



EĞİTİM VE SAĞLIK ALANI ÇALIŞANLARININ İŞ STRESİ DÜZEYLERİ

WORK RELATED STRESS LEVEL OF STAFF IN EDUCATION AND HEALTH SECTORS

Orhan ÇINAR

Erzincan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
orhanar@gmail.com

Öz

Çalışma hayatında bireyi ve örgütü etkileyen önemli bir konu olan stres, insanlarla yoğun ilişkilerin yaşandığı mesleklere çalışanları daha fazla etkilemektedir. Bu çalışmanın amacı insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı eğitim ve sağlık alanı çalışanlarının iş stresi düzeylerini belirlemektir. Araştırmanın örneklemi 2008 yılında Ağrı il merkezinde görev yapan 175 ilköğretim okulu öğretmeni ve 227 sağlık personelidir. “İş Stresi Ölçeği” ile toplanan verilerin istatistiksel analizlerinde frekans, yüzde, ortalama, t testi ve varyans analizi kullanılmıştır.

Araştırma bulgularına göre araştırmaya katılanların iş stresi düzeyi tehlikeli boyuttadır. Sağlık alanı çalışanlarının iş stresi düzeyi öğretmenlere göre, kadınların iş stresi düzeyi de erkeklere göre daha yüksektir.

Çalışanların daha mutlu ve başarılı olmaları için stres, stresin belirtileri, stres kaynakları, stresle başa çıkma konularında kendilerini geliştirmeleri, örgütlerin de stresini ciddiye almaları ve stresin olumsuz etkilerini azaltmak için gerekli çalışmaları yapmaları önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Stres, İş Stresi, İlköğretim Okulu Öğretmenleri, Sağlık Personeli

Abstract

Stress as a factor which influences individual and organization is an important subject of organizational life. A profession having intense human relations is more stressful. The aim of this study is to research the work stress level of workers of education and health fields in which human relations are intense. The sample of the study is 175 primary school teachers and 227 health staff that were working in the province of Ağrı in 2008. To gather the data “The Scale of Work Stress” is used. Frequency, percentage, mean, t test and variance analyze are used in statistical analyses.

As a result of the study it is found out that the work stress level is very serious for workers. The work stress level of health staff is higher than teachers and that of female is higher than male.

It is suggested that individuals should develop themselves about stress, its signs and sources, and coping with it to be happy and successful meanwhile organizations should take care of stress and hold necessary activities to decrease its negative effects.

Keywords: Stress, Work Related Stress, Primary School Teachers, Health Staff

GİRİŞ

Stres, günümüz iş dünyasının önemli sorunlarından biri olan, bireyi ve dolayısıyla örgütü etkileyen önemli bir konudur. Örgütte belirli rol ve görevleri yerine getiren birey, bireysel stres kaynakları yanında örgüt ortamından kaynaklanan örgütsel stres ile de karşı karşıya kalmaktadır (Pehlivan, 1995:12).

Örgüt ortamında stres, çalışanların verimlerinin düşmesine, işten ayrılma, işe devamsızlık oranlarının artmasına, kazalara, yaralanmalara yol açmakta, çalışanlarda çeşitli hastalıkların ortaya çıkmasına neden olmakta, sigara, alkol, ilaç, uyuşturucu madde kullanımını tetiklemekte, yöneticilerin etkin karar vermelerini engellemektedir (Işıkkhan, 2004:62; Özmutaf, 2006:75-81; Yılmaz ve Ekici, 2003:1-19; Palmer vd., 2004:2-5). Bu açıdan bakıldığında stresin sadece bireyi ilgilendiren bir sağlık sorunu olmadığı, aslında örgütün işleyişini bozan bir faktör olduğu görülmektedir.

Gerek birey kaynaklı gerekse örgüt kaynaklı stresin önce çalışana daha sonra örgüte çok büyük zararlar verdiği düşünüldüğünde, çalışanların stres ve stresle başa çıkma konusunda, örgütlerin de stresin olumsuz etkilerini azaltma ve stresi kontrol altına alma noktasında bilinçlenmeleri hayati önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın amacı eğitim ve sağlık alanı çalışanlarının iş stresi düzeylerini belirlemektir. Kuramsal çerçeve başlığı altında stresin tanımı, olumlu stres, stresin kaynakları, stresin sonuçları, eğitim ve sağlık alanlarında stres konuları ile ilgili araştırmalar ele alınmakta, uygulama kısmında ise eğitim ve sağlık alanı çalışanlarının katıldığı bir araştırmaya yer verilmektedir.

KURAMSAL ÇERÇEVE

A.Stresin Tanımı

Stres; insan yaşamının bir parçası olarak tarih öncesi devirlerden bu yana var olduğu bilinen ancak modern çağla birlikte araştırmalara konu olan ve bu çağın hastalığı olarak nitelendirilen bir kavramdır (Rojas ve Kleiner, 2000:103).

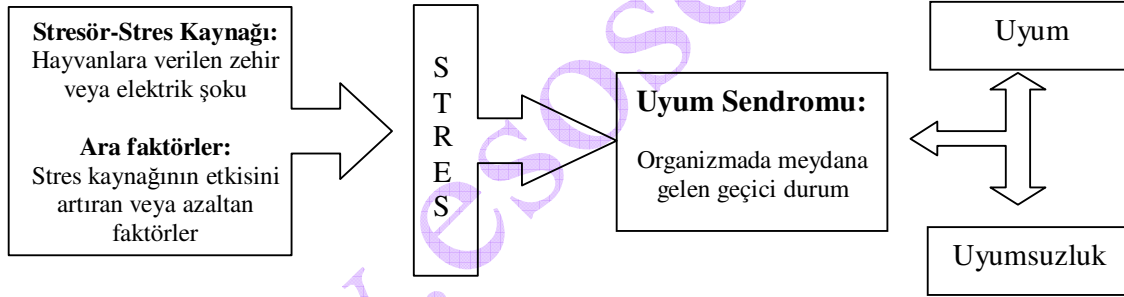
Önceleri fizik ve mühendislik daha sonra ise tıp, biyoloji, psikoloji, sosyoloji gibi alanlarda kullanılmasından dolayı literatürde *stres* ile ilgili birçok tanım yer almaktadır. Bu tanımlarda genellikle fizyolojik veya psikolojik yön ön plana çıkmaktadır (Şahin, 1998:2).

Morgan'a (1993:26) göre stres; dış ve iç ortamdan kaynaklanan etkenlerle organizmanın bozulan uyumunun tekrar denge durumuna gelme çabasıdır. Gross(1973:55)

stresi; “etkilere karşı rutin yöntemlerin başarısızlığı” şeklinde tanımlamaktadır. Lazarus ve Folkman’a (1985:19) göre stres; “istek ve kaynaklar arasındaki dengesizlik veya bireyin kapasitesini aşan baskı durumu”dur.

Işıkhan’a (2004:35) göre stres, bir kişinin üzerinde bir uyarıcının neden olduğu aşırı psikolojik ve fiziksel taleplere uyum gösterme sırasında verdiği yanıttır. Tutar (2000:204) stresi; “bireylerin fizyolojik ve psikolojik yapıları üzerine etki eden, onların davranışlarını, iş verimlerini ve başka insanlarla ilişkilerini olumsuz yönde etkileyen psikolojik bir durum” şeklinde tanımlamaktadır.

Stres araştırmaları konusunda en tanınan kişi Hans Selye’dir. Selye (1955:625-631) laboratuvarlarda farelere ve bazı hayvanlara onları rahatsız eden veya zarar veren uyarıcılar uygulayarak tepkilerini belirlemeye çalışmıştır. Bu uyarıcılara hayvanların benzer tepkiler verdiklerini tespit etmiş ve bu sürecin üç aşamadan oluştuğunu ifade ederek, buna *Genel Uyum Sendromu* adını vermiştir. Selye’ye göre stres; dış etkenlere organizmanın verdiği, uyum veya uyumsuzlukla sonuçlanan tepki durumudur. Bunu Şekil-1’deki gibi modellemiştir.



Şekil-1: Genel Uyum Sendromu Modeli

(Kaynak: Selye, H. (1955). “*Stress and Disease*”, *Science*, 122:625-631)

B.Stresin Aşamaları

Selye’nin Genel Uyum Sendromu Modeli; alarm, direnme ve tükenme olmak üzere üç aşamadan meydana gelmektedir.

- 1- *Alarm Aşaması:* Birey bir stres kaynağı ile karşılaştığında, bunu önce beyin algılamakta ve bedende bazı fiziksel ve kimyasal değişiklikler meydana gelmektedir. Stres hormonunun salgılanmasıyla böbrek üstü bezde yer alan adrenal ve kortizol hormonlarının salgılanmasında artış olmaktadır. Bu durum göz bebeklerinin büyümesi, rengin solması, kalp atışlarının hızlanması, tansiyonun yükselmesi, solunumun hızlanması, kasların gerilmesi ve ani adrenal salgılanması biçiminde gelişmektedir. Birey bu istenmeyen durumdan ya kaçacak ya da mücadele edecektir.

Stres kaynağı ortadan kalkarsa gevşeme, uyku, sindirim gibi durumlarla vücut hareketleri yavaşlamakta, stres durumu devam ederse direnme aşamasına geçilmektedir.

2- *Direnme Aşaması:* Alarm aşamasını, "uyum ya da direnme aşaması" izlemektedir. Stres kaynağına uyum sağlanırsa her şey normale dönmektedir. Bu aşamada kaybedilen enerji, yeniden kazanılmaya ve bedendeki tahribat giderilmeye çalışılmaktadır. Kalp atışı, tansiyon, solunum düzene girmekte, kas gerilimi azalmaktadır. Direnme aşamasında birey, strese karşı koymak için elinden gelen tüm gayreti ortaya koymaktadır. Bu dönemde vücudun direnci normalin üstündedir. Beden direnç gösteriyorsa stresi yenebilir aksi takdirde yoğun ve sürekli gerilim organizmanın savunmasını zayıflatmakta ve tükenme aşamasının oluşmasına neden olmaktadır.

3- *Tükenme Aşaması:* Stres kaynakları ve bunların yoğunluk dereceleri azalmadığı sürece ya da artış gösterdikleri durumlarda bireyin gayreti kırılmakta ve davranışlarında ciddi derecede sapmalar ve hayal kırıklıklarının yaşandığı bir evreye girilmektedir. Uykusuzluk, canlılığını yitirme, baş ve göğüs ağrıları, ani öfke patlamaları, sürekli kızgınlık, yalnızlık duygusu, çaresizlik, engellenmişlik, şüphecilik, cesaretsizlik ve can sıkıntısı gibi durumlar ortaya çıkmaktadır. Birey artık hayatı çekilmez olarak görmektedir. Bu aşamada kişi artık tükenmiştir, stres kaynağı hala mevcuttur ayrıca kişi başka stres kaynaklarının etkilerine de açık hale gelmiştir.

C.Olumlu Stres

Bilimsel çalışmalar genellikle stresin yıkıcı yönü ile ilgili olmasına rağmen, motivasyon kaynağı olması sebebiyle az miktarda stresin yararlı ve başarı için gerekli olduğu da belirtilmektedir. Selye (1974:26-39), stressiz bir ortamda yaşanamayacağını, az miktarda stresin gerekli olduğunu belirtmektedir.

Stres bazı kişilere olumsuz etki ederken, bazıları için performanslarını artıran yapıcı bir güç haline gelebilmektedir. Bu açıdan stres; yapıcı stres (eustress) ve yıkıcı stres (distress) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bunlardan birincisi yaşandıkça neşe, canlılık, istek yaratan bir durumdur ve faydalıdır. Özellikle iş ortamında bireyin becerisine ve iş görme gücüne yardımcı olan bir coşku, bir enerji şeklinde ortaya çıkan bu tür stres, yaşama renk katarak güdüleyici olabilmektedir. Seyirci karşısında rakipleriyle yarışan bir atlet, stres sayesinde daha üst düzeyde performans sergileyerek rekor kırabilmektedir. Terfi etmek, başarmak gibi

arzulanan olaylar yapıcı strese örnek olarak verilebilir. İkinci tür stres ise kişide kaygı veya depresyonla sonuçlanabilecek zararlı bir durumdur. Ölüm, işsiz kalmak, iş gereklerine yeterince uyamamak, rol özelliklerini yerine getirememek, meslekte gereken ilerlemeyi sağlayamamak, iletişim engelleri olumsuz strese örnektir. (Bingöl, 1996:420; Chaplin, 2001:197-215; Rowshan, 2002:12; Erkek, 2008:13; Şimşek vd., 2008:329).

D.Stres Kaynakları

Yapılan çalışmalarda strese yol açan birçok faktör ortaya konulmuştur. Antonovsky (1979), stres kaynaklarını yaşamsal olaylar bağlamında ele alarak üç başlık altında toplamıştır. Bunlar; ani olaylar (kaza, deprem gibi), önemli yaşamsal olaylar (doğum, evlilik gibi) ve günlük kargaşalar, aksaklıklar.

Aydemir (2005:487-505) iş ve özel yaşama ilişkin stres kaynaklarını bu konuda yapılan birçok çalışmadan derleyerek dört başlık altında toplamıştır.

- 1- *Bireyin Kendisiyle İlgili Stres Kaynakları:* Stres, bireyle ve bireyin algılama süreciyle yakından ilgili olduğu için, stresin en temel kaynağı bireyin kendisidir. Bireyle ilgili olarak başarı hırsı, gerçekçi olmayan hedefler, kazanma hırsı, açgözlülük, bireysel değerlerin örgütsel değerlerle çatışması, başkalarıyla çatışma, arkadaşlık ilişkilerin ve iletişimin zayıf olması, dedikodu strese neden olabilmektedir.
- 2- *Bireyin İş Yaşamıyla İlgili Stres Kaynakları:* Yapılan iş ve işle ilgili birçok faktör stres kaynağı olabilmektedir. Örneğin, işin sevilmemesi, aşırı yoğun ya da yetersiz iş yükü, zaman baskısı, rol belirsizliği, rol çatışması, yetki ve sorumluluğun denk olmaması, iş güvencesinin olmaması, ücretlerin düşük olması, yükselme ve gelişme konusunda zorlukların bulunması, yetersiz ya da hızlı terfi yaşanması stres kaynağı olabilmektedir. İçinde çalışılan örgütler de bir stres kaynağı olabilmektedirler. Örneğin, aşırı biçimsel ve merkezi örgüt yapıları, aşırı otokratik, çalışanların işlerinden asla memnun olmayan, kılı kırk yaran, çalışanlara yeterli miktarda olumlu geri bildirim vermeyen yönetim stilleri, az veya aşırı denetim strese neden olabilmektedir.
- 3- *Bireyin Sosyal Çevresiyle İlgili Stres Kaynakları:* Bireyin gerek özel yaşantısında, gerekse iş yaşantısında, diğer insanlarla, yöneticilerle ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerinde ve iletişimde yaşadığı sorunlar, aile üyelerinin sağlık problemleri, aile üyelerinin bireyden beklentileri strese neden olduğu gibi, bireyin çevresinden yeterli sosyal desteği görememesi de stres kaynağı olabilmektedir.

- 4- *Bireyin Fiziksel Çevresiyle İlgili Stres Kaynakları:* Bireyin özel yaşantısında ya da iş yaşantısında içinde bulunduğu fiziksel çevreye ilişkin kötü aydınlatma, gürültü, kötü iklimlendirme; ofislerin çok dar ya da çok geniş olması; çalışma koşullarının özel yaşamın korunmasına ya da insanlarla etkileşime olanak vermemesi strese yol açabilmektedir.

E.Stresin Sonuçları

Burada stresten dolayı ortaya çıkan olumsuz sonuçlar ele alınmaktadır.

Strese maruz kalan bireyde organizmanın mevcut durumu bozulmakta ve organizma buna direnç göstererek yeni bir denge durumuna ulaşmaya çalışmaktadır. Bu süreç, organizma üzerinde birçok olumsuz sonuç ortaya çıkarmaktadır. Bireyle ilgili olarak olumsuz *fiziksel, psikolojik ve davranışsal* sonuçların yanında örgüt boyutunda ortaya çıkan olumsuz *örgütsel* sonuçlar da vardır.

Stres faktörleri birey üzerinde kısa süreli baskı ve zorlanma meydana getirmektedir. Bu etkilerin haftalar ve aylar boyunca sürmesi, organizmanın normal dengesine dönememesi ve tıbbi yardıma ihtiyaç duyması anlamına gelmektedir. Uzun süreli strese bağlı olarak bireyde bazı hastalıklar ortaya çıkmaktadır. Bunlara psikosomatik hastalıklar denilmektedir. Stresin kısa süreli fiziksel etkilerine şunlar örnek gösterilebilir; tansiyon, baş ağrısı ve dönmesi, midede bulantı ve kramp, kabızlık ve ishal, kan şekerinin yükselmesi, nefes darlığı, kas gerginliği, terleme, yorgunluk, ağızda kuruma, iştahsızlık, kekemelik, idrar ihtiyacının artması. Kronikleşen stresin neden olduğu hastalıklar içerisinde kalp ve damar hastalıkları, kanser, ülser, migren, romatizmal artrit ve alerji en yaygın hastalıklar olarak ön plana çıkmaktadır (Yılmaz ve Ekici, 2003:1-19).

Stres; bireyde kaygı, depresyon, uyku bozukluğu gibi psikolojik rahatsızlıklara yol açmaktadır. Davranışsal olarak da sigara, alkol ve uyuşturucu kullanımı, düzensiz beslenme, kişilerarası ilişkilerde gerginlik, geçimsizlik gibi durumlar ortaya çıkmaktadır (Yılmaz ve Ekici, 2003:1-19).

Streten dolayı bireyde ortaya çıkan olumsuzluklar ister istemez, onun çalıştığı örgüte de etki etmektedir. Stresli işgörenlerin sağlık ve moral durumları iyi olmayınca verimlilikleri düşmektedir. Palmer vd.'ye (2004:2-5) göre böyle işgörenlerin iş

güvenceleri garantili değildir. Performanslarının yeterli olmamasından dolayı işlerini kaybetme tehlikesi vardır. Stresli işgörenleri çok olan örgütler yoğun rekabet ortamında başarısızlıkla karşı karşıyadırlar. Bu durum birey ve örgüte olduğu kadar dolaylı olarak ulusal ekonomiye de çok pahalıya mal olmaktadır.

Eroğlu (2009:496) stresin çalışma hayatında genellikle yapılan işten hoşlanmama ve tatminsizlik duyma şeklinde çeşitli etkileri ve sonuçları olduğunu belirtmektedir. Örgütlerin etkinliklerini ve verimliliklerini azaltan, önemli maddi kayıplara neden olan stres, örgüt ikliminin soğuklaşmasından işgücü devrinin yükselmesine, mal ve hizmet kalitesinin düşmesinden iş kazaları ve sabotajların artmasına kadar çok çeşitli örgütsel sonuçlara yol açmaktadır.

Özmutaf (2006:75-81); strese yol açan faktörlerin örgütsel sonuçlarını Nahavandi ve Malekzadeh'ten Tablo-1'deki gibi aktarmaktadır.

Tablo-1: Strese yol açan başlıca faktörler ve örgütsel sonuçları

<p>Bireysel Faktörler</p> <ul style="list-style-type: none"> Yaşamla ilgili olaylar (ölüm, doğum gibi) Bireyin kişiliği (heyecanlı, sakin olma gibi) Bireysel ilişkiler <p>Örgütsel Faktörler</p> <ul style="list-style-type: none"> İşin kendisi (zorluk gibi) İş yükünün fazla olması Kaçamama (üstün cep telefonu, e-mail gibi yollarla her an asta ulaşabilmesi) İşle ilgili rol belirsizliği (işleri kimin yapacağını tanımlanmamış olması) İşle ilgili rol çatışması (iyi bir iş kadını ama iyi bir anne olamama) Olumsuz çalışma koşulları İş ilişkilerindeki olumsuzluklar Çalışanın üstünü benimsememesi Örgüt kültürü (baskıcı kültür) Örgütsel yapı (yoğun hiyeraşi) Örgütsel değişim (çalışan değişime direnir) Kariyer sorunları (yükselmek için daha çok çaba gösterme) İş güvenliği (işten çıkarılma riski, sosyal güvence durumu gibi) 	<p>S T R E S</p>	<p>Örgütsel Sonuçlar</p> <ul style="list-style-type: none"> İşe devamsızlıkta artış İşgören devir hızında artış Bireysel ve örgütsel performansta düşüş Verimlilikte düşüş Kalitede düşüş İşgörenlerin şikâyet ve rahatsızlıklarında artış
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(Kaynak: Nahavandi, A. ve Malekzadeh, A. R., (1998). **Organizational Behavior**, Prentice-Hall, New Jersey, Pp:534-536)

F.Stres ve Meslek

Az ya da çok her meslek belli ölçüde strese neden olmaktadır. Bununla birlikte, bazı meslekler diğerlerine göre daha fazla streslidirler. Mesleklerle ilgili olarak yapılan çalışmalarda gardiyanlık, polis memurluğu, öğretmenlik, ambulans şoförlüğü, hemşirelik,

doktorluk, itfaiyecilik, diş hekimliği, maden işçiliği, askerlik gibi mesleklerin en stresli meslekler olduğu; gökbilimcilik, güzellik uzmanlığı, çevrecilik, seracılık, kütüphanecilik, müzecilik, berberlik, spor/fitnes kulübü yöneticiliği, göz doktorluğu ve din adamlığı gibi mesleklerin ise, en az stresli meslekler olduğu ileri sürülmektedir (Hargreaves, 1999: 35).

Selye'nin "Genel Uyum Sendromu"nda bahsedilen tükenmişlik aşamasına, insanlarla yoğun ilişkiler gerektiren mesleklerde daha çok rastlanıldığı belirtilmektedir (Işıksan, 2004:48).

G. İlgili Araştırmalar

Çalışma hayatında stres ile ilgili olarak son yıllarda da yabancı ve yerli birçok araştırma yapılmıştır. Aşağıda genel olarak çalışma hayatında, özel olarak sağlık ve eğitim alanlarında yapılan stres araştırmalarına yer verilmektedir.

Ekinci ve Ekici (2003:1109-1120) işletmelerde sosyal destek ile stres sarasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve sosyal desteğin, örgüt kaynaklı ve özel yaşamdan kaynaklanan stresin azaltılmasında etkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Yılmaz ve Ekici (2003:1-19) yaptıkları araştırmada kamu çalışanlarının örgütsel stres sonuçlarıyla ilgili algılarını önem derecesine göre şu şekilde sıralamaktadırlar:

- Yapılan işin niteliğinin düşmesi
- İşe gitmekte isteksizlik
- İşte hata yapma
- İşten ayrılmayı düşünme
- İsabetsiz kararlar verme
- Birlikte çalışılan kişilerle işbirliği kuramama
- İş çevresine karşı kırıncı davranma
- İşte kendini yetersiz hissetme
- İzin veya rapor alarak işten uzaklaşma isteği

Halk sağlığı hemşireleri üzerine yapılan bir araştırmada (Lu vd., 2007:110-116) örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında pozitif, iş doyumunu ile iş stresi arasında ise negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Buradan hareketle örgütsel bağlılığın iş doyumunu aracılığıyla iş stresi üzerinde dolaylı bir negatif etkisinin olduğu ifade edilmiştir.

Landa vd. (2008:888-901) duygusal zekâ ile iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemişler, duygularının farkında olabilen ve duygularını kontrol edebilen hemşirelerin iş stresi düzeylerinin düşük olduğunu tespit etmişlerdir.

Sağlık alanında yapılan başka bir araştırmada (Ross-Adjie vd., 2007:117-123) ise ilginç bir sonuç bulunmuştur. Acil Bölümünde çalışan hemşireler, en önemli iş stresi kaynağının özellikle hasta ve yakınları tarafından kendilerine uygulanan şiddet olduğunu ifade etmişlerdir.

Altıntoprak vd. (2008:9-17) hemşirelerin iş ortamlarındaki stres kaynakları konulu bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucuna göre yoğun bakım hemşirelerinin en fazla dile getirdikleri iş ortamı stres kaynakları sırasıyla şunlardır: “mesleki sınırların tam olarak çizilmemiş olması”, “uzun çalışma saatleri/gece mesaisi” ve “ödüllendirmenin olmayışı”. Yataklı birimde çalışan hemşireler ise en fazla “meslekte yeterli doyuma ulaşamama” konusundan yakınmışlardır.

Tel vd. (2003:13-23) sağlık çalışanlarının çalışma ortamındaki stres yaşantıları ve baş etme durumları ile ilgili yaptıkları araştırmada şu sonuçları elde etmişlerdir:

- Tüm mesleklerdeki sağlık çalışanları orta düzeyde iş gerginliği yaşamaktadırlar,
- Sağlık çalışanları iş stresi nedeni olarak iş yükünün fazla olması, ekip üyeleri, hasta ve yakınları ile iletişim sorunları, personel ve malzeme yetersizliği olarak görmektedirler,
- Hekimler ayrıca nöbet sonrası izin kullanmamalarını stres nedeni olarak belirtmişlerdir,
- Sigara kullanan ve günde altı saatten az uyuyan hemşirelerde daha yüksek gerginlik tespit edilmiştir,
- Sağlık çalışanlarının tümü stresle baş etmede soruna yönelik baş etme yollarını duyguya yönelik baş etme yollarından daha fazla kullanmaktadırlar.

Karahan vd. (2007:27-44) yaptıkları araştırmada cerrahi hemşirelerin çeşitli stres kaynaklarından dolayı hastalık geliştirme riski altında olduklarını tespit etmişlerdir.

Al-Fudail ve Mellar (2008:1103-1110) öğretmenlerin sınıfta teknolojik araçları kullanırken yaşadıkları stresi incelemiş ve buna *tekno-stres* adını vermişlerdir. Yaptıkları araştırma sonucunda öğretmenlerde stres kaynağı olarak tespit ettikleri teknolojik nedenleri aşağıdaki şekilde sıralamışlardır:

- Teknolojik araçlar kullanılırken boşa giden zaman (teknolojik araçların kullanıma hazır hale getirilmesi, elektrik kesintisi, bilgisayarların donması gibi olumsuz durumlar),
- Teknolojinin kullanılabilirliği (hatalar, uyumluluk, güvenilirlik),
- Teknik ve sosyal destek eksikliği,
- Öğrencilerin teknolojik araçları kullanabilme düzeyleri,
- Okula alınan teknolojik araç-gereçlerin kullanımının eksik öğretilmesi.

Öğretmenlerin stres kaynaklarıyla ilgili olarak yapılan kapsamlı bir araştırmada öğretmenlerde baskı yaratan en genel nedenin öğrenci davranışlarıyla ilgili olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin tamamından ziyade bir veya birkaç öğrencinin uyumsuz davranmaları gerilime neden olmaktadır (Feitler ve Tokar, 1980:456-457).

Ünal (2000:14-155) öğretmenlerde iş stresi, belirtileri ve baş etme tutumlarıyla ilgili bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin %68'i iş ortamından bazen etkilendiğini, %28'i her zaman etkilendiğini ve %4'ü ise hiç etkilenmediğini ifade etmiştir. Öğretmenlerin stresle baş etme yolları hakkında nasıl bilgi edindikleri ile ilgili olarak şu sonuçlar elde edilmiştir: öğretmenlerin %63'ü kendilerince bir baş etme biçimi geliştirdiğini, %26'sı kitaplardan yararlandığını, %5'i seminer ve panel gibi etkinlikler aracılığıyla bilgi sahibi olduğunu ve geri kalan kısmı ise bu konuda hiçbir bilgisinin olmadığını ifade etmiştir. Öğretmenlerin stresle baş etmede en çok başvurdukları yollar ise önem sırasına göre şu şekilde sıralanmıştır: öz güven, stres kaynağı hakkında arkadaşlarla konuşma, stres yaratan durumu düşünmeme, çeşitli hobiler edinme ve dua.

Bulut (2005:467-478) yaptığı araştırmada öğretmenlerin stresle başa çıkmada en çok kullandıkları tarzları şu şekilde tespit etmiştir: kendine güven, sosyal destek arama ve iyimser yaklaşım, güvensiz yaklaşım ve boyun eğici yaklaşım.

Erkmen ve Çetin (2008:231-242) beden eğitimi öğretmenlerinin stresle başa çıkma tarzlarını çeşitli değişkenlere göre incelemişler ve şu sonuçlara ulaşmışlardır: beden eğitimi öğretmenleri özellikle yaş ile birlikte tecrübenin de artmasıyla stresle başa çıkmada olumsuz baş etme tarzı kullanımını azaltmaktadırlar, evli olmak stresle baş etme tarzlarını olumlu yönde etkilemektedir.

EĞİTİM VE SAĞLIK ALANI ÇALIŞANLARININ İŞ STRESİ DÜZEYLERİ İLE İLGİLİ BİR ARAŞTIRMA

A. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, eğitim ve sağlık alanı çalışanlarının iş stresi düzeylerini belirlemektir. Ayrıca mesleklere ve demografik özelliklere göre iş stresi düzeyleri karşılaştırılacaktır.

Avrupa Yaşam ve İş Koşullarının İyileştirilmesi Fonu tarafından 2007 yılında hazırlanan iş stresi raporunda sağlık ve sosyal hizmetler ile eğitim, en riskli sektörler olarak gösterilmektedir (s.23). İnsanlarla yoğun ilişkilerin yaşandığı eğitim ve sağlık alanı çalışanlarının stres yaşantıları sonucunda tükenmişlik aşamasına gelme ihtimalleri yüksektir. Bu bağlamda sağlık ve eğitim çalışanlarının iş stresi düzeylerinin belirlenmesinin stres ile ilgili farkındalık sağlama ve tedbir alma hususunda faydalı olacağı düşünülmüştür.

B. Araştırmanın Ön Kabulleri ve Sınırlılıkları

Veriler toplanırken, araştırmaya katılanlara anketlerden elde edilecek verilerin sadece akademik amaçlı olarak kullanılacağı başka kişi ve kurumlara verilmeyeceği belirtilmiştir. Bundan dolayı katılımcıların anket sorularını doğru biçimde algılayıp gerçek görüşlerini aktardıkları varsayılmıştır.

Araştırmanın temelinde insan unsurunun bulunması sebebiyle, sosyal bilimlerdeki araştırmalara özgü sınırlılıklar bu araştırma için de geçerli olup toplanan sayısal verilerin güvenilirliği veri toplamada kullanılan anket tekniğinin özellikleriyle sınırlıdır.

Araştırma, 2008 yılında Ağrı il merkezindeki 10 ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenler ve Ağrı Devlet Hastanesinde çalışan sağlık personelinin (doktor, hemşire, sağlık memuru) görüşleriyle sınırlıdır.

C. Yöntem

Model ve Teknik

Araştırma, tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma modeli; amaca uygun ve ekonomik olarak, verilerin toplanması ve çözümlenebilmesi için gerekli koşulların düzenlenmesidir. Tarama ve deneme olmak üzere iki temel yaklaşım vardır, araştırmacı bunlardan birinden yararlanır. Tarama modelleri, geçmişte veya halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan yaklaşımlardır. Araştırmaya konu olan olay, birey

veya nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2000: 76-77).

Araştırmada veri toplamak için anket tekniği kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2008 yılında Ağrı il merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ve Ağrı il merkezinde çalışan sağlık personeldir. Araştırmanın çalışma evreni bu okullardan rastlantısal olarak seçilen 10 ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenler ve devlet hastanesinde görev yapan sağlık personelidir.

Çalışma evreni, ulaşılabilen evren demektir. Örneklem seçildiği evren, çalışma evrenidir. Çalışma evreni, araştırma evrenini bütün nitelikleriyle temsil eden, fakat onun küçük bir modeli olan ve araştırmacının örneklemini seçtiği evrendir (Arseven, 2001:105).

Veri toplamak amacıyla Ağrı Milli Eğitim Müdürlüğünden ve Ağrı Sağlık Müdürlüğünden izin alınmıştır. Seçilen okullardaki öğretmenlere verilmek üzere gönderilen anketlerden eksiksiz doldurulan 175 tanesi ve devlet hastanesinde görev yapan çalışanlara verilmek üzere gönderilenlerden eksiksiz doldurulan 227 tanesi değerlendirilmeye alınmıştır.

Araştırmanın örneklemi 175 öğretmen ve 227 sağlık personeli olmak üzere toplam 402 kişidir.

Verilerin Toplanması

Bu araştırmada veri toplamak amacıyla Suzanne G. Haynes tarafından geliştirilen, Türkiye'deki uygulaması ise Aktaş (2001:26-42) tarafından yapılan "İş Stresi Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin Chronbach Alpha katsayısı Aktaş tarafından 0.88 olarak bulunmuştur. Ölçek maddeleri ve puanları Ek-1'de verilmektedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 50, en düşük puan ise 10'dur. Ölçekten alınan toplam puan arttıkça bireyin işten dolayı yaşadığı stres düzeyi de artmaktadır. Ölçekten alınan toplam puan şu şekilde yorumlanmaktadır.

- Toplam puan 12'den küçükse; birey, işteki baskı ve sıkıntılarla etkili bir şekilde baş edebilmektedir.
- Toplam puan 12-30 arasında ise; bireyde fiziksel ve ruhsal stres belirtileri mevcuttur.
- Toplam puan 30'dan daha yüksek ise; bireydeki iş stresi tehlikeli bir boyuttadır.

Elde edilen veriler SPSS for Windows programına aktarılmış, istatistiksel analizler için frekans, yüzde, ortalama, t testi ve varyans analizi kullanılmıştır. Araştırmaya katılanların iş stresi puanları meslek, branş, görev, cinsiyet, medeni durum ve kıdemlerine göre karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmalarda $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde iki grup için t testi, ikiden fazla grubun olması durumunda ise varyans analizi yapılmıştır. Gruplar arası karşılaştırmalar sonucunda sadece fark görülen durumlar tablolaştırılıp yorumlanmıştır.

D. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacına bağlı olarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

1. H1: Eğitim ve sağlık alanı çalışanları işten dolayı stres yaşamaktadırlar.
2. H2: Eğitim ve sağlık alanı çalışanlarının iş stresi düzeyleri birbirinden farklıdır.
3. H3: Araştırmaya katılanların iş stresi düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

E. Bulgular

Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri Tablo-2’de verilmiştir.

Tablo-2: Araştırmaya katılanların demografik özellikleri

	Frekans		Yüzde (%)		
Öğretmen	175		44		
Sağlık Çalışanı	227		56		
Cinsiyet					
Kadın	193		48		
Erkek	209		52		
Medeni Durum					
Evli	183		46		
Bekâr	219		54		
Öğretmen			Sağlık Çalışanı		
	Frekans	Yüzde (%)		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet			Cinsiyet		
Kadın	56	32	Kadın	137	60
Erkek	119	68	Erkek	90	40
Branş			Görev		
Sınıf Öğretmeni	156	89	Doktor	48	21
Branş Öğretmeni	19	11	Hemşire	132	58
			Sağlık memuru	47	21
Meslekteki Görev Süresi-Kıdem Yılı			Meslekteki Görev Süresi-Kıdem Yılı		
1-5 yıl	97	55	1-5 yıl	147	65
6-10 yıl	50	29	6-10 yıl	36	16
10 yıldan fazla	28	16	10 yıldan fazla	44	19
Medeni Durum			Medeni Durum		
Evli	73	42	Evli	110	48
Bekâr	102	58	Bekâr	117	52

Araştırmaya 175 (%44) öğretmen ve 227 (%56) sağlık personeli katılmıştır. Katılımcıların 193'ü (%48) kadın ve 209'u (%52) ise erkektir. Medeni duruma göre dağılım şöyledir: 183 (%46) kişi evli, 219 (%54) kişi bekârdır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerden 156 kişi (%89) sınıf öğretmeni ve 19 kişi (%11) branş öğretmenidir. Kıdem durumuna bakıldığında öğretmenlerin %55'i (97 kişi) 5 yıldan daha az süredir meslekte görev yapmaktadır. 6-10 yıl arasında meslekte bulunanların oranı %29 (50 kişi) ve 10 yıldan daha fazla görev yapanların oranı ise %16'dır (28 kişi) .

Araştırmaya katılan sağlık personelinin %60'ı (137 kişi) kadın ve %40'ı (90 kişi) ise erkektir. Araştırmaya 48 (%21) doktor, 132 (%58) hemşire ve 47 (%21) sağlık memuru katılmıştır. Sağlık çalışanlarının kıdem durumu ise şöyledir: 147 kişi (%65) 5 yıldan daha az, 36 kişi (%16) 6-10 yıl arasında ve 44 kişi (%19) ise 10 yıldan daha fazla görev yapmaktadır.

İş Stresi Düzeyi

İş stresi düzeyi ile ilgili ortalamalar ve dağılımlar Tablo-3'te verilmektedir.

Tablo-3: İş Stresi Ortalamaları ve Dağılımları

	Frekans	Yüzde (%)
1. grup: Birey, işteki baskı ve sıkıntılarla etkili bir şekilde baş edebilmektedir. (Toplam puan < 12 ise)	0	0
2. grup: Bireyde fiziksel ve ruhsal stres belirtileri mevcuttur. (Toplam puan 12-30 arasında ise)	210	52
3. grup: Bireydeki iş stresi tehlikeli bir boyuttadır. (Toplam puan > 30 ise)	192	48
İş Stresi Ortalaması = 30.67		
Öğretmen		
1.grup	0	0
2.grup	116	66
3.grup	59	34
İş Stresi Ortalaması (Öğretmen) = 28.95		
Sağlık Çalışanı		
1.grup	0	0
2.grup	94	41
3.grup	133	59
İş Stresi Ortalaması (Sağlık Çalışanı) = 31.99		

Araştırmaya katılanların tamamı için iş stresi düzeyi 30.67 olarak bulunmuştur. Bu değer iş stresinin tehlikeli bir boyutta olduğunu göstermektedir. Araştırmaya katılanların %52'sinde fiziksel ve ruhsal iş stresi belirtileri mevcut iken %48'inde ise iş stresi düzeyi tehlikeli bir boyuttadır.

Selye'nin "Genel Uyum Sendromu"nda bahsedilen tükenmişlik aşamasına, insanlarla yoğun ilişkiler gerektiren mesleklerde daha çok rastlanıldığı belirtilmektedir (Işıksan, 2004:48). Eğitim ve sağlık alanları insanlarla yoğun ilişkileri gerektirdiğinden bu alan çalışanlarının işten dolayı stres yaşamaları beklenen bir durumdur. Bu durum araştırmada elde edilen bulgularla desteklenmektedir.

Öğretmenlerde iş stresi düzeyi 28.95 olarak bulunmuştur. Bu değer, kritik değer olan 30'dan düşük olmasına rağmen bu değere oldukça yakındır. Öğretmenlerin %66'sında fiziksel ve ruhsal iş stresi belirtileri mevcut iken %34'ünde iş stresi düzeyi tehlikeli bir boyuttadır.

Ülkemizde okulların çok stresli ortamlar olduğu, öğretmenlerin ruh sağlığının gittikçe bozulduğu, ekonomik sıkıntılar yüzünden toplumda saygınlığı azalan öğretmenlerin sıkıntılarını okula yansıttıkları ve bunalıma düştükleri belirtilmektedir (Özdayı, 1991:10-18; Uçman, 1990:58-75; Bulut, 2005:467-478). Bu ifadeler araştırmada elde edilen bulgularla örtüşmektedir. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin iş stresi düzeyi tehlikeli boyuta çok yakındır.

Sağlık çalışanlarında iş stresi düzeyi 31.99 olarak bulunmuştur. Bu değer, kritik değer olan 30'u aştığından sağlık çalışanlarının iş stresi düzeyinin tehlikeli bir boyutta olduğu söylenebilir. Sağlık çalışanlarının %41'inde fiziksel ve ruhsal iş stresi belirtileri mevcut iken %59'unda iş stresi düzeyi tehlikeli bir boyuttadır.

Sağlık alanı, hem yoğun stres yaşayan bireylere hizmet vermesi hem de çalışanların sık sık stres kaynağı olabilecek durumlarla (işyerindeki çatışmalar, yönetimden kaynaklanan sorunlar, aşırı iş yükü, hasta yakınlarıyla yaşanan gerginlikler, ağrı, acı, kan ve ölüm gibi olgularla sürekli iç içe olma, hastalık bulaşma riski...) karşılaşmaları nedeniyle iş stresinin yoğun olduğu bir ortam olarak değerlendirilmektedir (Tel vd, 2003:13-23, Altıntoprak vd., 2008:9-17). Araştırmada elde edilen bulgular bu değerlendirmelerle örtüşmektedir.

İş stresi düzeyi ile ilgili olarak elde edilen sonuçlar araştırmanın 1.hipotezini (H1: Eğitim ve sağlık alanı çalışanları işten dolayı stres yaşamaktadırlar) desteklemektedir.

Gruplararası Karşılaştırmalar

Öğretmenlerin iş stresi düzeyi ile sağlık çalışanlarının iş stresi düzeyinin farklı olup olmadığını belirlemek üzere t testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo-4'te verilmiştir. Elde edilen sonuca göre öğretmenlerin iş stresi düzeyi ile sağlık çalışanlarının iş stresi düzeyi birbirinden farklıdır. Bu sonuç araştırmanın 2.hipotezini (H2: Eğitim ve sağlık alanı çalışanlarının iş stresi düzeyleri birbirinden farklıdır) desteklemektedir. Sağlık çalışanlarının iş stresi düzeyi

($X=31.99$), öğretmenlerin iş stresi düzeyinden ($X=28.95$) daha yüksektir. Buna göre sağlık alanında daha fazla iş stresi yaşandığı söylenebilir.

Tablo-4: Öğretmenlerin ve Sağlık Çalışanlarının İş Stresi Düzeyine İlişkin t Testi Sonuçları

	N	X	S	SD	t	p
Öğretmen	175	28.95	4.37	400	6.47	0.000 < 0.05
Sağlık Çalışanı	227	31.99	4.88			

Araştırmaya katılanların iş stresi düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklı olup olmadığını belirlemek üzere t testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo-5'te verilmiştir. Tablodaki sonuca göre kadınların iş stresi düzeyi erkeklerin iş stresi düzeyinden farklıdır. Kadınların iş stresi düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Buna göre kadınların işten dolayı daha fazla stres yaşadıkları söylenebilir.

Tablo-5: Cinsiyet Değişkenine Göre İş Stresi Düzeyine İlişkin t Testi Sonuçları

	N	X	S	SD	t	p
Kadın	193	31.35	4.98	400	2.69	0.007 < 0.05
Erkek	209	30.04	4.75			

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına ve kıdemlerine göre yapılan karşılaştırmalarda gruplar arasında herhangi bir fark bulunamamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenler arasında cinsiyet, branş, kıdem yılı ve medeni durumlarına göre yapılan karşılaştırmalarda gruplar arasında herhangi bir fark bulunamamıştır.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanları arasında cinsiyet, görev, kıdem yılı ve medeni durumlarına göre yapılan karşılaştırmalarda gruplar arasında herhangi bir fark bulunamamıştır.

Araştırmanın 3.hipotezi (H3: Araştırmaya katılanların iş stresi düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir) tüm katılımcılar bakımından sadece cinsiyet değişkenine göre desteklenmiş, diğer değişkenler için desteklenmemiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Stres, insan yaşamının bir parçası olarak çok eski devirlerden beri bilinen bir kavramdır. Modern çağla birlikte araştırmalara konu olmuş ve bu çağın hastalığı olarak nitelendirilmiştir. Genellikle olumsuz etki ve sonuçları üzerinde durulmakla birlikte

motivasyon kaynağı olması sebebiyle az miktarda stresin yararlı ve başarı için gerekli olduğu da belirtilmektedir.

İş, günümüz insanının yaşamının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Kişi, zamanının büyük bir kısmını ya işte ya da işle ilgili etkinlikleri düşünerek geçirmektedir. İşten dolayı çalışanların strese maruz kalmaları kaçınılmazdır. Çok az veya çok aşırı stres, çalışanlara ve dolayısıyla örgüte zarar verir. Çalışanlarda optimum (kıvamında) bir stres düzeyinin oluşturulması hem çalışanlar hem de örgüt için olumlu sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.

Yapılan her iş az veya çok strese yol açar ancak bazı işler daha streslidir. İnsanlarla ilişkilerin çok yoğun olarak yaşandığı işlerde çalışanların stresten dolayı tükenme aşamasına gelme ihtimallerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir.

Bu çalışmada eğitim ve sağlık alanlarında çalışanların iş stresi düzeyi araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre insanlarla yoğun ilişkilerin yaşandığı bu alanlarda çalışanların iş stresi düzeyleri yüksek olup tehlikeli bir boyuttadır. Araştırmada kullanılan ölçeğin puanlamasına göre bireyde üç durum söz konusu olabilir. Bunlar; stresle baş edebilme, stres belirtilerinin mevcudiyeti ve stresin tehlikeli bir boyutta olması şeklindedir. Araştırmaya katılanların iş stresi puanı 30.67 olarak bulunmuştur. Bu değer iş stresinin tehlikeli bir boyutta olduğunu gösteren eşik değer olan 30.00'dan daha büyüktür. Bu araştırma ile eğitim ve sağlık çalışanlarının işten dolayı yaşadıkları stresin tehlikeli boyutta olduğu ortaya konulmuştur.

Her iki alan çalışanlarının iş stresi düzeyleri karşılaştırılmış, sağlık alanında çalışanların iş stresi düzeyleri (31.99) daha yüksek olarak bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre sağlık alanında çalışanların iş stresi düzeyleri tehlikeli bir boyuttadır. Eğitim alanında çalışan öğretmenlerin iş stresi orta düzeyde (28.95) olmakla birlikte tehlikeli düzeye (30.00) çok yakındır.

Araştırmaya katılanların iş stresi düzeyleri cinsiyete göre karşılaştırılmış, kadınların iş stresi düzeyleri (31.35) erkeklere (30.04) göre daha yüksek olarak bulunmuştur.

Kişinin yaşama sevincini azaltan, işteki performansını düşüren, diğer insanlarla ilişkilerine zarar veren strese karşı bireysel ve örgütsel tedbirlerin alınması gerekir. Bu noktada yapılması gereken ilk iş stresin etkilerinin farkında olmaktır. Daha mutlu ve başarılı olmak isteyen çalışanlar stres, stresin belirtileri, stresin kaynakları ve stresle başa çıkma teknikleri konusunda kendilerini geliştirmelidirler. Örgütler ise stresi ciddiye almalı,

çalışanların maruz kaldığı iş stresinin olumsuz etkilerini azaltacak veya yok edecek çalışmaları yapmalıdırlar.

Stresle başa çıkmada bireysel olarak şunlar yapılabilir:

- İyi beslenmek
- Egzersiz, spor ve masaj
- Rahatlama: Kısa aralıklarla ruhsal sürecin kapatılması. Dua ve ibadet, meditasyon: içsel yoğunlaşma ve sakinlik
- Gereksiz sorunlardan kaçınmak
- Strese dayanıklı kişileri örnek almak
- Sosyal destek arayışları
- Oyun
- Empatik yaklaşım
- Psikolojik danışma ve psikoterapi

Stresle başa çıkmada kurumsal olarak şunlar yapılabilir:

- Etkili terapi birimleri oluşturmak
- Destekleyici örgüt iklimi yaratmak
- Çatışmaları azaltmak ve kurumsal rolleri daha açık hale getirmek
- Kariyer planlamasına önem vermek
- Ekip çalışmasına önem vermek
- Çalışanların sağlık profilini çıkarmak
- Fiziksel çalışma koşullarının iyileştirmek
- Aşırı veya az iş yükünü ortadan kaldırmak
- İşi zenginleştirerek düzenlemek
- Çalışanların motivasyonunu ve iş doyumunu yükseltmek
- Stresli personele yardım ve stres danışmanlığı sağlamak

Çalışma hayatının farklı alanlarında stresle ilgili çok sayıda araştırmanın yapılmakta olması konunun önemli olduğunu ve bu konudaki araştırmaların gelecekte de yapılacağını göstermektedir. Bu araştırmada seçilen eğitim alanında yeni teknolojilerin kullanımından kaynaklanan iş stresi ve sağlık alanında çalışanların maruz kaldıkları şiddetten kaynaklanan iş stresi konularında yeni araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Al-Fudail, M. ve Mellar, H. (2008). *Investigating teacher stress when using technology*, **Computers and Education**, 51:1103–1110.
- Aktaş, A. M. (2001). *Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri*, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 56-4:26-42.
- Altıntoprak, E. vd. (2008). *Hemşirelerin iş ortamlarındaki stres kaynakları*, **Türkiye’de Psikiyatri**, 10-1:9-17.
- Antonovsky A. (1979). **Health, Stress and Coping**, San Francisco, Jossey-Bass.
- Arseven, A. D. (2001). **Alan Araştırma Yöntemi**, Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, Ankara.
- Aydemir, M. (2005). *Bankacılıkta stres sorunu*, **Sosyal Siyaset Konferansları 49.Kitap**, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, İstanbul, 487-505.
- Bingöl, D. (1996). **Personel Yönetimi**, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Bulut, N. (2005). *İlköğretim öğretmenlerinde, stres yaratan yaşam olayları ve stresle başa çıkma tarzlarının çeşitli değişkenlerle ilişkisi*, **Kastamonu Eğitim Dergisi**, 13:2, 467-478.
- Chaplin R. P. (2001). *Stress and job satisfaction among primary headteachers*, **Educational management and Administration**, 29(2)-197-215.
- Ekinci, H. ve Ekici, S. (2003). *İşletmelerde örgütsel stres: Yönetim stratejisi olarak sosyal desteğin rolüne ilişkin görgül bir araştırma*, **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 27:1109-1120.
- Erkek, Z. (2008). **Kamu Kurumlarında Stres Yönetimi ve Kontrolü Araştırması**, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Projesi.
- Erkmen, N. ve Çetin, M. Ç. (2008). *Beden eğitimi öğretmenlerinin stresle başa çıkma tarzlarının bazı değişkenlerle ilişkisi*, **Selçuk Ün. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 19, 231-242.
- Eroğlu, F. (2009). **Davranış Bilimleri**, Beta Yayıncılık, 9.Bası, İstanbul.
- Feitler, F. and Tokar, E. (1980). *Getting a handle on teacher stress: How bad is the problem?*, **Educational Leadership**, 39: 456-457.
- Gross E. (1973). *Work, organization and stress*, **Social Stress**, Adline Publishing Company.
- Hargreaves, G. (1999). **Stresle Baş Etmek**, (Çeviren: Ali Cevat Akkoyunlu), Doğan Kitap, İstanbul.
- Işıkkhan, V. (2004). **Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları**, Sandal Yayınları, Ankara.
- Karahan, A., Gürpınar, K., Özyürek, P. (2007). *Hizmet sektöründeki işletmelerin örgüt içi stres kaynakları: afyon il merkezinde çalışan cerrahi hemşirelerinin stres kaynaklarının belirlenmesi*, **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 3-1:27-44.
- Karasar, N. (2000). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Landa, J.M.A. vd. (2008). *The relationship between emotional intelligence, occupational stress and health in nurses: A questionnaire survey*, **International Journal of Nursing Studies**, 45: 888–901.
- Lazarus R. S. ve Folkman S. (1985). **Stress, Appraisal and Coping**, New York, Springer.
- Lu, K-Y., Chang, L-C, Wu, H-L. (2007). *Relationships between professional commitment, job satisfaction, and work stress in public health nurses in taiwan*, **Journal of Professional Nursing**, 23-2:110–116.

- Morgan, G. (1993). **İşte ve Yaşamda Stresi Yenmenin Yolları**, (Çeviren: Şebnem Çağla), Ruh Bilim Yayınları, İstanbul.
- Nahavandi, A. ve Malekzadeh, A. R., (1998). **Organizational Behavior**, Prentice-Hall, New Jersey.
- Özdayı, N. (1998). *Liselerde görev yapan öğretmenlerin eğitim ortamlarının iş tatmini ve verimlilik açısından değerlendirilmesi*, **Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, 10:10-18.
- Özmutaf, N. M. (2006). *Örgütlerde insan kaynakları ve stres: Ampirik bir yaklaşım*, **Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi**, 23 (1-2): 75-81.
- Palmer, S., Cooper, C., Thomas, K. (2004). "A model of work stress", **Counselling at Work**, Winter:2-5.
- Pehlivan, İ. (1995). **Yönetimde Stres Kaynakları**, Pegem Yayınları, Ankara.
- Rojas, V. M. ve Kleiner, B. H., (2000). *The art and science of effective stress management*, **Management Research News**, 23-7/8:103-106.
- Ross-Adjie G.M. vd. (2007). *Occupational stress in the emergency department: What matters to nurses?*, **Australasian Emergency Nursing Journal**, 10: 117—123.
- Rowshan, A. (2002). **Stres Yönetimi**, Sistem Yayıncılık, 3.basım, İstanbul.
- Selye, H. (1955). "Stress and Disease", **Science**, 122: 625-631.
- Selye, H. (1974). **Stress without Distress**, New York, J. B. Lippincott.
- Şahin, N. H., (1998). *Stres: nedir, ne değildir?*, **Stresle Başa Çıkma: Olumlu Bir Yaklaşım**, (Editör: N. H. Şahin), Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., Çelik, A. (2008). **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, Gazi Kitabevi, 6.baskı, Ankara.
- Tel, H. vd. (2003). *Sağlık çalışanlarının çalışma ortamındaki stres yaşantıları ile baş etme durumları*, **Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi**, 2: 13-23.
- Tutar, H. (2000). **Kriz ve Stres Ortamında Yönetim**, Hayat Yayıncılık, İstanbul.
- Uçman, P. (1990). *Ülkemizde çalışan kadınlarda stresle başa çıkma ve psikolojik rahatsızlıklar*, **Psikoloji Dergisi**, 7:24, 58-75.
- Ünal, S. (2000). *Professional stress of teachers, its indicators and coping attitudes*, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 19:149-155.
- Yılmaz, A. ve Ekici, S., (2003). *Örgütsel yaşamda stresin kamu çalışanlarının performanslarına etkisi üzerine bir araştırma*, **Yönetim ve Ekonomi**, Celal Bayar Üniversitesi, 10/2, 1-19.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007. **Work-related Stress**, Dublin, Ireland.
(<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0502TR01/TN0502TR01.pdf>)

EK-1
İş Stresi Ölçeği

Aşağıdaki soruları şu anki işinizi göz önünde bulundurarak cevaplayınız.

1- Şu anki iş yükünüzle ilgili duygunuz?

- a) Beni çok fazla zorluyor ve bunaltıyor (5)
- b) Beni çok bunaltıyor (4)
- c) Beni zorluyor (3)
- d) Beni biraz zorluyor (2)
- e) Beni hiç bunaltmıyor (1)

2- Genellikle işten ayrılana kadar yapmanız gereken her şeyi bitirebiliyor musunuz?

- a) Çoğunlukla yapmam gereken her şeyi zamanında bitiririm (1)
- b) Ancak bir bölümünü bitiririm (2)
- c) Genellikle büyük bir bölümünü bitiririm (3)
- d) Çok azını bırakırım (4)
- e) İşte kalıp bitirmeye çalışırım (5)

3- "Bazı iş arkadaşlarımla, astlarımla çalışmak güçtür". Bu ifadeye ne derece katılıyorsunuz?

- a) Çoğunlukla çok fazla güç bulurum (5)
- b) Çok güç bulurum (4)
- c) Bazen güç bulurum (3)
- d) Çok az güç bulurum (1)
- e) Çok olumlu bulurum (1)

4- "İşimle ilgili yeni sorumluluklar çıktığında bu sorumlulukları diğer çalışanlara devretmek yerine kendim üstlenirim". Bu ifadeye ne düzeyde katılıyorsunuz?

- a) Kesinlikle katılıyorum (5)
- b) Çoğunlukla katılıyorum (4)
- c) Bazen katılıyorum (3)
- d) Çok az katılıyorum (2)
- e) Hiç katılmıyorum (1)

5- "İşimde çok az çeşitlilik ve sorun vardır". Bu ifadeye ne derece katılıyorsunuz?

- a) Tamamıyla doğru (5)
- b) Çoğu zaman doğru (4)
- c) Zaman zaman doğru (3)
- d) Nadiren doğru (2)
- e) Hiç doğru değil (1)

6- "İşimin gereklerini yerine getirmek için çoğunlukla aşırı yüklenirim". Bu ifadeye ne derece katılıyorsunuz?

- a) Tamamıyla katılıyorum (5)
- b) Çoğu zaman doğru (4)
- c) Bazen (zaman zaman) doğru (3)
- d) Nadiren doğru (2)
- e) Kesinlikle doğru değil (1)

7- "İşimde baskı altında kaldığımda kontrolümü kaybetme eğilimdeyim". Bu ifade sizin için ne derece doğrudur?

- a) Tamamıyla katılıyorum (5)
- b) Çoğu zaman doğru (4)
- c) Zaman zaman doğru (3)
- d) Nadiren doğru (2)
- e) Kesinlikle doğru değil (1)

8- "İşimin gereklerini yerine getirmemi engelleyen birçok müdahalelerin sıkıntısını yaşıyorum". Bu ifade sizin için ne derece doğrudur?

- a) Tamamıyla katılıyorum (5)
- b) Çoğu zaman doğru (4)
- c) Zaman zaman doğru (3)
- d) Nadiren doğru (2)
- e) Hiç doğru değil (1)

9- "Hem mükemmel bir yönetici, hem mükemmel bir eş, hem de bir ebeveyn olmak benim için çok önemlidir". Bu ifadeye ne derece katılıyorsunuz?

- a) Tamamıyla katılıyorum (5)
- b) Çoğu zaman katılıyorum (4)
- c) Zaman zaman katılıyorum (3)
- d) Nadiren katılıyorum (2)
- e) Hiçbir zaman katılmıyorum (1)

10- "İşim evde de devam eder, işimi bitirmeden hayatta uyuyamam". Bu ifade sizin için ne derece doğrudur?

- a) Tamamıyla katılıyorum (5)
- b) Çoğu zaman doğru (4)
- c) Zaman zaman doğru (3)
- d) Nadiren doğru (2)
- e) Hiç doğru değil (1)