuna yeterli seçeneğini işaretleyenler % 87,5 ve yetersiz seçeneğini işaretleyenler % 12,5'luk dilimde yer almaktadır.
- Günlük kaç adet sigara kullanıyorsunuz? Sorusu hiç kullanmam seçeneğini işaretleyenler % 35,7, bıraktım seçeneğini işaretleyenler % 13,3, 1-9 seçeneğini işaretleyenler % 17, 10-19 seçeneğini işaretleyenler % 31,3 ve 20 ve üstü seçeneğini işaretleyenler ise, % 2,7'lik dilimde yer almaktadır.
- Alkol tüketiminiz ne kadardır? Sorusuna hiç kullanmam seçeneğini işaretleyenler %39,2, bıraktım seçeneğini işaretleyenler % 6,3, ara sıra seçeneğini işaretleyenler %48,2 ve düzenli seçeneğini işaretleyenler ise, % 6,3'lük dilimde yer almaktadır.
- Yeterince boş vaktiniz oluyor mu? Sorusu için evet seçeneğini işaretleyenler % 23,2 ve hayır seçeneğini işaretleyenler % 76,8'lik dilimde yer almaktadır.
- Kendinize ve ailenize yeterince vakit ayırabiliyor musunuz? Sorusu için evet seçeneğini işaretleyenler % 35,7 ve hayır seçeneğini işaretleyenler % 64,3'lük dilimde yer almaktadır.

Tablo 3'de ise, ölçekte yer alan maddelere yönelik olarak n sayıları ve tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır.

Bu bölümde sosyo-demografik değişkenlerden yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çalışma süresi (yıl), yanı sıra mesleki memnuniyet bağımsız değişkenler; yedi ölçek maddesi de bağımlı değişken olarak kabul edilerek istatistiksel olarak karşılaştırmalar yapılmıştır. İstatistiksel karşılaştırmalar için parametrik olmayan testlerden, Kruskal Wallis ve Mann-Whitney U Testleri kullanılmıştır. Karşılaştırma sonuçları aşağıda yer almaktadır:

- 0,05 önem seviyesinde yapılan Kruskal Wallis Testi'ne göre ölçek maddelerinden her hangi birinin yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılığı yoktur ($p > 0,05$).
- 0,05 önem seviyesinde yapılan Mann-Whitney U Testi'ne göre ölçek maddelerinden her hangi birinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılığı yoktur ($p > 0,05$).
- 0,05 önem seviyesinde yapılan Kruskal Wallis Testi'ne göre ölçek maddelerinden **yaşamımdaki problemlerin nedenlerini bilirim** maddesi için eğitim değişkeni açısından anlamlı bir farklılık vardır ($\chi^2 = 9,903$, $sd = 2$, $p = 0,007$).
- 0,05 önem seviyesinde yapılan Mann-Whitney U Testi'ne göre ölçek maddelerinden **hislerimi**

- ifade ederken kırıcı değildir** maddesi için eğitim değişkeninin ilköğretim ve lise denge okul grupları arasında anlamlı bir farklılık vardır (U = 311, Z = -1,106, p = 0,035).
- b. 0,05 önem seviyesinde yapılan Mann-Whitney U Testi'ne göre ölçek maddelerinden **yaşamımdaki problemlerin nedenlerini bilirim** maddesi için eğitim değişkeninin ilköğretim ve yüksek öğretim grupları arasında anlamlı bir farklılık vardır (U = 330,5, Z = -3,065, p = 0,002).
- c. 0,05 önem seviyesinde yapılan Mann-Whitney U Testi'ne göre ölçek maddelerinden **hislerimi ifade ederken kırıcı değildir** maddesi için eğitim değişkeninin lise denge okul ve yüksek öğretim grupları arasında anlamlı bir farklılık yoktur (U = 765, Z = -1,842, p = 0,065).
- iv. 0,05 önem seviyesinde yapılan Mann-Whitney U Testi'ne göre ölçek maddelerinden her hangi birinin medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılığı yoktur (p > 0,05).
- v. 0,05 önem seviyesinde yapılan Kruskal Wallis Testi'ne göre ölçek maddelerinden her hangi birinin çalışma süresi (yıl) değişkeni açısından anlamlı bir farklılığı yoktur (p > 0,05).
- vi. 0,05 önem seviyesinde yapılan Mann-Whitney U Testi'ne göre ölçek maddelerinden **yaşamımdaki problemlerin nedenlerini bilirim** maddesi için mesleki memnuniyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık vardır (U = 288,5, Z = -2,755, p = 0,006).
- vii. 0,05 önem seviyesinde yapılan Mann-Whitney U Testi'ne göre ölçek maddelerinden **yatarken olumlu düşünceler içindeyimdir / huzurluyumdur** maddesi için mesleki memnuniyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık vardır (U = 337,5, Z = -2,226, p = 0,026).

Tablo 3. Ölçek maddelerine yönelik tanımlayıcı istatistikler.

| Ölçek Maddeleri | n | $\bar{x} \pm s_{\bar{x}}$ |
|--|-----|---------------------------|
| Yaşamımdaki problemlerin nedenlerini bilirim | 112 | 2,9107 ± 0,09454 |
| Hislerimi ifade ederken kırıcı değildir | 112 | 2,7768 ± 0,09801 |
| Yatarken olumlu düşünceler içindeyimdir / huzurluyumdur | 112 | 2,7321 ± 0,10224 |
| Belirli yöntemlerle stresimi kontrol altına alırım | 112 | 2,4286 ± 0,10203 |
| Kendime günlük dinlenme zamanı ayırırım | 112 | 2,3125 ± 0,08881 |
| Günlük olarak (15-20 dakikalık) rahatlama egzersizleri yaparım | 112 | 1,7321 ± 0,08218 |
| Uykudan önce kaslarımın rahatlama için egzersiz yaparım | 112 | 1,6786 ± 0,07310 |

Tartışma ve Sonuç

Ankete katılan bireylerin (n=112) stres yönetimine ait yedi ölçek maddesinin aritmetik ortalama ve standart hata değerleri

$1,6786 \pm 0,07310 < \bar{x} \pm s_{\bar{x}} < 2,9107 \pm 0,09454$ aralığında değişmektedir. Likert ölçeği (1, 2, 3 ve 4) kapsamında ölçek maddelerinin alabileceği değerler maksimum 4 ve minimum 1'dir. Bu bağlamda ortalamaların orta ve maksimuma yakın bir aralıkta değişim göstermesi genel olarak bireylerin stres yönetimi açısından olumlu bir yönelim içinde olduklarını göstermektedir.

Diğer taraftan yaşamımdaki problemlerin nedenlerini bilirim, hislerimi ifade ederken kırıcı değildir ve yatarken olumlu düşünceler içindeyimdir (huzurluyumdur) maddelerinin en yüksek ilk üç aritmetik ortalamaya (Tablo 3) sahip madde olması bireylerin stres yönetimi konusunda bilinç düzeylerinin yüksek olduğunu ve streslerini belirli bir düzeyde tutabildiklerini göstermektedir. Diğer bir ifadeyle bu olumlu sonuçlar tükenmişlik düzeyine geçişin olmadığını da ortaya koymaktadır. Doğal olarak stresin bireyler tarafından kontrol altına alınması su ürünleri sektöründe stres bağlamında yüksek bilincin birey ve örgüt performansına pozitif yansıtacağını ortaya koymaktadır. Sonraki iki madde olan belirli yöntemlerle stresimi kontrol altına alırım ve kendime günlük dinlenme zamanı ayırırım maddeleri ise, orta düzeyde aritmetik ortalamalar (Tablo 3) almışlardır. Bu da günlük iş stresinin üstesinden gelme açısından pozitif bir sonuçtur.

Ancak, stresin fiziksel açıdan olumsuz sonuçlarının ortadan kaldırılması için bireylerin günlük fiziksel aktivitelere yönelik alışkanlıklarına yönelik maddeler olan günlük olarak 15-20 dakikalık rahatlama egzersizleri yaparım ve uykudan önce kaslarımın rahatlama için egzersiz yaparım maddelerinin aritmetik ortalamaları (Tablo 3) düşük düzeyde çıkmıştır. Bu uzun dönemde çalışanların fiziksel açıdan aktivitelerini engelleyebilecek sağlık sorunlarına yol açabilecek bir durumdur. Bu ise, uzun dönemde performans açısından olumsuzluklara yol açabilecektir. Fakat lider yönetim ve çalışanlar konuya yönelik eğitim, seminer çalışmaları ve gösterilecek özen sonucu bu sorunu minimize etme imkanına sahiptir.

Stresle doğrudan ve dolaylı ilişkililik kurulabilecek soruların yüzde değerleri incelendiğinde: Düzenli olarak hekime gidenlerin ankete katılanların sadece % 24,1'i ortaya çıkmıştır. Bu genel olarak sağlığa bakış açısının düşük düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak, stresini kontrol altına alma açısından bu sonuca yaklaşıldığında, strese yönelik bireylerin bilinç düzeylerinin yüksek ortalama (Tablo 3) değer alması stres yönetimi açısından bir sorun teşkil etmediği sonucuna ulaştırılabilir. Yemek ihtiyacının karşılanmasına yönelik maddenin normal öğün seçeneğinin % 88,4 çıkması stres yönetimi açısından oldukça olumlu bir sonuçtur. Stresli bireylerin düzensiz ve genellikle de ayak üstü hızlıca yemek yeme alışkanlıklarının olduğu bir gerçektir (Şimşek ve diğ. 2003). Yine sıvı tüketiminin % 87,5 gibi büyük bir yüzde ile evet çıkması da çok olumlu bir sonuçtur; bu hem fiziksel, hem

de psikolojik açıdan bireyleri rahatlatıcak ve sağlıklı bir davranış şeklidir. Günümüzde sigara içilmesinin pek çok sağlık problemine neden olduğu bilinmektedir. Yanı sıra psikolojik açıdan rahatlatıcı yönünün olduğu da öne sürülebilmektedir (Dolu ve diğ. 2002). Sigara içimi bağlamında şu an içmeyenlerin oranı % 49 ve içenlerin oranı ise, % 51 olarak bulunmuştur. Alkol tüketim alışkanlığı psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıkların olmadığı durumlarda, belirli düzeylerde tutulduğunda, hem fiziksel, hem de psikolojik açıdan pozitif etki gösteren bir alışkanlık şeklidir. Örneğin, akşamları uygun bir ortamda, uygun kalitede ve miktarda alınan alkolün (özellikle şarap) pek çok psikolojik ve fiziksel hastalığı da önleyici olduğu uzmanlarca belirtilmektedir. Yanı sıra bilinçsiz alkol tüketiminin çeşitli sağlık sorunlarına yol açtığı, özellikle ailesel stresi maksimize ettiği de belirtilmektedir (Korkmaz ve diğ. 2003). Bu bağlamda, çalışmada ara sıra kullanım seçeneğinin % 48,2 ve düzenli kullanım seçeneğinin % 6,3 çıkması olumlu sonuçlardır. Ancak, hiç kullanmam ve bıraktım seçeneklerinin de toplam olarak % 45,5 çıkması da olumsuz değerlendirilmemelidir. Yeterince boş vaktiniz oluyor mu? sorusu için % 76,8' lik kısım hayır cevabını vermiştir. Yeterli boş vaktin olması bireylerin streslerini düşürücü etki yapacak faaliyetlere yönelmelerine sebep olabilmektedir. Ancak sosyo-demografik sorular içinde yer alan iş memnuniyeti ile ilgili soruya % 90,2'lik yüzde ile memnuniyet belirten seçeneğinin evet çıkması ve yine Tablo 3'de strese yönelik bilinç düzeyinin büyük ortalama değerlere sahip olması iş stresinin minimize edilmesine yönelik olarak boş zaman faktörünü çok da önemli kılmamaktadır. Kendinize ve ailenize yeterince vakit ayırabiliyor musunuz? Sorusuna % 64,3'lük bir düzeyde hayır cevabı verilmiştir. Aile ile mutlu süreçleri yaşayan bireylerin streslerinin diğerlerine göre daha düşük olduğu daha önce de belirtildiği gibi literatürde yer almaktadır. Bazı özel durumlar için bu soruya stres açısından farklı yorumlar getirilebilir. Örneğin, çalışan bir anne için çocuğuna yetersince vakit ayıramıyor olma endişesi, evde hasta bir yakını olduğu halde çalışıyor olmak, tatil günlerinde mesai yapmak, büyük şehirlerde ve evine uzak yerlerde çalışmak gibi koşullar vakit yetersizliğine sebep olduğu için stres yaratabilir.

Ölçek maddelerine yönelik olarak yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi açısından yapılan istatistiksel analiz sonuçları farksız olarak bulunmuştur ($p > 0,05$). Literatürde yaş, cinsiyet, medeni durum ve çalışma süresinin stresi artırıcı etki yapabildiği giriş bölümünde ortaya konulmuştu. Araştırma sonuçları bu bağlamda farksızlığı ortaya çıkarmıştır. Ancak araştırmalar farklı alanlar ya da popülasyonlar için farklı sonuçları verebilmektedir. Burada yine özel durumlar ya da bireyin mesleğe yönelik stresinin (örneğin polislik mesleği, bazı hekimlik dalları, maden ocağında çalışma, çok müşterisi olan banka memurluğu gibi dallarda stres oldukça yüksek olabilir) de yorumlamada göz önüne alınması gerekebilir (Işıkhan 2004).

Test sonuçlarına göre eğitim düzeyinin artışının stresi kontrol altına alma açısından olumlu etken olma özelliği belirli maddeler için doğrulayıcı çıkmıştır. Eğitim değişkeni açısından

hislerimi ifade ederken kırııcı değildir maddesi ilköğretim ve lise denge okul grupları için; yaşamımdaki problemlerin nedenlerini bilirim maddesi ilköğretim ve yüksek öğretim grupları için farklı bulunmuştur ($p < 0,05$). Ayrıca hislerimi ifade ederken kırııcı değildir maddesi lise denge okul ve yüksek öğretim grupları için farksız çıkmakla birlikte 0,05'e önem seviyesine yakın ($p = 0,065$) düzeyde belirlenmiştir. Bu tip durumlarda örneklem hacmi artırıldığında daha güvenilir ortalamaya ulaşıldığı ve 0,05 değerine yaklaşma eğiliminin olduğu istatistiksel olarak belirtilmektedir (Scheffler 1979).

Yaşamımdaki problemlerin nedenlerini bilirim ve yatarken olumlu düşünceler içindeyimdir / huzurluyumdur maddeleri mesleki memnuniyete yönelik soruya evet ve hayır cevabını verenler arasında farklı olarak çıkmıştır. Ayrıca, ankete katılanlar arasında % 90,2 gibi oldukça yüksek düzeyde mesleki memnuniyetin bulunduğu tespit edilmiştir. Mesleki memnuniyetin yüksek olduğu örgütlerde insan kaynağının mesleki doyumunun yüksek olduğu, bireylerin işlerine daha fazla motive oldukları ve performanslarının yüksek olduğu bilimsel bir gerçektir (Barutçugil 2002).

Çalışma yaşamında stresten kaçmanın imkanı bulunmamaktadır. Belirli bir düzeye kadar stres gerek birey, gerekse örgüt performansını maksimize edici etki gösterebilmektedir. Ancak, stresin yoğun ve sürekli hale gelmesi pek çok bireysel ve örgütsel sorunları gündeme getirmektedir (Işıkhan 2004). Birey açısından sağlık sorunları meydana gelebilirken, kuruluş açısından düşünüldüğünde hem bireysel, hem de örgütsel motivasyonun düştüğü, bunun verimliliğin düşüşüne sebep olduğu, sonuç olarak da uzun dönemde başarısız bir örgüt yapısının ve kuruluşun ortaya çıktığı görülmektedir. Bu nedenle stresin minimizasyonu için gerekli şartların sağlanması ve örgüt ikliminin yaratılması lider yönetim anlayışı çerçevesinde ve katılımcı bir zihniyetle olabilecektir (Eren 1993). Bu bağlamda çalışanlara verilen eğitimin de önemi inkar edilemeyecektir. Diğer taraftan sadece yönetim kademesinin çabası stresin minimizasyonu için yeterli olamayacaktır. Bu nedenle çalışanlarında stresin en aza indirilmesi konusunda istekli olmaları ve pozitif fikirlerini katılımcı çerçevede lider yöneticilere iletmeleri gerekmektedir. Bu çerçevede su ürünleri sektöründe yapılan bu anket bazlı araştırmada stres yönetimi açısından olumlu sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre su ürünleri sektörünün stresi algılama ve yönetme açısından insan kaynakları bağlamında diğer sektörlerde de örnek olabileceği düşünülebilir.

Kaynakça

- Akdemir, A., 2004. Main Knowledge of Business (in Turkish). Çanakkale, 10.
- Barutçugil, İ., 2002. Performance Management (in Turkish). Kariyer Yay., İstanbul, 83-84.
- Barutçugil, İ., 2004. Strategic Human Resource Management (in Turkish). Kariyer Yay., İstanbul, 218, 421, 423.
- Barutçugil, İ., 2006. Manager's Management (in Turkish). Kariyer Yay., İstanbul, 244, 246.
- Dixon, R., 1992. Management Theory & Practice. Butterworth-Heinemann Ltd., Oxford, s.62-63.
- Dolu, N., Ç. Özemi, E. Eşel, C. Süer, H. Kafadar, C. G. Kılıç ve S. Karakaş, 2002. The Effects of Smoking on Continuous Attention in Patients With

- Schizophrenia and Healthy Volunteers, Klinik Psikofarmakoloji Bülteni 12 (3): 110.
- Eren, E. 1993. Psychology of Management (in Turkish). Beta Yay., 254.
- Goffee, R. ve G. Jones, 2003. The Character of a Corporation (in Turkish). Çev: Kıvanç Kutmandu, Kapital Medya A. Ş., İstanbul, 16.
- Halloran, J., (1986): Personel and Human Resource Management. Prentice-Hall, New Jersey, 220.
- Işıkhan, V., 2004. In Work Life Stres (in Turkish). Sandal Yay., Ankara, 47-48, 62-63, 76-84, 145.
- Korkmaz, G., D. Batur, E. Karakuş ve H. Tel, 2003. The Assesment of Difficulties and Styles of Copinf of The Wiwes of Alcoholic Patiens. C. Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 7 (1): 21-22.
- Nahavandi, A. ve A. R. Malekzadeh, 1998. Organizational Behavior. Prentice-Hall, New Jersey, s. 534-536.
- Özdamar, K., 2004. Statistical Data Analysis with Package Programs: I (in Turkish). Kaan Kitabevi, Genişletilmiş 5. Bası, Eskişehir, 279-340, 487-504.
- Özmutaf, N. M., 2004. Introduction to Biostatistics (in Turkish), Ege Üniv. Yay., İzmir, 186-190.
- Rowshan, A., 2003. Stres Management (in Turkish). Çev. Şahin Cüceloğlu, Sistem Yay., Ankara, 21.
- Scheffer, W. C., 1979. Statistics For The Biological Sciences. Addison-Wesley, New York, 83.
- Sokal, R. R. and F. J., Rohlf, 1981. Biometry. 2nd Ed., W. H. Freeman Com., San Francisco, 429-432.
- Şimşek, M. Ş., T. Akgemci, A. Çelik, 2003. Introduction To Behavior Science and Organizational Behavior (in Turkish). Adım Yay., Konya, 252.
- Tutar, H., 2004. Psychological Violence (in Turkish). Platin Yay., Ankara, 74-76.
- Walker, S., K. Sechrist, N. Pender, 1987. The Health-Promoting Lifestyle Profile: Development and Psychometric Characteristics. Nursing Research, 36 (2): 76-81
- Walker, S. N. , M. J. Kerr , N. J. Pender ve K. R. Sechrist, 1990. A Spanish Language Version of The Health Promoting Lifestyle Profile. Nursing Research, 39: 268-273.