

162375

T.C
EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERDE ÇALIŞAN YÖNETİCİLERİN
STRESLE BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Melike BOZKURT BALKAN

DANIŞMANI : Prof. Dr. Süleyman DOĞAN

İZMİR-2005

Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne sunduğum “**Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Çalışan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi**” adlı yüksek lisans tezinin tarafımdan bilimsel, ahlak ve normlara uygun bir şekilde hazırlandığını, tezimde yararlandığım kaynakları bibliyografyada ve dipnotlarda gösterdiğimi onurumla doğrularım.

Melike BOZKURT BALKAN



TUTANAK

Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 9.1.3.1205 tarih ve 9.125 sayılı kararı ile oluşturulan jüri Eğitim Bilimleri anabilim dalı yüksek lisans öğrencisi Melike Berkurt Balkan'ın Kabilende Gec. Yönetim Kurulunun S.S.S.'lerinin başlık başlıklı tezini incelemiş ve aday 8.1.5.1205 günü saat 10.00'da 6.00 süren tez savunmasına almıştır.

Sınav sonunda adayın tez savunmasını ve jüri üyeleri tarafından tezi ile ilgili kendisine yöneltilen sorulara verdiği cevapları değerlendirerek tezin başarılı/başarısız olduğuna oybirliğiyle / oyçokluğuyla karar vermiştir.

08.04.2005

BAŞKAN

Prof. Dr. Mustafa Kalkanlı

Başarılı

☒

Başarısız

☐

ÜYE

Y. Dr. Süleyman Doğan

Başarılı

☒

Başarısız

☐

ÜYE

Y. Dr. Dr. İrfan Başara

Başarılı

☒

Başarısız

☐

Not: Yüksek Lisans Tezi Savunma Süresi asgari 45 dakika - azami 90 dakikadır.

ÖNSÖZ

Bu araştırma, küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejilerinin bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeyi amaç edinmiştir. Bu araştırmadan elde edilen bulguların, KOBİ'lerde görev yapan yöneticilere yönelik psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin örgütlenmesine öncülük edeceği düşünülmektedir.

Bu bağlamda araştırma bulgularının yöneticilere, psikologlara ve psikolojik danışmanlara rehberlik edeceği umulmaktadır.

Bu araştırma, birçok kişinin katkıları ile gerçekleştirilmiştir. Burada, bu kişilere teşekkürlerimi sunmak isterim.

İlk başta, bu araştırmanın planlanması ve yürütülmesi aşamasında değerli öneri ve katkılarıyla, her türlü bilimsel yardımını yapan, kişisel desteğini benden esirgemeyen ve hayat felsefesiyle kişiliğime de olumlu katkıları olan danışman hocam Sayın Prof. Dr. Süleyman Doğan'a teşekkür ederim. Gösterdiği sonsuz sabır ve zorlandığım zamanlarda bile bana olan inancını yitirmediği için kendisine minnettarım.

Ayrıca, istatistiksel analizlerin yapılmasındaki titiz çalışmalarından ve yardımlarından dolayı Sayın Yrd. Doç Dr. Timur Köse'ye teşekkür ederim.

Son olarak, hayatımın her döneminde beni destekleyen ve her mücadelede sesini kalbimde hissettiğim anneme, beni ben olduğum için seven eşime ve yaşam kaynağım oğluma sevgilerimi iletiyorum.

Melike Bozkurt Balkan

İzmir, 2005



İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ

TUTANAK

ÖNSÖZ.....	I
İÇİNDEKİLER.....	III
TABLolar LİSTESİ.....	X

BÖLÜM I

GİRİŞ.....	1
Problem Cümlesi.....	9
Alt Problemler.....	9
Sayıtlılar.....	10
Sınırlılıklar.....	10
Tanımlar.....	10
Araştırmanın Önemi.....	11

BÖLÜM II

İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR.....	13
Stres Nedir?.....	13
İş Stresi Nedir?.....	15

Yönetimde Stres Yaratan Faktörler.....	17
Stresin Belirtileri.....	23
İş Stresinin Etkileri.....	25
Stresin Örgüt Üzerindeki Etkileri.....	26
Stresin Örgütsel Sonuçları.....	27
Kadın ve Erkek Yöneticiler Arasında Stresin Yaygınlığı ve Kapsamı...	29
Stresle Başa Çıkma Yöntemleri.....	31
1) Bireysel Başa Çıkma Yöntemleri.....	32
2) Örgütsel Yöntemler.....	37
Ölçülü Stresin Yararlı Sonuçları.....	38
İlgili Araştırmalar.....	39
1.0. Konuyla İlgili Olarak Yurtdışında Yapılan Bazı Araştırmalar....	39
2.0. Konuyla İlgili Olarak Yurtiçinde Yapılan Bazı Araştırmalar....	66

BÖLÜM III

YÖNTEM.....	83
Araştırma Modeli.....	83
Evren ve Örneklem.....	83
Evren.....	83
Örneklem.....	83
Veri Toplama Araçları.....	84
I. Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği.....	84
a) Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeğinin Geçerliliği.....	87
b) Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeğinin Güvenirliği.....	88
c) Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeğinin Puanlanması.....	89

II. Kişisel Bilgi Formu.....	91
Verilerin Toplanması.....	91
Verilerin İstatistiksel Analizi.....	92

BÖLÜM IV

BULGULAR.....	93
1.0. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Cinsiyete Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular.....	93
1.1. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Cinsiyete Göre İncelenmesi.....	93
1.2. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin SBSÖ'nün Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Cinsiyete Göre İncelenmesi.....	94
2.0. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Yaşlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular.....	96
2.1. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Yaşlarına Göre İncelenmesi.....	96
2.2. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin SBSÖ'nün Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Yaşlarına Göre İncelenmesi.....	98
3.0. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Eğitim Düzeylerine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular.....	103
3.1. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Eğitim Düzeylerine Göre İncelenmesi.....	103
3.2. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin SBSÖ'nün Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Eğitim Düzeylerine Göre İncelenmesi.....	105

4.0. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Gelir Düzeylerine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular.....	111
4.1. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Gelir Düzeylerine Göre İncelenmesi.....	111
4.2. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin SBSÖ'nün Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Gelir Düzeylerine Göre İncelenmesi.....	113
5.0. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Medeni Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular.....	117
5.1. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi.....	117
5.2. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin SBSÖ'nün Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi.....	118
6.0. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin İşletme Ölçeğine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular.....	120
6.1. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin İşletme Ölçeğine Göre İncelenmesi.....	120
6.2. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin SBSÖ'nün Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların İşletme Ölçeğine Göre İncelenmesi.....	121
7.0. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Algılanan İş Doyum Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular.....	123
7.1. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Algılanan İş Doyum Durumlarına Göre İncelenmesi..	123
7.2. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin SBSÖ'nün Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Algılanan İş Doyum Durumlarına Göre İncelenmesi.....	125

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM	130
1.0. KOBİ’lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin	
Cinsiyete Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu... ..	130
1.1. KOBİ’lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejileri	
Ölçeğinin Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Cinsiyete Göre	
İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu.....	132
2.0. KOBİ’lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin	
Yaşa Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu.....	135
2.1. KOBİ’lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeğinin	
Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Yaşa Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların	
Tartışması ve Yorumu.....	136
3.0. KOBİ’lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin	
Eğitim Düzeylerine Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması	
ve Yorumu.....	137
3.1. KOBİ’lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeğinin	
Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Eğitim Düzeylerine Göre İncelenmesine İlişkin	
Bulguların Tartışması ve Yorumu.....	139
4.0. KOBİ’lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Gelir	
Düzeylerine Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu.....	141

4.1. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeğinin Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Gelir Düzeylerine Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu.....	142
5.0. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Medeni Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu...	143
5.1. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeğinin Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Medeni Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu.....	145
6.0. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin İşletme Ölçeğine Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu.....	148
6.1. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeğinin Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların İşletme Ölçeğine Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu.....	149
7.0. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Algılanan İş Doyum Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu.....	150
7.1. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeğinin Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Algılanan İş Doyum Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu.....	151

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER..... 154

KAYNAKLAR..... 158

EKLER..... 170

ÖZET

ABSTRACT



TABLÖLAR LİSTESİ

1. Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Alt Ölçeklere Göre Dağılımları
2. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Sayısal Dağılımı, SBSÖ'den Aldıkları Puanların Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t-Değeri
3. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Sayısal Dağılımı, SBSÖ'nün Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t-Değerleri
4. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Yaşlarına Göre Sayısal Dağılımı, SBSÖ'den Aldıkları Puanların Ortalamaları ve Standart Sapmaları
5. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Yaşlarına Göre SBSÖ'den Aldıkları Puanlara İlişkin Varyans Analizi
6. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Yaşlarına Göre Sayısal Dağılımı, SBSÖ'nün Problem Çözme Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Ortalamaları ve Standart Sapmaları
7. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Yaşlarına Göre SBSÖ'nün Problem Çözme Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Varyans Analizi
8. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Yaşlarına Göre Sayısal Dağılımı, SBSÖ'nün Sosyal Destek Arama Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Ortalamaları ve Standart Sapmaları
9. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Yaşlarına Göre SBSÖ'nün Sosyal Destek Arama Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Varyans Analizi
10. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Yaşlarına Göre Sayısal Dağılımı, SBSÖ'nün Kaçınma Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Ortalamaları ve Standart Sapmaları
11. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Yaşlarına Göre SBSÖ'nün Kaçınma Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Varyans Analizi
12. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre Sayısal Dağılımı, SBSÖ'den Aldıkları Puanların Ortalamaları ve Standart Sapmaları
13. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre SBSÖ'den Aldıkları Puanlara İlişkin Varyans Analizi

14. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre Sayısal Dağılımı, SBSÖ'nün Problem Çözme Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Ortalamaları ve Standart Sapmaları
15. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre SBSÖ'nün Problem Çözme Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Varyans Analizi
16. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre Sayısal Dağılımı, SBSÖ'nün Sosyal Destek Arama Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Ortalamaları ve Standart Sapmaları
17. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre SBSÖ'nün Sosyal Destek Arama Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Varyans Analizi
18. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre Sayısal Dağılımı, SBSÖ'nün Kaçınma Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Ortalamaları ve Standart Sapmaları
19. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre SBSÖ'nün Kaçınma Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Varyans Analizi
20. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Gelir Düzeylerine Göre Sayısal Dağılımı, SBSÖ'den Aldıkları Puanların Ortalamaları ve Standart Sapmaları
21. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Gelir Düzeylerine Göre SBSÖ'den Aldıkları Puanlara İlişkin Varyans Analizi
22. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Gelir Düzeylerine Göre Sayısal Dağılımı, SBSÖ'nün Problem Çözme Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Ortalamaları ve Standart Sapmaları
23. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Gelir Düzeylerine Göre Sayısal Dağılımı, SBSÖ'nün Problem Çözme Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Varyans Analizi
24. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Gelir Düzeylerine Göre Sayısal Dağılımı, SBSÖ'nün Sosyal Destek Arama Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Ortalamaları ve Standart Sapmaları
25. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Gelir Düzeylerine Göre Sosyal Destek Arama Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Varyans Analizi
26. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Gelir Düzeylerine Göre Sayısal Dağılımı ve SBSÖ'nün Kaçınma Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Ortalamaları ve Standart Sapmaları
27. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Gelir Düzeylerine Göre Kaçınma Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Varyans Analizi

28. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Medeni Durumlarına Göre Sayısal Dağılımı, SBSÖ'den Aldıkları Puanların Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t-Değeri
29. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Medeni Durumlarına Göre Sayısal Dağılımı, SBSÖ'nün Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t-Değerleri
30. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin İşletme Ölçeğine Göre Sayısal Dağılımı, SBSÖ'den Aldıkları Puanların Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t-Değeri
31. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin İşletme Ölçeğine Göre SBSÖ Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t-Değerleri
32. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Algılanan İş Doyum Durumlarına Göre Sayısal Dağılımı, SBSÖ'den Aldıkları Puanların Ortalamaları ve Standart Sapmaları
33. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Algılanan İş Doyum Durumlarına Göre SBSÖ'den Aldıkları Puanlara İlişkin Varyans Analizi
34. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Algılanan İş Doyum Durumlarına Göre Sayısal Dağılımı ve SBSÖ'nün Problem Çözme Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Ortalamaları ve Standart Sapmaları
35. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Algılanan İş Doyum Durumlarına Göre Problem Çözme Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Varyans Analizi
36. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Algılanan İş Doyum Durumlarına Göre Sayısal Dağılımı, SBSÖ'nün Sosyal Destek Arama Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Ortalamaları ve Standart Sapmaları
37. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Algılanan İş Doyum Durumlarına Göre SBSÖ'nün Sosyal Destek Arama Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Varyans Analizi
38. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Algılanan İş Doyum Durumlarına Göre Sayısal Dağılımı, SBSÖ'nün Kaçınma Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Ortalamaları ve Standart Sapmaları
39. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Algılanan İş Doyum Durumlarına Göre SBSÖ'nün Kaçınma Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Varyans Analizi

BÖLÜM I

GİRİŞ

Stres, son yıllarda önemi giderek artan bir konu haline gelmiştir. Bunun başlıca nedeni, çağımızın diğer çağlara oranla giderek daha rekabetçi hale gelmesidir. Stres sadece çalışanları ya da belli bir kesimi ilgilendiren bir konu olmayıp her kesimden insanın yaşamında yer alan en önemli ve rahatsızlık verici bir konudur. Bu bakımdan konunun yakından incelenmesi önem taşımaktadır. Stres araştırmaları biyoloji ve sosyal bilimler gibi birçok alanı kapsamaktadır. Etkileri ve neden olduğu zararlar bakımından stresle mücadele, farklı alanlardan birçok kimsenin ilgi alanına girmiştir. Eldeki araştırma, stresin genel olarak toplum hayatında ya da toplumun tüm kesitlerinde ne tür sıkıntı ve yıkımlara sebep olduğunu değil, daha kısıtlı ve sınırlı bir ortamda, yani küçük ve orta boy işletmelerde çalışan yöneticilerin yaşadıkları stresi çeşitli değişkenlere göre incelemeyi hedeflemiştir.

Stres kavramının günümüzde kullanılan şekli ile geliştirilmesi Hans Selye (1977) tarafından yapılmıştır. Bu bakımdan Selye'nin Genel Adaptasyon Sendromu adlı kavramı önemli bir katkı sağlamıştır. Selye'ye göre stres sadece bir sinirsel gerilim değildir, ancak daha alt düzeyde yer alan hayvan ve bitkilerde de görülen bir olgudur. Stres yaşamda her an mevcut bir fenomendir, hatta yaşamın temel unsurlarından biridir. Öztaş'ın (1988) da belirttiği gibi, stres bir çeşit fizyolojik uyarandır. Temel olarak tek bir hücreden daha karmaşık ve büyük canlı birimlerine kadar her yerde yaşamın devam etmesine olanak tanımak için her zaman belli bir oranda stres vardır. Yine, Öztaş'ın (1988) belirttiği gibi, stres ancak organizma için aşırı hale geldiğinde ona zarar vermekte ve işleyişini bozmaktadır. O halde, zararlı olan şey stresin

aşırıdır. Çünkü, temel olarak ele alındığında stressiz bir dünya diye bir kavram yoktur. Bu, ancak organizmanın tüm etkilerden sıyrılmış olduğu ölüm durumunda geçerlidir.

Bu durum konu ile ilgili yayınlarda da vurgulanmıştır. Örneğin; Örücü (2004) bu durumu şu şekilde ifade etmiştir: “Stres, hayatımızın kaçınılmaz bir parçasıdır. Herkes hayatını daha kaliteli, anlamlı ve hoş yaşanan bir yaşam haline getirebilmek için stres kaynaklarının farkına varıp etkili bir biçimde baş edebilmeyi öğrenmelidir. Birey, stresin olumsuz etkilerini mümkün olduğu kadar kaynağında çözümleyerek hayatın diğer alanlarından uzaklaştırmayı becerebilmek zorundadır. Bir başka deyişle, stressiz bir hayat beklentisi yerine stresle başa çıkabilme becerisini amaçlamalıyız.”

Cüceloğlu (1992), stresin ortaya çıkışını, ünlü stres uzmanı Selye’den yararlanarak şöyle belirtmektedir: Stres üç dönemli bir süreç olarak ortaya çıkar. İlk dönem, “alarm tepkisi” adını alır. Bu dönemde, otonom sinir sistemi gayet faal bir duruma geçer. Salgı bezlerini uyarak kana bol miktarda adrenalin ve onun etkisi altında ortaya çıkan diğer biyokimyasal maddeleri pompalar. Salgıların etkisi altındaki vücut alarm durumuna geçer ve ortaya çıkacak acil durumlarla uğraşmaya hazırlanır. Stres veren uyarıcı ya da ortam devam ederse, ikinci dönem ortaya çıkar. İkinci döneme “direnc dönemi” adı verilir. Bu dönemde, organizma yapmış olduğu alarm tepkisini ortadan kaldırır. Stresli ortama bir şekilde uyum sağlar ve kandaki biyokimyasal maddeleri geri çeker. Organizma sanki normal koşullar altında işliyormuş izlenimi verir. Ne var ki, gerçekte organizma yorulmaktadır ve içten içe direncini kaybetmektedir. Üçüncü dönemi oluşturan “tükenme döneminde” beden, artık stresin baskısına dayanamaz; direncini kaybeder, ilk alarm dönemindeki bazı belirtiler geri döner, hastalıklar ortaya çıkmaya başlar ve bu hastalıklardan bazıları ölümle sonuçlanabilir.

Stres verici olay çok ciddi ise ve uzun sürerse, organizma için tükenme aşamasına gelir. Bazen bu dönemde yeniden alarm dönemi reaksiyonları ortaya çıkar (Baltaş & Baltaş, 1999). Tükenme döneminin belirtileri: Kronik baş ağrıları ve yorgunluk duygusu, uyuyamama ve uyanma zorluğu, aşırı yeme, kas ağrıları, göğüs ağrıları, kabus, hazımsızlık, aşırı alkol tüketimi, bitkinlik, baş dönmesi, bulantı, yüksek kan basıncı, sinirli hareketler, paniğe kapılma, olaylar karşısında aşırı duyarlılık ve kalp çarpıntısı gibi belirtilerdir (Tutar, 2000).

Diğer taraftan, stres çevresel bir faktördür ve bu şekilde ele alınması gerekmektedir. Örneğin, insan-çevre etkileşimini ele alan bilişsel tanıma göre stres, birey-çevre etkileşiminde kişinin iyi uyumunu tehlikeye düşüren ve mevcut kaynaklarını zorlayan ya da aşan çevre talepleridir (Folkman & Lazarus, 1984). Bu tanım çerçevesinde de ele alındığında stres, aşırı bir duruma gönderme yapar ve organizmanın ya da ilgili yaşam biriminin çevre ile olan faaliyetlerini bozar, onu sıkıntıya ve zarara sokar. O halde, stresin etkilerinden korunmak için hangi düzeyde olunursa olunsun önlem alınmalıdır. Söz konusu alan, çalışma yaşamı ya da iş hayatı olunca stresin etkileri sadece organizma üzerinde bir takım zararlarla sınırlı kalmamaktadır, ekonomik zararlar da söz konusudur.

Warshaw ve Davis (1984), iş yerindeki stres için “toksik ajan” deyimini kullanmıştır. İş yerinde strese sebep olan bir çok faktör vardır. Bu faktörlerden birisi “monotonluktur”. Yapılan işin monoton bir biçimde devam edip gitmesi ve bireyin kendisinin işin süreçlerine katılamaması, bireyde işe karşı yabancılaşma duygusu oluşturur ve bu durum, onun için çok yaygın bir stres kaynağıdır. Monotonluğun insan üzerindeki etkisi umutsuzluk, sıkıntı, gerilim, stres, ilgisizlik, pasif direnme ve saldırganlık gibi ileri derecede psikolojik ve sosyal bozukluklardır (Eren, 1998).

İşle ilgili stres faktörlerinden biri de “teknolojik değişimdir”. Yeni teknoloji, iş çevresinde hızlı değişiklik yaparak çalışanların becerilerini çabucak demode etmektedir. Ek olarak yeni ekipmanı ve sistemleri sürekli iyi bilme ihtiyacı, bireyde tehdit durumu ortaya çıkarmaktadır. Bu durum, yeterli eğitim sağlanmazsa, potansiyel stres etmeni olur. Gelişen yeni teknoloji bireyde görevini yapamama duygusu oluşturur (Tutar, 2000).

Farklı stres kaynaklarının olduğu bilinmektedir. Öztaş’a (1988) göre stres kaynakları iki farklı türde incelenebilir. Bunlar fiziksel stresler ve psişik, ruhsal streslerdir. Fiziksel streslere sıcak, soğuk, açlık, susuzluk ve ameliyat örnek verilebilir. Psişik veya ruhsal streslere ise üzüntü, ölüm, ayrılık, başarısızlık, aşırı heyecan ve aşırı sevinç örnek olarak gösterilebilir. Bu bağlamda, iş hayatına ilişkin stres kaynakları ise şu şekilde sıralanabilir: fiziksel çalışma koşulları, can sıkıntısı, zaman baskısı ve sınırlama, işten gelen aşırı istekler, fazla bilgi yüklenmesi ve iletişimin aksaması.

Bir diğer önemli stres kaynağı da, çalışma ortamının zihinsel, bedensel ve duygusal yorgunluğa neden olarak ergonomik açıdan elverişsizliğidir. Gürültülü bir ortamda bulunmak da bizi zihinsel açıdan yorar ve strese sokar. Dil ve iletişim, insan kültürünü zenginleştirir. Fakat, istemediğimiz ses bizim açımızdan bir gürültüdür. Aşırı gürültü ve diğer fiziksel faktörlerin temel psikolojik etkisi, diğer stres etmenlerine karşı toleransı azaltır ve motivasyonu olumsuz yönde etkiler. Sıcaklık, havalandırma ve nem de önemli bir stres faktörüdür. Aşırı sıcak, soğuk, havasızlık ve aşırı cereyan gibi çevresel şartlar, hem fiziksel hem de psikolojik olarak çeşitli problemlere neden olur. Ayrıca vardiyalı iş, gece işi, yeni teknoloji, uzun çalışma saatleri, fazla mesai, basmakalıp, monoton, sıkıcı ve basit işler potansiyel stres etmenleridir (Sutherland & Cary, 1990).

Çalışma ortamında bir başka stres faktörü, aşırı iş yüküdür. Aşırı iş yükü, potansiyel bir stres faktörü olarak görülebilir. Aslında aşırı iş yükü kadar, yetersiz iş de bir stresör olarak kabul edilebilir. Aşırı iş yükü, niceliksel ve niteliksel olabilir. Hem fiziksel, hem de zihinsel açıdan niceliksel aşırı iş yükü, işte güçlü stres etmenidir. Belli bir zamana yetişmek maksadıyla zaman baskısı altında çalışmak, bağımsız bir stres kaynağıdır. Aşırı iş yükü altında çalışmanın yanında, düşük iş düzeyinde çalışmak da bireyin psikolojik sağlığını bozar (Sutherland & Cary, 1990).

İş ortamında veya işte kaza riski, sağlık ve güvenlik açısından potansiyel olarak tehlike içermesi (nükleer santraller, maden ocakları, itfaiye ve emniyet teşkilatları, v.b.) de bir stres kaynağı yaratabilmektedir (Cooper & Davidson, 1987).

Stres başa çıkılması gereken bir durumdur. Eğer başa çıkma yolları başarısız olursa psikolojik sağlıkta bozulma ve psikopatolojik belirtilerin ortaya çıkması beklenebilir (Dohrenwend & Dohrenwend, 1974). Stres, iş yerlerinde yöneticilerin iş sağlığını ve üretim faaliyetlerini olumsuz yönde etkilemekte ve adı geçen faaliyetleri etkin ve verimli bir biçimde kullanmasına engel olmakta; hatta daha ileri aşamalarda sahip olduğu bu stresi diğer çalışanlara bulaştırmasına sebep olmaktadır.

İş yerinde stres konusunda yapılan uluslararası bir çok araştırmada da belirtildiği gibi, stresin ülke ekonomilerine yıllık maliyeti yüzlerce milyon doları bulmaktadır ve ayrıca çalışanlar üzerinde de giderilemeyecek zararlara yol açmaktadır (Gianakos, 2002). Bu durum da, bir ülkedeki sağlıklı iş gücü oranını etkilemektedir. Stres ölümlere sebep olmakta ve hatta giderek ölüm sebepleri arasında en önemli ve en tehlikeli hastalıkların bile önüne geçmektedir.

Bu nedenle, gerek iş yerinde gerekse gündelik yaşamda, stresle başa çıkma kavramı giderek önem kazanmaktadır.

Küçük ve orta ölçekli işletmelerin tanımlanmasında ülkeler ve kuruluşlar arasında farklılıklar bulunmaktadır. Ortak bir tanımlamayı zorlaştıran birçok neden bulunmaktadır. Öncelikle, ülkenin ekonomik gelişmişlik düzeyi bu tür bir sınıflamayı engellemektedir. Ayrıca, sınıflamada ortak bir kriterin olması gerekmektedir. Yine, işletmeler kapsam, kapasite ve türleri açısından çok çeşitlilik göstermekte; dünyanın değişik yerlerinde ve hatta bir ülkenin değişik sektör ve kesimlerinde de farklı büyüklük ve ölçekte olabilmektedir (Uludağ, 1991).

Küçük işletmeler genellikle az sermaye kullanımı yanında daha çok el emeği ile faaliyette bulunan, çabuk karar verebilen ve düşük düzeyde yönetim gideri ile çalışan, ucuz bir üretim gerçekleştiren ekonomik teşebbüslerdir (Uludağ, 1991). KOBİ'yi tanımlarken dikkate alınmak üzere şu üç temel özellik tespit edilmiştir:

1. Küçük ölçekli firma çalıştığı pazarın nispeten küçük bir payına sahiptir.
2. Küçük ölçekli firma, bizzat sahipleri veya ortakları tarafından yönetilir.
3. Küçük ölçekli firma, büyük bir teşebbüsün parçası olmamak anlamında bağımsızdır.

Avrupa Birliği dökümanlarında KOBİ şöyle tanımlanmaktadır: Küçük ölçekli işletmelerde çalışan sayısı 50 kişiden az, yıllık ciro 7 milyon EURO'yu geçmemelidir. Orta ölçekli işletmelerde çalışan sayısı 250 kişiden az, 40 milyon EURO'yu geçmemelidir (Uludağ, 1991).

Yönetim olayı ve bunun gerçekleştiği organizasyon, kişi açısından stres kaynağı olan çeşitli faktörleri bünyesinde taşımaktadır. Yönetici veya yönetilen olarak çalışma hayatına katılan kişi, kendi kişisel özelliklerine de bağlı olarak bu çeşitli stres faktörlerinden etkilenecektir. Yöneticinin bekleyiş ve hedefleri çok farklı gruplarla ilişki kurarak amaçlarını gerçekleştirecek olması, yöneticiliği stresli bir faaliyet haline getirmektedir (Koçel, 1987).

Genel kabul görmüş yönetim tanımı, belirli amaçların başkalarının faaliyet ve çalışması ile gerçekleştirilmesidir. Yönetici başkalarını-personelini-çalıştırarak kendisine verilen amaçları gerçekleştirecektir. Yönetim olayının gerçekleştiği ortamı şu şekilde ifade edilebilir: Yönetim “ilişkiler topluluğunu” ifade eder. Yönetici, hangi kademede olursa olsun, çeşitli insan grupları ile ilişki kurmak, haberleşmek, onları yönlendirmek, onlardan hedef almak ve verilen hedefleri gerçekleştirmek zorundadır. Yönetim olayı, organizasyon dediğimiz bir yapı içinde gerçekleşir. Organizasyon kademeleri yükseldikçe yöneticinin ilişki kurmak zorunda olduğu grupların sayısı ve önemi artmaktadır (Koçel, 1987).

Stres ile bağlantılı bir diğer kavram da başa çıkmadır. Başa çıkmayı Folkman ve Lazarus (1984) şu şekilde tanımlamıştır: “Bir kimsenin öz kaynaklarını azalan ya da onları aşan olarak değerlendirilebilecek dışsal ve içsel talepleri yönetmek için geliştirilen bilişsel ve davranışsal çabaların sürekli değiştirilmesidir”. Başka bir tanıma göre başa çıkma, stresörlerin uyandırdığı duygusal gerilimi azaltma, yok etme ya da bu gerilime dayanma amacıyla gösterilen davranış ve duygusal tepkilerin bütünüdür (Fleming, Baum & Singer, 1984). Bu tanım çerçevesinde stresör çevreden kaynaklanan hastalık, ölüm ve iş kaybı gibi gözlenebilir nesnel durumlardır. Bireyin bu stresörlerle başa çıkma davranışları da bilinçli strateji olup bireyin farkındalık düzeyindedir. Bu nedenle, araştırmacılar nesnel yollarla stresörü saptayarak bireyin belirli durumlarda ne tür başa çıkma yolları kullandığını ölçebilirler.

Günümüz dünyası her alandaki değişikliğin çok yoğun yaşıandığı bir süreçten geçmektedir. Bu dünyaya uyum sağlamak ise temel bir stres kaynağına dönüşmektedir. Dünyada ekonomik koşulların ağırlaşması ve rekabetin artması sonucu çalışanlardan beklentiler de her geçen gün artmaktadır.

İş hayatından yansıyan stresler doğrudan veya dolaylı olarak dünya üzerindeki herkesi ilgilendirmektedir. Bundan 10 yıl kadar önce iş hayatıyla ilgili stres araştırmaları bütün yoğunluğu ile başladığında üst düzey yöneticilerine iş hayatının zavallı kurbanları olarak bakılıyordu. Ancak, araştırmalardan elde edilen sonuçlar üst düzey yöneticilerini değil orta düzey yöneticilerin hayatlarını şirkete adanmış kurbanlar olduğunu ortaya koymaktadır. Orta düzey yöneticiler çok kere üst yönetimin baskısı ile alt kademenin direnci arasında sıkışıp kalmakta ve işletme için sağlıklarını gerçekten kurban eden kişiler olmaktadır (Baltaş, 2000).

Bu araştırmada, küçük ve orta ölçekli işletmelerde görev yapan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejileri bazı değişkenler açısından incelenmiştir. Bu insanların stres düzeylerini tespit etmek ve bu doğrultuda stratejiler geliştirip başa çıkma becerilerinin ortaya çıkarılması bu kişilere yönelik stresle başa çıkma programlarının geliştirilip uygulanmasına öncülük edebilir.

Problem Cümlesi

Küçük ve orta ölçekli işletmelerde görev yapan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejileri, çeşitli değişkenlere göre anlamlı fark göstermekte midir?

Alt Problemler

Yukarıdaki problem cümlesine dayalı olarak küçük ve orta ölçekli işletmelerde görev yapan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejilerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesine ilişkin şu alt problemler belirlenmiştir:

1. Küçük ve orta ölçekli işletmelerde görev yapan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejileri, cinsiyete göre anlamlı fark göstermekte midir?
2. Küçük ve orta ölçekli işletmelerde görev yapan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejileri, yaşa göre anlamlı fark göstermekte midir?
3. Küçük ve orta ölçekli işletmelerde görev yapan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejileri, eğitim düzeyine göre anlamlı fark göstermekte midir?
4. Küçük ve orta ölçekli işletmelerde görev yapan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejileri, gelir düzeyine göre anlamlı fark göstermekte midir?
5. Küçük ve orta ölçekli işletmelerde görev yapan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejileri, medeni duruma göre anlamlı fark göstermekte midir?
6. Küçük ve orta ölçekli işletmelerde görev yapan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejileri, işletme ölçeğine göre anlamlı fark göstermekte midir?
7. Küçük ve orta ölçekli işletmelerde görev yapan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejileri, algılanan iş doyum durumuna göre anlamlı fark göstermekte midir?

Sayıtlar

Bu araştırmanın dayandığı temel sayıtlı aşağıdadır:

1. Katılımcıların "Stresle Başa Çıkma Stratejisi Ölçeği" ve " Kişisel Bilgi Formu"nda yer alan soruları içten bir şekilde yanıtladıkları varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıklarını şöyle sıralamak mümkündür:

1. Araştırma, Ege Bölgesi'nin sanayi şehri olan Denizli ilindeki küçük ve orta ölçekli işletmelerin yöneticileri üzerinde yapıldığından elde edilecek sonuçlar diğer illerdeki küçük ve orta ölçekli işletme yöneticilerine popülasyon benzerliği ölçüsünde genellenebilir.
2. Bulgular, Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeğinin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

Tanımlar

Stresle Başa Çıkma: Stresörlerin uyandırdığı duygusal gerilimi azaltma, yok etme ya da bu gerilime dayanma amacıyla gösterilen davranış veya duygusal tepkilerin bütünüdür (Fleming, Baum, & Singer, 1984).

Yönetici: Yöneticilik insan kaynaklarının yönetilmesi demektir. Yönetici, işletmelerde planlama, organize etme, koordinasyonu sağlama ve denetleme işlerini yapan kişidir (McCarthy, 1989).

Küçük ve Orta Ölçekli İşletme: 250'den az çalışanı olan ve yıllık cirosu 40 milyon EURO'dan fazla olmayan işletmelerdir (Ardıç & Baş, 2000).

Araştırmanın Önemi

Bu araştırmanın amacı, Ege Bölgesi'nin önemli bir sanayi kenti olan Denizli'deki küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejilerini bazı değişkenlere göre incelemektir.

Stres, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanmasıyla ortaya çıkan bir durumdur. Birey iş ve özel hayatını zorlaştıran, mücadele etmesini gerektiren birçok talep ve olayla karşı karşıya kalmaktadır. Bu zorluklarla başa çıkabilmek için birey, engin kaynak ve donanımlara sahip olsa bile her zaman başarılı olamayabilir ve strese yenik düşebilir. Bu yenik düşme hem bireyin kendisini hem de yaşadığı ve çalıştığı çevreyi ilgilendirmektedir. Stres, özellikle üstesinden gelinmediği takdirde çok önemli iş kayıplarına sebep olmakta; hem kişilerin hem de şirketlerin ve ülkelerin ekonomilerine büyük zararlar vermektedir.

Günümüzde iş yaşamı, değişim, çatışma ve belirsizlik üçgeninden çözüm üretebilenlere şans tanımaktadır. Başarılması beklenen iş bilgi, beceri ve yetkinliklerin üzerindeyse veya kişi kapasitesini zorlanmalarla başa çıkabilmek için yetersiz olarak algılıyorsa, stresin ortaya çıkmasına yol açacak şartlar hazır demektir. Yaptığımızla yapmak istediğimiz, olduğumuzla olmak istediğimiz arasında var olan veya algılanan fark büyükse, stres ortaya çıkmaktadır. Bu durumda, bir ağırlık olarak hissedilen stresi daha başarılı ve verimli olmak yolunda bir güç olarak kullanmak kişinin elindedir. Ancak, diğer tarafta da kişiyi stres nedeni ile verimsiz olma, düşük kapasite ile çalışma ve tüm bunların bir sonucu olarak işini kaybetme tehlikesi beklemektedir. Bu, işyerlerinin yetişmiş elemanlarını kaybetmeleri anlamına gelir ki, işyerine maliyeti hem zaman hem para olarak oldukça

yüksektir. Özellikle, söz konusu çalışanlar yönetici kimliği taşıyorsa bu kayıp daha da artmaktadır.

Türkiye’de küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan yöneticilerin stres durumlarını araştıran fazla araştırma bulunmamaktadır. Ayrıca, Denizli gibi bir sanayi kentinde çalışan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejileri üzerine yapılmış herhangi bir bilimsel çalışmaya da rastlanmamaktadır.

Yöneticiler, şirketin yönetimi ile doğrudan ilgili oldukları ve de şirketin işlemlerini doğrudan belirledikleri için ruh sağlıkları hem kendileri açısından hem de şirket açısından son derece önemlidir. Şirket, bu gibi önemli ve yeri kolaylıkla doldurulamayacak elemanlarını kaybetmemek için bu kimselere Psikolojik Danışma ve Rehberlik hizmeti sunmalıdır. Bu sayede, bu kimselerin problemlerinden ve bu problemler ağırlaşmadan, çalışanlara ve şirkete zarar vermeden önce haberdar olunabilir; böylelikle de, mümkün olan çözüm yolları üretilebilir.

Bu araştırmanın bulguları, yöneticilere verilecek psikolojik danışma ve rehberlik yardımlarının ne olması ve nasıl olması gerektiğini ortaya koyabilir, yöneticilere götürülecek psikolojik yardımların niteliği konusunda araştırmacılara ipucu verebilir.

BÖLÜM II

İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, stresle ilgili kavramsal açıklamalar yapılmış ve konuyla ilgili yurtdışında ve yurtiçinde yapılan bazı araştırmalara yer verilmiştir.

Stres Nedir?

Daha önce de değinildiği gibi, stres son yıllarda ya da daha net bir ifade ile modern ve hatta post-modern dönemlerde insanoğlunun en önemli problemlerinden biri olarak ortaya çıkmıştır. Bu ortaya çıkışın en önemli nedeni ise modern dünyanın insanlara sunduğu sıkıntılı yaşam ortamıdır. Bu ortam kendi içinde ele alındığında insan üzerinde son derece baskıcı olmaktadır; o kadar ki, insanlar gerek çalışma hayatında gerekse gündelik yaşamın diğer herhangi bir alanında kendilerini bir cenderenin içinde bulmaktadırlar. Bu sebeple stres, öncelikle bir modern zaman sorunu olarak ortaya çıkmaktadır. Artan iletişim ve değişen diğer koşullar nedeniyle insan hayatı giderek daha baskıcı olmaya başlamıştır. Dünya daha önceki dönemlerle karşılaştırıldığında artık daha büyüktür, yani insan artık belli ve dar bir çevrede yaşamamaktadır. Dünyanın herhangi bir yerinde meydana gelen olaylar onun hayatını etkileyebilmektedir. Aslında, bu durum tersi bir ifade ile dünya küçüldü şeklinde de ifade edilmektedir. Stres, öncelikle bu içinde yaşadığımız modern dönemin bir olgusudur.

Stres, insanın içinde yaşadığı çevre ve bu çevre ile olan karşılıklı etkileşim yoluyla ortaya çıkan ya da farklı biçimlerde görüntüleri olan bir olgudur. Yine de, bu çok çeşitli

ortamlarda yaşayan insanlar arasında da bu çevresel etkilere verilen tepkiler bakımından büyük farklılıklar göze çarpmaktadır ki, bu bakımdan bazı araştırmacıların, örneğin, Telman (1987) gibi, stresin tanımını vermek gerektiğinde öncelikle bu duruma dikkat çektikleri görülür. Ancak, genel ve kapsayıcı tanımlar da mevcuttur.

Stres yabancı bir kelimedir ve Türkçe karşılığı şiddet, zor ve gerginlik anlamına gelir (Öztaş, 1988). Folkman ve Lazarus'un (1984) elde ettikleri bulgulara göre stres kavramının kullanımı 14. Yüzyıla kadar uzanmaktadır. Bu dönemlerde stres zorluk, terslik ya da elem anlamında, ancak sistematik olmayan bir tarzda kullanılmıştır. Daha sonra 17. Yüzyılda stres kelimesi pozitif bilimlerle ilgili olarak kullanılmış ve bu kullanım 19. Yüzyılda sistematik hale gelmiştir. Bu bağlamda, yük, stres ve germe kavramlarına yer vermek gerekmektedir(Folkman & Lazarus, 1984).

Yük, bir dış güç olarak tanımlanmıştır. Stres yükün sebep olduğu iç gücün alana oranıdır; germe de nesnenin deformasyonu ya da bozulmasıdır ki, bu kullanım tıp biliminden esinlenmiştir ve stres tıbbi olarak “organizmanın kendi içinde çalışma uyumunu bozan zararlı bir uyarandır” (Öztaş, 1988). Özücü (2004), stres karşısında vücudun verdiği tepkiyi üç aşamada incelemiştir ve bu şema Okutan ve Tengilimoğlu (2002) tarafından aynen yinelenmiştir. Bu aşamalar alarm, direnç ve tükenmedir. Alarm durumu vücudun stres ile karşılaştığı durumda hormonlar yoluyla hazırlık yapmasıdır. Bu aşamada hormon salgılanması, kan basıncının yükselmesi ve terleme gibi çeşitli tepkiler verilir. Direnç aşamasında vücut karşı karşıya kaldığı problemi çözer ve kendi kendini onarır. Bu aşamada ilk aşamada verilen tepkiler ortadan kaybolur. Tükenme aşaması ise stresle baş edemediğimizde ya da stres yenilendiğinde ortaya çıkar ve bu aşamada vücut ilk aşamada verdiği tepkileri yeniler.

Stres organizmada her zaman mevcuttur. Çünkü, stres organizmayı ayakta tutan nedenlerin de başında gelmektedir. Canlı organizmada her zaman işleyişi sağlayan bir stres ya da temel gerilim mevcuttur. Öztaş'a (1988) göre bitkilerde bile belli düzeylerde stres vardır ve bu stres çevresel faktörlerin etkisi ile artabilir ya da azalabilir ki, bu durumlarda organizmanın işleyişi etkilenir ve bozulur. O halde stres, fazla ya da eksik olduğu durumlarda organizma için problemler yaratan bir durumdur. Örneğin, gündelik hayatta hepimizin karşısına sık olarak çıkan acıkma durumu belli bir stres yaratır ve organizma buna tepki verir ve vücut fonksiyonlarını yavaşlatır. Organizmanın fonksiyonlarını eskisi gibi eksiksiz yerine getirmesi için açlık durumunun giderilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, organizmada daha büyük sorunlar yaşanır ki, aşırı durumda bu ölüme kadar götürebilir.

İş Stresi Nedir?

İş birçok insanın hayatında çok önemli bir yere sahiptir. Çalışan insanlar zamanlarının büyük bir kısmını çalışma ortamında geçirmektedirler. Bu ortam onların kendilerini gerçekleştirdikleri ortamların en önemlisidir ve zamansal olarak en büyük yeri kapsar. Bu bakımdan iş stresi çok sık olarak incelenen bir konudur. Bunun belli başlı sebepleri vardır. Öncelikle, günümüzdeki çalışma koşulları nedeniyle birçok kişi iş stresinin pençesinde ve bu stres onlara büyük ve onarılmaz zararlar vermektedir ki, bu da sonuç olarak ülke ekonomilerine zarar vermektedir. O halde, bu konunun çok fazla çalışılmasının sebebi açıktır.

İş stresi kişilerin iş çevresi ile etkileşimleri sonucu ortaya çıkan strese verilen isimdir. İş stresi bir çok şey ile ilişkili olarak ortaya çıkabilir ve belli bir organizasyonda çalışanları etkileyerek onların çalışmalarını ve organizasyonun işleyişini bozar. Buna ek olarak, Ryland ve Greenfeld'in (1991) belirttikleri gibi, yıllar içinde verimsizlik artışı yolu ile

organizasyonların maddi olarak zarar etmesine de sebep olur. İş stresinin ortaya çıkmasının da çok çeşitli sebepleri vardır ve bunlar şu şekilde sıralanabilir (Bilgin, 1992; Machab & Casserly, 1985; Okutan & Tengilimoğlu, 2002): işe ilişkin, örgütsel, örgütsel yapı ve iklim, meslek gelişimine ilişkin ve bireysel sebepler.

İşe İlişkin Stres Kaynakları: Fiziksel çalışma koşulları, can sıkıntısı, zaman baskısı ve sınırlamaları, işten gelen aşırı istekler, fazla bilgi yüklenmesi ve iletişimin aksaması.

Örgütsel Stres Kaynakları: Role ilişkin örgütsel stres kaynakları, rol belirsizliği, fazla iş yükü, insanlardan sorumlu olma, teknoloji, iş gören değerlendirmesi, iş güvenliğinin olmayışı, vardiyalı çalışma, bürokratik sorunlar ve liderlik etkisi.

Örgütsel Yapı ve İlimden Kaynaklanan Stresler: Katılmanın olmayışı, çalışma ilişkileri ve örgütsel iklim.

Meslek Gelişimine İlişkin Stres Kaynakları: Gereğince ilerleyememe, aşırı ilerleme ve başarı.

Bireyin Genel Çevresine İlişkin Stres Kaynakları: Orta yaş bunalımı, aile sorunları, tekdüzelik, ekonomik sorunlar, siyasi ve politik belirsizlikler, sosyal ve kültürel değişimler, işin bulunduğu kentte yaşanan ulaşım sorunları ve teknolojik gelişmeler.

Birey İle İlgili Stres Kaynakları: İşin anlamsız görünmesi, hırsların engellenmesi, işe karşı aşırı ilgi duyma, kaygı düzeyi, duyarlılık düzeyi, belirsizliğe hoşgörü gösterilmemesi, karar verme pozisyonunda olma ve kişilik tipidir.

Yönetimde Stres Yaratan Faktörler

Bu araştırma, özellikle KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin stres düzeylerini bazı değişkenlere göre inceleyeceğinden yönetimde stres yaratan faktörlere de yer vermekte yarar vardır. Koçel (1987), yönetimde stres yaratabilecek faktörleri şu şekilde sıralamaktadır: amaçlar konusundaki anlaşmazlık veya belirsizlikler, personel değerlendirme uygulamalarındaki belirsizlikler, organizasyon içinde kişiler arasındaki ilişkilerin niteliği, yetki ve sorumluluk belirsizliği, haberleşme kopukluğu ve eksiklikleri, organizasyon yapısının özellikleri, gelişme ve değişmeler karşısında yetersiz kalma, uygulanan yönetim tarzı, kişilik çatışmaları, organizasyondaki çalışma koşulları ve çeşitli politikalar, yapılan işin niteliği ve organizasyonda işgal edilen kademeler.

Amaçlar Konusundaki Anlaşmazlık: Yönetim belirli bir amaca yönelik olarak ortaya konan bir edimdir. Organizasyonların gerçekleştirmek üzere hareket ettikleri belirli hedefleri ve amaçları vardır. Bu bakımdan, Koçel'in (1987) de belirttiği üzere, tüm organizasyon bu hedefler doğrultusunda bir araya gelir ve hiyerarşik olarak düzenlenir. Ancak, bazı durumlarda kişiler ya da daha net bir ifade ile yönetimde yer alan kişiler aynı hedefleri benimsemezler. Hatta, yöneticiler kendi içlerinde bir grup olarak ele alınırlarsa, bu durumda grupta herhangi bir birliğin olmadığı ya da grup birliğinin bozuk olduğu bile söylenebilir ki, bu da istenmeyen etkiler ve işleyiş bozuklukları yaratır (Bilgin, 1992). Yöneticiler organizasyonun amaçlarını benimsememişlerse, istemedikleri bir amaç uğruna çaba harcar bir durumda olacaklardır. Eğer amaçlar belirsiz ise bu sefer de yöneticiler hangi amaç için çalıştıklarını bilmeyeceklerdir ki, her iki durum da yönetimin ve sonuç olarak da tümüyle organizasyonun işleyişini tehlikeye atacaktır (Koçel, 1987).

Personel Değerlendirme Uygulamalarındaki Belirsizlik: Personel değerlendirme

her işyerinde yürütülen bir uygulamadır ve stres kaynağı olmaktadır. Koçel (1987), bu değerlendirmenin ne türden olursa olsun performans, başarı, üstünlük takdiri ya da sicil takdiri gibi belirli bir temele sahip olması gerektiğini, aksi durumun ise belirsizlik dolayısıyla çalışanlarda stres yaratan bir faktör olarak ortaya çıkacağını öne sürmektedir. Bu durumda, çalışan, organizasyon içindeki geleceğinin hangi kriterlere bağlı olduğunu bilmeyecektir ve bu ise stresli bir bekleyiş yaratacaktır. Öznel değerlendirmeler de önemli bir hata kaynağıdır (Westman & Eden, 1996). Bunun dışında ise çalışanların değerlendirilmesinde başka hata kaynakları da mevcuttur. Bunlar: cinsiyet, ırk, yaş, etnik köken ve çalışanların kişisel özellikleri hakkındaki önyargılardır (Westman & Eden, 1996). Bütün bu belirsizlik ya da önyargılara engel olmak için en önemli araç ise personel değerlendirme kriterlerinin belirgin olması, çalışanlar tarafından bilinmesi ve kişiden kişiye farklılıklar göstermemesidir.

Örgüt İçindeki Kişiler Arası İlişkilerin Niteliği: Yönetimde çalışan insanlar arasında

bir ekip çalışması olmalıdır. Daha önce de değinildiği gibi, bir grup birliği var olmalıdır.

Ancak, grup içinde herhangi bir sebeple çatışma çıkarsa (Bilgin, 1992) ve kişiler tek başlarına ya da küçük gruplar halinde oynamayı tercih ederek birbirleri ile rekabete girerlerse bu durum yönetim içinde strese sebep olur ki, bu da işleyişi bozar (Koçel, 1987). Yöneticiler enerjilerini olumsuz olarak harcarlar ve dolayısıyla birtakım aksaklıklar ortaya çıkabilir. Bu durumdan kurtulmanın ya da kaçınmanın yolu yönetimde çeşitli organizasyon geliştirme tekniklerinin uygulanmasıdır (Koçel, 1987).

Yetki ve Sorumluluk Belirsizliği: Yönetimde yer alan kişilerin sorumluluk alanları belirli olmalıdır. Bu olmadığı ya da sağlanmadığı takdirde kişiler kendilerini sorumlu ya da karar verme hakkına sahip olarak hissetmezler ki, bu da stres yaratıcı bir faktördür (Koçel, 1987). Bu durum rol belirsizliği kavramı ile de açıklanabilir. Rol belirsizliği yaşayan kimse ne bekleyeceğini bilemediği için hareketleri kısıtlanmış olur (Folkman & Lazarus, 1984). Belirsizlikten başka yetki ve sorumluluk konusunda çatışma, ikirciklilik ve aşırı yükleme de stres yaratan çevresel faktörlerdir. Aşırı yüklenme kişinin kaynaklarına bakılmadan iş yükü yapılması durumudur ki, stres yaratıcı bir faktördür (Folkman & Lazarus, 1984). İkirciklilik belirsizlik kavramı içine dahil edilebilir. Çatışma ise kişiler arası ilişkiler kapsamına girer.

İletişimde Kopukluk ve Eksiklikler: İletişim önemli bir birleştiricidir. Özellikle, bir organizasyonda çalışan yöneticiler arasında iletişimin olması yönetimin doğru ve sağlıklı işleyişi için son derece gereklidir. Yönetimde yeteri kadar iletişim yoksa ya da kişiler arasında yeteri miktarda haber, veri ve bilgi akımıyorsa yönetim işlev bozukluğuna uğramış demektir. Bu durum, organizasyonun üyeleri arasında stres yaratır (Koçel, 1987). Bu durumun üstesinden gelmenin yolları da, yine Koçel (1987) tarafından şöyle sıralanmaktadır: Etkin bir iletişim sisteminin oluşturulması ve etkin bir raporlama sisteminin buna eklenmesi. Başka bir çalışmada Koçel (1987), etkin haberleşmeyi engelleyen faktörleri şu şekilde sıralamıştır: kişisel faktörler, fiziksel faktörler, zaman baskısı ve algılamadaki seçicilik. Öte yandan, haberleşmenin iyileştirilmesi için ise şu yöntemleri önermiştir: sonucu izleme, haber akışının yönetimi, empati, tekrar, kullanılan dilin sadeleştirilmesi ve haberleşme kanallarının artırılması.

Örgüt Yapısının Özellikleri: Örgüt yapısı da bir stres kaynağı olarak ortaya çıkmaktadır. Bilgin (1992), bu konuda üç farklı stres kaynağı belirtmiştir. Bunlar: katılmanın olmayışı, çalışma ilişkileri ve örgütsel iklimdir. Katılmanın olmayışı iş yerinde verimi düşürücü bir faktördür ve özellikle yönetimde kişiler arası ilişkileri etkiler ve bu bakımdan da örgütsel işleyişi bozar. Katılımın olmayışı ile şu faktörler arasında ilişki kurulmuştur: fiziksel sağlık problemleri, içkiye sığınma, içe kapanma, kendine güvenin ve doyumun azalması, işe karşı güdülenmenin azalması ve işten ayrılma eğilimi (French & Caplan, 1980; Akt: Bilgin, 1992).

İyi çalışma ilişkileri geliştirmek verimli çalışmanın bir koşuludur. Kişi çevresi ile uyum içinde olduğunda, düzgün bir şekilde performansını sergileyebilir. Çalışma ilişkilerinin bozulması bir çok nedenle ortaya çıkabilir: kişiler arası güvensizlik, yüksek düzeyde rol belirsizliği, yetersiz iletişim ve düşük düzeyde iş doyumunu (Bilgin, 1992). Örgütsel iklim bir çok faktörden oluşmaktadır: kişiler arası ilişki, örgütsel yapı, politika ve amaçlar (Bilgin, 1992). Koçel (1987), örgütsel yapının işleyişi bozmasına bir örnek olarak proje yönetmeye yarayan matriks yapıyı göstermiştir. Bu yapı emir yerine ikna etme düzeni ile çalışmaktadır ve bazı personel için iki amir getirmektedir ki, bunlar bu yapının önemli ölçüde stres oluşturmalarının en önemli sebebi olmaktadır.

Gelişme ve Değişmeler Karşısında Yetersiz Kalma: Örgütlerin iş gördükleri çevre sürekli olarak değişmekte ve yenilenmektedir. Bu gelişme ve yenilenmelere paralel olarak da örgütler işleyiş yöntemlerini değiştirerek yeni koşullara uyum sağlamalıdır. Bunu gerçekleştirmenin yolu ise personelden geçmektedir. Yani, personele devamlı olarak yeni nitelikler eklenmelidir. Stres, kendisini eğitmeyen personelde ve kişilerde ortaya çıkmaktadır. Çünkü, bu kimseler iş için zamanla yetersiz hale gelmektedirler (Koçel, 1987). Bu stres

faktörünü ortadan kaldırmanın da bir yolu bulunmaktadır. Buna göre, örgütler planlı değişim teknikleri uygulamalıdır ve elemanlarını sürekli olarak eğitmelidirler.

Uygulanan Yönetim Tarzı: Yönetim anlayışı kişiden kişiye değişiklik göstermektedir. Çeşitli yönetici tipleri, örneğin zor beğenen, titiz, işine kimseyi karıştırmayan ve tüm kararları kendisi alan kişiler çalıştıkları ve yönettikleri ortamda stres yaratırlar (Koçel, 1987). Bu durumdan kurtulmanın yolu ise yöneticilere kişisel ve yönetsel geliştirme teknikleri uygulamaktır.

Kişilik Çatışması: Çatışma kavramı daha önce açıklanmıştı. Ancak, burada bu kavramın tanımını da vermek yerinde olacaktır. Bireyler çevreleri ile kurdukları ilişkiye göre çatışma ile karşı karşıya kalırlar. Yöneticiler birlikte çalıştıkları kişilerin bazıları ile uyum sağlarken, diğer bir kısmı ile uyum sağlamayabilirler. Bu da çatışmalara sebep olur (Erdoğan, 1987). Bu uyumsuzluğun sebebi ise kişilikler arasındaki farklılıklardır. Koçel'e (1987) göre yönetim, farklı kişilikler arasında uyumlu yürüyen ilişkiler yapılandırmak ve yürütmektir. Bu tür çatışmalardan kaçınmanın en etkili yolu ise çatışan kişileri mümkün olduğunca birbirinden uzak tutmaktır.

Örgütteki Çalışma Koşulları ve Çeşitli Politikalar: Örgütlerde çalışma koşulları işe devam, izin ve ücret gibi politikalar da birer stres kaynağı olmaktadır. Fiziksel çalışma koşulları çalışma ortamının gürültülü, sıcak ya da soğuk olması ile aydınlatmanın çok fazla ya da gereğinden az olması olarak sıralanabilir (Heidrix, Robert, Terry & Timothy, 1991). Böyle durumlarla karşılaşıldığında ya da bu tür ortamlarda bulunulduğunda çalışanlar işlerini daha güç yapmakta ve göz yorulması, baş ağrıları, sinirlilik, yorgunluk ve performans düşüşleri gözlenmektedir (Bilgin, 1992). Bunlara ek olarak, işletmelerin uyguladıkları çeşitli politikalar

da çalışanları etkilemekte ve stres yaratmaktadır. Bu durumdan kurtulmanın yolu ise ilki için maddi koşulları geliştirmek ve daha uygun hale getirmektir. İkinci durumda ise personelin motivasyonunu yitirmesine neden olan işyeri politikalarını yeniden düzenlemektir (Koçel, 1987).

Yapılan İşin Niteliği: Örgütlerde yürütülen tüm işler birbiri ile aynı değildir. Bazı işler diğer işlere göre daha fazla belirsizlik içerebilirler. Bu, özellikle yönetimin üst kademeleri için doğrudur (Koçel, 1987). Bazı işlerde de zaman, baskılayıcı bir unsur görevi görmektedir. Örneğin, kişiler kısa zamanda çok sayıda iş yetiştirmek zorunda kalabilirler ya da yaptıkları işe zaman sınırlaması getirilmiştir (Bilgin, 1992). Kişilerin bu durumla başa çıkarken yapılan işe kendilerini adapte etmekten başka seçenekleri yoktur. Ayrıca, bazı işlerde de monotonluk baskı yaratan bir unsur olarak ortaya çıkar. Bu durumun giderilmesi için örgütlerin yapılan işi çalışanları motive edecek şekilde geliştirmeleri gerekebilir (Koçel, 1987).

Örgütlerde İşgal Edilen Kademeler: Örgütlerde genel olarak stres üst kademelere doğru artma eğilimindedir. Ancak yine de bu ara kademelerde hiç stres yoktur anlamına gelmez. Koçel (1987), orta kademe yöneticilerin durumunu örnek olarak sunmuştur. Bu yöneticiler hem alttan hem de üstten sürekli baskı altındadırlar. Ayrıca, Bilgin (1992) mesleki gelişime ilişkin stres faktörlerini şöyle sıralamaktadır: gereğince ilerleyememe, aşırı ilerleme ve başarı.

Gereğince ilerleyememe çalışanların yeteneklerinin yeterli biçimde değerlendirilmediğine işaret eder ve çalışan üzerinde yıkıcı ve motivasyon bozucu etkileri vardır. Aşırı ilerleme ise kişilere kapasitelerini aşan oranlarda sorumluluk verildiğini gösterir

ki; bu kişilerin aldıkları görevleri başarı ile yerine getirecekleri kuşkuludur. Sürekli elde edilen başarı da bir stres faktörüdür.

Stresin Belirtileri

Stres ortaya çıktığı vakit bedenimiz çeşitli belirtiler gösterir. Bu belirtileri üç ana başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar: fiziksel, duygusal ve zihinsel belirtilerdir (Örücü, 2004). Fiziksel belirtiler şu şekilde sıralanmaktadır:

- Çarpıntı,
- Baş ağrısı,
- Soğuk ya da sıcak basması,
- Mide, bağırsak bozukluğu, sindirim zorluğu,
- Nefes darlığı,
- Ellerde titreme,
- Gürültüye, sese karşı aşırı duyarlılık,
- Uykusuzluk, aşırı ya da düzensiz uyku,
- Bitkinlik,
- Mide krampları,
- Boyunda, ensede, belde, sırtta ağrı, gerginlik, kasılma ve eklem ağrıları.

Duygusal belirtiler ise şu şekilde sıralanırlar:

- Huzursuzluk, sıkıntı, gerginlik,
- Kaygılı olmak,
- Neşesizleşme, durgunlaşma, çökkünlük hali,
- Sinirlilik, saldırganlık veya kayıtsızlık,

- Duygusal olmak.

Zihinsel belirtiler ise şu şekilde sıralanırlar:

- Unutkanlık,
- Konsantrasyonda azalma,
- Organize olamamak,
- Zihin karışıklığı,
- İlgi azalması,
- Matematik hataların artması,
- Zihinsel durgunluk,
- Sosyal hayatın yoksunlaşması,
- Olumsuzluklar üstüne odaklanmak.

Stres insan bedeninin doğru biçimde işlemlerini etkileyen ve yolundan çıkaran bir faktördür. Strese maruz kalan kimselerde çeşitli hastalıklar ortaya çıkabilir ki, bunlara psikosomatik hastalıklar denmektedir (Öztaş, 1988). En sık rastlanılan psikosomatik hastalıklar şunlardır: Mide ülseri, hipertansiyon, kalp krizi, baş ağrıları, beyin kanaması, kanser, kabızlık, deri hastalıkları, astım, vs.

İş Stresinin Etkileri

Machab ve Casserly (1985), iş stresinin etkilerini dört farklı kategori altında incelemiştir. Bunlar: fiziksel etkiler, duygusal etkiler, davranışsal etkiler ve bilişsel etkilerdir.

Fiziksel Etkiler:

- Sebebi belli olmayan ağrı ya da acılar,
- İş yerinde ya da sonrasında yaralanma ve kaza yapma eğilimi,
- Kan basıncının yükselmesi ve kalp atım sayısının artması,
- Enfeksiyonlar,
- Kas geriliminin artması,
- Sindirim ve metabolizmayla ilgili problemler.

Duygusal Etkiler:

- Tahrik olma, düşmanlık,
- Motivasyon kaybı ve amaçsızlık,
- Yorgunluk,
- Duygusal modlarda değişimler,
- Kaygı ve korku,
- Depresyon.

Davranışsal Etkiler:

- İşe gelmeme, şikayetler,
- Belirlenen amaçlara erişmede yetersizlik,
- Konsantrasyonda bozulma,

- Performans düşüklüğü,
- Kapanma, saldırgan olma ya da ilişki kurma bozuklukları,
- Sapkın davranışlar (Örn; yalan söylemek veya hırsızlık gibi) .

Bilişsel Etkiler:

- Perspektif yitimi,
- Akıldışı davranışlar ve anksiyete,
- Durum değerlendirmesi yapma yeteneği kaybı,
- Olayların bağlantılarını görememe,
- Alternatif davranışlar ve esneklik geliştirme yetersizliği.

Stresin çalışanın sağlığı üzerinde ortaya çıkardığı sonuçlar yanında, örgütsel verimlilik ve performans açısından da olumsuz etkisi bulunmaktadır. Ancak, belli bir düzeye kadar stresin örgüt üzerinde olumlu etkisinin bulunduğu da belirtilmektedir.

Stresin Örgüt Üzerindeki Etkileri

Stresin örgüt üzerinde iki boyutta olumsuz etkisi bulunmaktadır. Bunlardan birincisi örgütün temel amacı ile ilgili faktörlerden biri olan verimlilik ve performans düşüklüğü, diğeri de, örgütte verimliliği, etkinliği ve performansı ortaya çıkaracak olan insan faktörünün yaşadığı yabancılaşma duygusudur.

Verimlilik ve etkinlikle olan ilişkisi nedeniyle stres, ekonomik açıdan olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Aşırı yüksek derecedeki stres işgörenin fiziksel ve zihinsel sistemini bozmaktadır. Hastalıkların çoğalması, iş kazalarının artması, işgücü kayıpları, sağlık giderlerinin çoğalması, kalifiye eleman kayıpları ve ödenen tazminatlar örgüte ağır bir mali külfet yüklemektedir.

Amerika’da ve İngiltere’de yapılan araştırmalarda hastalıkların %75’inin yönetilemeyen stres nedeniyle ortaya çıktığı gerçeğine ulaşılmıştır. Uluslararası raporlar da, iş stresi ile ilgili maliyetlerin yükseldiğini göstermektedir. Amerika Birleşik Devletleri’nde, iş stresi ile bağlantılı ekonomik kayıpların yıllık 150 milyar dolar olduğu tahmin edilmektedir (Dollard & Winefield, 1996). 1976 yılında Amerikan Kalp Enstitüsünün yaptığı bir araştırmaya göre, yalnızca strese bağlı kardiyovasküler hastalıkların Amerikan ekonomisine yıllık maliyeti 26 milyar 700 milyon dolar civarındadır. Yine, strese bağlı kısa dönemli iş günü kayıpları sonucunda İngiliz sigorta şirketlerinin yıllık 55 milyon sterlin ödedikleri görülmüştür (Cooper & Davidson, 1987).

Stresin Örgütsel Sonuçları

Stresin insan bedeninde ortaya çıkan sonuçları ya da etkilerinin yanında, birtakım örgütsel sonuçları ya da etkileri bulunmaktadır. Quick ve Quick (1984), stresin örgütsel sonuçlarını ya da etkilerini ikisi ana başlık olmak üzere sekiz başlık altında incelemektedir. İlk sınıflandırmaya göre stresin sonuçları doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki ana kategoride toplanmaktadır. Bundan sonra ise bu başlıklar alt başlıklara ayrılmaktadır. Stresin doğrudan sonuçları şu alt başlıklara ayrılmıştır: katılım ve aidiyet, işte performans ve telafi ödülleri. Stresin dolaylı sonuçları ise canlılık kaybı, iletişim bozukluğu, yanlış karar verme, iş ilişkilerinin kalitesi ve fırsat gideri olarak sayılabilirler. Katılım ve aidiyet şu alt başlıklarda incelenebilir:

- İşe gitmeme,
- Gecikme.

İşe gitmeme ve gecikme, katılmama ile ilgili birer durumdur (Quick & Quick, 1984). Bunlar, kişilerin stresle mücadelede sergiledikleri kısa vadeli başa çıkma yöntemleridir; örgütlere ve çalışanlara moralin artması ve iş kalitesinin yükselmesi gibi yansımaları olabilir. Ancak, uzun vadede tam tersi etki yapma eğilimindedirler, yani moral kaybı ve iş kalitesinde düşüş sağlarlar. Ayrıca, işe gitmeyen kişilerin eksikliğini kapatmak için de ek elemanlara para ödenir.

Grevler, iş durdurmalar ve işten ayrılmalar da katılmama türündedirler ve örgütlere iş günü kaybı gibi doğrudan ve dolaylı bir takım zararları bulunmaktadır (Quick & Quick, 1984).

İş performansı ile ilgili alt başlıklar ise şu şekildedir:

- Verimlilik kalitesi,
- Verimlilik miktarı,
- Şikayetler,
- Kazalar,
- Hesapta olmayan makine arızası ve tamiri,
- Malzeme ve kaynakların aşırı kullanımı,
- Envanter azalması.

Canlılık kaybı ise şu alt başlıklarda incelenebilir:

- Düşük moral,
- Düşük motivasyon,
- Tatmin olmama.

İletişim bozulması için şu alt başlıklar verilmiştir:

- Temas sıklığında azalma,
- Mesajlarda kopukluk.

İş ilişkilerinin kalitesi için verilen alt başlıklar şunlardır:

- Güvensizlik,
- Saygısızlık,
- Düşmanlık.

Kadın ve Erkek Yöneticiler Arasında Stresin Yaygınlığı ve Kapsamı

Genel olarak, kadın ve erkek yöneticilerin karşılaştıkları stresin yaygınlığı ve kapsamı bu yöneticilerin yaptıkları tanımlamalar ve örneklemeler içinde vurgulanmıştır. Yöneticilerin yaşamlarının cinsiyetlerinden bağımsız olarak stres dolu olduğu açıktır. Stresin kendileri için ne anlam ifade ettiği sorulduğunda, sadece kadın grubundaki yöneticiler hemen yanıtlamışlar ve stresin her bireyin yaşamının bir parçası olduğunu belirtmişlerdir (Ghorayshi, 2002). Kadın ve erkek yöneticilere aynı soru sorulduğunda, her iki taraf da stresin hayatlarının bütünleyici bir parçası olduğunu belirtmişlerdir; “Stres hayatın bir parçasıdır” (kadın katılımcı), “Stres iş hayatımızın bir parçasıdır ve bir barometre gibidir” (erkek katılımcı). Yine de yöneticilerin yaşadıkları stresle ilgili olarak cinsiyet farklılıklarına dikkat çekilmektedir.

Hem kadın hem de erkek yöneticiler, kişisel ilişkilerin yaşanan stres için temel bir kaynak veya neden olduğuna katılmalarına rağmen, bu ilişkilerin yaşadıkları stresi nasıl etkilediğini açıklarken birbirlerinden farklılaşmışlardır. Kadın yöneticiler, diğer insanları

kapsayan kişisel veya iş ilişkilerinin duygusal stres yaşamalarına neden olduğunu ve bunun nedeninin de kendileri için önemli olan diğer insanları önemsemeleri olduğunu belirtmişlerdir. Daha spesifik olarak, kadın katılımcılar duygusal stresi negatif ve baş etmenin zor olduğu bir olgu olarak nitelendirmişlerdir. Çünkü, “diğer insanlar için üzülme” kavramının etkin bir şekilde rol oynadığı kuvvetle muhtemeldir (Ghorayshi, 2002).

Kadın yöneticilerin tersine, erkek yöneticiler ilişki içeren duygusal stres hakkında yorum bile yapmamışlardır. Erkek yöneticiler kadın meslektaşlarına göre ilişkileri daha az kişisel ve daha az duygusal olarak görmektedirler. Kişisel veya iş ortamında ilişkilerin sona erdirilmesi gibi insanlarla temas etmenin stresli olduğunu kabul etmelerine rağmen, ilişkilerde yaşanan sorunların genellikle kendi denetimleri dışında gerçekleştiğini belirtmişlerdir. Erkek yöneticilerden bazıları bu insan problemlerini düşünmemeye karar vermişlerdir. Örnek olarak; bir evlilikteki, bir işteki, bir müşteri ile yaşanan anlaşmazlıktaki ya da bir tedarikçi ile yaşanan anlaşmazlıktaki insan ilişkilerini konuşmaktansa, erkek yöneticilerden biri, tüm bu olumsuzluklar hakkında üzülmeyi bırakmıştır. İlginç olarak, erkek katılımcılar iş ortamlarına nazaran aile-ev yaşamlarında daha az veya hiç denetim hissetmediklerini kabul etmişlerdir (Ghorayshi, 2002).

Bu cinsiyet farklılıkları, cinsiyetin sosyal olarak yapılandırılması ve kadınlara yüklenen beklentilerin erkeklere nazaran daha farklı olması ile açıklanmaktadır. Bu çalışmadaki kadın yöneticilerin, ev işleri ve diğer aile bireylerinin bakımı ile ilgili kendilerinden beklenenleri karşılamaya çalışmaları sonucu baskı veya stres altına girdikleri gözlenmiştir. Bunun tersine, erkek cinsiyetinin sosyal yapılandırılması ise erkek yöneticilerin sadece ev dışı işler ve kendileri için sorumluluk hissettikleri ev içi işler için veya diğer

insanlarla ilişkilerde duygusal sorumluluklar almadıklarını açıklamaktadır. Bu iki çatışan durum (örnek: başkaları için sorumluluk almaya karşın sadece kendine odaklanma) toplumdaki kadın ve erkek sosyal yapılandırılmasını yansıtmakta, beklentilerdeki ve yaşanan stres içindeki değişikliklerin biyolojik olarak değil sosyal olarak yapılandırıldığını göstermektedir (Ghorayshi, 2002).

Stresle Başa Çıkma Yöntemleri

İnsanlar stresin bedenleri üzerinde yarattığı olumsuz etkiden sıyrılabilmek için çağlar boyunca birçok değişik yöntem kullanmışlardır. Çeşitli kültürlerde çok farklı rahatlama yöntemleri mevcuttur. Örneğin, Güney Afrikalı yerliler zengin bir kokain kaynağı olan cocoa bitkisini kurutup çiğnerler ve bu onları dertlerinden bir süre olsun uzaklaştırır. Çinliler esrar içerler, Araplar nargile kullanır vs. Bu durum, günümüzde de devam etmektedir. İnsanlar içki, sigara, ya da uyuşturucu kullanarak gündelik dertlerinden uzaklaşmayı ümit etmektedirler (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002). Örneğin, birçok ülke de psikiyatrik ilaçlar başı boş biçimde alınıp satılabilmektedir. Okutan ve Tengilimoğlu (2002), stresle başa çıkma yöntemlerini iki ana başlık altında toplamışlardır. Bunlar, bireysel ve örgütsel başa çıkma yöntemleridir.

Bireysel başa çıkma yöntemleri ise dört başlıkta incelenmiştir. Bunlar: bedensel başa çıkma, zihinsel başa çıkma, davranışsal başa çıkma ve inançsal başa çıkma yöntemleridir.

Örgütsel yöntemler ise beş başlık altında incelenmiştir. Bunlar: destekçi bir örgüt havası yaratmak, iş zenginleştirilmesi, örgütsel rollerin belirlenmesi ve çatışmaları azaltılması,

mesleki gelişim yollarının planlanması, danışmanlık ve iş yerinde neşeli bir ortam yaratmak olarak sıralanmaktadır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002).

1. Bireysel Başa Çıkma Yöntemleri

Bireysel başa çıkma yöntemleri kendi içinde farklı alt başlıklara ayrılmaktadır. Bunlar sırası ile ele alınacaktır.

a) Bedensel Başa Çıkma Yöntemleri

-Yoğun Gevşeme Teknikleri

Gevşeme egzersizlerinin temel işlevi, kişilere vücutlarını nasıl denetleyeceklerini öğretmektir (Telman, 1987). Gevşeme, savaş ya da kaç durumunun zıddı bir tepkidir. Sempatik sinir sisteminin hareketsizleşmesini ve parasempatik sinir sisteminin tamamlayıcı harekete geçişini içeren yoğun gevşeme durumunu içerir. Gevşeme, insanın vücudu üstündeki bilinçli denetim ve yönetimi isteyerek terk etmesi ya da serbest bırakması ile ortaya çıkan bir durumdur (Bilgin, 1992).

Parasempatik sinir sisteminin çalışması vücudun enerji depolamasına yardımcı olmaktadır. Telman (1987), şu bilgiyi aktarmaktadır: “Kas gevşekliği, vücuda artık enerji tüketiminin gerekli olmadığını, sempatik sinir sisteminin devreden çıkabileceğini gösteren bir sinyaldir.” İnsanın kaslarını gevşetmeyi öğrenmesinin birçok faydası bulunmaktadır. Kişi bu sayede enerjisini saklar, daha az yorulur ve tehlike karşısında tetikte kalmayı becerir. Bütün bunlar ise yaşamla daha kolay başa çıkmayı sağlar. Gevşeme yöntemleri de kendi içinde alt başlıklara ayrılırlar. Bunlar, progressive relaxation (ilerleyen-gelişen gevşeme) ve autogenic therapy (otojenik gevşeme) olarak adlandırılırlar.

1938 yılında Edmund Jacobsson insanların çeşitli kas gruplarını sistematik olarak gerip gevşeterek germe ve gevşetme duygusunu ayırt etmeyi ve kontrol etmeyi öğrenebileceklerini, insanların kas gerilimlerini yok ettikleri vakit derin bir gevşeklik duygusu yaşayabileceklerini ileri sürerek progressive relaxationı (ilerleyen-gelişen gevşeme) keşfetti.

Otojenik gevşeme, Telman tarafından şu şekilde tanımlanmaktadır: “Otojenik gevşeme, bedenin mutlak sükunet ve rahatlık durumundaki bedensel özelliklerini tekrarlayan altı standart cümleden oluşur: Bunlar: bütün vücudum ağır ve sıcak, kalp atışlarım sakin ve düzenli, solunum derin ve rahat, karnım sıcak, alnım serin ve sağlıklıdır.” Bu teknik, Schultz ve Luthe adlı iki Alman doktor tarafından geliştirilmiştir (Telman, 1987).

Bunlardan başka, gevşemeyi sağlamak için yapılması gereken birtakım önerileri şöyle sıralamak mümkündür (Tan, 1987):

- Çoğunlukla kişiliğinizi onaylayan yumuşak insanlarla beraber olun,
- Derin gevşeme yeteneğini öğrenin ve uygulayın,
- Kondisyonunuzu yükseltmek, sağlığınıza mükemmelleştirmek için koşu gibi aerobiksel bir hareket yapın,
- Yaşamınızı, bir işletmeyi yönetir gibi, bir bütün olarak ele alın ve öyle yönetin,
- Yaşamın bütün yönlerinden yararlanın,
- Anlamlı, doyurucu bir işe girin,
- İşinizin tüm yaşamınıza egemen olmasına izin vermeyin,
- Kilonuzu arzuladığınız düzeye indirin ve bu düzeyi koruyun,
- Sigara içiyorsanız tamamen bırakın,
- İçkiyi yalnızca sosyal olaylarda için,

- Kendinizi yatıştırıcıların, uyku haplarının, baş ağrısı ilaçlarının ve merkez sinir sistemini etkileyen diğer ilaçların kimyevi etkisinden kurtarın,
- Ek bir huzur sağlamak için yılda bir kez fiziki kontrolden geçin,
- Her gün yalnızca 10 dakika olsa bile tamamen kendi kendinize kalacağınız ve işin baskısından kurtulabileceğiniz zaman aralıkları bulun. Gelecekteki bir şoktan sizi koruyacak kişisel inançlarınızı, rahatlama modellerinizi koruyun,
- Görüş açınız genişletecek, fikirleriniz tazeleyecek ilginç kitaplar ve makaleler okuyun. Bir şeyler öğrenmek için başkalarının görüşlerini ve fikirlerini dinleyin, Yükümlülüklerinizi zaman zaman gözden geçirin ve sizin için ödüllendirici olduklarından emin olun. Sizin için iyi olmayanlardan vazgeçin.
- Yaşama olumlu yaklaşımlar ve olumlu düşüncelerle bakabileceğiniz, zaman zaman size gevşeme ve dinlenmeyi hatırlatacak fikirler besleyin.

-Egzersiz

Egzersiz terimi tüm vücudu canlandıran kasların çalışmasını sağlayan tekniklerin tümüne birden verilen isimdir. Çeşitli egzersiz teknikleri şu şekilde sıralanabilirler: Jogging, tenis, bisiklet ve yüzme.

Egzersizlerden özellikle, sakinleşmek amacı ile yararlanılır. Fiziksel egzersizler enerji ve stres kaynaklı kas gerilmelerini açığa çıkarırlar. Bu bakımdan işte geçirdiğimiz zor ve yorucu bir günün ardından belli bir süre spor yapmak bize büyük rahatlık verir. Ancak, burada önemle dikkat edilmesi gerekli bir husus da belli egzersizlerin düzenli olarak yapılması gerektiğidir. Aksi takdirde, bu tip egzersizler etkili olmazlar. Bir başka nokta da egzersiz yapma zamanlamasıdır. Örneğin, bir işe başlamadan önce bir gerilim hissedildiğinde bundan

kurtulmak için egzersize başvurmanın tam zamanıdır. Bu sayede gerilim azaltılarak makul ölçüler içinde tutulur (Makin, 1995).

Günlük olarak yapılacak bu tür egzersizlerin en büyük faydası stres birikimini engellemeleridir. Fiziksel açıdan ele alacak olursak, egzersiz kişinin kalp vurum sayısının artırılması ve optimal bir sayıda organizmanın hareketlilik kazanmasına yönelik bir dizi hareket ve eylemdir. Bu bakımdan kişiler kendilerine ve yaşlarına uygun egzersiz ölçüsünü ve süresini belirlemek için yaşlarına uygun kalp vurum sayısını tespit ettirmelidirler (Baltaş & Baltaş, 1999).

Kasları gevşetmenin bir diğer yolu da önce onları germektir. Kaslar gerildikten sonra gevşerler. Bu bakımdan stres sebebi ile ağrıyan ya da gerilmiş olan kasları gevşetmek için önce onları sıkamak, germek ve ardından da gevşetmek gereklidir. Bu egzersiz birkaç kez yinelenildiğinde olumlu sonuç verecektir. Masaj yapmak bu germe ve gevşetme işlemine dayalıdır ve stres konusunda çok olumlu sonuçları vardır (Makin, 1995).

Kas gerilimini artıran sebeplerden biri de yanlış duruş biçimleridir. Bu durumu gidermek için kas geriliminden muzdarip kimseler oturuş ve duruş biçimlerini gözden geçirmeli ve düzeltmelidirler. Bu konuda uygulanması gereken en önemli kurallardan biri omurgayı düz tutmaktır. İnsanların duruşlarını düzeltmelerine yardımcı olarak gerçekleştirilen tekniklerden biri de Alexander Tekniğidir. Uzun süre rahatsız biçimde oturarak çalışan bir kimse kas gerilimlerinden şikayetçi ise çalışma alanını değiştirmelidir. Ergonomik sandalyeler kullanmak önerilecek çözümlerden biridir. Bundan başka omuzların düşük olmamasına dikkat edilmelidir. Ancak, sorun yine de çözülmezse yatış biçimi kontrol edilmeli ve yumuşak bir yatak yerine sert bir yatak tercih edilmelidir (Makin, 1995).

b) Zihinsel Başa Çıkma Yöntemleri

-Meditasyon

Meditasyon, bireylere stresli durumlarda uzaklaşmakta ya da stres belirtilerini azaltmada yardımcı olur. İçsel yoğunlaşmayı ve sakinliği içerir. Amaç, bireyin zihinsel kaygı, gerilim ve kuruntulardan uzaklaştırılarak bir rahatlık ve sakinliğe ulaşmasıdır. Meditasyon için gerekli unsurlar sakin bir çevre, rahat bir duruş, tekrar edilen zihinsel bir uyarı ve pasif bir tutumdur (Pehlivan, 1995).

c) Davranışsal Başa Çıkma Yöntemleri

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

d) İnançsal Başa Çıkma Yöntemleri

-Dua ve İbadet

Yüzyıllarca dua, gerilimle başa çıkmak için kullanılmıştır. Dua sırasında tekrarlanan ayetler, meditasyonda olduğu gibi odaklaşmayı sağlayacağından bireyin gevşemesini sağlayabilir. Ayrıca, dua ederken kaygı ve hareketlilik azalır. Dua etmek bireyin ümit ve iyimserliğini de yükseltebilir. Bu, bir anlamda pratik yaklaşma olarak kabul edilmektedir.

Bireyler dua ederken içlerindeki sesi daha iyi duyabilirler ya da tanrı inancı rehberlik ve alınma yoluyla kişide olumlu bir kendine inanç sağlayabilir (Pehlivan, 1995).

2. Örgütsel Yöntemler

İş yaşamından kaynaklanan stresle başa çıkma stratejileri, iş görenlerin iş stresini azaltmak ya da önlemek için örgüt düzeyindeki stres kaynaklarının kontrol edilmesi ve azaltılması için yapılan yönetsel düzenlemelerdir.

Örgütsel stresin azaltılması için kullanılabilecek genel stratejiler aşağıda açıklanmıştır (Luthans, 1989).

a) Destekçi Bir Örgüt Havası Yaratmak

Birçok örgütte, bürokratik ve resmi bir yapı ile birlikte katı ve kişisel olmayan bir hava vardır. Bu durum önemli bir stres kaynağıdır. Daha az merkezîyetçi, kararlara katılımı sağlayan ve yukarıya doğru iletişime izin veren bir yapı kurulması önemli bir başa çıkma stratejisi olabilir. Kuramsal olarak böyle bir yapı ve süreç değişikliği iş görenler için daha destekçi bir örgüt havasının yaratılmasını, iş stresinin azaltılmasını sağlayacaktır.

b) İş Zenginleştirilmesi

İş zenginleştirme hem işin içerdiği sorumluluk, tanınma, başarı fırsatı gibi etmenlerin hem de farklı beceriler, görevin kimliği, görevin anlamlılığı ve özerklik gibi işin özüne ilişkin niteliklerin geliştirilmesini içerir. Dikkatle yapılmış görevle ilgili düzenlemeler, iş stresi ile başa çıkmada etkili bir yoldur.

c) Örgütsel Rollerin Belirlenmesi ve Çatışmaların Azaltılması

Rol çatışması ve belirsizlikler, bireysel stres kaynaklarının başında gelmektedir. Yöneticiler, örgütsel rollerin belirsizliğini ve çatışmalarını ortadan kaldırarak bunun neden olduğu stresi azaltabilirler.

d) Mesleki Gelişim Yollarının Planlanması ve Danışmanlık

Genellikle, örgütlerde işgörenlerin mesleki gelişim planlaması ile ilgili geçişlerinin ve yükselmelerinin geleneksel yollarla yapıldığı görülmektedir. Bireylerin yükselme ve ilerlemeleri genellikle bir yönetici tarafından babacan bir yaklaşımla kendilerinin kararı olmaksızın sağlanır. Örgütlerde, bireylerin sonraki pozisyonlarının ne olacağını ve ne yapacaklarını bilmemek büyük bir stres kaynağıdır (Luthans, 1989).

e) İşyerinde Neşeli Bir Ortam Yaratmak

Yapılan araştırmalarda işyerinde mizahın ve insanları güldüren etkinliklerin artırılması sonucunda, işgörenlerin verimliliklerinin ve sağlıklarının arttığı görülmüştür (Whitlington, 1994).

Ölçülü Stresin Yararlı Sonuçları

Stres her zaman insanın çalışma çevresinin olumsuz bir bileşeni değildir. Aslında üstün bir başarı elde etmek için belli bir miktar stres gereklidir. Ancak, çatışmaya yol açan işteki stresörlerin ortadan kaldırılması gerekir (Palmer & Hyman, 1993). Buna göre, stresin her bakımdan olumsuz olduğu yönündeki yaygın düşünce doğru değildir. Başka bir ifadeyle, stresi zihinsel, fiziksel ve duygusal kaynaklarımızı tüketen psikolojik bir durum olarak görürüz ki, bu genellikle stres konusundaki eksik bilgilerimizden kaynaklanır. Stres eşiğini aşmış aşırı bir

stresin insanlar için olumlu yanları yoktur ve çeşitli psikolojik ve fiziksel hastalıklara neden olabilir. Ancak, bir stres eşiği ve olumlu stres düzeyinin varlığı da göz ardı edilmemelidir. Herkes için değişebilen olumlu seviyedeki stres etkin bir işleyiş için gerekli olan ve bireyin içinde olan enerjinin açığı çıkmasının en önemli aracıdır. Denetlenebilen ve stres toleransını aşmayan yönetilebilir bir stres, bireyde varolan potansiyelin açığa çıkmasında dengeleyici etki yapar (Cüceloğlu, 1992).

İlgili Araştırmalar

Burada, işletmelerde çalışan yöneticilerin stresle başa çıkma yöntemleri konusunda yapılan bazı araştırmalara yer verilmiştir. İlgili araştırmalar, geçmişten günümüze doğru tarih sırası düzeninde verilmiş ve önemli bulguları belirtilmiştir.

1.0. Konuyla İlgili Olarak Yurtdışında Yapılan Bazı Araştırmalar

İşletmelerde çalışan yöneticilerin stresle başa çıkma yöntemleri ve yaşanan sorunlarla ilgili olarak yurtdışında yapılan bazı araştırmalar aşağıda özetlenmiştir.

Jick ve Mitz (1985), stresle ilgili cinsiyet farklılıkları üzerine yapılan çalışmaları taramış ve kadınlarla erkeklerin stresten farklı şekillerde etkilendikleri, değerlendirme ve başa çıkma konusunda da farklı oldukları sonucuna varmıştır. Kadınların duygusal düzeyde, erkeklerin ise fiziksel düzeyde stresten etkilendikleri görülmüştür. Kadınlar daha yüksek oranda depresyon belirtmiş, ancak stresle ilgili daha az belirtiler (kalp yetmezliği) geliştirmiş, fiziksel problemleri ise az olmuştur. Bu araştırmalara göre kadınların iş ortamında gelişme imkanları sınırlı olup, yaşadıkları stres nedenleri arasında düşük ücret, güçsüz statü, iş

üzerinde az kontrol yer almaktadır. Çalışan bir kadının yaşadığı rol karmaşası ve aşırı rol üstlenmesinin nedenlerinden biri olarak ev ve aile ile ilgili sorumlulukların erkeklere oranla daha fazla olması gösterilebilir.

Packard and Manning (1986) yaptıkları bu araştırmada, iş baskısı ile bunun kişisel özellikler, iş koşulları, stresli olaylar, etki ve iş performansı ile ilişkisi incelemiştir. 104 hemşirenin grup tartışmalarına katıldığı ve 96 hemşirenin (yaş ortalaması 36) de bir ankete yanıt verdiği Çalışma 1’de, hemşireler için 45 stresli olay belirlenmiştir. Çalışma 2’de ise 171 hemşire (yaş ortalaması 34.6) başka bir anketi yanıtlamış ve bunlar bir gözetimci ve/veya iş arkadaşı tarafından değerlendirilmiştir. Bulgular, iş performansının kişiler-arası yönlerinin (örneğin; hassasiyet, sıcaklık, dikkate alma, tolerans) ve kavramsal/özendirici yönlerinin (örneğin; konsantrasyon, iç huzur, azim, uyum) sıralamalarının; belirtilen stresli olaylar, sübjektif baskı, depresyon ve düşmanca algılamalar ile önemli ölçüde bağlantılı olduklarını göstermektedir. Varyans analizi ile geliştirilen modeller, Çalışma 1’de belirlenen 45 olayın sıklığı ve sübjektif yoğunluğunun, iş performansının depresyona yol açan ve kişiler-arası yönleriyle kavramsal/özendirici yönlerinde düşüslere neden olan baskı duygularını doğurduğunu belirtmektedirler.

Riley ve Eckenrode (1986) yaptıkları araştırmada, ortalama 10.7 yıllık bir eğitim düzeyine ve yıllık ortalama 7,500-20,000 \$ bir gelir düzeyine sahip 314 kadın (yaş ortalaması 34.7) üzerindeki stresli yaşam olaylarına karşı sosyal desteği ele almıştır. Elde edilen bulgulara göre, daha az düzeydeki kişisel kaynaklara sahip sosyal desteğin onlarla ilgili başka kişilerin yaşamlarındaki olaylarda, özellikle bu olayların sayısı arttığında, sıkıntıya yol açmakta olduğunu ve daha fazla malzeme ve psikolojik kaynaklara sahip sosyal desteğin daha

yararlı ve sosyal bağlardan kaynaklanan baskıdan daha az etkilenen bir desteği yarattığı sonucuna varılmıştır.

Fretz ve Mallinckrodt (1988) yaptıkları araştırmada, işsizliğin her yaş grubu için önemli psikolojik sorunları temsil ettiğini, ancak iş kaybının etkisinin yaşlı çalışanlar üzerinde daha ciddi olduğunu tespit etmiştir. Çalışmadaki katılımcılar, 40 yaşın üstündeki işsiz profesyoneller için bir yardım kuruluşunun 35 üyesiydi. Araştırmada üç tip değişken ölçülmüştür, (a) işsizliğin süresi, mali konular ve altı farklı işlevsel sosyal destekten oluşan baskı faktörleri; (b) kendine saygı, depresyon, fiziksel sağlık belirtileri, psikolojik belirtiler ve kontrol odağı gibi baskı belirtileri; ve (c) iş arama davranışları. Bulgular, mali konularla sosyal destek faktörlerinin bir dizi baskı belirtisini öngördüğünü göstermiştir. Belirli sosyal destek tipleri, bu baskı belirtileri ile çeşitli ilişki biçimleri göstermiştir. Bu sosyal destek tiplerinin, sıklıkla iş arkadaşları tarafından ifade edildiği şekilde “değerin geri verilmesi” duygusunun algılanması, kendine saygı, iç kontrol odağı ve daha üst düzeyde iş arama çabaları ile ilişkili olduğu görülmüştür.

Cormier ve Cormier (1988) yaptığı çalışmada iş stresi etkenleriyle evlilik tatmini arasındaki ilişkiyi kullandığı zaman yönetimi ve kendine bakma konularındaki başa çıkma teknikleri ile bunların, rapor ettikleri sıkıntı, baskı ve evliliğe uyum düzeyleri açısından incelemişlerdir. Çalışmaya katılanlar (evli, 12 yaşın altında en az bir çocuğu bulunan ve haftada 20 saatten fazla süreyle ev dışında çalışan) bir demografik anketi, Kısa Semptom Envanteri’ni ve Derogatis Baskı Profili ile Locke-Wallace Evlilik Uyum Testini doldurmuşlardır. Çalışmanın sonuçları, başa çıkma stratejilerinin sayısı, tipi ve kullanım sıklığının, rapor edilen sıkıntı, baskı ve özellikle de evliliğe uyum düzeyleri ile önemli ölçüde bağlantılı olduğunu göstermiştir. Evlilik uyum testleri konusunda yüksek ve düşük sonuçların

daha ayrıntılı biçimde yapılan analizi de, sıkıntı ve başa çıkma önlemleri konusunda gruplar arasında önemli farklılıklar bulunduğunu ortaya çıkarmıştır. Yüksek-evlilik-uyumu grubundaki katılımcılar, düşük-evlilik-uyumu grubundaki katılımcılara göre daha düşük sıkıntı düzeylerine sahip olup daha çok sayıda başa çıkma stratejileri kullanmışlar ve daha çok sayıda başa çıkma stratejisi kullanım sıklığı rapor etmişlerdir.

Jamal'ın (1990) Kanada'daki büyük bir hastaneden tam gün çalışan 215 hemşirenin katılımıyla yaptığı araştırmanın amacı, çalışanların yaşadıkları iş stresi, örgütsel stres kaynakları ve saldırgan, sabırsız, sözüne sadık, aşırı hızlı gibi A tipi kişilik özellikleriyle dört faktör- iş tatmini, işletmeye bağlılık, sağlık problemleri ve motivasyon- arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmanın sonucunda iş stresi ve örgütsel stres kaynaklarının rol belirsizliği ve çatışması, aşırı iş yükü ve kaynak yetersizliği içeren bu dört faktörle ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. A tipi kişiliğe sahip bireylerin iş stresi düzeylerinin daha yüksek, rol belirsizliği, kaynak yetersizliği ve psikomatik sağlık problemlerinin daha fazla olduğu saptanmıştır. Buna ek olarak, A tipi kişilik özelliklerinin stres açısından önemli olduğu, yani strese göre ele alındığında sabırlı, her şeyi oluruna bırakan, zamanla yarışmayan B tipi bireylerin daha iyi durumda oldukları ortaya çıkmıştır. Diğer araştırma sonuçlarına uygun olarak bu çalışmada da iş stresiyle iş tatmini arasında olumsuz bir ilişkinin mevcut olduğu ve tatminsizlik düzeyinin yüksek oluşunun işletmeye bağlılığı azalttığı ve işletmeyi terk etme isteğini arttırdığı görülmüştür.

Abdalla (1991), Arap ülkelerindeki yönetici olan ve olmayan çalışanlar üzerinde yaptığı bir araştırmasında, iş ve aile desteğinin, üç iş stresi faktörüyle – aşırı iş yükü, rol çatışması, belirsizlik – iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Arap kadın ve erkekler arasında iş stresi bakımından birtakım farklılıkların olduğu ortaya çıkmıştır.

Veriler, 511 kişilik bir örneklemden envanter yoluyla elde edilmiştir. Bir kısmını şirket müdürlerinin oluşturduğu bu örneklem için Kuveyt'te bulunan değişik firmalardan 291 erkek ve 220 bayan seçilmiştir. Verilerin analizlerinde regresyon analizi kullanılmıştır.

Avrupa ülkelerinde kadınlarda da erkekler gibi iş hayatında çalışma fırsatı mevcut olduğundan stres açısından kadınlar ve erkekler karşılaştırıldığında bir takım benzerliklerin çıkma olasılığı daha fazladır. Orta Doğu ülkelerinde kadınların çalışma fırsatları çok sınırlıdır. Bu yüzden ki, onların iş stresi düzeylerini erkeklerinkiyle karşılaştırmak ilginç olabilir. Bu tip ailelerde erkek daha baskın bir üyedir ve ailenin yaklaşık tüm yükü onun üzerindedir. Bu yüzden hem ev, hem de işteki sosyal destek kaynakları erkekler için çok önemlidir. Elde edilen bulgulara bakıldığında, erkekler için hem iş hem de sosyal destek, kişilik çatışmalarını ve belirsizliklerini azaltmıştır. Kadınlar erkeklere göre daha az sosyal destek alabilmekte ve bu yüzden de daha fazla iş stresine, özellikle de rol çatışmasına maruz kalmakta ve iş tatminsizliği yaşamaktadır. Bunun sebebi, geleneksel Arap kültüründe Arap kadınlarının çok sınırlı arkadaş çevrelerine sahip olmasıdır. Evde de bir Arap kadınının işteki problemleri veya gerginliği aile üyelerine, özellikle de eşine yansıtmaya hiç hakkı yoktur.

Anderson (1991) tarafından yapılan bir araştırmada, "Hemşirelerde Stres ve Tükenme" sosyal bir yaklaşım olarak incelenmiştir. Bu çalışma, sosyal toplulukların nasıl olup da destek sistemleri olarak çalıştıklarını ve organizasyonlardaki stresi denetlemedeki etkilerini araştırmıştır. Hemşirelik stresi, rol çatışması, tükenme, işe gitmeme ve destek hakkındaki veriler 1120 yataklı bir özel eğitim hastanesinde çalışan 42 hemşireden toplanmıştır. Sosyal desteğin stres ve tükenmeyi denetlemedeki etkisi korelasyon ile analiz edilmiştir. Sonuçlar, stres yaşantısı olan hemşireler için iki tipte destek biçiminin var olduğunu göstermiştir. Bunlar, kendileri de stres altında olan diğer çalışanlardan destek ve birimlerinde çalışan daha

geniş bir kadrodan destektir. Hemşirelerin bu iki kaynağı harekete geçirme yetenekleri ağ içindeki yerlerine bağlıdır. Daha merkezi konumda olan hemşireler stresle başa çıkarken her iki kaynağı da harekete geçirmiştir.

Bu çalışma, bireylerin bir iş yerindeki stresle başa çıkmada sosyal desteği harekete geçirme yolları ile ilgili önemli sonuçlar ortaya koymuştur. İşle-İlgili aşırı stres ve baskı yaşayan hemşireler potansiyel olarak benzer geçmişlere ve yaşantılara sahip iş arkadaşlarından ve birimde çalışan kadronun önemli bir kesiminden desteği harekete geçirmişlerdir.

Bu çalışma, hemşirelerin birimde, eğitim ve tecrübe bakımından benzer geçmişe sahip çalışanlar ile destekleyici bağlar kurabildiğini göstermiştir. Yüksek düzeyde stres, tükenme ya da iş tatminsizliği yaşayan hemşireler de, ayrıca destek için birbirlerine dayanmıştır. Bu bireyler destek sistemini temsil eden üç-boyutlu alanda benzer bölgelere yerleştirilmişlerdir. Bir vardiyada bulunan, yüksek düzeyde stres yaşayan hemşireler birimdeki diğer kadronun sayıca büyük bir kısmından desteği harekete geçirebilmişlerdir. Bu hemşireler, destek şebekesinin merkez bölümüne yerleştirilmişlerdir. Ancak, destek sisteminin yapısı gözetmenlerin destek sağlamadaki rolleri ve grubun kompozisyonundan da etkilenmiştir.

Frone, Russel ve Cooper (1991) araştırmalarında, iş stresini iki boyutta incelemişlerdir. İlk olarak, iş stresörlerinin, aile stresörlerinin ve iş-aile çatışmasının depresyon ve somatik semptomlar olmak üzere iki psikolojik göstergeye göre ilişkisi araştırılmıştır. İkinci olarak, sosyal destek, beceri, aktif başa çıkma stili ve kendine-odaklı dikkat olmak üzere dört psikolojik stresör ile psikolojik göstergeler arasındaki uzlaştırmacı etkileri araştırılmıştır. Veriler rastgele bir örneklem grubundan seçilmiş 596 çalışan bireyden anket yolu ile toplanmıştır. Bulgular, iş stresörlerinin, aile stresörlerinin ve iş-aile çatışmasının her birinin psikolojik strese

bağımsız katkıları olduğunu göstermiştir. Ayrıca, sonuçlar stresörler ve psikolojik stres arasındaki tek tutarlı uzlaştıracının kendine-odaklı dikkat olduğunu göstermiştir. Kendine-odaklı dikkatin yüksek seviyelerde olmasının daha da kötü sonuçlar doğurduğu görülmüştür.

Havlovic ve Keenan (1991) yaptıkları araştırmada, iş stresörleri ile bireysel farklılıklar arasındaki ilişkiyi başa çıkma faktörleri ile incelemiştir. 93 kişiden oluşan örneklem şirket müdürlerinden oluşmuştur. 5 tane başa çıkma faktörü incelenmiştir. Bunlar, pozitif düşünce, kaçınma/geri çekilme, harekete geçme, yardım isteme ve alkol kullanımıdır. Araştırmada çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre, erkek müdürler ve kadın müdürler farklı başa çıkma faktörleri kullanmamışlardır. Genel olarak, A tipi kişiliğin, memuriyet süresinin ve iş tecrübesinin kullanılan başa çıkma faktörleriyle ilişkili olduğu görülmüştür.

A tipi kişiliğe sahip müdürler, daha fazla kontrol odaklı davranışlar sergilemişlerdir. Bu müdürlerin daha uzun, daha hızlı ve daha çok çalışan yöneticiler olduğu tespit edilmiştir. Kişilik çatışması yaşayan müdürler daha fazla alkol tüketimi rapor etmişlerdir. Kişilik belirsizliği yaşayan müdürler ise daha az harekete geçme faktörü kullanmışlardır. Pozitif düşünce daha çok A Tipi kişilik sergileyen ve daha fazla iş tecrübesi olan müdürler tarafından kullanılmıştır. Memuriyet süresi daha fazla olan çalışanlar yardım isteme faktörlerinden az yararlanıp daha çok kaçınma/geri çekilme faktörlerinden faydalanmışlardır.

Reese ve Jonhson (1991) Kuzey Florida ve Güney Georgia'daki 85 şehirde çalışan 229 fizik öğretmeniyle yaptıkları bir araştırmada, okul nüfusu 1500'ü aştığında, o okulda çalışan öğretmenlerin iş stresi düzeyinin de arttığı görülmüştür. Bu sonuçları diğer birtakım

araştırmalar da desteklemektedirler. Dolayısıyla, örgüt büyüdükçe orada çalışanların iş stresinin de arttığı söylenebilir.

Richardsen ve Burke (1991) tarafından İngiltere’de genel pratisyen doktorlar üzerinde yapılan bir araştırmada, dört iş stres faktörünün yüksek düzeydeki iş doyumunu ve ruhsal iyilik halini etkilediğı bulunmuştur. Bu çalışmalar iş baskısının, iş doyumunu düzeyini etkilediğini göstermesine rağmen, iş stresi deneyimini etkileyebilecek olan uygulamanın çeşitli boyutlarından ne kadar doyum elde edebileceğıyle ilgili açık bir bilgi bulunmamıştır. Araştırmada elde edilen yüksek düzeydeki iş doyumunun, doktorların stres ve sonuçlarıyla mücadele etme yöntemleriyle ilgili olduğı söylenebilir.

McDonald ve Korabik (1991) tarafından yapılan bir araştırmada, stresin kaynakları ve yöneticilerin bunlarla baş etme yolları incelenmiştir. Bu yöneticiler, stresli iş ortamlarında ne gibi tecrübeler yaşadıklarını ve bunlarla nasıl başa çıktıklarını tanımlamışlardır.

Bu araştırmanın katılımcıları 39 müdürden oluşmuştur. Bu örneklem, sigorta şirketlerinde çalışan 19 bayan ve 20 erkek olup departman müdürleri ve genel müdürlerdir. Erkek ve bayanlar mümkün olduğunca iş açısından ve pozisyon açısından birbirleriyle eşleştirilmişlerdir. Erkekler için ortalama yaş 43.7; bayanlar için ise 36.9’dur. Erkeklerin %84’ü evli, bayanların %75’i evlidir. 9 erkek ve 10 bayan yönetici düşük stres grubunda; 10 erkek ve 10 bayan yönetici yüksek stres grubunda çalışmıştır.

Bu araştırmada, İş Stresi Envanteri (Job Stress Scale) kullanılmıştır. Bu envanterde algılanılan stresi ölçmek için 24 madde bulunmaktadır. Bu maddeler 4 alanı kapsamıştır: patronla yaşanan stres, görevler, iş arkadaşları ve yardımcılarıdır. Skala 5’li derecelendirme

ölçeği şeklindedir. Bunun amacı, katılımcıları yüksek ve düşük stres gruplarına göre ayırıp belirli stresörlere verilen tepkileri ölçmektir. Ayrıca, tecrübe edinilen değişik stresörleri değerlendirmek için katılımcılardan son zamanlarda işin sebep olduğu iki stresli olayı anlatmaları istenmiştir. Bunun yanı sıra, katılımcılardan başa çıkmayla ilgili bir envanter doldurmaları istenmiştir. Başa çıkma alanları; problem-odaklı, sosyal destek odaklı ve kaçınma odaklı olmak üzere üçe ayrılmıştır.

Bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre, erkek ve kadın yöneticilerin ortamlarına ve karşılaşılan olaylara göre stresi algılama şekli farklılaşmıştır. Buna rağmen, sorunlarıyla mücadele ederken farklı stratejileri benimsememişlerdir, ama sorunlar karşısında hissettikleri duygularla başa çıkmada farklılık göstermişlerdir. Bayan yöneticiler, erkek yöneticilere oranla daha fazla iş ve ev bütünlüğünün stresli olduğunu vurgulamışlardır. Bu araştırmaya katılanlar evli veya çocuk sahibi olmamalarına rağmen ev ve iş ortamı arasındaki dengeyi kurmaya çalışırken birinden birini mutlaka ihmal ettiklerini belirtmişlerdir.

Erkek yöneticilerin hiçbiri aileden ve iş ortamından kaynaklanan duygusal baskı konusunda şikayet etmemiştir. Bunun sebebi, belki de erkeklerin bu tip sorunları gündeme getirmelerinin sosyal açıdan bayanlara nazaran daha az kabul görüyor olması olabilir. Ayrıca, bayan yöneticiler ailelerinden duygusal açıdan erkek yöneticilere nazaran daha fazla destek görmüştür. Bayan yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığı konusunda erkeklere göre daha fazla stresli olduğu tespit edilmiştir. Yetersiz iş eğitimi, erkeklere karşı daha fazla hoşgörü, önyargılı eleştiriler gibi konularda ayrımcılık yaşadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca, bayan yöneticiler iş yerinde girişken olmanın zor olduğunu, bunun sosyal normlara ters düştüğünü ve erkeklerin bayarlardan emir alma konusunda sorun çıkardıklarını söylemişlerdir.

Decker ve Borgen (1993) yaptıkları araştırmada, baskı, gerilim ve başa çıkma faktörlerini İş Baskısı Envanteri uygulayarak 75 işte çalışan 249 yetişkin üzerinde ölçmüş ve elde edilen sonuçlar envanterin geçerliliğini desteklemiştir. Daha yüksek baskı, daha yüksek gerilimi ve daha az iş tatminini öngörmektedir. Başa çıkma-tatmin ilişkisi zayıf olmakla birlikte, bunun tersi doğrudur. Aşamalı regresyon analizlerinde, belirleyici değişkenler cinsiyet, yaş, eğitim, işin süresi, olumsuz etkilenebilirlik, 6 baskı ölçütü ve 4 başa çıkma ölçütü olmuştur. Sonuç değişkenleri ise 4 iş gerilimi ölçütü (mesleki, psikolojik, kişiler-arası ve fiziksel) ile 3 iş tatmini ölçütü (içten gelen, dıştan kaynaklanan ve genel) olmuştur. 7 aşamalı regresyon, uzun baskı-gerilim ve baskı-iş tatmini ilişkilerini ortaya koymuş olup olumsuz etkilenebilirlik gerilim üzerine çeşitli etkiler yapmış, ancak iş tatmini üzerindeki etkisi az olmuştur.

İşyerindeki stresin eve ne derece taşındığını ve evde ne derece şiddete sebep olduğunu incelemeyi hedefleyen bir araştırma da Dompierre ve Lavoie (1994) tarafından sigorta, yemek devlet ve eğitim sektöründe 854 çalışanın katılımıyla yapılmıştır. Sonuçlar iş stresinin, bireylerin çocuklarına karşı birtakım şiddet duyguları ve davranışları teşvik ettiğini göstermiştir. Bu araştırmaya katılan tek anne veya babanın olduğu ailelerde bireylerin iş stresinden dolayı çocuklarına karşı anne ve babanın olduğu ailelerden daha fazla şiddet davranışları sergilediği ortaya çıkmıştır. Çocuklarına karşı katı olan çalışanlar rol çatışması, rol belirsizliği ve aşırı iş yükünden acı çekmektedirler. Bu sorunları yaşayan kadınların erkeklerden daha fazla, fakat ev dışında çalışan ve çocuklarıyla fazla zaman geçiren kadınların ise erkeklerden daha az istismarcı bir şekilde davrandıkları görülmüştür. Ayrıca, annelerin yaşadıkları depresyonun çocuklarına karşı düşmanlık, reddetme ve ihmalle birleştiği ve erkekler işleriyle daha fazla ilgilendikleri için çocuklarına karşı sabırsız davranışlar sergilediği ortaya çıkmıştır.

Roaskies ve Carrier (1994) yaptıkları araştırmada, profesyonel kadınlara göre evlilik ve çocukların önemi konusunda bir çalışma yapmışlardır. Araştırmanın katılımcıları 1123 kadından oluşmuştur. Bunların %66'sı evli, çocuklu (n= 743), % 19'u evli çocuksuz (n= 218) ve %14'ü hiç evlenmemiş ve çocuksuzdur (n=162). Örneklemenin kültürel geçmişine bakıldığında, %90'dan fazlası Kanada doğumlu ve ana dilleri Fransızca olup profesyonel deneyim bakımından da % 90'dan fazlasının 10 ya da daha fazla yıl iş deneyimi vardı. Örneklem homojendi. Örneğin, çoğunluğu (% 80'den fazlası) Quebec'in iki büyük kentsel bölgesinde yaşıyordu.

Analiz dört ana ölçeğe dayanmaktaydı: iş tatmini, iş teması, haftada çalışılan saat ve yıllık profesyonel gelir. "İş Tatmini Endeksi" bir kimsenin iş durumu hakkında genel değerlendirme sorularından oluşmuştur. Araştırmada, "İş Tatmini Endeksi"nin altı soruluk kısaltılmış formu kullanılmıştır. Endeks maddeleri, 1 güçlü anlaşmazlık, 7 güçlü anlaşma ya da uyum olmak üzere 1 den 7 ye kadar olan Likert skalasına göre derecelendirilmektedir. Olası puanlar 6'dan 42'ye kadar değişmekte olup daha yüksek skorlar yüksek tatmin oranını göstermektedir.

Bir takım ampirik veriye dayalı popüler inanca göre, evlilik ve çocuklar kariyerin ilerlemesi için engel olarak görülmüş, bekarlık durumu ve çocuksuzluk ise kişisel iyilik halini bozan faktörler olarak kabul edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçları, cümlelerin ilk bölümünü desteklememiştir, ancak ikinci kısmını doğrulamıştır. Evliliğin, kariyeri, ölçen maddelerin çalışma saati, gelir, iş tatmini ve iş katılımına göre engellemediği tespit edilmiştir. Hatta, çocukların olmasının bile sadece seçici etkisi olmuştur. Daha az iş katılımı, iş tatmininde bir bozulmaya sebep olmamıştır ve azalan çalışma saatleri sadece bir meslekte düşük gelirle beraber ortaya çıkmıştır. Öte yandan, örneklemdeki bekar kadınlar en düşük düzeyde kendine

saygı ve yaşam tatmini, en yüksek düzeyde depresyon göstermişlerdir. Buna göre, örneklemdaki kadınların evli olmamaları kariyer açısından onlara bir avantaj sağlamamıştır, fakat bekar oldukları için daha yüksek bir ücret ödenmiştir. Evli çocuksuz kadınlara bir bakıma daha iyi ücret ödenmiş, ancak bunlar evli ve çocuklu kadınlara göre çok daha düşük oranda yaşam tatminine sahip olmuşlardır.

Bhagat, Babakus ve Frey (1994), iş yerlerindeki stresle başa çıkma ile ilgili 7 ülkede araştırma yapmışlardır. Veriler, idari kadrolardan ve yöneticilerden alınmıştır. Amerika, Hindistan, Batı Almanya, Yeni Zelanda, İspanya, Avusturya ve Güney Afrika'da bulunan bir çok finans ve ileri teknoloji ile ilgili firmadan toplanan veriler bir araştırma takımı tarafından değerlendirilmiştir. Örgüt stresi için rol belirsizliğini, kişilik çatışmasını ve iş yükünü değerlendiren bir ölçek kullanılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, sonuçlar incelendiğinde örgüt stresinin 7 ülkede de psikolojik baskının/gerginliğin göstergesi olduğu tespit edilmiştir. Duygularla yönetilen başa çıkma yönteminin örgüt stresi ve psikolojik baskı arasındaki ilişkiyi dengelemediği tespit edilmiştir. Problem çözümüne yönelik başa çıkmanın örgüt stresine ilişkisi olmadığı ortaya çıkmıştır. Hindistan, İspanya ve Güney Afrika gibi ülkelerde stresin etkisinden kurtulmak için problem odaklı başa çıkma kullanılmıştır.

Trocki ve Orioli (1994)'de yaptıkları araştırmada, cinsiyet farklılıklarının stres semptomları, stres ortamları ve stresle başa çıkma yolları üzerindeki etkilerini incelemiştir. 28 farklı firmadan seçilmiş çalışanlar üzerinde yapılan araştırma, her firmanın insan kaynakları müdürü ya da personel müdürü tarafından koordine edilmiştir.

Bu araştırmada kullanılan envanter “Stres Haritası” (StresMap), stresle ve stresle ilgili değişkenlere ilişkin veri toplamak için geliştirilmiş bir ölçektir. Bu lek oluşturulurken araştırmacılar 75 farklı faktörü inceleyip tanımlamışlardır. Ölçek dört kategoriden oluşturulmuştur; bunlar çevresel stresörler, başa çıkma stresörleri, içsel dünya ve stres semptomlarıdır.

Bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre, kadınların daha fazla çevresel stresörler tarafından çevrili olduğu tespit edilmiştir. Kadınların ve erkeklerin eşit oranda iş hayatından ve kişisel hayattan tatmin oldukları ortaya çıkmıştır. Ayrıca, iş yükünün kadın yöneticilerde daha fazla strese yol açtığı; kişilik çatışmalarının ve iş rekabetinin erkek yöneticilerde daha fazla strese neden olduğu grlmştir. Kadın yöneticiler için tespit edilen en riskli kombinasyon hem evli ve çocuklu hem de yönetici pozisyonunda olmaktır.

Başa ıkma becerilerinin analizinde elde edilen bulgulara göre, stres yönetimi programlarında üzerinde durulan en önemli becerinin önceki araştırmaların aksine sosyal destekten daha çok kişinin kendine dikkat etmesi (self-care) olduğu ortaya çıkmıştır.

Staats, Partlo, Armstrong-Stasses ve Plimpton (1994), iş hayatında çalışan dul bayanlar ile ilgili bir araştırma yapmışlardır. Veri kümesinden 59 yaşın üstünde (ortalama yaş=64.4) 217 çalışan seçilmiştir. Bu kümede, 51 dul, 51 evli erkek, 81 evli kadın ve ayrıca medeni durumunu belli etmeyen 34 kişi yer almıştır. Katılımcıların 32’si yarım gün ve 185’i tam zamanlı istihdam edilen alışanlardı. Grubun geliri yıllık \$11.000-\$20.000 arasında değişmekteydi. Katılımcıların %11’i ilkokul, %47’si yüksekokul mezunu idi. Veriler ilk görüşme ve envanter uygulama oturumunda toplanmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, orta yaşlı çalışan bayanlar için düşük gelirin bir endişe kaynağı olduğu tespit edilmiştir. Bu bayanların çeşitli eğitimlerle pozisyonlarının güçlendirilmesi gerektiği kanısı uyanmıştır. Ayrıca, dul bayanların diğer yaşlı çalışanlara göre geleceğe dair daha fazla ümit ve çaba gösterdikleri tespit edilmiştir. Bu bayanların gösterdikleri çabaların ruh sağlıklarına çok katkı yaptığı belirlenmiştir.

Bures ve Henderson'un (1995) 1136 kişinin katılımıyla yaptıkları çalışmanın amacı, her iki eşin de çalıştığı ailelerde eşlerin birbirlerinden aldığı destekle iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bulgulara göre, eş desteği kadınlar ve erkeklerin iş stresi düzeylerinde farklılık göstermektedir. Yüksek derecede alınan eş desteği erkeklerin iş stresini azaltırken, kadınlar için anlamlı değişikliklere sebep olmaktadır. Ayrıca, bu çalışma eş desteğinin hem kadınlar hem de erkeklerin iş tatminini artırdığını ortaya koymuştur.

Houtman ve Kompier (1995) araştırmalarında, "Hollanda'da İş Stresi için Risk Faktörü ve Bunun Çalışma Risk Grubu Üzerindeki Etkileri"ni incelenmişlerdir. Hollanda'da çalışan nüfusun önemli bir kısmı iş stresi riski ile karşı karşıyaydı. 1989'da çalışan nüfusun yarısı yüksek bir çalışma temposunda çalışmaktaydı, neredeyse dörtte üçünün az oranda promosyon olasılığı bulunmaktaydı ve üçte biri düşük oranda gelişme olasılığına sahip olup iş ve eğitim-deneyim arasında uygun bir uyumları yoktu. Yüksek bir iş hızı için sağlık ve veterinerlik hizmetlerinde, ticaretle ve yol taşımacılığında çalışanların yönetici, sekreter, doktor, hemşire ya da diğer sağlık profesyoneli ve yemek dağıtıcısı gibi kimseler oldukları bulunmuş ve bu insanların yüksek risk grubu çalışanları olduğu tespit edilmiştir. Ruhsal stresörler de kargo işlemcileri, sürücüler gibi yol taşımacılığı, temizlik personeli, ev bakımı ve bakıcılık işlerinde çalışan kimseler için risk faktörlerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Fiziksel

stresörlerin görüldüğü risk gruplarının endüstri, yapı, tarım ve yol taşımacılığı çalışanları olduğu bulunmuştur.

Sıklıkla söylenenin aksine, mavi-yakalılar için stresörler zaman içinde azalmamıştır. Bu, önemli bir saptamadır. Otomasyon ve bilgisayar sistemlerinin gelişmesinden dolayı insanların iş durumu ile ilgili kısıtlamaların sadece psikososyal ve ruhsal faktörlerden kaynaklandığı, endüstriyel psikologlar arasında popüler bir inanıştır. Tabi ki, bu bir dereceye kadar doğrudur. Ancak, önemli sayıda çalışan kitle, halen yaşamlarını ağır çalışma, gürültü ve kirli iş gibi klasik mavi-yaka koşullarında sürdürmektedirler. Ayrıca, statik yük günümüzde ofislerde önemli bir problem haline gelmiştir. Psikolojik sorunlar üzerinde ısrar eden psikologlar endüstrileşmiş ülkelerde bile mavi-yakalılarda stresörlerin özel öneme sahip olduğunu akıllarında tutmalıdırlar.

Chen, Spector ve Jex (1995) araştırmalarında, manipüle edilmiş iş stresörleri ve iş tavrının algılanan iş koşullarına etkisi üzerine bir simülasyon çalışması gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmaya 323 öğrenci ders kredisi karşılığında katılmıştır. Yaşları 18-54 arasında değişen bu örneklemin yaş ortalaması 21 idi. %25.9'u erkek katılımcıydı. % 83.3'ü lisans ve yüksek lisans öğrencisi olup bunun % 44'ü üçüncü sınıf, % 38.7'si dördüncü sınıf öğrencisi ve %0.6'sı yüksek lisans öğrencisiydi. Etnik kökene göre % 84'ü Beyaz, %5'i Afrika kökenli Amerikan, % 7'si İspanyol kökenli Amerikan ve %4'ü Asyalı idi. Çalışmada 3*3 deneysel bir desen kullanılmıştır. Üç düzey iş stresörü ve üç düzey iş tavrı manipüle edilmiştir. Manipüle edilen iş stresörü koşulları yüksek, orta ve düşük stresli idi. İş tavrı koşulları "tatmin olmuş, nötr ve tatminsiz" idi.

Bu çalışmanın sonuçları, genel olarak manipüle edilmiş iş tavrı ve iş stresörlerinin iş etkisi ve iş koşulları raporlarını etkileyeceği yolundaki hipotezi desteklemiştir. Manipüle edilmiş iş tavrı ayrıca cevaplayanların iş profillerinde yer almakta olan stresörleri algılama biçimini de etkilemiştir. Sonuçlar, ayrıca algılanan iş koşullarının iş tavırlarının hem sebebi hem de etkisi olabileceğini iddia eden önceki korelasyon çalışmalarını da desteklemiştir. Bu bulgular, ayrıca algılanan iş stresörleri ile sonuçları (örn; stres ve engellenme duygusu ya da iş tatmini) arasındaki ilişkinin sadece çalışma ortamına atfedilemeyeceğini; ayrıca, bireylerin işleri ile ilgili tavırlarına da atfedilmesi gerektiğini (örn; iş tatmini) ima etmektedir.

Bu çalışmanın en önemli bulgusu araştırmacıların objektif iş koşullarının etkisini tespit ederken algılanan iş stresörü ve baskılar arasındaki korelasyonu kullanmada temkinli olmaları gerektiğidir. Bulgular, ayrıca gereksinim-belirleme düzeyinde stres yönetimi programlarının hedeflerinin yeniden değerlendirilmesi gerektiği üzerinde durmuştur. Örneğin; orta ya da düşük stresli koşullarda stres yönetimi ya da iş tasarımı gibi programların baskıcı sonuçları azaltmada (örn; anksiyete) ve iş stresörlerinin sebep olduğu algılamaları azaltmada katkıları az olmuştur. Bu programların yerine, tavır/tarz değişiklikleri çalışanlara ve işverenlere daha çok fayda sağlamıştır.

Revicki ve Whitley (1995) tarafından yapılan bir araştırmada, çalışan tıp öğrencileri üzerinde iş stresi ve depresyonun etkileri incelenmiştir. Bu araştırmanın örneklemini üniversitede yatılı kalan öğrenciler arasından seçilmiştir. Bu öğrenciler 1989, 1990 ve 1991 yıllarında doktora eğitimlerine başlamış olan tıp öğrencileridir.

Posta yoluyla gönderilen envanter öğrenciler tarafından doldurulup geri gönderilmiştir. Bu envanter demografik özellikleri, iş-grup fonksiyonu, sosyal destek, iş ve rol belirginliği, iş

stresi ve depresyon alanlarında veri toplamak amacıyla oluşturulmuştur. Envanter, 18 sorudan oluşmuştur ve uygulayıcıdan kendi iş durumuna uygun cevap vermesi istenmiştir. Elde edilen toplam puan, algılanan iş stresi semptomlarının değerlendirilmesidir. Erkekler için cinsiyet 1, kadınlar için 0 olarak kodlanmıştır. İş Baskısı Envanteri (Work Related Strain Inventory) iş stresini ölçmek için kullanılmıştır.

Bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre, grup desteği, rol belirginliği ve iş stresi arasında bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, iş stresi ve artan depresyon arasında da bir ilişki bulunmuştur. Görevlerinde ve rollerinde kesinlik ve netlik olan tıp öğrencileri daha az iş stresi göstermiştir. Rol çatışması ve bilinmezlik ise iş stresini arttırmıştır. Artan iş stresi psikolojik strese yol açmış ve bu da iş verimliliğini düşürmüştür. Ayrıca, sosyal desteğin yoğun olması bile rol belirsizliğinin stres üzerindeki etkilerini yok etmemiştir.

Abouserie (1996) ABD'deki 414 üniversitede çalışan akademisyenlerle yaptığı bir araştırmada, çalışanlara göre başlıca stres kaynaklarının ve stresle baş etme stratejilerinin neler olduğunu, stres düzeyi ve iş tatminini araştırmıştır. Elde edilen bulgulara göre, en önemli stres kaynağının iş olduğu ortaya çıkmıştır. Bunu da aile ihtiyaçları, zaman baskısı, maddi zorluklar, diğerleriyle ilişkiler ve sağlık problemleri izlemektedir. Çalışanlar tarafından en fazla kullanılan iş stresiyle baş etme stratejileri problemi kabullenme ve bunu birileriyle paylaşmak iken, en az kullanılanı işe gitmemektir. İş düzeylerine göre bakıldığında ise en fazla iş stresi yaşayanlar profesörler ve asistanlar iken, en az iş stresi yaşayanlar da öğretim görevlisi, yani sadece ders verenlerin olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer araştırmalarda olduğu gibi, burada da iş tatmini ile iş stresi arasında olumsuz bir ilişki bulunmuştur.

Mauno ve Kinnunen (1999), Fin ailelerinden oluşan 21 kişiyi ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Sonuçlara göre, eşlerden birinin yaşadığı iş stresi evlilik düzenini etkilememektedir. Bunun nedeni olarak, bu eşlerin problemlerini birbiriyle paylaşmaları, birbirine duygusal anlamda destek olmaları ve problemlere birlikte çözüm aramaları gösterilmektedir. Fakat, daha önceki araştırmaların sonuçlarında olduğu gibi, burada da her iki eşin de çalıştığı ailelerde işyerinde yaşanan stres bir şekilde evliliklerine yansımaktadır.

Gallup'un (2000) çeşitli büyüklükte 2500 işletmede toplam 80.000 yönetici üzerinde yaptıkları araştırmada, topladıkları verileri sınıflandırıp güçlü şirketlerin özelliklerini ortaya çıkartacak 12 soruluk bir anket oluşturmuşlardır (Akt: Baltaş, 2000). Çalışanların bu 12 soruya “evet” cevapları ne kadar fazlaysa, o işyeri, çalışanların gözünde o ölçüde “güçlü” olmaktadır. İnsan kaynakları çalışanlarına ve yöneticilerine rehberlik eden 12 soru şöyledi:

1. Benden, işte tam olarak ne beklendiğini biliyor muyum?
2. İşimi doğru olarak yapmak için gerekli donanım ve malzemeye sahip miyim?
3. En iyi yaptığım şeyi her gün yapabilme imkanım var mı?
4. Son bir hafta içinde yaptığım iyi bir şey için takdir gördüm mü?
5. Bir amirim veya herhangi biri, bana insan olarak ilgi gösteriyor mu?
6. Herhangi biri beni gelişmem için cesaretlendiriyor mu?
7. Görüşlerim hesaba katılıyor mu?
8. Şirketimin var oluş amacı veya misyonu, işimin önemli olduğunu bana hissettiriyor mu?
9. Birlikte çalıştığım kişiler, yaptıkları işin çok kaliteli olmasına önem veriyorlar mı?
10. İşyerinde “çok iyi arkadaşım” diyebileceğim biri var mı?
11. Son altı ay içerisinde kişisel gelişimimle ilgili olarak biriyle konuştum mu?

12. Son bir yıl içinde işte öğrenme ve gelişme imkanı buldum mu?

Bu araştırmanın sonucunda, en iyi olanları ve üstün başarılı olanları şirkette tutmak ise yukarıda sıralanan sorulara verilecek “evet” cevaplarının fazla olmasıyla ilişkiliydi.

Spector ve Cooper (2001) yaptıkları araştırmada, yaş ile işteki refah arasındaki bağlantı konusunda mekanizmalarını inceleyen, Hong Kong yöneticilerine ilişkin, 3 örneklemden toplanmış veriler ele almıştır. Bu örneklem, toplam 634 yönetici arasından rastgele ve amaca yönelik olarak seçilmiştir. Sonuçlar, yaşın refah (iş tatmini ve zihinsel refah) ile doğru orantılı (olumlu) bir bağlantısı olduğunu göstermiştir. Bunun yanı sıra, daha yaşlı yöneticiler daha az baskı kaynağı, daha iyi başa çıkma ve daha içe dönük kontrol noktası rapor etmişlerdir. Çoklu regresyon analizleri, yaşın iki refah göstergesi ile ilişkilerinin, başa çıkma, iş kontrol odağı, baskı kaynakları, yönetimsel düzey ve kurumsal ayrıcalığa atfedilebileceğini ortaya koymuştur.

Dolbier, Soderstrom ve Steinhardt (2001) tarafından yapılan bir araştırmada, öz-liderlik ve psikoloji, sağlık ve iş arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışmanın katılımcıları Austin Teksas Üniversitesi’nde psikolojiye giriş dersini alan öğrencilerdir. Katılımcı örnekleme (n= 270), yaş ortalaması 19,22 olan 102 erkek ve 168 bayandan oluşmaktadır. Örneklemin kompozisyonunu %58.2’si Anglosakson, % 20.5’si Asya kökenli Amerikan, %13.1’i İspanyol kökenli Amerikan, %5.6’sı Afrika kökenli-Amerikan ve %2.6’sı diğeri olmak üzere oluşturmuştur. Tüm katılımcılara bu çalışmaya katılma ile ilgili kararlarının ders notlarını ya da üniversite ile ilişkilerini etkilemeyeceği garantisi verilmiştir.

Tüm değişkenler için ortalama ve standart sapmalar hesaplanmış; öz-liderlik, psikoloji ve sağlık sonuçları arasındaki ilişkileri saptamak için Pearson korelasyonu kullanılmıştır.

Bu araştırmada, terapötik pratikte geleneksel olarak kullanılan IFS modeli çerçevesinde öz-liderlik kavramı ampirik olarak incelenmiştir. Üniversite ve şirket örneklemelerinde yer alan bireylerin öz-liderlik ile psikoloji, sağlık ve işle ilgili sonuçları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmanın sonuçları öz-liderliğin, daha etkin bir şirket stili, uygun kişilik özelliği, geliştirilmiş sağlık ve iş sonuçlarına önemli ölçüde bağlı olduğunu göstermiştir.

Üniversite örnekleminde öz-liderlik ve başa çıkma stilleri arasındaki korelasyonlardan önemli bulgular elde edilmiştir. Öz-liderlik, stres kaynağını yok etmeye ya da asgariye indirme amaçlı bir başa çıkma yaklaşımıdır. Buna ek olarak, öz-liderlik problem kaynağından kaçınmayı ve stres ile ilgili duyguları yönetmek yerine duygulardan kaçınmaya yönelik bir başa çıkma stili ile de negatif yönde ilişkilidir. Bu bakımdan, yaklaşımsal-başa çıkma daha etkin ve sağlığa yararlı; ve kaçınımsal başa çıkma daha az etkin ve sağlığa daha zararlı olarak görülmüştür. Kendi iradesiyle hareket eden bilinçli bir birey, neyin sağlıklı neyin sağlıksız olduğunu bilir; oluşan diğer alt kişilikler de sağlık ve denge için çaba sarf ederler. Bu bakımdan, kendi iradesinde olan bireyin etkisiz ve sağlığa zararlı bir başa çıkma stilinin yerine etkili ve sağlığa yararlı bir başa çıkma stilini kullanması mantıklı görünmektedir.

Bell ve Lee (2002) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, stresin kavramsallaştırılması, genel olarak erkek normatif perspektiflerini baz almaktadır ve dolayısıyla geliştirilen stres ölçekleri de erkek-odaklı olduklarından ve kadınların hayatları ile ilgili stres olgusunu belirlemede yetersiz kaldıklarından dolayı eleştirilmektedir. Stres ile ilgili

yapılan araştırmaların artmasının yanında, stres kavramının cinsiyet-odaklı analizi kapsamlı bir şekilde yapılmamıştır. Stresin değerlendirilmesinde yaşam-olay (life-event) yaklaşımı içinde sıkça kullanıldığı üzere, orijinal yaşam-olay ek-listesi, Sosyal Tekrar-Uyum Derecelendirme leği (Social Readjustment Rating Scale) ve Yaşam Olayları Anketi (Life Events Survey) ve PERI Yaşam Olayları leği (PERI Life Events Scale) gibi ikinci kuşak ölçekleri cinsiyet ve kültürel önyargıları yüzünden eleştirilmiştir: Çünkü, bu ölçeklerin çoğu yıllar önce Amerikan Ordusu ve Amerikan niversite öğrencileri gibi belirli meslek gruplarına ait erkek denekler kullanılarak geliştirilmiştir (Bell & Lee, 2002). Genç Avustralyalı kadınlar arasında stres hakkındaki çalışmalarında Bell ve Lee “popülasyona dayalı araştırma için uygun bir ölçek bulunamadığını” üzülerek belirtmişlerdir. Yani, kendi çalışmalarında Bell ve Lee (2002), Genç Kadınlar için Algılanılan Stres Envanteri (PSQYW; Perceived Stress Questionnaire for Young Women) geliştirmeye ihtiyaç duymuşlardır. Bu envanter sayesinde yaşları 18-23 arasında değişen genç Avustralyalı kadınların algılama kaynaklarını ve seviyelerini belirlemeleri kolaylaşmıştır.

Vagg ve Wasala (2002) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel düzeyin ve cinsiyetin iş yerindeki stres üzerindeki etkileri incelenmiştir. İşle ilgili stres üretkenlik, işe gitmeyi ve iş değiştirmeyi olumsuz bir biçimde etkilemekte ve sağlıkla ilgili problemlere yol açmaktadır. Örgütsel düzey ve cinsiyetin iş stresinin spesifik kaynakları üzerindeki etkileri, İş Stresi Anketi (JSS) uygulanarak iki endüstriyel firmada ve büyük bir üniversitede toplam 1791 çalışan yetişkinden (869 erkek, 931 kadın) oluşan heterojen bir örneklem üzerinde değerlendirilmiştir.

Örgütsel düzey ve cinsiyetin önemli olan ana etkileri ve yan etkileri JSS Madde İndeksi, Aşırılık veya Sıklık skorları 30 JSS maddesinden 29’u için bulunmuştur. Örgütsel

düzey etkileri cinsiyet etkilerinden hem daha çok hem de büyüklük olarak daha fazladır. Daha yüksek örgütsel düzeylerde çalışanlar, kritik kararlar verirken ve kriz durumları ile uğraşırken yetersiz maaş alan ve ilerleme olanaklarından daha yoksun olan ve bunlardan dolayı daha stresli olması beklenen alt düzey çalışanlarına göre daha fazla stres yaşantısı rapor etmişlerdir. Erkeklerde örgütteki yönetici rolleri ile ilgili kaygılar fazlalaşırken kadın çalışanlar iş gereklilikleri ile aile yaşantısı arasında bir çatışma durumunda daha fazla stres yaşadıklarını rapor etmişlerdir.

Yousef (2002) yaptığı araştırmada, iş tatmininin bir yandan baskı kaynakları olarak aşırı nicel rol yükü, aşırı nitel rol yükü ve kariyer gelişim eksikliği olarak adlandırılan iş stres faktörleri ile, öte yandan da etkin, sürekli ve kuralcı olan çeşitli kurumsal taahhüt hususları arasındaki potansiyel aracılık rolünü incelemektedir. Çalışmada, Birleşik Arap Emirliklerinde çalışmakta olan bir çok kuruluştaki 361 çalışanın oluşturduğu bir örneklem kullanılmıştır. Yapılan analiz, aşırı nicel rol yükünün hem iş tatminini hem de etkin taahhüdü doğrudan ve olumsuz bir biçimde etkilediğini; kariyer gelişim eksikliğinin ise, bir stres kaynağı olarak iş tatminini doğrudan ve olumsuz biçimde etkilediğini ortaya koymuştur.

Jönsson ve Johansson (2003) tarafından yapılan bir çalışmada, stres ile diğer psiko-sosyal faktörler ve iş arasındaki ilişkiler araştırılmış ve 18 yıllık aralarla kaydedilen stres düzeyleri karşılaştırılmıştır.

1980’de yaşları 37-65 arasında değişen 1413 bayan incelenmiştir (yüzde 81’i rastgele örneklem yoluyla alınmıştır). 1997’den 1998’e kadar 909 bayan yeniden incelenmiştir. Psikolojik stres, 1-6 arasında derecelendirilmiştir. 1980’deki araştırmada, iş liderliği de dahil olmak üzere istihdam, işin gerektirdiği yüksek konsantrasyon, iş içeriği ile ilgili tatminsizlik

ve iş ortamı ile ilgili tatminsizlik gibi işe ilişkin faktörlerin her biri psikolojik stres ile ilişkili bulunmuştur. Eşler arası yaşanan geçimsizlik gibi aile ile ilgili faktörler de ayrıca aşırı stresle ilgili bulunmuştur.

Psikolojik stresin fiziksel olarak aktif bayanlarda daha düşük olduğu bulunmuştur. Yüksek stres düzeylerinde olan bazı yaş gruplarında kan basıncının ve serum kolesterol seviyesinin düşük olduğu görülmüştür.

Birinci ve ikinci araştırmalar arasında kendiliğinden-algılanan stres düzeylerinde genel bir düşüş vardır. Ancak, her iki seferde de araştırmaya uygun olan 55-64 yaşları arasındaki bayanlarda ikinci araştırmada daha yüksek stres rapor edilmiştir.

İş ve aile koşullarına bağlı faktörler psikolojik stres ile bağımsız olarak ilişkili bulunmuştur. Sigara içmek daha yüksek stres düzeyi ile ilişkili iken, boş zaman fiziksel aktivitesi koruyucusudur. Daha yüksek stres düzeyinde kan basıncı ve bir düzeye kadar kolesterol düzeyi beklenenin aksine daha düşüktür.

Hagihara ve Miller (2003) tarafından yapılan çalışmada, sosyal desteğin iş stresi ve alkol tüketimi üzerindeki pozitif ve negatif etkileri araştırılmıştır. Daha önceki çalışmalar iş stresörlerinin, sosyal desteğin (SS) ve diğer koşulların belli kombinasyonlarının artan ya da azalan alkol tüketimine sebep olacağını ima etmektedirler. Buna göre bu çalışmada, genel bir popülasyonda sosyal desteğin iş stresi ve alkol tüketimi üstündeki pozitif ve negatif etkileri değerlendirilmiştir. Çalışma deseni, çapraz-kesitli bir ankettir. Amerika'da yaşayan 25 veya daha büyük yaşlardaki bir olasılık örnekleminde (n=3617), alkolik kişiler ve araştırılan değişkenlere göre değerlerini yitirmeyen (n=967) kişiler analiz edilmiştir. Daha önceki

alışmalar duyarlılık hipotezi adapte etmenin gerekliliğini göstermiş olduklarından (rn; farklı stresörler farklı sosyal destek gerektirirler), iki tip sosyal desteğin arasındaki etkileşimin (rn; aile sosyal desteği veya aile dışı sosyal destek) ve iki tip iş stresrnn alkol tüketimi üzerindeki etkilerini test etmek için aşamalı regresyon analizi uygulanmıştır. Analizler, sosyal desteğin iş stresi- alkol ilişkisinde, hem pozitif hem de negatif etkisi olduğunu doğrulamıştır. Fiziksel aktivite ile karar serbestliği ve ocuk desteği ile psikolojik iş talebi arasındaki etkileşimler alkol tüketiminin azalması ile ilişkili bulunmuştur. Eş desteği ile karar serbestliği ve resmi olmayan sosyal bütünleşme ve psikolojik iş talebi arasındaki ilişki artan alkol tüketimi ile ilişkili bulunmuştur. Sosyal desteğin aşırı iki alımını azaltmada her zaman evrensel bir yarar sağlamadığı ve bazen de destekleyici bir faktör olabileceği bulunmuştur. Bu bulguların dış geçerliliği bazı analizlerde ufak örneklem yüzünden sınırlı olabileceğinden daha geliştirilmiş çalışmalar gereklidir.

Mao (2003) işletme yüksek lisansı yapan bir grup öğrenciye yaptığı bir araştırmada, iş değişikliklerinin iş stresi algılaması üzerindeki etkileri incelenmiştir. Iř yerlerinde kendi isteğiyle işinden ayrılanların iş stresi ile olan ilişkisi incelenmiş ve bu insanların kendi istekleriyle işten ayrıldıkları için iş streslerinin kendi isteği dışında işten ayrılanlara göre daha düşük olduğu bulunmuştur.

Kendiliğinden işten ayrılan çalışanların daha az stresli olduğu gözlenmiştir. Bu araştırma, insan davranışlarının stresle ne kadar içi ie olduğunu göstermiştir. Bu araştırmanın sonucu olarak bireylerin kendi istekleriyle yaptıkları iş değişiklikleri, verimli bir kariyer başarısı için tavsiye edilmiştir. Yüksek demelere ek olarak, bu insanlar daha kazançlı işler bulma şansı elde ederek yükselme için de daha çok seçenek kazanmıştır. Iř değişiklikleri, daha iyi kariyer edinmek veya tatmin etmeyen çalışma şartları için aktif bir strateji olarak hizmet

ettiğinden, çalışanların iş hayatı kalitesini geliştirici ve iş stresi perspektifinden ayırıcı bir strateji olarak kabul edilmiştir. İş stresi endüstrileşmiş ülkelerde en ciddi mesleki zararlardan biri olarak tanımlanmıştır. İş stresi, düşük performans seviyesi, fiziksel ve duygusal sağlık, verimlilik ve yüksek toplam satış cirosu gibi yüksek kişisel ve örgütsel maliyetler ortaya çıkarmaktadır. İş değişiklikleri iş hayatında yüksek bir stresin karşılığını ödeyebilecek midir? Bireylerin iş değişikliklerinin iş stresi algılamalarını nasıl etkilediğinin anlaşılması; iş değiştirme kariyer stratejisine anlamlı ve henüz gözden kaçmış bir bakış açısı sağlamasının yanı sıra, iş stresi için mantıklı, fakat göreceli olarak araştırılmamış bir neden de ortaya koymuştur.

Aynı iş gücünde olmak şartıyla, birden fazla işveren değişikliği yaşayan bireylerin, sadece bir kez işveren değişikliği yaşayan bireylere göre daha deneyimli olduğu ve daha rahat geçiş devreleri yaşadıkları kabul edilmiştir. Yani, değişik devrelerde işveren değişikliği yaşayan bireylerin iş stresi algıları daha farklı olmuştur.

Iwasaki, Mackay ve Ristock (2004) tarafından yapılan bu çalışmada, bayan ve erkek yöneticiler arasında stres tecrübeleri belirlenmiştir. Belirgin olarak bu çalışma, stresin anlamını, stresin negatif ve pozitif durumlarını, bayan ve erkek yöneticiler için stresin kaynaklarını ya da nedenlerini araştırmıştır. Bu çalışma, doğada araştırma yapmaya yönelik olduğu için bu tür bir çalışma için niteliksel bir yöntem kullanmak uygun olmuştur. Hipotezlerle ve genellikle erkek normatif standartlarını baz almakla suçlanan ölçümlerle kontrol etmek veya belirlemektense, niteliksel yöntem kullanmak, bayanların ve erkeklerin gerçek stres tecrübeleri hakkındaki bakış açılarını daha iyi anlama şansını sağlamıştır. Bireylerin kendi gerçek ifadeleri ile serbestçe tanımlanmış açıklık ve esneklik içeren bulgular bu tür yöntemlerin etken unsurlarıdır. Bayanların ve erkeklerin stres tecrübelerini tam olarak

anlamak için şu faktörlere dikkat edilmesi gerekmektedir: (a) bayanların ve erkeklerin yaşamlarında stres tecrübelerine ekledikleri anlamlar, (b) bayanların ve erkeklerin stres tecrübelerini pozitif ve/veya negatif olarak algılama yöntemleri, (c) yaşamlarındaki stresin temel kaynakları ya da nedenleri. Strese yol açan bu üç tip faktörün incelenmesi, bayanların ve erkeklerin stres tecrübelerini nasıl farklı ve/veya benzer yollarla oluşturduklarını anlamaya yardımcı olmuştur. Bugüne kadar, strese yol açan bu üç tip faktörün bayanların ve erkeklerin üzerinde incelenmesi tek bir çalışma içinde yapılmamıştır. Daha genel olarak, niteliksel yöntemler kullanılarak, stresin cinsiyet-temelli analizinin yapılması stres araştırmaları içinde geniş bir şekilde yer almamıştır.

Yapılmış olan çalışmalar, genel olarak, yönetici konumunda olan veya diğer profesyonel mesleklere sahip kadınların karşılaştıkları stresin en önemli kaynaklarının iş hayatındaki azınlık konumlarıyla ve cinsiyetleri ile ilgili olduğunu; bu stres kaynaklarının etkisinin benzer konumdaki erkeklere nazaran kadınlara daha yüksek seviyede stres yüklediğini açıklamıştır.

Kadınlar arasında görülen duygusal stres ve başkalarını önemseme ile yukarıda anlatılan konular sadece kadın katılımcıların olduğu grupta tartışılmıştır. Karışık gruptaki kadın katılımcılardan hiç biri bu konulara değinmemiştir. Bu kanıt, grup dinamiğinin gücünün insanların aynı cinsiyet grubunda ya da her iki cinsiyetin de olduğu grupta olmalarına bağlı olduğunu göstermektedir. Sadece, kadın katılımcıların bulunduğu gruptaki kadın yöneticiler, her iki cinsiyetin de olduğu grupta yer alan kadın yöneticilere nazaran tecrübeleri hakkındaki düşüncelerini anlatmakta oldukça rahat davranmışlardır. Her iki cinsiyetin de olduğu grupta erkek katılımcıların bulunması, kadın yöneticilerin cinsiyet rolü ile ilgili beklentilere bağlı olarak gelişen duygusal ve diğer insanları önemseme kaynaklı oluşan stres gibi hassas

konularda konuşmakta daha az rahat davranmasına neden olmuştur.

Açığa çıkan diğer bir cinsiyet farklılığı, bu yöneticilerin zamanı kendi açılarından veya hayattaki kişisel rolleri açısından nasıl düşündüklerine odaklanmıştır. Her üç gruptaki hem kadın hem de erkek yöneticiler, hayatlarının farklı bölümlerinde yaptıkları “hokkabazlıklar” ve “denge sağlama mücadelesi” hakkında görüş belirtmişlerdir. Bir yandan da erkek katılımcılar kendilerini iş hayatına ek olarak aile-ev hayatında da denge sağlamaya çalışan elemanlar olarak tanımlamışlardır.

Kadın yöneticiler ise kişisel rollerinin ev ve iş gibi hayatlarındaki iki temel kategori altında toplandığını belirtmişlerdir. Bu tür kadınlar için sadece ev ve iş hayatları bütünüleyici ve hassas bir dengeye sahip değildir; ayrıca eşlerinin ve çocuklarının da ev ve iş hayatlarında geniş yer tuttuklarının farkında olup; kendilerini ev ve iş hayatlarından izole etmemişlerdir. Erkek yöneticiler ise kendi yaşantılarını iş ve aile-ev hayatlarından ayırmışlardır. Bu kanıt, iş ve aile-ev hayatı gibi erkek yöneticilerin diğer yaşantılardan bağımsız olan kişisel bir yaşantıya sahip olmaya daha değer verdiklerini göstermiştir.

Yurtdışında konu ile ilgili olarak yukarıda özetlenen araştırmalar genel olarak yöneticilerin stresle başa çıkarken sosyal desteği harekete geçirmede yaşadıkları sorunlar, iş-aile çatışmasının yarattığı sorunlar, stresin kaynakları ve yöneticilerin bunlarla baş etme yolları, yönetici bayanların iş, evlilik ve çocuk denkleminde yaşadıkları sorunlar, cinsiyet farklılıklarının stresle başa çıkma yolları üzerinde yarattığı etkiler üzerinde odaklanmaktadır. Yapılan araştırmalarda ayrıca, iş değişikliklerinin iş stresini arttırdığı, sosyal desteğin iş stresi üzerindeki olumlu etkileri, örgüt stresinin psikolojik baskıyı ve gerginliği arttırdığı, iş

hayatında çalışan dul bayanlarda düşük gelirin strese sebep olduğu, hem okuyan hem çalışan tıp öğrencilerinde rol belirginliğinin iş stresini azalttığı, işletme büyüklüğünün strese yol açması gibi konular ele alınmıştır. İş stresiyile iş tatmini arasında olumsuz bir ilişkinin mevcut olduğu ve tatminsizlik düzeyinin yüksek oluşunun işletmeye bağlılığı azalttığı bulgusu ve kadın yöneticilerin karşılaştıkları en önemli stres kaynağının iş hayatındaki azınlık konumları ve cinsiyetleri ile ilgili olduğu bulgusu tespit edilmiştir.

2.0. Konuyla İlgili Yurtiçinde Yapılan Bazı Araştırmalar

İşletmelerde çalışan yöneticilerin stresle başa çıkma yöntemleri ve yaşanan sorunlarla ilgili olarak yurtiçinde yapılan bazı araştırmalar aşağıda özetlenmiştir.

İstanbul'daki çeşitli şirketlerde çalışan üç düzey – alt, orta ve üst – yöneticilerle yaptığı çalışmada Artan (1985), örgütsel stres kaynaklarını ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, mesleki gelişim ve rolden kaynaklanan stres yapıcılar üst sıralarda yer almaktadır. Üst düzey yöneticiler örgütsel stres kaynaklarını stres yaratan bir durum olarak görmemekte ve iş stresi puanları diğerlerine oranla çok düşük olmaktadır. Orta düzey yöneticilerinin stres ve rahatsızlık puanları diğerlerine oranla çok yüksek olmaktadır. Alt düzey yöneticileri ise genelde en fazla rolden kaynaklanan stres yapıcılardan etkilenmektedirler.

Köse (1985) orta düzey yöneticilerle ilgili yaptığı araştırma sonucunda, iş doyumu düşük olanların yüksek olanlara göre daha fazla stres altında olduğunu tespit etmiştir. Stres ile iş doyumu arasında güçlü ve ters yönlü bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, iş yaşamında yüksek bir doyum elde edilmek istenirse yönetici olmak gerekir.

Tezcanlı (1989) tarafından İstanbul'daki 5 ayrı fabrikada çalışan orta kademe yöneticiler ve montaj işçileri üzerinde yapılan bir araştırmada, iş hayatında stres yapan etkenler, kişisel faktörler ve çalışanlar tarafından ruhsal ve fiziksel yönden algılanan stres arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, birimler arası anlaşmazlık ve fazla sayıda yapılan toplantılar çalışanları, özellikle yöneticileri; buna karşılık teknik sorunlar ve rol çatışması ise işçileri olumsuz yönde etkilemektedir. Yaş ve algılanan stres arasındaki ilişki kadınların erkeklere oranla strese daha duyarlı olduklarını ortaya koymuştur. Çocuk sahibi olan kadın elemanların iş stresinden en fazla etkilenen grup olduğu bulunmuştur. Çocuk sahibi olmayan evli erkek elemanların ise en az etkilenen grup olduğu, buna karşılık çocuk sahibi olan evli erkek elemanların ise en fazla etkilenen grup olduğu belirtilmiştir. Eğitim ile algılanan stres arasında da bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. İlkokul mezunu işgörenlerin iş stresi yaratan etmenlerle mücadele konusunda, lise mezunu işgörelere oranla daha başarısız oldukları bulunmuştur.

Orta kademe yöneticiler üzerinde Kaya (1990) tarafından yapılan araştırmada, işletmelerdeki stres kaynaklarını, orta kademe yöneticilerin stres düzeyleri ve birtakım demografik özellikleri arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmayı amaçlayan bir çalışmadır. Bu çalışma İstanbul'da bulunan üç farklı işletmeden 40 orta kademe yöneticisinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular en önemli stres kaynaklarının sırasıyla aşırı iş yükü, yetersiz teşvik, rol çatışması ve iş karmaşıklığı olduğunu; en önemsiz olanlarının da iş güvensizliği, az iş yükü ve fazla promosyon olduğunu göstermiştir. Kadınların, evlilerin ve çocukları olan yöneticilerin diğerlerinden daha fazla iş stresi yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca, bu çalışmada iş stresi ile yöneticilerin eğitim düzeyi ve yaşı arasında bir ilişki bulunmamıştır.

Budak (1991) tarafından yapılan bir araştırmada, küçük sanayi işletmelerinde yönetim biçimleri ve örgütsel yapı arasındaki ilişkiler irdelenmeye çalışılmıştır. Araştırma, İzmir ilinde Deri-Konfeksiyon sanayinde faaliyet göstermekte olan 28 küçük ölçekli (10-49 işçi çalıştıran) işletmelerde örgüt düzeyinde gerçekleştirilen görgül bir araştırmadır. Kullanılan veriler rastlantısal olmayan örneklem sonucu elde edilmiştir.

Yönetim biçimleri ve yapı ile ilgili değişkenlerin ölçümlemesinde “öznel görüş” yaklaşımı benimsenmiştir. Araştırmada elde edilen verilerin tümü soru kağıdı tekniği kullanılarak ve her işletmeye tek tek gidilerek elde edilmiştir.

Bulgulara bakıldığında, Sistem 1-İstismarcı/Otoriter yönetim felsefesine sahip küçük işletmelerde biçimselleştirme ve merkeziyetçiliğin yüksek olduğu, uzmanlaşmanın ise düşük olduğu anlaşılmıştır. Diğer yandan, Sistem 2-Hayırsever/Otoriter ve Sistem 3-Danışmacı yönetim felsefesine sahip küçük işletmelerde uzmanlaşma ve merkeziyetçilik yüksek iken biçimselleştirme düşük bulunmuştur. Sistem 4-Katılmalı Grup yönetim felsefesine sahip işletme ise bulunmamaktadır.

Küçük işletmelerin kendilerine has yapıları Sistem 1 gibi tam anlamıyla otokratik veya Sistem 4 gibi tam anlamıyla demokratik yönetim felsefelerine sahip olmayı pek olanaklı kılmamıştır. Daha çok Sistem 2 ve Sistem 3 gibi ara sistemlerin küçük işletmelerde daha yaygın olduğu tespit edilmiştir.

Güney ve Demir (1997) tarafından yapılan bir araştırmada, kamu ve özel sektördeki tepe yöneticilerinin işle ilgili stres kaynakları karşılaştırılmıştır. Bu çalışmaya, 50'si kamu

sektöründe (Maliye Bakanlığı, Başbakanlık, Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı, İçişleri Bakanlığı) ve 50'si özel sektörde görev yapmakta olan toplam 100 tepe yöneticisi katılmıştır.

Bu araştırmada, tepe yöneticilerinin kişisel özellikleriyle ilgili bilgilerin yanı sıra, iş yaşantılarında stres yaratan faktörler hakkında da bilgiler toplanmıştır. Tepe yöneticilerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, çalışma süresi, aldıkları ücret, çocuk sayısı, eşinin çalışıp çalışmaması ve işteki pozisyonu ile ilgili bilgiler araştırmacılar tarafından geliştirilen Bilgi Toplama Formu'yla elde edilmiştir. Bu araştırmada işle ilgili stres kaynaklarını belirtmek amacıyla İşle İlgili Stres Kaynakları Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, 33 maddeden oluşmuştur.

Elde edilen bulgular incelendiğinde, özel sektör tepe yöneticilerinde en önemli stres kaynağı olarak ilk sırada “personel değerlendirmede adaletsizlikler olması” yer almıştır. Bir başka deyişle, tepe yöneticileri değerlendirme sistemini adaletsiz bulmuş, değerlendirme ölçütlerinin belirsiz ve keyfi olduğunu düşünmüş ve bu durum kendilerinde büyük ölçüde stres yaratmıştır. İkinci sırada çalışmalarının karşılığını alamama yer almıştır. Bir başka deyişle, özel sektörde çalışan yöneticiler gösterdikleri çabanın karşılığını tam olarak alamadıklarına inanmışlardır. Yapılan işin sayısının çok olması veya işin çok zor olması biçiminde ortaya çıkan iş yükü, üçüncü sıradaki stres kaynağı olmuştur.

Kamu sektöründeki tepe yöneticilerin işlerindeki stres kaynaklarına ilişkin bulgular incelendiğinde de en yüksek ortalamanın “personel değerlendirmede adaletsizlikler olması” maddesinde olduğu görülmektedir.

Kamu ve özel sektörde görev yapan tepe yöneticilerinin stres kaynakları karşılaştırıldığında yükselme olanağının az olması, işin sıkıcı olması, çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği, yeteneklerin yapılan işte tam olarak kullanılmaması, astlarla anlaşmazlık, iş arkadaşları ile politik görüş farklılığı, meslektaşların koyduğu kurallara uyma zorunluluğu maddelerinin hepsinde, kamu sektöründeki tepe yöneticilerinin özel sektördeki tepe yöneticilerine göre anlamlı düzeyde daha yüksek ortalamalara sahip olduğu görülmüştür.

Keskin (1997) tarafından yapılan bir araştırmada, örgütsel stresin kamu çalışanları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu doğrultuda, Erzurum Karayolları 12. Bölge Müdürlüğü'nde ve bu bölgeye bağlı şube ve şantiyelerde çalışanlar, iş ve işyeri fiziksel koşulları ile ilgili şikayetçi olduklarından dolayı huzurlarını kaçıracı etkenler tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, çalışanlar için önemli kütleden 0.5 önem düzeyinde, 0.5 hata payı ile yaklaşık 335 kişilik örnek grup üzerinde anket uygulanmıştır. İstatistiki değerlendirme sonuçlarına ve meslek gruplarına göre çalışanların işyeri fiziksel koşulları ve işle ilgili stres etkenleri, çalışanların kişilikleri ve sosyal yaşamla ilgili stres düzeyleri dikkate alınarak değerlendirilmiştir.

Anket sonuçlarına göre, yöneticilerin diğer meslek gruplarına göre daha fazla strese yatkın davranış özelliğine sahip oldukları görülmüştür. A tipi davranış özelliği veya strese yatkın karakter özellikleri olan hırs ve rekabet duygusunun bu kişileri geldikleri noktaya iten özellikler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, çalışanların sosyal yaşamla ilgili stres kaynaklarının toplam olarak değerlendirilmesiyle, sırasıyla yönetici ve teknik görevlilerin, diğerlerine nazaran daha fazla stresli olduğu görülmüştür. Değerlendirme sonuçlarına göre “yakın akraba ve arkadaş sorunları” konusunda çalışanların stres düzeylerinin genellikle yüksek olduğu bulunmuştur.

Gözbek (1997) tarafından İstanbul'un çeşitli büyük işletmelerinde çalışan yapılan bir araştırmada, 450 yöneticinin katılımıyla yöneticilerin iş tatmini, iş stresi ve diğer birtakım iş değerleriyle olan ilişkileri araştırılmıştır. Bulgulara bakıldığında, hiç çocuğu olmayan, stres düzeyi yüksek ve özgüveni düşük olan kadınların iş tatmini düzeyleri diğerlerine oranla daha düşüktür. İş tatmini ve özgüven arasında olumlu bir ilişki var iken, iş stresi ile iş tatmini arasındaki ilişki olumsuzdur. Çocuğun olup olmaması ve cinsiyetle iş tatmini arasındaki ilişki çok düşüktür. Ayrıca, bu çalışma sonucunda bireylerin performansı, iş ve yaşam tatminleriyle iş stresleri arasında olumsuz bir ilişkinin olduğu da ortaya çıkmıştır.

Özcan (1997) İzmir'in 5 farklı banka ve 3 ticari işyerinden 45 kadın ve 106 erkek çalışanın katılımıyla yaptığı bir araştırmada iş stresi, sosyal destek ve birtakım demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Sonuçlara göre, bireylerin gelir düzeyi arttıkça iş stresi azalmaktadır. İşteki rol belirsizliği, rol çatışması ve iş fazlalığı açısından kadın ve erkekler arasında bir fark bulunmamıştır. Erkekler kadınlara göre daha fazla kişiyle telefonla ve yüz yüze görüşmektedir. Stresli bir iş ortamında varsayıldığında kadınlar, erkeklere göre meslektaş ve arkadaşlarından duygusal destek almayı; stres düzeyi yüksek denekler stres düzeyi düşük deneklere göre ailelerinden, arkadaş ve meslektaşlarından bilgisel destek almayı; stres düzeyi yüksek kadınlar ile stres düzeyi düşük erkekler diğerlerine oranla ailelerinden değer verici destek almayı daha çok tercih etmektedir.

Şahin ve Batıgün (1997) tarafından yapılan bir araştırmada, özel bir üniversite hastanesinde çalışmakta olan sağlık personelinde stresle ilgili günlük olaylar, stres belirtileri, iş doyumu ve strese yatkınlık ilişkisi incelenmiştir. Örneklem 184 (%69.2) kadın, 82 (%30.8) erkek olmak üzere toplam 266 kişiden oluşmuştur. Örneklem % 44.7'si evli, % 48.9'u bekar, % 3'ü dul ya da boşanmıştır. Yüzde 3.4'ü ise medeni durumlarını belirtmemişlerdir.

Bu araştırmada Stres Audit 4.2-OS adıyla geliştirilmiş olan ve Stres Faktörleri, Stres Belirtileri ve Strese Yatkinlık olmak üzere 3 ana 13 ara bölümünden oluşmuş olan bir batarya kullanılmıştır. Ayrıca, araştırmada kullanılan Stres Ölçeği yirmi maddeden oluşan, 1-5 arası değerlendirilen Likert tipi bir ölçektir. Puan aralığı 20-100'dür. Puanlar arttıkça, strese yatkinliğın da arttığı ifade edilmektedir. İş Doyumu Ölçümü ise işten alınan doyumnu ölçmek amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanan 32 maddelik, 5'li Likert tipi bir ölçektir. Puan aralığı 1-160' tır.

Bu çalışmada ortaya çıkan ve dikkate alınmasında yarar görülen birkaç önemli bulgu vardır. Stres belirtileri ve iş doyumunu açısından bakıldığında, bu üniversite hastanesinde, hemşirelerin en sorunlu grup olarak belirlediği görülmüştür.

Hemşireler grup olarak, hem hekimlere, hem de diğer idari ve yardımcı personele kıyasla yaptıkları işten daha az doyum almaktadır. İş doyumunu ve stres belirtileri arasındaki ilişkileri göz önünde bulundurulduğunda, hemşirelerin doyum sağlayamaması daha da önem kazanmaktadır.

Bu araştırmanın ikinci önemli bulgusu, personelin çalıştığı servislerle ilişkilidir. Stres belirtileri açısından bakıldığında, ister ameliyathane, ister ağır hastalıklar, isterse iç hastalıkları/göz polikliniği olsun, hastalarla doğrudan ilişkili olan personelin stres belirtileri, idari personel ve yardımcı personeline oranla daha yüksek çıkmıştır.

İş doyumunu açısından bakıldığında, diğer boyutlarda gruplar arası farklılıklar çıkmazken gerek fiziksel, gerekse kişiler arası ilişkiler boyutunda yardımcı personelin diğer gruplara kıyasla daha yüksek puanlar almış olması da ilginçtir.

Gürbüz (1998) birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışan 263 sağlık personelinin katılımıyla yaptığı bir çalışmada, personelin iş tatmini ve örgütsel stres kaynaklarını incelemeyi amaçlamıştır. Bulgular, sağlık personelinin iş arkadaşları ve amir ilişkilerinden daha çok, maaştan ise daha az tatmin olduklarını göstermiştir. Çalışanların yaşları arttıkça iş tatminleri de (özellikle çalışma koşulları ve ilerleme açısından) artmaktadır. Bu çalışma kadınların sadece iş güvencesi boyutunda daha fazla tatmin olduklarını, diğer iş boyutlarında ise cinsiyet açısından anlamlı farklılıklar bulunmadığını ortaya koymaktadır. Bu bulguların yanı sıra, 20 yıldan fazla birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışanların ilerleme, işin içeriği ve maaş boyutlarından daha çok tatmin oldukları ortaya çıkmıştır. Mesleklerine göre çalışma koşulları, ilerleme, işin içeriği, iş güvencesi ve iş süresi boyutlarında sağlık memurlarının tatmin düzeyinin en yüksek, doktorların ise en düşük olduğu saptanmıştır. Diğer taraftan bir stres kaynağı olarak işin doğası, çalışanlar için ilk sırada, örgütsel ilişkiler ise son sırada yer almaktadır. Ebelerin stres düzeyleri en yüksek, sağlık memurlarının stres düzeyleri en düşüktür.

Uyguç, Duygulu, Arbak ve Çıraklar (1998) tarafından yapılan bir araştırmada, iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin kişisel özelliklere göre farklı olup olmadığı incelenmiştir. Çalışmanın örneklemini İzmir'de yaşayan toplam (335) kişi oluşturmaktadır.

İş doyumunu ölçmek 5 maddelik genel iş doyumunu ölçeğinden yararlanılmıştır. Burada ayrıntılı bir iş doyumunu ölçeğinden ziyade genel bir iş doyumunu ölçeği kullanılmasının amacı daha geniş bir iş kesimine ulaşabilmektir. İş dışı yaşam doyumunu ölçmek için ise tek maddelik genel bir iş dışı yaşam doyumunu sorusu hazırlanmıştır.

Elde edilen bulgular incelendiğinde, iş doyumu-yaşam doyumu arasındaki ilişkinin her kişi için farklı olduğu söylenebilir. Araştırmacılar 804 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında örneklemin %20.4'ünün bölünme, %67.7'sinin saçılma ve %11.9'unun giderme grubunda yer aldığını saptamışlardır. Bu sonuçlara dayanarak, genelde kişilerin büyük çoğunluğunda iş doyumunun artması durumunda yaşam doyumunun da artacağı şeklindedir.

Yapılan diskriminant analizi sonuçları çok güçlü olmamakla birlikte, grupların kişisel özelliklerine bağlı olarak değişebileceğine ilişkin yeterli ipuçları vermiştir.

Kızılkaya'nın (1999) otomotiv ve beyaz eşya sektöründen 148'i beyaz ve 152'si mavi yakalı olmak üzere toplam 300 çalışanın katılımıyla yaptığı araştırmanın amacı, çalışanların performansları ile stres düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Elde edilen sonuçlar iş stresinin performansı etkilediğini, düşük ve yüksek kıdemde çalışanların daha yüksek performans sergiledikleri, iş stresi yüksek olan çalışanların diğerlerinden daha düşük performans sergilediklerini ortaya çıkarmıştır. Aynı zamanda, beyaz yakalıların stres düzeylerinin performansı etkileme derecesinin mavi yakalılara göre ve otomotiv sektöründe çalışanların stres düzeylerinin performansı etkileme derecesinin beyaz eşya sektöründe çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Kıdemin (işte çalışma süresinin) artması iş stresinin performans üzerindeki etkisini azaltmamaktadır. Ayrıca, kadın çalışanların stres düzeyinin performansı etkileme derecesinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu da ortaya çıkmıştır.

Ardıç ve Baş (2000), kamu üniversiteleri ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması ve akademik personelin kamu

üniversitelerinden ayrılma nedenlerinin iş tatmini açısından açıklanabilir olup olmadığı ortaya koymak amacıyla bir araştırma yapmışlardır.

Araştırmada kullanılan ölçek, 11 farklı üniversiteden toplam 15 öğretim üyesi ile yapılan görüşmeler neticesinde oluşturulmuştur. Bu ilk aşamaya katılmayan üçü vakıf üniversitesi olan beş üniversiteden toplam yedi öğretim üyesi ile yapılan ikili görüşmelerde geliştirilmiş kişilik taramasından sonra ölçek elde edilmiştir.

Vakıf üniversiteleri ile kamu üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyleri karşılaştırıldığında; vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeylerinin kamu öğretim üyelerinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. İdarecilerle idareci olmayanlar arasındaki tatmin düzeyinin idareciler lehine yüksek çıktığı görülmüştür. Yani, idarecilerin iş tatmini idari görevi olmayanlara göre yüksek çıkmış ve istatistiksel olarak da anlamlıdır. İş tatmin düzeyi, kadrolar açısından farklı çıkmamıştır. Cinsiyetler arasında fark bulunmazken, yaş grupları açısından 30-40 yaş grubu ile 50 yaş grupları arasında anlamlı fark bulunmuştur.

İbicioğlu (2000) yaptığı araştırmada, Göller Bölgesi'nde (Isparta, Afyon, Burdur, Denizli) faaliyet gösteren işletmelerde departmanlar arası çatışmanın kaynakları ve uygulanan çözüm tekniklerini incelemiştir.

İşletmelerde bölümler arası çatışmaların kaynakları ve izlenen çözüm tekniklerine ilişkin konular soru haline getirilerek Göller Bölgesi'nde faaliyet gösteren 100 işletmenin departman ve üst yönetim düzeylerindeki yöneticilerine yüz yüze görüşülerek

sorulmuştur. Alınan cevaplar SPSS ve EXCEL programları aracılığıyla değerlendirilmiş ve karşılaştırmalar yapılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, söz konusu işletmelerde departmanlar arasında çatışmaya kaynaklık eden durumlar büyükten küçüğe doğru sırasıyla; algılama farklılıkları (%30), işler arası fonksiyonel bağlılık (%23) ve haberleşme noksanlıkları (%12) olup toplamda bu oranlar çatışma kaynağının %65 ini oluşturmaktadır. Yani, yöneticiler bu üç kaynağın sebep olduğu problemleri çözümlediklerinde çatışmalar % 65 oranında azalabilecektir.

Departmanlar arasında meydana gelen çatışmaların çözümünde % 35 oranla çatışan tarafları karşılıklı olarak tartıştırma, % 33 oranla çatışmanın kaynağını ortadan kaldırma, % 15 oranla daha kapsamlı amaç belirleme, % 13 oranla yumuşatma, % 2 oranla çatışan taraflar arasındaki ilişkileri değiştirme ve yine % 2 oranla karışmama teknikleri kullanılmıştır. Çatışmanın çözümünde güç kullanılmamaktadır. Bu durum, Göller Bölgesi'nde faaliyette bulunan yöneticilerin ve aynı zamanda Türk insanının işletmelerin yönetiminde de nokratik geleneklere eğilimli olduğuna dair ipucu vermiştir.

Çarıkçı (2001) tarafından yapılan bir araştırmada, Türkiye'de hizmet işletmelerinde vasıfsız (profesyonel olmayan) işlerde çalışanların iş tatminleri üzerinde etkili olan kişisel özelliklerin belirlenmesi incelenmiştir. Bu amaçla Göller Bölgesi'nde faaliyet gösteren bir süpermarket zincirinin çeşitli birimlerinde satış sorumlusu, reyon sorumlusu ve kasiyer olarak çalışmakta olan 140 çalışan üzerinde bir araştırma yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçek, işin çeşitli unsurlarıyla ilgili olarak çalışanların tatmin düzeyini ölçmeyi amaçlamıştır. Bu amaçla hazırlanan ölçek iki bölümden oluşmuştur. İlk

bölümde, çalışanların iş tatmini ölçülmüştür. Ölçeğin ikinci kısmında ise çalışanların işle ilgili şikayetlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

İş tatminiyle ilgili olarak süper market çalışanları üzerinde yapılan araştırmanın sonuçları iki boyutlu değerlendirilmiştir. Birinci boyut çalışanların iş tatminlerinin düzeyi ile ilgilidir. Buna göre, iş tatmini düzeyinin çalışma düzeni ve ücret haricinde oldukça yüksek olması çalışanların beklentilerinin az olması ile açıklanabilir. Araştırmaya dahil edilen işletmelerin hizmet sektöründe faaliyet gösterdiği ve genel olarak profesyonel olmayan iş gücüne sahip oldukları göz önünde bulundurulduğunda, özellikle vasıfsız işgücü açısından iş tatminini belirleyen en önemli faktörün çalışanların beklentilerinin olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmanın ikinci boyutunda ise tatmini etkileyen kişisel faktörler incelenmiştir. Buna göre, profesyonel olmayan çalışanlar açısından cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi iş tatminini etkileyen en önemli faktörlerdir. Bunlardan cinsiyet iş tatminini etkileyen önemli bir etken olarak ortaya çıkmaktadır. Kadınların iş tatminleri erkeklere göre daha düşük seviyededir. Böylece, profesyonel olmayan işlerde çalışan kadınların işleriyle ilgili beklentilerinin çok fazla olmadığı anlaşılmaktadır. Aynı zamanda, eğitim düzeyi daha yüksek ve genç çalışanların iş tatminlerinin de düşük olduğu görülmektedir. Bu durum da aynı cinsiyet faktöründe olduğu gibi genç ve eğitilmiş çalışanların beklentilerinin daha fazla olduğunu göstermektedir. Böylece, profesyonel olmayan işler açısından iş tatminini belirleyen en önemli etkenin beklentiler olduğu görülmektedir.

Ekinci ve Ekici (2003) tarafından yapılan araştırmanın amacı, yöneticilerin bir örgütsel yönetim stratejisi olarak sosyal desteğe ilişkin algılamalarını ölçmek ve bu algılamaların anket kapsamında ele alınan bağımsız değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

Ankette yer verilen faktörler şunlardır: sosyal desteğin çalışanların karşılaştıkları kişisel, örgütsel ve çevresel stres kaynaklarının yol açtığı stresin çözümünde etkisi; uygulama ile etkili olarak oluşturulan hipotezlerde ankete cevap veren yöneticilerin demografik özellikleri ile anket sorularında belirtilen değişkenleri algılamaları arasındaki ilişkiler.

Araştırmanın evrenini Sivas il merkezinde özel sektörde faaliyet gösteren ve 2002 yılında Sivas Ticaret ve Sanayi Odası tarafından düzenlenen fuara katılan ticaret ve sanayi işletmelerinin toplam 124 yöneticisi oluşturmuştur. Söz konusu yöneticilerin tümüne anket ulaştırılmış, 111 yöneticinin cevapları araştırmacılara ulaşmış ve değerlendirmeye alınmıştır. Dolayısıyla, araştırmanın örneklemini 111 yöneticiden oluşmuştur. Örneklemin evrenin karşılama oranı %89,5'tir.

Verilerin analizinde istatistiksel tekniklerden güvenilirlik analizi, %, tablo ortalaması, çapraz tablo, standart sapma ile uygulama hipotezlerinin test edilmesinde hipotez testlerinden ki-kare analizi kullanılmıştır.

Analizlerin sonucunda, deneklerin bulundukları yönetim kademesi ile katılmış oldukları eğitim programları arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuç uygulama hipotezlerinden “ Yöneticilerin bulundukları yönetim kademesi ile katılmış oldukları eğitim programları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezini doğrulamıştır.

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen uygulama sonucunda uygulama hipotezlerine ilişkin ulaşılan başlıca bulgular ise şunlardır:

- Yöneticiler yönetim kademelerinde yükseldikçe daha çok eğitim programına katılma fırsatı elde etmektedirler. Çünkü, yönetim kademeleri ilerledikçe bu programlarını katılma kararlarını verme konusunda da çok inisiyatif sahibi olabilirler. Bu durumu kendileri için bir fırsat olarak kullanabilirler.
- Yöneticiler, öğrenim düzeyleri yükseldikçe sosyal desteğin, çalışanların karşılaştıkları stresin çözümünde etkili olacağına daha fazla inanmaktadırlar.

Yöneticilerin öğrenim düzeyleri yükseldikçe bilgi düzeyleri de artmakta ve yönetim olgusuna çok yönlü bakma niteliği kazanabilmektedir. Böylece, modern yönetimin çalışma alanına giren sosyal destek gibi konular hakkında daha fazla bilgi sahibi olabilmektedirler.

Sonuç olarak, işletmenin başarısının yöneticinin başarısı sayıldığı günümüzde, bu başarıya ulaşma büyük ölçüde işletme verimliliği ve çalışanları etkinliği temeline dayanmaktadır. Hem işletme verimliliği hem de çalışanların etkinliği karşılaştığı stresin verimine bağlıdır. Stres çözümünde ise sosyal destek yaşamsal bir role sahip bulunmaktadır.

Demirbaş, Özdemir, Hancı ve Balseven (2004) tarafından yapılan bir araştırmada amaç, cezaevi hekimliği yapan kişileri tükenmişlik açısından incelemektir.

Çalışmanın örneklemini Adalet Bakanlığı ile Ankara Üniversitesi Adli Tıp Anabilim Dalı işbirliği ile düzenlenen meslek içi eğitim programına katılan 36 erkek cezaevi hekimi oluşturmuştur. Kursa katılan gönüllü cezaevi hekimlerine kurs öncesi Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) ile birlikte demografik bilgilerden oluşan bir form uygulanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde t-testi ve Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

Hekimlerin yaş ve medeni durumlarına göre tükenmişlik alt ölçekleri (duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma) puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Hekimlik ve cezaevi hekimliği süreleri ile tükenmişlik alt ölçekleri puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Araştırmanın bulgularına göre cezaevi hekimlerinde tükenmişlik saptanmamıştır.

Aslantaş (2004) polis stresini ve kaynaklarını araştırmıştır. Araştırma için örnek kütle seçiminde Nevşehir Emniyet Müdürlüğü ana kütle olarak seçilmiştir. 184 kişi örneklem kütesini oluşturmuştur.

Araştırmada veri toplama aracı olarak “Anket” kullanılmıştır. Çalışanlara uygulanan ankette yer alan önermeler, literatür taramasından elde edilen durumlar ile Emniyet teşkilatına özgü bazı durumların tespiti ile ortaya çıkan durumların birleştirilmesi ile oluşturulmuştur. Bu önermeler, teorik çalışmalardan çıkarılan beş grup örgütsel stres kaynağı içerisinde değerlendirilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, ekip çalışanları stres kaynakları ile ilgili tüm boyutlarda büro çalışanlarından daha fazla stres altındadır. Ekip çalışanları ile büro çalışanları arasındaki iş yükü fazlalığı, işin yorucu olması, çalışma koşullarının ağır ve çalışma

sürelerinin uzun ve düzensiz olması, birden fazla amire karşı sorumlu olma, sorumlulukların belirsiz olması, ölümle karşılaşma kaygısı ve ücretin yetersiz olması gibi stres kaynakları açısından önemli farklar ortaya çıkmıştır.

Ayrıca, stresin daha çok organizasyonda oynanan rolden kaynaklandığı görülmüştür. Organizasyonda örgüt yapısı oluşturulması, görev, rol ve sorumlulukların belirlenmesi, dağıtılması faktörlerinden dolayı stres kaynakları daha çok yönetim yapısı ve örgütsel politikalardan kaynaklanmıştır. Bunun yanı sıra, iş yükünün fazla ve iş temposunun yorucu olması, tatil sürelerinin kısa olması, iş nedeniyle aileye zaman ayıramama gibi faktörler de iş stresini arttırmıştır.

Organizasyonda oynanan rolden kaynaklanan stres faktörleri arasında yarattığı gerilim bakımından ilk sırayı “ yetki ve sorumluluk dağılımındaki dengesizlikler” in aldığı görülmüştür. “Birden çok kişiye aynı anda sorumlu olmak” ve “birbiriyle çelişen görevler yapmak zorunda kalmak” ise diğer önemli stres yapıcılarıdır. Ayrıca, iş yerindeki ilişkiler ile ilgili stres yapıcıların başında “ iş yerinde dedikodu yapılması” gelmektedir. Birlikte çalışılan “ yöneticilerin teşvik etmemesi” ve “ üstlerin mesleki konularda yeterli eğitim vermemesi” diğer rahatsız edici stres kaynaklarıdır. Örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili stres kaynakları değerlendirildiğinde, “ ücretin yetersiz oluşu” ilk sırada, “emeklilik ile ilgili kaygılar” ikinci sırada gelmiştir.

Sonuç olarak konu ile ilgili olarak ülkemizde yapılan bazı araştırmalardan elde edilen bulgular incelendiğinde, kamu ve özel sektördeki tepe yöneticilerinin işle ilgili stres kaynakları araştırılmış ve her iki sektördeki yöneticilerin en önemli stres kaynağı olarak

“ personel değerlendirmede adaletsizlikler olması” tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, örgütsel stresin kamu çalışanları üzerindeki etkisi incelenmiş ve yöneticilerin diğer meslek gruplarına göre daha fazla strese yakın davranış özelliğine sahip oldukları, yöneticilere yapılacak sosyal desteğin işletmeye olumlu katkısı olacağı ve performansı artan yöneticinin stresinin de azaldığı tespit edilmiştir. Ayrıca, yurtiçinde yapılan araştırmaların odaklandığı bir diğer önemli konu da tepe yöneticilerin yükselme olasılığının az olması, işinin sıkıcı olması, çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği, iş arkadaşları ile politik fikir ayrılıkları gibi konularda sorunlar yaşamasıdır. Bunların yanı sıra, eğitim seviyesi düştükçe stres artmakta olup yaşla stres arasında bir ilişki bulunmamıştır. Ayrıca, bireylerin performansı, iş ve yaşam tatminleriyle iş stresleri arasında olumsuz bir ilişki bulunmuştur.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örneklemini, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin çözümlenmesinde uygulanan istatistiksel işlemler hakkında bilgi verilmiştir.

Araştırma Modeli

Bu araştırma, küçük ve orta ölçekli işletmelerde (KOBİ'lerde) çalışan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejilerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi amacıyla betimsel bir çalışma olarak düzenlenmiştir. Psikoloji ve eğitim alanlarında kullanılan betimsel modelin temel amacı hakkında bilgi toplanan bireyi, grubu veya kurumu betimlemektir.

Evren ve Örneklem

Evren

Araştırmanın evreni, 2003-2004 yıllarında Denizli ilinin Organize Sanayi Bölgesi'nde bulunan küçük ve orta ölçekli işletmelerin çeşitli kademelerinde çalışan toplam 850 yöneticidir.

Örneklem

Araştırmanın örneklemini, 2003-2004 yıllarında Denizli ilinin Organize Sanayi Bölgesi'nde bulunan küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışmakta olan ve rastlantısal olarak

tüm küçük ve orta ölçekli işletmelerden seçilen toplam 247 yönetici oluşturmaktadır. Bu araştırmanın örneklemini, evrenin yaklaşık % 30'unu temsil etmektedir.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama araçları olarak Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği ile Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği, araştırmanın bağımlı değişkeni olan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejileri hakkında; Kişisel Bilgi Formu ise araştırmadaki bağımsız değişkenler hakkında bilgi toplamak amacıyla kullanılmıştır. Bu araçlara ilişkin ayrıntılı bilgiler aşağıda yer almaktadır.

I. Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği

Araştırmada, Amirkhan tarafından 1990 yılında geliştirilen ve Ferda Aysan tarafından 1994 yılında Türkçe uyarlaması yapılan Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği (The Coping Strategy Indicator) kullanılmıştır. Amirkhan (1990), bireylerde oluşan problemleri en aza indirip stresle başa çıkmada bireylerin en az sayıda ortak noktada birleştikleri stratejileri saptamak ve aynı zamanda bireylerin tepkilerinde oluşacak farklılıklara duyarlılık göstererek geniş bir kullanım özelliğini sağlamak amacıyla bu ölçeği geliştirmiştir. Bu ölçek, üç alt ölçek şeklinde düzenlenmiş ve toplam 33 maddeden oluşmuştur.

Araştırmada kullanılan Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeğinin bir örneği Ek-1'de verilmiş olup ölçeği oluşturan başa çıkma stratejilerinin alt ölçeklere göre madde dağılımları Tablo-1'de gösterilmiştir.

Tablo-1
Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Alt Ölçeklere
Göre Dağılımları

Sıra No	Alt Ölçekler	Kapsadığı Maddeler	Madde Sayısı
1	Problem Çözme	2,3,8,9,11,15,16,17,20,29,33	11
2	Sosyal Destek Arama	1,5,7,12,14,19,23,24,25,31,32	11
3	Kaçınma	4,6,10,13,18,21,22,26,27,28,30	11

Araştırmada kullanılan Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeğinin alt ölçeklerini, stres yaşantılarında kullanılan bilişsel süreç ve davranış biçimlerini içeren başa çıkma stratejileriyle ilgili maddeler oluşturmuştur. Alt ölçeklere ilişkin açıklamalar aşağıda verilmiştir.

1. Problem Çözme: Bireyin içinde bulunduğu durumu kendi lehine çevirmek ve çevresi ile etkileşimde denge kurmak amacıyla iç ve dış taleplere ilişkin kaynakları değerlendirdiği bilişsel süreçleri uygulamaya koymasına yönelik davranışlar olarak tanımlanabilir. Bu alandaki maddeler, stresörün sadece farkına varılmasını değil, stresörün manipülasyonunu da içermektedir (Lazarus ve Folkman, 1980; Akt:Aysan, 1994). Yöneticilerin problemlerini en iyi şekilde çözmeleri için çevrelerindeki şeyleri yeniden düzenleme, karar vermeden önce olası çözümleri akıllarında tartışma, durumla baş edebilmek için bazı amaçlar edinme, seçenekleri dikkatli bir şekilde tartma, problemi çözmek için işe yarayan çözümü bulana dek değişik yollar deneme, durumu düzeltmek için ne yapılması gerektiğini düşünme, tüm dikkatlerini problemin üzerine yöneltme, akıllarında bir eylem planı oluşturma, çözüme ulaşmak için kesin kararlılık gösterme, problemi çözmeye çalışma, ani hareketler yerine dikkatlice bir hareket tarzı planlama ile ilgili olan maddeler problem çözme alt ölçeği kapsamına girmektedir.

2. Sosyal Destek Arama: Sosyal destek arama bir davranış olarak bireyin yakın çevresinden yardım isteme ve diğerlerinin vereceği desteği kabul etmesi ile ilgilidir. Sosyal desteğe sahip olmanın stres yaşantılarının istenmeyen etkilerine karşı bireyi koruyucu bir etkisi olduğu kabul edilmektedir. Bu alandaki maddeler araçsal ve hafifletici olmalarının dışında, bireysel ilişkiyi kurmayı içeren bağımsız birer stratejidir (Lazarus ve Folkman, 1980; Akt:Aysan, 1994). Bireylerin duygularını arkadaşlarına açmaları, birinin gösterdiği sempati ve anlayışı kabul etmeleri, konuyla ilgili başkalarıyla konuşmaları, korku ve kaygılarını arkadaşlarına açmaları, yaşadıkları durumla ilgili konuşmaları, profesyonel bir kişiye danışmaları, problemle ilgili olarak daha iyi hissetmek için arkadaşlarına gitmeleri, arkadaşlarının tavsiyelerine başvurmaları, aynı problemi yaşayan insanların anlayış ve sempatisini kabul etmeleri, akrabalarının yardımlarını kabul etmeleri, en iyi tanıyan kişilerden güvence istemeleri ile ilgili olan maddeler sosyal destek arama alt ölçeği kapsamına girmektedir.

3. Kaçınma: Bireyin kendisini gerçek tehdit tehlikesinin varlığından uzaklaştırmasıdır. Bireyin bilişsel olarak hazırlık yapması ve süreç içinde kaygı duyması önceden algılanan tehdidin gerçekleşmesi durumunda yaşantısıyla başa çıkmadaki dayanıklılığını artırmaktadır. Bu alt ölçek kapsamındaki maddeler duyguda odaklaşan olası tepkilerin (geri çekilme, zihinden uzaklaştırma) alt kümesini oluşturmaktadır. Bu bağlamda, yöneticilerin akıllarını problemden uzaklaştırmaya çalışmaları, başkalarının yaşadıkları şeylerin gerçekten ne kadar kötü olduğunu görmemelerini sağlamaları, daha iyi zamanlarla ilgili hayaller kurmaları, zamanlarını eskiye göre daha fazla yalnız geçirmeleri, her zamankinden daha fazla televizyon seyretmeleri, insanlarla birlikte olmaktan kaçınmaları, bir hobiyle uğraşarak problemlerden kaçınmaları, her zamankinden daha fazla uyumaları, her şeyin daha farklı olabileceğine dair hayaller kurmaları, romanlardaki karakterlerle özdeşim kurmaları, insanlardan ayrı durmaları

kaçınma alt ölçeği kapsamına girmektedir.

a) Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeğinin Geçerliği

Bu araştırmada kullanılan Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeğinin geçerlik çalışması üniversite öğrencileri ve geniş bir halk kesiminden oluşan örneklem (n=280) üzerinde yapılarak yapı geçerliği şeklinde sınanmıştır (Vitaliano, 1985; Akt:Aysan, 1994) .

Ölçeğin madde seçiminde büyük ölçüde yararlanılan WCC'nin Ways of Coping Checklist (Vitaliano, 1985; Akt:Aysan, 1994) alt ölçekleri ile Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeğinin alt ölçekleri arasında ilişki incelendiğinde, Kaçınma, Problem Çözme ve Sosyal Destek Arama alt ölçekleri arasında ($p < .01$) düzeyinde ilişki olduğu belirlenmiştir.

Aysan (1994), ölçeğin geçerliğini Türk üniversite öğrencileri üzerinde araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi'nin değişik bölümlerinde okuyan 298 üçüncü sınıf öğrencisi oluşturmuştur. Örneklemin cinsiyete göre dağılımı kızlar 193 ve erkekler 105 şeklinde oluşmuştur. Örneklemin yaş ranjı 19-26 arasında olup yaş ortalaması 21.78'dir. SBSÖ'nün geçerliliği "benzer ölçekler geçerliği" ve "yapı geçerliği" yöntemlerinin kullanımı ile sınanmıştır. Yapı geçerliğini belirlemek için İç-Dış Kontrol, İnanç, Beck Depresyon Envanteri ve Durumluk-Sürekli Kaygı Envanterleri kriter ölçekleri olarak kullanılmıştır. SBSÖ'nün alt ölçeklerinin söz konusu ölçeklerle Pearson Momentler çarpım tekniği ile korelasyonlar hesaplanmıştır. Alt ölçekler ile kriter ölçekleri arasında bazı anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Problem Çözme dıştan gelen kontrolle negatif yönde korele ederken (-.284), Sosyal Destek Arama yüksek depresyon puanı (-.144) ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur. Kaçınma ise artan kaygı (sürekli) düzeyi (.257) ve yüksek depresyon puanı ile anlamlı düzeyde ilişkili bulunmuştur. Stresle Başa Çıkma Stratejileri

Ölçeğinin gerek iç tutarlığına, puan değişmezliğine ve faktör yapısına ilişkin bulgular, gerekse yapı geçerliğine ilişkin bulgular, ölçeğin orijinal ölçekle tutarlık içinde olduğunu göstermiştir. Benzer ölçekler geçerliğini için Türk ve Amerikalı örneklemelerin alt ölçeklerden aldıkları puan ortalamaları ve standart sapmaları karşılaştırılmıştır. 298 Türk öğrencinin SBSÖ alt ölçekleri puan ortalamaları Problem Çözme için 27.125, Sosyal Destek Arama için 23.887 ve Kaçınma için ise 20.412 olarak belirlenmiştir. Elde edilen puan ortalamaları ile orijinal ölçekten elde edilen puan ortalamaları birbirine oldukça yakındır (Aysan,1994).

b) Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeğinin Güvenirliği

Orijinal ölçeğin güvenirliliği 92 kişiden oluşan örneklem üzerinde sınanmış ve alt ölçeklerin iç tutarlığının yüksek olduğu belirlenmiştir. Cronbach alfa katsayısı Sosyal Destek için 0.928, Problem Çözme için 0.894 ve Kaçınma için 0.839 bulunmuştur (Amirkhan, 1990; Akt: Aysan, 1994).

Alt ölçeklerin puan değişmezliğini incelemek için dört ve sekiz hafta ara ile öğrenci ve halk kesiminden oluşan örneklem üzerinde yapılan uygulamalardan elde edilen sonuçlar aracın test-tekrar-test güvenirliliğinin yeterli olduğunu (0.77-0.86 arasında değişen değerler); Pearson korelasyon katsayılarının her iki örneklem grubu için oldukça benzer olduğunu göstermiştir (Amirkhan, 1990; Akt: Aysan, 1994).

Aysan ise puan değişmezliğini incelemek amacıyla SBSÖ'ni üç hafta ara ile iki kez üniversite örneklemini üzerinde uygulamıştır. Her iki uygulamadan alınan puanlar arasındaki ilişki Pearson-Momentler-Çarpımı-Korelasyon tekniği ile hesaplanmıştır. Alt ölçekler için bulunan Cronbach-alfa katsayıları .81 ve .83 arasında değişmektedir. Alt ölçeklerin test-

tekrar-test korelasyon katsayıları ise, .77 ve .85 arasında değişmektedir. Elde edilen bulgular, orijinal ölçek ile yapılan çalışmadan elde edilen bulgularla oldukça tutarlıdır (Aysan,1994).

SBSÖ'nin psikometrik analizi madde güvenirliğinin sınanmasını da içermiştir. Elde edilen bulgularda, madde toplam korelasyonları Problem Çözme için .43-.58; Sosyal Destek Arama için .51-.67; Kaçınma için ise .31-.44 aralığındadır. Ölçeğin en düşük madde-toplam korelasyonlarının Kaçınma alt ölçeğinde olduğu belirlenmiştir. Kaçınma alt ölçeğindeki davranışsal boyutu ölçen maddelerden çok bilişsel boyut ile ilgili maddelerin düşük korelasyonlara sahip olduğu belirlenmiştir (Aysan,1994).

c) Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeğinin Puanlanması

Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği, bir kendini-anlatım aracı olup hipotetik olaylara karşı geliştirilebilecek tepkilerden çok, gerçek yaşam stresörlerine gösterilen belirli tepkileri değerlendirmektedir.

Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeğinde çok boyutlu bir puanlama esastır. Buna göre, birden fazla ölçekten yüksek puan alınabilmektedir; bu da yanıtlayanların tepkilerini hasıraltı etmelerini önlemektedir. Alt ölçeklerdeki yüksek puanlar başa çıkmadaki esnekliği yansıtmaktadır. Puanlama ölçek maddelerinin ünite ağırlıklarıyla yapılmaktadır.

Ölçek, 33 maddeden ve 3 alt ölçekten oluşmaktadır. Her alt ölçekte 11 madde bulunmaktadır. Her madde 1-3 arasındaki değerlerle (hiç, biraz, çok) maddenin kullanım sıklığına göre yanıtlanmaktadır. Ölçek, puanlanırken, “ hiç” seçeneğine 1, “ biraz” seçeneğine 2 puan verilirken, “çok” seçeneğine 3 puan verilmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük

puan 33; en yüksek puan 99'dır. Alt ölçekler ve ölçeklere ilişkin madde numaraları aşağıdaki gibidir:

a) Problem Çözme Alt Ölçeği: 2, 3, 8, 9, 11, 15, 16, 17, 20, 29, 33.

Ölçekte, bu alt ölçeğe ilişkin 11 madde bulunmaktadır. Alt ölçekten alınan en düşük puan 11 olup en yüksek puan 33'tür. Bireyin bu alt ölçeğe ilişkin puanının yüksek oluşu Problem Çözme Stratejisi kullanma düzeyinin de yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

b) Sosyal Destek Arama Alt Ölçeği: 1, 5, 7, 12, 14, 19, 23, 24, 25, 31, 32.

Ölçekte, bu alt ölçeğe ilişkin 11 madde bulunmaktadır. Alt ölçekten alınan en düşük puan 11 olup en yüksek puan 33'tür. Bireyin bu alt ölçeğe ilişkin puanının yüksek oluşu Sosyal Destek Arama Stratejisi kullanma düzeyinin de yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

c) Kaçınma Alt Ölçeği: 4, 6, 10, 13, 18, 21, 22, 26, 27, 28, 30.

Ölçekte, bu alt ölçeğe ilişkin 11 madde bulunmaktadır. Alt ölçekten alınan en düşük puan 11, en yüksek puan 33'tür. Ancak bu araştırmada, kaçınma alt ölçeği kategorisine giren maddeler tersinden çevrilerek puanlanmıştır. Dolayısıyla, kaçınma alt ölçeği puanlarının yüksek olması bireyin stresle daha iyi başa çıkabildiği anlamına gelmektedir.

Ölçek maddelerinin son 6 aylık süre içerisinde yaşanan bir stres olayının düşünülerek yanıtlanması gerekmektedir. Ölçek 15 dakika içinde yanıtlanmaktadır. Puanların yorumlanmasında ölçek normlarından yararlanılmaktadır. Bu da küçük ve homojen örneklemelerde uygulama yapıldığında kesme noktalarına ihtiyaç duyulmamasına neden olmaktadır. Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği, demografik etkenlerden, hatırlama

probleminden ve sosyal beğenirlik önyargısından da bağımsızdır (Amirkhan,1990; Akt:Aysan, 1994).

Aysan (1994) tarafından ise araştırmaya katılan örneklem grubuna demografik özelliklere ilişkin kısa bilgi formu ve kriter ölçekleri ders sıralarında birbiri ardına verilmiş, yanıtların anonim olması sağlanmıştır. Uygulama, 40-50 dakika içerisinde tamamlanmıştır. Araştırmanın puan değişmezliğine ilişkin güvenirlik çalışması için üç hafta ara ile bireylerin aynı stres durumunu düşünerek maddeleri yanıtlamaları istenmiştir.

II. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu, bu araştırma kapsamındaki bağımsız değişkenlerle ilgi olarak araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Kişisel Bilgi Formu, yöneticiler hakkında bilgi edinmek amacını taşıyan 7 sorudan oluşmaktadır. Bu sorular cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, medeni durum, yöneticinin çalıştığı işletmenin ölçek derecesi ve yöneticinin algılanan iş doyum durumu değişkenlerini kapsamaktadır.

Verilerin Toplanması

Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu, Denizli ilinin Organize Sanayi Bölgesi'nde yer alan küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan yöneticilere mesai saatlerinde randevu alınarak uygulanmıştır.

Uygulamadan önce, çeşitli kademelerde çalışan yöneticilere araştırma ve veri toplama araçları hakkında gerekli açıklamalar yapılmıştır. Uygulama yapabilmek için izinler alınmış

ve gereken yerlerde uygulamaları yapmak için bazı üst düzey yöneticilerinden yardım istenmiştir. Ayrıca, yöneticiler cevaplarının gizli tutulacağı konusunda bilgilendirilmiştir.

Ölçek ve kişisel bilgi formu hakkında yöneticilerin bilgilendirilmesi ve uygulama yaklaşık 45 dakika sürmüştür.

Verilerin İstatistiksel Analizi

Verilerin çözümlenmesinde Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı (SPSS) kullanılmıştır. Yapılan istatistiksel analizler aşağıda yer almaktadır:

1) Elde edilen veriler değerlendirilerek ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde dağılımları elde edilmiştir.

2) Küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeğinden aldıkları puanların, yaşları, eğitim düzeyleri, gelir düzeyleri ve algılanan iş doyum durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için Tek-Yönlü-Varyans Analizi tekniği uygulanmıştır.

3) Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyet, medeni durum ve yöneticilik yaptığı işletmenin ölçek derecesi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için t-testi uygulanmıştır.

Ortalamalar arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının belirlenmesi sırasında önem düzeyi olarak $p < .05$ alınmıştır. Çözümlemeler yapılırken $p < .01$ düzeyinde anlamlı çıkan değerler tablolarda ayrıca belirtilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde, orta ve küçük ölçekli işletmelerde (KOBİ'lerde) çalışan yöneticilerden toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Yöneticilerin stresle başa çıkma stratejilerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesine ilişkin bulgular, alt problemler sırasına göre aşağıda verilmiştir.

1.0. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Cinsiyete Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Burada, KOBİ'lerde görev yapan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejileri ölçeği (SBSÖ) ve alt ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamalarının cinsiyete göre incelenmesine ilişkin bulgular verilmiştir.

1.1. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Cinsiyete Göre İncelenmesi

KOBİ'lerde görev yapan yöneticilerin cinsiyetlerine göre sayısal dağılımı ve SBSÖ'den aldıkları puanların ortalamaları, standart sapmaları ve bu ortalamaların karşılaştırılmasına ilişkin t-değeri Tablo-2'de verilmiştir.

Tablo-2

KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Sayısal Dağılımı, SBSÖ'den Aldıkları Puanların Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t-Değeri

Cinsiyet	n	$\bar{X}$	s	t	p
Kadın	99	71.1515	6.6045	1.099	0.273
Erkek	148	70.2973	5.5322		

$p > 0.05$

Tablo-2'de görüldüğü gibi, KOBİ'lerde çalışan 99 kadın yöneticinin SBSÖ'den aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X} = 71.1515$), standart sapması ($s = 6.6045$) iken 148 erkek yöneticinin ortalaması ($\bar{X} = 70.2973$), standart sapması ($s = 5.5322$)'dir.

Kadın ve erkek yöneticilerin ortalamaları t-testi ile karşılaştırıldığında, ortalamalar arasındaki farkın anlamlı düzeyde olmadığı bulunmuştur. KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejilerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

1.2. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin SBSÖ'nin Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Cinsiyete Göre İncelenmesi

KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin cinsiyetlerine göre sayısal dağılımı, SBSÖ'nün alt ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamaları, standart sapmaları ve bu ortalamaların karşılaştırılmasına ilişkin t-değerleri Tablo-3'de verilmiştir.

Tablo-3

KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Sayısal Dağılımı, SBSÖ'nün Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t-Değerleri

Alt Ölçek	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	s	t	p
Problem Çözme	Kadın	99	26,3333	1,6224	2,387	0.018
	Erkek	148	25,2027	1,6644		

$p < 0.05$

Alt Ölçek	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	s	t	p
Sosyal Destek Arama	Kadın	99	24,0808	3,7380	4,933	0.054
	Erkek	148	23,1757	3,5161		

$p > 0.05$

Alt Ölçek	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	s	t	p
Kaçınma	Kadın	99	20,7374	3,7487	-2,640	0.009
	Erkek	148	21,9189	3,2314		

$p < 0.05$

Tablo-3'de görüldüğü gibi, kadınların problem çözme alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ = 26,3333), standart sapması (s = 1,6224) iken erkeklerin ortalaması ($\bar{X}$ = 25,2027), standart sapması (s = 1,6644)'dır. Kadınların sosyal destek arama alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ = 24,0808), standart sapması (s = 3,7380) iken erkeklerin ortalaması ($\bar{X}$ = 23,1757), standart sapması (s = 3,5161)'dir. Kadınların kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ = 20,7374), standart sapması (s = 3,7487) iken erkeklerin ortalaması ($\bar{X}$ = 21,9189), standart sapması (s = 3,2314)'dür.

Problem çözme alt ölçeği puanlarının ortalamaları cinsiyete göre t-testi ile karşılaştırıldığında, ortalamalar arasındaki farkın 0.05 düzeyinde anlamlı olduğu bulunmuştur. Kadın yöneticilerinin problem çözme stratejileri puanlarının ortalaması, erkek yöneticilerin

ortalamasından daha yüksektir. Yani, KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin problem çözme stratejilerinin cinsiyete göre farklılaştığı bulunmuştur.

Sosyal destek arama alt ölçeği puanlarının ortalamaları cinsiyete göre t-testi ile karşılaştırıldığında, ortalamalar arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır. Yani, KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin sosyal destek arama stratejilerinin cinsiyete göre değişmediği bulunmuştur.

Kaçınma alt ölçeği puanlarının ortalamaları cinsiyete göre t-testi ile karşılaştırıldığında, ortalamalar arasındaki farkın 0.05 düzeyinde anlamlı olduğu bulunmuştur. Kadın yöneticilerin kaçınma stratejileri puanlarının ortalaması, erkek yöneticilerin ortalamasından daha yüksektir. Yani, KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin kaçınma stratejilerinin cinsiyete göre farklılaştığı bulunmuştur.

2.0. KOBİ’lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Yaşlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Burada, KOBİ’lerde görev yapan yöneticilerin SBSÖ ve alt ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamalarının yaşa göre incelenmesine ilişkin bulgular verilmiştir.

2.1. KOBİ’lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Yaşlarına Göre İncelenmesi

KOBİ’lerde görev yapan yöneticilerin yaşlarına göre sayısal dağılımı, SBSÖ’den aldıkları puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo-4’de verilmiştir.

Tablo-4
KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Yaşlarına Göre Sayısal Dağılımı,
SBSÖ'den Aldıkları Puanların Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Yaş	n	$\bar{X}$	s
14-25	30	72,9000	5,3263
26-30	64	69,8594	5,7841
31-35	78	70,4872	5,6240
36-40	51	70,0196	6,0448
41-45	13	71,4615	9,5185
46-65	11	72,0000	5,4222

Tablo-4'de görüldüğü gibi, 14-25 yaş grubunun ortalaması ($\bar{X}=72,9000$), standart sapması ($s=5,3263$); 26-30 yaş grubunun ortalaması ($\bar{X}=69,8594$), standart sapması ($s=5,7841$); 31-35 yaş grubunun ortalaması ($\bar{X}=70,4872$), standart sapması ($s=5,6240$); 36-40 yaş grubunun ortalaması ($\bar{X}=70,0196$), standart sapması ($s=6,0448$); 41-45 yaş grubunun ortalaması ($\bar{X}=71,4615$), standart sapması ($s=9,5185$); 46-65 yaş grubunun ortalaması ($\bar{X}=72,0000$), standart sapması ($s=5,4222$)'dir.

KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin yaşlarına göre SBSÖ'den aldıkları puanlara ilişkin tek-yönlü varyans analizi sonucu Tablo-5'de verilmiştir.

Tablo-5
KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Yaşlarına Göre SBSÖ'den Aldıkları
Puanlara İlişkin Varyans Analizi

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Gruplar Arası	242,798	5	48,560	1,365	0,238
Gruplar İçi	8574,133	241	35,577		
Toplam	8816,931	246			

$p > 0.05$

Tablo-5'de görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda F değeri 0.05 düzeyinde anlamlı bulunmamıştır. Yani, KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejilerinin yaşlarına göre değişmediği bulunmuştur.

2.2. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin SBSÖ'nün Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Yaşa Göre İncelenmesi

KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin yaşlarına göre sayısal dağılımı, SBSÖ'nün problem çözme alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo-6'da verilmiştir.

Tablo-6
KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Yaşlarına Göre Sayısal Dağılımı, SBSÖ'nün
Problem Çözme Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Ortalamaları ve Standart
Sapmaları

Yaş	n	$\bar{X}$	s
14-25	30	26,3667	4,6529
26-30	64	25,8750	4,7310
31-35	78	24,5256	4,7338
36-40	51	26,1765	4,0705
41-45	13	26,8462	4,5064
46-65	11	26,6364	4,5007

Tablo-6'da görüldüğü gibi, 14-25 yaş grubunda olan yöneticilerin problem çözme alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =26,3667), standart sapması (s=3,6529); 26-30 yaş grubunda olanların problem çözme alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =25,8750), standart sapması (s=3,7310); 31-35 yaş grubunda olanların problem çözme alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =24,5256), standart sapması (s=3,7338); 36-40 yaş grubunda olanların problem çözme alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =26,1765), standart sapması (s=3,0705); 41-45 yaş grubunda olanların problem çözme alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =26,8462), standart sapması (s=4,5064) ve 46-65 yaş grubunda olanların problem çözme alt ölçeğinden göre aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =26,6364), standart sapması (s=3,6824)'dür.

KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin yaşlarına göre, SBSÖ'nün problem çözme alt ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin tek-yönlü varyans analizi sonucu Tablo-7'de verilmiştir.

Tablo-7

**KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Yaşlarına Göre SBSÖ'nün
Problem Çözme Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Varyans Analizi**

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Gruplar Arası	160,684	5	32,137	2,439	0,035
Gruplar İçi	3175,065	241	13,175		
Toplam	3335,749	246			

$p < 0.05$

Tablo-7'de görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda F değeri 0.05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Yani, KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin problem çözme stratejilerinin yaşa göre değiştiği bulunmuştur.

KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin yaşlarına göre sayısal dağılımı, SBSÖ'nün sosyal destek arama alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo-8'de verilmiştir.

Tablo-8

**KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Yaşlarına Göre Sayısal Dağılımı, SBSÖ'nün Sosyal
Destek Arama Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Ortalamaları ve Standart Sapmaları**

Yaş	n	$\bar{X}$	s
14-25	30	24,3000	4,1748
26-30	64	22,9844	4,7859
31-35	78	23,9872	4,6414
36-40	51	23,6275	4,0526
41-45	13	22,7692	4,6216
46-65	11	22,0000	4,5826

Tablo-8’de görüldüğü gibi, 14-25 yaş grubunda olan yöneticilerin sosyal destek arama alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =24,3000), standart sapması (s=3,1748); 26-30 yaş grubunda olanların sosyal destek arama alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =22,9844), standart sapması (s=3,7859); 31-35 yaş grubunda olanların sosyal destek arama alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =23,9872), standart sapması (s=3,6414); 36-40 yaş grubunda olanların sosyal destek arama alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =23,6275), standart sapması (s=3,0526); 41-45 yaş grubunda olanların sosyal destek arama alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =22,7692), standart sapması (s=4,6216) ve 46-65 yaş grubunda olanların sosyal destek arama alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =22,0000), standart sapması (s=4,5826)’dür.

KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin yaşlarına göre SBSÖ’nün sosyal destek arama alt ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin tek-yönlü varyans analizi sonucu Tablo-9’da verilmiştir.

Tablo-9

KOBİ’lerde Çalışan Yöneticilerin Yaşlarına Göre SBSÖ’nün Sosyal Destek Arama Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Varyans Analizi

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Gruplar Arası	86,884	5	17,377	4,330	0.252
Gruplar İçi	3148,501	241	13,064		
Toplam	3235,385	246			

p>0.05

Tablo-9’da görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda F değeri 0.05 düzeyinde anlamlı bulunmamıştır. Yani, KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin sosyal destek arama stratejilerinin yaşa göre değişmediği bulunmuştur.

KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin yaşlarına göre sayısal dağılımı, SBSÖ'nün kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo-10'da verilmiştir.

Tablo-10
KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Yaşlarına Göre Sayısal Dağılımı,
SBSÖ'nün Kaçınma Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Ortalamaları ve
Standart Sapmaları

Yaş	n	$\bar{X}$	s
14-25	30	22,2333	3,20219
26-30	64	21,0000	3,32857
31-35	78	21,9744	3,46401
36-40	51	20,2157	3,36044
41-45	13	21,8462	3,41189
46-65	11	23,3636	4,45584

Tablo-10'da görüldüğü gibi, 14-25 yaş grubunda olan yöneticilerin kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =22,2333), standart sapması (s=3,20219); 26-30 yaş grubunda olanların kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =21,0000), standart sapması (s=3,32857); 31-35 yaş grubunda olanların kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =21,9744), standart sapması (s=3,46401); 36-40 yaş grubunda olanların kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =20,2157), standart sapması (s=3,36044); 41-45 yaş grubunda olanların kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =21,8462), standart sapması (s=3,41189) ve 46-65 yaş grubunda olanların kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =23,3636), standart sapması (s=4,45584)'dür.

KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin yaşlarına göre SBSÖ’nün kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin tek-yönlü varyans analizi sonucu Tablo-11’de verilmiştir.

Tablo-11

KOBİ’lerde Çalışan Yöneticilerin Yaşlarına Göre SBSÖ’nün Kaçınma Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Varyans Analizi

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Gruplar Arası	172,832	5	34,566	2,952	0.013
Gruplar İçi	2822,181	241	11,710		
Toplam	2995,012	246			

$p < 0.05$

Tablo-11’de görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda F değeri 0.05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Yani, KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin kaçınma stratejilerinin yaşa göre farklılaştığı bulunmuştur.

3.0. KOBİ’lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Eğitim Düzeylerine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Burada, KOBİ’lerde görev yapan yöneticilerin SBSÖ ve alt ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamalarının eğitim düzeylerine göre incelenmesine ilişkin bulgular verilmiştir.

3.1. KOBİ’lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Eğitim Düzeylerine Göre İncelenmesi

KOBİ’lerde görev yapan yöneticilerin eğitim düzeylerine göre sayısal dağılımı, SBSÖ’den aldıkları puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo-12’de verilmiştir.

Tablo-12

**KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre Sayısal Dağılımı,
SBSÖ'den Aldıkları Puanların Ortalamaları ve Standart Sapmaları**

Eğitim Düzeyi	n	$\bar{X}$	s
İlkokul Mezunu	29	71,0000	5,9821
Ortaokul/İlköğretim Okulu Mezunu	42	67,6905	6,3534
Lise veya Dengi Okul Mezunu	83	70,6265	5,2862
Yüksekokul Mezunu	45	72,1111	4,7445
Üniversite Mezunu	48	71,6458	7,0906

Tablo-12'de görüldüğü gibi, ilkokul mezunu yönetici grubunun ortalaması ($\bar{X}=71,0000$), standart sapması ($s=5,9821$); ortaokul/ilköğretim okulu mezunu yönetici grubunun ortalaması ($\bar{X}=67,6905$), standart sapması ($s=6,3534$); lise veya dengi okul mezunu yönetici grubunun ortalaması ($\bar{X}=70,6265$), standart sapması ($s=5,2862$); yüksekokul mezunu yönetici grubunun ortalaması ($\bar{X}=72,1111$), standart sapması ($s=4,7445$) ve üniversite mezunu yönetici grubunun ortalaması ($\bar{X}=71,6458$), standart sapması ($s=7,0906$)'dır.

KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin eğitim düzeylerine göre SBSÖ'den aldıkları puanlara ilişkin tek-yönlü varyans analizi sonucu Tablo-13'de verilmiştir.

Tablo-13
KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre SBSÖ'den
Aldıkları Puanlara İlişkin Varyans Analizi

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Gruplar Arası	515,110	4	128,777	3,754	0,006
Gruplar İçi	8301,821	242	34,305		
Toplam	8816,931	246			

$p < 0.05$

Tablo-13'de görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda F değeri 0.05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Yani, KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejilerinin eğitim düzeylerine göre değiştiği bulunmuştur.

3.2. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin SBSÖ'nün Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Eğitim Düzeylerine Göre İncelenmesi

KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin eğitim düzeylerine göre sayısal dağılımı, SBSÖ'nün problem çözme alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo-14'de verilmiştir.

Tablo-14
KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre
Sayısal Dağılımı, SBSÖ'nün Problem Çözme Alt Ölçeğinden Aldıkları
Puanların Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Eğitim Düzeyi	n	$\bar{X}$	s
İlkokul Mezunu	29	23,9655	4,36285
Ortaokul/İlköğretim Okulu Mezunu	42	25,5238	4,63746
Lise veya Dengi Okul Mezunu	83	25,8313	4,38872
Yüksekokul Mezunu	45	26,5111	2,88902
Üniversite Mezunu	48	25,6875	4,20818

Tablo-14'de görüldüğü gibi, ilkokul mezunu yönetici grubunun problem çözme alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =23,9655), standart sapması (s=4,36285); ortaokul/ilköğretim okulu mezunu yönetici grubunun problem çözme alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =25,5238), standart sapması (s=3,63746); lise veya dengi okul mezunu yönetici grubunun problem çözme alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =25,8313), standart sapması (s=3,38872); yüksekokul mezunu yönetici grubunun problem çözme alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =26,5111), standart sapması (s=2,88902) ve üniversite mezunu yönetici grubunun problem çözme alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =25,6875), standart sapması (s=4,20818)'dir.

KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin eğitim düzeylerine göre SBSÖ'nün problem çözme alt ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin tek-yönlü varyans analizi sonucu Tablo-15'de verilmiştir.

Tablo-15

**KOBİ’lerde Çalışan Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre SBSÖ’nün
Problem Çözme Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Varyans Analizi**

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Gruplar Arası	119,112	4	29,778	2,240	0.065
Gruplar İçi	3216,637	242	13,292		
Toplam	3335,749	246			

$p > 0.05$

Tablo-15’de görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda F değeri 0.05 düzeyinde anlamlı bulunmamıştır. Yani, KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin problem çözme stratejilerinin eğitim düzeylerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin eğitim düzeylerine göre sayısal dağılımı, SBSÖ’nün sosyal destek arama alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo-16’da verilmiştir.

Tablo-16
KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre
Sayısal Dağılımı, SBSÖ'nün Sosyal Destek Arama Alt Ölçeğinden
Aldıkları Puanların Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Eğitim Düzeyi	n	$\bar{X}$	s
İlkokul Mezunu	29	22,6897	4,31774
Ortaokul/İlköğretim Okulu Mezunu	42	23,2143	4,84159
Lise veya Dengi Okul Mezunu	83	23,8072	4,32565
Yüksekokul Mezunu	45	23,8889	4,47865
Üniversite Mezunu	48	23,5417	4,24243

Tablo-16'da görüldüğü gibi, ilkokul mezunu yönetici grubunun sosyal destek arama alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =22,6897), standart sapması (s=3,31774); ortaokul/ilköğretim okulu mezunu yönetici grubunun sosyal destek arama alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =23,2143), standart sapması (s=3,84159); lise veya dengi okul mezunu yönetici grubunun sosyal destek arama alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =23,8072), standart sapması (s=3,32565); yüksekokul mezunu yönetici grubunun sosyal destek arama alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =23,8889), standart sapması (s=3,47865) ve üniversite mezunu yönetici grubunun sosyal destek arama alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =23,5417), standart sapması (s=4,24243)'dür.

KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin eğitim düzeylerine göre SBSÖ'nün sosyal destek arama alt ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin tek-yönlü varyans analizi sonucu Tablo-17'de verilmiştir.

Tablo-17

KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre SBSÖ'nün Sosyal Destek Arama Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Varyans Analizi

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Gruplar Arası	36,830	4	9,207	0,697	0.595
Gruplar İçi	3198,555	242	13,217		
Toplam	3235,385	246			

$p > 0.05$

Tablo-17'de görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda F değeri 0.05 düzeyinde anlamlı bulunmamıştır. Yani, KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin sosyal destek arama stratejilerinin eğitim düzeylerine göre değişmediği bulunmuştur.

KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin eğitim düzeylerine göre sayısal dağılımı, SBSÖ'nün kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo-18'de verilmiştir.

Tablo-18

**KOBİ’lerde Çalışan Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre Sayısal Dağılımı,
SBSÖ’nün Kaçınma Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Ortalamaları
ve Standart Sapmaları**

Eğitim Düzeyi	n	$\bar{X}$	s
İlkokul Mezunu	29	24,3448	4,24341
Ortaokul/İlköğretim Okulu Mezunu	42	18,9524	4,09171
Lise veya Dengi Okul Mezunu	83	20,9880	4,37673
Yüksekokul Mezunu	45	21,7111	2,96665
Üniversite Mezunu	48	22,4167	2,97388

Tablo-18’de görüldüğü gibi, ilkokul mezunu yönetici grubunun kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =24,3448), standart sapması (s=3,24341); ortaokul/ilköğretim okulu mezunu yönetici grubunun kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =18,9524), standart sapması (s=3,09171); lise veya dengi okul mezunu yönetici grubunun kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =20,9880), standart sapması (s=3,37673); yüksekokul mezunu yönetici grubunun kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =21,7111), standart sapması (s=2,96665) ve üniversite mezunu yönetici grubunun kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =22,4167), standart sapması(s=2,97388)’dir.

KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin eğitim düzeylerine göre SBSÖ’nün kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin tek-yönlü varyans analizi sonucu Tablo-19’da verilmiştir.

Tablo-19
KOBİ’lerde Çalışan Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre SBSÖ’nün
Kaçınma Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Varyans Analizi

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Gruplar Arası	570,657	4	142,664	14,241	0.001
Gruplar İçi	2424,356	242	10,018		
Toplam	2995,012	246			

p<0.05

Tablo-19’da görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda F değeri 0.05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Yani, KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin kaçınma stratejilerinin eğitim düzeylerine göre farklılaştığı bulunmuştur.

4.0. KOBİ’lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Gelir Düzeylerine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Burada, KOBİ’lerde görev yapan yöneticilerin SBSÖ ve alt ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamalarının gelir düzeylerine göre incelenmesine ilişkin bulgular verilmiştir.

4.1. KOBİ’lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Gelir Düzeylerine Göre İncelenmesi

KOBİ’lerde görev yapan yöneticilerin gelir düzeylerine göre sayısal dağılımı, SBSÖ’den aldıkları puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo-20’de verilmiştir.

Tablo-20

**KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Gelir Düzeylerine Göre Sayısal Dağılımı,
SBSÖ'den Aldıkları Puanların Ortalamaları ve Standart Sapmaları**

Gelir Düzeyi	n	$\bar{X}$	s
Yüksek	27	72,5926	5,5349
Orta	149	70,8725	5,5911
Düşük	71	69,4085	6,7349

Tablo-20'de görüldüğü gibi, yüksek gelir düzeyine sahip yönetici grubunun ortalaması ($\bar{X}=72,5926$), standart sapması ($s=5,5349$); orta gelir düzeyine sahip yönetici grubunun ortalaması ($\bar{X}=70,8725$), standart sapması ($s=5,5911$); düşük gelir düzeyine sahip yönetici grubunun ortalaması ($\bar{X}=69,4085$), standart sapması ($s=6,7349$)'dur.

KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin gelir düzeylerine göre SBSÖ'den aldıkları puanlara ilişkin tek-yönlü varyans analizi sonucu Tablo-21'de verilmiştir.

Tablo-21

**KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Gelir Düzeylerine Göre SBSÖ'den Aldıkları
Puanlara İlişkin Varyans Analizi**

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Gruplar Arası	218,681	2	109,340	1,103	0,047
Gruplar İçi	8598,251	244	35,239		
Toplam	8816,931	246			

$p<0.05$

Tablo-21’de görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda F değeri 0.05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Yani, KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejilerinin gelir düzeylerine göre değiştiği ortaya çıkmıştır.

4.2. KOBİ’lerde Çalışan Yöneticilerin SBSÖ’nün Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Gelir Düzeylerine Göre İncelenmesi

KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin gelir düzeylerine göre sayısal dağılımı, SBSÖ’nün problem çözme alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo-22’de verilmiştir.

Tablo-22
KOBİ’lerde Çalışan Yöneticilerin Gelir Düzeylerine Göre Sayısal Dağılımı,
SBSÖ’nün Problem Çözme Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların
Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Gelir Düzeyi	n	$\bar{X}$	s
Yüksek	27	26,5185	4,89645
Orta	149	25,6644	4,40431
Düşük	71	25,3099	4,13553

Tablo-22’de görüldüğü gibi, yüksek gelir düzeyine sahip yönetici grubunun problem çözme alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =26,5185), standart sapması (s=3,89645); orta gelir düzeyine sahip yönetici grubunun problem çözme alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =25,6644), standart sapması (s=3,40431); düşük gelir düzeyine sahip yönetici grubunun problem çözme alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =25,3099), standart sapması (s=4,13553)’dür.

KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin gelir düzeylerine göre SBSÖ'nin problem çözme alt ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin tek-yönlü varyans analizi sonucu Tablo-23'de verilmiştir.

Tablo-23
KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Gelir Düzeylerine Göre Sayısal Dağılımı,
SBSÖ'nün Problem Çözme Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin
Varyans Analizi

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Gruplar Arası	28,604	2	14,302	1,055	0.350
Gruplar İçi	3307,145	244	13,554		
Toplam	3235,749	246			

$p > 0.05$

Tablo-23'de görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda F değeri 0.05 düzeyinde anlamlı bulunmamıştır. Yani, KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin problem çözme stratejilerinin gelir düzeylerine göre değişmediği bulunmuştur.

KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin gelir düzeylerine göre SBSÖ'nün sosyal destek arama alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo-24'de verilmiştir.

Tablo-24
KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Gelir Düzeylerine Göre Sayısal Dağılımı,
SBSÖ'nün Sosyal Destek Arama Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların
Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Gelir Düzeyi	n	$\bar{X}$	s
Yüksek	27	24,0741	4,48009
Orta	149	23,6443	4,18161
Düşük	71	23,1127	4,12847

Tablo-24’de görüldüğü gibi, yüksek gelir düzeyine sahip yönetici grubunun sosyal destek arama alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}=24,0741$), standart sapması ($s=4,48009$); orta gelir düzeyine sahip yönetici grubunun sosyal destek arama alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}=23,6443$), standart sapması ($s=3,18161$); düşük gelir düzeyine sahip yönetici grubunun sosyal destek arama alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}=23,1127$), standart sapması ($s=4,12847$)’dir.

KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin gelir düzeylerine göre SBSÖ’nün sosyal destek arama alt ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin tek-yönlü varyans analizi sonucu Tablo-25’de verilmiştir.

Tablo-25
KOBİ’lerde Çalışan Yöneticilerin Gelir Düzeylerine Göre Sosyal Destek
Arama Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Varyans Analizi

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Gruplar Arası	22,287	2	11,143	0.846	0.430
Gruplar İçi	3213,098	244	13,168		
Toplam	3235,385	246			

$p>0.05$

Tablo-25’de görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda F değeri 0.05 düzeyinde anlamlı bulunmamıştır. Yani, KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin sosyal destek arama stratejilerinin gelir düzeylerine göre değişmediği bulunmuştur.

KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin gelir düzeylerine göre sayısal dağılımı, SBSÖ’nün kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo-26’da verilmiştir.

Tablo-26
KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Gelir Düzeylerine Göre Sayısal Dağılımı ve
SBSÖ'nün Kaçınma Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Ortalamaları ve
Standart Sapmaları

Gelir Düzeyi	n	$\bar{X}$	s
Yüksek	27	22,0000	3,1986
Orta	149	21,5638	3,7005
Düşük	71	20,9859	3,1099

Tablo-26'da görüldüğü gibi, yüksek gelir düzeyine sahip yönetici grubunun kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}=22,0000$), standart sapması ($s=3,1986$); orta gelir düzeyine sahip yönetici grubunun kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}=21,5638$), standart sapması ($s=3,7005$); düşük gelir düzeyine sahip yönetici grubunun kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}=20,9859$), standart sapması ($s=3,1099$)'dur.

KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin gelir düzeylerine göre SBSÖ'nün kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin tek-yönlü varyans analizi sonucu Tablo-27'de verilmiştir.

Tablo-27
KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Gelir Düzeylerine Göre Kaçınma Alt
Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Varyans Analizi

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Gruplar Arası	25,382	2	12,691	1,043	0.354
Gruplar İçi	2969,630	244	12,171		
Toplam	2995,012	246			

$p > 0.05$

Tablo-27'de görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda F değeri 0.05 düzeyinde anlamlı bulunmamıştır. Yani, KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin kaçınma stratejilerinin gelir düzeylerine göre değişmediği bulunmuştur.

5.0. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Medeni Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Burada, KOBİ'lerde görev yapan yöneticilerin SBSÖ ve alt ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamalarının medeni durumlarına göre incelenmesine ilişkin bulgular verilmiştir.

5.1. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi

KOBİ'lerde görev yapan yöneticilerin medeni durumlarına göre sayısal dağılımı, SBSÖ'den aldıkları puanların ortalamaları, standart sapmaları ve bu ortalamaların karşılaştırılmasına ilişkin t-değeri Tablo-28'de verilmiştir.

Tablo-28

KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Medeni Durumlarına Göre Sayısal Dağılımı, SBSÖ'den Aldıkları Puanların Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t-Değeri

Medeni Durum	n	$\bar{X}$	s	t	p
Evli	137	70,6455	6,3370	0.014	0.989
Evli Değil	110	70,6350	5,7136		

$p > 0.05$

Tablo-28'de görüldüğü gibi, KOBİ'lerde çalışan 137 evli yöneticinin SBSÖ'den aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X} = 70,6455$), standart sapması ($s = 6,3370$) iken 110 evli olmayan yöneticinin ortalaması ($\bar{X} = 70,6350$), standart sapması ($s = 5,7136$)'dır.

Evli olan ve evli olmayan yöneticilerin ortalamaları t-testi ile karşılaştırıldığında, ortalamalar arasındaki farkın anlamlı düzeyde olmadığı bulunmuştur. Yani, KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejilerinin medeni durumlarına göre değişmediği bulunmuştur.

5.2. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin SBSÖ'nün Alt Ölçeklerinden Aldıkları

Puanların Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi

KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin medeni durumlarına göre sayısal dağılımı, SBSÖ'nün alt ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamaları, standart sapmaları ve bu ortalamaların karşılaştırılmasına ilişkin t-değerleri Tablo-29'da verilmiştir.

Tablo-29

**KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Medeni Durumlarına Göre Sayısal Dağılımı,
SBSÖ'nün Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Ortalamaları, Standart
Sapmaları ve t-Değerleri**

Alt Ölçek	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	s	t	p
Problem Çözme	Evli	137	25,4526	1,8501	0.968	0.334
	Evli Değil	110	25,9091	1,4629		

$p>0.05$

Alt Ölçek	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	s	t	p
Sosyal Destek Arama	Evli	137	23,2628	1,2972	4,335	0.183
	Evli Değil	110	23,8818	1,9879		

$p>0.05$

Alt Ölçek	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	s	t	p
Kaçınma	Evli	137	21,9197	1,3455	-2,408	0.017
	Evli Değil	110	20,8545	1,5886		

$p<0.05$

Tablo-29'da görüldüğü gibi, evli yöneticilerin problem çözme alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =25,4526), standart sapması (s=3,8501) iken evli olmayan yöneticilerin ortalaması ($\bar{X}$ =25,9091), standart sapması (s=3,4629)'dur. Evli yöneticilerin sosyal destek arama alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =23,2628), standart sapması (s=3,2972) iken evli olmayan yöneticilerin ortalaması ($\bar{X}$ =23,8818), standart sapması (s=3,9879)'dur. Evli yöneticilerin kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =21,9197), standart sapması (s=3,3455) iken evli olmayan yöneticilerin ortalaması ($\bar{X}$ =20,8545), standart sapması (s=3,5886)'dür.

Problem çözme alt ölçeği puanlarının ortalamaları medeni durumlarına göre t-testi ile karşılaştırıldığında, ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Aynı şekilde, sosyal destek arama alt ölçeği puanlarının ortalamaları medeni durumlarına göre t-testi ile karşılaştırıldığında, ortalamalar arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

Kaçınma alt ölçeği puanlarının ortalamaları medeni durumlarına göre t-testi ile karşılaştırıldığında, ortalamalar arasındaki farkın 0.05 düzeyinde anlamlı olduğu bulunmuştur. Evli yöneticilerin kaçınma stratejisi puanlarının ortalaması, evli olmayan yöneticilerin ortalamasından daha yüksektir.

6.0. KOBİ’lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin İşletme Ölçeğine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Burada, KOBİ’lerde görev yapan yöneticilerin SBSÖ ve alt ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamalarının işletme ölçeğine göre incelenmesine ilişkin bulgular verilmiştir.

6.1. KOBİ’lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin İşletme Ölçeğine Göre İncelenmesi

KOBİ’lerde görev yapan yöneticilerin işletme ölçeğine göre sayısal dağılımı, SBSÖ’den aldıkları puanların ortalamaları, standart sapmaları ve bu ortalamaların karşılaştırılmasına ilişkin t-değeri Tablo-30’da verilmiştir.

Tablo-30

**KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin İşletme Ölçeğine Göre Sayısal Dağılımı,
SBSÖ'den Aldıkları Puanların Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t-Değeri**

İşletme Ölçeği	n	$\bar{X}$	s	t	p
Küçük Ölçekli	161	70,5714	6,0049	-0.245	0.807
Orta Ölçekli	86	70,7674	5,9856		

$p>0.05$

Tablo-30'da görüldüğü gibi, küçük ölçekli işletmelerde çalışan 161 yöneticinin SBSÖ'den aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}=70,5714$), standart sapması ($s=6,0049$) iken orta ölçekli işletmelerde çalışan 86 yöneticinin ortalaması ($\bar{X}=70,7674$), standart sapması ($s=5,9856$)'dır.

Küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan yöneticilerin ortalamaları t-testi ile karşılaştırıldığında, ortalamalar arasındaki farkın anlamlı düzeyde olmadığı bulunmuştur.

Yani, KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejilerinin işletme ölçeğine göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

6.2. KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin SBSÖ'nün Alt Ölçeklerinden Aldıkları

Puanların İşletme Ölçeğine Göre İncelenmesi

KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin işletme ölçeğine göre sayısal dağılımı, SBSÖ'nün alt ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamaları, standart sapmaları ve bu ortalamaların karşılaştırılmasına ilişkin t-değerleri Tablo-31'de verilmiştir.

Tablo-31
KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin İşletme Ölçeğine Göre SBSÖ Alt
Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Ortalamaları, Standart Sapmaları ve
t-Değerleri

Alt Ölçek	İşletme Ölçeği	n	$\bar{X}$	s	t	p
Problem Çözme	Küçük Ölçekli	161	25,8323	1,5536	1,030	0.304
	Orta Ölçekli	86	25,3256	1,9121		

$p > 0.05$

Alt Ölçek	İşletme Ölçeği	n	$\bar{X}$	s	t	p
Sosyal Destek Arama	Küçük Ölçekli	161	23,6398	4,6972	0.600	0.549
	Orta Ölçekli	86	23,3488	1,5038		

$p > 0.05$

Alt Ölçek	İşletme Ölçeği	n	$\bar{X}$	s	t	p
Kaçınma	Küçük Ölçekli	161	21,0994	1,6232	-2,148	0.033
	Orta Ölçekli	86	22,0930	1,1422		

$p < 0.05$

Tablo-31'de görüldüğü gibi, küçük ölçekli işletmelerde çalışan yöneticilerin problem çözme alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =25,8323), standart sapması (s =3,5536) iken orta ölçekli işletmelerde çalışan yöneticilerin ortalaması ($\bar{X}$ =25,3256), standart sapması (s =3,9121)'dir. Küçük ölçekli işletmelerde çalışan yöneticilerin sosyal destek arama alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =23,6398), standart sapması (s =3,6972) iken orta ölçekli işletmelerde çalışan yöneticilerin ortalaması ($\bar{X}$ =23,3488), standart sapması (s =3,5038)'dir. Küçük ölçekli işletmelerde çalışan yöneticilerin kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =21,0994), standart sapması (s =3,6232) iken orta ölçekli işletmelerde çalışan yöneticilerin ortalaması ($\bar{X}$ =22,0930), standart sapması (s =3,1422)'dir.

Problem çözme alt ölçeği puanlarının ortalamaları işletme ölçeğine göre t-testi ile karşılaştırıldığında, ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Aynı şekilde, sosyal destek arama alt ölçeği puanlarının ortalamaları işletme ölçeğine göre t-testi ile karşılaştırıldığında, ortalamalar arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

Kaçınma alt ölçeği puanlarının ortalamaları işletme ölçeğine göre t-testi ile karşılaştırıldığında, ortalamalar arasındaki farkın 0.05 düzeyinde anlamlı olduğu bulunmuştur. Orta ölçekli işletmelerde çalışan yöneticilerin kaçınma stratejileri puanlarının ortalaması, küçük ölçekli işletmelerde çalışan yöneticilerin ortalamasından daha yüksektir.

7.0. KOBİ’lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin

Algılanan İş Doyum Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Burada, KOBİ’lerde görev yapan yöneticilerin SBSÖ ve alt ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamalarının algılanan iş doyum durumlarına göre incelenmesine ilişkin bulgular verilmiştir.

7.1. KOBİ’lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin

Algılanan İş Doyum Durumlarına Göre İncelenmesi

KOBİ’lerde görev yapan yöneticilerin algılanan iş doyum durumlarına göre sayısal dağılımı, SBSÖ’den aldıkları puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo-32’de verilmiştir.

Tablo-32

**KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Algılanan İş Doyum Durumlarına Göre
Sayısal Dağılımı, SBSÖ'den Aldıkları Puanların Ortalamaları ve
Standart Sapmaları**

Algılanan İş Doyumu	n	$\bar{X}$	s
Doyum Sağlıyorum	73	71,3973	4,5361
Kısmen Doyum Sağlıyorum	123	70,2114	6,3958
Doyum Sağlamıyorum	51	70,5882	6,7533

Tablo-32'de görüldüğü gibi, işten doyum sağlayan yöneticilerin SBSÖ'den aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}=71,3973$), standart sapması ($s=4,5361$), kısmen işten doyum sağlayan yöneticilerin SBSÖ'den aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}=70,2114$), standart sapması ($s=6,3958$), işten doyum sağlamayan yöneticilerin SBSÖ'den aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}=70,5882$), standart sapması ($s=6,7533$)'dür.

KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin algılanan iş doyum durumlarına göre SBSÖ'den aldıkları puanlara ilişkin tek-yönlü varyans analizi sonucu Tablo-33'de verilmiştir.

Tablo-33

**KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Algılanan İş Doyum Durumlarına Göre
SBSÖ'den Aldıkları Puanlara İlişkin Varyans Analizi**

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Gruplar Arası	64,595	2	32,297	0.900	0.408
Gruplar İçi	8752,336	244	35,870		
Toplam	8816,931	246			

$p>0.05$

Tablo-33’de görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda F değeri 0.05 düzeyinde anlamlı bulunmamıştır. Yani, KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejilerinin algılanan iş doyum durumlarına göre değişmediği bulunmuştur.

7.2. KOBİ’lerde Çalışan Yöneticilerin SBSÖ’nün Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Algılanan İş Doyum Durumlarına Göre İncelenmesi

KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin algılanan iş doyum durumlarına göre sayısal dağılımı, SBSÖ’nün problem çözme alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo-34’de verilmiştir.

Tablo-34
KOBİ’lerde Çalışan Yöneticilerin Algılanan İş Doyum Durumlarına Göre Sayısal Dağılımı ve SBSÖ’nün Problem Çözme Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Algılanan İş Doyumu	n	$\bar{X}$	s
Doyum Sağlıyorum	73	25,3151	3,8329
Kısmen Doyum Sağlıyorum	123	25,7398	1,4967
Doyum Sağlamıyorum	51	25,9412	1,9315

Tablo-34’de görüldüğü gibi, işten doyum sağlayan yöneticilerin problem çözme alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =25,3151), standart sapması (s=3,8329); kısmen doyum sağlayan yöneticilerin problem çözme alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =25,7398), standart sapması (s=3,4967); işten doyum sağlamayan yöneticilerin problem çözme alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =25,9412), standart sapması (s=3,9315)’dir.

KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin algılanan iş doyum durumlarına göre problem çözme alt ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin tek-yönlü varyans analizi sonucu Tablo-35’de verilmiştir.

Tablo-35
KOBİ’lerde Çalışan Yöneticilerin Algılanan İş Doyum Durumlarına
Göre Problem Çözme Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin
Varyans Analizi

VaryansınKaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Gruplar Arası	13,497	2	6,749	0.496	0.610
Gruplar İçi	3322,252	244	13,616		
Toplam	3335,749	246			

$p > 0.05$

Tablo-35’de görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda F değeri 0.05 düzeyinde anlamlı bulunmamıştır. Yani, KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin problem çözme stratejilerinin algılanan iş doyum durumlarına göre değişmediği bulunmuştur.

KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin algılanan iş doyum durumlarına göre sayısal dağılımı, SBSÖ’nün sosyal destek arama alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo-36’da verilmiştir.

Tablo-36

KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Algılanan İş Doyum Durumlarına Göre Sayısal Dağılımı, SBSÖ'nün Sosyal Destek Arama Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Algılanan İş Doyumu	n	$\bar{X}$	s
Doyum Sağlıyorum	73	24,0822	2,9989
Kısmen Doyum Sağlıyorum	123	23,4553	3,8160
Doyum Sağlamıyorum	51	22,9608	3,9292

Tablo-36'da görüldüğü gibi, işten doyum sağlayan yöneticilerin sosyal destek arama alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =24,0822), standart sapması (s=2,9989); kısmen doyum sağlayan yöneticilerin sosyal destek arama alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =23,4553), standart sapması (s=3,8160); doyum sağlamayan yöneticilerin sosyal destek arama alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}$ =22,9608), standart sapması (s=3,9292)'dir.

KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin, algılanan iş doyum durumlarına göre SBSÖ'nün sosyal destek arama alt ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin tek-yönlü varyans analizi sonucu Tablo-37'de verilmiştir.

Tablo-37

KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Algılanan İş Doyum Durumlarına Göre SBSÖ'nün Sosyal Destek Arama Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Varyans Analizi

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Gruplar Arası	39,452	2	19,726	1.506	0.224
Gruplar İçi	3195,932	244	13,098		
Toplam	3235,385	246			

$p > 0.05$

Tablo-37'de görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda F değeri 0.05 düzeyinde anlamlı bulunmamıştır. Yani, KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin sosyal destek arama stratejilerinin algılanan iş doyum durumlarına göre değişmediği bulunmuştur.

KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin algılanan iş doyum durumlarına göre sayısal dağılımı, SBSÖ'nün kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları ve standart sapma'arı Tablo-38'de verilmiştir.

Tablo-38

KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Algılanan İş Doyum Durumlarına Göre Sayısal Dağılımı, SBSÖ'nün Kaçınma Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Algılanan İş Doyumu	n	$\bar{X}$	s
Doyum Sağlıyorum	73	22,0000	1,3250
Kısmen Doyum Sağlıyorum	123	21,0163	1,4617
Doyum Sağlamıyorum	51	21,6863	1,7121

Tablo-38'de görüldüğü gibi, işten doyum sağlayan yöneticilerin kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X} = 22,0000$), standart sapması ($s = 1,3250$); kısmen doyum sağlayan yöneticilerin kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X} = 21,0163$),

standart sapması ($s = 3,4617$); doyum sağlamayan yöneticilerin kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X} = 21,6863$), standart sapması ($s = 3,7121$)'dir.

KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin algılanan iş doyum durumlarına göre SBSÖ'nün kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin tek-yönlü varyans analizi sonucu Tablo-39'da verilmiştir.

Tablo-39

KOBİ'lerde Çalışan Yöneticilerin Algılanan İş Doyum Durumlarına Göre SBSÖ'nün Kaçınma Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Varyans Analizi

VaryansınKaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Gruplar Arası	48,064	2	24,032	1.990	0.139
Gruplar İçi	2946,948	244	12,078		
Toplam	2995,012	246			

$p > 0.05$

Tablo-39'da görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda F değeri 0.05 düzeyinde anlamlı bulunmamıştır. Yani, KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin kaçınma stratejilerinin algılanan iş doyum durumlarına göre değişmediği bulunmuştur.

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde, elde edilen bulgulara ilişkin tartışma ve yorumlar alt problemlerin sırası göz önüne alınarak verilmiştir.

1.0. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Cinsiyete Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu

Burada, KOBİ'lerde görev yapan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejileri ölçeği (SBSÖ) ve alt ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamalarının cinsiyete göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışması ve yorumu verilmiştir.

KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejilerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Bkz. Tablo-2). Bu bulgu, diğer araştırmalardan elde edilen bulgularla paralellik göstermektedir.

Iwasaki, Mackay ve Ristock (2004) tarafından yapılan bir araştırmada, erkek ve bayan yöneticilerin yaşadıkları stresi uyku eksikliğine, yaşadıkları baskıya, maddi problemlere ve yönetici olmaya bağladıkları tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, aynı araştırmada yönetici konumunda olan veya diğer profesyonel mesleklere sahip kadınların karşılaştıkları stresin en önemli kaynaklarının iş hayatındaki azınlık konumlarıyla ve cinsiyetleri ile ilgili olduğu; bu

stres kaynaklarının etkisinin benzer konumdaki erkeklere nazaran kadınlara daha yüksek seviyede stres yüklediği tespit edilmiştir.

Çarıkçı (2001) yaptığı araştırmada profesyonel olmayan çalışanlar açısından cinsiyetin iş tatminini etkileyen önemli bir etken olduğunu tespit etmiştir. Kadınların iş tatminleri erkeklere göre daha düşük seviyededir. Böylece, profesyonel olmayan işlerde çalışan kadınların işleriyle ilgili beklentilerinin çok fazla olmadığı anlaşılmaktadır.

Bell ve Lee (2002) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, stresin kavramsallaştırılması, genel olarak erkek normatif perspektiflerini baz almaktadır ve dolayısıyla geliştirilen stres ölçekleri de erkek-odaklı olduklarından ve kadınların hayatları ile ilgili stres olgusunu belirlemede yetersiz kaldıklarından dolayı eleştirilmektedir. Stres ile ilgili yapılan araştırmaların artmasının yanında, stres kavramının cinsiyet-odaklı analizi kapsamlı bir şekilde yapılmamıştır.

Vagg ve Wasala (2002) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel düzeyin ve cinsiyetin iş yerindeki stres üzerindeki etkileri incelenmiştir. İşle ilgili stres; üretkenlik, işe gitmeyi ve iş değiştirmeyi olumsuz bir biçimde etkilemekte ve sağlıkla ilgili problemlere yol açmaktadır. Örgütsel düzey etkileri cinsiyet etkilerinden hem daha çok hem de büyüklük olarak daha fazladır. Daha yüksek örgütsel düzeylerde çalışanlar, kritik kararlar verirken ve kriz durumları ile uğraşırken yetersiz maaş alan ve ilerleme olanaklarından daha yoksun olan ve bunlardan dolayı daha stresli olması beklenen alt düzey çalışanlarına göre daha fazla stres yaşantısı rapor etmişlerdir. Erkekler için iş stresi, organizasyondaki yönetici rolleri ile ilgili kaygıları fazlalaştırmıştır. Kadın çalışanlar ise iş gereklilikleri ile aile yaşantısı arasında bir çatışma durumunda daha fazla stres yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Özcan (1997) yaptığı araştırmadan elde edilen bulguya göre işteki rol belirsizliği, rol çatışması ve iş fazlalığı açısından kadın ve erkekler arasında bir fark bulunmamıştır. Erkekler kadınlara göre daha fazla kişiyle telefonla ve yüz yüze görüşmektedir. Stresli bir iş ortamında varsayıldığında kadınlar, erkeklere göre meslektaş ve arkadaşlarından duygusal destek almayı; stres düzeyi yüksek denekler stres düzeyi düşük deneklere göre ailelerinden, arkadaş ve meslektaşlarından bilgisel destek almayı; stres düzeyi yüksek kadınlar ile stres düzeyi düşük erkekler diğerlerine oranla ailelerinden değer verici destek almayı daha çok tercih etmektedir.

1.1. KOBİ’lerde Görev Yapan Yöneticilerin SBSÖ’nün Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Cinsiyete Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu

KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin SBSÖ’nün alt ölçeklerinden aldıkları puanlar cinsiyete göre incelendiğinde, yöneticilerin problem çözme ve kaçınma stratejilerinin cinsiyete göre farklılaştığı, ancak sosyal destek arama stratejilerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Bkz. Tablo-3).

Iwasaki, Mackay ve Ristock (2004) tarafından yapılan araştırmada, kadın yöneticiler kişisel rollerinin ev ve iş olmak üzere iki temel kategori altında toplandığını belirtmişlerdir. Bu kadınlar için hem ev ve iş hayatları bütünüleyici ve hassas bir dengeye sahiptir hem de eşleri, çocukları ve sosyal çevreleri ön plandadır. Kadın yöneticiler, eşlerinin, çocuklarının ve sosyal çevrelerinin ev ve iş hayatlarında geniş yer tuttuklarının farkındadırlar. Bu bağlamda, kendi kişisel hayatlarını, diğer insanları da içeren ev ve iş hayatları ile entegre etmeye çalışmaktadırlar. Ayrıca bu araştırma, erkek yöneticilerin iş ve aile-ev hayatlarından bağımsız olan kişisel bir yaşantıya sahip olmaya daha değer verdiklerini göstermiştir.

Bu araştırmada elde edilen başka bir bulgu da yönetici konumunda olan veya diğer profesyonel mesleklere sahip kadınların karşılaştıkları stresin en önemli kaynaklarının iş

hayatındaki azınlık konumlarıyla ve cinsiyetleri ile ilgili olduğu; bu stres kaynaklarının etkisinin benzer konumdaki erkeklere nazaran kadınlara daha yüksek seviyede stres yüklediğidir.

Jick ve Mitz (1985), kadınların ve erkeklerin stresten farklı şekilde etkilendikleri, değerlendirme ve başa çıkma konusunda da farklı oldukları sonucuna varmıştır. Bu araştırmaya göre, kadınlar duygusal düzeyde erkekler ise fiziksel düzeyde stresten etkilenebilirler. Kadınlarda depresyon belirtilerinin erkeklere nazaran çok daha yüksek olduğu görülmüştür. Kadınlar daha yüksek oranda depresyon belirtmiş, ancak stresle ilgili daha az belirtiler (kalp yetmezliği) geliştirmiş, fiziksel problemleri ise az olmuştur. Bu araştırmalara göre kadınların iş ortamında gelişme imkanları sınırlı olup, yaşadıkları stres nedenleri arasında düşük ücret, güçsüz statü, iş üzerinde az kontrol yer almaktadır. Çalışan bir kadının yaşadığı rol karmaşası ve aşırı rol üstlenmesinin nedenlerinden biri olarak ev ve aile ile ilgili sorumlulukların erkeklere oranla daha fazla olması gösterilebilir.

Trocki ve Orioli (1996) yaptıkları araştırmada, kadınların erkeklere nazaran daha fazla çevresel stresörler tarafından çevrili olduğunu tespit etmiştir. Kadınların ve erkeklerin eşit oranda iş hayatından ve kişisel hayattan tatmin oldukları ortaya çıkmıştır. Ayrıca, iş yükünün kadın yöneticilerde; kişilik çatışmalarının ve iş rekabetinin erkek yöneticilerde daha fazla strese yol açtığı görülmüştür. Kadın yöneticiler için tespit edilen en riskli kombinasyon hem evli ve çocuklu olmak hem de yönetici pozisyonunda olmaktır.

McDonald ve Korabik (1991) yaptıkları araştırmada, bayan yöneticilerin erkek yöneticilere oranla iş ve ev bütünlüğünden dolayı daha fazla stresli olduğunu vurgulamışlardır. Bayanlar ev ve iş ortamı arasındaki dengeyi kurmaya çalışırken birinden birini mutlaka ihmal

ettiklerini belirtmişlerdir. Bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre, erkek ve kadın yöneticilerin ortamlarına ve karşılaşılan olaylara göre stresi algılama şekli farklılaşmıştır. Buna rağmen, sorunlarıyla mücadele ederken farklı stratejileri benimsememişlerdir, ama sorunlar karşısında hissettikleri duygularla başa çıkmada farklılık göstermişlerdir. Bayan yöneticiler, erkek yöneticilere oranla daha fazla iş ve ev bütünlüğünün stresli olduğunu vurgulamışlardır.

Ayrıca McDonald ve Korabik (1991), erkek yöneticilerin hiçbirinin aileden ve iş ortamından kaynaklanan duygusal baskı konusunda şikayet etmediklerini tespit etmiştir. Bunun sebebi, belki de erkeklerin bu tip sorunları gündeme getirmelerinin sosyal açıdan bayanlara nazaran daha az kabul görüyor olması olabilir. Ayrıca, bayan yöneticiler ailelerinden duygusal açıdan erkek yöneticilere nazaran daha fazla destek görmüştür. Bayan yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığı konusunda erkeklere göre daha fazla stresli olduğu tespit edilmiştir. Yetersiz iş eğitimi, erkeklere karşı daha fazla hoşgörü, önyargılı eleştiriler gibi konularda ayrımcılık yaşadıkları belirtilmiştir. Ayrıca, bayan yöneticiler iş yerinde girişken olmanın zor olduğunu, bunun sosyal normlara ters düştüğünü ve erkeklerin bayarlardan emir alma konusunda sorun çıkardıklarını söylemişlerdir.

Keskin (1995) tarafından yapılan araştırmaya göre, çalışanların sosyal yaşamıyla ilgili stres kaynakları değerlendirildiğinde, sırasıyla yönetici ve teknik görevlilerinin diğerlerine nazaran daha fazla stresli olduğu görülmüştür. “Yakın akraba ve arkadaş sorunları” konusunda çalışanların stres düzeylerinin genellikle yüksek olduğu bulunmuştur.

Anderson (1991) tarafından yapılan araştırmada, işle ilgili aşırı stres ve baskı yaşayan hemşirelerin potansiyel olarak benzer geçmişlere ve yaşantılara sahip iş arkadaşlarından ve birimde çalışan kadronun önemli bir kesiminden destek aldıkları görülmüştür.

Abdalla (1991) yaptığı araştırmada, Arap ülkelerindeki yönetici olan veya olmayan çalışanlarda iş ve aile desteğinin önemi üzerinde durmuştur. Orta Doğu ülkelerinde kadınların çalışma koşulları çok sınırlıdır. İş hayatında genelde erkekler yer aldığı için hem ev hem de işteki sosyal destek kaynakları erkekler için çok önemlidir. Arap kadınlarının ise işteki problemleri veya gerginliği aile üyelerine, özellikle de eşine yansıtmaya hiç hakkı yoktur. Bu yüzden, kadınlar için sosyal destek genelde iş arkadaşlarından gelmektedir.

2.0. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Yaşa Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu

Burada, KOBİ'lerde görev yapan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejileri ölçeği (SBSÖ) ve alt ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamalarının yaşıya göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışması ve yorumu verilmiştir.

KOBİ'lerde görev yapan yöneticilerin yaşlarına göre SBSÖ'den aldıkları puanların ortalamalarına bakıldığında, ortalamalar arasındaki farkın anlamlı düzeyde olmadığı bulunmuştur (Bkz. Tablo-5).

Bazı araştırma bulguları bu bulguyu destekler niteliktedir.

Spector ve Cooper (2001) yaptıkları araştırmada, Hong Kong yöneticilerine ilişkin yaş ile işteki refah arasındaki bağlantı incelenmiştir. Elde edilen bulgular, yaşın refah (iş tatmini

ve zihinsel refah) ile doğru orantılı (olumlu) bir bağlantısı olduğunu göstermiştir. Bunun yanı sıra, daha yaşlı yöneticiler daha az baskı kaynağı, daha iyi başa çıkma ve daha içe dönük kontrol noktası rapor etmişlerdir. Çoklu regresyon analizleri, yaştan iki refah göstergesi ile ilişkilerinin, başa çıkma, iş kontrol odağı, baskı kaynakları, yönetimsel düzey ve kurumsal ayrıcalığa atfedilebileceğini ortaya koymuştur.

Jönsson ve Johansson (2003) yaptıkları araştırmada, psikolojik stresin fiziksel olarak aktif bayanlarda daha düşük olduğu bulunmuştur. Daha yüksek stres düzeylerinde olan bazı yaş gruplarında kan basıncının ve serum kolesterol seviyesinin daha düşük olduğu görülmüştür. Yapılan birinci ve ikinci araştırmalar arasında kendiliğinden-algılanan stres düzeyleri arasında genel bir düşüş vardır. Ancak, her iki seferde de araştırmaya uygun olan 55-64 yaşları arasındaki bayanlarda ikinci araştırmada daha yüksek stres rapor edilmiştir.

2.1. KOBİ’lerde Görev Yapan Yöneticilerin SBSÖ’nün Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Yaşa Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu

KOBİ’lerde görev yapan yöneticilerin problem çözme ve kaçınma stratejilerinin yaşa göre farklılaştığı, ancak sosyal destek arama stratejilerinin yaşa göre değişmediği bulunmuştur (Bkz. Tablo-7, Tablo-9, Tablo-11) bulunmuştur.

Staats, Partlo, Armstrong-Stasses ve Plimpton (1994) iş hayatında çalışan 59 yaş üzeri dul bayanlarla yaptığı araştırmasında, problem çözme stratejilerinin farklı yaşlarda farklılaştığını göstermiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, orta yaşlı çalışan bayanlar için düşük gelir bir endişe kaynağıdır. Bu bayanların çeşitli eğitimlerle pozisyonlarının güçlendirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Ayrıca, dul bayanların diğer yaşlı çalışanlara

göre geleceğe dair daha fazla ümit taşıdıkları ve çaba gösterdikleri tespit edilmiştir. Bu bayanların gösterdikleri çabaların ruh sağlıklarına çok katkı yaptığı belirlenmiştir.

McDonald ve Korabik (1991) yaptıkları araştırmada, farklı yaş gruplarında oluşan yöneticilerde stresin kaynaklarını araştırmışlardır. Başa çıkma alanlarından biri de kaçınmadır. Bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre bayan yöneticiler ev ve iş ortamı arasındaki dengeyi kurmaya çalışırken birinden birini mutlaka ihmal ettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca, erkek yöneticilerin hiç birinin aileden ve iş ortamından kaynaklanan duygusal baskı konusunda şikayet etmediği görülmüştür. Bu kaçınmanın sebebi belki de, erkeklerin bu tip sorunları gündeme getirmelerinin sosyal açıdan bayanlara nazaran daha az kabul görüyor olması olabilir. Ayrıca, bayan yöneticiler sosyal normlara ters düştüğünden dolayı iş yerinde yeterince girişken olmadıklarını da belirtmişlerdir.

3.0. KOBİ’lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Eğitim Düzeylerine Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu

Burada, KOBİ’lerde görev yapan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejileri ölçeği (SBSÖ) ve alt ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamalarının eğitim düzeylerine göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışması ve yorumu verilmiştir.

KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejilerinin eğitim düzeylerine göre farklılaştığı bulunmuştur (Bkz. Tablo-13).

Houtman ve Kompier (1996) yaptıkları araştırmada, Hollanda’da çalışan nüfusun önemli bir kısmının iş stresi ile karşı karşıya olduğunu tespit etmiştir. 1989 yılında çalışan nüfusun yarısı yüksek bir çalışma temposunda çalışmaktaydı ve üçte biri düşük oranda gelişme olasılığına sahipti. Ayrıca, iş ve deneyim-eğitim arasında uygun bir uyum yoktu.

Yüksek bir iş hızı için sağlık ve veterinerlik hizmetlerinde, ticaretle ve yol taşımacılığında çalışanların yönetici, sekreter, doktor, hemşire ya da diğer sağlık personeli ve yemek dağıtıcısı gibi kimseler oldukları bulunmuş ve bu insanların yüksek risk grubu çalışanları olduğu tespit edilmiştir. Fiziksel stresörlerin görüldüğü risk gruplarının endüstri, yapı, tarım ve yol taşımacılığı çalışanları olduğu bulunmuştur.

Çarıkçı (2001) yaptığı araştırmada, eğitim düzeyi daha yüksek ve genç çalışanların iş tatminlerinin de düşük olduğunu tespit etmiştir. Bu durum, aynı cinsiyet faktöründe olduğu gibi genç ve eğitilmiş çalışanların beklentilerinin daha fazla olduğuna bağlanmıştır. Böylece, profesyonel olmayan işler açısından iş tatminini belirleyen en önemli etkenin beklentiler olduğu görülmüştür.

Tezcanlı (1989) yaptığı araştırmada, eğitim ile algılanan stres arasında bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. İlkokul mezunu işgörenlerin iş stresi yaratan etmenlerle mücadele konusunda, lise mezunu işgörelere oranla daha başarısız oldukları bulunmuştur.

Revicki ve Whitley (1995) tarafından yapılan bir araştırmada, çalışan tıp öğrencileri üzerinde iş stresi ve depresyonun etkileri incelenmiştir. Bu araştırmanın örneklemini üniversitede yatılı kalan öğrenciler arasından seçilmiştir. Bu öğrenciler 1989, 1990 ve 1991 yıllarında doktora eğitimlerine başlamış olan tıp öğrencileridir. Bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre, grup desteği, rol belirginliği ve iş stresi arasında bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, iş stresi ve artan depresyon arasında da bir ilişki bulunmuştur. Görevlerinde ve rollerinde kesinlik ve netlik olan tıp öğrencileri daha az iş stresi göstermiştir. Rol çatışması ve bilinmezlik ise iş stresini arttırmıştır. Artan iş stresi psikolojik strese yol açmış ve bu da iş

verimliliğini düşürmüştür. Ayrıca, sosyal desteğin yoğun olması bile rol belirsizliğinin stres üzerindeki etkilerini yok etmemiştir.

Vagg ve Wasala (2002) yaptıkları araştırmadan elde ettikleri bulgulara göre, yöneticilerin örgüt içinde bulundukları konumun etkilerinin cinsiyet etkilerinden hem daha çok hem de daha büyük olduğunu tespit etmiştir. Daha yüksek örgütsel düzeylerde çalışanlar, kritik kararlar verirken ve kriz durumları ile uğraşırken yetersiz maaş alan ve ilerleme olanaklarından daha yoksun olan ve bunlardan dolayı daha stresli olması beklenen alt düzey çalışanlarına göre daha fazla stres yaşantısı rapor etmişlerdir.

3.1. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin SBSÖ'nün Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Eğitim Düzeylerine Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu

KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin problem çözme ve sosyal destek arama stratejilerinin eğitim düzeylerine göre farklılaşmadığı, ancak kaçınma stratejilerinin eğitim düzeylerine göre farklılaştığı bulunmuştur (Bkz. Tablo-15, Tablo-17, Tablo-19).

McDonald ve Korabik (1991) 39 yöneticiyle yaptığı araştırmada, katılımcıları yüksek ve düşük stres gruplarına ayırıp belli stresörlere verilen tepkileri ölçmek istemiştir. Bu araştırmadan elde edilen bulgulara bakıldığında, farklı pozisyonlarda çalışan erkek ve kadın yöneticilerin ortamlarına ve karşılaşılan olaylara göre stresi algılama şekli farklılaşmıştır. Buna rağmen, sorunlarıyla mücadele ederken farklı stratejileri benimsememişlerdir.

Bhagat, Babakus ve Frey (1994) yaptıkları araştırmada, örgüt stresinin 7 ülkede psikolojik baskının/gerginliğin göstergesi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, problem çözümüne yönelik başa çıkmanın örgüt stresıyla ilişkisi olmadığı ortaya çıkmıştır.

Kaya (1990) yaptığı araştırmada, üç farklı işletmeden seçilen 40 orta kademe yöneticisinin en önemli stres kaynaklarının aşırı iş yükü, yetersiz teşvik, rol çatışması ve iş karmaşıklığı olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca, bu çalışmada iş stresi ile yöneticilerin eğitim düzeyi ve yaşı arasında bir ilişki bulunmamıştır.

Ekinci ve Ekici (2003) yaptıkları araştırmada, Sivas'ta Sanayi Odası tarafından düzenlenen fuara katılan ticaret ve sanayi işletmelerinin 124 yöneticisiyle çalışmışlardır. Yöneticilerin örgütsel yönetim stratejilerinden biri olan sosyal desteğe ilişkin algılamaları ölçüldüğünde, öğrenim düzeyleri yükseldikçe yöneticilerin karşılaştıkları stresin çözümünde sosyal desteğin daha etkili olacağı tespit edilmiştir.

Bu araştırmaya göre, yöneticilerin öğrenim düzeyleri yükseldikçe bilgi düzeyleri de artmakta ve yönetim olgusuna çok yönlü bakma niteliği kazanabilmektedirler. Böylece, yöneticiler modern yönetimin çalışma alanına giren sosyal destek gibi konular hakkında daha fazla bilgi sahibi olabilirler. Sonuç olarak, stres çözümünde sosyal destek yaşamsal bir role sahip bulunmaktadır. İşletmenin başarısının yöneticinin başarısı sayıldığı günümüzde bu başarıya ulaşma büyük ölçüde işletme verimliliği ve çalışanların etkinliğine dayanmaktadır. Yöneticiler yönetim kademeleri yükseldikçe daha çok eğitim programlarına katılabilirler. Çünkü, yönetim kademeleri ilerledikçe bu programlara katılma kararlarını verme konusunda daha çok inisiyatifte sahip olabilirler.

4.0. KOBİ’lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Gelir Düzeylerine Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu

Burada, KOBİ’lerde görev yapan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejileri ölçeği (SBSÖ) ve alt ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamalarının gelir düzeylerine göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışması ve yorumu verilmiştir.

KOBİ’lerde görev yapan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejilerinin gelir düzeylerine göre değiştiği bulunmuştur (Bkz. Tablo-21).

Staats, Partlo, Armstrong-Stasses ve Plimpton (1994), iş hayatında çalışan dul bayanlarla ilgili bir araştırma yapmışlardır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre orta yaşlı çalışan bayanlar için düşük gelirin bir endişe kaynağı olduğu tespit edilmiştir.

Gürbüz (1998) yaptığı araştırmada ise 20 yıldan beri birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışanların işin içeriği ve maaş boyutlarından daha ziyade ilerlemeden daha çok tatmin olduklarını ortaya koymuştur.

Aslantaş (2004) da yaptığı araştırmada, örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili stres kaynakları değerlendirilmiş ve “ücretin yetersiz oluşu” stres kaynağı olarak ilk sırada yer almıştır.

Fretz ve Mallinckrodt (1988) yaptıkları araştırmada, işsizliğin her yaş grubu için önemli psikolojik sorunları temsil ettiğini, ancak iş kaybının etkisinin özellikle yaşlı çalışanlar üzerinde daha ciddi olduğunu tespit etmiştir. Çalışmadaki katılımcılar, 40 yaşın üstündeki işsiz profesyoneller için bir yardım kuruluşunun 35 üyesiydi. Araştırmada üç tip değişken ölçülmüştür, (a) işsizliğin süresi, mali konular ve altı farklı işlevsel sosyal destekten oluşan

baskı faktörleri; (b) kendine saygı, depresyon, fiziksel sağlık belirtileri, psikolojik belirtiler ve kontrol odağı gibi baskı belirtileri; ve (c) iş arama davranışları. Bulgular, mali konularla sosyal destek faktörlerinin bir dizi baskı belirtisini öngördüğünü göstermiştir. Belirli sosyal destek tipleri, bu baskı belirtileri ile çeşitli ilişki biçimleri göstermiştir. Bu sosyal destek tiplerinin, başka bağlamlarda sıklıkla iş arkadaşları tarafından ifade edildiği şekilde “değerin geri verilmesi” duygusunun algılanması, kendine saygı, iç kontrol odağı ve daha üst düzeyde iş arama çabaları ile ilişkili olduğu görülmüştür.

4.1. KOBİ’lerde Görev Yapan Yöneticilerin SBSÖ’nün Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Gelir Düzeylerine Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu

KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin SBSÖ’nün problem çözme, sosyal destek arama ve kaçınma stratejilerinin gelir düzeylerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Bkz. Tablo-23, Tablo-25, Tablo-27).

Konuyla ilgili yapılan bazı araştırmaların bulguları bu araştırmanın bulgusu ile paralellik göstermemektedir.

Roaskies ve Carrier (1994) yaptıkları araştırmada, örneklemdeki bekar kadınların evli olmamaları kariyer açısından onlara bir avantaj sağlamamıştır, fakat bekar oldukları için daha yüksek bir ücret ödenmiştir. Öte yandan, örneklemdeki bekar kadınlar en düşük düzeyde kendine saygı ve yaşam tatmini göstermişlerdir.

Vagg ve Wasala (2002) yaptıkları araştırmada, yüksek örgütsel düzeylerde çalışanlar, kritik kararlar verirken ve kriz durumları ile uğraşırken yetersiz maaş alan ve ilerleme

olanaklarından daha yoksun olan ve bundan dolayı daha stresli olması beklenen alt düzey çalışanlarına göre daha fazla stres yaşantısı rapor etmişlerdir.

Özcan (1997) yaptığı çalışmada, iş stresi, sosyal destek ve birtakım demografik özellikler arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuçlara göre bireylerin gelir düzeyi arttıkça iş stresi azalmaktadır.

Riley ve Eckenrode (1986) yaptıkları araştırmada, ortalama 10.7 yıllık bir eğitim düzeyine ve yıllık ortalama 7,500-20,000 \$ bir gelir düzeyine sahip 314 kadın (yaş ortalaması 34.7) üzerindeki stresli yaşam olaylarına karşı sosyal desteği ele almıştır. Sosyal destek, olumsuz etkilenme, diğer önemli kişilerin yaşamsal olaylar konusundaki baskı algılamalarını ve sosyal destek ölçütlerini tamamlamıştır. Elde edilen bulgulara göre, daha az düzeydeki kişisel kaynaklara sahip sosyal desteğin onlarla ilgili başka kişilerin yaşamlarındaki olaylarda, özellikle bu olayların sayısı arttığında, sıkıntıya yol açmakta olduğunu ve daha fazla malzeme ve psikolojik kaynaklara sahip sosyal desteğin daha yararlı ve sosyal bağlardan kaynaklanan baskıdan daha az etkilenen bir desteği yarattığı sonucuna varılmıştır.

5.0. KOBİ’lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Medeni Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu

Burada, KOBİ’lerde görev yapan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejileri ölçeği (SBSÖ) ve alt ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamalarının medeni durumlarına göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışması ve yorumu verilmiştir.

KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejilerinin medeni durumlarına

göre değişmediği bulunmuştur (Bkz. Tablo-28).

Konuyla ilgili yapılan bazı araştırmaların bulguları bu araştırmanın bulgusu ile paralellik göstermemektedir.

Jick ve Mitz (1985) yaptıkları araştırmada, tek anne veya babanın olduğu ailelerde çocuklara karşı, anne ve babanın birlikte olduğu ailelere göre daha fazla şiddet sergilendiği ortaya çıkmıştır. Çocuklarına karşı daha katı olan çalışanlar rol çatışması, rol belirsizliği ve aşırı iş yükünden acı çekmektedirler. Bu sorunları taşıyan kadınların erkeklerden daha fazla, fakat ev dışında çalışan ve çocuklarıyla fazla zaman harcayan kadınların ise erkeklerden daha az istismarcı bir şekilde davrandıkları görülmüştür. Annelerin yaşadıkları depresyonun çocuklarına karşı düşmanlık, reddetme ve ihmalle birleştiği tespit edilmiştir. Erkekler ise işleriyle daha fazla ilgilendikleri için çocuklarına karşı daha sabırsız davranışlar sergiledikleri ortaya çıkmıştır.

Abdalla (1991) yaptığı araştırmada, Arap ülkelerinde yöneticiler arasında evli olan kadınların çok sınırlı bir arkadaş çevresi olduğunu belirtmiştir. Bu kadınların işteki problemleri veya gerginliği aile üyelerine, özellikle de eşine yansıtmaya hiç hakkı yoktur. Erkek daha baskın bir üyedir ve ailenin tüm yükü onun üzerindedir. Böylece, bu kadınlar için sosyal destek ya aile üyelerinden ya da iş arkadaşlarından gelmektedir.

Frone, Russell ve Cooper (1991) yaptıkları araştırmadan elde ettikleri bulgulara göre iş stresörlerinin, aile stresörlerinin ve iş-aile çatışmasının her birinin psikolojik strese bağımsız katkıları olduğunu göstermiştir.

Staats, Partlo, Armstrong-Stasses ve Plimpton (1994) yaptıkları araştırmada, dul bayanların diğer yaşlı bayanlara göre geleceğe dair daha fazla ümit taşıdıklarını ve çaba gösterdiklerini tespit etmiştir. Bu bayanların gösterdikleri çabaların ruh sağlıklarına çok katkı yaptığı belirlenmiştir.

Mauno ve Kinnunen (1999) yaptıkları araştırmada, eşlerden birinin yaşadığı iş stresi diğerlerinin evlilik düzenini etkilemediğini belirtmiştir. Bunun nedeni olarak ise bu eşlerin problemlerini birbirleriyle paylaşmaları, birbirine duygusal anlamda birbirlerine destek olmaları ve problemlere birlikte çözüm aramaları gösterilmektedir. Ancak, hem erkeğin hem de bayanın çalıştığı ailelerde eşlerin yaşadıkları iş stresi bir şekilde evliliklerine yansımaktadır.

Jönsson ve Johansson (2003) tarafından yapılan bir araştırmada eşler arası geçimsizlik gibi aile ile ilgili faktörler aşırı stres ile ilişkili bulunmuştur.

Köse (1985) yaptığı araştırmada, çocuk sahibi olan kadın elemanların iş stresinden en fazla etkilenen grup olduğunu tespit etmiştir. Buna karşılık, çocuk sahibi olmayan evli erkek elemanların ise iş stresinden en az etkilenen grup olduğunu saptamıştır.

5.1. KOBİ'lerde Görev Yapan Yöneticilerin SBSÖ'nün Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Medeni Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu

KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin SBSÖ'nün problem çözme ve sosyal destek arama stratejilerinin medeni durumlarına göre farklılaşmadığı, ancak kaçınma stratejilerinin medeni durumlarına göre değiştiği bulunmuştur (Bkz. Tablo-29).

Konuyla ilgili yapılan bazı araştırmaların bulguları bu araştırmanın bulguları ile paralellik göstermemektedir.

Kaya (1990) yaptığı araştırma üç farklı işletmeden 40 orta kademe yöneticisinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Kadınların, evlilerin ve çocukları olan yöneticilerin diğerlerinden daha fazla iş stresi yaşadıkları ortaya çıkmıştır.

Roaskies ve Carrier (1994) yaptıkları araştırmada, evliliğin, kariyeri, ölçen maddelerin hiçbirine göre engellemediği tespit edilmiştir (çalışma saati, gelir, iş tatmini ve iş katılımı). Hatta, çocukların olmasının bile sadece seçici etkisi olmuştur. Daha az iş katılımı, iş tatmininde bir bozulmaya sebep olmamıştır ve azalan çalışma saatleri sadece bir meslekte düşük gelirle beraber ortaya çıkmıştır. Öte yandan, örneklemdaki bekar kadınlar en düşük düzeyde kendine saygı ve yaşam tatmini, en yüksek düzeyde depresyon göstermişlerdir. Buna göre, örneklemdaki kadınların evli olmamaları kariyer açısından onlara bir avantaj sağlamamıştır, fakat bekar oldukları için daha yüksek bir ücret ödenmiştir. Ayrıca bekarlık durumunun ve çocuksuzluğun kişisel iyilik halini bozan faktörler olduğu bu araştırmada doğrulanmıştır. Bunların yanı sıra, evli ve çocuksuz kadınlara bir bakıma daha iyi ücret ödenmiş, ancak bunlar evli ve çocuklu kadınlara göre çok daha düşük oranda yaşam tatminine sahip olmuşlardır.

Bures ve Henderson'un (1995) 1136 kişinin katılımıyla yaptıkları çalışmada, her iki eşin de çalıştığı ailelerde eşlerin birbirlerinden aldığı destekle iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Bulgulara göre, eş desteği kadınlar ve erkeklerin iş stresi düzeylerinde farklılık göstermektedir. Yüksek derecede alınan eş desteği erkeklerin iş stresini azaltırken,

kadınlar için anlamlı değişikliklere sebep olmaktadır. Ayrıca, bu çalışma eş desteğinin hem kadınlar hem de erkeklerin iş tatminini artırdığını ortaya koymuştur.

Tezcanlı (1989) tarafından yapılan araştırmada, çocuk sahibi olan kadın elemanların iş stresinden en fazla etkilenen grup olduğu bulunmuştur. Çocuk sahibi olmayan evli erkek elemanların ise en az etkilenen grup olduğu belirtilmiştir.

Cormier ve Cormier (1988) yaptıkları araştırmada başa çıkma stratejilerinin sayısı, tipi ve kullanım sıklığının, rapor edilen sıkıntı, baskı ve özellikle de evliliğe uyum düzeyleri ile önemli ölçüde bağlantılı olduğunu göstermiştir. Evlilik uyum testleri konusunda yüksek ve düşük sonuçların daha ayrıntılı biçimde yapılan analizi de, sıkıntı ve başa çıkma önlemleri konusunda gruplar arasında önemli farklılıklar bulunduğunu ortaya çıkarmıştır. Yüksek-evlilik-uyumu grubundaki katılımcılar, düşük-evlilik-uyumu grubundaki katılımcılara göre daha düşük sıkıntı düzeylerine sahip olup daha çok sayıda başa çıkma stratejileri kullanmışlar ve daha çok sayıda başa çıkma stratejisi kullanım sıklığı rapor etmişlerdir.

Dompierre ve Lavoie (1987) yaptıkları araştırmada çocuk sahibi olan anne ve babaların iş stresini ev hayatına ne derece taşıdığını incelemişlerdir. Elde edilen bulgular, iş stresinin, bireylerin çocuklarına karşı birtakım şiddet duyguları ve davranışları teşvik ettiğini göstermiştir. Bu araştırmaya katılan tek anne veya babanın olduğu ailelerde bireylerin iş stresinden dolayı çocuklarına karşı anne ve babanın olduğu ailelerden daha fazla şiddet davranışları sergilediği ortaya çıkmıştır. Çocuklarına karşı katı olan çalışanlar rol çatışması, rol belirsizliği ve aşırı iş yükünden acı çekmektedirler. Bu sorunları yaşayan kadınların erkeklerden daha fazla istismarcı, fakat evde bulunan ve çocuklarıyla daha fazla zaman geçiren kadınların ise erkeklerden daha az istismarcı bir şekilde davrandıkları görülmüştür.

Ayrıca, annelerin yaşadıkları depresyonun çocuklarına karşı düşmanlık, reddetme ve ihmalle birleştiği ve erkeklerin işleriyle daha fazla ilgilendiklerinden dolayı çocuklarına karşı sabırsız davranışlar sergilediği ortaya çıkmıştır.

Jönsson ve Johansson (2003) yaptıkları araştırmada, eşler arası yaşanan geçimsizlik gibi aile ile ilgili faktörleri aşırı stresle ilgili bulmuşlardır.

6.0. KOBİ’lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin İşletme Ölçeğine Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu

Burada, KOBİ’lerde görev yapan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejileri ölçeği (SBSÖ) ve alt ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamalarının işletme ölçeğine göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışması ve yorumu verilmiştir.

KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejilerinin işletme ölçeğine göre değişmediği bulunmuştur (Bkz. Tablo-30).

Konuyla ilgili yapılan bazı araştırmaların bulguları bu araştırmanın bulgusu ile paralellik göstermemektedir.

Budak (1991) yaptığı araştırmada, küçük sanayi işletmelerinde yönetim biçimleri ve örgütsel yapı arasındaki ilişkileri irdelemeye çalışmıştır. Araştırma 28 küçük ölçekli işletmeyi kapsamıştır. Bulgulara bakıldığında, istismarcı ve otoriter yönetim felsefesine sahip küçük işletmelerde biçimselleştirme ve merkeziyetçiliğin yüksek olduğu, uzmanlaşmanın ise düşük olduğu bulunmuştur. Hayırsever, otoriter ve danışmacı yönetim felsefesine sahip küçük işletmelerde uzmanlaşma ve merkeziyetçilik yüksek iken biçimselleştirme düşük bulunmuştur. Katılmalı yönetim felsefesine sahip işletme ise bulunmamaktadır. Küçük işletmelerin

kendilerine has yapıları tam anlamıyla otokratik veya demokratik yönetim felsefesine sahip olmayı pek olanaklı kılmamıştır. Daha çok hayırsever-otoriter ve danışmacı gibi ara sistemlerin küçük işletmelerde daha yaygın olduğu tespit edilmiştir.

6.1. KOBİ’lerde Görev Yapan Yöneticilerin SBSÖ’nün Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların İşletme Ölçeğine Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu

KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin SBSÖ’nün problem çözme ve sosyal destek arama stratejilerinin işletme ölçeğine göre farklılaşmadığı, ancak kaçınma stratejilerinin işletme ölçeğine göre değiştiği bulunmuştur (Bkz. Tablo-31).

Konuyla ilgili yapılan bazı araştırmaların bulguları bu araştırmanın bulgusu ile paralellik göstermemektedir.

Göznek (1997) İstanbul’un çeşitli büyüklükteki işletmelerde çalışan yöneticilerle yaptığı araştırmada, bireylerin performansı, iş ve yaşam tatminleriyle iş stresleri arasında olumsuz bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Reese ve Johnson (1991) yaptıkları araştırmada, örgüt büyüdükçe, çalışanların iş stresinin de arttığı bulunmuştur.

7.0. KOBİ’lerde Görev Yapan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Algılanan İş Doyum Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu

Burada, KOBİ’lerde görev yapan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejileri ölçeği (SBSÖ) ve alt ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamalarının algılanan iş doyum durumlarına göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışması ve yorumu verilmiştir.

KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejilerinin algılanan iş doyum durumlarına göre farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır (Bkz. Tablo-33).

Konuyla ilgili yapılan bazı araştırmaların bulguları bu araştırmanın bulgusu ile paralellik göstermektedir.

Jamal (1990) yaptığı araştırmada, iş stresiyle iş tatmini arasında olumsuz bir ilişkinin mevcut olduğunu, tatminsizlik düzeyinin yüksek oluşunun işletmeye bağlılığı azalttığı ve işletmeyi terk etme isteğini arttırdığını tespit etmiştir.

Jönsson ve Johansson (2003) tarafından yapılan bir çalışmada, stres ile diğer psiko-sosyal faktörler ve iş arasındaki ilişkiler araştırılmış ve 18 yıllık aralarla kaydedilen stres düzeyleri karşılaştırılmıştır. İş liderliği de dahil olmak üzere istihdam, işin gerektirdiği yüksek konsantrasyon, iş içeriği ile ilgili tatminsizlik ve iş ortamı ile ilgili tatminsizlik gibi işe ilişkin faktörlerin her biri aşırı kendiliğinden-algılanan psikolojik stres ile ilişki bulunmuştur.

Abouserie (1996) yaptığı araştırmada, iş tatmini ile iş stresi arasında olumsuz bir ilişki bulmuştur.

Decker ve Borgen (1993) yaptıkları araştırmada, baskı, gerilim ve başa çıkma faktörlerini incelemiş ve daha yüksek baskının daha yüksek gerilime ve daha az iş tatminine neden olduğunu tespit etmiştir. Başa çıkma-tatmin ilişkisi zayıf olmakla birlikte, bunun tersi doğrudur. Aşamalı regresyon analizlerinde, belirleyici değişkenler cinsiyet, yaş, eğitim, işin süresi, olumsuz etkilenebilirlik, 6 baskı ölçütü ve 4 başa çıkma ölçütü olmuştur. Sonuç değişkenleri ise 4 iş gerilimi ölçütü (mesleki, psikolojik, kişiler-arası ve fiziksel) ile 3 iş tatmini ölçütü (içten gelen, dıştan kaynaklanan ve genel) olmuştur. 7 aşamalı regresyon, uzun baskı-gerilim ve baskı-iş tatmini ilişkilerini ortaya koymuş olup olumsuz etkilenebilirlik gerilim üzerine çeşitli etkiler yapmış, ancak iş tatmini üzerindeki etkisi az olmuştur.

7.1. KOBİ’lerde Görev Yapan Yöneticilerin SBSÖ’nün Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Algılanan İş Doyum Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu

KOBİ’lerde çalışan yöneticilerin SBSÖ’nün problem çözme, sosyal destek arama ve kaçınma stratejilerinin algılanan iş doyum durumlarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Bkz. Tablo-35, Tablo-37, Tablo-39).

Konuyla ilgili yapılan bazı araştırmaların bulguları bu araştırmanın bulgusu ile paralellik göstermemektedir.

Köse (1985) yaptığı araştırmada, iş doyumunu düşük olanların yüksek olanlara göre daha fazla stres altında olduğunu tespit etmiştir. Stres ile iş doyumunu arasında güçlü ve ters yönlü bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, iş yaşamında yüksek bir doyum elde edilmek istenirse yönetici olmak gerekir.

Gözbek (1997) yaptığı araştırmada, hiç çocuğu olmayan, stres düzeyi yüksek ve özgüveni düşük olan kadınların iş tatmini düzeylerinin diğerlerine oranla daha yüksek olduğu bulunmuştur. İş tatmini ve özgüven arasında olumlu bir ilişki varken, iş stresi ile iş tatmini arasındaki ilişki olumsuzdur. Ayrıca, bu çalışmanın sonucunda bireylerin performansı, iş ve yaşam tatminleriyle iş stresleri arasında olumsuz bir ilişkinin olduğu da ortaya çıkmıştır.

Çarıkçı (2001) iş tatmini ile ilgili yaptığı araştırmayı iki boyutta incelemiştir. Birinci boyut çalışanların iş tatminlerinin düzeyi ile ilgilidir. Buna göre, iş tatmini düzeyinin çalışma düzeni ve ücret haricinde oldukça yüksek olması çalışanların beklentilerinin az olması ile açıklanabilir. Araştırmaya dahil edilen işletmelerin hizmet sektöründe faaliyet gösterdiği ve genel olarak profesyonel olmayan iş gücüne sahip oldukları göz önünde bulundurulduğunda, özellikle vasıfsız işgücü açısından iş tatminini belirleyen en önemli faktörün çalışanların beklentileri olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmanın ikinci boyutunda ise iş tatmini etkileyen kişisel faktörler incelenmiştir. Buna göre, profesyonel olmayan çalışanlar açısından cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi iş tatminini etkileyen en önemli faktörlerdir. Bunlardan cinsiyet iş tatminini etkileyen önemli bir etken olarak ortaya çıkmaktadır. Kadınların iş tatminleri erkeklere göre daha düşük seviyededir. Böylece, profesyonel olmayan işlerde çalışan kadınların işleriyle ilgili beklentilerinin çok fazla olmadığı anlaşılmaktadır. Aynı zamanda, eğitim düzeyi daha yüksek ve genç çalışanların iş tatminlerinin de düşük olduğu görülmektedir. Bu durum da aynı cinsiyet faktöründe olduğu gibi genç ve eğitilmiş çalışanların beklentilerinin daha fazla olduğunu göstermektedir. Böylece, profesyonel olmayan işler açısından iş tatminini belirleyen en önemli etkenin beklentiler olduğu görülmektedir.

Richardsen ve Burke (1991) tarafından İngiltere’de genel pratisyen doktorlar üzerinde yapılan bir araştırmada, dört iş stres faktörünün yüksek düzeydeki iş doyumunu ve ruhsal iyilik halini etkilediği bulunmuştur. Bu alışmalar iş baskısının, iş doyumunu düzeyini etkilediğini göstermesine rağmen, iş stresi deneyimini etkileyebilecek olan uygulamanın çeşitli boyutlarından ne kadar doyum elde edebileceğiyle ilgili açık bir bilgi bulunmamıştır. Araştırmada elde edilen bulguya göre, yüksek düzeydeki iş doyumunu, doktorların stres ve sonuçlarıyla mücadele etme yöntemleriyle ilgilidir.



BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, elde edilen bulgulara ilişkin olarak ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı bazı öneriler sunulmuştur.

Bu araştırma, KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejilerinin bazı değişkenlere göre değişip değişmediğini saptamak amacıyla yapılmıştır.

Bu amaç doğrultusunda oluşturulmuş olan alt problemlere ilişkin yapılan istatistiksel analizler sonucunda bazı bulgular elde edilmiştir. KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejilerinin bazı değişkenlere göre incelenmesine ilişkin bulguları şöyle sıralamak mümkündür:

1. KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin genel olarak stresle başa çıkma stratejilerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

- a) KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin problem çözme stratejilerinin cinsiyete göre farklılaştığı bulunmuştur. Bu bulguya göre, kadın yöneticilerin problem çözme stratejileri erkek yöneticilerin problem çözme stratejilerinden daha fazladır.
- b) KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin sosyal destek arama stratejilerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

- c) KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin kaçınma stratejilerinin cinsiyete göre farklılaştığı bulunmuştur.
2. KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin genel olarak stresle başa çıkma stratejilerinin yaşlarına göre fark göstermediği bulunmuştur.
- a) KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin problem çözme stratejilerinin yaşa göre farklılaştığı bulunmuştur.
- b) KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin sosyal destek arama stratejilerinin yaşa göre fark göstermediği bulunmuştur.
- c) KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin kaçınma stratejilerinin yaşa göre farklılaştığı bulunmuştur.
3. KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin genel olarak stresle başa çıkma stratejilerinin eğitim durumlarına göre farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.
- a) KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin problem çözme stratejilerinin eğitim durumlarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur.
- b) KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin sosyal destek arama stratejilerinin eğitim durumlarına göre değişmediği bulunmuştur.
- c) KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin kaçınma stratejilerinin eğitim durumlarına göre farklılaştığı bulunmuştur.
4. KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin genel olarak stresle başa çıkma stratejilerinin gelir düzeylerine göre değiştiği bulunmuştur.
- a) KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin problem çözme stratejilerinin gelir düzeylerine göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

- b) KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin sosyal destek arama stratejilerinin gelir düzeylerine göre değişmediği bulunmuştur.
 - c) KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin kaçınma stratejilerinin gelir düzeylerine göre değişmediği bulunmuştur.
5. KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin genel olarak stresle başa çıkma stratejilerinin medeni durumlarına göre değişmediği bulunmuştur.
- a) KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin problem çözme stratejilerinin medeni durumlarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur.
 - b) KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin sosyal destek arama stratejilerinin medeni durumlarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur.
 - c) KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin kaçınma stratejilerinin medeni durumlarına göre farklılaştığı bulgusu elde edilmiştir.
6. KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin genel olarak stresle başa çıkma stratejilerinin işletme ölçeğine göre değişmediği bulunmuştur.
- a) KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin problem çözme stratejilerinin işletme ölçeğine göre değişmediği bulunmuştur.
 - b) KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin sosyal destek arama stratejilerinin işletme ölçeğine göre değişmediği bulunmuştur.
 - c) KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin kaçınma stratejilerinin işletme ölçeğine göre farklılaştığı bulunmuştur.
7. KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin genel olarak stresle başa çıkma stratejilerinin algılanan iş doyum durumlarına göre değişmediği bulunmuştur.

- a) KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin problem çözme stratejilerinin algılanan iş doyum durumlarına göre değişmediği bulunmuştur.
- b) KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin sosyal destek arama stratejilerinin algılanan iş doyum durumlarına değişmediği bulunmuştur.
- c) KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin kaçınma stratejilerinin algılanan iş doyum durumlarına göre değişmediği bulunmuştur.

Bu araştırmadan elde edilen bulgulara dayalı olarak şu öneriler sunulabilir:

1. KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin problem çözme stratejilerinin cinsiyete ve yaşa göre farklılaştığı ortaya çıkmıştır. İlk önce, yöneticilerin hangi konularda problemler yaşadıkları saptanmalı ve bu problemlerin çözümü için şirketlerde özellikle genç ve erkek yöneticilere yönelik çeşitli yöneticilik becerileri geliştirme seminerleri düzenlenmeli ve kişisel gelişim programları yürütülmelidir.

2. KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejilerini artırmak için bireysel ve grupla psikolojik danışma yardımı sunulmalıdır. Bu amaçla, KOBİ'lerde psikolojik danışma yardımı veren elemanlar istihdam edilmelidir.

KAYNAKLAR

Abdalla, A. I. (1991). Social support and gender responses to job stress in an Arab culture. In P.L. Perrewe (Ed.) , Handbook on job stress [special issue]. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 6(7), 273-288.

Abouserie, R. (1996). Stress, coping strategies and job satisfaction in university academy staff. *Educational Psychology*, 16(1), 49-57.

Amirkhan, J. (1990). A factor analytically derived measure of coping: The coping strategy indicator. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(5), 1066-1074.

Anderson, G. J. (1991). Stress and burnout among nurses. In P. L. Perrewe (Ed.) , Handbook on job stress [special issue]. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 6(7), 251-272.

Ardıç, K., & Baş, T. (2000). Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması. Ankara: *Araştırma Projesi Sayısı*.

<http://www.bilgiyönetimi.org/cm/pages/mkl> (Ziyaret Tarihi: Aralık 2004).

Artan, İ. (1985). Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aslantaş, A. (2004). Polis stresi ve kaynakları alan çalışması. <http://www.egm.gov.tr/apk/dergi/34/yeni/web>. (Ziyaret Tarihi: Aralık 2004).

Aysan, F. (1994). Başa çıkma stratejisi ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması,
Basılmamış Makale.

Baltaş, Z., & Baltaş, A. (1999). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Baltaş, A. (2000). *Ekip çalışması ve liderlik*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Bell, S., & Lee, C. (2002). Development of the perceived stress questionnaire for young women. *Psychology, Health, and Medicine*, 7, 189-201.

Bhagat, R. S., Babakus, E., & Frey, L. (1994). Organizational stress and coping in seven national contexts: A cross-cultural investigation. In G. Keita, & J. Hurrell (Eds.), *Job stress in a changing workforce: Investigating gender, diversity, and family issues*. Washington D. C. : American Psychological Association, 93-105.

Bilgin, M. A. (1992). Endüstri ve örgüt psikolojisi, ders notları (Fırat Üniversitesi Akademik Personelinin İş Stresi, Gerilim ve Başa Çıkma Düzeyleri). E. Ü. Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü, İzmir.

Budak, G. (1991). Küçük sanayi işletmelerinde yönetim biçimleri ve örgütsel yapı arasındaki ilişkilerin irdelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1-2), 233-249.

Bures, A. L., & Henderson, D. (1995). The effects of spousal support & gender on workers' stress & job satisfaction: A cross national investigation of dual career couples. *Journal of Applied Business Research*, 12(1), 2-9.

Chen, P. Y., Spector, P. E., & Jex, S. M. (1995). Effects of manipulated job stressors and job attitude on perceived job conditions: A simulation. In S. L. Sauter & L. R. Murphy (Eds.), *Organizational risk factors for job stress*. Washington D. C. : American Psychological Association, 341-356.

Cooper, C. L., & Davidson, M. (1987). *Source of stress at work and their relation to stressors in non- working environment, psychosocial factors at work*. Kalimo, R. L. , Mostafa, A. E. , Cooper, C. L. (Eds.), World Health Organization, Geneva.

Cormier, L. S., & Cormier, W. H. (1988). Relation between coping strategies and distress, stress, and marital adjustment of the multiple-role women. *Journal of Counseling Psychology*, 35(2), 187-193.

Cüceloğlu, D. (1992). *İnsan ve davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çarıkçı, İ. H. (2001). Çalışanlarda iş tatminini etkileyen kişisel özellikler ve örgütsel sonuçları: Süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma. *Verimlilik Dergisi*, 4, 161-178.

Decker, P., & Borgen, F. (1993). Dimensions of work appraisal: Stress, strain, coping, job satisfaction, and negative affectivity. *Journal of Counselling Psychology*, 40(4), 470-478.

Demirbaş, H., Özdemir, Ç., Hancı, H., & Balseven, A. (2004). Cezaevi hekimlerinde tükenmişliğin incelenmesi. *Adli Psikiyatri Dergisi*, 1(2), 45-49.

Dohrenwend, B. S., & Dohrenwend, B. P. (1974). Stressful life events: Their nature and effects. New York: John Wiley & Sons.

Dolbier, C. L., Soderstrom, M., & Steinhardt, M. A. (2001). The relationships between self-leadership and enhanced psychological, health, and work outcomes. *The Journal of*

Psychology, 135(5), 469-485.

Dollard, M. F., & Winefield, A. W. (1996). Managing occupational stress: A national and international perspective. *International Journal of Stress Management*, 3(2), 69-83.

Dompierre, J., & Lavoie, F. (1994). Subjective work stress & family violence. In Keita, P. C. & Hurrell, J. J. (Ed.) , *Job stress in a changing workforce*. Washington: American Psychological Association, 213-228.

Ekinci, H., & Ekici, S. (2003). İşletmelerde yönetim stratejisi olarak sosyal desteğin rolüne ilişkin görgül bir araştırma. *C. Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(1), 109-120.

Erdoğan, İ. (1987). *İşletmelerde kişi değerlemede psikoteknik*. 1. Baskı. İstanbul: Yön Ajans.

Eren, E. (1998). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.

Ertekin, Y. (1993). *Stres ve yönetim*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Yayınları.

Fleming, R., Baum, A., & Singer, J. E. (1984). Toward an integrative approach to the study of stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 939-949.

Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.

Fretz, B. R., & Mallinckrodt, B. (1988). Social support and the impact of job loss on older professionals. *Journal of Counseling Psychology*, 35(3), 281-286.

Frone, R. M., Russell, M., & Cooper, M. L. (1991). Relationship of work and family stressors to psychological distress: The independent moderating influence of social support, mastery, active coping, and self-focused attention. In P.L. Perrewe (Ed.) , Handbook on job stress [special issue]. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 6(7), p. 227-250.

Ghorayshi, P. (2002). Working canadian women: Continuity despite change. In V.Dhruvarajan & J. Vickers (Eds.), *Gender, race, and nation: A global perspective* (123-147). Toronto, Ontario, Canada: University of Toronto Press.

Gianakos, I. (2002). Predictors of coping with work stress: the influence of sex, gender role, social desirability and locus of control. *Sex Roles: A Journal of Research*, 46 (5-6), 149-158.

Göznek, A. (1997). Job Related Stress: Relationship with Personality Variables & Organizational Outcomes. Unpublished Mastery Thesis, Boğaziçi University, Department of Business Administration, İstanbul.

Güney, S., Demir, A. (1997). Kamu ve özel sektördeki tepe yöneticilerin işle ilgili stres kaynaklarının karşılaştırılması. *Verimlilik Dergisi*, 2, 129-140.

Gürbüz, Y. (1998). Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Tatmin Düzeyleri ve Bunun Örgütsel Stres Kaynakları ile Karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Hagihara, A., & Miller, S. A. (2003). Social support has both positive and negative effects on the relationship of work stress and alcohol consumption. *Stress and*

Health, 19(4), 205-215.

Havlovic, J. S., & Keenan, P. J. (1991). Coping with work stress: The influence of individual differences. In P.L. Perrewe (Ed.) , Handbook on job stress [special issue]. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 6(7), 199-212.

Heidrix, W. H., Robert, P. S., Terry, L. L., & Timothy, P. S. (1991). Development of a stress-related health promotion model: Antecedents and organizational effectiveness outcomes. In P.L. Perrewe (Ed.) , Handbook on job stress [special issue]. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 6(7), p. 141-162.

Houtman, I. L. D., & Kompier, M. A. J. (1995). In S. L. Sauter & L. R. Murphy (Eds.), *Organizational risk factors for job stress*. Washington: American Psychological Association, 209-225.

Iwasaki, Y., MacKay, J. K., & Ristock, J. (2004). Gender-based analyses of stress among professional managers: An exploratory qualitative study. *International Journal of Stress Management*, 11(1), 56-79.

İbicioğlu, H. (2000). İşletmelerde departmanlar arası çatışmaların kaynakları ve işletme performansına etkilerine ilişkin göller bölgesinde bir araştırma. *Verimlilik Dergisi*, 2, 99-114.

Jamal, M. (1990). Relationship of job stress & type-a behaviour to employees' job satisfaction, organizational commitment, psychosomatic health problems & turnover motivation. *Human Relations*, 43(8), 727-738.

Jick, T. D., & Mitz, L. F. (1985). Sex differences in work stress. *Academy of Management Review*, 10(3), 408-420.

Jönsson, D., & Johansson, S. (2003). Self-perceived psychological stress in relation to psychosocial factors and work in a random population sample of women. *Stress and Health*, 19(3), 149-162.

Kaya, R. E. (1990). Effects of Organizational Stressors on Middle Level Managers. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Keskin, G. (1997). Örgütsel stres ve Erzurum'da kamu çalışanları üzerine bir uygulama. *Verimlilik Dergisi*, 2, 141-164.

Kızılkaya, G. S. (1999). İş Yaşamında Stres ve Stresin Performansa Olan Etkisi: Endüstrilerde Karşılaştırmalı Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Koçel, T. (1987). Yönetimde stres yaratan faktörler. Kocaeli: Stres Yönetimi Semineri.

Köse, S. (1985). Endüstri alanında stres yaratan öğeler III: Ulusal psikoloji kongresi bilimsel çalışmaları. Ankara, *Psikoloji Derneği Yayınları*, 315-321.

Luthans, F. (1989). *Organizational behaviour*. New York: Mc Graw Hill Book Company.

Machab, D., & Casserly, C. (1985). Technical Manual for the Life Roles Inventory, Values Scale and the Salience Inventory. Edmonton: Psican Consulting Ltd.

Makin, E. (1995). *Pozitif stres yönetimi*. İstanbul: Rota Yayınları.

Mallinckrodt, B., & Fretz, B. (1988). Social support and the impact of job loss on older professionals. *Journal of Counseling Psychology*, 35(3), 281-286.

Mao, H. (2003). The relationship between voluntary employer changes and perceived job stress in Taiwan. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 75-85.

Mauno, S., & Kinnunen, U. (1999). The effects of job stressors on marital satisfaction in Finnish dual-earner couples. *Journal of Organizational Behaviour*, 20(6), 879-895.

McCarthy, E. D. (1989). A contemporary sociology of knowledge. *International Social Science Review*, 64(3), 105-110.

McDonald, M. L., & Korabik, K. (1991). Sources of stress and ways of coping among male and female managers. In P.L. Perrewe (Ed.) , Handbook on job stress [special issue]. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 6(7), 185-198.

Motowidlo, S., Packard, J., & Manning, M. (1986). Occupational stress: Its causes and consequences for job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 618-629.

Okutan, M., & Tengilimoğlu, D. (2002). İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: Bir alan uygulaması. *G. Ü. İktisadi Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3).

Örücü, E. (2004). Muğla üniversitesi insan kaynakları planlama ve iş analizleri projesi. Muğla: Muğla Üniversitesi Araştırma Fonu.

Özcan, B. (1997). Do Men & Women Utilize Social Support Differently in Stressful Work Environment. Unpublished Mastery Thesis, Boğaziçi University, Department of Psychology, İstanbul.

Öztaş, B. (1988). Stresin fizyolojisi ve stresin organizmada oluşturduğu zararlı etkiler. Gebze: Stres Yönetimi Semineri.

Packard, J. S., & Manning, M. R. (1986). Occupational stress: Its causes and consequences for job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 618-629.

Palmer, M., & Hyman, B. (1993). "Yönetimde kadınlar". İstanbul: Rota Yayınları.

Pehlivan, İ. (1995). *Yönetimde stres kaynakları*. Ankara: PEGEM Yayınları.

Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). *Organizational Stress and Preventive Management*, New York: Mc Graw-Hill Book.

Reese, S., & Johnson, D. J. (1991). Teacher job satisfaction & teacher job stress, school size, age & teaching experience. *Education*, 112(2), 247-253.

Revicki, A. D., & Whitley, W. T. (1995). Work-related stress and depression in emergency medicine residents. In S. L. Sauter & L. R. Murphy (Eds.), *Organizational risk factors for job stress*. Washington: American Psychological Association, 247-258.

Richardsen, E., & Burke, R. (1991). The relationship between stress and coping among type As. In P.L. Perrewe (Ed.) , Handbook on job stress [special issue]. *Journal of*

Social Behaviour and Personality, 6(7), p. 361-373.

Riley, D., & Eckenrode, J. (1986). Social ties: Subgroup differences in costs and benefits. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(4), 770-778.

Roaskies, E., & Carrier, S. (1994). Marriage and children for professional women: Asset or liability? In G. Keita, & J. Hurrell (Eds.), *Job stress in a changing workforce: Investigating gender, diversity, and family issues*. Washington D. C. : American Psychological Association, 269-282.

Ryland, E., & Greenfeld, S. (1991). Work stress and well being: An investigation of Antonovsky's sense of coherence model. In P.L. Perrewe (Ed.), *Handbook on job stress [special issue]*. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 6(7), p. 39-54.

Sayın, M., & Fazlıoğlu, M. A. (1997). *Avrupa birliği'nde KOBİ destekleme programları ve diğer teşvik araçları*. Ankara: KOSGEB Yayınları, 4.

Selye, H. (1977). *Stress without distress*. London: Teach Yourself Books.

Spector, P., & Cooper, C. (2001). Age differences in coping and locus of control: A study of managerial stress. *Psychology and Aging*, 16(4), 707-710.

Staats, S., Partlo, C., Armstrong-Stasses, M., & Plimpton, L. (1994). Older working widows: Present and expected experiences of stress and quality of life in comparison with married workers. In Keita, P. C. & Hurrell, J. J. (Ed.), *Job stress in a changing workforce*. Washington D. C. : American Psychological Association, 181-195.

Sutherland, J. V., & Cary, L. C. (1990). *Understanding stress: A psychological perspective for health professionals*. London: Chapman and Hall.

Şahin, H. N., & Batıgün, D. A. (1997). Bir özel hastane sağlık personelinde iş doyumu ve stres. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12(39), 57-71.

Tan, Ü. (1987). *Stres ve organizmada oluşturduğu fizyolojik etkiler*. Gebze: TÜSSİDE.

Telman, N. (1987). *İş psikolojisi*. İstanbul: Amaç Basımevi.

Tezcanlı, S. E. (1989). Organizational Stressors, Demographic Variables and Felt Stress. Unpublished Master Thesis, Boğaziçi University, İstanbul.

Trocki, K. F., & Orioli, E. M. (1994). Gender differences in stress symptoms, stress producing context & coping strategies. In Keita, P. C. & Hurrell, J. J. (Ed.), *Job stress in a changing workforce*. Washington D. C. : American Psychological Association, 7-22.

Tutar, H. (2000). *Kriz ve stres ortamında yönetim*. İstanbul: Hayat Yayınları, Kişisel Gelişim Dizisi, 14.

Uludağ, İ. (1991). *Sovyetler Birliği sonrası Bağımsız Türk Cumhuriyeti ve Türk gruplarının sosyo-ekonomik analizi ve Türkiye ile ilişkileri*. İstanbul: TOBB, 15.

Uyguç, N., Duygulu, E., Arbak, K., & Çıraklar N. H. (1998). İş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin üç temel varsayım altında incelenmesi. *D. E. Ü. İ. İ. B. F. Dergisi*, 13(2), 193-204.

Vagg, R. P., & Wasala, F. C. (2002). Effects of organizational level and gender on stress in the workplace. *International Journal of Stress Management*, 9(4), 243-261.

Warshaw, P. R., & Davis, E. D. (1984). Self understanding & the understanding and the accuracy of behavioral expectations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 10,

111-118.

Westman, M., & Eden, D. (1996). The inverted u-relationship between stress and Performance. *Work and Stress*, 10, 165-173.

Whitlington, G. H. (1994). Bir psikiyatristin gerçekçi ve bütüncül yaklaşımı. Stresle başa çıkma. Ankara: Türk Psikologları Derneği Yayınları.

Yousef, A. D. (2002). Job satisfaction as a mediator of the relationship between job stressors and affective, continuance, and normative commitment: A path analytical approach. *International Journal of Stress Management*, 9(2), 99-112.



EKLER

Ek-1. Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği

Ek-2. Kişisel Bilgi Formu



BAŞAÇIKMA STRATEJİSİ ÖLÇEĞİ

Açıklama:Bu çalışmada bireylerin yaşamlarında sorunlarla ve problemle nasıl başa çıktığı belirlenmeye çalışılmaktadır.Aşağıda çeşitli başa çıkma yolları verilmiştir.Sizden bunları ne derece kullandığınızı belirtmeniz istenmektedir.Tüm yanıtlarınız gizli tutulacaktır.

Geçtiğimiz altı aylık süre içerisinde karşılaştığınız bir problemi düşünmeye çalışın. Bu problemin sizin için ÖNEMLİ olup kaygılanmanıza neden olması gerekiyor.Lütfen aşağıya bu probleminizi birkaç kelimeyle yazınız unutmayınız ki yanıtınız gizlilik ilkesine uygun olarak değerlendirilecektir.

.....

Bu problemi aklınızda tutarak, nasıl başa çıktığınızı sizin için en uygun kutuyu işaretleyerek belirtiniz.Bazı sorular benzer olsa da lütfen her maddeyi işaretleyiniz.

“O” stresli olayı aklınızda bulundurarak ne dereceye kadar

- 1.Duygularınızı bir arkadaşınıza açtınız?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 2.Probleminizin en iyi şekilde çözülmesi için çevrenizdeki şeyleri yeniden düzenlediniz?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 3.Ne yapacağınıza karar vermeden önce bütün olası çözümleri aklınızda tartıştınız?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 4.Aklınızı problemden uzaklaştırmaya çalıştınız?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 5.Bir kişinin size gösterdiği sempati ve anlayışı kabul ettiniz?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 6.Başkalarının yaşadığınız şeylerin gerçekten ne kadar kötü olduğunu görmemesi için elinizden geleni yaptınız?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 7.Konu ile ilgili olarak başkasıyla konuştunuz çünkü bu konuda konuşmak kendinizi daha iyi hissetmenize yardımcı oldu?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 8.Durumla bahsedebilmek için kendinize bazı amaçlar edindiniz?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 9.Seçeneklerinizi çok dikkatli bir biçimde tarttınız?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 10.Daha iyi zamanlarla ilgili hayaller kurdunuz?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 11.Problemi çözmek için işe yarayan çözümü bulana dek değişik yolları denediniz?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 12.Korku ve kaygılarınızı bir arkadaşınıza veya akrabınıza açtınız?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 13.Zamanınızı her zamankinden çok yalnız olarak geçirdiniz?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç

- 14.Sadece konuşmak bile bazı çözümlere ulaşmanıza yardım ettiğini (yaşadınız) durumla ilgili olarak konuştunuz?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 15.Durumu düzeltmek için ne yapılması gerektiğini düşündünüz?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 16.Tüm dikkatinizi problemin çözümüne yönelttiniz?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 17.Aklınızda bir eylem planı şekillendirdiniz?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 18.Her zamankinden daha fazla televizyon seyrettiniz?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 19.Kendinizi daha iyi hissetmeniz için (arkadaş yada personel bir kişi)gittiniz?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 20.Olayda gerçekleşmesini istediğiniz şey için kesin kararlılık gösterdiniz ve savaştınız?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 22.Kendinizi bir uğraş(hobi) veya spor etkinliğine gömerek probleminden kaçtınız?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 23.Problemle ilgili olarak daha iyi hissetmenize yardımcı olması için bir arkadaşınıza gittiniz?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 24.Durumu nasıl değiştirebileceğinizle ilişkin olarak bir arkadaşınızın tavsiyesine başvurdunuz?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 25.Aynı problemi yaşamış olan arkadaşlarınızın anlayış ve sempatisini kabul ettiniz?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 26.Her zamankinden daha fazla uyudunuz?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 27."Her şey daha farklı olabilirdi" diye hayal kurdunuz?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 28.Romanlardaki veya filmlerdeki karakterlerle özdeşim kurdunuz?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 29.Problemi çözmeye çalıştınız?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 30.İnsanların sizi kendi başınıza bırakmasını istediniz?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 31.Arkadaşınız veya akrabanızın size yardımcı olmasını kabul ettiniz?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 32.Sizi en iyi tanıyan kişilerden size güvence verilmesini istediniz?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç
- 33.Anı hareketlerde bulunmaktansa dikkatlice bir hareket tarzı planlamaya çalıştınız?
☐ Çok ☐ Biraz ☐ Hiç

YARDIMLARINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Lütfen Aşağıdaki Soruları Yanıtlayınız.

Melike Balkan

1-Cinsiyetiniz Nedir?

- () 1. Kız
() 2. Erkek

2-Kaç Yaşındasınız?

.....

3-Eğitim Düzeyiniz Nedir?

- () 1. İlkokul Mezunu
() 2. Ortaokul Mezunu / İlköğretim Okulu Mezunu
() 3. Lise veya Dengi Okulu Mezunu
() 4. Yüksekokul Mezunu
() 5. Üniversite Mezunu
() 6. Üniversite Üstü (Yüksek Lisans veya Doktora Derecesine Sahip)
() 7. Diğer (Varsa yazınız).....

4-Sizce Gelir Düzeyiniz Nedir?

- () 1. Yüksek
() 2. Orta
() 3. Düşük

5-Medeni Durumunuz Nedir?

- () 1. Bekar
() 2. Evli
() 3. Diğer (Lütfen yazınız).....

6-Yöneticilik Yaptığınız İşletmenin Ölçek Derecesi Nedir?

- () 1. Küçük Ölçekli (1-49)
() 2. Orta Ölçekli (50-149)

7-Yönetici Olmaktan Ne Derece Doyum Sağlıyorsunuz?

- () 1. Doyum Sağlıyorum
() 2. Kısmen Doyum Sağlıyorum
() 3. Doyum Sağlamıyorum

Özgeçmiş

Kişisel Bilgiler :

Ad, Soyad : Melike, Bozkurt Balkan
Doğum Yeri / Tarihi : Denizli / 10.05.1975
Uyruk : Türk
Cinsiyet : Bayan

Eğitim Yaşamı :

2001-2005	Ege Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Yüksek Lisans Programı	İzmir
2000-2001	Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme ve Finans Sertifika Programı	İzmir
1994-1997	Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Lisans Programı	İstanbul
1993-1994	Koç Üniversitesi İşletme ve İktisat Fakültesi Ekonomi Lisans Programı	İstanbul
1986-1993	Robert Koleji Orta ve Lise Eğitimi	İstanbul

İş Tecrübesi :

2000-2001	ABB İsveç Firması Eğitim ve İnsan Kay. Sorumlusu	İzmir
1998-1999	Muzaffer Ancın İlköğretim Okulu İngilizce Bölüm Başkanı	Aydın
1997-1998	Gökhan Tekstil İhracat Departman Sorumlusu	Denizli

Eğitim ve Seminerler:

1998	Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakóltesi Öđretmenlik Formasyon Programı	Denizli
1999	Cambridge Academy İngilizce Öğretmenliği Sertifika Programı	İngiltere

Yabancı Dil : İngilizce, Almanca



YÜKSEKÖĞRENİM KURULU DÖKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

YAZARIN
Soyadı: Bozkurt Balkan
Adı: Melike

Merkezimizde Doldurulacaktır

Kayıt No:

TEZİN ADI

Türkçe : Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Çalışan Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Yollarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

Yabancı Dil : Investigation of the Managers Working in Small and Medium sized Enterprises Coping with Stress Depending on Some Variables

TEZİN TÜRÜ : Yüksek Lisans

Doktora

Doçentlik

Tıpta Uzmanlık

Sanatta
Yeterlilik

[X]

[]

[]

[]

[]

TEZİN KABUL EDİLDİĞİ :

Üniversite : EGE ÜNİVERSİTESİ

Fakülte : Eğitim Fakültesi

Enstitü : SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Diğer Kuruluşlar :

Tarih: 2005

TEZ YAYINLANMIŞSA :

Yayınlayan :

Basım Yeri:

Basım Tarihi:

ISBN:

TEZ YÖNETİCİSİNİN

Soyadı, Adı : Doğan, Süleyman

Ünvanı : Prof. Dr.

TEZİN YAZILDIĞI DİL : Türkçe

TEZİN SAYFA SAYISI : 173

TEZİN KONUSU (KONULARI) : Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Çalışan Yöneticiler, Stresle Başa Çıkma Yolları, Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma Yolları

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELER :

- 1- Yöneticiler
 - 2- Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
 - 3- Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Çalışan Yöneticiler
 - 4- Stres
 - 5- Stresle Başa Çıkma Yolları
- Başka vereceğiniz anahtar kelimeler varsa lütfen yazınız.

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELER:(Konunuzla ilgili yabancı indeks, abstrakt ve thesaurus'ları kullanınız.)

- 1- Managers
 - 2- Small and Medium sized Enterprises
 - 3- Managers Working in Small and Medium sized Enterprises
 - 4- Stress
 - 5- Coping Strategies with Stress
- Başka vereceğiniz anahtar kelimeler varsa lütfen yazınız.

- | | |
|--|-----|
| 1-Tezimden Fotokopi Yapılmasına izin veriyorum | [] |
| 2-Tezimden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir | [X] |
| 3-Kaynak göstermek şartıyla tezimin tamamının fotokopisi alınabilir | [] |

Yazarın İmzası

Tarih : 27/ 04 / 2005

Elif Keleş

ÖZET

Bu araştırmada, küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejilerinin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, gelir düzeyi, medeni durum, işletme ölçeği ve algılanan iş doyum durumu değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Araştırmanın örneklemi, 2003-2004 yıllarında Denizli ilinin Organize Sanayi Bölgesi'nde bulunan küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan ve rastlantısal olarak seçilmiş toplam 247 yöneticiden oluşmuştur.

Araştırmanın verileri, Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği ve araştırmanın bağımsız değişkenlerini içeren Kişisel Bilgi Formu aracılığıyla toplanmıştır.

Stresle başa çıkma stratejilerinin yaşa, eğitim düzeyine, gelir düzeyine ve algılanan iş doyum durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığının istatistiksel analizi için Tek-Yönlü-Varyans Analizi tekniği uygulanmıştır. Ayrıca, bu stratejilerin cinsiyet, medeni durum ve işletmenin ölçek derecesine göre farklılaşıp farklılaşmadığının istatistiksel analizi için t-testi kullanılmıştır.

Araştırmanın bulguları, KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin stresle başa çıkma stratejilerinin genel olarak gelir düzeylerine ve eğitim düzeylerine göre değiştığını ortaya koymuştur. Ayrıca yöneticilerin, problem çözme ve kaçınma stratejilerinin cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre farklılaştığı bulunmuştur. KOBİ'lerde çalışan yöneticilerin kaçınma stratejilerinin eğitim ve medeni durumları ile işletme ölçeği değişkenlerine göre fark gösterdiği de bulunmuştur.

ABSTRACT

In this research, it was examined whether the strategies of the small and medium enterprise managers in coping with were diverging according to the variables like gender, age, educational level, income level, marital status, organizational scale and perceived job satisfaction.

The sample used in this study was comprised of 247 managers selected, on a random sampling base, from small and medium sized enterprises situated around the Denizli Organized Industrial Zone in 2003-2004.

The data regarding this study was collected through Personal Information Forms incorporating the measures on Strategies for Coping with Stress Inventory as well as other independent variables.

One-Way ANOVA technique was used for the statistical analysis of strategies for coping with stress if they diverged with respect to the age, educational level, income level and perceived job satisfaction variables. In addition to this, t-test was used for statistical analysis of these strategies if they diverged with respect to gender, marital status and organizational scale.

Findings in this study revealed that the strategies of the managers employed by the small and medium sized enterprises in coping with stress were generally changing according to their income levels and educational levels. Furthermore, it has been observed that problem solving and avoiding strategies of these managers employed by KOBİs (small and medium

sized enterprises) were observed to diverge with educational level, marital status and organizational scale variables as well.

