

TC
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
PSİKOLOJİK DANIŞMA VE REHBERLİK BİLİM DALI

STRES YÖNETİMİ PROGRAMININ BURSA İLİNDE
SANAYİ ALANINDA ÇALIŞAN PERSONELİN STRES
DÜZEYİNE ETKİSİ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

MUHAMMET ALİ ŞİMŞEK

BURSA
HAZİRAN, 2005

TC
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
PSİKOLOJİK DANIŞMA VE REHBERLİK BİLİM DALI

**STRES YÖNETİMİ PROGRAMININ BURSA İLİNDE
SANAYİ ALANINDA ÇALIŞAN PERSONELİN STRES
DÜZEYİNE ETKİSİ**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

DANIŞMAN: DOÇ. DR. ERSİN ALTINTAŞ

MUHAMMET ALİ ŞİMŞEK

BURSA
HAZİRAN, 2005

TC.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

..... ait

..... adlı çalışma, jürimiz tarafından

..... Anabilim / Anasanat Dalı,

..... Bilim Dalında Yüksek Lisans/
tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan

Akademik Ünvanı, Adı Soyadı

İmza

Üye (Danışman).....

Akademik Ünvanı, Adı Soyadı

İmza

Üye.....

Akademik Ünvanı, Adı Soyadı

İmza

Üye.....

Akademik Ünvanı, Adı Soyadı

İmza

Üye.....

Akademik Ünvanı, Adı Soyadı

ÖZET

İçinde bulunduğumuz çağda, teknolojik, ekonomik, sosyal, kültürel alanda birçok gelişme yaşanmıştır. Bu gelişmelerle birlikte, bundan yüz yıl önce ulaşılamayan yerlere rahatlıkla ulaşılmakta, tedavi edilemeyen hastalıklar rahatlıkla tedavi edilebilmekte, gelişmeler birkaç saniye içerisinde dünyanın bir ucuna ulaşabilmektedir. Bu değişim ve gelişmeler öyle hızlı yaşanmaktadır ki insan buna uyum sağlamakta güçlük çekmektedir. Bu gelişmeler ve değişim, birçok alanda insanoğluna fayda sağlarken, hayatımızı bir o kadar da karmaşık hale getirmektedir. Bu karmaşıklık ve yaşamın hızlılığı, insanoğlunun üstünde bir baskı ve gerilim oluşturmaktadır. Bu baskı ve gerilim, günümüzde “stres” olarak ifade edilmektedir.

Günümüzde, yaşamını sürdürmek için çalışması gereken insanın günlük hayatta karşılaştığı tehlikeler, iş hayatında yaşadığı çatışmalar, rollerindeki belirsizlikler, ağır sorumlulukları, mekân ve yer sorunları, ağır iş yükü, iş güvensizliği, zaman darlığı ve iş yetiştirme telaşı, vardiya çalışması, düşük ücret alması, karşılaştığı bürokratik engeller, çok sevdiği bir yakınının hastalanması, girmiş olduğu sınavlar, yaşadığı doğal afetler, ailesine yeni katılan bir bebek, işlerini zamanında yetiştirememe korkusu, ekonomik sıkıntılar gibi birçok faktör strese neden olmaktadır. Stres'in insanoğlunun sağlığını ne derece tehdit ettiği, yapılan araştırmalarla ortaya çıkmaktadır. Stres bireyleri, fiziksel, duygusal, zihinsel, davranışsal, ekonomik ve sosyal olarak etkilemektedir. Bu nedenle, yaşamımızı birçok yönden etkileyen stresle sağlıklı mücadele yöntemlerinin öğrenilmesi gerekmektedir.

Bu araştırmada, stres konusu detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Teorik bilgilerin topluma faydalı olabilmesinin, ancak uygulamaya dökülmesiyle mümkün olacağı düşünülmüş ve uzun bir çalışma sonucunda stres yönetimi programı geliştirilmiştir.

Geliştirilen stres yönetimi programının etkililiğini denemek amacıyla Bursa İlinde, tekstil sanayi alanında faaliyet gösteren Minteks Fabrikası'nda 7 haftalık yarı deneysel bir çalışma yapılmıştır. Programdan 10 gün önce fabrika çalışanlarına algılanan stres düzeyi ölçeği uygulanmış ve stres düzeyleri belirlenmiştir. Programa gönüllü olarak katılmak isteyenler belirlendikten sonra, araştırmaya etki edecek

değişkenleri kontrol altına alabilmek için, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, pozisyon ve stres puanı göz önünde bulundurularak birbirine uyumlu 8'er kişilik iki grup oluşturulmuştur. Oluşturulan bu grupların homojenliği SPSS programında Mann-Whitney U testi kullanılarak test edilmiştir.

Deney grubuna, geliştirilen stres yönetimi programı 6 hafta boyunca uygulanmış, kontrol grubuna ise iş yoğunluğu nedeni ile stres yönetimi programıyla ilgisi olmayan iki oturum yapılmıştır. Program uygulandıktan sonra deney ve kontrol grubu üyelerine algılanan stres düzeyi ölçeği tekrar uygulanmış, SPSS paket programında Mann-Whitney U Testi ve Wilcoxon Signed Ranks Testi kullanılarak değerlendirilmiştir.

Elde edilen sonuçlar, deney grubunun öntest-sontest sonuçları arasında anlamlı bir fark olduğunu, yani stres düzeyi ortalamalarının düştüğünü, kontrol grubunun öntest-sontest sonuçları arasında anlamlı bir fark olmadığını, yani stres düzeyi ortalamalarının düşmediğini göstermiştir. Gruplar arası yapılan karşılaştırmada ise anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu sonuçlar, araştırmacı tarafından geliştirilen stres yönetimi programının, stres düzeyini düşürmede etkili olduğunu göstermektedir.

ANAHTAR SÖZCÜKLER (KEY WORDS)

Stres, Stres Yönetimi Programı, Stres Düzeyi, Stresle Başetme.

ABSTRACT

In the era we live, many technological, economical, social, cultural developments have been taken place. Through these developments, some places which couldn't be reached one hundred years ago can be reached easily such as illness that couldn't be cured, can be cured now; developments can reach to the other corners of the world within a few seconds and so forth. These innovations are developed so fast that people face some difficulties in adaptation to the changes. While these developments and changes are utilizing to mankind in many ways, these also make our life complex as well. The complexity and speed of life raise difficulties on human life. These compulsion and strain are indicated as stress.

Nowadays, many factors such as dangers and disputes confronting with in their daily life and at work, obscurity in the roles, heavy responsibilities, heritage, the problems about places, promotion, load of heavy work, absence of labour safety, time poverty, and flurry of finishing work, working in a shift, low salary, bureaucratic difficulties getting ill of our favourite relatives, examinations, disasters, a new baby to a family, fear of not finishing our work on time and economical troubles by people who need to work for surviving, cause stress. The stress affects people physically, emotionally, mentally, economically and socially in behaviours. Because of this, we should learn the healthy struggle methods against the stress which affects our life in different ways.

In this research, the topic of stress is examined in details. It is thought that theoretical information will be able to be useful if only it turns into practice, and the stress management programme is developed after a long time study.

A half-experimental study lasting seven week was performed in Minteks factory serviced on textile industry in Bursa in order to try the impression of the developed stress management programme. Ten days before application of our programme, Perceived Stress Scala is performed on workers and stress levels are determined. After decision of volunteer to the programme, in order to control the variables influencing the

research, two homogeneous groups are formed including eight people at each by means of taking into account the features like age, sex, marital status, education, position and stress level. The homogeneity of groups were analysed by using SPSS 11.0 package programme.

Developed Stress Management Programme is applied to experimental group by six weeks, but only two session is done to the control group because of the density of work. After practicing the programme, Perceived Stress Scala is performed again and the results are evaluated by using Mann-Whitney U Test and Wilcoxon Signed Ranks Test in SPSS 11.0 package programme.

The results showed that there is a meaningful difference between pre-test and post-test results of experimental group that is to say that the average stress level decrease, on the contrary there is no meaningful difference between pre-test and post-test results of control (check) group that is to say that the average stress level did not decrease. A meaningful difference was found as compared to those groups. These results show that Stress Management Programme developed by researcher is effective in decreasing the level of stress.

KEY WORDS

Stress, Stress Management Programme, Level of Stress, Struggle with Stress

ÖNSÖZ

Stres, tarih öncesi devirlerden beri insanoğlu üzerinde etkisini sürdürmüő, ancak 1950'li yıllardan sonra yapılan araştırmalar sonucunda, dikkatimizi çekmeye başlamıştır. Yapılan araştırmaların çoğalması ve uzmanların gereken önemi vermesi sonucunda artık stres, günlük konuşma diline yerleşmiş ve çocuğundan yetiőkinine herkesin kullandığı bir kavram olmuştur. Çok sık kullanılan bir kavram haline gelmesine rağmen, yapılan araştırmalar, sağlıklı başa çıkma davranışları konusunda bilgi sahibi olmadığımızı ya da gereken önemi vermediğimizi göstermektedir.

Yaşadığımız yüzyılda hızlı değişim ve gelişmeler yaşamımızı bir o kadar da karmaşık hale getirmiştir. Yaşamın bu hızı ve karmaşıklığı sonucunda insanoğlu stres yaşamakta ve sağlığı ciddi bir tehlike altında bulunmaktadır.

Stres günlük hayatta ve çalışma hayatında bireysel ve örgütsel pek çok olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bireyleri zihinsel, fiziksel, psikolojik ve duygusal açıdan, örgütleri de ekonomik açıdan etkilemektedir. İngiltere'de artık stres bir iş kazası olarak kabul edilmekte, buna bağlı olarak da çalışanlara çeşitli tazminatlar ödenmektedir. Ne yazık ki bu geliőmelerin ölkemizde ancak yıllar sonra kabul edileceğini ve stresle mücadelede ciddi kaynaklar ayrılması gerektiği söylenebilir.

Yaşamımızı daha kaliteli ve nitelikli bir hale getirmek için, stresle sağlıklı mücadele yöntemlerini öğrenmek gerekmektedir. Stresin gerek yurt dışında gerekse yurt içindeki bilimsel çalışmalarla ortaya konmuş olumsuz sonuçlarından kurtulmak, sağlıklı mücadele yöntemlerini öğrenmekle mümkün olacaktır. Bu çalışma, ölkemizde yeterince önem verilmeyen stres kavramına dikkat çekmek, teorik bilgilerin uygulamaya dökülmesini sağlamak ve stresle sağlıklı mücadele yöntemlerinin öğrenilmesini sağlamak amacıyla yapılmıştır.

Araştırma süresince beni bu çalışmaya teşvik eden, desteğini ve yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Doç. Dr. Ersin Altıntaş'a, Mücahit Gültekin'e, programı geliştirmem esnasında eleştirileri ile bana yön veren Yrd. Doç. Dr. Berrin Eyllen'e ve Yrd. Doç. Dr. Jale Eldeleklioglu'n'a, lme aracım konusunda destek veren Prof. Dr. Acar Baltaş ve Prof. Dr. Zuhale Baltaş'a, istatistiksel işlemlerin yapılmasında yardımcı olan Dr. İlker Ercan'a, uygulamam esnasında bana tüm imknları sağlayan Minteks Fabrikası yöneticilerine, en içten duygularımla teşekkür ederim.

Muhammet Ali Şimşek

Bursa, 2005

İÇİNDEKİLER

ÖZET	<i>i</i>
ABSTRACT	<i>İii</i>
ÖNSÖZ	<i>v</i>
İÇİNDEKİLER	<i>vii</i>
TABLoların LİSTESİ	<i>xi</i>
ŞEKİLLERİN LİSTESİ	<i>xii</i>
GRAFİKLER	<i>xiii</i>
KISALTMALAR	<i>xiv</i>

BÖLÜM I

Giriş	1
Problem	1
Araştırmanın Amacı	6
Araştırmanın Önemi	6
Araştırmanın Varsayımları	7
Sınırlılıklar	8
Tanımlar	8

BÖLÜM II

KAVRAMSAL TEMEL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. STRES KAVRAMI , TANIMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ	9
2.1.1. STRES KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ	15
2.1.1.1. Tıp ve Biyolojide Stres	16
2.1.1.2. Psikolojide Stres	18
2.1.2. STRESLE İLGİLİ KAVRAMLAR	18
2.1.2.1. Stres ve Kaygı	18
2.1.2.2. Depresyon	23
2.2. STRESİ KARŞI GÖSTERİLEN TEPKİLER	21
2.2.1. Genel Uyum Sendromu (Fizyolojik tepkiler)	21
2.2.1.1. Alarm Aşaması(Savaş-Kaç Tepkisi)	22
2.2.1.1.1. Bilişsel Tepkiler	24
2.2.1.1.2. Duygusal Tepkiler	24
2.2.1.1.3. Davranışsal Tepkiler	25
2.2.1.2. Direnç Aşaması	26
2.2.1.3. Tükenme Aşaması	27
2.3. STRESİN ÇEŞİTLERİ	27
2.3.1. Fiziki Çevreden Kaynaklananlar	28
2.3.2. İş veya Meşguliyet Konusundan Kaynaklananlar:	28
2.3.3. Psiko-Sosyal Özelliklerden Kaynaklananlar	28
2.3.3.1. Günlük Stresler	28
2.3.3.2. Gelişimsel Stresler	28
2.3.3.3. Hayat Krizleri Niteliğindeki Stresler	28
2.3.4. Olumlu ve Olumsuz Stresler	29

2.3.5. Kısa Süreli Stres	31
2.3.6. Uzun Süreli Stres (Kronik)	32
2.4. STRES İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR	33
2.4.1. Yurt dışında Yapılmış Araştırmalar	33
2.4.2. Türkiye’de Yapılmış Araştırmalar	36
2.5. STRESİN KAYNAKLARI VE SONUÇLARI	40
2.5.1. BİREYSEL STRES KAYNAKLARI	42
2.5.1.1. Kişilik	42
2.5.1.1.1. A Kişilik Tipinin Özellikleri	44
2.5.1.1.2. B Kişilik Tipinin Özellikleri	45
2.5.1.2. Yetenek	45
2.5.1.3. Kalıtsal Hastalıklar	46
2.5.1.4. Kontrol Odağı	47
2.5.1.5. Yaşam Değişim Olayları	47
2.5.1.6. Diğer Faktörler	50
2.5.2. ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI	51
2.5.2.1. Ücret Sistemi	53
2.5.2.2. Meslek Farklılıkları	53
2.5.2.3. Rollerdeki Belirsizlik	54
2.5.2.4. Kişilerarası Çatışmalar	55
2.5.2.5. Sorumluluk	55
2.5.2.6. Yoğun İş Yükü	55
2.5.2.7. Vardiya çalışması	56
2.5.2.8. Katılım	56
2.5.2.9. Rol Çatışması	57
2.5.2.10. Haberleşme Kopukluk ve Eksiklikleri	57
2.5.2.11. Yönetim Tarzı	57
2.5.2.12. İş Güvenliği	58
2.5.2.13. Kariyer Engeli	59
2.5.2.14. Fiziki Mekan, Çevre Şartları	59
2.5.2.15. Yetki ve Sorumluluk Devrindeki Problemler	59
2.5.2.16. Zaman Yönetimi	60
2.5.2.17. Değişim	60
2.5.3. DİĞER STRES FAKTÖRLERİ	61
2.5.3.1. Fakirlik	61
2.5.3.2. İşsizlik	61
2.5.3.3. Ülkenin Ekonomik Durumu ve Stres	62
2.5.3.4. Toplumsal Sorunlar ve Stres	62
2.5.3.5. Aile ve Stres	63
2.5.3.6. Emeklilik ve Stres	63
2.6. STRESİN SONUÇLARI	64
2.6.1. STRESİN BİREYSEL SONUÇLARI	64
2.6.1.1. Stres Sağlığı Nasıl Etkiler?	64
2.6.1.2. Kronik Aşırı Uyarılma ve Yüksek Tansiyon	65
2.6.1.3. Stres ve Baş Ağrıları	66
2.6.1.4. Bağışıklık Sistemi	66

2.6.1.5. Ülser	67
2.6.1.6. Uyku Sorunları	67
2.6.1.7. Depresyon	68
2.6.1.8. Sigara ve Uyuşturucu Bağımlılığı	68
2.6.2. ÖRGÜTSEL SONUÇLARI	69
2.6.2.1. Performans Düşüklüğü	70
2.6.2.2. İşe Devamsızlık	71
2.6.2.3 Yüksek Personel Devir Hızı	71
2.6.2.4 Yabancılaşma	72
2.6.2.5. İş Kazaları	72
2.6.2.6. Verimlilikteki Düşüş	73
2.7. STRESLE MÜCADELE YÖNTEMLERİ	74
2.7.1. BİREYSEL YÖNTEMLER	75
2.7.1.1. Beden İle İlgili Teknikler	76
2.7.1.1.1. Solunum Kontrolü	76
2.7.1.1.2. Otojenik Gevşeme	77
2.7.1.1.3. Biyolojik Geri Besleme(Biofeedback)	77
2.7.1.1.4. Progressif Gevşeme	78
2.7.1.1.5. Fizik Egzersiz	79
2.7.1.1.6. Beslenme Alışkanlıkları:	80
2.7.1.2. Zihinsel Teknikler:	82
2.7.1.2.1. Mantıksız İnançların Düzenlenmesi	82
2.7.1.2.2 Zihinsel Düzenleme Tekniği	82
2.7.1.2.3. Dua ve İbadet	83
2.7.1.3. Davranışçı Teknikler:	83
2.7.1.3.1. Davranışın Düzenlenmesi	83
2.7.1.3.2. Meditasyon	84
2.7.1.3.3. Yoga	84
2.7.1.3.4. Masaj	85
2.7.1.4.5. Zamanı İyi Kullanma:	86
2.7.1.4.6. Öfkeyi Yenmek	86
2.7.2. ÖRGÜTSEL YÖNTEMLER	87
2.7.2.1. Fiziksel Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi	88
2.7.2.2. Çalışanların Rollerinin Yeniden Tanımlanması	88
2.7.2.3. İş Yeniden Yapılandırma	89
2.7.2.4. Stresli Personele Yardım Sağlama:	89
2.7.2.5. Kariyer Danışmanlığı	90
2.7.2.6. Eğitim	90
2.7.2.7. Sosyal Destek Sistemleri	91
2.7.2.8. Çalışanların Sağlık Profiline Çıkarılması	91
2.7.2.9. Örgütsel Bir İklim Yaratmak	92
2.7.2.10. Kurumsal Programlar:	93
BÖLÜM III	
3. YÖNTEM	94
3.1. Araştırma Modeli	94
3.2. Evren ve Örneklem	94

3.2.1. Deney ve Kontrol Grubundaki Deneklerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları	95
3.2.2. Deney ve Kontrol Grubundaki Deneklerin Cinsiyet ve Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları	95
3.2.3. Deney ve Kontrol Grubundaki Deneklerin Cinsiyet ve Yaşa Göre Dağılımları	96
3.2.4. Deney ve Kontrol Grubundaki Deneklerin Cinsiyet ve Medeni Duruma Göre Dağılımları	96
3.2.5. Deney ve Kontrol Grubundaki Deneklerin Cinsiyet ve Pozisyonuna (Statüsüne) Göre Dağılımları ve Grupların Stres Düzeyi (Öntest) Ortalamaları	97
3.2.6. Homojenlik Testi	98
3.3. Veri Toplama Aracı	98
3.4. Verilerin Toplanması	99
3.5. Stres Yönetimi Programının Geliştirilmesi	99
3.6. Stres Yönetimi Programının Kuramsal Temeli ve Amaçları	99
3.7. Programın Uygulanması	104
3.8. Verilerin Çözümlemesi	105

BÖLÜM IV

4.1. BULGULAR VE YORUM	107
4.1.1. Bulgular	107
4.1.1.1. Deney Grubu Personelinin Öntest-Sontest Puanlarına İlişkin Bulgular	107
4.1.1.2. Kontrol Grubu Personelin Öntest-Sontest Puanlarına İlişkin Bulgular	108
4.1.1.3. Deney Grubu İle Kontrol Grubu Üyeleri Arasında Öntest-Sontest Puan Ortalamaları Farkına İlişkin Bulgular	108
4.1.2. Yorum	110
4.1.2.1. Deney Grubu Personelinin Öntest-Sontest Puanlarına İlişkin Bulguların Yorumu	110
4.1.2.2. Kontrol Grubu Personelin Öntest-Sontest Puanlarına İlişkin Bulguların Yorumları:	111
4.1.2.3. Deney Grubu İle Kontrol Grubu Üyeleri Arasında Öntest-Sontest Puan Ortalamaları Farkına İlişkin Bulguların Yorumları	112

BÖLÜM V

4.2. SONUÇ VE ÖNERİLER	114
4.2.1. SONUÇLAR	114
4.2.2. ÖNERİLER	115
4.3.KAYNAKÇA	118
4.4.EKLER	130

TABLULAR

Tablo 1: Stres Kaynakları.	41
Tablo 2: Stres Kaynakları.	41
Tablo 3: Yaşam Olayları Değişim Ölçeği.	49
Tablo 4: Örgütsel Stres Kaynakları.	52
Tablo 5: Stres Kaynakları.	52
Tablo 6 : Deney ve Kontrol Grubundaki Deneklerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları	95
Tablo 7 : Deney ve Kontrol Grubundaki Deneklerin Cinsiyet ve Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları	96
Tablo 8 : Deney ve Kontrol Grubundaki Deneklerin Cinsiyet ve Yaşa Göre Dağılımları	96
Tablo 9 : Deney ve Kontrol Grubundaki Deneklerin Cinsiyet ve Medeni Duruma Göre Dağılımları	97
Tablo10: Deney ve Kontrol Grubundaki Deneklerin Cinsiyet ve Pozisyonuna (Statüsüne) Göre Dağılımları ve Grupların Stres Düzeyi (Öntest) Ortalamaları	97
Tablo11: Deney- Kontrol Grubu Homojenlik Testi Sonuçları	98
Tablo12: Skewness ve Kurtosis Testleri Sonuçları	105
Tablo13: Deney Grubu Wilcoxon Signed Rank Testi Sonuçları	107
Tablo14: Kontrol Grubu Wilcoxon Signed Rank Testi Sonuçları	108
Tablo15: Deney-kontrol grubu Mann-Whitney Testi Sonuçları	109

ŞEKİLLER

Şekil 1. Uyarıcı Yaklaşım.	11
Şekil 2. Yanıt Yaklaşımı.	11
Şekil 3. Birbirini Etkileyen Yaklaşım.	12
Şekil 4. İnsanların Stresi Nasıl Yaşadıklarını Gösterir Sistem Modeli.	15
Şekil 5. Genel Uyum Sendromunun Üç Dönemi.	22
Şekil 6. Alarm Döneminde Enerjinin Ortaya Çıkmasını Sağlayan Hormonların Yolu.	23
Şekil 7. Stres Tepkileri(Nathan ve Chalesworth,1980)	26
Şekil 8. Çeşitli Yaşantılarla Stres Arasındaki İlişkiyi Gösteren Pratik Model.	31
Şekil 9. Kısa Süreli Stres	32
Şekil 10. Uzun Süreli Stres	33
Şekil 11. Eysenck Kişilik Soyutları	43
Şekil 12. Stres Performans Arasındaki İlişki	71
Şekil 13. Verimlilik Ormanı	74

GRAFİKLER

Grafik 1. Deney Grubu Öntest-Sontest Sonuçları Yüzde Değişim Grafiği	110
Grafik 2. Kontrol Grubu Öntest-Sontest Sonuçları Yüzde Değişim Grafiği	111
Grafik 3. Deney ve Kontrol Öntest-Sontest Sonuçları Yüzde Değişim Grafiği	112

KISALTMALAR

E: Erkek

EMG: Electromyogram

K: Kadın

LCU: Life Change Unit

Ör. : Örneğin

PSS: Algılanan Stres Düzeyi Ölçeği

S : Sayfa

S I T : Stress Inoculation Training

SMT: Stress Manegment Training

SYT: Stres Yönetimi Programı

vb: ve benzeri

BÖLÜM I

GİRİŞ

Problem

Bu yüzyılın başına kadar insanlar birçok hastalıkla uğraşmış, çare bulunamayan birçok bulaşıcı hastalık nedeni ile toplu ölümler gerçekleşmiştir. Ancak günümüzde gerek çevre şartlarının düzeltilmesi ve gerekse yeni bulunan ilaçlarla, artık bu hastalıklarla mücadele etmek kolaylaşmıştır. Sağlık ve teknoloji alanındaki bu gelişmeler, bireylerin yaşam kalitesinin artmasını sağlamış, insan hayatını kolaylaştırmıştır. Fakat bütün bu gelişmeler olmasına rağmen, bireylerin ciddi sağlık problemleri yaşadığı, yeni hastalık türlerinin ortaya çıktığı ve hastanelere yapılan ziyaretlerin azalmadığı görülmektedir (Baltaş,1997,s.13).

Günümüzde yaşanan hızlı teknolojik, ekonomik, siyasal, kültürel gelişmeler ve değişimler, örgütlerin giderek büyümesi ve ortaya çıkan değişikliklere uyum zorunluluğu, insanlar üzerinde büyük bir baskı ve gerilim oluşturmaktadır. Endüstrileşme, hayatımızı değiştirmiş ve bize bir çok olanak sağlamıştır. İçinde bulunduğumuz çağda, çevreyi kontrol etmemize yarayan araçlar sayesinde insanlar rahat ve refaha ulaşmış gibi görünmektedir. Fakat birçok olanağa sahip olan insanoğlu mutlu olamamaktadır. Bütün bu sahip oldukları karşılığında, sağlık problemleri yaşayarak ağır bir bedel ödemek durumunda kalmaktadır. 20. yüzyılda günlük hayatın koşuşturmasına kapılan, yabancılaşan, sosyal desteğini kaybeden, sağlığına gereken önemi vermeyen insanlar, hastalıklarla her an karşı karşıya kalabilmektedirler.

Günümüzde sanayileşme, köyden kente hızlı bir göçe, şehirlerin aşırı kalabalıklaşmasına ve kutu gibi apartmanlarda yaşamak zorunda kalan insanların bunalmasına neden olmaktadır. Bunların yanında köyden kente göç eden insanlar, uyum güçlükleriyle karşı karşıya kalmakta, kentlerde yaşayan insanlar da kültürleriyle yabancılaşmakta, kalabalıklar içinde yalnız kalmaktadır.

Baltaş'a göre, "İnsanı yakın duygusal ilişkilerden uzaklaştıran, onun verimliliğini düşüren ve en önemlisi hayattan aldığı zevki azaltan bu gölge, tıbbın çeşitli dallarında çalışan bir çok bilim adamına göre de "stres" olarak ifade edilmektedir." (Baltaş,1997,s13)

Stres günümüzde herkes tarafından dile getirilen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Radyolarda, televizyonlarda, gazetelerde, dergilerde ve diğer kitle iletişim araçlarında, sık sık stresten bahsedildiği görülmektedir(Şahin,1998,s.1).

Steadman's Medical Dictionary stresi; vücudun normal psikolojik dengesini bozan zararlı ve çeşitli anormal durumlara karşı, vücudun gösterdiği tepki; dışardan uygulanan herhangi bir etkinin sonucu olarak vücudun gösterdiği direnme; bireyde, gerilim ve dengesizliğin ortaya çıkmasında etkili olan psikolojik uyarıcı olarak tanımlamaktadır(Valerie,1990,s.1).

Günlük yaşamda sıkı bir tempoyla çalışmak, trafikte sıkışıp kalmak, iş ortamında yaşanan bir çatışma, ailemizde herhangi birinin rahatsızlanması, ağlayan bir çocuk, geçim sıkıntısı, girilen sınavlar, işini kaybetme korkusu ve işsizlik, kontrol edilemeyen olaylar, fiziksel etkenler, doğal afetler gibi zorluklar stresin oluşmasını sağlamaktadır.

Yaşam içerisinde insanların yüksek düzeyde strese maruz kalması ülke ekonomisini, örgütleri, bireyleri maddi ve manevi açıdan olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Stresin sonuçlarıyla ilgili yurt dışında yapılan araştırmaların sonuçlarına bakıldığında, ürkütücü bir tabloyla karşılaşılmaktadır.

Stresin neden olduğu rahatsızlıklar ve buna bağlı olarak bireye ve örgüte yüklediği maliyetler çok ciddi rakamlarla ifade edilmektedir. Sadece kalp krizinin endüstride iş kaybı maliyeti, yılda 132 milyon, yüksek tansiyonun ise 52 milyon işgünü olduğu tahmin edilmektedir(<http://www.isma-usa.org>).

1980'li yıllarda yapılan bir araştırma, stresle ilgili hastalıkların amerikan işletmelerine maliyetinin bir yılda 50 milyar dolar ile 70 milyar dolar arasında değiştiğini, 1990'lı yılların ortalarına gelindiğinde yapılan araştırmada ise, stresin örgütlere maliyetinin, bir yılda 200 milyar doları aştığını ortaya koymaktadır.

Bir başka araştırmada ise, her yıl doktorlara yapılan ziyaretlerin yaklaşık %75 ile % 90'ını işle ilgili nedenler oluştururken, Amerika'da doktora gidenlerin en az yarısının stres nedeni ile doktora gittikleri, fiziksel rahatsızlıkların çoğunun da psikosomatik kökenli olduğu belirtilmektedir. Devamsızlıktan dolayı her yıl ortalama 555 milyon iş gününün kaybolduğu, kazaların da %60 ile %80'inin iş stresinden kaynaklandığı yapılan araştırmalarla ortaya konmaktadır(<http://www.isma-usa.org>).

İngiltere'de yapılan bir araştırmada ise, her yıl hastalık nedeni ile kaybolan 360 milyon iş gününün örgütlere maliyetinin yaklaşık 8 milyar sterlin olduğu görülmektedir(Cooper and Cartwright,1994,s.65).

Business Week'in araştırmasına göre ise, 1980'lerden sonra stresle ilgili sorunların ve strese bağlı olarak ortaya çıkan ruhsal rahatsızlıkların, işletmelere maliyetinin her yıl 150 milyar dolar olduğu tahmin edilmektedir. Bu sonucun, hastalık, sakatlık, düşük verimlilik ve diğer harcamaları da kapsadığı belirtilmektedir.(Leap and Crino,1993,s.541).

Stresin doğrudan ya da dolaylı sonuçları, aşağıdaki tablonun ortaya çıkmasına neden olmaktadır(Matterson and Ivancevich,1982,s.49).

- * Yaklaşık 9 milyon Amerikalı ülser hastasıdır ve peptik ülser sonucunda oluşan kanama ve delinme nedeni ile her yıl yaklaşık 10.000 kişi ölmektedir.
- * Yaklaşık 13 milyon Amerikalı alkoliktir.
- * Amerikalılar her yıl aspirin için yaklaşık 36 milyon pound harcamaktadır.

Stresin bireysel açıdan sonuçlarına bakacak olursak; bireyler fiziksel, duygusal, zihinsel, davranışsal ve sosyal olarak etkilenmektedir.

Uzun süreli strese maruz kalındığında fiziksel olarak kabızlık, titreme, kulak çınlaması, sırt ağrısı, göğüs ağrısı, kas spazmı ve gerilmesi, deri hastalığı, ani kilo değişmesi, kronik yorgunluk, uykusuzluk, baş ağrıları, el ve ayak parmaklarında hissizlik, şaka isteğinin kaybolması, diş gıcırdatma, tırnak yeme, hazımsızlık, ülser, aşırı terleme, nefes kesikliği, baş dönmesi ve bayılma, sık sık adet görme, sinirsel tikler, kalp rahatsızlıkları, sık sık idrar yapma gibi durumlar ortaya çıkmaktadır (Rowshan,1998,s.17).

Duygusal açıdan üzüntü, öfke, heyecan duygusunun azalması, depresyon, duyguların aşırı değişmesi, mutsuzluk, aşırı ağlama, kaygı, tükenmişlik duygusu, soğukluk, sakinleşememe, çaresizlik, sinirsel gülme krizleri gibi sonuçlara neden olabilmektedir.

Zihinsel olarak ise, stres altında kalan birey gerek iş hayatında gerek özel hayatında yaşamış olduğu baskı, kaygı nedeni ile sağlıklı kararlar alamamakta, zihnini toplamakta güçlük çekmekte, unutkanlık, hafızada zayıflık gibi sonuçlarla karşı karşıya kalabilmektedir.

Stresin bireyler üzerindeki bir diğer sonucu da olumsuz davranışların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Stres altındaki bir insan çevresiyle sağlıklı ilişkiler kurmakta güçlük çekmekte ve güvensiz davranışlar geliştirmektedir. Alkol, kafein, sigara, uyuşturucu kullanma alışkanlıklarının stres sonucu ortaya çıktığını da göz ardı etmememiz gerekir. Düşmanca davranışlar, davranışlardaki yavaşlama ve hızlanmalar, ani tepkiler gibi değişiklikler de stresin davranışsal sonuçları arasında gösterilebilir.

Stresli birey çevreye davranışları yüzünden stresle mücadelede çok önemli olan potansiyel desteklerini de kaybetmektedir. İnsanlara karşı geliştirdiği güvensizlik, savunucu iletişim, içe kapanma, randevulara geç gitme alışkanlığı, çabuk kırılma gibi durumlar bireyin sosyal yaşamını etkilemekte ve çevresiyle olan bağlarını zayıflatmaktadır.

Görüldüğü gibi stresin ülkelere, işletmelere ve bireylere yüklediği büyük ekonomik maliyetleri vardır. Ülkemizde stresin maliyeti ile ilgili yapılmış kapsamlı bir araştırma henüz bulunmamaktadır. Bu maliyetler, stresle etkili mücadele becerilerinin öğrenilmesini zorunlu hale getirmektedir.

Stres, yaşanılması kaçınılmaz bir olgudur. Ama nedense genellikle stres denildiğinde, bizde hemen olumsuz çağrışımlar ortaya çıkmaktadır. Gerçekten de aşırı stres insanı iş göremez bir duruma getirebileceği gibi, ciddi tıbbi sorunlar da yaratabilmektedir. Stresin olumsuz yanları yanında olumlu yanları da vardır. Bireyden bireye değişen olumlu stres düzeyi, insanoğlunun gelişimi ve hayatını sürdürmesi ve

kendini geliştirebilmesi, yenileyebilmesi ve tehlikelerden korunabilmesi için gereklidir(şahin,1998,s.17).

Stres konusunda söz sahibi olan H. Selye'ye(1974) göre de, stres her zaman zarar verici, kötü ve kaçınılması gereken bir durum olarak görülmemelidir. Terfi etmek, ün kazanmak, evlenmek gibi insanları ulaşmak istedikleri amaçlarla ilgili olaylarda yaşanılanlar olumlu stres; ölüm, işsizlik, mesleğinde ilerleme gösterememe gibi engellemeler ve kayıplarla ilişkili olaylarda olumsuz stres kategorisine toplanabilir.

Önemli olan yaşamımızı daha kaliteli hale getirebilmek için ihtiyacımız olan stres düzeyini belirlemek ve fazlasına engel olmaktır. Stres olmasaydı günümüzde görmüş olduğumuz bir çok teknolojik gelişme olmaz, insanlar problemlerini çözmek için çaba harcamazlardı. Ama nedense, insanların bir çoğu başarılı olmayı sağlayacak stresten çok daha fazlasını yaşamaktadırlar. Durmadan çalışan, amaçlarına ulaşmak, beklentilerini gerçekleştirmek için çaba gösteren, sürekli gerginlik, endişe ve çatışma içinde olan insanların, bedensel, sosyal ve ruhsal olarak sağlığı bozuluyor hayattan alması gereken tadı bir türlü alamıyor. Sağlıklı olmak, ancak çevremizle ve kendimizle uyum içinde olduğumuz, değişiklikler karşısında dengemizi koruduğumuz, iç güçlerimizi iyi bir hayat için geliştirdiğimiz ve gereğinde harekete geçirdiğimiz takdirde mümkündür.

“Stresle başa çıkmak”, stresi ortadan kaldırmak değil, stresi olumlu bir düzeyde tutabilmeyi öğrenmek anlamına gelmektedir. Stres iyi yönetmek, daha verimli çalışma için olumlu etki yaratabilir. Kötü yönetilen ya da yok sayılan stres öldürücüdür. İnsanlar, günlük gazetelerden, haftalık dergilerden, radyolardan, televizyonlardan öğrendikleriyle anlamadığı, bilmediği, yöntemlerle stresle baş etmek için çaba harcamaktadırlar.

Kulaktan dolma bilgilerle, sistemsiz bir şekilde stresle başa çıkmaya çalışan bireyler başarılı olamamaktadır. Stres, çağımız insanının verim kaybına, karar verme güçlüğu yaşamasına, konsantrasyon bozukluğuna, yaratıcılık becerilerindeki düşüşe, işe geç gitmesine, devamsızlıklarına, personel devrinin hızlı olmasına, iş performansının düşmesine, görev başında ölümlerine, iş kazalarına/yaralanmalarına, sağlık ve sigorta

masraflarının artmasına, hastalanmasına, erken emekliliğine neden olduğundan bilinçli ve sistemli bir şekilde mücadele edilmesi gerekmektedir.

Bu nedenledir ki stresle baş etme konusunda çalışanların, bu olumsuz durumlarla karşılaşmaması ve yaşam kalitesinin artırılabilmesi için, stresle mücadelede etkili yöntemlerin kullanılması gerekmektedir. Çalışanların stresle mücadelede başarılı olabilmesi, bedensel, zihinsel tekniklerden tutun beslenme alışkanlıklarına kadar bir çok yöntemi öğrenmesi ve öğrendiklerini hayata geçirmesine bağlıdır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, geliştirilen stres yönetimi programının sanayi alanında çalışan personelin stres düzeyine herhangi bir etkisinin olup olmadığının belirlenmesidir. Araştırmada şu sorulara cevap aranmaktadır:

1. Stres yönetimi programına katılan deney grubunun öntest-sontest sonuçları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
2. Kontrol grubunun öntest-sontest sonuçları arasında stres düzeyi bakımından anlamlı bir fark var mıdır?
3. Deney grubu ile kontrol grubu üyeleri arasında öntest-sontest puan ortalamaları farkı anlam ifade etmekte midir?

Araştırmanın Önemi

Stres artık yediden yetmiş herkesi ilgilendiren bir problem haline gelmiştir. Kaynağı ne olursa olsun herkes iş hayatında ya da günlük yaşamında strese maruz kalır. Maruz kalınan bu stres sonucunda, ülke ve örgütler ise ekonomik açıdan, bireyler fiziksel-duygusal-zihinsel açıdan olumsuz bir şekilde etkilenmektedir.

Sanayileşme yönünde hızla ilerleyen Türkiye gibi toplumlarda stres, insan sağlığını, insan üretimini, insan verimini etkilemekte ve ciddi hasarlar meydana getirmektedir. Bu nedenle gerek örgüt, gerek çalışanları stresle başa çıkma becerilerini elde etmek durumundadır.

Her ne kadar hayatı güzelleştirmek ve sağlığı korumak için bireysel çabaların hiçbir zaman elden bırakılmaması gerekirse de, iş hayatından yansıyan stresler o kadar geniş bir çerçeveyi kapsamaktadır ki, bu stresleri sağlığı tehdit etmeyecek düzeye indirmek, insanoğlunun kaliteli bir yaşam sürdürebilmesi için gereklidir.

Yapılan araştırmalar göstermektedir ki hayatımız üzerinde bu kadar geniş etkisi olan stresle mücadelede, arabaya, eve, eşyalara gösterilen aşırı özen, niçin daha kaliteli, verimli bir yaşam sürdürmek için gösterilmesin? Bu nedenle aşırı stresinin neden olduğu olumsuzluklarla başa çıkmak, stresin olumlu bir düzeye çekilmesi ve böylece vücudumuza karşı oluşan bu tehditin zararlarının ortadan kaldırılması, açısından bu araştırma son derece önemlidir.

Stresi yönetme becerisi elde eden ve olumsuz stresin etkisinden kurtulan bireylerin ülke ekonomisine ve örgütlere üretim açısından daha fazla yarar sağlayacağı düşünüldüğünde, bu araştırma son derece önemlidir.

Ülkemizde, stres yönetimi ile ilgili yapılmış çalışmaların çok az olduğu dikkat çekmektedir. Bu nedenle, stresin olumsuz etkilerine maruz kalan bireylere, stresle başa çıkma becerileri kazandırmayı, streslerini olumlu bir düzeyde tutmalarını sağlamayı amaçlayan bu araştırma alana sağlayacağı katkılar nedeni ile önemlidir.

Genel olarak, stres yönetimi becerisini geliştirme programının, bireylerin stres yönetme becerilerine ne kadar olumlu etki ettiği test edilen bu araştırmanın, stres yönetimi becerisi geliştirme yolunda yapılacak araştırmalara ışık tutacağı da bir gerçektir.

Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmada aşağıdaki sayıtlardan hareket edilmiştir.

1. Minteks Fabrikasından alınan örneklem grubunun evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

2. Algılanan Stres Düzeyi Ölçeğinin, örneklem grubu tarafından içtenlikle ve yansız bir şekilde cevaplandığı varsayılmaktadır.

3. Örneklem grubunun(deney grubu) stres düzeyinin, stres yönetimi programı ile düşürülebileceği varsayılmaktadır.

Sınırlılıklar

1. Bu araştırma Minteks Fabrikasında çalışan personelle sınırlıdır.
2. Minteks Fabrikasında çalışan personelin Algılanan Stres Düzeyi Ölçeğine verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.
3. Algılanan Stres Düzeyi Ölçeğinin ölçtükleri ile sınırlıdır.
4. Alan ile ilgili, yüz yüze, elden ve internet yoluyla ulaşılabilen kaynaklarla sınırlıdır.

Tanımlar

Stres: Çevreden ve içten gelen stresörler sonucu, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanmasıyla ortaya çıkan bir gerilim durumudur.

Stresör: Organizmayı bedensel ve ruhsal açıdan tehdit eden, dış çevreden ve organizmanın içinden gelen uyarıcılara stresör denir.

Gerilim: Stres durumunun sistem üzerindeki etkisidir. Gerilim nedeniyle sistem kendisini dengeye dönmek için harekete geçirir.

II. BÖLÜM

KAVRAMSAL TEMEL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. STRES KAVRAMI , TANIMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Bilim dünyasında stres sözcüğünün ilk kez 17. yüzyılda Fizikçi Robert Hooke tarafından kullanıldığı görülmektedir. Thomas Young adlı bir başka fizikçi de bunu, yüzyıl kadar sonra bir formül üzerinde göstermiştir. Young'a göre stres, "Maddenin kendi içinde olan güç ya da dirençtir. Madde, kendi üzerine uygulanan dış güce kendi oranında bir tepki gösterir. Elastik kütle, bu stres tepkisi sayesinde eğrilip bükülerek bu dış gücü dengelemeye ona uyum yapmaya çalışır. Ancak, eğer dış güç elastik kütlenin kendi içindeki dirençten daha büyükse, böyle bir dengeleme olmaz ve madde niceliksel bir değişime uğrar(kırılabilir). Dıştan gelen gücün(basıncın) aşırı büyüklüğü durumunda ise niteliksel değişimler olabilir." Stres sözcüğünün, fizikte kullanıldıktan sonra diğer bilimlerde yaygın olarak kullanılmaya başlandığı, ancak bunların hiçbirinde, stres sözcüğünün fizikteki gibi ölçülebilir birimlere dökülmediği görülmektedir (Şahin,1998,s.2).

"Stres" latince'den türemiş ve İngiliz dilinde kullanılan bir terimdir. "Sözlüklerde fiil olarak, baskı yapmak, bastırmak, germek, önem vermek, yüklemek, zorlamak, isim olarak, baskı, basınç, gerilim, güç, kuvvet, önem, şiddet, vurgu, yük, zarar, zor karşılığı kullanılmaktadır."(Köknel,1998,s.37).

Diğer dillerde olduğu gibi stres kelimesi Türkçe'de de aynen kullanılmaktadır. Baskı, zor, ıstırap, gerilim, gerginlik, bir şeye tatbik edilen kuvvet manalarına geldiği gibi, baskı altında kalmak, yüklenmek, zorlanmak, manalarını da karşılamaktadır. Dilimize ise "yüklenme" ve "zorlanma" olarak iki kelimeyle çevrildiği görülmektedir.

Literatür incelendiğinde, stresle ilgili birçok tanımın kullanıldığı görülmektedir. Stres kavramını ilk olarak ortaya atan Hans Selye, stresi, organizmanın her türlü değişmeye yaygın tepkisi olarak tanımlamıştır. Selye'nin öncü çalışmasının ardından stres sözcüğünün hemen bütün dillerde çevrilmeksizin kullanılmaya başlandığı görülmektedir(Conlan,2001,s.82)

Akat ve Diğlerleri(1994), stresi bireyi rahatsız eden ortamın (gürültü,zorlama, aşırı iş yükü) ortaya çıkardığı herhangi bir düzen bozukluğuna organizmanın verdiği tepki olarak tanımlamaktadırlar. Güney ve Demir(1997), stresi insanlığın rahatlığı ve huzuru için bir tehlike işareti veya bir uyarıcı olarak algılanan olaylara karşı gösterilen fizyolojik ve psikolojik tepki olarak tanımlamaktadırlar. Cüceloğlu(1992), bireyin, fizik ve sosyal çevreden gelen uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayreti “stres” olarak tanımlamaktadır.

Turkay(1991), stresi bir canlının zihinsel ya da fizyolojik işlevini kesintiye uğratan her türlü etki olarak da tanımlamıştır. Trendal(1989), stresi, bireyin kişisel benlik duygusunu, etkililiğini ve onun profesyonel rolünde başarılı olmasını sınırlandıran, bireyin kendisinden, örgütten ve toplumdan gelen güçler bütünü olarak adlandırmıştır.

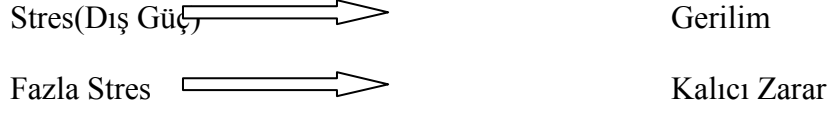
Baltaş(1997)ise, stres kelimesi ne anlama geliyor, sorusunu iki ayrı açıdan ele almıştır. Çünkü bu kelimenin iki ayrı anlamda kullanıldığını belirtmektedir. Bunlardan birincisi organizmanın durumudur, yani insanın tehlike içinde olduğu şartlar ve etkenler karşısında denge mekanizmalarının bozulduğu zamanki durumu. Burada stres kelimesi ile kişinin fizyolojik, biyokimyasal, psikolojik stres tepkileri anlatılmaktadır. Stres kelimesinin ifade ettiği diğer anlam ise organizmanın dengesini bozabilecek etkenlerin tümüdür.

Literatüre bir göz gezdirdiğimizde stresle ilgili bir çok tanım olduğunu herkesin kendine göre bir tanım yaptığını görmekteyiz. Richard S. Lazarus da(1966) stresle ilgili tanımlamalarda bir karmaşanın olduğundan bahsetmekte, tanımlamalardaki bu farklılıkların stres kavramına ilişkin üç farklı yaklaşımdan kaynaklandığını belirtmektedir(Cranwell-Ward,1990,s,12).

1. Uyarıcı Yaklaşım: Uyarıcı(stimulus) yaklaşımda stres dış bir faktör ya da güçtür. Dış güçler gerilime neden olur, bazıları bununla çok iyi başa çıkarken, bazılarında ise kalıcı zararlar bırakabilmektedir.

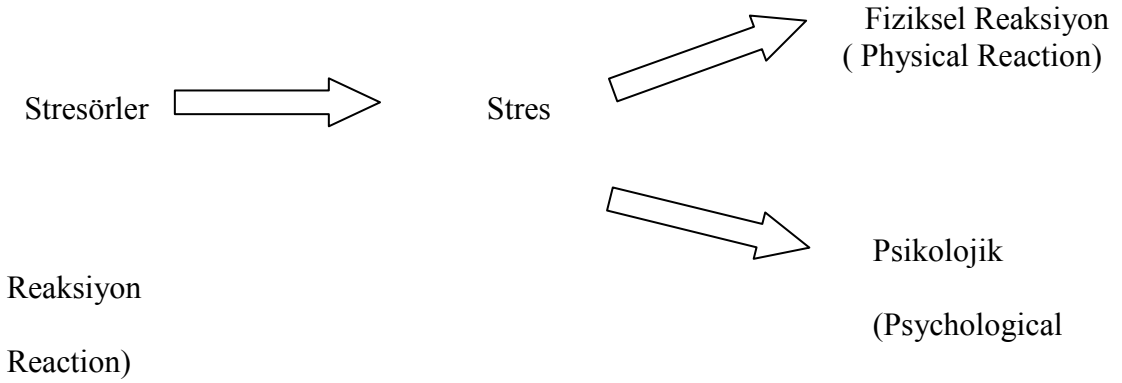
Uyarıcı yaklaşımı, aşağıdaki şekilde şemalaştırabiliriz.

Uyarıcı Yaklaşım



Şekil 1. Uyarıcı yaklaşım (Kaynak: Jane Cranwell-Ward, s.7)

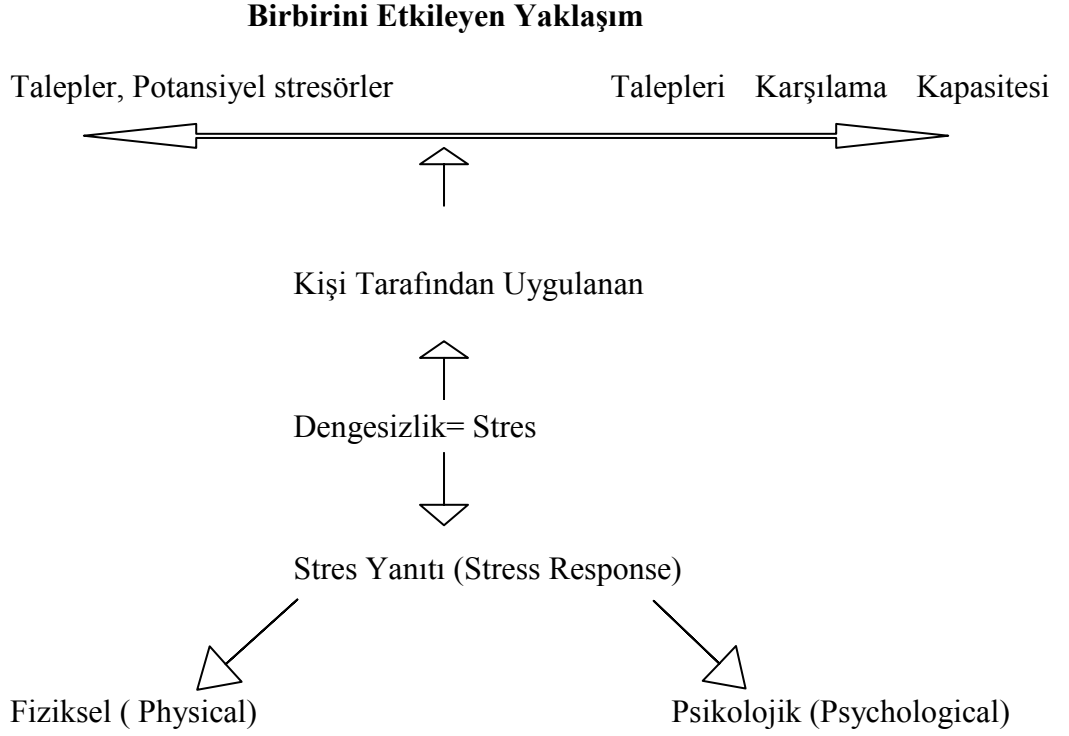
2. Yanıt Yaklaşımı: Bu yaklaşımda ise kişiler çevreden gelen taleplere göre tepkilerde yoğunlaşmaktadırlar. Yanıt fiziksel ya da psikolojik olabilir.



Şekil 2. Yanıt Yaklaşımı (Kaynak: Jane Cranwell-Ward, s.7)

Selye tarafından ortaya konan bu yaklaşım Genel Uyum Sendromu (General Adoptation Syndrome) olarak da adlandırılmıştır.

3. Birbirini Etkileyen Yaklaşım(İnteractional): Bu yaklaşımda ise stres tanımında kişi ve onun çevresi hususunda yoğunlaşmaktadır. Son yıllarda araştırmacılar kişinin diğer yaklaşımlarda olduğu gibi pasif rolde değil, durumunun taleplerine göre kendi kapasitesini kullanarak bu taleplere yanıt verecek kadar aktif olduğu üzerinde durmaktadırlar. Bu yaklaşıma göre stres kişiden talep edilen ile onu algılama ve karşılama arasındaki dengesizlikten doğmaktadır.



Şekil 3. Birbirini Etkileyen Yaklaşım (Kaynak: Jane Cranwell-Ward, s.8)

Görüldüğü gibi stresi tanımlayamaya çalışan bir çok araştırmacı bu farklı bakış açılarından dolayı değişik tanımlamalar yapmışlardır. Günümüzde de stres herkes tarafından farklı bir şekilde tanımlanmaktadır. Şahin(1998) de, herkesin stresi farklı bir şekilde tanımladığını belirtmektedir. Bütün bu çeşitlilik içinde disiplinler arası uygulanabilirliği olan bir genel kuramsal çerçeve ihtiyacı ortaya çıkmaktadır.

Steinberg ve Ritzman, “canlı sistemler yaklaşımı” adı altında, böyle bir kuramsal çerçeve önermektedirler. Bu yaklaşıma göre, stresin anlaşılması için, denge, gerilim, rahatsızlık, uyum süreci, incinebilirlik, direnç ve sağlamlık gibi kavramların anlaşılması gerekmektedir.(Şahin,1998,s.3)

Canlı sistemler yaklaşımının temel varsayımları şu şekildedir.

- Canlı sistemler, hiyerarşik olarak en basitten, en karmaşığına kadar giden açık sistemlerdir. Her birinin, sistemin içine giren ve sistemden çıkanları düzenleyen alt sistemleri vardır. Sistemin bütünü, bu alt sistemlerin işleyişine bağlı olarak varlığını sürdürür, gelişir, ürer, kendi amaç ve hedefleri olan sistemler haline gelir.
- Sistemlerin varlığı, sistem içindeki ve sistem dışındaki tüm değişkenlerin dengede olmasına göre programlanmış gibidir. Bu dengedeki herhangi bir bozulma,

sistemi tekrar dengeye dönme arayışları içine sokar.

- Her sistem ya da alt sistem için dengenin ne olması gerektiği ya genetik olarak programlanmıştır ya da öğrenilmiş, alışılmış bir denge durumudur. Canlı sistemlerin canlılıklarını sürdürebilmeleri için “hareket” ve “hareketsizliğin”(dinlenme), bir dengede olması gerekmektedir. Doğa bunu otonom sinir sisteminin iki mekanizması ile mümkün kılmış, bunları bir anlamda “otomatik pilot”a bağlamıştır. Bunlardan biri organizmayı hareket halinde tutan “sempatik sistem”, ikincisi de organizmanın “dinlenmesini” ya da kendini yenilemesini sağlayan “parasempatik” sistemdir.

Canlı sistemler yaklaşımında stres, en yalın anlamıyla, sisteme giren ve sistemden çıkan madde, enerji ya da bilginin yetersizliği, aşırılığı ya da uyumsuzluğu durumunda, dengenin bozulduğuna ve yeniden uyum yapılması gerektiğine yönelik bir işarettir. Varoluşsal değeri vardır. Strese gösterilen tepkileri iki boyutta düşünmek gerekir. Bunlardan biri tüm canlı sistemlerde “gözlenen fizyolojik tepkiler” dir. Bunlara aynı zamanda “Genel Uyum Sendromu” (GAS:General Adaptation Syndrome) adı verilmektedir. Bu sırada hareket halinde olan alt sistemler endokrin sistemi ve otonom sinir sistemidir. Diğerisi ise beynin korteksinin denetiminde olan “bilişsel tepkiler” dir(Şahin,1998).

Steinberg ve Ritzman, “ canlı sistemler yaklaşımı” adı altında önerilen kuramsal çerçevede strese verilen ve bütün canlılarda aynı olan “Genel Uyum Sendromu” H. Selye tarafından geliştirilmiştir. Selye, Genel Uyum Sendromu olarak isimlendirdiği üç aşamalı bir yanıt modelini şu şekilde açıklamaktadır.

Selye’ye(1974) göre, Genel Uyum Sendromu üç aşamadan oluşmuştur:

İlk aşama alarm aşamasıdır ve iki basamağı vardır. İlk basamakta, organizma bir şok içindedir. Bu homeostatik dengenin bozulduğu ve gerilimin yaşandığı aşamadır. Alarm durumuna yol açan faktörler, “stresörler” çeşitlidir. Bu sırada organizma, “savaş ya da kaç” tepkisi içine girerek, ikinci basamak olan “şok karşıtı” uyum süreçlerini başlatır. Aynı anda organizmanın bütün alt sistemleri (endokrin, otonom sinir sistemi) ve onlara bağlı tüm organ ve kas sistemleri harekete geçer.

İkinci aşama olan direnç aşamasında organizma stres yapıcıyla ve stresli durumla uzun süre karşı karşıya kaldıktan sonra, beden kendi alarm reaksiyonuyla strese karşı koymaya başlar ve stres yapıcı artık mevcut değilmiş gibi davranır. Beden kendisini yenilemeye başlar.

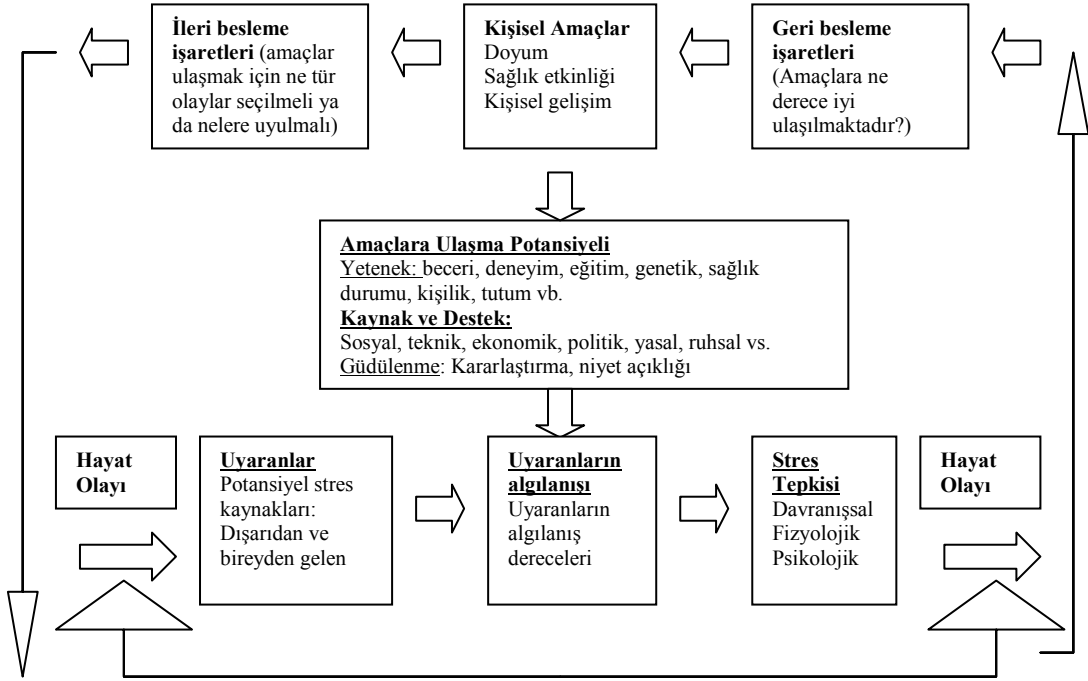
Tükeniş aşaması olan üçüncü aşamada ise, stresin çok uzun sürmesi ya da stres yükünün gittikçe artması, uyum enerjisini zayıflatır, dolayısıyla ciddi ve sürekli gerilim

sonucu bitkinlik ve yıkım başlar. Tükenme safhasında kayıtsızlık ve duygusal geri çekilmenin başladığı nokta, artık geri dönülmez bir noktadır(Şahin,1998,s7-8).

İnsanların bir problemle, stres yaratan bir durumla karşılaşmaları durumunda olanlar, McQuade ve Aikman(1979) tarafından şöyle anlatılmaktadır:

“Önce problemi algılarız. Örneğin karşıya geçmek ihtiyacındayız. Problemi analiz ederiz. Örneğimizde trafik akışını inceler, araştırırız ve karara varırız. Örneğin, karşıya geçeriz, eylemde bulunuruz. Ne var ki gündelik yaşamda stres yaratan faktörlerle karşılaşıldığında bu mantığın işlediğini söylemek zordur. Çünkü genelde duygularımız mantığımıza, düzenli düşünmemize engel olur. Beynimiz yerine duygularımız bize hükmeder, hareketlerimize yön verirler. Duygularımız ilkin bizi fiziksel saldırıya iterler. Bu tepkinin sorunu çözemediği görülür. Sonra ne yaparsınız? Patronun, “Selim, bu sene ücret artışı unut, durumu biliyorsun” demesi karşısında önce durumu algılamaya çalışırsın; algıyorsun. Ardından korku ve kızgınlık içinde çıkarsın. İkinci aşamaya yani analiz aşamasına girersin. “Oysa biliyorum Veli ile Nevin’in ücretlerini artırdı, bu bana reva mı? Durum hiç adil değil”. Problem analizinden sonra çözüm bulmaya girişirsin. Bir başka firmaya geçmek istersin, onların senin hakkını vereceğini düşünürsün, ya da kurumdaki durumunu sürdürmeyi düşünürsün. Bir yazı ile öfkeni kusmak isteyebilirsin. Böylece ileri geri düşüncelerle, düşüncelerin korku, öfke, bozulma, suçlulukla karışır. Duyguların bir işlevi de durum hakkında bilgi vermedir. Örneğin fiziksel ağrı olursa duygular bir şeylerin yanlış gittiğini söylerler. Bu hoşnutsuzluk senin durumunu düzeltmeye zorlar. Ne var ki duygular gerçek çözüm araçlarını, açık, gerçekçi ve mantıklı karar vermeyi desteklemez, aksine bireyi düzgün ve doğru düşünmekten alıkoyarlar. Duygusal davranmayı, fiziksel saldırıyı bilakis teşvik ederler. “Patronu aşağı indir, göğsüne otur, söz verinceye dek kalkmasına izin verme” bunu telkin ederler. Duygularımız sadece bize ne yapmanız gerektiğini söylemekle kalmaz, aynı zamanda maksimum etkililik için daha ileri adımlar atmamızı da sağlarlar. Endokrin sistemine bir kavganın olmak üzere olduğunu haber verirler. Bunun üzerine de adrenalin ve insülin bireye aşırı enerji sağlamak üzere harekete geçer. Kalp atışları artar, kanın vücuda hızla yayılması için zemin hazırlar.”(Akt: Balcı,2000)

Kindler(1984) ise, insanların stresi nasıl yaşadıklarını modelleştirmiştir. Bu modele göre insanlar amaçları için tercihler yaparlar. Bu tercihleri yaparken de günlük hayatta baskı, gerilim vs. ile karşılaşabilirler. Bireyin bunları algılayış biçimi, onda stres tepkisi yada tepkisizliği, insanın yaşam deneyimine ilave edilir. Bireyler sonunda yaşam-hayat deneyimlerinden aldıkları geri bildirimle kişisel amaçlarına ulaşma derecelerini değerlendirebilirler. Model döngüsel olarak işlemektedir(Akt: Balcı, 2000).



Şekil 4. İnsanların Stresi Nasıl Yaşadıklarını Gösterir Sistem Modeli (Kindler, 1984).

Miller(1979) ise, stresin oluşmasını şöyle açıklar: “Stres kaygı ile başlar. Kaygı özde içimizdeki bir tür dengesizlikten doğar. Tehdit edici koşullar kaygıya neden olur. Kaygı da sırası ile gerilime yol açar. Özde gerilim kaygıya karşı fiziksel bir tepkidir. Gerilim halinde sinir uyarıları vücutta değişime neden olur. Eğer gerilim yoğunlaşırsa bedene olumsuz etkileri olur. Bu durumda birey stres altında demektir.”

Yapılan tanım ve kuramsal açıklamalardan sonra stres kavramının tarihsel gelişimine göz atılması gerekmektedir.

2.1.1. STRES KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ

Birçoğumuz stresin belirtilerini biliriz; hızla çarpan bir kalp, hızlı nefes alıp verme, belki de sığığımız dişimiz ve ağrıyan başımız anlatır gerginliğimizi. Tüm bunlar, doğanın tehlike anında savaşmamız ya da kaçmamız için tasarladığı fizyolojik tepkilerin etkileri ya da gecikmeli tepkileridir. Tarih öncesi çağlarda bu tepkiler bir kaplandan kaçtığımızda ya da onu öldürdüğümüz zaman oluşurdu. Modern dünyada ise, strese yol açan olaylar bir yırtıcı ile ölümüne savaşmaktan ziyade, çoğunlukla psikososyal endişeler ve hayal kırıklıklarıdır(Conlan,2001,s.81).

Günlük yaşamda hemen herkesin kullandığı bir kavram olan stres, son yıllarda üzerinde yapılan araştırmaların artmasına karşın insan oğlunun yaratıldığı günden beri varlığını hissettiren bir durumdur. Tarih öncesi insanı bile zor bir işten sonra hissedilen tükenmişlik duygusu ve kuvvet kaybında, acı veren korku durumlarında veya herhangi bir hastalıkta bazı ortak şeylerin varlığını hissetmiş olmalıdır. Kendisi için aşırı olan durumlardaki tepkilerin benzerliğini bilinçli olarak fark edememiş olsa dahi sınırlarını aşan olaylarda ne ile başa çıkabileceğini içgüdüsel olarak bulmak zorunda kalmıştır. (Selye,1997,s.22).

17. yy'da stres sözcüğünün, felaket, bela, musibet(adversity), dert, keder, elem, gibi anlamlarda kullanıldığı, 18 ve 19. yy'da güç, baskı, zor gibi anlamlarda kullanıldığı görülmektedir. Yani kişilerin stresörler sonucu oluşan baskıya, zorlanmalara direnç göstermesi olarak kullanıldığı görülmektedir(Baltaş,1997,s.298).

2.1.1.1. Tıp ve Biyolojide Stres

“19 yy. ortalarında ve 20 yy.’ın başlarında “Stres” ve “Gerilim”, bilimsel sayılmasa bile, sezgi yoluyla ruhsal ve bedensel hastalıkların sebebi olarak düşünülmüştü(...)” (Baltaş,1997,s.299)

19 yy. ikinci yarısında, stres kavramının içeriğini bugünkü anlamı ile ele alan kişi büyük Fransız fizyoloğu Claude Bernard’dır. Claude Bernard; “İnsanın varlığını sürdürmesi için iç çevresinin oldukça sabit kalması gerektiğini öne sürmüştü ve bunu da yapmış olduğu çalışmalarla göstermiştir. İnsanın etrafında olan değişikliklerden bağımsız olarak beden ısısı, kan basıncı, beden sıvısı, dokuların kimyasal yapısı sabit kalmaya eğilimli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bernard’ın stresin anlaşılmasına ilişkin katkısı, bu iç ortamın sürekliliğinin olması gereken bir durum olduğunu kanıtlamasıdır. Bedenimizin kendi kendini düzenleyen sistemi bir güç boşluğuna girdiğinde rahatsızlık, hastalık, hatta ölüm ortaya çıkabileceğini, stresin, kendi kendini düzenleyen sistemi idaresinden çıkartarak böylesi bir güç boşluğuna yol açtığını belirtmiş, iç ortamın sürekliliğinin önemli olduğunu vurgulamıştır.(Stern and Zemke,1990,s.19).

1910’da Sir William Osler yapmış olduğu çalışmaları sonucunda kronik kalp hastalığının bir biçimi olan “angina pectoris”in iş hayatındaki Yahudiler arasında görüldüğünü belirtmiş, stres ve gerilim kavramlarını yoğun iş ve endişe kavramlarıyla eşleştirmiştir. 15 yıl sonra ise Walter Cannon’un “kaçma ve savaşıma” reaksiyonlarını açıklarken stres kavramını kullandığı görülmektedir(Baltaş,1997,s.300)

Bazı kaynaklarda ise strese karşı vücut reaksiyonunu ilk tanımlayan kişinin Walter Cannon’un olduğu görünür. Walter B. Cannon bir Harvard fizyoloğu olarak 1909’da bugün savaş-kaç tepkisi adıyla bilinen bir bedensel reaksiyonu keşfettiği belirtilmektedir(Stern and Zemke,1990). Cannon, organizmada sabit düzeni sağlamak üzere bir bütün halinde çalışan bedensel mekanizmaların kurduğu düzeni “Homeostasis” olarak adlandırmıştır. “Dengeyi koruma yeteneği” olarak tanımlanan bu terim bugün bile tıpta, yaşayan organizmanın dengesini koruma özelliğini anlatmak için kullanılmaktadır. Cannon, organizmanın stres karşısında gösterdiği dengeleyici tepkileri ele almış, bu tepkileri “savaş ya da kaç” deyiimiyle belirtmiştir. Cannon’un bu gözlemleri stres araştırmalarına kaynak teşkil etmiştir(Songar,1981).

Cannon tarafından ileri sürülen savaş-kaç tepkisine ilerideki bölümlerde ayrıntılı olarak değinilecektir.

1940’ların başında Stewart Wolf ve Harold Wolff adlı araştırmacılar ise, zihinsel, duygusal ve davranışsal olayların beden üzerinde ilaçlar, mikroorganizmalar, alkol ve diğer somut fiziksel olaylar kadar çok etki yaptığını göstermişlerdir(Stern and Zemke,1990).

Prag Alman Üniversitesi’nde tıp doktoru olan ve felsefe dalında doktora yapan Dr. Hans Selye 1936’da hemen hemen on yıldır üstünde çalıştığı olguyu tanımlamak için ilk kez stres kavramını kullanmıştır. 1960’lara kadar stres yanıtının duygusal, bilişsel ve davranışsal yönleriyle çok az ilgilenmiştir. Selye, bedenine strese karşı yanıtının zamanla değişikliğe uğradığını göstermiş, yani stres ne kadar uzun sürerse, bedenine yanıtının değişiklik göstermesinin o kadar muhtemel olduğunu belirtmiştir (Stern and Zemke,1990).

2.1.1.2. Psikolojide Stres

Haggard 1949'da, bugün psikolojik stresler dediğimiz durumları duygusal stresler adı ile ele almış ve bunların bazı özelliklerini tanımlamıştır. Haggard'a göre duygusal stresin hissedildiği durum, insanın tamamen tehdit edildiği, uyum mekanizmalarının ciddi olarak yorgun olduğu ve vücudun tüm kuvvetinin tükendiği durumdur.

Psikoloji alanında stresle ilgili çalışmalara 1950'li yıllarda başlanmıştır. Bu yıllarda Amerikan Psikoloji Derneği'nin raporlarında stres kavramının psikolojinin pek çok alanında kullanılmaya başladığı belirtilmektedir. Bu yıllarda stresle ilgili birçok soru sorulmuş ve cevaplar aranmaya başlamıştır. Lazarus, Deese ve Osler bu sorulara cevap arayan araştırmacılar arasında görülmektedir. Yaptıkları çalışmalarda stresin başarıya etkisini belirlemeye çalışmışlar ve bireysel faktörlerin başarıya ulaşmada son derece önemli olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Stresin sonuçlarının başarıya ulaşmada tek etken olmadığı, bireylerin kendileriyle ilgili yapmış olduğu zihinsel değerlendirmelerin önemli olduğu sonucuna ulaşmışlardır(Baltaş,1997,s.301).

Aynı yıllarda(1962) Appley, kişilerin olayları stres verici ya da stressiz olarak görmelerinde, kişisel belirleyicilerin önemli olduğunu, yani durumların tehdit olarak algılanması durumunda, stres verici olarak görüleceğini belirtmiştir(Akt:Lazarus,1966).

2.1.2. STRESLE İLGİLİ KAVRAMLAR

2.1.2.1. Stres ve Kaygı:

Kaygı, insan davranışlarının açıklanmasında önemli bir kavramdır. Bireyde stres reaksiyonu sonucu oluşan aşırı enerji ve karşı gelişen psikolojik bir tepki olarak tanımlanmaktadır. Kaygıyı, geniş anlamda mutluluğu tehdit eden gerçek ya da hayali objelerin yol açtığı gerginlik, huzursuzluk ve korkuyla karakterize edilen subjektif bir deneyim olarak tanımlamak da mümkündür(Görgülü,1988).

Baltaş(1997), kaygıyı kaynağı belirsiz bir korku; Korkuyu ise insanın canının, malının, sevdiklerinin, inançlarının ve toplum içindeki yerinin tehdit edildiği durumlarda yaşanan, bedensel belirtilerin eşlik ettiği duygusal bir tepki olarak açıklamaktadır.

Ünlü(1995) ise, Kaygının; üzüntü, sıkıntı, korku, başarısızlık duygusu, acizlik, yargılanma gibi heyecanların birini veya bir çoğunu içerdiğini, kaygı duygusunun ortaya çıkmasına yol açan nedenlerin ise, desteğin çekilmesi, olumsuz bir sonuç beklemek, iç çelişki ve belirsizlik gibi faktörler olduğunu belirtmektedir.

Kaygı ve stres bir çok yerde eş anlamlı kullanılmış olmasına rağmen iki kavramı birbirinden ayıran kesin sınırlar vardır. Kaygı, elem doğrultusunda bir duygulanım durumudur. Dış ve iç ortamdan kaynaklanan zararlı etkenler organizmanın değişik alanlarında, yapılarında, işlevlerinde zorlanma yaratır(Köknel,1997). Zorlanma ise, dengeye dönme süreci içinde sistemin ödediği bedel ya da harcadığı enerjinin miktarı olarak belirtilmektedir(Şahin,1998). Ruhsal alanda ortaya çıkan zorlanma belirtisi, kaygı düzeyinin yükselmesidir. Stres yaratan zararlı etkenin niteliğine göre kaygı düzeyi doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak yükselir. Kaygı düzeyinin yükselmesi organizmanın öteki alanlarına, yapılarına işlevlerine yansımaktadır(Köknel,1997).

Kaygıyı durumluk ve sürekli kaygı olarak sınıflayabiliriz. Durumluk kaygı, durumdan duruma yoğunluğu değişen, sürekli olmayan durumlara bireyin gösterdiği geçici duygusal reaksiyonlardır. Bireyin stres yaratan durumu tehdit edici olarak algıladığı durumlarda “durumluk kaygı” düzeyi yüksek, bu tehlikenin tehdit edici olarak algılanmadığı durumlarda düşük olmaktadır. Sürekli kaygı, stres yaratan durumun tehlikeli ya da tehdit edici olarak algılanması ve bu tehditlere karşı, durumluk duygusal reaksiyonların frekansının ve yoğunluğunun artması ve süreklilik kazanmasıdır (Özgüven,1991).

Stres koşullarının ortaya çıkması durumluk kaygı seviyesinde önemli yükselmelere neden olurken, koşulların değişmesi ve stresin ortadan kalkması bu seviyenin düşmesine neden olmaktadır. Sürekli olarak kaygı duyan bireylerde ise koşulların değişmesi sürekli kaygı düzeyini etkilemez(Artan,1986,s.57).

Kaygı, çoğu kez kas seğirmesi, titreme , gerginlik, baş ağrısı, terleme, duyarlılık artışı, yorgunluk hissi, geceleri kabus görme, bellek bozukluğu, cinsel iktidarsızlık, uykusuzluk, ağızda kuruluk veya yutma güçlüğü biçiminde ortaya çıkabilmektedir (Altuntaş,2003).

Kaygının ortaya çıktığı en uygun ortam, stres kaynaklarının yoğun olarak bulunduğu ortamlardır. Stres içinde olan kişi de kaygı duymaya hazırdır. Yani stres ile kaygı arasında yüksek bir korelasyon vardır(Gençtan,1988).

Stres konusundaki öncü isimlerden Hans Selye'ye göre(1974), stres kavramı üzerinde dururken, kuşkusuz stresin birçok tanımı ile karşılaşmak olasıdır. Ancak stresin ne olmadığı üzerinde durmak da önemlidir. Gerçekten stres, basit bir endişe değildir. Endişe duygusal ve psikolojik alemle ilgiliyken stres bunun dışında fizyolojik dünyamızla da ilgilidir ve insan vücudunda çeşitli fizyolojik değişikliklere neden olmaktadır. Böylece stres, endişe ile birlikte olabilir ama ikisi aynı değildir. Öte yandan stres basit bir sinir gerginliği de değildir. Stresin her zaman kaçınılması gereken kötü ve yıkıcı bir durum olduğu da düşünülmemelidir.

2.1.2.2. Depresyon

“Depresyon sürekli keyifsizlik, umutsuzluk hislerini içerir ve strese karşı gösterilen bir yanittir; yani stres sonucu gelişen bir olgudur.”(Atkinson,1994)

“Depresyon” kelime olarak çöküş anlamındadır ve belirli bir düzeyden alçalmayı ifade eder. Depresyon yeni bir hastalık değildir. Ancak endüstrileşmiş ve şehirleşmiş toplumlarda bugün tarihin hiçbir döneminde görülmediği ölçüde yaygınlık kazanmıştır.

“Dünya Sağlık Teşkilatı(WHO), dünya nüfusunun %3-5’inin, yaklaşık 150-250 milyon kişinin çeşitli düzeylerde depresyon belirtilerine sahip olduğunu bildirmektedir.”(Baltaş,1997,s.129).

Günlük hayatımızda işyerinde, evde, arkadaşlar arasında kurulan iletişim sağlıklı değilse stres yaratıcı bir durumdur. Kişi sağlıklı iletişim kuramadığında ve gerçekleştirmek istediklerini yapamadığında kendini duyumsuz hissetmektedir. Atkinson(1999) engellenmeye genel bir tepkinin aktif saldırganlık olmasına rağmen, vazgeçme ve duyumsuzluktan oluşan zıt tepkinin de oldukça yaygın olduğunu, stres yaratan koşulların sürmesi ve kişinin bunlarla başa çıkamadığı durumlarda duyumsuzluğun depresyona doğru derinleştiğini belirtmektedir.

Bazı insanların da, denetlenemeyen olaylara tepki olarak duyumsuzluk, vazgeçme ve eylemsizlikle nitelenen öğrenilmiş çaresizliği geliştirdikleri görülmektedir. Seligman'ın geliştirmiş olduğu öğrenilmiş çaresizlik kuramı, istenmeyen, denetlenmeyen olayların nasıl duyumsuzluk ve depresyona yol açabileceğini açıklamaktadır(Atkinson,1999).

Seligman, kaçmanın ve korunmanın mümkün olmadığı deney kutularında, şoka tabi tutulan köpeklerin, daha sonra kaçmanın mümkün olduğu durumlara girdiğinde, kaçmayı öğrenemediklerini, daha önce yaşadıkları öğrenilmiş çaresizliğin bunu engellediğini belirtmektedir(Altuntaş,2003).

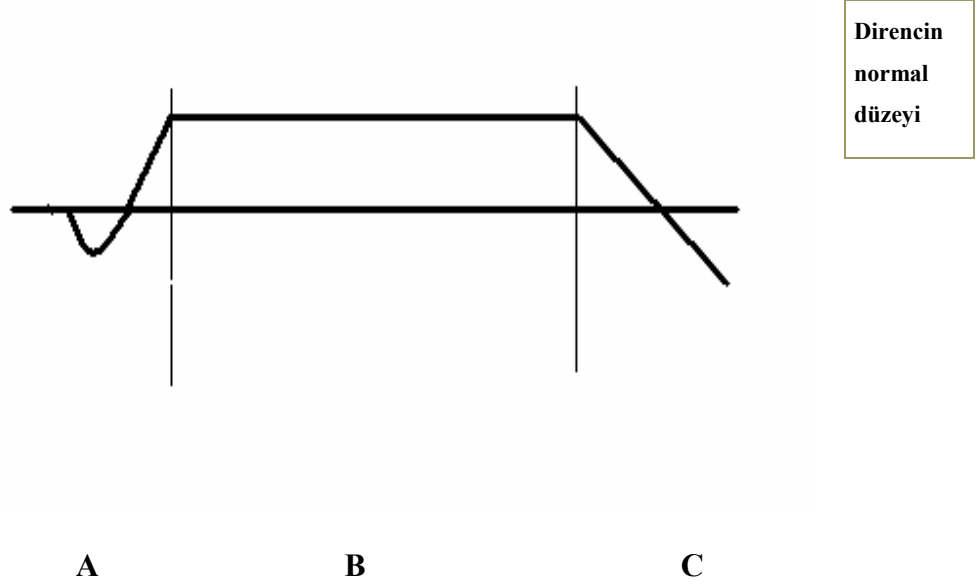
2.2. STRESE KARŞI GÖSTERİLEN TEPKİLER

Stres organizmanın fizik ve ruhsal sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesiyle ortaya çıkan bir durumdur. Organizmanın tehdit edilmesi sonucunda vücudun dengesi bozulmakta ve canlılığı korumaya yönelik alarm tepkisinin yaşanmasına neden olmaktadır. Bozulan dengenin yeniden kurulması için yeni duruma uyum sağlanması gerekmektedir(Baltaş,1997).

Strese gösterilen tepkiler iki boyutta gerçekleşmektedir. Bunlardan biri tüm canlı sistemlerde “gözlenen fizyolojik tepkiler”dir. Bunlara aynı zamanda Genel Uyum Sendromu(GAS:General Adaptation Sendrome) adı da verilmektedir. Bu sırada hareket halinde olan alt sistemler endokrin sistemi ve otonom sinir sistemidir. Diğeri ise beynin korteksinin denetiminde olan bilişsel tepkilerdir(Şahin,1998).

2.2.1. Genel Uyum Sendromu (Fizyolojik tepkiler)

Genel uyum sendromu, biyolojik gelenek içinde yapılan laboratuvar araştırmaları sonucu 1936 yılında Hans Selye tarafından ortaya atılmış bir kavramdır. “Genel Uyum Sendromu, alarm tepkisi, direnç dönemi ve tükenme dönemi gibi aşamalardan oluşur. Kurama göre, birey stres kaynağı ile karşı karşıya kalınca, sempatik sinir sistemi etkinleşir; bedende “savaş ya da kaç” tepkisi oluşur.”(Altuntaş,2003,s.13)



Şekil 5. Genel Uyum Sendromunun üç dönemi (Hans Selye,1974)

Selye'ye göre savunma reaksiyonu geneldir. Zira stresleyiciler vücudun bir çok bölgesinde etkiye sahiptirler. Adaptasyon (uyumlulaştırma) vücudun stresleyicilerle başa çıkmasına ya da stresleyicilere göre, vücudun düzenlenmesine yardımcı olması için dizayn edilen savunma mekanizmalarının dürtülenmesi anlamına gelmektedir ve sendrom da reaksiyonun bireysel parçalarının az ya da çok birlikte meydana geldiklerine işaret etmektedir(Ivancevich ve Matterson,1990,s.220).

Genel uyum sendromu ile ilgili kısa bir bilgi verdikten sonra, aşamalarına ayrıntılı bir şekilde değinilmesi stres sırasında vücutta olan değişimleri anlamak açısından gereklidir.

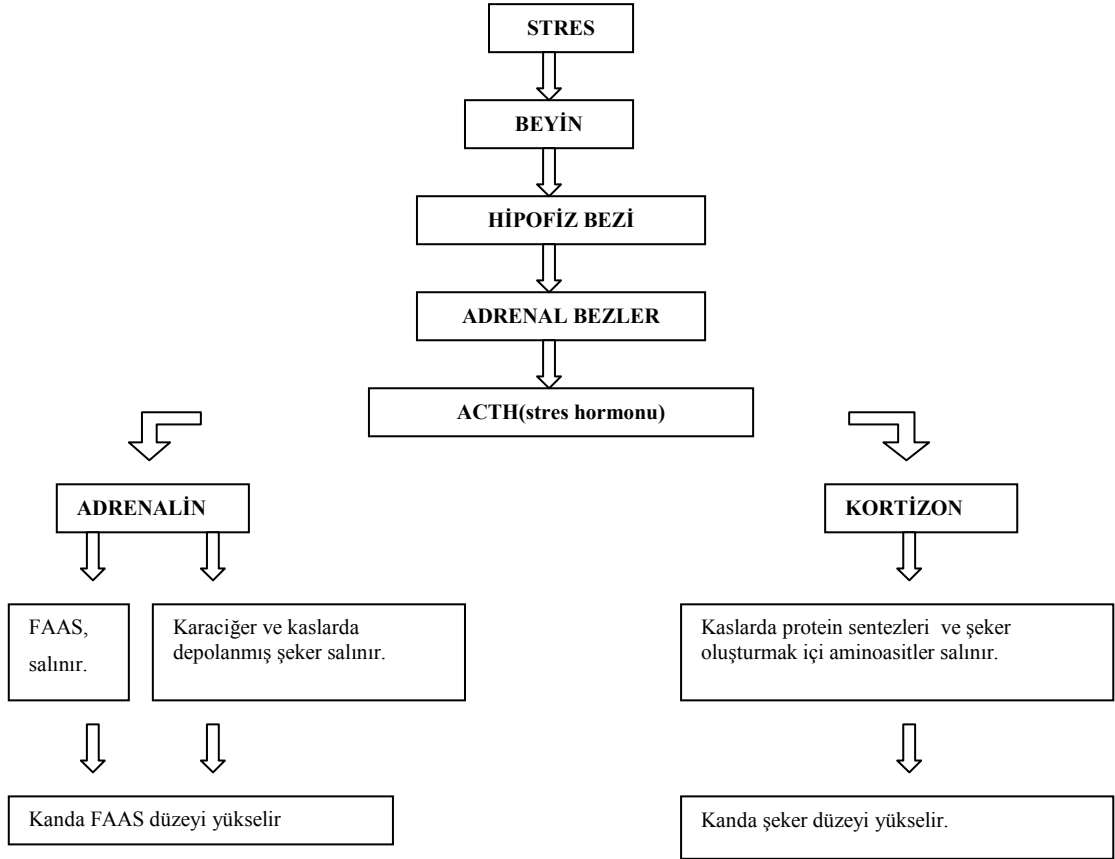
2.2.1.1. ALARM AŞAMASI(SAVAŞ-KAÇ TEPKİSİ)

Alarm aşamasının iki basamağı vardır. İlk basamakta organizmanın dengesi bozulmakta, şok içersine girmektedir. Organizmanın dengesinin bozulmasında çeşitli stresörler etkilidir. Bu aşamada organizmada savaş-kaç tepkisinin oluşmasına neden olacak kimyasal değişimler gerçekleşmektedir. İkinci basamakta ise “şok karşıtı” uyum süreçleri başlamaktadır.(Şahin,1998,s.7).

Canlı sistemin biyolojik ya da psikolojik dengesindeki bozulmaya ilişkin bilgi, otonom sisteme geldiğinde ve bu uyarıcı için “stres”, “biyolojik veya psikolojik

dengenin bozulması” yorumu yapıldığında, otonom sinir sistemi, aynı anda endokrin sistemini de uyarır. Endokrin sistem de hipotalamus, pitüiter, paratiroid, tiroid, adrenal, pankreas ve yumurtalıklar gibi doğrudan kana karışan hormonları üreten bezleri uyarır. Bu bezler, stres sırasında organizmayı harekete geçirecek hormonları kanın içine salgılayarak, mesajın kan yoluyla organizmaya yayılmasını sağlar.

McDonald ve Doyle(1981) alarm döneminde enerjinin ortaya çıkmasını sağlayan hormonların yolunu şu şekilde göstermektedir.



(*) FAAs Serbest Yağ Asitleri

Şekil 6. Alarm döneminde enerjinin ortaya çıkmasını sağlayan hormonların yolu.

Kaynak: (Akt:Batlaş,1997)

Otonom sinir sisteminin, birbirine zıt işlev yaparak organizmayı diyalektik bir dengede tutmaya çalışan iki alt sistemi vardır. Bunlardan biri “sempatik sinir sistem”dir. Sempatik sinir sisteminin faaliyetine bağlı olarak vücutta, stres sırasında şu değişiklikler görülür;

- Göz bebeği genişler ve tükürük salgısı engellenir.
- Boşaltım sistemi gevşetilir ve cinsel organların faaliyetleri engellenir.
- Organizma daha çok uyarıcıyı görebilir, daha rahat ve hızlı nefes alıp verir.
- Hücrelerin enerji ihtiyacını karşılayabilmek için kalp daha hızlı çalışır.
- Depolanmış yağ ve şeker kana karışır ve glikoz salgısı artarak, tüm beden için gerekli enerji sağlanır.
- En çok enerji tüketen sistemlerden biri olduğu için, sindirim sistemi faaliyetlerini yavaşlatır ve böylece enerji diğer sistemlere paylaşılır.
- Kanda alyuvarlar artar(beyne ve kaslara daha fazla oksijen taşınır).
- Kan, kas sistemine ve diğer bölgelere gerekli olduğu için deri yüzeyinden uzaklaşır.
- Boşaltım sistemi gevşetilir daha az enerji ihtiyacı içine girer.
- Bütün duyu organları daha duyarlı hale gelir, işitme keskinleşip odaklaşır.

Organizma, yeni denge durumuna döndüğünde sempatik sistem yavaşlar, çünkü bu kez parasempatik sinir sisteminin faaliyeti başlar. Sempatik sinir sisteminin tam tersi faaliyetler devreye girer, organizmayı stres öncesi duruma döndürür(Şahin,1998,s.8).

2.2.1.1.1. Bilişsel Tepkiler:

Stres tepkisi sinir sistemi çok hızlı çalışmakta, dikkat süreçleri keskinleşmekte, uzun süreli bellek ve kısa süreli bellek hızlanmış ve bilgi işlemeye çalışmaktadır. Daha önce karşılaşılan problemlerin nasıl çözüldüğüne ilişkin deneyimler hatırlanmaya çalışılmakta ve dengeyi bozan bu uyarı yorumlanmaya çalışılmaktadır. Uyarılar arasında bir bağ kurulmaya çalışılmakta, problemin çözüm yollarından en uygun olanı seçme gibi süreçler, bilişsel tepkiler olarak ortaya çıkmaktadır(Şahin,1998,s.9).

2.2.1.1.2. Duygusal Tepkiler:

“Stres yaratan durumlar, neşeden (olay zorlayıcı ama üstesinden gelinebilir ise) anksiyete, öfke, düş kırıklığı ve depresyona kadar değişen duygusal tepkilere yol açar.”(Atkinson,1999,s.495)

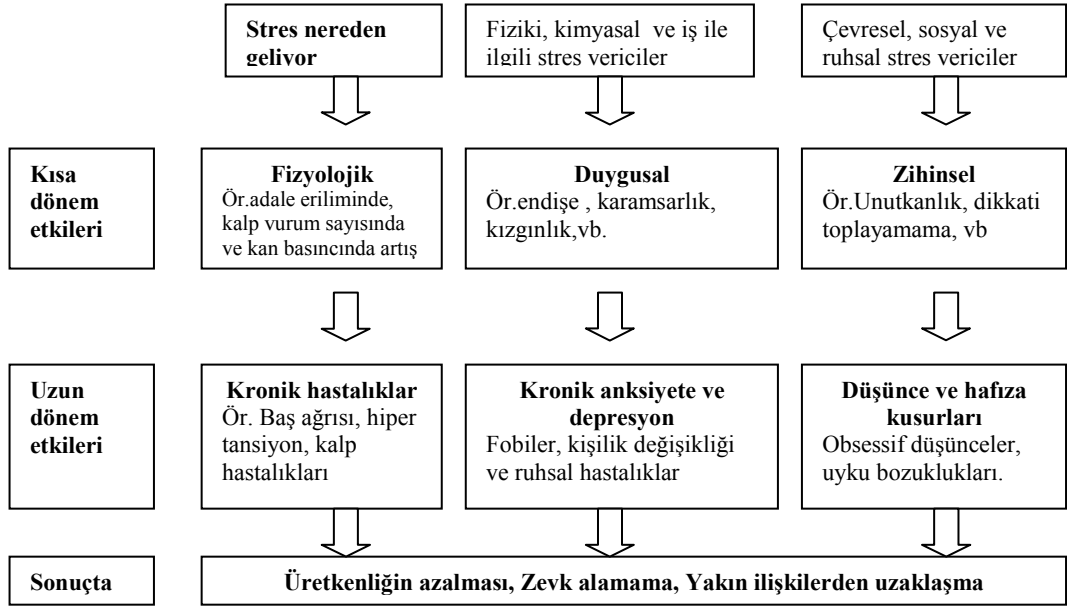
Alarm aşamasındayken organizmada aynı zamanda duygusal tepkiler de oluşmaktadır. Ortaya çıkan stresör, organizmanın değerlendirilme biçimine bağlı olarak , korku, kaygı, öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı, depresyon gibi duygusal tepkilerin oluşmasına neden olabilmektedir. Bu duyguların ortaya çıkması da başlı başına bir stres kaynağıdır(Şahin,1998).

2.2.1.1.3. Davranışsal Tepkiler:

Stresör, sonrasında organizmanın dengesi bozulmakta ve “savaş ya da kaç” tepkisi dediğimiz durum ortaya çıkmaktadır. Savaş kaç tepkisiyle organizma tekrar eski dengesini yakalanmaya çalışmaktadır. Strese yönelik davranışsal tepkiler aktif ve pasif olmak üzere iki boyuttadır. Aktif davranışlarla organizma stres yaratıcı durumu ortadan kaldırmaya çalışmakta, pasif davranışlarla da stres yaratıcı durumdan uzaklaşıp enerji kazanmaya çalışmaktadır(Şahin,1998,s.10).

Cannon'un stresörlere karşı organizmanın gösterdiği tepkileri incelerken ortaya attığı "savaş veya kaç" tepkisi günümüzde geçerliliğini korumaktadır. Kişi yaptığı değerlendirme sonucu mücadele edemeyeceğine inandığı tehlikeli durumdan kaçır veya başa çıkabileceğine inandığı tehlikeyle mücadele eder(Sabuncuoğlu ve Tüz,1996,s.143).

Nathan ve Chaleswort(1980), yapmış oldukları stresle başa çıkma programlarında stres tepkilerini şu şekilde açıklamışlardır(Akt:Baltaş,1997).



Şekil 7. Stres Tepkileri (Nathan ve Chalesworth, 1980)

Strese karşı verilen tepkilerin alarm döneminde yukarıdaki gelişmeler olmaktadır. Stresleyici sürerse, genel uyum sendromu direnme aşamasına geçer. Direnme halinde olmanın işaretleri yorgunluk, endişe ve gerilimi içermektedir. Kişi stresleyiciyle savaşmaktadır. Bu aşama süresince özel bir stresleyiciye direnme fazla olabilirken diğerlerine az olabilir. Bir kişi sadece sınırlı enerji konsantrasyon ve stresleyicilere direnme yeteneğine sahiptir. Bireyler diğer zamanlara göre streslendiklerinde hastalıklara karşı daha az dirençli hale gelmektedir (Ivancevich ve Matterson, 1990, s.220).

2.2.1.2. DİRENÇ AŞAMASI:

Direnç aşamasında vücudun direnci stres verici olaya karşı artmaktadır. Bu aşamada karşılaşılan başka stres vericiler bireylerin direncinin düşmesine neden olmakta ve vücudu hastalıklara açık hale getirmektedir. Örneğin vücut aldığı bir toksine karşı direnç döneminde ise, soğuk algınlığına direnci düşüktür. AIDS'li insanların genellikle basit bir soğuk algınlığından kurtulamayarak öldükleri, günümüzde sıkça rastlanan gazete haberi halini almıştır. Eğer direnç dönemi başarı ile aşılsa beden normal koşullarına dönmekte, başarısız olursa beden kuvvetten düşmektedir (Baltaş, 1997).

Karşılaşılan stres verici durumun varlığını korumasına rağmen organizmanın bunu yokmuş gibi sayması direnç döneminin oluştuğunun göstergesidir. Direnç dönemindeki organizmanın alarm durumunda göstermiş olduğu tepkiler ortadan kalkmakta ve vücudun direnci artmaktadır. Eğer bu dönem uzun sürerse organizma bütün kaynaklarını bitirdikten sonra tükenmekte ve bitkinlik dönemi başlamaktadır.

2.2.1.3. TÜKENME AŞAMASI :

Genel uyum sendromunun aktifleşmesi vücut üzerinde olağanüstü talepler yaratabilir. Açıkça genel uyum sendromu ne kadar aktifleşirse ve ne kadar uzun faaliyette kalırsa, psiko fizyolojik mekanizmalar o kadar çok yorulur. Faaliyetler belirli bir sınıra kadar sürmektedir.

Her bireyin stres verici durumlara karşı dayanıklılık düzeyi farklıdır. Fakat stres verici durumun çok uzun sürmesi organizmanın bir noktadan sonra tükenmesine neden olmaktadır. Organizma stres verici durumla başa çıkmaya çalışmakta ve yeniden alarm dönemi reaksiyonlarını başlatmaktadır. Selye(1974), yapmış olduğu çalışmayla bu tükeniş dönemine açıklık getirmiştir. Selye, laboratuvar çalışmaları esnasında buzdolabına koyduğu farelerin stres reaksiyonlarını incelemiş, farelerin birkaç saat sonra dolabı açtığı anda farelerin iç içe girdiklerini gözlemlemiş, birkaç saat içerisinde farelerin öleceğini düşünmüştür. Fakat birkaç saat sonrasında dolabı açtığı anda farelerin dolaba ilk koyulduklarında gösterdikleri tepkileri görme imkanı bulmuştur. Farelerin kafesin içinde oyunlar oynamakta olduğunu, birkaç saat sonra baktığında ise farelerin öldüğünü gözlemlemiştir. Selye bu durumu tükenme aşamasıyla açıklamakta, organizmanın stresle mücadelede kaynaklarının sınırlı olduğunu belirtmektedir. Selye, yıkımı “adaptasyon hastalığı” olarak tanımlamıştır. Sonunda bedensel tükenme ve ölüm meydana gelir.

2.3. STRESİN ÇEŞİTLERİ

Stres günümüze ait bir durum değildir. Mağara devrinde yaşayan insan da temel ihtiyaçlarını karşılamak ve korunmak için strese girmiştir. Stresi geçmişte doğanın getirdikleri yaratırken, bugün insanın yarattıkları yaşatmaktadır. İnsana stres tepkisi yaşatan durumları esas olarak üç grupta toplamak mümkündür.

2.3.1. Fiziki Çevreden Kaynaklananlar: Hava kirliliği, gürültü, kalabalık radyasyon, sıcaklık, toz, soğukluk vb.

2.3.2. İş veya Meşguliyet Konusundan Kaynaklananlar: Ağır iş, gece işi, parça başına dayanan üretim, aşırı yüklenme, çok hafif iş, zaman baskısı altında çalışma, karar verme güçlükleri ile dolu büyük sorumluluklar gerektiren işler, hiçbir şekilde katkı yapmaya imkan bırakmayan işler gibi.

2.3.3. Psiko-Sosyal Özelliklerden Kaynaklananlar: İnsan hayatında karşılaşılan sosyal stresler üç ana başlık altında toplanabilir.

2.3.3.1. Günlük Stresler: Bunlar günlük hayatın basit gerilimleridir. Çeşitli durumlarda ve çeşitli olaylar karşısında veya kişilerin birbirleri ile çelişen amaçları, ihtiyaçları sebebi ile ortaya çıkar. Trafikte sıkışmak, veya karşılaşılan bir terslik, bürokratik bir zorlanma, evde işlerin aksaması, ağlayan çocuk, yanan yemek, işini çabuk bir şekilde yapmayan memur karşısında beklemek gibi.

2.3.3.2. Gelişimsel Stresler: Gelişimsel nitelikteki olayların sebep olduğu streslerdir. Burada söz konusu olan çocuk veya yetişkinin kronolojik durumu ile ortaya çıkan gelişmelerdir. Bu gelişim basamaklarının sağlıklı ve başarılı bir şekilde yaşanmaması olumsuz stres verici etkiler doğurur. Örnek verecek olursak; fizyolojik olarak 1. yılın sonundaki hareketliliğin kazanılması , 1-13 yaşlarında buluş, orta yaşın sonlarında menopoz ve andropoz, vb.

Psikolojik alanda; 3 yaşın sonunda bilincin oluşmaya başlaması, 0-3 yaşlarında kendi kendinin farkında olma(self-awareness), 11-12 yaşlarında sembollerle akıl yürütme.Sosyal alanda, çocuğun okula başlaması, yetişkinlikte, iş hayatına geçiş vb.

2.3.3.3. Hayat Krizleri Niteliğindeki Stresler: Bunlar her hayata başlı başına biçim verecek nitelikteki olayların yarattıkları streslerdir. Örneğin ciddi hastalıklar, doğum, aile bireylerinden birinin ölümü, işten çıkarılma vb.

2.3.4. Olumlu ve Olumsuz Stresler

İnsanların iyi ve kötü stresten bahsettikleri görülür, birçok durumda da savunma mekanizması oluşturmanın faydalarını görmüşüzdür. “iyi” stres bedenini kendini savunması ve güçlüklerin üstesinden gelmesidir. Uyum sağlama alışkanlık kazanma, başa çıkmayı öğrenme ve hatta zorluklara karşı daha dirençli olma gibi özellikler iyi stresin yararlı yönleridir. Daha iyi bir performans sergiler ve mutlu oluruz(Conlan,2001,s.84).

Stres denildiğinde genelde olumsuzluklar akla gelmektedir. Stresin olması organizmanın karşılaştığı problemleri çözmeye çaba harcaması için gereklidir. Bilim sağlık ve tıp alanında yapılan bir çok buluş insanoğlunun karşılaştıkları problemlerle başa çıkma çabasının bir ürünüdür. Bu anlamda gelişmenin olabilmesi için yeterli düzeyde stres gereklidir. Stresin az ya da aşırı olması organizmanın gelişimini engellemektedir(Baltaş,1997,s.65)

Stresler bireyi ileriye götürücüdür. Bütün bu anlamlı zorlanmalar göz önüne alınarak 70’li yıllardan bu yana yıkıcı streslerle yapıcı stresler, olumlu zorlanmalarla olumsuz zorlanmalar birbirinden farklı kavramlarla anlatılmıştır. Jessie Bernard stresi “zevk veren” ve “zevk vermeyen” olarak ikiye ayırmıştır. Bu ayrımı da “Eustress” ve “Distress” kavramları ile tanımlamıştır.

Stresle ilgili olarak yapılan ilk çalışmalarda insanın stres davranışının yalnızca bir boyutu ele alınmış ve temel olarak "distress-zararlı stres" üzerinde durulmuştur. Araştırma sonuçlarında bazı bireylerin stres karşısında zayıf duruma düşüp ciddi hastalıklara yakalanmalarına karşılık, bazıları için stres performanslarını arttıran bir etken "Eustress-yararlı stres" olmuştur. Yapıcı stres birey ve örgüt için yapıcı bir eylem yoludur. Eustres denilen bu tür stres, bireyin çevresiyle dengeli bir ilişki kurmasında başarısını arttırmaktadır(Pehlivan,1995,s.59).

Yapıcı stres, güdüleme ile eş anlamlı olarak ele alınabilir. Güdeleme, insan davranışını istenilen doğrultuya yönlendiren, belli bir amaç için harekete geçiren güçtür. Örgütsel açıdan güdüleme, örgüt üyelerinin çalışmaya başlamalarını, çalışmayı sürdürmelerini ve görevlerini istek ve coşku ile yerine getirmelerini sağlayan

düzenlemelerinin tümü anlamını taşır. İyi bir şekilde güdülenmiş bir örgütün işlerinde başarısız olması pek mümkün görülmemektedir. O nedenle büyük bir yarış içerisinde olan örgütlerin, çalışanlarının yapıcı stres düzeyinde olması verimlilik açısından son derece önemlidir.

Stresin performans üzerindeki etkileri 1908'de Harvard Fizyoloji Laboratuvarları'nda Robert M. Yerkes ve John D. Dodson tarafından belirlenmiştir. Onlara göre stres düzeyindeki belli artışlar, performansta ve yeterlilikte artışa yol açmaktadır. Bu sınırlar artı ya da eksi yönde aşılsa yani stres miktarı normalin çok altında ya da çok üstünde olursa performans ve yeterlilikte azalmalar başlar. Günümüzde bu bulgu, Yerkes-Dodson Kanunu olarak bilinmektedir(Şahin,1998,s.21).

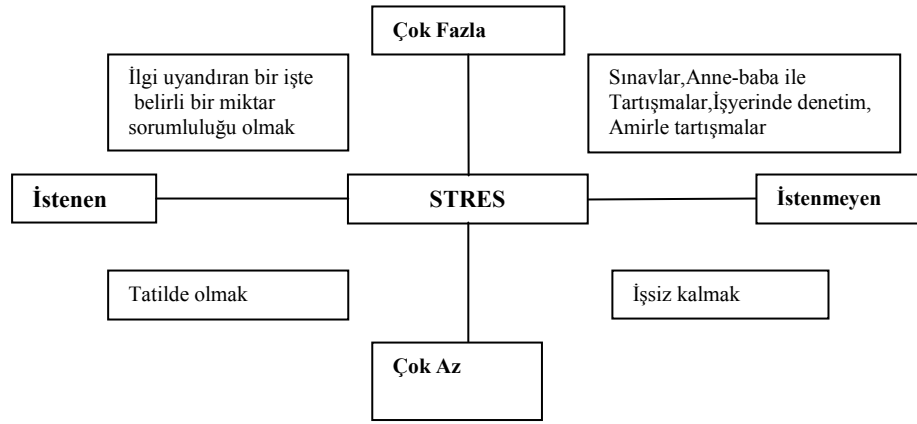
Orta düzeye kadar olan stres seviyesi performansı arttırmasına rağmen aşırı yüksek stres bir bireyin fiziksel ve moral sistemlerini çok yükleyebilmesinin yanında onları bozabilmektedir. İnsanlar aşırı stresten dolayı hastalık çeker gibi ızdırap çekebilmektedir. Yıkıcı stres, iş görenlerin ve örgütlerin işlerini yerine getirememesine yol açar. Orta düzeyde stresin verimliliği arttırmasına karşılık, aşırı düzeydeki stres iş görenin fiziksel ve zihinsel sistemini bozar ve aşırı yüklenmesine neden olur. Yoğun stres çalışanlarda, devamsızlık, devir, hata yapma, iş kazalarında artış, doyumsuzluk ve performans düşüklüğü gibi tepkilerin ortaya çıkmasına neden olur(Pehlivan,1995,s.60).

Hepimizin rahat çalıştığı ve en verimli olduğumuz bir "olumlu stres" düzeyi vardır. Stresle başa çıkmanın en temel koşulu bu "olumlu" düzeyin üstüne çıktığımız yada altına düştüğümüz anları ve durumları fark etmedir. Uzmanlar bir miktar stresin hepimiz için gerekli, hayatta yararlı olduğu konusunda görüş birliği içindedirler(Şahin,1998,s.21). Bu bağlamda yoğun stresin etkilerini azaltmak ve olumlu stresin etkilerini arttırmak için kişisel özelliklerin iyi bilinmesi gerekir (Ceylan,1997,s.105).

"Pek çoğumuz "olumlu stres" düzeyinde çalıştığımızı ilişkin göstergelerin ve belirtilerin farkında olmamıza rağmen, stresin olumlu düzeyin çok altına düştüğü yada üstüne çıktığını gösteren belirtilerini kolay fark edemeyiz. Bu belirtilerin farkına varılması, kendi "olumlu stres" düzeyinin belirlenmesinin ilk adımıdır. Fakat gözden kaçırılmaması gereken en önemli husus, en üst düzeydeki performansa yol açan "olumlu

stres” miktarının her insan için farklı olduğu,zamana göre de değişiklik gösterebileceğidir(1998,s.22).

“Aşağıdaki şekilde görüldüğü gibi stres hayatın her cephesinde ve her yaşantısında vardır. Gelişimin olması ve doyumlu bir hayat sürdürülebilmesi stresin olmasına bağlıdır. Problem, stresin çok fazla veya çok az olmasıdır.”(Baltaş,1997,s.68).

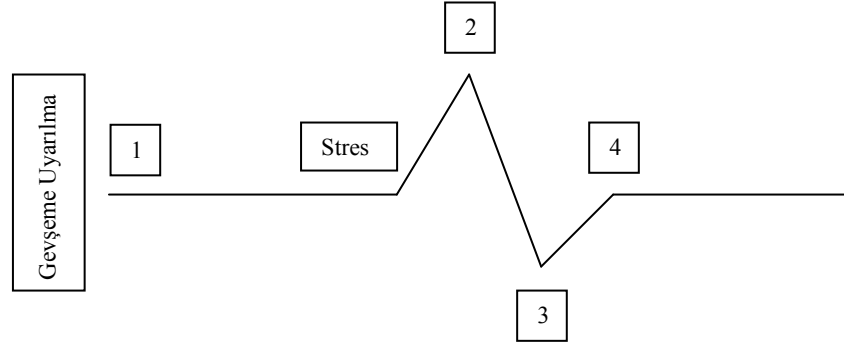


Şekil 8. Çeşitli yaşantılarla stres arasındaki ilişkiyi gösteren pratik model(Baltaş,1997)

Araştırmalar göstermektedir ki, stres insan hayatının en önemli parçalarından biridir. Selye'ye göre, tamamen hayatta olmak, çevreden gelen çeşitli uyarımlar ve etkilere cevap verebilme ve tepki gösterebilme imkanına sahip olmakla aynı anlama gelmektedir. Selye'nin, ehliyetli ve uzman bir kişi olarak ifade ettiği gibi, "stressiz hayat ölümdür". Fakat stresin aşırı boyutlara ulaşması da, insan ve toplum hayatı için birçok problemlere yol açmaktadır(Eroğlu,1998,s.299).

2.3.5. Kısa Süreli Stres

Kısa süreli stres, kişinin belirli bir stres kaynağına yönelip onunla şöyle ya da böyle başa çıkmaya çalıştıktan sonra gevşeyebildiği, gündelik işlerine devam edebildiği strestir. Aşağıdaki grafik, strese gösterilen tipik bir tepkiyi ifade etmektedir. (Şahin,1998,s.41).



Şekil 9. Kısa süreli stres (Şahin,1998,s.40)

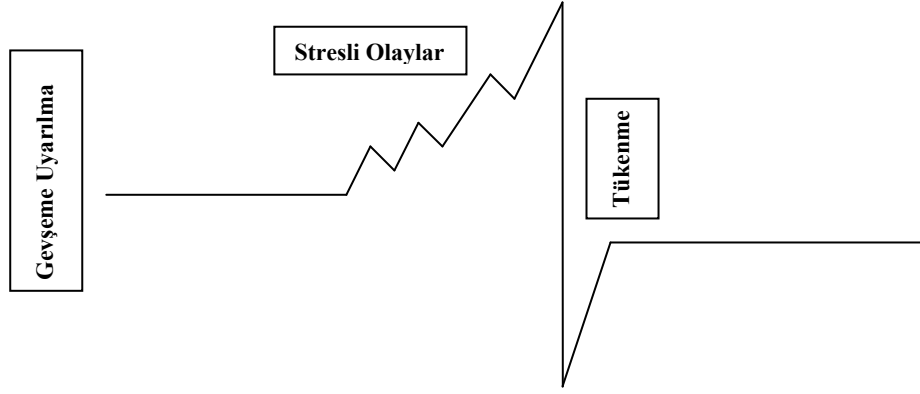
1. Nokta stres öncesi düzeydir.
2. Noktada strese tepki olarak bedensel tepkiler ortaya çıkmıştır.
3. Nokta, stresli durumdan sonraki gerginliğin giderildiği, gevşeme dönemidir.
4. Nokta bedensel işlevlerin stres öncesi düzeye dönüşünü göstermektedir.

Günlük hayatta , her stresli durumla, ortaya çıktığı anda başa çıkmaya çalışıp, daha sonra hemen stres öncesi düzeyimize dönebilirsek, bedenimiz ciddi bir zarar görmez. Buna karşın, şu ya da bu nedenle yaşadığımız stresi göz ardı edip, başa çıkmak için bir çaba göstermezsek, zarar görmemiz kaçınılmazdır.

2.3.6. Uzun Süreli Stres (Kronik)

Stresin harekete geçirdiği sistemler, bireyi korumak ve hemoastasis adı verilen beden dengesinin bozulmamasını sağlamak üzere tasarlanmıştır. Öte yandan, eğer bu sistemler uzun bir süre faaliyet içerisinde kalırsa bedene zarar vermeleri söz konusu olabilir.

Aşağıdaki grafik, uzun süreli bir stres durumunu göstermektedir. Bu grafikte, bireyi stres öncesi düzeyinin çok üstünde işlev görmeye zorlayan bir seri başa çıkılamamış stres kaynağı yansıtılmaktadır. Uzun süreli stresi sürekli yaşayanlar, fiziksel hastalık ya da sinir bozukluğu sonucu zorunlu olarak sakinleşmedikleri sürece, bu kronik stres örüntüsü kolay kolay kırılmaz(Şahin,1998,s.42).



Şekil 10. Uzun süreli stres (Şahin,1998,s.42)

Çözülebilir türden stresli durumlar, çok sayıda olduğu takdirde uzun süreli strese neden olabilir. Örneğin, çocuğunuz hasta; bir iş için size tanınan süreyi bir hafta aştınız; sekreteriniz izinde; bir toplantıya geç kaldınız. Tek tek bakıldığında hepsinin üstesinden gelmek mümkündür. Ancak kısa aralıklarla bir araya geldiklerinden sorun oluştururlar. Her stres kaynağı tek başına bedenimizin tepki göstermesine neden olur. Kaygılı olursunuz, bedensel işlevleriniz artar. Daha ilk stres kaynağı ile başa çıkma fırsatı bulmadan, bir ikincisi, sonra üçüncüsü ve diğerleri gelirse gafil avlanırsınız. Bir süre sonra bunlarla başa çıkma fırsatı bulamazsınız. Stres öncesi düzeye dönemeyebilirsiniz(Altuntaş,2003,s.17).

Uzun süreli ve kısa süreli gerilimler arasında fark vardır. Kısa süreli gerilim esnasında vücutta alarm döneminde oluşan reaksiyonlar ortaya çıkmakta, stres kaynağı ortadan kalktıktan sonra parasempatik sistem devreye girer ve alarm döneminin tam karşıtı süreçler başlar. Uzun süreli gerilim, yüksek ve kesintisiz stres kaynağı organizmanın sınırlarını zorlamakta ve kaynaklarını tüketmektedir.(Altuntaş,2003,s.17)

Kronik stresin zararlı etkilerinden kaçınabilmek için, bedenin strese gösterdiği fiziksel tepkilerin bilincinde olunması gereklidir. Her bir stres kaynağıyla, ortaya çıkar çıkmaz baş edilmeye çalışılması, stres düzeyinin olumlu seviyede tutulması gereklidir.

2.4. STRES İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR

2.4.1. Yurt dışında Yapılmış Araştırmalar

Yurt dışında kimi ülkelerin stresi artık hastalık olarak kabul ediyor olmaları ve stresle mücadele için ciddi bütçeler ayırmaları yapılan araştırma sayılarını da etkilemiştir. Konu ile ilgili yurt dışında yapılmış araştırmalara göz atalım.

ABD’de yapılmış olan bir araştırmada Stres’in, meslek gruplarına göre de farklılık gösterdiği bulunmuştur. Ulusal Mesleki Güvenlik ve Sağlık Enstitüsü (The Safety and Health NIOSH) tarafından yapılan bir araştırmada, 130 meslek stres düzeylerine göre sıralanarak, stresi en yüksek düzeyde olan 12 meslek şöyle sıralanmıştır. İşçi, sekreter, denetçi, klinik laboratuvar teknisyeni, ofis yöneticisi, ilk düzey gözetmen, yönetici, garson, makine operatörü, tarım işçisi, madenci, boyacı (Schultz ve Schultz,1994).

Amerikan Stres Enstitüsü tarafından yapılan başka bir araştırma sonucunda da stresli mesleklerin özellikleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır(Baltaş ve Baltaş,1997).

1. Günlük hayat problemleri ile etkili şekilde başa çıkmayı zorlaştıran meslekler(polislik, öğretmenlik, hava trafik kontrol memurluğu gibi).

2. İşyerinde yeterli kontrol imkanı veremeyen meslekler (telefon operatrlğu, kasiyerler, sekreterler, danışma ve şikayet servisi memurları, vb. gibi,)

3. Fizik şartları ağır olan meslekler(maden işçiliği, sürekli havasız, rutubetli yerde işçilik gibi.).

4. Zaman baskısı, rekabet ve riskle oynamayı gerektiren meslekler(gazetecilik).

Melendez ve Guzman(1983), 17 fakültedeki 1957 ğretim elemanının stres kaynaklarını araştırmışlardır. Bu yazarlar ğretim elemanlarının stres kaynaklarını üç grupta toplamışlardır: Meslekle ilgili stres, öğrenciler ve yönetimle ilgili sorunlar olmak üzere. Öğretim elemanlarının en önemli üç stres kaynağı olarak ğretim elemanı apatisi, ğrenci apatisi ve iş yükü bulunmuştur. Öte yandan Eckert ve William(1972), rutin görevler, uzun saatler, kötü imkanlar, ğretim elemanlarının fakülte içi ilişkilerinin azlığı, yönetsel sorunları, en önemli stres kaynakları olarak tespit etmişlerdir (Balcı,2000,s.44).

Avustralya’da yapılan başka bir araştırmada ise, polisliğin diğer mesleklere nazaran zannedildiği gibi stresli bir meslek olmadığı, polisin yaşadığı stresle kişilik özelliklerinin(asabi,dışa dönük olma gibi), olumlu ya da olumsuz deneyimlerinin, örgütsel deneyimlerinin ilintili olduğu belirlenmiştir(Hart, Wearing and Headey,1995).

Cooper ve Marshall(1976), diğer insanlarla etkileşime giren profesyonellerin bu arada niversite ğretim elemanlarının, üretime dönük işçilere göre daha çok iş stresi yaşadıklarını tespit etmişlerdir.

Armes ve Watkins(1983), öğretim elemanlarının streslerinin, onların ne olmaları gerektiği ile ne oldukları arasındaki sapmadan kaynaklandığını bulmuşlardır(Balcı,2000).

Stapol 1954'te gönüllü deneklerin, stres altındaki Rorschach tepkileriyle, normal şartlardaki tepkilerini incelemiştir. Rorschach testine verilen cevaplarda anlamlı bir fark bulunmamıştır. Stresli şartlarda da normal şartlarda da denekler aynı tepkiyi vermişlerdir(Akt:Baltaş,1997).

Öğretim elamanları üzerinde yapılan bir başka araştırmada da (Hollan ve Gemmill 1976), bayan öğretim elemanlarının erkek meslektaşlarından karar sürecine katılma, iş stresi, işe sarılma, ve toplam iş doyumu bakımından farklılık gösterip göstermedikleri saptanmak istenmiştir. Sonuçta kadın öğretim elemanlarının karar sürecine daha aza katıldıkları, daha az işe sarıldıkları, daha çok toplam iş doyumu yaşadıkları bulunmuştur. Bunların nedenleri olarak cinslerin sosyalleşme farklılıkları, cinsiyet ayrımı ve rollerin çokluğu gösterilmiştir(Balcı,2000,s.45).

Ziegler(1982), "Koşucuların Stresi Yenebilme Uygulamaları" adı ile yaptığı araştırmasında Stres Aşılama Eğitimi (Stress Inoculation Training-S.I.T.-) ve Stres Yönetme Eğitimi (Stress Manegment Training-S.M.T-) nin karşılaştırılmasını yapmak üzere üç gruplu bir deneysel çalışma yapmıştır. İçsel imajlar koşuluna (sporunun kendi hayal ettiği durumlar) 30 sporcu, dışsal imajlar koşuluna (dışarıdan bir imajın verildiği durumlar) 30 sporcu ve kontrol grubuna da 15 sporcu olarak yaptığı çalışmada tekniklerin eğitimini altı haftalık bir sürede vermiş ve sporcuların Mood State Profil ve Spilberger Durumluk Kaygı Envanteri ile eğitim öncesi ve sonrası veriler alınmış, daha sonra da sporcuların müsabaka başarıları ile elde edilen veriler karşılaştırılmıştır. Çalışma sonrası, her iki deney grubunun verileri, kontrol grubunun sonuçlarından farklı çıkmıştır($P<.05$). SİT eğitimi alan grubun çalışma öncesi ve çalışma sonrası verileri arasında Mood State Profil ve Spilberger Durumluk Kaygı Envanterinden aldıkları puanlarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur($P<.05$). S.M.T eğitimi alan grubun çalışma öncesi ve çalışma sonrası verileri arasında Mood State Profilinde anlamlı bir farklılık olmazken, Spilberger Durumluk Kaygı Envanteri verilerinde anlamlı bir düşme olduğu bulunmuştur($P<.05$). Sporcuların genel başarı durumları kontrol edildiğinde de SİT ve

SMT eğitimi alan deney gruplarının müsabaka değerlerinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür($P<.05$).

Zaichkovvsky(1982)'nin, Yarışma Stresinin Biyofeedback Teknikleri ile Azaltılmasına yönelik olarak yaptığı araştırmada, 16 farklı spor dalında 113 üst düzey sporcuya 12 hafta süre ile biyo-feedback eğitimi verilmiştir. Ön test son test deney deseni ile yapılan çalışmada sporcuların çalışma sonrası verilerinde electromyogram (E.M.G.) bulguları incelenmiştir. Stresin azaldığı durumlarda genel kas tonusunda azalma olacağı ilkesinden hareket ederek ele alınan bu veriler sonunda, stresi azaltmada biyofeedback'in tüm spor dallarında etkili olduğu belirtilmiştir($P<.05$).

Sutherland ve Cooper(1990), "Stresi Yönetmede Egzersiz" adlı araştırmasında egzersiz programlarını fiziksel sağlık için kullanmayı amaçlamıştır. Bunun için 32 kişilik (12 kadın, 20 erkek) stres durumları yüksek olan sporla uğraşmamış olan gruba üç mil koşu ve ardından hafif bir gevşeme egzersizi altı hafta süre ile yaptırılmıştır. Çalışma grubunun ilk çalışma günü kalp vuruş sayısı, sistolik ve diastolik kan basınçları alınmış ardından da Spilberger Durumluk Kaygı Envanteri verilmiştir. Bu ölçümler 2, 4 ve 6. haftalarda da yapılmıştır. Yaşamlarında sürekli stres içinde bulunan bu bireylerin, verilen egzersiz ile, stres düzeylerinde düşme beklenmiştir. Elde edilen bulgular, çalışmaya başlamadan alınan verilerin çalışma sonunda, 6. haftada anlamlı olarak farklılaştığını göstermektedir($P<.05$). Araştırmacılar çeşitli egzersiz programlarının düzenlenmesi ile sporcuların fiziksel sağlıklarını kazanmanın yanı sıra streslerinin de azaltılabileceğini; ama uygulanan egzersiz programlarının da çok zorlayıcı olmaması gerektiğini belirtmişlerdir.

2.4.2. Türkiye'de Yapılmış Araştırmalar

Baltaş'ın(1981) "İlkokul Öğrencilerinin Stres Düzeyinin Ölçülmesi" adlı doktora tezinde Leighton Stres Düzeyi Ölçeği Türkçe'ye uyarlanmıştır. Yine Baltaş (1982), "10-11 Yaş Çocuklarında Stres Değerlendirmesi" adlı araştırmasında erkek ve kız ilkokul öğrencilerinin stres düzeyi saptanmaya çalışılmıştır. Stres düzeyinin genel popülasyona oranla 10-11 yaş çocuklarında daha az olduğu belirlenirken kızlar ve erkekler arasında stres düzeyleri açısından bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır.

Polislik, yüksek stresli meslekler arasında yer almaktadır. Türkiye’de polislerle ilgili yapılan araştırma bulgularına göre, polis memurları aynı toplumda yaşayan lise ve üniversite öğrencilerinden, normal yetişkinlerden ve fiziksel hastalardan daha stresli durumdadır. Araştırma sonucuna göre de bu durum polisliğin stres seviyesi yüksek mesleklerden olduğunu doğrulamaktadır (Akalin,1988).

Aysan(1988), "Lise Öğrencilerinin Stres Yaşantılarında Kullandıkları Başa Çıkma Stratejilerinin Bazı Değişkenlerle Olan İlişkisi" adlı araştırmasında öğrencilerin stresle başa çıkma stratejisi, öğrencinin aile ilişkileri, bireysel nitelikleri yönünden incelenmiştir. Buna göre anne babanın otoriter, demokratik ya da ilgisiz oluşu, aile üyelerinin sorunları paylaşıp, paylaşmaması, anne babanın suçlayıcı tavırları, ailenin ekonomik düzeyi, cinsiyet, benlik düzeyi, olaylar üzerinde kontrolün olup olmamasına bağlı inançların stres yaşantılarında kullanılan başa çıkma stratejilerinin türünün belirlenmesinde etkili olduğu saptanmıştır.

Bir başka araştırmada ise, üç farklı iş kolunu (tekstil-iplik, dokuma, boya terbiye, çimento) ele almış, psiko-sosyal stres faktörleri yönünden karşılaştırma problemi üzerinde durulmuş, kişilik, iş doyumunu ve insan ilişkileri gibi psiko-sosyal stres faktörlerinin cinsiyete, hiyerarşik düzeye ve işkoluna göre değişip değişmediği incelenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre cinsiyet ve hiyerarşik düzey değişkenleri önemlidir. Cinsiyet değişkeni yönünden kadın denek gruplarının, hiyerarşik düzey değişkeni yönünden yönetici ve usta denek gruplarının, kişilik yönünden nevrotik ve dışa dönük olmayan bir davranış örüntüsüne sahip oldukları, işlerinden doyum almadıkları ve kaygı düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Buna karşın erkek denek gruplarının ise uyumsuz insan ilişkileri gösterdiği ortaya çıkmıştır. İşletmeler arası farklılık beklenmiş ama bunu doğrulayacak yeterli sayısal veri elde edilememiştir. Aksine işkollarının homojen olduğu bulunmuştur (Gödelek,1988).

Baltaş ve Baltaş(1990) "Kolej ve Anadolu Liselerine Hazırlanan Çocukların Stres Düzeyleri " adlı araştırmada biyokimyasal ölçümler ile psikometrik ölçüm tekniklerini beraber kullanmıştır. Bu çalışmada kızların stres düzeyinde erkeklere göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur($P<.05$). Araştırma sonuçlarına göre, kızların stres düzeyleri, erkeklerin stres düzeylerine göre yüksek çıkmıştır.

Uçman(1990) "Ülkemizde Çalışan Kadınlarda Stresle Başa Çıkma ve Psikolojik Rahatsızlıklar " adlı araştırmasında çalışan kadınların, erkeklere oranla daha fazla ruhsal sorun gösterdiğini ama stresle başa çıkma yollarının kullanımında önemli bir farklılığın olmadığını saptamıştır. Planlı davranışın etkili bir stresle başa çıkma yolu olduğu ve psikopatolojinin azalması ile paralellik gösterdiği görülmüştür. Stresle başa çıkmada kendilik kontrolü ve öğrenilmiş güçlük boyutlarındaki azalmanın ise depresyondaki artışa işaret ettiği belirtilmiştir.

Dağ (1990) " Kontrol Odağı, Stresle Başa çıkma Stratejileri ve Psikolojik Belirti Gösterme İlişkileri " adlı araştırmasında başa çıkma stratejisi ile psikopatoloji arasında anlamlı bir negatif korelasyon bulmuştur. Yine kontrol odağı ve başa çıkma stratejileri arasında da anlamlı negatif korelasyon bulunduğu da saptanmıştır.

Eren(1998) tarafından yapılan çalışmada ise, işten kaynaklanan stresin çalışanlarda kişisel ve örgütsel bir takım etkiler yaptığı belirlenmiştir. Stresin fizyolojik olarak baş ağrısı ve aşırı sinirliliğe neden olduğu belirlenmiştir. Psikolojik olarak ise çalışanlarda gerginlik ve yorgunluğa neden olduğu saptanmıştır. Davranışsal sonuçlar olarak ise çalışanların tamamına yakınında sigara bağımlılığı olduğu gözlenmiştir.

Gülner(1999) tarafından yapılan çalışmada, stresin ne olduğu ve çalışma hayatı ve motivasyon ile bağlantısına değinilmiş, stresin modern yönetim yaklaşımları ile ilişkisi tartışılmıştır. Ayrıca çalışmada stresin etkisiz hale getirilmesi için yönetim teknikleri üzerinde durulmuştur. Çalışmanın teorik bulgularını desteklemesi amacıyla anket çalışması yapılmıştır. Anket çalışması sonucunda örneklem grubunun stres yönetimi tekniklerinin, araştırmacı tarafından değinilen yönetim teknikleriyle benzeştiği saptanmıştır.

Öztop(2000) tarafından yapılan çalışmada, stresle başa çıkma yolları incelenmiş ve endüstriyel ortamlarda iş stresi kavramına değinilmiştir. Endüstriyel ortamlarda iş stresi örgütsel stresle de açıklanmaya çalışılmıştır. Bu çalışmada stres modeli oluşturulması ve her bir endüstride elde edilecek verilerle işyerinin kültürüne uygun bir müdahalenin seçilmesi gereği üzerinde durulmuştur. Stresle başa çıkma yolları ile ilgili yapılan, iş stresi ve etkilerinin de sıralandığı bir ankette endüstriyel ortamlardaki üst yöneticilerin çoğunluğunun iş stresinden etkilendikleri sonucu bulunmuştur.

Tokay(2000) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel stres ve performans arasındaki ilişki incelenmiş ve çalışma sonucunda elde edilen veriler ankete katılan yöneticilerin orta düzeyde genel stres-performans düzeyine sahip olduklarını göstermiştir. İlimli düzeydeki stresin optimum performansı temsil etmekte ve tüm örgütlerde arzulanan bir sonuç olmaktadır.

Yiğit (2000) tarafından yapılan çalışmada, örgütlerde stres kaynaklarının bireysel ve çevresel faktörlere, örgütün yapısına ve politikasına, göreve ve cinsiyete bağlı olduğu belirlenmiştir. Stresin, bireyin sağlığını etkilediği, hem de örgütün varlığını tehdit ettiği görülmüştür. Bu çalışmanın sonucunda örgütsel stres kaynaklarını tanıma ve örgütsel stres sonuçlarını belirlemenin, örgütsel verimlilik için son derece önemli olduğu belirlenmiştir.

Palancı(2000) tarafından yapılan araştırmada, stres ve başa çıkma ilişkisi kapsamında, kontrol ve cinsiyet değişkenlerinin etkileşimi ile oluşan başa çıkma eğilimlerinin belirlenmesine, başa çıkma seçimlerinin bilişsel kavramlarla olan etkileşimine ilişkin bulgular saptanmıştır. Araştırma sonucunda, araştırmaya katılan öğrencilerin algılamalarına dayalı olarak ortaya konan bulgulara göre başa çıkma seçimleri üzerinde cinsiyet ve kontrol düzeyinin etkileşim etkisine bağlı manidar istatistiksel sonuçlar elde edilememiştir. Kontrolün bir değişken olarak aktif, kaçış(duygusal) ve kabul(bilişsel yeniden yapılanma) başa çıkma seçimleri üzerinde manidar düzeyde etkisi olduğu bulunmuştur. Cinsiyet faktörü ile aktif, kaçış ve kaçınma başa çıkma seçimleri arasında manidar istatistiksel etkileşimler bulunmuştur.

Tükel(2002) tarafından yapılan çalışmada ise; büro çalışanlarındaki stres belirlenmeye çalışılmış ve stresin olumsuz etkilerini azaltacak bir stres eğitim modeli önerisi sunulmuştur. Araştırma sonuçlarında şu bulgulara rastlanmıştır:

1. Seminer-eğitim çalışmalarına katılan çalışanların hiçbirinin stressiz olmadığı belirlenmiştir.
2. Çalışanlar, iş ortamındaki faktörlerden; bireysel özelliklerinden; ülkenin ekonomik durumu, toplumsal sorunlar, teknolojik gelişmeler ve iş ortamından kaynaklanan stres yaşamaktadır.
3. Stres altında olan çalışanlar ; performans düşüklüğü, işini sevmeme, işe devamsızlık, yüksek iş gören devir hızı, iş kazaları gibi çalıştıkları kurumu doğrudan etkileyen sonuçlarla karşılaşabilmektedirler.

4. İş yükünün artması durumunda, çalışanların stres düzeylerinin de arttığı gözlenmiştir.
5. Çalışanlar, stresleriyle bireysel teknikleri kullanarak başa çıkmaktadırlar.

Okutan(2002) tarafından yapılan çalışmada, araştırmaya katılanların büyük bir kısmı yaptıkları işin sağlıklarını tamamen etkilediğini, stresten dolayı iş değiştirmeye olumsuz baktıklarını, stressiz bir hayatın olabileceğine inanmadıklarını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılanlar, yeterli araç-gereçten yoksun olmayı, iş yoğunluğunu, bir işi belirli bir sürede bitirme zorunluluğunu, çalışma ortamında ısıtma ve aydınlatmanın kötü olması, rolle ilgili sorumluluk ve bunların yoğunluğu, görev ve yetkilerdeki dengesizliği, örgütsel amaç ve politikalara yeteri kadar uyulmadığı duygusunu, yükselme olanaklarının adaletsiz ve dengesiz oluşunu, mesleğin statüsünün düşük olması konularını stres yaratan faktörler olarak belirtmişlerdir. Yorgunluk, uykusuzluk, baş ağrısı, uyuma isteği ve yersiz telaş konularını stres belirtisi olarak görmekteyiz. Ayrıca araştırmaya katılanlar, işe gitmede isteksizlik, izin ve rapor alarak işten uzaklaşma isteğini stresin performansa olan etkisi olarak görmekteyiz.

2.5. STRESİN KAYNAKLARI VE SONUÇLARI

İnsan üzerinde baskı kuran, gerilmesine neden olan bir çok neden vardır. Her bir stres sebebi, insanın bedensel ve zihinsel yapısını olağanüstü ölçülerde zorlayanlar hariç, genellikle tek başlarına önemli dengesizlik ve uyumsuzluk yaratmaz. Buna göre, insan hayatının başlangıcından sonuna kadar, çeşitli dozajlarda alınan stres birikimleri kişilerin fizyolojik ve psiko-sosyal süreçlerinde bir takım uyumsuzluklara, rahatsızlıklara ve değişik etkilenmelere yol açmaktadır(Eroğlu,1998,s.310).

Genel olarak ele alındığında stresin değişim, fobiler, ailesel, fiziksel, sosyal, duygusal, hastalıkla ilgili vb. bir çok nedene bağlı olarak ortaya çıktığı söylenebilir. İşletmelerde strese neden olan etmenler ise temelde, iki grup içinde toplanabilir. Bunlar örgütsel ve bireysel kaynaklardır.Örgütsel stres kaynakları arasında, mesleki farklılıklar, rol belirsizliği, rol çatışması, aşırı rol yükü, bireylerden/çalışanlardan sorumlu olma ve kararlara katılım yokluğu sayılabilir. Öte yandan bireysel kaynaklar arasında, tip A kişiliği, hayattaki değişimlerin hızı/oranı, yetenekler/ihtiyaçlar, dışa dönüklük-içe dönüklük gibi özellikler yer almaktadır (Paksoy,1993,s.4).

Strese sebebiyet veren her etkeni, ayrı ayrı sıralamanın imkanı olmadığı gibi, aslında gereği de yoktur. Bunun yerine önemli görülen stres doğurucu etkenlerin genel bir sınıflandırmasını ve gruplandırmasını yapmak daha gerçekçi bir yaklaşımdır. Stres kaynaklarının belirlenmesinde ve gruplandırılmasında da araştırmacılar arasında farklı yaklaşımlar, farklı tanımlar vardır. Bu nedenle stres kaynaklarına değişik araştırmacıların yaklaşımlarını ve bakış açılarını incelemekte fayda vardır. Bunlardan bazıları şu şekildedir(Ertekin,1993,s.13).

Sabuncuoğlu ve Tüz(1996), strese neden olan faktörlerin stresör olarak adlandırıldığını belirtip bu faktörleri fiziksel çevre şartları, örgütsel faktörler ve bireysel faktörler olmak üzere aşağıdaki şekilde gruplandırmışlardır:

Tablo 1 Stres Kaynakları

Fiziksel Çevre Şartları	Örgütsel Faktörler	Bireysel Faktörler
Gürültü ve titreşim	Aşırı iş yükü	Kişilik (A ve B tipi)
Aydınlatma	İşin niteliği	Diğer faktörler
Isıtma ve havalandırma	Diğer örgütsel faktörler	

Can(1992) ise, stres kaynaklarını çevresel etmenler, grup ve örgütsel etmenler, bireysel etmenler olmak üzere şu şekilde açıklamıştır.

Tablo2 Stres Kaynakları

Çevresel Etmenler	Grup. ve Örgütsel Etmenler	Bireysel Etmenler
Ekonomik	Kişinin işine ilişkin görev gerekleri	Ailevi sorunlar
Politik	Rol gerekleri	Ekonomik sorunlar
Teknolojik belirsizlikler	Örgütsel yapı	
	Örgütsel önderlik	
	Örgütün yaşam seyri	
	Kişiler arası ilişkilerden kaynak.	

Araştırmacıların stres kaynaklarını sınıflandırırken örgütsel, bireysel stres

kaynakları olmak üzere kesin bir ayırım yaptığı görülmektedir. Bu stres kaynaklarının dışındaki stres kaynaklarına çeşitli başlıklar altında değinmişlerdir. Fakat bu araştırmada birçok stres kaynağı olması nedeni ile stres kaynakları, bireysel, örgütsel ve diğer stres kaynakları şeklinde sınıflandırılmıştır.

2.5.1. BİREYSEL STRES KAYNAKLARI

2.5.1.1. Kişilik

Stres ve diğer çeşitli sağlık sorunlarıyla karşılaşmada, dışa dönüklük veya içe dönüklük, A ve B davranış tipine sahip olmak gibi kişilik özellikleri önemli rol oynamaktadır (Mc. Michael, 1961, s:77).

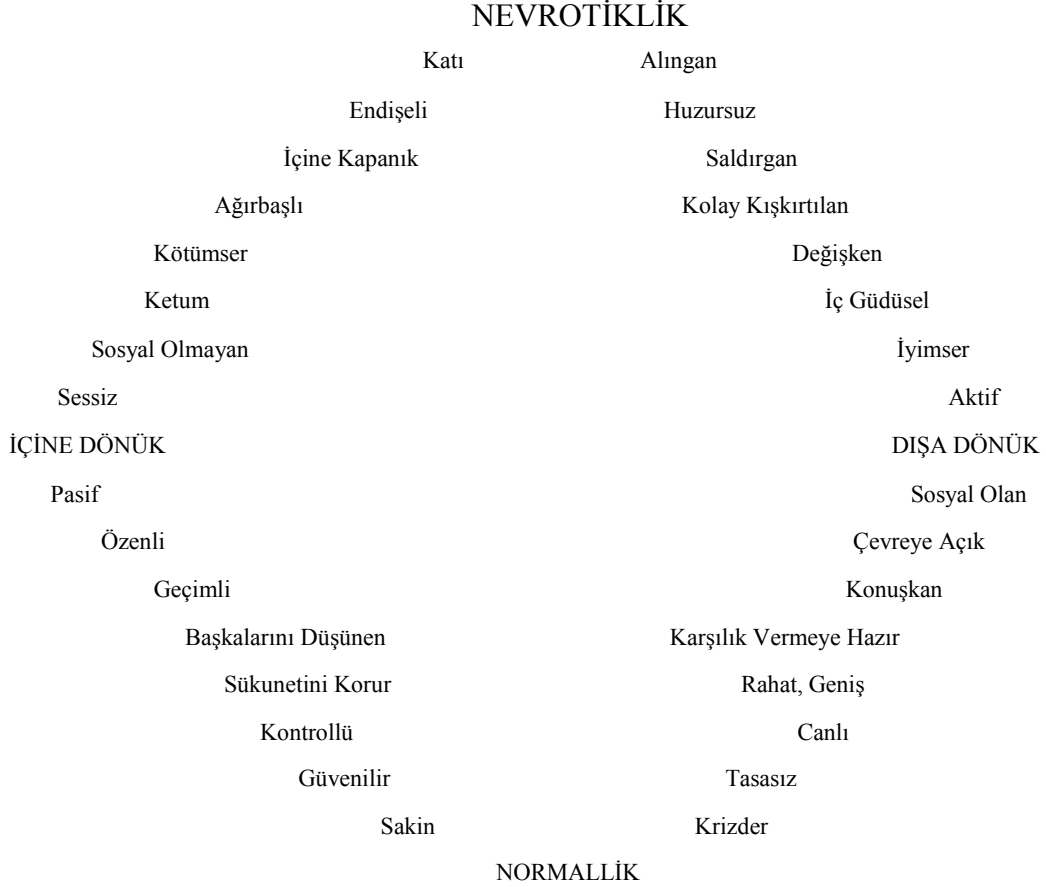
Kişilik, insanın bir bütünlük içinde süreklilik gösteren davranış özellikleri ve çevresine uyum biçimidir. Bu anlamda kişilik deyimi insanın dış görünüşü, kendi benliğini kullanma biçimini, ölçülebilir iç ve dış özelliklerini, kendi içinde ve dış çevreyle uyum sağlamasını, kalıplaşmış davranışlarını kapsar(Pehlivan,1995,s.22).

Çeşitli çalışmalar, uyum sağlamayı zorlaştıran bazı kişilik özelliklerinin tanınmasını sağlamıştır. Stresle mücadeleyi zorlaştıran bu faktörler şöyle sıralanabilir. Düşmanlık duyguları baskın olan kişiler, kendilerine her konuda bir suçluluk payı çıkarırlar, aşırı duyarlı ve duygusal tepkileri önde olanlar. Öte yandan ben merkezci olarak adlandırılan egoist kişilik özelliği baskın olanlar, olayları ya çok iyi ya çok kötü bulanlar ("ya hep ya hiç" kuralı ile hayata bakanlar) çocuksu diye bilinenler (olgunlaşmamış kişilik özelliğine sahip olanlar) ve çevreleri ile etkileşimlerinde ve ilişkilerinde yetersiz kalan (pasif) kişiler stresle başa çıkmakta başarısız olmaktadır.

Eysenck tarafından geliştirilen kişilik ölçeği ile, kişilik özellikleri ile stres arasındaki ilişki incelenmiştir. Eysenck'e göre kişilikte nevrozizm ve bunun karşıtı olan dengelilik, ikincisi dışa dönüklük ve bunun karşıtı olan içe dönüklük olmak üzere iki boyut vardır. İnsanlarda bu kişilik özelliklerinden biri baskındır ve kişiliği belirleme özelliğine sahiptir. Karşılaşılan problemlere, sahip olunan kişilik özelliğine göre tepkiler gösterilir(Akt: Kirel, 1991, s.12-13).

Eysenck'in ortaya koyduğu kişiliğin boyutları, aşağıdaki şekilde

gösterilmektedir.



Şekil 11. Eysenck Kişilik Boyutları (Kaynak: Himmetoğlu -Kirel. s. 13).

Dr Meyer Friedman ve Dr. Ray Rosenman isimli kardiyologlar gerçekleştirdikleri araştırmalarda A ve B tipi kişilik olmak üzere iki kişilik tipi saptamışlardır(Akat, 1994, s.351). Ayrıca bu uzmanlar, insanlarda kalp rahatsızlığı riskini belirleyen etkenlerin başında yaşam tarzının geldiğini söyleyen ilk bilim adamlarıdır. Buna göre;Friedman ve Rosenman, kalp rahatsızlıklarından yakınan bir çok hastanın benzer kişilik, yaşam tarzı ve dünyaya bakış açısına sahip insanlar olduklarını belirlemişlerdir(Hargreaves,1998,s.24).

Bu iki doktor çok sayıda San Francisco'lu erkeği incelemiş ve onları Tip A ve Tip B olarak adlandırdıkları iki grupta toplamışlardır. Tip A insanların rekabetten korkmayan, iddialı, sabırsız, saldırgan, çabuk karar veren ve çabuk hareket eden inatçı kişiler olduğu ve onlara hep son tarihleri düşündüren ve her geçen dakikadan

faydalanmak istemelerine sebep olan bir acelecilik hastalığına sahip oldukları belirlenmiştir. Tip A insanı konuşma yapılarından da anlaşılabilir. Tip A insanı yüksek sesle ve çabuk konuşmakta, alıntı, göze batan kelimeler kullanmakta, özel olarak vurgulamak istediği kelimeleri tekrarlamakta ve başkaları konuşurken sık sık onların sözünü kesmektedir. Tip B insanların ise, daha sakin, daha yavaş oldukları, rekabetten daha az hoşlandıkları, daha fazla rahatlarını sevdiğileri, daha durgun ve sabırlı oldukları belirlenmiştir. Kısa bir süre önce yayınlanan bir araştırma bu davranış özelliklerinin erken yaşlarda yerleştiğini göstermektedir. Tip A davranışlarına üç-dört yaşındaki çocuklarda da rastlanmıştır. Yetişkinler arasında da sürdürülen araştırmalar önemli biyolojik farklılıklar göstermiştir. Örneğin; Tip A insanların, Tip B insanlarına göre kandaki yağ düzeyi daha yüksektir ve kalp krizi geçirme olasılığı Tip B insanına göre altı kat daha fazladır(Norfolk, 1989,s.24).

2.5.1.1.1. A Kişilik Tipinin Özellikleri

A Tipi insanlar, sabah erken kalkıp işe gitmek üzere kapıdan fırlarken, kahvesini bir dikişte içen; çoğunlukla bir çok şeyi aynı anda yapmaya çalışan kişilerdir. Çoğu zaman ses tonları ve hareketleri, yaşadıkları bu telaş duygusunu açıkça sergiler. Hızlı konuşurlar. Konuşanın sözünü kesmeye eğilimlidirler. Konuşmanın gidişatını denetlemeye çalışırlar. Yumruklarını sıkabilir ve dişlerini gıcırdatabilirler.

A Tip'leri aynı zamanda aşırı derecede rekabetçidirler. İş yerinde, okulda, spor yaparken ya da sohbet ederken hep, rekabet etme ve kazanma gereksinimi içindedirler. Bazen de saldırgan ve düşmanca davranışlarıyla dikkat çekebilirler. Onlardaki bu gizli öfke ve düşmanlık eğilimi genellikle pek anlaşılmaz. Ancak, strese girdiklerinde dışardan gözlenebilir duruma gelir. A Tipi insanların, "miktarı" (para, başarı ve sorumluluk miktarını), başarılarının göstergesi olarak kullandıkları ve nitelikten çok niceliği ön plana çıkardıkları, güvenli ve kendinden emin gözükseler bile temelde çoğunlukla güvensiz oldukları belirlenmiştir(Şahin,1998,s.62).

2.5.1.1.2. B Kişilik Tipinin Özellikleri

B Tip kişiler, başkaları ile yarışmaktan ve iddialaşmaktan hoşlanmaz. Mükemmele erişmek için çaba göstermezler. Heyecan ve telaşa kapılmazlar, sakin ve yumuşak kimselerdir, sabırlıdırlar, zaman baskısını ve sınırlamasını hissetmez, sorumluluk duygusu yüksek değildir, her şeyi olurluna bırakma eğilimindedirler, aşırı ve çeşitli iş yüklenmekten hoşlanmaz. Kendilerine, ailelerine ve hobilerine zaman ayırır. Daha sosyal ve gamsız bir davranış sergilemekten hoşlanır. Her insanın hata yapabileceğini düşünür, kusursuzluk arayışında değildir. Astları onunla çalışmaktan zevk duyar. Her şeyi ciddiye almazlar en ciddi konularda dahi işin espritüel tarafını bulur, etrafındaki insanları yatıştırır ve rahatlatır. Kendisine, diğer insanlara karşı hoşgörü ve tolerans düzeyi yüksek, hatalara karşı affedicidir.

B Tipi insanlar daha rahat, uysal, daha az rekabetçi ve daha az saldırgan bir özellik göstermekte, olaylara daha geniş bir açıdan bakabilmektedirler. Yaşama karşı daha az telaşlı bir yaklaşımları vardır. B tipleri daha az stres yaşamakta, zorlanmalar ve tehditler karşısında daha az paniğe kapılmaktadırlar. Zamanımı boşa harcıyorum endişesini yaşamazlar. Kendilerine daha fazla zaman ayırmaktadırlar. B tipleri ile çalışmak, A tiplerine göre daha kolaydır. B tipi insanların sakin olması, çevresindeki insanlarla daha iyi ilişkiler kurmasını sağlar ve bu yönüyle liderliğe daha yatkındırlar(Şahin,1998,s.62).

A tip veya B tip, davranış biçimi geliştirilen teknikler sayesinde belirlenebilmektedirler. Rosenman ve Friedman bu özelliğin belirlenmesinde yapılandırılmış mülakatın daha etkili olduğunu belirtirler. Bu yöntemle, kişinin sesi, jestleri, mimikleri ve davranışları göz önüne alınarak inceleme yapılmaktadır. Bunlarla birlikte çeşitli ölçeklerin kullanılması, net bilgilere ulaşılmasını sağlar(Erdoğan, 1993,s.8).

2.5.1.2.Yetenek

“Yetenek, eğitim yolu ile bilgi ve beceri kazanma gücünün karakteristik belirtisi sayılan özellikler bütünüdür.”(Kuzgun,1995). Yetenek terimi, bir kimsenin üstesinden gelebileceği şeyi veya potansiyel kudretini belirler(Eren,1998,s.62). Yetenekle ilgili birçok araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Yeteneklerin doğuştan mı yoksa sonradan mı kazanıldığı günümüzde hala tartışılmaktadır. Yetenek bireylerin bir işi başarıp

başaramayacağı noktasında gerek eğitim alanında gerekse iş hayatında bize fikir vermektedir(Hunt,1994,s.13-14).

İşi gerçekleştirmede ve mesleki başarı kapsamında yeteneksel düzey, kişileri daha az ya da daha çok stresli hale getirebilmektedir. Çok yetenekli kişiler az yetenekli kişilere nazaran işlerine daha kolay yaptıkları için daha az stres yaşarlar.Yeteneğin yetersiz olması durumunda, aşırı zorlama, telaş ve gereksiz gerginlikler, heyecan ve utanma hissi, hiperaktivite, isyankarlık ve genel bir huzursuzluk, kendine güven duygusunun kaybedilmesi ve psikosomatik sorunlar sıkça karşılaşılan durumlardır(Erkan,1989, s.33 42).

Gerek iş hayatında gerek günlük hayatta bireyler çeşitli taleplerle karşılaşmaktadırlar. Bireyden beklenen bu talepler yetenekler çerçevesinde karşılanır. Stres yaşamada etkili olan faktörlerden biri de bireyin yetenekleri ile iş çevresinin istekleri arasında uyum konusudur.

Eğer talepler, bunlara cevap verme, onları karşılama yeteneğinden fazlaysa, stresin olumsuz etkileri altında kalınması muhtemeldir. Talepler belli bir seviyenin altına düşüp, buna karşın talep karşılama kapasitenizde bir artma yoksa, stresin sıkıntı ya da güvensizlik gibi olumsuz etkileri altında kalınabilir. Talepler onları karşılama kapasitesine eşitse, stres etkili bir biçimde yönetilir ve strese karşı koymada, onunla mücadele etmede başarılı olunur(Hargreaves,1998,s.10).

2.5.1.3. Kalıtsal Hastalıklar

Bireysel stres faktörleri arasında sayabileceğimiz bir faktör de kalıtsal hastalıklardır. Bazı insanların tansiyon, kalp, kolesterol gibi kalıtsal olarak taşıdıkları hastalıklar aynı zamanda stresin bir sonucu olarak da ortaya çıkmaktadır. Bu da, stresin neden olduğu pek çok rahatsızlığı zaten taşıyan bireylerin diğerlerine oranla stresi daha yoğun yaşamalarına neden olmaktadır.

2.5.1.4. Kontrol Odağı

Locus of Control olarak ifade edilen kontrol kaynağı da strese karşı davranışı etkilemektedir. Kontrol kaynağı iç denetim ve dış denetim olmak üzere ikiye ayrılır. Bazı kişiler(iç denetim sahipleri) kendi kaderlerini kendilerinin belirleyebileceğini, bazıları ise(dış denetim sahipleri) kaderlerinin alınlarına yazılmış olduğunu düşünür. Buna göre, iç denetim sahibi kişilerin dış denetim sahibi kişilere göre daha az stresli olduğu kabul edilir(Can,1992,s.281).

Araştırmalar “İçseller”in, yani çevredeki olayların büyük ölçüde kontrolü altında olduğunu hissedenlerin, “dışsallar”, yani çevredeki olayların büyük oranda kendilerini kontrol ettiğine inananlara göre çevreden gelen kontrol etme girişimi ya da tehdidi altında daha çok bozulduklarını ortaya koymuştur. Dışarıdan kontrol edildiklerine inananlar çok değişken bir çevreye daha az bir katılma ve bozulmayla tepkide bulunmaktadırlar. Bu tür insanlar iş stresi yaratan durumlara da duygusal olarak tepkide bulunurlar. Önemli olan bir nokta da içsellerin potansiyel bir stres yaratan durumla yüz yüze gelmelerinde, eğer durumu kontrol etme imkanı varsa, çevreyi değiştirmeye girişimleri, bu yolla stresi azaltma ya da yok etme çabasına girmeleridir (Balcı,2000,s.16).

2.5.1.5. Yaşam Değişim Olayları

İnsanın tam anlamıyla sağlıklı olabilmesi, hem kendisi hem de çevresi ile sağlıklı bir ilişki kurmasına bağlıdır. Sosyal bir varlık olan insanın günlük hayatında yaşamış olduğu olaylar, çevresi ile kurduğu ilişkiler sağlığını etkilemektedir. Bilimsel olarak ortaya konmamış bile olsa eskiden beri insanların yaşamlarında meydana gelen değişikliklerin ve stres verici olayların hastalığa yol açtığı bilinmektedir.

Örnek verecek olursak, çok yakınlarını kaybeden insanların çok kısa bir zaman zarfı içinde hastalandığı, hatta öldüğü görülmekte ve bu olaylar “Acısına dayanamadı.” şeklinde ifade edilmektedir. Bu olaylar, yaşantıların kişilerin sağlığı üzerinde ne derece önemli olduğunu bizlere göstermektedir. Stres üzerinde son derece önemli bir kişisel değişken de bireyin yaşadığı olayların durağan ya da değişken olmasıdır.

Günlük yaşamda karşılaşılan olayların bedensel ve ruhsal hastalıklara neden

olup olmadığını araştırmak için, bunların zorlayıcı etkilerine göre tanımlanması ve sınıflandırılması gereklidir. Kişiler üzerindeki stres yapıcı niteliği bir çok araştırmacı tarafından kabul edilmiş olaylara, “ yaşam olayları” adı verilmiştir. Yaşam olayları kişinin uyum sağladığı, denge ve düzen içinde bulunduğu, süregelen yaşam düzeninde değişiklik anlamına gelen bir veya bir dizi olaydır. Boşanmak, evlenmek, iş bulmak, işsiz kalmak, sevdiğini yitirmek, yakınıyla bozuşmak gibi. Yaşam olaylarının stres yapıcı ve zorlayıcı etkisi, bunların sayısına, şiddetine, bireyin bunlarla baş edebilme ve bunları denetleme gücüne bağlıdır. Bu nedenle yaşam olaylarının yarattığı stresin şiddetini ve süresini saptamak çok zordur.

Holmes ve Rahe yaşam olayları ile stres arasındaki ilişkiyi fark etmişler ve bunu ölçmek amacıyla çalışmalar yapmışlardır. Mantıken bireylerin yaşamlarında başlarından aşırı stresli olaylar geçtiğinde kişi sağlığı bir noktada muhtemelen bozulacaktır. Bu önerme hakkındaki çalışma Holmes ve Rahe tarafından başlatılmıştır. Holmes ve Rahe yaşam olaylarının stres yaratan etkisini ölçebilmek için “Yaşam Değişiklikleri Birimi(Life Change Unit LCU)” diye adlandırdıkları bir ölçek hazırlamışlar, bu ölçeği hazırlarken 3 temel öğeyi göz önüne almışlardır. İnsanın günlük yaşamında yarattığı değişiklikler 12 yıl içinde olayın ne zaman ortaya çıktığı, ne kadar sürdüğü, kaç kere tekrarlandığı(Köknel,1982,s:47).

Araştırmalar sonunda, bir dizi yaşam olayının stres üzerinde ve hastalık üzerinde etkili olduğunu bulmuşlardır. Holmes ve Rahe genel olarak yaşam değişim birimleri toplamı 150 puan ya da daha az olan bireylerin izleyen yıl sağlıklarının iyi olduğunu buldular. Öte yandan yaşam değişim birimleri toplamı 150 ve 300 puan arasında olanların izleyen yıl ciddi bir hastalığa yakalanma şansları % 50 idi. Puanı 300 ya da daha fazla oranlar arasında izleyen yıl büyük bir rahatsızlık geçirme oranı en azından % 70 idi(Ivancevich ve Matterson,1990,s.234).

Bu ölçekte yaşam olaylarının stres yapıcı etkisi en az, hafif, orta, ağır, aşırı, felaket derecesinde sıralanmıştır. Evde, işyerinde, günlük yaşamdaki küçük çatışmalar en az derecede zorlayıcı olarak kabul edilmiştir.

Tablo 3. Yaşam Olayları Değişim Ölçeği

Sıra No	YAŞAM OLAYLARI DEĞİŞİM ÖLÇEĞİ	Ortalama Değer
1	Eşin ölümü	100
2	Boşanma	73
3	Karı kocanın ayrı yaşaması	65
4	Hapis	63
5	Yakın bir aile üyesinin ölmesi	63
6	Yaralanma veya hastalanma	53
7	Evlilik	50
8	Yılbaşı	47
9	Küçük ihaleler	45
10	İşten atılma	45
11	Evlilikte barışma	44
12	Emeklilik	40
13	Aileden birisinin sağlığında değişme Hamilelik	39
14	Cinsel problemler	39
15	Aileye yeni bir üyenin katılması	39
16	İşe yeniden uyum sağlama	38
17	Mali durumda değişiklik	37
18	Yakın bir arkadaşın ölümü	36
19	Değişik bir işe geçme	35
20	Eşle olan tartışma sayısında değişiklik	31
21	Bir borcun yada ipoteğin çözülmesi	30
22	İşteki sorumluluklarda değişiklik	29
23	Kız ve oğlun evi terk etmesi	29
24	Kaynana – kayınvalide problemleri	29
25	Büyük kişisel başarılar	28
26	Eşin işe başlaması veya işten ayrılması	26
27	Okula başlama ya da okulu bitirme	26
28	Yaşam şartlarında değişiklik	25
29	Kişisel alışkanlıkların değişmesi	24
30	Patronla yaşanan problemler	23
31	İş saatleri veya çalışma şartlarının değişmesi	20
32	Yaşanılan yerin değişmesi	20
33	Okul değişikliği	20
34	Eğlenme zevkinde değişiklik	19

35	İbadet aktivitelerinde değişiklik	19
36	Sosyal aktivitelerde değişiklik	18
37	USD 10.000'da dan az ya da ipotek	17
38	Uyuma alışkanlıklarında değişiklik	16
39	Aile birliklerinin sayısındaki değişiklik	15
40	Yeme alışkanlıklarındaki değişiklik	15
41	Tatil	13
42	Yılbaşı	12
43	Küçük ihaleler	11

Son yıllardaki stres araştırmalarında, "yaşam olayları" yaklaşımına ciddi eleştiriler gelmeye başlamıştır. Bu eleştiriler şahin(1998) tarafından aşağıdaki maddelerle özetlenmiştir:

- a. Listedeki belli olaylar, bazı gruplar açısından (örn., öğrenciler, çalışan anneler, yoksul kişiler ya da yaşlılar) geçerli olmayabilir.
- b. Ölçüm sırasında önemli yaşam olaylarını yaşam değişimi puanlarının yalnızca sayısal toplanması, bu değişimlerin ne bağlamda olduğunun hiç dikkate alınmamasına yol açmaktadır. Örneğin, bireyin bu olayı nasıl değerlendirdiği, bu olayla ne ölçüde ve nasıl başa çıktığı dikkate alınmalıdır.
- c. Yaşam olayları puanı ile sağlık sorunu arasındaki ilişki istatistiksel açıdan olumlu olsa bile zayıf bir ilişkidir.
- d. Yaşam olayları yaklaşımı, bu olayların sağlık üzerinde nasıl bir etki yaptığı konusunda bir ip ucu vermekte; ancak bu olayların nasıl olup ta gündelik yaşam streslerine dönüştürüldüğü hakkında bir şey söylememektedir.
- e. Yaşam olayları varsayımı "büyük ve etkileyici değişiklikler" fikri üzerine temellendirilmiştir. Ancak, çoğu streslerin kronikleşmiş ve tekrarlanan olaylara bağlı olduğu da bilinmektedir. İşteki sıkıntılar, aile ilişkilerinde süre gelen gerginlikler meslekte ilerleyememe, terk edilmişlik, yalnızlık, anlamsızlık ve kendini bir şeylere adayamama gibi.

2.5.1.6. Diğer Faktörler

Stres verici durumlar bireyin sahip olduğu kişilik özelliklerine göre değişebilmektedir. Stres tepkisi insanın onu değerlendiriiş biçimine göre ortaya çıkar. Bir insan için stres verici olarak değerlendirilen bir durum, bir başkası için geçerli olmayabilir(Baltaş,1997,s.32).

Aynı görüntünün, bakış açısı kadar farklı türü vardır. Buna göre, önemli olan nereye baktığımız değil, nereden baktığımızdır. Çok olumsuz bir görüntüyü, bir fırsata dönüştüreceğ iyimser bir bakış, kurtarıcı olabilir. Ya da aynı görüntü karamsar bir bakış

nedeniyle felakete dönüşebilir. Buna göre bireyin kişisel özellikleri, bizzat potansiyel stres kaynağıdır(Görgülü,1988)

Bazı bireysel farklılıklar kişilerin stresi farklı yaşamlarına neden olur. Bireyin yaşı, cinsiyeti, zekası, eğitimi ve demografik farklılıklar, olayları algılama şekli, ihtiyaç ve güdüleri, duyguları ve iş deneyimi gibi etkenler stresin farklı düzeylerde yaşanmasına yol açmaktadır. Örneğin; strese maruz kalan kadınların tansiyonları, aynı durumu yaşayan erkeklere göre daha az yükselir. Kadınlar stresörlere erkeklerden daha açıktırlar ve kadınlar erkeklerden daha fazla strese girmektedir. Yetimhanelerde ve anne baba sevgisinden yoksun büyüyen çocuklar, strese karşı daha tepkisel olmakta ve daha güvenli, sevecen ortamlarda büyüyen çocuklara oranla daha yüksek düzeyde stres yaşamaktadırlar.

İnsanların stresten uzaklaşmak ve rahatlamak için yaptıkları bazı aktiviteler onları stresten uzaklaştırmak yerine stres düzeylerini daha çok arttırmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü'nün yaptığı araştırmalar, daha çok dinlenmek amacıyla seyrettiğimiz televizyonun, sinirlerimizi yatıştırmak için aldığımız alkolün, uzun süre oynandığı zaman alışkanlık yaratan bilgisayar oyunlarının, hatta alışveriş yapmanın birey için birer stres tuzağı olduğunu göstermiştir.

Bazı kişiler, işleri yolunda gitse de gitmese de kaygılıdırlar, karşılaştıkları sorunlarda kendilerini yetersiz bulur ve kolayca çöküntüye girerler. Yanlış yapmaktan korktukları ve dikkatlerini toplayamadıkları için karar verme güçlükleri yaşarlar. Günlük yaşama bakış açıları oldukça karamsardır. Kaygı duygusunun artmasıyla birlikte algılama ve dikkat bozuklukları ortaya çıkar. Kaygı bulaşıcıdır ve çoğu kez çevresindeki insanları da aynı strese sokmayı başarır. Kaygılı insan aynı zamanda sürekli kaygı gösterdiğinden çevresindekileri bıktırır ve sevgiden de destekten de yoksun kalır(Geçtan, 1998, s.85-96).

2.5.2. ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI

İş stresinin sebep olduğu bir takım sağlık problemleri vardır ki; bunlar kaygılanmadan kaynaklanan uykusuzluk ve işin atmosferinden kaynaklanan

gerginliklerin sebep olduğu hazımsızlık ve baş ağrısıdır.

Bireysel stres kaynaklarında olduğu gibi bir çok araştırmacı örgütsel stres kaynaklarını değişik şekillerde sınıflandırmıştır. Biz bu sınıflandırmalardan birkaç tanesini inceleyelim ve ortak bir sınıflandırma çıkaralım.

F.Luthans tarafından örgütteki stres kaynakları dört grupta toplanmıştır. Örgütler büyüdükçe ve karmaşık bir yapıya kavuştukça bireyi etkileyen stres kaynakları da artış göstermekte ve örgütün daha zor denetleyebildiği bir olgu olmaktadır. Örgütün belli başlı stres kaynaklarını şöyle gösterebiliriz(Akt: Ertekin,1993,s.12):

Tablo 4. Örgütsel Stres Kaynakları

Örgütsel Politikalar	Örgütün Yapısal Özellikleri
Adaletsiz başarı değerlendirme	Merkeziyetçilik, kararlardan dışlanma
Ücret eşitsizlikleri	Yükselme olanaklarının azlığı
Örgütsel kuralların katılığı	Aşın formaliteler
İş gruplarını değiştirme	Yüksek derecede uzmanlaşma
Çelişkili yöntemler	Örgütsel bölümlerin karşılıklı bağımlılığı
Sık sık yer değiştirmeler	Yürütme ve danışma birimleri arasındaki çatışma
Gerçekçi olmayan iş tanımları	
Fiziksel Koşullar	Örgütsel Süreçler
Kalabalık çalışma koşulları ve özel yaşamı önemsememe	Yetersiz iletişim
Aşırı gürültülü, sıcak ya da soğuk çalışma ortamı	Başarı düzeyi ile ilgili yetersiz geri bildirim
Zehirli maddeler ve radyasyon	Belirsiz ve çelişkili amaçlar
Hava kirliliği	
İş kazaları	Başarı değerlendirmesinin yanlış ve çelişkili olması
Yetersiz aydınlatma	Adaletsiz denetim düzeni
	Yetersiz bilgi

Akat, Budak ve Budak(1994) ise, İşletme Yönetimi isimli çalışmalarında iş yerindeki stres kaynaklarını şu şekilde gruplandırmışlardır:

Tablo 5. Stres Kaynakları

İşgörenin İşinden Kay. Öğeler	İş Ortamından Kay. Öğeler	Bireysel Öğeler	Örgütsel Öğeler
İşin karmaşıklığı	Bireyler arası ilişki	Bireyin kişiliği	Örgütün boyutu
Görevin sağladığı bağımsızlık	Bireyler arası rekabet	Bireyin özel hayatında stresli olay.	Hiyerarşik yapı
Göreve bağlı roller	İş yerinin fiziksel Özellikleri	Bireyin fiziksel Durumu	Örgütte değişimin Yarattığı belirsizlik
		Stres yaratan diğer Durumlar	
		Bireysel kariyer	

Bir başka araştırmacı olan Mc Grath, stres kaynaklarına örgütsel açıdan bakmıştır. Örgütlerde stresin genellikle şu kaynaklardan doğabileceğini ileri sürmüştür(Akt:Ertekin,1993)

1. Görev kaynaklı stres (işin zorluğu, belirsizliği ve iş yükünün fazlalığı)
2. Role bağlı stres (çatışma, belirsizlik, iş yoğunluğu)
3. Davranış ortamından kaynaklanan stres (kalabalığın etkisi vb,)
4. Fiziksel çevreden kaynaklanan stres (aşırı soğuk,karşıt ya da düşman güçlerin varlığı gibi)
5. Sosyal çevreden kaynaklanan stres (bireyler arası anlaşmazlık özel yaşamla ilgili stres, dışlanma ve yalnızlığa itilme gibi)
6. Bireyin kendinden kaynaklanan stres (bireyin kaygı durumu, algılama düzeni vb,gibi)

İnsanların yaşamında, çalıştıkları örgütler oldukça önemlidir. Kişinin sahip olduğu iş, onun toplumsal statüsünü, hayattan aldığı doyumunu ve ailesine sağladığı imkanları belirlediğinden, iş hayatındaki stres bireyin beden ve ruh sağlığını doğrudan etkiler. Örgütsel stres kaynakları ile ilgili, bir çok araştırmacı değişik sınıflandırmalar yapmıştır. Yapılan bu sınıflandırmalardan çıkan başlıklara aşağıda tek tek değinilecek, konu ayrıntılı bir şekilde açıklanacaktır.

2.5.2.1. Ücret Sistemi

Çalışanın ailesinin beslenme ve barınma ihtiyaçlarını karşılaması gerekir.

Kazancı yetersiz bir çalışan ailesinin bu ihtiyaçlarını karşılamada güçlük çekecektir. Bu durumda çalışan ek gelire ihtiyaç duyacak ve fazladan mesai yapacaktır. Ailenin asgari şartlarda geçimini temin için çalışanın ek gelire ihtiyaç duyması ve bunun için fazladan mesai yapmak durumunda kalması, onda stres bağı olarak çeşitli sağlık problemleri meydana getireceği gibi, aile ve sosyal hayat bundan olumsuz bir şekilde etkilenecektir(Baltaş,1997,s.81).

Örgütlerin üretim hızını ve verimini artırmak için teşvik yöntemine başvurması, prim uygulamaları ve bu şekilde çalışanlar arasında rekabet ortamını oluşturması; ancak hızlarını arttırmalarıyla ücretleri yükselecek olan çalışanlarda strese bağı endişe yorgunluk ve düşmanca duygular ortaya çıkarmaktadır. Sadece ücretteki artış olarak değerlendirilemeyecek olan teşvik, kıdem atlama, ücretli izin, özel sağlık sigortası vb. olarak da düşünülebilir(Baltaş,1997,s. 81).

2.5.2.2. Meslek Farklılıkları

Çalışanların stres düzeylerinin birbirinden farklı olduğu kesindir. Dolayısıyla farklı mesleklerde çalışanların ve aynı meslekte çalışsa dahi farklı görevler üstlenenlerin stres düzeyleri değişir(Hargreaves,1998,s.32). Hatta aynı meslek grubundan olsa bile çalışma şartları fiziki olanaklar, çalışanların işlerindeki kontrollerinin derecesi stresin düzeyini değiştiren etkenlerdir. Balcı(2000), tarım işçisi, hizmetçi, sanatkar, ağır makine operatörü, profesör ve personel işçisinin düşük stresli meslekler olduğunu belirtmektedir.

Amerikan Stres Enstitüsü'nün yaptığı araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, çeşitli özellikleri sebebiyle insanların hayat sürelerini kısaltma ihtimali olan meslekler şöyle sıralanmıştır.”(Baltaş,1997,s.63):

1- Günlük hayat problemleri ile etkili şekilde başa çıkmayı zorlaştıran meslekler: Polislik, öğretmenlik ve hava trafik kontrol memurluğunun yüksek risk taşıdığı ortaya konmuştur.

2- İş üzerinde yeterli kontrol imkânı vermeyen meslekler: Telefon operatörleri, sekreterler, kasiyerler, danışma ve şikâyet servisi memurları gibi işlerinin insan ilişkisine dayanması sebebiyle psikolojik talebi yüksek, ancak kendiliğinden bağımsız karar verme yetkileri olmayanlar da meslek açısından risk taşımaktadırlar.

3- Fiziki şartları ağır olan meslekler: Maden işçiliği, gürültülü ve tozlu kavşaklarda trafik polisliği, sürekli havasız, rutubetli yerde işçilik gibi meslekler, insanların bedensel olarak kolay yıpranmalarına yol açmaktadır.

4- Zaman baskısı, rekabet ve riskle oynamayı gerektiren meslekler: Gazetecilik zaman baskısı ve rekabet açısından, borsa simsarlığı her üç faktör açısından da

sağlığı olumsuz etkileme potansiyeline sahip mesleklerdir.

Mesleğin icra edilmesinde karşılaşılan zorluklar, mesleği yapmak için gereken bilgilerin yetersizliği ve bireyin kapasitesine bağlıdır. Çok karmaşık görevler ve bu görevler karşısında bireyin yetersiz kalması, bireyin üzerinde baskı yaratır ve dengesini bozar. İnsanların belli durumlara uyum gösterme yetenekleri birbirinden farklıdır. Bazı insanların uzmanlıkları yeterliklerini aşan görevlerle karşılaştıklarında tehlikeye girer, bu durumdaki insanlar stresle yüz yüze gelirler. Teknolojik yenilikler ve bunlara yetecek bilgi ve deneyime sahip olmayan bir çalışan, iki yanlı korku içindedir. Birincisi; makine veya donanımı bozarak zarar verme korkusu, ikincisi ise; yeni teknolojiye uyum gösteremediği için işini kaybetme korkusudur. Bu her iki durumda da birey baskı altındadır ve stresin yıkıcı etkisini hissetmektedir(Akat ve diğerleri, 1994:347).

2.5.2.3. Rollerdeki Belirsizlik

“Rol belirsizliği; bireyin kurumdaki hakları, iş yükümlülükleri ve ayrıcalıkları ile ilgili bilgi eksikliğidir.”(Ivancevich ve Diğerleri,1983,s.588). Çalışanların çoğunun iyi bir performans gösterebilmeleri için, çalıştıkları işletmenin beklentilerin ne olduğunu bilmeleri, kendilerinden istenenlerin ne olduğunu anlamaları gerekmektedir. Bu beklentilerin ve isteklerin belirsiz olması bireyde strese neden olan faktörler arasında gösterilebilir.

Rol belirsizliği ile karşı karşıya kalan bir birey stresli olacağından verimli olması düşünülemez. Çalışanlarından verim almak isteyen bir kurumun, çalışanlarının rollerini tam olarak tanımlaması, görev ve sorumluluklarını açıkça belirtmesi gereklidir.

2.5.2.4. Kişilerarası Çatışmalar

İletişimde var olan sorunların, insanların psikolojilerine etkisi vardır. Çalışanın kurum hiyerarşisindeki yeri, ast-üst ilişkileri, aynı statüdeki çalışanların ilişkileri zaman zaman çatışma ve gerginliğe sebep olabilmektedir. Bütün bu ilişkilerdeki iletişim sağlıklı bir yapıda olmalıdır. Aksi halde çatışmalar ve gerginlikler kurumsal yapıya zarar vereceği gibi verimliliği de düşürecektir(Baltaş,1997,s.81).

Kişiliklerin uyumsuzluğu, amirlerle, meslektaşlarla ya da memurlarla rahatsız ilişkiler, iş yerindeki önceliklerle ilgili tartışmalar, işleri tamamlamak için uygun yöntemler üzerinde anlaşamama, büro politikaları ve en basit işlerde bile gereksiz

gerginlikler, bu çatışmalar arasında sayılabilir.

2.5.2.5. Sorumluluk

Önemli stres kaynaklarından biri olan sorumluluk çalışmada sürekli ve gizli gerginlik yaratan bir duygudur. Çalışan, diğer insanların sorumluluğunu üstlenmişse; alacağı her kararda, uygulamalarında, onların hayatlarına bir şekilde etki edeceğini bildiğinden strese girer(Şahin,1998,s.28)

Öyle ki çalışan insana yüklenen sorumluluğun yüksek olması, ya da bu sorumluluğu kişilik özelliklerinden dolayı yüksek olarak algılanması, çalışanın sağlığının bozulmasına yol açar. Anlamli derecede stres yaşayan ve insanlardan sorumlu olan denetçiler ve yöneticiler, denetledikleri insanlarla karşılaştırıldıklarında, stres sonucunda daha çok ülserli ve yüksek tansiyonlu olduklarını belirten Balcı(2000), bunların bütçe, proje ve donatım gibi insan dışı sorumlulukları olanlardan daha çok stres yaşadıklarını belirtmektedir.

2.5.2.6. Yoğun İş Yüğü

Güç ve kapasitesi sınırlı olan insanlardan; özellikle yönetici konumunda olanlar, çok fazla işin çok az zamanda yapılması gerektiği durumlarda stres yaşarlar. Kapasite ve gücünün üzerinde çalışmaya tabi tutulan bir insanın yorgun düşeceğini; kas ve sinir sistemi merkezi sinir sistemi, dolaşım sistemi, solunum sistemi gibi işlevsel birimlerin zorlanacağına dikkat çeken Aytaç(1999), bu durumun kaygı ve gerginliğe yol açacağını belirtir.

Aşırı iş yüğü, insanların gerektiğinde "hayır" diyememesinden kaynaklanır. Hayır diyememenin ise bir çok nedeni vardır. Bu nedenlerin başında kariyerini tehlikeye atmamak, olumsuz insan izlenimi yaratmamak gibi endişeler yer alır. Oysa birey, hayır diyememenin bedelini, aşırı yüklenmesi nedeniyle karşılaşacağı başarısızlıklarla da ödeyebileceğini unutmamalıdır. Öte yandan stres nedeniyle, alkol bağımlılığı, çeşitli psikosomatik (aynı zamanda hem beden hem de ruhla ilgili olan) bozukluklar, işten alınan doyumun düşmesi riski de gündemde olacaktır. Fazla hafif roller ise, kısa zamanda rutinelere oturtulabilen, açık, sade ve can sıkıcı işlerle ilgilidir. Rolün yalınlığından kaynaklanan can sıkıntısı, bireyin yeteneklerinin, işinde yeterince değerlendirilmediği kuruntusuna yol açar. Bireyden kapasitesi altında yararlanmak, onu

engeller, bu engellenme de bir stres kaynağıdır(Akat ve diğeri, 1994,s.349).

2.5.2.7. Vardiya çalışması

Vardiya düzeni ile çalışma çeşitli fabrikaların yanı sıra, ulaşım, sağlık, posta ve haberleşme hizmetlerinde de uygulanmaktadır.Bu çalışma biçimi, çalışanın normal biyolojik, psikolojik ve sosyal yaşama kalıbını ciddi biçimde bozar. Vardiya çalışması beden normal biyolojik ritmi ile çeliştiği için kronik yorgunluğa ve bireyin aile ve sosyal hayatının yıkılmasına sebep olur.

Gece vardiyasında çalışmak gündüz uyumak demektir ve bu da uykunun hem süresini, hem kalitesini etkiler.(...)Yapılan araştırmalar, gece vardiyası çalışanlarının bir ila iki buçuk saat daha kısa uyuduklarını, rüyalı uykunun daha kısa olduğunu, dış dünyadan yansıyan uyaranlarla daha sık kesildiğini ortaya koymuştur. Muhtemelen bütün bunların sonucunda azalan uyku miktarı zaman içinde birikerek kişinin kendisini sürekli olarak yorgun, huzursuz, sinirli ve gergin hissetmesine sebep olmaktadır(Baltaş,1997,s.89).

2.5.2.8. Katılım

Katılım, kişinin kendi çalıştığı kurumdaki karar verme sürecinde, bir birey olarak etkisinin olup olmaması ya da kararları etkileme derecesi ile tanımlanır. İşyerinde olup biten değişikliklerin nedenine ilişkin bilgiden yoksun olmak, o birimde çalışanların kendilerine ilişkin güvenlerinin, morallerinin ve kontrol duygularının sarsılmasına neden olur(Şahin,1998,s.29).

2.5.2.9. Rol Çatışması

“Rol çatışması, örgüt içersinde, üst kademeye alt kademe arasından gelen emirlerin uygulanmasında yaşanan bir durumdur.”(Baltaş,1997,s.88)

Bireyin üstlendiği iki veya daha fazla rolün aynı zamanda ortaya çıkması, rol çatışmasına yol açar. Örneğin, bir kurum içinde yer alan birey için, muhtemel rol beklentileri, ait olunan grubun beklentileri, diğer grup ve bireylerin beklentileri ve bireyin kendi beklentileri olarak sıralanmaktadır. Bu farklı beklenti ve taleplerin birbiriyle uyuşmadığı durumlarda bireyin karar verme mekanizmasında bazı aksaklıkların ortaya çıkması ve bunun sonucunda uygun davranışı gerçekleştirememesi rol çatışması olarak adlandırılır. Diğer bir deyişle rol çatışması, bireyin aynı anda birden fazla rolü yerine getirme durumunda olup, rol gereklerinden birine, diğerlerine oranla daha fazla uymasıdır(Ivancevich ve diğeri, 1990:588).

Rol çatışmasının çalışanda içsel çatışmaya dönüştüğünü söyleyen Balcı(2000), bu çatışmanın iş doyumunu düşürdüğünü, üste güveni azalttığını, bununla beraber rol çatışmasının bireysel duygular ve kişiler arası ilişkileri de zedelediğini belirtir.

2.5.2.10. Haberleşmede Kopukluk ve Eksiklikleri

Organizasyon içindeki haber, veri, data ve mesaj akışındaki bozukluklar kişilerin görevlerini tam olarak yapamamasına, yada iletişim eksikliğinden dolayı yanlış adımlar atılmasına, kişilerin görevlerini sağlıklı bir şekilde yerine getirememesine, strese girmelerine neden olmaktadır. Bu faktörün ortadan kaldırılabilmesi organizasyon içinde etkin bir haberleşme sisteminin kurulmasına bağlıdır(Koçel,1987,s:158).

2.5.2.11. Yönetim Tarzı

Modern çalışma organizasyonlarının otoriter bir hiyerarşiyle düzenlenmesi organizasyon içinde sık sık çatışma ve gerginliğe yol açmaktadır(Baltaş,1986,s.65). Otokratik bir anlayışla yönetilen iş yerlerinde, özellikle tepeye doğru yükselen güç kullanımı, çalışanların stres içinde olmalarına yol açmakta, özellikle cezanın kullanımı, kişilerde gerilim oluşturmaktadır. Hele sınırlı kaynaklar ve sınırlı ödüller için çalışanları yarıştırmak stres yaratır. Performansı yükseltmek için yapılan aşırı yarışma, birinin kazanırken diğerinin kaybetmesine yol açtığından yıkıcı ve maliyeti yüksek olur(Hammer ve Organ,1978, akt: Balcı,2000).

Herhangi bir örgütün etkili bir biçimde işleyişi tepedeki nispeten az sayıda kişinin kişisel çalışmalarındaki etkililiğe bağlıdır. Strateji belirleyenler, belli başlı politikalar hakkında karar verenler, örgütün en önemli kaynaklarının dağıtımını yapanlar ve örgüte yön verirken risk altına giren kişiler yalnızca yetenekleriyle değil, insan olarak kendi benlikleriyle de bir yatırım durumundadırlar. Her halükarda tartışma götürmeyen ancak genellikle ihmal edilen nokta az sayıda kişiden oluşan bir grubun orta büyüklükte bir örgütte bir ya da iki düzine kadar beden ve ruh sağlığının tüm örgütün işleyişinin kalitesini doğrudan etkilediğidir. Bu kişiler yönetsel yaşamın bir parçası olan baskıların etkilerini geçiştirmeyi ve kendi yaşam tarzlarını düşük stresli bir çalışma ve yaşama tarzına göre düzenlemeyi öğrendikleri ölçüde etkili olabileceklerdir (Albrecht, 1980,s.136).

Yönetim tarzı yöneticiyi stres kaynağı haline getirebilir. Her yöneticinin kendine has bir yönetim anlayışı vardır. Bazı yöneticiler çalışanı sadece üretim faktörü olarak görür. Bu da çalışanı zaman konusunda sınırlamayı, ve sadece netice ile değerlendirmeyi beraberinde getirir. Yine bu tarz yönetim anlayışı, çalışanları kararlara ortak etmeyip sadece emri yerine getirmesi gereken varlıklar olarak görür. Bu tarz yöneticilerin aşırı takipçiliği, sadece neticeyi vurgulamaları hem kendisi hem de çalışanlar için stres kaynağıdır(Koçel, 1987,s.159).

İşyerindeki çalışma koşulları, işe devam, izin, ücret vs. gibi politikalarda bazen yönetici ve personel üzerinde stres yaratan faktörler olabilmektedir. Maddi koşulların yarattığı bedensel ve fizyolojik stres ve sorunlara ek, çeşitli politikalar bazen personelin psikolojik dengesini etkilemekte ve tipik stres davranışlarına sevk etmektedir. Bu stres faktörünü ortadan kaldırmanın yolu bir yandan maddi koşulları geliştirirken bir yandan da personeli, motivasyonunu kaybetmeye sevk eden politikaları sistemli bir şekilde inceleyip değiştirmekten geçmektedir(Koçel,1987,s.160).

2.5.2.12. İş Güvenliği

İşini kaybetme korkusu bireyin benlik saygısının azalmasına yol açabilmektedir (Du Brin,1980). Özellikle yoğun ekonomik krizlerin yaşandığı, şirket küçülmeleri, birleşmeleri veya işyeri kapanma kararlarının alındığı dönemlerde çalışanların stres düzeyleri yükselmekte olup, aile çevresini de olumsuz etkilemektedir (Akt:Balcı,2000,s.14).

2.5.2.13. Kariyer Engeli

Kişinin iş yaşamında belli bir hedefe ulaşmak, kariyer basamaklarında yükselerek bunun karşılığında daha fazla güç, saygınlık ve para elde etmek, kariyer gelişimini sağlamak yönündeki istek ve ihtiyacının örgüt tarafından karşılanamaması ve çeşitli şekillerde engellenmesi çalışanda strese neden olmaktadır(Aytaç,1999).

“Kariyer planlaması, bireysel kariyer amaçlarının ve bireyin bu amaçları, başarması için gereken araçların belirlenmesi sürecidir.” Kariyer planlaması hem bireyi, hem de örgütü etkiler; her ne kadar birey bu planın alıcısı ve uygulayıcısı olsa da örgütün bireyi desteklemesi gereklidir (Can ve diğerleri, 1995,s.168).

2.5.2.14. Fiziki Mekan, Çevre Şartları

İş yerindeki masa ya da oda veya iş alanı, çalışanlar için belli rahatlık ve güven sağlayıcı unsurlardır. İşin fiziksel çevre şartlarını oluşturan hava koşulları, aydınlanma, ısı, gürültü gibi unsurların çalışanların sağlığını, fizyolojik ve psikolojik durumunu etkilediği bilinmektedir.

Yapılan araştırmalar sonucu, ısı, gürültü, ışık, titreşim, kirlilik vb. fiziksel koşullar, birey açısından kabul edilemez düzeydeyse, stres kaynağıdır. Gürültünün insanda sadece fiziksel değil, psikolojik rahatsızlıklara neden olduğu bilinmektedir (Akat, 1994, s:351).

Aşırı gürültü, sıcak ya da soğuk ortam, duruş ve oturuş biçimi, hava koşulları, yetersiz aydınlatma, ses ve titreşim gibi pek çok etken bireylerin performansına etki eder. Bu tür stresler altında bireyler beceriksiz, başarısız, uyumsuz, bezgin, bunalımlı, ve iş hevesini tümü ile yitirmiş bir hale gelebilmektedir(Tükel,2002,s.23).

2.5.2.15. Yetki ve Sorumluluk Devrindeki Problemler

Yetki devrini gerekli kılan nedenler vardır. Yetki devri daha çabuk harekete geçmeyi, çabuk ve daha iyi kararların alınmasını sağlar. Yetki devri, çalışanların eğitim ve geliştirilmesinde, onların moral ve tutumlarının örgüt lehine gelişmesine yardımcı olacaktır. Bu gibi yararlarının yanında yetki devrini sınırlandıran bazı etmenler de vardır. Bunlardan ilki, yetki devredilen astın konuya ilişkin bilgileri üstüne eriştirememesi ya da yanlış bilgi vermesi sonucunda ortaya çıkar. Bu durumda üst yönetici kontrolü kaybedebilir. Ya da bir sorun çıktığında onu düzeltecek zamanı bulamamasından kaynaklanan stres yaşayabilir. İkinci olarak, yetki ve sorumluluk kapsamının açıkça belirlenmemesinden, yetki kadar sorumluluk devrinin yapılmamasından dolayı yetkiyi devralan çalışan karmaşa yaşayacak ve kendini stres altında hissedecektir(Akat,1994,s.360).

2.5.2.16. Zaman Yönetimi

“Zaman hayattır. Geçen zamanı yerine koymanın ve telafi etmeni imkanı yoktur.(...) Zamanı kullanmadan hiçbir şey yapmak mümkün değildir. Zamanı iyi kullanmak için yapılması gereken düşünce ve ayrıntılarla oyalanmayıp kısa zamanda çok iş yapmak değildir. Tam tersine amaç ve öncelikleri saptayarak insanın zamanını gerçekten yapmak istediği şeylere ayırarak, hayatından daha

fazla tat almasıdır. Zamanını iyi düzenleyemeyen bir insan, kaçınılmaz olarak stres altındadır. İçinde yaşadığımız çağın en önemli özelliklerinin başında hiç şüphesiz "zaman darlığı" gelir.(...) Günümüzde insanlar geçen yüzyıla kıyaslandığında daha az çalışmalarına, yakınlarına daha az zaman ayırmalarına rağmen, geçen yüzyılda yaşayan insanların sahip olmadığı "zaman darlığı" problemlerine sahiptirler.” (Baltaş,1997,s.273).

Yapılacak işlerin fazla olması ve çalışanların zaman yönetimi becerilerine sahip olmaması işlerin gecikmesine neden olur. İşler geciktiğinde her an üstleriyle karşı karşıya geleceğini düşünen biri, üzerinde baskı hisseder. İşlerin yetişmeyeceği endişesini taşıyan bireyler, yemek saatlerinden, dinlenme saatlerinden fedakarlık etmeye başlarlar. Bu da çalışanlarda strese neden olmaktadır.

2.5.2.17. Değişim

Her organizasyonun sürekli bir değişim içinde olduğu bilinmektedir. Dış çevredeki yeni gelişmeler organizasyonları değişik iş yapma metotları bulmaya zorlamaktadır. Bunun sonucu olarak personelde yeni nitelikler gerekmektedir. Niteliklerini değiştiremeyen ve değişimlere ayak uyduramayan personel iş açısından yetersiz hale gelmekte ve tipik stres davranışına yönelmektedir. Bu stres faktörünü ortadan kaldırmanın en önemli yolu bir yandan "planlı değişim" olarak adlandırılan yönetim tekniğini uygulamak; bir yandan da personel eğitim ve geliştirme faaliyetlerini gerçekleştirmektedir (Koçel,1987,s.159).

İş görenin sürekli eğitimi, iş görene işini layıkıyla yapma yeteneğini kazandırır. Onun kendine güvenini artırır. Eğitim, aynı zamanda iş göreni, örgütteki geleceği için hazırlar. İş görenin işi karşısında yeterlilikleri arttıkça, kendisini daha yükseklerde görme isteğinden dolayı da stres artar. Yeterli görmediği durumlarda da stres söz konusudur (Akat,1994, s.360).

2.5.3. DİĞER STRES FAKTÖRLERİ

Araştırmada, buraya kadar bireysel ve örgütsel stres kaynaklarına değindik. Çalışanın bu stres faktörlerinin dışında başka faktörler de vardır. Bu stres faktörleri diğer stres faktörleri başlığı altında sunulacaktır.

2.5.3.1. Fakirlik

Günümüzde fakirlik de bir stres kaynağı olarak değerlendirilebilir. Fakir olan

insanlar, temel ihtiyaçlarını giderememenin yanında, sevdiklerine bir şeyler verememekte, yani manevi ihtiyaçlarını da giderememektedir. Fakirlik aile içinde çatışmalara ve aile içersindeki sosyal ilişkilerin zayıflamasına da neden olabilmektedir(Baltaş,1997.s.83)

2.5.3.2. İşsizlik

İşsizliğin en kötü yönü, yoksulluk değil, insanları gereksiz ve istenmeyen insanlar olma duygusuna götürmesidir. Araştırmalar, işsiz kalanların özgüvenlerini yitirdiğini, değersizlik ve aşağılık duygusu yaşadıklarını göstermiştir (Altuntaş,2003,s.130).

İşsizliğin doğuracağı sonuçların ciddiyeti, iş kaybının sürpriz olması, işsizlik süresi gibi birçok faktöre bağlıdır. İşsizlik süresinin uzaması, birikmiş olan paranın azalması kaygı ve depresyona sebep olur. Depresyon yerleşmiş bir ruh hali durumuna gelince, kişinin enerjisi bütünüyle tükenir, günün tamamını yatakta geçirmeye başlar. Ayrıca özellikle erkeklerde kendine güven ve saygının azalması, değersizlik duyguları görülür. Böyle bir durum gerek eşler arasında, gerek ana-baba ve çocuk arasında yıkıcı problemlerin doğmasına sebep olur. İşsizliğin doğurduğu sonuçlar bu sayılanlardan ibaret değildir. İşsizliğin doğurduğu bazı sonuçlar yanında, yukarıda sayılanlar hafif kalmaktadır. İşsizlikle intihar arasında, işsizlikle alkol ve uyuşturucu kullanımı arasında ve işsizlikle suçluluk arasında bilimsel araştırmalarla ortaya konmuş çok açık ilişkiler vardır (Baltaş,1997,s.83).

2.5.3.3. Ülkenin Ekonomik Durumu

Ülkelerin çeşitli dönemlerde ekonomik yönden girdiği sıkıntılar, darboğazlar, her türlü örgütü, çalışanlarını ve ailelerini doğrudan etkilemektedir. Yaşanılan krizler sonucunda, bir yandan örgütün sahibi ve yöneticileri maliyetlerin artması, pazar daralması, ödeme ve tahsilat güçlükleri vb. durumlarla karşılaşırken; diğer yandan çalışanlar işsizlik, enflasyon, düşük ücret gibi kaygılı bir sürece girerler. İşverenler ve çalışanlar yaşamış oldukları bu kaygıyı çevresindeki insanlara (yakınlarına, arkadaşlarına) yansıtırlar. Sabahleyin kalktığında sermayesini yarı yarıya kaybettiğini öğrenen ya da işten çıkarılma korkusu ile uyanan birisinin elbetteki kaygısız ve stressiz bir hayat yaşadığı söylenemez. Yaşamış oldukları bu kaygıdan dolayı çevresindeki insanlarla ilişkileri bozulabilir ve bu ayrıca bir stres kaynağına neden olabilir. Dolayısıyla ekonomik belirsizlik dönemleri, kurumları, çalışanları ve bakmak zorunda oldukları yakınları açısından potansiyel bir stres kaynağıdır.

2.5.3.4. Toplumsal Sorunlar ve Stres

Ülkemizde çok yakın tarihlerde yaşamış olduğumuz siyasi belirsizliğin gerek ekonomik gerekse sosyal anlamda maliyeti çok ağır olmuştur. Toplumda yaşanan çeşitli değişim ve gelişmelerle beraber politik belirsizlikler de önemli bir stres kaynağı olabilmektedir. Hatta ülkelerde iktidar değişikliklerinin bile belirsizliğe, güvensizliğe ve dolayısıyla strese neden olabileceği düşünülebilir. Zaman zaman toplumda infial yaratan olaylar, toplum üyelerini güvensizliğe, endişeye sürükleyebilir. Belirsizlik durumlarını kişilerin tehlike olarak algılaması, kaygı ve stres düzeyinin yükselmesine neden olan etkenler arasında gösterilebilir.

Ekonomik krizle birlikte, geçim sıkıntısı meydana gelmiş bu da aile kurumunu sarsmıştır. Son yıllarda ekonomik sıkıntılarla birlikte daha belirgin bir şekilde görülen boşanma oranlarındaki artışı yapılan araştırmalardan, yayınlanan gazetelerden görmekteyiz. . Bir toplumu oluşturan onun sağlıklı ya da sağlıksız olmasına neden olacak en küçük kurum ailedir. Boşanma oranlarının arttığı, sağlıklı iletişim kuramayan ailelerden oluşan bir toplumun elbette ki sağlıklı olabilmesi düşünülemez.

2. 5. 3. 5. Aile ve Stres

Bireyin kişiliğinin gelişimi üzerinde ailenin etkisi büyüktür. Aile bireyleri arasındaki ilişkiler her ne kadar iyi de olsa herhangi bir aile sorunu, çalışanlar için önemli bir stres etkenidir. En yaygın aile sorunları: para, cinsel yaşam, çocuk yetiştirme ve eşler arasındaki iletişimin yetersizliğidir. 1990'larda pek çok insan için, gelir durumu bir stres etkeni olarak ortaya çıkmıştır(İncir,1993). Pek çok insan ikinci bir işte çalışmaya zorlanmakta ya da geçinebilmek için eşler de çalışmaya mecbur kalmaktadırlar. Bu durum aile ilişkilerini etkileyerek, çalışanların işyerlerinde daha stresli olmalarına neden olmaktadır.

Toplumsal desteğin, stresin etkilerini hafifletme düzeneğinin nasıl işlediğinin bilinmemesine karşın, bu düzeneğin, çalışmaya bağlı stres öğelerini azalttığı, stres öğelerinin kişi üzerindeki etkisini hafiflettiği ve kişinin "strese karşı koyma" yeteneğini geliştirdiği görülmektedir(İncir, 1993,s.78).

Sağlıklı iletişim kuramayan, toplumsal destekten yoksun ailelerin üyeleri, stresle

mücadelede en büyük desteklerini kaybetmiş demektirler. Sosyal destek, stresle mücadelede son derece önemlidir. Bu nedenle stresle mücadelede başarılı olmayı düşünen birinin ailesiyle sağlıklı ilişkiler kurması son derece önemlidir.

2.5.3.6.Emeklilik ve Stres

Çağdaş endüstri toplumlarının bir ürünü olan emeklilik hem istenen hem de istenmeyen bir durum olabilmektedir. Bireylerin üretime katılması onların hayata olan bağlılığını artırır. Emekli olunca rahatlayacağını düşünen insan bir boşluk içersine düştüğünde strese girebilmektedir. Emekli olan insan, ekonomik sorunlar, toplumsal rol ve statü kaybı, işyeri, toplumsal çevresinin kaybı, yaşlanmanın getirdiği sağlık sorunları, çocukların evden ayrılması ile "boş yuva" dönemi, eşin ve arkadaşların kaybı, boş zaman fazlalığı gibi durumlar karşısında strese girmektedir. Emekliliğin stres nedeni olmaması için emekliliğe psikolojik olarak hazırlanmalı ve düşünce biçimi yeniden düzenlenmelidir (Altuntaş,2003,s.130).

2.6. STRESİN SONUÇLARI

Stres gündelik hayatımızın doğal bir parçası olmaya devam edecektir. İstekler karşısında vücudumuzun bir tepkisi olarak da tanımlayabileceğimiz stresin iyi ve kötü sonuçlarını bilmemiz sağlığımız açısından önemlidir. İngiltere'de kayıp iş günleri, kroner yetmezliğinden 8 milyon, kalp krizinden 62 milyon iken, davranış bozukluklarında 91 milyon iş günüdür(Kaynak CBI). Strese alkolle karşılık verme alışkanlığı olan İngiliz toplumunda, alkole bağlı hastalıkların yıllık maliyetinin 1,7 milyar sterlin olduğunu aynı kaynak bildirmektedir. Stresin ölçülebilir zararları, hastalık, emeklilik, görev başında ölüm, iş kazası ve yaralanma, işe gelmemek, sağlık sigortası, masraflarıdır. Stresin ölçülemeyen zararları ise, verim düşmesi, zaman kaybı, yanlış karar alma, yönetim etkisizliği, kişiler arası ilişkilerde gerginlik, kaza riski, performans düşüklüğü gibi sonuçlardır(Tarhan,2002,s.21).

Stres sonuçlarını bireysel ve örgütsel sonuçları olmak üzere iki başlık altında inceleyebiliriz. Bunlardan bireysel sonuçlar, biraz önce stres ve sağlık konusunda ele aldığımız fizyolojik, psikolojik, davranışsal sonuçlardır(Ivancevich ve Matterson,1990,s.223).

2.6.1. STRESİN BİREYSEL SONUÇLARI:

Stresin bireysel sonuçlarına baktığımızda kronik aşırı uyarılma ve yüksek tansiyon, şeker gastrik ülser, baş ağrıları, bağışıklık sisteminin zayıflaması, uyku bozuklukları, depresyon, kolit ve astım gibi birçok hastalığın stresle daha da ilerlediği bilinmektedir(Conlan,2001,s.83).

2.6.1.1. Stres Sağlığı Nasıl Etkiler?

Bir stres etkeninin varlığına uyum sağlama girişimleri, vücudun kaynaklarını tüketir ve onu hastalıklara duyarlı hale getirir. Kronik stres, ülser, tansiyon ve kalp gibi fiziksel bozukluklara yol açabilir. Vücudun bakteri ve virüslere karşı savaşıma yeteneğini azaltarak bağışıklık sistemini de bozabilir(Atkinson,1999,s.500).

Bir stres etkeni karşısında vücudun fizyolojik tepkisi, bu tepkinin kronikleşmesi halinde , fiziksel sağlık üzerinde doğrudan olumsuz bir etki yapabilir. Sempatik sistemin ya da adrenal kortik sistemin uzun süreli aşırı uyarılması arterlerde ve organ sistemlerinde hasara yol açabilmektedir. Stres, bağışıklık sisteminin hastalıkla savaşıma yetisi üzerinde de doğrudan bir etki yaratabilir.

Newyork Rockefeller Üniversitesi'nde Harold ve Margaret Milliken Hatc Nöroendokrinoloji laboratuvarı başkanı Profesör Dr. Bruce McEwen şunları belirtmektedir: “Strese karşı tepkilerimiz aşırı bir hal alırsa, etkileri yalnız yüksek tansiyon ya da astım gibi rahatsızlıkları çoğaltmakla kalmaz, aynı zamanda beynin hafıza ile ilgili bölümlerini de etkileyebilir.”(Conlan,1981,s.81-82).

2.6.1.2. Kronik Aşırı Uyarılma ve Yüksek Tansiyon

Kronik stres etkenlerinin yol açtığı kronik aşırı uyarılma, kronik kalp hastalığına katkıda bulunabilir. Kronik kalp hastalığı, kalp kaslarını destekleyen kan damarları oksijen akımını ve kalbin beslenmesini önleyecek şekilde daraldığı ya da kapandığı (plak denilen sert, yağlı bir maddenin dereceli olarak oluşmasıyla) zaman gerçekleşir. Bu, göğüs ve kola yayılan angina pectoris denilen bir ağrıya yol açabilir. Kalbe giden oksijen tamamen engellendiği zaman miyokardiyal enfarktüs–kalp krizine– neden olabilir (Atkinson,1999,s.501).

Yüksek düzeyde strese yol açan görevdeki insanlar yüksek kalp krizi riski

taşımaktadırlar. Bu görevler, özellikle çok yönlü çaba gerektiren işlerdir (işyükü, sorumluluklar ve rol çatışmaları bakımından) ve denetime çok az izin verir (çalışan kişi, işin hızı, doğası ve koşulları üzerinde çok az denetime sahiptir).

Stresle yakından ilgili bir diğer hastalık, hipertansiyon, ya da yüksek kan basıncıdır. Aşırı kilo, sigara içme gibi etkenlerin rolüne karşılık, bir çok araştırmacı artık yüksek tansiyonun temel nedeninin stres olduğuna inanmaktadır. Bu hastalığa, erken müdahale yapılmış olsa, yılda altmış bin kişinin kurtulması söz konusudur. Yüksek tansiyon aynı zamanda organ bozukluğu ya da diğer organların işlevlerini yerine getirememesi gibi daha başka rahatsızlıklara da hemen hemen direkt olarak neden olmaktadır(Tarhan,1989,45).

2.6.1.3. Stres ve Baş Ağrıları

Baş ağrısı, çağlar boyu doktora gitmenin en başta gelen sebeplerinden biri olmuştur. Baş ağrısı, günümüzde endüstrileşmiş ve şehirleşmiş topluluklarda en yaygın sağlık problemlerinden biridir(...)Gerilim baş ağrısı, başta devamlı bir gerginlik ve basınç hissi olarak tarif edilir. Gerilim baş ağrısında duyulan ağrı künt, zonklayıcı olmayan, süreklilik gösteren ve başı çember gibi sıkı ağrı olarak anlatılır(Baltaş, 1997, s.161).

Stres sırasında, adrenalın ve nöradrenalin gibi sinir sistemini etkileyen maddelerde salgılanmaktadır. Bunlar da doğrudan ve dolaylı olarak kasların gerginliğini artırır ve hızlandırır. Böylece ağrı gerginliğe, gerginlik kaygıya, kaygı da ağrının şiddetlenmesine yol açar.

“Stres ve stresin doğurduğu gerginlik ve ağrı arasında önemli bir ilişki vardır. Stresin sebep olduğu gerginlik damarların daralmasına, kafanın belirli bölgelerine giden kan akımının bozulmasına ve o bölgeye giden kanın bir hayli azalmasına yol açar. Diğer taraftan bir dokunun kansız kalması doğrudan ağrıya sebep olur. Çünkü muhtemelen bir taraftan gergin dokunun daha çok oksijene ihtiyaç göstermesi, diğer taraftan dokunun zaten yetersiz kanla beslenmesi özel ağrı alıcılarını uyandırır. Bir başka ifade ile gerginlik, öncelikle kasılan kas içinde kan damarlarını sıkıştırıp kan akımını azaltır, ayrıca gerginlik kasın oksijen ihtiyacını arttırır. Böylece oksijen ihtiyacı artmış, dokuda, kansızlığın yaratacağı etki büyüyerek ağrıya duyarlı özel alıcıların uyarılmasına ve böylece ağrının doğmasına sebep olmuştur.”(Baltaş, 1997, s.161-162)

2.6.1.4. Bağışıklık Sistemi

Bağışıklık sistemi lenfosit denilen uzmanlaşmış hücresel aracılığıyla vücudu hastalığa neden olan mikro organizmalardan korur. Bunlar enfeksiyon hastalıklarına, alerjilere ve otoimmün bozukluklara(bağışıklık hücrelerinin normal vücut dokusuna saldırdığı romatoid artrit gibi hastalıklar) karşı duyarlılığımızı etkiler(Atkinson,1999, s.502).

Bir çok alandan elde edilen bulgulara göre stresin, bağışıklık sisteminin savunma yeteneğini olumsuz etkilediği görölmektedir.

Stres, bizi vücudun hastalıkla savaşma yeteneğini zayıflatan davranışlara yönelterek, sağlımızı da etkileyebilir. Stres içindeyken genellikle kendimize özen göstermeyiz. Sınava hazırlanan öğrenciler geceler boyunca uykusuz kalırlar ve geceyi bir sandalye üzerinde geçirirler. Öğün atlar ve ne bulurlarsa onu yerler. Eşleri ölen bir çok erkek kendileri için yemek pişirmeyi beceremez ve böylece ya çok fazla ya da yetersiz beslenir. Yoksunluk duygusuna kapılan erkekler kendilerini içki ve sigaraya verirler. Stres altındaki insanlar normal egzersiz rutinlerini aksatırlar ve hareketsiz kalırlar. Bu davranışların her biri vücudun hastalıklarla savaşma yeteneğini ve genel işlevini etkiler ve hastalığın gelişmesine katkıda bulunur.

2.6.1.5. Ülser

Tıpta ülser deyimini yara anlamında bir çok yerde geçerse de, ülkemizde ülser denildiğinde mide ülseri anlaşılmaktadır. Peptik ülser, sürekli sinir gerginliği içinde bulunan stresli kimselerde görülür. Sinirlilik, heyecan, üzüntü gibi psikolojik uyarılar midenin asit salgısını artırıcı etkiye sahiptirler. Midenin asit salgısının artması ise ülser yol açmaktadır. Stresin, ülserin oluşmasında önemli bir yeri vardır. Yapılan araştırmalarda, stres yeterli sürede şiddetle verildiğinde % 100' e yakın oranda ülser geliştiği gözlenmiştir(Tarhan,1989,s.48).

2.6.1.6. Uyku Sorunları

Uyku, vücudun akülerini yeniden doldurmak, uyarılar, iddialar ve heyecanlarla dolu yeni bir güne hazırlıklı olmasını sağlamak için doğanın geliştirdiği bir araçtır. Zihniniz ve vücudunuz gün boyunca aldığı hasarları uyku sırasında onarır ve dengeyi

yeniden sağlar(Hargreaves,1998,s.88).

Sebebi ne olursa olsun insanın ruh sağlığındaki en k¼¼k dalgalanma bile kendisini uyku d¼¼zenindeki bir bozuklukla ortaya koyar.(...) Uykunun başlaması i¼in beyin sapındaki bir mekanizmanın harekete ge¼mesi gerekir. Bu mekanizmanın harekete ge¼mesi i¼in de kaslardan gerilimin azaldığı konusunda bilgi gelmesi gerekmektedir. Kas gerilimi azalmadığı takdirde beyin sapındaki “uyanıklık” sistemi uyarılmaya devam eder ve kişi bir t¼rl¼ uykuya ge¼emez. Kas gerilimi iki sebeple azalmaz. Ya ¼evreden gelen uyarılar ¼ok fazladır ya da kişi kendi d¼ř¼nceleriyle kendisini uyarır ve biyokimyasal a¼ıdan bir tehditle karşı karşıya olduğu duruma benzer bir durumu yaşamasına sebep olur.” (Baltaş,1997,s.133)

Uyku insan hayatının temel ve vazge¼ilmez faaliyetlerinin en başında gelir. Bu nedenle aşırı stres altındaki insanlar uyumakta g¼¼¼k ¼ekerler; b¼ylece uyku d¼¼zenindeki en k¼¼k bir aksama da genel sağlık ve g¼nl¼k hayat ¼zerinde kesin ve doğrudan etkilere yol a¼abilir.

2.6.1.7. Depresyon

Depresyon, zaman zaman ortaya ¼ıkan, insanların %8-20' sini etkilediği kabul edilen, keder hali, ruhsal ¼¼k¼nt¼ ile birlikte d¼ř¼nme s¼re¼lerini etkileyen sosyal işlevlerde bozukluğa neden olan bir takım olaylarla tanımlanabilir. Depresyon belirtileri; i¼sel ¼¼k¼nt¼, elem duygulanımı ¼zerine zevk alamama, haz duyma yetisinin azalması enerji yoksunluğu ile beraber uyku, iştah, kilo, cinsel istek bozukluğu, sıkıntı, huzursuzluk ile beraber suçluluk, yetersizlik, ¼mitsizlik, g¼nl¼k sosyal işler ve ilgi alanlarında daralma ile belirgin bir tablo oluşturmaktadır(Tarhan,1989,s.27). “D¼nya sağlık teşkilatı (WHO) d¼nya n¼fusunun %3-5'inin, yaklaşık 150-250 milyon kişinin ¼eřitli d¼zeylerde depresyon belirtilerine sahip olduğunu bildirmektedir.”(Baltaş,1997)

Kişilerin, işyerinde başarılı olmak ve y¼kselmek i¼in s¼rekli olarak başkaları ile yarışma zorunluluğu, değişime paralel olarak, ¼alıřma ve iş yaşamında yeni sorunların ortaya ¼ıkması, ailede yaşanılan gerginlikler, ¼öz¼mlenemeyen problemler, ge¼im sıkıntısı gibi nedenler birey i¼in bir stres kaynağıdır. Birey i¼in stres ne kadar uzun s¼rerse o kadar yıkıcı olmaktadır. ¼öz¼mlenemeyen uzun s¼reli ve ¼ok sayıda g¼ndelik stresler bireylerde depresyona sebep olabilmektedir.

2.6.1.8. Sigara, Alkol ve Uyururucu Bağımlılığı

Stres altındaki insan berrak ve doğru düşünemez. Endişeli gergin ve sinirlidir. Her an patlamaya hazır bomba gibi olan bu insanlar bu durumdan içki, sigara ve uyuşturucu, kullanarak bir sürede olsa uzaklaşmak isterler. Yapılan istatistikler, Türkiye' de yaklaşık 20 milyon kişinin sigara tiryakisi olduğunu göstermiştir.

Sigaranın etkili maddesi olan nikotinin merkezi sinir sistemi üzerinde uyarıcı ve bastırıcı bir etkisi vardır. Sigara kişinin günlük yaşamında karşılaştığı ufak engellemelerden doğan kaygıyı azaltarak bir an için onu sıkıntı, gerginlik ve kızgınlıktan kurtarır. Kısada sürse bu rahatlatıcı ruhsal etkiye bedensel hazlar da katılınca, sigara her fırsatta yakılmaya başlanır. Ancak bir süre sonra bu durum ruhsal alışkanlığa döner. Kişi, kaygı yaratan sorunlarından, istenmeyen, beklenmeyen bir sözün, tutumun ve davranışın doğurduğu sıkıntıdan kaçıp kurtulmak için sigaraya ya da alkole sığınır. Sigara uzun süre kullanıldığında, bu zehirin merkezi sinir sistemi üzerindeki etkileri sonucu bağımlılık olur(Köknel,1982, s.290).

Sigara kadar önemli diğer bir sorun da uyuşturucu kullanımında görülen bir artıştır. Özellikle gelişmiş ülkelerde uyuşturucu kullanan kişilerin sayısı gittikçe artmakta, öğrencilerde, askerlerde, yönetici ve işçi olarak çalışanlarda kullanımına sıkça rastlanılmaktadır. Uyuşturucu kullananlar hem kendilerini hem de etrafindakiler için potansiyel bir tehlike yaratmaktadır. Gerilimi azaltma, uykusuzluğu önlemek için alınan teskin edici haplar da zamanla alışkanlık yaparak kişide tedavi gerektirecek durumlara yol açmaktadır. Sigara, uyuşturucu (mariuana, eroin, LSD ve benzerler), alkol kullananların her biri, benzer nedenlerle kullanmaya başlamışlardır. Örneğin, baskılardan sıkıntılardan kurtulmak, endişeyi azaltmak, iş ya da evle ilgili sorunları unutmak gibi pek çok neden sayılabilir(Himmetoğlu,1994,s.27).

Birçok insan da stresi gidermede yardımcı olduğunu düşündüğü için içki içer. Alkolün hislerinizi uyuşturduğu ve sinirlerinizi yatıştırdığı doğru olmasına rağmen her an için alışkanlık yaratma tehlikesi de vardır. Biraz alkol almak kısa bir süre için sizin stresten kurtulmanızı sağlar, fakat alkolün etkisi geçince stres yaratan faktörler ortadan kalkmamış olduğu için stres yine başlar(Rowshan,1998,s.102).

2.6.2. ÖRGÜTSEL SONUÇLARI

Örgüt psikologlarının stres etmenleri ve sonuçları üzerinde giderek daha fazla durmalarının başlıca iki nedeni vardır. Biri stresle ilgili hastalıkların her geçen gün daha yaygınlaşması, öteki ise stresin verimliliği düşüren ve kazaları arttıran bir etmen olmasıdır.

Stres ekonomik açıdan olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Çünkü stres, iş verimliliği ve etkinlikle yakında ilişkilidir. Amerika'da ve İngiltere'de yapılan araştırmalar, hastalıkların %75'inin kontrol altına alınamayan stres nedeniyle ortaya çıktığını göstermektedir. İş ortamındaki stresin maddi ve manevi bedelinin oldukça yükseldiğini ortaya koyan uluslararası raporlar da yayınlanmıştır. Amerika'da iş ortamındaki stresten kaynaklanan maliyetin 150 milyar dolar olduğu belirtilmektedir.(Maureen ve Anthony,1996).

Jones, aşağıda Ulusal Güvenlik Konseyi, Insurance College ve Ulusal Mesleki Güvenlik ve Sağlık Enstitüsünce tamamlanan araştırmadan alınan maliyet rakamlarını aktarmaktadır(Ivancevich ve Matterson,1990,s.226).

- Yaklaşık olarak tüm endüstriyel kazaların %75 ile %85'i stresle başa çıkamamaktan kaynaklanmaktadır.
- Stresle ilişkili kalp hastalığı bir yılda 135 milyondan fazla iş günü kaybına neden olmaktadır.
- Stresle bağlantılı baş ağrıları amerikan endüstrisindeki iş saati kayıplarının baş sebebidir.

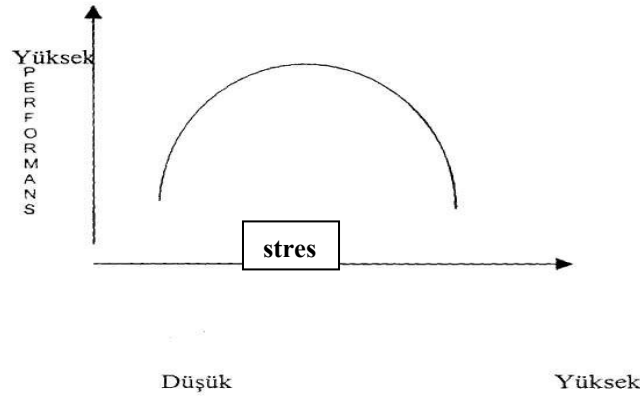
Yüksek derecedeki stres iş görenin fiziksel ve zihinsel sistemini bozar. Stresin örgütsel sonuçları, sağlık giderlerinin çoğalması, sağlık sorunları nedeniyle kaybedilen iş gücünün artışı biçiminde ortaya çıkar. Şimdi aşağıda stresin örgütsel sonuçlarından bazılarını ayrıntılı olarak ele alalım. Stres, performans düşüklüğüne, işe devamsızlık, iş gören devir hızının yükselmesi, yabancılaşma, iş kazaları gibi sonuçlara neden olmaktadır.

2.6.2. 1. Performans Düşüklüğü

İş ortamlarında stres ve performans arasındaki ilişki arovsal eğri ile gösterilmektedir. Buna göre çalışanların etkin bir performans ortaya koyabilmeleri için

bir miktar strese ihtiyaçları vardır. Yani pozitif stres performansı artırırken, negatif stres performanstaki verimin düşmesine yol açmaktadır.(Davis,1984).

Robert M. Yerkes ve John D. Dodson, 1908 yılında Harvard fizyolojisi laboratuvarında stresin performans üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Bu araştırmalar stresin performansla pozitif bir kolrelasyona sahip olduğunu ortaya koymuştur. Fakat bu doğrusal ilişki belli bir düzeye kadar sürmekte, o noktadan sonra ise (kırılma noktası) stres düzeyi artarsa performans ve etkinlikte düşme gözlenmektedir. Daha sonraları Yerkes-Dodson kanunu diye literatüre geçen bu bulgu, kısaltılmış şekliyle "Y-D" yasası olarak ifade edilmektedir. Şekilde de görüleceği gibi stres bir noktaya kadar çalışanların performans düzeyini yükseltmekte bir noktadan sonra ise aşağıya doğru çekmektedir (Şahin,1998,s.25-26).



Şekil 12. Stres Performans Arasındaki İlişki(Şahin,1998,s. 27).

2.6.2. 2. İşe Devamsızlık

İşgörenin planlanan çalışma programı veya saatlerine göre çalışması gereken zaman aralıklarında işine gelmemesine devamsızlık denilmektedir(Eren,1993,s.169). Devamsızlık da, örgütün toplam çalışma iklimini olumsuz etkileyen örgütsel stres sonuçlarından birisidir. (Furnham,1997,s.334)

Çalışanların işe gelmeme sebebi çok farklı nedenlere dayanabilir. Hastalık nedeniyle işe devamsızlık gösteren kişilerin hangi hastalıklar nedeniyle devamsızlık yaptıkları araştırıldığında, bunların % 40'ının, örgütsel stresten kaynaklanan hastalıklar

nedeniyle devamsız oldukları saptanmıştır.

2.6.2. 3. Yüksek Personel Devir Hızı

Çalışanların bir kuruluşun kadrosunda yer aldıktan sonra herhangi bir nedenle ayrılmalarına veya kuruluştan uzaklaştırılmalarına personel devri denmektedir (Eren,1993,s.172). Bir işletmede işçilik giderinin ve genelde personel giderlerinin artması, iş kazalarının artması, yeni personel bulunması ve işe alınmasının ekonomik kaybı ve yeni personel bulununcaya kadar zaman kaybı, yeni personelin işe alınmasından kaynaklanan kayıplar, eğitim ve işe alıştırma maliyetinin artması, sık sık işten ayrılma veya çıkarılmaların kalanlar üzerinde moral bozukluğu yaratması, iş güvenliğinin ve huzur ortamının bozulması gibi durumlar personel devir hızının yüksek olmasının başlıca olumsuz etkileri arasında ifade edilebilir. (Mucuk,1996,s.348-349).

Personel devrine sadece iş stresi neden olmaz. Daha başka bir çok nedenin de personel devrini ortaya çıkarabileceği açıktır. Rol belirsizliğinin ve yeteneklerinin tam olarak kullanamamanın personel devrine neden olduğunu gösteren çalışmalar yayınlanmıştır.(Beehr,1995,s146). Bununla birlikte personel devrini etkileyen diğer koşullar arasında, çalışma koşullarının kötü olması, yöneticilerin çalışanlara karşı tutum ve davranışları da gösterilmektedir (Eren,1998,s.210).

2.6.2.4 Yabancılaşma

Davranış bilimlerine göre kişilerin temel gereksinimleri yeteri düzeyde karşılanmayınca yabancılaşma ortaya çıkar. Maslow'un belirttiği üzere kişilerin temel gereksinimleri karşılanırsa insanlar daha yüksek düzeyde şeylere ihtiyaç duyarlar. Eğer bu ihtiyaçları karşılanmaz ise yabancılaşma olgusu ortaya çıkar. Endüstriyel örgütlerde çalışan işçiler, hala can sıkıcı, tekrar eden, tekdüze işlerde çalışmaktadır. Bunların sonucunda, işçiler bu olumsuz şartlardan doğan tepkilerini işe yansıtırlar. Monoton ve can sıkıcı işlerde çalışan insanlar bu rahatsız edici ortamdan kurtulmak için kendilerini yalıttırlar. Bu da yaptığı işe kendini vermemek, çalışırken başka şeyler düşünmekle olur. Bu soyutlama önceleri düşünsel olarak başlamakta fakat daha sonraları artan bir biçimde bedence de olmaktadır. Yine yetersiz çalışma ortamında çalışan kimseler saldırgan davranışlar göstermektedirler. Böylelikle, işveren ve işçiler arasında

sürtüşmeler çıkmaktadır. Örgütte güç kullanan işverenler de, çalışanlarının yabancılaşmasına neden olur ve çalışanlar korktukları işverenlere sıcak duygular beslemezler. Bu koşullar çalışanların yaptıkları işe karşı duyarsızlaşmalarına ve yabancılaşmalarına neden olur. (Özkalp,1994,s.36).

2.6.2.5. İş Kazaları

İş kazaları, çalışanların karşı karşıya olduğu, ekonomik, sosyal, psikolojik ve fiziki açıdan insanların karşılaştığı en ciddi sorunlardandır. Yapılan çalışmalarda, kaza nedenleri araştırılmış ve kazaların % 90'ının insan faktörü ile ilgili olduğu ortaya çıkmıştır. Geriye kalan %10'luk faktör ise, araç yetersizliği ve fiziki çevre olarak belirlenmiştir(Erdoğan,1987,s.250)

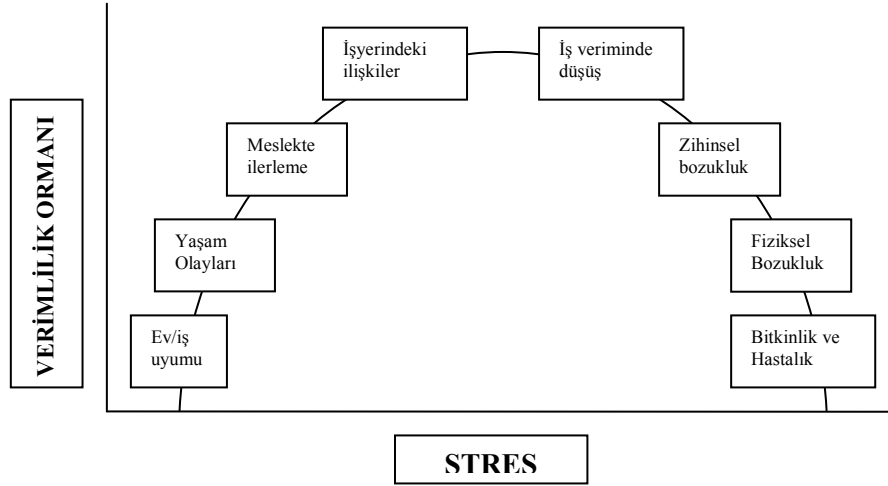
İşletmelerden karşılaşılan kaza nedenlerini üç ana başlık altında toplamak mümkündür. Teknolojik etkenler iş kazalarının ilk nedeni olarak ifade edilmektedir. Teknoloji nedeni ile oluşan kazalar arasında kullanılan araç-gereçlerin yetersizliği yer alabileceği gibi, kişi iş uyumunun gereği gibi sağlanamamasından doğan kazaları da görmek mümkündür. İşletmenin beşeri yapısı, diğer bir kaza nedeni olarak görülecek etkenlerdendir. İş görenlerle ilgili kaza nedenlerini de iki grupta toplamak mümkündür. Birinci gruba, iş görenlerin önerilen iş önlemlerine uymamalarının doğurduğu kazalar girebilir. Diğer bir grup çalışanların bilgi ve yetenekleri ile iş araç ve gereçleri arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanmaktadır. İş makinelerine ve makinelerin etkilerine gösterilmesi gereken tepkinin zamanında gösterilmemesi, sinirlilik, dikkatsizlik gibi etkenlerin doğurduğu kazalardır. Kişilerin içinde buldukları duygu durumları da(Sinirlilik, üzüntü, depresyon gibi) kaza oranlarını arttırmaktadır.(Himmetoğlu ve Kırel,1994,s.58).

Stres İngiltere'de çalışanlara tazminatın ödendiği bir iş kazası olarak kabul edilmektedir. Bilinen ilk stres tazminatı yerel yönetimde çalışan bir görevliye verilmiştir. Yerel yönetimde çalışan görevli dava açmış, dava sonucunda yargıç görevlinin geçirmiş olduğu sinir krizinin nedeninin işveren olduğu kararına varmış ve yerel yönetimi önemli bir tazminat ödemeye mahkum etmiştir(Hargreaves,1999,s.9).

2.6.2.6. Verimlilikteki Düşüş

Kardiyolog Dr. Peter Nixen'in hazırlamış olduğu "İnsanın Verimlilik Eğrisi", stresin günlük verimlilik ve sorumluluğunuzu nasıl etkilediğini anlamamıza yardımcı olmaktadır. Bu eğri, artan uyarılarla birlikte, belirli bir durumdaki verimliliğin nasıl çoğaldığını göstermektedir.

Stres tatmin edici bir yaşam ve gelişme için gereklidir.. Stresin çok az veya fazla olması sorun yaratır. Gerilim orta düzeyde iken, verimlilik en üst noktadadır(Altuntaş,2003,s.31).



Şekil 13. Verimlilik Ormanı.

Eğrinin sol tarafı olumlu uyarı ve sağlıklı verimliliği göstermektedir. Eğrinin bu bölümündeki bir insan, hayatın baskı ve taleplerini beceriyle karşılayacak ve dengeli bir hayatın mutluluğunu tadacaktır. Böyle insanlar genellikle uyanık, rahat, güvenli ve enerji dolu olurlar. Böylesine "dengeli hayat biçimi", meslekî verimliliği de en üst noktaya çıkarır. Ancak talepler artınca, bu dengeli hayat biçimini zorlamaya giriştiğinde insan eğrinin sağ bölümüne doğru itilmeye başlayacaktır. Fazla talepleri karşılamak için herhangi bir önlem alınmazsa, oluşan baskı uzun süreli hasara neden olabilir. Buna karşılık eğer fazla talepler belirlenir ve bunları karşılamak için olumlu önlemler alınırsa, insan onları başarıyla yönetecek ve sağlığı bozulmayacaktır(Hargreaves,1998,s.13).

2.7. STRESLE MÜCADELE YÖNTEMLERİ

İş yaşamında ve doğal yaşamda stresten tümüyle uzak kalmak olanaksızdır. Bu nedenle birey ister kamu ister özel kesim örgütünün üyesi olarak yaşamını kazansın, isterse bir örgüte doğrudan doğruya bağlı olmaksızın hizmet sunsun, tanışması kaçınılmaz olan stresle mücadeleyi öğrenmek zorundadır

Birçok nedenden kaynaklanan stresle mücadelede tam anlamıyla başarılı olunması, bireysel mücadelenin yanında, örgütlerin de stresin personel ve kurum için ne kadar tehlikeli olduğunu kavrayıp, gerekli düzenlemeleri yapmasıyla mümkündür.

Stresle mücadele stratejilerini iki grupta toplamak mümkündür. Bunlardan birisi bireysel stratejiler, diğeri ise örgütsel stratejilerdir. Stresle mücadelede yararlı olması açısından örgütsel yöntemlere de değinilecektir.

2.7.1. BİREYSEL YÖNTEMLER

Bir çoğumuz stres sonucu oluşan belirtilere karşı mücadelede olumsuz yolları kullanmaktayız. Bunlar, kaçma ya da pasif davranışlar veya saldırganca, öfke dolu davranışlar sergileme; içki, sigara ve alkolden medet ummak; kötü beslenmek, aşırı ya da yetersiz yemek; intihar gibi yapıcı ve uygun olmayan davranışları içerir.

Bireyin kendisini aldatmaya yönelik tutumlarının, kısa vadede işe yaradığı görülse de bunlar uzun vadede kişiye zarar verici etkenler durumuna gelmektedir. Kişinin kendini aldatmaya yönelik tutumları arasında reddetme, bastırma, mantığa bürünme, karşı tepki geliştirme, yansıtma, yer değiştirme, düşünselleştirme gibi savunma mekanizmaları vardır(Şahin,1998).

Var olan stres durumundan kurtulmak için olumsuz yollarla mücadele etmek yerine olumlu yollar ile mücadele etmek daha etkili olacaktır. Bunlar bedene yönelik yöntemler ile duygu, düşünce ve duruma yönelik davranışlardır. Bedene yönelik teknikler, nefes egzersizlerini, jimnastik, yürüyüş, derinlemesine kas gevşetme tekniklerini, masaj, yoga, meditasyon, biyofeedback (geri besleme), doğru beslenme ve strese yol açan beslenme alışkanlıklarından vazgeçmeyi kapsar. Duygu ve düşüncelere ilişkin yönelimler, hayata olumlu yaklaşmayı öngörür. Bu yaklaşım, stres oluşturucu faktörleri tehdit gibi yorumlamak yerine yeteneklerini sınamayı öğrenme, duygularını

başkaları ile paylaşma, duygularını açıkça olduğu gibi ifade etmeyi öğrenme, kendini ve diğerlerini tanıma ve olumlu değerlendirmeyi geliştirme gibi stres veren durumun farklı algılanması ve başa çıkma becerilerinin geliştirilmesini hedef alır.

Yukarıda belirtilen stres sonucu oluşan belirtilerin hepimiz tarafından bazen yaşandığını düşünmek hiç de abartılı olmasa gerek. Bu nedenle stres hayatımızın kaçınılmaz bir parçası olmuştur. Stresin olumsuz etkilerini mümkün olduğu kadar kaynağında çözümlenerek hayatımızın diğer alanlarından uzaklaştırabilmeyi becermek zorundayız. Bir başka deyişle stressiz bir hayat beklentisi yerine stresle mücadele etme başarısını göstermeliyiz.

Bireysel stres ile mücadeleyi üç ana başlık halinde toplayacak olursak bunlar şu şekildedir:

1. Beden İle İlgili Teknikler:
2. Zihinsel Teknikler :
3. Davranışçı Teknikler:

2.7.1.1. Beden İle İlgili Teknikler

Stresin olumsuz sonuçlarını ortadan kaldırmak, stresin yol açtığı istenmeyen sonuçları tersine çevirmek bütün stres azaltma tekniklerinin nihai amacı olarak görülmektedir. Örneğin gevşeme tepkisi stres sırasında bedenin yaşadığı fizyolojik ve buna bağlı olarak duygusal durumun tam tersidir. "Derin Gevşeme" duygusu, gevşekliğin bedensel durum ve özelliklerine bağlı olarak ortaya çıkartılabilir. Gevşemeyi gerçek anlamda başarmış bir insanın, solunumu derin ve rahat, elleri ve ayakları sıcak ve ağır, kalp vuruşları sakin ve düzenli, karnı sıcak, alnı serin olacaktır.(Baltaş,1997,s.186).

2.7.1.1.1. Solunum Kontrolü

Bedeni kontrol etme ile sağlıklı bir nefes alma arasında sıkı bir bağlantı vardır. Stresle mücadelede sağlıklı bir şekilde nefes almayı öğrenmek çok önemlidir.

Stres tepkisi sırasında solunum hızlanmakta kalp vuruş sayısı artmaktadır.

Derinlemesine solunum kalp vuruş sayısını azaltır, el ve ayaklara giden kan miktarının artması bu bölgede ısınma ve ağırlaşmaya sebep olur. Bu durum bedenın bütün kaslarının gevşemesini ve rahatlamasını sağlar.

Nefes almanın kendisi bir gevşeme yolu olduğu gibi, bütün gevşeme egzersizleri içinde, egzersizin bir parçası olarak kullanılmaktadır. Doğru ve derin alınan nefes bireyde başlayacak veya başlamış olan stres tepkisi zincirini kırmakta ve ters yöne çevirmektedir. Doğru ve derin nefes almanın doğrudan damarları genişletme ve kanın, dolayısıyla oksijenin bedenın en uç noktalarına kadar ulaşmasını sağlama özelliği vardır. Ayrıca nefes egzersizleri günlük hayatın akışı içinde uygulanması en kolay egzersizdir.

2.7.1.1.2. Otojenik Gevşeme:

Otojenik gevşeme, gevşeme becerisinin kazanılmasında kullanılan önemli tekniklerden bir tanesi olarak literatürde ifade edilmektedir.

Otojenik alıştırmalar Alman Nöropatolog Vogt ile birlikte ortaya çıkmıştır. Vogt uyku ve hipnoz ile ilgili çalışmalarında bazı bireylerin her hangi bir çalışma yapmadan tek başlarına trans haline geçebildiklerini saptamıştır. Aynı zamanda bu durumun yeniden normale döndürücü etkisi olduğu da belirlenmiştir(Hasting ve ark,1981). Aynı dönemde Schultz hipnozun bu yararlı etkisini sağlayabilecek ama terapistle bağımlı olmayı ortadan kaldıracak bir teknik geliştirme üzerinde durmuştur. Schultz bu teknik için ağırlık ve sıcaklık duyularının en önemli parçalar olduğunu tanımlayarak ilk otojenik alıştırmaları başlatmıştır. Ardından standardize olmuş bir dizi egzersizi de buna eklemiştir. Böylece bu günkü kullanılan şekli ile otojenik alıştırmalar yaratılmıştır. Luthe'de aynı dönemlerde kuzey Amerika'da otojenik alıştırmaları yaymaya başlamıştır (Cotton, 1990).

Otojenik gevşeme bedenın mutlak sükunet ve rahatlık durumundaki bedensel özelliklerini tekrarlayan altı standart cümleden oluşur.Otojenik alıştırmalar, dıştan gelen uyarılara karşı bireyin kendisini kapatması, kaslarındaki gevşemeye yardımcı olması ve performansını yükseltmesi amacı ile günümüzde uygulanmaktadır (Weineck, 1988).

2.7.1.1.3. Biyolojik Geri Besleme(Biofeedback)

İnsanın normal ve normal dışı olan ve kendisinin farkında olmadığı fizyolojik tepkilerinin bir araç yardımı ile farkında olduğu ve bir eğitim programı içinde otonom faaliyetlerini (beden sıcaklığı, ter bezi salgısı vb.) istenilen yönde düzenlemeyi öğrendiği yönetime literatürde biofeedback yöntemi denilmektedir. (Baltaş,1997,s.194).

Biyolojik geri besleme, gerilim altındaki insanlara, kendi organizmalarındaki stres belirtilerini öğretme ve denetleme imkanı sağlar.

Biyofeedback yönteminin esası kalp atışları ve kas gerilimlerinin elektronik bir araçla kaydedilmesi ve ölçülmesine dayanır. Bu amaçla; tartı, termometre. yalan makinesi, galvanik deri tepkisi ölçerleri, elektromiyograf olarak bilinen araçlar kullanılır (Sabuncuoğlu ve Tüz,1996, s.155). Bu araçlarla yapılan ölçümlerde ışık ve ses sinyalleri ile bedendeki otonom süreçlerle ilgili bilgiler elde edilir. Bu teknik sayesinde, vücudumuzun otonom süreçleri ile ilgili denetimleri yapmak ve bu süreçlerin bizim tepkilerimizden nasıl etkilendiğini anında öğrenmek mümkün hale gelmektedir.(Ertekin,1993, s.96).

2.7.1.1.4. Progresif Gevşeme:

Progresif gevşeme yöntemi kişinin gün içinde yaşadığı gerginliklerin farkına varmasını sağlar. Progresif gevşeme yöntemi, sırt ve bel ağrısı, kas spazmı, gergin omuzlar, baş ağrıları şeklinde kendini gösteren gerginliklerin giderilmesinde oldukça etkili bir yöntemdir (Baltaş,1997,s.195).

Gevşeme eğitimi stres yaşayan kişinin strese olan tepkisini tersine çevirir. Stres tepkisinde kaslar gerilir, kan basıncı ve kan şekeri yükselir, solunum artar. Oysa gevşeme hareketleri ile kaslar rahatlar, tansiyon düşer, solunum yavaş ve derin olur, kan şekeri azalır. Böylelikle psikosomatik stres tepkisi kırılır ve bu tepkinin doğuracağı zararlar engellenmiş olur. Bununla birlikte gevşeme tekniği zihinsel, algısal ve performans açısından da önemli yararlar sağlar. Bu tekniğin kullanıldığı eğitim programlarına katılan bireylerde dikkat alanı genişlediği, düşüncenin daha bir berraklaştığı ve duyuların keskinleştiği belirtilmektedir (Pehlivan,1995, s.70).

Gevşeme teknikleri kişinin vücut işlevlerini bilinçli ve iradi olarak terk etmesini amaçlar. Bu teknikte kişiyi zihinsel olarak bir durum veya imge üzerinde

yoğunlaştırmak, serbest çağrışımlarda bulunmasını sağlamak ya da zihinsel bir sessizliğe bürünmesini sağlamak gibi amaçlar gözetilir. Bu teknikte kişi derin bir rahatlama duygusu yaşar. Bu durumda 15-20 dakika kalan bir kişi gözlerini açtığı anda kendisini gerginlikten kurtulmuş ve huzurlu bir duygu durumu içinde bulur. Gözlerini açtıktan sonra birkaç dakika içinde normal duruma döndüklerinde kendilerini daha dinamik, güçlü ve enerjik hissederler. Hipnoz, meditasyon ve Benson tekniği ve yavaş gevşeme gibi çeşitli şekillerde uygulanan gevşeme teknikleri söz konusudur. Bu teknikler bir uzman yönlendirmesi ile uygulanabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz,1996, s.155).

2.7.1.1.5. Fizik Egzersiz:

Fiziki egzersizler, vücutta oluşan gerginliğin ve gerilimin organizma üzerindeki negatif etkilerini azaltan önemli bir stres yönetim tekniğidir. Kültürfizik, jimnastik, bisiklete binme, yüzme, jogging ve aerobik gibi aşırıya kaçmadan hafif nitelikte yapılabilen hareketler fizik egzersizlere örnek olarak verilebilir. Stresli durumlar karşısında, vücut kimyasında bazı değişimler olmakta, kana bol miktarda adrenalin ve şeker karışmakta ve dolaşım sistemindeki kan mevcudunun çoğu , iç organlar yerine kaslarda, beyinde ve kalpte yoğunlaşmaktadır. Fiziki egzersizler işte bu kişiyi baskı altında tutan anormal dağılımı önlenmektedir. Stresin yol açtığı kaslarda yoğunlaşan yüksek enerji birikimi, bu tür hareket ve faaliyetlerle vücuda zarar vermeyecek bir hale getirilmektedir (Eroğlu,1998, s.341).

Bireyin istekleri, bedeninin kapasitesi, zamanı, rahatlığı, parası, sağlık durumu hangi yöntemi kullanacağını belirlemede önemlidir. Modern yaşamın bir sonucu olarak insanların çalışma koşulları bedensel güç harcamayı daha az gerekli kılmaktadır. Bedensel hareketleri daha az kullanmanın ortaya çıkardığı birçok sonuçtan bir tanesi de, hareketsizliğin genel olarak damar sisteminde, özel olarak da kalp damar sisteminde meydana getirdiği etkilerdir. Düzenli ve sistematik yapılacak egzersizler sözü edilen hareketsizliğin yarattığı olumsuz sonuçları asgariye indirmede oldukça önemlidir(Baltaş,1997,s.200).

Fiziksel egzersizlerin yararlarını şu şekilde sıralayabiliriz.

- Kas gevşemesi ve zihinsel gevşeme
- İşte etkinliğin artması
- Uyanıklığın artması ve enerjide artış
- Duygusal boşalma ve rahatlık
- Daha iyi uyku
- Daha kuvvetli kemikler
- Endişelerde azalma
- Kalp hastalığı riskinin azalması
- Bel ve sırt ağrısından korunma ve kurtulma
- Kendinde güven artışı
- Daha iyi bir sağlık

Fiziksel egzersizler kan dolaşımının hızlanmasını ve hücrelerin iyi beslenmesini, bu nedenle de uzun ömürlü olmalarını sağlar.

2.7.1.1.6. Beslenme Alışkanlıkları:

İnsanın stres direncini aza indiren faktörlerden bir tanesi de yetersiz ve yanlış beslenmedir. Örneğin B vitamini eksikliğinin kaygı, depresyon, uykusuzluk kas zayıflığı gibi sonuçlara neden olduğu öne sürülmektedir. Aşırı şeker alımının vitamin ve minerallerden yoksun olması; çay ve kahvenin aşırı tüketilmesinin., kalp basıncını olumsuz etkilemesi gibi sonuçlara yol açtığı bilinmektedir. Bunun yanı sıra sigara ve alkolün de stresin yol açtığı zararları tetikleyen olumsuz işlevleri vardır(Şahin,1998).

Beslenme ile stres arasında bir ilişki bulunduğu yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur. Kişilerin beslenme alışkanlıklarına göre kimi yiyeceklerin stres tepkisini başlattığı, hatta bireyleri strese karşı daha duyarlı ve savunmasız hale getirdiği ifade edilmektedir. Aşağıda stres ve beslenme arasındaki ilişki farklı açılardan ele alınmıştır(Pehlivan, 1995, s.70).

Yetersiz kalori insan organizmasını zayıflatarak stresle ilgili hastalıklara daha kolay yakalanmasına neden olmaktadır. Uzun süreli ve şiddetli stres belli vitaminlerin alınılmış miktardan daha fazla tüketilmesine neden olabilir.

Rafine şeker aşırı alındığında büyük bir enerji kaynağıdır. Ancak birkaç zararlı yan etkisi vardır. İlk olarak, diş çürümelerini başlatabilir; ikinci olarak da kan şekere

salgılanan insülin dengesi bozular. Üçüncü olarak, birçok şekerli ürün(şeker, kekler, çeşitli içecekler) vitamin ve mineralden yoksundur. Bu nedenle vücut, metabolizma işlevini yerine getirebilmek için çeşitli vitaminleri, özellikle B vitaminini diğer kaynaklardan ödünç alır. Bu durum vücutta B kompleksi vitaminini tüketme eğilimi başlatır. Yüksek oranda şeker alındığında, dengesiz bir diyet uzun dönemli stresle bütünleştiğinde, B vitamini yetersizliği baş gösterir. Bu da zaten var olan kaygı, sinirlilik ve geleneksel sıkıntı gibi stres belirtilerini iyice ağırlaştırır.

Kahve, çay, kakao ve çikolatada bulunan kafein stres tepkisi yaratan bir maddedir. Günde iki ve üç fincandan fazla alınan kahve kan basıncını artırır, kalp atışını şiddetlendirir, kalbin oksijen gereksinimi artırıp kalp ritmini bozar ve kaygıya neden olur.

Yüksek oranda kolesterol, doymuş yağ ve tuz içeren yiyecekler yüksek kan basıncı riskini artırır ve kalp damarlarında plaklar oluşmasına neden olur. Dolayısıyla bu durum, diğer stres etkenlerinin kan basıncı üzerindeki etkilerini daha da şiddetlendirir. Çok aşırı tuz nedeniyle vücutta su tutulması, strese ve sıkıntıya neden olur.

Sigara içmek veya dumanlı ortamda uzun süre bulunmak normal miktardan fazla daha fazla C vitamini tüketilmesine neden olur. Sigaranın hem kendisi bir stres nedenidir hem de insanın diğer stres nedenlerinden daha fazla etkilenmesine yol açar.

Yağlı ve kalorisi yüksek yiyeceklerin alınması ve bununla birlikte bedenin ihtiyaç duyduğu hareket ve egzersizlerin yapılmaması sonucunda şişmanlık ortaya çıkar. Şişmanlık ise beden üzerinden doğrudan stres yaratır, psikolojik olarak sıkıntı verir ve enerji düzeyini düşürerek kişinin kendisine saygısını azaltır. Bununla birlikte aşırı kilo, hantallık ve rahat hareket edememekten kaynaklanan nedenlerden dolayı bireyin günlük sıkıntılarla ve problemler ile başa çıkma becerisini de azaltır(Pehlivan, 1995, s.70).

Aşağıda stresle başa çıkmada dikkat edilmesi gereken temel beslenme ilkeleri belirtilmiştir.

1. Günde iki veya üç fincandan fazla kahve içilmemelidir.
2. Günlük beslenmede kalori, vitamin ve mineral dengesi sağlanmalıdır.
3. Beslenmede doğal ve işlem görmemiş besinleri yeğleyerek. zararlı kimyasal maddeler içeren besinler en aza indirgenmelidir.
4. Stresli durumlarda bir başa çıkma mekanizması olarak yemekten kaçınılmalıdır ve özellikle rafine şekeri yüksek olan besinlerden uzak durulmalıdır.
5. Eğer sigara içiliyorsa ve düzenli olarak başkalarının dumanına maruz kalınıyorsa takviye olarak C vitamini alınmalıdır.
6. Egzersiz yapılmadıkça diyet başarıya ulaşmaz, bunun için düzenli olarak egzersiz yapılmalıdır.
7. Gelip geçici diyet çabalarından kaçınılmalı ve kararlı olunmalıdır.
8. Tuz, doymuş yağ ve kolesterol içeren besinler en aza indirilmelidir(Pehlivan, 1995, s.72).

2.7.1.2. ZİHİNSEL TEKNİKLER:

2.7.1.2.1. Mantıksız İnançların Düzenlenmesi

Bilişsel yaklaşıma göre stres, insan hayatında dış ve iç kaynaklardan yansır. İçten kaynaklanan stres, kişilerin geliştirmiş oldukları mantıksız ve yanlış olan inançlardan kaynaklanmaktadır. Kişilerin hayata bakış biçimini değerlendirmesi, mantıksız inançları terk etmesi stresle mücadelede büyük mesafe katedilmesini sağlar. Aşağıda birçok kişi tarafından paylaşılan mantıksız inançlar Baltaş'a(1997) göre, şu şekilde sıralanmaktadır:

1. Bir yetişkinin ailesi, arkadaşları, çevresi ve tüm tanıyanlar tarafından sevilmesi ve kabul görmesi gerekir.
2. Üzerime aldığım bütün işlerde mutlaka o işi en iyi bilen , kusursuz yapan ve her zaman en mükemmel kişi olmam gerekir.
3. İnsanların mutsuzluğuna ve üzülmesine sebep olan dışlarında meydana gelen olaylardır.
4. İnsanların ve “diğer şeylerin” olmasını istediğiniz gibi olmaması dehşet vericidir.
5. Geçmişte geleceği belirleyen pek çok şey vardır.
6. İnsanlar çabuk kırılır ve onları hiçbir zaman incitmemek gerekir.
7. Eğer insanlar sizi onaylamıyorsa bu mutlaka sizin hatalı veya kötü olduğunuzu gösterir.
8. İyi ilişkiler karşılıklı fedakarlığa ve “verme” temeli üzerine kurulur.
9. Kendini düşünmek kötü ve yanlışır.
- 10 Kendinizi yalnız hissediyorsunuz ve yaşadıklarınızı, duygularınızı kontrol edemiyorsunuz.
11. Mutluluk, zevk ve tatmin ancak başka insanların varlığı ile mümkündür ve yalnız

olmak berbat bir şeydir.

12. Mutluluk, koşuşturma içinde olmamak ve bol bol boş zamana sahip olmakla kazanılır.

13. Kızgınlık mutlaka kötü ve yıkıcıdır.

14. Acı çekmemeniz gerekir. Çünkü sizin hakkınız iyi bir hayattır.

15. Hayatın küçük zorlukları ve sorumluluklarından kaçmak, onlarla karşı karşıya kalmaktan daha kolaydır.

16. Mükemmel bir aşk, mükemmel bir ilişki vardır.

17. Hayatta insanın kendisinden daha başka , daha güçlü , daha büyük destekler gereklidir.

Yukarıdaki inançlar, insanları strese götüren mantıksız inançlardır. Zihinsel düzenleme tekniği bu mantıksız inançların değiştirilmesini amaçlamaktadır.

2.7.1.2. 2. Zihinsel Düzenleme Tekniği

Günlük yaşamdaki kişiler arası ilişkiler ve karşılaşılan durum ve olaylar duygu ve düşüncelerin oluşumuna zemin hazırlar. Kimi insanlar strese girdiklerinde bunun sebebi olarak karşıdaki kişiyi ya da strese sebep olan olayı görmekteyler. Bu durum, bizim stresle mücadelede olay ve kişileri değerlendirme biçimimizin önemine işaret etmektedir. Gerçekte kişiyi strese sokan karşıdaki kişi ya da karşılaştığı olay ya da durum değil bu kişileri ya da olayları değerlendirme biçimidir. Bu şekildeki mantıksız inanç ya da düşüncelerle zihinsel düzenleme tekniğini kullanarak baş etmek mümkündür(Baltaş,1997,s.245).

2.7.1.2.3. Dua ve İbadet

Dua, tarih boyunca gerilim ve stresle baş etmek için etkili bir silah olarak kullanılmıştır. Duada okunan ayetler ve yerine getirilen dinsel ritüeller kişinin içsel bir huzura kavuşmasını sağlamakta ve bireyin rahatlamasına yol açmaktadır. Dua, bireyi umutsuzluktan korumakta ve kişinin olaylara pozitif iyimserlikle yaklaşmasını sağlamaktadır. Dua durumunda kişideki kaygı ve gerginlik azalmaktadır.(Pehlivan, 1995, s.74).

2.7.1.3. DAVRANIŞÇI TEKNİKLER:

2.7.1.3.1. Davranışın Düzenlenmesi

Üzerinde çok fazla durulan davranış örüntülerinden birisi olan A tipi davranış biçimine sahip olan insanların kalp krizi geçirme riskinin oldukça fazla olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur.

A tipi davranış biçiminin değiştirilebileceği ve bu davranışlarını azaltabilen kişilerin kalp krizi geçirme riskinin azalacağı belirtilmektedir(Atkinson,1999).

Bu teknikle, yukarıda da bahsedildiği gibi A tipi davranış biçiminin değiştirilmesi amaçlanmaktadır. Davranış değiştirme, özellikle stresin daha çok etkisinde kalan A tipi bireylerin davranış özelliklerinin değiştirilmesinde uygulanabilir. Bilindiği gibi bu tür kişilik yapılarında yüksek düzeyde hareketlilik, aşırı hırs ve çalışma, zamanla yarışma ve insanlarla ilişkilerde ortaya çıkabilecek iletişimle ilgili olumsuz gelişmeler dikkat çekmektedir. Davranış değiştirme ile ilgili olumsuzlukların stresli durumlarda daha olumlu tepkilere dönüşmesi sağlanabilir. Bu yöntemle A tipi özellikleri taşıyan birey genel olarak daha dinlenmiş ve sağlıklı yanıtlar verebilen bir kişiliğe sahip olabilir. Bu konuda yapılan araştırmalar davranış değiştirme uygulamalarından sonra A tipi bireylerin kan basınç düzeylerinin önemli ölçüde düştüğünü de göstermiştir(Ertekin,1993, s.96).

2.7.1.3.2. Meditasyon

Meditasyon kişide derin gevşeklik durumu oluşturacak teknikler bütünü olarak ifade edilmektedir. Meditasyonun doğu felsefelerine dayanan dinsel bir yönü bulunsa da sadece bundan ibaret değildir. Meditasyonda kimi zaman bir sözcük, kimi zaman bir renk, bazen kendi soluk alıp verişiniz, kimi zaman da soyut bir kavram ya da bir nesne üzerinde yoğunlaşma önerilir. Bütün bu tekniklerin özü, zihnin günü birlik yaşanan stres verici olaylardan uzaklaşarak başka yönlere çevrilmesine ve bireyin zihinsel olarak sakinleşmesine dayanır (Şahin,1998,s.102)

Meditasyon bireylerin stres verici olaylardan uzaklaşmasına ve bireyin içsel dengesini yeniden kurmasına yardım eder. Meditasyon türlerinin en yaygın alanlarından biri de Transandantal meditasyondur. Meditasyon, günde 20-50 dakika arasında "mantra" denilen bir sözcüğün tekrarlanması yoluyla gerçekleştirilir. Sakin bir çevre, rahat bir duruş, tekrar edilen zihinsel bir uyaran ve pasif bir tutum, meditasyon için gerekli olan düzenleme ve unsurlardır. Bir çok meditasyon tekniği vardır ama bunların hepsinin amacı aynıdır. Amaç bireyi zihinsel kaygı, gerilim ve kuruntulardan uzaklaştırarak, bir rahatlık ve sakinliğe ulaştırmaktır. Bu yöntemleri öğreten kurslar olmakla birlikte meditasyon için gerekli bilgiyi kişiler kendi kendilerine de

öğrenebilmektedirler. Meditasyon tekniğini bilen bir birey, ani veya uzun süreli strese neden olan durumlarla daha kolay ve etkili bir şekilde başa çıkabilir. Yapılan araştırmalar, meditasyonun zihinsel ve fiziksel sağlık üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu ortaya koymaktadır.(Pehlivan,1995,s.69).

2.7.1.3.3. Yoga

Yoga, bedensel ve duygusal açıdan yararlı olan bir kendini denetleme tekniğidir. Sanskrit dilinde birleşme ve tek olma anlamına gelen yoga; kendi kendine bir sağlık bakımı ve manevi bir gelişme tekniğidir. Kurallara uygun biçimde yapılırsa, uygulayanın sağlığına olumlu etkiler yapmaktadır. Yoganın Hindistan'da 2000 yıldan beri uygulandığı belirtilmektedir. Hintli bir bilge olan seçkin yogacı Patangalin bu konuda ana kitaplardan birini yazmış, yogayı "Zihin dalgalarının kontrol edilmesi" olarak tanımlamıştır(Altuntaş,2003,s.147).

Yoga, beden ile zihin arasında uyum sağlayan yumuşak bir egzersiz biçimidir. Gittikçe daha çok uygulanan bir rahatlama yöntemi olarak görülmektedir; stresi azaltırken canlılık ve esneklik kazandırır(Hargreaves,1998,s. 71).

Yoga insanlara bedensel bir farkındalık sağlamanın yanında içsel bir huzur ve öz bilinç kazandırmaktadır. Ayrıca yoga, ekonomik ve güvenli bir teknik oluşuyla da öne çıkmaktadır.(Şahin,1998,s.54)

2.7.1.3.4. Masaj

Rahatlatmanın ve stres azaltmanın etkili bir başka yolunun da masaj olduğu belirtilmektedir. Masaj stres etkisinin yavaşlatılmasını ve önlenmesinde bir çok açılardan yarar sağlar. Masaj kasların gevşemesine yardım eder. Fiziksel uyarılar kan akımı ve kasların durumunu düzenler. Masaj yoluyla kas gerilimi azaldığında çeşitli ağrılar da azalır. Masaj sırasında bütün vücuda kaygıyı azaltan düşünmekten çok hissetmeye olanak veren bir rahatlama duygusu yayılır. Masaj temelde kişiye bir dinlenme olanağı sağlar ve kişiyi bedensel olarak gevşetir. (Pehlivan, 1995, s.74).

Altuntaş(2003) tarafından, devamlı yapılan masajın şu faydaları sağladığı belirtilmektedir:

- Kan dolaşımını düzenler. Kanda bulunan besinlerin hücrelere düzenli bir biçimde

gitmesini ve orada yandıktan sonra meydana gelen atıkların vücuttan düzenli bir biçimde atılmasını sağlar.

- Gerilmiş kasların gevşemesini sağlar. Kas spazmlarının oluşmasını engeller.
- Stres anında, bedenimizin en duyarlı bölgelerinde ortaya çıkan ağrıların giderilmesini sağlar (Baş ağrısı, boyun ağrısı ve sırt ağrısı).
- Rahatlamınızı ve kendinizi zinde hissetmenizi sağlar.
- Kendinizi genel olarak iyi hissetmenizi sağlar.
- Kendinize olan güveninizin artmasına, içinizde sevgi hislerinin uyanmasına sebep olur.
- Bazı masaj okulları, masajın sindirim sistemini düzelttiğini, kabızlığı önlediğini ve olumsuz duyguların uyanmasını engellediğini söylemektedirler.
- Masajda kullanılan çeşitli okşama, sıvazlama, yoğurma, çekme ve yarma hareketleri, sıkı ve sert kasları gevşetmeye yardım edecektir. Aynı zamanda dolaşımı geliştirecek ve zehir atıkların ortadan kaldırılmasını teşvik edecektir.
- Gergin kaslar, sıkı düğümlenmiş halatlar gibi, kaya sertliğindedir. Aynı zamanda sert, bağ dokusu yumrularını da fark edebilirsiniz. Diğer taraftan gevşek kaslar, macun kıvamında, sert ama esnek hissedilir.
- Masaj dokunma duygusunu artırır. Masaj sırasında en karmaşık duygular olan zevk ve rahatsızlığın daha çok farkına varılır. Masaj yapılan kişinin rahatlaması için, masaj yapan ve masaj yapılan kişi arasında güven ve duyarlılık çok gereklidir. Masaj yapan kişi, başlamadan önce ellerini ısıtıp esnetmelidir. Hiçbir zaman acele etmemelidir.

2.7.1.4.5. Zamanı İyi Kullanma:

Teknolojinin gelişmesiyle, bundan 30-40 yıl önce insanların yapmak zorunda oldukları birçok görev günümüzde makineler tarafından yapılmaktadır. Ne yazık ki bütün bu kolaylıklar olmasına rağmen insanlar hala zamansızlıktan yakınmakta, yetiştirmek durumunda oldukları işleri zamanında yerine getirememekte bu da onlar da strese neden olmaktadır. Bazen zamanın akıp gittiği, hiçbir şey yapamadığımız, her şeyin kontrolden çıktığı duygusu yaşanır. Bu kaygı olayların olduğundan daha tehdit edici algılanmasına yol açar. Bu durumda düzenlilik işe yarar ve planlama güven yaratır. Öncelikli işlerin belirlenmesi ve bunların bitirilmesi için gereken zamanın tahmin edilmesi, zamanı bol verme stresi azaltıcı rol oynar.

Zaman yönetimi, zamanı kişinin ihtiyaç ve isteklerini karşılayacak biçimde kontrol altında tutulabilmeyi amaçlamaktadır. Başarılı zaman yönetimi için öne sürülen dört anahtar vardır. Bunlar; amaç saptamak, amaca ulaşmak için planlama yapmak, planı uygulamak, ve amaca ulaşana kadar çalışmaya devam etmek, olarak belirtilmektedir(Pehlivan, 1995, s.74).

Stresle başa çıkmada psikolojik bir teknik olarak adlandırılmayan, ama sağduyulu bireylerin kendi yaşam deneyimlerinden esinlenerek uyguladığı yöntemler de vardır. Bu tür yöntemler arasında iş dışında güçlü sosyal destek ve aile bağlarının

bulunması, ilgi ve boş zaman faaliyetlerinin fazlalığı, tatil olanakları ve stresli bir işten daha az stresli bir işe geçiş (rotasyon) gösterilebilir(Ertekin,1993,s.97).

2.7.1.4.6. Öfkeyi Yenmek

İnsanları öfkeliendiren sebepler engellenme, önemsenmeme, aşağılanma, keyfi bir tutumla karşılaşma ve saldırıya uğramaktır. İnsan "haz" yaşamaya dönük bir canlıdır. Bebek hayata bütünüyle haz duygusunu yaşamaya yönelik başlar. İnsanın haz duygusunun önüne çıkan düzenlemelerin başında eğitim ve terbiye gelir. Haz dünyasını engelleyecek her durum, olay veya kişi, insandaki öfke duygusunun en başta gelen sebebidir.

Baltaş(1997) öfkenin nedenini şu şekilde açıklamaktadır:

“Çocukluk döneminde verilen eğitim, çocuğun makul arzu ve isteklerinin yerine getirilmemesi ve çocuğun sürekli olarak engellenmesi onu öfkeye sürükler. Ergenlik döneminde genç, iki yönden gelen güçlü istekler karşısında paradoks yaşar. Bir taraftan ailesinden kopmak, bağımsız olmak isteği, diğer taraftan güvensizlik ve yetişkinlerin desteğine duyulan ihtiyaç, çatışma ve öfkenin kaynağı haline gelir. Yaşamın daha sonraki yıllarında çevrede oluşan rekabet şartları, sorumluluklar, kısıtlamalar ve zorunluluklar insanı engeller ve öfke doğurur. Orta yaştan yaşlılığa geçişte gelecekle ilgili güvensizlik ve bunun getirdiği belirsizlik, yaşın getirdiği kısıtlamalar ve toplumsal hayatın kimi alanlarından soyutlanmış engellenme duygusunu körükler ve öfkeye kaynaklık eder (Baltaş,1997,s.283).

Öfkenin normal ve sağlıklı bir duygu olduğunun kabul edilmesinin, öfkeyle baş edilebilmesi için bir gereklilik olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte öfkenin saldırganlığa dönüşmesine izin vermemek gerekir Öfkeden yapıcı olarak yararlanmak için üç şart öne sürülmektedir: Bunlar; öfkenin esiri olmamak, kişinin öfkesini bastırmaya planlanmış olmaması ve toplumun öfkenin dürüst ve doğrudan ortaya konuşunu kabul edebilir bir yaklaşıma sahip olmasıdır. Öfkenin varlığının kabul edilmemesi ya da sürekli baskılanması dolaylı yollardan ortaya çıkmasına ve daha yıkıcı bir işleve sahip olmasına neden olabilir(Baltaş,1997).

2.7.2. ÖRGÜTSEL YÖNTEMLER

Stresle mücadelede sadece bireysel yöntemlerin kullanılması, elbette ki başarıya

ulaşmayı engelleyecek bir durumdur. Geçimini çalışarak sağlamak durumunda olan insanın çalıştığı kurumda stres kaynaklarına maruz kalması hem birey açısından hem de örgüt açısından olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Avrupa’da hastalık olarak kabul edilen stresle başa çıkabilmek için, örgütler gerekli düzenlemeleri yapmakta ve çalışanlarına yönelik eğitim programları düzenlemektedirler. Hem birey hem de örgütler ve ülke açısından düşünüldüğünde, stresle mücadele için örgütlerin gerekli düzenlemeleri yapması gerekmektedir. Bunun içinde atılacak ilk adım stresle mücadelenin önemini kabul etmek, stres kaynaklarının belirlenmesi ve bu kaynakların ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Aşağıda stresle mücadelede kullanılan örgütsel yöntemlere değinilmiştir.

2.7.2.1. Fiziksel Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi

Gürültü, aydınlatma, renk düzeni ve hava koşulları, çalışma ortamındaki stres yaratan fiziki faktörler arasında olduğu belirtilmektedir. Gürültüyü ve gürültünün negatif etkilerini azaltma yönünde uygulanabilecek mühendislik yöntemlerinin dışında çalışanlara ilişkin önlemler de mevcuttur. Gürültülü işlerde çalışacak işçilerin işe alınırken genel sağlık muayenelerinin yapılması, özellikle kulak ve sinir sistemi hastalığı olanların ve hipertansiyonu bulunanların bu işlere alınmamları sağlanmalıdır. Çalışan işçilere düzenli olarak genel sağlık muayenesinin yapılması, sorunlu olanların tedavi edilmesi veya uygun bir şekilde işten ayrılması sağlanmalıdır. Çalışma ortamında kulak koruyucuları ve kulak tamponlarının kullanılması, duvar ve ekranların örülmesi, gürültü kaynakları arasına kauçuk levhalar ya da kalın keçe konularak titreşimin sınırlandırılması gibi bazı önlemlerin gürültünün insan sağlığını yıpratıcı etkilerini en aza indireceği belirtilmektedir. (Sabuncuoğlu ve Tüz , 1996,s.156).

Aydınlatma ve renk düzeni açısından doğal güneş ışığından maksimum derecede faydalanılmalıdır. Günde en az bir saatin açık havada güneş altında geçirilmesine özen gösterilmelidir. Duvar ve tavanlar açık renklere boyanmalı, pencerelerin yüzeyi oda tabanının en az dörtte biri kadar olmalıdır. Camlar ve çalışma ortamı temiz ve hijyenik

olmalıdır. Çalışanların sık sık kontrolü yapılmalıdır. Yapay olarak aydınlatılmak zorunda olan iş yerlerinde gün ışığına benzeyen tayflı lambaların kullanılması yararlı olacaktır. Floresan lambaların hem gözü hem de kulağı rahatsız edici olumsuzlukları dikkate alınmalıdır. Bunların dışında hava koşulları ne çok sıcak, ne de çok soğuk olmalı; çok kuru ve çok nemli çalışma ortamlarının insan sağlığına olumsuz etkileri de gözden uzak tutulmamalıdır. (Sabuncuoğlu ve Tüz , 1996,s.157)

2.7.2.2. Çalışanların Rollerinin Yeniden Tanımlanması

Örgütlerde bireysel stres kaynaklarının başında rol çatışması ve belirsizlikler gelmektedir. Yöneticiler, örgütsel rollerin belirsizliğini ve çatışmalarını ortadan kaldırarak bunun neden olduğu stresi azaltmaya önem vermelidirler. Her görev iş görene destek olacak açık beklentileri ve gerekli bilgiyi içermelidir. Her iş görene rol tanımları bir liste halinde verilmelidir. Bu liste odak kişinin beklentileri ile paralel hale getirildikten sonra çatışmaların ortadan kaldırılmasında işe yarar bir araç olarak kullanılabilir(Pehlivan, 1995, s.76).

2.7.2.3. İşi Yeniden Yapılandırma

İşin genişletilmesi, zenginleştirilmesi, sosyalleştirilmesi, iş değişimi (rotasyon), değişim yönetimi ve kararlara katılma gibi çeşitli örgütsel psikoloji yöntemleri uygulanabilir. Rol belirsizliği, rol çatışması ve kötü ilişkiler gibi gerilim kaynaklarının ortadan kaldırılmasına yönelik çeşitli önlemler uygulanabilir. Bu amaçla örgütte herkes tarafından anlaşılabilir ve kabul edilen açık bir işbölümü sistemi getirilmelidir. Çok adil ve objektif bir performans değerlemesi yapılmalı ve eşitlik ilkesine uyulmalıdır, Terfide esas alınan kriterler yöneticilere mutlaka iletilmelidir. Örgütsel yapı esnek duruma getirilmeli, daha az belirsizlik ve çatışma, daha iyi, kişiler arası ilişkiler geliştirilmelidir. Bilgi akışı için gerekli düzenlemeler yapılarak rol tanımlarındaki belirsizlikler ve rol çatışmaları giderilmeli ya da en aza indirilmelidir(Sabuncuoğlu ve Tüz , 1996,s.158).

İş zenginleştirme hem işin içerdiği unsurları (sorumluluk, tanınma,başarı fırsatı gibi) hem de işin özüne ilişkin nitelik ve özellikleri (Farklı beceriler, görevin kimliğini, görevin anlamlığı, özerklik ve dönüt gibi) geliştirilmesini içerir. Zenginleştirilmiş ve farklılaştırılmış görevler daha rutin ve yapılandırılmış işlere göre stres kaynaklarının

azaltılmasını sağlayacaktır. Gelişim hızı düşük olan bireylerin zenginleştirilmiş bir işte, başarı veya başarısızlık düşüncesi daha fazla stres yaratabilir. Bu nedenle iş zenginleştirilmesi yapılırken çalışanların bireysel özelliklerine ve yeteneklerine de dikkat edilmesi gerekir. Özenle ve hassasiyetle yapılmış görevsel düzenlemeler, iş stresiyle başa çıkmanın bir başka önemli ve etkili bir yolu olarak öne sürülmektedir (Pehlivan, 1995, s.75).

2.7.2.4. Stresli Personele Yardım Sağlama:

Dünyanın bir çok yerindeki kurumlar, firmalar ve örgütler, stresin verimlilik ve sağlık üzerindeki olumsuz etkilerini yapılan araştırmalarla gözlemlemekte ve kaydetmektedirler. Çalışanların kendi kendilerine baş etmekte zorlandıkları stresli olayları profesyonel danışmanlar yardımıyla çözmeleri için işletmelerde psikolog veya sosyal psikolog istihdam edilmesi faydalı olacaktır(Sabuncuoğlu ve Tüz , 1996,s.158).

2.7.2.5. Kariyer Danışmanlığı:

Kariyer danışmanlığı, kendilerini gerçekte uygun olmadıkları ya da hiçbir gelecek görmedikleri işlerde bulan iş görenlere yardımcı olmak için geliştirilmiş bir yöntemdir. Meslek danışmanlığı sözü edilen kişilerin ilgi ve yeteneklerini analiz ederek, onları uygun yeni fırsatlara yöneltir. Bu düzenlemelerle, bazı durumlarda örgüt içi yatay ve dikey geçişin yapılması konusunda gerekli eğitim programlarının düzenlenmesine olanak sağlanmış olur(Sabuncuoğlu ve Tüz , 1996,s.158).

Kurumsallaşmamış örgütlerde mesleki ilerleme planlanması genellikle geleneksel yöntemlerle yapılmakta, yöneticiler kendilerine göre pozisyonlara uygun gördükleri kişileri getirmektedirler. Büyük örgütlerde bireylerin sonraki pozisyonlarının ne olacağını ve ne yapacağını bilmemesi belirsizlik yaratır. Bu da büyük bir stres kaynağıdır. Bu sebeple kariyer planlama tekniklerinin kullanılmasının stresle mücadele etmede önemli ve işlevsel bir rol oynayacağı belirtilmektedir(Pehlivan,1995, s.76).

2.7.2.6. Eğitim

Stresli ortamlarda çalışanlara bireysel stres kontrol teknikleri öğretilerek,

vücutlarını dinlendirici, rahatlatıcı fiziksel egzersizler yapmalarına olanak yaratarak onları tekrar kazanmaya çalışmak ve onları iş yaşamlarında daha verimli hale getirmek mümkündür(Sabuncuoğlu ve Tüz , 1996,s.157).

Avrupa’da kurumlar çalışanlarına yönelik stres eğitimleri vermekte ve stresle ilgili programlar geliştirmektedirler. Ülkemize baktığımızda ise kurumsallaşmasını tamamlamış olan sayılı örgütün bu tür bir eğitim verdiği görülmektedir. Bu tür eğitimler ülkemizde bir çok kurum tarafından zaman kaybı olarak görülmektedir. Oysa ki yapılan araştırmalar stresle, performans ve verimlilik arasında çok sıkı bir bağ olduğunu göstermiştir. Çalışanlarına stresle başa çıkma konusunda eğitim veren kurumlar verimin ve performansın artmasını sağlamanın yanında, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırmaktadırlar.

Her örgüt, çalışanlarında ve personeline oluşacak olan ve birçok nedenden kaynaklanan stresli durumlarla mücadele etmeyi kendi personeline öğretmeli ve bunun için gerekli programları geliştirmelidir. Ancak bir kısım yöntemler personelin bizzat kendisi tarafından da öğrenilebilir ve uygulanabilir. Bu yöntemlerin başında fiziksel hareketler, spor ve jimnastik gelmektedir. Fiziksel hareket duygusal enerjiyi artıran ve gerilimleri azaltan bir etkiye sahiptir. Ayrıca çalışanların gayret ve çabalarının da daha kararlı bir çizgide oluşmasına ve iş yaşamını daha da renklendirmesine yardımcı olur(Ertekin,1993, s.95).

2.7.2.7. Sosyal Destek Sistemleri

Toplumsal destek, bir kişinin etkileşimde bulunduğu insanların sayısı, diğerleriyle yaptığı temasların sıklığı veya bireyin kişiler arası iletişimin yeterliği hakkındaki algıları olarak somutlaştırılabilmektedir. Bu faktörleri kullanan sınırlı sayıda araştırma toplumsal desteğin bireyleri stresleyicilerin negatif sonuçlarından koruduğunu ileri sürmektedir(Ivancevich ve Matterson,1990,234).

Sosyal destek bir kişinin stresten etkilenme düzeyini azaltılabilir. Örgütün kendisi, çalışma gruplarının yapısı ve gözetmenlerin eğitimiyle çalışanlara destek ve yardım olanaklarını arttırabilir. Sosyal destek sağlama stresin negatif psikolojik ve fizyolojik etkilerini aşağı düzeylere çekebilir(Ertekin, 1993, s.91).

Öte yandan işyerinde mola ve yemek aralarında yapılan etkinlikler psikolojik rahatlama yönünden oldukça etkilidir. Tenis, koşma, el topu, yüzme gibi çeşitli oyunlar bunlar arasında yer alır. Öncülüğünü Japonların yaptığı ilginç bir dinlenme arası faaliyeti Amerika'daki örgütlerde de uygulanmaktadır. Bu faaliyet. "saldırgan beden hareketleri odası" veya "düşmanlık odası" olarak adlandırılmaktadır. Bu odada kişilerin yumruk atabilecekleri kum torbaları ve yöneticilerin mankenleri bulunmaktadır. Dinlenme aralarında yöneticiler dahil tüm personel bu odaya girip, birkaç hırs dolu yumruk sallayarak birikmiş saldırgan ve düşmanca duygulardan kendilerini kurtarabilmekte ve duygusal bir boşalma yaşayarak rahatlamaktadırlar.(Sabuncuoğlu ve Tüz , 1996,s.157).

2.7.2.8. Çalışanların Sağlık Profiline Çıkarılması

Stres yönetiminde, gerilimin ortaya çıkmasını engelleme ve mevcut gerilimleri hafifletme yanında, gerilimin neden olduğu çeşitli hastalıkların önlenmesi amacıyla koruyucu tedavi hizmetleri önemli bir yer tutmaktadır. İşletmelerde, gerilimin yol açtığı bazı hastalıkların meydana gelmesini önceden önlemeye çalışmak ve çeşitli stres belirtilerini doğru bir şekilde teşhis etmek için kullanılan yaklaşıma, sağlık profili adı verilmektedir. Sağlık profili, birinci aşamada, iş görenin bireysel alışkanlıklarını, ailesinin tıbbi öyküsünü, kan basıncı ve kolesterol seviyesi gibi çeşitli bilgileri sorgulayan bir ankete dayanılarak yapılmaya başlanır. İkinci aşamada ise; ilgili kişi iyi bir fiziki muayeneye tabi tutularak elde edilen bilgi ve bulgular bu profile işlenir. Her bir iş görenin genel sağlık durumunun, kurum doktorları tarafından titizlik ve özenle izlenmesi, personelin moralini yükseltme yanında, ileride doğabilecek bir hastalığa karşı da önceden önlem alma imkanını sağlamakta çalışanlara güven vermektedir. (Eroğlu,1998,s.349).

2.7.2.9. Örgütsel Bir İklim Yaratmak

Bir çok büyük örgütte bugün yüksek düzeyde bürokratik ve biçimsel bir yapı ile birlikte otokratik ve kişisel olmayan bir hava vardır. Bu durum önemli ölçüde bir stres nedeni olarak görülebilir. Daha az merkeziyetçi, kararlara çalışanların katılımı sağlayan dikey iletişimin akışına izin veren bir yapı kurulması önemli bir stresle mücadele tekniği olabilir. Kurumsal olarak böyle bir yapı ve süreç değişikliği çalışanlar için daha

destekçi bir örgüt havasının yaratılması iş stresinin önlenmesini ve azaltılmasını sağlayacak ve örgütsel bağlılığı güçlendirecektir. (Pehlivan,1995,s.75).

Örgüt ve işletme yöneticilerinin, kurum içi sevgi ve saygıya dayalı kişiler arası ilişkiler kurmaları halinde, çalışma hayatının ve işlerinin çekiciliği daha da artacaktır. Personelin kendi aralarında yakın ve samimi arkadaşlık grupları oluşturmaları ve yöneticileriyle iyi işleyen ast-üst ilişkilerine sahip olmaları, gerilim ve sıkıntı duygularını aza indiren önemli etkenlerdir. Bunlardan başka, etkili bir iletişim sistemi, karşılıklı güven ve sorunları açıklıkla tartışma ya da konuşma imkanı, örgütsel iklimi belirleyen unsurlar arasındadır. Yıl içinde düzenlenen piknik, kokteyl gibi eğlendirici ve dinlendirici etkinlikler örgüt atmosferini olumlu yönde etkileyecek personele kurumsal bir kimlik kazandırmaya yardımcı olacaktır(Eroğlu,1998,s.348).

Örgüt içi çatışmalar kişilerde stresin oluşmasına neden olmaktadır. Yöneticilerin bu durumlarda duyarsız davranmaması, duruma adil bir çözüm getirmesi gereklidir. Örgüt içersinde çıkan çatışmalara adil bir çözüm getirilmesi yönetime ve örgüte olan güveni sağlamlaştıracaktır(Eroğlu,1998,s.349).

Örgütsel yaşam içersinde güven duygusunun geliştirilmesi, çalışanların alınan kararlara katılımının sağlanması, stresin azaltılmasını sağlamakta, değişime uyumu da kolaylaştırmaktadır.

2.7.2.10. Kurumsal Programlar:

Kurumsal programlar bir kurumun bütün çalışanlarına yöneliktir. Kimi zaman klinik programların uzantıları olan kurumsal programlar bir grup ya da bir birimde tespit edilen problemler veya yeni ekipmanın kurulması, bir fabrikanın kapanması ya da bir fabrikanın taşınması gibi yakında olacak bazı değişiklikler yüzünden başlatılırlar. İş stresinin üstesinden gelmek için, kurumsal geliştirme programları, iş zenginleştirme, organizasyonun yapılması, özerk iş grupları yapma ve çalışanlara sağlık ve spor tesislerinden yararlanma imkanı sağlama gibi bir çok kurumsal program kullanılabilir.

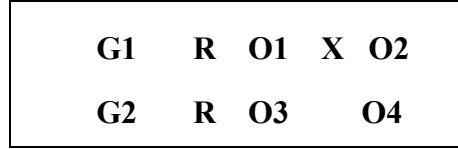
BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama aracının tanıtımı, verilerin toplanması, uygulanan stres yönetimi programı ve verilerin çözümlenmesi ile ilgili bilgiler yer almıştır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada, Stres Yönetimi Programının Bursa ilinde sanayi alanında faaliyet gösteren Minteks Fabrikası personelinin stres düzeylerine etkisi sınanmıştır. Araştırmada Öntest-sontest kontrol gruplu yarı deneysel bir model kullanılmıştır. Araştırma modeli, simgesel olarak aşağıda gösterildiği gibidir.



G¹: Deney Grubu

G²: Kontrol Grubu

R : Yansızlık

O1-O3 : Ön test

O2-O4 : Son test

X : Stres Yönetimi Programı

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Bursa ilinde sanayi alanında çalışan personel oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, Bursa ilinde, tekstil sanayi alanında faaliyet gösteren Minteks Fabrikası idari personeli oluşturmaktadır. Fabrika yöneticileri ile yapılan görüşmelerde geliştirilen stres yönetimi programı tanıtılmıştır. Fabrika Yönetim Kurulu böyle bir eğitimin uygun olduğu kanısına varmış ve çalışmanın yapılması konusunda gerekli izni vermiştir.

Stres yönetimi programı öncesi gönüllü olan 38 personele algılanan stres düzeyi ölçeği uygulanmış ve sonuçlar duyurulmuştur. Çalışmaya katılmak isteyenlerden deney

grubu ve kontrol grubu oluşturulmuştur. Araştırmaya etki edebilecek diğer değişkenleri ortadan kaldırmak ve homojenliği sağlamak amacıyla cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, pozisyon ve stres puanı göz önünde bulundurularak gruplar oluşturulmuştur. Oluşturulan bu iki grubun homojenliğini test etmek amacıyla SPSS programında Mann-Whitney testi kullanılmıştır. Yapılan bu istatistiksel işlem sonucunda grupların uyumlu olduğu sonucu çıkmıştır. Örneklemin 8 kişisini deney grubu, 8 kişisini de kontrol grubu oluşturmaktadır. Örneklem grubunun özelliklerine ilişkin bilgiler aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

3.2.1. Deney ve Kontrol Grubundaki Deneklerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Araştırmaya katılan personelin cinsiyete göre dağılımları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir:

Gruplar	Kadın		Erkek		Toplam	
	N	%	N	%	N	%
Deney	3	37,5	5	62,5	8	100
Kontrol	3	37,5	5	62,5	8	100

Tablo 6 : Deney ve kontrol grubundaki Deneklerin cinsiyetlerine göre dağılımları

Tablo 6' dan da anlaşılacağı gibi her iki grupta da kadınlar 3'er kişi ile grupların %37.5'ini, erkekler ise 5'er kişi ile grupların %62.5'ini oluşturmaktadır.

3.2.2. Deney ve Kontrol Grubundaki Deneklerin Cinsiyet ve Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları

Araştırmaya katılan grupların cinsiyet ve öğrenim durumlarına göre dağılımı aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 7: Deney ve Kontrol Grubundaki Deneklerin Cinsiyet ve Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları

Öğrenim Durumu	Lise			Üniversite			Toplam
	K	E	%	K	E	%	
Deney	2	2	50	1	3	50	8
Kontrol	2	2	50	1	3	50	8

Tablo 7’den de anlaşılacağı gibi her iki gruptaki deneklerin % 50’si lise, % 50 ‘si de Üniversite mezunudur.

3.2.3. Deney ve Kontrol Grubundaki Deneklerin Cinsiyet ve Yaşa Göre Dağılımları

Aşağıdaki tabloda araştırmaya katılan grupların cinsiyet ve yaşa göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 8: Deney ve Kontrol Grubundaki Deneklerin Cinsiyet ve Yaşa Göre Dağılımları

Yaş Grupları	Kadın			Erkek			Toplam
	20-30 yaş	31-40 yaş	41-50 yaş	20-30 Yaş	31-40 yaş	41-50 yaş	
Deney	3	-	-	-	3	2	8
Kontrol	3	-	-	-	3	2	8

Tablo 8’ten anlaşılacağı gibi, deney grubundaki deneklerin, 3’ü 20-30 yaşları arasında, 3’ü 31-40 yaşları arasında, 2’si ise 41-50 yaşları arasındadır. Kontrol grubu deneklerine baktığımızda ise deney grubu ile aynı özellikleri göstermektedir.

3.2.4. Deney ve Kontrol Grubundaki Deneklerin Cinsiyet ve Medeni Duruma

Göre Dağılımları

Aşağıdaki tabloda araştırmaya katılan grupların cinsiyet ve medeni durumlarına göre dağılımı verilmiştir:

Tablo 9: Deney ve Kontrol Grubundaki Deneklerin Cinsiyet ve Medeni Duruma Göre Dağılımları

Medeni Durum / Cinsiyet	Kadın		Erkek		Toplam
	Evli	Bekar	Evli	Bekar	
Deney	1	2	5	-	8
Kontrol	1	2	5	-	8

Tablo 9'dan anlaşılacağı gibi deney ve kontrol grubundaki deneklerin, evli ve bekar sayılarının eşit olduğu görülmektedir.

3.2.5. Deney ve Kontrol Grubundaki Deneklerin Cinsiyet ve Statüsüne Göre Dağılımları ve Grupların Stres Düzeyi (Öntest) Ortalamaları

Aşağıdaki tabloda araştırmaya katılan deneklerin cinsiyetleri ve pozisyonları (statüleri) ve algılanan stres düzeyi ölçeğinden almış oldukları puan ortalamaları yer almaktadır.

Tablo 10: Deney ve Kontrol Grubundaki Deneklerin Cinsiyet ve Statüsüne Göre Dağılımları ve Grupların Stres Düzeyi (Öntest) Ortalamaları

	Cinsiyet	Pozisyon (Düzye Yönetici)				Stres Düzeyi (öntest) ortalamaları
		Üst	Orta	Alt	N	
Deney	Kadın	1	-	2	8	33.37
	Erkek	3	2	-		
Kontrol	Kadın	1	-	2	8	33.50
	Erkek	3	2	-		

Tablodan 10'dan anlaşılacağı gibi her iki grup da, 4 üst kademe yöneticiden, 2 orta kademe yönetici ve 2 alt kademe yöneticiden oluşmaktadır. Grupların stres düzeyi

ortalamlarına baktığımızda ise deney grubunun ortalaması 33.3750, kontrol grubunun ortalaması ise 33.500 olarak bulunmuştur. Kontrol grubu üyelerinin stres düzeyi ortalamalarının, deney grubu üyelerinin stres düzeyi ortalamalarına göre, çok az bir fazlalık gösterdiği bulunmuştur.

3.2.6. Homojenlik Testi

Bu araştırma modelinde öntestlerin bulunması, grupların deney öncesi benzerlik derecelerinin bilinmesini kolaylaştırmaktadır. Araştırmada bağımsız değişkenin dışında istenilmeyen değişkenlerin araştırmanın sonucunu etkilemesini engellemek amacıyla oluşturulan, benzer özelliklere sahip iki grubun homojen olup olmadığını belirlemek amacıyla, SPSS programında Mann Whitney Testi kullanılmıştır. Deney ve kontrol grubu cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, pozisyon ve öntest sonuçlarına göre Mann-Whitney Testi kullanılarak karşılaştırılmıştır. Bu testin sonuçları Tablo 11’de görülmektedir.

Tablo 11 :Deney- Kontrol Grubu Homojenlik Testi Sonuçları

Deney- kontrol	Cins	Yaş	Medeni Durum	Eğitim	Pozisyon	Puan
Mann-Whitney Test Exact Sig.	1,000	,959	1,000	1,000	1,00	,574

Mann-Whitney Testi sonucu elde edilen P değerleri $>0,05$ ten büyük olduğu için deney ve kontrol grubu arasında anlamlı bir fark olmadığı, yani grupların homojen olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada deney ve kontrol gruplarına öncelikle, araştırmacı tarafından geliştirilen ve ölçekle birlikte bir Kişisel Bilgi Formu verilmiştir. Bu form, çalışma grubunu belirlerken ebeveynlerin demografik özellikleri hakkında bilgi sahibi olmak amacıyla hazırlanmıştır. Deney ve kontrol grubundaki yöneticilere öntest ve sontest olarak, Zuhale Baltaş, Yasemin Atakuman ve Yasemin Duman tarafından standardize edilen Algılanan Stres Düzeyi Ölçeği uygulanmıştır. Ölçek Türkçeye çevrildikten sonra, Türkiye’de geniş bir alanda kullanılmakta olan Spielberger Durumluk-süreklilik Kaygı ölçeği (STAI) ile geçerlilik çalışmaları yapılmış bu çalışmalar sonucunda,

Algılanan Stres Düzeyi ölçeği (PSS) ile .68 korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İspanya ve İtalya'da hala kullanılmakta olan bu ölçeğin değişik versiyonları vardır. 14 maddenin puanları toplanarak toplam puan elde edilir. Toplam puan 0 ve 56 arasında değişir. Puanlama işlemi yapılırken bazı sorulardaki maddeler ters çevrilerek puanlanır. Elde edilen puanlar üç seviyede stres düzeyinin olduğunu belirler. 11-26 arası alınan puanlar düşük stres düzeyini, 27-41 arası orta düzey stresi, 42-56 arası alınan puanlar ise yüksek stres düzeyini ifade etmektedir.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma ile ilgili ön test uygulaması, hem deney hem de kontrol grubu üyelerine Stres Yönetimi Programının başlamasından 10 gün önce yapılmıştır. Programın bitirildiği oturumda kontrol grubundaki bireyler çağrılmış, tüm üyelere birlikte son testler uygulanmıştır.

3.5. Stres Yönetimi Programının Geliştirilmesi

Stres Yönetimi Programı, tez danışmanı Doç.Dr. Ersin Altıntaş'ın, yüksek lisans dersleri esnasında alan çalışması dersi öğretim üyesi Yrd.Doç.Berrin Eylem'in, bölümdeki diğer öğretim elemanlarının katkıları ile, stres konusunda alanda söz sahibi olan Prof.Dr. Acar Baltaş ve Prof.Dr.Zuhal Baltaş'ın alan ile ilgili kaynakları ve diğer Türkçe kaynaklar, ayrıca yurt dışında ve yurt içinde uygulanan stres yönetimi programları taslakları incelenerek araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

3.6. Stres Yönetimi Programının Kuramsal Temeli ve Amaçları

Stresin oluşmasına ilişkin çeşitli değerlendirmeler vardır. Bilindiği gibi denetlenemeyen, kestirilemeyen ya da kendimize ilişkin görüşümüzü alt üst eden olaylar, stres yaratan olaylar olarak yaşanma eğilimindedir. İnsanlar olayları bu şekilde değerlendirdiklerinde, bu olaylara karşı stres tepkileri göstermesi olasılığı oldukça yüksektir. Gerek iş hayatında gerekse günlük yaşamda karşılaşılan olayların stres kaynağı olarak değerlendirilmesine ilişkin üç temel kuram vardır: psikanalitik kuram, davranışsal kuram ve bilişsel kuram.

Bir çok kuramın gelişmesine zemin hazırlayan psikanalitik kuram, zarar

görebileceğimiz bir duruma makul bir tepki olan objektif anksiyete ile gerçek tehlikeyle orantılı olmayan nevrotik anksiyete arasında bir ayrım yapmaktadır. Freud, nevrotik anksiyetenin kişinin kabul edilemeyen ilk itkileri (esas olarak cinsel ve saldırgan) ile ego ve süper egonun dayattığı sınırlamalar arasında yaşadığı bilinçdışı çatışmalardan kaynaklandığına inanırdı. Birçok id itkisi, kişiye bir tehdit oluşturur, çünkü bunlar kişisel ya da toplumsal değerlerle çelişir ve bu nedenle stres yaşanır. Psikanalitik kurama göre, hepimizin bilinçdışı çatışmaları vardır. Ne var ki, bazı insanlar için bu çatışmalar daha ağır ve sayıca daha çoktur. Bu insanlar kendi yaşamlarında daha çok olayı stres nedeni olarak görürler (Atkinson,1999,s.505).

Freud, bilinçdışı çatışmaları, stres tepkilerinin içsel kaynağı olarak görürken, davranışçılar kişilerin stres tepkilerinin, öğrenmeyle gerçekleştiğini belirtmektedirler. İnsanlar belli durumlara korku ve anksiyete ile tepki gösterebilir, çünkü bu durumlar geçmişte onların zarara uğramalarına yol açmış ya da stres yaratan olaylar olarak yaşanmıştır. Bazı fobiler bu türden klasik koşullanmayla gelişir ve strese neden olur.

Bilişsel kurama göre ise, stres insan hayatına dış ve iç kaynaklardan yansır. İçten kaynaklanan stres, insanların hayata bakış biçimine, olaylara karşı geliştirmiş oldukları düşünce sistemine ve olayları değerlendirme şekline göre oluşmaktadır.

Abramson ve arkadaşları(1978) tarafından önerilen değiştirilmiş bir öğrenilmiş çaresizlik kuramı, insanların önemli olaylara atfettikleri özelliklerle ya da bu olaylar hakkında yapmış oldukları neden sonuç açıklamalarıyla ilgili bir kişilik tipi üzerinde yoğunlaşır. Bu araştırmacılar, insanların olumsuz olayları kendileri için içsel olan (bu benim hatam), zaman içinde istikrar kazanan(sonsuz dek sürecek) ve yaşamın bir çok alanını etkileyen(her şeyimi etkileyecek) nedenlere atfettikleri zaman, olumsuz olaylara çaresiz, depresyonlu bir tepki göstermelerinin büyük bir olasılık taşıdığını öne sürerler. Örneğin eşi tarafından terk edilen bir kişi, evliliğinin bozulmasını kendi “kötü” kişiliğine bağlarsa, kendine saygısını kaybetme ve gelecek ilişkilerinde başarısız olacağını bekleme eğilimi gösterir. Ayrıca düşük güdülenme, edilgenlik ve üzüntü gösterecektir. Tam tersine daha az kötümser bir yorum yaparsa kendine saygısını ve gelecek güdülenmesini sürdürme eğilimi gösterecektir”(Akt:Atkinson,1999,s.502).

Abramson ve meslektaşları, insanların olaylara karşı geliştirmiş oldukları düşünce sisteminin, olayları stresli olarak değerlendirmelerini ya da stressiz olarak

değerlendirmelerini etkilediğini belirtirler.

Günlük hayatta karşılaşılan problemler ve kişi üzerinde stres yaratan olay ve durumlarla uğraşma ve stresi ortadan kaldıracak değişik yöntemler kullanılması sürecine stresle başa çıkma denir. Lazarus ve Folkman'a (1984) göre, stresle başa çıkma süreci iki biçim almaktadır. İlkinde kişi ortaya çıkan özgül sorun ya da durumla, onu değiştirecek ya da gelecekte ondan kaçınacak bir yol bulmaya çalışarak ilgilenebilir. Buna problem odaklı başa çıkma denmektedir. İkincisinde ise, kişi stres yaratan bir durumla birleşen duyguları, hafifletmek için de uğraşabilir. Bu ikinci sürece de duygu odaklı başa çıkma denmektedir (Akt:Atkinson,1999,s.509).

Problem odaklı başa çıkmada, kişi ilk olarak karşılaştığı problemi tanımlar ve alternatif çözüm yolları bulmaya çalışır. Alternatifleri değerlendirerek birisini seçer ve uygulamaya koyar. Problem denetlenemez hale geldiğinde ise, duygu odaklı başa çıkma kullanılmaya başlar.

Olumsuz duygularla başa çıkmanın birçok yolu vardır. Bazı araştırmacılar bunları davranışsal stratejiler ve bilişsel stratejiler olarak ayırmışlardır. Davranışsal stratejiler bir sorunu zihinden atmak için, fiziksel egzersiz yapmayı, alkol ya da başka maddeler kullanmamayı, öfkeyi dışa vurmamayı, dostlardan duygusal destek almayı kapsar. Bilişsel stratejiler, sorunla ilgili düşünceleri geçici olarak bir kenara bırakmayı ve durumun anlamını değiştirerek tehdidi azaltmayı kapsamaktadır (Moos,1988,Akt: Atkinson,1999,s.510).

Stres yaratan durumlara karşı fizyolojik tepkilerin denetlenebilmesi amacıyla, biyogeribesleme, gevşeme eğitimi, egzersiz, beslenme, zamanın düzenlenmesi, A tipi davranışların değiştirilmesi gibi davranışçı teknikler kullanılmaktadır.

Stresle başa çıkma konusunda kullanılan bir diğer yöntem de, kişilerin stres yaratan durumlara karşı bilişsel tepkilerini değiştirmektir. Bilişsel yaklaşım, insanların psikolojik ve duygusal belirtiler üreten stres yaratıcı durum türlerini tanımlarına yardımcı olmayı ve bu durumlarla başa çıkma tarzını değiştirmeyi

amaçlamaktadır(Atkinson,1999,518). Bilişsel yaklaşım özellikle, bireylerin sahip oldukları ve onların stres yaşamasına neden olan makul olmayan inançlarını fark etmelerine ve bunları değiştirmelerine yardımcı olmaya çalışır.

Stresle başa çıkmada kullanılan programlara ve kaynaklara bakıldığında, hemen hemen tümünün kişisel alışkanlıkları, fiziksel, psikolojik ve davranışsal yapıları kontrol altına almaya çalıştıkları görülmektedir. Fizyolojik tepkilerle başlayan ve zararlı olan stres tepkisine karşı önlemler alınarak etkisiz kılınmaya çalışılmaktadır. Stresle başa çıkmada, bedensel hareketler, solunum egzersizi, meditasyon, biyolojik dönüt, gevşeme eğitimi, sağlıklı beslenme, toplumsal destek alma, sağlıklı iletişim kurma, masaj, zaman yönetimi gibi teknikler incelenen program ve kaynaklarda bireysel yöntemler olarak kullanılmaktadır.

İngiltere’de ve bir çok ülkede, stresin hastalık olarak görüldüğüne daha önce de değinmiştik. Bu nedenle, uygulanan stres yönetimi programlarının psikolojik danışma ağırlıklı olarak uygulandığı görülmektedir. Fakat uygulanan programlar, kızgınlık yönetimi, solunum kontrolü, fiziksel egzersizler, gevşeme teknikleri, beslenme alışkanlıkları, zaman yönetimi, iletişim becerilerinin geliştirilmesi gibi etkinlikleri içermektedir.

Türkiye’de ise, Boğaziçi Üniversitesi Psikoloji Araştırma ve Uygulama Merkezi tarafından sunulmakta olan program incelendiğinde, stres kavramının tanımlanması, stresin sonuçları, strese yatkın kişilik tipleri, stres ve sosyal ilişkiler, gevşeme egzersizi, öfke kontrolü, envanter çalışmaları ve küçük grup çalışmalarının programın temelini oluşturduğu gözlenmiştir.

Türk Psikologlar Derneği Genel Merkezi’nde Nesrin Hisli Şahin tarafından uygulanan stres yönetimi programına bakıldığında, stres kavramının tanımlanması, stres kaynaklarının belirlenmesi, etkisiz iletişimden kaynaklanan stres faktörleri, gevşeme egzersizleri, stresle başa çıkmada kullanılan yanlış yöntemler, programın içeriğini oluşturmaktadır.

Baltaş tarafından verilen stres yönetimi programı incelendiğinde ise, programın içeriğinin, stres kavramının tanımlanması, olumsuz düşünce ve

duygularla başa çıkma, zihinsel düzenleme tekniği, otojenik ve progresif gevşeme, bedensel tepkiler ve solunumu kontrol etme yöntemlerinden oluştuğu gözlenmektedir.

Bu program, temelini davranışçı ve bilişsel kuramdan almakta, altı oturumdan oluşmaktadır. Stres yönetimi programı teorik bilgilerin verildiği ve uygulamaların yapıldığı eğitsel bir grup rehberliği programıdır. Bu programda diğer stres yönetimi programlarındaki gibi, stresle ilgili teorik bilgilere, solunum kontrolüne, progressif gevşeme ve fiziksel egzersizlere, zihinsel düzenleme tekniğine, davranış tipinin değiştirilmesine ilişkin bilgilerin yanında, ülkemizde uygulanan diğer programlardan farklı olarak, beslenme alışkanlıkları, zaman yönetimi ve iletişim becerilerine ilişkin teorik bilgiler de verilmiş, uygulamalar ve grup çalışmaları yapılmıştır.

Programın amacı, bireylerin sağlıklı, mutlu ve huzurlu bir yaşam sürdürmelerine katkıda bulunmak, hayatımızı olumsuz etkileyen, yaşam kalitemizi düşüren, bireylere ve işverenlere çok pahalıya mal olan aşırı stresle başa çıkma alışkanlıklarını kazanmalarını sağlamaktır.

Stres yönetimi programında, sözel anlatım, grup tartışması, grup etkileşimi, örnek olay incelemesi, beyin fırtınası, ölçek uygulaması gibi teknikler kullanılmış, fiziksel egzersiz, progressif gevşeme eğitimi, solunum kontrolü uygulamaları da yapılmıştır.

Program, altı hafta boyunca haftada bir gün ve 90 dakikalık oturumlardan oluşacak şekilde yapılandırılmıştır. Program, istenen verimin alınabilmesi amacıyla en çok 7-12 kişilik gruplara yönelik olarak hazırlanmıştır. Program oturumları süresince aşağıdaki amaçlara ulaşılmaya çalışılmıştır.

Oturum 1

- Stres kavramının tanımlanması.
- Stresin vücudumuz üzerindeki etkisinin açıklanması(savaş ya da kaç tepkisi)
- Stres kaynaklarının ve çeşitlerinin açıklanması.
- Stresin belirtilerinin açıklanması(Ek-3 bakınız...)

- Stres tepkilerinin açıklanması.(Ek-4 bakınız..)
- İş yerindeki kronik stres kaynaklarının üyelerce fark edilmesi.
- Stresin sağlığını üzerindeki etkilerinin üyelerce fark edilmesi.

Oturum 2

Amaçlar: Oturum süresince şu amaçlara ulaşmak istenmektedir.

- Grup üyelerinin stresle mücadele teknikleri hakkında bilgilenmesi.
- Grup üyelerinin stres kaynaklarının belirlenmesi. (Ek-5 bakınız...)
- Örnek olay incelemesi
- Grup üyelerinin stres sırasında göstermiş oldukları bedensel tepkilerin belirlenmesi.(Ek-6 bakınız...)
- Bedeni kontrol etme yolunda solunum kontrolünün uygulanması(Ek-7 bakınız...)

Oturum 3

Amaçlar: Oturum süresince şu amaçlara ulaşmak istenmektedir.

- Grup üyelerinin zaman yönetimi konusundaki becerilerinin belirlenmesi.(Ek-8 bakınız...)
- Grup üyelerine, zaman yönetimi ile stres arasındaki ilişki hakkında bilgi verilmesi.
- Üyelerin formlarını değerlendirebilmeleri için basamak testinin üyelere nasıl yapılacağı öğretilmesi.
- Isınma hareketlerinin grup üyelerince öğrenilmesi.(Ek-9 bakınız...)
- 10 dakikalık egzersiz programının üyelerce öğrenilmesi.(Ek-10 bakınız...)

Oturum 4

Amaçlar: Oturum süresince şu amaçlara ulaşmak istenmektedir.

- Makul olmayan inançların grup üyelerince fark edilmesi.
- Zihinsel düzenleme tekniğinin grup üyelerince öğrenilmesi.
- Progressif gevşeme tekniğinin grup üyelerince öğrenilmesi.(Ek-11 bakınız...)

Oturum 5

Amaçlar: Oturum süresince şu amaçlara ulaşılmak istenmektedir.

- Grup üyelerinin kişilik tiplerinin belirlenmesi.(Ek-12 bakınız...)
- Grup üyelerinin A/B tipi kişilik özellikleri hakkında bilgi edinmesi.
- Grup üyelerine yeni bir davranış modelinin önerilmesi.
- Örnek olay incelemesi

Oturum 6

Amaçlar: Oturum süresince şu amaçlara ulaşılmak istenmektedir.

- Sağlıklı beslenme alışkanlıkları hakkında grup üyelerinin bilgilendirilmesi.
- Grup üyelerine, iletişim becerileri ile stres arasındaki ilişki hakkında bilgi verilmesi.

3.7. Programın Uygulanması

Program, haftada bir gün 90 dakika, 6 oturum şeklinde yapılmıştır. Program, 8 kişilik deney grubuna uygulanmış ve ilk oturumdan sonra gruba kimse alınmamıştır. Ön-test ölçümlerinin yapılacağı oturum, bu 6 oturumun dışında tutulmuştur. Son-test ölçümleri, son oturumun bitiminden hemen sonra yapılmıştır. Stres yönetimi programı, aşağıda belirtilen amaçlar çerçevesinde sadece deney grubuna uygulanmıştır.

Deney grubuna stres yönetimi programının uygulandığı 6 hafta boyunca, kontrol grubuyla iş yoğunluğu nedeni ile birer saatlik iki oturum yapılabilmektedir. Bu oturumlarda üyelerle stres dışındaki konulardan konuşulmuştur. Üyelerin istekleri konu seçimini belirlemede etkili olmuş ve oturumlarda güncel olaylar tartışılmıştır. Stres yönetimi programı deney grubuna uygulandıktan sonra, kontrol grubuna da programın kısa bir formu verilmesi teklif edilmiş, fakat üyelerin iş yoğunluğu nedeni ile daha sonraki bir tarihe ertelenmiştir.

3.8. Verilerin Çözümlemesi

Verilerin parametrik olup olmadığını belirlemek amacıyla Skewness ve Kurtosis testleri uygulanmış ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 12. Skewness ve Kurtosis Testleri Sonuçları

	Öntest	Standart sapma	Sontest	Standart sapma	N
Skewness Test	-,01	,56	,20	,56	16
Kurtosis Test	-,91	1,09	-1,14	1,09	

Yapılan bu testler sonucunda elde edilen P değerleri $<.05$ olduğu için verilerin dağılımının parametrik olmadığı belirlenmiştir. İstatistiksel hesaplamalarda örneklem sayısı ve verilerin dağılım şekli dikkate alınarak parametrik olmayan yöntemler kullanılmıştır.

Toplanan veriler, SPSS 11.0 istatistik paket programı kullanılarak çözümlene işlemi yapılmıştır. Deney ve kontrol gruplarının öntest ve sontest uygulamalarından aldıkları sonuçların karşılaştırılması amacıyla, gruplar içinde öntest-sontest karşılaştırması için Wilcoxon Signed Ranks Testi, gruplar arasında karşılaştırma yapmak amacıyla Mann Witney U Testi kullanılmıştır. Her grup için öntest-sontest puanlarındaki yüzde artışlar bulunarak ortalama artışlar karşılaştırılmıştır. Sonuçların yorumlanmasında $.05$ anlamlılık düzeyi dikkate alınmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu araştırmanın genel amacı, geliştirilen “Stres Yönetimi Programı”nın etkili olup olmadığının belirlenmesidir. Ancak bu çalışmada üç temel soruya cevap aranmaktadır. Bu bölümde, araştırmanın deney grubu öntest-sontest sonuçları, kontrol grubu öntest-sontest sonuçları, deney ve kontrol grubu üyeleri arasında öntest-sontest sonuçları arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin sorulara cevap verilecektir. Daha sonra elde edilen bulgulara ilişkin yorumlar verilecektir.

4.1.1. BULGULAR

4.1.1.1. Deney Grubu Personelinin Öntest-Sontest Puanlarına İlişkin

Bulgular

Bu araştırmanın birinci amacı olan, “Stres yönetimi programına katılan deney grubunun öntest-sontest sonuçları arasında anlamlı bir fark var mıdır?” sorusunun cevabını bulmak amacıyla deney grubunun öntest puan ortalamaları ile sontest puan ortalamaları Wilcoxon Signed Ranks Testi kullanılarak karşılaştırılmış ve ayrıca yüzdelerle değişim değerleri bulunmuştur.

Tablo 13. Deney Grubu Wilcoxon Signed Rank Testi Sonuçları

Deney Grubu	N	X	SS	Yüzde Değişim (%)	P
Öntest	8	33,37	3,37	% -34,6	,011*
Sontest	8	21,87	2,90		

* P<.05

Deney grubundaki personelin öntest uygulamasında belirlenen stres düzeyleri ortalamasıyla, program uygulandıktan sonra uygulanan sontest uygulamasında belirlenen stres düzeyleri ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu bulgusuna rastlanmıştır(P<.05). Ayrıca sontest puan ortalamaları, öntest puan ortalamalarına göre %34.6’lık bir azalma göstermektedir.

4.1.1.2. Kontrol Grubu Personelin Öntest-Sontest Puanlarına İlişkin Bulgular

Bu araştırmanın ikinci amacı olan, “Kontrol grubunun öntest-sontest sonuçları arasında anlamlı bir fark var mıdır?” sorusunun cevabını bulmak amacıyla kontrol grubunun öntest puan ortalamaları ile sontest puan ortalamaları Wilcoxon Signed Ranks Testi kullanılarak karşılaştırılmış ve ayrıca yüzdelerik değişim değeri bulunmuştur.

Tablo 14. Kontrol Grubu Wilcoxon Signed Rank Testi Sonuçları

Kontrol Grubu	N	X	SS	Yüzde Değişim (%)	P
Öntest	8	34,50	3,96	% 0,00068	1,00*
Sontest	8	34,50	4,03		

* $P > 0,05$

Kontrol grubundaki personelin öntest uygulamasında belirlenen stres düzeyleri ortalamasıyla, sontest uygulamasında belirlenen stres düzeyleri ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu bulgusuna rastlanmamıştır ($P > .05$). Ayrıca sontest puan ortalamaları, öntest puan ortalamalarına göre % 0,00068’lik bir artış göstermektedir.

4.1.1.3. Deney Grubu İle Kontrol Grubu Üyeleri Arasında Öntest- Sontest Puan Ortalamaları Farkına İlişkin Bulgular

Deney grubu ile kontrol grubu üyeleri arasında öntest ve sontest puan ortalamaları farkı anlam ifade etmekte midir?” sorusunu cevaplamak amacıyla, SPSS 11.0 programında Mann-Whitney Testi kullanılarak gruplar karşılaştırılmış, ayrıca puan ortalamalarının yüzdelerik değişim değeri bulunmuştur. Aşağıdaki tabloda yapılan istatistiksel hesaplamalar sonucu elde edilen bulgular gösterilmektedir.

Tablo 15. Deney-kontrol grubu Mann-Whitney Testi Sonuçları

	Öntest-Sontest	N	X	SS	Yüzde Değişim (%)	P
Deney Grubu	Öntest	8	33,37	3,37	% -34,6	,001 *
	Sontest	8	21,87	2,90		
Kontrol Grubu	Öntest	8	34,50	3,96	% 0,00068	
	Sontest	8	34,50	4,03		

* P<0,05

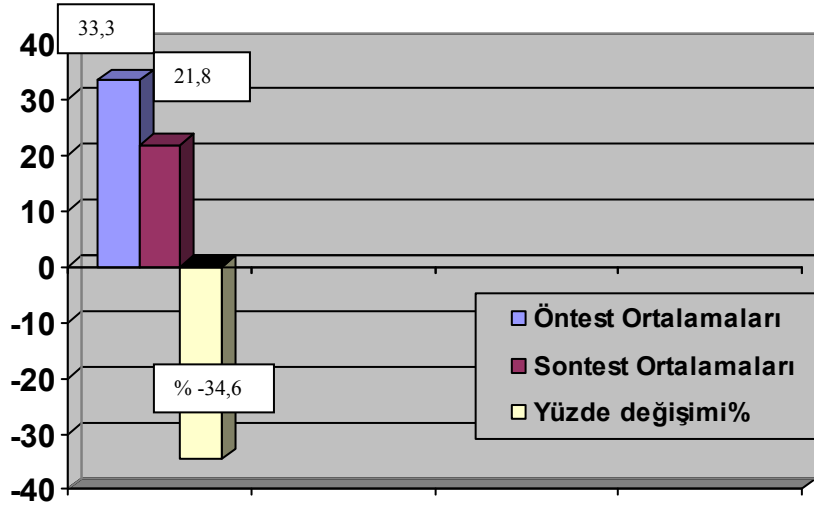
İki grup arasında öntest-sontest puan ortalamaları ile yapılan karşılaştırmada deney ve kontrol grubu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir(P<.05). Ayrıca iki grup arasında, öntest ve sontest değerlerinin yüzde değişimi hesaplanmıştır. Deney grubunda sontest puan ortalamaları öntest puan ortalamalarına göre % -34,6'lık bir azalma, Kontrol grubunda ise sontest puan ortalamaları öntest puan ortalamalarına göre % 0,00068'lik bir artış göstermektedir.

4.1.2. YORUM

Bu araştırmanın genel amacı geliştirilen “Stres Yönetimi Programı”nın etkili olup olmadığının belirlenmesidir. Aşağıda araştırmacının cevaplamaya çalıştığı üç temel soruya ilişkin elde edilen bulgular yorumlanacaktır.

4.1.2.1. Deney Grubu Personelinin Öntest-Sontest Puanlarına İlişkin Bulguların Yorumu

“Stres yönetimi programına katılan deney grubunun öntest-sontest sonuçları arasında anlamlı bir fark var mıdır?” sorusuna cevap aranmış ve yapılan istatistiksel değerlendirmeler sonucunda deney grubunun öntest puan ortalamaları ile sontest puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu gözlenmiştir. Ayrıca sontest puan ortalamaları, öntest puan ortalamalarına göre %34,6’lık bir azalma göstermektedir. Aşağıdaki grafikte elde edilen sonuçlar grafik olarak gösterilmektedir.



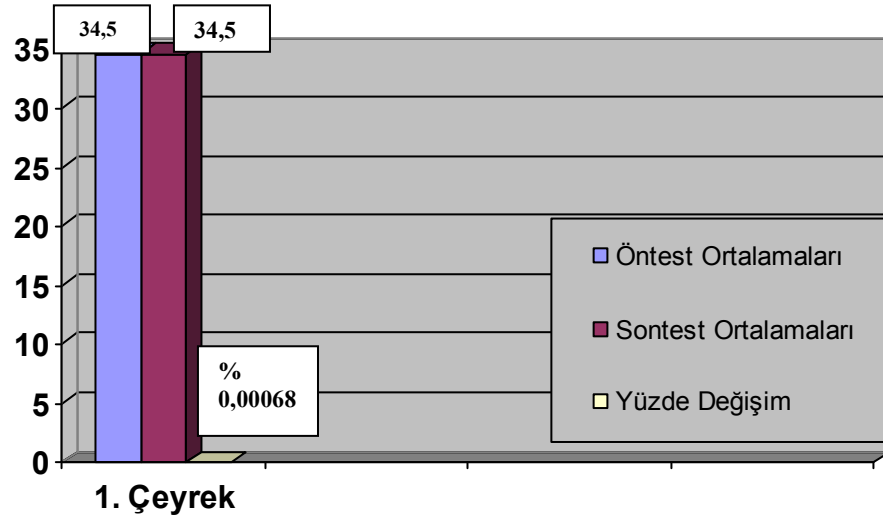
Grafik 1. Deney Grubu Öntest-Sontest Sonuçları Yüzde Değişim Grafiği

Program uygulanmadan önce yapılan öntest uygulamasında deney grubu stres puanları ortalaması 33,37 olarak belirlenmiş fakat program uygulandıktan sonra yapılan ölçümlerde ortalamanın 21,8 olduğu tespit edilmiştir. Yapılan istatistiksel hesaplama sonucunda anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca yüzde değişime baktığımızda deney grubu sontest ortalaması öntest ortalamasına göre %34,6 azalmıştır. Bu bulgular ışığında, stres düzeyini olumlu bir düzeye çekmek amacıyla

araştırmacı tarafından geliştirilen stres yönetimi programında, deney grubu üyelerine stresle ilgili teorik bilgiler verilmiş, solunum kontrolü ve fiziksel egzersizler yaptırılmış, beslenme alışkanlıkları, zaman yönetimi ve zihinsel düzenleme tekniği ile ilgili bilgiler verilmiştir. 6 hafta boyunca süren bu eğitim sonucunda uygulanan stres yönetimi programının deney grubu üyelerinin stres düzeyini düşürmede etkili olduğu belirlenmiştir. Programın bu başarıya ulaşmasında deney grubu üyelerinin gösterdiği katılım, ev ödevlerin zamanında yerine getirilmesi ve programa özen göstermeleri son derece etkilidir.

4.1.2.2. Kontrol Grubu Personelin Öntest-sontest Puanlarına İlişkin Bulguların Yorumları

“Kontrol grubunun öntest-sontest sonuçları arasında anlamlı bir fark var mıdır?” sorusuna cevap aranmış ve yapılan istatistiksel değerlendirmeler sonucunda Kontrol grubunun öntest puan ortalamaları ile sontest puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı gözlenmiştir ($P > .05$). Ayrıca sontest puan ortalamaları, öntest puan ortalamalarına göre % 0,00068’lık bir artma göstermektedir. Aşağıdaki grafikte elde edilen sonuçlar gösterilmektedir.



Grafik 2 Kontrol Grubu Öntest-Sontest Sonuçları Yüzde Değişim Grafiği

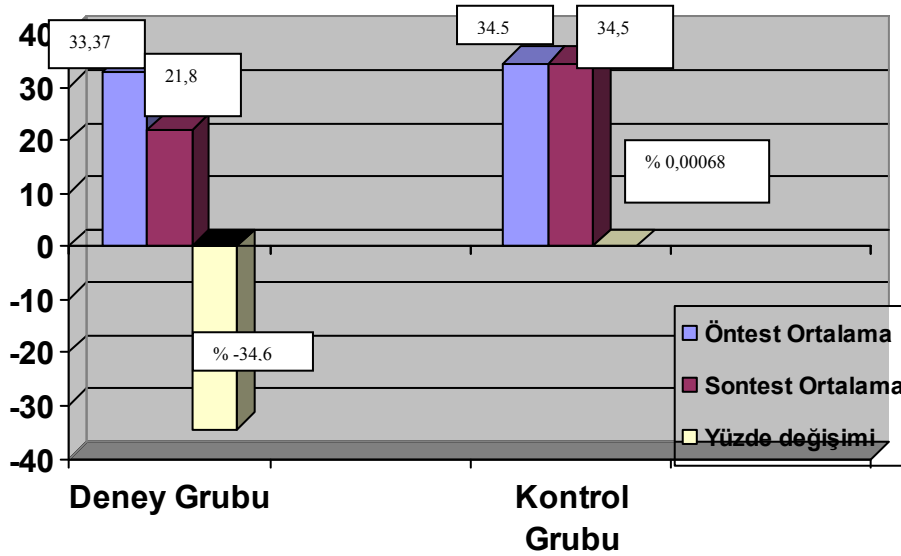
Araştırmanın ikinci sorusu cevaplanmaya çalışılmış kontrol grubunun öntest stres puanları ortalamaları ile sontest stres puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı gözlenmektedir. Bilindiği üzere kontrol grubuna, stresle

mücadelede etkili olabilecek herhangi bir bilgi veya eğitim verilmemiştir. Stres yönetimi programı uygulanmayan, kontrol grubunun stres düzeyleri puan ortalamalarının yüzdelik artışına bakıldığında, deney grubu ortalamalarına göre küçük de olsa kontrol grubu ortalamalarında bir artış gözlenmektedir.

Bu sonuç, stresle ilgili herhangi bir bilgi verilmeyen kontrol grubu üyelerinin stres düzeylerinde belirgin bir değişiklik olmadığını göstermektedir.

4.1.2.3. Deney Grubu İle Kontrol Grubu Üyeleri Arasında Öntest- Sontest Puan Ortalamaları Farkına İlişkin Bulguların Yorumları

“Deney grubu ile kontrol grubu üyeleri arasında öntest ve sontest puan ortalamaları farkı anlam ifade etmekte midir?” sorusunu cevaplamak amacıyla yapılan istatistiksel hesaplamalarda anlamlı bir fark olduğu gözlenmektedir. Ayrıca stres puanları ortalamalarının yüzde değişimlerinde de gruplar arasında açık bir fark olduğu gözlenmektedir. Aşağıdaki grafikte yüzde değişim oranları gösterilmektedir.



Grafik 3 Deney ve Kontrol Öntest-Sontest Sonuçları Yüzde Değişim Grafiği

Yukarıdaki grafiği incelediğimizde deney grubu ile kontrol grubu ön-testleri arasında belirgin bir fark olmadığını ancak son-testlere baktığımızda deney grubu son-test puan ortalamalarının belirgin bir şekilde düştüğünü, kontrol grubu sontest puan ortalamalarında ise bir değişiklik olmadığı görülmektedir. Yüzdelik değişim değerlerine bakıldığında deney grubunda yine belirgin bir değişiklik gözükmektedir.

Elde edilen bulgular ışığında stres yönetimi programı uygulanan deney grubunun stres düzeyinin belirgin bir şekilde düştüğü, kontrol grubunun ise stres düzeyi ortalamasında ise küçük bir artış olduğu gözlenmektedir. Bu veriler ışığında, geliştirilen stres yönetimi programının araştırmaya katılan deney grubu üyelerinin stres düzeyini düşürmede etkili olduğu söylenebilir.

Aşağıda ilgili araştırmalar kısmında daha önce de değinmiş olduğumuz birkaç araştırmaya bakıldığında stres düzeyinin bedene yönelik etkinliklerle, davranışın düzenlenmesi sonucunda düşürülebileceği görülmektedir.

Ziegler(1982), “Koşucuların Stresi Yenebilme Uygulamaları” adı ile yaptığı araştırmasında Stres Aşılama Eğitimi ve Stres Yönetme Eğitiminin karşılaştırılmasını yapmak üzere üç gruplu bir deneysel çalışma yapmıştır. 45 kişi üzerinde yapılan bu çalışma sonucunda, Stres aşılama eğitimi ve Stres yönetimi eğitimi alan deney gruplarının müsabaka değerlerinde anlamlı bir farklılık olduğu, sporcuların genel başarı durumlarının arttığı belirlenmiştir($P < .05$).

Zaichkowsky(1982)'nin Yarışma Stresinin Biyofeedback Teknikleri ile azaltılmasına yönelik olarak yaptığı araştırmada ise, 16 farklı spor dalında 113 üst düzey sporcuya 12 hafta süre ile biyo-feedback eğitimi verilmiş, Ön test son test deney deseni ile yapılan çalışma sonucunda, biyofeedback tekniğinin stres düzeyini azaltmada etkili olduğu belirlenmiştir($P < .05$).

Sutherland ve Cooper(1990) Stresi Yönetmede Egzersiz adlı araştırmasında, 32 kişiye, 6 hafta boyunca üç mil koşu ve ardından hafif bir gevşeme egzersiz yaptırılmıştır. Elde edilen bulgular, fiziksel egzersizlerin, stres düzeyini düşürmede etkili olduğunu göstermektedir.

Teorik bilgilerin ve uygulamanın hakim olduğu araştırmacı tarafından geliştirilen bu program, deney grubu personelinin stres düzeyinin düşürülmesinde etkili olmuştur. Bu programa katılan bireylerin stresle mücadelede istekli olmaları, program esnasında verilen bilgileri öğrenmeleri ve yapılan egzersizleri uygulamaları ve verilen ev ödevlerini yapmalarının, programın başarıya ulaşmasında etkili olduğu düşünülmektedir. Uygulama sonrası bir izleme çalışması yapılmadığından bu etkinin uzun süreli olup olmadığı konusunda yorum yapılamamaktadır.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇLAR

Bu araştırmanın genel amacı, üzerimizde büyük etkiler bırakan ve yurt dışında yapılan araştırmalarla etkisi ortaya konulmuş, artık hastalık olarak kabul edilen stres ile mücadele becerilerinin, sanayi alanında çalışan personel tarafından kazanılması amacıyla uygulanan stres yönetimi programının etkili olup olmadığının belirlenmesidir.

Bu amaçla stres yönetimi programı uygulanmadan önce deney ve kontrol grubuna öntest uygulanmış, program deney grubuna uygulandıktan sonra her iki gruba da sontestler yapılarak, öntest-sontest puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığına bakılmıştır.

Yapılan bu istatistiksel değerlendirmeler sonucunda deney grubunda öntest-sontest puan ortalamaları bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir($p < .05$). Kontrol grubunda ise öntest-sontest puan ortalamaları bakımından anlamlı bir farka rastlanmamıştır($P > .05$). Deney ve kontrol grubu öntest-sontest puan ortalamaları karşılaştırıldığında ise gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu gözlenmiştir($p < .05$). Bu bulgular ışığında stres yönetimi programının sanayi alanında çalışan personelin stres düzeyini düşürmede etkili olduğu görülmektedir. Bu çalışma stresle mücadele çalışmalarına farklı bir perspektif kazandıracağı umulmaktadır.

5.2. ÖNERİLER

1. Stres yönetimi becerilerinin kazandırılması, amacıyla geliştirilen bu program, daha geniş ve değişik örneklem kitlelerine uygulanmalı ve sonuçları araştırılmalıdır.

2. Araştırma sonuçlarına göre program stres düzeyinin düşürülmesinde etkili olmuştur. Fakat, stres yönetimi programının uzun vadede bir etkisi olup olmadığını belirlemek amacıyla izleme çalışmaları yapılmalıdır.

3. Sanayi alanında uygulanan stres yönetimi programı değişik iş çevrelerinde de uygulanmalıdır. Geliştirilen stres yönetimi programı, eğitim alanında, okullarda çalışan öğretmenlere, sınavlara hazırlanan öğrencilere ve değişik mesleklerdeki bireylere uygulanarak geniş kitlelerin stres düzeylerini kontrol etme becerileri kazanmaları sağlanmalıdır.

4. Ülkemizde, ne yazık ki stresin zararları, sağlığımız üzerindeki etkileri ve stresle mücadele yöntemleri tam olarak bilinmemektedir. İnsanlar stresle mücadele etmek için zararlı yöntemleri seçebilmektedirler. Bu nedenle, stres ve sonuçları hakkında toplumun bilgilendirilmesi amacıyla konferans, panel, söyleşi vb. bilgilendirme çalışmaları yapılmalıdır.

5. Araştırmada stresin sonuçları kısmında değindiğimiz olumsuz sonuçlardan kurtulmak için kurumların personeline hizmet-içi eğitimler vermesi, stresle mücadelede olumlu sonuçlar alınmasını sağlayacaktır.

6. Kontrol algısı, kişilerin stres düzeyini ve mücadele gücünü etkilemektedir. Stresle başa çıkma da önemli bir değişken olarak kontrol algısının kullanımı tasarımına dayandırılan stres yönetim programları hazırlanmalıdır.

7. Yurt dışında yapılan bir çok araştırma olmasına rağmen ülkemizde stresle mücadele edebilmek için yapılan araştırmaların sayısı oldukça azdır. İnsan sağlığını ve mutluluğunu tehdit eden stresin ayrıntılı bir şekilde incelenmesi ve ciddi önlemler alınması sanayileşen ülkeler açısından

son derece önemlidir. Bu nedenle ülkemizde yapılan bu araştırmaların sayısı artırılmalıdır.

8. Bir kurumdaki sağlıklı insan ilişkilerinin en geçerli kriterlerinden birisi, çalışanların akıl, beden ve ruh sağlıklarının düzeyidir. Herhangi bir örgütün yöneticilerinin aslında çalışanların beden ve ruh sağlığından büyük çıkarları vardır; farkında olmasalar da, yöneticilerin varlığı çalışanların sağlığına bağlıdır. Bu nedenle stresle mücadele için sadece bireysel çaba yeterli değildir. Bu nedenle örgüt içersinde stres oluşmasına neden olacak örgütsel stres kaynakları, örgütler tarafından gerekli düzenlenmeler yapılarak ortadan kaldırılmalıdır. Büro içerisinde gzn yorulmasını engelleyecek iyi bir aydınlatmanın sağlanması; sıcaklık ve nemin çalışanların performansını düşürmeyecek ideal düzeyde tutulması, havalandırma tesisatının kurulması, işyerinde müzik yayını yapılması vb gibi.

9. Çok sayıda personelin çalıştığı örgütlerde stres ile mücadele için gerekli örgütlenmelerin yapılması, örgütsel stres kaynaklarının ortadan kaldırılmasında etkili olacaktır.

10. Örgütte kariyer politikasının yokluğu, terfi, transfer kararlarının geçerli ölçütlerle yapılmaması, stres düzeyini yükselten faktörlerdir. Bu nedenle insan kaynakları departmanlarının verimli bir şekilde çalışması sağlanmalıdır.

11. Bireysel stresle mücadele için derin gevşeme, derin solunum, fiziksel egzersizler, meditasyon, biyolojik geri bildirim, sağlıklı beslenme gibi bedensel tekniklerin yanında; A tipi davranışın terkedilmesi, zaman yönetimi, etkili iletişim kurmayı öğrenme gibi davranışı tekniklerle bireyler stresleriyle başa çıkabilirler. Bu nedenle bu tekniklerin öğrenilmesi ve düzenli bir Şekilde yapılması sağlanmalıdır.

12. Stresin olumsuz etkisiyle başa çıkmak için çok boyutlu ve farklı disiplinleri içeren psiko-sosyal projeler hazırlanmalı ve uygulanmalıdır. Bu

projeler söz konusu toplumun ilk aşamada stres düzeyini ortaya koymalı, ikinci aşamada ise stresi düzeyi yüksek bölgelerin ve kesimlerin stresin olumsuz etkisiyle başa çıkabilmelerini sağlayacak uygulama, bilgilendirme, destek olma, vb. gibi çok boyutlu çalışmalar yapılmalıdır. Bu çalışmalar 5 senelik periyotlarla yeniden yapılmalı ve sözü edilen proje boylamsal bir nitelik kazanmalıdır. Yani 5 yıl sonra betimsel araştırma yeniden yapılmalı ve toplumun belirlenen değişkenler doğrultusunda stres düzeyi tekrar tespit edilmeli ve yeniden yapılandırılmış psiko-sosyal projeler devreye sokulmalıdır.

13. Özellikle çağımızda kendini yalnız ve yardımsız hisseden kişiler olumsuz stresin daha çok hedefi haline gelmektedirler. Bu sebeple toplumsal dayanışmayı güçlendirecek sivil toplum örgütleri ve mesleki örgütlenmeler teşvik edilmeli ve bu tür organizasyonlar yapılmalıdır.

14. Stresi ortaya çıkaran sebepler çok boyutludur. Ekonomik, sosyal, siyasal, psikolojik, tıbbi, askeri, ve hatta doğal olaylar bile stresi tetikleyebilmekte ve olumsuz stresi arttırabilmektedir ve stres çoğu zaman bütün bu kaynakların etkisiyle sentezlenebilmektedir. Dolayısıyla stresle mücadelede de disiplinler arası bir yaklaşım gereklidir. Psikolojik danışmanlar ve psikologlar kadar ekonomistler, siyasetçiler, askerler, tıp doktorları vb. gibi topluma yön veren meslek sahipleri ve kurumlar stresle mücadele etme projelerinin içine çekilmelidir.

KAYNAKÇA

- Akat, İlder (1994), İşletme Yönetimi, G.Y.T.E, Kayıt No. 1303, İstanbul
- Akat, İlder, Budak, Giray ve Budak, Gülay (1994), İşletme Yönetimi, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Akalın, Şemsi (1988), Polis ve Stres, TODAİE, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Akat, İlker, Budak Gönül ve Budak Gülay(1994), İşletme Yönetimi, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Allan, Jane (1999), Takımınızın Yeteneklerini Geliştirmede Zaman Yönetimi, Hayat Yayınları, İstanbul.
- Albrecht, Kari (1980), Gerilim ve Yönetici (Çev.Kemal Tosun ve Diğerleri), İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın, İstanbul.
- Alper, Yusuf (1999), Bütün Yönleriyle Depresyon, Gendaş Yayınları, İstanbul.
- Altuntaş, Ersin (2003). Stres Yönetimi, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Arkonaç, Sibel Ayşen (1998), Psikoloji Zihin Süreçleri Bilimi. Alfa Yayınları, İstanbul.
- Artan, İnci(1986), Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama, Özgün Matbaacılık, İstanbul.
- Atkinson, R. L., Richard C., Smith, Edward E., Bem, Susan Nolen-Hoeksema (1999), Psikolojiye Giriş, Arkadaş Yayınları, Ankara.
- Aysan, Feyda (1988), Lise Öğrencilerinin Stres YarATICIlarında Kullandıkları Başa çıkma Stratejilerinin Bazı Değişkenler ile Olan İlişkisi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi , Ankara.
- Aytaç, Serpil (1999), İş Yerindeki Kronik Stres Kaynakları, Uludağ Üniversitesi İ.İ.B. Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Bursa.
- Bacanlı, Hasan (1999), Sosyal Beceri Eğitimi, Nobel Yayın

Dağıtım, Ankara.

- Bacanlı, Hasan (1999), Duyuşsal Davranış Eğitimi, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Balcı, Ali (2000), Öğretim Elemanının İş Stresi Kuram ve Uygulama, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Baltaş, Acar (1997), Stres Altında Ezilmeden Öğrenmede Ve Sınavlarda Üstün Başarı, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Baltaş, Acar ve Zuhul (1998), İletişim Becerinizin Anahtarı Sessiz Diliniz Bedenin Dili, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Baltaş, Acar ve Zuhul (1997), Stres ve Başa Çıkma Yolları, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Baltaş, Zuhul (1981), İlkokul Öğrencilerinde Stres Ölçülmesi (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, İstanbul.
- Baltaş, Zuhul (1982) 10-12 Yaş Çocuklarında Stres Değerlendirmesi. Psikoloji Dergisi, Cilt:4 Sayı: 16, Aralık.
- Baltaş Acar(1986),Yöneticilerde Risk Faktörü Olarak Stres, TÜSSİDE Stres Yönetimi Semineri, Gebze.
- Baltaş, Acar ve Zuhul (1990),Kolej ve Anaokulu Lisesi Giriş Sınavlarına Hazırlanan Çocukların Stres Düzeyleri, 5. Ulusal psikoloji kongresi. İstanbul.
- Batak, Fatih (1994), Stres ve Strese Karşı Koyma, Silahlı Kuvvetler Dergisi, Sayı:341, Ankara.
- Beatrix, Hughes ve Rodney, Boothroyd (1997), Günlük Hayatın Stresine Son(Çev: Işık Kurşun), Doruk Yayımcılık, Ankara.
- Beehr, Terry A., (1995), Psychological Stress in the Work Place, Routledge Publisher, USA.
- Bentley, Trevor (1999), İnsanları Motive Etme Sanatı, Hayat Yayınları, İstanbul.
- Berkeban, Ramazan(2001), Gençlik Çağında Stres, Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim, Sayı:19, Ankara.
- Blackburn, M. Ivy(1999), Depresyon ve Başa Çıkma Yolları, Remzi

Kitapevi, İstanbul.

- Brember, Ivy, Ralph, Sue ve Brown, Marie (1998) Change-linked work-related Stress in British Teachers, REsearch in Education, No:67, İngiltere.
- Büyüköztürk, Şener(2003), Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Can, Halil, Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (1995). Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Can, Halil (1992) Organizasyon ve Yönetim, Adım Yayıncılık, Ankara.
- Cary, L. Cooper and Cartwright, Sue (1994), Stress-Management Interventions in the Workplace: Stress Counselling and Stress Audits, British Journal of Guidance& Counselling, Vol:22, Issue.1)
- Cemil, Carry and Hollan, Charles(1976), Acomparison Of Female And Prefessors On Particicipation Decision Making, Job Related Tension, Job, İnvovement, And Job Satisfaction, Edcational Administration Quarterly(Winter) 67.
- Ceylan, A. (1997), Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu, G.Y.T.E.
- Chia, Mantak (1999), Stresi Canlılığa Dönüştürmenin Taocu Yolları(Çeviri: Cem Şen), Dharma Yayınları, Ankara,
- Conlan, Roberta (2001), Zihnin Halleri, Phoenix Yayınları (Ceviri: Derya Duman), Ankara.
- Cotton, Dorothy, H.G. (1990) Stress Manegement An Integrated Approach to Therapy, Brunner-Mazel Publishers, New York.
- Cranwell-Ward, Jane (1990),Thriving on Stress, Routledge Publishers, London.
- Cüceloğlu, Doğan (2002), İletişim Donanımları, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Cüceloğlu, Doğan (1992), İnsan ve Davranışı, Remzi Kitapevi, İstanbul.

- Cüceloğlu, Doğan (1994), Yeniden İnsan İnsana, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Çelikkol, Ahmet (1999), Ruh Hastalıklarından Korunma, Gendaş Yayınları, İstanbul.
- Dağ, İhsan (1990), Kontrol Odağı, Stresle Başaçıkma Stratejileri ve Psikolojik Belirti Gösterme İlişkisi(Yayınlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Davis, K. (1984), İşletmelerde İnsan Davranışı(Çev: K Tosun), İ.Ü. Yayınları, İstanbul.
- Dewe, Philip, Trenberth, Linda (2002) The İmportace of Leisure as a Means of Coping with Work Related, Stress: An Exploratory Study., Counselling Psychology Qarterly, vol:15, No: 1, İngiltere.
- Dökmen, Üstün (1999), İletişim Çatışmaları ve Empati, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Ensari, Hoşcan (2000), Yılgınlık İle Kaygı ve Öğretmen Tutumlarının İlişkisi, Amme İdaresi Dergisi, Sayı:33, Ankara.
- Ertekin, Yücel (1993), Stres ve Yönetim, TODAİE Yayını,Ankara.
- Erdoğan, İlhan (1993), Yöneticilerde Kişilik Tipleri ve Stres, TÜSSİDE Yayınları, İstanbul.
- Erdoğan, İlhan (1987), İşletmelerde Kişi Değerlendirmede Psikoteknik, İstanbul Üniversitesi Yay., İstanbul.
- Eren, Erol (1993), Yönetim Psikolojisi, Beta Yayın, İstanbul.
- Eren, Erol (1998), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Erkan, Necmettin (1989), Çalışma Hayatında Fizyolojik Stresler ve Ergonomi, 2. Ulusal Ergonomi Kongresi, MPM Yayını, Ankara.
- Ertekin, Yücel (1993), Stres ve Yönetim, TODAİE Yayını, No:253, Ankara.
- Ethel, R(1994), Stresle Başa Çıkmada Kendinizle Olumlu Diyalog Stresle Başa Çıkma(Çev: N.H. Şahin), Türk Psikologlar Derneği

Yayınları, Ankara.

- Eroğlu, Fevzullah(1998),Davranış Bilimleri, Beta Basın Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Friedman, M. ve Rosenman R.H. (1974), Type A Behaviour and Your Heart, New York.
- Fleming, G., Baum, A. And Singer J. F.(1987), Toward and Integrative Approach to The Study of Stress, Journal of Personality and Social Psychology, New York.
- Furnham, Adrian (1997), The Psychology of Behavior at Work; The Individual in the Organization, Psychology Pres, U.K.
- Geçtan, Engin (1998), İnsan Olmak, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Geçtan, Engin (1998), Psikanaliz ve Sonrası, Remzi Kitapevi, İstanbul
- Geçtan, Engin (1993), Psikodinamik Psikiyatri ve Normal Dışı Davranışlar, Remzi Kitapevi, İstanbul
- Gişen, L. (1973), Psychologie and Psychohygiene im Sport. Theorie Und Praxis, Körpe Kültür Dergisi, Sayı 2. İstanbul.
- Gödelek, Ertuğrul(1988), Üç Farklı İşkolunun (Tekstil, Tekstil Boya, Çimento) Psiko-Sosyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara
- Görgülü, R.S. (1988), Hemşirelerin Anksiyete Düzeylerinin Saptanması ve Hemşireleri İş Ortamında Etkileyen Stresörlerin Tanımlanması, Doktora Tezi, H.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Guzman R. And Melendez A.M.(1983), Burnout A Study Of In Academe, İnter: American Üniversitesi, San Juan.
- Gülnar,Vildan(1999), Stres Yönetimi Tekniklerinin Yönetici Düzeylerine Göre Uygulanması ve Konu İle İlgili Bir Uygulama, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi,Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.
- Gümüş, Mustafa (1994), Yönetimde Başarı İçin Altın Kurallar, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Güney, Salih ve Demir, Ayhan (1997), Kamu ve Özel Sektördeki Tepe

Yöneticilerin İşle İlgili Stres Kaynaklarının Araştırılması, Verimlilik Dergisi, Sayı:2, Ankara.

- Gürgen, Faruk (1986), Strese Karşı Psikolojik Tepkiler, Bilim ve Teknik Dergisi, Sayı: 229. Ankara.
- Hagemann, Gisela (1997), Motivasyon El Kitabı, Rota Yayınları, İstanbul.
- Hargreaves, Gerard (1998), Stresle Baş Etmek, Doğan Kitapçılık A.Ş., İstanbul.
- Hart, Peter M., Wearing, Alexander J. and Headey, Bruce(1995), Police Stress and Well-being: Integrating Personalitl, Coping and Doily Work Experiences, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 68.
- Hasting, A. C, Fading, F. And Gordon, J.S. (1981), Health For The Whole Person, West View Press, Boulder CO.
- Himmetoğlu, Bülent ve Kırel, Çiğdem (1994), Stres Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Yay., No: 813, Eskişehir.
- Hunt, John W. (1994), Yönetici İçin Örgüt İçindeki Davranışlar Kılavuzu (Çev. Mesut Omdan), Öteki Yayınevi, Ankara.
- Işıkhana, Vedat (2001), Çalışma Hayatında Stres Olgusu ve Başa Çıkma Yolları, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Dergisi, Sayı:39, Ankara.
- Ivancevich. John M. ve Matterson, Michael T. (1990), Organizational Behavior and Management, Irwin, Boston.
- İncir Gülten(1993), Çalışma Yaşamındaki Psikososyal Etmenler ve Bu etmenlerin Fiziksel ve Ussal Sağlığına Etkileri, Verimlilik Dergisi, Sayı:3, İstanbul.
- Kaynak, Tuğrul; Adal, Zeki; Ataay, İsmail; Uyargil, Cavide; Sadullah, Ömer; Acar, Ahmet Cevat; Özçelik , Oya; DüNDAR, Gönen; Uluhan, Reha (2000) İnsan Kaynakları Yönetimi, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.

- Kırel, Çiğdem (1991), Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama Çalışması, Doktora Tezi, Eskişehir.
- Kırel, Çiğdem (1994), Örgütsel Stres Kaynakları ve Çalışan Kadına Etkileri, Dünyada ve Türkiye’de Güncel Sosyolojik Gelişmeler, Sosyoloji Derneği Yayınları, Ankara.
- Kırsta, Alix (2004), Strese Son Gevşemek ve Pozitif Yaşamak, meta yayınları, İstanbul.
- Koçel, Tamer (1987), Yönetimde Stres Yaratan Faktörler, TÜSSİDE Yayın., Stres Yönetimi Semineri, Gebze-kocaeli
- Köknel, Özcan (1998), Zorlanan İnsan, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.
- Köknel, Ergün (1997), Stres, Radikal Yayınları, İstanbul.
- Köknel, Özcan (1982), Kaygıdan Mutluluğa Kişilik, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.
- Kugun, Yıldız (1995). Rehberlik ve Psikolojik Danışma, ÖSYM Yayınları, Ankara.
- Lazarus, Richard ve S. (1966), Psychological Stress and the Coping Process, Mc Graw Hill, USA.
- Lan Gen, Dietrich (1983) Übungsheft Für Das Autogene Training, George Thieme Verlag, Stuttgart.
- Luthe, W. And Schultz, J.H (1969) Autogenic Therapy, Grune And Stratton, New York.
- Makin, Peter E., Lindley, Patricia A.(1995), Pozitif Stres Yönetimi. Rota Yayınları, İstanbul.
- Mc. Michael, A.J. (1979), Discussion, View Pres, Prague.
- Marshall J. And Cooper, C.L. (1976), Occupational Sources Of Stres: A Review Of The Literature Relating To Coronary Heart Disease And Mental İll Health, Journal of Occupational Psychology 49.
- Matterson, M. T. and Ivancevich, John M. (1982), Managing Job Stress and Health:The Intelligent Person’s Guide, The Free Pres, New York.

- Maureen, F.D. and Anthony, H.W. (1996), Managing Occupational Stress: A National and International Perspective, International Jurnal of Stres Managemenf, Vol 3, New York.
- Miller, W.(1979), Dealing With Stres: A Challenge of Educators. Phi Delta Kapa, Bloomington.
- Mocan, Güler (1987), Stresin Oluşturduğu Psikosomatik Hastalıklar, Stres Yönetimi Semineri, Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü, Gebze-Kocaeli.
- Mol, Ebru(2002), Kişilik Açısından Stres Yönetimi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Yüksek Lisans Tezi, Bursa.
- Morgan, George (1993), İşte ve Yaşamda Stresi Yönetmenin Yolları(Çev: Şebnem Çağla), Ruh Bilim Yayınları, İstanbul.
- Mucuk, İsmet (1996), Modern İşletmecilik, Türkmen Kitapevi, İstanbul.
- Newton, T., Handy, J., Fineman, S. (1997), Stresi Atma Yolları, Doruk Yayıncılık, Ankara.
- Norfolk, Donald (1989), İş Hayatında Stres(Çev:Leyla Serdaroğlu), Form Yayınları, İstanbul.
- Okutan, Mustafa(2002), Stres Ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri -Bir Alan Uygulaması, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Anabilim Dalı, Ankara.
- Orridge, Martin (1998), Eğitiminizi Canlandırmanın 75 Yolu (Çev:Osman Akinhay), Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Örnek, Hüsamettin (1998), Çalışma Hayatı ve Stres, İdarecinin Sesi Dergisi, Ankara.
- Öner, Mehmet (2001), NLP ve Başarı, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Özer, A. Kadir (2000), “Ben” Değeri Tiryakiliği Duygusal Gerilimle Başedebilme, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Özer, A. Kadir(2000), İletişimsizlik Becerisi, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Özgüven, İbrahim Ethem(1991), Psikolojik Testler, PDREM Yayınları

Sistem Ofset,Ankara.

- Özkalp, Enver ve Sabuncuoğlu, Zeyyat (1994), Örgütlerde Davranış, Anadolu Üniversitesi A. F. Yayınları, No: 40, Eskişehir.
- Öztop, Fulya(2000), Stresle Başa Çıkma Yolları ve Bir Uygulama, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk, Orhan (2002), Ruh Sağlığı ve Bozuklukları, Nobel Tıp Kitapevleri, Ankara.
- Öztürk, Zekai (1991), Çağımızın Hastalığı Stres, Eğitim Bülteni, Sayı:8, Ankara.
- Paksoy, Mahmut (1993), Yöneticilerde Stres Yaratan Faktörler, TÜSSİRE, No.2, Gebze.
- Palancı, Mehmet(2000), Algılanan Kontrol Düzeyine Bağlı Olarak Farklılaşan Stresle Başa Çıkma Davranışları, Karadeniz Teknik Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Pehlivan, İnyet(1995), Yönetimde Stres Kaynakları, Pegem Yayınları, Ankara.
- Peker, Hüseyin (1993), Din İnanç ve Stres İlişkisi, Din Öğretimi Dergisi, Meb Yayınları, Sayı:38, Ankara.
- Rowshan, Arthur(1998), Stres Yönetimi, Sistem Yayıncılık, İstanbul. 2. Baskı.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Tüz,Melek (1996), Örgütsel Psikoloji, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat (2000), İnsan Kaynakları Yönetimi, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Sandal, Ahmet (2001), Çağımızın Önemli Sorunu Stres, Türk Huku Enstitüsü Dergisi, Sayı: 60, Ankara.
- Sato, A., Kumai, S., Muraishi, S. (2002), Stress-oriented Nucleation of Phase Plates in an Al-Cu-Mg-Ag Alloy, Philosophical Magazine A, Vol: 82, No:2
- Schultz, P. Duane and Schultz, Sydney Ellen (1994),“Psychology and

Work Today, Mc Millian Publishing Company, An Introduction to Industrial and Organizational Psychology, New York.

- Schultz, J. H. (1979), Das Autogenes Training Konzentrierte Selbstentspannung, George Thieme Verlag, Stuttgart.
- Selye, Hans (1974), Stress Without Distress, J. B. Lippincott, New York.
- Selye, Hans(1997)The Stress Of Life, Teach Yourself Books, London.
- Sheehan, Elaine (1999), Kaygı Bozuklukları(Çev: Murat Sağlam), Alfa Yayınları, İstanbul.
- Songar, A.(1981), "Temel Psikiyatri", Minnetoğlu Yayınları, İstanbul.
- Stern, Frances M. and Zemke, Ron (1990), Stressiz Satış (Çev.CüneytBaşbuğ), Rota Yayınları, İstanbul.
- Sunay, Yasemin ve Sunay, Hakan (1997), Eğitim Örgütlerinde Stres, Milli Eğitim Dergisi, Sayı:133, Ankara.
- Sutherland, Q.J. And Cooper C.L (1990), Exercise and Stress Manegement: Fitnes Employees Healthy Organisation, International Journal of Sport Psychology.
- Schultz, J. H. and Luthe, W. (1969), Autogenic Therapy, Grune and Stratton, New York.
- Sheehan, Elaine (1999), Kaygı Bozuklukları, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Stanford, Clare (1992), Stresin Biyokimyasal Temelleri, Bilim ve Teknik Dergisi, Sayı: 298, Ankara.
- Şahin, Nesrin Hisli (1998), Stresle Başa Çıkma-Olumlu Bir Yaklaşım, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
- Şerbini, Lütfi Abdulaziz ve Uzun, Taceddin (1999), Stresi Yen, Uysal Kitapevi, Konya.
- Şerifizgören, Ahmet (2004), Dikkat Vücudunuz Konuşuyor, Elma Yayınları, İzmir.
- Taner, Üner (1987), Stres ve organizmada Oluşturduğu Fizyolojik Etkiler, Stres Yönetimi Semineri, Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü, Gebze- Kocaeli.

- Taner, Üner (1987), Stresin Organizmada Oluşturduğu Zararlı Etkiler, Stres Yönetimi Semineri, Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü, Gebze- Kocaeli.
- Tarhan, Nevzat (1989), Stres ve Hastalıkları, Gülhane Askeri Tıp Akademisi 1. Stres Sempozyumu, İstanbul.
- Tarhan, Nevzat (2002), Stresi Mutluluğa Dönüştürmek, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Taylan, Bahattin ve Yaracioğlu, Kaan (1991), Karar Verme İşlevini Yerine Getirenler Açısından Stresin Önemi, İş Verimine Etkisi ve Alınabilecek Önlemler, 3. Ergonomi Kongresi, MPM Yayını, Ankara.
- Telman, Nursel (1987), Stres ve İnsan, Stres Yönetimi Semineri, Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü, Gebze- Kocaeli.
- Terry L. Leap and Michael D. Crino (1993), Personel/Human Resource Management, Second Edition, Macmillian Publishing Company, New York.
- Terry A. Beehr and Thomas M. Franz (1997) “The Current Debate about The Meaning of Job Stress” in Job Stress: From Theory to Suggestion, The Individual in the Organization U.K. Psychology Pres, London.
- Tokay, Tülay (2000), Örgütsel Stres ve Performans İlişkisi, (Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Tutar, H (2000), Kriz ve Stres Ortamında Yönetim, Hayat Yayınları, İstanbul.
- Tükel, Jülide(2002), Büro Çalışanlarında Stres ve Stresin Etkilerini Azaltacak Bir Eğitim Modeli Önerisi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara..
- Türengül, Mustafa (2001), Örgütsel Stres Kaynakları, Önleme Teknikleri ve Bir Araştırma, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:3, Kütahya.
- Uçman, Perin (1990), Ülkemizde Çalışan Kadınlarda Stresle Başa Çıkma ve Psikolojik Rahatsızlıklar, Psikoloji Dergisi, Cilt:7, Sayı:24.
- Ünlü, Sezen(1995), Psikoloji, Anadolu Üniversitesi, A.F. Yay. No: 259,

Eskişehir.

- Valerie, J.S. and Cary, L.C. (1990), Understanding Stress a Psychological Perspective For Healt Professionals, Chapman And Hall, New York.
- Watkins, K.and Armes, N (1983), The Shadow Side Of Teaching, An Analysis Of Personal Concerns, Community College Rewiev 11.
- Welford, A.T.(1972), Man Under Stres, Taylor& Francis Ltd., London.
- Weineck, Jungen (1988), Optimales Training.(8.Ed.), Erlangen. Perimed Fachbuch Verlaggesellsch.
- William, H.Y.. and Eckert, R.S.(1972), College Faculty View Themselves and Their Jobs, Üniversity Of Minnesota, Minneapolis.
- Yeşilyaprak, Binnur(2002), Eğitimde Rehberlik Hizmetleri, Nobel Yayınları, Ankara.
- Yiğit, Nazan(2000), Örgütsel Stres, Stres Kaynakları Ve Verimliliğe Etkisi,Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,Yönetim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Yurdaer, Kılıç(1987), Çağımızın Hastalığı: Gerilim(Stres), Bilim ve Teknik Dergisi, Sayı:231, Ankara.
- Zaichkovvsky, Leonard, D.(1982), Biofeedback for Self Regulation of Competitive, L.D. Zaichkovvsky ve W.E. Sime(Eds) Stress Manegement For Sport. Virginia.
- Ziegler, Susan, G. (1982), Application of Stress Manegement in Competitive Runners, L.D. Zaichkovvsky, ve W. E. Sime(Eds) Stress Manegement for Sport. Virginia.
- <http://www.abone.turk.net/elibal/yazim/stres.htm>
- <http://www.admin.cam.ac.uk/offices/personnel/staffdev/programme/induction/in0053.html>
- http://www.baltas-baltas.com/web/ep_kgp.htm
- www.hsu.bham.ac.uk/univ/hspolicy/11osm.pdf
- <http://www.dstress.com/smcert.html>
- <http://www.elbistanticaretmesleklisesi.sitemynet.com>

- <http://www.insankaynaklari.gokceada.com/stres01.html>
- <http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=274>
- <http://www.isma.org.uk/>
- <http://www.isma-usa.org>
- <http://www.isguc.org/saytac3.htm>
- <http://www.kizilay.org.tr/channels/1.asp?id=26>
- www.managingstress.com
- <http://www.merih.net/m2/lid/wmetate28.htm>
- <http://www.muttrafik.8m.com/stres.html>
- <http://oxcheps.new.ox.ac.uk/Publications/managingstress.html>
- <http://www.psikolog.org.tr>
- <http://www.tip2000.com/tedavi/stresmucadele.html>

EK- 1

TANITICI BİLGİLER

- 1- Cinsiyetiniz 1) Kadın 2) Erkek
- 2- Yaşınız:
- 3- Medeni durumunuz: 1) Bekar 2) Evli 3) Dul
- 4- Eğitim durumunuz.
- 1) İlkokul Mezunu 2) Ortaokul Mezunu 3) Lise Mezunu 4) Yüksekokul
- 5) Üniversite 6) Lisansüstü
- 5) İş- Meslek:
- 6) Şu andaki işyerinde çalışma süresi:
- 7) Pozisyon:
- 1) Üst kademe yönetici 2) Orta Kademe Yönetici 3) Alt Kademe Yönetici
- 8) Strese bağlı olarak ortaya çıktığını düşündüğünüz bir rahatsızlığınız var mı?
- 9) İşinizi seviyor musunuz?
- 1) İşimden nefret ediyorum. 2) İşim genellikle tatsızdır 3) Benim için yalnızca bir iştir.
- 4) İşimi seviyorum 5) İşimi çok seviyorum
- 10) Sigara kullanıyor musunuz? 1) Evet 2) Hayır
- 11) Günde kaç sigara içiyorsunuz ?
- 1) 2-3 tane 2) 5-10 tane 3) Bir paket 4) Bir paketten fazla
- 12) Alkollü içecek kullanıyor musunuz ? 1) Evet 2) Hayır
- 13) Ne kadar sıklıkla kullanıyorsunuz ?
- 1) Her gün 2) 2-3 günde bir 3) Haftada bir 4) Arada – Sırada
- 14)- Yaşadığınız yer: 1) Kendi eviniz 2) Kiralık ev 3) Lojman
- 15) Ekonomik durumunuzu nasıl buluyorsunuz ?
- 1) İyi değil 2) Orta 3) İyi 4) Çok iyi
- 16) Ne kadar ücret alıyorsunuz ?
- 1) 200.000.000 – 300.000.000 arası 2) 300.000.000 – 400.000.000 arası
- 3) 400.000.000 – 500.000.000 arası 4) 500.000.000 – 1.000.000.000 arası
- 5) 1.000.000.000 dan fazla
- 17) Vardiya usulü çalışıyor musunuz ? 1) Evet 2) Hayır
- 18) Mesaiye kalıyor musunuz?
- a) Her zaman b) Sık sık c) Gerek duyulursa d) Bazen
- 19) Çalışma arkadaşlarınızla ilişkileriniz nasıldır?
- 1) Kötü 2) Ara sıra iyi 3) Şöyle – böyle 4) Her zaman iyi

EK-2

ALGILANAN STRES DÜZEYİ

Bu ölçekte son bir ay içerisindeki duygu ve düşüncelerinizle ilgili sorular yer almaktadır. Her durum için hissettiğinizi ve düşündüğünüzü belirtiniz. Her ne kadar bazı sorular benzemekteyse de aralarında farklılıklar vardır. Bu sebeple her soruyu kendi başına ele almak uygundur. Lütfen her soruyu anladıktan sonra sizi temsil eden seçeneği işaretleyin. Her cümle için aşağıdaki seçeneklerden birini işaretleyin.

1 -Hiçbir zaman() 2-Ara sıra() 3-Bazen() 4-Oldukça sık() 5-Çok sık()

1) Son bir ayda beklenmedik bir olay sebebiyle hangi sıklıkta üzüldünüz?

1-Hiçbir zaman () 2-Ara sıra () 3-Bazen () 4-Oldukça sık () 5-Çok sık ()

2) Son bir ayda hayatınızda önemli şeyleri kontrol edemediğiniz duygusunu hangi sıklıkta yaşadınız?

1-Hiçbir zaman () 2-Ara sıra () 3-Bazen () 4-Oldukça sık () 5-Çok sık ()

3)Geçen ay kendinizi hangi sıklıkta sınırlı ve stresli hissettiniz?

1-Hiçbir zaman () 2-Ara sıra () 3-Bazen () 4-Oldukça sık () 5-Çok sık ()

4) Son bir ayda günlük problemler ve sıkıntılarla hangi sıklıkta başarılı bir şekilde mücadele ettiniz?

1 -Hiçbir zaman () 2-Ara sıra () 3-Bazen () 4-Oldukça sık () 5-Çok sık ()

5) Son bir ayda hayatınızda meydana gelen önemli değişikliklerle etkin bir şekilde baş ettiğiniz duygusunu hangi sıklıkta hissettiniz?

1-Hiçbir zaman () 2-Ara sıra () 3-Bazen () 4-Oldukça sık () 5-Çok sık ()

6) Son bir ayda kişisel sorunlarınızı ele alma yeteneğinize hangi sıklıkta güven duyduunuz?

1-Hiçbir zaman () 2-Ara sıra () 3-Bazen () 4-Oldukça sık () 5-Çok sık ()

7) Son bir ayda işlerin yolunda gittiği duygusunu hangi sıklıkta hissettiniz?

1-Hiçbir zaman () 2-Ara sıra () 3-Bazen () 4-Oldukça sık () 5-Çok sık ()

8) Son bir ayda yapmanız gereken işlerle başa çıkamadığınızı hangi sıklıkta hissettiniz?

1-Hiçbir zaman () 2-Ara sıra () 3-Bazen () 4-Oldukça sık () 5-Çok sık ()

9) Son bir ayda, hayatınızdaki rahatsızlıkları hangi sıklıkta kontrol etmeyi başardınız?

1-Hiçbir zaman () 2-Ara sıra () 3-Bazen () 4-Oldukça sık () 5-Çok sık ()

10) Son bir ayda bütün işlerin üstesinden geldiğiniz duygusunu hangi sıklıkta yaşadınız?

1-Hiçbir zaman () 2-Ara sıra () 3-Bazen () 4-Oldukça sık () 5-Çok sık ()

11) Son bir ayda kontrolünüz dışında meydana gelen olaylar sebebiyle hangi sıklıkta öfkelenediniz?

1-Hiçbir zaman () 2-Ara sıra () 3-Bazen () 4-Oldukça sık () 5-Çok sık ()

12) Son bir ayda hangi sıklıkta bitirmeniz gereken işleri düşündüğünüzü fark ettiniz?

1-Hiçbir zaman () 2-Ara sıra () 3-Bazen () 4-Oldukça sık () 5-Çok sık ()

13) Son bir ayda zamanınızı ne ölçüde kendi istediğiniz gibi kontrol edebildiniz?

1-Hiçbir zaman () 2-Ara sıra () 3-Bazen () 4-Oldukça sık () 5-Çok sık ()

14) Son bir ayda karşı karşıya olduğunuz güçlüklerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar boyunuzu aştığı duygusunu hangi sıklıkta yaşadınız?

1-Hiçbir zaman () 2-Ara sıra () 3-Bazen () 4-Oldukça sık () 5-Çok sık ()

EK- 3

STRESİN BELİRTİLERİ

Dr. Robert J. Van Amberg tarafından geliştirilmiş stres aşamalarındaki belirtiler listesi

I. ASAMA

1. Büyük haz duygusu.
2. Alışılmamış duyarlılıkta algılama.
3. Alışagelmişin üzerinde iş yapabilme yeteneği ve aşırı sinirsel enerji.

II. ASAMA

1. Yataktan kalktığında yorgunluk hissi. Öğle yemeğinden sonra veya akşam üstü erkenden gevşeyen enerji.
2. Mide ve barsak fonksiyonlarının zaman zaman bozulması (diyara veya kabızlık), kalp çarpıntıları.
3. Sırtta ve kafatası civarındaki kaslarda büzülme (yaygın ağrılar).
4. Dinlenememe duygusu.

III. ASAMA

1. Barsak fonksiyonlarında daha ciddi sorunlar.
2. Mide sorunları.
3. Kas büzülmeleri, ağrılar.
4. Artan gerginlik duyguları.
5. Uyku bozuklukları.
6. Baygınlık hissi (bayılmaksızın).

IV. ASAMA

1. Günü geçirmede büyük zorluk.
2. Daha önce zevk veren faaliyetlerin artık fazla zevk vermemesi.
3. Sosyal olaylara tepki gösterme yeteneğinin kaybolması. Arkadaş toplantılarının artık sıkıcı olmaya başlaması.
4. Daha büyük uyku bozuklukları, sabah 3 ve 5 arasındaki kabus şeklindeki rüyalarla uyanma.
5. Olumsuzluk duygusu.
6. Konsantre olamama.
7. Belirsiz korkular.

V. ASAMA

1. Aşırı yorgunluk
2. Çok basit işleri yönetmede zorluk.
3. Barsak ve mide fonksiyonlarında aşırı bozukluklar.
4. Yaygın korku duygusu.

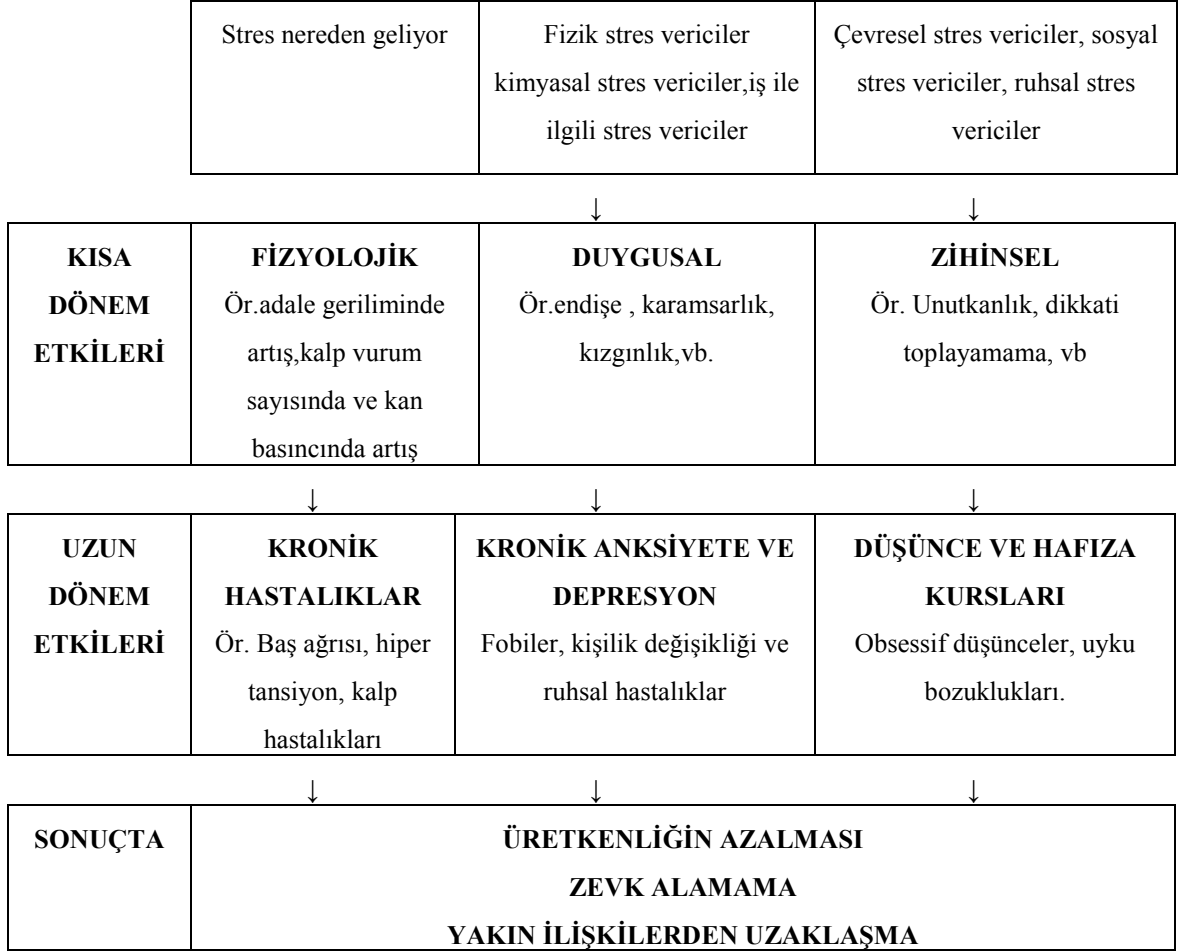
VI. ASAMA

1. Kalp çarpıntıları ve panik hali.
2. Nefes kesilmesi.
3. Titreme, terleme.
4. El ve ayak uyuşmaları. El ve ayaklarda sızlamalar.
5. Tükenme. En basit işleri bile yapmak için enerji bulmada güçlük.

Kaynak:(<http://www.tip2000.com>).

EK- 4

STRES TEPKİLERİ



Kaynak: (Nathan ve Charlesworth,1980,Akt: Baltaş,1997)

EK-5**STRES KAYNAĞI ÖLÇEĞİ**

Aşağıdaki durumlar, stres verici bulduğumuz günlük şartlardır. her birini okuyarak, kendinize uyan durumları satırın soluna işaretleyiniz. Sonra işaretlenmiş durumlara dönerek sizin için bunlar hangi sıklıkta oluyorsa o sıklığın numarasını daire içine almız.

Aşağıda ifadelerin yanında parantez içinde bulunan semboller ve vericilerin türünü belirtmektedir. F (Fizik çevre stres vericileri), S (Sosyal çevre stres vericileri), İ (İş hayatındaki stres vericileri) ve KY (Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericileri).

		Asla	Seyrek olarak	Bazen	Sık sık	Her zaman
..	1. Yabancılarla karşılaşmaktan rahatsız olurum(S)/(KY).	1	2	3	4	5
..	2. Bir grup önünde konuşurken rahatsız olurum(KY).	1	2	3	4	5
..	3. İstediklerimi yapıp yapamayacağım konusunda kuşku duyarım(KY).	1	2	3	4	5
..	4. Birlikte çalıştığım insanların yaptığım iş konusunda fikirleri yok(İ)	1	2	3	4	5
..	5. Amirlerimle görüş ayrılıklarım var(İ)/(S).	1	2	3	4	5
..	6. İşte zamanımı alan, birbirleri ile çatışanlardır(İ).	1	2	3	4	5
..	7. “Yöneticilik” kendime güvenmiyorum(İ).	1	2	3	4	5
..	8. “Yönetim” işim arasında yeni taleplerde bulunarak beni engeller(İ).	1	2	3	4	5
..	9. Çalışmam gerekenlerle benim bölümüm arasında çatışma var(İ).	1	2	3	4	5
..	10. Sadece yaptığım iş yetersiz olduğu zaman beni hatırlarlar(S).	1	2	3	4	5
..	11. Beni etkileyecek kararlar ve değişiklikler, bilgim olmadan veya bana sorulmadan yapılır(İ).	1	2	3	4	5
..	12. Yapacak çok işim ve çok az zamanım var(KY).	1	2	3	4	5
..	13. İşimde yaptıklarımın daha fazla niteliklerim olduğunu düşünüyorum (KY).	1	2	3	4	5
..	14. Şu sırada yapmakta olduğum iş için yetersiz olduğumu hissediyorum(KY).	1	2	3	4	5
..	15. Yakın olarak çalıştığım mesai arkadaşlarım, benden daha farklı alanlarda eğitim yapmışlar(İ).	1	2	3	4	5
..	16. İşimi yapabilmem için, başka bölümlere de gitmem gerekir(İ).	1	2	3	4	5
..	17. İş yerindeki insanlarla ve ailemle olan çatışmaları çözümüylemem(İ)/(S).	1	2	3	4	5
..	18. Diğer bölümlerle olan çatışmaları çözümüylemem(İ).	1	2	3	4	5
..	19. Birlikte çalıştığım insanlardan çok az kişisel destek alırım(S).	1	2	3	4	5
..	20. Bir plan üzerine çalışmak yerine vaktimi onunla ilgili güçlükleri yenmek için harcıyorum(İ)	1	2	3	4	5
..	21. Fazla mesailer ve hafta sonunu da içine alan iş koşullarım sebebiyle ailem baskısını hissediyorum(S).	1	2	3	4	5
..	22. Kendi kendime zaman sınırlamaları koyarım(KY).	1	2	3	4	5
..	23. Daha alt derecedeki kişilere(veya çocuklara) olumsuz bir şey söylemem zor olur(S).	1	2	3	4	5
..	24. Saldırgan kişilerle başa çıkmakta güçlük çekerim(S).	1	2	3	4	5
..	25. Pasif kişilerle iş yapmakta güçlük çekerim(S).	1	2	3	4	5
..	26. Birbirleri ile çakışan sorumluluklar beni güç durumda bırakır(İ).	1	2	3	4	5
..	27. Yaşlıların arasındaki bir çatışmada hakemlik yapmaktan rahatsız olurum(S).	1	2	3	4	5
..	28. Benden küçükler(veya çocuklar) arasındaki bir çatışmada hakemlik yapmaktan rahatsız olurum(S).	1	2	3	4	5
..	29. Yaşlılarımla çatışmaya girmekten kaçınırım(S).	1	2	3	4	5
..	30. Amirlerimle çatışmaya girmekten kaçınırım(S).	1	2	3	4	5
..	31. Astlarımla çatışmaya girmekten kaçınırım(S).	1	2	3	4	5
..	32. Karmaşık işler canımı sıkır(İ).	1	2	3	4	5
..	33. Kişisel ihtiyaçlarım, işyerim ile çatışma halindedir (İ)/(K).	1	2	3	4	5
..	34. Gürültülü çevrem beni rahatsız ediyor(FÇ).	1	2	3	4	5
..	35. Bir iş üzerinde dikkatimi toplamakta güçlük çekiyorum(KY).	1	2	3	4	5
..	36. Eşimin benden bir çok istekleri var(S).	1	2	3	4	5
..	37. Ebeveynimin sağlığı ile ilgilenmem gerekli(S).	1	2	3	4	5
..	38. Çocuklarımla iletişim kurmakta güçlük çekiyorum(S).	1	2	3	4	5
..	39. Hissettiklerimi söylemekte güçlük çekiyorum(KY).	1	2	3	4	5
..	40. Çalıştığım yerde çok sigara içiliyor(FÇ).	1	2	3	4	5
..	41. Çalıştığım yerdeki koku beni rahatsız ediyor(FÇ).	1	2	3	4	5
..	42. Oldukça gürültülü bir yerde çalışıyorum(FÇ).	1	2	3	4	5
..	43. Oturduğum yerdeki çevre kirliliğinden şikayetçiyim (İ)/(FÇ).	1	2	3	4	5

Kaynak: (Baltaş,1997)

EK-6

GERİLİM VE KAYGI ÖLÇEĞİ

Her insan için gerilim ve kaygıyı belirleyen farklı tepkiler söz konusudur. aşağıda stres sırasında verdiğiniz bedensel tepkiyi ortaya koyduğunuz organı veya bölgeyi işaretleyiniz.

	Asla	Ara sıra Seyrek olarak	Bazen	Sık sık	Her zaman
1. Gerginliği nerenizde hissedersiniz?
a. Alnınızda
b. Ensenizde
c. Göğsünüzde
d. Omuzlarınızda
e. Midenizde
f. Yüzünüzde
g. Diğer yerlerde
2. Terler misiniz?
3. Kalbiniz hızla çarpar mı?
4. Kalbinizin atışını hissedebilir misiniz?
5. Kalbinizin atışını duyabilir misiniz?
6. Yüzünüze ateş basar mı?
7. Eleriniz soğuk ve nemli midir?
8. Titreme veya seğirmeleriniz olur mu?
a. Ellerinizde
b. Bacaklarınızda
c. Diğer yerlerde
9. Mideniz bir asansörün ani duruşundaki gibi kalkar mı?
10. Mideniz bulanır mı?
11. Kendinizi sınıksız tutulmuş, sıkıştırılmış gibi hissedersiniz mi?
12. Vücudunuzun belirli bir bölümünü kaşır mısınız?
13. Ayak ayak üzerine attığınızda, ayağınızı salar mısınız?
14. Tırnaklarınızı yer misiniz?
15. Dişlerinizi gıcırdatır mısınız?
16. Konuşma probleminiz var mı?
17. Boğuluyormuş gibi bir duygunuz olur mu?
18. İsteksizlik hissedersiniz mi?
19. Sersemlik hissedersiniz mi?
20. Soluk soluğa olduğunuzu fark eder misiniz?

Kaynak: (Baltaş,1997)

EK-7

SOLUNUM KONTROLÜ

Bedeni kontrol etme yolundaki çabaların ilk adımı solunumu kontrol etmektir.

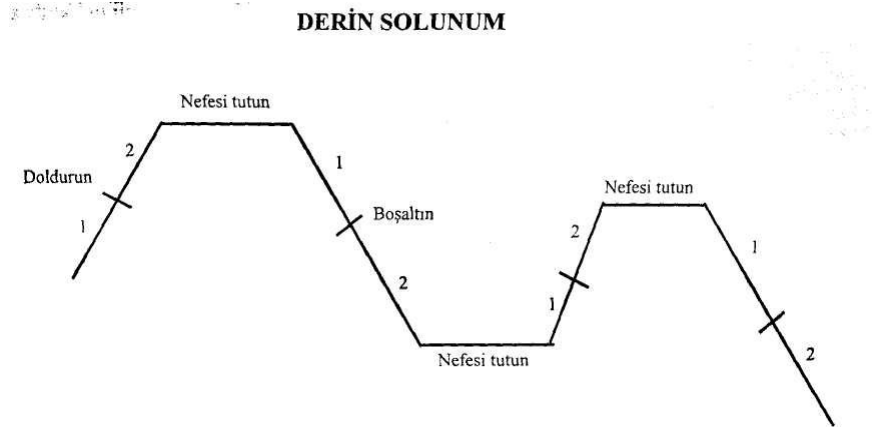
Nedir Nefes Almayı Böyle Önemli Kılan?

Doğru ve derin nefes almanın kendisinin doğrudan damarları genişletme ve kanın (dolayısıyla oksijenin) beden en uç ve en derin noktalarına kadar ulaşmasını sağlama özelliği vardır.

Bu sebeple doğru ve derin nefes alarak sağlanan değişiklik özellikle kaygının da dahil olduğu bir çok durumda kişinin başlayacak olan stres tepki zinciri kırılmakta ve ters yöndeki zincir başlamaktadır.

İyi nefesin özellikleri

- İyi nefes ağır, derin ve sessiz olmalıdır.
- Nefes egzersizlerindeki temel amaç akciğerin bütünü kullanmaktır.
- Doğru nefes alındığında karın şişer ve diyafram kası aşağıya doğru bir emilim gerçekleştirir. Böylece ciğerlerin tamamen havayla dolması sağlanır.
- Sakin ve olgun insanlar ağır ve dengeli ; sinirli insanlar sık ve yüzeysel(köprücük nefesi); huzursuz ve endişeli insanlar yüzeysel ve kesik; hırslı insanlar dengesiz ve düzensiz nefes alırlar.



1- Nefes alma egzersizine başlama'dan önce sağ avucunuzu göbeğinizin hemen altına, sol elinizi göğsünüzün üstüne koyun ve gözlerinizi kapatın.

2- Nefes almadan önce ciğerinizi iyice boşaltın. (Nefes verirken ciğerler zorlanmamalı ve nefes itilmeden kendiliğinden çıkmalıdır.

3- Ciğer kapasitenizi hayali olarak ikiye bölün ve "biir", "ikii" diye içinizden sayarak ciğerinizin bütünü doldurun... Kısa bir süre bekleyin, "bir-iki" diye sayarak, nefesinizi aldığınızın iki katı sürede boşaltın. Sol eliniz göğüs kemiklerinizin, hareketli bir köprü gibi, yana doğru açıldığını hissetmeli...Yeni bir nefes almadan iki saniye bekleyin.

4- İkinci ve üçüncü maddede yazılanları tekrarlayarak bir derin nefes daha alın ve verin. Egzersizi bir kere daha tekrarlayınca kadar mutlaka en az 4-5 normal nefes alın.

Kaynak: (Baltaş,1997)

EK- 8**ZAMAN YÖNETİMİ ANKETİ**

	Evet	Hayır
1. Randevulara gecikir misiniz?
2. Elinizdeki işi bitirmek için işten çıkışınızı bir saat ya da daha fazla geciktirir misiniz?
3. İşinizi boş zaman uğraşlarına ya da sosyal etkinliklere yeğler misiniz?
4. İşini yetiştirmek için son dakikaya kadar acele içinde çalışmak zorunda kalır mısınız?
5. Kendinize gerçekçi olmayan iş bitirme zamanları saptayıp zamanlamayı uzatmak zorunda kalır mısınız?
6. Sizin için öncelik taşıyanların hangisinden başlayacağınız konusunda kuşkuya düşer misiniz?
7. Yapılması gereken işlere ve toplantılara gerektiği gibi dikkat edemediğinizden yakınır mısınız?
8. Çok çalışıyor ve yoruluyor, ama hiçbir zaman elinizdekini bitiremiyor musunuz?

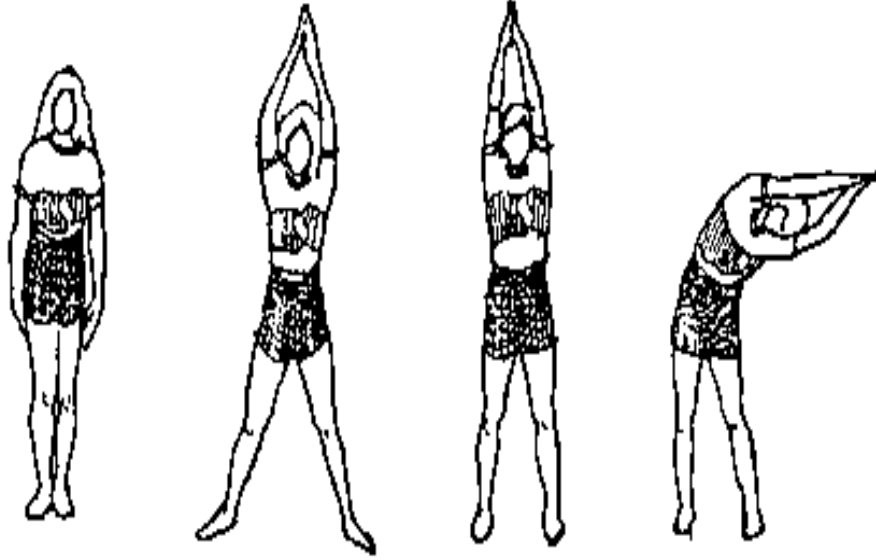
Kaynak: (Makin and Lindley,1995)

EK- 9

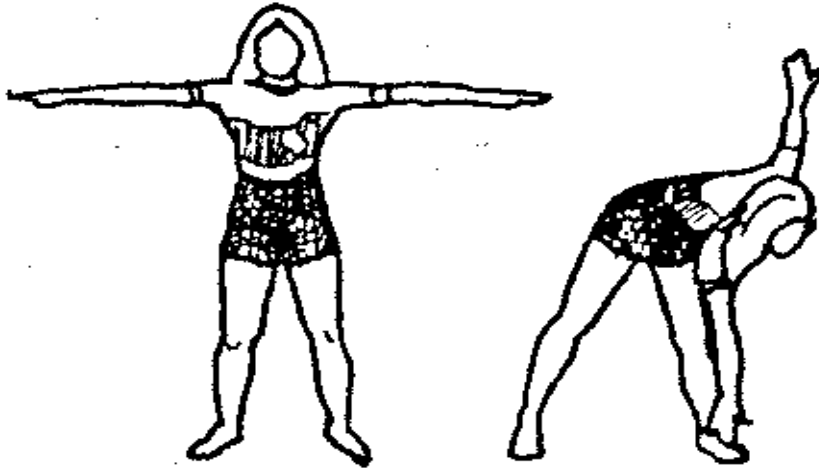
ISINMA HAREKETLERİ

1. Sıçrama: Ayaklarınız bitişik, kollarınız yanda dursun. Sıçrayarak ayaklarınızı açın, aynı anda kollarınızı başınızın üzerinde uzatarak birleştirin. Daha sonra yine sıçrayarak eski durumunuza dönün. Aynı hareketi yaklaşık 15 kez tekrarlayın.

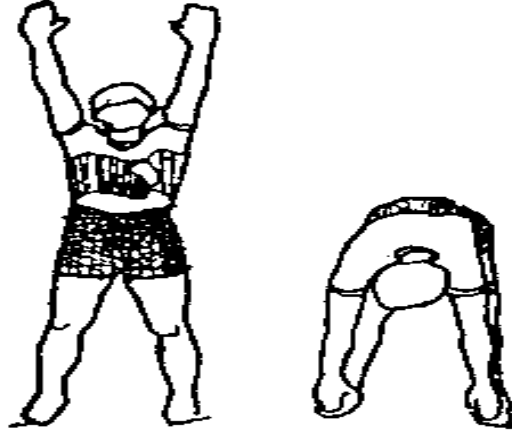
2. Yanlara Bükülme: Ayaklarınızı omuz hizasında açarak, kollarınızı başınızın üzerinde uzatıp birleştirerek durun. Ayağınızı yerden kaldırmadan ve bedeninizi çevirmeden beliniz sola doğru bükün ve esnetin. Başlangıç durumuna dönün. Aynı hareketi sağ tarafa yapın. Her iki tarafa acele etmeden beşer defa tekrarlayın.



3. Ayağa Uzanma: Ayaklarınızı yarım metre açın, kollarınızı omuz hizasında yana uzatın. Dirseklerinizi gerin, avuç içleri yere baksın. Sola doğru dönün ve sağ elinizle dizlerinizi bükmeden sol ayağınıza değmeye çalışın. Başlangıç durumuna geri dönün. Aynı hareketi sağ tarafa yapın. Her iki tarafa acele etmeden beşer defa tekrarlayın.

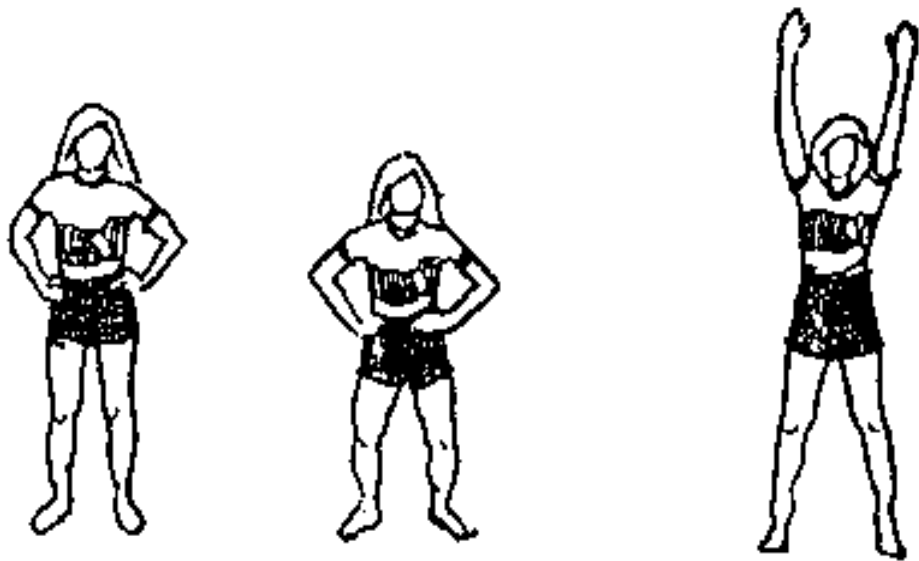


4.Eğilme ve Açılma: Ayaklarınızı omuz hizasında açarak durun, kollarınızı yine gergin olarak başınızın üzerine yukarı uzatın. Belden bükülerek, dizlerinizi bükmeden önce eğilerek ayaklarınıza temas etmeye çalışın. Tekrar başlangıç durumuna dönün. Hareketi acele etmeden beş defa tekrarlayın.



5. Yarım Çökme ve Açılma: Ayaklarınızı yine omuz hizasına açarak, elleriniz belinizde durun. Tabanlarınız yere bütünü ile temas ederken yavaş yavaş çökün. Sonra başlangıç durumunuza gelin ve bu defa kollarınızı başınızın üzerinde uzatarak topuklarınızın üzerinde yükseli, sonra tekrar başlangıç durumunuza dönün. Aynı hareketi 5 defa tekrarlayın.

6. Soluklanmak: İki tire üç dakika veya terleyinceye kadar olduğunuz yerde hafifçe koşun. Bu harekete yavaştan başlayarak, hızlanabilirsiniz. Telemeye başlayacağınız veya yorulduğunuzu hissettiğiniz zaman egzersizi durdurabilir veya yavaşlayabilirsiniz. Hareketi bütünü ile kendi özel şartlarınıza göre ayarlayabilirsiniz.



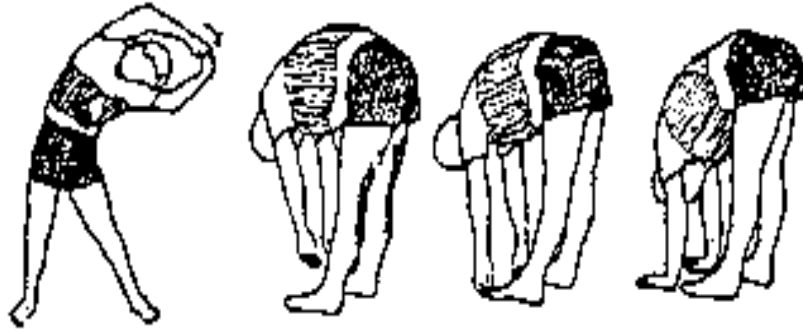
Kaynak: (Baltaş,1997)

EK- 10

NEBRASKA ÜNİVERSİTESİ 10 DAKİKALIK EGZERSİZ PROGRAMI



<p>1. Dirsekleriniz başınızın arkasına koyun... iki kolunuzu da fazla zorlamadan on saniye, toplam olarak yirmi saniye gerin.</p>	<p>2. parmaklarınızı elinizin dışı yukarı bakacak biçimde arkanızda kenetleyin. Dirseklerinizi yavaşça çevirin ve bu defa avuçlarınız yukarı baksın. Bu arada göğsünüzün gergin , başınız dik olmalı. Süre 15 saniye.</p>
--	--



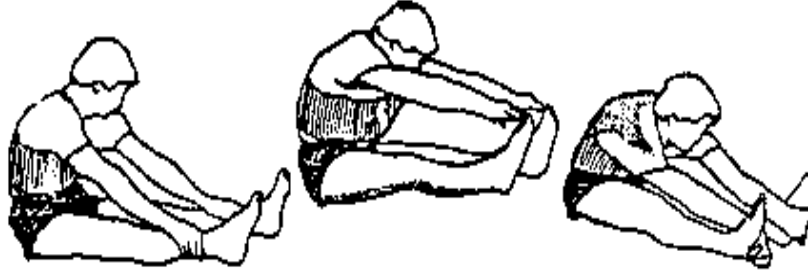
<p>3. Ellerinizi başınızın üzerine uzatın ve bir elinizle diğerini kavrayın. Bir elinizle diğerini yavaşça çekerek yere doğru eğilin. Her iki tarafa da onar saniye süre ile bunu tekrarlayın.</p>	<p>4a. Bacaklarınız gergin olarak ayakta durun. Yavaşça karnınızın üzerine eğilin. Bacaklarınızın arkasında hafif bir gerginlik duyuncaya kadar bunu sürdürün. Kaslarınızı aşırı bir biçimde germeyin. Süre 30 saniye</p> <p>4b. Yeniden ayakta durun ve yavaşça dizlerinizi bükün sonra tekrar düzelin. Böylece biraz önce kaslarınıza yüklenen gerginliğin etkisi hafifleyecektir.</p>
---	--

--	--



5. Ellerinizi belinizde olarak yavaşça dizleriniz bükün, yarım çömelin, sonra tekrar düzelin. Bu hareket karın ve baldırınızın ön yüzündeki kaslarınızı çalıştıracaktır. Süre 2 saniye.

6. Bundan önceki beş hareketi tekrar edin. Kaslarınızı aşırı germekten kaçının . Her defasında iyice gevşeyin ve acele etmeyin.



7. Topuklarınız birbirinden 20 cm açık, ayaklarınız gergin olarak oturun ve karnınızın üzerine yavaşça eğilin. Fazla zorlamadan bu durumu 10 saniye sürdürün. Gerginliğinizi biraz daha artırarak 10 saniye daha bekleyin. Eğer fazla zorlanmıyorsanız, gerginliğinizi kademe kademe artırabilirsiniz.



8. Ellerinize yaslanarak oturun ve kalçanızı yerinden oynatmadan her iki tarafa 10'ar saniye, bacağınızı atarak dönün.



9. Ayak tabanlarınızı birbirine yaklaştırın. Ayaklarınıza sarılarak yavaşça kendinizi yere doğru çekin ve bunu karın kaslarınızı iyice gerinceye kadar 15 saniye kadar sürdürün. Fazla zorlanmıyorsanız, gerginliğinizi kademe kademe artırın ve her kademe 15 saniye bekleyin. bütün egzersiz süresinde dirseklerinizin, ayaklarınızın dışında durmasına dikkat edin.



10. Yere oturun, sol bacağınızı uzatın ve gergin tutun. Sağ bacağınızı sol elinizle topuğunuzdan tutarak göğsünüze çekin kaslarınıza aşırı gerginlik yüklemeyin. Sonra diğer bacağınızla tekrarlayın. Süre toplam 20 saniye.



11. Yan yatın. Sağ ayağınızı arkadan sağ elinizle tutun. Baldırınızın ön yüzündeki kasları gerin fazla zorlanmayın. Süre toplam 20 saniye.



12- Şimdi bir ayağınızın üstünde oturun ve sonra kendinizi geriye yatırarak bacağınızın ve ayağınızın üzerine oturun. Kendinizi geriye yatırırken, baldırınızın ön yüzündeki kaslarda gerginlik hissedince fazla zorlamayın. Gerginliğinizi derece derece artırın ve gevşeyin. Süre 30 saniye.



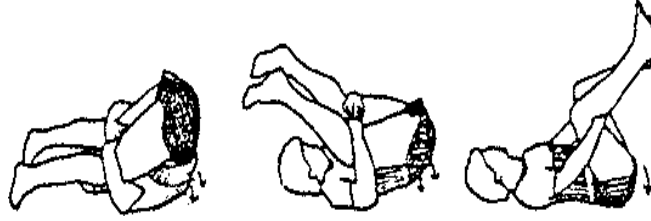
13- Daha sonra bükmüş olduğunuz ayağınızın topuğunu, gergin olarak uzattığınız bacağınızın iç yüzüne sıkıca yapıştırın. Şimdi uzatmış olduğunuz bacağınızı ayak bileğinizden tutun ve yavaşça kendinize çekin. Bu egzersiz sırasında bel, karın ve baldırınızın arka yüzündeki kasların gerilmesi gerekir. Harekete önce 5 saniye süre ile yavaş bir gerginlikle başlayın ve sonra gerginliği artırarak 15 saniye daha devam edin. Aşırı zorlanmadan kaçın. Süre 30 saniye.



14- Oturun ve dertop olun, öne ve arkaya 4-6 kere yuvarlanın. Süre 15 saniye.

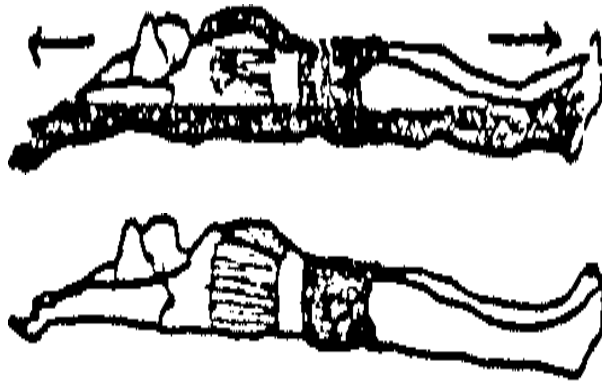


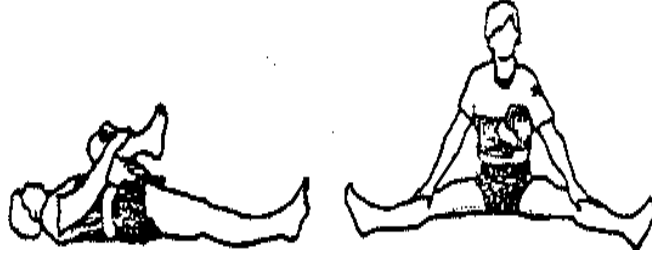
15- Bacaklarınızı başınızın üzerinden aşırın, dizlerinizi hafif kırık tutun. Elleriniz kalçanızda olsun ve kollarınızdan destek alın. Solunumunuzu tabii olarak sürdürebileceğiniz şekilde yavaş yavaş gerin. Süre 20 saniye.



16- Ayaklarınızı başınızın üzerinden aşırmanız bu durumda bacaklarınıza dizleriniz çevresinden sarılarak yuvarlanın ve omuzlarınızın teker teker yere temas edişini hissedin. Bu hareketi yavaş yavaş kontrollü olarak 10 saniyede tamamlayın.

17- Sırtüstü yere yatın ve ellerinizi başınızın üzerinden uzatın. Yattığınız yerde kollarınızı ve ayaklarınızı birbirinden uzaklaştıracak biçimde gerin. Aşırıya kaçmayın. Süre 5 saniye, sonra gevşeyin.





18- Bu yattığınız durumda bir bacağınızı dizinizin altından kavrayın ve göğsünüze doğru çekin. Bu arada başınızı da kaldırıp, indirebilirsiniz. Gerginlik süresi 10 saniye.

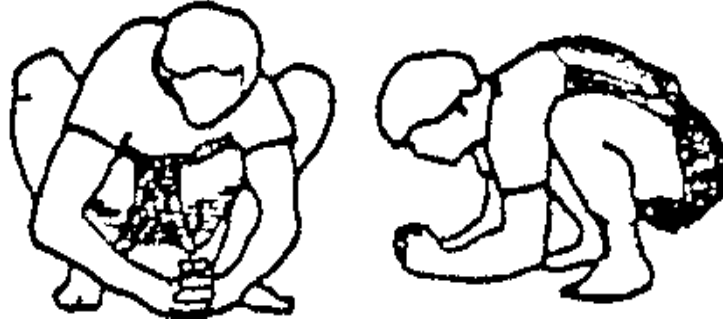
19a- Bacaklarınızı bükmeden, mümkün olduğu kadar açarak oturun. Sonra, bacaklarınızın iç yüzünde bir gerginlik duyuncaya kadar yavaş yavaş ellerinizi bacaklarınız üzerinde ayaklarınıza doğru ilerletin. Hareket sırasında dik duruyorsunuz. Süre 20 saniye.



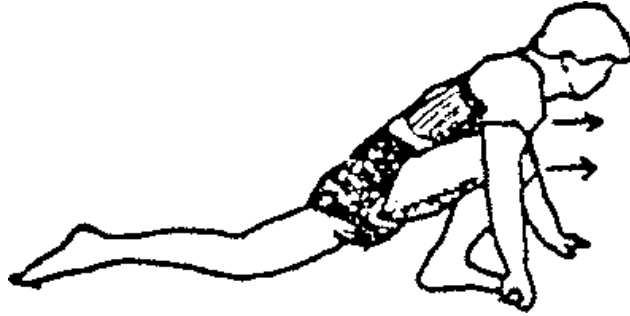
19b- Tekrar düzelin. Bu defa bacaklarınızı bükmeden, ağırlığı bel, karın ve baldırınızın arka kaslarına verecek biçimde öne eğilin. Bu arada başınızı öne doğru dik tutun. Kaslarınızı fazla zorlamayın. Süre 20 saniye.



19c- Sol bacağınızı iki elinizle tutun ve bacağınızı yerden kaldırmadan bel, karın ve baldır kaslarınızı gererek kendinizi ayağınıza yaklaştırmaya çalışın. Aynı hareketi sonra sağ bacağınızla tekrarlayın. Her bir hareket için süre 20 saniye. Toplam 60 saniye.



20- Çömelme hareketi. Süre 10 saniye.



21- Dizinizi bükerek bacağınızı öne uzatın (diziniz ve ayağınızın aynı hizada olmasına dikkat edin). Diğer bacağınız diziniz yere değecek biçimde geriye uzatılmış olmalı. Durumunuzu değiştirmeden yavaş yavaş kalçanızı öne doğru hareket ettirin. Kaslarınızı her gerişinizde durumu 15 saniye sürdürün. Her iki bacağınızla da aynı hareketi tekrarlayın. Gerginliği kalça, kasık ve baldırınızın arka kaslarında hissetmeniz gerekir. Süre 30 saniye.

Kaynak: (Baltaş,1997)

EK- 11

PROGRESSİF GEVŞEME EGZERSİZİ ÖRNEĞİ:

Oturur veya yatar durumda en rahat ettiğiniz şekli alın. Gözlerinizi kapatın... Ayak ayak üstüne atmayın. Zihninizi belirtilen kas grupları üzerinde toplayın. Rahat , sessiz, ağır ve derin bir nefes alın. Aşağıdaki cümleleri kendi kendinize sessizce içinizden tekrarlayın.

Sükunet ve huzur içindeyim. Alın kaslarım rahat, yumuşak. Alın ve göz kaslarım yumuşak. Gözlerimi sıkıyorum... Daha sıkı, daha sıkı... Ve sonra yavaş yavaş gevşetiyorum... Derin bir nefes alıyorum... Tutuyorum... Ve bırakıyorum... Alın kaslarım, göz kaslarım bütünüyle yumuşak, gevşek...

Çenem rahat, kaslarım gevşek. Çene kaslarımı sıkıyorum... sıkı.... Daha sıkı...sonra bırakıyorum... çenemi yavaş yavaş gevşetiyorum...

Derin bir nefes alıyorum...tutuyorum... ve yavaşça bırakıyorum... çenem sarkıyor, kasları yumuşak, gevşek...

Ense kaslarım yumuşak, gevşek... şimdi onları sıkıyorum... daha sıkı... daha sıkı ... sonra yavaş yavaş gevşetiyorum... derin bir nefes alıyorum... tutuyorum... ve bırakıyorum... ense kaslarım da bütünüyle gevşiyor ve yumuşuyor...

Alın kaslarım...göz kaslarım... çene kaslarım... ense kaslarım yumuşak ve ağır... sükunet ve rahatlık içindeyim... verdiğim her derin solukla birlikte gerginliğin bedenimden akıp gittiğini hissediyorum...

Şimdi dikkatimi omuz kaslarıma çeviriyorum ve onları geriyorum... omuz kaslarımla birlikte göğüs kaslarımı da geriyorum....Tutuyorum... sonra yavaş yavaş gevşetiyorum... derin bir nefes alıyorum...bekliyorum... ağır ağır bırakıyorum...omuz kaslarım, göğüs kaslarım yumuşak ve rahat...

Kol ve el kaslarım gevşek. Şimdi onları sıkıyorum...daha sıkı... daha sıkı... sonra yavaşça gevşetiyorum... derin bir nefes alıyorum... tutuyorum... ve veriyorum... rahatlığın kollarıma ve ellerime yayıldığını hissediyorum...

Alın kaslarım... göz kaslarım... çene kaslarım... boyun kaslarım gevşek ve rahat... omuz, göğüs ve kol kaslarım da yumuşak ve gevşek... el kaslarım da bütünüyle gevşemiş durumda... verdiğim her derin solukla birlikte bedenimden akıp giden gerginliğin görür gibi oluyorum...

Şimdi dikkatimi karın kaslarıma çeviriyorum... nefesimi tutuyorum ve karın kaslarımı sıkıyorum... daha sıkıyorum, sonra yavaş yavaş gevşetiyorum... derin bir nefes alıyorum... tutuyorum ve ağır ağır veriyorum... şimdi karın kaslarım yumuşak... rahat ve gevşek...

Kalça kaslarım yumuşak... şimdi onları sıkıyorum... sıkıyorum... tutuyorum... sonra ağır ağır bırakıyorum... derin bir nefes alıyorum... duruyorum ve veriyorum... kalça kaslarımın yumuşak ve rahat olduğunu hissediyorum...

Şimdi dikkatimi bacağımın üst ve alt bölümündeki kaslarda ve ayak kaslarımda topluyorum. Bunları geriyorum... geriyorum... tutuyorum, ayaklarımı yere doğru yaklaşıtıyorum... sonra kendime doğru kaldırıyorum... gerginliği iyice hissediyorum ve yaşıyorum... sonra yavaş yavaş bacak ve ayak kaslarımı gevşetiyorum... derin bir nefes alıyorum... duruyorum ve ağır ağır bırakıyorum... kalça, bacak

ve ayak kaslarım yumuşak... ve gevşek ... kendimi gevşemiş ve rahatlamış hissediyorum...

Bedenimin bütün kasların yumuşak...ağır ve gevşemiş durumda...

Alın kaslarım gevşek... göz kaslarım, çene kaslarım gevşek... boyun ve omuz kaslarım yumuşak ve gevşek... kol, göğüs, karın kaslarım da yumuşak ve gevşek... kalça, bacak ve ayak kaslarım da gevşemiş durumda...

Bütünüyle gevşemiş durumda, sakin ve huzur içindeyim... kendimi rahat, yumuşak ve sükunet içinde hissediyorum. Bütün bu duyguları, sükuneti...huzuru... rahatlığı gün boyu kendimle taşıyacağım...derin bir nefes alıyorum...geriliyorum ve yavaş yavaş gözlerimi açıyorum...

Kaynak: (Baltaş,1997)

EK-12

A ve B TİPİ KİŞİLİK ÖLÇEĞİ

Adınız ve Soyadınız:

Aşağıdaki sorularda size uygun gelen cevaplar için parantez içine "X" işareti konması gerekmektedir.

	Asla	Ender olarak	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1. İşimde tam kapasite ile çalışırım.					
2. Aynı anda birden fazla iş yapmaya çalışır bir sonrakini düşünürüm.					
3. Başarısızlıklara hiç tahammül edemem, öfkelenirim.					
4. Her zaman hızlı yürürüm.					
5. Mücadeleci bir yapıya sahibim.					
6. Başarılarımın taktir edilmesini isterim.					
7. İşimin dışında pek fazla bir şeyle ilgilenmem.					
8. Sabırsızım ve işimde hızlı ilerlemeyi beklerim.					
9. İşimi yaparken çoğunlukla kendime zaman sınırları koyarım.					
10. Kendimi işimden her zaman sorumlu hissedirim.					
11. Yaptığım işin her zaman mükemmel olmasını isterim.					
12. Randevularımda dakik olur ve asla geç kalmamaya çalışırım					
13. Her zaman hızlı yerim.					
14. Yaptığım işi mutlaka bitiririm					
15. Rekabet hissim oldukça yüksektir.					
16. Karşımdaki kişinin sözünü sık sık keser sabırsızlık gösteririm.					
17. Her zaman telaş içindeyimdir.					
18. Konuşmalarım hareketli ve heyecanlıdır.					
19. Beklerken huzursuz olurum beklemeyi sevmem.					
20. Yaptığım işte verimi genellikle sayısal olarak değerlendiririm.					

Kaynak: (Mol, 2002)

ÖZGEÇMİŞİM

1978 yılında Samsun'un Bafra İlçesinde doğdum. 1989 yılında ilk öğrenimimi, 1995 yılında orta öğrenimimi Bafra'da tamamladım. 1997 yılında Uludağ Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümünü kazanarak, Bursa'da üniversite eğitimime başladım. 2001 yılında Uludağ Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik danışmanlık bölümünden mezun oldum. Aynı yıl Bursa'da Osmangazi İlçe'sinde Ziya Gökalp İlköğretim Okulunda göreve başladım ve şu an hâlâ bu okulda görev yapmaktayım.

2002 yılında Uludağ Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümünde yüksek lisans eğitimime başladım.

Doç. Dr. Ersin Altıntaş'ın danışmanlığında "Stres Yönetimi Programının Bursa İlinde Sanayi Alanında Çalışan Personelin Stres Düzeyine Etkisi" adlı teze başladım.

Muhammet Ali ŞİMŞEK

