

T.C.  
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI  
İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÇALIŞMA YAŞAMI STRESİ İLE ALKOL KULLANIMI  
ARASINDAKİ İLİŞKİ: MADEN ÇALIŞANLARI  
ÜZERİNDE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA**

**Mehmet ÖZGAN**

Danışman  
**Yrd. Doç. Dr. Cemile GÜRÇAY ÇETİN**

2011

## Yemin Metni

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Çalışma Yaşamı Stresi ile Alkol Kullanımı Arasındaki İlişki: Maden Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden olduğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

.../.../.....

Mehmet ÖZGAN

## YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI

### Öğrencinin

**Adı ve Soyadı** : Mehmet Özgan  
**Anabilim Dalı** : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
**Programı** : İnsan Kaynakları  
**Tez Konusu** : Çalışma Yaşamı Stresi ile Alkol Kullanımı  
Arasındaki İlişki: Maden Çalışanları Üzerinde  
Yapılan Bir Araştırma  
**Sınav Tarihi ve Saati** :

Yukarıda kimlik bilgileri belirtilen öğrenci Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün ..... tarih ve ..... sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisansüstü Yönetmeliği'nin 18. maddesi gereğince yüksek lisans tez sınavına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini ..... dakikalık süre içinde savunmasından sonra jüri üyelerince gerek tez konusu gerekse tezin dayanağı olan Anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI OLDUĞUNA  O OYBİRLİĞİ  O  
DÜZELTİLMESİNE  O\* OY ÇOKLUĞU  O  
REDDİNE  O\*\*  
ile karar verilmiştir.

Jüri teşkil edilmediği için sınav yapılamamıştır.  O\*\*\*  
Öğrenci sınava gelmemiştir.  O\*\*

\* Bu halde adaya 3 ay süre verilir.  
\*\* Bu halde adayın kaydı silinir.  
\*\*\* Bu halde sınav için yeni bir tarih belirlenir.

Tez burs, ödül veya teşvik programlarına (Tüba, Fulbright vb.) aday olabilir.  Evet  
Tez mevcut hali ile basılabilir.  O  
Tez gözden geçirildikten sonra basılabilir.  O  
Tezin basımı gerekliliği yoktur.  O

### JÜRİ ÜYELERİ

..... Başarılı Düzeltilme Red İMZA  
..... Başarılı Düzeltilme Red .....  
..... Başarılı Düzeltilme Red .....

## ÖNSÖZ

Bu araştırmanın her aşamasında bana yol gösteren ve yardımcı olan, bilgi ve deneyimini benden esirgemeyen, daha mükemmelini gerçekleştirmek için titizlikle ve sabırla daha fazla çalışmanın önemi hususundaki tavsiyeleri ile bana cesaret veren değerli hocam Yrd. Doç. Cemile Gürçay ÇETİN'e, istatistiksel analizlerde yardımlarını esirgemeyen ve sürekli fikir alış-verişinde olduğum Doç. Dr. Ali ÖZDEMİR, Araş. Gör. Efe ÇINAR ve Araş. Gör. Murat ÇOLAK'a, ayrıca jüri üyeleri Yrd. Doç. Dr. Özlem ÇAKIR ve Yrd. Doç. Dr. Şüheda ÖZBEN'e ve öğrenimim boyunca bana emeği geçen tüm hocalarıma katkılarından dolayı en içten sevgi ve saygılarımı sunarım.

Araştırmanın uygulama aşamasında bana yardımcı olan Ercan ÖZCİHAN ve firma yetkililerine, ayrıca anketi içtenlikle yanıtlayan firma personeline şükranlarımı sunarım.

Çalışmaya katkısı olan yüksek lisanstan arkadaşlarım Avni Önder HANEDAR, Evren YILDIRIM, Burcu AVCI ve Mustafa DANACIOĞLU'na ve lisans dönemiyle başlayıp yüksek lisans çalışması ile her geçen gün artarak devam eden, yardımları, dostlukları ve sevgileri için tüm arkadaşlarıma sonsuz teşekkür ederim.

Yüksek lisans yapmam konusunda maddi ve manevi yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyen, her konuda bana göstermiş olduğu destek, sabır ve anlayıştan ötürü Nadir ve Nebahat ERMİŞ'e, büyükannem Emine ÖZGAN'a, annem İnci ÖZGAN'a, babam Fethi ÖZGAN'a ve abim Yrd. Doç. Dr. Korhan ÖZGAN'a müteşekkir olduğumu belirtir, çalışmanın yararlı olmasını içtenlikle dilerim.

## ÖZET

**Yüksek Lisans Tezi**

**Çalışma Yaşamı Stresi İle Alkol Kullanımı Arasındaki İlişki: Maden  
Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma**

**Mehmet ÖZGAN**

**Dokuz Eylül Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı  
İnsan Kaynakları Programı**

Bu çalışmanın amacı, çalışma yaşamı stres ve kaynakları ile alkol kullanımı arasındaki ilişkiyi incelemek ve literatürel bilgilerin araştırma ile desteklenip desteklenmediğini ortaya koymaktır.

Çalışmada, Ege Bölgesinde madencilik sektöründe faaliyet gösteren bir firma çalışanlarıyla yapılan anket çalışması sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Araştırmanın evrenini, söz konusu firmada görev yapan 129 çalışan (mühendis, tekniker ve idari personel) oluşturmaktadır. Örneklem seçimi yapılmamış, evrenin tümü araştırma kapsamına alınmıştır. Ancak, sadece çalışmanın yapıldığı günlerde fabrikada olan ve araştırmaya katılmayı kabul eden ve anket bilgilerini eksiksiz ve doğru olarak yanıtlayan çalışanlar araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırmaya toplam katılım oranı yaklaşık %56 (72 kişi) dir. Araştırmaya katılanlara Çalışma Yaşamı Stres Ölçeği ve Alkol Tarama Testi (AUDIT) uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 11 paket programı ile çözümlenmiştir. Çalışanların çalışma yaşamı stres ve alkol kullanım düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için t-testi ve tek yönlü ANOVA uygulanmıştır. Çalışma yaşamı stresi ve alkol kullanımı arasındaki ilişkinin test edilmesi amacıyla korelasyon analizi kullanılmıştır.

**Analiz sürecinde, öncelikle araştırma kapsamındaki 72 çalışanın çalışma yaşamı stres düzeyleri belirlenmiştir. Daha sonra araştırma kapsamında alkol kullanan 40 çalışanın çalışma yaşamı stres ile alkol kullanım düzeyleri belirlenmiş ve aralarındaki ilişki incelenmiştir.**

**Araştırmanın bulgularına göre örneklemdaki 72 çalışanın genel stres düzeyi düşük çıkmıştır. Stres kaynaklarına bakıldığında çalışanların göreceli olarak en fazla örgütsel politika nedeniyle stres yaşadıkları tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan ve alkol kullanan 40 çalışanın alkolü nadiren kullandığı ve stres seviyelerinin orta düzey olduğu görülmüştür. Alkol kullanan 40 çalışanın çalışma yaşamı stres ile alkol kullanım düzeyi korelasyon analizine tabi tutulduğunda çalışma yaşamı stres düzeyi ve kaynakları ile alkol kullanım düzeyi arasında bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Bunun yanında alkol kullanan 40 çalışanın sadece 4'ünün riskli alkol davranışı sergilemekte olduğu görülmüş ve alkol kullanımı ile demografik özellikler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.**

**Anahtar Kelimeler: Stres, Çalışma Yaşamı Stresi, Alkol Kullanımı**

## **ABSTRACT**

**Master's Thesis**

**The Relationship Between Stress of Work Life and Alcohol Usage:**

**A Research On Mine Employees**

**Mehmet ÖZGAN**

**Dokuz Eylül University**

**The Institute of Social Sciences**

**Department of Labour Economics and Industrial Relations**

**Program of Human Resources**

The aim of this study is to examine the relationship between stress of work life and alcohol usage and is to reveal whether the literature is supported by the results in this study.

In this study, the findings obtained from the survey carried out with the employees of an operating firm in the mining sector in the Aegean region have been assessed. The universe of the study is 129 workers (engineers, technicians and administrative personal) who work at this firm. The study was comprised all engineers, technicians and administrative personal in this firm. However, only the workers in the firm during the survey, and accepted to participate in the study, and fully completed the questionnaire forms were included to the study. 56 % (72 individuals) of the workers participated in the study. “Work Life Stress Scale” and “Alcohol Use Disorders Identification” were applied to participants. Data analysis was carried out by means of “SPSS 11.0 for Windows”. T-test and One Way Anova were applied to define whether stress level of work life and the level of alcohol usage vary according to demographic characteristics. Correlation analysis was used in order to test the relationship between stress of work life and alcohol usage.

In the analysis process, firstly the stress level of work life of 72 workers involved in the research has been determined. Then the stress level of work life and the level of alcohol usage for the 40 workers using alcohol among 72

workers have been determined and the relationship between them has been investigated.

According to the findings of the research, the stress level of 72 individuals involved in the research is low. Looking at the sources of stress, workers experience more stress due to organizational policy in comparison to the other dimensions of stress of work life. It is seen that 40 workers using alcohol rarely drink and their stress levels are medium-level. When correlation analysis was used, a relationship between sources and stress level of work life with alcohol usage level has not been found for 40 workers using alcohol. Furthermore, it has been seemed that only four workers who use alcohol are risky drinker and a significant difference between alcohol usage and demographic characteristics has not been found.

**Key Words: Stress, Stress of Work Life, Alcohol Usage**



## İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ	ii
TUTANAK	iii
ÖNSÖZ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	ix
KISALTMALAR	xiv
TABLOLAR LİSTESİ	xv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvii
EKLER LİSTESİ	xviii
GİRİŞ	1

## BİRİNCİ BÖLÜM STRES VE KAYNAKLARI

1.1. STRESİN TANIMI VE BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ	4
1.1.1. Stres	5
1.1.2. Kaygı	7
1.1.3. Sıkıntı	8
1.1.4. Çatışma	8
1.1.5. Engellenme	9
1.1.6. Depresyon	10
1.2. STRESİN TARİHSEL GELİŞİMİ	10
1.3. STRES KURAMLARI	15
1.3.1. Biyolojik Kuramlar	15
1.3.2. Psikolojik Kuramlar	17
1.3.3. Kalıtım-Çevre Etkileşim Kuramı	18
1.3.4. Sosyal-Çatışma Kuramı	18
1.3.5. Sistem Kuramı	19
1.3.6. Diğer Kuramlar	19
1.4. STRES KAYNAKLARI	20
1.4.1. Bireysel Stres Kaynakları	20
1.4.1.1. Kişilik Tipleri	21
1.4.1.2. Algı	24
1.4.1.3. Yaş ve Cinsiyet	25
1.4.1.4. Kontrol Odağı	27
1.4.2. Çevresel Stres Kaynakları	28
1.4.2.1. Aile Kurumu	29
1.4.2.2. Ekonomik Sorunlar	31
1.4.2.3. Siyasi Belirsizlikler	32
1.4.2.4. Kentsel Sorunlar	33

1.4.2.5. Teknolojik Değişim	33
1.4.2.6. Kültürel ve Sosyal Değişimler	34
1.4.3. Çalışma Yaşamı Stres Kaynakları	34

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **ÇALIŞMA YAŞAMI STRESİ VE ALKOL KULLANIMI**

2.1. ÇALIŞMA YAŞAMI STRESİ	37
2.1.1. Çalışma Yaşamı Stres Kaynakları	41
2.1.1.1. İşin Yapısı İle İlgili Stres Kaynakları	43
2.1.1.1.1. İş Yükü	45
2.1.1.1.2. Zaman Bakışı	46
2.1.1.1.3. Monotonluk	47
2.1.1.1.4. Vardiyalı Çalışma	48
2.1.1.2. Örgütteki Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Kaynakları	49
2.1.1.2.1. Üstlerle İlişkiler	50
2.1.1.2.2. Astlarla İlişkiler	51
2.1.1.2.3. Meslektaşlarla İlişkiler	51
2.1.1.2.4. Mobbing	53
2.1.1.3. Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Kaynakları	54
2.1.1.3.1. Kararlara Katılmama	54
2.1.1.3.2. Bürokratik Engeller	56
2.1.1.3.3. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması	56
2.1.1.4. Örgütsel Politikadan Kaynaklanan Stres Kaynakları	58
2.1.1.4.1. Adaletsiz Performans Değerlendirmesi	59
2.1.1.4.2. Ücret Adaletsizliği ve Yetersiz Ücret	60
2.1.1.4.3. İş Güvencesizliği	61
2.1.1.4.4. Kariyer Gelişimi Engeli	62
2.1.1.5. Çalışma Ortamındaki Fiziksel Koşullardan Kaynaklanan Stres Kaynakları	63
2.1.1.5.1. Gürültü	64
2.1.1.5.2. Hava Koşulları	65
2.1.1.5.3. Aydınlatma	65
2.1.1.5.4. Çalışma Ortamının Tehlikeliği	66
2.1.2. Çalışma Yaşamı Stres Etkileri	66
2.1.2.1. Bireysel Etkiler	67
2.1.2.1.1. Fizyolojik Etkiler	67
2.1.2.1.1.1. Kalp ve Damar Hastalıkları	69
2.1.2.1.1.2. Ülser	70
2.1.2.1.1.3. Kanser	70
2.1.2.1.1.4. Baş Ağrısı	71
2.1.2.1.2. Psikolojik Etkiler	72
2.1.2.1.2.1. Duygusal Etkiler	72
2.1.2.1.2.1.1. Kaygı	72
2.1.2.1.2.1.2. Depresyon	73
2.1.2.1.2.1.3. Tükenmişlik	74
2.1.2.1.2.1.4. Uykusuzluk	75

2.1.2.1.2.2. Davranışsal Etkiler	76
2.1.2.1.2.2.1. Madde Kullanımı	76
2.1.2.1.2.2.2. Saldırganlık	77
2.1.2.1.2.2.3. Beslenme Bozukluğu	79
2.1.2.2. Örgütsel Etkiler	80
2.1.2.2.1. İşe Yabancılaşma	81
2.1.2.2.2. Devamsızlık	82
2.1.2.2.3. Performans Düşüklüğü	84
2.1.2.2.4. Sağlık Giderlerinde Artış	86
2.1.2.2.5. Çalışan Devir Hızı	87
2.1.2.3. Çevresel Etkiler	87
2.1.2.3.1. Boşanma	88
2.1.2.3.2. Kültürel Değişim	89
2.1.2.3.3. İntihar	89
2.1.3. Stresle Başa Çıkma Yolları	90
2.1.3.1. Bireysel Başa Çıkma Yolları	91
2.1.3.1.1. Dinlenme	93
2.1.3.1.2. Düzenli Egzersizler	93
2.1.3.1.3. Dengeli Beslenme	94
2.1.3.1.4. Hobi Edinme	95
2.1.3.2. Örgütsel Başa Çıkma Yolları	95
2.1.3.2.1. Örgütsel Çevredeki Düzenlemeler	96
2.1.3.2.1.1. Görevlerin Yeniden Düzenlenmesi	96
2.1.3.2.1.2. İş Genişletme	97
2.1.3.2.1.3. Destekleyici Örgütsel İklim	98
2.1.3.2.2. Örgütsel Stres Programları	98
2.1.3.2.2.1. Çalışanlara Yardım Programı	99
2.1.3.2.2.2. Koçluk	99
2.1.3.2.2.3. Stres Yönetim Eğitimi	100
2.1.3.2.2.4. Zaman Yönetimi	100
2.2. ALKOL KULLANIMI	101
2.2.1. Alkolün Tanımı, Önemi ve Tarihçesi	101
2.2.2. Alkollü İçkiler	103
2.2.3. Alkol Kullanımının Nedenleri	104
2.2.3.1. Biyolojik Nedenler	105
2.2.3.1.1. Kalıtım	105
2.2.3.1.2. Cinsiyet	106
2.2.3.1.3. Yaş	108
2.2.3.2. Psikososyal Nedenler	109
2.2.3.2.1. Kişilik	109
2.2.3.2.2. Sosyo-Kültürel Etkenler	111
2.2.3.2.3. Stres	112
2.2.3.3. Kullanılan Maddenin Özelliği	113

2.3. ÇALIŞMA YAŞAMI STRESİ VE ALKOL KULLANIMI İLİŞKİSİ	114
2.3.1. Stresin Davranışsal Etkilerinden Alkol Kullanımı	114
2.3.2. Alkol Kullanma Aşamaları	117
2.3.2.1. Sosyal İçicilik	117
2.3.2.2. Kötüye Kullanma	118
2.3.2.3. Bağımlılık	120
2.3.3. Alkol Kullanımının Etkileri	123
2.3.3.1. Kişide Yol Açtığı Etkiler	124
2.3.3.2. Kişinin Çevresinde Yol Açtığı Etkiler	128
2.3.3.2.1. Aile Yapısının Parçalanmasına Etkisi	128
2.3.3.2.2. Trafik Kazalarına Etkisi	128
2.3.3.2.3. Çalışma Yaşamındaki Örgütlere Etkisi	129
2.3.4. Alkol Kullanımı Tedavisinde Çeşitli Yaklaşımlar	131
2.3.4.1. İlaç Tedavisi	131
2.3.4.2. Psikoterapi	132
2.3.4.3. Sosyal Destek	133

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **MADENCİLİK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

3.1. MADENCİLİK SEKTÖRÜ, ÇALIŞMA KOŞULLARI VE FİRMANIN TANITIMI	136
3.1.1. Madencilik Sektörü	136
3.1.2. Çalışma Koşulları	136
3.1.3. Firmanın Tanıtım	138
3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI	139
3.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	141
3.4. ARAŞTIRMANIN KISITLARI	143
3.5. YÖNTEM	144
3.6. ÖRNEKLEM, VERİ TOPLAMA ARAÇLARI VE ANALİZ YÖNTEMİ	145
3.6.1. Örneklem	145
3.6.2. Veri Toplama Araçları	146
3.6.2.1. Çalışma Yaşamı Stres Ölçeği	146
3.6.2.2. Alkol Kullanım Bozuklukları Ölçeği	151
3.6.3. Analiz Yöntemi	152
3.7. ARAŞTIRMADAN ELDE EDİLEN BULGULAR	153
3.7.1. Demografik ve Çalışma Yaşamı Stres Düzeyi Bulguları	153
3.7.1.1. Demografik Özelliklerin Frekans Analizi	153
3.7.1.2. Çalışma Yaşamı Stres Değerleme Değişkenlerinin Tanımsal İstatistik Analizleri	155
3.7.1.3. Çalışma Yaşamı Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığı	158
3.7.1.4. Örgütsel Politikadan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığı	159
3.7.1.5. Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığı	160

3.7.1.6.Fiziksel Koşullardan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığı	162
3.7.1.7.İşin Yapısından Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığı	163
3.7.1.8.Çevresel Koşullardan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığı	164
3.7.2. Araştırmaya Katılan ve Alkol Kullananların Çalışma Yaşamı Stresi ve Alkol Kullanımı Bulguları	165
3.7.2.1.Çalışma Yaşamı Stres Değerleme Değişkenlerinin Tanımsal İstatistik Analizleri	165
3.7.2.2.Alkol Kullanımı Değerleme Değişkenlerinin Tanımsal İstatistik Analizleri	167
3.7.2.3.Çalışma Yaşamı Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığı	170
3.7.2.4.Örgütsel Politikadan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığı	171
3.7.2.5.Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığı	172
3.7.2.6.Fiziksel Koşullardan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığı	174
3.7.2.7.İşin Yapısından Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığı	175
3.7.2.8.Çevresel Koşullardan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığı	176
3.7.2.9.Alkol Tüketim Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığı	177
3.7.2.10.Çalışma Yaşamı Stresinin Alkol Tüketimi İle İlişkisi	178
SONUÇ VE ÖNERİLER	180
KAYNAKÇA	188
EKLER	209

## KISALTMALAR

<b>AIS</b>	: The American Institute Of Stress (Amerikan Stres Enstitüsü)
<b>APA</b>	: American Psychiatric Association (Amerikan Psikiyatri Birliği)
<b>AUDIT</b>	: Alcohol Use Disorders Identification Test (Alkol Kullanım Bozuklukları Tarama Testi)
<b>CAGE</b>	: Cut Down, Annoyed, Guilty, Eye-Opener (Kesmek, Eleştiri, Suçluluk ve İlk İş)
<b>DSM-IV</b>	: Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (Ruhsal Bozukluklar için Tanı ve İstatistik Elkitabı)
<b>EAP</b>	: Employee Assitance Programme (Çalışan Yardım Programı)
<b>ESAP</b>	: The Employee Stres and Alcohol Project (Çalışan Stres ve Alkol Projesi)
<b>F</b>	: Tek Yönlü Varyans Analizi F İstatistiği
<b>ICD</b>	: International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (Uluslar arası Hastalık Sınıflandırması)
<b>MAST</b>	: Michigan Alcoholism Screening Test (Michigan Alkolizm Tarama Testi)
<b>N</b>	: Veri Sayısı
<b>p</b>	: Anlamlılık Düzeyi
<b>s</b>	: Standart Sapma
<b>sd</b>	: Serbestlik Derecesi
<b>SPSS</b>	: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi)
<b>SGK</b>	: Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>t</b>	: t Testi İstatistiği
<b>TÜİK</b>	: Türk İstatistik Kurumu
<b>WHO</b>	: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)
<b>x</b>	: Ortalama Değer

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Friedman ve Roserman'ın Saptadığı Kişilik Özellikleri	23
<b>Tablo 2:</b> İşyerindeki Saldırgan Davranışlar	78
<b>Tablo 3:</b> Çeşitli Alkollü İçkilerin İçinde Bulunan Alkol Yüzdeleri	104
<b>Tablo 4:</b> 2007-03 Yılları Arasındaki Trafik Kazası, Ölü ve Yaralı Sayısı	129
<b>Tablo 5:</b> Örneklemedeki Çalışanların Şirketteki Pozisyonlarına Göre Dağılımları	145
<b>Tablo 6:</b> Çalışma Yaşamı Stres Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi	149
<b>Tablo 7:</b> Stres Ölçeğine Yönelik Güvenilirlik Sonuçları	150
<b>Tablo 8:</b> Demografik Özelliklerin Frekans Analizi	154
<b>Tablo 9:</b> Çalışma Yaşamı Stres Değerleme Değişkenlerinin Tanımsal İstatistik Analizleri (N:72)	156
<b>Tablo 10:</b> Çalışma Yaşamı Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Analizi (N: 72)	158
<b>Tablo 11:</b> Örgütsel Politikadan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Analizi (N: 72)	159
<b>Tablo 12:</b> Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Analizi (N: 72)	161
<b>Tablo 13:</b> Fiziksel Koşullardan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Analizi (N: 72)	162
<b>Tablo 14:</b> İşin Yapısından Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Analizi (N: 72)	163
<b>Tablo 15:</b> Çevresel Koşullardan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Analizi (N: 72)	164
<b>Tablo 16:</b> Çalışma Yaşamı Stres Değerleme Değişkenlerinin Tanımsal İstatistik Analizi (N=40)	166
<b>Tablo 17:</b> Alkol Kullanım Sıklığının Frekans Analizi Sonuçları	168
<b>Tablo 18:</b> Tüketilen Standart İçkiye Ait Frekans Analizi Sonuçları	169
<b>Tablo 19:</b> Bir Seferde 6 ve Daha Fazla Standart İçki İçme Sıklığının Frekans Analizi Sonuçları	169

<b>Tablo 20:</b> Çalışma Yaşamı Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Analizi (N=40)	170
<b>Tablo 21:</b> Örgütsel Politikadan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Analizi (N=40)	171
<b>Tablo 22:</b> Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Analizi (N=40)	173
<b>Tablo 23:</b> Fiziksel Koşullardan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Analizi (N=40)	174
<b>Tablo 24:</b> İşin Yapısından Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Analizi (N=40)	175
<b>Tablo 25:</b> Çevresel Koşullardan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Analizi (N=40)	176
<b>Tablo 26:</b> Alkol Tüketim Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Analizi	177
<b>Tablo 27:</b> Çalışma Yaşamı Stresi İle Alkol Tüketimi Arasındaki Korelasyon Matrisi	178



## ŞEKİLLER LİSTESİ

<b>Şekil 1:</b> Genel Uyum Sendromu Eğrisi	13
<b>Şekil 2:</b> Stres Uyarıcıları ve İş-Aile Çatışması İlişkisi	31
<b>Şekil 3:</b> Çalışma Yaşamındaki Stres-Alkol-Hastalıktan Kaynaklanan Devamsızlık İlişkisi	83
<b>Şekil 4:</b> Stres ve Performans Arasındaki İlişki	85
<b>Şekil 5:</b> Bir Standart İçki Tanımı	119
<b>Şekil 6:</b> Stres Düzeyinin Kategorik Görünümü	150
<b>Şekil 7:</b> Alkol Kullanım Düzeyinin Kategorik Görünümü	152

## EKLER LİSTESİ

<b>EK-1:</b> Pilot Uygulamada Kullanılan Ölçek (Faktör Analizi Öncesi)	210
<b>EK-2:</b> Anket Formu	212
<b>EK-3:</b> 72 Kişiyeye Uygulanan Hipotezlerin Red-Kabul Tablosu	219
<b>EK-4:</b> Örneklem İçerisinde Alkol Kullandığı Tespit Edilen 40 Kişiyeye Uygulanan Hipotezlerin Red-Kabul Tablosu	220

## GİRİŞ

Günümüzün sıklıkla kullanılan kelimelerinden biri olan stres, yaşamımızın ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Bu kelimenin sıklıkla kullanılmasının nedeni ise değişimin ve gelişimin hızla yaşandığı günümüzde, psiko-sosyal bir varlık olan insanın değişim karşısında uyum sağlamaya çalışırken zorluklarla ve engellerle karşılaşmasıdır. Bu zorluklar ve engeller bireylerin ruhsal ve/veya fiziksel açıdan tepki vermesine neden olarak sağlığını olumsuz bir şekilde etkileyebilmekte ve yaşam kalitesini düşürebilmektedir.

Stres, bireyin sağlığını bozan olumsuz bir durum olarak görülmesine rağmen olumlu tarafı da bulunmaktadır. Örneğin çalışkan bir öğrencinin onur listesine girmeye çalışması sırasında ya da çalışanların terfi etmek için yaşadıkları stres, olumlu stres olarak görülebilmektedir. Bu nedenle stressiz bir yaşam bireyin başarısına katkı sağlamayacağı için sıfır stresin benimsenmemesi gerektiği belirtilmektedir. Özellikle bu durum çalışma yaşamında daha da ön plana çıkmaktadır. Düşük ve kontrol edilebilir bir stres hem bireyin hem de örgütün başarısı için önemli bir unsur olabilmektedir. Bu olumlu yaklaşıma rağmen stresin genelde bireyin sağlığını ve sosyal yaşamını, dolayısıyla örgütü etkileyen olumsuz bir durum olduğu ifade edilmektedir.

Stres, bireyin çalışma yaşamından aile ve sosyal yaşamına kadar yaşamın birçok alanından (fiziksel stres, doğum stresi, ölüm stresi, evlilik stresi, boşanma stresi, yaşam olayları stresi, eğitim stresi, iş stresi vb) beslenmektedir. Bu alanlar içerisinde çalışma yaşamının stres açısından farklı bir yeri olduğu görülebilmektedir. Çünkü çalışma yaşamı dönemi bireyin, ailesinden kopup kendi yaşamını kurmaya çalıştığı, ideallerini gerçekleştirme mücadelesi içinde olduğu dönemdir. Bireyin artık birden çok sorumluluğu bulunmakta, rolleri farklılaşmaktadır. Bu nedenle çalışma yaşamı birey için uyumlu denge arayışını esas alan stresli bir süreçtir. Bu dönemin birey açısından stresli bir dönem olmasının yanında ayrıca bu dönemin endüstrileşme ile ortaya çıkardığı zorluklar, aşırı ve ağır çalışma koşulları söz konusu stresin derecesini daha da arttırabilmektedir.

Endüstri Devrimi'nden sonra üretim yapısındaki, yönetim biçimindeki, işgücünün niteliği ve niceliğindeki değişim ile ekonomik rekabetteki artış, aşırı çalışmaya dayalı endüstriyel yaşamı ortaya çıkarmıştır. Çalışma yaşamındaki bu hızlı değişim karşısında birey günlük yaşamının 1/3'ünden fazlasını çalışma yaşamında geçirmeye başlamıştır. Böylece daha önceleri sosyal hayattan ve çevresel etkenlerden (örgüt dışı) kaynaklanan stres, artık çalışma yaşamından da kaynaklanır hale gelmiştir. Kadının çalışan kimliğe kavuşması ile stres, çalışma yaşamında kadınlar arasında daha sık görülür olmuştur. Çoğunlukla da kadınların çalışma yaşamındaki stresleri erkeklerden daha yoğun olabilmektedir. Çünkü kadınların çalışma yaşamına katılması ile birlikte ailevi rollerinin yanında işteki rolleri ve sorumlulukları giderek artmıştır.

Çalışma yaşamının biçimlenmesiyle (endüstriyel yaşam); hiyerarşik yapı, bürokratik engel, işteki rollerin tanımlanamaması, zaman baskısı, işyerinde sağlık ve güvenlik eksiklikleri vb. birçok örgütsel faktör, çalışma yaşamında strese kaynaklık eder hale gelmiştir. Bunun yanında geçim sıkıntısı karşısında bireylerin işten memnun olmasa da çalışmak zorunda olması diğer bir deyişle ailevi sorumluluklardaki artış çalışanın stresinde artış sağlayabilmektedir. Tüm bu nedenlerden dolayı çalışma yaşamından kaynaklanan faktörler, bireylerin günlük hayatta yaşadığı sorunlara yeni sorunlar eklenmesine neden olabilmektedir. Böylece stres seviyesindeki artış çalışanda fizyolojik ve/veya psikolojik sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Çalışan kişide ortaya çıkan bu sorunlar aynı zamanda örgütü de yakından ilgilendirmektedir. Çünkü bireysel düzeyde ortaya çıkan sorunlar örgütsel düzeyde sağlık giderlerine, devamsızlıklara ve verimsizliklere neden olabileceği için örgüt açısından önemli bir maliyet unsurudur. Bu nedenle stresin hem mikro hem de makro etkisinin bulunduğu gözlemlenmektedir.

Çalışma yaşamında stresi yaşayan bireyler, stresin etkisinden kurtulmak için rutin olarak yaptıkları aktivitelerle birlikte yeni arayışlara da (stresle başa çıkma yolları) yönelebilmektedirler. Bu arayışların bazıları bireyin stresini azaltırken bazıları da yeni sorunların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu noktada, stresin azaltılabileceği düşüncesiyle kullanılan sigara ve alkol gibi bağımlılık yaratan

maddelerin kullanımının giderek artması en somut gelişme olarak değerlendirilebilir. Bu tür alışkanlıkların zamanla sıklığının ve miktarının artması bağımlılığa neden olabilmektedir. Bağımlılık ise bireyin aktivitelerini kısıtlayan yada engelleyen, kendisine ve topluma zarar vermesine neden olan önemli bir hastalık olarak ele alınmaktadır.

Çalışma yaşamındaki strese örgütsel etkileri açısından bakıldığında performans, iş tatmini ve işi bırakma ile ilişkisini ortaya koyan birçok çalışma bulunmaktadır. Aynı şekilde alkol kullanımının kişiye ve topluma zararlarını ortaya çıkaran araştırmalar da mevcuttur. Stresin, insanların alkol kullanımları üzerinde önemli ölçüde etkili olduğunu ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır. Ancak, çalışma yaşamı stresi ile alkol kullanımını arasındaki ilişkiyi belirten bir çalışmaya ülkemizde rastlanılamamıştır. Bu çalışmanın hazırlanmasının nedeni çalışma yaşamı stresi ile bireysel ve toplumsal zarara neden olan alkol kullanımı arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Çünkü bilindiği gibi alkol, kötüye kullanıldığında çalışanların hem kendi hem de örgüt sağlığı zarar görebilmektedir. Bu nedenle de örgüt yönetimleri tıpkı stres gibi çalışanların alkol kullanımlarını da kontrol altında tutmalıdır.

Bu çalışmada çalışmanın birinci bölümde stresin tanımı ve tarihsel gelişimi, benzer kavramlarla ilişkisi, stres kuramları ve kaynakları ele alınırken, ikinci bölümde çalışma yaşamı stres kaynakları ile etkileri, alkol kavramı ve çalışma yaşamı stresi ile alkol ilişkisi açıklanmaktadır. Üçüncü bölümde ilk iki bölümde teorik olarak ele alınan çalışma yaşamı stres düzeyi ve kaynakları ile alkol kullanım ilişkisi bir maden işletmesinde araştırılmıştır.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## STRES VE KAYNAKLARI

### 1.1. STRESİN TANIMI VE BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ

Son yıllarda günlük hayat içerisinde sıklıkla kullanılan bir kelime olan stres, bireyin yaşamının herhangi bir anında karşılaşılan bir olgudur. Stres, randevuya geç kalan bir iş adamı, sınava hazırlanan bir öğrenci, iş arayan yeni bir mezun, baba olma heyecanı içinde olan kişi vb. kişilerin içinde buldukları sıkıntılı veya heyecanlı durum karşısında, diğer bir ifade ile duygusal bir değişimle karşılaştıklarında, bu değişime karşı uyum sağlamaya çalışırken, gösterecekleri alışılmamış davranışlara veya yakalanacakları hastalıklara atfedilerek kullanılan bir kelimedir (Atkinson ve diğerleri, 1999: 489). Bu kelimenin tanımlaması yapılırken herkesin tanımı kendine göre değişmektedir. Bir grup üniversite öğrencisine yapılan bir çalışmada stresi nasıl tanımladıkları sorulduğunda aşağıdaki yanıtlar alınmıştır (Şahin, 1998:1).

- Sıkıntı, kaygı ve gerginliktir.
- Rahatsız edici bir durumdur.
- Fiziksel etkilerdir.
- Bunalım ve gerginliktir.
- Genelde anlamlı olan şeylerin anlamsız gelmesidir.
- Bir şey yapmak istememidir.
- Baskıdır.

Stres kavramının bu denli geniş bir kullanıma sahip olması birçok kavramla karıştırılmasına hatta birbirinin yerine kullanılmasına neden olmaktadır. Bunlardan en yaygın olanları, kaygı, sıkıntı, çatışma, engelleme ve depresyondur. Halbuki söz edilen bu kavramlar, stresin belirti ya da sonuçlarıdır. Bu nedenle bu kavramlardan hiçbiri stres diye ifade edilemez. Ancak stres ile ilgili oldukları söylenebilir. Stres ile

yakından ilgili, fakat tek başlarına stresi açıklayamayan bu kavramların tanımlanarak stres ile bağlantıları ortaya çıkartılabilmektedir.

### 1.1.1. Stres

Çok eski çağlardan bu yana insanoğlunun yaşamında yer alan ve optimum seviyeden yüksek ise onun yaşam kalitesini düşüren bir olgu olan stres hakkında birçok tanım bulunmaktadır. Bunlardan birkaçı aşağıda sıralanmaktadır.

Cüceloğlu' na göre stres; bireyin, fizik ve sosyal çevreden gelen uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayrettir. Bir organizma çevresine sürekli uyum yapma durumuyla her an karşı karşıyadır. Bireyin dış çevresindeki fiziksel koşullar ya da içinde bulunduğu sosyal ortamdaki psikolojik koşullar uyumu ya kolaylaştırır ya da zorlaştırır. Fiziksel koşullara örnek olarak; hava soğudukça bireyin kendini korumak ve bir anlamda çevreye uyum yapmak için üstüne bir şeyler giymek ya da daha sıcak bir ortama gitmek zorunluluğunu duyması verilebilir. Psikolojik koşullara örnek olarak da üniversite giriş sınavlarına çalışan bir kimseyi verebiliriz. Sınava hazırlanma kaygısı, sınavda geçme ya da kalma korkusu bireyde gerginlik yaratır (Cüceloğlu, 2003: 321.)

Barutçugil'e göre gerilim, endişe, kuşku, tedirginlik, huzursuzluk, korku, heyecan gibi duyguları bir arada ifade eden stres, günümüzde yaşamamızın ayrılmaz bir parçasıdır (Barutçugil, 2004: 143-144).

Becker'e göre stres, organizmanın çevresine uyum sağlamak için ödemek zorunda olduğu bedeldir (Akt: Ertekin, 1993: 5).

Cannon, istenmeyen çevresel etkilerden sonra bozulan fizyolojik iç dengeyi kazanmak için gerekli olan fizyolojik uyarıcılar; Selye, stres faktörlerine organizmanın verdiği tepki; Lazarus ise kişiden kaynaklanan bireysel dayanma gücünü aşan, bireye göre kendisini tehdit eden ilişkilerin toplamı olarak tanımlamaktadır (Akt: Ekinci, Ekici, 2003b, s.96).

Ivanchevich ve Matteson ise stres terimini; “uyaranlar, tepkiler ve iki etkinlik arasındaki etkileşim” biçiminde tanımlamışlardır (Luthans, 1992: 400). Cox, stresi “birey ve çevresi arasındaki karmaşık ve dinamik etkileşim sisteminin aracılık yapan ve tehdit eden bir parçası” olarak tanımlamıştır (Akt: Pehlivan, 2002: 4).

Tüm bu tanımların yanında konuyla ilgili literatürde yer alan kitap ve makalelerin toplamının yüz binlerle ifade edilmesine karşın, hala stresin tanımı ve kapsamı hakkında net bir çerçeve sunulamamaktadır. Sadece tıp alanındaki kitaplarda bile, stresin 300’ü aşan değişik tanımı görülebilmektedir (Norfolk, 1989: 11). Ancak stresi tanımlarken üç farklı yaklaşımdan söz edilebilir. Bunlar, uyarıcı, tepki ve her ikisinin de yer aldığı uyarıcı tepki yönelimli yaklaşımlardır.

**Uyarıcı** tanımlarına göre stres; birey üzerinde gerginlik tepkisi ile sonuçlanan güç ya da uyarıcıdır. Burada dış uyarıcı ile tepki ortaya çıktığı vurgulanmaktadır. Bu nedenle stres, Cannon’un ifade ettiği gibi dış kaynaktır. Bu tanımın eksik yönü, stres yaratıcı uyarılarla karşılaşan kişilerin farklı gerilim düzeyleri gösterebilmesidir. Selye’nin **tepki** tanımına göre ise stres, uyarana karşı gösterilen fiziksel veya psikolojik tepkidir. Stresi, sadece tepki olarak tanımlamanın da eksik yönü, uyarıcının türünü bilmeden yalnızca tepkiyi gözlemleyerek stres yargısına ulaşılmasıdır. Kısacası, uyarıcı tanımında stres bir dış olay iken tepki tanımında ise içsel bir tepkidir (Akt: Gökdeniz, 2005: 175). Cannon ve Selye, uyarıcı veya tepki tanımları ile stresin sadece fizyolojik yönünü ele alarak psikolojik yönünü ihmal etmektedir. Psikolojik unsurları da dikkate alan yazarlara göre **uyarıcı-tepki** tanımında stres, çevreden gelen uyarılara organizmanın vereceği tepki düzeyi ile bu uyarılar arasındaki etkileşimdir. Bu şekilde stres tanımına, kişisel farklılıklar ve psikolojik süreçlerde eklenmiş olur.

Stresin daha doğru bilimsel tanımının yapılabilmesi için stresin 3 ana dinamiğini vurgulayan uyarıcı-tepki yönüyle ele alınması gerekmektedir. Çünkü stres, hem çift yönlü (organizmanın içsel durumu, dışsal uyarıcılar ) bir olgu hem dış uyarıcı ile kişinin tepkileri arasındaki etkileşimin belirgin olmayan genel tepkileridir.



Diğer bir deyişle organizma her uyarana karşı aynı tepkiyi vermez. Organizma, kişinin dış uyarana karşı uyumuna göre değişkenlik gösterebilir.

Bütün bu tanımlar ışığında stres, bireyleri telaşlandıran, korkutan, tehdit ve hasta eden olumsuz bir kavram olarak görülse de stresin olumlu yönü de vardır. Belirli bir stres düzeyi bireyin gelişmesi ve tatminini sağlayabilmektedir. Örneğin stres yaratan tehditler, aşılması gereken zorluklar kadar yeni fırsatlar da yaratabilmekte ve kişinin gelişmesine, kendini yenilemesine yol açabilmektedir. Bu konuda stresin olumlu yönüne vurgu yapan yazarlardan biri olan Robbins'e (1986: 382) göre stres, kişinin fırsatlar, baskılar, istekler ile karşı karşıya kaldığı ve sonuçlarının belirsiz ancak, önemli olduğu dinamik bir durumdur. Bu tanımda Robbins stresin olumsuz bir durumun sonucu olarak kabul edilmesinin yanında olumlu koşullarda da meydana gelebileceğini ifade etmiştir. Stresin ister uyaran isterse tepki yönüyle değerlendirilmesi stresin olumlu yönünün olmadığını göstermez. Literatürde bu durum olumlu stres diye adlandırılmaktadır. Ancak unutulmamalıdır ki burada önemli olan stresin ne aşırı ne de çok az olmamasıdır.

“Stresin ölçüsü nedir veya olumlu stres düzeyi ne kadardır?” sorusunun cevabında Şahin (1998: 22), “olumlu stres düzeyi her bireyde aynı olmayacağı için bir formül geliştirmek olası değildir.” demektedir. Ancak bireyler, uygun olan stres düzeylerini kendi direnç seviyelerini sezmeye çalışarak bulabilirler.

Braham'a (1998: 48) göre olumlu stres, yeterli derecede gerilim hissedip motive olabildiğimiz durumlarda ortaya çıkar ve en verimli şekilde çalışmamızı sağlar. Olumlu ve olumsuz stres arasındaki sınır, kişisel gelişimin meydana geldiği noktadır. Bu en yüksek deneyim ve verimlilik noktasıdır. Olumlu stres, gereğinden az ve gereğinden fazla stres bulunan alanların arasında kalan alandır.

### **1.1.2. Kaygı**

Kaygı, “kişilerin yaklaştıklarını hissettikleri tehlikeler ve zararlı etkenler karşısında derin bir emin olmama duygusuna kapılmalarıdır” (Akt: Eroğlu, 2007;

438). Bu duyguya kapılan kişi, hissettiği tehlikelere karşı tıpkı stres gibi psikolojik ve fizyolojik tepki içerisine girebilir. Bu nedenle kaygı, stresle karıştırılan bir kavramdır.

Kaygının stresle karıştırılmasının bir diğer nedeni, kaygının ortaya çıktığı en uygun ortamın, stres uyarılarının yoğun olarak bulunduğu ortam olmasıdır. Bu nedenle stres uyarıcılarının etkisi altında olan kişinin kaygı duymaya hazır olduğu, stres arttıkça kaygı durumunun da artacağı söylenebilir (Yurtsever, 2009: 77).

Kaygı ve stres arasındaki bu yakın ilişkiye rağmen, ikisi arasında önemli bir fark bulunmaktadır. Bu fark, kaygının yalnızca duygusal ve psikolojik alanda, stresin ise hem bu alanlarda hem de fizyolojik alanda görülebilmesidir (Luthans, 1992: 400).

### **1.1.3. Sıkıntı**

Sıkıntı, ilgisizlik, monotonluk gibi güçlüklerin, iç veya dış engellerin, sınırlamaların ve eksikliklerin kişide yol açtığı hoşnut olmama duygusudur. Bu hoş olmayan psikolojik durum strese oldukça benzemektedir. Ancak sıkıntı ile stres kavramları arasındaki fark incelendiğinde stresin mevcut kaynakları aşan taleplerle başa çıkmadaki yetersizliklerden kaynaklandığı; sıkıntının ise çoğunlukla düşük talep durumlarından kaynaklandığı belirtilmektedir. Kısacası, stres ve sıkıntı arasındaki fark “uyarıcının talep düzeyi” ile açıklanmaktadır. Uyarıcının düşük seviyeli talep düzeyinin artması ise sıkıntının strese dönüşmesine neden olacağından sıkıntı, stresin önemli bir kaynağı olarak görülmektedir (Erdal, 2009: 7).

### **1.1.4. Çatışma**

Çatışma, “birbiriyle uyuşmayan iki veya daha fazla güdünün aynı anda bireyi etkilediği anlarda ortaya çıkar”(Cüceloğlu, 2003: 282). Örneğin bireyin istediği iki şeyden birini tercih etmesi bireyin kendi içinde gerginleşerek çatışmaya girmesine neden olabilir. Çatışmaların sonucunda kişide meydana gelen değişimler ise stres halinin ortaya çıkmasını sağlayabilir. Bu nedenle çatışma ile stres arasındaki ilişki,

bu iki kavramın özdeşliğinden ziyade, çatışma durumlarının, stres halinin ortaya çıkarmasının sebepleri arasında yer almasıdır. O halde çatışma, stresin nedenidir. (Himmetoglu, Kırel, 1994: 6 )

Stres ile çatışma arasındaki bir diğer fark, çatışmanın başlangıcı, sebepleri ve sonuçları ile izlenmesi mümkün olan ve genelde sürekliliği olmayan bir olay olmasına rağmen, stresin sürekliliğinin olmasıdır. Nitekim çatışmanın nedenleri ortadan kalktığında çatışmanın etkisi son bulacaktır. Ancak strese neden olan tehditler ortadan kalksa dahi stresin etkileri kişide devam edebilecektir (Eroğlu, 2007: 438).

### **1.1.5. Engellenme**

Engellenme, “elde etmek istediğimiz bir nesneye, ulaşmak istediğimiz belirli bir amaca varmamız veya bir gereksinmemizin giderilmesi önlendiği zaman ortaya çıkan olumsuz duyguya verilen addır” (Cüceloğlu, 2003. 279).

Bireylerin çok sayıda çeşitli ve sınırsız ölçüde ihtiyaçları vardır. Doğada ihtiyaçlar sınırsız, kaynakların ise sınırlı olduğu herkesçe bilinen bir gerçektir. Bu nedenle birey bu ihtiyaçlarını gidermeye çalışırken engellerle karşılaşabilmektedir. Organ ve Hammer’ın dediği gibi kişi engellenme ile karşılaşır ve engellenme geçici değilse veya alternatif hedefler yaratmıyorsa ya da belirli bir tolerans oluşturmamışsa engellenmenin olumsuz sonuçları, yani stres ortaya çıkabilmektedir (Organ, Hammer, 1982: 260).

Engellenme olayını stres kavramından ayırmak, engellenmeyi stresin sadece bir yönü olarak görmek gerekir. Bu nedenle engellenmeyi, stresi meydana getiren nedenlerden biri olarak ifade edebiliriz. Başka bir ifadeyle engellenme, doğrudan stres yaratan bir olaydan çok, stresin meydana gelmesine neden olabilecek pek çok faktörden biri olarak düşünülebilir (Himmetoglu, Kırel, 1994: 5).

### **1.1.6. Depresyon**

Stresle karıştırılan bir diğer kavram depresyondur. Kelime anlamı çöküş olan depresyon, “bireyin kendini üzgün hissetmesi, mutsuz, hüzünlü ve ıstıraplı olması ya da sıkıntı çekmesi durumu olarak tanımlanmaktadır” (Erdal, 2009: 10). Konunun başında anlatıldığı gibi stres, organizmanın dış uyarana karşı verdiği bir tepkidir. Bu uyarıcı hafif bir uyarıcı da olabileceği gibi yüksek nitelikli bir uyarıcı da olabilir. Eğer organizmada strese neden olan uyarıcı çok yüksek ise bu durum da kişide yalnızlık, üzüntü, ümitsizlik gibi depresyonla karakterize edilmiş duygular görülebilir. İşte bu noktada kişi üzerindeki yoğun ve kronik uyarıcılar tedavi gerektiren ve tedavisi zaman alan psikolojik bir rahatsızlığa dönüşür. Burada uyarıcının kişi üzerinde yarattığı etkiye ve yoğunluğuna dikkat edilmelidir. Örneğin kabaca ve kesinlik taşımamakla birlikte sınava hazırlanan bir gencin verdiği tepki stres iken bir kaza sonucu kolunu kaybeden gencin verdiği tepki depresyondur (Özbilgiç, 2009: 1)

Stres uyarıcıları çok yoğun olduğu zamanlarda psikolojik bir rahatsızlık olan depresyon ortaya çıkabilir. Bu durumda depresyonun strese verilen bir yanıt olduğu düşünülebilir. O halde stresin ve depresyonun bazı belirtileri aynı olsa bile, depresyonun stres sonucu gelişen bir olay olduğu söylenebilir (Akt: Kaya, 2006: 15).

## **1.2. STRESİN TARİHSEL GELİŞİMİ**

Toplumsal, ekonomik ve sosyal yönden hızlı değişikliklerin yaşandığı günümüzde stres, günlük yaşamımıza daha çok girmekte ve ruhsal ve/veya fizyolojik açıdan insanları etkilemektedir. Ancak geçmişe bakıldığında stres, insan için yeni bir olgu değildir. Stres olgusu insanın ilkel yaşantısına kadar uzanmaktadır. İnsanlar mağaralarda yaşadığı dönemlerde bile karnını doyurmak için avlanmak ve avlarını çevreye karşı korumak zorunda kaldıklarından stresi yakından hissederdiler. Kısacası o dönemlerde stresin, doğal gereksinimlerin (yeme, korunma, ısınma, avlanma ihtiyacı vb) karşılanması sırasında çıktığını söyleyebiliriz. Bugün ise çağın hızlı yaşamı ile stres, doğal gereksinimlerin yanında toplumsal gereksinimlerden de ortaya

çıkabilmektedir. Örneğin iş yaşamında kariyer yapmayı hedefleyen bir çalışanın bu ihtiyacını karşılayamaması, yabancı dil öğrenmesi gereken bir öğrencinin bu ihtiyacını giderememesi veya yazıcıyı bilgisayara bağlayamayan bir sekreterin bulunduğu ruh hali, bu kişilerin stresle karşılaşabilmesine neden olabilmektedir. O halde stresi, “geçmişte doğanın getirdikleri yaratırken bugün insanın değişim karşısında yarattıkları yaşatmaktadır” denilebilir (Baltaş, Baltaş, 2008: 58).

Bilim dünyasına baktığımızda “stres” sözcüğünün bilimsel anlamda kullanılmaya başlanması ilk kez 17. yüzyılda elastiki nesne ve ona uygulanmış dış güç arasındaki ilişkiyi açıklamak üzere fizikçi Hook tarafından kullanıldığı görülmektedir. Fizikçilere göre bir madde, üzerine uygulanan dış güce karşı direnç gösteremezse şekil değiştirerek bozular veya kırılır (Şahin, 1998: 2). Burada maddeye yapılan baskı karşısında maddede meydana gelen değişim stres olarak tanımlanmaktadır. Stres sözcüğünün, fizikte bu şekilde kullanımından sonra canlılarla ilgili tutum ve davranışları tanımlamada kullanıldığı görülmüştür. Stres, 17. yüzyılda halk arasında “yorgunluk, rahatsızlık, talihsizlik veya acı şeklinde ifade edilirken, 18. ve 19. yüzyılda kavrama yüklenen anlam değişmiş, bireyin fiziksel veya zihinsel halini etkileyen güç, baskı, zorluk, gerginlik gibi anlamlarda kullanılmıştır. 19. yüzyılın ortalarında bilimsel sayılmasa bile, sezgi yoluyla bedensel ve ruhsal hastalıkların sebebi olarak düşünülmüştür. 19. yüzyılın ikinci yarısından sonra Fransız fizyoloğu Bernard, stres sözcüğünün içeriğini bugünkü anlamına getirmiştir. Bernard bağımsız hayatın temel şartı olan “içyapının dengeliliği” prensibi ile insanı hasta edenin mikrop değil dengenin bozulması olduğunu vurgulayarak stresin önemli bir hastalık olduğunu belirtmiş, kavramın biyoloji ve psikoloji bilimlerinin inceleme alanına girmesini sağlamıştır (Baltaş, Baltaş, 2008: 304-305; Türk, 1997: 10).

Stres kavramı başlangıçta mühendislik, biyoloji ve psikoloji gibi bilim alanlarında kullanılırken zamanla, kişinin işi ve performansı ile yakından ilgili olması nedeniyle, yönetim bilimleri alanında da kullanılır olmuştur. Çünkü sanayi devrimi ile birlikte toplumsal yapıdaki hızlı değişim, çalışma yaşamının da hızla değişmesine ve çalışanların üzerinde yeni stres uyarıcıların (örgütsel uyarıcılar)

ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Torun, 1997: 43). Çalışma yaşamındaki yeni stres uyarıcılarının, çalışanların; verimlilik, iş kazası, kötü alışkanlıklar, iletişim kopukluğu, işe yabancılaşma, geçimsizlik, dikkatsizlik, tatmin ve performans gibi bireysel ve örgütsel davranış değişkenlerini yakından etkilemesi sonucu yönetim bilimlerinde, özellikle son 30 yıldır stres konusu ile ilgili çeşitli araştırmaların yapılması gereği hissedilmiştir (Silah, 2005: 151; Bez, Biçer, Yöney, 2010: 57).

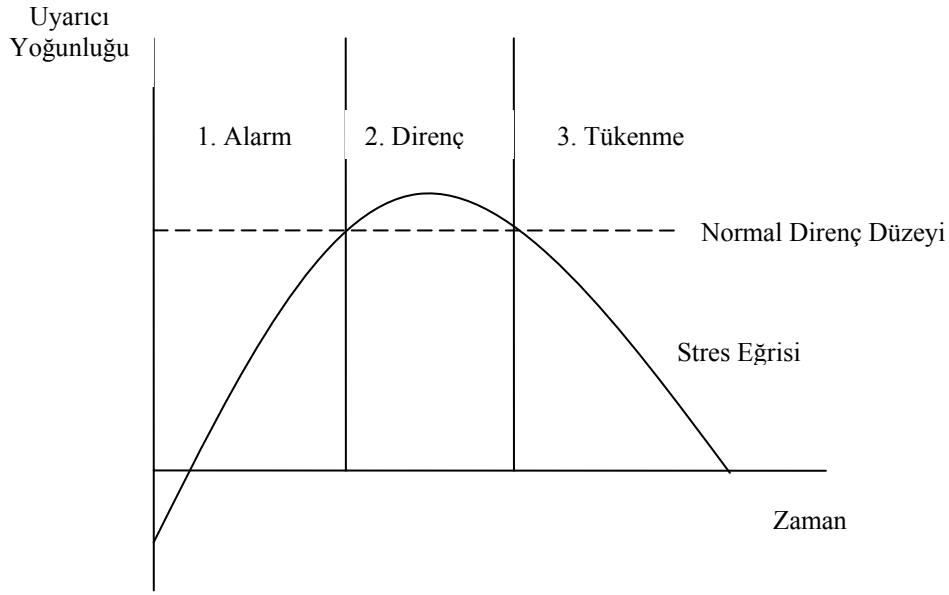
Stresin geçmişten beri araştırılıp günümüzdeki psikolojik tanımına ulaşılmasında Bernand, Cannon, Selye, Lazarus gibi öncü araştırmacıların önemli katkıları bulunmaktadır. Fransız fizyolog Bernand gibi düşünen Amerikalı fizyolog Cannon'a göre stres, "istenmeyen çevresel etkenlerden dolayı bozulan fizyolojik iç dengeyi yeniden kazanmak için gerekli olan fizyolojik uyarılardır" (Akt: Aydın, 2004a: 51). Yani burada insan bedeni, dengeli bir sistem olarak düşünülerek, dış uyarıların iç dengede meydana getireceği bozulmanın kişiyi strese sokacağını ifade edilmektedir. Canon'a göre organizmayı tehdit eden ve dengesini bozma tehlikesi gösteren dış şartlar nedeniyle kişi "savaşma ya da kaçma" reaksiyonları gösterecektir (Eroğlu, 2006: 430). Amaç, uyarana karşı mücadele ederek ya da kaçarak organizmayı korumaktır.

Selye'nin yaygın olarak kullanıldığı tanıma göre stres, memnuniyet verici olup olmadığına bakılmaksızın, her türlü uyarana bedenin uyum sağlamak için gösterdiği yaygın tepkidir. Bu tanımı ile Selye, bedenin tepkisinin stresöre göre çeşitlenmediğini, bedenin her stresör karşısında kalıplaşmış bir şekilde aynı biyolojik değişimlerle tepki verdiğini anlatmak istemektedir. Bu tanımı sonucunda Selye stres ve stresör (uyaran) kavramını ortaya çıkarmıştır. Buna göre bireyde tepki yaratan uyarıcıları "stresör", bu stresörlere verilen tepkiyi de "stres" olarak tanımlamıştır (Akt: Aydın, 2004a: 51).

Selye, bu tanımı ile birlikte, stresi bireyi etkileyen çevresel uyarıcılar olarak gören Cannon'a hak vermiş, ancak yaptığı çalışmalar sonucunda stresi organizmanın içinde bulunduğu çevreye karşı alınan tepki olarak tanımlamıştır (Akt: Aydın, 2004a: 51). Selye, bu tepkinin belirli bir zaman içerisinde gerçekleşeceğini ifade ederek,

ortaya çıkan bütün fizyolojik değişimleri kapsayan mekanizmaya Genel Uyum Sendromu adını vermiştir (Eroğlu, 2006: 431). Eğer organizma, karşılaştığı yeni duruma uyum sağlayamazsa bireyin rahatsızlanarak, strese yenik düşeceği belirtilmiştir. Şekil 1’den görüleceği üzere Selye’ nin Genel Uyum Sendromu alarm, direnç ve tükenme olarak belirlenmiş olan 3 aşamadan oluşmaktadır.

**Şekil 1:** Genel Uyum Sendromu Eğrisi



**Kaynak:** Silah, 2005, s.155.

*Alarm Aşaması:* Bireyin uyarıyı stres olarak algılamaya başladığı dönemdir. Bu anda bedensel ve ruhsal sınırlarının zorlandığını fark eden birey, bu uyarılardan kaçarak ya da onlarla mücadele ederek yeniden dengeli duruma dönmeye çalışır. Bu dönem içerisinde bireyde vücut ısısı ve kan basıncı değişimleri gibi bazı fizyolojik değişiklikler oluşmaktadır. Stresi yaratan kaynaklar ve bunların yoğunluğu arttığı ölçüde stres eğrisi artmaktadır (Silah, 2005: 155).

*Direnç Aşaması:* Uyarılara (stresörler) karşı mücadele aşamasıdır. Uyarıların şiddetinin artmasıyla birlikte kişinin direnç seviyesinin normal direnç seviyesini aştığı ikinci aşamadır. Şekil 1’den de görüleceği üzere uyarının şiddeti arttıkça strese karşı gösterilen direnç normal seviyenin üzerine çıkmaktadır. Bu aşamada birey ya stresi yenecek ya da strese yenilecektir. Bunun yanında birey,

stresli durumdan kaçmak veya mücadele etmek zorunda olduğundan başka stres vericilere karşı direnci düşebilmektedir. Örneğin, kişi stres altında iken soğuk algınlığa karşı direnci zayıf olacaktır. Eğer direnç dönemi başarı ile aşılsa kişi normal koşullara dönecek, başarısız olunursa bedenen ve ruhen çökecektir. Direnci başarı ile aşamayan kişi tükenme aşamasına geçmiş olacaktır (Baltaş, Baltaş, 2008: 27).

Direnç aşaması olan ikinci aşamada fizyolojik belirtilerden sonra davranışsal değişiklikler gözlenebilmektedir. Stres uyarıcıların yoğunluğu arttığında bireyin stres eğrisi hızla Şekil 1'den görüleceği üzere normal direnç düzeyinin üzerine çıkarak bireyin normal davranışlarından sapmaların ilk işaretleri verilmektedir (Silah, 2005: 155). O halde strese karşı oluşturulan çeşitli davranışların (madde kullanımı, saldırganlık, gevşeme uygulamaları, beslenme bozuklukları vb.) direnç aşamasında ortaya çıktığını söylenebilmektedir.

*Tükenme Aşaması:* Üçüncü aşama, uyarana karşı yenik düşülen safhadır. Kişinin direnme mücadelesi başarısızlıkla sonuçlandığı için bireyde tükenmişlik ile çeşitli hastalıkların ortaya çıktığı gözlenmektedir (Özmutaf, 2006: 75). Streste tükenmişlik düzeyi, bir ruhsal bozukluk olduğu için kişi açısından en kötü haldir. Bu durumda birey, stres ortamından uzaklaştırılarak tıbbi ve psikolojik tedaviye tabi tutulmalıdır (Eren, 2000: 288).

Selye, stresin fizyolojik etkilerini vurgulayarak bu konudaki çalışmalara önemli katkılar sağladığı bilinmektedir. Ancak Selye, konuyu laboratuvar hayvanları üzerinde çalıştığından bireysel farklılıklara değinmemiştir. Konu, laboratuvar hayvanlarından insana doğru kaydırıldığında insanın bireysel özelliklerine bağlı olarak sonuçlar farklılık göstermektedir. Çünkü, herkes her uyarana karşı aynı tepkiyi vermez. Bunun nedeni doğal olarak bir insanın aşırı stres verici bulduğu bir uyarımın diğer bir insan için hiçte rahatsız edici olmayabilmesidir (Baltaş, Baltaş, 2008: 27).



Bu nedenle yaklaşımın en çok eleştirildiği noktalardan birisi olan kişisel farklılıkların eksikliği Selye'nin stres tanımının eksik yönünü oluşturmuştur. Bunun yanında Selye, uyarının tehdit mi yoksa fırsat mı olduğuna önem vermemekte, dolayısıyla bilişsel süreci dikkate almamaktadır. Ayrıca Selye, stresle mücadele stratejilerinin seçimi ve stresle başa çıkma stratejilerinin etkinliği konularını tamamen ihmal etmiştir (Akt: Kaya, 2006: 10).

Lazarus ise strese psikolojik açıdan yaklaşarak günümüzde en yaygın ve kapsamlı kullanılan tanımı ortaya koymuştur. Lazarus, çalışmalarını Selye'nin aksine hayvanlar üzerinde değil, insanları temel alarak yürütmüştür. Buna gerekçe olarak ise insanların, hayvanlardan farklı olarak geleceğe dönük olayları yorumlama ve gelecekteki kritik olayları görebilme kabiliyetlerinin bulunmasını göstermiştir. Lazarus'a göre önemli olan çevresel olay ve bu olaya kişinin tepkisi değil, kişinin sözkonusu olan psikolojik olayı nasıl algıladığıdır. Bu noktadan hareketle Lazarus stresi, kişi ve çevresi arasındaki özel bir ilişki (etkileşimci yaklaşım) çeşidi şeklinde tanımlamaktadır (Erdal, 2009: 3). Böylece Lazarus'un zihinsel süreçleri stres tanımına eklemesi ile günümüzde geçerli olan stres tanımına ulaşılmıştır.

### **1.3. STRES KURAMLARI**

Literatürde stresi açıklamak için oluşturulmuş çeşitli stres kuramları bulunmaktadır. Bu kuramlar stresi tanımlamaları, fizyolojik ve psikolojik etkenler üzerinde değişen vurgulamaları ve bireyler ile çevreleri arasındaki ilişkiyi açıklamaları bakımından farklılaşmaktadır (Yerlikaya, 2009: 36).

#### **1.3.1. Biyolojik Kuramlar**

Biyolojik kuramlar vücudun strese nasıl tepki verdiği ile ilgili açıklamalar yapan kuramlardır. Biyolojik kuramlar başlığı altında Hans Selye' nin ortaya koymuş olduğu Genel Uyum Sendromu (General Adaptation Syndrome) ve Genetik-Yapısal kuramlar açıklanmaktadır.

Selye, “Genel Uyum Sendromu” kuramı ile stres sürecini ve stres karşısında organizmanın tepkisini açıklamayı hedef almıştır. Bu kuram 1936 yılında laboratuvar araştırmaları sonucunda ortaya atılmış bir kavramdır. Selye, çeşitli stres oluşturucu uyarıcıların laboratuvar hayvanları üzerindeki kısa ve uzun süreli etkilerinin üç aşamadan (alarm, direnç ve tükenme) geçtiğini dikkat çekmiştir. Stres oluşturucu uyarıcılara uzun süre maruz kalan laboratuvar hayvanlarının timüs bezlerinde küçülme, adrenal bezlerinde büyüme ve sindirim sistemlerinde ülserleşmeler olmaktadır. Bu bulgular, stres oluşturucu (ısı değişmeleri, yoğun uyarılmalar, elektrik şoku vb.) faktöre göre değişmemektedir. Selye’nin bu bulgularından sonra, ağır yanıkları olan hastalarda neden aynı zamanda ünseller oluştuğu da açıklanabilmiştir (şahin, 1998: 7).

Bu bulgular ışığında Selye, organizmanın bir stresörle karşılaştığında kendisini harekete geçireceğini ifade etmektedir. Stresörün türü ise önemli değildir. Çünkü stresörün türüne bakılmaksızın birey aynı fizyolojik reaksiyon şekliyle tepki gösterecektir.

Selye’nin kuramı hayvanlar üzerindeki bulgulara dayandığı için psikolojik faktörleri dikkate almamaktadır. Bu nedenle selye, psikolojik faktörlere gereken önemi vermediği gerekçesiyle eleştirilmiştir. Günümüzde araştırmacılar psikolojik değerlendirmelerin stresin açıklanmasında önemli etkisi olduğunu kabul etmektedirler. Nitekim, insanların strese karşı verdikleri tepkiler onların kişilikleri, anlayışları ve biyolojik durumlarından etkilenmektedir (Yerlikaya, 2009: 40)

Biyolojik kuramlardan bir diğerisi ise “Genetik Yapısal” kuramlardır. Bu tip kuramlar stresle baş etmede bireyin genetik yapısının önemini vurgulamaktadır. Genetik yapı (genotip) ve bazı fiziksel özellikler (fenotip) önemlidir. Çünkü kişinin strese direnme kabiliyeti üzerinde etkilidir. Bu kuramlar genetik yapı ve kişinin direncini belirleyen fizik yapısı arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışmaktadır. Genetik faktörler, organizmanın direncini pek çok yolla azaltabilir. Genetik yapı otonom sinir sisteminin dengesi üzerinde etkilidir. Stres durumunda yaşanan “savaş ya da kaç” tepkisinden sorumlu olan ise yine sinir sistemidir. Örneğin, bazı kişilerin kalp damar

sistemleri, diğçerlerinin gastrointestinal sistemleri vb. genetik olarak daha hassas olur ve stresle beraber o bölge daha yoğun stres tepkisi verir; stresten de daha çok etkilenir. İşte bu hassasiyet genetik kodlar tarafından belirlenmektedir (Akman, 2004: 47).

### **1.3.2. Psikolojik Kuramlar**

Bu kuramlarda psikodinamik yaklaşım, öğrenme modeli ve bilişsel-etkileşimsel model ele alınmaktadır.

Psikodinamik modeller için en temel kabul edileni Sigmund Freud'un kuramıdır. Freud kuramında, 3 tip kaygıdan bahseder. Bunlar, nesnel kaygı, nevrotik kaygı ve ahlaki kaygıdır (Akman, 2004: 43). Freud'un tanımladığı bu 3 kaygı tipi gerilime neden olmaktadır. Gerilimin azalması ise organizmanın savunma mekanizması ile sağlanmaktadır. İşte bu noktada Freud'un kuramının stres ile bağlantısı ortaya çıkmaktadır. Freud kaygı ile mücadele etmede aşırı derecede kullanılan savunma mekanizmasının zamanla kişide hastalığa yol açacağını vurgulamaktadır (Geçtan, 1997: 64).

Öğrenme modeli stresin açıklamasını, klasik ve edimsel koşullama veya her ikisinin birleşimi ile yapmaktadır. Stres kuramı için koşullanmanın iki yönü önemlidir: İlk olarak, korku ve kaygı gibi duygusal tepkiler karmaşıktır ve davranışsal, psikolojik ve fizyolojik bileşenleri içerir. Birey korkulan nesne, kişi veya olayla karşılaştığında içsel gerilim yaşar. Bu gerilim vücudu fizyolojik olarak uyarır. İkinci olarak korkulan nesne, kişi veya olaya koşullanma olduktan sonra kaygı önceden tahmin edilebilir hale gelmektedir. Korkulan uyarıcı ile karşılaşma durumu olmasa bile sadece onun hakkında konuşmak veya onu düşünmek bile kaygıyı uyandırabilir (Akman, 2004: 49).

Bilişsel-etkileşimsel modele göre, birey-çevre etkileşiminde kişinin uyumunu tehdit eden, var olan kaynaklarını zorlayan ya da var olan kaynaklarını aşan çevresel taleplerdir. Bu durumda kişinin durumu anlamlandırması, stresi yaşayıp

yaşayamayacağımızın ana belirleyicisidir. Diğer bir ifade ile kişinin olaya verdiği anlam önemli rol oynamaktadır. Bu nedenle de bir olayı algılayışımız ve onunla baş edebilecek becerilerimizi değerlendirişimiz, o olayı “stres verici” veya “stres vermeyici” olarak tanımlamamıza neden olmaktadır (Akt: Akman, 2004: 50).

### **1.3.3. Kalıtım-Çevre Etkileşim Kuramı**

Bu kuramsal modele göre kalıtım ve çevre birbirleriyle etkileşim halindedirler. Bu etkileşim bireyin biyolojik yapısı ile işlevleri üzerinde etkilidirler. Bu kuramda bireyin herhangi bir bozukluğa/rahatsızlığa karşı eğilimi kabul edilir. Bu eğilim doğuştan, kalıtımsal veya önceki bir hastalığın ya da kazanın sonucu olabilir. İşte var olan bu eğilim, stres durumuyla etkileşime girdiğinde psikosomatik bir bozukluk/rahatsızlık meydana gelir. Dolayısıyla burada bireyden kaynaklanan bir durum değil bireyin fizyolojisinden kaynaklı bir durum vardır. Strese karşı düşük eşikli kişi, hastalığa açık hale gelecektir. Hastalığın görülüp görülmeyeceği ise karşılaşılan stresin yoğunluğuna, niteliğine ve niceliğine bağlıdır (Yurtsever, 2009: 83)

### **1.3.4. Sosyal-Çatışma Kuramı**

Birey, günlük yaşamın her anında çatışma yaşabilmektedir. Yaşanılan bu çatışmalar ise bireyde strese neden olmaktadır. Çatışma, birbirleriyle uyuşmayan iki ya da daha fazla güdünün aynı anda bireyi etkilediği anlarda ortaya çıkmaktadır. Psikologlara göre üç tür çatışma tanımlanmaktadır. Bunlar yaklaşma-yaklaşma, kaçınma-kaçınma ve yaklaşma-kaçınma çatışmasıdır. Yaklaşma-yaklaşma çatışma türüne göre, gerçekleştirmek istediğimiz iki amaç birbirleriyle çatışma içindedir. Bu tip çatışmalarda her iki amaç da bizim için olumludur ne var ki ikisini aynı anda gerçekleştirmemiz olanaksızdır, birini seçmek zorunluluğu bulunmaktadır. Kaçınma-kaçınma çatışması ise iki olumsuz durumdan birinin seçilmesi gerektiği zamanlarda ortaya çıkmaktadır. Yaklaşma-kaçınma çatışmasında ise hem istenilen bir durum vardır hem de istenilmeyen bir durum vardır. Bu çatışmada birey hem amaca yaklaşmak hem de amaçtan uzaklaşmak ister. Tüm bu çatışma tipleri bireyde

huzursuzluk, tedirginlik ve baskı yaptığı için strese neden olabilmektedir (Yurtsever, 2009: 86).

### 1.3.5. Sistem Kuramı

Bu başlık altında sistem kuramı olarak “Canlı Sistemler Yaklaşımı” incelenecektir. Steinberg ve Ritzman tarafından ortaya konulan bu yaklaşıma göre 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. Bu yaklaşımda organizma, sistemin bütününe dengeli bir şekilde sürdürme çabası içerisindedir. Eğer herhangi bir dış tehdit sonucu sistemin dengesi bozulursa organizma, bozulan dengeyi yeniden dengeye getirmeye çalışır. Bu süreçte uyaranlar ile organizmanın etkileşimi esnasında organizmada küçük veya büyük, fark edilebilen veya fark edilemeyen değişimler ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla fizyolojik denge bozulmaktadır. Bu durumda stres, dengeyi bozan bir unsur olarak canlı sistemler yaklaşımında ele alınmaktadır (Şahin, 1998: 3).

### 1.3.6. Diğer Kuramlar

Akman’a (2004) göre stresi açıklayıcı diğer kuramlar; evrim kuramı, yaşam değişim kuramı ve çevresel stres kuramıdır. **Evrin kuramına** göre stres, sosyal gelişimin kaçınılmaz sonucudur. Sürekli değişim içinde olan sosyal yaşamda insanlar sosyal değişime karşı uyum sağlayamazsa stresle karşılaşabilmektedirler. Bu nedenle insanlar sosyal değişime karşı savaşmaktansa bu değişime uyum sağlama zorunluluğunu kabul etmelidirler. **Yaşam değişim kuramına** göre insanlar yaşam olayları (eşin ölümü, işten çıkma, taşınma, kaza vb.) karşısında meydana gelen değişime uyum sağlayamazsa stres ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle stres, kişinin uyum yapması gereken yaşam değişikliklerine bağlanmıştır. **Çevresel stres kuramı** ise stresi kentleşme, kalabalık yaşam, hava kirliliği, endüstrileşme vb gibi çevresel olaylara bağlı kalarak açıklamaktadır.

## 1.4. STRES KAYNAKLARI

Bireyin çevresi ile etkileşiminden ortaya çıkan bir olgu olan stresin oluşumunu etkileyen kaynaklar çok çeşitlidir. Çünkü çevre kişinin içinde bulunduğu toplumu oluşturan bir ortamdır ve bu ortamının her unsuru strese kaynak olabilmektedir. Bu nedenle stres kaynaklarını (faktörleri) tek tek sıralamak oldukça zordur. Ancak genel bir sınıflandırma içerisinde önemli olan stres kaynakları açıklanabilir. Stres konusunda araştırma yapan bilim adamlarının stres kaynakları hakkındaki açıklamalarına bakıldığında benzer faktörlerin farklı gruplarda ele alındığı görülmektedir (Gökdeniz, 2005: 177). Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde genellikle stres yaratan kaynaklar 3 ana grupta ele alınmaktadır (Yurtsever, 2009: 99; Aydın, 2004a: 54; Kaya, 2006: 16; Ergun, 2008: 9). Bunlar;

- bireysel stres kaynakları,
- çalışma yaşamı dışındaki (genel çevre) çevrenin oluşturduğu stres kaynakları,
- çalışma yaşamı stres kaynakları,

dır.

### 1.4.1. Bireysel Stres Kaynakları

Bireysel farklılıklar stres kaynaklarının (uyarıcılar) strese dönüşmesinde rol oynayan değişkenlerdir. Psikologlar açısından stres, onu zihninde taşıyan, algılayan kişiye aittir. Her birey aynı gözlemediği günlük olaylara farklı tepki ve yaklaşımlarda bulunabilmektedir. Örneğin kimi insan stres verici bir olay karşısında kaygı ve gerilim hissederken kimi insan ise stres verici olay karşısında sakin ve soğukkanlı kalabilmektedir. Hatta birey aynı olayı bugün önemsemez iken ertesi gün kaygı ve gerilim hissedebilmektedir. Bu farklılık zihinsel şartlardan, sosyal şartlara kadar uzanan değişkenlerden kaynaklanır (Baltaş, Baltaş, 2008: 32). Bu nedenle stres olgusu incelenirken bireysel farklılıklarının rolünün ele alınması ve değerlendirilmesi çok önemlidir.

Bireysel stres kaynağı üzerinde çok fazla araştırma yapılmış ve birçok bireysel stres kaynağı tespit edilmiştir. Eren'e (2000: 278) göre bireysel stres kaynağını etkileyen değişkenler; biyolojik yapı, kişilik tipleri ve yaş iken, Danna ve Griffin'e (1999: 360) göre A tipi kişilik, kontrol odağı ve algıdır. Aydoğan'a (2008: 12-16) göre ise bireysel stres kaynaklarını etkileyen değişkenler; kişilik yapısı, kontrol odağı, kontrol duygusu, yaşam tarzı ve sosyal destektir. Erdal'a göre (2009), kişilik yapısı, kontrol odağı, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim ve gelir düzeyi, istihdam durumudur. Bireysel stres kaynakları daha da arttırılabilir. Ancak bu çalışmada bireysel stres kaynakları olarak, literatürde en çok üzerinde durulan ve çalışma yapılan, kişilik tipleri, algı, yaş ve cinsiyet ile kontrol odağı üzerinde durulmaktadır.

#### **1.4.1.1. Kişilik Tipleri**

Kişilik denildiğinde ilk akla gelen bireyleri birbirinden farklı kılan özelliklerdir. Ancak, formel tanımı yapılmaya çalışılınca psikologların bile üzerinde aynı fikirde olduğu bir kişilik tanımı bulunmamaktadır. Buna rağmen Cüceloğlu' na (2003: 404) göre kişilik, "bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir". Diğer bir deyişle kişilik, bireyin zihinsel ve bedensel özelliklerinde (otokratik olma, içe veya dışa dönüklük, hırs, duygusal, sabır vb) görülen farklılıkların kişinin davranış ve düşüncelerine yani yaşam biçimine yansımalarıdır. Kişiliğin bir kısmı doğuştan diğer bir kısmı da sonradan kazanılır. Genelde kişilik süreci, ergenlik dönemi sonunda tamamlanır. Ancak genetik unsurlar, aile yapısı, eğitim vb gibi etkenler kadar sosyal çevrenin de kişiliğin oluşmasında sürekli etkili olması, onun zor da olsa değişmesini ve gelişmesini sağlayabilir (Türküm; 2004: 133).

Bireylerin davranışları arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıklar bireyleri ve bireylerin neyi neden yaptıklarının anlaşılmasını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle bazı kuramcılar tarafından kişilik tipi oluşturulmuştur. Kişilik tipi; bireyleri ve bireylerin neyi neden yaptıklarını anlamayı sağlayan, bireyin sınırlılıklarını, neleri yapabileceğini, neyi yapamayacağını ve bilgi işleme süreci

içinde bireyin kendine göre tercihlerindeki doğal eğilimlerini anlamayı sağlayan bir sistemdir. Strese eğilimli kişilerin gruplandırılması için oluşturulan kişilik tipi ise A ve B tipi kişiliktir (Yurtsever, 2009: 56).

Bireylerin strese eğilimli olma düzeyleri açısından birbirinden farklı olduğuna dair ilk çalışma 1974 yılında Friedman ve Rosenman yapılmıştır. Kişilik tiplerinin davranışlarını sınıflandıran Friedman ve Rosenman, çok sayıdaki San Fransisco'lu erkeği inceleyerek onları A tipi davranış ve B tipi davranış olmak üzere gruplandırmıştır. Bu gruplandırma sonucunda A tipi davranış sergileyen kişilerin strese daha eğilimli olduğu bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle, kişilik tiplerinin bireylerin davranışlarını farklı etkilediğini ve kişilik tipleri ile stres arasında yakın bir ilişkinin bulunduğu ortaya konulmuştur (Akt: Pehlivan, 2002: 33).

Strese eğilimli olan A tipindeki kişilerin gösterdikleri belirgin davranışlar; (Atkinson ve diğerleri, 1999: 508).

- İki şeyi aynı anda yapar ya da düşünürler.
- Güzelliklerin farkına varmaz ve sürekli iş düşünürler.
- Başkalarından hızlı konuşmalarını isterler.
- Sinirlenme eğilimindedirler.
- Her zaman işlerini takip ederler.
- Konuşurken el kol hareketleri yaparlar.
- Sık sık diz oynatır veya parmak tıkırdatırlar.
- Sık sık kötü sözler söylerler.
- Geç kalmamaya özen gösterirler.
- Boş kalmaktan hoşlanmazlar.
- Hırslı yapıları vardır.
- Konuşurken nefes alma, dudak ısırma, kafa sallama, masaya vurma davranışları sergilerler.
- Sabırsızdırlar.
- Hızlı göz atma ve tike benzer kaş kaldırma hareketleri sergilerler.



B tipindeki kişilerin göstermiş olduğu davranışlar ise A tipinin tersi niteliğindedir. B tipi kişilik özelliğine sahip olanlar A'ya göre daha rahat, daha sakin, daha az rekabetçi, güzelliklerin farkında olan, her zaman iş düşünmeyen, hayatını düzene sokan kişilerdir. Bu nedenle strese daha az eğilimlidirler. A tipi kişiliğin strese eğilimli olması B tipi kişilerin stres yaşamayacağı anlamına gelmez. B tipleri de strese maruz kalabilirler. Ancak bu kişiler, zorlama ve tehditler karşısında daha az paniğe kapılmaktadırlar. Tablo 1'de Ferhanoğlu (2009) A ve B tipinin kişilik özelliklerini özetlemektedir.

**Tablo 1:** Friedman ve Roserman'ın Saptadığı Kişilik Özellikleri

<b>A Tipi Kişilik Özelliği</b>	<b>B Tipi Kişilik Özelliği</b>
Acelecı bir yapıya sahip olmak	Sakin bir yapıya sahip olmak
Yarışma güdüsüne sahip olma	Hayattan zevk almaya çalışmak
Devamlı gerilim altında olma	Yaşama daima gülümseyerek bakma
Devamlı kendisi ve başarıları ile övünme	Kendisini ve çevresindekileri rahatlatılabilme

**Kaynak:** Ferhanoğlu, 2009, s.10.

A tipi kişilerin strese meyilli olması onların daha çok sağlık sorunlarına (kalp krizi geçirme olasılığı, migren, ülser vb) ve kötü alışkanlıklara (alkol, sigara veya madde vb) sahip olmasına neden olabilir. A tipi davranış biçimi içerisindeki kişilerin kalp hastalıklarına B tipi kişilere göre %50 oranında daha yatkın oldukları yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. Friedman'ın araştırmasına göre ise B tipindeki kişilerin 60 ve 65 yaşından önce kalp krizi geçirmeyecekleri neredeyse garanti edilmektedir. A tipi davranış içerisinde olanlara ise böyle bir garanti verilememektedir (Braham, 1998: 160). Bunun yanında B tipi davranış gösteren kişiler sigara ve içki alışkanlığı olsa bile sağlıklı kişilerdir. Çünkü bu kişiler stresi daha kolay yönlendirebildiklerinden stresin etkisinden kolayca kurtulabilmekte ve yaşamlarını daha düzenli devam ettirebilmektedirler (Sabuncuoğlu, Tüz, 2003: 238).

A tipi kişilerin daha hırslı, rekabetçi ve işkolik olması çalışma yaşamda tercih edilmesine, hatta onların özellikle ödüllendirilmesine neden olabilir. Ancak bu kişiler

strese daha fazla eğilimli olduğu için zamanla stresin fiziksel ve zihinsel etkileri altında kalarak sağlık açısından zarar görebilirler. Çalışanın sağlığının bozulması ise örgüt için işgücü ve verim düşüklüğüne neden olarak örgütünde kayıplarla karşılaşmasına neden olabilir (Kaya, 2006: 20). Buna en güzel örnek, A tipi kişilik ve mesleki stres ilişkisinin ölçülmeye çalışıldığı bir araştırmanın sonucu gösterilebilir. Araştırma Hindistan’da ve Amerika’daki A ve B tipi kişilik özelliğine sahip şoförler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre A tipi kişiliğe sahip şoförlerin B tipi kişiliğe sahip şoförlere göre daha çok kaza yaptıkları, işe devamsızlıklarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak yüksek stres sadece kişiye değil aynı zamanda örgüte de zarar verebilmektedir (Ertekin, 1993: 42).

Yapılan diğer bir çalışmada A tipi kişiliğe en çok yöneticilik pozisyonunda çalışan bireylerde rastlanılmıştır. Araştırmaya göre yöneticilerin %60’ının “A tipi”, %12’nin “B tipi” olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma, A tipi kişiliğin herhangi bir bireyin organizasyon içinde yükselmesine yardımcı olan kişilik tipi olduğunu ortaya koymuştur. Ancak, A tipi kişiler organizasyon içinde statü ve mevkilerini arttırabilmelerine karşın, en başarılı tepe yöneticilerinin “B tipi” kişiler arasından çıktığı yine yapılan araştırmalarla kanıtlanmıştır (Tutar, 2007: 219).

#### **1.4.1.2. Algı**

Stres kaynaklarının (stresörlerin) strese dönüşmesinde algı etkin bir rol oynamaktadır. Çünkü kişileri etkileyen olaylar değil olaylara verdikleri anlamlardır. Bu anlamlar ise kişilerin tepki ve davranışlarını büyük ölçüde belirlemektedir (Tutar, 2007: 208).

Bilişsel psikolojiye göre stresin ortaya çıkmasında asıl önemli olan olaylar (uyarıcılar) değil, bireylerin olayları algılama biçimidir. Yani bir olayı algılayışımız ve onunla baş edebilecek becerilerimizi değerlendirişimiz o olayı “stres verici” ya da “stres vermeyici” olarak tanımlamamıza neden olur (Akt: Yurtsever, 2009: 85). Öyleyse algı, stres kaynağı ile bireyin bu duruma karşı reaksiyonu arasındaki ilişkiyi düzenlemektedir. Nitekim Lazarus da bireyin herhangi bir dışsal durumu kendine

yönelik bir tehdit veya hasar olarak algılamasında algılama farklılıklarının rolüne dikkat çekmiştir (Ünsal, 2009: 346). Örneğin aynı görevdeki iki kişiden biri, yeni işinin bir fırsat olduğunu ve terfi ettiğini düşünebilirken diğeri aynı görevi tehdit olarak algılar ve patronunun performansını beğenmediğini düşünebilmektedir (Hellriegel, Slocum, Woodman, 2001: 193).

Algı sadece bireyin stresi algılamasında değil aynı zamanda da stresle başa çıkmasında da önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle Lazarus stres konusunda algının önemine iki yerde değinmektedir. Bunlardan biri stres kaynaklarının strese dönüşmesi (birincil değerlendirme) diğeri ise stresle mücadele etmeyi kolaylaştıran başa çıkma kaynaklarının değerlendirilmesin (ikincil değerlendirme) dir. Örneğin performans değerlendirme notları üst üste düşük gelen bir kişi işten çıkarılacağı için stres yaşayabilir, ama işten çıkarılma ile mücadele edebilecek kaynaklarının var olduğuna inancı varsa stres algısı düşük olacaktır (Ünsal, 2009: 346).

#### **1.4.1.3. Yaş ve Cinsiyet**

Biyolojik farklılıklar içerisinde yer alan yaş ve cinsiyet, bireyin stres düzeyini etkileyebilen faktörler arasında yer almaktadır. Endüstri devrimi ile birlikte kadınların ücretli olarak çalışma yaşamı içerisine girmeye başlaması, sorumluluklarının artmasına neden olmuştur. Kadınların ev ve annelik statüsünün ortaya çıkardığı sorumluluğun yanında bir de çalışma yaşamının sorumlulukları eklenince kadın rolündeki farklılaşma, onlara baskı ve yeni gerilimler yüklemiştir. Bu nedenle kadınlar, örgütlerde erkek meslektaşlarına oranla daha sık ve daha yoğun stres yaşayabilmektedirler (Himmetoğlu, Kırel, 1994: 15).

İlgar'ın (2001: 209) örgütsel stresin çalışan kadınlar üzerindeki etkilerini incelediği betimsel çalışmasında kadın ve erkeklerin örgütsel stresten etkilenme düzeylerine ilişkin bulgularında;

- kadınların strese bağlı Şiddetli baş ağrılarını erkeklere oranla daha sık yaŐamakta,
  - kadınların stresin fizyolojik sonuçlarından birisi olan “sağlıksızlık hissini” daha sık yaŐamakta,
  - kadınların strese bağlı psikolojik rahatsızlıklar nedeniyle sakinleŐtirici ilağlara daha çok baŐvurmakta,
  - kadınların, erkeklere oranla kendilerini daha fazla tükenmiş hissetmekte,
  - kadınların, kendilerini erkeklere oranla daha az sakın hissetmekte,
- olduğunu tespit etmiştir.

Ilęar’ın (2001) elde ettiği bulgulardan görüleceği üzere kadınların erkeklere oranla örgütsel stresten daha çok etkilendikleri saptanmıştır.

Cinsiyet gibi yaş da stres düzeyini etkileyebilen bir unsurdur. Osipow vd., yaşın stres üzerindeki etkilerini araştırmışlar ve kronolojik yaŐtan ziyade stresin, kişinin kendini yaşlı hissetme (orta yaş sendromu) ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır (Türk, 1997; 24). Gerçekten belli bir yaşa gelen kadın ve erkekler çocuklarını yetiŐtirmiŐ, meslek yaŐmalarında ilerlemiŐ, gerekli güvenceleri sağladığı için yaşadığı hayatın monotonlaŐmaya baŐladıęını düşünerek işine ve çevresindekilere karşı ilgisizlik içerisine girebilmektedirler. Bu sendrom içerisine giren bireyler, bu durumdan kurtulabilmek için yeni arayışlara girmek isterler. Ancak bedenlen yaŐlanan kişi, toplumsal deęiŐmeyle beraber yeni koşullara karşı uyum zorlukları yaşayabilir. Bu durumdaki kişilerde fizyolojik ve psikolojik stres belirtileri ortaya çıkabilir (Cüceloğlu, 2003: 400). Kısacası, 35-40 yaş denilen bu aralıktaki uyum zorlukları yüzünden birey, aşırı stresle karşılaşabilmektedir (Yurtsever, 2009: 101). Ancak unutulmamalıdır ki herkes orta yaş sendromu yaŐamayabilir. Orta yaşın bireyde yaratabileceği stres, bireyin strese karşı dayanıklılığına bağlı olduğu için kişiden kişiye deęiŐebilir (Cüceloğlu, 2003: 400).

#### 1.4.1.4. Kontrol Odağı

1970’li yıllardan bu yana psikolojinin önemli ilgi alanlarından biri olan kontrol odağı, bireyin herhangi bir davranışını veya çevresini etkileme ve değiştirme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Kontrol konusundaki genel kanı şu şekildedir: “psikolojik anlamda kontrol duygusu düşük olanlar yüksek olanlara göre, bir amaç doğrultusunda gerçekleştirmeleri gereken bir takım hareketleri başlatmakta zorlanmakta, yani hayata karşı etkin davranış içinde olmamaktadır” (Güler, 2006: 4). O halde kontrol odağı, kişilerin kendileri ile ilgili olayların nedenlerini, nasıl konumlandıklarını gösteren bir kavramdır.

İnsanlarda, iyi ya da kötü, olumlu ya da olumsuz, kendilerine olanların kendilerince ya da kendi dışındaki güçlerce belirlendiği yolunda 2 genel eğilim vardır. Rotter’a göre bu iki eğilimden biri iç kontrol odağı diğeri ise dış kontrol odağı olarak adlandırılır. İç kontrol odağına sahip kişiler yaşamları üzerindeki denetimin kendilerinde olduğunu düşünmektedirler. Bu kişiler kazanılan başarının kendilerine ait olduğu gibi başarısızlığında kendilerine ait olduğunu bilmekte ve bu başarısızlığın kendi çabaları ile düzeltebileceklerine inanmaktadırlar. Dış kontrol odağına sahip bireyler ise yaşamlarının hep şans, kader veya kendilerinden daha güçlü kişilerce başkaları tarafından yönlendirildiğine inanmaktadırlar. (Sürgevil, 2006: 52).

Dış kontrol odağına sahip kişilerin olayları kendi kontrolü dışında olduğu düşüncesi hem fiziki hem de ruhsal olarak olumsuz sonuçlar doğurur (Güler, 2006: 8). Bu nedenle dış kontrol odağına sahip kişilerin stres algısına daha yatkın olduğu söylenebilir. Nitekim, kontrol odağının, günümüz çalışma yaşamında çalışanın stres düzeylerini etkileyen önemli faktörlerden biri olarak belirtilmektedir (Erdal, 2009: 30). Konu hakkında yapılan araştırmalara göre, her zaman tutarlı olmamakla birlikte, genel olarak, içten denetimlilerin sorunlarını daha kolay kabul ettikleri, mücadelesinde daha etkili oldukları ve seçtikleri mücadele yollarında daha ısrarlı oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca içten denetimlilerin, dıştan denetimlilere oranla sorunlarıyla mücadelelerinde çevresel unsurları daha dikkatli ve kolay algılayıp, değerlendirebildiği belirtilmektedir. (Dönmez, 1983: 39).

Kontrol odağının stresle ilgili araştırmasını yapan Kirkaldy, Furnham ve Cooper'a göre içsel odaklanmaya sahip bireyler, dışsal odaklanmaya sahip bireylere göre daha az strese, daha fazla tatmine sahiptirler. Aynı şekilde B tipi davranışsal özellikler gösteren kişilerde de, B tipi dışsal odaklanmaya sahip kişiler daha gergin, kontrolsüz ve çaresiz iken B tipi içsel odaklanmaya sahip kişiler fiziksel ve zihinsel olarak daha sağlıklıdır (Dana, Griffin, 1999: 369).

Kahn, Cooper (1990: 285) borsa çalışanları üzerinde yaptıkları bir çalışmada benzer şekilde iç odak kontrolü ile stres arasında negatif, iç odak kontrolü ile iş tatmini arasında ise pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Bireyin, yaşamı üzerindeki kontrolü onun sağlıklı ve mutlu olmasında, stresini kontrol edebilmesinde, hayatını yönlendirebilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle de içten denetimli olanlar, yaşamları süresince daha başarılı, mutlu ve daha az stresli bir yaşam sürebilmektedirler.

#### **1.4.2. Çevresel Stres Kaynakları**

Bireyin yaşadığı çevresel stres kaynaklarıyla kastedilen çalışma yaşamı dışındaki stres kaynaklarıdır. Bireyin stres kaynaklarının yalnızca çalışma yaşamı ve kişinin kendi yapısı ile sınırlandırılması mümkün değildir. Birey, psiko-sosyal bir varlık olduğu için genel çevreden de birçok uyarıcı alabilmektedir. Konu ile ilgili yapılan birçok çalışmada bireyin fizyolojik ve psikolojik dengesini etkileyen birden fazla çevresel uyarıcı tanımlanmıştır.

Tutar'a (2007: 206) göre, çalışmanı etkileyebilen genel çevresel stres kaynakları; orta yaş bunalımı, aile sorunları, monotonluk, ekonomik sorunlar, siyasi ve politik belirsizlikler, sosyal ve kültürel değişimler, kentin ulaşım sorunu, teknolojik değişimler ve buna karşı olan uyum sorunu şeklindedir. Kaya'ya (2006: 54) göre ise teknolojik değişimler, genel ekonomik belirsizlikler, kentsel yaşam problemleri, kültürel ve sosyal değişimler ve politik belirsizlikler çevresel stres kaynakları olarak belirtilmiştir.

Çevresel stres faktörleri çok geniş olduğu için bunlarla da sınırlı kalınamaz. Belirtilen faktörlerin yanında hava kirliliği, trafik yoğunluğu, sektörel dalgalanmalar, barınma sorunu, çevresel alt yapı sorunu vb. birçok değişken de bireyde stres yaratıcı bir faktör olabilmektedir. Ancak bu çalışma da çevresel stres faktörleri denildiğinde önceki araştırmalarda sıklıkla kullanılan aşağıdaki faktörler ele alınmaktadır.

- Aile kurumu
- Ekonomik sorunlar
- Siyasi belirsizlikler
- Kentsel sorunlar
- Teknolojik değişim
- Kültürel ve sosyal değişimler

#### **1.4.2.1. Aile Kurumu**

Toplumun en küçük yapı taşlarından biri olan aile, üyelerine güven, güç, para, eğitim, kimlik ve çeşitli gereksinimler sağlayan en eski kurumdur. Ancak bu kurum, tarihten günümüze değin toplumsal yapı değiştikçe fonksiyonları gittikçe azalmakta, yapısı da değişime uğramaktadır. Örneğin endüstri devriminden önce aile, evlilik ve kan bağı ile aynı akraba grubuna ait birkaç kuşağın, aynı evde veya birbirine çok yakın evlerde yaşayan aile grubu, “geniş aile”, şeklinde tanımlanırdı (Arda ve diğerleri, 2003: 216). Bu yapıda ailenin fonksiyonları ve kapsamı çok genişti. Daha sonra endüstrileşmeyle birlikte ailenin yapısı ve fonksiyonları küçülmeye başlamıştır. Bu dönemde ailenin yapısı, birbiriyle evli kadın ve erkek ebeveynler ile onlara bağlı çocuklardan oluşan (evlenmemiş), diğer akrabalarından ayrı yaşayan, “çekirdek aile” şeklinde tanımlanmakta ve ailenin çeşitli fonksiyonları farklı kurumlara (eğitimin okullarda, işin örgütlerde, yaşlı bakımının huzurevlerinde yapılması gibi) verilmekteydi (Özkalp, 2001: 163; Arda ve diğerleri, 2003: 113).

Ailenin yapısı ve fonksiyonundaki bu küçülme zamanla parçalanmış ailelerin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Çocukların yanında yetişkinler içinde önemli koruma sağlayan bu kurumun parçalanıp küçülmesi günlük hayatta engellerle

karşılaşan bireyin güçsüz kalmasına ve sorunlarla karşılaşmasına neden olabilmektedir. Aile kurumunun sorun yaşaması kurum içindeki bireylerin yaşadığı huzursuzlukları aile ortamının dışındaki yaşamlara aktarabilir (Klarreich, 1999: 13). Örneğin, baba-kızlı parçalanmış bir aile içerisinde babanın kızına karşı sorumluluklarında zorluklarla karşılaşması babanın aile ortamında yaşadığı stresi çalışma yaşamına da yansıtmasını sağlayabilmektedir. Diğer bir deyişle, aile ortamında yaşanan ilişkilerin etkileri aile kurumunun zayıf olmasından dolayı çalışma yaşamına da yansiyabilmektedir.

Aile kurumunun ortaya çıkarabileceği strese neden olan faktör sadece aile kurumunun zayıflığından değil, aynı zamanda aile içerisindeki rollerden de kaynaklanabilir. Bireyin aile içerisinde taşıdığı roller ile çalışma yaşamında taşıdığı roller arasında ortaya çıkabilecek olan bir çatışma kişinin stres yaşamasına neden olabilir. Özellikle bu çatışma kadınlarda daha çok yaşanabilmektedir. Bunun nedeni kadınların yaşamlarında birden çok rollerinin ve sorumluluklarının bulunmasıdır. Kadınların rollerinin tespitine yönelik bir çalışmada 7 temel rolünün bulunduğu belirlenmiştir. Bu roller: annelik, eşlik, ev kadınlığı, akrabalık, mesleki, topluluk ve bireylik rolleridir. Bu rollerin ilk 4 tanesi aile içi rolleri kapsamaktadır (Akt: Öcal, 2008: 3). Kadınların yaşam süreleri içerisinde bu denli fazla rollerinin bulunması rol çatışmasına ve dolayısıyla kişinin stres yaşamasına neden olabilir.

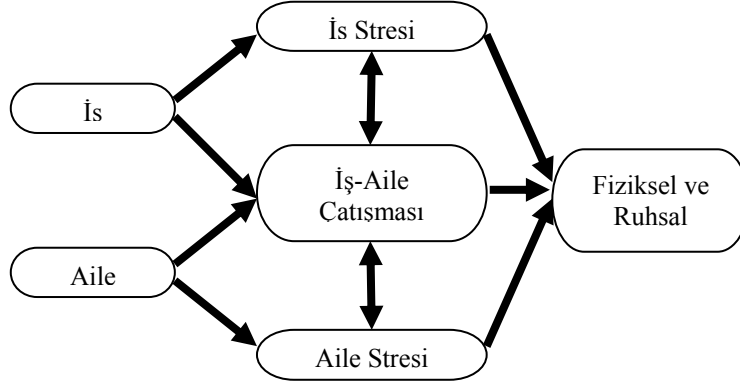
Rollerin iş-aile çatışmasına yol açtığı bilinmesine rağmen iş ve aileden kaynaklanan stres kaynakları arasındaki farkı ortaya koymak zordur. Şekil 2'den görüldüğü gibi gerek iş gerekse aile ortamından kaynaklanan stres kaynakları iş-aile çatışmasına yol açmaktadır. Çünkü bir alandaki stres, bireyin diğer alandaki stres kaynaklarıyla (stresörler) başa çıkma direncini düşürebilmektedir. Sonuçta ortaya çıkan stres ile çatışma fiziksel ve ruhsal hastalıklara neden olabilmektedir (Hellriegel, Slocum, Woodman, 2001: 200).

Aile kurumu bireye ve topluma sağladığı olumlu katkıların yanında, birey için stres faktörü haline dönüşen bir kurum da olabilmektedir. Özellikle parçalanmış aile



yapılarının ortaya çıkardığı sorunlar ve iş-aile rollerinin çatışması çalışma yaşamına stres olarak yansıyabilmektedir.

**Şekil 2:** Stres Uyarıcıları ve İş-Aile Çatışması İlişkisi



**Kaynak:** Hellriegel, Slocum, Woodman, 2001, s.200.

#### 1.4.2.2. Ekonomik Sorunlar

Çevresel stres kaynakları içerisinde yer alan önemli bir grup da ekonomik sorunlardır. Ekonomik sorunlar denildiğinde akla ilk gelen dünya veya ülke ekonomisinde yaşanan belirsizlikler, krizler, işsizlik ve işten çıkarılmalar, yüksek faiz ve yüksek enflasyondur. Tüm bu değişkenler karşında kişinin satın alma gücündeki azalış ile temel ihtiyaçlarını karşılayamama korkusu ortaya çıkmaktadır. Bu korku ile işsizlik kaygısı bireyin yarınları endişeli gözlerle bakmasına neden olarak geleceğe yönelik oluşacak bir güven kaybı ile bireyde stres olgusunu ortaya çıkartabilmektedir (Tutar, 2007: 207).

Yüksek faiz ve yüksek enflasyon bir ülkenin en önemli ekonomik sorunlarından biridir. Yüksek faiz ve yüksek enflasyon bireyin işlerini karşılamak için gereksinim duyduğu paraya daha az sahip olmasına ve pahalılaştan para nedeniyle ihtiyaçlarını karşılayamayarak endişeli ve mutsuz olmasına neden olabilmektedir (Eren; 2000: 283).

Strese neden olan ekonomik sorunlardan bir diğeri de işsizlik veya işten çıkarılmadır. İşsizlik, bireylerin belirli bir gelir kaynağından yoksun olması demektir.

Belirli bir gelir kaynağından yoksun olan bireyler hem temel ihtiyaçlarını hem de bakmakla yükümlü oldukları kişilerin ihtiyaçlarını karşılayamadıkları için kendilerini baskı altında hissederler. Özellikle uzun dönemli işsizlik durumlarında bireyler işlere karşı kendilerinin uygun olmadığını düşünmeye ve güvensizlik duygusu hissetmeye başlarlar. Bu durum bireyin fizyolojik ve psikolojik dengesinin bozulmasına neden olabilir (Eroğlu, 2007: 448).

Ekonomik sorunlardan kaynaklanan stres sadece ülke ekonomisinden değil aynı zamanda küresel ekonomiden de kaynaklanabilir. Örneğin dünyanın herhangi bir ülkesinde yaşanan bir ekonomik krizin etkileri başka bir ülkeye yansiyabilir. 2009 yılında ABD 'de ortaya çıkan mortgage krizi bunun en güzel göstergesidir. Dünya, ABD'deki sorunlu mortgage kredilerinden kaynaklanan küresel krizin gerilimi ile boğuşmaya devam etmektedir.

### **1.4.2.3. Siyasi Belirsizlikler**

Ülkedeki siyasi belirsizlik de toplumun her biriminde stres yaratabilmektedir. Örneğin bir ülkedeki iktidarın sıklıkla el değiştirmesinin toplumda oluşturabileceği huzursuzluk ekonomik hayattan sosyal hayata kadar toplumdaki tüm kesimleri korku ve tedirginlik içerisine sokabilmektedir. Siyasi hayatta yaşanabilen bu belirsizlik toplumun her kesimini etkileyebileceği gibi çalışma yaşamı içerisinde yer alan birimleri de etkileyebilmektedir. Çünkü siyasi belirsizlik içerisinde bulunan bir ülkenin ekonomisinde ülkeye duyulan güvensizlikten dolayı yatırımların ilerlemeyişi, işsizliğin, enflasyonun ve faiz oranlarının artmasına neden olmaktadır. Bu durum ise gelecek kaygısı içerisine düşen bireylerin ve kurumların stres düzeyinin artmasına sebep olmaktadır (Eren, 2000: 284).

Yukarıda sözünü ettiğimiz siyasi belirsizlikler özellikle, yerleşmiş bir demokrasi ve hukukun üstün olmadığı toplumlarda daha çok görülebilmektedir. Çünkü bu tür toplumlarda demokrasiyi benimsemiş kişilerin ait olma ihtiyaçları karşılanamadığı için, bu eksiklik (tatminsizlik) önemli ölçüde stres yaratmaktadır (Tutar, 2007: 207).

#### **1.4.2.4. Kentsel Sorunlar**

Endüstri devriminden sonra özellikle üretimin merkezileşmesi ile kentleşme olgusunun ortaya çıkması bir takım kentsel sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bunların en bilinenleri; trafik, çevre kirliliği ve nüfustaki artıştır.

Kentlerde yaşayan kişilerin işe veya okula gitmesi için katlandığı yolculuk kentin en önemli sorunlarından biridir. Kentin yollarının dar, nüfusun çok olması özellikle mesai veya okul saatlerinde trafiğin kilitlenmesine, işe veya okula gitmeye çalışan kişilerin gerilim içine girmesine neden olabilmektedir. Bunun yanında kalabalık nüfusun ortaya çıkardığı çevresel kirlilik (hava, su, toprak, çöpler vb) özellikle yaşlı ve hastaların rahatsızlık duymasına yol açabilmektedir. Kirliliğe karşı kendini korumaya çalışan bireyler belirli isteklerini engelledikleri için huzursuz olup, stresi yakından hissedebilmektedirler.

Kentin diğer bir sorunu hızlı nüfus artışıdır. Nüfusun sürekli artması, bu artış karşısında kentte yaşayan bireylerin ihtiyaçlarının giderek karşılanamaması ile sözü edilen sorunların gün geçtikçe daha da artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda kalabalık nüfus içerisinde ortaya çıkabilen salgın hastalıklarda kentin diğer bir sorunu olarak tanımlanabilir. Sonuç olarak, kentsel yaşamdan kaynaklanan tüm bu sorunlar, bireyler üzerinde baskı ve huzursuzluk yaratabildiği için bireyi fiziksel ve/veya psikolojik olarak etkileyebilmektedir.

#### **1.4.2.5. Teknolojik Değişim**

Bilginin ve teknolojinin hızla geliştiği günümüzde, teknolojik değişim beraberinde bir takım sorunlarda getirmiştir. Teknolojik yenilikle birlikte üretim içerisinde yer almaya başlayan bilgisayarlar, robotlar ve makineler emeğin kullanımını azaltmaya başlamıştır. Teknolojideki bu değişim, günümüzün sosyal bir sorunu olan işsizlik olgusunun artmasının nedenlerinden biri haline gelmiştir. İşsizlik tehdidi ile karşı karşıya kalan bireyler teknoloji altında ezilmemek için kendilerini bu değişime karşı adapte (beceri, bilgi ve deneyim bakımından donanım) etmeye

çalışmaktadırlar. Bu nedenle teknolojik değişimin çalışanlar üzerinde ortaya çıkardığı baskı ve sorumluluk onların, stresi yakından hissedebilmelerine neden olabilmektedir (Can, 2002: 313).

#### **1.4.2.6. Kültürel ve Sosyal Değişimler**

Günümüzde sınırları kaldırılmış bir dünya da meydana gelen değişimler kültürel ve sosyal yapıların değişmesine yol açabilmektedir. Hızla küreselleşen dünya, ulusların kendilerine özgü sosyal özelliklerini, örf ve adetlerini, kültürlerini, değerlerini ve inançlarını değiştirmektedir. Oysa eskiden bir ülkede yaşanan yenilik veya değişim diğer ülkelerin kültürel ve sosyal yapılarını çok zor etkilemekteydi. Bugün ise bilişim ve teknoloji sayesinde bir ülkede yaşanan değişim diğer ülkelere hızla yayılabilmekte olduğu için ulusların kültürel ve sosyal yapılarında değişimler gözlenebilmektedir (Eren, 2000: 286).

Değişimin toplum üzerinde meydana getireceği kültürel ve sosyal değişikliklere bireylerin bir kısmı hemen intibak ederken, diğerleri direnç gösterebilmektedir. Özellikle muhafazakâr yapıda olan aileler ve kişiler ile yaşlı kuşaklar değişimlerden daha çok etkilenmektedir. Çünkü bu kesimdeki insanlar değişim karşısında kültürel ve sosyal değerlerini korumaya çalışmaktadırlar. Bu nedenle de değişimlere karşı gösterecekleri direnç onların yoğun gerilim ve kaygı yaşamalarına sebep olabilmektedir (Eren, 2000: 287; Eroğlu, 2006:451-452).

#### **1.4.3. Çalışma Yaşamı Stres Kaynakları**

Bireyin yaşamı, doğumundan ölümüne kadar 4 döneme ayrılır. Bunlar; **çocukluk, eğitim, çalışma hayatı ve emeklilik** dönemidir. **Çocukluk dönemi**, bireyin tamamen pasif konumda, başkalarına bağımlı olduğu dönemdir. **Eğitim dönemi** ise 6-7 yaşlarından 20'li yaşların ortalarına kadar devam edebilen, kişinin dünyayı algılamaya başladığı dönemdir. **Çalışma dönemi** ise bireyin çalışması ile başlayıp emekliliği ile sona eren devredir. Bu dönemde birey, eğitim döneminde elde ettiği bilgi ve birikimle hayatını idame ettirmeye, geleceğini güvence altına almaya

ve ailesinden ayrılarak bağımsız bir hayata tutunmaya çalışır. **Emeklilik dönemi** ise kişinin tekrar pasif duruma döndüğü dönemdir. Dikkat edileceği üzere bu dört aşamalı yaşam içerisinde yer alan “çalışma yaşamı” kişinin sosyalleşebilmesi, ekonomik özgürlüğünü kazanabilmesi, statü ve saygınlık kazanabilmesi, toplumsal gereksinimlerinin karşılanabilmesi ve emeklilik yaşamını rahat ve huzurlu bir şekilde geçirebilmesi için önemli bir dönemdir. Bu dönemde birey diğer dönemlere nazaran daha yoğun çalışmaktadır. Bu nedenle, çalışma yaşamı dönemi içerisinde bireyin karşılaştığı pek çok olay (iş ve/veya örgütle ilgili sorunlar, ailevi sorunlar, çevresel sorunlar, geçmiş deneyimler vb) kişinin üzerinde stres yaratabilmektedir (Keser, 2009: 68).

Çalışma yaşamının önemine binaen ortaya çıkan bu stresli dönemin yanında bir de çalışma yaşamında ortaya çıkan hızlı dönüşüm, bu dönemin kişi üzerinde ortaya çıkardığı stres düzeyini daha da arttırmaktadır. Endüstri devriminden sonra çalışma yaşamındaki dönüşüm; çalışma yerlerinin serbest alanlardan fabrika tipi örgütlere kaydırması, üretim ve yönetim şeklinin biçimselleşmesine neden olmuş, farklı işlerin bir araya gelerek rol çatışmalarını ortaya çıkarmış, hiyerarşik düzenle iletişim sorunları doğurmuştur. Kısacası örgütsel çalışmanın ortaya çıkardığı yeni koşullar işle ve/veya örgütle ilgili daha birçok sorun ortaya çıkartarak çalışma yaşamındaki sıkıntı ve gerilimin artmasına neden olmuştur.

Bunun yanında sürekli değişen teknoloji, çalışanların kendilerini sürekli geliştirme gereksinimini öne çıkartarak üzerlerinde baskı oluşturmaktadır. Tüm bu stres verici unsurlar, günlük yaşamın 1/3'nü çalışma yaşamında geçiren bireyin sağlığını ve performansını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Çalışma yaşamı stresi, bireyin sağlığını etkileyebildiği gibi onun performansını da etkileyebilmektedir. Stresin aşırı boyutlara varması durumunda bireyin iş performansı düşer ve birey karar vermede güçlük çekmeye başlayarak tutarsız davranışlarda bulunabilmektedir. Bu durum bireyin verimini düşürmesinin yanında onun işten uzaklaşabilmesine bile neden olabilmektedir. Böylece bireyde ortaya çıkan bu verimsizlik örgüt içinde önemli bir sorun olmaktadır. Çünkü bir

örgütün çalışanında ortaya çıkan bu tür sorunlar, işgücü kayıplarına neden olarak örgütün performansını da olumsuz bir şekilde etkileyebilmektedir (Gümüştekin, Öztemiz, 2005: 280).

Çalışma yaşamının ortaya çıkardığı bu olumsuzluklar nedeniyle psikologlar, ve yönetim bilimcileri tarafından çalışma yaşamı stresine yol açan kaynakların belirlenmesi için birçok araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmalar neticesinde çeşitli sınıflandırmalar ortaya çıkmıştır. Ancak genellikle çalışma yaşamı stres kaynaklarının bireysel kaynaklar, iş ve örgütle ilgili kaynaklar ve çevresel kaynaklar olmak üzere üçe ayrıldığı görülmektedir. Çalışma yaşamının iş ve örgütle ilgili kaynakları hakkında ayrıntılı bilgi ikinci bölümün “Çalışma Yaşamı Stresi” başlığı altında verilmektedir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### ÇALIŞMA YAŞAMI STRESİ VE ALKOL KULLANIMI

#### 2.1. ÇALIŞMA YAŞAMI STRESİ

Çalışma yaşamı stresi, gerek bireyin yaşam süreci içerisindeki öneminden gerekse çalışma ortamının koşullarından ve ilişkilerinden kaynaklanan önemli bir stres faktörüdür. Çalışma yaşamı stresinin ortaya çıkmasında çalışılan ortamın ve işin özelliği, bireyin kendisi, dış çevre ve daha birçok alan kaynak oluşturmaktadır. Ancak, çalışma yaşamı bireyin günlük zamanının 1/3'ünü geçirdiği yer olmasından dolayı diğer kaynaklara göre önemli bir konumdadır. Bu nedenle çalışma yaşamında stres yaratabilecek faktörler belirlenirken çalışma yaşamı kapsamının çizilmesi ve özelliklerinin belirlenmesi gerekmektedir.

Bu başlık altında öncelikle çalışma kavramının kapsamı çizilecek daha sonra özellikleri belirtilerek çalışma yaşamı stres kaynakları tek tek açıklanacaktır.

Çalışma, yaşamın sürekliliği için önemli bir sosyal ve ekonomik faaliyettir. Dolayısıyla insanlık tarihi kadar eski bir kavramdır. Tarihte, çalışmaya verilen anlam ve değere bakıldığında Eski Yunan şehirlerinde kölelerin yaptığı bir faaliyet, sonra Protestanlıkta tanrı için yapılan bir faaliyet, günümüzde ise bireyin prestiji ve statüsü için yapılan bir faaliyet olarak benimsenmiştir. Yani çalışmaya verilen değer tarihsel süreçte farklılaşmaktadır. Bilimsel tanımında ise çalışma, Tınar'a göre bedensel, zihinsel ve ruhsal bir çaba ile bireyin kendisi ya da başkaları için değer ifade eden mal ve hizmetleri üretme faaliyetidir (Tınar, 1996: 3-6). Seyidoğlu'na (2002: 92) göre bir mal veya hizmet üretmek, bir sonuç ortaya koymak için harcanan emek, yapılan iş, yaratılan eserdir. Anthony'e (2005: 616) göre insanların doğal dünyadan ürettikleri ve böylece varlıklarını sürdürmelerini sağlayan etkinliktir. Işıkan'a (2004: 18) göre belirli bir amaca ulaşmak için gösterilen bir etkinliktir.

O halde çalışma yaşamı, en genel ifade ile kişinin yaşamını devam ettirebilmesi için gerekli olan mal ve hizmet üretme işinin (faaliyetinin) başlangıcı ile bitişi arasındaki koşulların, ilişkilerin ve bunları etkileyen toplumsal, siyasi ve ekonomik faktörlerin karşılıklı etkileşim içinde olduğu bir bütündür.

Tınar, çalışma yaşamını sadece aktif süreçle değil pasif süreçle de ilgili olduğunu belirterek çalışma yaşamını daha geniş olarak ele almaktadır. Çünkü kişinin çalışma yaşamında elde ettiği kazanç, değer ve tutumlar kişinin aktif çalışma yaşamı sona erdiğinde de kişinin günlük yaşamını (emeklilik) belirlemede önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle Tınar, çalışma yaşamı ile sadece iş içerisinde bulunulan aktif süreci değil, bu sürecin öncesi ve sonrası ile arasında işsiz geçebilen zamanları da içine almaktadır (Tınar, 1996: 9).

Çalışma yaşamındaki işler, bir mal veya hizmete sahip olmak için yapılabileceği gibi belirli bir ücret karşılığında da yapılabilmektedir. 17. yüzyıla kadar çalışma, tüketim maddeleri veya yaşamak için gerekli olan ve ertesi güne bir şey bırakmadan gün ve gün yenilenmesi gereken işler (tarımsal işler) diye tanımlanırdı (Lordoğdu, Özkaplan, Törüner, 1999: 5). Yani çalışma, genelde kişinin kendi işi olduğundan mal veya hizmet elde etmek içindi. Ancak, endüstri devrimi ile birlikte endüstriyel yaşamdaki gelişme, çalışanların çalışma yaşamlarının büyük bir bölümünün küçük veya büyük ölçekli örgütlerde geçmesini sağlamıştır. (Silah, 2005: 49). Böylece çalışma yaşamında yer alan birçok iş belirli bir çatı altında örgütlenmeye başlamış ve çalışma, ideolojik bir yaklaşımla piyasa ile ilişkilendirilerek, karşılığında ücret ve tazminatların alındığı çeşitli faaliyetler olarak benimsenmiştir. Bunun yanında sosyal bilimler literatüründe de çalışma kavramı ile ücretli çalışmayı dikkate alan ekonomik yaklaşımın benimsendiği belirtilmektedir (Seçer, 2008: 2). Bu durumda sosyal dayanışma, gönüllü işler ve ev içi üretim gibi faaliyetler çalışma olarak kabul edilmemektedir (Lordoğdu, Özkaplan, Törüner, 1999: 3).

Çalışmanın bir ücret karşılığında yapılması onun sadece kazanç elde edilmesi için yapıldığını da göstermemektedir. Çalışma, kişinin yaptığı iş aracılığı ile belli



sonuçlara götüren bir araç iken, diğer yandan kişinin kendini ifade etmesini sağlayan bir işlev vazifesi de görebilmektedir. Çalışmanın çok yönlü işlev sağladığını ortaya koyan bir alan araştırmasının sonuçlarına göre, çalışmayı cazip kılan faktörler olarak prestij, sosyal statü ve saygınlık, gelir sağlama işlevinden daha önde yer almıştır (Gürçay, Tınar, Demirbilek, 1997: 33). Yani çalışma, kazanç sağlamak amacıyla yapılabileceği gibi kişinin ona yüklediği anlama göre statü ve saygınlık sağlayıcı bir işlev, zamanı değerlendirmeyi sağlayıcı bir işlev, kişiler arası temas sağlayıcı bir işlev veya içsel ya da kişinin kendini ifade etmesini sağlayan bir işlev olarak da yapılabilmektedir (Kumaş, 2001: 168).

O halde çalışma, bireyin ona yüklediği anlama göre farklılaşabilmektedir. Ancak, bir genelleme yapacak olursak çalışma, yaşamlarını ekonomik sıkıntı ve krizler içerisinde geçirmiş olan kişilerde daha çok iyi bir kazanç ve iş güvencesini elde etmek için yapılırken, yaşamlarını refah içerisinde geçirenlerde ise işin sorumluluğu, çekiciliği, kişinin kendini geliştirme ve örgüt içerisinde terfi imkânları gibi değişkenler ön plana alınarak yapılmakta olduğu söylenebilmektedir (Tınar, 1996: 11).

Kısacası, endüstri devrimi ile birlikte çeşitli işlerin belirli bir örgütte toplanması ve bu yerde ücret karşılığı bir çalıştıran ve çalışan ilişkisinin bulunması, çalışma yaşamının kapsamının belirlenmesine yardımcı olmaktadır. Bu çalışmada, çalışma yaşamı denildiğinde; ücret karşılığı çalışanlar ile işverenlerin yer aldığı bir örgüt ve örgütün çevresi ile çalışanların mesleki koşullarının ve ilişkilerinin yer aldığı süreç (aktif süreç) kastedilmektedir.

Endüstri devrimi ile çalışma yaşamında meydana gelen dönüşüm, diğer bir deyişle çalışma yaşamının örgütselleşmesi, birçok işin bir araya gelmesine, hiyerarşinin ortaya çıkmasına, çalışma ortamının kalabalıklaşmasına, rollerin çeşitlenmesine, ücretli sınıfın ortaya çıkmasına, kısacası çalışma yaşamının biçimlenmesine, farklılaşmasına neden olmuştur. Böylece çalışma yaşamı işin yapıldığı ve gelir sağlandığı yer olmasının yanında çalışan bireyin davranışlarının, ilişkilerinin, statüsünün etkilendiği bir yaşam alanı olmuştur. Bu yeni yaşam alanında

örgüte bağımlı olarak çalışanlar, mekandan kaynaklanan kısıtlamalar, çalışma yöntemlerinin tek düzeliliği, yetki sınırlamaları, zaman ve performans baskısı gibi örgütün biçimsel yapısından kaynaklanan zorunluluklardan dolayı sık sık stresle karşılaşır hale gelmiştir.

Çalışma yaşamının kalabalıklaşması ve biçimselleşmesi bireyin uyum güçlüğü yaşamasına neden olabilmektedir. Nitekim Işıkan (2004: 73) çalışma yaşamı stresini, çalışan ve iş çevresi arasındaki uyumsuz, hoş olmayan ilişkiler olarak ifade etmiştir. Günümüz çalışma yaşamına giren birey, örgüt içinde diğer insanlarla yoğun ilişki içerisinde. Birey, örgüt içerisindeki süreçlerin ilerlemesi için sürekli ilişki kurar, örgütün değer ve normlarına uyum sağlamaya çalışır. Eğer birey, örgüt içerisindeki değer ve normlara, üstlendiği görevlere uyum sağlayamaz ve yerine getiremezse, örgüt ortamından kaynaklanan stresle karşılaşabilmektedir. Bu nedenle günümüz çalışma yaşamında çalışanın güçlü bir uyum çabası gösterebilmesi gerekmektedir. Uyumun genel bir tanımı verilecek olursa, “çalışanın örgütsel çevresi ile etkileşimi sırasında yeğin bir tepkide bulunmasını gerektirmeyecek herhangi bir uyaran değişikliğinin ortaya çıkmadığı denge durumudur” (Akt: Pehlivan, 2002: 19). Bireyin çalışma yaşamına uyum sağlaması ona huzur ve mutluluk, örgüte ise verimlilik sağlar. Ancak bu görev sadece çalışana yüklenmemelidir. Örgüt yönetimi de çalışanın işine uyum sağlayabilmesi için bu süreçte gerekli önlemleri almalıdır.

Çalışma yaşamındaki örgütsel dönüşümün ortaya çıkardığı stresin yanında, üretim ve müşteri ilişkilerinde yaşanan rekabetin hızlanması, teknolojik yeniliklerle birlikte nitelikli işgücüne olan talebin artması veya yeni nitelikli mesleklerin ortaya çıkması ve küresel krizlerin sık yaşanması gibi çevresel etmenler de çalışma yaşamına karşı güvensizliği arttırmıştır. Bu nedenle çalışma yaşamındaki tüm bu gelişmeler çalışanlardaki stres düzeyinin daha da artmasına neden olabilmektedir. Üstelik bir de bireyin çalışma yaşamının yanında ailevi yaşamdan kaynaklanan sorunlarının bulunması stres miktarının artmasını sağlayabilmektedir.

Son 30 yılda araştırmacılar çalışma yaşamında stres olgusunu dikkate alarak konu ile ilgili literatürde birçok çalışma yapmışlardır. Bu çalışmalarda çalışma

yaşamındaki stres kavramı; örgütsel stres veya iş stresi olarak tanımlanmaktadır. O halde bilimsel çevre henüz çalışma yaşamı stresinin anlamı ve tanımı üzerinde bir anlaşmaya varmış değildir (Hart, Cooper, 2009: 110). Ancak kullanılan kelime ne olursa olsun genel olarak ifade edilmek istenen aslında bireyin yaşamını sürdürmek için giriştiği işle ve/veya örgütle ilgili faaliyetler ve bunların birey ile örgüte olan yansımalarıdır (Korkmazyürek, Şeşen, 2008: 329).

O halde çalışma yaşamındaki stresin; iş, çevre ve örgüt ortamında bireyi tehdit eden herhangi bir duruma karşı bireyin kişisel farklılıkları çerçevesinde gösterdiği tepkiler olduğu söylenebilir.

### **2.1.1. Çalışma Yaşamı Stres Kaynakları**

Günümüz çalışma yaşamının stres kaynakları denildiğinde bireyin işiyle veya örgütle ilgili işlevlerindeki sorunlar akıllara gelmektedir. Bu yargı doğrudur. Çalışma yaşamındaki stresin kaynağı genelde örgütseldir. Ancak, bu yargının bir yönü eksiktir. Bu eksiklik, çalışma yaşamı dışındaki unsurlardan kaynaklanmaktadır. Çalışma yaşamından kaynaklanan sorunlar çalışma yaşamı dışındaki sorunlarla veya aksine çalışma yaşamı dışındaki sorunlar çalışma yaşamı ile etkileşim halinde olabilir. Örneğin günlük yaşantıda ailevi sorunlar yaşayan bir kişi bu sorunları çalışma yaşamına da aktarabilir veyahut çalışma yaşamında yer alan bir sorun bireyin ailevi ve sosyal yaşantısını da etkileyebilir (Klarreich, 1999:13). Bu nedenle çalışma yaşamındaki stres kaynaklarını belirlenirken sadece bireyin işiyle ya da örgütle ilgili işlevlerin yer aldığı faktörler değil aynı zamanda genel çevreden (çalışma yaşamı dışı) kaynaklanan stres faktörlerinin de ele alınması konunun bütünlüğü açısından büyük önem arz etmektedir.

İş ve örgütle ilgili stres kaynakları, örgütsel stres konusunda çalışan Luthans' a göre 4 ana grup içerisinde düzenlenebilir. Bunlar, örgütsel politika (adaletsiz başarı değerlemesi, ücret eşitsizliği, örgütsel kuralların katılığı, çelişkili yöntemler, sık sık yer değiştirmeler, gerçekçi olmayan iş tanımları), örgütün yapısal özellikleri (merkeziyetçilik ve yetke sınırı, yükselme olanaklarının kısıtlılığı, aşırı formaliteler,

yüksek derecede uzmanlaşma, bölümlerin karşılıklı bağımlılığı, birimler arasındaki çatışma), fiziksel koşullar (kalabalık ortam, aşırı gürültü, dengesiz ısı, hava kirliliği, zararlı kimyasal maddeler, yetersiz aydınlatma) ve örgütsel süreçler (yetersiz iletişim, belirsiz ve çelişkili amaçlar, uygulamalardaki aksaklıklar, adaletsiz denetim, yetersiz bilgi) dir (Luthans, 1992: 404).

Can'a (2002: 313-314) göre iş ve örgütle ilgili stres kaynakları ise işe ilişkin görev gerekleri (özerklik, iş çeşitliliği, çalışma koşulları vb), rol gerekleri (rol çatışması ve belirsizliği), kişiler arası ilişki (iletişim zayıflığı, sosyal destek eksikliği), örgütsel yapı (uzmanlaşma derecesi, katı kurallar, örgüt politikasının belirsizliği, yetke sınırı, zaman baskısı vb.) ve örgütün yaşam seyri (kurulma, büyüme, olgunlaşma, erişme ve gerileme) ile ilgilidir.

Coşgun'a (2006: 7-20) göre 6 ana başlık halinde; iş ortamına bağlı stres vericiler (fiziksel çalışma koşulları, işin çok veya az olması, vardiya), kurum içindeki role bağlı stres vericiler (rol çatışması ve belirsizliği, sorumluluk, örgütsel alan), mesleki kariyerin gelişimine bağlı stres vericiler (yeterince ilerleyememe, hızlı terfi, iş güvenliğinin eksikliği, engellenmiş hırslar, başarıya bağlı stres), iş ilişkilerinden kaynaklanan stres vericiler (astlarla, üstlerle ve meslektaşlarla ilişkiler), kurumsal yapı ve iklime bağlı stres vericiler (uyum, kararlara katılamama, bürokratik sorunlar, iklim), iş ve aile ilişkilerine bağlı stres vericiler olarak ele alınmaktadır.

Çalışma yaşamı stresinin, iş ve örgütle ilgili yapılan sınıflandırmaları incelendiğinde benzer stres kaynaklarının farklı sınıflar altında ele alındığı görülmektedir. Bu çalışmada ise, literatürdeki sınıflandırmalar dikkate alınarak iş ve örgütle ilgili stres kaynakları 5 ana başlık altında ele alınmaktadır. Bunlar;

- işin yapısı ile ilgili stres kaynakları,
- örgütteki kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres kaynakları,
- örgütsel yapıdan kaynaklanan stres kaynakları,
- örgütsel politikadan kaynaklanan stres kaynakları,
- çalışma ortamındaki fiziksel koşullardan kaynaklanan stres kaynakları

dır.

Ayrıca, bireyin örgüt dışı yaşantısındaki birtakım gelişmelerin diğer bir deyişle genel çevresel etmenlerin de bireyin çalışma yaşamında stres yaşamasına neden olabileceği belirtilmektedir. Nitekim, Pehlivan (2002: 45-75), Kaya (2006: 54-59), Ergun (2008: 35-38), Coşgun (2006: 20) ve Odabaşı (2006: 67) çalışmalarında çalışma yaşamındaki stres kaynaklarını sınıflandırırken çevresel etkenlere de değinmişlerdir. Bu çalışmada da genel çevresel etmelerin çalışma yaşamında strese neden olabileceği varsayılarak, çalışma yaşamı stresi 6 ana grup içerisinde ele alınmaktadır.

Stresin çevresel kaynakları, çalışma yaşamından da daha geniş kapsamlıdır. Çevresel her unsur bireyin kişilik yapısına bağlı kalarak çeşitli düzeylerde stres ortaya çıkartabilmektedir. Çevresel stres kaynakları, birinci bölümde detaylı bir şekilde ele alındığı için çalışmanın bu bölümünde sadece iş ve örgüt ile ilgili stres kaynakları açıklanacaktır.

#### **2.1.1.1. İşin Yapısı İle İlgili Stres Kaynakları**

Bir işin yapısı denildiğinde işin ortaya konulması, meydana gelmesi için gereksinim duyulan özellikleri anlaşılmalıdır. Bu özellikler, her işin yapısına göre değişkenlik gösterebilmekte ve işin stres derecesini değiştirebilmektedir. Örneğin, kimi işin yapısı daha az iş yükü gerektirirken kimisi daha yoğun iş yükü gerektirmektedir. Bireyin işin yapısına uygun olması çok önemlidir. Eğer birey işin yapısına uygun olmazsa işin beklentilerini karşılayamayıp, uyum sorunu yaşayarak stresi yakından hissedebilir konuma gelebilmektedir (Işıkan, 2004: 71; Tutar, 2007: 228).

Literatürde çeşitli çalışma alanlarındaki işlerin yapısı gereği stres derecesinin daha yüksek olabileceği belirtilmektedir. Stres düzeyi yüksek kabul edilen çalışma alanları genelde maden, sağlık, emniyet ve eğitim şeklinde belirtilmektedir.

Madencilik sektörü iş ortamının kaza riski yüksek olması ve sağlık açısından potansiyel tehlike arz etmesi nedenleriyle stres düzeyi yüksek olan çalışma alanlarından bir tanesidir. Madendeki çalışma ortamında tehdit unsuru taşıyan her tehlike faktörü ruh ve beden sağlığı bakımından potansiyel bir stres verici olarak görülmektedir. Bu nedenle literatürde yer alan birçok çalışmada madencilik sektöründe yer alan çalışanların stresli oldukları düşünülmektedir (Hargreaves, 1999: 35; Cam, 2004: 3; Özmutaf, 2006: 80).

Stres düzeyi yüksek olan çalışma alanlarından biri olarak sağlık denildiğinde akla ilk gelen doktorlar ve hemşirelerdir. Doktorluk mesleği günümüzün en prestijli mesleklerinden biridir. Prestijli olmasının yanında hastaya, örgüte ve topluma karşı yüksek sorumluluk taşıdığından stresli bir iştir. Bunun yanında aşırı işyükü, çalışma ortamının bulaşıcı hastalıklara karşı riskli olması gibi işle ilgili faktörlerde doktorların stres düzeyini arttıran nedenlerdir. Bu nedenle doktorların psikosomatik hastalıklara ve alkolik olmaya bağlı rahatsızlıklara daha yatkın oldukları söylenebilir (Işıkan, 2004: 156). Doktorların stres düzeylerinin yüksek olmasının yanında hemşirelerinde stres düzeylerini ölçen bir araştırmanın sonuçlarına göre yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelerin; yüksek sorumluluk, aşırı iş yükü, insifiyatif kullanımının eksikliği gibi nedenlerle yüksek stres, düşük iş doyumunu içinde oldukları tespit edilmiştir (Dede, Çınar, 2008: 13).

Stres düzeyi yüksek çalışma alanlarından bir diğeri emniyettir. Toplumun huzurunu sağlamaya çalışan polisler çalışma koşullarının sağlıksız olması, üniformanın vermiş olduğu aşırı hiyerarşik yapı, aşırı sorumluluk ve iş yükü, mesleğin vermiş olduğu gerilim ve vardiya döngüsü onların yüksek stres altında çalışmalarına neden olmaktadır (Işıkan, 2004: 175-176).

Stres düzeyi yüksek alanlardan bir diğeri ise eğitimidir. Eğitim bir toplumun yarınlardır. Bu nedenle gelecek nesillerin tam donanımlı olarak yetiştirilmesi öğretmenlere düşen en önemli vazifelerden biridir. Ancak eğitim camiasında eğitimcilerin karşılaştıkları birtakım sorunlar, onların bu çalışma alanında stres yaşayabilmelerine neden olabilmektedir. Eğitimcilerin mesleğini icra ederken

karşılaşılabilecekleri stres faktörleri ise bir araştırmaya göre kaynakların yetersizliği, öğrenci sayısının fazlalığı dolayısıyla yoğun çalışma, düşük ücret, müfredat baskısı, ilişki yoğunluğu, rol yüklemesi ve çatışması şeklinde sıralanmaktadır. Bu stres verici faktörler diğer çalışma alanlarında olduğu gibi öğretmenlerin tükenmişlik, psikosomatik rahatsızlıklar ve kötü alışkanlıklarla karşılaşılabilmemesine neden olmaktadır (Balcı, 1994: 317).

İşin yapısı ile ilgili stres kaynakları literatürde geniş bir şekilde sıralanmaktadır. Kaya (2006: 23) işin yapısından kaynaklanan stres kaynaklarını; vardiyalı çalışma düzeni, iş yükü, zaman baskısı ve tekrarlı iş şeklinde sıralamış iken, Aydın (2004a: 57); iş yerine ulaşım zorlukları, zaman baskısı, aşırı denetim, işin monotonluğu, aşırı iş yükü, müşteri memnuniyetsizliği, vardiyalı çalışma, aşırı yazışma ve bürokrasi şeklinde sıralamıştır. Bu örnekler çoğaltılabilmektedir. Bu çalışmada ise işin yapısı ile ilgili stres faktörleri;

- iş yükü,
- zaman baskısı,
- monotonluk,
- vardiyalı çalışma

olarak ele alınmaktadır.

#### **2.1.1.1.1. İş Yükü**

Araştırmalarda en yaygın olarak belirtilen çalışma yaşamı stres kaynağı aşırı iş yüküdür. Aşırı iş yükü, belirli bir zaman içerisinde işi bitirme zorunluluğu olan çalışanın işin niteliklerine göre yetersiz kalması veyahut işin standart miktarının yüksek olması anlamına gelmektedir (Sabuncuoğlu, Tüz, 2003: 236). Bu durumda kişi üstendiği görevi yerine getiremediğinden süreç içerisinde gerilebilmekte ve bu gerginlik birey üzerinde çeşitli ruhsal ve fiziksel etkiler ortaya çıkarabilmektedir.

Aşırı iş yükünün birey üzerinde meydana getirdiği stresin yanında yetersiz işyükü de bireyde stres yaratabilmektedir. Yetersiz işyükü, çalışana yeteneklerinden,

becerilerinden, yetkilerinden az veya basit işler verildiğinde ortaya çıkmaktadır. Yetersiz işyükü ile çalışanlar, yetki ve yeteneklerini çok az kullandıklarından can sıkıntısı içerisine girmekte ve bu durum çalışmada kayıtsızlık ve performans düşüklüğü ortaya çıkartarak bireyin stresi yakından hissetmesine neden olabilmektedir (Şimşek, 2002: 318).

Forbes'e göre iş yükünün aşırı veya azlığı bireylerde sıkıntı, duygusuzluk, yüksek kaza oranı, şikayet, devamsızlık, sürekli yorgunluk, uykusuzluk, iştahta değişiklik, sigara, alkol ve ilaç kullanımının artması, hatalar, kararsızlık gibi etkiler ortaya çıkartabilmektedir (Pehlivan, 1991:798). Nitekim, tükenmişlik riskinin yüksek olduğu işlerin ortak noktasının aşırı iş yükü olduğu tespit edilmiştir. Örneğin çok sayıda müşterinin talebi ile karşılaşan çalışanlar, işin altında ezildiği için yaptığı işten memnun olmayacak, bu durum ise tükenmişliğin sinyallerini verecektir (Işıkan, 2004: 98).

#### **2.1.1.1.2. Zaman Baskısı**

Bir işin veya bir oluşun içinde geçen süre olan zaman, bireylerin yaşamlarında önemli bir rol oynamaktadır. İnsan ihtiyaçlarındaki ve yaşamın hızındaki artışa karşın zamanın sürekli aynı kalması bireylerin ihtiyaçlarını karşılarken ister istemez zaman baskısı ile karşılaşmasına neden olabilmektedir.

Birey, zaman baskısına günlük yaşamın her alanında rastlayabilmektedir. Ancak, endüstrileşme ile çalışma yaşamının bağımlı çalışanları olan kesim bu baskıyı daha yakından hissetmektedir. Bunun nedeni, biçimsel bir yönetim yapısı altında çalışanların, üstlerinden gelen talimatları verilen sürede yerine getirme, aksi halde işlerinden atılma korkusu içerisine girebilmeleridir. Buna örnek olarak günümüzün popüler mesleği olan satış temsilcilerini gösterebiliriz. Satış temsilcilerine üstlerinden verilen aylık kotalar tutturulamazsa, çalışan bu durumun telaşı içerisine girip, çeşitli duygu durumları yaşayabilmektedir.



Çalışma yaşamında özellikle bazı işlerde zaman baskısı daha da yoğundur. Bunlar muhasebeciler, vergi dairesinde çalışanlar ve bankacılarıdır. Sözü edilen bu işlerde çalışanlar, yılın belirli zamanlarında (örneğin yılsonu işlemleri) kesin bir tarihte bitmesi gereken aşırı iş yükü ile karşılaşabilmektedirler. Böylece, bu mesleklerde bulunan bireyler, kişilik özelliklerine ve zamanı bir baskı unsuru olarak algılama düzeylerine bağlı olarak stresle ve onun olumsuz sonuçlarıyla karşı karşıya kalabilmektedirler (Pehlivan, 2002: 59).

Sözü edilen mesleklerin dışında zaman baskısını yakından hisseden bir diğer kesim yöneticilerdir. Yöneticilik, kısacası zamanı kontrol edebilmektir. Pozisyonun gerektirdiği yüksek sorumluluk, yöneticinin görevlerini zamanında ve eksiksiz yerine getirmesini gerektirmektedir. Bu nedenle yöneticilerin üzerindeki yoğun zaman baskısı, onların en önemli stres kaynaklarından biri haline almaktadır (Yates, 1989: 53).

#### **2.1.1.1.3. Monotonluk**

Monotonluk, herhangi bir işin aynı tempoda süreklilik arz ederek tekrarlanması sonucunda bireyde ortaya çıkabilen yorgunluk ve bıkkınlık durumudur. Bu nedenle monotonluk, çalışan bireyler için bir şikayet ve doyumumsuzluk kaynağıdır. Monotonluğun başlıca nedenleri, yetersiz iş yükünde hatırlanacağı üzere bireyin yeteneklerinden düşük işlerin verilmesi diğer bir deyişle işin özellikleri ile çalışanın monotonluğa karşı duyarlılığıdır (Işıkan, 2004:103).

Çalışma yaşamında yapılan işin monoton olmasının bireyde ortaya çıkardığı bıkkınlık ve yorgunluk, bireyin kendisini işin süreçlerine dahil edememesine neden olarak işe karşı yabancılaşma duygusu ortaya çıkarmaktadır. Monotonluğun ortaya çıkardığı bu yabancılaşma duygusu ise çalışanın üzerinde stres yaratabilen bir faktördür. Bunun nedeni işlerin monoton olmasından dolayı bu işlere karşı kayıtsız ve ilgisiz kalan bireylerin mevcut işlerini aksatması ile zaman baskısı arasında sıkışmasıdır (Riggio, 2003: 251).

Monoton işlerin genelde seri üretim teknolojisinin beraberinde getirdiği montaj hattındaki işler olduğu ifade edilmektedir. Bu tür işlerde işin içeriğinin çok dar olması, iletişim düzeyinin yetersiz olması ve makineye bağımlı çalışılmanın getirdiği tekdüzelik, çalışanların duygu ve davranışlarının değişmesine, strese neden olabilmektedir (Soysal, 2009: 21).

#### **2.1.1.1.4. Vardiyalı Çalışma**

Hızla gelen taleplerin karşılanması ve fazla işçi çalıştırmanın ortaya çıkardığı yüksek maliyetleri önlemek amacıyla endüstride sıkça karşılaşılan bir kavram olan vardiyalı çalışma, bireyin stres yaşamasına neden olabilecek bir diğer faktördür. Vardiyalı çalışma, “dönüşümlü bir çalışma sistemini içeren belirli bir düzene göre aynı işletmedeki çalışanların birbirlerini vardiyalar halinde takip etmesini sağlayacak şekilde düzenlenen ve işçilerin verilen haftalık veya günlük sürelerde farklı zamanlarda çalışma gerekliliğini zorunlu kılan sürekli veya süreksiz herhangi bir çalışma düzenini sağlamaktır” şeklinde tanımlanmaktadır (Coşgun, 2006: 9).

Endüstrileşmeyle birlikte örgütlerde kurulmaya başlanan bu dönüşümlü uygulamanın, çalışanların alışkanlıklarını ve sağlıklarını olumsuz bir şekilde etkilediği ortaya konmuştur. Bu olumsuzluklar; uyku, sindirim sistemi bozuklukları, aile hayatı, sonraki yıllar şeklinde sıralanmaktadır (Baltaş, Baltaş, 2008: 85-86).

Uyku, bireyin ruh ve beden sağlığı için aynı zamanda ertesi günü daha dinamik karşılaması için son derece önemli bir ihtiyaçtır. Ancak vardiya sistemi bireylerin uyku düzenlerini bozabilmektedir. Bu durum ise uykusuz kalan bireylerin daha çok stresli, saldırgan ve huysuz olmasına neden olabilmektedir. Vardiya sisteminin bir diğer sorunu ise gece boyu uyanık kalan bireyin uyanık kalmak için tükettiği sigara, alkol, çay ve kahve gibi bağımlılık yapıcı maddelerle beslenme bozuklukları yaşamasıdır. Böylece birey, beslenme bozukluğu ile birlikte sindirim sistemi rahatsızlıklarına yakalanabilmektedir. Vardiya sisteminin kaçınılmaz sonuçlarından bir diğeri ise bireyin ailevi ve sosyal yaşantısının sekteye uğramasıdır. Gecesi ile gündüzü birbirine karışan çalışanın günlük aktivitelerinin vardiyaya denk

gelmesi bireyin ailedeki veya sosyal hayattaki sorumluluklarını yerine getirememesine neden olabilmektedir. Son olarak vardiya sistemi olumsuzlukları sadece çalışılan aktif süre içerisinde ortaya çıkmamaktadır. Aktif sürenin yanında bireyin emekliye ayrıldığı pasif süreçte de mevcut sorunlar alışkanlık (sigara, alkol vb) haline geldiği için devam edebilmektedir. Vardiyalı çalışma bireyin ruhsal, fiziksel ve sosyal dengesini bozduğu için uyumsuzluk yaşayan birey çoğunlukla yaşamın her anında kolaylıkla stresle karşılaşabilmektedir (Baltaş, Baltaş, 2008: 83-87; Eroğlu, 2006: 457).

### **2.1.1.2. Örgütteki Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Kaynakları**

Örgütlerde kişiler arası ilişkiler denildiğinde iki tür ilişki anlaşılır. Bunlardan biri örgütteki çalışanların birbirleri ile ilişkileri olan “örgüt içi ilişki” diğeri ise toplum ile örgütteki birey arasındaki ilişki olan “halkla ilişki”dir (Aydın, 2008:137). Bu başlık altında ise örgüt çalışanları arasındaki ilişkiler ve bu ilişkilerin birey üzerinde ortaya çıkardığı stres ele alınmaktadır.

Bir örgütteki ilişkilerin sağlıklı olması, hem kişi sağlığı hem de örgüt sağlığı için önemli bir faktördür. Örgütteki ilişkilerin sağlıklı olması çalışanların birbirlerini önemsemesini, saygı göstermesini, etkin iletişimin sağlanmasını, dostluk davranışların ortaya çıkmasını sağlayarak bireylerin mutlu ve verimli bir şekilde çalışmasını sağlamaktadır. Bu durum ise örgüt sağlığının devamlılığını sağlayan faktörlerden biri olarak belirtilmektedir. Ancak, bir örgütte bireyin çevresini oluşturan çok sayıda çalışan ve ilişki bulunmaktadır. Bu ilişkiler örgütlerin hiyerarşik yapılarının ve yönetim biçimlerinin ortaya çıkardığı engellemeler, teknolojik gelişimin iletişimde ortaya çıkarttığı kopukluklar ve mobbing uygulamalarından dolayı örgüt içerisindeki ilişkileri zayıflatabilmektedir. Böylece, ilişkilerdeki zayıflık, çalışanların birbirlerine saygı göstermemesine, aşırı hırs ve dedikodu eğilimine girmesine ve dostluk davranışı içinde olmamasına neden olarak bireyin stres içerisine girmesini sağlayabilmektedir (Aydın, 2008: 149; Tarhan, 2007: 99). O

halde örgütteki ilişkilerden kaynaklanan stres kaynaklarını 4 başlık altında toplamak mümkündür.

- Üstlerle ilişkiler
- Astlarla ilişkiler
- Meslektaşlarla ilişkiler
- Mobbing

#### **2.1.1.2.1. Üstlerle İlişkiler**

Bir örgütte üstlerle ilişkilerdeki sorunları belirtmeden önce üst kavramını açıklamakta yarar vardır. Literatüre bakıldığında üst yani amir kavramının henüz çerçevesi çizilememiştir. Bunun nedeni ise üst kavramının işadamı, örgütçü, işveren, lider, tüccar, patron, yönetici ve şef gibi terimlerle aynı anlamda kullanılmasıdır. Ancak, bir genelleme yapılacak olunursa üst, emir-kumanda zinciri içerisinde, üst düzey görev ve sorumluk alan, planlayan ve karar verici yöneticilerdir (Güney, Güney, 2008: 485; Aydın, 2008: 144).

Bir örgütün etkinliği için çalışanların hedeflerine ulaşabilmesi gerekmektedir. Söz konusu bu gerekliliği sağlayan koşullardan biri, alt ile üst birimdekiler arasında güçlü bir ilişki ve iletişimin kurulmasıdır (Güney, Güney, 2008: 483).

Üstler çalışanından isteklerinin yapılmasını, üstünün önemsenmesini ve saygı gösterilmesini arzulamaktadırlar. Bunun yanında örgütün alt kademelerinde çalışanlar da örgüt içinde karşılaştıkları sorunları (yükselememe, takım arkadaşıyla çatışma vb) üstleri ile görüşüp giderebilme arzusu içerisinde girmektedirler. Ancak üstlerin alt kademeleri küçümsemesi, ilgi göstermemesi veya adaletli davranış içerisinde olmaması gibi tutumlar içerisinde girmesi söz konusu yakınmaların giderilmeyerek astların üstlerle ilişkisini zayıflatabilmekte, bu durum ise alt kademe çalışanlarında strese neden olabilmektedir (Işıkan, 2004: 117). Bu nedenle üstler ne kadar sözlerinin ve isteklerinin yerine getirilmesini istiyorlarsa o kadar astlarına yakın ve adaletli davranmalıdırlar.

#### **2.1.1.2.2. Astlarla İlişkiler**

Astlar, örgütlerin kanun, tüzük, yönetmenlik ve yönergelerinde ifade edilen hususlara uymak zorunda olan ve üstleri tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlü olan kimselerdir. Bu kimseler bir örgütün başarısı için esas olarak fiilen çalışan kesimdir. Bu nedenle bir örgütün başarılı olması sadece üstlerin nitelikli olmasıyla değil aynı zamanda astlarında nitelikli olması ve bu iki kesim arasında sağlıklı ilişkinin kurulması ile sağlanabilir.

Bir örgütte çalışan astların örgüt yönetiminden (üstlerinden) bazı beklentileri vardır. Bu beklentiler, kendilerinin istek ve ihtiyaçlarının doğru anlaşılması, açık ve anlaşılır bilgi transferinin sağlanması ve örgütteki yakınmaların çözümüne yönelik iyimser yaklaşımlardır. Söz konusu bu ihtiyaçların üstler tarafından karşılanmaması astların beklentilerinin gerçekleşmemesine, üstlerle örgüt içindeki ilişkinin ve iletişimin zayıflamasına ve sıkıntılara neden olabilmektedir. Örneğin bu durum genellikle yetkeci yönetimin benimsendiği örgütlerde görülebilmektedir. Yetkeci yönetim biçimi ile yönetilen örgütlerde kararlara katılımın kapalı olması, emir-komuta zincirinin katı uygulanması, çalışana değer verilmemesi ile ortaya çıkan direnme ve çatışmalar, ast-üst arasındaki iletişimi zayıflatmaktadır. Bunun yanında örgütün hiyerarşik yapısından kaynaklanan ilke ve kuralların kişide oluşturduğu baskı ve formel iletişim de ast-üst arasındaki ilişkinin bozulmasına neden olabilmektedir. Tüm bu nedenlerden dolayı astların üstlerle olan çözülemeyen yakınmaları ilişkide zayıflık, çalışanda stres ortaya çıkarabilmektedir (Barutçugil, 2006: 174; Başaran, 2008: 309-316).

#### **2.1.1.2.3. Meslektaşlarla İlişkiler**

Bir örgütün huzurlu ve sağlıklı olması sadece üstlerin astlarla veya astların üstlerle sağlıklı ilişkiler içerisinde olması ile değil aynı zamanda meslektaşlar (ofiste çalışanlar) arasındaki ilişkilerin de sağlıklı olmasıyla mümkün olabilmektedir. Ancak, teknolojik gelişmelerin çalışanlar arasında meydana getirdiği mesafe, işyerinde dedidoku, yetersiz sosyal destek ve örgütte yükselme hırsları ile ortaya çıkan

rekabet anlayışı gibi faktörler meslektaşlar arasındaki iletişimi zayıflatabilmekte veya sahte ilişkilerin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu durum ise çalışan ilişkilerinden kaynaklanan bir stres faktörünü ortaya çıkarmaktadır.

Dedikodu denildiğinde ortamda bulunmayan bir kişi hakkında yapılan değer-yüklü konuşmalar anlaşılmaktadır. Örgütlerde dedikodu aslında örgütlerdeki bilgi eksikliğinden ortaya çıkan bir durum olduğundan, bu boşluğu doldurabilen önemli bir araç olarak görülmektedir. Ancak birde örgütlerde işlevsel olmayan dedikodu vardır ki bunlar ortamda olmayan kişi hakkındaki olumsuz değer-yüklü, saldırı şeklindeki konuşmalardır. Bu tür konuşmalar meslektaşlar arasında gruplaşmalara neden olarak çalışanlar arasındaki ilişkileri zayıflatıp çatışmalara neden olabilmektedir. Bu nedenle kişinin iş doyumunu etkileyen ve canını sıkan bir psikolojik saldırı aracı olan dedikodu bireyde stres yaratabilen bir durum olarak ifade edilebilmektedir (Yılmaz, 2009: 264-268).

Her alt kademede çalışan bir gün üst kademelerde yer almak istemektedir. Bunun için birey, çalışma arkadaşları ile rekabet ederek, kendini üst kademeye kabul ettirme gayreti içerisine girebilmektedir. Bu nedenle aşırı rekabetin olduğu bir ortamda, çalışan bireyler arasında bilgi alışverişinin gizli ve kıskançlık düşüncelerinin hakim olması çalışanlar arasındaki ilişkiyi zayıflatabilmektedir. Örneğin bir örgütte terfi olanaklarının sınırlı oluşu ve bu sınırlı olanaklar içerisinde çalışanların giriştiği aşırı rekabet, birbirleri ile çatışmalarına ve ilişkilerin zayıflamasına neden olacağı için çalışanlarda stres ortaya çıkartabilmektedir (Barutçugil, 2004: 156).

Meslektaşlar arasındaki ilişkiden ortaya çıkan stresin bir diğer nedeni ise teknolojik gelişmelerdir. Teknolojik gelişmelerle birlikte günümüz ofis ortamlarında çalışanlar bilgisayar aracılığı ile iletişim kurmaya başlamışlardır. Bu durum ise çalışanların çevresiyle iletişim kurmasını engelleyerek duygusal içerikten yoksun samimi olmayan ve doyum sağlamayan bir iletişimi ortaya çıkarmaktadır. Böyle bir iletişim, aktarılan duygu ve düşüncelerin açık olmayışından stres yaratabilmektedir (Tutar, 2007:231).

Çalışma ortamında meslektaşların birbirlerine karşı yetersiz sosyal destek içerisinde olması da kişiler arasındaki ilişkilerden kaynaklanan stresi ortaya çıkarabilmektedir. Birey çalışma ortamı içerisinde hiyerarşi, rekabet, kayırılma, iş yükü, bilgi eksikliği gibi birçok sorunla karşılaşabilmektedir. Söz konusu bu sorunlar karşısında yalnız kalan çalışan stres yaşayabilmektedir. Hâlbuki çalışma ortamında güçlü bir sosyal desteğin bulunması söz konusu sorunlar karşısında bireyin yalnız kalmamasına ve stres yaşamamasına neden olabilecektir. Çalışma ortamında meslektaşlar arasındaki sosyal desteğin, bireyin huzuru için toplum ve ailedeki destek kadar önemli olduğu literatürde geniş bir şekilde belirtilmektedir (Pehlivan, 2002: 65).

#### **2.1.1.2.4. Mobbing**

Örgütlerin küçülme politikası nedeniyle istihdamın daraltılmasında, örgütte genç çalışanların oluşturulmasında ve örgüt içinde istenmeyen çalışandan kurtulmada bir örgüt stratejisi olan mobbing (Tınaz, 2006: 20), örgütlerde bir veya daha fazla çalışan tarafından, çalışana sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine düşmanca ve ahlak dışı bir yaklaşımla uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışların tümü şeklinde tanımlanmaktadır (Yavuz, 2007: 8).

Örgütteki kişiler arası ilişkiler içerisinde sıkça rastlanan bu tür davranışların temelinde üstünlük kurma, buyruğu altına alma ve yok etmek arzusu yer almaktadır. Mobbing'te amaç, mağdurun özgüvenini zayıflatarak, onun kronik bir endişe içine ve yoğun stres altına girmesidir (Yavuz, 2007: 9). Bu amaçla çalışana astları, mesai arkadaşları ya da üstü çeşitli şekillerde saldırabilir, olanakları, eğitimleri, bütçesi kısıtlanabilir, yükselmesi engellenebilir, alaya alınabilir, toplantılara çağrılmayabilir, dışlanabilir, hakaret edilebilir ve aşağılanabilir. Bütün bu olumsuz davranış ve yaklaşımlara maruz kalan çalışan yüksek derecede stres, sıkıntı, endişe, panik atak, alerji ve uyku bozuklukları gibi sağlık sorunları yaşayabilmektedir (Soysal, 2009: 26; Tınar, 2006: 18).

### **2.1.1.3. Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Kaynakları**

Örgütsel yapı, bir örgüt içindeki görev, yetki, sorumlulukların tanımı ve görevler arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi ile oluşan bir sistemdir (Dinler, 2008: 1). Diğer bir deyişle örgütsel yapı, yetki ve sorumlulukların belirlenmesi, görevler arasındaki ilişkilerin tanımlanması ve yönetim süreçlerinin tespiti ile çalışma alanının biçimselleşmesini sağlayan bir unsurdur (Dinçer, 1994: 190). Çalışma yaşamında her örgütün farklı bir yapısı bulunmaktadır. Bu farklılıkların ortaya çıkmasında birçok değişken vardır, ancak literatürde en sık karşılaşılanları ve stresle ilgisi olanları kararlara katılım, bürokratik engeller, rol belirsizliği ve çatışmasıdır. Söz konusu bu değişkenler alt başlıklar halinde sırasıyla açıklanacaktır.

Örgütün devamlılığı örgütsel yapıya uygun çalışanların bulunmasını gerektirmektedir. Çünkü bir örgütün devamlılığı çalışanın işten doyum almasıyla ilgilidir. Ancak, her çalışanın beklentileri örgütün yapısına uygun olmayabilir. Örneğin kimi örgüt yapılarında yer alan uzmanlaşma zorunluluğu çalışanı belirli bir alana yöneltmektedir. Diğer bir örnekte ise kimi örgüt, kararlara katılımını sağlamayan emir-komuta ilişkisine dayalı merkezi bir örgüt yapısı içerisindedir. Bu durumlarda çalışanların özgerçekleşmesi engellenmektedir. Kısacası örgüt yapısından kaynaklanan birey-örgütsel yapı uyumsuzlukları çalışarlarda stres oluşturabilmektedir. Stresin çalışanda ortaya çıkardığı ruhsal bozukluk ise çalışanın işe yabancılaşması ve tükenmişlik şeklinde olabileceğinden örgütün sağlığını da yakından etkileyebilmektedir. Böylece örgütsel yapının ortaya çıkardığı stres kaynaklarının sadece çalışanı değil aynı zamanda örgütün sağlığını da yakından etkileyebileceği söylenebilir (Başaran, 2008: 282-283).

#### **2.1.1.3.1. Kararlara Katılmama**

Katılım, “kişinin kendi çalıştığı kurumdaki karar verme sürecinde, bir birey olarak etkisinin olup olmaması ya da kararları etkileme derecesi” olarak tanımlanmaktadır (Şahin, 1998: 29). Birey günlük hayattaki sosyal ilişkilerde tartışılan konulara katılmak ve yönlendirmek istemektedir. Çünkü, bireyin konular



üzerinde tartışması ve karar alımına katılması onun ortam içinde güven kazanmasına ve benliğinin kabul edilmesine yardımcı olmaktadır. Aynı şekilde çalışma yaşamında yer alan örgütlerde, çalışanların kararlara katılımına imkan verilmesi, ki bu imkan örgütlerin örgütsel yapıları ile ilgilidir, bireylerin moral ve motivasyonunu sağlayarak işe ve örgüte bağlanmasına neden olabilmektedir (Silah, 2005: 111; Şahin, 1998: 29).

Ancak her ne kadar kararlara katılımın çalışan için itici bir güç olduğu belirtilse de genellikle yöneticilerin büyük bir çoğunluğu, astların kendileri ile yarışacağını düşünerek onların kararlara katılmasını istememektedirler. Halbuki çalışanların katılımının olmadığı bir örgüt yapısında, bireylerin işlerine yabancılaşarak stres olgusunun ortaya çıkacağı ve bunun örgüte maliyetinin yüksek olacağı belirtilmektedir (Pehlivan, 2002: 56).

Kararlara katılımın stresle ilişkisi ise Karasek'in çalışma stresi teorisinde şu şekilde açıklanmaktadır. Teoriye göre Karasek, çalışma stresini iki temele dayandırmaktadır. Bunlardan biri iş talepleri (işyükü, zaman baskısı, yoğun tempo, zihinsel tükenim) diğeri ise karar yelpazesini (işin süreci içerisinde karar verme hakkına sahip olma) dir. Teoriye göre iş taleplerindeki yüksekliğe rağmen karar yelpazesinin yüksek olması durumunda iş taleplerinin birey üzerinde ortaya çıkardığı stresin olumsuz etkisinin azalacağını belirtmektedir. Karasek'e göre çalışanlara karar verme özgürlüğü tanınarak onların çalışma yaşamı stresleri azaltılabilmektedir (Ünsal, 2009: 349; Türk, 1997: 21).

Çalışanların kararlara katılmadığı bir örgüt yapısı daha çok merkezi örgüt yapıları şeklinde ifade edilmektedir. Çünkü bu örgütlerde çalışanların düşünce ve görüşleri dikkate alınmamakta, birey üretimin işçisi olarak görülmektedir. Bu nedenle bu örgütlerde kararlara katılmayan çalışanların; ruhsal ve fiziksel sağlığının bozulduğu, içki kullanımının arttığı, depresyon, özgüven azalması, işe devamsızlık ve işten ayrılma gibi olumsuz durumların daha çok görüldüğü tespit edilmiştir (Cartwright, Cooper, 1997: 20).

### **2.1.1.3.2. Bürokratik Engeller**

Çalışma yaşamında sorumluluk taşıyanların her zaman yetkiye sahip olmadığını en temel göstergesi, “Benim elimde idari sorumluluklar var, fakat uygun gördüğüm gibi idare edebilmek için gücüm yok” yargısına çalışma yaşamında sıkça rastlanması ve bunun önemli bir bürokratik engel olarak gösterilmesidir (Ertekin, 1993: 39; Işıkan, 2004: 118).

Bürokratik engellerle sürekli büyüyen örgütlerde sıkça karşılaşıldığı da ifade edilmektedir. Bunun nedeni büyüyen bir örgütün yapısının, tabandan yukarıya doğru çıkıldıkça daralan bir yapı içerisine girmesidir. Bu durum, örgütlerin mevcut biçimsel yapılarının daha da kuvvetlenmesi sonucunu doğurabilmektedir. Böylece sorumlulukların artmasına rağmen, yetkilerin daraltıldığı, iletişimin ise zayıfladığı bir yapı içerisinde çalışanın kişiliği ve girişimci yapısı baskı altına alınarak kişide ruhsal ve fiziksel etkiler olumsuzluklar olarak ortaya çıkabilecektir. Bu nedenle sürekli gelişim içinde olan örgütlerin karşılaşılabilecekleri en önemli tehdit çalışanlarının bu bürokrasi altında ezilebilmesi ve mutsuz olabilmesidir (Kaya, 2006:35; Coşgun, 2006:12).

Yetki ve sorumluluklardaki dengesizliğin yanında bireyin kendi iş tanımında olmayan ya da başka kişi veya departmanların sorumluluğunda olan işleri yapmak durumunda kalması da bürokratik sorunların bir diğer şeklidir (Akt: İlgar, 2001: 30). Sonuç olarak bürokratik engeller sonucunda ortaya çıkan müşteri memnuniyetsizliği, gereksiz yazışma ve kağıt döngüsü ile zaman kaybı çalışanlarda stres ortaya çıkarabilmektedir (Işıkan, 2004: 119).

### **2.1.1.3.3. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması**

Örgütsel yapı, örgütteki sorumluluk paylaşımı ile otorite sahipleri arasında düzenleyici olduğuna göre örgütteki hangi rollerin hangi sorumluluklara uyumlu olacağı veya çatışacağı örgütsel yapı içinde belirlenmekte, ve belirlenen roller örgüt

hedeflerinin gerçekleştirilmesinde önemli olmaktadır. (Odabaşı, 2006: 56; Başaran, 2008: 346; Ergun, 2008: 22).

Ortak bir amaç için bir araya gelmiş bireylerin birbiriyle etkileştiği yapıt olan örgütte, bireyin yerine getirmesi gereken veya getirmemesi gereken çeşitli rolleri bulunmaktadır. Bu roller, bireyin hem örgütteki görevlerinden hem de çevresiyle etkileşiminden kaynaklanmaktadır (Başaran, 2008: 335). Ancak bireyin bu rollerinin yanında baba olma, anne olma, eş olma, eğitimci olma gibi çeşitli rolleri de bulunmaktadır. Biçimsel bir çalışma yaşamı içerisinde bulunan bireyin örgüt yapıları tarafından belirlenen rolleri, bireyin diğer rolleri ile çatışabilmektedir. Bu durum ise rollerin artan sayısının getirdiği sorumlulukla birlikte çalışanlarda stres olgusunu ortaya çıkarabilmektedir. Bu nedenle örgütsel rolden kaynaklanan stres kaynakları denildiğinde rol belirsizliği ve rol çatışması anlaşılmaktadır (Eroğlu, 2006: 456; Işıkan, 2004: 105; Pehlivan, 2002: 68).

Rol belirsizliği, bireyin gerçekleştirdiği görevde bir kesinlik olmadığında veya izlediği işlemler dizisini açık bir şekilde algılayamadığında ortaya çıkan bir durumdur. Çalışma yaşamında sıkça karşılaşılabilen bir durum olan rol belirsizliğinde birey, örgütteki görevlerinin neler olduğu, sorumluluklarının nerede başlayıp sona erdiği ve diğer çalışma arkadaşları ile ilişkisinin ne olduğu hakkında net bir bilgiye sahip değildir. Roldeki bu belirsizlikler de bireylerin stres yaşamalarına neden olabilmektedir. Bu konuda yapılan birçok araştırma roldeki belirsizliğin stres üzerindeki etkisini açıklamıştır (Pehlivan, 2002: 71; Yates, 1989: 58; Işıkan, 2004: 108).

Örgütün bir üyesi olan çalışanın örgütte benimsenen rolün gereği yapması gereken ya da yapması beklenen davranışları vardır. Ancak bu davranışların istemi açık bir şekilde belirgin değilse (rol belirsizse) bireyden beklenen rolün oynanma olasılığı azalmaktadır. Örneğin yöneticinin astına zamanında bitirilmesi şartıyla bir proje görevi vermesinin yanında örgüte yeni alınacak elemanların işe alım süreçlerinde astının da yer almasını istemesi çalışanın zaman baskısı ile birlikte rol belirsizliği de doğurabilmektedir. Böyle bir durumda belirsizleşen rol karşısında

gerilen ve mutsuz olan çalışan rol çatışması içerisine girebilmektedir. Bu durum ise çalışmada düşük iş doyum ve yüksek stres yaratmaktadır (Pehlivan, 2002:68-69). O halde örgütte bireye verilen rolün net bir diğer ifade ile belirgin olması çalışanın çatışma içerisine düşmemesine ve yüksek doyum sağlamasına neden olabilmektedir.

Örgütlerde ortaya çıkabilecek kişi-rol çatışmaları sadece rolün belirsizliğinden değil aynı zamanda birden fazla rol göndericiden, roller çatışmasından, kişilik ve rol uyumsuzluğundan ve aşırı rolden de kaynaklanabilmektedir. Nitekim örgütlerde rol çatışmalarının kaynakları biçimleri farklılık gösterebilmektedir. Ancak sonuç her zaman aynıdır. Örgütte yaşanabilecek bir rol çatışması ile yüksek stres ve düşük iş doyum ortaya çıkabilmektedir (Silah, 2005: 242; Eroğlu, 2006: 456; Pehlivan, 2002: 69; Başaran, 2008: 345-346). Bu nedenle örgütlerde rol çatışmasının ortaya çıkmaması için bir takım önlemler alınmalıdır. Başaran'a (2008: 347-348) göre bu önlemler;

- çalışanın rolü üstlenmesi,
- rolün çalışanın kişiliğini geliştirmesine uygun olması,
- rolün çalışanın yeterliliğini geliştirmeye uygun olması,
- rolün çalışana çekici gelmesi,
- çalışanın rol göndericinin etkisini benimsemesi,
- rolün açık, anlaşılır olması,
- ortamın rol oynamaya elverişli olması

dır.

#### **2.1.1.4. Örgütsel Politikadan Kaynaklanan Stres Kaynakları**

Ortak amaç güden kişiler tarafından amaçlarını gerçekleştirebilmek için kurulmakta olan örgütlerin kendi yararlarını koruyabilmeleri ve hedeflerine ulaşabilmeleri için birtakım politikalar geliştirmeleri gerekmektedir. Ancak bu politikalar, adaletsiz, eşitsiz, güvensiz ve kişinin gelişimi açısından engelleyici olursa örgütün çalışanları arasında ortaya çıkabilecek olan yüksek stres, ve düşük doyum örgütün amaçlarına ulaşamamasına neden olabilecektir (Ertekin, Ertekin, 2003: 1-2).

Literatürde çalışma yaşamındaki stres kaynakları arasında yer alan örgütsel politikalardan kaynaklanan stres faktörleri içinde en sık sözü edilenleri aşağıda yer almaktadır. Bunlar;

- Adaletsiz performans değerlendirme
- Ücret adaletsizliği ve yetersiz ücret
- İş güvensizliği
- Kariyer gelişimi engeli

dir.

#### **2.1.1.4.1. Adaletsiz Performans Değerlendirmesi**

Örgütlerde oluşumu ve takibi insan kaynakları departmanlarının sorumluluğu içerisinde bulunan performans değerlendirme, örgüt üyelerinin ücret ve maaş düzenlemeleri, dikey veya yatay terfileri, işten çıkarılmaları ve eğitim ihtiyacının belirlenmesinde etkin bir şekilde kullanılan bir politikadır. Sicil, tezkiye, liyakat ve başarı değerlendirme gibi değişik adlarla anılabilen performans değerlendirme, bir bütün olarak çalışanın görevindeki başarısını, işteki tutum ve davranışlarını, ahlaki durum ve özelliklerini ayrıntılarıyla ele alan ve bütünleyen, çalışanın işletmenin başarısına olan katkılarını değerlendiren planlı bir araçtır (Okakın, 2008: 93). Kısacası örgütteki üyenin işin gereklerine uygunluğunu ölçmek amacıyla kullanılan önemli bir politika olarak ifade edilebilir.

Performans değerlendirme örgütün diğer departmanlarına girdi sağlayan önemli bir araç olmasına rağmen insanı tanımadaki ve değerlendirmedeki zorluklardan dolayı son derece zor bir süreçtir. Bu sürecin çalışanda gerilim yaratmaması için değerlendirme kriterlerinin ve ölçütlerinin iyi tanımlanması ve ne için yapıldığının açık bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Aksi takdirde örgüt üyeleri, değerlendirmenin adaletsiz olduğu düşüncesine kapılarak, örgütün politikalarına karşı güvensizlik içerisine girebilecek ve doyumsuz geçen bir çalışma yaşamında stres olgusu ile karşılaşabilecektir. Yanlı ve yetersiz bir değerlendirmenin sonuçları ile birey işini yitirebilme veya üst düzeydeki bir işe terfi şansını

kaybedebilme olasılığına sahip olabileceğinden, üzerinde psikolojik baskılar hissedebilmektedir (Pehlivan, 2002: 57).

Çalışanların değerlendirmenin objektif ve adil olmamasına ilişkin duydukları kuşku bir kaç nedenden kaynaklanır. Öncelikle birçok kişi yöneticilerin önyargılı, taraflı, subjektif değerlendirme yapacaklarını düşünürler. Diğer yandan, kullanılan değerlendirme tekniklerine de pek fazla güvenmedikleri için, performanslarının ölçümünde de hatalar olabileceğine ilişkin kaygıları olabilir. Bunun nedeni, yapılan değerlendirmede başardıkları işlerin ya da gerçekleştirdikleri sonuçların değil de, kişilik özelliklerinin dikkate alınacağını düşünmeleridir (Uyargil, 1994: 16).

#### **2.1.1.4.2. Ücret Adaletsizliği ve Yetersiz Ücret**

Çalışma yaşamının en önemli konularından biri de ücrettir. Ücret, bireyin yaşamını sürdürebilmesi için emeğinin karşılığı verilen paradır. Çalışma yaşamında yer alan bireyler yaşamlarını sağlayabilmeleri için belirli bir ücrete ihtiyaç duyarlar. Bunun yanında örgüt açısından ise ücret, örgüt üyelerinin iş doyumunu sağlayan, çalışanların örgüte kazanımını sağlayan bir araçtır. Diğer taraftan örgüt için önemli bir maliyet kalemidir. Bu nedenle örgütler, en düşük ücretlerle en yüksek karı elde etme mücadelesi içerisinde yönetilebilen ücret politikaları belirlemeye çalışmaktadırlar (Ergül, 2006: 95-96).

Yönetilebilen ücret politikalarının örgütün elinde olması, amaçları uğruna bu politikaların adaletsiz uygulanabilmesine neden olabilmektedir. Bu durumda örgüt içinde ücrette adalet sorunu algılayan çalışanların, işlerine karşı tutumlarının daha olumsuz olacağı, hatta işten ayrılma eğilimi içerisinde olacakları tespit edilmiştir (Tınar, 1996: 66). Bunun nedeni bireyin üretime yaptığı katkının beklenen karşılığı alamaması ile bireye değer verilmediği düşüncesinin ortaya çıkmasıdır. Örgüt içerisinde gereken değer verilmemesi ise çalışanın ruh sağlığını etkileyen önemli bir sorundur (Pehlivan, 2002: 49).

Örgüt içindeki ücret adaletsizliği gibi yetersiz ücrette çalışanın stres içerisine girebilmesine neden olabilmektedir. Ücretlerin piyasaya göre düşük olması, ücret dışındaki sosyal yardımların yetersiz veya düzensiz olması çalışanları enflasyon karşısında zor durumda bırakabilmektedir. Bu durumda ailevi sorumlulukları bulunan çalışanların ek gelir sağlaması için ikinci bir iş araması veya gece vardiyasına kalması onların fiziksel ve psikolojik yönden daha fazla riskle karşılaşmasına neden olabilmektedir. Örgüt içerisinde ücret adaleti sağlansa bile piyasaya göre düşük tutulan bir ücret politikası çalışanların zor şartlar altında çalışmasına ve stresle karşılaşmasına neden olabilmektedir (Işıkan, 2004: 104; Eren, 2000: 280).

#### **2.1.1.4.3. İş Güvencesizliği**

İş güvencesi, kişinin yarınlarını güven altında hissettiği bir olgudur. Bireyin, piyasaların daraldığı, krizlerin ve işsizliğin giderek arttığı bir çalışma piyasasında sürekliliği olan bir işe sahip olması onun açısından ücret miktarından bile daha büyük önem arz edebilmektedir. Bu nedenle iş güvencesi sağlayan bir örgüt birey nazarında farklı bir yer tutabilmektedir (Keser, 2009: 145).

Yöneticiler arasında iş güvencesizliğinin çalışanların verimliliğini arttırdığı düşüncesi yaygın olmasına rağmen bu yargının yanlış olduğu bilinmektedir. Bu konudaki bir araştırmaya göre iş güvencesizliği altındaki kişiler daha verimli olmak yerine kahve molalarında zamanlarını daha çok kimin atılacağını tartışarak geçirebildikleri için daha verimsiz olabilmektedirler. Bu nedenle iş güvencesizliğinin değil asıl iş güvenliği duygusunun verimliliğin asgari şartı olduğu belirtilmektedir (Yates, 1989: 62).

Rekabetin hızlandığı ve krizlerin sıklaştığı ekonomik yapılarda örgütler sürekli değişen koşullara uygun olarak küçülme veya birleşme, daha nitelikli işgücü arama veyahut teknolojik değişime uygun eleman temini içerisine girmektedirler. Söz konusu bu hareketlilik mevcut çalışanlar arasında iş güvencesizliği endişesinin doğmasına ve verimsizliğe neden olabilmektedir. İş güvencesizliği algısı içine giren

örgütteki çalışanlar ise yarının ortaya çıkardığı endişe ile stresin psikolojik ve fiziksel sonuçları ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Konu ile ilgili yapılan araştırmalar iş güvencesizliğinin psikolojik sağlığı, fiziksel sağlıktan daha fazla etkilediğini göstermiştir. Yine başka bir araştırmaya göre iş güvencesizliğinin fiziksel sağlığa olan etkileri olarak sigara ve alkol kullanımı ilk sıralarda gelmektedir. İş güvencesizliği stresinin çalışmada ortaya çıkardığı davranışsal sonuçların ise iş arama eğilimi, grev, başarı algısında tükenme olduğu tespit edilmiştir (Seçer, 2009: 334-336).

#### **2.1.1.4.4. Kariyer Gelişimi Engeli**

Beşeri sermayenin potansiyelinin ortaya çıkarılmasına ve daha etkin kullanılmasına imkan sağlayan kariyer geliştirme, bireyin çalışabileceği yıllar boyunca, herhangi bir iş alanında sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve yetenek kazanması için yapılan planlanmış faaliyetlerdir. Bu faaliyetler çalışanların becerilerini zenginleştirdiği ve örgütün verimliliğine katkı sağladığı için örgütler tarafından desteklenmektedir (Tutar, 2007: 233; Karadal, 2008: 261).

Ancak kariyer geliştirme faaliyetleri örgüt için eğitim gideri ve zaman kaybı olarak düşünüldüğünde ve iyi tanımlanmamış (adaletsiz performans değerlemesi ve iş değerlemesi) olduğunda birey örgütteki geleceğini ya yanlış görür ya da hiç göremeyebilir. Bu durumda bireyin kariyer ile ilgili duyacağı endişe onun örgüt içinde stres yaşamasına neden olabilecektir. Böyle bir durumda kariyer gelişimi engellenen bireyin bireysel başarısı, işten aldığı doyum ve örgüte bağlılığı da azaltacağından örgütün verim kaybına neden olabilecektir (Karadal, 2008: 265).

Kariyer geliştirme faaliyetleri genelde örgütteki orta kademe ve üstü personel için uygulanmaktadır. Çünkü bilgi ile donanımlı olan bu kesimin ikamesi astlara göre daha zordur. Örgüt içinde yükselebilmek için sıkı bir yarış içerisinde olan orta ve üst kademelerdeki çalışanlar bu hırslarından dolayı başarılı olamadıklarında bulunduğu pozisyondan doyum alamayarak stresi daha yakından hissedebilmektedirler (Tutar, 2007: 233).



Kariyer geliştirme faaliyetlerinin sadece dikey olduğu da düşünülmemelidir. Meslek arkadaşları arasında mağlup olma duygusu bireyi, ruhsal yönden olumsuz etkileyebilmektedir. Bu durumda bireyin benzer pozisyonda farklı bir yerde çalıştırılması uygun olacaktır. Bu nedenle örgüt tarafından benimsenen kariyer geliştirme faaliyetleri sadece dikey değil yatay şekilde de olabilmektedir. Böylece aynı pozisyonun verdiği gerilim farklı pozisyona geçiş yapılarak azaltılmış olabilecektir (Tutar, 2007: 233).

Örgütte ilerleyememenin ortaya çıkardığı stresin yanında hızlı yükselme ve başarıya ulaşma da strese neden olabilmektedir (Işıkan, 2004: 109). Bunun nedeni hızlı terfiye rağmen kişinin yetenek ve beceri düzeyini aşan sorumluluk verilmesidir. Özellikle bu duruma yanlı terfi kararlarında rastlanılabilmektedir. Bireyin gerekli niteliklere sahip olmamasına rağmen üstlere yakın olmasından dolayı terfi ettirilmesi birey üzerinde zamanla stres yaratabilmektedir. Çünkü birey görevin gerektirdiği özelliklere sahip olmadan terfi ettiğinden yeni işinde başarısız olma ihtimali çok yüksektir. Böyle bir kariyer gelişimi hem terfi eden bireyde hem de örgütteki diğer çalışanlar üzerinde stres yaratabilmektedir. Örgütteki diğer çalışanlar pozisyonun elverişliğine rağmen yanlı atama olmasından dolayı örgüt içinde kariyer engeli ile karşılaşacağından kariyerleri ile ilgili endişelere (gelir ve statü kaybı) kapılarak stres yaşayabileceklerdir. Bunun yanında örgütteki çalışanların yanlı atama yüzünden örgüte güveni sarsılacağından, örgüte bağlılıkları da azalabilecektir.

#### **2.1.1.5. Çalışma Ortamındaki Fiziksel Koşullardan Kaynaklanan Stres Kaynakları**

Çalışma yaşamındaki stres kaynaklarından bir diğeri de bireyin işlerini yaptığı ortamın fiziki koşullarıdır. Çalışma ortamındaki fiziksel koşullar ergonomik olmadığında çalışanın sağlığı olumsuz bir şekilde etkilenebilmektedir. Çalışma ortamındaki fiziki koşullar bireyi daha çok bedensel olarak etkileyen faktörlerdir. Birey gün boyu çalıştığı ortamda kendini rahat ve huzurlu hissetmek ister. Bu onun hem sağlığı hem de işten sağladığı tatminle yakından ilgilidir. Eğer birey işin gerçekleştiği sırada nem, toz, gürültü, ışıklandırma gibi fiziki koşulların

yetersizliklerinden veya aşırılığından kaynaklanan olumsuzluklar ile karşılaşırsa rahat olamayabilecek ve bu rahatsızlık sağlığını ve iş doyumunu olumsuz etkileyecektir. Bu nedenle örgütlerde çalışanla iş ortamı arasındaki uyumu sağlayan ergonomik koşulların sağlanması gerekmektedir. Çalışma ortamının ergonomik olmayan fiziksel koşulları denildiğinde, genel olarak; gürültü, hava koşulları, aydınlatma, çalışma ortamının tehlikeliliği ifade edilmektedir (Keser, 2009: 108).

#### **2.1.1.5.1. Gürültü**

Çalışma ortamında bireyi rahatsız eden fiziksel faktörlerden biri gürültüdür. İşyerlerinde, sokakta, evde katlanmak zorunda olduğumuz aşırı gürültülerin işitme kaybı, işitme bozukluğu yanında gürültünün devamlılığı neticesinde strese neden olduğu ifade edilmektedir. Çalışma ortamında gürültüden kaynaklanan stresin birey üzerindeki etkisinin örgüte yansması, dikkatte azalmalar, iş kazaları ve devamsızlık oranlarındaki artış şeklinde olmaktadır (Erdem, 1992: 140). Özellikle hesap sorumluluğu ile zihinsel işlemleri gerektiren işlerde gürültünün birey üzerindeki etkisi daha yüksektir (Eren, 2000: 272).

İnsanlar için en ideal ses düzeyinin 50 desibel olduğu ifade edilmektedir. Ancak 50 desibel ses düzeyini üstünde olan işyerleri de bulunmaktadır. Disco ve demir atölyeleri buna örnek gösterilebilir. Bu gibi yerlerde çalışanların gürültüye zamanla alışma eğilimi göstereceğinden gürültü nedeniyle stres yaşamayacağı belirtilmektedir (Sabuncuoğlu, Tüz, 2003: 235). Ancak, bu tür yerlerdeki gürültünün fizyolojik (işitme kaybı ve bozukluğu) etkisinden kaçınılamamaktadır.

Gürültünün kişiyi ruhsal ve fiziksel etkilemesinin yanında kişinin yaptığı işin kalitesini ve miktarını da etkilemektedir. Singer ve Glass'ın bu konuda yaptığı araştırmanın sonucunda göre gürültü altında çalışan grubun işlerini daha yavaş ve hatalı yaptıkları tespit edilmiştir. O halde örgüt yönetimleri hem çalışanın sağlığı hem de örgütün verimliliği için çalışma ortamındaki gürültüyü kontrol altına almak zorundadır (Yates, 1989: 52).

### **2.1.1.5.2. Hava Koşulları**

Çalışma ortamının ısı derecesi, nem miktarı ve hava akımı çalışmada stres yapıcı bir unsur olarak belirtilmektedir. İnsan vücudu soğuğa ve sığağa karşı değişik tepkiler verebilmektedir. Örneğin soğuk ortamlarda çalışan bireylerde el ve beden becerilerinin azalması, titreme, kas ağrıları ve dolaşım bozukluğu reaksiyonları görülürken; sıcak ortamlarda çalışanlarda aşırı terleme ve tuz kaybına bağlı halsizlik, adale krampları vb. reaksiyonlar görölmektedir. Çalışan bireyde ortaya çıkan bu rahatsız verici reaksiyonlar bireyin yaptığı işe olumsuz bir şekilde yansıyabilmekte ve strese neden olabilmektedir (Erdem, 1992: 142-143).

Amerika'da yapılan bazı araştırmalarda işyerlerinde ortalama sıcaklığın kış aylarında 19, yaz aylarında ise 19-24 derece olması gerektiği sonucuna varılmıştır. 1940 yıllarında İngiltere Sağlık Araştırmaları Merkezi'nde yapılan bir araştırmaya göre de çalışma yerlerinin nem oranının 0.070 oranının altında tutulması gerektiği sonucuna varılmıştır (Akt: Eren, 2000: 266).

Isı derecesi ve nem miktarının yanında kapalı ortamların neden olduğu havasızlık nedeniyle çalışma ortamının sık sık havalandırılması da çalışanın fiziki ortamdaki rahatsız olmasını engellemektedir. Ancak farklı sıcaklık derecelerine sahip kısımlar arasında hava cereyanı artacağından çeşitli rahatsızlıklar ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle havalandırma yapılırken kısımlar arasındaki sıcaklık farklılıklarının çok fazla olmamasına dikkat edilmelidir (Eren, 2000: 267; Sabuncuoğlu, Tüz, 2003: 236).

### **2.1.1.5.3. Aydınlatma**

Aydınlatma miktarı da bireyin stres yaşmasına neden olan diğer bir faktördür. Çalışma ortamlarındaki yetersiz aydınlatma göz yorulmasına yol açarak birey üzerinde huzursuzluğa, iş kazasına ve verimsizliğe neden olabilmektedir. Yapılan araştırmalar ışık şiddetinin artırılmasına paralel olarak üretimin %8-27 oranında arttığını tespit etmiştir (Sabuncuoğlu, Tüz, 2003: 236). Başka bir araştırmaya göre de

endüstriyel kazaların %5'inin yetersiz aydınlatma nedeniyle ortaya çıktığı saptanmıştır (Erdem, 1992: 142)

Yetersiz aydınlatmanın yanında aşırı aydınlatma da bireyi rahatsız edebilen bir faktördür. Örneğin aşırı ışıklı ortamda bilgisayar karşısında yapılan çalışmanın ekran ışığının katkısıyla yol açtığı göz ağrıları bireylerin rahatını olumsuz bir şekilde etkileyebilmektedir. Aydınlatmadan kaynaklanan rahatsızlıkların önlenmesi için genellikle gün ışığına yakın bir ışıklandırmanın çalışma ortamlarında sağlanması gerektiği belirtilmektedir (Akgündüz, 2006: 46).

#### **2.1.1.5.4. Çalışma Ortamının Tehlikeliği**

Çalışma ortamının doğal yapısından da birey stresle karşılaşabilmektedir. Risk altındaki çalışma alanları denilen bu durum genellikle maden ocakları, Petrokimya, yanıcı kimyevi maddelerin bulunduğu ortamlardır. Bu ortamlarda tehlikenin riskine göre sağlık ve güvenlik önlemleri alınmalı, işle ilgili gerekli araç-gereç de bulundurulmalıdır. Eğer örgüt, gerekli önlemleri almazsa bireyin görev esnasında yaşadığı risk algısı onun sürekli stres altında kalmasına ve dolayısıyla doyumsuz bir çalışma yaşamı sürmesine neden olabilmektedir (Keser, 2009: 109).

#### **2.1.2. Çalışma Yaşamı Stres Etkileri**

Organizma, fiziksel ve/veya psikolojik tehditler ile karşılaştığı için kendini koruma amaçlı çeşitli tepkiler gösterebilmektedir. Bu tepkiler içerisinde organizma, ya bozulan dengesini (mücadele) geri kazanır ya da stres uyarıcılarına karşı yenilir. Bu tepkilerden, fiziksel düzeydeki değişikliklerin bütün insanlarda aynı basamaklardan geçmesine karşılık, psikolojik düzeydeki tepkiler, kişilik ve çevre gibi bireysel değişkenlere bağlı olarak farklılıklar gösterebilir. Bunun yanında bu tepkiler her iki düzeyde ayrı ayrı verilebileceği gibi aynı anda da verilebilir (Baltaş, Baltaş, 2008: 23).

Stresin kişinin üzerinde yarattığı çeşitli fizyolojik ve psikolojik etkilerin yanında kişinin çalıştığı örgüte ve çevreye de bir takım olumsuz etkileri vardır. Bu nedenle stresin etkileri; bireysel, örgütsel ve çevresel etkiler olmak üzere 3 ana başlık altında incelenmektedir.

### **2.1.2.1. Bireysel Etkiler**

Bireyin doğal düzenini bozan, psikolojik bir durum olan stres karşısında kişiler çeşitli savunma mekanizmaları ile strese cevap vermeye çalışmaktadır. Vücudun strese karşı geliştirdiği bu mekanizmalar, aynı zamanda stresin birey üzerindeki etkileridir (Tutar, 2007: 249). Bu etkiler fizyolojik ve psikolojik olmak üzere ikiye ayrılır.

#### **2.1.2.1.1. Fizyolojik Etkiler**

Organizma stresli bir durumla karşılaştığında ilk başta bireyde fizyolojik bir takım olaylar meydana gelir. Bu olaylar, stres uyarıcının türü ne olursa olsun standart fizyolojik belirtilerdir. Bu belirtilerin başlıcaları, kandaki yağ ve şeker oranının artması, kandaki alyuvarlar artışı, kalp vuruş sayısı ve kan basıncı artışı, kanın pıhtılaşması artışı, sindirim sisteminin yavaşlaması, göz bebeklerinin genişlemesi şeklinde olmaktadır (Eroğlu, 2007: 461-462). Strese karşı verilen mücadeleyi genel uyum sendromu içinde düşünürsek ilk etkilerin alarm döneminde başladığı söylenebilir.

Stres uyarıcıların organizma üzerindeki etkisi artarak devam eder ve organizma strese karşı yenik düşerse (tükenme aşaması), fizyolojik değişikliklerin sürekliliği strese bağlı çeşitli hastalıkların ortaya çıkmasına neden olabilir (Silah, 2005: 164; Himmetoğlu, Kırel, 1994: 48). Son yıllarda çalışma yaşamı stresinin sağlık üzerindeki etkileri alanındaki çalışmalara göre çalışma yaşamı stresinin neden olabileceği hastalıkların;

- kalp ve damar hastalıkları,
- kardiyovasküler hastalıklar,
- immun sistem bozuklukları,
- kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları,
- gastrointestinal problemler,
- uyku bozuklukları,
- yüksek tansiyon,
- depresyon,
- tükenmişlik

olduğu belirtilmiştir (Bez, Biçer, Yöney, 2010: 58). Başka bir kaynağa göre stresle ilişkisi en yoğun olan hastalıklar;

- kalp ve damar hastalıkları,
- ülser,
- kanser,
- baş ağrısı

dır (Himmetoğlu, Kirel, 1994: 49).

Bu tür psikosomatik hastalıklar, stres uyarıcılar ile mücadele edemeyen organizmanın bir bakıma strese yenik düşmesi anlamına gelmektedir. Psikosomatik hastalıkların yanında yoğun stres altında olan kişilerin bağışıklık sistemlerinin zayıf olmasından dolayı çeşitli hastalıklara yakalanabilme ihtimalleri yüksek olabilmektedir. Bilindiği gibi bağışıklık sisteminin işlevi, hastalığa yol açan organizmalardan ve vücut için zararlı olabilecek diğer maddelerden insanları korumaktır. Ancak stres altında olan kişilerin bağışıklık sistemi stres altında olmayanlara göre daha zayıftır. Amerikan Stres Enstitüsü' nün (The American Institute Of Stress (AIS)) raporu da bu teoriyi desteklemektedir. Amerikan Stres Enstitüsü' nün son 15 yıldır yapılan çalışmalarına göre bireylerin çeşitli hastalıklara yakalanmasında ve hastalığın gelişiminin hızlandırılmasında stresin önemli etkisinin bulunduğunu ifade edilmiştir (Akt: Baltaş, Baltaş, 2008: 57).

### 2.1.2.1.1.1. Kalp ve Damar Hastalıkları

Kalp ve damar hastalığı, kalp kaslarını destekleyen kan damarlarının oksijen akımını ve kalbin beslenmesini önleyecek şekilde daraldığı ya da kapandığı zaman gerçekleşir. Bu durum, göğüs ve kola yayılan bir ağrıya yol açabilmektedir. Eğer, kalbe giden oksijen tamamen engellenirse o anda kalp krizi gerçekleşir. Kalp ve damar hastalığının birçok nedeni olabilir. Bunlardan bazıları, kolesterol, şeker hastalığı, obezite, alkol ve sigara kullanımı ve genetik faktörlerdir. Ancak yapılan araştırmalarda kalp rahatsızlıklarının stresle ilgili olabileceği de tespit edilmiştir (Odabaşı, 2006: 16-17.).

Günlük hayatta karşılaşılan stres vericiler, stres hormonu olan adrenalinin aşırı salgılanarak kalbin dakikadaki vuruş sayısını artırır. Böylece kalpte pompalama işlemi hızlanır ve kan basıncı artarak kalp yorulur. Kalbi yoran bu reaksiyonlar kalpte ritim bozukluklarına, krizlere veya çeşitli kalp hastalıklarının ortaya çıkmasına neden olabildiğinden, stres kalp ve damar hastalıklarına yol açan önemli bir faktördür (Kaya, 2006: 61) .

Özellikle yoğun çaba gerektiren stres yüklü işlerde çalışanların koroner kalp hastalıklarına yakalanma riski daha fazla olduğu bilinmektedir. 1910'da Osler koroner kalp rahatsızlığının bir biçimi olan "angina pectoris" üzerine verdiği bir derste, bu hastalığın genellikle çalışma yaşamındaki Yahudiler arasında görüldüğünü söylemiştir. Osler'in sözünü ettiği Yahudiler, çalışma yaşamları yoğun olan, önemli ölçüde kişisel zevklerini ihmal eden ve çoğunlukla evlerinden uzak yaşayan kimselerdir ve bu nedenle koroner kalp rahatsızlığına onlarda daha fazla rastlanmaktadır. Kısacası Osler, stresle yoğun çalışma yaşamını eşleştirmiş, yoğun çalışma yaşamının bireyde hastalık ve rahatsızlıklar ortaya çıkartacağını ifade etmiştir (Baltaş, Baltaş, 2008: 305).

A tipi davranış gösteren kişilerin stresli kişiler olduğu hatırlanacak olursa, A tipi davranış ile koroner kalp hastalıkları arasındaki ilişkiyi gösteren araştırmaya göre koroner kalp hastalığı geçiren 257 kişiden %70'inin A tipi davranış biçimine sahip

kimseler olduğu gör÷lmektedir. Diğer bir deyişle kalp rahatsızlığı olan 257 kişiden yaklaşık 180'i stresli (A tipli) kişilerdir. Hatta araştırmadaki A tipi davranış biçiminde olanlar sigara içmemesine, normal tansiyona sahip olmasına ve ailede koroner hastalık hikayesi bulunmamasına rağmen B'lere kıyasla daha fazla kalp krizi geçirdikleri tespit edilmiştir. O halde stres ile koroner kalp krizi arasında yakın bir ilişki bulunduğunun bu araştırma ile de desteklendiği ifade edilmektedir (Baltaş, Baltaş, 2008: 152).

#### **2.1.2.1.1.2. Ülser**

Ülser, midenin iç yüzeyinde ya da 12 parmak bağırsağında, aşırı hidroklorik asit salgılaması sonucu oluşan bir deliktir. Hazım sırasında, hidroklorik asit, gıdayı vücut tarafından kullanılabilir hale getirir. Ancak, hidroklorik asit aşırı miktarda salgılandığında, geçici olarak mide çeperini koruyan mukoza tabakasını aşındırıp tabaka da küçük delikler oluşturur. Hidroklorik asitin aşırı miktarda salgılanmasının birden fazla nedeni olabileceği gibi, bunlardan en önemlilerinden biri de strestir (Odabaşı, 2006; 15). Stresi algılayan organizmana, tehdidi beynin çeşitli bölgelerinden geçirerek stres hormonlarından biri olan kortizolun salgılanmasına neden olur. Kortizol da hidroklorik salgısının artmasına sağlar. Bu durumda, eğer organizma her istenmeyen koşulda (stres durumu) bu yolu kullanıyorsa kortizolun salgıladığı aşırı miktardaki hidroklorik asit midede yara açılmasına, yani ülserin ortaya çıkmasına neden olur (Himmetoğlu, Kırel, 1994: 50). Bu nedenle sürekli yoğun stres altında olan kişiler, özellikle çalışma yaşamı içerisinde olanlar uyarcıların etkisinde kalarak ülsere yakalanabilmektedirler.

#### **2.1.2.1.1.3. Kanser**

Günümüzün en korkulu hastalıklarından biri olan kansere neyin yol açtığı bugüne kadar tam olarak bilinmemektedir. Ancak klinik olarak kansere birden çok faktörün sebep olabileceği bildirilmektedir. Kansere yakalanmış kişilere yapılan araştırmalarda, çoğunda hastalık ortaya çıkmadan önce güçlü bir strese maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Ancak buradaki stres verici unsurların tek başına kansere



neden olacağını söylemek yanlış olacaktır. Bunun yerine günlük yaşamdaki stres verici unsurların kanserin gelişim seyrini etkilediği söylemek daha doğru bir çıkarım olmaktadır (Baltaş, Baltaş, 2008: 170; Himmetoğlu, Kırel, 1994: 51).

#### **2.1.2.1.1.4. Baş Ağrısı**

Baş ağrısı, günümüzün endüstrileşmiş ve kentleşmiş toplumlarında en sık karşılaşılan sağlık problemlerinden biridir. Günlük stresin sebep olduğu gerginlik damarların daralmasına, kafanın belirli bölgelerine giden kan akımının bozularak bir hayli azalmasına yol açar. Böylece bir dokunun kansız kalması doğrudan ağrıya sebep olur. Baş ağrısı kişinin canını sıkan, konsantrasyonunu bozan bir rahatsızlık olduğu için günlük hayatta ağrı ile karşılaşan kişi baş ağrısına karşı yatıştırıcı özelliği taşıyan ağrı kesici ilaçlar veya alkollü içkiler kullanmaktadır. Ancak bu maddelerin özelliği ve miktarına bağlı olarak bireyde bağımlılık riski gelişebilmektedir. Bu nedenle stresin baş ağrısı ile başlayan sorunu kullanılan maddelerin bağımlılığına dönüşerek yeni sorunlar ortaya çıkarabilmektedir. Örneğin, baş ağrısı sırasında içilen bir ya da iki kadeh alkollü içki çoğunlukla ağrıyı hafiflettiği veya geçirdiği için alkol tüketimini teşvik eder. Ancak alkol tüketiminin kişide alışkanlık yaratıp sıklığı ve miktarı arttırılırsa bu durum alışkanlıktan bağımlılığa dönüşebilmekte ve yeni sağlık sorunları ortaya çıkabilmektedir (Baltaş, Baltaş, 2008: 161).

Literatürde birçok baş ağrısı çeşidi bulunmaktadır. Bunlardan birkaçı, gerilim tipi baş ağrısı, migren, sinüse bağlı baş ağrısı, alerjiye bağlı baş ağrısı, demet baş ağrısı, kafeine bağlı baş ağrısı, eklem baş ağrısıdır. Bu baş ağrısı türlerinden eklem baş ağrısı ve gerilim tipli baş ağrısının olası nedenlerinin genellikle stres olduğu belirtilmektedir (Yazarsız, 2009, 1).

Bunun yanında migrenli hastaların kişilik profillerinin çıkarıldığı bir çalışmada, bu kişilerin ihtiraslı, mükemmeliyetçi oldukları, iş konusunda ciddi, sürekli çalışan, başladıkları işi muhakkak bitiren, çalışma saatleri dışında da iş yapmayı düşünen, sosyal ilişkilerde mesafeli kişiler olduğu belirlenmiştir. Migrenli kişilerin, kişilik özelliği A tipi kişilik özelliğine benzer olduğundan bu kişilerin de

strese eğilimli kişiler olduğu kanaatine varılabilmektedir. Ancak her baş ağrısı migren değildir. Migren, nöbetler halinde baş gösteren ve saatlerce süren, tek veya iki taraflı zonklayıcı baş ağrısıdır. Oldukça şiddetli ve saatlerce, hatta haftalarca sürebilen bir ağrıdır. Yapılan araştırmalarda migren nöbetlerinin en az yarısının duygusal bir stres sebebiyle başladığı bildirilmektedir (Baltaş, Baltaş, 2008: 167-168; Boz, 1994: 1).

#### **2.1.2.1.2. Psikolojik Etkiler**

Stresin bireyde ortaya çıkardığı etkiler sadece bireyin fizyolojik yapısında değişiklik meydana getirmez aynı zamanda bireysel farklılıklara bağlı olarak bireyin psikolojik yapısı üzerinde de bir takım etkiler meydana getirebilir. Bu etkiler, kişiden kişiye değişebilmekle beraber, kaygı ve korku içinde olmak, duygusal tepkisizlik içinde olmak, depresyon yaşamak, işine yoğunlaşmamak, sigara, alkol veya madde kullanmak veyahut bağımlısı olmak olarak sayılabilir. Görüleceği üzere stresin birey üzerinde yarattığı psikolojik etkiler çok çeşitlidir. Bu nedenle psikolojik etkiler, duygusal etkiler ve davranışsal etkiler olmak üzere iki ana bölüme ayrılmakta ve bunlar içerisinde en yaygın olanlar açıklanmaktadır.

##### **2.1.2.1.2.1. Duygusal Etkiler**

Konu ile ilgili literatür taramasında rastlanan en yaygın duygusal etkiler; kaygı, depresyon, tükenmişlik ve uykusuzluktur (Akt: Ünsal, 2009: 354; Yurtsever, 2009: 107; Bez, Biçer, Yöney, 2010: 58).

##### **2.1.2.1.2.1.1. Kaygı**

Bir stres olgusuna verilen en genel tepki kişinin kaygılı olmasıdır. Kaygı, kişinin içinde bulunduğu durumda huzursuzluk hissetmesi, endişeli, korkulu ve karamsar olması şeklinde tanımlanır. O halde sürekli kaygı duygusu hisseden birinin stres içinde bulunduğu yargısına varılabilir. Çünkü stresli durum devam ettiği sürece birey huzursuz ve mutsuzdur. Kaygı, hayatın belli dönemlerinde geçici olduğu gibi,

bazıları için içten kaynaklı ve sürekli de olabilir. Örneğin post-travmatik stres bozukluğu yaratan bir doğal afetten sonra, aynı tehlikenin tekrarlanması bireyi strese sokup kaygılanmasına neden olabilir. Sürekli kaygı yaşayan kişi, olayları stresli algılamaya yatkın olur ve stresli kişi de kaygı duymaya devam eder. Nitekim, stres kaygı yaratan bir ruh halidir. (Sabuncuoğlu, Tüz, 2003: 243; Atkinson ve diğerleri, 1999: 495 ).

#### **2.1.2.1.2.1.2. Depresyon**

Stresin bireylerin üzerindeki en önemli psikolojik etkilerden biri olan depresyon, stresli olaylar ve durumlar karşısında, organizmanın huzursuzluğunu, tedirginliğini, sıkıntısını, durgunluğunu ve üzüntüsünü ifade eden bir psikosomatik hastalıktır. Günümüzdeki birçok yaşam olayı (aşırı rekabet, yüksek tempoda çalışma zorunluluğu, iş veya okuldaki başarısızlıklar, ölüm, suçlama vb.) depresyona sebebiyet verebilmektedir. Ancak herkesin bu tür olaylarda depresyona yakalanacağı söylenemez. Örneğin çocuğu ölen bir annenin diğer çocukları üzerindeki sorumluluklarını düşünüp hayata bağlı kalmaya çalışması, onun depresyon yaşamamasına neden olabilir. Ama çocuğunu kaybeden bir anne hayata küsmüş, diğer çocukları ve işleriyle gerektiği kadar ilgilenmiyorsa bu durumda bu kişi depresyona girmiş demektir (Eroğlu, 2007: 463).

Depresyonun kişi üzerinde ortaya çıkardığı bir takım belirtiler vardır. Bunların birkaçı iştah kaybı, uyku bozukluğu, ilgi kaybı, hareketlerde yavaşlama, cinsel isteksizlik, suçluluk duygusu, sigara ve alkol kullanımı, umutsuzluk ve keder duygularıdır (Baltaş, Baltaş, 2008; 132-133). Depresyonun belirtileri ile stresin belirtileri birbirine benzerdir. Bu nedenle bu iki kavram genelde karıştırılmaktadır. Ancak depresyon, organizmanın yoğun olarak stres baskısı ile karşılaştığı zamanlarda ortaya çıkar ve bu nedenle stres, depresyonun nedenlerinden biri olarak ifade edilir. Amagasa ve diğerlerinin iş stresiyle ilişkili 22 intihar vakasını inceledikleri bir araştırmada; uzun çalışma saatleri, ağır iş yükü ve sosyal desteğin yetersiz olmasının depresyon ve intihar girişimine neden olabileceği sonucuna

varmışlardır (Bez, Biçer, Yöney, 2010: 58). Bu sonuç yoğun stresin depresyona neden olabileceği yargısını da ortaya çıkarmaktadır.

Yoğun stresin depresyona neden olabilmesinin yanında depresyonunda strese neden olabileceğini söyleyebiliriz. Bunun nedeni, depresyon duygusal dengenin bozulmasına yol açabileceği için stresin devamlılığını sağlamasıdır (Şahin, 1998: 10). Depresyonlu hasta, kendisini tükenmiş, güvensiz ve mutsuz görürse bu durum onun değişim karşısında ürkek olmasına ve sürekli stres hissetmesine, diğer bir deyişle stresli yaşamasına neden olabilmektedir.

### **2.1.2.1.2.1.3. Tükenmişlik**

Psikiyatride son yıllarda yeni bir kavram olarak karşımıza çıkan ‘tükenmişlik sendromu’ iş stresinin neden olduğu önemli bir durumdur (Bez, Biçer, Yöney, 2010: 58; Güler, 2006: 150). Tükenmişlik kavramı ilk kez 1974 yılında iş yaşamında yaşanan güçlüklerle ilgili olarak Freudenberger tarafından kullanılmıştır. Tükenmişliği mesleki bir tehlike olarak gören Freudenberger’ e göre, tükenmişlik kişinin yıpranması ve enerjisinin tükenmesi, yeni bir duruma uyum sağlamak için gereken gayreti göstermemesi durumudur. Daha sonra konu hakkında çalışan Maslack’ın genel kabul gören tanımına göre tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarısızlık hissinin bir sendromudur (Özgüven 2003: 238). Bu 3 boyutlu tanımlamaya göre çalışanların işyerindeki değişikliklerden kaynaklanan strese karşı gösterdikleri tepki, duygusal tükenmedir. Duygusal tükenme ile başa çıkılamaması sonucunda çalışanlar, bilişsel ve duygusal olarak işlerinden uzaklaşacakları faaliyetlere (alkol, sigara, madde kullanımı vb.) yönelmektedirler. Bunun sonucunda ise çalışan, insanlara ve işlere karşı ilgisiz, umursamaz, duygusuz davranışlar sergileyerek duyarsızlaşacak ve zamanla da düşük kişisel başarısızlık duygusuna kapılarak kendisini negatif (tükenmiş) olarak değerlendirecektir (Aydoğan, 2008: 43).

Tükenmişlik, Selye'nin genel uyum sendromu mekanizmasına göre, bireyin strese, hem psikolojik hem de fizyolojik olarak yenik düştüğü safhadır. Birey bu safhada psikolojik ve tıbbi destek yardımıyla, stresli koşullardan uzaklaştırılmalıdır.

Maslach'a göre tükenmişlik sendromu, işin, mesleğin ve örgütün belli özelliklerinin yanında baş edilemeyen stresin sonucu olarak da ortaya çıkmaktadır (Güler, 2006: 156). Tükenmişliğin stres ile benzer belirtilere (koroner kalp rahatsızlığı, baş ağrıları, yorgunluk vb.) ve etkilere (işe gitmeme, işten soğuma, performans düşüklüğü vb.) sahip olması da bu iki kavramın zaman zaman birbiri ile karıştırılmasına neden olabilmektedir. Ancak tükenmişliği stresten ayıran özellik, "tükenmişliğin, çalışma yaşamında hizmeti sunan ile hizmetten yararlanan kişi ve kurumlar vb. arasındaki sosyal ilişki kaynaklı bir stres olmasıdır" (Işıkan, 2004: 50-51; Sürgevil, 2006: 12-13). Diğer bir ayırım ise stresin hem olumlu hem de olumsuz etkileri olabilirken tükenmişliğin sadece olumsuz etkisi bulunmaktadır. Bu nedenle stresin neden olduğu tükenmişlik stresten çok daha olumsuz bir durumu ifade etmektedir (Sürvegil, 2006: 12-13).

#### **2.1.2.1.2.1.4. Uykusuzluk**

Stresin birey üzerinde yarattığı etkilerden bir değeri de uyku düzensizliğidir. Stresli bir durumda bireyin kaslarındaki gerilim azalmaz ve beyin merkezi uyanık kalır. Beyin merkezinin uyanık kalması, kişinin bedensel ve ruhsal dinlenmesini sağlayamadığı için güne güçsüz, yorgun ve gergin başlamasına neden olur. Bu durum da özellikle çalışma yaşamındaki kişilerin mesai saatlerini verimsiz hale getirir. Hâlbuki bireylerin alması gereken minimum uyku süreleri vardır. Bunlar, bebekler için yaklaşık 16 saat, 12 yaş civarındakiler için 8 saat, 25-45 yaş arasındakiler için 7 saat olarak belirlenmiştir. Eğer stresin yarattığı uykusuzluk kronikleşirse, kişide uykusuzluk sorununun yanında yeni sağlık sorunları da ortaya çıkabilir. Bu nedenle kişinin genel sağlığının korunması açısından uyku düzensizliğine dikkat edilmelidir (Baltaş, Baltaş, 2008: 61).

#### **2.1.2.1.2.2. Davranışsal Etkiler**

Stresin bireye yönelik davranışsal etkilerine baktığımızda bu etkilerin başkalarının, kişinin stres içerisinde olduğunu gözlemleyebilen stres etkileri olduğu söylenebilir. Stres içerisinde olan kişi aktif ve pasif davranış içerisinde olabilir. Kişinin aktif davranışı stresi ortadan kaldırmaya yöneliktir. Örneğin bir çalışanın yaptığı iş monotonu işini değiştirmesi veya yeni görevler yüklenmesi, bu kişinin strese karşı aktif bir davranış içinde olduğunu gösterir. Pasif davranış ise, geçici olarak sorundan uzaklaşma ile ortaya konuluyorsa olumsuz bir davranıştır. Buna da en iyi örnek, keyif verici maddelerin kullanılarak stresin yarattığı olumsuz ruh halinden geçici süre ile uzaklaşmasıdır. Yani, kişi tüketilen maddeden sonra stresten kurtulamayıp, stresin etkisi altında kalmaya devam etmektedir. Gözlemsel stres belirtileri de denilen bu davranışlar, artan alkol ve sigara kullanımı, psiko-aktif madde kullanımı, inkar, saldırganlık, duygusal patlamalar, ani davranışlar, yetersiz yeme, içme, olumsuz tutumlar, gereksiz yere riske girme gibi durum ve davranışları kapsamaktadır (Özgüven, 2003: 214; Hart, Cooper, 2009: 114). Bu çalışmada ise stresin kişi üzerinde ortaya çıkarabileceği davranışsal etkilerden madde kullanımı, saldırganlık ve beslenme davranışına değinilecektir.

#### **2.1.2.1.2.2.1. Madde Kullanımı**

Madde, en genel anlamıyla kişi üzerinde psikolojik ve/veya fiziksel bağımlılık yaratan psikoaktif ürünlere verilen isimdir. Bu ürünler günlük yaşamda sıkça kullanılan çay, kahve, sigara ve alkolden, toplum tarafından hoş görülme-yen uyuşturucu nitelikli maddelere kadar geniş bir alanı kapsadığı için terminolojide madde denildiğinde birçok ürünün ismi geçmektedir. Bu nedenle terminolojideki terimler arasındaki farklılıkların ve yanlış anlaşılmanın ortadan kaldırılması için Amerikan Psikiyatri Birliği (American Psychiatric Association) yeni bir sınıflandırma yaparak narkotik madde, uyuşturucu gibi terimlerin yerine “madde” terimini kabul etmiş, bu maddelerin kullanılmasıyla ortaya çıkan bozukluklara da “madde kullanım bozukluğu” adını vermiştir (Akt: Şahin, 2007: 9; Kaplan, Sadock, 2004: 75).

Bağımlılık yapan maddeler yasal olan ve olmayan şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Bir ülkede kullanımı yasal olup, bağımlılık yapan maddeler denildiğinde akla ilk gelenler alkol, sigara, kafeinli içecekler ve çay olmaktadır. Bu tür maddeler kaygı düzeyini azaltan kimyasal ve ruhsal etkileri nedeni ile, zorlanıldığında ilk başvurulacak olumsuz kaçış yolları arasında yer almaktadır. Başlangıçta sadece stresten kurtulmak amacı ile kullanılan bu tür maddeler zamanla bağımlılık yaratarak zararlı sonuçlara yol açabilmektedir (Akgün, 2010: 48).

Çalışma yaşamının yarattığı olumsuz ruh hali bu tür maddelerin kullanımını tetikleyebilmektedir. Ayrıca çalışanların kullandıkları keyif verici maddenin sadece alkol, sigara, kafeinli içecekler ve çay ile sınırlı olduğu da düşünülmemelidir. Yasa dışı kullanılan maddelerde çalışanlar tarafından tercih edilebilmektedir. Bu konuda yapılan bir araştırmaya göre makine başı işlerde çalışanlar (özellikle montaj hattı çalışanları ve kamyon sürücüleri) arasında yüksek düzeyde uyuşturucu kullanımı tespit edilmesi, çalışanların stresten kurtulabilmek için alkolün yanında uyuşturucuyu da kullandıklarının göstergesidir (Şimşek, 2002: 319).

#### **2.1.2.1.2.2.2. Saldırganlık**

Saldırganlık kelime anlamı olarak herhangi bir obje veya nesneye zarar vermeye yönelik bir davranıştır. Organizma stres uyarıcıları olan fiziki ve sosyal çevreye karşı tepki olarak saldırganlık davranışı içerisine girebilmektedir. Eğer bu tür davranış içerisine girmezse engellemelerin ortaya çıkardığı gerilim ve huzursuzluk kişinin kendi varlığına yönelerek, kişinin kendisine zarar vermesine neden olabilecektir. Bu nedenle saldırganlık davranışı kişiyi psikolojik yönden rahatlatan bir tepkidir (Eroğlu, 2007: 463).

Çalışma yaşamındaki stres kaynakları çalışanların duyguları, düşünceleri ve olaylara gösterdikleri tepkileri etkileyerek saldırgan davranışlar ortaya çıkartabilmektedir. Örneğin, geliştirdiği bir projenin patronu tarafından reddedildiğini ve bir başka projeye şans tanındığını gören çalışanda, bu reddedilme, geçmişte yaşanan benzer reddedilme yaşantılarının hatırlanmasına, öfkenin ve

fizyolojik gerilimin artmasına yol açabilir. Çalışan, bu reddedilmenin haklı olduğunu düşünürse daha iyi bir proje teklifi hazırlama yoluna gidebilir ancak, bunu hak etmediğini düşünürse de yöneticisinin taraf tuttuğuna inanabilir ve ona karşı saldırgan davranış içerisine girebilir. İş yerinde ortaya çıkabilecek saldırgan davranışlar ise Tablo 2’te gösterilmektedir (Solmuş, 2004).

**Tablo 2:** İşyerindeki Saldırgan Davranışlar

Fiziksel-Sözel Boyutu	Aktif-Pasif Boyutu	Doğrudan-Dolaylı Boyutu	
		Doğrudan	Dolaylı
Fiziksel	Aktif	Cinayet	Hırsızlık
		Cinsel Taciz/Tecavüz	Sabotaj
		İnsanlar konuşurken sözlerini kesmek	Örgüt araç-gereçlerine zarar vermek
		Cinsel içerikli ifadeler ve/veya davranışlarda bulunmak	Gerekli malzemeleri israf etmek, gizlemek veya yok etmek
	Pasif	Kasıtlı olarak iş yavaşlatmak	Hedef kişiye zarar vermesi için iş yavaşlatmak
		Gerekli kaynak ve malzeme sağlamayı reddetmek	Çalışanları meşgul edecek davranışlarda bulunmak
Hedef kişi ortama geldiğinde orayı terk etmek ya da kendisini ifade etmesini engellemek			
Sözel	Aktif	Korkutma / tehdit	Söylentiler yaymak
		Bağırma	Dedikodu
		Hakaret etmek	Küçümseyici sözler sarf etmek
		Örgüt içindeki statüye dayalı kibirlenmelerde bulunmak	
		Performansı değerlendirmede adaletsiz davranmak	
	Pasif	Telefona cevap vermemek	Örgüt yada o kişi için önemli bilgileri vermemek/gizlemek
		Beddua etmek	Hedef kişi hakkındaki söylentileri, dedikoduları yalanlamamak, desteklemek
		Hedef kişinin taleplerini reddetmek	Hedef kişinin aleyhinde olabilecek tehlikeleri önceden haber vermemek

Kaynak: Solmuş, 2004.



Tablodan görüleceği üzere iş yerindeki saldırganlık davranışları çok çeşitlidir. Ancak, toplumsal huzurun sağlanması için hukuki yaptırımların bulunması saldırganlık davranışını sınırlandırmaktadır. Bu nedenle genelde fiilen kişiye yönelik saldırganlık değil de daha çok obje veya nesneye yönelik saldırganlık davranışları sergilendiği görülmektedir. Örneğin işyerindeki araç gereçlerin tahrip edilmesi, gerekli malzemeleri israf etmek, gizlemek gibi davranışlar büyük ölçüde bulunulan ortamın, koşulların gerginliğinden kaynaklanan psikolojik davranışsal tepkilerdir (Eroğlu, 2007: 463).

### **2.1.2.1.2.2.3. Beslenme Bozukluğu**

İnsan sağlığı için gerekli besin maddelerini tüketme olan beslenme, vücudun hareketini sağlayan bir yakıtı benzetmektedir. Arabaya benzin konulmadığı zaman hareket etmesi imkansızlaşırsa insan da beslenemediği zaman zayıf düşer ve günlük aktivitelerini yerine getiremez.

Stresin, insanların beslenme davranışı üzerinde etkisi bulunduğu ifade edilir. Bu etki, ya iştahsızlık ya da aşırı yemek yeme davranışı ile açıklanabilir. Stres uyarıcıların kişi üzerindeki baskısı arttığında kişinin yaşama olan ilgisi azalacağı (tükenme sendromu) için beslenme gereksinimi de yavaşlar ve iştah kaybolur. Bu durumda kişi hızlı bir şekilde kilo vermeye başlar ve beraberinde de besin eksikliğinden dolayı çeşitli hastalıklar ortaya çıkabilir (Akt: Pehlivan, 2002: 95).

Stresin, iştahsızlığın yanında iştah açıcı bir etkisi de olabilir. Birçok kişinin aşırı stres altındayken iştahının açık olduğu ve kilo aldığı gözlenmiştir. Bunun nedeni beslenme ile meşgul olan kişinin, stres vericilerden geçici süreliğine kurtulması ve besinlerin zihin üzerinde yatıştırıcı bir etkisinin olmasıdır. Bu durumda her aşamada stresle karşılaşan kişinin yemeğe sarılması hızlı bir şekilde kilonun artmasına ve zamanla obezite hastalığının ortaya çıkmasına neden olur (Akt: Pehlivan, 2002: 96).

Stresin beslenme davranışı üzerindeki etkisinin yanında sağlıksız beslenmede iştahsızlığa veya aşırı kilo alımına neden olabilir. Günümüzün hızlı yaşamına ayak

uydurmaya çalışanlar, zaman kısıtlılığı yüzünden fast-food beslenme davranışı içerisine girebilmektedirler. Bu tarz beslenme, bazı bireylerde kilo kaybına (goflet, şekerleme, cips, karbonhidrat yönünden zengin yiyeceklerin tüketimi iştah kesicidir) bazılarında (genelde oturarak çalışanlar) ise aşırı kilo alımına neden olabilir. O halde günlük yaşamda karşılaşılan stresin yanında pratik beslenme davranışı da kişinin beslenme sağlığı açısından son derece önem arz etmektedir (Braham, 1998: 186-187).

### **2.1.2.2. Örgütsel Etkiler**

Stresin birey üzerinde ortaya çıkarabildiği fizyolojik ve psikolojik etkiler zamanla bireyin çalıştığı örgütlere de yansiyabilmektedir. Böylece aşırı stres bireyin yanında bireyin ilişkili olduğu örgütü de olumsuz etkiler. Bir örgütün başarısı ve performansı örgütü yönlendiren ve ona değer veren emek sayesinde olduğu için çalışanın yaşayacağı stres ve huzursuzluk örgütün sağlık ve performansını da yakından etkilemektedir.

Stresin örgüte olumsuz yansımaları olan işe yabancılaşma, devamsızlık, performans düşüklüğü, sağlık giderlerinde ve personel devir oranlarındaki artış örgüt içindeki süreçlerin aksamasına, dolayısıyla örgütün maliyetlerinin artmasına neden olmaktadır. Çalışma yaşamındaki stresin örgütte yarattığı maliyeti yansıtan, altı büyük şirkette çalışan 46.000 kişi üzerinde yapılan bir çalışmaya göre, maliyeti en yüksek iş yeri hastalıkları arasında örgütsel stresin birinci sırada olduğunu ortaya çıkarmıştır. Araştırmayı yürüten HERO örgütü başkanı Whitmer, bu çalışma ile stresin ekonomi üzerindeki yükünün beklenenden büyük olduğunu kanıtladığını belirtmiştir (Coşgun, 2006: 6). Bu nedenle örgütlerde çalışanın sağlığını bozan strese karşı gerekli önlemlerin alınması gereği, hem çalışanın hem de örgütün sağlığı ve maliyeti için önem arz etmektedir.

Stresin çalışma yaşamına etkileri, genelde işe yabancılaşma, devamsızlık, performans düşüklüğü, sağlık giderlerinde ve personel devir oranındaki artış şeklinde sıralanmaktadır.

### 2.1.2.2.1. İŖe YabancılaŖma

İŖe yabancılaŖma, alıŖma ortamı ve bireyin içsel faktörlerinin etkisiyle, bireyin iŖiyle psikolojik olarak özdeŖleşmemesi Ŗeklinde tanımlanabilir. Seman yabancılaŖmış bireyin, sosyal süreçlere ve iŖ süreçlerine karşı genel bir uyumsuzluk yaŖadığını belirterek yabancılaŖmayı 5 boyut altında isimleŖtirmişlerdir. Bunlar **güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, yalıtılma ve kendinden uzaklaşmadır** (Duygulu, 1991: 31-36).

**Güçsüzlük** boyutuna göre yabancılaŖma duygusunun alıŖanın kontrol etme beklentisi ile kontrol edebilme imkanı arasındaki farktan oluştuğu ileri sürülebilir. alıŖanın yaptığı iŖi kontrol edebilme gücüne sahip olmaması veya alıŖanın beraber alıŖacağı, üretimi beraber yapacağı kişileri seçme gücünün olmaması güçsüzlük boyutuna örnek verilebilir.

**Anlamsızlık** boyutuna göre yabancılaŖma duygusu, alıŖanın örgütün bütünündeki iŖlevini ve örgütün amaçlarını kavrayamaması olarak değerlendirilebilir. Örneğin, üretim hattındaki alıŖanın devamlı tekrardan oluşan iŖinin ne olduğu, neye yaradığı konusundaki bilgisinin olmaması kendisine iŖin anlamsız gelmesini sağlayabilir.

**Normsuzluk** boyutuna göre yabancılaŖma duygusu, alıŖanın kendi değer yargılarına ters düşen bir iŖte alıŖmak zorunda olduğu zamanlarda ortaya çıkan bir yabancılaşmadır. Örneğin banka faizine karşı olan birinin bir bankada alıŖması onu yaptığı iŖe yabancılaŖtıracaktır.

**Yalıtılma** boyutuna göre yabancılaŖma duygusu, kabul edilmeme, dışlanma ve reddedilme olarak açıklanabilir. Örneğin otomasyonda üretimin kapalı sistem içinde olmasının, alıŖanın özel giysi, eldiven gibi kendisini üründen yalıtacak engeller içinde olması, iŖe yabancılaŖma duygusuna neden olabilmektedir.

**Kendinden uzaklaşma** boyutuna göre yabancılaşma duygusu, bireyin kendi özüne, benliğine karşı yabancılaşmasıdır. Bireyin hedefleri, amaçları olmazsa, başarısını göremez ise kendisine olan saygısını kaybeder.

Günümüz çalışma yaşamında çalışılan kurumun büyüklüğü, yönetim biçimi ve bürokratik yapısı hem stres hem de yabancılaşma için elverişli bir ortamdır. Çalışma yaşamı stres kaynakları çalışanların işlerine karşı tutumu etkilemekte, işten soğumalarına, işlerine ve meslektaşlarına yabancılaşmalarına neden olmaktadır. Bu nedenle stresin işe yabancılaşmada önemli bir etken olduğu belirtilmektedir (Halaçoğlu, 2008: 86).

İşe karşı yabancılaşan çalışanların yaptıkları çalışmadan doyum alamaması, işini anlamlı bulamaması ve işini sadece ücret için yapması genel anlamda onların işe karşı yabancılaştığını gösterir. İşine karşı yabancılaşan birey, işine ilgi duymadığından çalışma heyecanını yitirir ve işinden ya da örgütten kendini tamamen soyutlar. Bu durum ise hem kişinin performansını hem de örgütün performansını etkiler (Elma, 2003: 42).

Stresin davranışsal tepkilerinden olan alkol kullanımının işe yabancılaşma ile ilişkisine bakıldığında, bu konuda literatürde farklı sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Örneğin Seman ve diğerleri işe yabancılaşmanın yüksek olduğu çalışma ortamlarında riskli alkol kullanımının yüksek olduğunu belirtmektedir. Ancak, Lisa ve diğerlerinin üniversite çalışanları üzerinde yaptığı bir çalışmada düşük işe yabancılaşmanın riskli alkol kullanımını arttırdığı belirtilmektedir. Bunun gerekçesi de arkadaş ortamının geniş olmasıyla ve sosyal aktivitelerle açıklamaktadır (Lisa, Sonya, Ron, 2009: 277). O halde, işe yabancılaşma ile alkol kullanımı arasındaki ilişkinin yönü değişebilmektedir.

#### **2.1.2.2.2. Devamsızlık**

Devamsızlık, çalışanların çeşitli nedenlerden dolayı geçici sürelerle işe gelmemeleridir. Bu nedenler; ölüm, hastalık, iş kazası, kötü hava koşulları, ulaşım

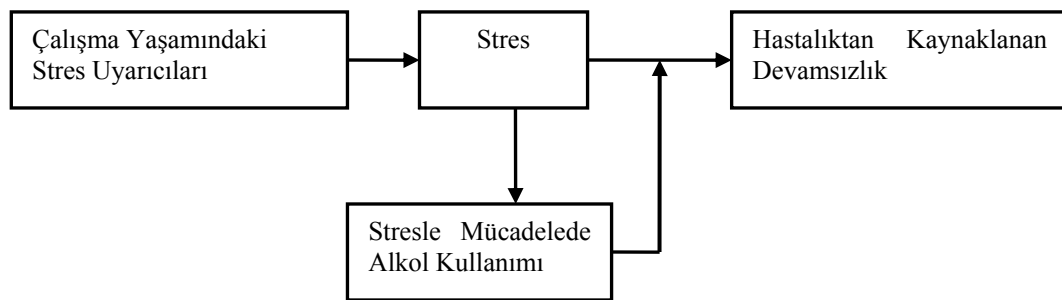
problemi, ailevi sorunlar, yapılması gereken başka kişisel işlerin bulunması gibi çeşitli etkenlerdir (Eroğlu, 2006: 468).

Bu çeşitliliğe rağmen günlük hayatta daha çok hastalık nedeniyle devamsızlığa rastlanılmaktadır. Hastalık nedeniyle işe karşı devamsızlık içerisinde olanların hangi hastalıklar nedeni ile devamsızlık yaptıkları araştırıldığında, %40'ının çalışma yaşamındaki stresten kaynaklanan hastalıklar olduğu tespit edilmiştir (Sabuncuoğlu, Tüz, 2001: 246).

Vasse, Nijhuis ve Kok (1998: 233) göre çalışma yaşamındaki stres uyarıcıları ile hastalıktan kaynaklanan devamsızlık arasında Şekil 3'te verilen ilişki mevcuttur.

Şekil 3'ten de görüldüğü gibi çalışma yaşamındaki stres uyarıcıları bireyde stres oluşturmadıkça alkol kullanımına ve hastalıktan kaynaklanan devamsızlığa neden olmamaktadır. Başka bir deyişle, çalışma yaşamında stres uyarıcılarının alkol kullanımına ya da hastalıktan kaynaklanan devamsızlığa neden olabilmesi için stresin arabuluculuğuna ihtiyacı vardır.

**Şekil 3:** Çalışma Yaşamındaki Stres-Alkol-Hastalıktan Kaynaklanan Devamsızlık İlişkisi



Bireyin işi veya örgütü ile ilgili olan stres vericilerle dolu bir ortamda çalışanlar yaşadığı doyumsuzluktan kurtulabilmek için sudan sebepler göstererek işten kaytarabilmektedirler. Hatta bu kimseler imkan bulduğu takdirde işini değiştirme düşüncesindedirler. Bu nedenle devamsızlığın sürekli olduğu bir örgütte işgücü devir oranının da yüksek olacağı söylenebilir.

Devamsızlığın maliyeti sadece çalışana değil aynı zamanda çalıştığı örgüte de yansımaktadır. Şöyle ki, devamsızlık yapan çalışan, devamsızlık süresince ücretten mahrum kalabilmektedir. Bunun yanında devamsızlığın çok olduğu bir örgütte işgücü kayıpları yüksek olacağından düşük verimlilik söz konusu olacaktır. Devamsızlığın maliyeti ile ilgili bir araştırmaya göre ABD’de devamsızlık nedeniyle yılda 400 milyon işgücü kaybı olmakta ve yönetici kademeler dışındakiler için bu kaybın maliyeti yılda 26,4 milyar doları bulmaktadır. Türkiye için bu tür sayılar olmamakla birlikte yapılan bir araştırmaya katılan firmaların %70’i devamsızlık sorununu orta veya çok önemli boyutta bulmuştur (Işıkan, 2004: 66).

Tüm bu değerlendirmeler sonucunda işe devamsızlığın stres ile ilgili olduğu, işgücü kayıpları ortaya çıkartarak örgütün verimliliğini olumsuz etkilediği ve örgüt yönetimlerinin bu olumsuzluğa karşı gerekli önemleri alması gerektiği söylenebilir.

#### **2.1.2.2.3. Performans Düşüklüğü**

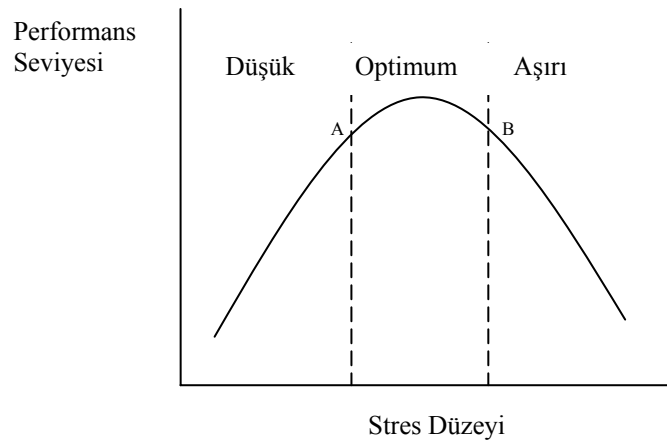
Bir faaliyetin gerçekleşmesi başarımı olan performans, günümüzde son derece önemli bir kavramdır. Endüstri de verimliliğin temeli işgücünün performansına dayanmaktadır. Çalışanın performansının yükselmesi işgücü verimliliğinin yükselmesine ve örgütün de belirlenen hedeflere daha düşük maliyetle ulaşmasına neden olmaktadır. Bu nedenle çalışanın örgüt içerisinde performansını olumsuz etkileyebilecek unsurların iyileştirilmesi gerekmektedir.

Genel olarak çalışanın performansını etkileyebilecek faktörler, mutsuzluğa neden olan faktörler (yetersiz ücret, kişiler arası ilişkiler, işletme politikası, iş stresi, ailevi problemler vb.) ile mutlu edici (takdir, tanınma, ödüllendirme, terfi vb.) faktörlerdir. Mutsuzluğa neden olabilecek faktörlerin başında çalışma yaşamı stresi gelmektedir. Stres, çalışanın duygu yoğunluğu yaşayarak kendini işine verememesine ve performansının düşmesine neden olur (Özgüven, 2003: 159). Ancak stresin çalışanın üzerindeki performansı her zaman düşüreceği sonucu da çıkartılmamalıdır. Unutulmaması gereken bir nokta stres organizmayı rahatsız etmediği müddetçe olumlu bir durumdur.

Stresin, performans ve etkinlik üzerinde yararlı ve zararlı etkileri olduğu ilk kez 1908 yılında Yerkes ve Dadson'ın yaptığı çalışmada gösterilmiştir. Bu çalışmaya göre stresin sadece olumsuz değil olumlu yönünde olduğu tespit edilmiştir. Yerkes ve Dadson'a göre stres, çalışanın etkinlik ve performansını belirli bir seviyeye kadar artıracaklarını ancak aşırı stresin ise ters etki ortaya çıkararak etkinlik ve performansını azaltacağını belirtmiştir. Stresin kırılma noktası da denilen bu durum Y-D (Yerkes-Dadson) yasası olarak Şekil 4'de yer almaktadır. (Akt: Sabuncuoğlu, Tüz, 2003: 245).

Stresin performans üzerindeki etkisi nedeniyle, örgüt yöneticileri hem kendileri hem de astları için en uygun stres düzeyini bilmek isterler. Fakat bunu saptamak çok zordur. Çünkü optimum stres düzeyi kişiden kişiye ve işten işe değişkenlik gösterebilmektedir. Ancak Y-D yasasına göre yöneticilerin tercih ettiği stres düzeyi A-B arasındaki bölgedir. Bu bölgede çalışanların stres düzeyleri ortalama olarak kabul edilmektedir. B noktasından sonra stres düzeyindeki artış hem çalışana hem de örgüte olumsuz bir şekilde yansımaktadır. Bu durumda örgüt yöneticileri stres düzeyini azaltıcı uygulamalarda bulunmalıdırlar. Stres düzeyinin A noktasından aşağıya düşürülmesi ise can sıkıntısından dolayı çalışanın işe ilgisiz olmasına neden olabilmektedir. Böylece işe karşı ilgisiz çalışanın performansı düşük seyredebilmektedir (Hellriegel, Slocum, Woodman, 2001: 203-204).

**Şekil 4:** Stres ve Performans Arasındaki İlişki



**Kaynak:** Hellriegel, Slocum, Woodman, 2001, s. 203.

Stresin performans üzerindeki olumsuz etkisini ortaya çıkartan diğeri bir araştırma da, ortalama 100 kişiyi çalıştıran bir örgütün örgütsel performansında stres uyarıcıları nedeniyle %5'lik bir düşüş olduğu varsayıldığında örgütte eski performans düzeyinin yakalanması için 5 çalışanın işe alınması gerektiği belirtilmiştir. Böylece aşırı stresin ortaya çıkardığı maliyetin örgütler için ne kadar önemli bir unsur olduğu ortaya konulmuştur (Akt: Akgündüz, 2006: 60).

#### **2.1.2.2.4. Sağlık Giderlerinde Artış**

Stresin örgüt üzerindeki etkilerinden biri de yoğun stres altında kalan çalışanların dikkatsizliği ve konsantrasyon zayıflığından dolayı iş kazalarına maruz kalmaları ile ortaya çıkan sağlık giderleridir. Çalışanın duygu yoğunluğu içinde işine konsantre olamaması işle ilgili süreçlerde hata (iş kazası) yapabilmesine neden olabilmektedir. İş kazaları, bireylerin yanı sıra, örgütte; zaman, para ve kaynak kaybına da neden olduğu için örgüt yönetimleri tarafından önemsenen bir durumdur (Pehlivan, 2002: 108).

Stresin dikkat ve uyanıklık üzerindeki negatif etkisi çalışma yaşamında çeşitli kazalara neden olabilmektedir. Bilindiği gibi, iş kazaları ya çevresel ve teknik önlemlerin alınmamasından veyahut alınan önlemlerin uyulmamasından diğeri bir deyişle kişinin dikkatsizliğinden kaynaklanabilmektedir. Çalışma yerindeki, kötü iş örgütlenmesi, makinelerin bakımının yapılmaması, yoğun gürültü, koruyucu ekipmanların yetersizliği gibi işle veya örgütle ilgili eksikliklerin bulunması ve gerekli düzenlemelerin yapılamaması çalışanların tehlikeli davranışlarda bulunabilmesine yol açabilmektedir. Ancak, iş kazalarının büyük bir bölümünün dikkatsiz davranışlardan yani kişisel etkenlerden kaynaklandığı belirtilmektedir. Bu dikkatsiz davranışlar, çalışma yaşamından (belirsiz roller, çelişkili talepler, eğitim eksikliği, yetersiz iletişim gibi örgütsel faktörler) veya günlük yaşamdan kaynaklanabilen stresin çalışanda kaza yapma eğilimini arttırması ile ortaya çıkmaktadır. Nitekim, stres ortaya çıkardığı fizyolojik ve psikolojik etkilerle kaza yapma eğilimini arttırdığı için örgütler açısından önemli bir maliyet kalemi olarak değerlendirilmektedir (Eroğlu, 2006: 465-466; Baltaş, Baltaş, 2008: 55).



#### **2.1.2.2.5. Çalışan Devir Hızı**

Çalışan devri, genel olarak, bir kuruluşun kadrosunda istihdam edilen çalışanların daha sonra herhangi bir nedenle (ölüm, emeklilik, göç, stres vb.) işten ayrılmaları veya kuruluştan uzaklaştırılmaları şeklinde tanımlanmaktadır (Eren, 2000: 259).

Bir örgütte çalışan devir hızının yüksek olması o örgütün çalışanlarının stres altında olduklarının belirtisi olabilir. Çünkü, kişinin örgütteki çalışma ortamının stresli olması, kişinin örgütle bütünleşmesini, örgüte bağlılığını zayıflatacağı için zamanla kişinin işten doyum almamasına ve işe yabancılaşmasına neden olabilmektedir. Bu durum ise, işe karşı tatminsiz olan çalışanın işini terk etme eğilimi içine girmesine neden olacaktır (Sabuncuoğlu, Tüz, 2003: 245).

Çalışan devrinin hızlı olması o örgütte işten çıkan çalışanların yerine yenilerinin işe alınması sonucunu doğuracaktır. Bu durum ise bir örgüt için oldukça maliyetlidir. Çünkü yeni bir personel adayının işe alınması, aday seçim sürecinin yeniden başlamasına, dolayısı ile zaman kaybına ve aday alımında ilan maliyetlerinin ortaya çıkmasına neden olur. Sonuçta çalışma yaşamındaki stresin çalışanda ortaya çıkardığı doyumsuzluk onun işten uzaklaşma davranışı içerisine girmesine, dolayısı ile örgütün yeni eleman alımı için ekstra maliyetin ortaya çıkmasına neden olacaktır. Bunun yerine çalışanın stres altında olmasını sağlayan stres vericilerin ortadan kaldırılması veya hafifletmesi için yapılacak müdahaleler ile işten ayrılmanın ortaya çıkartacağı maliyet azaltılabilir.

#### **2.1.2.3. Çevresel Etkiler**

Stresin kişinin içinde bulunduğu toplumu oluşturan ortama etkisi aslında stresin fizyolojik, psikolojik ve örgütsel etkileridir. Örneğin stresin fizyolojik etkisi olan kalp ve damar hastalıkları ile kanserin ölüm oranını arttırması ve ya stresin örgütsel etkisinin ülke ekonomisindeki kayıpları çevresel etki olarak ifade edilebilir. Ancak bu etkilerin yanında kişinin içinde bulunduğu topluma etkisi kanıtlanmış

çevresel etkiler de vardır. Bu başlık altında çevresel etki olarak boşanma ve kültürel bozulma ve intihar ele alınmaktadır.

### **2.1.2.3.1. Boşanma**

Günümüzde boşanma, global olarak gittikçe artan bir sosyal realite haline gelmiştir. Denilebilir ki her toplumda, geçmişe oranla boşanma bugün çok daha yaygın ve çok daha büyük orandadır. Boşanmanın genel geçer nedenlerine bakıldığında eşlerin birbirini aldatması, şiddet ve hayata kast etmedir. Ancak günümüzde boşanmaların yaygınlaşması evlilik anlayışındaki değişimle ortaya çıkmıştır. Geçmişte aile kurumu bireylerin gelecekte yalnız kalmamaları için kurulurken bugün mutlu bir birliktelik kurma isteğinden kaynaklanmaktadır. Ancak üretim araçlarındaki değişikliklerin yol açtığı kentleşme ve dolayısıyla yeni yaşam formasyonları giderek artan bir hareketliliğe yol açmıştır. Bu aynı zamanda kadının özgürleşmesine ve dolayısıyla kurulan ailelerin bağımlılığa değil de bağlılığa; gelenek ve yasalara dayalı bir yapı değil de ortaklığa ve sevgiye dayanan bir yapıda olmalarının da önünü açmıştır. Bu nedenle karşılıklı ve ortak olmaya duyulan ihtiyaç ve çiftlerin beklentilerinin artmasının yarattığı baskı, çiftlerde stres ortaya çıkartarak boşanmalara neden olmaktadır (Sucu, 2007: 11-12).

Çiftler arasındaki olumsuz duygu ve düşüncelerin onları zorlaması sonucu ortaya çıkan boşanma ailenin bölünmesine, dağılmasına yol açarak toplumu olumsuz etkilemektedir. Ailedeki bireyleri ve özellikle de çocukları derinden sarsan boşanma, hiçbir zaman istenmeyen yıpratıcı bir durumdur. Çocuklar anne babalarına farklı ihtiyaçla bağlıdırlar. Boşanma ile bu ihtiyaçlar karşılanamaz ve çocuklar gerek çocukluk gerekse ergenlik döneminde genelde uyumsuz, hırçın, kötümser, saldırgan davranışlar gösteren kişiler olurlar. Ancak boşanma toplumsal açıdan olumsuz gibi görünse de hiç şüphesiz birlikteliği yürütmenin iki taraf içinde imkansız hale geldiği ve beraberliğin ıstırap kaynağına dönüştüğü bazı durumlarda kaçınılmaz bir sonuçtur (Baltaş, Baltaş, 2008: 114-115).

### 2.1.2.3.2. Kültürel Değişim

Bir toplumun yaşam tarzı olan kültür, tarihsel süreç içerisinde sürekli değişmektedir. Bilim ve teknolojik ilerlemeler, kentleşme, yeni icatlar, çalışma şekilleri, nüfus, göç, sosyal ve siyasal yaşamdaki değişiklikler kültürün değişmesine yol açabilmektedir. Değişim karşısında ise kültürüne bağlı geleneksel gruplar değişime direnç gösterebilmektedir. Bu durumda uyum gücü çeken gelenekçiler, ya kültür şokları ya da kültürel değişim ile karşılaşacaklardır (Bahar, 2008: 63).

Kültür şoku, sıkıntı, bunalım ve benzeri biçimlerde kendini gösteren, yeni bir kültüre uyum güçlükleridir (Arslantürk, Amman, 2000: 248). Değişim karşısında direnen geleneksel gruplar değişimin yarattığı baskı altında stres ile karşılaşabilmektedirler. Böylece kültürlerini korumalarına rağmen değişimin ortaya çıkardığı kültürel şok sağlığı olumsuz bir şekilde etkileyebilmektedir. Kültürel şokun ortaya çıkardığı baskıya dayanamayan ve değişimin gerekli olduğunu hisseden gelenekselci gruplar ise kültürlerini değiştirmek zorunda kalmaktadırlar. Kırdan kente göç eden gelenekselci grupların yaşam tarzlarındaki değişim kültürel değişime örnek gösterilebilir.

Kültürel değişime diğer bir örnek olarak Rosetolular gösterilebilir. ABD'nin Pensilvanya eyaletine bağlı Roseto kültürünün eski dünya değerlerine ve alışkanlıklarına inatla bağlılığı yansıttığı belirtilmekteydi. Aile ilişkileri karşılıklı dayanışma esasına dayanan Rosetolular, yaşlıları sevip saygı göstermekte, insanlara yardım etmekteydiler. Ancak ilerleyen yıllarda diğer Amerikalılar gibi işte ilerleme, daha geniş bir evde yaşama, hayatı kolaylaştırdığı iddia edilen araç ve gereçlere sahip olma hırsına yönelmişlerdir. Bu durum ise stresli bir yaşam tarzını ortaya çıkartarak kültürel geleneklerine bağlılıkları bozmuştur (Baltaş, Baltaş, 2008: 119).

### 2.1.2.3.3. İntihar

İntihar girişimi önemli bir halk sağlığı sorunudur. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre intihar ilk on ölüm nedeni arasındadır (Deveci, 2005:171) İntihar davranışı

biyolojik faktörler, psikolojik bozukluklar, ailede intihar öyküsünün olması, genetik yatkınlık, psikososyal yaşam olayları gibi birçok faktöre bağlı bir olgudur. Ancak son yıllarda intihar ile stresli yaşam olayları üzerinde daha fazla çalışma yapıldığı görülmektedir (Tel, Uzun, 2003: 152). Atay'ın (2005) Isparta il merkezinde intihar düşüncesinin nedenlerini incelediği çalışmasında belirlenen tüm intihar girişimleri öncesinde bir stres faktörü olduğunu tespit etmiştir. İntihar girişiminde bulunma ve ölüm düşüncelerinin zorlu yaşam olayları ile ilişkili olduğu saptanmıştır.

İntihar davranışı ve girişimi, genellikle bireyin çok yoğun olarak hissettiği herhangi bir zorlanma sonucu ortaya çıkabilmekte, bireyin yalnızlık ve umutsuzluğunu, yaşadığı sorunlara alternatif çözümler bulamadığını göstermektedir. (Tel, Uzun, 2003: 152). Bu nedenle gerek günlük yaşam olayları gerekse çalışma yaşamının zorluğu altında strese maruz kalanlar ruhsal durumun bozulması sonucu intihar eğilimi içerisine girebilmektedirler. Bu durum ise bir halk sağlığı sorunu olduğu için stresin çevresel sonucu olarak ifade edilebilmektedir.

### **2.1.3. Stresle Başa Çıkma Yolları**

Baş a çıkma kavramı, bireylerin yaşamlarını devam ettirirken karşılaştıkları güçlüklerle mücadele etme biçimleri veya yolları olarak tanımlanmaktadır. Lazarus ve Folkman, baş a çıkmanın dinamik bir süreç olduğunu ve kişi ile çevresi arasındaki etkileşime göre değişebileceğini belirtmektedir (Türküm, 1999: 7). Çünkü bireyin strese verdiği cevap, stres uyarıcısıyla bireyin kişisel özelliklerinin etkileşimi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Diğer bir deyiş le aynı ortam ve baskı içerisinde bazıları stresli iken bazıları ise daha rahat ve huzurludur. Bu durum, bireyin stres verici uyarıcıları değerlendirme biçimiyle yakından ilişkilidir (Tutar, 2007: 268).

Günümüzde stres yaratan uyarıcılar çok çeşitlidir. Birey, bu uyarıcılara günlük yaşamın herhangi bir anında karşılaşabilmekte ve onun ruh ve beden sağlığını bozabilmektedir. Bu nedenle birey, stresin olumsuz etkilerini yok etmek veya azaltmak için çeşitli yollar aramaktadır. Bu yollar (baş a çıkma yolları) yoga ve egzersiz yapmak, alkol ve sigara kullanmak, stres ortamından kaçmak, saldırganlık

yapmak, müzik dinlemek, dengeli beslenmek, zaman yönetimi vb. gibi bireyin kişiliğine uygun olarak değişkenlik göstermektedir. Söz konusu başa çıkma yollarının kimisi stresin etkisini azaltırken kimisi ise süreç içinde yeni streslere neden olabilmektedir. Bu nedenle stresin olumsuz etkisini önlemek için seçilecek yollara dikkat edilmelidir.

Çalışma yaşamındaki stresin etkilerinin önlenmesine yönelik literatürde birçok yol gösterilmektedir. Ancak, stresin etkisinin önlenmesi ilgili henüz evrensel bir başa çıkma yolu bulunamamıştır (Eroğlu, 2006: 473). Buna rağmen, literatürde yer alan çeşitli stresle başa çıkma yolları genelde bireysel ve örgütsel başa çıkma yolları olarak iki ana grup içerisinde ele alınmaktadır (Ertekin, 1993: 91). Burada önemli olan hangi başa çıkma yollarının kullanıldığı değil, başa çıkma davranışları repertuarının genişliğidir.

Rosenbaum, stresle başa çıkma davranışları repertuarını öğrenilmiş güçlülük kavramı ile şu şekilde açıklamaktadır. Rosenbaum'a göre kişiler, içsel tepkilerini düzenlemede kullandıkları davranışsal ve bilişsel beceriler repertuarı ne kadar güçlü ise stresli olaylarla başa çıkmada o kadar başarılıdırlar (Çakır, 2009: 100).

Çakır (2009: 103) otomotiv sektöründe yaptığı bir araştırmada öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek olan bireylerde iş stresinin yaratacağı olumsuz etkilerin daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Buna göre stresle başa çıkmada öğrenilmiş güçlülük önemli bir kişilik faktörü olarak belirtilebilir.

### **2.1.3.1. Bireysel Başa Çıkma Yolları**

İster işlerinin yoğunluğundan veya zorluğundan isterse ekonomik koşullardan veya ailevi sorunlarından kaynaklansın stresin olumsuz etkilerinden kurtulmak isteyen birey, kendine tatmin sağlayan çeşitli yollarla üzerinde hissettiği stresi azaltabilmekte veya ortadan kaldırebilmektedir. Yapılan bilimsel çalışmalar sonucunda stresle başa çıkma biçimlerinin temel olarak duyguya (pasif) ve probleme (aktif) yönelik olduğu tespit edilmiştir. Probleme yönelik başa çıkma davranışları

genellikle stres oluşturucu etmeni ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. Örgütün yoğun stresi altında çalışan kişinin, çalıştığı örgütü bırakması veya iş değiştirmesi buna örnek olarak verilebilir. Duyguya yönelik başa çıkma davranışları ise bireyi stres ortamından bir süre için uzaklaştıran, enerji toplamasını sağlayan, stresin etkisinin hafiflemesine yararlı olabilen davranışlardır. Örneğin düzenli egzersiz veya yoga yapmak, çalışan bireyin yaşadığı stresin etkisinin hafiflemesine ve stresi yönlendirebilmesine yardımcı olabilmektedir. Bunun yanında bazı pasif davranışlar vardır ki, bunlar sadece o anda stresin etkisini unutturup kişiyi rahatlatan, ancak süreç içerisinde yeni sorunlar çıkaran davranışlardır. Bunlar, sigara, alkol ve uyulşturucu kullanımı, içine kapanma, saldırganlık ve aşırı yemek yeme gibi davranışlardır. Bu davranışlar, stresin neden olduğu sorunu çözemediği ve stresi yönlendiremediği için stresle başa çıkmada olumsuz yollar olarak ifade edilmektedir (Aydoğan, 2008: 65; Kaya, 2006: 67; Türküm, 1999: 8-11).

Özetle, bireylerin strese karşı mücadele de gösterdikleri başa çıkma yolları, kişisel özelliklere bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir (Işıkan, 2004: 193-194). Hatta bazen her iki tür başa çıkma yolu da kullanılabilir (Pehlivan, 2002: 148).

Stresle mücadelede en etkin yollardan biri problem odaklı mücadele olmasına rağmen genelde stresi ortadan kaldırmaya gücümüz yetmediği için stresle birlikte yaşamayı öğrenebileceğimiz yollara başvurmaktaız. Erkeklerde bu yol alkol, ilaç kullanımı gibi haz almaya yönelik, yani sorunla uğraşmaktan kaçmayı içeren; kadınlarda ise daha çok sosyal destek almayı içeren davranışlardır (Türküm, 1999: 15). Ancak alkol, birey ve toplum sağlığını olumsuz etkileyebildiği ve yeni stres uyarıcılarına yol açabildiği için tercih edilmemesi gereken bir davranış olmalıdır. Bu nedenle bu başlık altında stresin etkilerini azaltan, bireye enerji sağlayan başa çıkma yollarına değinilmektedir. Belli başlı bireysel başa çıkma yolları; dinlenme, düzenli egzersizler, dengeli beslenme ve hobi edinme şeklinde sıralanabilir.

### **2.1.3.1.1. Dinlenme**

Bireylerin günlük yaşamda kısa sürelerle benimseyeceği dinlenme alışanlıkları stresin etkisini azaltabilen bir davranıştır. Çalışma yaşamı içerisinde baskılar ve sıkıntılarla karşılaşan birey bu koşulların sağladığı olumsuzluklardan gevşeme tekniğini kullanarak sıyrılabilmekte veya olumsuzlukların etkisini azaltabilmektedir. Gevşeme tekniğinde bireylere kendi vücutlarının belli bir kısmı üzerinde yoğunlaşmaları ve daha sonra kaslarını dinlendirmeleri öğretilmektedir. 1930’larda Jacobson tarafından bir stres azaltma tekniği olarak kabul edilen gevşeme eğitimi ile bireyler günlük yaşamda ortaya çıkabilecek stresli durumlarda kendilerini dinlendirerek deşarj olabilmektedirler. Böylece bireyin dinlenmesini ve rahatlamasını sağlayan bu teknik ile birey daha motive olmuş bir şekilde yaşamını sürdürebilmektedir (Işıkan, 2004: 217; Ertekin, 1993: 95).

Literatürde bireyin dinlenmesini ve rahatlamasını sağlayan belli başlı gevşeme teknikleri; meditasyon, hipnoz, Benson’un dinlenme tepkisi ve otojenik gevşeme olarak belirtilmektedir (Pehlivan, 2002: 154; Ilgar, 2001: 76).

### **2.1.3.1.2. Düzenli Egzersizler**

Sağlıklı ve mutlu olmanın diğer bir aracı düzenli egzersizler yapmaktır. Bu egzersizler jimnastik, bisiklete binme, yüzme, jogging ve aerobik gibi aşırıya kaçmadan hafif nitelikte yapılabilen hareketlerdir (Eroğlu, 2006: 473). Örneğin yarım saatlik bir pedal çevirmenin beyin faaliyetlerinde %25 oranında artış sağladığı, beyne daha fazla oksijen gönderdiği böylece stres kaynaklarının ortaya çıkardığı olumsuzluklara karşı bireyin daha dirençli olduğu ifade edilmektedir. Söz konusu bu egzersiz hareketler en az 20 dakika ve haftada 3-4 kez tekrarlanarak düzenlilik arz etmelidir (Isıkan, 2004: 213-216).

Nefes almanın kendisi de bir rahatlama yolu olduğu için doğru ve derin bir şekilde yapılan nefes egzersizleri de stresin etkisini azaltmaktadır. Nefes egzersizi denildiğinde son yıllarda akıllara yoga gelmektedir. Çünkü nefes, yoganın temel yapı

taşlarından biridir. Üstat yogicilere göre nefesin doğru ve derin alınması bireyin yaşam süresini uzatabilmekte ve onu mutlu edebilmektedir. Bu alışkanlığı kazanmak için rahat bir biçimde oturarak, normalde alınan nefes sayısının yarısı kadar, düzenli ve ağır nefes alarak 5 dakika bu alıştırmaya sürdürülür. Böylece, beyne giden oksijen miktarının artmasıyla zihin rahatlar ve sindirim sistemi güçlenir, stresin daha çok biriktiği omuz, boyun ve baş bölgelerinin gevşemesi sağlanır, kalbin yükü hafifler ve kaslar rahatlamaya başlayarak kişi yenilenmiş olur (Duyan, 2008: 37-38; Pehlivan, 2002: 152). Kısacası gerek hafif egzersiz hareketlerini gerekse nefes egzersizi hareketlerini benimseyenler stresle karşılaştıklarında kendi kendilerine yardım edebilmektedirler. Böylece kendi streslerini kendileri yönetebilmektedirler.

#### **2.1.3.1.3. Dengeli Beslenme**

Beslenme kişinin sadece acıktığı zamanlarda değil aynı zamanda yalnızlık, kaygı ve stresin yaşandığı durumlarda tekrarlanabilen bir davranıştır. Birey, yemek yiyerek o anki sıkıntılarını uzaklaşabilmektedir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken beslenmenin dengeli ve sağlıklı olmasıdır. Dengesiz beslenme, bireyin hızlı bir şekilde kilo almasına ve yeni bir takım streslerin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle stresle karşılaşma zamanlarında dengeli bir beslenme programı, stresi yönetebilmenizi sağlayan bir araç olarak belirtilmektedir. (Işıkan, 2004:212).

Dengesiz beslenme sonucu ortaya çıkan kalori eksikliği veya fazlalığı, mineral ve vitamin eksikliği, yüksek kolesterol ve şeker gibi biyolojik değişiklikler stresle ilgili hastalıkların ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Bu nedenle stresle başa çıkmada benimsenmesi gereken beslenme alışkanlığı şunlar olmalıdır (Pehlivan, 2002: 158-159).

- Günde 2 veya 3 fincandan fazla kahve içilmemelidir.
- Günlük beslenmede kalori, vitamin ve mineral dengesi sağlanmalıdır.
- Doğal ve işlem görmemiş besinler tercih edilmelidir.
- Bol C vitamini tüketilmelidir.



- Beslenme, düzenli egzersizlerle takviye edilmelidir.
- Program süreklilik arz etmelidir.
- Tuza, doymamış yağa ve kolesterole dikkat edilmelidir.

#### **2.1.3.1.4. Hobi Edinme**

Stresin birey üzerindeki olumsuz etkisini azaltmaya yönelik diğer bir yol ise hobi edinmektir. Birey, stresin kaynağından uzaklaştıktan sonra geçen boş zamanlarında stresin etkisinden kurtulabilmek için çeşitli sosyo-kültürel faaliyetlere katılabilmektedir. Örneğin bu faaliyetler, sinema, tiyatro, iş arkadaşları ile yapılan sportif etkinlikler, balık tutmak vb. dir. Bu tür hobiler, bireyi rahatlamakta ve sorunların üstesinden daha kolay gelebilmesine yardımcı olabilmektedir (Pehlivan, 2002: 161).

#### **2.1.3.2. Örgütsel Başa Çıkma Yolları**

Çalışma yaşamında ortaya çıkan stresin örgütteki maliyetleri arttırmasından sonra stres, sadece bireylerin mücadele etmesi gereken bir sorun değil aynı zamanda örgüt yönetimlerinin de mücadele etmesi gereken bir sorun olarak benimsenmiştir. Nasıl ki verim için, toprak suya, çiçek güneşe, arı çiçeğe muhtaç ise; örgüt de sağlıklı insana yani çalışana muhtaçtır. Bu nedenle örgütler yaşamın vazgeçilmez unsurlarından olan stresin olumsuz etkilerinden kendilerini koruyabilmek için çeşitli başa çıkma yolları belirlemeye çalışmaktadırlar.

Hatırlanacağı üzere stres, bireyle çevresi arasındaki etkileşimin ürünü olarak tanımlanmıştır. O halde stresin örgüt içindeki olumsuz etkilerini önlemek, bir anlamda örgütsel çevreyi kontrol etmek demektir. Örgütsel çevrenin neden olabileceği stres kaynakları; işin yapısı, kişiler arası ilişkiler, örgütsel yapı, örgütsel politika ve çalışma ortamının fiziki özellikleri olmak üzere 5 bölüme ayrılmaktaydı. Bu bölümler içerisinde kaynaklanan stres uyarıcılarının düzenlenmesiyle birlikte stres ortadan kaldırılabilir veya stres etkileri düşürülebilir. Ancak kimi zaman strese neden olan faktörleri ortadan kaldırmak düşünüldüğü kadar kolay olmamaktadır.

Bunun nedeni, örgütlerin biçimsel ve işlevsel yapılarının sürekli büyüme eğiliminde olmasıdır. Bu durumda örgüt içerinden kaynaklanan stres ortadan kaldırılamıyorsa geriye tek bir seçenek kalıyor, o da stresle başa çıkılmasını, onunla yaşanılabilmesini öğreten örgütsel programlardır.

O halde çalışanın, stresin olumsuz etkilerinden kurtulabilmesi veya onunla baş edebilmesi için ya örgütsel çevrede düzenlemeler ya da örgütsel stres programları örgüt tarafından sağlanmalıdır (Özkalp, Kırel, 2010: 396).

### **2.1.3.2.1. Örgütsel Çevredeki Düzenlemeler**

Örgütsel çevre ile ilgili düzenlemeler, bu konunun başından beri anlatılan çalışma yaşamında strese neden olabilecek yapısal ve işlevsel faktörlerin ortadan kaldırılması veya iyileştirilmesidir. Bu faktörler bireyin örgütteki işinden ve ilişkilerinden, örgütün yapısına ve politikalarına kadar oldukça geniş bir alanı kapsamaktadır ki bu konuda yeterli bilgi “Çalışma Yaşamı Stres Kaynakları” başlığı altında ele alınmaktadır. Burada her bir stres kaynağının iyileştirilmesi için uygulanacak olan düzenlemelerin açıklanması hem konunun uzamasına hem de tekrara neden olacağından literatürde en yaygın olarak belirtilen düzenlemelerden birkaç tanesi açıklanmaktadır.

#### **2.1.3.2.1.1. Görevlerin Yeniden Düzenlenmesi**

Aşırı veya yetersiz işyükü, zaman baskısı, monotonluk ve vardiyalı çalışma gibi işin yapısından kaynaklanan stres kaynaklarının önlenmesi için uygulanabilecek önlemlerden biri görevlerin yeniden düzenlenmesidir. Örgüt, çalışanlarına amaçlarını gerçekleştirmek için belirli görevler dağıtmaktadır. Bu görevlerde belirtilen işler bireye uygun olmadığında (işin aşırı yük gerektirmesi veya yetersiz olması) birey ya ağır iş yükü altında ezilecek ya da yetersiz iş yükü altında işe karşı monotonlaşacak ve yabancılaşacaktır. Her iki durumda da bireyin yaşayacağı stresin kişiye ve örgüte olumsuz bir şekilde yansıtacağı tartışılmaz bir gerçek olarak belirtilmektedir.

Bu nedenle örgütteki işin koşullarının ve görev tanımlarının iyi bir şekilde çıkartılması ve bu tanımlamalara uygun elemanların, diğer bir deyişle doğru işe doğru elemanların yerleştirilmesi hem birey hem örgüt açısından daha sağlıklıdır. Örgütteki işlerin ve görevlerin yeniden düzenlenmesinin yanında işin bireye sağladığı monotonluğu azaltabilmek için çalışanlara verilecek olan daha fazla sorumluluk, kararlara daha çok katılım, daha anlamlı işler, daha fazla özerklik ve daha çok geri bildirim gibi işi zenginleştirici uygulamalar stresin olumsuz etkileri azaltılabilmektedir (Gümüştakin, Öztemiz, 2004: 66).

Görev tanımlarının açık bir şekilde yeniden düzenlenmesi sadece iş yüklerinden kaynaklanan stresi değil aynı zamanda rol çatışması ve belirsizliğinden kaynaklanan stresi de azaltacağı belirtilmektedir. Çünkü görev tanımlarının yeniden yapılması çalışanlardan ne beklenildiğini açık bir şekilde ortaya koyacağı için rol belirsizliğini ve çatışmasını ortadan kaldıracaktır (Schultz, Schultz, 1994: 423).

#### **2.1.3.2.1.2. İşi Genişletme**

İşi genişletme uygulamaları, bir işle ilgili görevlerin çeşit ve miktarını aşırı derecede beceri ve sorumluluk gerektirmeyecek bir şekilde arttırmaktır. Böyle bir uygulama ile sadece kariyer, katılım ve monotonluktan kaynaklanan stresi azaltmanın yanında işçi devir ve devamsızlığını azalttığı, verimliliği ve kaliteyi de arttırdığı ifade edilmektedir (Gümüştakin, Öztemiz, 2004: 66; Kaya, 2006: 83).

Örneğin, montaj hattında çalışan bir işçinin sabahdan akşama kadar sürekli bir şekilde önüne gelen parçaya vida taktığı düşünülduğünde bu işçide zamanla psikolojik bir bezginlik başladığı ve vardiya değişimi ile yerine gelecek olan kişinin de aynı işi kendisi gibi yapacağını düşünerek işe yabancılaşacağı görülebilecektir. Monotonluğun neden olduğu bu olumsuz koşullardan bireyi arındırabilmek için çalışma süreci içerisinde bireyin daha fazla kontrolünü gerektiren işi genişletme uygulaması yapılabilmekte, böylece bireyin monotonluktan kaynaklanan stresi önlenmektedir (Eren, 2000: 241-242).

### **2.1.3.2.1.3. Destekleyici Örgütsel İklim**

1950'li yıllardan sonra örgütlerle ilgili çalışan sosyal bilimciler tarafından ortaya atılan örgüt iklimi ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Kimine göre örgüte kimlik kazandıran, kimine göre örgüt kültürünün türevi görünümünde, üyelerin davranışlarını ve ilişkilerini etkileyen, örgütte yaratılan bir havadır. Hampton, Summer, Webber ve Altun'a göre örgüt üyelerinin öznel algılarıdır. Bu algılar, sadece o andaki deneyimlere, duygulara ve isteklere bağlı değil aynı zamanda örgütsel unsurların yapısına da bağlıdır. Örgütsel unsurların yapısının ise örgütün politikası, yapısı, kuralları ve liderlik biçimleri ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Altun, 2001: 9-10; Varol, 1989: 218).

Günümüzde çalışma yaşamının hızla örgütlenmesi, örgütlenmeye bağlı olarak bürokratikleşmeyi de ortaya çıkarmıştır. Bürokratik ve resmi bir yapı içerisinde katı ve kişisel olmayan bir çalışma ortamının yaratılması, çalışan bireyler için önemli bir stres kaynağı olarak ifade edilmektedir. Halbuki daha az merkezîyetçi, kararlara katılımı sağlayan, yukarıya doğru iletişime izin veren bir örgütsel yapı kurulması, diğer bir deyişle destekleyici bir örgütsel iklim ortamının yaratılması çalışanların örgüt ortamında karşılaştığı stresin ortadan kalkmasını veya stres düzeyinin azalmasını sağlayabilmektedir. Bu nedenle çalışanların algılarını etkileyen, bireyi güdüleyen bir kavram olan örgüt iklimi stresle mücadelede benimsenen örgütsel bir araçtır (Pehlivan, 2002: 164; Işıkan, 2004: 232).

### **2.1.3.2.2. Örgütsel Stres Programları**

Örgüt yönetimleri her ne kadar da çalışanlarını etkileyen stres kaynaklarını düzenlemeye gitse de bazen örgütte strese yol açan faktörler çeşitli nedenlerden (örgütsel yapı, politika, işin özellikleri vb.) dolayı ortadan kaldırılamamaktadır. Bu durumda mevcut koşullar içerisinde çalışmak zorunda olan bireyin ruhsal yönden sağlıklı olması için tek çare olarak çalışanların streslerinin yönlendirebilmesi ve kontrol edilebilmesi seçeneği kalmaktadır. Bu yolun sağlanabilmesi için ise örgütün çalışanlarına gerekli destek ve eğitimi vermesi gerekmektedir. Çalışanın örgüt

içerisinde stresle yaşayabilmesi için çeşitli destek programları benimsenebilmektedir. Bu programlar, literatürde örgütsel stres programları şeklinde ifade edilmektedir.

Örgütsel stres programları, stresin nedenlerini ortandan kaldırmaktan çok stresin birey üzerindeki etkilerini azaltan ve bireyi strese karşı daha dirençli hale getirmek için yapılan uygulamalardır. Bu uygulamalar çok çeşitli olmakla birlikte literatürde en sık karşılaşılanları aşağıda sıralanmaktadır (Gümüştekin, Öztemiz, 2004: 67-68; Aydın, 2004a: 59-70; Soysal, 2009: 33-37).

- Çalışanlara yardım programları
- Koçluk
- Stres yönetim eğitimi
- Zaman yönetimi

#### **2.1.3.2.2.1. Çalışanlara Yardım Programı**

Çalışanlara yardım programı, çalışanların işteki performanslarını etkileyebilen kişisel endişelerini gidermesine yardımcı olmak amacıyla sunulan harici örgüt tarafından sağlanan ve gizliliği esas alan bir danışmanlık hizmetidir (Ekinci, Ekici, 2003: 113). Çalışanlara yardım programlarının stres üzerindeki etkisi ile ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Yapılan değerlendirmeler bu programın genelde stresle mücadelede bireye gevşeme ve biyolojik geri bildirim yöntemlerini öğrettiği ve algılama becerilerini geliştirdiği tespit edilmiştir. Kısacası bu hizmet, çalışanların psikolojik etki düzeylerini azaltmakta, katılanların gerginliklerini düşürmekte, çalışma ortamındaki zorluklarla daha başarılı bir şekilde mücadele edebilmesini sağlamaktadır (Işıkan, 2004: 240; Ertekin, 1993: 93).

#### **2.1.3.2.2.2. Koçluk**

Örgütte stresle karşılaşan bireyler stresin verdiği olumsuz etkilerle başa çıkabilmek için gerekli yardım ve destek bekleyebilmektedirler. Bu destek ise örgütteki koçlar tarafından verilebilmektedir.

Koçluk, belli bir potansiyele sahip olan bireyin içinde bulunduğu noktadan başka bir noktaya ulaşmasını sağlayacak bir araçtır (Çınar, 2003: 2). Bu araç birey ile koçu arasında yapılan planlı bir gelişim ve problem çözme hizmeti ile sağlanmaktadır. Problem, kişiyi sıkıntıya sokan bir olay olabileceği gibi, kariyer sorunu, aile sorunu gibi çeşitli sorunlarda olabilmektedir. Burada önemli olan bireyin kendini ve sorunu değerlendirmesi, neyin, nerede ve ne zaman yapılması gerektiğinin fark ettirilmesidir. Kısacası koçluk hizmeti, bireyin kendisini fark edebilmesini sağlamaktadır. Bu nedenle koçlar, bireyin stresi ile mücadele edebilmesi ve stresin yarattığı olumsuzlukları azaltabilmesi açısından önemli bir araç olarak belirtilmektedir (Soysal, 2009: 36).

#### **2.1.3.2.2.3. Stres Yönetim Eğitimi**

Çalışma yaşamından kaynaklanan stresle etkin bir şekilde baş edebilmesi için uygulanacak programlardan bir diğeri de stres yönetim eğitimleridir. Bu eğitimler bireylere yaptıkları işin içeriğine bağlı olarak yaygın ve kapsamlı bir bilgi sağlayan, stresi neden-sonuç ilişkisinde inceleyen, mücadele yollarını öğreten programlardır. Bu programlar rahatlama egzersizleri, biyolojik geri besleme ve bilişsel yorumlamadır (Soysal, 2009: 35; Himmetoğlu, Kırel, 1994: 86; Özkalp, Kırel, 2010: 396). Bu programları örgüt içerisinde uzman olan kişiler verebileceği gibi örgüt dışındaki profesyoneller de verebilmektedir.

#### **2.1.3.2.2.4. Zaman Yönetimi**

Örgütsel stres programlarından bir diğeri de zaman yönetimidir. Zaman, bir eylemin geçtiği süredir. Evrende her şey eylem içinde olduğu için insanın yaşamı da zaman demektir. Birey yaşamı süresi içinde bir takım gereksinimleri bulunmaktadır. Bu gereksinimler zamanında veya hiç elde edilemezse birey zamanın verdiği baskı ve gerilimden stresle karşılaşabilmektedir. Zamanın birey üzerinde ortaya çıkardığı baskı ve gerilimin önlenebilmesi için zamanın iyi düzenlenerek kullanılması, diğer bir deyişle zaman yönetiminin benimsenmesi gerekmektedir (Sabuncuoğlu, Tüz, 2003: 280).

Peki, birey neden zamanını etkin yönlendiremez? Bunun cevabı çok açıktır. Bireyler işin küçümsenmesi veya işin engellerle dolu olmasından veyahut yüzleşmeden korktuklarından ya da daha eğlenceli işlerle uğraşmaktan dolayı işlerini hep son dakikaya bırakmaktadır. Bu durumda ise zamanın birey üzerindeki baskısı stres doğurmaktadır. Örgütlerde işler kısıtlı bir zaman içerisinde meydana getirilmektedir. Doğal olarak bu sınırlama çalışmada zaman baskısı ortaya çıkartabilmektedir. Bu baskıyı ortadan kaldırmak için örgüt yönetimleri çalışanlara zaman yönetimi eğitimi vermektedirler. Bu eğitimin amacı, çalışanların gereksinimlerinin ve onlardan istenen taleplerin zamanında sağlanabilmesi ya da kontrol altında tutulabilmesidir (Pehlivan, 2002: 162).

Zaman yönetimi eğitimlerinde vurgulanan nokta, önceliklerin fark edilmesidir. Günlük etkinlikler içerisinde gerekli olmayanlar ayıklanırsa önceliklerimiz ortaya çıkabilecektir. Bunun yanında önceliklerin gerçekleştirilmesi için yazılı bir zaman planlaması yapılmalı, işler paylaştırılmalı ve zaman cetvelinde süreç takip edilmelidir (Sezgin, 1998: 109). Zaman yönetimi teknikleri öncülerinden Alan Lakein'in geliştirdiği bir teknik de aynı noktaya vurgu yapmaktadır. Tekniğe göre ne yapılacağı, hangi öncelik sırası içerisinde yapılacağı ve yapılacak işlerin daha kısa süre içinde nasıl yapılacağı belirlenerek bir listeye kaydedilir. Böylece yapılamayan işlerin ortaya çıkaracağı baskı ve gerilim önlenmiş olacaktır (Aydın, 2004a: 59).

## **2.2. ALKOL KULLANIMI**

Bu başlık altında alkol maddesi hakkında genel bilgilerin verilmesi amaçlanmıştır. Bu nedenle alkolün tanımı, önemi ve tarihçesine, alkollü içki türlerine ve alkol kullanımını etkileyen nedenlere değinilmiştir.

### **2.2.1. Alkolün Tanımı, Önemi ve Tarihçesi**

Alkolün doğada çeşitli kullanım alanları ve türleri vardır. Bunlardan birkaçı metanol (metil), etanol (etil) ve denatüredir. Bunlar; parfüm, ispirto, boya gibi sanayi

alanında, alkollü içki gibi tüketim alanında ve tıp alanında kullanılmaktadır. Metil alkol, birçok bitkide serbest ve bağlı bulunmakla birlikte çoğunlukla odundan elde edilir. Birçok organik bileşiğin elde edilmesinde ve sanayide eritken olarak kullanılır. İnsan için kuvvetli bir zehirdir. Alınan miktara göre gözlerde sakatlık ve körlük yapar ya da ölüme neden olabilir. Bu nedenle metil alkol, alkol tüketimi alanında kullanılmaz (Köknel, 1998: 98).

Çalışmada alkollü içki denildiğinde etil alkolden elde edilen alkollü içecekler anlaşılmaktadır. Nitekim geçmişte ve günümüzde de alkol kullanımı ve bağımlılığının alkollü içkilerle sağlandığı belirtilerek, tıp alanında kullanılan alkolün alkol alt kültürü oluşmasında ve yayılmasında etkili bir rolü olmadığı söylenmektedir (Köknel, 1998: 99). Söz konusu alkollü içecekler, mısır, arpa, buğday, üzüm gibi meyve ve tahıllardaki maddelerin mayalanmasından elde edilmektedir (Çakmak, Saatçioğlu, 2003: 95). Örneğin üzüm ve elma şarap, erik ve pirinç rakı, arpa ise bira ve viski yapımında kullanılmaktadır (Öncü, Ögel, Çakmak, 2002: 32).

Alkol çok eski zamanlardan beri (M.Ö. 2000) var olan, insan beyninin fonksiyonlarını baskılayıcı özelliklere sahip, zehirli, etkili, kullanımı oldukça yaygın olan bir maddedir. M.Ö 5000-6000 yıllarında Anadolu, Mezopotamya, Mısır ve diğer Akdeniz ülkelerinde biraya benzer bir içki yapıldığına dair veriler bulunmaktadır. Yine M.Ö. 2000'li yıllarda Babil'de Hammurabi yasalarında şarap ticaretinden söz edilmiştir. Diğer yandan milattan önceki yıllarda Eski Yunan'da şarap adına törenler yapılmış hatta adına "tanrı (Dionysos)" atfedilmiştir (Kalyoncu, Mısral, 2000: 22).

Tarih öncesi zamandan beri insanoğlu acıyı dindirmek ve bilinç durumunu değiştirmek umuduyla çeşitli maddeler (sigara, alkol, marihuana, kokain, eroin vb) kullanılmaktadırlar. Bu maddeler genelde vücuda zararlı olmasına rağmen bireye haz veren, sıkıntıdan ve acıdan kurtaran maddelerdir. Örneğin Amerikalılar gün boyunca uyanık kalabilmek için sigara ve hafif içkiler tüketmekte, gevşeyebilmek için ise sürekli alkol kullanılmaktadırlar (Davison, Neale, 2004: 304). Ancak alkol ve diğer maddelerin verdiği rahatlık, maddenin etki süresi ile sınırlıdır. Süre bitiminden sonra mevcut sıkıntılar devam etmekte ve birey aynı davranış içine girmeye başladığında



maddeye duyulan alışkanlık zamanla bağımlılığa dönüşebilmektedir. Bağımlılık ise bireyin ve toplumun sağlığını bozan önemli bir hastalıktır.

18. yy'dan sonra alkol tüketiminde ve buna bağlı olarak ortaya çıkan sorunlarda çok hızlı bir artış olmuştur (Yüksek, 2006: 409; Kasatura, 1995: 2). Alkol kullanımının sıklık ve miktarındaki artışla birlikte beraberinde getireceği içme davranışları (bağımlılık aşamaları) trafik kazaları, özkıyım, suça yönelme, aile parçalanması, ekonomik sorunlar, çalışma yaşamının bozulması gibi çeşitli sorunların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Öztürk, 2004: 520). Bu nedenle aşırı alkol kullanımı bireyin sağlığı ile birlikte toplum sağlığını da yakından etkileyen önemli bir sorundur.

### **2.2.2. Alkollü İçkiler**

Piyasaya bakıldığında birçok içki türü bulunmaktadır. Bu içkilerin bazıları yüksek alkollü içkiler bazıları ise düşük alkollü içkilerdir. Bu nedenle alkol, genellikle fermantasyon (düşük alkollü olanlar) ve distilasyon (yüksek alkollü olanlar) olarak iki şekilde elde edilebilmektedir. Fermantasyon grubunda yer alanlar bira, şarap ve şampanya gibi düşük alkollü içeceklerdir. Bunlar mayalanma sonucunda alkol oranları değiştirilmeyen içeceklerdir. Distilasyon grubunda yer alanların alkol oranı ise %20'nin üstündedir. Buradaki yüksek oranlar ya sıvılara saf alkol katılarak ya da fermente edilmiş sıvıların damıtılması ile elde edilmektedir (Çakmak, Saatçioğlu, 2003: 95; Coşkun, 2008: 14). Tablo 3 de çeşitli içkilerin alkol yüzdeleri verilmektedir.

Sanayi devriminden sonra batı toplumunda alkol tüketimi ve alkole bağlı sorunlar hızla artmıştır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO), 2002 yılı itibariyle dünyada 2 milyar kişinin alkol kullandığını, 76.3 milyon kişide alkol kullanımına bağlı bozukluk olduğunu öngörmektedir (Akt: Coşkun, 2008: 19).

Dünyada alkol kullanımının en çok görüldüğü bölge Alkol Araştırmaları Enstitüsü'ne göre Avrupa, özellikle de Kuzey Avrupa'dır. Avrupa'da alkol

tüketiminin yarısından azı (%44) bira, geri kalanı şarap (%34) ve sert alkollü (%22) içkilerden oluşmaktadır. AB 15 ülkeleri arasında kuzey ve orta bölgeler çoğunlukla bira içerken, güney Avrupa ülkeleri şarabı tercih etmektedirler (Anderson, Baumberg, 2006: 4).

**Tablo 3:** Çeşitli Alkollü İçkilerin İçinde Bulunan Alkol Yüzdeleri

Alkollü İçkiler	Alkol Yüzdeleri (%)
Bira	3-5
Şampanya	10-13
Şarap	10-16
Vermut	17
Likör	16-23
Kanyak	41
Rakı	45
Votka	45
Viski	45-50
Cin	47-51

Kaynak: Akt: Coskun, 2008, 14.

Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de alkol tüketimi ve alkole bağlı sorunlarda artış yaşanmıştır. Türk İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) verilerine göre (1987-1991-1995) Tekel’in ürettiği alkollü içkilerde çok önemli bir değişiklik olmamıştır. Ancak özel girişimcilerin ürettiği bira tüketimi üçe katlanmıştır. Yine özel girişimcilerin ürettiği şarap ve yurt dışından getirilen sert içkilerin (viski, votka, vb) tüketimi de hızla artmaktadır (Yenigün, 2006: 3).

### 2.2.3. Alkol Kullanımının Nedenleri

Alkol kullananların her zaman içmek için kendilerine özgü çeşitli nedenleri vardır. Bu nedenle alkol kullanımında tek bir neden aramak objektifliğe aykırı olacaktır. Çünkü, insanın biyo-psiko-sosyal bir varlık olduğu düşünüldüğünde, alkol

kullanımının nedenlerinin de geniş bir alandan beslendiğini, birçok etkenin alkol kullanımına yol açabileceği rahatlıkla ifade edilebilir.

Alkol bağımlılığı ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında alkol kullanımının biyolojik, psiko-sosyal ve maddenin özelliğinden kaynaklanabileceğini söyleyebiliriz. Alkol bağımlılığının genellikle genetik yolla geçen bir davranış olduğu belirtilmektedir. Ancak, genetik faktörlerin yanında çevresel faktörlerin ve maddenin özelliğinin de alkol kullanım eğilimi sağladığı yönünde genel bir görüş bulunmaktadır (Emeç, Gülay, 2007: 4). O halde klasik olarak alkol kullanımında 3 faktörün rol oynayabileceği söylenebilmektedir. Bunlar, biyolojik, psiko-sosyal ve maddenin kendisidir (Bayar, Yavuz, 2008: 222; Çakmak, Saatçioğlu, 2003: 99; Öztürk, 2004: 521).

### **2.2.3.1. Biyolojik Nedenler**

Son yıllarda biyolojik farklılıkların alkol kullanımı ve bağımlılığı oluşumuna katkısını açıklamaya çalışan çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmaların birkaçı biyolojik farklılıklarla alkol bağımlılığı arasında ilişki bulurken, birkaçı ise yeni kanıtlar öne sürmesine rağmen “genel geçer bir sav” olarak henüz kabul edilmiş değildir (Çakmak, Saatçioğlu, 2003: 99; Kasatura, 1995: 17; Kalyoncu, Mırsal, 2000 :24). Bu nedenle bu başlık altında alkol bağımlılığının oluşumu ile ilgisi kanıtlanmış birkaç faktöre yer verilmiştir. Bunlar, kalıtım, cinsiyet ve yaş faktörleridir (Çoşkun, 2008: 15).

#### **2.2.3.1.1. Kalıtım**

Kalıtım, anne ya da babada bulunan bir özelliğin, bir bozukluğun ya da hastalığın daha sonraki kuşaklara genlerle biyolojik olarak aktarılmasıdır. Alkol kullanımında kalıtımın etkisinin önemi uzun yıllardır vurgulanmaktadır. Hatta kalıtım ile alkol kullanım nedenleri arasındaki ilişki ilk kez alkolikler üzerinde araştırılmıştır (Bayar, Yavuz, 2008: 223; Köknel, 1998: 202).

Alkolizmi ilk tanımlayan ve bedensel nedenlere bağlayan Magnus Huss, alkoliklerin sinir sisteminde doğuştan olan ve kalıtımla gelen yapı bozuklukları bulunduğunu ileri sürmüştür. Bu görüş daha sonra 1900'li yılların başında Kraepelin, Banhoeffer ve Bleuler gibi ruh hekimleri tarafından da desteklenmiştir. Araştırmacılara göre, kalıtımla gelen sinir sistemi bozukluğu yüzünden dengesiz kişilik yapısı gösterenler alkolik olmakta; alkoliklerde de kişilik bozulmakta, böylece alkolün oluşturduğu kısır bir döngü ortaya çıkmaktadır (Köknel, 1998: 191).

Aile araştırmaları, ikizler üzerinde yapılan araştırmalar ve evlat edinme araştırmaları da alkol kullanımında kalıtımsal etkiyi ortaya çıkarmıştır. Bu araştırmalarda alkol bağımlısı olan bir babanın çocuğunda alkol bağımlılığı riskinin normal nüfusa göre 4-5 kat daha fazla olduğu saptanmıştır (Çakmak, Saatçioğlu, 2003: 99). Anne babadan yalnızca biri alkol bağımlısı ise çocukta alkol bağımlılığı gelişme riski %25 iken her iki ebeveynin de alkol bağımlısı olması durumunda risk %50'li olmaktadır. Evlatlık çalışmaları da kalıtsallığı desteklemiş, alkol bağımlısı olan bireylerin çocukları alkol bağımlılığı olmayan bireylerin yanında yetiştiği zaman, bağımlılık görülme oranının biyolojik ebeveynlerine yakın oranlarda olduğu bulunmuştur (Uluğ, 2007: 165).

Bunun yanında bazı ırklarda (Japonlar, Koreliler, Amerikan kıızılderelileri) alkole karşı bir dayanıksızlık tespit edilmiştir. Bu ırklarda alkol alındıktan sonra maddenin kişideki reaksiyonu (sıcak basması, yüz kızarması, hipotansiyon) hızlı bir şekilde gelişmektedir. Bu rahatsız edici durumu engellemek için olsa gerek bu ırklarda alkolizm prevalansı düşük olarak tespit edilmiştir (Akt: Coşkun, 2008: 16; Bayar, Yavuz, 2008: 223) .

#### **2.2.3.1.2. Cinsiyet**

Alkol kullanımının nedenlerinden biri de cinsiyet faktörü olarak görülmüştür. Alkol kullanımının ve bağımlılığının cinsiyetle ilgili etiyolojik çalışmalarında alkol kullanımının ve bağımlılığın yaşam boyu yaygınlık oranları erkeklerde anlamlı derecede daha fazla bulunmuştur (Ünal, Özpoyraz, 1997: 268).

Arıkan ve arkadaşlarının Türkiye’de yarı kentsel bir bölgede yaptıkları araştırmalarda da alkolizmin prevalansının erkeklerde daha fazla olduğu görülmüştür (Arıkan ve diğerleri, 1996: 99). Ancak son yıllarda yapılan araştırmalarda kadınlar arasında alkol kullanımının hızla arttığı bildirilmiş ve bu artışın nedeni olarak kadınların sahip oldukları sosyal rollerindeki değişiklikler ve ekonomik özgürlük kazanmaları gösterilmiştir (Altıntoprak ve diğerleri, 2008).

Cinsler arasındaki farklılığı vurgulayan diğer bir araştırmaya göre 15-54 yaşları arasındaki erkek ve kadınların yaklaşık %90’ının alkol kullandığı, ancak alkol kullanan erkeklerin %21.4’ünün kadınların ise yalnızca %9.2’sinin alkol bağımlılığına sahip olduğu tespit edilmiştir (Pektaş ve diğerleri, 1998: 1-2).

1997 yılında yapılan “Türkiye Ruh Sağlığı Profili” projesinin bulgularına göre 18 yaş üzerindeki kişilerde alkol bağımlılığı prevalansı %0.8’dir. Erkeklerde bu oran %1.7 iken bayanlarda %0.1 olarak saptanmıştır (Akt: Saraçlı, 2007: 8). 2000-2001 yıllarında yapılmış başka bir araştırmaya göre ise 18 yaş üstü nüfusta ICD-10 kriterlerine göre alkol bağımlılığı yaygınlığı %1.3 (erkeklerde %1.7, kadınlarda %0.7) olarak saptanmıştır (Uluğ, 2007:163). Alkol bağımlılığı konusunda cinsiyetler arasındaki farklılığının nedenleri henüz tam olarak bilinmemektedir. Ancak erkeklerin alkol ve bu tür maddeleri daha fazla taşıma ve kullanma fırsatı bulması göz önüne alındığında cinsiyetin biyolojik etkisinden daha çok bireylere yüklenen sosyal rollerin alkol kullanımında ve bağımlılığında daha etkili olduğu akıllara gelmektedir (Pektaş ve diğerleri, 1998: 1-2).

Kadınların alkol kullanım yaygınlığı erkeklere nazaran daha düşük olmasına rağmen alkol bağımlılık gelişimi ve bağımlılık sonucu gelişen hastalıklar daha hızlıdır (Ögel, 2009: 84). Örneğin kadınlar erkeklere göre daha az alkol tüketmelerine rağmen kalp-damar sistemi, santral sinir sistemi, üreme sistemi ve kemik hastalıklarına daha kolay yakalanabilmektedir (Altıntoprak ve diğerleri, 2008: 205). Ayrıca kadınlar genelde alkole erkeklerden daha geç başladıkları için daha geç bağımlılık geliştirdiklerinden dolayı tedavi edilmeleri güçleşmektedir (Ögel, 2009: 84).

Alkol kullanımı ve bağımlılığı kadınlarda erkeklere nazaran daha seyrek görülmekte olup, kadınların alkole karşı daha zayıf oldukları söylenebilir. Bunun yanında alkol kullanımı ve bağımlılığı kadınlarda daha seyrek iken gelişmiş ülkelerde kadınların sosyal rollerindeki gelişimi dikkate alındığında erkekler ile arasındaki oransal farkın daha da azalacağı görülmektedir (Öztürk, 2004: 521).

### **2.2.3.1.3. Yaş**

Alkolün genç yaştaki kesimde gittikçe artan kullanımı, giderek artan alkollü içecek tüketiminde yaş faktörünün de önemli rolü olduğu düşüncesini ortaya çıkartarak, yaş ve alkol kullanımı arasındaki ilişkiyi betimlemek üzere birçok araştırma yapılmasına yol açmıştır. Bu araştırmaların bir tanesinde birçok kişinin ilk kez alkole tanışmasının 10'lu yaşlara kadar indiği ve hatta birçoğuna ilk kez özel günlerde aileleri aracılığı ile alkole tanıştırıldığı belirtilmiştir (Akt: Emeç, Gülay, 2007: 5; Işık, Çöl, Dalgıç, 1994: 505).

Bir başka araştırmanın sonuçlarına göre alkol bağımlılığının sıklık ve yaygınlık oranlarının 18-29 yaş grubunda en yüksek olup, 30-44 ve 45 yaş üstü yaş gruplarında giderek düşmekte olduğu belirtilmiştir (Coşkun, 2008: 16).

Arıkan ve diğerleri. (1996: 99), Türkiye'de yaptıkları çalışmada da alkol kullanımı ve yaş arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Araştırmaya göre düzenli içiciler ve alkol bağımlılarının 15 yaşından sonra arttığı, 45-65 yaş arasında azaldığı tespit edilmiştir.

Bir başka araştırmanın sonucuna göre ise 11-12 yaşında alkol kullanımına başlayanlarda, 19 yaşından sonra başlayanlara göre oldukça yüksek oranlarda alkol bağımlılığı geliştiği (%15.9'a karşın %1.0) ve en riskli yaşın 11-14 yaşları olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu açıklamalardan anlaşılacağı üzere alkol kullanma yaşı gün geçtikçe düşmektedir. Yaş, alkol bağımlılığının gelişim hızını yakından etkilemektedir. Alkol kullanımına başlama yaşı da azaldıkça alkole bağlı sorunlarda giderek artmaktadır (Gül, 2003: 10).

Alkol kullanımını yaygınlığının yaş ilerledikçe düşmesinin nedeni hem uzun süre alkol kullananların erken yaşta ölmesi hem de ileri yaşlarda olan kişilerin alkolden uzak durabilmede daha başarılı olabilmeleri şeklinde belirtilmektedir (Davison, Neale, 2006: 306).

### **2.2.3.2. Psikososyal Nedenler**

İnsan psiko-sosyal bir varlık olduğundan alkol kullanımı bireyin biyolojik nedenlerinin yanında psiko-sosyal nedenlerinden de kaynaklanabilmektedir. Psikolojik nedenli teorilerin çoğunda alkol kullanımının stres düzeyini azaltmak için tercih edildiği ifade edilmektedir. Sosyokültürel nedenlerle ise genelde bireyin yaşamı içerisinde bulunduğu sosyal grup ortamların ve kültürel etkenlerin etkisi belirtilmektedir. Ancak alkol kullanımına neden olabilecek tüm bu etkenler, bireyin çevreyle etkileşimi sonucunda gerçekleşeceğinden kişilik yapısının da alkol kullanımında önemli bir etken olduğu söylenebilmektedir. O halde alkol kullanımının psikososyal nedenleri; kişilik etkeni, sosyo-kültürel etken ve stres etkeni olmak üzere 3 ana başlık içerisinde ele alınmaktadır (Çakmak, Saatçioğlu, 2003: 99; Coşkun, 2008: 16; Kıran ve diğerleri, 2006: 127).

#### **2.2.3.2.1. Kişilik**

Alkoliklerin hastalık öncesi kişilik yapısı üzerinde birçok araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmalarda kişinin alkole bağımlı hale gelebilmesi için belirgin bir kişilik özelliğinin olmadığını; diğer bir deyişle, hayatı şöyle olanların, aile yapısı şu şekilde olanların, kişiliği böyle olanların başkalarına göre daha kolay bağımlı hale gelebileceği diye bir tanımlama ve tespit yapılamayacağı, eğer alkol kullanılıyorsa kullanan herkesin bağımlılık riskinin eşit olduğu ifade edilmektedir (Öztürk, 2004: 523). Ancak, alkol bağımlılığının başka ruhsal bozukluklarla (sigara veya başka madde kullanımı, kişilik bozukluğu) birlikte ek tanılarda sıklıkla rastlandığı görülmektedir. Bu nedenle ileriye yönelik çalışmalarda alkoliklerin henüz alkole başlamadan önce ve çocukluklarında hiperaktif, tutarsız, amaç ve değerlere fazla duyarlı olmayan, antisosyal (sosyopati) eğilimli olduklarına ilişkin

verilerle sık karşılaşılmıştır (Öztürk, 2004: 523). O halde kişilik bozukluğunun bazı hallerinin kesin bir yargı olmasa da alkol kullanımına ve dolayısıyla alkol bağımlılığının oluşmasına neden olabileceği ileri sürülebilmektedir.

Köknel, kişilik bozuklularının dört tanesinin alkol ve madde kullanımına yatkın olduğunu belirtmektedir. Bunlar Paranoid, Şizoid, Şizotipal ve Antisosyal kişilik bozukluklarıdır. Paranoid kişilik bozukluğu gösteren kişilerin temel özellikleri arasında aşırı gurur, bencillik, alınganlık, kuşku, suçlama, saldırı ön plandadır. Bu nedenle bu tip insanlar başkalarına kin ve nefretle yaklaşmakta, kavgacı, itici ve kırıcı olmaktadır (Köknel, 1998: 200).

Şizoid kişilik bozukluğunda ise birey hayat boyu iletişimleri olmaksızın yaşamlarını sürdürmektedir. İçeride kapanıklık, ilgisizlik, soğukluk, insan iletişiminden rahatsızlık duymak, duygularını gösterememek temel özellikleridir (Çakmak, Saatçioğlu, 2003: 70).

Şizotipal kişilik bozukluğu olan bireylerin temel özellikleri, garip davranış ve düşünceler içerisinde olmak, falcılık, büyücülük ve ruhlar alemi gibi konulara aşırı düşkün olmaktır. Bu nedenle sosyal ve kişiler arası ilişkilerde yetersizlik içerisindedirler (Sorias, 1998: 732).

Bir diğer kişilik bozukluğu ise antisosyal kişilik bozukluğudur. Antisosyal kişilik bozukluğunun diğer psikiyatrik bozukluklar ile birlikte ortaya çıkma oranı incelendiğinde en yüksek oranın alkolün kötüye kullanımı ve bağımlılığı olduğu tespit edilmiştir. Yapılan çalışmalarda antisosyal kişilik bozukluğu tespit edilenlerin %80'nin alkol bağımlısı olduğu; yine, alkol bağımlıları arasında yapılan çalışmalarda ise örneklem grubunun yaklaşık %79'unun antisosyal kişilik bozukluğu içerisinde olduğu saptanmıştır. Antisosyal kişilik bozukluğunun temel karakteristik özellikleri ise düzene aykırı davranış, kavgacı, çatışmacı, sorumsuz davranışlar, saldırgan, suç sayılan davranışlar, alkol ve başka psikoaktif madde kullanımı içinde olmak, suçluluk duygusu duymamak, kontrolsüz hareketler ve sahtecilik şeklinde sıralanmaktadır (Öztürk, 2004: 433; Köknel, 1998: 200; Türkcan, 2000: 470).



Bunun yanında kişilik bozukluklarının alkol, sigara vb. madde bağımlılığına yol açtığı söylene de sürekli alkol ve madde kullanımının da bireyde kişilik bozukluğuna yol açacağı belirtilmektedir. Dolayısı ile ikisi arasında bir etkileşimin olduğu söylenmektedir (Türkcan, 2000: 469).

Bahsedilen bu dört kişilik bozukluğunun karakteristik özellikleri içerisinde olanların, ruhsal yaşantılarındaki aşırı endişe, kaygı, kızgınlık, öfke, çatışma, çekişme, tedirginlik nedeniyle aileyle, yakın ve/veya uzak çevreyle, toplumla sağlıklı ilişki ve iletişim kuramadığı için bu kişilerin alkol ve madde kullanımına daha yatkın olabileceğini belirtilebilmektedir (Köknel, 1998: 200).

#### **2.2.3.2.2. Sosyo-Kültürel Etkenler**

Bireyin içinde bulunduğu sosyal ve kültürel ortam da alkol kullanımı ve bağımlılığının gelişebilmesine neden olabilmektedir. Örneğin Tayvan'da alkol ikramının reddedilmesi bir nezaketsizlik davranışı olarak görüldüğünden bu toplumda alkol kullanımı yaygındır. Dolayısı ile alkol bağımlılığı riski yüksektir (Yang, Yang, Kawachi, 2001: 270). Sosyo-kültürel değişkenler kişinin akran grubu ve ailesinden medyaya, kültüründe hangi tür davranışların kabul edilebilir olduğundan bireylerin ilgilerini etkileyen sosyal yaşantısına kadar geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır (Davison, Neale, 2006: 324). Alkol kullanımı ile ilgili literatür incelemesi yapıldığında sosyo-kültürel etkenler içerisinde genellikle din ve törelerin etkisi ile alkolün elde edilebilirliğinin daha çok vurgulandığı göze çarpmaktadır.

Din ve törelerin alkol kullanımını hoş karşılamadığı toplumlarda alkol kullanımı, dolayısı ile alkol bağımlılığı diğer toplumlara göre daha düşük oranda seyredilmektedir. Örneğin ABD'de Asyalılar ve muhafazakâr Protestanlar fazla miktarda alkol kullanımını hoş karşılamadıkları için, liberal Protestanlara ve Katoliklere göre daha az alkol kullanmaktadırlar. Ülkemizde de alkolün kötülüğün kaynağı olduğu şeklindeki inanç, aynı şekilde alkol kullanımının Avrupa'ya göre düşük olmasına neden olmaktadır (Bayar, Yavuz, 2008: 223).

İnanç ve törelerin dışında toplumun artan refah düzeyi de alkolün kolay ve ucuz elde edilebilmesine neden olarak alkol kullanımını arttırmaktadır. Özellikle refah düzeyi yüksek toplumlarda alkol kullanımının ve bağımlılığının en önemli sağlık sorunlarından bir tanesi olduğu ifade edilmektedir. Bunun yanında kentleşmenin, sanayileşmenin, toplumsal yaşam içerisindeki gruplar arası çatışmaların, işyerindeki toplantıların, kutlamaların, terfilerin, göçlerin, alkol tüketimini ve alkol bağımlılığını arttıran diğer sosyo-kültürel etkenler olduğu söylenmektedir (Sağkal, 2005: 14-15; Öztürk, 2004: 524; Bayar, Yavuz, 2008: 223; Çakmak, Saatçioğlu, 2003. 99).

### **2.2.3.2.3. Stres**

Alkol ve alkollü içeceklerin tüketiminin tüm dünyada hızla artması ve toplumsal açıdan alkolün önemli bir sorun haline gelmesinden sonra alkol tüketimini etkileyen faktörlerin araştırılması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Yapılan araştırmaların sonucunda diğer faktörlerin yanında çevresel faktörlerden stresin de bireylerin alkol tüketimi davranışları üzerinde önemli ölçüde etkili olduğu tespit edilmiştir. Çünkü bireyler stresin ruhsal ve fiziksel baskısı altında kendilerini yatıştırabilmek için alkol ve sigara gibi psikoaktif maddeleri bir savunma aracı olarak kullanmaktadırlar (Emeç, Gülay, 2007: 4).

Gerek çalışma yaşamında gerekse günlük yaşamda sıkça karşılaşılan yalnızlık, korku, tedirginlik, huzursuzluk, endişe ve heyecan gibi duygular bireyde stres ortaya çıkartmakta ve yaşam kalitesinin düşmesine neden olmaktadır (Barutçugil, 2004: 143-144). Bu duygulardan kurtulmak isteyen bireyler alkol, sigara vb. psikoaktif maddeler kullanabilmektedirler. Literatürde de olumsuz duygu durumundan kurtulmak isteyen bireylerin alkolün tutsağı haline gelme ve alkolle ilgili sağlık sorunları yaşama olasılığı, bu tür duyguları yaşamayan kişilere göre daha yüksek olacağı belirtilmektedir (Kasatura, 1995: 32; Öztürk, 2004: 524). Çünkü bu maddeler bireyin stres karşısında yatışmasına, rahatlmasına ve keyif almasına neden olmaktadır. Ancak keyif verici olan bu halin geçici bir süre ile sınırlı olduğunun unutulmaması gerekmektedir. Alkolün etkisi geçtikten sonra kişi aynı sorunlar ve

sıkıntılarla tekrar yüz yüze kalmaktadır. Bu nedenle stresten kurtulmak için kişinin göstereceği bu davranış, sorunun çözümüne yardımcı olmamakta, bunun yanında maddenin bağımlılık yapıcı özelliği sayesinde yeni sorunlara sebebiyet verebilmektedir. Böyle bir durumda kişi stres yaratan nedenlerin yanında bir de alkol kullanımı ve bağımlılığının yol açtığı sorunlarla da mücadele etmek zorunda kalmaktadır (Geçtan, 1984. 237; Klarreich, 1999: 60). Alkolün yarattığı sorunların önemini Klarreich şu cümle ile vurgulamaktadır: “Siz strese kötü diyorsunuz, hele bir de alkolizmden kurtulmayı denesiniz!”(Klarreich, 1999: 60).

### **2.2.3.3. Kullanılan Maddenin Özelliği**

Başlangıçta keyif verici nedenlerle kullanılan maddenin, bağımlılık yaratıcı özelliğinden dolayı zamanla zorunlu ihtiyaca dönüşmesi de madde kullanımının diğer bir nedenidir. Bağımlılık yapıcı maddelerin ortak özelliği “kendi alımlarını pekiştirici” etkide bulunmalarıdır. Bu maddelerin beyindeki ödül sistemi üzerindeki etkileri, keyif verici özelliğe ve kullanıcıların maddeyi tekrar tekrar kullanarak bağımlı olmasına yol açmaktadır (Uluğ, 2007: 163-164). Söz konusu durum alkol içinde geçerlidir. Alkolün bağımlılık yapıcı özelliği bireyin ona muhtaç olmasına neden olabilmektedir.

Kullanılan maddenin pozitif etki diye nitelendirilebilen etkileri (rahatlatan, kalkındıran, zevk ve cesaret veren) ne kadar kısa zamanda ve ne kadar şiddetli ortaya çıkıyorsa o maddenin bağımlılık yaratma gücü de o kadar fazladır. Örneğin; Alkol ve tütünü karşılaştıracak olursak alkol tütüne oranla daha fazla bağımlılık yapıcı etkiye sahiptir. Alkol ile opioidler karşılaştırıldığında ise opioidlerin bağımlılık yapıcı etkisi daha fazladır. Maddelerin bağımlılık yapıcı etkileri yükseldikçe kullanan kişide bağımlılık daha kısa sürede gelişmektedir. Bir maddenin bağımlılık yapma gücünün diğer bir maddeye göre daha düşük olması o maddenin daha emniyetli kullanılabileceğini de akıllara getirmemelidir. Alkol kullanan kişilerde alkolün özelliği nedeni ile bağımlılık belirtilerinin oluşması hemen olmamakta ve bir süreç sonunda gelişmektedir. Bu süreç genelde 5-10 yıllık süreyi kapsamaktadır (Arıkan, Eryılmaz, 2009: 7).

### **2.3. ÇALIŞMA YAŞAMI STRESİ VE ALKOL KULLANIMI İLİŞKİSİ**

Bu bölümde çalışma yaşamı stresinin davranışsal etkilerinden alkol kullanımı ve sosyal içicilikten alkol bağımlılığına geçiş aşamaları, alkol kullanımının bireye, çevresine ve örgütlere etkisi ile alkol kullanımını azaltmaya yönelik çeşitli yaklaşımlar ele alınmaktadır.

#### **2.3.1. Stresin Davranışsal Etkilerinden Alkol Kullanımı**

Stresin davranışsal etkilerinden alkol kullanımı, dışarıdan gözlenebilen, çalışanın davranışlarına yansıyan belirtilerdendir. Alkol üretiminin ve tüketiminin son yıllarda büyük artış göstermesi, toplumda stresin yaygınlaştığının bir göstergesi olarak ifade edilmektedir (Akgün, 2010: 49). Aynı zamanda kullanımı yasal olup bağımlılık yapan maddelere bakıldığında alkol alma eğilimi, stresin en çok görülen davranışsal sonucu olarak belirtilmektedir (Işıkan, 2004: 54; Yıldırım, Tektüfekçi, Çukacı, 2004: 8). Stresin alkol tüketme davranışı ile olan ilişkisi gibi çalışma yaşamı stresi de alkol kullanımını tetikleyen etkenlerden biri olarak görülebilmektedir.

Bireyin çocukluk, eğitim, çalışma ve emeklilikten oluşan yaşamları içerisinde en sıkıntılı ve stresli dönem çalışma yaşamıdır. Çünkü bu dönemde bireyin sadece kendisine karşı değil aynı zamanda işine, ailesine ve sosyal gruplara karşı da sorumluluğu bulunmaktadır. Bunun yanında günümüz çalışma yaşamının biçimsel yapısı ve sürekli değişim yaşaması da çalışanlarda stres yaratabilmektedir. Bu nedenle bu dönemde algılanan stres diğer dönemlere göre daha çeşitli ve daha yüksek olabilmektedir. O halde çalışma yaşamının stresi altında kalan çalışanların alkol tüketim eğilimi içerisinde girebilecekleri yargısına varılabilmektedir.

Çalışanlar, burhanlı günlerin kurtuluşu olarak gördüğü “sigara ve alkol” gibi kötü alışkanlıkları bir savunma aracı olarak kullanabilmektedir. Ancak bu yönelim zamanla çalışanda, kullanılan maddeye (alkol) karşı bağımlılık geliştirebilmektedir. Bağımlılığın gelişimi ile başlarda keyif almak için kullanılan alkol, artık bir ihtiyaç haline dönüşmekte, bunun bireye, örgüte ve topluma yansımaları ise yeni stresli

koşulların (parçalanan aileler, gruplardan soyutlanma vb) ortaya çıkması şeklinde olmaktadır. Alkolikler arasında yapılan bir çalışma da bu olguyu desteklemektedir. Kısacası, stres alkol alımını tetiklerken, alkol kullanımı da stres düzeyini arttırarak bir döndü ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle bu tür kötü alışkanlıklar stresin etkilerini ortadan kaldırmayan pasif davranışlar olarak ifade edilmektedir (Yazarsız, 2003:2-3).

Fronseca ve Paul, yaptıkları çalışmalarında emekli olmayan kişilerin emekli kişilere göre daha fazla alkol tükettiğinin tespiti de çalışma yaşamındaki stresin alkol kullanımına etkisini gözler önüne sermektedir (Akt: Emeç, Gülay, 2007: 4). Benzer bir tespitite Ragland ve diğerlerinin (2000) kentsel taşımacılıkta çalışan sürücüler üzerinde yaptıkları çalışmalarında elde edilmiştir. Bu çalışmaya göre, sürücülerde çalışma yaşamına girdikten sonra stres ile ilgili alkol tüketiminin arttığı gözlenmiştir. Roman ve Blum'da (2002) iş stresi ile alkol kullanım seviyeleri arasında pozitif yönde bir ilişki bulmuştur.

Çalışma yaşamında alkol tüketimi sadece mesleğin, çalışılan ortamın, ilişkilerin ve/veya örgütün verdiği olumsuz duyguları azaltmak için değil aynı zamanda psikolojik engelleri yıkmak, kaynaşmayı sağlamak diğer bir deyişle uyarılmak içinde olabilmektedir. Örneğin heyecan içerisinde duruşmaya çıkacak bir avukatın veya sunum yapacak olan bir yöneticinin cesaret kazanması için içmesi veyahut işteki başarıların, yıldönümlerin kutlanması buna örnek verilebilmektedir (Kasatura, 1995: 18; Davison, Neale, 2006: 327). Bu nedenle çalışma yaşamındaki cesaretlenme ihtiyaçlarında, şirketin yıldönümlerinde, kokteyllerde veya iş yemeklerinde alkol tüketimi davranışı görülebilmektedir.

Çalışma yaşamında bazı meslek gruplarında ve kişilerde, alkol kullanımının ve bağımlılığının daha fazla risk taşıdığı ifade edilmektedir. Bunlar stres düzeyi yüksek tehlikeli işlerde çalışanlar (maden ocakları, Petro kimya, yanıcı kimyevi maddeler vb), uzun süre yalnız ve izole çalışmayı gerektirenler, alkol ticareti ile uğraşanlar (içki alt kültürü olan meyhanecilik, birahanecilik, barmenlik vb) ve işi gereği katılmak zorunda kalınan kokteyller ve iş toplantılarında alkol kullanan iş adamlarıdır (Kasatura, 1995: 32; Yang, Yang, Kawachi, 2001: 265). Örneğin

geçmişte restaurantlarda yapılan araştırmalarda restaurant çalışanlarının yüksek alkol tüketime sahip oldukları tespit edilmiştir. Başka bir araştırmada ise restaurant alışanlarında iş stresi ile yüksek alkol kullanımı arasında doğrudan olmasa da dolaylı bir ilişki bulunmuştur (Kristina ve diğerleri, 1997: 6).

Gülay ve Emeç'in (2007: 13), yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre avcılık, tarım, ormancılık ve hayvancılık ile uğraşan kişilerin daha fazla alkol tükettikleri tespit edilmiştir. Çünkü bu meslek grubunda yer alanların yoksulluk sınırı içerisinde yer aldığı, bu nedenle de yaşam Őartlarındaki zorluklar nedeniyle geçim sıkıntısı çekerken daha fazla stresle karşılaştığı belirtilmiştir.

Üretim sektöründe yapılan bir araştırmaya göre içki alt kültürü olan yerlerde çalışanların alkol tüketimi ile mesleki statüleri etkilenmemekte ancak kişinin örgüt içindeki davranışlarına doğrudan tesir etmekte olduğu tespit edilmiştir (Yang, Yang, Kawachi, 2001: 265).

Coşkunol'un yapmış olduğu çalışmada; niversite yurtları, ordu, fabrika gibi ortamlarda, turist rehberliği, bankacılık, barmenlik gibi mesleklerde alkol kullanımının daha sık olduğu tespit edilmiştir. Başka bir çalışmada ise işçi ve esnaf grupları arasında alkol kullanımının daha yaygın olduğu tespit edilmiştir (Akt: Emeç, Gülay, 2007: 4). Üretim sektöründe yapılan bir araştırmada düşük mesleki statüde çalışanların içki içmeye daha yatkın oldukları belirtilmiştir (Yang, Yang, Kawachi, 2001: 265).

Yapılan diğer bir çalışmada ise meslekler açısından kadın ve erkek arasındaki alkol bağımlılığı riski değerlendirilmiştir. Kadınlarda daha riskli bulunan kişilerin bayan garsonlar, yardımcı sağlık personeli, kasiyerler, yazarlar, sanatçılar, eğlence sektöründe çalışanlar, atletler, satış elemanları, koruma servisinde çalışanlar olduğu; erkeklerde ise inşaat işçileri, marangozlar, çiftliklerde çalışanlar, eşya taşıyanlar, kapıılar ve temizlikiler olduğu tespit edilmiştir. Tam gün çalışanlar arasında yapılan araştırmanın değerlendirmesine göre çalışan kadınlarda alkol bağımlılığı 1/25, erkelerde ise 1/7 oranında grlmştir. (Akt: Pektaş ve diğerleri, 1998: 2). Her

ne kadar kadın çalışanların alkol bağımlısı olma riski erkeklerden az ise de başka bir araştırmanın sonuçlarına göre kadınların alkol bağımlılığından kaynaklanan psiko-sosyal problemlerden erkeklere nazaran daha fazla etkilendikleri tespit edilmiştir (Pektaş ve diğerleri, 1998: 5).

Sonuç olarak günlük yaşamın stresli, hüzünlü veya sevinçli anlarında sıkça tüketilen alkolün çalışma yaşamının getirdiği koşullar içerisinde de tüketildiği görülmekte ve bu maddenin zamanla çalışmada sağladığı kötüye kullanım ve bağımlılık, kendisi ve örgüt için kabus verici bir hale gelebilmektedir.

### **2.3.2. Alkol Kullanma Aşamaları**

Alkol, bireyin üzüntülü olduğu zamanların yanı sıra sevinçli olduğu zamanlarında da kullandığı bir maddedir. Bu nedenle günümüzde giderek yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Biyo-psiko-sosyal nedenlerle alkol kullanan bireyler zamanla madde kullanımının sıklığı ve miktarındaki artışla birlikte çeşitli içme davranışları içerisine girebilmektedirler. Alkol bağımlılığının aşamaları olan bu içme davranışları Jellinek ve Piazza göre sosyal içicilik, alkol kötüye kullanma ve bağımlılıktır (Coşkunol, 1996: 38). Çalışma yaşamında alkol kullanımının alışkanlık kazanması sonrasında alkol kötüye kullanımı ve bağımlılık gibi problemler ortaya çıkabilmektedir. Bu durum ise çeşitli sağlık sorunlarını ortaya çıkartarak hem birey hem de örgütün zarar görmesine neden olabilmektedir. Söz konusu bu davranışlar aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmaktadır.

#### **2.3.2.1. Sosyal İçicilik**

Davranış bilimciler sürekli alkol almayı öğrenilmiş bozuk bir davranış olarak görürler. Alkolün stresi azaltan etkisinden dolayı tüketildiğini belirtmektedirler. Bu etki ilk alkol alımından sonra davranışın sürmesinde önemli rol oynamaktadır. Örneğin birey sorunlarla baş etmekte güçlük çektiğinde tekrar alkole yönelebilmekte ve alkol miktarını arttırarak alışkanlıktan bağımlılığa doğru gidebilmektedir (Ünal, Özpoyraz, 1997: 274). Davranışçıların kuramına rağmen her alkol kullananın bağımlı

olacağı sonucu da çıkarılmamalıdır. Alkol kullananların çoğunluğunda hiçbir ciddi ve uzun süreli sağlık sorunu ve/veya sosyal sorun oluşmayabilir, alkol alımı kesildiğinde hiçbir sorun ortaya çıkmayabilir (Coşkunol, 1996: 37). O halde alkol tüketen kişi kendi ve toplum sağlığına, iş ve aile uyumuna zarar vermiyorsa, bu durumdakilere “sosyal içici” denilmektedir. Arada bir yapılan arkadaş ve iş toplantıları, kokteyller, çeşitli kutlama törenleri, özel günler gibi nedenlerle içkiyi çevreye uyum sağlamak için tüketen kişiler sosyal içiciliğe örnek gösterilebilmektedir (Kasatura, 1995: 3).

### **2.3.2.2. Kötüye Kullanma**

Alkolü kötüye kullananlar, alkolün aşırı tüketimi sonucu birçok sosyal ve tıbbi sorunlar yaşayan, fakat alkole bağımlı olmayan sorunlu içiciler şeklinde tanımlanmaktadır (Coşkunol, 1996: 37). Örneğin bu kimseler sirozu, ülseri, hepatiti, epilepsisi olduğu halde alkol kullanan, içtiği zaman işini yapamadığı halde içmeyi sürdüren, içkili taşıt kullanan, alkolle birlikte alınmayacak olan ilaçları alanlardır (Öztürk, 2004: 526). Dikkat edilirse burada “sosyal içici” olan bir kişinin “alkolü kötüye kullanan” kişi olması çeşitli sorunları bilmesine karşı kullanıma devam etmesidir.

Alkol kullanımının en riskli yönü kişinin bir gün alkolün esiri haline dönüşebilmesidir. Bu dönüşümde alkolün kötüye kullanımı bir aracı gösterge olarak kullanılmaktadır. Çünkü alkol kötüye kullanım aşamasından alkol bağımlılığına geçiş hızlı olmaktadır (Akt: Coşkun, 2008: 9). Başlangıçta sosyal içici olarak alkol tüketenlerin bir bölümü birkaç yıl içinde içkiyi arttırır ve düzenli almaya başlarsa alkol kullanımındaki davranış farklılaşacaktır (Çakmak, Saatçioğlu, 2003: 98). Bu farklılaşma ile ilerleyen süreçte meydana gelecek olan kontrol kaybı ile de kişi alkolün esiri olabilecektir. Bu nedenle çalışma yaşamında alkol kullanan sosyal içiciler alkol kullanırken problemlili alkol tüketimi (alkol kötüye kullanımı ve bağımlılık) içerisine girmemeleri gerekmektedir.




Bireyin alkol kullanmaya başladıktan ne kadar süre sonra, yani kaç kadehten sonra riskli kullanım içerisine gireceğine ilişkin yeterli veri bulunmamaktadır. Ancak bununla ilgili literatürde yer alan açıklamalardan bazıları aşağıda verilmektedir.

Dünyada yaklaşık 800'e yakın alkollü içki bulunmakta ve her içki türündeki alkol oranı farklı olabilmektedir. Bu nedenle tüketilen içki miktarının hesaplanmasında standart bir ölçü yoktur. Ancak, ABD Sağlık ve İnsan Hizmetleri Departmanı (U.S Department of Health and Human Services) ve Tarım Departmanı (U.S Department of Agriculture) Şekil 5'de görüleceği üzere standart bir içki tanımı (1 standart içki yaklaşık 12-13 gr saf alkol) geliştirmiştir. Bu tanıma göre erkekler için haftada 14 (168 gr), kadınlar için 7 (84gr) standart içkiden daha fazla alkol tüketiminin sağlık sorunlarının gelişimi için büyük risk taşıdığı belirtilmektedir (Akt: Gül, 2003: 9).

**Şekil 5:** Bir Standart İçki Tanımı

Bir şişe bira, bir tek rakı, bir kadeh şarap bir standart içkidir.



1 kadeh şarap %12 (140 ml)	=	1 küçük bira %5 (330 ml)	=	1 tek votka-viski-cin %40 (40 ml)	=	1 tek rakı %45 (40 ml)
----------------------------	---	--------------------------	---	-----------------------------------	---	------------------------

Bir içkinin alkol miktarı: Alkol oranı x Dönüştürme Katsayısı (1 mililitre etanolde 0.79 gr. Saf etanol bulunmaktadır)

- \* Bir şişe bira; 330 ml x 0.05 x 0.79 = 13 gram etanol
- \* Bir kadeh şarap; 140 ml x 0.12x 0.79 = 13.3 gram etanol
- \* Bir tek votka, cin, votka; 40 ml x 0.40x 0.79 = 12.6 gram etanol
- \* Bir tek rakı; 40 ml x 0.45 x 0.79= 14.1 gram etanol

500 ml olan biralar 1.5 standart içki, bir double rakı 2 standart içki

**Kaynak:** Akvardar, Uçku, 2010, s. 54.

Ayrıca alınan miktar bu sınırlar içerisinde kalsa da haftada 5'ten sık kullanılmamalıdır. Diğer bir ifadeyle, en az 2 gün hiç alkol kullanılmamalı, (Ögel, 2009: 12) alkol alındığında erkekler için günde 4 standart içki, kadınlar için ise 3 standart içkinin üzerine çıkılmamalıdır. Belirtilen sınırlar aşıldığında ruhsal ve fiziksel açıdan riskli alkol kullanımı altına girilmiş bulunmaktadır (Ögel, 2009: 12-13; Akvardar, Uçku, 2010: 53).

Kasatura'ya göre sosyal içiciliğin zararlı hale gelmemesi, yani bağımlılığın gelişim riski içerisinde girilmemesi için kişi haftada bir kez olmak üzere 10 hafta arka arkaya alkol kullanmamalıdır (Kasatura, 1995: 3). Sağlıklı alkol kullanımı olarak ifade edilen bu durumu Köknel şu şekilde belirtmektedir. Düzenli olmamakla beraber %5-20 alkol oranı olan içkilerin ara sıra, yemek arası ve yavaş yavaş olmak üzere 200-300 cc'ye (ml) kadar içilebilmesi kişinin bağımlılık gelişimine neden olmayabilmektedir (Köknel, 1998: 169).

Bireyler, bağımlılığa geçiş aşaması olan alkolün kötüye kullanımı içerisinde girmemek için standart içki tanımlaması ile kendilerini kontrol edebilirler. Ancak, belirtilen standart içki tanımlaması ile güvenli sınırların çizilmesi bireysel özelliklere göre değişiklik gösterebileceğinden kesin bir yargı da değildir. Yine de bu sınırların bireylerin kendilerini değerlendirebilmelerine imkan sağladıkları ve araştırmalarda yol gösterici oldukları belirtilmektedir.

### **2.3.2.3. Bağımlılık**

Alkol kullanımındaki bir diğer içme davranışı ve alkol kullanımının son safhası olan bağımlılıktır. Bağımlıların kimler olduğuna geçmeden önce bağımlılık ve türlerinin ne olduğu hakkında kısa bir bilgi vermek alkol bağımlısı olanların özelliklerinin açıklanmasına yardımcı olacaktır.

Genel olarak bağımlılık, bir şeyin zararlı sonuçlarına rağmen, eylemin farkında olarak veya olmayarak yapmaya devam etmek, kendini engelleyememek olarak ifade edilmektedir. Bağımlılığın gelişiminde bireyin davranış biçimi ile

birlikte kullanılan maddenin özelliği de etkilidir. Bu nedenle kullanılan maddeye ve onun etkilerine göre bağımlılığın değişik biçimleri vardır. Bunlar, psikolojik bağımlılık ile fiziksel bağımlılıktır.

Psikolojik Bağımlılık: Psikolojik bağımlılık, sıkıntı, kaygı ve huzursuzluktan kurtulmak için devamlı ve tekrarlayan aralıklarla maddenin aranması duygusudur. Madde alındığında kişide doyum, rahatlama ve zevk meydana gelir (Akt: Şahin, 2007: 6). Ancak, psikolojik bağımlılıkta ilaç ya da madde miktarının giderek arttırılması ihtiyacı görülmez ve alınmaması durumunda fiziksel yakınmalar (yoksunluk belirtileri) ortaya çıkmaz. Bağımlılık yapan maddeler içerisindeki marijuana ve kokain psikolojik bağımlılığa örnek gösterilebilmektedir (Geçtan, 1984: 240-242). Psikolojik bağımlılıkta aşağıdaki özellikler bulunmaktadır (Köknel, 1998: 17).

- İlacın ya da maddenin yeniden alınması yönünde aşırı ve güçlü istek
- İlacın ya da maddenin miktarının arttırılmasına gerek duyulmadan kullanılması
- Kullanılan ilaca ya da maddeye bağlı zararlı etkilerin çoğunlukla kişisel sınırlar içerisinde kalması

Fiziksel Bağımlılık: Fiziksel bağımlılık, merkezi sinir sisteminin bağımlılık yapıcı maddenin etkisine alışması, alışılan maddenin alınmaması ya da azaltılması durumunda yoksunluk belirtilerinin ortaya çıkması durumudur (Akt: Şahin, 2007: 6). Eğer kullanılan maddenin kesilmesi ya da azaltılması yoksunluk (mahrumiyet) belirtilerinin ortaya çıkmasına neden olmuyorsa, fiziksel bağımlılıktan söz edilemez. Yoksunluk belirtileri, kullanılan maddenin alınmaması ya da kullanılan miktarın azaltılması sonucunda ortaya çıkan ruhsal ve fiziksel belirtiler (şiddetli baş ağrısı, bulantı, kusma, uyuşukluk vb) şeklinde ifade edilir (Köknel, 1998: 18).

Belirli bir madde ile ilgili psikolojik bağımlılığın derecesi bireyler arasında değişiklik gösterdiği halde, fiziksel bağımlılık için böyle bir değişkenlik yoktur. Oluşan fiziksel bağımlılığın derecesi, madde kesildiğinde yoksunluk sendromunun

şiddeti ile ölçülür (Akt. Şahin, 2007: 6). Yoksunluk belirtileri, özellikle alkol ve merkezi sinir sistemi üzerinde yatıştırıcı etkisi olan ilaçların ve maddelerin kullanımında görülmektedir (Köknel, 1998: 18).

Alkol, bağımlılık yapan maddelerden sadece biridir. Alkol bağımlılığı konusunda literatürde çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Öztürk'e göre alkol bağımlılığı, bireyin beden ve ruh sağlığını; aile, sosyal ve iş uyumunu bozacak derecede sık alkol alma; alkol alma isteğini durduramama bozukluğudur (Öztürk, 2004: 520). Dünya Sağlık Örgütü (WHO)'nün tanımına göre ise alışılmışın dışında alkol içmek; bedensel, ruhsal ve toplumsal sağlığı bozan, buna rağmen alkol alma istediğini durduramayan, tedavisi gerekli olan bir hastalıktır (Köknel, 1998: 169). Bu tanımlardan görüleceği üzere alkol bağımlılığı, aşırı alkol tüketimi ve bu tüketimin bireysel ve toplumsal zararlarına rağmen durdurulamamasıdır (Kasatura, 1995: 10). Ancak buradaki tüketimin durdurulamaması ile kastedilen içki içmeye başladığı zaman kişinin kendisini frenleyememesidir. Diğer bir deyişle kontrol kaybıdır (Kasatura, 1995: 12; Coşkunol, 1996: 38).

Az ve ılımlı miktarda alkol kullanımının sağlık için bazı koruyucu etkilerinden bahsedilirken aşırı alkol tüketiminin bir dizi zararlı sağlık etkileri vardır (Akt: Güler, 2008: 26) . Bu etkiler kişinin sağlığı yanında toplum sağlığının da tehdit etmektedir. DSM-IV-TR'ye göre alkol kullanımı ile ilgili bozukluklar, alkol bağımlılığı ve alkol kötüye kullanımı olmak üzere iki sınıfa ayrılmakta ve alkol kötüye kullanımı, alkol kullanımının henüz bağımlılık aşamasına gelmemiş şeklini tarif etmektedir (Bayar, Yavuz,2008: 223).

Alkol tüketiminin devamlılığı içerisinde alkolün sempaticanı olan “kötüye kullananlar” alkol tüketimi nedeniyle kendisine ve sosyal hayatına verecek zararlara karşı yineleyici ve arttırıcı bir şekilde alkol alımını sürdürme eğiliminde olabilmektedirler. Bu eğilim, alkol toleransı (alkol dozu) ve yoksunluğu içerisinde bulunan kişilerin kontrol kaybı yaşamasına neden olabilmektedir. İşte bu kontrol kaybı, “alkolü kötüye kullananlar” ile “alkol bağımlısı “ olanların ayrıldığı nokta olarak belirtilmektedir (Çoşkunol, 1996: 37). Alkol bağımlısı olan kişi her ne kadar

alkole düşkün olsa da birkaç gün hatta birkaç hafta içki içmeden durabilmektedir. Ancak, alkol tüketmeye başladığında kendisini frenleyebilmesi, yani kontrolünü sağlayabilmesi mümkün olamamaktadır. Bu nedenle içme davranışı üzerinde kontrol kaybı, alkolün kötüye kullanımı ile alkol bağımlılığı arasındaki kritik sınırı oluşturmaktadır (Coşkunol, 1996: 27; Kasatura, 1995: 12).

Alkol kullanma biçimleri ve sınırları çizilmeye çalışılsa da çoğu zaman bireylerde bu sınırların tespit edilmesinin kolay olmadığı belirtilmektedir. Özellikle de alkol bağımlılığı ile alkolün kötüye kullanımı arasındaki sınırı bireyde tespit edebilmek son derece zordur. Çünkü alkol bağımlılığının oluşmasında her ne kadar alkol miktarı ve saflığı ön planda olsa da bireysel özelliklerde etkin rol oynamaktadır. Örneğin, bazı kişilerde alkolle ilk karşılaştıklarında tıbbi ve sosyal sorunlar ortaya çıkmadan bağımlılık gelişebilirken, çoğunlukta alkol bağımlılığının oluşumu zaman (5-30 yıl) (Çakmak, Saatçioğlu, 2003: 98) almaktadır. Bunun yanında yaşantısı boyunca hiç alkol bağımlısı olunmadan alkolün kötüye kullanımını sürdürülebilen, yani toleransı artmasına rağmen kontrolünü kaybetmeyen kişilerde bulunmaktadır (Kasatura, 1995: 5; Coşkunol, 1996: 38).

O halde çalışma yaşamının stresli dönemlerinde veya toplantı, kokteyl ve kutlama gibi ortamlarında alkol tüketim eğilimine giren çalışanların kendilerinde gördüğü sosyal içicilik davranışları zamanla düzenli alkol alımına neden oluyor ise her zaman problemlili davranışlara dönüşebilme riski taşımaktadır.

### **2.3.3. Alkol Kullanımının Etkileri**

Alkolün, kişi ve toplum üzerinde olumsuz sonuçlar doğurması nedeniyle genellikle kötü bir alışkanlık olduğu ifade edilmektedir. Ancak bilimsel araştırmalara göre hafif-orta derecede (1-2 kadeh hafif alkollü içecek) alkol kullanımının kardiyovasküler sistem üzerine faydalı olduğu, fazla tüketiminin ise sağlığı olumsuz etkilediği belirtilmektedir. Kardiyovasküler sistem üzerine alkol tüketiminin faydalı etkisini destekleyen kanıtlar mevcut ise de az miktarda alkol tüketiminin de

alışkanlık yapabileceği düşüncesiyle, alkol bağımlılığı için risk olabileceği unutulmamalıdır (Yenigün, 2006: 1).

Alkolü kötüye kullanımdan bağımlılığa geçişin hızlı olması ve bu iki içme davranışının bireye ve topluma zarar vermesinden dolayı alkol kullanımının olumsuz etkilerini açıklarken alkol kötüye kullanımı ve bağımlılık kelimeleri yerine problemlilik kullanım ifadesi kullanılacaktır.

Alkolü problemlilik kullanma (alkol bağımlılığı ve alkol kötüye kullanımı) insan sağlığı ve davranışını olumsuz etkileyen, kişiye ve topluma zarar veren bir davranıştır (Köknel, 1998: 168). Bu nedenle problem yaratacak düzeyde içmenin iki odağa ayrılabilmesi belirtilmektedir. Bu odaklardan biri alkolün kişide oluşturduğu klinik problemliler; diğeri ise kendisinde ve çevresinde oluşturduğu sosyal problemlilerdir. Alkolün çok miktarlarda tüketimi önemli ölçüde belirgin klinik toksisite ve doku bozulmalarına yol açar. Bunlara ek olarak problem yaratacak düzeyde içme, kişilerin kendilerinin ve ailelerinin hayatlarında önemli sosyal problemlilerin ortaya çıkmasına da neden olabilmektedir. Bu nedenle problem yaratacak düzeyde içmenin etkileri kişide yol açtığı etkiler ve kişinin çevresinde yol açtığı etkiler olmak üzere iki başlık altında ele alınmaktadır (Coşkun, 2008: 13).

### **2.3.3.1. Kişide Yol Açtığı Etkiler**

Alkol kullanımının birey üzerinde biyolojik, psikolojik ve sosyal etkileri bulunmaktadır. Alkolün birey üzerinde yol açtığı bu etkiler kısa ve uzun olmak üzere iki şekilde değerlendirilmektedir.

Alkol içildikten ve mideye ulaştıktan sonra enzimler yoluyla metabolize edilmeye başlamaktadır. Çoğu ince bağırsaktan geçer ve buradan kana karışır. Daha sonra karaciğer (saatte 100 derecelik (%50) bir ons (28,3 ml) viskiyi metabolize edebilir) tarafından yakılmaktadır. Yakılamayan kısmı ise kan dolaşımında kalır. Alkolün emilimi çok çabuk, ancak dışarıya atılımı daima çok yavaştır. Alkolün %90-98'i karaciğerde oksidasyon yoluyla metabolize edilir. Geri kalan %2-10'luk kısım

böbrekler, akciğer ve ter yoluyla değişmeden atılmaktadır (Davison, Neale, 2006: 308; Yenigün, 2006: 5).

Alkolün kısa süreli etkileri, kandaki alkol yoğunluğunun miktarına göre değişkenlik göstermektedir. Kandaki alkol yoğunluğu ise; belirli bir zaman dilimi içerisinde içilen alkol miktarına, alkolü midede tutacak ve emilimini geciktirecek yemeğin olup olmamasına, kişinin beden ağırlığına ve karaciğerin etkinliğine bağlıdır (Davison, Neale, 2006: 308).

Alkolün kısa süreli etkilerinde kandaki alkol düzeyi %15 milligrama çıkınca mide salgısı artar, kanda alkol düzeyi %100 milligrama yükselince bulantı ve kusma görülmektedir. Bunun yanında yüzde ve boyunda kızarıklıklar, kalp atışında artış görülmektedir (Köknel, 1998:153). Bu kısa biyolojik etkilerin yanında bir de uzun dönemde ortaya çıkabilen biyolojik değişikliklerde bulunmaktadır.

Alkol tüketimi uzun bir sürede büyük miktarlarda alındığında alkolün yaşamın değerini ve süresini azaltan etkisi ortaya çıkmaktadır. Kronik içme de denilen bu durum ağır biyolojik hasarlar meydana getirmektedir. Uzun süreli alkol kullanımı bedenin hemen hemen bütün doku ve organlarını olumsuz bir şekilde etkilemektedir (Davison, Neale, 2006: 309).

Kronik alkol kullanımının bireyde ortaya çıkardığı belli başlı biyolojik olumsuzluklar (Davison, Neale, 2006: 309-310; Kasatura, 1995: 38; Çakmak, Saatçioğlu, 2003: 100-101; Öztürk, 2004: 524-525);

- beslenme bozukluğunun ortaya çıkardığı bellek kayıpları,
- kansızlık,
- siroz,
- gastrit, ülser ve pankreas bozuklukları,
- damar ve beyin hücrelerinin zarar görmesi ,
- bağışıklık sisteminin zayıflığı,
- kanser,

- kalp ve dolaşımdaki bozulmalar şeklinde sıralanabilmektedir.

Alkolün birey üzerindeki ilk etkisi bireyi uyarmasıdır. İşte bu noktada birey günlük yaşamda karşılaştığı stresin etkisini hafifletebilmek için alkol kullanımına gidebilmektedir. Birey, alkol kullanımı ile kendisini daha sosyal ve iyi hissetmektedir. Kandaki alkol miktarı arttıkça da keyif verici bu hal giderek artmaktadır. Fakat kandaki alkol düzeyi en üst seviyeye ulaştığında ve düşmeye başladıktan sonra alkol bireyde bastırıcı (depresan) etkiye yol açmaktadır. Bu durumda ise bireyin olumsuz duygu durumlarında artış görülebilmektedir (Davison, Neale, 2006: 308).

Köknel' in (1998: 154) çalışmasından görüleceği üzere kandaki alkol düzeyi ile psikolojik belirtiler arasında aşağıdaki ilişkiler bulunmaktadır.

- |           |   |
|-----------|---|
| 10-20 mg  | : Düşüncede açıklık, iyimserlik, neşe, aşırı konuşma, kendine güven, atılganlık gelişir.  |
| 20-40 mg  | : Aşırı neşe ve taşkınlık artar, bedendeki halsizlik, yorgunluk azalır, kızarma ve terleme olabilir.  |
| 40-60 mg  | : Konuşma bozulur, düzenli ve istemli hareketler zorlaşır, taşkınlık ve tutarsızlık başlar.   |
| 60-80 mg  | : Oturma ve yürümede dengesizlik, saldırganlık, alınganlık, küfür, bağırma, kavga ortaya çıkar.   |
| 80-100 mg | : Kavgacı ve saldırgan, ruhsal durumu çocuksu, sıkıntı, ağlama, kıskançlık, kalp vurumu artar, solumum hızlanır, görme bulanıklığı görülür. |



100-200 mg : Üst benliğin denetimi kalkar, saldırganlık ve sapık davranışlar, çift görme, yürüyememe, bilinç bulanıklığı, bulantı ve kusma ortaya çıkar.

200-300 mg : kaygı, sıkıntı, bilinç bulanıklığı, öfke, kızgınlık, uyku bozukluğu ortaya çıkar, kan basıncı düşer.

Yukarıda sıralanan alkol düzeyi ile psikolojik belirtiler arasındaki ilişkinin dışında kaygı (anksiyete) bozuklukları, cinsel bozukluklar, yeme bozuklukları, uyku bozuklukları gibi çeşitli ruhsal bozukluklarda ortaya çıkabilmektedir (Köknel, 1998: 167; Çakmak, Saatçioğlu, 2003: 101-102).

Bireyin alkolü, stres verici durumların yol açtığı huzursuzlukların etkisini azaltabilme düşüncesi ile kullandığı kabul gören bir yargıdır. Ancak yapılan çalışmalar ise stresin etkisini azaltmak için kullanılan alkolün bireyde yeni duygu durumların ortaya çıkmasına, yani stresin artmasına neden olabildiğini göstermiştir. Turan ve Aşkın'ın (1999: 93) yapmış olduğu bir araştırmanın sonuçlarına göre depresyon, kaygı, fobik kaygı, öfke ve kişiler arası duyarlılık göstergelerine alkol bağımlılarında diğer içicilerden ve alkol kullanmayanlardan daha fazla rastlanmaktadır. Diğer bir deyişle alkol bağımlılığı ruhsal durumu iyileştirmemekte daha da önemli bir problem haline getirebilmektedir.

Alkolün kötüye kullanımı ve devamında oluşabilecek olan alkol bağımlılığının birey üzerinde meydana getirdiği fiziksel ve ruhsal değişiklikler bireyin günlük aktivitelerinin aksamasına ve zamanını engellemesine neden olmaktadır. Çünkü birey, bağımlılık gelişimi içerisinde madde arayışı, kullanımı ve etkileri ile zamanını geçirirken günlük aktivitelerinde ve ilişkilerinde aksamalar söz konusu olabilecektir. Bu nedenle örgüt bünyesinde çalışanlarında aynı gelişim içerisinde olacağı düşüncesinden hareketle gerek alkol kötüye kullanımı ve gerekse alkol bağımlılığı, bireylerin işlerinin aksamasına, hatta işsiz kalmasına neden olarak hem bireye hem de örgüte zarar verebilmektedir.

### **2.3.3.2. Kişinin Çevresinde Yol Açtığı Etkiler**

Alkol kullanımının birey üzerinde yarattığı biyo-psiko sorunların yanında bireyin çevresi (aile, arkadaşlar, örgüt vb ) ile de ilgili çeşitli sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Problemlili içme örüntüsü gösteren kişi, davranışlarında meydana gelen değişimlerle bulunduğu ortamdaki huzuru bozabilmektedir. Dolayısıyla alkolün verdiği zarar bireyin kendisiyle sınırlı kalmamakta ailesine, yaşadığı sosyal çevreye, çalışma yaşamına ve nihayet toplumsal ilişkilerine kadar ulaşabilmektedir.

#### **2.3.3.2.1. Aile Yapısının Parçalanmasına Etkisi**

İnsanları alkol kullanımına iten sebeplerden biri olarak gösterilen parçalanmış aile yapılarına rağmen alkolünde çoğu kere yuva yıktığı medya tarafından sıklıkla vurgulanmaktadır (Ziyalar, 1999: 236).

“Ölüm, boşanma, ayrı yaşama gibi nedenlerle karı veya kocadan birinin ya da her ikisinin bulunmadığı biçim, parçalanmış aile olarak tanımlanıyor. Ayrıca eşlerden birinin annesi ile evlenmemiş torunlarının birlikte oturması hali de parçalanmış aile olarak kabul ediliyor” (Peker, 2001: 10).

Problem yaratacak düzeyde içen bireylerin aile içerisinde şiddete neden olması ile aile kurumunun parçalanmasına sebebiyet vereceği, böylece sağlıklı gelişim gösteremeyen çocukların ileride topluma bir yük olacağı belirtilmektedir. Bunun yanında parçalanmış aile yapısının da alkol kullanımına neden olduğu ifade edilmektedir.

#### **2.3.3.2.2. Trafik Kazalarına Etkisi**

Alkolün bir diğer önemli zararı da trafik kazalarıdır. Bilindiği gibi Türkiye’de ticari araç sürücüleri ve kamu hizmetinde çalışan sürücülerin alkollü olarak trafiğe çıkmaları tümüyle yasaktır. Diğer sürücüler içinse yasal sınır 1 litre kanda yarım gram alkole eşit olan 0.50 promil’dir. Yani 0.50 promil ve üzeri alkol kullanan

sürücülerin tümünün trafiğe çıkmaları yasaktır. Bu oran, insan vücudundaki 1 litre (100 mililitre) kanda yarım gram saf alkol bulunduğu anlamına gelmektedir (Ögel, 2009: 97).

Kandaki alkol oranı yükseldikçe bireyin davranış ve muhakeme gücü düşüklük göstermekte ve gevşeme söz konusu olmaktadır. Bu ise dikkatin dağılmasına, mesafe ve zaman tahmininin sıfıra inmesine, uykuya neden olarak trafik kazalarını ortaya çıkarmaktadır (Ögel, 2009: 96). Alkollü sürücülerin neden olduğu yüzlerce kaza binlerce vatandaşın ölümüne veya sakat kalmasına neden olmaktadır.

**Tablo 4:** 2007-03 Yılları Arasındaki Trafik Kazası, Ölü ve Yaralı Sayısı

Yıllar	Trafik Kazası	Ölü Sayısı	Yaralı Sayısı
2007	825561	5007	189057
2006	728755	4633	169080
2005	620789	4505	154086
2004	537352	4427	136437
2003	455637	3946	118214

**Kaynak:** TÜİK, 2007, 1.

Tablo 4'te TÜİK'in 2007 yılı trafik kaza istatistikleri incelendiğinde 2007-2003 yılları arasında trafik kazasının yol açtığı ölüm ve yaralanmalarda sürekli artış gözlenmektedir. Alkol tüketimi ve trafik kazalarındaki artış sonucunda yapılan değerlendirmelere göre, trafik kazalarındaki ölüm ve yaralanma olaylarında birincil sıradaki sorumluluğun alkole ait olduğu belirtilmektedir (Yenigün, 2006: 3).

Vatandaşlarda ortaya çıkan hasarın yanında gelir kayıplarının, tıbbi masrafların, işgücü kayıplarının, sigorta masraflarının ortaya çıkması da toplumun zarar görmesine neden olmaktadır (Kasatura, 1995: 43).

#### **2.3.3.2.3. Çalışma Yaşamındaki Örgütlere Etkisi**

Alkolün kişinin çevresinde yol açtığı sorunlardan biri de çalışma yaşamına getirdiği verimsizliktir. Alkol az miktarda bile kullanılsa bir işi yapabilmek için gerekli olan dikkat, özen ve beceriyi azaltmaktadır (Ögel, 2009: 95). Bu nedenle işin

görülmesi sırasındaki verimlilik kayıpları ve iş kazaları alkolün çalışma yaşamındaki örgütlere olumsuz etkisi olarak ifade edilmektedir.

Çalışma yaşamında alkol kullanan bireylerin iş ve sosyal işlevselliklerinde ciddi bozulmalar görülebilmektedir. Bu konuda vasıflı ve vasıfsız işçiler arasında yapılmış olan istatistiklere bakıldığında, alkol bağımlısı olanların iş verimlerinin çok fazla düştüğü, iş kazalarının ve işe gidememe gün sayısının çok fazla arttığı, işe gidiş ve geliş sırasında alkoliklerin yaklaşık %60'ının trafik kazalarına maruz kaldığı tespit edilmiştir (Ziyalar, 1999:335; Bayar, Yavuz, 2008: 223).

Stallones ve Kraus alkolün, işyeri kazalarına katkısının olduğunu ifade etmiş ve her yıl iş yeri koşullarında çalışanların %7' sinin kazaya maruz kaldığını belirtmiştir. Bu kazaların ise %4'ü alkolle ilgilidir. Hingson, Lederman ve Walsh'a göre ortalama olarak günde beş yada daha fazla içki içen çalışanların iş kazalarına maruz kalma riski diğerlerine göre iki kat daha fazladır. Lewis ve Cooper'ın yaptıkları bir çalışmada Texas'ta meydana gelen iş kazaları ile ilgili ölümlerin %13.3 ünün alkolle ilgili olduğu saptanmıştır (Matano ve diğerleri, 2000: 153). Bunun yanında Grunberg, Moore ve Greenberg (1998) yaptıkları bir araştırmada alkol kullanımının iş tatmini üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu göstermiştir. Bu nedenle problemlili içme, sadece halk sağlığını açısından değil aynı zamanda örgüt sağlığı açısından da önemli bir problem olarak görülmektedir.

Mangione ve diğerleri, çalışanların kullandıkları içki düzeyleri ile devamsızlık, düşük iş kalitesi, işe geç gelme, işten erken çıkma ve iş arkadaşları ile çatışma gibi performans problemleri arasında örgüt sağlığı açısından pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Yani kullanılan içki düzeyi arttıkça performans problemleri de artış göstermektedir (Matano ve diğerleri, 2000: 154).

1998 yılında problemlili içmenin çalışma yaşamına maliyetini ortaya çıkartan bir çalışmaya göre problemlili içmenin ekonomiye toplam maliyeti (alkolle ilgili hastalıklar ve verimlilik kaybı maliyeti) 184.6 milyon dolar tahmin edilmiştir (Lisa, Sonya, Ron, 2009: 264).

Sonuç olarak, alkollüyen çalışma yaşamında bulunmak bireyin zarar görmesinin yanında örgütünde verimlilik ve işgücü kayıpları ile karşılaşmasına da neden olmaktadır. Bu nedenle çalışma yaşamında alkol kullanımı ve beraberinde getirdiği sorunlar örgütler için önemli bir problemdir (Ögel, 2009: 91-92).

### **2.3.4. Alkol Kullanımı Tedavisinde Çeşitli Yaklaşımlar**

Problem yaratacak düzeyde alkol almanın sonucunda gelişen alkolü kötüye kullanım ve bağımlılık, bireyin beden ve ruh sağlığını, aile ilişkilerini, sosyal ve iş uyumunu bozabilen çok yönlü bir hastalıktır. Bu sorunun iyileştirilmesi için bir tedavinin uygulanması gerektirmektedir. Tıp literatüründe alkol bağımlılığı tedavisinde kullanılan araçlara bakıldığında bunların ilaç tedavisi, psikoterapi ve sosyal destek olduğu görülmektedir (Çakmak, Saatçioğlu, 2003: 102-103). Tedavinin, hastanın durumuna göre tek bir araçla sağlanabilmesinin yanında çok yönlü olarak planlanması tedavinin başarılı olma olasılığını arttırmaktadır (Unal, Özpoyraz, 1997: 294).

#### **2.3.4.1. İlaç Tedavisi**

Alkolü kötüye kullanan veya bağımlılık tanısı konmuş bireylere klinik belirtilerine göre benzodiazepinler, anti depressanlar ve sıkıntı giderici (anksiyolitikler) çeşitli ilaçların yer aldığı ilaç tedavisi uygulanmaktadır. (Çakmak, Saatçioğlu, 2003: 103). Alkol kullanımına bağlı olarak gelişmiş depresyon, kaygı ve uyku bozuklukları gibi durumlarda antidepresan, anksiyolitik, hipnotik ilaçlar kullanılabilir (Ünal, Özpoyraz, 1997: 295; Davison, Neale, 2006: 330).

Alkol tedavisinde kullanılan bir diğer ilaç ise apomorfindir. Kişiyi alkolden uzak tutan veya alkolü bırakmada çok güçlü kusturucu etkisi olan apomorfin, 5-10mg olarak yapılmaktadır. Bu yöntem 5-7 gün yenilirse alkole karşı tiksintinin gelişeceği belirtilmektedir. Kişiyi alkolden uzak tutan diğer bir ilaç ise disülfiramdır. Disülfiram, alkol ile kullanıldığında kişiyi zehirlemektedir. Hastaya verilen bu bilgi ile bireyin alkolden uzak durması sağlanmış olmaktadır. Ancak tüm bu ilaçların yan

etkileri (karaciğer fonksiyonlarında bozulma) olduğunun unutulmaması gerekmektedir (Ünal, Özpooyraz, 1997: 295-296; Davison, Neale, 2006: 331 ).

#### **2.3.4.2. Psikoterapi**

Alkolün kötüye kullanımı ve bağımlılığın tedavisi denildiğinde akla sadece ilaç tedavisi gelmemelidir. Tedaviye destek sağlayıcı psikoterapiler de sorunun çözümünde hastaya yardımcı olabilmektedir. Hatta alkol bağımlılığında veya ruhsal sorunlarda kullanılan ilaçların yan etkileri düşünüldüğünde ilaçsız yöntem olan psikoterapilerin süreç içerisindeki önemi daha da artmaktadır.

Psikoterapi, psikiyatristler veya klinik psikoloji uzmanları tarafından sağlanan; “bireyin iş çatışmaları, sorunları ve ağır ruhsal bozuklukları üzerinde yoğunlaşmış kişisel sorunların çözülmesine, bireyin kendisi ve çevresiyle barışık hale gelip üretken ve verimli olmasına yardımcı olan bir hizmettir” (Akboy, İkiz, 2007: 5).

Psikoterapiler hastaneye yatarak veya ayakta sürdürülen bireysel, grup ve aile terapisi gibi tedavi şekillerinden oluşmaktadır. Bireysel terapi gibi grup terapisi de psikiyatrideki terapinin kurumsal yelpazesini (destekleyici, yapılandırılmış, bilişsel-davranışçı, kişilerarası vb) kapsamaktadır. Bu terapiler, eğitilmiş bir terapist önderliğinde kişilerin birbirlerini etkileyerek söz konusu sorunun ortadan kalkmasına yardımcı olmaya çalışan terapilerdir. Grup terapisinin bireysel terapilere karşı başlıca iki üstünlüğünün olduğu belirtilmektedir. Bunlardan biri hastanın (alkoliğin) grup arkadaşlarından kısa sürede geri bildirim alması diğeri ise grup içerisindeki diğer kişilerin hastanın (alkoliğin) ruhsal, duygusal ve davranışsal tepkilerini gözleyebilmesidir (Kaplan, Sadock, 2004: 384).

Problemlili alkol örüntülerinde kullanılacak olan terapiler, alkollü yaşamın etkisinden kurtulmaya çalışan bireyin, süreç içerisinde karşılaşacağı güçlüklerle mücadele edebilmesinde ona yardımcı olan uygulamalardır. Hastanın alkol aldığı durumlar, bunun ardındaki uyarıcı güçler, alkol alma sonucunda beklenenler ve

alternatif başa çıkma yolları spesifik olarak odaklanılan noktalardır. Terapilerde alkol problemi yaşayan kişilere kaygı ile başa çıkma yolları, gevşeme yolları öğretilmekte ve kendisi ile çevreyi kontrol edebilme becerileri kazandırılmaktadır (Bayar, Yavuz, 2008:230).

### **2.3.4.3. Sosyal Destek**

Psikoterapiler gibi tedaviye destek sağlayıcı uygulamalardan bir diğeri de sosyal destektir. Stresle başa çıkma yaklaşımlarında da etkili bir araç olan sosyal destek, bireyin ihtiyaçlar hiyerarşisinde var olan ait olma, sevgi, takdir ve kendini gerçekleştirme gibi temel ihtiyaçlarının başka bireylerle (arkadaşları, ailesi, üstleri, profesyonel danışmanlar vb.) kurduğu etkileşim sonucunda tatmin edilmesidir (Tutar, 2007: 283). Kısacası, bireyin temel ihtiyaçlarının başka bireylerle etkileşim sonucunda tatmin edilmesidir (Özkalp, Kırel, 2010: 394).

Alkol kullanımını azaltma veya tamamıyla bu sorunu ortadan kaldırmak düşüncesiyle gerek örgütlerdeki gerekse aile veya akraba ortamındaki bireylerden sosyal destek alınması, alkol kullanımını tetikleyen nedenlerin ortadan kalkmasını sağlamamaktadır. Sosyal destek, daha çok bireylere alkolle ilgili sorunlarında nasıl başa çıkabileceğini öğreten ve onları destekleyebilen uygulamalardır (Işıkan, 2004: 240).

Çalışma yaşamında alkolle ilgili sorunlarda sosyal desteğe duyulan gereksinim örgütlerde nasıl karşılanabilir? Bilindiği gibi örgütler genelde hiyerarşik yapılarından dolayı iletişimin resmi yapıldığı ast ve üst arasındaki ilişkilerin zayıf olduğu yapılardır. Örgütlerin çalışanına sosyal destek sağlayabilmesi için ya örgüt içinden bir personel görevlendirilmeli ya da bu hizmet dışarıdaki profesyonellerden (danışmanlık şirketleri) karşılanmalıdır.

Bu destek örgüt içerisinden genelde danışmanlar, asistanlar ve sosyal hizmet uzmanları tarafından karşılanmaktadır (Aydın, 2004a: 66; Gümüştakin, Öztekin, 2004: 67; Soysal, 2009: 35). Genelde psikologların çalışma alanı olan danışmanlık,

asistanlık ve sosyal hizmet uzmanlığı, bireylerin becerileri, değerleri, yetenekleri ve ihtiyaçları çerçevesinde çevresi ile sağlıklı etkileşimi sağlamaya çalışan, çatışmalarda ve çeşitli sorunlarla mücadelede bireye direnç sağlayan ve çözüm yolları gösteren destekleyici hizmetlerdir. Diğer bir deyişle, bireylerin kendi başlarına özümleyemedikleri durumları profesyonel kişilerin desteği ile özölmesi hizmetidir (Sabuncuoğlu, Tüz, 2003: 250; Işıkan, 2004: 240).

Eğer alışanların alkolle ilgili sorunları örgüt içindeki personelin desteği ile özölemiyorsa bu durumda sosyal destek örgüt dışından profesyonel kişilerden karşılanabilmektedir.

Profesyonel danışmanlık, uygulamaya yönelik genelde finansal, süreçsel ve sağlıkla (uyuşturucu, alkol ve sigara bağımlılığı, stres vb) ilgili konularla ilgilenen hizmet alanıdır. Dışarıdan alınacak profesyonel danışmanlık hizmetinin eşitleri vardır. Bunlar, özel danışmanın örgüt içinde görevlendirilmesi olan dahili danışmanlık, saat bazlı hizmet olan dönemsel danışmanlık, tele danışmanlık ve çalışanlara yardım programı (Employee Assitance Programme) dır. Bunlar içinde en tercih edileni ise ucuz ve ulaşımı hızlı olması sebebiyle tele danışmanlık ile geniş kapsamlı olmasından ötürü çalışanlara yardım programıdır (Ekinci, Ekici, 2003a: 112-113).

Çalışanlara yardım programı örgütlerdeki alkolle ilgili problemleri önleyici ve azaltıcı uygulamaları kapsamaktadır. Çalışanlar işyerlerinde fazla zaman geçirdiklerinde işverenlerin bu problemleri belirleme şansı daha fazla olmaktadır. Nitekim işverenler bu tür problemler karşısında çalışanlarına bir yardım programı almaya teşvik edebilecek güce sahiptirler. Bunun farkında olan örgütler çalışanlarına çeşitli eğitim programları yanında çalışan yardım programları da sunmaktadır (Roman, Blum, 2002: 49).

Stres ve çeşitli sorunların çözümünde sıklıkla kullanılan alışan Yardım Programı (Employee Assitance Programme), işyerinde çalışan kişilerin yaşadıkları alkol problemine profesyonel bir çözüm getiren uygulamaları kapsayan bir



programdır. Bu yardımda sorunun tespiti, müdahale, motivasyon, aşama atlama ve sonraki adımları takip etme yer almaktadır (Ögel, 2009: 94).

Bunlar dışında bilgisayar destekli internet üzerinden kullanılabilen sosyal destek programları da mevcuttur. Stanford üniversitesinde stresin olumsuz etkilerini ve alkolün kötüye kullanımını önlemek için geliştirilen ESAP (The Employee Stress and Alcohol Project), internet üzerinden bireylerin kendi streslerini ölçebilmesine, stres ile mücadele edebilmesine ve alkolle ilgili risk düzeyini belirleyebilmesine imkan tanıyan bir programdır. Bu program çalışan bireylere geri besleme, tavsiyeler, seminerler, içki bülteni, diğer online kaynaklara ulaşım imkanı ve bir forum hizmeti sağlamaktadır (Matano ve diğerleri, 2000).

Gerek örgüt içi personelden gerekse örgüt dışından alınan hizmetlerde örgütün çeşitli yollarla sağladığı sosyal destek, alkolle ilgili sorunu olan çalışanların tedavisine destek sağlayacak ve alkollün yarattığı olumsuz sonuçlar ile karşılaşılmasını önleyecektir. Bu durum ise sağlıklı bireyle birlikte sağlıklı bir örgütün ortaya çıkmasına neden olabilecektir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### MADENCİLİK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

#### 3.1. MADENCİLİK SEKTÖRÜ, ÇALIŞMA KOŞULLARI VE FİRMANIN TANITIMI

##### 3.1.1. Madencilik Sektörü

Ekonomik önemi bulunan mineralleri rasyonel bir şekilde ekonomiye kazandırmak için geliştirilmiş bir sanayi kolu olan madencilik sektörü, ülkelerin gelişmesinde öncü rol oynamaktadır. Madencilik denildiğinde birçok maden türü (krom, altın, kömür vb.) söz konusu olmaktadır. Buna rağmen en çok istihdamı sağlayan maden türü kömür madenleridir. Kömür madenciliği hem sağladığı istihdam hem de enerji ve ısı üretimi yönüyle Türk ekonomisine katkısı yüksek sektörlerden biridir. Bugün dünyada yaklaşık 30 milyon dolayında kişi madenlerde çalışmaktadır. Ülkemizde ise Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2006 yılı verilerinde göre kömür madenciliğinde çalışanların sayısı 43586 (43287'si Erkek; 289'i Bayan) kişidir. Bu sektör ekonomideki büyük önemine karşın çalışma ortamının tehlikeli yapısıyla riskli ve stresli bir sektördür (Bilici, 2006: 30; Yazarsız, 2006; Eroğlu, 2006: 457) .

##### 3.1.2. Çalışma Koşulları

Madencilerin çalışma koşulları diğer pek çok meslek grubunun çalışma ortamı ile karşılaştırıldığında oldukça farklılıklar gösterir. Madencilerin içinde bulunduğu çalışma ortamı; üretim sürecinde çalışanın sağlığını doğrudan ya da dolaylı biçimde, anında ya da belirli bir süre sonra etkileyen fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal etmenleri içermektedir (Bilici, 2006: 30).

Kömür madenlerinde iklim koşulları çalışanın önemli bir sorunudur. Yer altına inildiğinde her 100 metre derinlikte sıcaklık 1 derece artmaktadır. Bu durum, gerekli önlemlerin alınmadığı zaman sıcaklıktaki artışla birlikte çalışanın fiziksel ve psikolojik olarak zarar görmesine neden olabilmektedir. Madencilikte, ısı ve nemin ortaya çıkardığı bu duruma literatürde ısı stresi denilmektedir. Yapılan çalışmalar iş kazalarına bağlı yaralanmaların +20 derecede minimum düzeyde olduğu ancak ortam sıcaklığının bu derecenin altında veya üstünde olması durumunda kaza riskinin arttığını göstermektedir (Önder, Saraç, Eren, 2005: 40; Bilici, 2006: 30) .

Vardiya sistemi de maden sektöründe önemli bir konudur. Maden işçileri genellikle 3 vardiya şeklinde 8 saat çalışmaktadır. Vardiya sisteminde özellikle geceleri çalışan işçilerin günlük yaşamlarında psikolojik (stres, memnuniyetsizlik, huzursuzluk vb) ve fizyolojik (kardiovasküler ve gastrointestinal rahatsızlıklar, uykusuzluk, aşırı yorgunluk vb) pek çok değişiklik meydana gelmektedir. Bu durum ise madencilerin daha düşük performansta ve verimde çalışmalarına, daha ciddi kaza riski taşımalarına neden olmaktadır (Bilici, 2006; 31).

Madencilikte diğer önemli konu iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerindeki eksikliklerdir. Maden ocaklarında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yerine getirilmemesi çalışanların iş kazası ve meslek hastalıkları ile karşılaşmasına neden olmaktadır. Kömür madenlerinde yer altında açılan yollarda ve kömür havzasında çalışan işçiler değişen oranlarda kömür, kaolin, mika ve kuvars gibi mineralleri içeren bir karışım olan tozları solumaktadırlar. Bu durum ise onlarda zamanla akciğer rahatsızlıklarının (pnomokonyoz, progresif masif fibrozis, kronik bronşit vb) ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Dutkun, 2006; 19). Bunun yanında yine iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eksikliklerden dolayı sürekli yinelenen iş kazaları da bu sektörde çalışmanın riskli ve stresli olduğunu göstermektedir. Sadece kömür sektöründe, 1991-2008 döneminde iş kazaları ve meslek hastalığı nedeniyle toplam 2554 kişi hayatını kaybederken, sürekli iş göremez hale gelenlerin sayısı ise 13087'ye ulaşmıştır (Arslanhan, Cünedioğlu, 2010: 3).

### 3.1.3. Firmannın Tanıtımı

2004 yılından beri faaliyet gösteren, Ege'nin en büyük linyit üretimi yapan firmalarından biri olan İmbat Madencilik'in 3500 çalışanı bulunmaktadır. 3500 kişinin 3371'i işçi geri kalanı ise idari personel, mühendis ve teknikerdir. Günlük 10 bin ton kömürün elektriğe dönüşülmesini sağlayan şirketin personel yapısı aşağıda belirtilen şekildedir.

#### 1. Grup

*Hazırlık işçileri:* Hazırlık işçileri kömür yatağının hazırlanmasından sorumludurlar.

*Pano ayak işçileri:* Hazırlanan yatakta ilerleme ve kömürün çıkarılması işleminden sorumludurlar. Bu gruptaki işçiler çoğunlukla eğilerek çalışmak zorunda kalmakta ve zamanlarının çoğunu kazma ve kürek kullanarak geçirmektedirler.

#### 2. Grup

*Mekanizasyon ve pres işçileri:* Yer altında kullanılan materyallerin her türlü tamiri ve periyodik bakımlarının yapılmasından sorumludurlar.

*Tarama-söküm ve bakım işçileri:* İnşaat kalıplarının hazırlanması, iskelelerin kurulması ve sökülmesi, marangozluk işlerinin yapılmasından sorumludurlar.

*Nakliyat işçileri:* Çıkarılan kömürün nakledilmesi işlemini gerçekleştirmektedirler.

#### 3. Grup

*Motor ve lokomotif tamirciliği:* Yer altı hizmetlerinde kullanılan lokomotiflerin ve her türlü motorlu araç-gereçlerin bakımı ve onarımından sorumludurlar.

*Barutçuluk:* Patlayıcı maddelerin alınması, kullanılması ve bunlarla ilgili kayıtların tutulmasından sorumludurlar.

*Kuyu vinçliği:* Kuyulardan insan ve malzeme taşınması, her türlü vinçlerin kullanılmasından sorumludurlar.

*Maden topografi:* Ocağın içinde alınan ölçülerin topografik plan ve haritalara işlenmesi, yön verilmesi ve kontrol edilmesinden sorumludurlar.

*Elektrikçilik:* Yer altında her türlü elektrik işlemlerinin ve tamirlerinin gerçekleştirilmesinden sorumludurlar.

*Sinyalcilik işçileri:* Kuyu vinçlerine işaret vererek kuyu vinçleriyle insan ve malzeme taşınmasının düzenlenmesinden sorumludurlar.

#### *4. Grup*

*Teknikerlik:* Elektronik aygıtların kontrolü, bakımı, onarımı ve montajının yapılmasından sorumludurlar.

*Vardiya mühendisliği:* İşin en başında olan kişidir. O vardiyada ocak içinde tüm planlamalardan ve yapılacak işten sorumludurlar.

*İdare Bina Personeli:* Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Havza işletme müdürü, personelciler, muhasebeciler, hizmetliler ve sekreterlerden oluşmaktadır.

Gruplama yapılırken yapılan işin yeri ve zorluğu dikkate alınmıştır. Sıralama zor olandan kolaya doğru yapılmıştır. Bu araştırma, 4. grup içindeki çalışanları kapsamaktadır.

### **3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI**

Yüksek taleplerin, psikolojik ve fiziksel baskıların ya da çevresel şartların organizma üzerindeki sonuçları (Sarp, Yarpuzlu, Önder, 2005: 193) olan stresin, günlük yaşamın her alanında bireyin karşılaşılabileceği bir olgu olduğu, çalışmanın birinci bölümünde detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Söz konusu alanların en önemlilerinden birisi de şüphesiz bireyin çalışma yaşamıdır. Çalışma yaşamının iş, çevre ve örgüt etkileşiminde ortaya çıkabilecek olan stres kaynakları bireyde birtakım fizyolojik ve/veya psikolojik (duygusal ve davranışsal) sonuçlar doğurabilmektedir. Bu çalışmada, ise stresin davranışsal etkilerinden biri olan alkol kullanımını incelenmektedir. Bunun nedeni alkol alma eğiliminin stresin en çok görülen davranışsal sonucu olması (Işıkan, 2004:54; Yıldırım, Tektüfekçi, Çukacı, 2004: 8) ve yapılan bazı araştırmalara göre işyerinde problemlili alkol tüketiminin (kötüye kullanım ve bağımlılık) işe gelmemeye, işyerinde verimsiz olmaya, işyerinden erken saatte ayrılmaya, performans düşüklüğüne vb. sorunlara neden olarak örgüt sağlığını etkilemesidir (Ögel, 2009: 91). Araştırmanın amacını destekleyen birkaç araştırma aşağıda sıralanmaktadır.

Brown ve diğeri (1990: 344) alkol tedavisi görmüş alkolikler üzerinde stresli hayat şartlarının alkolün kötüye kullanımı ile ilişkisini araştırmışlar ve araştırmalarının sonunda tedavi öncesi stres uyarıcılarının %40'ının doğrudan ya da dolaylı yoldan alkol kullanımını etkilediğini belirlemişlerdir.

Bray, Fairbank ve Marsden (1999), ordu mensubu bireylerde algılanan stres ile problemlili içme ilişkisini incelediği bir çalışmada, katılımcılarının dörtte birinin stresle başa çıkma mekanizması olarak alkol kullandıklarını belirlemişlerdir.

Turan ve diğeri (1999) Konya Seydişehir Alüminyum İşletme Müdürlüğünde çalışan 1670 kişi üzerinde yürüttükleri bir çalışmada katılımcıların %16.7'sinin sıkıntı ve üzüntülerini hafifletmek için alkol kullandıklarını saptamıştır.

Ragland ve diğeri (2000:1011) San Francisco belediyesinin raylı sisteminde çalışanlar üzerinde yaptıkları bir çalışmaya göre, çalışma yaşamındaki stres uyarıcıları ile daha sık karşılaşanların ya da çalışma yaşamındaki stres uyarıcılarını daha şiddetli algılayanların içki kullanmaya daha yatkın olduklarını belirlemiştir.

Karahan ve Koç (2005: 125) üniversite öğrencileri üzerinde yapmış oldukları bir çalışmada önemli düzeyde risk oluşturmasına rağmen alkol ve sigara kullanımının üniversite öğrencileri tarafından stres kaynakları karşısında ortaya çıkan kaygı ve öfke gibi olumsuz duygularla başa çıkmada bir araç olarak kullanıldığını ileri sürmüşlerdir.

Liu ve diğeri, (2009: 575) Çinli çalışanlar arasında yaptığı bir çalışmada günlük alkol tüketimi ile günlük stres arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Tüm bu araştırmalar göstermektedir ki çalışma yaşamı stresi alkol kullanımına neden olabilmektedir. Bu nedenle araştırmanın amacı; araştırma kapsamındaki çalışanların çalışma yaşamı stres kaynaklarının bireyler üzerinde

yarattığı stres ile alkol kullanımı arasındaki ilişkiyi incelemek ve literatürel bilgilerin araştırma ile desteklenip desteklenmediğini ortaya koyup, tartışmaya açmaktır.

### 3.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmada 8 ana hipotez içerisinde 79 alt hipoteze yer verilmiştir. İlk 6 hipotez çalışmanın örneklemini oluşturan 72 kişiye ve örneklem içerisinde alkol kullandığı tespit edilen 40 kişiye ayrı ayrı uygulanırken 7. ve 8. hipotezler sadece alkol kullanan 40 kişiye uygulanmıştır.

Hipotez 1: Çalışma yaşamı stres düzeyi ile;

- a) Yaş,
- b) Medeni durum,
- c) Eğitim durumu,
- d) Çalışılan pozisyon,
- e) Kurumda çalışılan süre,
- f) Kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 2: Çalışma yaşamının örgütsel politika faktörü ile;

- a) Yaş,
- b) Medeni durum,
- c) Eğitim durumu,
- d) Çalışılan pozisyon,
- e) Kurumda çalışılan süre,
- f) Kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 3: Çalışma yaşamının örgütsel yapı faktörü ile;

- a) Yaş,
- b) Medeni durum,
- c) Eğitim durumu,
- d) Çalışılan pozisyon,
- e) Kurumda çalışılan süre,

f) Kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 4: Çalışma yaşamının fiziksel koşullar faktörü ile;

- a) Yaş,
- b) Medeni durum,
- c) Eğitim durumu,
- d) Çalışılan pozisyon,
- e) Kurumda çalışılan süre,
- f) Kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 5: Çalışma yaşamının işin yapısı faktörü ile;

- a) Yaş,
- b) Medeni durum,
- c) Eğitim durumu,
- d) Çalışılan pozisyon,
- e) Kurumda çalışılan süre,
- f) Kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 6: Çalışma yaşamının çevresel faktörü ile;

- a) Yaş,
- b) Medeni durum,
- c) Eğitim durumu,
- d) Çalışılan pozisyon,
- e) Kurumda çalışılan süre,
- f) Kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 7: Alkol kullanım düzeyi ile;

- a) Yaş,
- b) Medeni durum,
- c) Eğitim durumu,
- d) Çalışılan pozisyon,
- e) Kurumda çalışılan süre,



f) Kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 8: Çalışma yaşamı stresi ile alkol kullanımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

### 3.4. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Araştırmacının, ideal gördüğü ve normal olarak yapmak isteyip de, çeşitli nedenlerle, vazgeçmek zorunda kaldığı her türlü şey araştırmanın kısıtını oluşturmaktadır (Karasar, 1998: 73). Bu çalışma süreci içerisinde karşılaşılan kısıtlar aşağıda sıralanmaktadır.

1. Araştırmanın öncelikle İzmir'in Alsancak kesiminde yer alan birahanelere gelen müşterilere uygulanması düşünülmüştür. Bunun için rastgele örnekleme yöntemi ile seçilen bir birahane ile anlaşılarak 15-30 Mayıs tarihleri arasında ( 17:00-22:00 saatleri arası) 100 anketin gönüllü olarak doldurulması tasarlanmıştır. Ancak belirtilen süre içerisinde sadece 90 anketin dağıtıldığı ve geriye sadece 50 tanesinin döndüğü tespit edilmiştir. Bu 50 anketin ise sadece 30 tanesi tam anlamı ile doldurulmuştur. Sonuç olarak anketin ilk uygulama girişimi veri sayısındaki azlık nedeniyle değerlendirmeye alınmamıştır

2. İkinci uygulama girişimi ise İnsan Kaynakları alanında çalışanlara yapılmıştır. Söz konusu çalışanlar Türkiye'nin en büyük insan kaynakları derneğinin üyelerinden oluşmaktadır. Türkiye'nin dört bir yanındaki üyelere (insan kaynakları çalışanları) ulaşabilmek için internet kullanılmıştır. Yaklaşık 2500 üyenin elektronik posta adreslerine açıklama metni ile birlikte anketin yer aldığı link gönderilmiştir. İlk gönderim 05.06.2010 tarihinde gerçekleşmiştir. 10 gün içerisinde sadece 30 kişi anketi cevapladığı için ikinci gönderim 15.06.2010 tarihinde gerçekleşmiştir. 30.06.2010 tarihine kadar elde edilen cevaplanmış anket sayısı 33 olmuştur. Söz konusu uygulama girişimi de veri sayısındaki azlık nedeniyle değerlendirmeye alınmamıştır.

3. Son uygulama girişimi ise, İmbat Madencilik'in personeline uygulanmıştır. Uygulama 9 ve 10 Temmuz 2010 tarihleri arasında kömür havzasına gidilerek bizzat araştırmacı gözetiminde gerçekleştirilmiştir. 129 kişilik (mühendis, tekniker ve idari personel) personelden 72 kişinin verilerine ulaşılmıştır. Söz konusu bu sayı yeterli görülerek anketin çözümlenmesi yapılmıştır.

4. Araştırmada ele alınan çalışma yaşamı stresi ve alkol kullanımı zaman içerisinde değişime uğrayabilen kavramlardır. Bu nedenle araştırmanın bulguları, uygulandığı zaman dilimi içinde sınırlıdır.

5. Araştırmada ele alınan değişkenlerle ilgili bulgular, verilerin toplanmasında kullanılan örnekleme göre değişiklik gösterebilmektedir. Bu nedenle araştırma verilerinden elde edilen bulgular söz konusu verilerin toplandığı örneklem ile sınırlıdır.

6. Örneklem cinsiyet karşılaştırmaya olanak vermeyecek şekilde yalnızca erkek çalışanlardan oluşmaktadır.

### **3.5. YÖNTEM**

Araştırma tanımlayıcı araştırma modeli ile gerçekleştirilmiştir. Tanımlayıcı araştırma, bir problemle ilgili durumları, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlamaya yönelik olarak gerçekleştirilen bir araştırma modelidir (Kurtuluş, 1996: 310). Buna göre araştırmada madencilik sektöründe faaliyet gösteren bir firma çalışanlarının çalışma yaşamı stres düzeyleri ile alkol kullanımları arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır. Bu ilişki incelenirken deneysel olmayan tarama araştırması olan survey yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmada zaman boyutu olarak ise kesitsel tasarım kullanılmıştır. Diğer bir ifade ile bütün veriler belirli bir zamanda ve bir defada toplanmıştır.

Araştırmaya söz konusu firmada çalışan 129 kişi (mühendis, tekniker ve idari personel) gönüllü olarak katılmıştır. Araştırmada kullanılan anket, vardiya saatleri

(24:00-8:00, 8:00-16:00 ve 16:00-24:00) dikkate alınarak 9 ve 10 Temmuz tarihlerinde yemekhane, idari bina sahası ve servis araçları bölgesinde bizzat uygulanmış ve toplanmıştır. Anket katılımcıya dağıtılmadan önce araştırmanın amacı hakkında gerekli bilgi verilmiş ve onay alındıktan sonra uygulanmıştır. Anket formlarının cevaplanma süresi ortalama 10 dakika olarak tespit edilmiştir.

### 3.6. ÖRNEKLEM, VERİ TOPLAMA ARAÇLARI VE ANALİZ YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın örnekleme, veri toplama araçlarına ve araştırma sonuçlarına ulaşırken kullanılan analiz yöntemine yer verilmektedir.

#### 3.6.1. Örneklem

Araştırmanın evrenini İmbat Madencilik'in personel yapısının 4. grubunda bulunan (129 çalışan) mühendis, tekniker ve idari personel oluşturmaktadır. Örnekleme ise bu evren içinden anketi uygulamayı gönüllü olarak kabul etmiş ve eksiksiz cevaplamış 72 çalışan oluşturmaktadır. Anketin uygulandığı günlerde çeşitli nedenlerden dolayı işletmede bulunmayan 29 kişiye anket uygulanamamıştır. Geriye kalan 100 kişiden 28'i ise anketin sorularının genelini boş bırakanlar ile anketin geriye dönüşünü yapmayanlardan oluşmaktadır. Ankete katılanların şirketteki çalışma pozisyonlarına göre dağılımları Tablo 5'te verilmektedir.

**Tablo 5:** Örneklemdaki Çalışanların Şirketteki Pozisyonlarına Göre Dağılımları

Çalışılan Pozisyon	Sıklık	Yüzde (%)
Mühendis	22	30,6
Tekniker	24	33,3
İdare binasındaki personel (Genel müdür ve yardımcıları, muhasebe elemanları, personelciler, hizmetliler, sekreterler)	26	36,1
Toplam	72	100,0

### 3.6.2. Veri Toplama Aracı

Veriler belirlenen örneklemeden anket yolu ile toplanmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm çalışanların demografik özellikleri ile alkol kullanımlarına ilişkin sorulardan, ikinci bölüm çalışma yaşamı stresi kaynaklarını (stres ölçeği) belirleyen sorulardan oluşmaktadır. Anket iki farklı ölçeğin birleştirilmesi ile oluşturulmuştur. Bunlar “Çalışma Yaşamı Stres Ölçeği” ile “Alkol Kullanım Bozuklukları Tarama Ölçeği”dir.

#### 3.6.2.1. Çalışma Yaşamı Stres Ölçeği

Çalışma yaşamındaki stres ölçeği oluşturulmadan önce literatürde yer alan birçok iş ve örgütsel stres ölçekleri incelenmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda çalışma yaşamı stres kaynaklarından veri sağlanması için 3 farklı çalışmadan yararlanılması uygun görülmüştür. Bunlar;

- Ilgar’ın (2001) “Örgütsel Stresin Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri Ve Stresle Başa Çıkma Yolları”,
- Aydın’ın (2004b) “Otel İşletmelerinde Stres Faktörleri İle İş Bırakma İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Uygulaması” ,
- Kaya’nın (2006) “Örgütsel Stres Kaynakları Ve Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma Örneği”

isimli uygulamalı çalışmalarıdır.

Üç farklı kaynaktan derleme yapılmasının nedeni çalışma yaşamı stres kaynakları her ne kadar ağırlıklı olarak örgütsel faktörleri kapsıyor olsa da genel çevresel faktörleri de içine almasıdır. Bu nedenle, öncelikle Aydın’ın “Stres Faktörleri Ölçeği” alınmış daha sonra ise diğer çalışmalardan değişiklikler ve eklemeler yapılmıştır.

Aydın’ın 35 maddelik stres faktörleri ölçeğinden 11 madde çalışmanın teorik kısmına ve uygulanan sektöre uygun olmadığından çıkarılmış ve ölçeğin birinci

sorusu (yetersiz maaş veya ücret dengesizliği) yetersiz maaş ve ücret dengesizliği olarak iki farklı soru haline getirilmiştir. Bunun yanında örgütsel politikadan kaynaklanan kariyer gelişimi problemleri ve iş güvencesizliği stres kaynakları ile ilgili sorular Aydın'ın ölçeğinde yer almamasından dolayı bu eksiklik Ilgar'ın örgütsel stres (EK-1'deki 5., 6., ve 7. sorular) anketinden karşılanmıştır. Son olarak, çalışma yaşamının çevresel stres kaynakları ile ilgili sorular da Kaya'nın örgütsel stres anketinden (EK-1'deki 29., 30., 31., 32., 33. ve 34. sorular) alınmıştır. Böylece, Aydın'ın 35 maddelik stres ölçeğinden 11 madde çıkarılmış ve 9 madde eklenmiştir. Eklenen her bir maddenin (ölçme aracı) geçerliliği ve güvenilirliği söz konusu çalışmalarda kanıtlanmıştır.

Aydın'ın stres faktörleri ölçeğinde dikkat çeken bir diğer nokta, rol belirsizliği ve çatışmasının örgütsel politikadan kaynaklanan stres boyutunda yer almasıdır. Ancak yapılan çalışmalarda görülmüştür ki benzer stres kaynakları farklı sınıflarda ele alılabilmektedir. Rol belirsizliği ve çatışması örgüt politikasından değil örgüt yapısından kaynaklanan bir stres kaynağıdır. Çünkü örgütsel yapı, bir örgüt içindeki görev, yetki, sorumlulukların tanımı ve görevler arasındaki ilişkileri düzenler. Rol ise bu yapı içerisinde, bireyin yapması veya yapmaması gereken yetki, sorumluluk ve görevlerin belirlenmesidir. Uygulamada kullanılan çalışma yaşamı stres ölçeğinin rol belirsizliği ve çatışması ile ilgili soruları örgütsel yapıdan kaynaklanan stres boyutunda yer almaktadır.

Derleme sonucunda çalışma yaşamı stres ölçeği (EK-1) 6 alt kaynaktan oluşturulmuştur. Ankette yer alan stres kaynaklarının temsil ettiği maddeler (EK-1) ise şu şekildedir.

- Örgütsel politikadan kaynaklanan stres kaynakları: Toplam 7 maddeden (1., 2., 3., 4., 5., 6. ve 7. sorular ),
- Örgütsel yapıdan kaynaklanan stres kaynakları: Toplam 4 maddeden (8., 9., 10. ve 11. sorular ),
- Çalışma ortamındaki fiziksel koşullardan kaynaklanan stres kaynakları: Toplam 5 maddeden (12., 13., 14., 15. ve 16. sorular ),

- İşin yapısı ile ilgili stres kaynakları: Toplam 6 maddeden (17., 18., 19., 20., 21 ve 22. sorular),
- Örgütteki kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres kaynakları: Toplam 6 maddeden (23., 24., 25., 26., 27. ve 28. sorular),
- Çevresel stres kaynakları: Toplam 6 maddeden (29., 30., 31., 32., 33 ve 34. sorular),  
oluşmaktadır.

Bilimsel araştırmanın temel amacı araştırmacının cevabını aradığı soru veya probleme doğru cevap verebilmesidir. Bunun için ise verilerin inandırıcı nitelikte olması gerekmektedir (Altunışık ve diğerleri, 2007: 112). Bu nedenle çalışma yaşamı stres ölçeğinin bir pilot uygulama ile geçerlilik ve güvenilirliklerinin tekrar gözden geçirilmesinde fayda bulunmaktadır. Söz konusu pilot uygulama 5 Temmuz 2010 tarihinde Soma'daki bir kömür arıtma tesisinin 49 kişilik idari personeline uygulanmıştır. 49 kişinin 32'si alkol kullandığı için AUDIT testinin güvenilirliği 32 veri ile değerlendirilmiştir.

Bir ölçeğin geçerli olabilmesinin ilk koşulu onun güvenilir olabilmesidir. Ancak her ne kadar güvenilirlik geçerlilik için bir ön koşul ise de hiçbir zaman geçerliliği garantileyemez (Karasar, 1998: 151). Yüksek güvenilirlik ve tutarlı faktör yapısı, geliştirilen ölçeğin geçerliliğini güçlendirmektedir (Baş, 2008: 226). Bu nedenle "çalışma yaşamı stres ölçeği" güvenilirlik analizinin yanında faktör analizine de tabi tutulmuştur.

Çalışma yaşamı stres ölçeği oluşturulurken ölçeğin 6 ana faktörden oluşacağı tasarlanmıştır. Ancak onaylayıcı faktör analizi yapıldığında soruların 6 ana faktör altında kümelenmediği görülmüştür. Yapılan değerlendirmeler sonucunda "Örgütteki Kişiler Arası İlişkiler" stres faktöründen kaynaklanan sorular (6 soru) ile örgütsel politikanın 6. sorunun kümeleşmeyi bozduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle söz konusu bu 7 soru (Ek-1'de işaretlenmiş) ölçekten çıkarılmıştır. Geriye kalan 27 soru 5 faktör içerisinde tekrar analiz edildiğinde Tablo 6 oluşmuştur. Bunun yanında açıklanan varyans ile KMO değerlerinin de yükseldiği gözlenmiştir.

**Tablo 6:** Çalışma Yaşamı Stres Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

SORULAR	FAKTÖRLER				
	İşin Yapısı	Fiziki Koşullar	Örgütsel Politika	Örgütsel Yapı	Çevresel
İşinyapısı17	0,80				
İşinyapısı18	0,75				
İşinyapısı19	0,84				
İşinyapısı20	0,52				
İşinyapısı21	0,83				
İşin yapısı22	0,77				
Fizik12		0,71			
Fizik13		0,73			
Fizik14		0,78			
Fizik15		0,85			
Fizik16		0,67			
Polt1			0,83		
Polt2			0,68		
Polt3			0,74		
Polt4			0,88		
Polt5			0,33		
Polt7			0,36		
Yapı8				0,72	
Yapı9				0,68	
Yapı10				0,62	
Yapı11				0,41	
Çevresel29					0,60
Çevresel30					0,33
Çevresel31					0,74
Çevresel32					0,78
Çevresel33					0,81
Çevresel34					0,48

Faktör analizinin sonucuna göre Bartlett's testi  $p=0,00<0,05$ , KMO değeri 0,61 (faktör analizi uygunluk indisti) ve toplam açıklanan varyans 0,68 çıkmıştır. Diğer bir deyişle söz konusu 5 faktör, çalışma yaşamı stres düzeyinin %68'ini açıklamaktadır. Altunışık ve diğerlerine (2007: 233) göre pratikte arzu edilen açıklanan varyans seviyesi %60'dan az olmamalıdır. Açıklanan varyans düzeyinin belirtilen sınırdan yüksek olması neticesinde çalışma yaşamı stres ölçeğinin 27 madde ve 5 ana faktörden oluşması gerektiğine karar verilmiştir. Araştırma kapsamında çalışanlara uygulanan ölçek EK-2'de yer almaktadır.

Ölçeğin 5 faktörden oluşacağı tespit edildikten sonra ölçeğe yönelik güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 7’de sunulmaktadır.

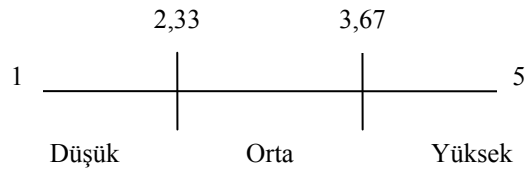
**Tablo 7:** Stres Ölçeğine Yönelik Güvenilirlik Sonuçları

Araştırma Değişkeni	Değişken Sayısı	Alpha Güvenilirlik Katsayısı ( $\alpha$ )
Örgütsel Politika	6	0,85
Örgütsel Yapı	4	0,81
Fiziki Koşullar	5	0,84
İşin Yapısı	6	0,88
Çevresel Koşullar	6	0,81
Genel Güvenilirlik	27	0,92

Tablo 7’de stres ölçeğine yönelik güvenilirlik sonuçları incelendiğinde tüm değişken gruplarının güvenilirliği “yüksek derecede güvenilir” ( $0,80 < \alpha < 1$ ) çıkmıştır (Kayış, 2009: 405). Buna ek olarak diğer ölçek olan alkol kullanım bozukluklarının güvenilirliği ise 0,75 olarak tespit edilmiştir. Ölçeklerde  $\alpha$  katsayısının 0,70’ten büyük olması istenir ve katsayı 1’e yaklaştıkça güvenilirliğin yüksek olduğu belirtilir (Özdemir, 2008: 291). Alkol kullanım bozuklukları ölçeğini ise 0,75 oranıyla “oldukça güvenilir” (Kayış, 2009: 405) çıkmıştır.

Bu çalışmada kullanılan çalışma yaşamı stres ölçeği (Ek 2) ile belirlenen stres düzeyi Şekil 6’da görülen kriterlere göre tanımlanmıştır. Dağılımın ilk 1/3’ünde yer alan stres puanları düşük, ortadaki 1/3’ünde yer alanlar normal ve son 1/3’ünde yer alanlar yüksek olarak değerlendirilmektedir.

**Şekil 6:** Stres Düzeyinin Kategorik Görünümü





### 3.6.2.2. Alkol Kullanım Bozuklukları Tarama Testi

Alkol kullanım bozuklukları önemli sağlık sorunlarına, ayrıca sosyal ve ekonomik sorunlara neden olmaktadır. Erken tanı ve etkili müdahale bu sorunlarda belirgin azalma sağlayabilmektedir. Alkol kullanım bozukluklarının erken tanısı için özbildirime dayalı oldukça pratik ve geçerli tarama testleri geliştirilmiştir. Tarama testlerinin olumsuz yönü bireylerin damgalanma endişesinde sorulara dürüstçe cevap veremeyebilmesidir. Bu nedenle tarama testlerinin etkinliğini arttırmak için laboratuvar testlerinin de yapılması gerektiği belirtilmektedir (Gül ve diğerleri, 2005: 4).

Ancak, bu çalışmada alkol kullananların tüketim düzeyleri ve sosyal içici mi yoksa problemlili içici (kötüye kullanan ve bağımlı) mi olduğu bilgisine sadece tarama testi ile ulaşılmaktadır. Tarama testinden çıkan sonucun bu çalışmada yeterli olduğu varsayılmaktadır. Alkolle ilgili sorunları tanımlayan testlerden en bilinenleri CAGE (Cut Down, Annoyed, Guilty, Eye-Opener), Alkol Kullanım Bozuklukları Tarama Testi (AUDIT, Alcohol Use Disorders Identification Test) ve Michigan Alkolizm Tarama Testi (MAST, Michigan Alcoholism Screening Test)'dir. CAGE, dört sorudan oluşan ve iki pozitif yanıtın olası alkol kullanım bozukluğu olarak değerlendirildiği bir testtir (Akvardar, Uçku, 2010: 53). MAST, alkol bağımlılığının saptanması amacıyla oluşturulmuş ve son yıllarda sık kullanılan bir testtir. Test, yaşam boyu bağımlılık belirtilerini, alkole bağlı sosyal ve mesleki işlevselliği, tıbbi komplikasyonları ve önceki tedavileri de sorgulayan 24 sorudan oluşmaktadır (Turan, Aşkın, 1999: 94). AUDIT, Dünya Sağlık Örgütü tarafından birinci basamak hizmetlerinde zararlı ve riskli (problemlili) alkol tüketimini saptamak amacıyla geliştirilmiş, kesme noktası 8 veya 9 olarak önerilen ve son bir yıla ilişkin sorulardan oluşan bir tarama testidir (Gül ve diğerleri, 2005: 5).

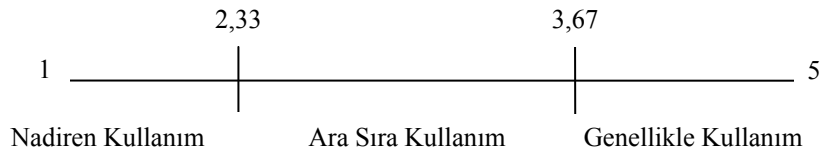
Son yıllardaki çalışmalarda alkol kullanım düzeyini saptamada AUDIT'in, CAGE ve MAST'a göre daha üstün olduğu belirtilmektedir (Akvardar, Uçku, 2010: 53). Bu nedenle bu çalışmada araştırma kapsamındaki çalışanların alkol kullanım seviyelerini belirlemek ve problemlili alkol kullanımını saptamak amacıyla Alkol

Kullanım Bozukluklarını Belirleme Testi (AUDIT, Alcohol Use Disorders Identification Test) kullanılmıştır.

AUDIT testi uzmanlık dışı ortamlarda erken müdahale olanağı sağlayan, yüksek geçerlilik ve güvenilirliğe sahip bir tarama testidir. 5'li likert sistemine göre 10 sorudan oluşmaktadır. On sorunun ilk üçü alkol kullanımının miktarını ve sıklığını, sonraki üç soru içme davranışlarını, son dört soru ise alkol kullanımı ile ilişkili sorunları belirlemektedir. Her soru beşli likert ölçeği ile puanlandırılmaktadır. 65 yaşından küçük erkeklerde 8 ve üzeri puan, kadınlarda ve 65 yaş üzerindeki erkeklerde 7 ve üzeri puan problemlili alkol kullanımı olarak değerlendirilmektedir. AUDIT testinden çıkan puanlar yükseldikçe alkol bağımlılığı ile ilişkilendirilmektedir (Babor ve diğerleri, 2001: 19-20). Saatçioğlu, Evren ve Çakmak (2002), ölçeğin Türkçe'ye uyarlamasını yaparak, geçerli ve güvenilir bir şekilde kullanılabilceğini göstermişlerdir.

Alkol tüketim düzeyinin tespitinde kullanılan ilk 3 sorudan elde edilen ortalama puanların tanımlaması Şekil 7'de görüldüğü gibidir.

**Şekil 7:** Alkol Kullanım Düzeyinin Kategorik Görünümü



### 3.6.3. Analiz Yöntemi

Araştırmadan elde edilen sonuçların frekans dağılımları, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Sonuçların demografik özellikler göre farklılık gösterip göstermediği t testi ve tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Analizlerde istatistiksel bir fark bulunduğunda bunun hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için ise Scheffe testi kullanılmıştır.

Post Hoc testleri gruplardaki veri sayısının az olduğu durumlarda farkı tespit etmede yeterince hassas olamayabilir. Bu durumda 14 farklı ikili karşılaştırma testlerinden diğerleri ile analiz tekrarlanabilir (Sipahi, Yurtkoru, Çinko, 2008: 128). Bu çalışmada gruplardaki veri sayıları birbirine eşit olmadığı için Scheffe testinin kullanılması uygun görülmüştür. Ancak scheffe testinin farkı tespit edemediği durumlarda ise sırasıyla Tukey ve LSD testi kullanılmıştır.

Çalışma yaşamı stresi ile alkol tüketimi arasındaki ilişkinin test edilmesi amacıyla korelasyon analizi kullanılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda değişkenler arası ilişkilerin yönü ve gücünün araştırılması için nedensellik de araştırma kapsamına alınmıştır. Bu nedenle çalışma yaşamı stresi ile alkol tüketimi arasındaki ilişkinin regresyon varyans analizi ile ortaya çıkarılması düşünülmüştür.

### **3.7. ARAŞTIRMADAN ELDE EDİLEN BULGULAR**

#### **3.7.1. Demografik ve Çalışma Yaşamı Stres Düzeyi Bulguları**

Bu bölüm altında araştırmaya katılan 72 çalışanın demografik özellikleri ile stres düzeyleri analiz edilmiş ve stresin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

##### **3.7.1.1. Demografik Özelliklerin Frekans Analizi**

Araştırmaya katılan 72 kişinin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular anketin ilk bölümünde yer almaktadır. Anket sonuçlarının demografik özelliklere ait değerlendirmesi Tablo 8’de görülmektedir.

Araştırma kapsamındaki çalışanların cinsiyetlere göre dağılımları Tablo 8’de incelendiğinde çalışanların neredeyse tamamının (%94,4) erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Örneklemdeki 4 bayan aynı zamanda işletmede bulunan toplam bayan sayıdır. Sektörün koşullarından dolayı örneklemdeki bayan sayısının çok az olması analizler yapılırken cinsiyet değişkenine yer verilmemesine neden olmuştur.

Çünkü cinsiyet değişkenleri arasında homojen bir dağılım bulunmamaktadır. Ancak, cinsiyet ile stres arasında bir etkileşim olduğunu ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır. Ilgar'ın (2001) ve Ergun'un (2008) çalışmalarına göre kadınlar erkeklerden daha streslidir. Bunun yanında cinsiyet ile alkol kullanımı arasında ilişki bulunduğunu gösteren araştırmalar da bulunmaktadır. Arıkan ve diğerleri (1996: 93), yaptıkları çalışmalarında, düzenli içici ve alkol bağımlılığı oranını erkeklerde kadınlara göre daha fazla bulmuşlardır.

**Tablo 8:** Demografik Özelliklerin Frekans Analizi

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzdesi
Cinsiyet	Erkek	68	<b>94,4</b>
	Kadın	4	5,6
Yaş	18-28	22	30,6
	29-38	28	<b>38,9</b>
	39 ve üstü	22	30,6
Medeni Durum	Evli	54	<b>75,0</b>
	Bekar	18	25,0
Eğitim Durumu	Lise ve altı	24	33,3
	Önlisans	20	27,8
	Lisans ve üstü	28	<b>38,9</b>
Pozisyonu	Mühendis	22	30,6
	Tekniker	24	33,3
	İdare Binası Personeli	26	<b>36,1</b>
Kurumda çalışılan süre	1 yıldan az	15	20,8
	1-5 yıl	27	<b>37,5</b>
	6-10 yıl	15	20,8
	11 ve üzeri	15	20,8
Kıdem	5 yıldan az	18	25,0
	6-10 yıl	19	26,4
	11-15 yıl	13	18,1
	16 ve üzeri	22	<b>30,6</b>

Tablo 8'de araştırma kapsamındaki çalışanların yaşları incelendiğinde dağılımın homojen bir şekilde gerçekleştiği görülmektedir. Örneklem %38,9'u 29-38 yaş aralığından oluşmaktadır. Diğer aralıklar ise %30,6'şar şeklinde dağılmıştır.

Araştırma kapsamındaki çalışanların medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, çalışanların % 75'inin evli, % 25'inin bekâr olduğu görülmektedir.

Çalışanlar eğitim durumlarına göre incelendiğinde, %38,9'unun lisans ve üstü mezunu olduğu (sadece 1 tane yüksek lisans mezunu bulunmaktadır), % 27,8'inin önlisans mezunu ve %33,3'ünün ise lise ve altı mezunu olduğu görülmektedir.

Çalışanların kurumdaki pozisyonları incelendiğinde %36,1'inin idare personeli (genel müdür ve yardımcıları, muhasebeciler, personel departmanı çalışanları, hizmetliler, sekreterler), %33,3'ünün tekniker, %30,6'sının mühendis olduğu görülmektedir.

Çalışanların kurumdaki deneyimlerine göre durumları incelendiğinde, çalışanların % 37,5'i 1-5 yıl arasında, %20,8'i 1 yıldan az süredir, %20,8'i 6-10 yıl arasında, %20,8'i 11 ve üzeri süredir mevcut kurumda çalışmaktadır.

Çalışanların çalışma yaşamındaki toplam mesleki kıdemleri incelendiğinde, en büyük yüzdeyi %30,6 ile 16 ve üzeri kıdem grubu almaktadır. Bunu sırasıyla %26,4 ile 6-10 yıl kıdem grubu, %25 ile 5 yıldan az kıdem grubu ve %18,1 ile 11-15 yıl kıdem grubu izlemektedir.

### **3.7.1.2. Çalışma Yaşamı Stres Değerleme Değişkenlerinin Tanımsal İstatistik Analizleri**

Stres değerlendirme değişkenleri Tablo 9'dan görüleceği üzere beş faktörden oluşturulmuştur. Bunlar; örgütsel politika, örgütsel yapı, fiziksel koşullar, işin yapısı ve çevresel koşullardır.

**Tablo 9:** Çalışma Yaşamı Stres Değerleme Değişkenlerinin Tanımsal İstatistik Analizi (N: 72)

<b>Çalışma Yaşamı Stres Değerleme Değişkenleri</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
<b>Örgütsel Politika</b>	<b>2,63</b>	<b>0,97</b>
1. Yetersiz maaş	3,04	1,36
2. Ücret adaletsizliği	3,17	1,37
3. Yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk	2,82	1,34
4. Performans değerlendirme adaletsizliği	2,64	1,26
5. Önümüzdeki 5 yıl içinde aynı işletmede bulunamama endişesi	2,01	1,22
6. Yetenek ve beceri düzeyinizden düşük bir terfinin yarattığı memnuniyetsizlik	2,1	1,31
<b>Örgütsel Yapı</b>	<b>2,28</b>	<b>1,05</b>
7. Karar vermek için yeterli yetkiye sahip olmama	2,33	1,36
8. Kararlara katılamama	2,24	1,27
9. Görevle ilgili sorumlulukların açık olmaması	2,21	1,28
10. Birbiri ile çelişen işleri yapma mecburiyeti	2,35	1,34
<b>Fiziksel Koşullar</b>	<b>2,00</b>	<b>0,75</b>
11. Çalışma ortamının sıcak veya soğuk olması	1,88	1,06
12. Çalışma ortamının çok gürültülü olması	2,01	1,23
13. Çalışma ortamında ışıklandırma yetersizliği	1,57	0,80
14. Çalışma ortamında gerekli araç-gereç eksikliği	1,79	1,10
15. Çalışma ortamında tehlikenin varlığı	2,75	1,56
<b>İşin Yapısı</b>	<b>2,24</b>	<b>0,94</b>
16. İşlerin çok kısa sürede bitirilme baskısı	2,74	1,39
17. Çalışma saatlerindeki belirsizlik	2,03	1,30
18. İşin sürekli göz önünde yapılması zorluğu	1,99	1,25
19. İşin aşırı monoton olması	2,03	1,24
20. İş yükünün fazlalığı	2,90	1,40
21. Vardiyalı Çalışma	1,75	1,18
<b>Çevresel Faktörler</b>	<b>2,16</b>	<b>0,80</b>
22. Ülke ve dünya ekonomisinde yaşanan belirsizlikler ve krizler	2,35	1,38
23. Teknolojide meydana gelen değişiklikler ve yenilikler	1,71	0,99
24. Yaşanılan şehirdeki kentsel sorunlar (gürültü, kirlilik, ulaşım vb)	2,62	1,25
25. Ülkenin siyasi yapısındaki değişim ve belirsizlikler	2,47	1,40
26. Yaşanılan şehirdeki sosyal ve kültürel değişimin hızına uyamamak	1,82	1,08
27. Aile üyeleri arasında yaşanan sorunlar	1,97	1,33
<b>Genel Ortalama</b>	<b>2,26</b>	<b>0,72</b>

Tablo 9’da yer alan değerler incelendiğinde, 5 ana faktörünün birbirlerine benzer ve düşük seviyede olduğu görülmektedir. Genel stres ortalamasının da 2,26 ortalama değeri ile çalışanların streslerinin düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Ancak çalışma yaşamı stres faktörlerinden iki grubun stres düzeyinin genel ortalamaya göre yüksek olduğu görülmektedir. Bunlardan biri ve en yüksek olanı 2,63 stres ortalaması ile örgütsel politikanın yarattığı stres, diğeri ise 2,28 ortalama ile örgütsel yapının yarattığı strestir.

Toplam 27 stres kaynağının içinde stres unsuru yaratan en önemli 5 değişkenlerin;

- Ücret adaletsizliği 3,17
- Ücret yetersizliği 3,04
- İş yükünün fazlalığı 2,90
- Yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk 2,82
- Çalışma ortamında tehlikenin varlığı 2,75

olduğu görülmektedir. Görüleceği üzere ilk 5 stres değişkeni içerisinde yer alan 3 değişken örgütsel politika ile alakalıdır. Diğerleri işin yapısı ve çalışma ortamı ile ilgilidir.

O halde madencilik sektörünün zor ve tehlikeli çalışma koşulları barındırmasına rağmen işletmenin örgütsel politikası altında yer alan stres kaynaklarının (orta düzeyde stres) çalışma koşullarından (düşük düzeyde stres) daha fazla strese neden olabileceği ifade edilebilmektedir. Ancak unutulmamalıdır ki örneklem içerisinde yer alan 72 kişinin sadece 46’sı (mühendis ve tekniker) maden içerisinde çalışmaktadır. Bir diğer ifade ile 26 kişilik idari personel, maden içerisinde çalışmadığı için çalışma koşulları stres (fiziksel stres kaynakları) ortalaması düşük çıkmış olarak değerlendirilebilir.

### 3.7.1.3. Çalışma Yaşamı Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığı

Hipotez 1’de çalışma yaşamı stres düzeyinin demografik özelliklere göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği sorgulanmaktadır. Hipotez testi sonuçları Tablo 10’da gösterilmektedir.

**Tablo 10:** Çalışma Yaşamı Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Analizi (N: 72)

Demografik Özellikler	x	s	sd	t / F	p	
Yaş	18-28	2,55	0,60	2 / 69	2,99	0,06
	29-38	2,08	0,67			
	39 ve üstü	2,19	0,81			
Medeni Durum	Evli	2,19	0,71	70	-1,42	0,16
	Bekar	2,46	0,72			
Eğitim Durumu	Lise ve altı	2,18	0,85	2 / 69	0,64	0,53
	Önlisans	2,18	0,59			
	Lisans ve üstü	2,38	0,68			
Pozisyonu	Mühendis	2,38	0,68	2 / 2	0,92*	0,41*
	Tekniker	2,15	0,45			
	İdari Personel	2,25	0,92			
Kurumda çalışılan süre	1 yıldan az	2,80	0,46	3 / 68	6,22	0,01
	1-5 yıl	2,32	0,70			
	6-10 yıl	1,97	0,76			
	11 ve üzeri	1,88	0,59			
Kıdem	5 yıldan az	2,60	0,58	3 / 68	1,95	0,13
	6-10 yıl	2,12	0,68			
	11-15 yıl	2,09	0,72			
	16 ve üzeri	2,19	0,79			

\* Söz konusu değişken için grup varyansları eşit değildir. Bu nedenle Welch ve Brown-Forsythe testleri yapılmıştır.

x: Ortalama değer, s: Standart sapma, sd: Serbestlik derecesi, t: t testi istatistiği

F: Tek yönlü varyans analizi F istatistiği, p: Anlamlılık düzeyi

72 çalışanın çalışma yaşamı stres düzeyinin kurumda çalışılan süre hariç diğer demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Tabloda görüleceği gibi çalışanların stresten etkilenme düzeyleri kurumda çalışılan süreye göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Farklılığın hangi



boyutlarda ortaya çıktığını belirlemek için gerçekleştirilen Post Hoc Scheffe testinin sonuçlarına göre “1 yıldan az” ile “6-10 yıl” ve “1 yıldan az” ile “11 ve üzeri” arasında çalışma yaşamı stres düzeyleri açısından anlamlı fark vardır. Bu farka göre, 1 yıldan az süreyle kurumda çalışanların çalışma yaşamı stres düzeyleri, “6-10” ile “11 ve üzeri” süre ile çalışanlardan daha yüksektir. Bu sonuçlara göre Hipotez 1’in alt hipotezlerinden e hipotezi kabul edilmiş, a, b, c, d ve f hipotezleri reddedilmiştir.

#### 3.7.1.4. Örgütsel Politikadan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığı

Hipotez 2 de örgütsel politikadan kaynaklanan stres düzeyinin demografik özelliklere göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği sorgulanmaktadır. Hipotez testi sonuçları Tablo 11’de sunulmaktadır.

**Tablo 11:** Örgütsel Politikadan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Analizi (N: 72)

Demografik Özellikler		x	s	sd	t / F	p
Yaş	18-28	3,00	0,82	2 / 69	3,19	0,04
	29-38	2,33	0,95			
	39 ve üstü	2,62	1,02			
Medeni Durum	Evli	2,51	0,97	70	-1,77	0,08
	Bekar	2,97	0,87			
Eğitim Durumu	Lise ve altı	2,53	0,95	2 / 69	0,43	0,65
	Önlisans	2,55	0,95			
	Lisans ve üstü	2,76	1,00			
Pozisyonu	Mühendis	2,68	0,86	2 / 69	0,05	0,95
	Tekniker	2,62	0,86			
	İdari Personel	2,58	1,15			
Kurumda çalışılan süre	1 yıldan az	3,33	0,95	3 / 68	5,86	0,01
	1-5 yıl	2,69	0,82			
	6-10 yıl	2,41	0,89			
	11 ve üzeri	2,03	0,88			
Kıdem	5 yıldan az	2,97	0,89	3 / 68	1,15	0,34
	6-10 yıl	2,58	1,01			
	11-15 yıl	2,37	0,86			
	16 ve üzeri	2,53	1,02			

Çalışanların örgütsel politikadan kaynaklanan stres düzeyinin yaş ve kurumda çalışılan süre hariç diğer demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 11'den de görülebileceği gibi çalışanların örgütsel politika stresinden etkilenme düzeyleri yaşa göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Farklılığın hangi boyutlardan ortaya çıktığını belirlemek için gerçekleştirilen Post Hoc Scheffe testinin sonuçlarına göre "18-28" ve "29-38" arasında çalışma yaşamının örgütsel politika stres düzeyi açısından anlamlı fark vardır. Bu farka göre 18-28 yaş grubundakilerin örgütsel politika stres düzeyleri "29-38" grubundakilerin stres düzeylerinden daha yüksektir.

Yine aynı tablodan görüleceği üzere çalışanların örgütsel politika stresinden etkilenme düzeyleri kurumda çalışılan süreye göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Farklılığın hangi boyutlardan ortaya çıktığını belirlemek için gerçekleştirilen Post Hoc Scheffe testinin sonuçlarına göre "1 yıldan az" ile "6-10 yıl" ve "1 yıldan az" ile "11 ve üzeri" arasında örgütsel politika stres düzeyleri açısından anlamlı fark vardır. Bu farka göre 1 yıldan az süreyle kurumda çalışanların çalışma yaşamı stres düzeyleri "6-10" ile "11 ve üzeri" yıldan beri çalışanlardan daha yüksektir.

Bu sonuçlara göre Hipotez 2'nin alt hipotezlerinden a ve e hipotezleri kabul edilmiş, b, c, d ve f hipotezleri reddedilmiştir.

#### **3.7.1.5. Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığı**

Hipotez 3 te örgütsel yapıdan kaynaklanan stres düzeyinin demografik özelliklere göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği sorgulanmaktadır. Hipotez testi sonuçları Tablo 12'de sunulmaktadır.

Tabloda, çalışanların örgütsel yapıdan kaynaklanan stres düzeyinin kurumda çalışılan süre hariç diğer demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

**Tablo 12:** Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Analizi (N: 72)

Demografik Özellikler		x	s	sd	t / F	p
Yaş	18-28	2,71	0,95	2 / 69	2,88	0,06
	29-38	2,06	1,01			
	39 ve üstü	2,12	1,09			
Medeni Durum	Evli	2,15	1,07	70	-1,83	0,07
	Bekar	2,66	0,90			
Eğitim Durumu	Lise ve altı	2,16	1,12	2 / 69	1,00	0,37
	Önlisans	2,11	1,03			
	Lisans ve üstü	2,50	0,99			
Pozisyonu	Mühendis	2,36	1,11	2 / 2	0,47*	0,63*
	Tekniker	2,13	0,71			
	İdari Personel	2,34	1,26			
Kurumda çalışılan süre	1 yıldan az	3,15	0,91	3 / 68	6,34	0,00
	1-5 yıl	2,30	1,07			
	6-10 yıl	1,75	0,75			
	11 ve üzeri	1,90	0,88			
Kıdem	5 yıldan az	2,83	1,11	3 / 68	2,66	0,06
	6-10 yıl	1,92	0,90			
	11-15 yıl	2,19	0,93			
	16 ve üzeri	2,19	1,06			

\* Söz konusu değişken için grup varyansları eşit değildir. Bu nedenle Welch ve Brown-Forsythe testleri yapılmıştır.

Çalışanların örgütsel yapı stresinden etkilenme düzeyleri kurumda çalışılan süreye göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Farklılığın hangi boyutlardan ortaya çıktığını belirlemek için gerçekleştirilen Post Hoc Scheffe testinin sonuçlarına göre “1 yıldan az” ile “6-10 yıl” ve “1 yıldan az” ile “11 ve üzeri” arasında çalışma yaşamı stres düzeyleri açısından anlamlı fark vardır. Bu farka göre 1 yıldan az süreyle kurumda çalışanların çalışma yaşamı stres düzeyleri “6-10” ile “11 ve üzeri” yıldan beri çalışanlardan daha yüksektir.

Bu sonuçlara göre Hipotez 3'ün alt hipotezlerinden e hipotezi kabul edilmiş, a, b, c, d ve f hipotezleri reddedilmiştir.

### 3.7.1.6. Fiziksel Koşullardan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığı

Hipotez 4'te fiziksel koşullardan kaynaklanan stres düzeyinin demografik özelliklere göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği sorgulanmaktadır. Hipotez testi sonuçları Tablo 13'de sunulmaktadır.

**Tablo 13:** Fiziksel Koşullardan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Analizi (N: 72)

Demografik Özellikler		x	s	sd	t / F	p
Yaş	18-28	2,18	0,69	2 / 69	0,93	0,40
	29-38	1,90	0,68			
	39 ve üstü	1,93	0,89			
Medeni Durum	Evli	1,99	0,72	70	-0,14	0,89
	Bekar	2,02	0,87			
Eğitim Durumu	Lise ve altı	2,00	0,94	2 / 2	0,07*	0,94*
	Önlisans	1,96	0,58			
	Lisans ve üstü	2,02	0,71			
Pozisyonu	Mühendis	2,12	0,66	2 / 69	0,87	0,42
	Tekniker	1,84	0,69			
	İdari Personel	2,03	0,87			
Kurumda çalışılan süre	1 yıldan az	2,30	0,51	3 / 68	2,66	0,06
	1-5 yıl	2,13	0,85			
	6-10 yıl	1,78	0,80			
	11 ve üzeri	1,66	0,56			
Kıdem	5 yıldan az	2,26	0,73	3 / 68	1,11	0,35
	6-10 yıl	1,96	0,74			
	11-15 yıl	1,81	0,67			
	16 ve üzeri	1,91	0,83			

\*Söz konusu değişken için grup varyansları eşit değildir. Bu nedenle Welch ve Brown-Forsythe testleri yapılmıştır.

Çalışanların fiziksel koşullardan kaynaklanan stres düzeyinin hiçbir demografik özelliğe göre farklılık göstermediği görülmektedir. Bu sonuçlara göre Hipotez 4'ün tüm alt hipotezleri reddedilmiştir.

### 3.7.1.7. İşin Yapısından Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığı

Hipotez 5 te işin yapısından kaynaklanan stres düzeyinin demografik özelliklere göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği sorgulanmaktadır. Hipotez testi sonuçları Tablo 14’te sunulmaktadır.

**Tablo 14:** İşin Yapısından Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Analizi (N:72)

Demografik Özellikler		x	s	sd	t / F	p
Yaş	18-28	2,42	0,91	2 / 69	0,72	0,49
	29-38	2,10	0,89			
	39 ve üstü	2,22	1,02			
Medeni Durum	Evli	2,18	0,90	70	-0,87	0,38
	Bekar	2,40	1,06			
Eğitim Durumu	Lise ve altı	2,09	1,10	2 / 69	0,94	0,39
	Önlisans	2,14	0,63			
	Lisans ve üstü	2,42	0,97			
Pozisyonu	Mühendis	2,62	0,95	2 / 69	2,67	0,06
	Tekniker	2,04	0,67			
	İdari Personel	2,08	1,06			
Kurumda çalışılan süre	1 yıldan az	2,40	0,66	3 / 68	0,78	0,51
	1-5 yıl	2,33	1,00			
	6-10 yıl	2,20	1,15			
	11 ve üzeri	1,93	1,93			
Kıdem	5 yıldan az	2,50	0,72	3 / 68	0,77	0,51
	6-10 yıl	2,05	1,01			
	11-15 yıl	2,15	1,01			
	16 ve üzeri	2,22	1,00			

Çalışanların işin yapısından kaynaklanan stres düzeyinin hiçbir demografik özelliklere göre farklılık göstermediği görülmektedir. Bu sonuçlara göre Hipotez 5’in tüm alt hipotezleri reddedilmiştir.

### 3.7.1.8. Çevresel Koşullardan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığı

Hipotez 6'da çevresel koşullardan kaynaklanan stres düzeyinin demografik özelliklere göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği sorgulanmaktadır. Hipotez testi sonuçları Tablo 15'te sunulmaktadır.

**Tablo 15:** Çevresel Koşullardan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Analizi (N:72)

Demografik Özellikler		x	s	sd	t / F	p
Yaş	18-28	2,44	0,71	2 / 69	2,17	0,12
	29-38	2,00	0,84			
	39 ve üstü	2,06	0,80			
Medeni Durum	Evli	2,12	0,78	70	-0,68	0,50
	Bekar	2,26	0,87			
Eğitim Durumu	Lise ve altı	2,11	0,83	2 / 69	0,06	0,94
	Önlisans	2,16	0,76			
	Lisans ve üstü	2,19	0,83			
Pozisyonu	Mühendis	2,12	0,83	2 / 69	0,11	0,90
	Tekniker	2,11	0,64			
	İdari Personel	2,21	0,93			
Kurumda çalışılan süre	1 yıldan az	2,82	0,61	3 / 68	6,60	0,00
	1-5 yıl	2,16	0,78			
	6-10 yıl	1,73	0,68			
	11 ve üzeri	1,90	0,74			
Kıdem	5 yıldan az	2,42	0,62	3 / 68	1,05	0,38
	6-10 yıl	2,10	0,86			
	11-15 yıl	1,93	0,92			
	16 ve üzeri	2,11	0,80			

Çalışanların çevresel koşullardan kaynaklanan stres düzeylerinin kurumda çalışılan süre hariç diğer demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablodan görüleceği üzere çalışanların çevresel koşullar stresinden etkilenme düzeyleri kurumda çalışılan süreye göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Farklılığın hangi boyutlardan ortaya çıktığını belirlemek için gerçekleştirilen Post

Hoc Scheffe testinin sonuçlarına göre “1 yıldan az” ile “6-10 yıl” ve “1 yıldan az” ile “11 ve üzeri” arasında çalışma yaşamı stres düzeyleri açısından anlamlı fark vardır. Bu farka göre 1 yıldan az süreyle kurumda çalışanların çevresel koşullar stres düzeyleri “6-10” ile “11 ve üzeri” yıldan beri çalışanlardan daha yüksektir.

Bu sonuçlara göre Hipotez 6'nın alt hipotezlerinden e hipotezi kabul edilmiş, a, b, c, d ve f hipotezleri reddedilmiştir.

72 kişiye uygulanan tüm hipotezlerin analiz sonuçları EK-3'de yer alan “Red-Kabul” tablosunda bir arada özetlenmektedir.

### **3.7.2. Araştırmaya Katılan Ve Alkol Kullananların Çalışma Yaşamı Stresi ve Alkol Kullanımı Bulguları**

Bu başlık altında araştırma kapsamında alkol kullanan 40 kişinin stres değerlendirme değişkenleri ile alkol kullanımı değerlendirme değişkenlerinin tanımsal istatistikleri ve hipotez testleri incelenmiştir. Bu bağlamda 72 kişiye uygulanan 6 hipotez, örneklem içerisinde alkol kullandığı tespit edilen 40 kişiye tekrar uygulanmıştır. Daha sonra 7 nolu hipotez ile alkol kullanımının demografik yapıya göre farklılıkları ve 8 nolu hipotezle ise çalışma yaşamı stresi ile alkol kullanımı ilişkisi analiz edilmiştir.

#### **3.7.2.1. Çalışma Yaşamı Stres Değerleme Değişkenlerinin Tanımsal İstatistik Analizleri**

Stres değerlendirme değişkenleri Tablo 16'dan görüleceği üzere; örgütsel politika, örgütsel yapı, fiziksel koşullar, işin yapısı ve çevresel koşullardan oluşan 5 faktörden meydana gelmektedir. Stres değerlendirme faktörlerine ilişkin tanımsal istatistik analizi sonuçları Tablo 16'da yer almaktadır.

**Tablo 16:** Çalışma Yaşamı Stres Değerleme Değişkenlerinin Tanımsal İstatistik Analizi (N: 40)

<b>Çalışma Yaşamı Stres Değerleme Değişkenleri</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
<b>Örgütsel Politika</b>	<b>2,83</b>	<b>1,01</b>
1. Yetersiz maaş	3,38	1,35
2. Ücret adaletsizliği	3,48	1,47
3. Yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk	2,92	1,39
4. Performans değerlendirme adaletsizliği	2,82	1,22
5. Önümüzdeki 5 yıl içinde aynı işletmede bulunamama endişesi	2,05	1,22
6. Yetenek ve beceri düzeyinizden düşük bir terfinin yarattığı memnuniyetsizlik	2,33	1,44
<b>Örgütsel Yapı</b>	<b>2,49</b>	<b>1,08</b>
7. Karar vermek için yeterli yetkiye sahip olmama	2,65	1,39
8. Kararlara katılamama	2,53	1,24
9. Görevle ilgili sorumlulukların açık olmaması	2,38	1,31
10. Birbiri ile çelişen işleri yapma mecburiyeti	2,40	1,41
<b>Fiziksel Koşullar</b>	<b>2,08</b>	<b>0,80</b>
11. Çalışma ortamının sıcak veya soğuk olması	2,00	1,13
12. Çalışma ortamının çok gürültülü olması	2,22	1,37
13. Çalışma ortamında ışıklandırma yetersizliği	1,52	0,67
14. Çalışma ortamında gerekli araç-gereç eksikliği	1,88	1,16
15. Çalışma ortamında tehlikenin varlığı	2,78	1,62
<b>İşin Yapısı</b>	<b>2,31</b>	<b>1,02</b>
16. İşlerin çok kısa sürede bitirilme baskısı	2,70	1,34
17. Çalışma saatlerindeki belirsizlik	2,18	1,36
18. İşin sürekli göz önünde yapılması zorluğu	2,13	1,39
19. İşin aşırı monoton olması	2,23	1,29
20. İş yükünün fazlalığı	2,98	1,53
21. Vardiyalı Çalışma	1,68	1,14
<b>Çevresel Faktörler</b>	<b>2,26</b>	<b>0,80</b>
22. Ülke ve dünya ekonomisinde yaşanan belirsizlikler ve krizler	2,50	1,39
23. Teknolojide meydana gelen değişiklikler ve yenilikler	1,60	0,93
24. Yaşanılan şehirdeki kentsel sorunlar (gürültü, kirlilik, ulaşım vb)	2,65	1,27
25. Ülkenin siyasi yapısındaki değişim ve belirsizlikler	2,83	1,48
26. Yaşanılan şehirdeki sosyal ve kültürel değişimin hızına uyamamak	1,85	1,05
27. Aile üyeleri arasında yaşanan sorunlar	2,13	1,52
<b>Genel Ortalama</b>	<b>2,40</b>	<b>0,75</b>



Tabloda yer alan stres düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılan ölçekten alınan puanlar incelendiğinde, alkol kullanan çalışanların çalışma yaşamı stres düzeylerinin beş ana faktör içerisinde birbirlerine benzer ve düşük seviyede olduğu görülmektedir. Genel stres ortalamasının da 2,4 değeri ile orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Ancak çalışma yaşamı stres faktörlerinden iki grubun stres düzeyinin genel ortalamaya göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bunlardan biri ve en yüksek olanı 2,83 stres ortalaması ile örgütsel politikanın yarattığı stres, diğeri ise 2,49 ortalama ile örgütsel yapının yarattığı strestir.

Toplam 27 stres kaynağının içinde stres unsuru yaratan en önemli beş değişkenin;

- Ücret adaletsizliği 3,48
- Ücret yetersizliği 3,38
- İş yükünün fazlalığı 2,98
- Yetki ve sorumluluklarda adaletsizlik 2,92
- Ülkenin siyasi yapısındaki değişim ve belirsizlikler 2,83

olduğu görülmektedir. Nitekim ilk beş stres değişken içerisinde yer alan üç değişken örgütsel politika ile ilgilidir. Diğer iki değişken işin yapısı ve çevresel koşullar ile ilgilidir. 72 kişinin çalışma yaşamı stres düzeyi düşük seviyede iken araştırma kapsamında alkol kullandığı tespit edilen 40 kişinin çalışma yaşamı stres düzeyi orta seviyede çıkmıştır. Stres düzeyindeki bu farklılığın alkol kullanımı ile ilişkisinin olup olmadığı Hipotez 8'den görülebilmektedir.

### **3.7.2.2. Alkol Kullanımı Değerleme Değişkenlerinin Tanımsal İstatistik Analizleri**

Araştırma kapsamındaki çalışanların (72 kişi) alkol kullanımlarına baktığımızda çalışanların %55,6'sı (40 kişi) alkol kullanmaktadır. Alkol kullanmayan 32 kişiye birden fazla seçeneğin işaretlenebildiği soruda neden alkol kullanmadıkları sorulduğunda;

%68,8'i dini inanç,  
%56,3'ü sağlığa zararlı olması,  
%25'i tadını sevmiyorum,

şeklinde açıklama getirmişlerdir. Görüleceği üzere dini inanç alkol kullanımını engelleyen en önemli etkenlerden biri olarak ifade edilmektedir.

Alkol kullanım bozuklukları belirleme testinden çıkan puanlara göre ortalama alkol tüketim düzeyi 2,06 (standart sapma: 0,63) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle araştırma kapsamı içerisindeki çalışanların alkol kullanım seviyeleri düşük (nadiren tüketim) çıkmıştır. Bunun yanında aynı ölçekten alkol kullananların içme davranışlarına bakıldığında bunların sadece 4 tanesinin problemlili alkol kullandığı tespit edilmiştir. Geriye kalan 36 kişi sosyal içici olarak tanımlanmıştır. Alkol kullanan 40 kişinin son 1 yıl içinde alkollü içecekleri kullanma sıklıkları Tablo 17'de görülmektedir. Bu tabloya göre örneklemin %42,5'i "ayda bir veya daha az", %42,5'i "ayda 2-4 kere" sıklıkla içki tüketmektedir.

**Tablo 17:** Alkol Kullanım Sıklığının Frekans Analizi Sonuçları

<b>Değişkenler</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Ayda bir veya daha az	17	42,5
Ayda 2-4 kere	17	42,5
Haftada 2-3 kere	4	10,0
Haftada 4 ve daha fazlası	2	5,0
Toplam	40	100,0

Alkol kullanan 40 kişinin gün içerisinde alkollü içecekleri kullanma sıklıkları Tablo 18'de verilmektedir. Bu tabloya göre örneklemin %50'si alkol kullandığı zamanlarda 3-4 standart içki, %35'i 1-2 standart içki, %12,5'i 5-6 standart içki %2,5'i 7-9 standart içki tükettikleri belirlenmiştir.

Tüketilen standart içkinin türünün ne olduğu sorulduğunda ise araştırma kapsamındaki çalışanların yarısının (%50) bira tükettikleri, %32,5'inin ise rakı ve

geriye kalan %17,5'in ise diğeri içki grubunda yer alan içecekleri (votka, viski, şarap) tükettiği tespit edilmiştir.

**Tablo 18:** Tüketilen Standart İçkiye Ait Frekans Analizi Sonuçları

Standart İçki	Frekans	Yüzde
1-2	14	35,0
3-4	20	50,0
5-6	5	12,5
7-9	1	2,5
Toplam	40	100,0

Tablo 19 incelendiğinde alkol kullananların bir seferde 6 ve daha fazla standart içki içme sıklığının ne olduğu görülmektedir. Tabloya göre alkol kullananların yarıdan fazlasının hiçbir zaman 6 ve daha fazla standart içki tüketmedikleri, %32'sinin ayda birden az, %5'inin ayda bir, %5'inin haftada bir sıklıkla 6 ve daha fazla standart içki tükettikleri tespit edilmiştir.

Bir seferde 6 ve daha fazla standart içki tüketenlerin riskli kullanım gelişimi içerisine girebilecekleri söylenebilir. Alkol kullananların yarıdan fazlasının hiçbir zaman 6 ve daha fazla standart içki tüketmemesi riskli içicilerin çok olmadığı sonucunu çıkarabilmektedir. Nitekim, AUDIT testi sonucuna göre alkol kullananların sadece 4 tanesi riskli içici olarak tespit edilmiştir. Diğerleri sosyal içici olarak tanımlanmıştır.

**Tablo 19:** Bir Seferde 6 ve Daha Fazla Standart İçki İçme Sıklığının Frekans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Frekans	Yüzde
Hiç	23	57,5
Ayda birden az	13	32,5
Ayda bir	2	5,0
Haftada bir	2	5,0
Toplam	40	100,0

### 3.7.2.3. Çalışma Yaşamı Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığı

Hipotez 1 de çalışma yaşamı stres düzeyinin demografik özelliklere göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği sorgulanmaktadır. Hipotez testi sonuçları Tablo 20’de gösterilmektedir.

**Tablo 20:** Çalışma Yaşamı Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Analizi (N: 40)

Demografik Özellikler		x	s	sd	t / F	p
Yaş	18-28	2,71	0,58	2 / 37	2,80	0,07
	29-38	2,08	0,68			
	39 ve üstü	2,28	0,88			
Medeni Durum	Evli	2,36	0,76	38	-0,78	0,78
	Bekar	2,43	0,75			
Eğitim Durumu	Lise ve altı	2,35	1,02	2 / 37	0,11	0,90
	Önlisans	2,49	0,60			
	Lisans ve üstü	2,36	0,64			
Pozisyonu	Mühendis	2,43	0,70	2 / 37	0,43	0,65
	Tekniker	2,20	0,37			
	İdari Personel	2,47	0,92			
Kurumda çalışılan süre	1 yıldan az	2,78	0,46	3 / 36	3,62	0,02
	1-5 yıl	2,49	0,83			
	6-10 yıl	1,97	0,77			
	11 ve üzeri	1,93	0,67			
Kıdem	5 yıldan az	2,95	0,37	3 / 36	2,60	0,07
	6-10 yıl	2,20	0,75			
	11-15 yıl	2,09	0,56			
	16 ve üzeri	2,32	0,87			

Çalışanların çalışma yaşamı stres düzeylerinin demografik özelliklere göre kurumda çalışılan süre hariç anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablodan da görüleceği gibi çalışanların çalışma yaşamı stresinden etkilenme düzeyleri kurumda çalışılan süreye göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Farklılığın hangi boyutlardan ortaya çıktığını belirlemek için gerçekleştirilen Post Hoc Scheffe testinin sonuçlarına bakıldığında grupların ikili karşılaştırmaları

arasında bir farklılık görülememiştir. Bu nedenle yaygın olarak kullanılan bir diğer test, Tukey uygulanmıştır. Tukey'in sonuçlarına göre "1 yıldan az" ile "6-10 yıl" arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. Bu farka göre 1 yıldan az süreyle kurumda çalışanların çalışma yaşamı stres düzeyleri "6-10" yıldan beri çalışanlardan daha yüksektir. Bu sonuçlara göre Hipotez 1'in alt hipotezlerinden e hipotezi kabul edilmiş, a, b, c, d ve f hipotezleri reddedilmiştir.

#### 3.7.2.4. Örgütsel Politikadan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığı

Hipotez 2 de örgütsel politikadan kaynaklanan stres düzeyinin demografik özelliklere göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği sorgulanmaktadır. Hipotez testi sonuçları Tablo 21'de gösterilmektedir.

**Tablo 21:** Örgütsel Politikadan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Analizi (N: 40)

Demografik Özellikler		x	s	sd	t / F	p
Yaş	18-28	3,18	0,84	2 / 37	3,00	0,06
	29-38	2,29	1,06			
	39 ve üstü	2,88	1,00			
Medeni Durum	Evli	2,75	1,04	38	-0,62	0,54
	Bekar	2,96	0,97			
Eğitim Durumu	Lise ve altı	2,90	1,01	2 / 37	0,10	0,90
	Önlisans	2,88	1,04			
	Lisans ve üstü	2,75	1,03			
Pozisyonu	Mühendis	2,66	0,94	2 / 37	0,21	0,81
	Tekniker	2,90	0,90			
	İdari Personel	2,89	1,13			
Kurumda çalışılan süre	1 yıldan az	3,26	0,94	3 / 36	3,14	0,04
	1-5 yıl	3,03	0,88			
	6-10 yıl	2,44	0,93			
	11 ve üzeri	2,02	1,00			
Kıdem	5 yıldan az	3,31	0,88	3 / 36	1,21	0,32
	6-10 yıl	2,68	1,07			
	11-15 yıl	2,33	0,97			
	16 ve üzeri	2,84	1,00			

Çalışanların örgütsel politikadan kaynaklanan stres düzeyinin kurumda çalışılan süre hariç diğer demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Farklılığın hangi boyutlardan ortaya çıktığını belirlemek için gerçekleştirilen Post Hoc Scheffe testinin sonuçlarına bakıldığında grupların ikili karşılaştırmaları arasında bir farklılık görülemedi. Bu nedenle yaygın olarak kullanılan bir diğer test, Tukey uygulanmıştır. Tukey'in sonuçlarına göre "1 yıldan az" ile "11 yıl ve üzeri" arasında örgütsel politika stres düzeyleri açısından anlamlı fark vardır. Bu farka göre 1 yıldan az süreyle kurumda çalışanların örgütsel politika kaynaklı stres düzeyleri "11 ve üzeri" yıldan beri çalışanlardan daha yüksektir.

Bu sonuçlara göre Hipotez 2'nin alt hipotezlerinden e hipotezi kabul edilmiş, a, b, c, d ve f hipotezleri reddedilmiştir.

### **3.7.2.5. Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığı**

Hipotez 3'te örgütsel yapıdan kaynaklanan stres düzeyinin demografik özelliklere göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği sorgulanmaktadır. Hipotez testi sonuçları Tablo 22'de gösterilmektedir.

Çalışanların örgütsel yapıdan kaynaklanan stres düzeyinin kurumda çalışılan süre ve kıdem hariç diğer demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Kurumda çalışılan süreye göre farklılığın hangi boyutlardan ortaya çıktığını belirlemek için gerçekleştirilen Post Hoc Scheffe testinin sonuçlarına göre "1 yıldan az" ile "6-10 yıl" arasında örgütsel yapı stres düzeyleri açısından anlamlı fark vardır. Bu farka göre 1 yıldan az süreyle kurumda çalışanların örgütsel yapıdan kaynaklanan stres düzeyleri "6-10" yıldan beri çalışanlardan daha yüksektir.

**Tablo 22:** Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Analizi (N: 40)

Demografik Özellikler		x	s	sd	t / F	p
Yaş	18-28	2,95	0,94	2 / 37	2,84	0,07
	29-38	2,06	1,00			
	39 ve üstü	2,29	1,18			
Medeni Durum	Evli	2,37	1,14	38	-0,89	0,38
	Bekar	2,69	0,97			
Eğitim Durumu	Lise ve altı	2,37	1,27	2 / 37	0,22	0,81
	Önlisans	2,67	1,10			
	Lisans ve üstü	2,45	0,98			
Pozisyonu	Mühendis	2,44	1,15	2 / 2	1,96*	0,16*
	Tekniker	2,10	0,47			
	İdari Personel	2,74	1,24			
Kurumda çalışılan süre	1 yıldan az	3,12	0,94	3 / 36	4,00	0,02
	1-5 yıl	2,52	1,22			
	6-10 yıl	1,89	0,83			
	11 ve üzeri	1,83	0,68			
Kıdem	5 yıldan az	3,36	1,00	3 / 36	3,36	0,03
	6-10 yıl	2,03	0,95			
	11-15 yıl	2,40	0,67			
	16 ve üzeri	2,43	1,15			

\*Söz konusu değişken için grup varyansları eşit değildir. Bu nedenle Welch ve Brown-Forsythe testleri yapılmıştır.

Kıdeme göre farklılığın hangi boyutlardan ortaya çıktığını belirlemek için gerçekleştirilen Post Hoc Scheffe testinin sonuçlarına göre “5 yıldan az” ile “6-10 yıl arasında stres düzeyleri açısından anlamlı fark vardır. Bu farka göre 5 yıldan az süreyle kurumda çalışanların örgütsel yapıdan kaynaklanan stres düzeyleri “6-10” yıldan beri çalışanlardan daha yüksektir.

Bu sonuçlara göre Hipotez 3’ün alt hipotezlerinden e ve f hipotezleri kabul edilmiş, a, b, c ve d hipotezleri reddedilmiştir.

### 3.7.2.6. Fiziksel Koşullardan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığı

Hipotez 4'te fiziksel koşullardan kaynaklanan stres düzeyinin demografik özelliklere göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği sorgulanmaktadır. Hipotez testi sonuçları Tablo 23'te gösterilmektedir.

**Tablo 23:** Fiziksel Koşullardan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Analizi (N: 40)

Demografik Özellikler	x	s	sd	t / F	p	
Yaş	18-28	2,22	0,62	2 / 37	0,62	0,65
	29-38	2,08	0,79			
	39 ve üstü	1,88	1,01			
Medeni Durum	Evli	2,13	0,80	38	0,54	0,59
	Bekar	1,99	0,81			
Eğitim Durumu	Lise ve altı	2,00	1,09	2 / 2	0,09*	0,91*
	Önlisans	2,16	0,62			
	Lisans ve üstü	2,08	0,68			
Pozisyonu	Mühendis	2,23	0,60	2 / 37	0,53	0,60
	Tekniker	1,88	0,83			
	İdari Personel	2,08	0,90			
Kurumda çalışılan süre	1 yıldan az	2,31	0,52	3 / 36	3,28	0,03
	1-5 yıl	2,41	0,98			
	6-10 yıl	1,64	0,73			
	11 ve üzeri	1,56	0,65			
Kıdem	5 yıldan az	2,62	0,42	3 / 36	2,06	0,15
	6-10 yıl	2,00	0,83			
	11-15 yıl	1,92	0,56			
	16 ve üzeri	1,81	0,94			

\*Söz konusu değişken için grup varyansları eşit değildir. Bu nedenle Welch ve Brown-Forsythe testleri yapılmıştır.

Çalışanların fiziksel koşullardan kaynaklanan stres düzeyinin kurumda çalışılan süre hariç diğer demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Kurumda çalışılan süreye göre farklılığın hangi boyutlardan ortaya çıktığını belirlemek için gerçekleştirilen Post Hoc Scheffe testinin sonuçlarına bakıldığında



grupların ikili karşılaştırmaları arasında bir farklılık görülememiştir. Bu nedenle Tukey testi uygulanmıştır. Ancak bu testte de grupların ikili karşılaştırmaları arasında bir fark görülememiştir. Bu nedenle bazı araştırmacılar tarafından sıklıkla kullanılan diğer bir araç olan LSD testi ile bu analiz tamamlanmıştır. LSD testine göre anlamlı düzeydeki farklılığın “1 yıldan az” ile “11 yıl ve üzeri” arasından kaynaklandığı görülmüştür. Bu farka göre 1 yıldan az süreyle kurumda çalışanların fiziksel kaynaklı stres düzeyleri “11 ve üzeri” yıldan beri çalışanlardan daha yüksektir. Bu sonuçlara göre Hipotez 4’ün alt hipotezlerinden e hipotezi kabul edilmiş, a, b, c, d ve f hipotezleri reddedilmiştir.

### 3.7.2.7. İşin Yapısından Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığı

Hipotez 5’te işin yapısından kaynaklanan stres düzeyinin demografik özelliklere göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği Tablo 24’te sorgulanmaktadır.

**Tablo 24:** İşin Yapısından Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Analizi (N: 40)

Demografik Özellikler		x	s	sd	t / F	p
Yaş	18-28	2,55	0,97	2 / 37	0,96	0,39
	29-38	2,01	0,96			
	39 ve üstü	2,29	1,13			
Medeni Durum	Evli	2,32	0,99	38	0,07	0,95
	Bekar	2,29	1,10			
Eğitim Durumu	Lise ve altı	2,30	1,37	2 / 2	0,01* 0,00*	0,99* 0,99*
	Önlisans	2,33	0,46			
	Lisans ve üstü	2,30	1,02			
Pozisyonu	Mühendis	2,59	1,09	2 / 37	0,81	0,45
	Tekniker	2,05	0,65			
	İdari Personel	2,26	1,13			
Kurumda çalışılan süre	1 yıldan az	2,36	0,67	3 / 36	0,22	0,88
	1-5 yıl	2,46	1,26			
	6-10 yıl	2,12	1,23			
	11 ve üzeri	2,16	1,06			
Kıdem	5 yıldan az	2,75	0,60	3 / 36	0,96	0,42
	6-10 yıl	2,05	1,09			
	11-15 yıl	2,13	1,22			
	16 ve üzeri	2,37	1,08			

\*Söz konusu değişken için grup varyansları eşit değildir. Bu nedenle Welch ve Brown-Forsythe testleri yapılmıştır.

Çalışanların işin yapısından kaynaklanan stres düzeyinin hiçbir demografik özelliğe göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Bu sonuçlara göre Hipotez 5'in tüm alt hipotezleri reddedilmiştir.

### 3.7.2.8. Çevresel Koşullardan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığı

Hipotez 6'da çevresel koşullardan kaynaklanan stres düzeyinin demografik özelliklere göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği sorgulanmaktadır. Hipotez testi sonuçları Tablo 25'te gösterilmektedir.

**Tablo 25:** Çevresel Koşullardan Kaynaklanan Stres Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Analizi (N: 40)

Demografik Özellikler		x	s	sd	t / F	p
Yaş	18-28	2,61	0,72	2 / 37	3,04	0,06
	29-38	1,95	0,75			
	39 ve üstü	2,08	0,80			
Medeni Durum	Evli	2,26	0,75	38	0,05	0,96
	Bekar	2,25	0,90			
Eğitim Durumu	Lise ve altı	2,18	0,88	2 / 37	0,26	0,77
	Önlisans	2,41	0,92			
	Lisans ve üstü	2,22	0,70			
Pozisyonu	Mühendis	2,22	0,69	2 / 37	0,45	0,64
	Tekniker	2,08	0,60			
	İdari Personel	2,37	0,95			
Kurumda çalışılan süre	1 yıldan az	2,83	0,64	3 / 36	5,27	0,00
	1-5 yıl	2,03	0,78			
	6-10 yıl	1,77	0,53			
	11 ve üzeri	2,05	0,85			
Kıdem	5 yıldan az	2,72	0,61	3 / 36	2,05	0,12
	6-10 yıl	2,23	0,86			
	11-15 yıl	1,70	0,40			
	16 ve üzeri	2,16	0,85			

Çalışanların çevresel koşullardan kaynaklanan stres düzeyinin kurumda çalışılan süre hariç diğer demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Kurumda çalışılan süreye göre farklılığın hangi boyutlardan ortaya çıktığını belirlemek için gerçekleştirilen Post Hoc Scheffe testinin sonuçlarına göre “1 yıldan az” ile “6-10 yıl” arasında çalışma yaşamı stres düzeyleri açısından anlamlı fark vardır. Bu farka göre 1 yıldan az süreyle kurumda çalışanların çevresel stres düzeyleri “6-10” yıldan beri çalışanlardan daha yüksektir.

Bu sonuçlara göre Hipotez 6'nın alt hipotezlerinden e hipotezi kabul edilmiş, a, b, c, d ve f hipotezleri reddedilmiştir.

### 3.7.2.9. Alkol Tüketim Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığı

Hipotez 7'de alkol tüketim düzeyinin demografik özelliklere göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği sorgulanmaktadır. Hipotez testi sonuçları Tablo 26'da gösterilmektedir.

**Tablo 26:** Alkol Tüketim Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Analizi

Demografik Özellikler		x	s	sd	t / F	p
Yaş	18-28	2,23	0,68	2 / 37	1,38	0,26
	29-38	2,05	0,67			
	39 ve üstü	1,83	0,46			
Medeni Durum	Evli	1,96	0,61	38	-1,34	0,18
	Bekar	2,24	0,66			
Eğitim Durumu	Lise ve altı	2,36	0,82	2 / 37	2,1	0,14
	Önlisans	1,90	0,59			
	Lisans ve üstü	1,94	0,45			
Pozisyonu	Mühendis	1,83	0,36	2 / 2	2,50*	0,10*
	Tekniker	2,26	0,54			
	İdari Personel	2,09	0,78			
Kurumda çalışılan süre	1 yıldan az	2,04	0,67	3 / 36	0,49	0,69
	1-5 yıl	2,24	0,73			
	6-10 yıl	1,92	0,57			
	11 ve üzeri	1,94	0,49			
Kıdem	5 yıldan az	2,11	0,60	2 / 2	0,94*	0,44*
	6-10 yıl	2,22	0,80			
	11-15 yıl	2,00	0,24			
	16 ve üzeri	1,82	0,48			

\* Sözkonusu değişken için grup varyansları eşit değildir. Bu nedenle Welch ve Brown-Forsythe testleri yapılmıştır.

Alkol tüketim düzeyinin hiçbir demografik özelliğe göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Bu sonuçlara göre Hipotez 7'nin tüm alt hipotezleri reddedilmiştir.

### 3.7.2.10. Çalışma Yaşamı Stresinin Alkol Tüketimi İle İlişkisi

Alkol tüketim düzeyinin çalışma yaşamı stres faktörlerinden etkilenmesi doğrusal regresyon modeli ile açıklanmaya çalışılmıştır. Regresyon modeli oluşturulmadan tüm faktörlerin karşılıklı ilişkisini gösteren korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen korelasyon matrisi Tablo 27'de sunulmaktadır. Görüldüğü gibi yapılan analiz sonucunda çalışma yaşamı stres faktörlerinden hiçbirinin alkol tüketimi ile ilişkisi bulunamamış ve Hipotez 8 reddedilmiştir. Bu nedenle bir regresyon modeli kurulamamıştır.

**Tablo 27:** Çalışma Yaşamı Stresi İle Alkol Tüketimi Arasındaki Korelasyon Matrisi

	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6
Alkol Tüketimi (Y)	1,00	0,05	-0,04	0,06	-0,12	-0,09	-0,04
Örgütsel Politika (X1)		1,00	0,55**	0,41**	0,44**	0,33*	0,71**
Örgütsel Yapı (X2)			1,00	0,59**	0,61**	0,64**	0,87**
Fiziksel Koşullar (X3)				1,00	0,71**	0,51**	0,80**
İşin Yapısı (X4)					1,00	0,57**	0,84**
Çevresel Koşullar (X5)						1,00	0,75**
Genel Stres Düzeyi (X6)							1,00

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Örnekleme içerisinde alkol kullandığı tespit edilen 40 kişiye uygulanan tüm hipotezlerin analiz sonuçları EK-4'de yer alan "Red-Kabul" tablosunda bir arada verilmektedir.

Literatürde çalışma yaşamı stresi ile alkol kullanımı arasında ilişki bulan çalışmalar olduğu gibi ilişki bulamayan çalışmalara da rastlanmaktadır. Bunlardan birkaçı şu şekildedir.

Cooper, Russell ve Frone (1990) New York'un Erie bölgesinden rastgele seçilen 574 kişi üzerinde yaptığı araştırmaya göre iş stresi ile alkol kullanımı arasında bir ilişki bulamamıştır.

Kristina ve diğerleri (1997) restaurant çalışanları üzerinde yaptıkları bir çalışmada iş stresi ile alkol kullanımı arasında direk güçlü bir ilişki bulamamıştır. Ancak, kişisel başa çıkmanın iş stresi ve alkol kullanımı arasında arabulucu bir değişken olduğunu belirtmiştir.

Corsun, Young (1998), Northeastern Üniversitesi'nin Turizm ve Otel İşletmeciliği programından mezun olan 183 kişi üzerinde yaptığı araştırmada iş stresi algısı ile alkol kullanımı arasında anlamlı bir ilişki tespit edememiştir.

Turunç, (2009) fabrika işçilerinde stres kaynaklarını ve stresle başa çıkma yöntemlerini araştırdığı çalışmasında alkol kullanımının stres kaynaklarından etkilenmediğini tespit etmiştir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz örgütlerin yaşamlarını sürdürebilmelerinde kritik araç insan kaynaklarının sağlıklı ve mutlu bir çalışma yaşamına sahip olmasıdır. Endüstrileşme ile ortaya çıkan örgütsel dönüşüm çalışma yaşamının biçimleşmesine neden olmuştur. Gerek bu biçimsel yapının ortaya çıkardığı engelleme, sıkıntı ve kaygı; gerekse çalışma yaşamı döneminin çalışana yüklediği sorumluluk çalışanın sık sık stres yaşamasına neden olabilmektedir. Stres ise çalışanın sağlığını tehlikeye sokan, örgüte uyumunu zorlaştıran, örgütsel ve bireysel amaçlara ulaşılmasını engelleyen, örgütün performansının düşmesine sebep olan bir faktördür. Bu nedenle günümüzdeki örgütlerde çalışma yaşamı stresi örgüt içerisinde bir hastalık olarak görülmektedir.

Çalışma yaşamı stresinin çalışan üzerinde birtakım etkileri bulunmaktadır. Bu etkiler çeşitli hastalıklarla ifade edilen fizyolojik, depresyon ve tükenmişlik gibi ruhsal, kötü alışkanlıklar edinme gibi davranışsaldır. Stres içerisinde olan çalışanlar, stresin rahatsız edici konumundan kurtulmak için çeşitli davranışlar içerisine girebilmektedirler. Bu davranışlardan bazıları bireyin stresini azaltabilirken bazıları ise birtakım sorunların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Stresin davranışsal etkilerinden alkol, stresle duygusal başa çıkmada kullanılan yaygın bir araç olarak görülmektedir. Ancak bu araç, problemleri alkol kullanımına yol açabildiği için sağlık açısından tehlikeli bir başa çıkma aracıdır. Stres nedeni ile kazanılan problemleri alkol kullanımı çalışanlarda stresin yanında yeni sağlık sorunlarının da ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Çalışanların sağlığındaki kayıp örgütün performansını da yakından etkilemektedir. Bu nedenle stres gibi çalışma yaşamında alkol kullanımı da örgüt için bir hastalık olarak görülmektedir.

Bu çalışmada çalışma yaşamı stresi ile alkol kullanımı arasındaki ilişki incelenmektedir. Bu amaçla bir maden şirketi çalışanları üzerinde tanımlayıcı bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bütününden elde edilen sonuçlar aşağıda özetlenmektedir.

Araştırmaya katılan 72 kişinin;

- %94,4'ü erkek,
- %38,9'unun 29-38 yaş grubu içinde,
- %75'inin evli,
- %38,9'unun lisans ve üstü,
- %36,1'inin idari bina personeli,
- %37,5'inin 1-5 yıl arasında kurumda çalışmış,
- %30,6'sının 16 ve üzeri mesleki tecrübeye sahip,

olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan 72 kişinin stres düzeyi 2,26 ortalama değer ile düşük seviyede çıkmıştır. Çalışma yaşamı stresi alt faktörlere göre incelendiğinde iki faktörün stres ortalaması genel stres ortalamasından daha yüksek çıkmıştır. Bunlar sırasıyla 2,63 stres ortalaması ile örgütsel politika ve 2,28 stres ortalaması ile örgütsel yapıdır. Örgütsel politikadan kaynaklanan stres düzeyinin en önemli kaynakları 3,17 stres ortalaması ile ücret adaletsizliği ve 3,04 stres ortalaması ile ücret yetersizliğidir.

Araştırmaya katılan ve alkol kullanan 40 kişinin stres düzeyi ise 2,40 ortalama değer ile orta seviyede çıkmıştır. Çalışma yaşamı stresi alt faktörle göre incelendiğinde iki faktörün stres ortalaması genel stres ortalamasından daha yüksek çıkmıştır. Bunlar 72 kişilik örnekleme olduğu gibi sırasıyla 2,83 stres ortalaması ile örgütsel politika ve 2,49 stres ortalaması ile örgütsel yapıdır. Örgütsel politikadan kaynaklanan stres düzeyinin en önemli kaynakları 3,48 stres ortalaması ile ücret adaletsizliği ve 3,38 stres ortalaması ile ücret yetersizliğidir. Görüleceği üzere alkol kullanan 40 kişilik örneklemin 72 kişilik popülasyona göre stres düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Bunun yanında her iki grup içinde örgütsel politikadan kaynaklanan ücret adaletsizliği ve yetersizliği en önemli stres kaynakları olarak belirlenmiştir.

Çalışma yaşamı stresi konusunda ücretin önemli bir faktör olduğu geçmişteki araştırmalarla desteklemektedir. Sağlık işletmelerinde örgütsel stres ile performans arasındaki ilişkiyi inceleyen Ergun'a (2008) göre araştırma kapsamındaki

çalışanların ilk 5 stres kaynağı içinde 4. sırada “yetersiz maaş ve ücret dengesizliği” bulunmaktadır.

Bir diğer araştırmada, otel işletmelerinde örgütsel stres ile iş bırakma arasındaki ilişkiyi inceleyen Aydın (2004b), araştırma kapsamındaki çalışanların en önemli stres kaynaklarının “yetersiz maaş ve ücret dengesizliği” olduğunu tespit etmiş ve “yetersiz maaş ve ücret dengesizliği” stres faktörü ile iş bırakma arasında anlamlı ilişki bulmuştur.

Çalışma yaşamı stres ölçeğinden çıkan sonuca göre araştırma kapsamındaki çalışanların ücret uygulamalarına dair bir takım hoşnutsuzluklarının olduğunu ifade edilebilir. Bu hoşnutsuzluğun strese dönüşmemesi için örgütün, çalışanlarına uyguladığı ücret politikasına yönelik bir ücret yönetimi anketi yapılarak çalışanların görüş ve düşünceleri değerlendirilebilir. Değerlendirme sonucunda elde edilen tespitlerle ücret adaletsizliğinin ve yetersizliğinin ortaya çıkardığı stres algısı azaltılabilir.

Araştırma kapsamındaki 72 kişinin %55,6’sı (40 kişi) alkol kullanmaktadır. Bu nedenle çalışma yaşamı stresi ve alkol kullanımı ilişkisi 40 kişilik örneklem üzerinden test edilmiştir.

AUDIT tarama testinin sonuçlarına göre alkol kullanan 40 kişinin alkol kullanım düzeyi 2,06 ortalama puanı ile düşük kullanım (nadiren) çıkmıştır. Aynı ölçekten alkol kullanan 40 kişinin içme davranışlarına bakıldığında sadece 4 kişinin alkölü riskli kullandığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile alkol kullanan 40 kişinin %90’ı alkölü sosyal içici olarak nadiren kullanmaktadır.

72 kişinin çalışma yaşamı stres düzeyi düşük seviyede çıkmışken araştırma kapsamında alkol kullanan 40 kişinin çalışma yaşamı stres düzeyi orta seviyede çıkmıştır. Stres düzeyindeki bu farklılığın alkol kullanımı ile ilişkisinin olup olmadığı 8. Hipotezden test edildiğinde çalışma yaşamı stresi ve alt faktörlerinin hiç birinin alkol kullanım düzeyi ile ilişkisi bulunmadığı tespit edilmiştir.



Literatürde stres ile alkol kullanımı arasında ilişki bulamayan çalışmalarda bulunmaktadır. Bunun yanında seçilen örneklemden de kaynaklanabilecek maddi hatalar da söz konusu ilişkinin çıkmamasına neden olmuş olabilir. Bunlardan birkaçı aşağıda sıralanmaktadır.

Uygulamanın Manisa'nın kırsal bir bölgesi olan Soma'da yapılması çalışma yaşamı ile alkol kullanımı arasında ilişkinin kurulamamasına yol açmış olabilir. Bunun nedeni bölgenin sosyo-kültürel yapısının alkol kullanmaya elverişli olmamasıdır. Nitekim alkol kullanmayan 32 kişiye alkol kullanmamalarının nedeni sorulduğunda %68,8'i dini inanç olarak cevaplamıştır.

Çalışma yaşamı stresi ile alkol kullanımı arasında ilişki çıkmamasına yol açabilecek bir diğer neden ise alkol kullanım seviyesinin tarama testi ile ölçülmesidir. Bu tarama testi alkol kullanım düzeyini belirlemede en güvenilir ve en sık kullanılan bir araç olmasına rağmen katılımcıların damgalanma endişesi yüzünden sorulara dürüstçe cevap vermeyişi ilişkinin çıkmamasına da yol açmış olabilir. Bu sorunun ortaya çıkmaması için uygulama sürecinde katılımcılara gerekli bilgi verilmiştir. Ancak, yine de bu sorun ile karşılaşmış olabilir.

Çalışma yaşamı stresi ile alkol kullanımı arasında ilişki çıkmamasına yol açabilecek başka bir neden ise alkol kullanan 40 kişilik örneklemin çalışma yaşamı stres düzeyinin orta seviyede çıkması gösterilebilir. Örneklemdaki kişilerin stres düzeyi daha yüksek olsaydı çalışma yaşamının stresli, sıkıntılı, hüzünlü ve mutsuzlarından kurtulabilmek için alkol kullanma ihtiyacı hissedilebilirdi.

Çalışma yaşamı stresi ve alkol kullanım düzeyinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan 72 kişinin çalışma yaşamı stres düzeyi kurumda çalışılan süre hariç diğer demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Farklılığın 1 yıldan az süreyle kurumda çalışanlardan ortaya çıktığı tespit edilmiştir.

Buna göre 1 yıldan az süreyle kurumda çalışanların çalışma yaşamı stres düzeyleri “6-10” ve “11 ve üzeri” yıldan beri çalışanlardan daha yüksektir.

Araştırmaya katılan ve alkol kullanan 40 kişinin çalışma yaşamı stres düzeyi ise aynı şekilde kurumda çalışılan süre hariç diğer demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Farklılığın 1 yıldan az süreyle kurumda çalışanlardan ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Buna göre 1 yıldan az süreyle kurumda çalışanların çalışma yaşamı stres düzeyleri “6-10” ve “11 ve üzeri” yıldan beri çalışanlardan daha yüksektir.

Araştırmaya katılan 72 kişinin örgütsel politikadan kaynaklanan stres düzeyi yaş ve kurumda çalışılan süre hariç diğer demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yaştaki farklılığın 18-28 yaş grubundan ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Buna göre 18-28 yaş grubundakilerin örgütsel politikadan kaynaklanan stres düzeyleri 29-38 yaş grubundakilerden daha yüksektir. Kurumda çalışılan süredeki farklılığın 1 yıldan az süreyle kurumda çalışanlardan ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Buna göre 1 yıldan az süreyle kurumda çalışanların çalışma yaşamı stres düzeyleri ise “6-10” ve “11 ve üzeri” yıldan beri çalışanlardan daha yüksektir.

Araştırmaya katılan ve alkol kullanan 40 kişinin örgütsel politikadan kaynaklanan stres düzeylerine bakıldığında ise kurumda çalışılan süre hariç diğer demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Farklılığın 1 yıldan az süreyle kurumda çalışanlardan ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Buna göre 1 yıldan az süreyle kurumda çalışanların çalışma yaşamı stres düzeyleri “11 ve üzeri” yıldan beri çalışanlardan daha yüksektir.

Araştırmaya katılan 72 kişinin örgütsel yapıdan kaynaklanan stres düzeyinin kurumda çalışılan süre hariç diğer demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Farklılığın 1 yıldan az süreyle kurumda çalışanlardan ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Buna göre 1 yıldan az süreyle kurumda çalışanların çalışma yaşamı stres düzeyleri “6-10” ve “11 ve üzeri” yıldan beri çalışanlardan daha yüksektir.

Araştırmaya katılan ve alkol kullanan 40 kişinin örgütsel yapıdan kaynaklanan stres düzeyi kurumda çalışılan süre ve kıdem hariç diğer demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Kurumda çalışılan süredeki farklılığın 1 yıldan az süreyle kurumda çalışanlardan ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Buna göre 1 yıldan az süreyle kurumda çalışanların çalışma yaşamı stres düzeyleri “6-10” yıldan beri çalışanlardan daha yüksektir. Kıdemdeki farklılığın ise 5 yıldan az süreyle kıdemli olan çalışanlardan ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Buna göre 5 yıldan az süreyle kıdemi olanların stres düzeyleri “6-10” yıl kıdemi olanlardan daha yüksektir.

Araştırmaya katılan 72 kişinin fiziksel koşullardan kaynaklanan stres düzeyinin hiçbir demografik özelliğe göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Araştırmaya katılan ve alkol kullanan 40 kişinin ise fiziksel koşullardan kaynaklanan stres düzeyi kurumda çalışılan süre hariç diğer demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Farklılığın 1 yıldan az süreyle kurumda çalışanlardan ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Buna göre 1 yıldan az süreyle kurumda çalışanların çalışma yaşamı stres düzeyleri “11 ve üzeri” yıldan beri çalışanlardan daha yüksektir.

Araştırmaya katılan 72 kişinin işin yapısından kaynaklanan stres düzeyinin hiçbir demografik özelliğe göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Araştırmaya katılan ve alkol kullanan 40 kişinin ise aynı şekilde işin yapısından kaynaklanan stres düzeyinin hiçbir demografik özelliğe göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan 72 kişinin çevresel koşullardan kaynaklanan stres düzeyinin kurumda çalışılan süre hariç diğer demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Farklılığın 1 yıldan az süreyle kurumda çalışanlardan ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Buna göre 1 yıldan az süreyle kurumda çalışanların

çalışma yaşamı stres düzeyleri ise “6-10” ve “11 ve üzeri” yıldan beri çalışanlardan daha yüksektir.

Araştırmaya katılan ve alkol kullanan 40 kişinin çevresel koşullardan kaynaklanan stres düzeyi ise aynı şekilde kurumda çalışılan süre hariç diğer demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Farklılığın 1 yıldan az süreyle kurumda çalışanlardan ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Buna göre 1 yıldan az süreyle kurumda çalışanların çalışma yaşamı stres düzeyleri “6-10” yıldan beri çalışanlardan daha yüksektir.

Görüldüğü gibi gerek örnekleme oluşturan 72 kişinin gerekse örneklem içerisinde alkol kullanan 40 kişinin stres ile demografik özellikleri değerlendirildiğinde yaş, kurumda çalışılan süre ve kıdemin stres ile anlamlı derecede farklılaştığı tespit edilmiştir.

Yaş grubu ve stres arasındaki anlamlı farklılığın çalışma yaşamına yeni katılanlar veya yeni mezunların hem örgüte hem de çalışma yaşamına alışma sürecindeki konumundan kaynaklandığı düşünülebilir. Çalışma ortamında geçirilen süre arttıkça, artan yaşla birlikte çalışma şartlarına ve örgüte uyum sağlanacak, böylece stres düzeyi düşebilecektir. Ancak 18-28 yaş grubundakilerin stres düzeyi azaltılmak istenirse gerek örgüt ve işle ilgili oryantasyon eğitimleri gerekse danışmanlık hizmeti verilerek bu sorun çözülebilir.

Stres ile kurumda çalışılan süre arasındaki anlamlı farklılık, madende yeni işe başlamış olan çalışanın farklı bir örgüt kültürü ve yapısına uyum sağlama sürecindeki zorluklardan kaynaklanabilir. Çalışanın örgütte geçirdiği süre arttıkça benimsenen kültür ve yapı ile stres düzeyinin düşeceği sonucu çıkarılabilir. Bu nedenle örgütte yeni işe başlayanlar oryantasyon sürecine alınarak stres düzeyleri optimum seviyede tutulabilir. Bunun yanında 1 yıldan az süreyle kurumda çalışanlar işe yeni başladıkları için işten çıkarılma endişesi yaşayabilmektedirler. Bu endişe ise stresin algısının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.

Stres ile kıdem arasındaki anlamlı farklılık, çalışanın örgüte ve çalışma şartlarına henüz adapte olamaması ile açıklanabilir. Çalışanın meslekte geçen süresi arttıkça sahip olduğu deneyimle çalışma koşullarına alışması ve meslekte belirli bir statüye gelmesi onun stres düzeyinin azalmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle çalışma yaşamı stres düzeyi meslekte geçen süre ile ilişkilendirilebilir.

Gelecekte yapılacak araştırmalara yönelik bazı öneriler aşağıda sıralanmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan biri 72 kişilik örneklemin stres düzeyinin düşük olduğudur. Bu bulgu farklı ölçekler kullanılarak ve daha büyük örneklem grupları üzerinde tekrarlanabilir.

Araştırma alkol kullanımının daha yaygın olduğu örneklem için tekrarlanabilir. Örneğin araştırma evreni olarak birahane çalışanları, doktorlar veya alkol kötüye kullanım ya da bağımlılık tanısı almış hastalar seçilebilir.

Madencilik sektörünün riskli ve stresli olmasına rağmen örneklemin stres ve alkol düzeylerinin düşük çıkması öğrenilmiş güçlülük ile ilişkilendirilebilir. Bu nedenle öğrenilmiş güçlülük ile hem alkol hem de stres düzeyleri arasında bir araştırma yapılabilir.

Bu araştırma ile alkol kullanımı üzerinde çalışma yaşamı stresinin etkili olmadığı anlaşılabilir alkol kullanımında diğer faktörlerin araştırılması ihtiyacı doğmuştur. Diğer faktörler ise çalışmanın literatür kısmında da belirtildiği gibi sosyodemografik, sosyo ekonomik ve biyolojik değişkenlerdir.

Araştırmadaki diğer bir bulgu, uygulamanın maden sektöründe yapılmasından dolayı kadın sayısının azlığıdır. Aynı çalışma kadın ve erkek sayısının homojen olduğu bir örnekleme tekrarlanabilir. Böylece cinsiyet farkının stres düzeyi ve alkol kullanımı üzerindeki ilişkisi ortaya çıkarılabilir.

## KAYNAKÇA

### KİTAPLAR

Anthony, G. (2005). *Sosyoloji*. İstanbul: Ayraç Yayınları.

Akboy, R., İkiz, E. (2007). *Psikolojik Danışma ve Rehberlikte Çağdaş Bir Anlayış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Altun, A.S. (2001). *Örgüt Sağlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Atkinson, L.R., Atkinson, C.R., Smith, E.E., Bem, J.D., Hoeksema, N.S. (1999). *Psikolojiye Giriş*. (Çev: Yavuz Alogan). Ankara: Arkadaş Yayınları.

Arslantürk, Z., Amman, T.M. (2000). *Sosyoloji*. İstanbul: Kaknüs Yayınevi.

Arda, E., Kılıçgedik, N., Bakan, S., Bakan, İ., Kemer, B. (2003). *Sosyal Bilimler El Sözlüğü*. Bursa: Alfa Kitapevi.

Aydın, H. (2008). Örgütlerde İnsan İlişkileri. *Çağdaş Yönetim ve Örgütsel Başarımlar* (ss. 137-167). Konya: Eğitim Kitabevi.

Babor, T. F., Higgins-Biddle, J. C., Saunders, J. B., Monteiro, M. G. (2001). *AUDIT: The Alcohol Use Disorders Identification Test: Guidelines For Use In Primary Health Care*. Geneva, Switzerland: World Health Organization.

Baltaş, A., Baltaş, Z. (2008). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Ankara: Remzi Kitapevi.

Bahar, H.İ. (2008). *Sosyoloji*. Ankara: Usak Yayınları.

Barutçugil, İ. (2006). *Yöneticinin Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Barutçugil, İ. (2004). *Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Başaran, İ.E. (2008). *Örgütsel Davranış ve İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Ekinoks Eğitim.

Baş, T. (2008). *Anket*. Ankara: Seçkin Kitapevi.

Braham, J.B. (1998). *Stres Yönetimi*. (Çev: Vedat G. Diker). İstanbul: Hayat Yayınları.

Can, H. (2002). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Siyasal Kitapevi.

Cartwright, S., Cary L. C. (1997). *Managing Workplace Stres*. New York: Sage Publications.

Çakmak, D., Saatçioğlu, Ö. (2003). *Yüksek Lisans İçin Ruh Sağlığı ve Hastalıkları*. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayını.

Cüceloğlu, D. (2003). *İnsan ve Davranışı (Psikolojinin Temel Kavramları)*. İstanbul: Remzi Kitapevi.

Coşkunol, H. (1996). *Alkol Bağımlılığı Tanı ve Tedavisi*. İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.

Davison, C.G., Neale, M.J. (2006). *Anormal Psikoloji*. (Çev: İhsan Dağ). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Eren, E. (2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Eroğlu, F. (2006). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Ertekin, Y., Ertekin, Y.G. (2003). *Örgütsel Politika ve Taktikler*. Ankara: TODAİE Yayınları.

Ertekin, Y. (1993). *Stres ve Yönetim*. Ankara: TODAİE Yayını.

Geçtan, E. (1984). *Çağdaş Yaşam ve Normal Dışı Davranışlar*. Ankara: Maya Yayınları.

Geçtan, E. (1997). *Psikodinamik Psikiyatri ve Normaldışı Davranışlar*. İstanbul: Remzi Kitapevi.

Güney, S., Güney, S. (2008). Örgütlerde Ast-Üst ilişkileri ve İşyeri Disiplininin Sağlanması. *Çağdaş Yönetim ve Örgütsel Başarım* (ss. 483-518). Konya: Eğitim Kitabevi.

Güler, K. B. (2006). *Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik*. Ankara: Liberte Yayınları.

Ünal, M., Özpoyraz, N. (1997). Alkol Kullanımı İle İlişkili Bozukluklar. *Psikiyatri Temel Kitabı* (ss. 265-299). Ankara: Hekimler Yayın Birliği.

Hart, M.P., Cooper, L.C. (2009). İş Yerinde Stres: Daha Bütünleştirilmiş Bir Çerçeveye Doğru. (Çev: Orçun Yorulmaz) *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı:2.Cilt.* (ss. 109-133). İstanbul: Literatür Yayıncılık.

Hargreaves, G. (1999). *Stresle Baş Etmek*. (Çev: Ali Cevat Akkoyunlu). İstanbul: Doğan Kitap.



Hellriegel, D., Slocum, W.J., Woodman, W.R. (2001) *Organizational Behavior*. Ohio: South-Western College Publishing.

Himmetoğlu, B., Kirel, Ç. (1994). *Stres Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.

Işıkan, V. (2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.

Kaplan, L.H., Sadock, J.B. (2004). *Klinik Psikiyatri*.(Çev: Ercan Abay). İstanbul: Nobel Kitapevi.

Karadal, H. (2008). Günümüz Örgütlerinde Kariyer Geliştirme. *Çağdaş Yönetim ve Örgütsel Başarımlar* (ss. 259-297). Konya: Eğitim Kitabevi.

Karasar, N., (1998). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.

Kasatura, İ. (1995). *Alkol ve Arkadaşları*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Kayış, A. (2009). Güvenilirlik Analizi. *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. (ss. 403- 419). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Keser, A. (2009). *Çalışma Psikolojisi*. Bursa: Ekin Yayınevi.

Klarreich, H.S. (1999). *Stressiz Çalışma Ortamı*. (Çev: Bengi Güngör). Ankara: Öteki Yayınevi.

Korkmazıyrek, H., Şeşen, H. (2008). İş Yaşamında Stres ve Stresle Baş Etme. *Çağdaş Yönetim ve Örgütsel Başarımlar* (ss. 327-361). Konya: Eğitim Kitabevi.

Kurtuluş, K. (1996). *Pazarlama Araştırmaları*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.

Köknel, Ö. (1998). *Bağımlılık "Alkol ve Madde Bağımlılığı"*. İstanbul: Altın Kitaplar.

Lordoğdu, K., Özkaplan, N., Törüner, M. (1999). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Luthans, F. (1992). *Organization Behavior*. Nex York: Mc Graw Hill.

Norfolk, D. (1989). *İş Hayatında Stres* (Çev.: Leyla Serdaroglu). İstanbul: Form Yayınları.

Okakın, N. (2008). *Çalışma Yaşamında İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Organ, W. D., Hammer, W.C. (1982). *Organizational Behavior*. USA: Business Publications.

Ögel, K. (2009). *99 Sayfada Alkol Bağımlılığı*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Özdemir, A. (2008). *Yönetim Bilimlerinde İleri Araştırma Yöntemleri ve Uygulamalar*. İstanbul: Beta Basım.

Özgüven, E.İ. (2003). *Endüstri Psikolojisi*. Ankara: Pdrem Yayınları.

Özkalp, E. (2001). *Sosyolojiye Giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık, Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayını.

Özkalp, E., Kirel Ç. (2010). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Yayınevi.

Öztürk, O. (2004). *Ruh Sağlığı ve Bozuklukları*. Ankara: Nobel Tıp Kitapevi.

Pehlivan, İ. (2002). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Riggio, E.R. (2003). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. California: Prentice Hall.

Robbins, P.S. (1986). *Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall.

Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (2003). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Furkan Ofset.

Şahin, H.N. (1998). Kendi “Olumlu Stres” Düzeyinizi Bulmak. *Stresle Başa Çıkma: Olumlu Bir Yaklaşım* (ss. 21-22). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Seçer, B. (2009). İş Güvensizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları. *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar*. (ss. 307-345). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Seçer, Ş. (2008). *Mesleki Yaşam Modelinin Oluşturulması ve Mesleki Analizlerde Kullanımı*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Matbaası.

Seyidoğlu, H. (2002). *Ekonomik Terimler Ansiklopedik Sözlük*. İstanbul: Güzem Can Yayınları.

Sezgin, N. (1998). Zamanı İyi Kullanarak Stresi Azaltma. *Stresle Başa Çıkma: Olumlu Bir Yaklaşım* (ss. 109-112). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Schultz, D.P., Schultz, S.E. (1994). *Psychology And Work Today*. New York: MacMillan Publishing.

Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Sipahi, B., Yurtkoru, S.E., Çinko, M. (2008). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Sorias, S. (1998). Kişilik Bozuklukları. *Psikiyatri Temel Kitabı*. (ss. 723-751). Ankara: Hekimler Yayın Birliği.

Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Şimşek, Ş.M. (2002). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Günay Ofset.

Tarhan, N. (2007). *Mutluluğun Psikolojisi: Stresi Mutluluğa Dönüştürmek*. İstanbul: Timaş Yayınları.

Tınar, Y.M. (1996). *Çalışma Psikolojisi*. İzmir: Necdet Bükey Baskı.

Torun, A. (1997). Stres ve Tükenmişlik. *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi* (ss. 43-53). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Tutar, H. (2007). *Kriz ve Stres*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Türküm, A.S. (1999). *Stresle Başa Çıkma ve İyimserlik*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

TÜİK, (2007). *Trafik Kaza İstatistikleri*. Ankara.

Ünsal, P. (2009). İş Stresi Algısı ve Başa Çıkmada Bireysel Farklılıkların Rolü. *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar*. (ss.345-377). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Ünal, M., Özpoyraz, N. (1997). Alkol Kullanımı İle İlişkili Bozukluklar. *Psikiyatri Temel Kitabı*. (ss. 265-298). Ankara: Hekimler Yayınevi.

Uluğ, B. (2007). Alkol Kullanımı ile İlgili Bozukluklar. *Psikiyatri Temel Kitabı*. (ss. 161-173). İstanbul: Hekimler Yayın Birliği.

Uyargil, C. (1994). *İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi*. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını.

Yates, E.J. (1989). *Gerilim Altındaki Yönetici*. (Çev: Fatoş Dilber). İstanbul: İlgı Yayınevi.

Yılmaz, G. (2009). Örgütlerde Dedikodu ve Söylenti. *Çalışma Yaşamında Davranış : Güncel Yaklaşımlar: Güncel Yaklaşımlar*. (ss. 245-277). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Ziyalar, A. (1999). *Sosyal Psikiyatri*. İstanbul: Yüce Yayın.

## **MAKALELER**

Altıntoprak, E., Akgür, A.S., Yüncü, Z., Sertöz, Ö.Ö., Coşkunol, H. (2008). Kadınlarda Alkol Kullanımı ve Buna Bağlı Sorunlar. *Türkiye Psikiyatri Dergisi*. 19(2): 197-208.

Akman, S. (2004). Stresin Nedenleri ve Açıklayıcı Kuramlar. *Türk Psikoloji Bülteni*. 10(34-35): 40-55.

Akvardar, Y., Uçku, R. (2010). Alkol Kullanım Sorunları Nasıl Önlenir? Alkol Kullanım Bozukluklarının Tanı ve Tedavisinde Kısa Müdahale Yaklaşımı. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*. 11: 51-59.

Arıkan, Z., Coşar, B., Candansayar, S., Işık E.. (1996). Yarı Kentsel Bir Bölgede Alkolizm Prevalansı. *Kriz Dergisi*. 4(2): 93-100.

Aydın, Ş. (2004a). Örgütsel Stres Yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 6(3): 49-74.

Balcı, A. (1994). Üniversite Öğretim Elemanlarının İş Stres Ölçeği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 27(1): 315-334.

Bez, Y., Biçer, D., Yöney, H. (2010). Stres, İş Stresi ve Sağlık İle Etkileşimleri. *Klinik ve Deneysel Araştırmalar Dergisi*. 1(1): 56-61.

Bray, R. M., Fairbank, J. A., Marsden, M. E. (1999). Stress And Substance Use Among Military Women And Men. *American Journal of Drug Alcohol Abuse*. 25 (2): 239- 256.

Brown, A.S., Wik, W.P., McQuaid, R.J., Patterson, L.T., Irwin, R.M., Grant, I. (1990). Severity of Psychosocial Stress and Outcome of Alcoholism Treatment. *Journal of Abnormal Psychology*. 99(4): 344-348.

Cam, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. *Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi*. 1(1): 1-10.

Corsun, L.D., Young, A.C. (1998). An Occupational Hazard: Alcohol Consumption Among Hospitality Managers. *Marriage & Family Review*. 28 (1/2): 187-211.

Cooper, L.M., Russell, M., Frone, M. (1990). Work Stress and Alcohol Effects: A Test of Stres-Induced. *Journal of Health and Social Behavior*. 31: 260-276.

Danna, K., Griffin, W.R. (1999) Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*. 25(3): 357-384.

Dede, M., Çınar, S. (2008). Dahiliye Yoğun Bakım Hemşirelerinin Karşılaştıkları Güçlükler ve İş Doyumlarının Belirlenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*. 1(1): 3-14.

Deveci, A., Taşkın, O., Dündar, E.P., Demet, M., Kaya, E., Özmen, E., Dinç, G. (2005). Manisa İli Kent Merkezinde İntihar Düşüncesi ve Girişimi Yaygınlığı. *Türk Psikiyatri Dergisi*. 16(3): 170-178.

Dönmez, A. (1983). Denetim Odağı ve Çevre Büyüklüğü. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 16(1): 37-47.

Ekinci, H., Ekici, S. (2003a). İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 27(1): 109-120.

Ekinci, H., Ekici, S. (2003b). Yöneticiler Üzerindeki Etkileri Açısından Stres Kaynakları ve Bir Uygulama. *Uludağ Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 22(2): 93-111.

Erdem, F. (1992). Fiziksel Çevre Stresörleri ve İş Görenlerin Üzerine Bir Uygulama. *Verimlilik Dergisi*. 2: 139-146.

Gökdeniz, İ. (2005). Üretim Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. 13: 173-189.

Grunberg, L., Moore, S., Greenberg, E. (1998). Work Stres and Problem Alcohol Behavior: A Test of the Spillover Model. *Journal of Organizational Behavior*. 19: 487-502.

Gül, S., Akvardar, Y., Taş, G., Tuncel, P. (2005). Alkol Kullanım Bozukluklarında Tarama Testleri ve Laboratuar Belirteçlerinin Tanısal Etkinliği. *Türk Psikiyatri Dergisi*. 16(1): 3-12.

Gümüştekin, E.G., Öztemiz, B.A. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14(1): 271-287.

Gümüştekin, E.G., Öztemiz, B.A. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 23 (2): 1- 85.

Gürçay, C., Tınar, Y.M., Demirbilek, T. (1997). Bireysel İlgi Odağı Olarak Çalışma Yaşamı. *MPM Verimlilik Dergisi*. 1: 27-43.

Işık, A., Çöl, M., Dalgıç, N. (1994). Park Sağlık Ocağı Bölgesinde Alkolizm Prevelansı. *Ankara Tıp Fakültesi Mecmuası*. 47(3): 505-518.

Kahn, H., Cooper, L.C. (1990). Mental Health, Job Satisfaction, Alcohol Intake Occupational Stress among Dealers in Financial Markets. *Stress Medicine*. 6: 285-298.

Kalyoncu, A., Mısral, H. (2000). Alkol Kullanım Bozuklukları. *Psikiyatri Dünyası*. 4(1): 22-30.

Karahan, F.T., Koç, E.H. (2005). Üniversite Öğrencilerinin Alkol ve Sigara Kullanım Sıklığına Göre Stresle Başa Çıkma Tarzlarının İncelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi*. 6(2): 113-131.

Kıran, S., Konuk, N., Atik, Levent., Saltık, B., Şahin, Z., Ayoğlu, N.F. (2006). İş Kazasına Bağlı Yaralanmalarda Alkol Kullanımı. *Bağımlılık Dergisi*. 7(3): 123-128.

Kristina, K., Tor, H., Aage, A., Reidar, M., Olaf, A. (1997). Work-Related Stres, Coping Resources, and Heavy Drinking in the Restaurant Business. *A Journal of Work, Healty and Organization*. 11(1): 6-16.



Kumaş, H. (2001). İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 4(3): 1-379.

Liu, S., Wang, M., Zhan, Y., Shi, J. (2009). Daily Work Stress and Alcohol Use: Testing the Cross-Level Moderation Effects of Neuroticism and Job Involvement. *Personnel Psychology*. 62: 575-597.

Lisa, K.Berger.,Sonya, K. Sedivy., Ron, A. Cisler. (2009). The Influence of Work Environment Stressors and Individual Social Vulnerabilities on Employee Problem Drinking. *Journal of Social Work Practice in the Addictions*. 9: 263-281.

Matano, A.R., Futa, T.K., Wanat, F.S., Mussman, M.L., Leung, W.C. (2000). The Employee Stress and Alcohol Project: The Development of a Computer-Based Alcohol Abuse Prevention Program for Employees. *The Journal of Behavioral Health Services&Research*. 27(2): 152-165.

Öncü, F., Ögel, K., Çakmak, D. (2002). Alkol Kültürü 2: İçki Kültürü ve Edebiyatta İçki. *Bağımlılık Dergisi*. 3(1): 31-36.

Önder, M., Saraç, S., Eren, N. (2005). Yer altı Ocaklarında Isı Stresinin Etkileri ve Analizi Üzerine Bir Paket Program. *Madencilik*. 44(4):39-46.

Özmutaf, M.N. (2006). Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Amprik Bir Yaklaşım. *Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi*. 23(1-2): 75-81.

Pehlivan, İ. (1991). Örgütsel Stres Kaynakları ve Verimlilik. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 24(2):791-802.

Ragland, R.D., Greiner, A.B., Yen, H.I., Fisher, M.J. (2000). Occupational Stress Factors and Alcohol-Related Behavior in Urban Transit Operators. *Alcoholism: Clinical and Experimental Research*. 24(7):1011-1019.

Roman, M.P., Blum, C.T. (2002). The Workplace and Alcohol Problem Prevention. *Alcohol Research&Health*. 26(1):49-57.

Sarp, N., Yarpuzlu, A.A., Önder, R.Ö. (2005). Short Communication: A Comparative Study of Organizational Stress in Three Hospitals in Ankara, Turkey. *Stress and Health*. 21(1): 193-197.

Soysal, A. (2009). İş Yaşamında Stres. *Çimento Endüstrisi İşverenler Sendikası Dergisi*. 23(3): 17-40.

Tel, H., Uzun, S. (2003). İntihar Girişimi ve Acil Servise Başvuran Hastaların Sosyal Destek ve Stresle Baş Etme Durumları. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*. 4: 151-158.

Turan, M., Aşkın, R. (1999). Alkol Bağımlılığında Ruhsal Belirtiler. *Genel Tıp Dergisi*. 9(3): 93-98.

Turan, M., Çilli, A. S., Aşkın, R., Herken, H., Telcioğlu, M., ve Kucar, R. (1999). Cage Testi İle Alkol Kullanımı Üzerine Epidemiyolojik Bir Çalışma. *Klinik Psikiyatri Dergisi*. 2: 217-221.

Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 4: 13-28.

Varol, M. (1989). Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi. *Ankara Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. 44(1-2): 195-222.

Vasse, M.R., Nijhuis, N.J., Kok, G. (1998). Associations between Work Stress, Alcohol Consumption and Sickness Absence. *Addiction*. 93(2): 231-241.

Yang, J.M., Yang, M.S., Kawachi, I. (2001). Work Experience and Drinking Behavior: Alienation, Occupational Status, Workplace Drinking Subculture and Problem Drinking. *Public Health*. 115: 265-271.

Yazarsız. (2003). Study Finds Link between Stress and Alcohol Abuse in Alcoholics. *The Brown University Digest of Addiction Theory and Application*. 22(8): 2-3.

Yenigün, M. (2006). Alkol Tüketimi ve Tıp. *Haseki Tıp Bülteni*. 44(3): 1-16

Yıldırım, O., Tektüfekçi, F., Çukacı, C.Y. (2004). Modern Toplum Hastalığı: Stres ve Muhasebe Meslek Elemanı Üzerindeki Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 9(2): 1-20.

## TEZLER

Atay, M.İ. (2005). *Isparta İl Merkezinde İntihar Girişimi ve Ölüm Düşünceleri Epidemiyolojisi*. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Akgün, S. (2010). *Örgütsel Stresin Çalışan Kadınların Verimliliğine Etkisi: Seramik Sektöründe Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akgündüz, S. (2006). *Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aydın, Ş. (2004b). *Otel İşletmelerinde Stres Faktörleri İle İş Bırakma İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Uygulaması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aydoğan, O. (2008). *İş Stresinin Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü.

Bilici, S. (2006). *Farklı İş Kollarında Çalışan Yer Altı Maden İşçilerinin Enerji Harcamaları ve Beslenme Durumlarının Saptanması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Coşgun, N. (2006). *Çalışma Hayatında Stres ve İyimserliğin İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Coşkun, F. (2008). *Gaziantep Üniversitesi Merkez Kampüsündeki Lisans Öğrencilerinde Alkol ve Madde Kullanma Durumu*. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Dutkun, Y. (2006). *Kömür Madeni Yer altı Çalışanları İle Zonguldak İl Merkezinde Tüberküloz Enfeksiyon Prevalansı*. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. Zonguldak: Karaelmas Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Duyan, E.C. (2008). *Çalışma Yaşamında Yoga: İş Tatmini ve Stres Yönetimine Etkileri Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Duygulu, E. (1991). *Örgütlerde Teknoloji-Yabancılaşma İlişkisi ve Yabancılaşmanın İşgücü Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Elma, C. (2003). *İlk Öğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Erdal, B.M (2009). *İşletmelerde Stres Kaynakları, Sonuçları ve Yönetim Teknikleri ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ergun, G. (2008). *Sağlık İşletmelerinde Örgütsel Stresin İşgücü Performansı ile Etkileşiminin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ferhanoğlu, S. (2009). *İş Stresi: Türkiye'deki Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanelerinde Çalışan Uzman Psikiyatrist Hekimlerin İş Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gül, S. (2003). *Alkol Kullanım Bozuklukları Tarama Testleri ve Laboratuvar Belirleyicilerin Tanısal Geçerliliği*. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Güler, A. (2008). *Ege Üniversitesi Hazırlık Sınıfı Öğrencilerinde Tütün, Alkol, Madde Kullanımı ve Sosyo-Ekonomik Düzey Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü.

Halaçoğlu, B. (2008). *Üniversitelerdeki Akademik Personelin Mesleki Yabancılaşma Düzeylerinin Çok Boyutlu İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ilgar, Ö. (2001). *Örgütsel Stresin Çalışan Kadınlar Üzerindeki ve Stresle Başa Çıkma Yolları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaya, E. (2006). *Örgütsel Stres Kaynakları ve Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Odabaşı, Z. (2006). *Çalışma Yaşamında Stres (Kurumsal ve Kurumsal Olmayan İşletme Çalışanlarının Karşılaştırılması)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Öcal, Ö. (2008). *İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Saraçlı, Ö. (2007). *Zonguldak Karaelmas Öğrencilerinde Sigara, Alkol ve Madde Kullanımı İle İlişkili Bireysel ve Psikososyal Faktörler*. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. Zonguldak: Karaelmas Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Sağkal, T. (2005). *Alkol ve Madde Bağımlılığında Öğrenilmiş Güçlüğünc İncelenmesi*. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Şahin, M. (2007). *Madde Bağımlılığı Konusunda Türkiye’de Yapılmış Olan Lisansüstü Tezler Üzerine Bir Değerlendirme*. Yayınlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Sucu, İ. (2007). *Boşanmış Kadınların Boşanma Nedenleri ve Boşanma Sonrası Toplumsal Kabüller*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Turunç, Y. (2009). *Fabrika İşçilerinde Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri*. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. Edirne: Trakya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Türk, M. (1997). *Bir Örgütsel Stres Anketinin (VOS-D) Türkiye’ye Uyarlanması “Seri Üretim, Sürekli Üretim Teknolojileri ile Hizmet Sektöründe Uygulanması”*. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Yurtsever, H. (2009). *Kişilik Özelliklerinin Stres Düzeyine Etkisi ve Stresle Başa Çıkma Yolları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yavuz, H. (2007). Çalışanlarda Mobbing Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi.

Yerlikaya, E.E. (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Mizah Tarzları İle Algılanan Stres, Kaygı Ve Depresyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

## İNTERNET KAYNAKLARI

Anderson, P., Baumberg, B. (2006). Avrupa'da Alkol Kullanımı: Avrupa Komisyonu için Rapor. *Alkol Araştırmaları Enstitüsü*.

[http://ec.europa.eu/health-eu/doc/alcoholineu\\_sum\\_tr\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/health-eu/doc/alcoholineu_sum_tr_en.pdf) (2.01.2010).

Arslanhan, S., Cünedioğlu, E.H. (2010). Madenlerde Yaşanan İş Kazaları ve Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme. *Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı*.

[http://www.tepav.org.tr/tur/admin/dosyabul/upload/DN\\_Madende\\_Yasanan\\_Is\\_Kazalari.pdf](http://www.tepav.org.tr/tur/admin/dosyabul/upload/DN_Madende_Yasanan_Is_Kazalari.pdf) (20.07.2010).

Arıkan, Z., Eryılmaz, G. (2009). Alkol Kullanım Bozukluğu. *Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi*.

<http://www.med.gazi.edu.tr/uploadimg/akademik/anabilimdallari/psikiyatri/zehra/alkol-kullanim-bozukluk.pdf> (4.01.2010).

Boz, A. (1994). Migrene Bir Bakış. *Sızıntı Dergisi*.

<http://www.sizinti.com.tr/konular.php?KONUOID=3446> (20.10.2009).

Çınar, Z. (2003). Coaching ve Mentoring. *Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*. Sayı: 1.

Erişim: [http://www.paradoks.org/makale/yil3\\_sayi1/zcinar.pdf](http://www.paradoks.org/makale/yil3_sayi1/zcinar.pdf) (1.1.2010).

Dinler, M. (2008). Örgüt Yapısına Yönelik Örgüt Geliştirme Teknikleri. *Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*. 4(2): 1-10.

[http://www.paradoks.org/makale/yil4\\_sayi2/meltem42.pdf](http://www.paradoks.org/makale/yil4_sayi2/meltem42.pdf) (10.12.2009).

Ergül, F.H. (2006). Kurumlarda Ücret, Ücret Sistemleri ve Ücret ve Başarı İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 5(18): 92-105.

<http://www.e-sosder.com/dergi/1892-105.pdf> (10.12.2009).

Özbiğiç, K. (2009). Depresyon ve Stres Arasındaki Farklar. *Psikolojik Destek*.

[http://www.psikolojikdestek.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=70:depresyonstresarasindakifarklar&catid=61:psikolojyazilari](http://www.psikolojikdestek.com/index.php?option=com_content&view=article&id=70:depresyonstresarasindakifarklar&catid=61:psikolojyazilari) (20. 10.2009).

Peker, M. (2001). Aile: Kurumdan Eşler Arası Ayrılığa. *Çalışma Ortamı Dergisi*. (59): 10-12.

[http://www.isguvenligi.net/co/calisma\\_ortami59.pdf](http://www.isguvenligi.net/co/calisma_ortami59.pdf) (10.02.2010).

Solmuş, T. (2004). İş Yaşamında Duygular ve Kişiler Arası İlişkiler. Öfke-Saldırganlık ve Romantik İlişkiler. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 6(1).

<http://www.isguc.org/?p=makale&id=188&cilt=6&sayi=1&yil=2004>. (5.09.2010).

Türküm, A.S. (2004). Çağdaş Yaşamda Kişilik ve Kişilerarası İlişkiler, *A.Ö.F. Yayınları*.

<http://www.aof.anadolu.edu.tr/kitap/IOLTP/1268/unite08.pdf> (25. 10.2009).

Yazarsız. Baş ağrısı Türleri: Migren. *GlaxoSmithKline*.

<http://www.gsk.com.tr/migren/basagrisi.asp> (15.10.2009).

Yazarsız. Bölge Trafik Denetleme Şube Müdürlüğü

<http://www.sakarya.pol.tr/mudurluk/birimler/subeler/alk.asp>.

Yazarsız. (2006). 2006 Yılı İstatistikleri. *Sosyal Güvenlik Kurumu*.



<http://www.sgk.gov.tr/sgkshared/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2006/default.html> (20.07.2010).

## **BİLDİRİLER**

Bayar, R.M., Yavuz, M. (2008). Alkol Bağımlılığı. *Türkiye’de Sık Karşılaşılan Psikiyatrik Hastalıklar Sempozyum Dizisi* (ss. 221-230), Düzenleyen İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi. İstanbul. 6-7 Mart 2008.

Çakır, Ö. (2009). Çalışma Yaşamında Öğrenilmiş Güçlülük ve İş Stresi ile Başa Çıkma Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss. 100-105), Düzenleyen Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü. Eskişehir. 21-23 Mayıs 2009.

Dinçer, Ö. (1994). Örgüt Yapısında Meydana Gelen Değişmeler: Örgütün İç ve Dış Sınırlarının Yeni Anlamı Üzerine Bir Tartışma. *II. Yönetim Kongresi Kitabı* (ss. 190-201), Düzenleyen Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları. Kuşadası.

Emeç, H., Gülay, E. (2007). Alkol Tüketimi ve Alkol Tüketiminde Sosyo-Demografik Değişkenlerin Etkisi Üzerine Ekonometrik Model Uygulaması. *8. Türkiye Ekonometri ve İstatistik Kongre Bildiri Kitabı*. Düzenleyen İnönü Üniversitesi. Malatya. 24-25 Mayıs 2007.

Pektaş, Ö., Kalyoncu, A., Mırsal, H., Yılmaz, S., Beyazyürek, M. (1998). Kadınlarda ve Erkeklerde Alkol Bağımlılığının Sosyodemografik Özellikler ve Tedavi Sonuçları Açısından Karşılaştırılması. *34. Ulusal Psikiyatri Kongresi Bilimsel Çalışmalar Özet Kitabı*. Düzenleyen Türkiye Psikiyatri Derneği. İzmir. 23 Eylül-3Ekim 1998.

Saatçioğlu, Ö., Evren, C., Çakmak, D. (2002). Alkol Kullanım Bozuklukları Tanıma Testinin Geçerliliği ve Güvenilirliği. *38. Ulusal Psikiyatri Kongresi Bilimsel Çalışmalar Özet Kitabı*. (ss. 107-113), Düzenleyen Türkiye Psikiyatri Derneği. Marmaris. 22-27 Ekim 2002.

Türkcan, A. (2000). Alkol Bağımlılığı ve Kişilik. 9. *Anadolu Psikiyatri Günleri Bildiri Kitabı* (ss. 467-473), Düzenleyen Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi, Türkiye Psikiyatri Derneği Edirne Şubesi, Ulusal Geropsikiyatri Derneği ve Türkiye Psikiyatri Derneği. Edirne. 13-17 Haziran 2000.

## EKLER

**EK-1: Pilot Uygulamada Kullanılan Ölçek (Faktör Analizi Öncesi)**

<b><u>Stres Kaynakları</u></b>	<b>Her zaman (5)</b>	<b>Genellikle (4)</b>	<b>Bazen (3)</b>	<b>Nadiren (2)</b>	<b>Asla (1)</b>
1)Yetersiz maaş					
2)Ücret adaletsizliği					
3)Yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk					
4)Performans değerlendirmede adaletsizlik					
5)Önümüzdeki 5 yıl içinde aynı işletmede bulunamama endişesi					
6)Yetenek ve beceri düzeyinizi aşan bir terfinin yarattığı aşırı sorumluluk					
7)Yetenek ve beceri düzeyinizden düşük bir terfinin yarattığı memnuniyetsizlik					
8)Karar vermek için yeterli yetkiye sahip olmama					
9)Kararlara katılamama					
10)Görevle ilgili sorumlulukların açık olmaması					
11)Birbiri ile çelişen işleri yapma mecburiyeti					
12)Çalışma ortamının sıcak veya soğuk olması					
13)Çalışma ortamının çok gürültülü olması					
14)Çalışma ortamında ışıklandırma yetersizliği					
15)Çalışma ortamında gerekli araç-gereç eksikliği					
16)Çalışma ortamında tehlikenin varlığı					
17)İşlerin çok kısa sürede bitirilme baskısı					
18)Çalışma saatlerindeki belirsizlik					
19)İşin sürekli göz önünde yapılması zorluğu					

20)İşin aşırı monoton olması					
21)İş yükünün fazlalığı					
22)Vardiyalı çalışma düzeni					
23)Üstlerinle olan ilişkilerdeki yetersizlik					
24)Çalışanlar arası rekabetin aşırı olması					
25)Çalışanlar arasında çatışmanın yaşanması					
26)Hak edilen ilgiyi, sevgiyi ve takdiri görememe					
27)İş arkadaşlarından veya yöneticilerden destek alamama					
28)İşyerinde yaygın dedikodu					
29)Ülke ve dünya ekonomisinde yaşanan belirsizlikler ve krizler					
30)Teknolojide meydana gelen değişiklikler ve yenilikler					
31)Yaşanılan şehirdeki kentsel sorunlar (gürültü,kirlilik, ulaşım vb)					
32)Ülkenin siyasi yapısındaki değişim ve belirsizlikler					
33)Yaşanılan şehirdeki sosyal ve kültürel değişimin hızına uyamamak					
34)Aile üyeleri arasında yaşanan sorunlar					

## EK-2: Anket Formu

Sayın katılımcı;

Bu anket Dokuz Eylül Üniversitesi'nde, "Çalışma Yaşamı Stresinin Alkol Kullanımı ile ilişkisi" konulu yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere Yrd. Doç. Dr. Cemile GÜRÇAY ÇETİN gözetiminde hazırlanmıştır. Çalışmanın amacı, çalışma yaşamında karşılaştığınız stresin nedenlerini tespit etmek ve alkol kullanımı ile ilişkisini araştırmaktır. Anketin değeri cevaplandırmada göstereceğiniz samimiyet ve dikkate bağlıdır. Amacımız çalışmadan genel bir sonuç elde etmek olduğu için kimlik bilgilerine yer verilmemiştir. Cevaplarınız hiç kimse tarafından görülmeyecek ve hiçbir şekilde özel olarak kullanılmayacaktır. Anketler sadece araştırmayı yapan kişi tarafından değerlendirilecektir. Katılımınız, ayırdığınız zaman ve samimiyetiniz için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Mehmet Özgan

e-posta: [mehmetozgan@yahoo.com](mailto:mehmetozgan@yahoo.com)

**I. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER VE ALKOL KULLANIMI İLE İLGİLİ SORULAR**

1) Cinsiyetiniz?

- Kadın  
 Erkek

2) Yaşınız?

- 18-28  
 29-38  
 39 ve üzeri

3) Medeni Durumunuz?

- Bekar  
 Evli

4) Eğitim Durumunuz?

- Lise ve altı  
 Önlisans  
 Lisans  
 Yüksek lisans  
 Doktora

5) Çalışma Durumunuz?

- Tam zamanlı  
 Kısmi Zamanlı  
 Stajyer

6) Çalıştığınız kurumdaki pozisyonunuz?

- Mühendis  
 Tekniker

- İdari Bina Personeli (Genel müdür ve yardımcıları, muhasebeciler, personelciler, hizmetliler ve sekreterler vb.)

7) Şu anda çalışmakta olduğunuz işletmede kaç yıldır çalışmaktasınız?

- 1 yıldan az  
 1-5 yıl  
 6-10 yıl  
 11 ve üzeri

8) Çalışma yaşamındaki toplam süreniz?

- 5 yıldan az  
 6-10 yıl  
 11-15 yıl  
 16 ve üzeri

9) Son 1 sene içerisinde nadiren de olsa alkol kullanıyor musunuz?

- Hayır (**Bu seçeneği işaretlediyseniz 21. sorudan devam ediniz.**)  
 Evet

10) En çok aldığınız alkollü içki türü aşağıdakilerden hangisidir?

- Bira  
 Rakı  
 Şarap  
 Viski  
 Likör  
 Votka  
 Cin  
 Diğer (yazınız).....



11) Son bir yıldır alkollü içecekleri hangi sıklıkta kullanıyorsunuz?

- Hiç
- Ayda bir veya daha az
- Ayda 2-4 kere
- Haftada 2-3 kere
- Haftada 4 kere ve daha fazla

12) Alkol aldığınız zaman günde kaç standart içki içersiniz? (330 ml bira 1 standart içki, 500ml olan biralar 1.5 standart içki, 1 duble rakı, viski, votka 2 standart içkidir)

- 1-2
- 3-4
- 5-6
- 7-9
- 10 ve üzeri

13) Bir seferde 6 veya daha fazla standart içki içme sıklığınız nedir?

- Hiç
- Ayda birden az
- Ayda bir
- Haftada bir
- Her gün veya hemen hemen her gün

14) Son bir yıl içerisinde kaç kez içmeye başladıktan sonra alkol alımını durduramadınız?

- Hiçbir zaman
- Ayda bir kereden az
- Her ay
- Her hafta
- Her gün veya yaklaşık her gün

15) Son bir yıl içerisinde alkollü içki içmeniz nedeniyle normalde sizden bekleneni yapmada başarısız olma sıklığınız nedir?

- Hiçbir zaman
- Ayda bir kereden az
- Her ay
- Her hafta
- Her gün veya yaklaşık her gün

16) Son bir yıl içerisinde alkollü içki içtiğiniz bir gecenin sabahında kendinize gelebilmek için ne sıklıkla alkollü bir içki almanız gerekti?

- Hiçbir zaman
- Ayda bir kereden az
- Her ay
- Her hafta
- Her gün veya yaklaşık her gün

17) Son bir yıl içerisinde kaç kez alkollü bir içki içtikten sonra suçluluk veya pişmanlık duyduğunuz oldu?

- Hiçbir zaman
- Ayda bir kereden az
- Her ay
- Her hafta
- Her gün veya yaklaşık her gün

18) Son bir yıl içerisinde, ne sıklıkla alkollü içki içtiğiniz için ertesi sabah bir önceki gece olanları hatırlayamadınız?

- Hiçbir zaman
- Ayda bir kereden az
- Her ay
- Her hafta
- Hergün veya yaklaşık hergün

19)Siz veya bir başkası sizin alkol almanız yüzünden yaralandı mı?

- Hayır  
 Evet, fakat geçen yıl değil  
 Evet, geçen yıl içinde

20)Bir arkadaşınız, işvereniniz, bir doktor veya başka bir sağlık çalışanı size alkol almayı kesmenizi önerdi mi?

- Hayır  
 Evet, fakat geçen yıl değil  
 Evet, geçen yıl içinde

21)Alkol kullanmamanızın nedenleri nelerdir? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)

- Dini inanç  
 Sağlığa zararlı olması  
 Tadını Sevmiyorum  
 Diğer, lütfen belirtiniz (.....)

## II. ÇALIŞMA YAŞAMI STRESİ ÖLÇEĞİ

Aşağıda size çalışma yaşamında karşılaşılabileceğiniz stres kaynakları verilmiştir. Bu stres kaynaklarının sizde yarattığı stres derecesini son bir yılı dikkate alarak lütfen işaretleyiniz.

<b><u>Stres Kaynakları</u></b>	<b>Her zaman (5)</b>	<b>Genellikle (4)</b>	<b>Bazen (3)</b>	<b>Nadiren (2)</b>	<b>Asla (1)</b>
1)Yetersiz maaş					
2)Ücret adaletsizliği					
3)Yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk					
4)Performans değerlendirmede adaletsizlik					
5)Önümüzdeki 5 yıl içinde aynı işletmede bulunamama endişesi					
6)Yetenek ve beceri düzeyinizden					

düşük bir terfinin yarattığı memnuniyetsizlik					
7)Karar vermek için yeterli yetkiye sahip olmama					
8)Kararlara katılamama					
9)Görevle ilgili sorumlulukların açık olmaması					
10)Birbiri ile çelişen işleri yapma mecburiyeti					
11)Çalışma ortamının sıcak veya soğuk olması					
12)Çalışma ortamının çok gürültülü olması					
13)Çalışma ortamında ışıklandırma yetersizliği					
14)Çalışma ortamında gerekli araç-gereç eksikliği					
15)Çalışma ortamında tehlikenin varlığı					
16)İşlerin çok kısa sürede bitirilme baskısı					
17)Çalışma saatlerindeki belirsizlik					
18)İşin sürekli göz önünde yapılması zorluğu					
19)İşin aşırı monoton olması					
20)İş yükünün fazlalığı					
21)Vardiyalı çalışma düzeni					
22)Ülke ve dünya ekonomisinde yaşanan belirsizlikler ve krizler					
23)Teknolojide meydana gelen değişiklikler ve yenilikler					
24)Yaşanılan şehirdeki kentsel sorunlar (gürültü,kirlilik, ulaşım vb)					
25)Ülkenin siyasi yapısındaki değişim ve belirsizlikler					
26)Yaşanılan şehirdeki sosyal ve kültürel değişimin hızına uyamamak					
27)Aile üyeleri arasında yaşanan sorunlar					

**EK-3: 72 Kişiyeye Uygulanan Hipotezlerin Red-Kabul Tablosu**

<b>Hipotezler</b>	<b>Kabul</b>	<b>Red</b>
Hipotez 1: Çalışma yaşamı stres düzeyi ile; a) Yaş, b) Medeni durum, c) Eğitim durumu, d) Çalışılan pozisyon, e) Kurumda çalışılan süre, f) Kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	✓	✓ ✓ ✓ ✓ ✓
Hipotez 2: Çalışma yaşamının örgütsel politika faktörü ile; a) Yaş, b) Medeni durum, c) Eğitim durumu, d) Çalışılan pozisyon, e) Kurumda çalışılan süre, f) Kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	✓   ✓	✓ ✓ ✓ ✓
Hipotez 3: Çalışma yaşamının örgütsel yapı faktörü ile; a) Yaş, b) Medeni durum, c) Eğitim durumu, d) Çalışılan pozisyon, e) Kurumda çalışılan süre, f) Kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	✓	✓ ✓ ✓ ✓
Hipotez 4: Çalışma yaşamının fiziksel koşullar faktörü ile; a) Yaş, b) Medeni durum, c) Eğitim durumu, d) Çalışılan pozisyon, e) Kurumda çalışılan süre, f) Kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.		✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓
Hipotez 5: Çalışma yaşamının işin yapısı faktörü ile; a) Yaş, b) Medeni durum, c) Eğitim durumu, d) Çalışılan pozisyon, e) Kurumda çalışılan süre, f) Kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.		✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓
Hipotez 6: Çalışma yaşamının çevresel faktörü ile; a) Yaş, b) Medeni durum, c) Eğitim durumu, d) Çalışılan pozisyon, e) Kurumda çalışılan süre, f) Kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	✓	✓ ✓ ✓ ✓

**EK-4: Örneklem İçerisinde Alkol Kullandığı Tespit Edilen 40 Kişiye Uygulanan  
Hipotezlerin Red-Kabul Tablosu**

<b>Hipotezler</b>	<b>Kabul</b>	<b>Red</b>
Hipotez 1: Çalışma yaşamı stres düzeyi ile; a) Yaş, b) Medeni durum, c) Eğitim durumu, d) Çalışılan pozisyon, e) Kurumda çalışılan süre, f) Kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	✓	✓ ✓ ✓ ✓ ✓
Hipotez 2: Çalışma yaşamının örgütsel politika faktörü ile; a) Yaş, b) Medeni durum, c) Eğitim durumu, d) Çalışılan pozisyon, e) Kurumda çalışılan süre, f) Kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	✓	✓ ✓ ✓ ✓ ✓
Hipotez 3: Çalışma yaşamının örgütsel yapı faktörü ile; a) Yaş, b) Medeni durum, c) Eğitim durumu, d) Çalışılan pozisyon, e) Kurumda çalışılan süre, f) Kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓
Hipotez 4: Çalışma yaşamının fiziksel koşullar faktörü ile; a) Yaş, b) Medeni durum, c) Eğitim durumu, d) Çalışılan pozisyon, e) Kurumda çalışılan süre, f) Kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	✓	✓ ✓ ✓ ✓ ✓
Hipotez 5: Çalışma yaşamının işin yapısı faktörü ile; a) Yaş, b) Medeni durum, c) Eğitim durumu, d) Çalışılan pozisyon, e) Kurumda çalışılan süre, f) Kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.		✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓
Hipotez 6: Çalışma yaşamının çevresel faktörü ile; a) Yaş, b) Medeni durum, c) Eğitim durumu, d) Çalışılan pozisyon, e) Kurumda çalışılan süre, f) Kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	✓	✓ ✓ ✓ ✓ ✓

Hipotez 7: Alkol kullanım düzeyi ile; a) Yaş, b) Medeni durum, c) Eğitim durumu, d) Çalışılan pozisyon, e) Kurumda çalışılan süre, f) Kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.		✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓
Hipotez 8: Çalışma yaşamı stresi ile alkol kullanımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.		✓