

## ÖRGÜTSEL ORTAMDA BİREYSEL STRESLE BAŞAÇIKMA TUTUMLARININ ARAŞTIRILMASI

Şebnem ASLAN\*

### ÖZET

Bu araştırmanın amacı, çalışanların stresle başa çıkma tutumları daha çok kullandıklarını tespit etmek ve bu tutumların, çalışanların sosyo-demografik, iş ve çalışma koşulları açısından farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmaktır. Araştırma, makine ve teçhizat sanayinde çalışan dört büyük KOBİ'deki 254 çalışanla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda; katılımcıların stresle başa çıkma tutumları en fazla aktif planlamayı; en az ise biyokimyasal-kaçma soyutlanma tutumunu kullandıkları tespit edilmiştir. Stresle başa çıkma boyutlarından; aktif planlama, dış yardım arama, kaçma-soyutlanma (duygusal-eylemsel), kaçma-soyutlanma (biyokimyasal), kabul-bilişsel yeniden yapılanma boyutları sosyo-demografik ve iş değişkenleri açısından fark gösterirken; dine yönelme, sosyo-demografik ve iş değişkenleri açısından anlamlı bir fark göstermemiştir.

**Anahtar Kelimeler:** stres, örgüt, stresle başa çıkma tutumları

### ABSTRACT

The aim of this study is to bring to light the attitudes of workers' coping strategies with stress and whether these attitudes differ according to their socio-demographic situation, work and work conditions. The investment has done with 254 workers of machine and equipment industry's four big factories at SME's. At the end of the investment, the results showed that participants use active planning most and biochemical-escape abstraction least in coping with stress. While the dimensions of coping strategies with stress; active planning, external help, escape-abstraction (sensual-action), escape-abstraction (biochemical), acceptance-cognitive and rebuild dimensions change according to socio-demographic and work variables, there is no meaningful change in inclining towards religion, socio-demographic and work variables.

**Keywords:** stress, organization, coping strategies.

### GİRİŞ

Pek çok araştırmada stres, psikolojik, sosyolojik ve tıbbi açılardan ele alınmakta ve inceleme konusu yapılmaktadır. Stresin iş yaşamıyla ilgili yanı sıra iş stresinin günümüz çalışanına olan büyük etkisi nedeniyledir (Vokić ve Bogdanić, 2007: 4). Günümüz çalışma koşullarında, zamanının büyük kısmını işte geçiren bireyin, iş ve özel yaşama dair streslerini birbirinden ayırması da imkânsızdır. Çünkü bu iki yaşam alanı adeta birbiriyle iç içe geçmiş ve birbirlerini etkiler konuma gelmiştir. Bireyin etkin stresle başa çıkma tutumu göstermesinin, iş yaşamına da olumlu yansımaları olması dolayısıyla iş yaşamında stresle başa çıkma stratejileri, üzerinde önemle durulması gereken konulardan biri haline gelmiştir.

Stres pek çok tanımla bulunan bir kavramdır. Stres konusuyla ilgilenen öncü bilim adamlarından olan Hans Selye (1985) stresi, "vücuda yüklenen herhangi bir özel olmayan isteme karşı, vücudun tepkisi" olarak tanımlamıştır. Bir başka

---

\* Yrd. Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu

yaklaşımınla stres, “bireyi zorlayan bir fiziksel ya da psikolojik uyarıcı karşısında bireyin geliştirdiği uyum amaçlı tepkiler” anlamına da gelir (Torun, 1996). En genel anlamda stres, bireyin içinde bulunduğu çevreden kendisine yönelen istemlerle kendi değerleri, tutumları, ihtiyaçları, yetenekleri ve becerileri arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan bedensel ve sosyo-psişik bir gerilim durumu olarak ifade edilmektedir (Gürçay ve Seçer 1999).

Örgüt ortamında belirli rol ve görevleri yerine getiren birey, bireysel stres etkenleri yanında, örgüt ortamından kaynaklanan örgütsel stres ile de karşı karşıya kalmaktadır. Örgütsel stres, bireylerin normal işlevlerinden farklılaşmaya zorlayan değişimler tarafından belirlenen ve onların işleriyle ve diğer insanlarla etkileşiminden kaynaklanan bir durumdur (Pehlivan, 1995: 12). Bir örgütte çalışanların bir bölümü, düşük düzeyde sürekli kaygılı olmaları, yeterli başa çıkma ve psikolojik destek yolları bulamamaları nedeniyle, yaşamları ve işlerinde büyük güçlüklerle karşılaşmaktadırlar. Bir diğer bölümü ise, yaşamlarından ve işlerinden hoşnut olmamakla birlikte, durumu idare edebilmektedirler. Çalışanların ancak çok az bir bölümü zevkli bir işe ve yönetilebilir düzeyde stres içeren bir yaşam tarzına sahiptir (Saldamlı, 2000: 289).

Bununla birlikte belirtilmesi gereken önemli bir husus, gerek örgütsel ve gerekse bireysel durum ve şartlar olsun, aynı benzer koşulların, her birey için stresli olmayabildiği gerçeğidir. Yani bunun anlamı, bireylerden biri, aynı olayı stresli algılayabilirken; bir diğeri algılamayabildiğidir. Araştırmalar, bireysel inanışlardaki farklılıkların, bireylerin olayları objektif mi yoksa stresli mi değerlendirip değerlendirmeyeceğini belirlediğini göstermiştir (Ganster ve Schaubroeck, 1991; Akt; Vokić ve Bogdanić, 2007:4). Lazarus ve Folkman (1984), benzer görüşle stresin, kişi ve çevre etkileşimi sonucunda oluştuğunu; bu etkileşimin bireylerin olayları ve kişileri stres kaynağı olarak algılamalarının ve değerlendirmelerinin sonucunda geliştiğini varsaymışlardır.

Örgütsel ortamda stresin önemi, stresli bir ortamda çalışan kişilerin iş verimliliğini düşürmesi yanında, işten ayrılma ve sigara, alkol, ilaç ya da uyuşturucu madde kullanma alışkanlığını da giderek artırması sebebiyledir (Işıkhana, 1999: 43; Albrecht, 1988: 148). Stres, yöneticiler üzerinde fizyolojik ve psikolojik yıkımlar yapabilmektedir. Örneğin yabancılaşma bunlardan biridir. Stres, aynı zamanda yöneticilerin sağlığını ve organizasyon başarısını, iş yapma ve karar verme durumunu da olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Işıkhana, 2004). Stresin, işe devamsızlık oranlarının artmasına, kazalara, yaralanmalara ve hastalıklara yol açtığı da tespit edilmiştir (Sharpley ve arkadaşları, 1996; Ganster ve Schaubroeck, 1991: 235). Bu bağlamda stres, sadece çalışanların sağlığını etkileyen bir sağlık problemi değil; aynı zamanda organizasyonun işleyişinde bozulmalara da yol açan büyük bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Stresin kişiye ve örgüte verdiği olumsuz sonuçların ortadan kaldırılması ve stresle başa çıkabilmek için örgütsel bazda etkin bir stres yönetimi stratejisi geliştirilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda stres kaynaklarını teşhis etmek ve sonra azaltmak veya yok etmek, çalışanların iş stresi hakkındaki algılarını değiştirmelerine yardım etmek ve onlara stres deneyimi kazandırmak, çalışanlara

stresin sonuçları hakkında bilgi vermek ve stresle daha etkili mücadele edebilme konusunda onlara yardımcı olacaktır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004).

Stresle örgütsel mücadeleyi etkin kılan unsur ise, bireylerin her birinin stresle bireysel olarak etkin başaçıkabilmeleridir. Stres konusu eskiden beri araştırma konusu yapılmakla birlikte; demokratikleşmenin dünyada yaygınlaşmaya başlamasıyla artış kaydetmiş ve insana birey olarak verilen değer de bu paralel de artmıştır. Strese yaklaşım, bu doğrultuda, “stres bireyseldir” ve “onunla bireysel olarak başedilebilir” şekline dönüşmüştür (Palancı, 1999: 1).

Stresle başaçıkma Moss ve Billings’e göre insanlar genellikle stresle başaçıkma üç strateji kullanmaktadırlar. Bunlardan birincisi; “*problem odaklı*” başaçıkmadır. Bu yaklaşımda bireyler, öneri ve tavsiye almak, yeni beceriler öğrenmek, planlar yapmak, çok uyuyarak ya da başka bir yere giderek problemden uzaklaşmaya çalışır. İkinci yaklaşım, “*duygu odaklı*” yaklaşımdır. Bu yaklaşımda, bireyler duygularını erteleme, duygularını ağlayarak, yiyerek, içerek boşalma eğilimindedirler ve endişelenmemeye çalışırlar. Üçüncü yaklaşım, “*düşünce odaklı*” yaklaşımda ise bireyler problemlerini analiz eder, yeniden açıklar, olası çıkış yollarını irdelerler, problemi düşünmemeye çalışır, olumsuz duygularını inkâr eder veya unutmaya yönelik davranışlar gösterirler (Moss ve Billings, 1982; Akt; Aydın ve İmamoğlu, 2001: 44).

Stresle başaçıkma, stresin etkisini olumlu düzeyde tutabilmeyi öğrenme anlamına gelmektedir (Batlaş ve Batlaş, 2000). Stresle başaçıkabilmek için gerilim altında kalan çalışanın kendinde stres yaratan faktörleri bilmesi, stresle başaçıkma tutumları konusunda bilgi sahibi olması ve gerektiğinde bu yöntemleri kullanabilmesi gerekir.

Stresle başaçıkma yöntemleri olarak bireysel yöntemler arasında; gevşeme teknikleri, sosyal destek, zaman yönetimi, egzersiz gibi yöntemler uygulanabilirken; örgütsel yöntemler arasında; görev tanımları, işgören seçimi ve işgören terfisi, ücretleme politikası, işgören eğitimi, başarı değerlendirilmesi, kariyer planlaması ve yönetimi uygulanabilir (Örücü ve Demir, 1999: 62–63).

Stresle başaçıkma bireysel yöntemler, örgütsel düzeyde başaçıkma stratejileriyle birlikte uygulandığında etkinlik sağlayabilecektir. Stresle başaçıkma yazında üzerinde en çok durulan başaçıkma tutumlarından biri Folkman ve Lazarus (1980) tarafından ileri sürülen başaçıkma tutumları, diğeri ise Carver ve arkadaşlarınca geliştirilen başaçıkma tutumlarını değerlendirme (COPE) ölçeğidir (Carver, Scheier ve Weintraub, 1989).

Carver ve arkadaşlarınca geliştirilen başaçıkma tutumlarını değerlendirme (COPE) ölçeği; insanların günlük yaşamlarında güç veya bunaltı verici olaylarla ya da sorunlarla karşılaştıkları zaman nasıl tepki verdiklerini araştırmayı amaçlayan ölçektir. Ölçek 60 soru ve 15 alt ölçekten oluşan bir öz bildirim ölçeğidir. Bu alt ölçekler; pozitif yeniden yorumlama ve gelişme, zihinsel boş verme, soruna odaklanma ve duyguları açığa vurma, yararlı sosyal destek kullanımı, aktif başa çıkma, inkâr, dini olarak başa çıkma, şakaya vurma, davranışsal olarak boş verme, geri durma, duygusal sosyal destek kullanımı, madde kullanımı, kabullenme, diğeri meşguliyetleri bastırma, plan yapma boyutlarından oluşmaktadır (Ağargün ve arkadaşları, 2005: 222).

Lazarus ve Folkman, stresle başa çıkmayı, sekiz ayrı strateji ile açıklamıştır. Bunlar; stresle karşılaşma, sosyal destek arama, problem çözme planlama, kendini kontrol etme, sorumluluk alma, geride bırakma, pozitif yeniden değerlendirme, kaçma/sakinmadır. Bu stratejiler; problem çözme ve duygu odaklı olarak iki şekilde sınıflandırılmıştır. Problem çözme stratejisinde birey; stres durumlarını kontrol edeceğine inanarak harekete geçer. Bu anlamda problem çözme aktif bir stratejidir. Duygu odaklı başa çıkma ise birey, durumu kontrol edemeyeceğine inanır ve stres olaylarını olduğu gibi kabul eder, bu sebeple duygu odaklı başa çıkma pasif bir stratejisi olarak değerlendirilebilir (Lazarus ve Folkman, 1984; Roy, [http://www.gerardkeegan.co.uk/tsp/arm\\_project\\_2.pdf](http://www.gerardkeegan.co.uk/tsp/arm_project_2.pdf)).

Stresle başa çıkma olgusu bir süreç olarak incelendiğinde bireyin stres kaynağına ilişkin birincil ve ikincil değerlendirmeler yaptığı görülür. Birincil değerlendirmede, durumun kişi için taşıdığı anlam belirlenmektedir. Bunlar; zarar veya kayıp, tehlike ve üstesinden gelinip gelinmeyeceği konularıdır. Bu değerlendirmede kişinin kendisi ve dünya hakkındaki değerleri, bağlılıkları, hedefleri ve inançlarını içeren kişisel karakterleri değerlendirmesine katkı sağlayacaktır. İkincil değerlendirme de ise birey, stres durumu karşısındaki başa çıkma kaynaklarını değerlendirir. Her iki değerlendirme aşamasından sonra birey, başa çıkma davranışlarını ya da stratejileri uygulamaya başlar (Lazarus, 1966: 209; Uçman, 1990: 61; Folkman ve arkadaşları, 1986a: 993; Folkman ve arkadaşları, 1986b: 572).

Lazarus ve Folkman ile Carver ve arkadaşları tarafından ileri sürülen stresle başa çıkma stratejilerini kendisine temel alan, Özbay ve Şahin (1999), altı boyut altında stresle başa çıkma tarzını ileri sürmüşlerdir. Bu boyutlar; aktif planlama, dış yardım arama, dine yönelme, kaçma-soyutlanma (duygusal-eylemsel), kaçma-soyutlanma (biyokimyasal), kabul-bilişsel yeniden yapılanma boyutlarıdır.

### **Araştırmanın Amacı ve Kapsamı**

Bu araştırma, iş yaşamında sebep ve sonuçlarıyla, son yıllarda gittikçe artan oranda önem verilen, stresle başa çıkma konusunu araştırmaya yöneliktir. Çalışma; fabrika çalışanlarının stresle başa çıkma tutumlarını ortaya çıkarmak ve çalışanların iş ve çalışma koşullarının, sosyo-demografik özelliklerinin onların stresle başa çıkma tutumlarında bir farklılık oluşturup oluşturmadığını araştırmak amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda Konya ilinde 2006 yılında makine ve teçhizat sanayinde çalışan 4 büyük KOBİ'deki çalışanlar, araştırmaya dâhil edilmiştir.

### **METOT**

#### **Araştırmada Kullanılan Ölçek**

Araştırmada katılımcılara sosyo-demografik, iş ve çalışma koşullarına ilişkin 25 soru sorulmuştur. Bunun yanında *Stresle Başa Çıkma Tutumları Envanteri* ölçeği kullanılmıştır.

1) *Stresle başa çıkma ölçeği*; araştırmada kullanılan ölçek, Özbay ve Şahin'in çalışmasından alınmış 43 maddelik *Stresle Başa Çıkma Tutumları Envanteri*

ölçeğidir (Özbyay ve şahin). Ölçek, esasen Lazarus (1980) ve Carver ve arkadaşlarının (1989) ölçeklerinden yararlanılarak oluşturulmuş, geçerlilik ve güvenilirliği tespit edilmiş 5'li likert tarzında (1=hiçbir zaman; 5=her zaman) bir ölçektir. Testin orijinali esasen Özbyay tarafından ABD'de üniversitede okuyan yabancı öğrencilere yönelik geliştirilmiş olan 56 maddelik stresle başaçıkma yolları ölçeğidir (Özbyay, 1993; Akt; Palancı, 1999: 53). Bu 56 maddelik başaçıkma ölçeği, Palancı'nın çalışmasında faktör analizine tabi tutulmuş ve 43 madde 6 faktör altında toplanmıştır. Çalışmamızda bu 6 faktörlü yapı kullanılmıştır. Bu altı faktörlü yapı aşağıda kısaca açıklanmaktadır (Palancı, 1999: 53-54):

**Aktif planlama;** daha çok aktif olarak bir şeyler yapma, doğrudan işleme başlama, aktif çabaları artırma, eylem planları oluşturma, şu an üzerinde odaklaşma ve problem çözme sistematığı içerisinde olmayı içeren rasyonel adımlar ve yöntemleri kapsayan 10 maddeden oluşmaktadır.

**Dış yardım arama;** sosyal desteğe başvurma iki açıdan söz konusu olabilmektedir. Bunlar somut çözüme yönelik dış yardım talebi ve duygusal dış yardım arama eğilimidir. Bu alt ölçek yardım arama tutumlarının duygusal, bilişsel ve fiziksel boyutta ölçümünü amaçlayan 9 maddeden oluşmaktadır.

**Dine yönelme;** bu faktör altında toplanan maddeler daha çok bir ilahi güce sığınmayı, dua etmeyi ve inançlardan güç almayı vurgulamaktadır. Bu faktör 6 madde ile temsil edilmektedir.

**Kaçma-soyutlanma (duygusal-eylemsel);** kişinin stresle başaçıkma tutumlarını pasif anlamda durumdan kendisini soyutlama biçiminde ele almaktadır ve 7 maddeden oluşmaktadır.

**Kaçma-soyutlanma (biyokimyasal);** pasif bir başaçıkma stratejisi olarak metabolizmada fizyolojik değişiklik yapma eğilimi şeklinde değerlendirilebilir. Sigara içme, alkol alma, ilaç kullanma ve uyuşturucuya yönelme gibi biyokimyasal boyut kapsamındaki başaçıkma yollarıdır. Faktör, 4 madde ile temsil edilmektedir.

**Kabul-bilişsel yeniden yapılanma;** problemin kabul edilip, kendince bilişsel olarak yeni çözüm yollarının aranmasıdır. Bu alt ölçek, 7 maddeden oluşmaktadır ve başaçıkma kişisel olarak durumun değiştirilmesine yönelik bir işlemde çok, kişinin bakış açısını vurgulamaktadır.

Palancı, testin genel güvenilirlik katsayısını ( $\alpha$ ) 0.81 olarak hesaplarken, aktif planlama için; 0.75, dış yardım arama için, 0.81, dine sığınma için, 0.89, kaçma soyutlanma (duygusal) için, 0.62, kaçma soyutlanma için, 0.56 ve kabul-bilişsel yeniden yapılanma için, 0.56 olarak bulmuştur (Palancı, 1999: 55). Aşağıda Tablo 1'de stresle başaçıkma tutumları ölçeğine ilişkin madde sayısı, aritmetik ortalama, standart sapma ve güvenilirlik katsayılarına ilişkin bilgiler verilmektedir.

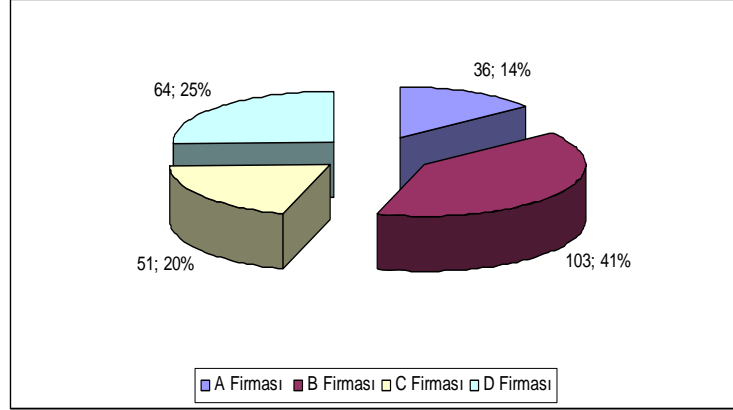
**Tablo 1.** Stresle Başçıkma Tutumları Ölçeğine İlişkin Bilgiler

Ölçek Başlıkları	Madde Sayısı	Aritmetik Ortalama	Standart Hata	Cronbach Alpha
Aktif planlama	8	20.51	5.84	0.8055
Dış yardım arama	6	14.02	4.52	0.7780
Dine yönelme	5	13.36	4.78	0.8320
Kaçma-Soyutlanma (duygusal-eylemsel)	4	8.35	3.06	0.5676
Kaçma-soyutlanma (biyokimyasal)	3	3.31	3.06	0.7356
Kabul-bilişsel yeniden yapılanma	4	8.79	3.14	0.6082

### Araştırmanın Evreninin Belirlenmesi, Yöntemi ve Sınırlılıkları

Araştırmanın hedef kütlesini Konya ilinde makine ve teçhizat sektörü oluşturmaktadır. Bu grup, aynı zamanda ana kütle olarak da kabul edilmiştir.

Araştırma merkezi olarak, Konya merkezi alınmıştır. Konya'da faaliyet gösteren dört büyük KOBİ'de çalışan 254 çalışanla gerçekleştirilmiştir. KOBİ'ler isimlerinin açıklanmasını istemedikleri için firmalar A, B, C ve D kodlarıyla belirtilmektedir. Aşağıda Grafik 1'de gösterildiği gibi, A firmasından 36 kişi (%14.2), B firmasından 103 kişi (%40.6), C firmasından 51 kişi (% 20.1) ve D firmasından 64 kişi (%25.2) araştırmaya katılmıştır.

**Grafik 1.** Araştırmaya Katılan Fabrikaların Dağılım Grafiği

Araştırmada, yüz yüze anket tekniği uygulanmıştır. Anketlerin uygulaması için, dört KOBİ yöneticisiyle görüşülmüş gerekli izin alınmış ve konuyla ilgili kendilerine bilgi verilen dört anketör yardımıyla fabrikalara gidilerek çalışanlara uygulanmıştır. Cevap verilmeyen soruları %50'den fazla olan anketler, araştırmadan çıkartılmıştır. Veriler, SPSS 10,0'da girilmiş, tanımlayıcı istatistikler, t testi, Anova, faktör analizi ve korelasyon analizi uygulanmıştır.

## Örgütsel Ortamda Bireysel Stresle Başaçıkma Tutumlarının Araştırılması

Araştırmanın sonuçları, Konya ilinde makine ve teçhizat sektöru ile sınırlıdır. Araştırmanın bulguları stresle başaçıkma mevcut durumun ne olduğunu değil, durumun çalışanlar tarafından nasıl algılandığıyla sınırlıdır.

### Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada fabrika çalışanlarının stresle başaçıkma yöntemleri araştırılmaktadır. Bunun yanında çalışanların sosyo-demografik, iş ve çalışma koşulları açılarından stresle başaçıkma yöntemlerinin farklılık gösterip göstermediği araştırılmaktadır. Araştırmaya ilişkin hipotezler aşağıdaki gibidir:

**Hipotez 1.** Dış yardım arama, sosyo-demografik ve iş değişkenleri açısından fark gösterir.

**Hipotez 2.** Aktif planlama, sosyo-demografik ve iş değişkenleri açısından fark gösterir.

**Hipotez 3.** Kaçış soyutlama, sosyo-demografik ve iş değişkenleri açısından fark gösterir.

**Hipotez 4.** Biyokimyasal kaçma soyutlanma, sosyo-demografik ve iş değişkenleri açısından fark gösterir.

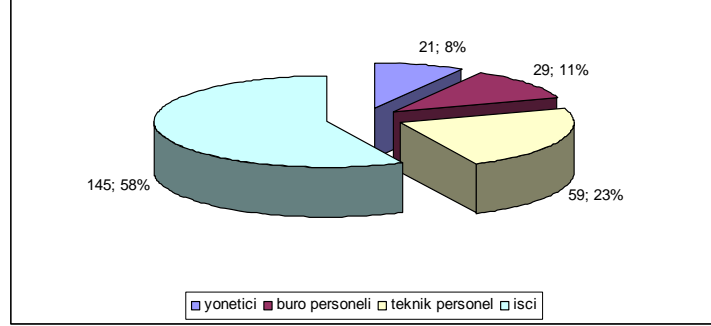
**Hipotez 5.** Dine yönelme, sosyo-demografik ve iş değişkenleri açısından fark gösterir.

**Hipotez 6.** Kabul bilişsel yeniden yapılanma, sosyo-demografik ve iş değişkenleri açısından fark gösterir.

### Araştırmanın Örneklemi

Katılımcıların özellikle farklı görevlerden oluşmasına dikkat edilmiş iş türü açısından 32 farklı işte çalışan bireyler (yönetici, mühendis, kaynakçı, montajı satış temsilcisi, kontrol görevlisi, torna tefsiye, optik kesim vb.) araştırmamızda yer almıştır. Farklı işler dört boyut altında sınıflandırılmıştır. Bunlar; yönetici, büro personeli, teknik personel ve işçi alt başlıklarından oluşmaktadır. Aşağıda grafikte katılımcıların görev değişkeni açısından oranları verilmektedir. Buna göre; katılımcıların 21'i (%8) yönetici, 29'u (%11) büro personeli, 59'u teknik personel (%23) ve 145'i (%58) işçi çalışandan oluşmak üzere toplam 254 kişiden oluşmaktadır. Aşağıda Grafik 2'de görev değişkenine göre dağılım grafiği gösterilmektedir.

**Grafik 2.** Katılımcıların Görev Değişkeni Açısından Dağılım Grafiği



Araştırmaya katılan fabrika çalışanlarının diğer sosyo-demografik özelliklerine ait bulgular aşağıdaki Tablo 2’de sunulmuştur.

**Tablo 2.** Araştırmaya Katılan Fabrika Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Sayı	Yüzde (%)	Yaş	Sayı	Yüzde (%)
Erkek	235	92.5	18-24	61	24.0
Kadın	19	7.5	25-31	87	34.3
Toplam	254	100,0	32-38	60	23.6
<b>Medeni Durum</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde (%)</b>	39-45	39	15.4
Evlü	184	72.4	46-52	7	2.8
Bekar	65	25.6	Toplam	254	100.0
Boşanmış /eşi ölmüş	5	2.0	<b>Öğrenim Düzeyi</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Toplam	254	100.0	İlköğretim	136	53.5
<b>Sosyal Güvence</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde (%)</b>	Lise	86	33.9
SSK	250	98.4	Önlisans	12	4.7
Bağ-Kur	4	1.6	Lisans	20	7.9
Toplam	254	100.0	Toplam	254	100.0

Katılımcıların büyük kısmı erkek (235 kişi; %72.4) çalışandan oluşmaktadır. Kadın katılımcılar örneklemin küçük bir kısmını (19 kişi; %7.5) oluşturmaktadır. Benzer şekilde örneklemin büyük kısmı (184 kişi, %72.4) evli çalışanlardan oluşmaktadır. Bekâr çalışan %25.6 (65 kişi) ve boşanmış/eşi ölmüş çalışan oranı ise %2 (5 kişi)’dir. Ankete katılanların yaş kategorileri açısından; 18–24 yaş grubu %24 (61 kişi), 25–31 yaş grubu %34.3 (87 kişi), 32–38 yaş grubu %23.6 (60 kişi), 39–45 yaş grubu %15.4 (39 kişi), 46–52 yaş grubu %2.8 (7 kişi)’dir. Öğrenim düzeyi açısından katılımcıların, %53.5’i (136 kişi) ilköğretim düzeyinde, %33.9’u (86 kişi) lise, %4,7’si (12 kişi) yüksekokul, %7,9’u (20 kişi) lisans, mezunlarından oluşmaktadır. Katılımcıların sosyal güvence değişkenleri açısından; %98.4’ü (250 kişi) SSK’ya üye iken %1.6’sı (4 kişi) Bağ-Kur’a üyedir.



Örgütsel Ortamda Bireysel Stresle Başaıkma Tutumlarının Araştırılması

**BULGULAR**

Araştırmanın başlangıcında ölçek faktör analizine tabi tutulmuştur. Aşağıda Tablo 3’de ölçeğe ilişkin faktör analizi sonuçları gösterilmektedir

**Tablo 3. Stresle Başaıkma Faktör Analizi Sonuçlar**

Sorular	Aktif Planlama	Dine Yönelme	Dış yardımA.	B. Kaçma S.	K. Bilişsel Y.Y.	K.Soyutlanma
<b>Faktörler:</b> Aktif Planlama, Dine Yönelme, Dış yardım Arama, Biyokimyasal Kaçma Soyutlanma, Kabul Bilişsel Yeniden Yapılanma, Kaçış Soyutlanma (Açıklanan Toplam Varyans: 43.91)						
Problemi en iyi nasıl çözebileceğimi düşünürüm.	.684					
Problemimden kurtulmak için üzerine direkt olarak giderim.	.684					
Ne yapacağım konusunda bir plan hazırlarım.	.640					
Asıl problemim üzerinde yoğunlaşır gerekirse başka şeyleri bir yana bırakırım.	.616					
Her ne yaparsam zamanında yaparım.	.579					
Problemi çözmeme engelleyen diğer şeylerden kendimi alkoymaya çalışırım.	.574					
Başıma gelenden bir şeyler öğrenmeye çalışırım.	.538					
Enerjimi yaptığım şeyler üstünde yoğunlaştırırım.	.512					
Eskisinden daha fazla ibadet/dua ederim.		.754				
Dini inançlarımdan güç alarak kendimi güçlü hissederim.		.721				
Her şeyimle ilahi bir güce sığınırım.		.710				
İlahi bir güçten yardım dilerim.		.678				
Huzuru dinimde bulmayı denerim.		.652				
Benzer şeyleri yaşayan insanların tecrübelerinden yararlanırım.			.703			
Başkalarından ne yapabileceğim konusunda tavsiyeler alırım.			.669			
Benden yaşlı birine danışırım.			.664			
Durum ile ilgili daha çok bilgi edinmek için başkalarına danışırım.			.660			
Problemimle ilgili duygularımı başkalarıyla paylaşıyorum.			.596			
Problemim hakkında somut bir şeyler yapabilecek birileri ile konuşurum.			.572			
Kendimi daha iyi hissetmek için ilaç alırım.				.747		
Kendimi daha iyi hissedebilmek için uyuşturucu alırım.				.721		
Problemim hakkında daha az düşünmek için içki içerim.				.599		
Problemimi unutmak için kitap okur veya farklı şeylerle ilgilenirim.					.621	
Müzik dinleyerek birçok şeyi unutturum.					.610	
Problemimi daha az düşünmek için sinemaya giderim veya televizyon seyredirim.					.608	
Problemimden kurtulmak için değişik işlerle ilgilenirim.					.524	
Problemi olduğu gibi bütün gerçekliğiyle kabul ederim.						.698
Duruma olduğu gibi alışmaya çalışırım.						.597
Problemimle yaşamayı öğrenirim.						.577
Başa gelenin çekileceğine inanırım.						.575

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization A Rotation converged in 7 iterations. Dış Yardım A. (Dış Yardım Arama), B. Kaçma S.(Bilişsel Kaçma Soyutlanma), K. Bilişsel Y.Y. (Kabul Bilişsel Yeniden Yapılanma), K.Soyutlanma (Kaçış Soyutlanma)

**Stresle başa çıkma ölçeğinin faktör analizi;** stresle başa çıkma ölçeğinin temel bileşenlerini belirlemek amacıyla yapılan faktör analizine göre; KMO (0.789) ve Barlett testleri (3613.359) bulunmuştur. Faktör analizi sonucunda ölçeklerin güvenilirliğini düşüren sorular, ölçekten çıkartılmış ve ölçeklerin madde sayısı, aritmetik ortalama, standart hata ve içsel güvenilirlik katsayıları Tablo 1’de verilmiştir. Tablo 3’de stresle başa çıkma ölçeğine ilişkin faktörlere ait faktör yükleri gösterilmektedir. Ölçeğin açıklanan varyansı 0.43’dür. Ölçeğin faktör yüklerinin alt kesme noktası olarak 0.50 alınmıştır.

Araştırmanın sonraki aşamasında stresle başa çıkma boyutlarının birbirleriyle ilişkilerinin olup olmadığı korelasyon analiziyle araştırılmıştır. Aşağıdaki Tablo 4’de korelasyon analizine ilişkin bulgular gösterilmektedir.

**Tablo 4.** Stresle Başa çıkma Tutumları Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları

	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Aktif planlama	Dış yardım Arama	Dine yönelme	Kaçma-Soyutlanma (duygusal)	Kaçma-soyutlanma (biyokimyasal)	Kabul-bilişsel yeniden yapılanma
<b>Aktif planlama</b>	2,67	,78	1.000					
<b>Dış yardım arama</b>	2,39	,77	,346**	1.000				
<b>Dine yönelme</b>	2,66	1,03	,398**	,198**	1.000			
<b>Kaçma-Soyutlanma (duygusal-eylemsel)</b>	2,18	,84	,022	,149*	-,036	1.000		
<b>Kaçma-soyutlanma (biyokimyasal)</b>	1,08	1,08	-,384**	-,076	-,364**	,111	1.000	
<b>Kabul-bilişsel yeniden yapılanma</b>	2,30	,83	,167**	,195**	,088	,111	-,017	1.000

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 4’de görüldüğü gibi, yapılan korelasyon analizine göre; aktif planlama; dış yardım arama ve dine sığınmayla pozitif yüksek derecede ilişki gösterirken; kabul bilişsel yeniden yapılanma ile düşük düzeyde pozitif ilişki göstermiştir. Son olarak kaçma-soyutlanma (biyokimyasal) ile yüksek derecede tersine ilişki göstermiştir. Bunun anlamı, çalışan aktif planlamacı bir tutum izleyerek stresle başa çıkmaya çalışıyorsa; dış yardım arayacağı, dine sığınacağı, kabul etmeye yöneleceği ancak biyokimyasal kaçma-soyutlanmaya gitmeyeceği demektir. Yani stresle aktif başa çıkmaya yönelme bugün işyerlerinde sorun olarak dile getirilen alkol sorununun oluşmasına engel olabilecektir.

Dış yardım arama; dine sığınma, kaçma-soyutlanma (duygusal-eylemsel), kabul-bilişsel yeniden yapılanma ile düşük düzeyde ilişki göstermiştir. Son olarak dine yönelme ile kaçma-soyutlanma (biyokimyasal) arasında tersine yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur. Stresle başetmede dine yönelme tutumunu tercih

## Örgütsel Ortamda Bireysel Stresle Başaıkma Tutumlarının Araştırılması

edenlerin; ilaç, alkol, uyuşturucu gibi maddeleri kullanmayı ifade eden kaçma-soyutlanma (biyokimyasal) tutumunu tercih etmedikleri şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmaya katılan fabrika çalışanlarının stresle başaıkma en çok hangi yöntemi tercih ettiklerini ortaya çıkarmak amacıyla stresle başetme yöntemlerinin aritmetik ortalamaları araştırılmıştır. Buna göre katılımcılar, en fazla aktif planlamayı kullanmaktadırlar. En az kullanılan ise biyokimyasal-kaçma soyutlanma tutumudur.

**Hipotez 1'in Sınanması;** “dış yardım arama sosyo-demografik ve iş değişkenleri açısından fark gösterir.”

**Tablo 5.** Sosyo-Demografik ve İş Değişkenleri ile Dış Yardım Arama Puanlarının Karşılaştırılması (Anova, Korelasyon ve *t* Testleri)

Dış yardım arama	F	p	Dış yardım arama	F	p
Görev türü	0.339	0.797	Son günlerde insan ilişkilerinde sorun yaşama	1.765	0.173
Medeni durum	0.833	0.436			
Meslektaşlardan destek alma	<b>6.726</b>	<b>0.001</b>	<b>Dış yardım arama</b>	<b>r</b>	<b>p</b>
Genel anlamda işten memnun	<b>3.364</b>	<b>0.036</b>	Yaş	<b>-1.31</b>	<b>0.037</b>
Yönetimle ilgili sorun yaşama	0.556	0.574	<b>Dış yardım arama</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
Öğrenim durumu	0.454	0.715	Cinsiyet	<b>5.286</b>	<b>0.022</b>

Tablo 5’de görüldüğü gibi, dış yardım arama puanları, meslektaşlardan destek alıp almamaya göre fark göstermektedir. Meslektaşlarından destek alanların dış yardıma yönelme puanları ( $\chi$ :2.51), meslektaşlarından destek almayanlardan ( $\chi$ :2.08) yüksek bulunmuştur. Dış yardım arama, cinsiyet açısından fark göstermiştir. Erkekler ( $\chi$ :2.41) kadınlardan ( $\chi$ :2.16) daha fazla dış yardım aramaya yönelmiştir. Dış yardım arama puanları yaşla düşük düzeyde tersine ilişki göstermiştir. Buna göre, yaş ilerledikçe çalışanların daha az dış yardıma başvurdukları şeklinde yorum yapılabilir. İşinden memnun olup olmama dış yardıma yönelme puanları açısından fark göstermiştir. Ancak yapılan scheffe testinde bu fark anlamlı bulunmamıştır ( $p>.05$ ). Diğer değişkenler açısından, dış yardım arama puanı herhangi bir farklılık göstermemiştir ( $p>.05$ ). Anlamlı farklılıklar göstermesi nedeniyle hipotez 1 kabul edilebilir.

**Hipotez 2'nin Sınanması;** “aktif planlama, sosyo-demografik ve iş değişkenleri açısından fark gösterir.”

**Tablo 6.** Sosyo-Demografik ve İş Değişkenleri ile Aktif Planlama Puanlarının Karşılaştırılması (Anova, Korelasyon ve *t* Testleri)

Aktif Planlama	F	P	Aktif Planlama	F	P
Görev türü	5.976	0.001	Son günlerde insan ilişkilerinde sorun yaşama	3.643	0.028
Medeni durum	0.710	0.492			
Meslektaşlardan destek alma	1.161	0.314	Aktif Planlama	r	P
Genel anlamda işten memnun olma	11.812	0.000	Yaş	-0.104	0.099
Yönetimle ilgili sorun yaşama	7.490	0.001	Aktif Planlama	t	P
Öğrenim durumu	1.169	0.322	Cinsiyet	0.095	0.759

Stresle başa çıkma tutumlarından aktif planlama puanı, *görev değişkeni* açısından anlamlı bir farklılık göstermiştir. İşçilerin aktif planlama puanı ( $\chi$ :2.50), teknik personel ( $\chi$ :2.90) ve büro personelinde ( $\chi$ :3.00) düşük bulunmuştur. Yöneticilerin aktif planlama puanı ise  $\chi$ :2.76'dır. *İşinden memnun olanlar* ( $\chi$ :2.27), işinden memnun olmayanlara göre ( $\chi$ :2.85) daha fazla aktif planlama tutumu geliştirmişlerdir. Yönetimle ilgili sorun yaşayanlar ( $\chi$ :2.37) ara sıra sorun yaşayanlara ( $\chi$ :2.75) ve hiç sorun yaşamayanlara ( $\chi$ :2.80) göre daha az aktif planlama geliştirmişlerdir. Son günlerde insan ilişkilerinde sorun yaşayanlar ( $\chi$ :2.41), sorun yaşamayanlardan ( $\chi$ :2.75) daha az aktif planlama tutumu geliştirmişlerdir. Diğer değişkenler açısından, aktif planlama puanı herhangi bir farklılık göstermemiştir ( $p>.05$ ). Anlamlı farklılıklar göstermesi nedeniyle hipotez 2 kabul edilebilir.

**Hipotez 3'ün Sınanması;** "kaçma-soyutlanma (duygusal-eylemsel), sosyo-demografik ve iş değişkenleri açısından fark gösterir."

**Tablo 7.** Sosyo-Demografik ve İş Değişkenleri ile Kaçma-Soyutlanma (Duygusal-Eylemsel) Puanlarının Karşılaştırılması (Anova, Korelasyon ve *t* Testleri)

Kaçma-Soyutlanma (Duygusal-Eylemsel)	F	P	Kaçma-Soyutlanma (Duygusal-Eylemsel)	F	P
Görev türü	4.344	0.005	Son günlerde insan ilişkilerinde sorun yaşama	3.254	0.040
Medeni durum	7.083	0.001			
Meslektaşlardan destek alma	0.989	0.373	Kaçma-Soyutlanma	r	P
Genel anlamda işten memnun olma	0.595	0.552	Yaş	-0.151	0.016
Yönetimle ilgili sorun yaşama	2.515	0.083	Kaçma-Soyutlanma (Duygusal-Eylemsel)	t	P
Öğrenim durumu	0.272	0.845	Cinsiyet	0.919	0.339

### Örgütsel Ortamda Bireysel Stresle Başaıkma Tutumlarının Araştırılması

Stresle başaıkma tutumlarından kaçma-soyutlanma (duygusal-eylemsel) puanı, görev türü açısından farklılık göstermektedir. İşçiler ( $\chi$ :2.28) teknik personelden ( $\chi$ :1.85) daha fazla kaçma-soyutlanma tutumu geliştirmişlerdir. Kaçma-soyutlanma puanları, medeni durum açısından farklılık göstermiştir. Buna göre, bekârlar ( $\chi$ :2.51), evlilere göre ( $\chi$ :2.07) kaçma-soyutlanma tutumunu daha fazla kullanmışlardır. Son günlerde insan ilişkilerinde sorun yaşanma, kaçma-soyutlanma puanları açısından fark göstermiştir. Ancak bu fark anlamlı bulunamamıştır ( $p>0.05$ ). Yaş ile kaçma-soyutlanma puanları arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Buna göre, yaş arttıkça kaçma soyutlanma puanı azalmaktadır. Diğer değişkenler açısından, kaçma-soyutlanma puanı herhangi bir farklılık göstermemiştir ( $p>.05$ ). Anlamlı farklılıklar göstermesi nedeniyle hipotez 3 kabul edilebilir.

**Hipotez 4'ün Sınanması;** “kaçma-soyutlanma (biyokimyasal), sosyo-demografik ve iş değişkenleri açısından fark gösterir.”

**Tablo 8.** Sosyo-Demografik ve İş Değişkenleri ile Kaçma-Soyutlanma (biyokimyasal) Puanlarının Karşılaştırılması (Anova, Korelasyon ve *t* Testleri)

Kaçma-Soyutlanma (biyokimyasal)	F	p	Kaçma-Soyutlanma (biyokimyasal)	F	p
Görev türü	4.881	0.003	Son günlerde insan ilişkilerinde sorun yaşama	2.289	0.103
Medeni durum	2.323	0.100			
Meslektaşlardan destek alma	4.081	0.018	Kaçma-Soyutlanma (biyokimyasal)	r	p
Genel anlamda işten memnun	25.866	0.000	Yaş	0.175	0.005
Yönetimle ilgili sorun yaşama	8.544	0.000	Kaçma-Soyutlanma (biyokimyasal)	t	P
Öğrenim durumu	2.960	0.033	Cinsiyet	1.881	0.417

Stresle başaıkma tutumlarından kaçma-soyutlanma (biyokimyasal) puanı, görev türü açısından farklılık göstermiştir. İşçiler ( $\chi$ :1.26), büro personelinden ( $\chi$ :0.52) daha fazla stresle başaıkma kaçma-soyutlanma (biyokimyasal) tutumu göstermiştir. Meslektaşlardan bazen destek alanlar ( $\chi$ :0.73), destek almayanlara ( $\chi$ :1.32) göre daha az kaçma-soyutlanma (biyokimyasal) tutumu göstermiştir. İşinden memnun olanlar ( $\chi$ :0.75), kısmen memnun olanlardan ( $\chi$ :1.20) ve memnun olmayanlardan ( $\chi$ :1.88) daha düşük kaçma-soyutlanma (biyokimyasal) tutumu göstermiştir. Yönetimle ilgili sorun yaşayanlar ( $\chi$ :1.53), bazen sorun yaşayanlar ( $\chi$ :0.93) ve sorun yaşamayanlara göre ( $\chi$ :0.90) daha yüksek kaçma-soyutlanma (biyokimyasal) tutumu göstermiştir. Yaşla, kaçma-soyutlanma (biyokimyasal) tutumu pozitif ilişki göstermiştir. Yaş arttıkça kaçma-soyutlanma (biyokimyasal) tutumu da artmaktadır. Öğrenim durumu açısından kaçma-soyutlanma (biyokimyasal) tutumu fark göstermiştir. Ancak yapılan scheffe testine göre fark anlamlı bulunamamıştır ( $p>0.05$ ). Diğer değişkenler açısından, kaçma-soyutlanma puanı herhangi bir farklılık göstermemiştir ( $p>.05$ ). Anlamlı farklılıklar göstermesi nedeniyle hipotez 4 kabul edilebilir.

**Hipotez 5'in Sınanması;** “dine yönelme, sosyo-demografik ve iş değişkenleri açısından fark gösterir”.

**Tablo 9.** Sosyo-Demografik ve İş Değişkenleri ile Dine Sığınma (Dine Yönelme) Puanlarının Karşılaştırılması (Anova, Korelasyon ve *t* Testleri)

Dine Sığınma (Dine Yönelme)	F	p	Dine Sığınma (Dine Yönelme)	F	p
Görev türü	0.556	0.644	Son günlerde insan ilişkilerinde sorun yaşama	<b>3.975</b>	<b>0.020</b>
Medeni durum	0.370	0.691			
Meslektaşlardan destek alma	1.890	0.153	<b>Dine Sığınma (Dine Yönelme)</b>	<b>r</b>	<b>p</b>
Genel anlamda işten memnun	<b>6.695</b>	<b>0.001</b>	Yaş	-	0.599
Yönetimle ilgili sorun yaşama	<b>6.234</b>	<b>0.002</b>	<b>Dine Sığınma (Dine Yönelme)</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
Öğrenim durumu	0.831	0.478	Cinsiyet	0.149	0.101

Stresle başa çıkma tutumlarından dine yönelme (dine sığınma) puanı, işinden memnun olanlarda ( $\chi$ :2.86), memnun olmayanlardan ( $\chi$ :2.31) daha yüksek bulunmuştur. Yönetimle ilgili sorun yaşamayanlar ( $\chi$ :2.84), sorun yaşayanlardan ( $\chi$ :2.31) daha fazla dine sığınma tutumu geliştirmişlerdir. Son günlerde insan ilişkilerinde sorun yaşama açısından dine sığınma tutumu fark göstermiştir. Ancak yapılan scheffe testine göre fark anlamlı bulunamamıştır ( $p>0.05$ ). Diğer değişkenler açısından, dine yönelme puanı herhangi bir farklılık göstermemiştir ( $p>.05$ ). Anlamlı farklılıklar göstermemesi nedeniyle hipotez 5 ret edilebilir.

**Hipotez 6'nın Sınanması;** “kabul-bilişsel yeniden yapılanma, sosyo-demografik ve iş değişkenleri açısından fark gösterir.”

**Tablo 10.** Sosyo-Demografik ve İş Değişkenleri ile Kabul-Bilişsel Yeniden Yapılanma Puanlarının Karşılaştırılması (Anova, Korelasyon ve *t* Testleri)

Kabul-Bilişsel Yeniden Yapılanma	F	p	Kabul-Bilişsel Yeniden Yapılanma	F	p
Görev türü	1.849	0.139	Son günlerde insan ilişkilerinde sorun yaşama	<b>4.069</b>	<b>0.018</b>
Medeni durum	<b>3.187</b>	<b>0.043</b>			
Meslektaşlardan destek alma	2.091	0.126	<b>Kabul-Bilişsel Yeniden Yapılanma</b>	<b>r</b>	<b>p</b>
Genel anlamda işten memnun olma	0.795	0.453	Yaş	0.007	0.911
Yönetimle ilgili sorun yaşama	0.074	0.928	<b>Kabul-Bilişsel Yeniden Yapılanma</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
Öğrenim durumu	<b>2.955</b>	<b>0.033</b>	Cinsiyet	<b>1.906</b>	<b>0.022</b>

Stresle başa çıkma tutumlarından kabul-bilişsel yeniden yapılanma puanı, son günlerde insan ilişkilerinde sorun yaşayanlarda ( $\chi$ :2.59), sorun yaşamayanlardan ( $\chi$ :2.23) daha yüksek bulunmuştur. Erkekler ( $\chi$ :2.32), kadınlara ( $\chi$ :1.95) göre daha yüksek kabul-bilişsel yeniden yapılanma tutumu göstermişlerdir. Medeni durum ve öğrenim durumu açısından kabul-bilişsel yeniden yapılanma tutumu fark göstermiştir. Ancak yapılan scheffe testine göre fark anlamlı bulunamamıştır ( $p>0.05$ ). Anlamlı farklılık göstermesi nedeniyle hipotez 6 kabul edilebilir.

### Tartışma ve Sonuç

Meslektaşlardan destek alanların *dış yardımı yönelme* puanlarının, meslektaşlardan destek almayanlardan yüksek bulunması çalışmanın önemli sonuçlarından biridir. Erkeklerin, kadınlardan daha fazla dış yardım aramaya yönelmesi bir başka ilginç sonuçtur. Palancı'nın çalışmasında kadınlar, dış yardım aramaya daha meyilli iken; erkekler ise enerji ve gayreti kullanmaya meyilli olarak değerlendirilmiştir. Bir diğer anlamlı sonuç; yaş ilerledikçe çalışanlar daha az dış yardıma başvurmaktadır. Bunun anlamı, yaşlı çalışanların stresle başaıkmanda kendi içsel güçlerine gençlere nazaran daha çok güvenmeleri anlamına gelebilir. Tecrübenin stresle başaıkmanda önemli olduğu belirtilmiştir (Aslan, 2008). Bu sonuç da, bu görüşü doğrulamaktadır.

Stresle başaçıkma tutumlarından *aktif planlamaya*, teknik personel ve büro personeli, yönetici ve işçilerden daha çok başvurmuştur. Daha çok aktif olarak bir şeyler yapma ve problem çözme sistematığı içerisinde olmayı içeren rasyonel adımlar ve yöntemleri kapsayan aktif planlama tutumunun, teknik personelde ve büro personelinde yüksek olması, işyerinde karşılaşılan stresle başaıkmanda, problem çözmeye dönük tutumunun geliştirilmiş olması, iş yaşamı için olumlu bir durumdur. Ancak bu yöndeki eğilimin şef, ustabaşı, müdür gibi çalışanlardan oluşan yönetici grubu için daha gerekli olduğu da bilinmektedir. Ancak araştırmamızda bu oran düşük bulunmuştur. Ayrıca katılımcılardan aktif planlama tutumunu daha az gösteren çalışanların hem yönetimle hem de diğer insanlarla sorun yaşamaları yüksek bulunmuştur. Bu sonuç bizi şöyle bir yoruma götürebilir. Eğer alışanlar, stresle başaçıkma tekniklerinde aktif planlama yöntemini uygularlarsa diğer değişkenler statik kabul edildiğinde, aktif planlama tutumları, onların iş ve sosyal çevreleriyle sorun yaşamalarını azaltabilecektir.

Stresle başaçıkma tutumlarından *kaçma-soyutlanma (duygusal-eylemsel)* puanı açısından işçiler, teknik personelden daha fazla kaçma-soyutlanma tutumu geliştirmektedir. Bekârlar, evlilere göre kaçma-soyutlanma tutumunu daha fazla kullanmaktadır. Yaş arttıkça kaçma soyutlanma azalmaktadır. Yukarda da ifade edildiği gibi bireylerin yıllar geçtikçe sorunların üstesinden gelme mekanizmalarını daha etkin kullanmaları, kaçma soyutlanma (duygusal-eylemsel) göstermemelerine yol açmaktadır.

Stresle başaçıkma tutumlarından *kaçma-soyutlanmayı (biyokimyasal)*, işçiler, büro personelinde daha fazla göstermiştir. Meslektaşlardan bazen destek alanlar, destek almayanlara göre daha az kaçma-soyutlanma (biyokimyasal) tutumu göstermiştir. İşinden memnun olanlar daha düşük kaçma-soyutlanma (biyokimyasal) tutumu göstermiştir. Yönetimle ilgili sorun yaşayanlar, daha yüksek kaçma-soyutlanma (biyokimyasal) tutumu göstermiştir. Yaş artıkça kaçma-soyutlanma (biyokimyasal) tutum da artmaktadır. Tüm bu sonuçların anlamı; sigara içme, alkol alma, ilaç kullanma ve uyuşturucuya yönelme anlamına gelen, biyokimyasal boyutun, meslektaş desteğinin olduğu, işinden memnuniyetin arttığı, yönetimle ilgili sorun yaşamama durumlarının söz konusu olduğu iş ortamlarında daha az gerçekleşeceği şeklinde yorumlanabilir.

Dine sığınma açısından çok anlamlı sonuçlar elde edilememiştir. İşinden memnun olanların, yönetimle ilgili sorun yaşamayanların daha fazla *dine yönelme tutumu* geliştirdikleri tespit edilmiştir.

Son günlerde insan ilişkilerinde sorun yaşayanlar, sorun yaşamayanlardan daha yüksek *kabul-bilişsel yeniden yapılanma* tutumu göstermişlerdir. Bulunan bu sonuç, fabrika çalışanları için önemlidir. Çünkü işyerleri, anlaşmazlıkların yoğun olduğu yerlerdir. Problemin kabul edilip kendince bilişsel olarak yeni çözüm yollarının aranması anlamına gelen *kabul-bilişsel yeniden yapılanma* tutumu; başa çıkma konusunda kişisel olarak durumun değiştirilmesine yönelik bir işlem değil, kişinin bakış açısını vurgulayan bir tutumdur. Araştırmamızda fabrika çalışanlarından son günlerde insan ilişkilerinde sorun yaşayanların daha çok *kabul-bilişsel yeniden yapılanma tutumuna* yöneldiği tespit edilmiştir. Bir diğer sonuç, erkeklerin, kadınlara göre daha yüksek kabul-bilişsel yeniden yapılanma tutumu göstermeleridir.

Fabrikada çalışanların stresle başa çıkma tutumlarına yönelik yapılan bu araştırmanın sonucuna göre çalışma ortamlarına ilişkin şu önerilerde bulunulabilir.

Araştırmamızda işyerindeki meslektaş desteği önemli bulgu olarak bulunmuştur. Fabrika çalışanlarından meslektaş desteğinin bulunduğunu algılayanlar, daha çok dış yardım talebinde bulunmuşlardır. Bu anlamda yönetim işyerinde pozitif örgüt ikliminin, huzur, güven ve işbirliğinin sağlanması için gerekli tedbirleri almalıdır.

İş yaşamında alkol gibi alışkanlıkların hem topluma hem de işyerine maliyeti büyüktür. Araştırma sonucumuzda meslektaş desteğinin oluşu, işinden memnuniyetin yüksek oluşu ve yönetimle sorun yaşamama durumlarında bu meylin düşük olduğu tespit edilmiştir. Yönetime bu amaçla çalışanların iş memnuniyetini artırıcı önlemler alması önerilebilir. Bunun yanında çalışanların yönetimle ve iş arkadaşlarıyla yaşadıkları çatışmalar ve anlaşmazlıklar da etkin yönetilebilmelidir.

#### KAYNAKLAR

- Ağargün, M. Y., Beşiroğlu, L., Kıran, Ü. K., Özer, Ö. A., & Kara, H. (2005). COPE Başa Çıkma Tutumlarını Değerlendirme Ölçeği: Psikometrik Özelliklere İlişkin Bir Ön Çalışma. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6, 221–226.
- Albrecht, K. (1988). *Gerilim ve Yönetici*. (Çev: K. Tosun, F. Saraçoğlu, C. Uyargil). İstanbul İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 197.
- Aydın, B. & İmamoğlu, S. (2001). Stresle Başa Çıkma Becerisi Geliştirmeye Yönelik Grup Çalışması. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14, 41–52.
- Baltaş, A. & Baltas, Z.(2000). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Carver, C. S., Scheier, M. F. & Weintraub, J. K. (1989). Assessing Coping Strategies: A Theoretically Based Approach. *J. Pers. Soc. Psychol*, 56, 267–283.
- Folkman, S. & Lazarus R. S. (1980). An Analysis of Coping in A Middle-Aged Community Sample. *J. Health Soc. Behav.*, 21, 219–239.



## Örgütsel Ortamda Bireysel Stresle Başa Çıkma Tutumlarının Araştırılması

- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A. & Gruen, R. J. (1986a). Dynamics of a Stressful Encounter: Cognitive Appraisal, Coping, and Encounter Outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 992 - 1003.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Gruen, R. J. & DeLongis, A. (1986b). Appraisal, Coping, Health Status, and Psychological Symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(3), 571-579.
- Ganster, D. C. & Schaubroeck, J. (1991). Work Stress and Employee Health, *Journal of Management*, 17(2), 235-271.
- Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, (2004). A. B. Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23, 61-85.
- Gürçay, C. ve Seçer, Ş. (1999). Stres Altında Yaşam Kalitesini Artırmada Bireysel Çözüm Araçlarından Biri Olarak Zaman Yönetimi. 7. *Ergonomi Kongresi*. 14-16 Ekim. Adana, 144-160.
- Işıkhan, V. (1999). Sosyal Hizmet ve Sağlık Alanında Görev Yapan Yöneticileri Etkileyen İş Stresi Faktörleri. *Amme İdaresi Dergisi*, 32(2), 43-57.
- Işıkhan, V. (2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Ankara: Sandal Yayınları
- Lazarus, R. (1966). *Psychological Stress and the Coping Process*. Newyork: McGraw-Hill Book Company.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S., *Stress, Appraisal and Coping*, New York: Springer. 1984.
- Örücü, E. & Demir, B. (1999). Banka Çalışanlarında İş Stresi ve Muğla İli Örneği. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 13(1), 59-76.
- Özbay, Y. & Şahin, B. (1997). Stresle Başa Çıkma Tutumları Envanteri (SBTE): Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. IV. *Rehberlik ve Psikolojik Danışma Kongresi*, Ankara A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara.
- Palancı, M. (1999). Algılanan Kontrol Düzeyine Bağlı Olarak Farklılaşan Başa Çıkma Davranışları. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Trabzon.
- Pehlivan, İ. (1995). *Yönetimde Stres Kaynakları*. Pegem Yayınları. Personel Geliştirme Merkezi. Ankara, No:16, 11-73.
- Roy Ann-Marie, Coursework Stress in University Students, [http://www.gerardkeegan.co.uk/tsp/arm\\_project\\_2.pdf](http://www.gerardkeegan.co.uk/tsp/arm_project_2.pdf). Erişim: 18.11.2007.
- Saldamlı, A. (2000). Otel İşletmelerinde Stres Kaynakları ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(6), 288-302.
- Sharpley, C. F., Reynolds, R., Acosta, A. & Dua, J. K. (1996). The presence, nature and effects of job stress on physical and psychological health at a large Australian university. *Journal of Educational Administration*, 34(4), 73-86.
- Selye, H. (1985). *History and Present Status of the Stress Concept*. In A. Monat & R.S. Lazarus, Eds. *Stress and Coping*. 2nd ed. New York: Columbia University.
- Torun, A. (1996). Stres ve Tükenmişlik.(Suna Tevrüz (editör). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*). Ankara: *Türkiye Psikologlar Derneği*, 43-53.

**Şebnem ASLAN**

Uçman, P. (1990). Ülkemizde Çalışan Kadınlarda Stresle Başa çıkma ve Psikolojik Rahatsızlıklar. *Psikoloji Dergisi*, 7(24), 58–75.

Vokić, N. P. & Bogdanić, A. (2007). Individual Differences and Occupational Stress Perceived: A Croatian Survey. *Working Paper Series*, 2-15.