

## GEÇİCİ VE DAİMİ PERSONELİN STRES FAKTÖRLERİNİN, BELİRTİLERİNİN, YATKINLIKLARININ VE STRESLE BAŞ ETME TARZLARININ MUKAYESELİ ANALİZİ

Ünsal SİĞRİ

Marmara Üniversitesi, Dr.

### COMPARATIVE ANALYSIS OF STRESS FACTORS, SYMPTOMS, TENDENCIES AND STRESS COPING STYLES OF THE CONSCRIPTED AND PROFESSIONAL PERSONNEL

**Abstract:** Stress, as a complex concept, results from threatening individual's physical and emotional limits due to tension and pressure in the environment. It also results from the efforts of individual's organism to adapt itself to outer environment. In the literature part of this study; stress, work (organizational) stress, culture shock, cultural adaptation, stress in military and coping with stress were described. In the research part of this study, an analysis was described by comparing the stress perceptions of conscripts and professionals in a military environment. The basic findings of this study are; the diversities on stress perceptions, stress factors and stress coping styles between military conscripts and professionals. In the result, the professionals seemed to be more effective in coping with stress.

**Keywords:** Stress, Work Stress, Organizational Stress, Cultural Adaptation, Stress Factors, Coping with Stress.

### GEÇİCİ VE DAİMİ PERSONELİN STRES FAKTÖRLERİNİN, BELİRTİLERİNİN, YATKINLIKLARININ VE STRESLE BAŞ ETME TARZLARININ MUKAYESELİ ANALİZİ

**Özet:** Stres, tanımlanması çok kolay olmayan karmaşık kavramlardan biri olarak genellikle bireyin gerilim ve baskı altında bulunması sonucunda bedensel ve ruhsal sınırların zorlanması ve organizmanın çevreye uyum sağlama çabaları sonucunda ortaya çıkan bir olgudur. Bu çalışmanın literatür taraması kısmında; stres, iş stresi, kültürel uyum, askerlikte stres ve stresle başa çıkma kavramları anlatılmıştır. Uygulama kısmında, askerlik kurumuna katılan geçici personel ile askerliği profesyonel bir meslek olarak icra eden daimi personelden oluşan bir örneklemden elde edilen veriler kapsamında stres faktörleri, belirtileri, yatkinlıkları ve baş etme tarzları kapsamında mukayeseli analizler yapılmıştır. Araştırmanın en temel bulgusu; algılanan stres faktörleri, yaşanan stres belirtileri ve stresle başa çıkma tarzları açısından daimi personelin geçici personele göre daha etkin bir durumda olduğudur. Diğer bir deyişle daimi personel, geçici personele kıyasla bulunulan askeri ortamda daha az stres algulamakta, dolayısıyla stres belirtilerini daha düşük seviyede sergilemekte ve stresle başa çıkmada geçici personele kıyasla daha etkili yöntemler kullanabilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Stres, Örgütsel Stres, İş Stresi, Kültürel Uyum, Stres Faktörleri, Stresle Baş Etme.

### I. STRES KAVRAMI VE TEORİLERİ:

Stres kavramı son yıllarda bilimsel literatürde farklı anlamlarda kullanılmaktadır. Stres, "insanda gerilim yaratan olay ya da çevresel uyarıcı" anlamına gelmektedir ve dışsaldır. İkinci olarak stres, "bireyin gösterdiği sübjektif tepki" anlamında kullanılmaktadır. Bu tepki zihinsel bir süreçtir ve içseldir. Son olarak stres, "dıştan gelen talep veya tehlikeye vücudun gösterdiği fiziksel tepki" olarak değerlendirilmektedir [1].

Stres konusunda çalışmalar yapan öncü bilim adamlarından birisi olan Hans Selye'ye göre stres, "bedenin kendi üzerindeki baskılara verdiği genel bir tepkidir" [2]. Selye, verilen bu tepkilere "genel uyum sendromu" adını vermiştir. Bu tanıma göre; duygusal canlanma, çaba, acı, korku, konsantrasyon kaybı ve hatta

beklenmedik büyük bir başarı gibi farklı durumlar stres yaratabilir.

Beehr ve Roberts, stresin nasıl tanımlandığını ortaya çıkarmak için örgütsel davranış konusunda yayımlanan 51 temel makaleyi taramıştır. Yapılan inceleme sonucunda kullanılan stres tanımlarının; % 41'inin "uyarıcı", % 20'sinin "tepkisi", % 25'inin "uyarıcı-tepki etkileşimi" ve %14'ünün "belirsizlik" kavramlarını esas alarak stres kavramını tanımladıkları tespit edilmiştir [3].

Stresi tanımlamak için hangi kavramlar kullanılırsa kullanılırsa, stres sürecinde içsel veya dışsal bir yük veya stresör, durumu anlamaya yönelik bir değerlendirme, stresli durumla baş etme süreçleri ve stresli durumun

vücuda ve zihne etkileri şeklinde sıralanabilecek dört konu göz ardı edilmemelidir [4].

Stresin ne olduğu, nasıl çalıştığı ve sağlıkla nasıl bir ilişkisi olduğu hakkında birçok teori geliştirilmiştir. Rice'm (1999) sınıflandırma sisteminde, biyolojik, çevresel, psikolojik, sosyal ve sistemsel stres teorileri incelenmektedir. "Biyolojik stres teorileri" kapsamında "genel uyum sendromu", tehditlere verilen basit bir "ya hep ya hiç" tepkisinden ziyade, vücudun etkili yöntemlerle stresle başa çıkmasını sağlama işlemidir [5]. Biyolojik stres teorileri kapsamındaki "genetik yapısal kurama" göre ise, stres karşısında gösterilen direnç, kişinin "genetik yapısı" ve "strese yatkınlığı" ile ilişkilidir. Kişinin genetik yapısı ve bazı fiziksel özellikleri strese karşı direncini etkilemektedir.

Stresi açıklamada "çevre etkileşimi modeli", çevresel stresörler (ortaya çıkarıcı faktörler) ile kişiyi strese yatkın kılan faktörler arasında karşılıklı bir etkileşim olduğunu kabul etmektedir. "Psikolojik stres teorileri" kapsamındaki "psikodinamik modelde" stresin tanımı, "anksiyete" kavramına dayandırılmıştır. Bu yaklaşıma göre stresin kaynakları, tehlike sinyalleri ve ruhsal çatışmalardır.

Psikolojik stres modelleri kapsamında ikinci bir kuram olan "öğrenme teorisi", deney dayalı bir model olup, biyolojik-davranışçı bir bakış açısını yansıtmaktadır. Psikolojik stres modelleri kapsamındaki üçüncü kuram olan "bilişsel-transaksyonel modele" göre; insanlar çevrelerindeki olayları algılar, tanımlar, bilgi olarak depolar ve gerektiğinde bu bilgileri geri çağırıp kullanırlar. Yeni bir olay ile karşılaşıldığında, stresin oluşmasında ve başa çıkma yöntemlerinin devreye sokulmasında bu bilgiler önemli rol oynamaktadır.

"Sosyal stres teorileri", bireyin toplumun bir parçası olduğunu ve toplumun bireysel stresi etkilediğini belirtmektedir. Ekonominin genel gidişatı, politik hayatta yaşanan belirsizlikler, toplumsal sorunlar, teknolojik değişim, sosyal ve kültürel alanda meydana gelen değişimler de birer stres kaynağı olabilmektedir [6].

Stresi açıklamada "sistem yaklaşımı (kontrol teorisi)", diğer tüm teorilere bir alternatif olarak ortaya atılmış olup, Norbert Wiener'in, "kendi kendine yeterli sistemler" anlamına gelen "sibernetik" alanındaki araştırmalarına dayanan bir teoridir. Sistem teorisine göre stres, "referans değer ile karşılaştırma değeri arasındaki uyumsuzluk" olarak tanımlanmaktadır. Sibernetik sistemler, içinde buldukları anlık durumları bir referans noktası ile karşılaştırır ve bir sapma varsa düzeltmek için harekete geçerler. Referansa uyulup uyulmadığı bilgisine ise "geribildirim" adı verilir. Teoriye göre stres kaynakları, sistemde dengesizliğe yol açan durumlardır [1].

## II. İŞ STRESİ, ÖRGÜTSEL STRES VE KAYNAKLARI:

İş stresi (work stress); örgütsel stres (organizational stress) ve mesleki stres (occupational stress, job stress) ile benzer anlamda kullanılmaktadır. İş stresi, çalışanların psikolojik ve fizyolojik sağlığını etkileyen, verimliliğe ve etkinliğe tesir eden, personel ve örgüte çeşitli maliyetler yaratan bir konudur. İş stresi, çalışanların tek başlarına başa çıkabilecekleri özel bir konu değildir. Çalışanlar özel yaşamlarındaki stresi işe taşıırken, iş stresini de özel yaşama taşıdıkları için, stres kavramı kişiler ile sınırlandırılmaz. İş stresi, sadece çalışanları değil örgütü de ilgilendirmekte, hem kişisel hem de örgütsel çözümler gerektirmektedir [1].

İş stresi konusunda farklı sınıflandırmalar yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmada, strese yol açan faktörlerin incelenmesinde Beehr ve Newman (1978)'in sınıflandırması esas alınacaktır [7]. Beehr ve Newman örgütsel stres kaynaklarını; iş ve görev özellikleri, rol özellikleri ve beklentiler, örgüt içi unsurlar ve örgüt dışı unsurlar başlıkları altında incelemektedir.

### II.1. İş ve Görev Özellikleri

Yapılan işin özellikleri, stres yaratan önemli faktörlerdendir. İşe ait örgütsel stres kaynaklarından olan "iş yükü", "miktar" ve "özellik" olarak iki açıdan incelenmektedir. Miktar olarak iş yükü, kişinin yapabileceğinden daha fazla işe sahip olmasıdır. Özellik açısından iş yükü ise, işin çok zor olması veya iş gereklerinin bireyin entelektüel veya teknik yeterliliğini aşmasıdır. Stres kaynağı olarak zaman baskısı, iş yükü ile de doğru orantılıdır. Acil yapılması gereken bir işin, bireyin fiziksel ve zihinsel yükünü artıracakı değerlendirilmektedir [8].

Bir işin aynı tempoda ve sürekli tekrarlanarak yapılmasının verdiği yorgunluk ve bıkkınlık durumları, kısaca "monotonluk" olarak tanımlanmaktadır [6]. Günümüzün iş hayatında giderek artan "otomasyon", çalışanları makinelere bağımlı hale getirmekte, insanın yaratıcılığını köreltmekte, monotonluğu artırmakta ve bu durum ise çalışanlarda strese yol açmaktadır [9].

Çalışan bireyin fazlaca içe dönük olması veya başkalarıyla ilişkide bulunma olanağının nispeten az olması da strese yol açacaktır. Aynı şekilde teknik bilgisi az olan birisi için, "iş çeşitliliği" bir stres faktörü olacaktır. "Özerklik" kavramı ise genellikle tercih edilen bir durum gibi gözükmekle beraber, tecrübesiz ve ne yapacağını bilemeyen bir çalışan için önemli bir stres kaynağı olabilmektedir [8].

“Sorumluluk” kavramı da önemli stres kaynaklarından. Yates’e göre; “insanlara” ve “eşya ve malzemeye” karşı sorumluluk olmak üzere iki tür sorumluluk mevcuttur. İnsanlara karşı sorumluluğu daha fazla olanlar, eşyalara karşı sorumluluğu olanlara oranla daha çok gerilim yaşarlar. Genellikle insanlardan sorumlu olan yöneticilerin, yönetici olmayan personele göre daha fazla stres yaşadığı saptanmıştır [10].

## II.2. Rol Özelliklerine Ait Unsurlar

Rol, bir işgörenin örgütteki konumu ile ilgili olarak başkalarının beklediği eylem ve işlemlerdir [11]. İş yerinde strese yol açan psikolojik faktörlerin başında “rol özellikleri” gelmektedir. Rol özellikleri ile ilgili yapılan çalışmaların hemen hepsi, rol belirsizliği ve rol çatışmasını iki temel değişken olarak kabul etmektedir.

“Rol belirsizliği”, çalışan bireyin işini nasıl yapacağı ile ilgili bilginin yeterli olmaması veya yanlış yönlendirmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. İşin amaçlarının belli olmaması veya bireyin sorumluluk çerçevesinin tam olarak çizilmemesi de rol belirsizliği olarak kabul edilmektedir [8]. Yapılan çeşitli çalışmalar, rol belirsizliği yaşayan bireylerde iş ve yaşam doyumunun ve kendine güven duygusunun azaldığını, depresyonun arttığını ortaya koymuştur [12].

“Rol çatışması”, bireyden iki ya da daha fazla şey talep edildiği veya beklediği durumlarda, bunlardan birini yapmanın diğerlerini yapmayı zorlaştırması ya da imkânsız hale getirmesi halinde yaşanan bir durum olarak tanımlanmaktadır [12]. Rol çatışması genellikle işgörenin kişisel ölçütleri, değer ve beklentileriyle, iş gerekleri arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanmaktadır.

## II.3. Örgüt İçi Unsurlar

Çalışanın içinde bulunduğu örgütün çeşitli özellikleri de stresle ilişkilidir. Bunlardan birisi olan “örgüt yapısı”, bireyin örgütte oynadığı rolü ve görevinin niteliğini etkilemektedir. Dikey örgütlerde kararlar sıklıkla yukarıdan aşağıya doğru alındığından, bireylerin kararları etkileme konusunda fazla şansları yoktur. Yatay örgütlerde ise kararlar daha alt seviyede alınabilir, dolayısıyla çalışanlar kendilerini ilgilendirecek kararları etkileyebilirler [13]. Her iki durumda da farklı stres faktörleri oluşabilmektedir.

Örgütün resmîyet (formalization) derecesi de stres için önemli bir faktördür. Resmîyeti yüksek örgütlerin kuralları ve prosedürleri kesindir, bürokrasi daha yoğundur, hiyerarşi daha yüksektir. Bu tür örgütler “mekanik örgüt” olarak da adlandırılmaktadır. Astlardan sadece itaat ve bağlılık beklenir. Resmîyet derecesi düşük organik örgütlerde ise iş yerinde gayri resmi (informel) ilişkiler fazladır. Bireylerin katkıları itaatten daha

önemlidir. Bu tür örgütlerde, çalışanların önemi ve değeri artmaktadır [14]. İnsanı daha az dikkate alan mekanik örgüt yapılarının daha fazla strese yol açtığı değerlendirilmektedir.

Bireyin örgüt içindeki konumu da önemli stres kaynaklarından. Ivancevich (1982)’in yaptığı bir çalışmada, hiyerarşinin en alt basamağındakilerin, en fazla stres yaşayanlar oldukları bulgusuna ulaşılmıştır [8]. Alt seviyede bulunanların stresli olması, kararları etkileme imkânından yoksun olmaya ve bundan doğan acizlik duygusuna bağlanmaktadır [15]. Ancak Beehr (1995), en üst seviyedekilerin daha fazla stres yaşadığını öne sürmekte ve Yates (1989) de bu görüşe katılmaktadır. Beehr ve Yates’in savunduğu görüş “yönetici stresi” kavramına dayanmakta olup, temelde insana ve eşyaya karşı sorumluluk duygusundan kaynaklanmaktadır.

“Örgüt kültürü” de bazı durumlarda önemli stres faktörlerindedir. Belli bir dönemde, belli bir grup için işlev gören, genel ve ortak kabul görmüş anlamlar sistemi olarak tanımlanabilecek olan örgüt kültürü, örgütün iç bütünlüğü ile dış uyumuna hizmet etmektedir. Örgüt kültürü, bir takım törenler, semboller, sloganlar ve davranışlarla ortaya çıkarken, bunların altında ise değerler, varsayımlar, inançlar ve tutumlar yer almaktadır [13]. Örgüt kültürü grup içi dayanışmaya önem veriyorsa, gücün ve kaynakların dağılımında adaletli bir politika izleniyorsa ve rekabet çok üst düzeyde değilse yaşanan stres de az olacaktır.

Işık, ses, ısı, hava kirliliği, ergonomik tasarım ve kalabalık gibi faktörlerden oluşan, “iş yerinin fiziksel özelliklerinin” stresle ilişkisi de çeşitli yazarlar tarafından incelenmiştir. Anılan unsurlardan her biri kişiden kişiye değişmekle birlikte çalışanları rahatsız etmekte ve onların dengesini bozmaktadır [8].

## II.4. Örgüt Dışı Unsurlar

Örgütün dışındaki çevrede stres yaratan konuların başında, dış çevreyi oluşturan; “teknoloji”, “ekonomi”, “hukuk”, “din ve ahlak” gibi unsurlar gelmektedir. Örgütün dış çevresinden gelen tüm uyarılar örgüt içinde bir uyum sürecinin yaşanmasına sebep olacağından, stres kaynakları arasındadırlar. Teknoloji hakkındaki en önemli stres kaynaklarından birisi olan “teknostres”, teknolojiye uyum konusunda yaşanan sıkıntılardır. Büyük bir hızla gelişen teknoloji, çalışanları da bu hıza uymaya zorlamakta ve bu mücadele strese neden olabilmektedir. Bunun yanı sıra, kendini sürekli geliştirme çabasını göstermeyen kişiler, teknolojik yeniliklere uyum sağlayamayarak geri duruma düştüklerinde de strese maruz kalabilmektedir [1].

Örgütlerin hukuki, dini ve ahlaki çevreleri de örgütleri etkileyen önemli unsurlardır. Teknoloji kadar

hızlı olmasa bile, sosyal faktörler de değişmektedir. Gerek örgüt içindeki çalışanların davranış ve sosyal özelliklerindeki, gerekse onları etkileyen toplumun davranışlarındaki değişimler, insanların ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulmuş bulunan örgütlerde de değişmeye sebep olmakta ve bu değişim de "stresi" beraberinde getirebilmektedir.

### III. KÜLTÜREL SÜREÇLER, ASKERLİK KURUMU VE STRES:

Kültür, bir toplumun sahip olduğu maddi ve manevi değerlerden oluşan bir bütündür. Kültür, toplumun içinde mevcut her bilgiyi, alışkanlıkları ve değer ölçülerini içine almaktadır. Bütün bunlarla birlikte o toplum mensuplarının çoğunluğunda ortak olan ve onu diğer toplumlardan ayırt eden özel bir hayat tarzını sağlamaktadır [16].

"Kültürleme" (enculturation) kavramı "insanoğlunun kendi kültüründe etkinlik kazanması ve eğitim süreci sırasında karşılaştığı bilinçli ve bilinç dışı şartlandırmalar" olarak tanımlanmaktadır [17]. Kültürleme, sosyologların ve sosyal bilimcilerin kullandığı "sosyalizasyon" (toplumsallaştırma) kavramından daha geniş kapsamlıdır. Sosyalizasyon, yalnızca topluma uyum sağlayan bir süreç olduğu halde, kültürleme öteki tüm koşullandırmaları içine almaktadır [17]. Bu bağlamda her birey yaşamı süresinde "kültürleme" sürecini yaşamaktadır.

"Kültürleşme" (acculturation) ise, farklı kültürel yapıya sahip grupların devamlı ilişki ve etkileşimi sonucunda, gruplardan birisinin diğerinin kültürel değerlerini kabul etmesi, benimsemesi ve ortaya yeni bir kültür yapısının çıkması süreci olarak tanımlanabilir [18]. Bu kapsamda askerlik kurumuna yeni katılan bir personelin içinde bulunduğu yeni ortama uyumu esnasında "kültürleşme" süreci ile karşı karşıya olduğunu söylemek mümkündür.

Kültürleşme süreçlerinin incelenmesi sonucunda, literatürde genel ve birbiriyle yakından ilişkili beş türde değişim gözlenmektedir. İlk olarak yaşanacak yeni bir yer, yeni bir mekân tarzı, artan kalabalık ve çevre kirliliği vb. hususlar gibi fiziksel değişiklikler meydana gelmektedir. İkinci olarak, yeni beslenme şekilleri ve karşılaşılan yeni hastalıklar gibi biyolojik değişiklikler oluşur. Üçüncü olarak politik, ekonomik, teknik, dilsel, dinsel ve sosyal kurumlarda değişimler olur veya yerini yenileri alır. Dördüncü olarak, grup-İçi, grup-dışı ve etkin grup modellerini yeniden kuracak sosyal ilişki eğilimleri gelişir. Sonuncu olarak genellikle, bireyin yeni ortama uyum sağlamasını kolaylaştıracak psikolojik değişiklikler ve davranış değişiklikleri oluşmaktadır [19].

Kültürleme, insanoğlunun kendi kültüründen öğrendiklerinin tümü olduğu halde; kültürleşme, insanın başka toplumlardan öğrendikleri veya bir toplumun diğerinden aldığı, edindiği öğeler ve farklı toplumların karşılıklı olarak birbirinden etkilenmesidir.

Kültürleşme süreci için en az iki ayrı kültür sistemi gereklidir, fakat yeterli değildir. Yeterlilik şartı, sürekli ilişki ve etkileşimle yerine gelir [17]. Askerlik hizmeti uzunca bir süreci kapsadığından ve birey yeni bir kurumsal kültüre girdiğinden, bireylerde gözlenen değişmelerin "kültürleşme süreci" niteliğini taşıdığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Kültürleşme kavramı üzerine yapılan çalışmalar, kültürleşme ve stres arasında önemli bir ilişki olduğu sonucunu vermiştir [20]. Kültürleşme neticesinde oluşan stresin mutlaka olumsuz olması gerekmez, bireyin psikolojik işleyişinin güçlenmesini sağlamak gibi olumlu etkileri de vardır.

Askeri kurumlarca profesyonel daimi personelin seçiminde, arzulanan kurum kültürünü benimsemeye yatkın kişiler tercih edilmektedir. Ancak bu durum, askerlik hizmeti ile yükümlü olan geçici personel (erbaş-er) için geçerli olamamaktadır, çünkü her birey askerlik görevini yapmak durumundadır. Dolayısıyla geçici personelin arzulanan kültürü benimsemeye yatkınlıkları genelde seçim sürecinde dikkate alınmamaktadır. Bu noktada, başlangıçtaki eğilimlerine bakılmaksızın, geçici personelin kuruma dâhil olduktan sonra askerlik kurumunun arzuladığı kültürü benimsemeleri için çalışmalar yapılmaktadır. Türk insanının askerliğe yatkınlığı, liderlerin örnek davranışları, birlik içindeki uyum ve aile havası, icra edilen oryantasyon eğitimleri gibi hususlar, arzulanan kültürün kuruma yeni dahil olan geçici personel tarafından benimsenmesini kolaylaştırmaktadır.

Bu çalışma kapsamında, askerlik hizmetini yapmak için askerlik kurumuna katılan geçici personel incelendiğinde, doğumlarından itibaren "kültürleşme süreci" neticesinde belli bir kültüre sahip oldukları görülmektedir. Anılan kişiler askerlik kurumuna ilk katıldıklarında, bir "kültür şoku" (culture shock) ve ardından "kültürleşme süreci" yaşamaktadırlar. Kültür şoku, bireyin toplum içindeki işlevini yürütmesine yardımcı olan, bilinen psikolojik ipuçlarının birden tümüyle ortadan kalkması ve yerlerini yabancı, anlaşılmaz olanların alması sonucu oluşan bir şaşkınlıktır" [21]. Oberg "kültür şoku" kavramını, kendi kültüründen farklı bir kültürle birden bire karşılaşmak zorunda kalan insanlara özgü bir hastalık olarak tanımlamaktadır. Oberg'e göre; kültür şoku anksiyeteye neden olmaktadır [22]. Ashında daimi personel de eğitim kurumlarından mezun olup, mesleğe ilk katıldıklarında da belli bir ölçüde "kültür şoku" yaşamaktadır. Çünkü eğitim ortamları bir

anlamda suni ortamlar olup, gerçek askeri ortamı tam olarak yansıtamamaktadır. Bu bağlamda, askerlik mesleğine yeni katılanlarda başlı başına bir “uyum sendromu” yaşanabilmektedir.

Stres kaynaklarının neler olduğu hususu meslekle bağlantılı olup, bazı stresörler sadece belli mesleklerde görülüyor olabilir. Mesleğin kendi yapısından kaynaklanan bazı sorunlar, diğer mesleklerle kıyaslandığında daha fazla veya az stres yaratabilir. Kendisine özgü bazı özellikleri olan bir meslek dalı olan askerlik, stres araştırmalarında stres açısından riskli meslekler arasında yer almaktadır. Çünkü askerlik mesleği “görevin başarılmasını”, kişisel rahatlıktan ve kişisel sağlıktan önde tutmaktadır. Savaş zamanında görevin başarılması, kişinin yaşamından bile daha önemlidir.

Rol çatışması, belirsizlik, rekabet ve iş yükü gibi askerlikteki iş stres kaynaklarının çoğu, endüstrideki çalışanlar ile benzerlik göstermektedir [23]. Buna karşın, sivil işlerle karşılaştırıldığında, askerlik, psikolojik ve fiziksel olarak daha stresli ortamlarda gerçekleşmektedir. Gizlilik, emir-komuta zinciri, mecburi hizmet yükümlülüğü, amirlerin sık sık değişmesi, askeri rütbe sistemi, standart usul ve kıyafetler, atamalar nedeniyle sık sık ev taşıma, aileden uzak yerlerde görev yapıldığı sürelerde aile desteğinden mahrum kalmak, iş arkadaşları ve amirler ile yaşanan çatışmalar, arazi şartları, terfi edememe kaygısı, disiplin ve yoğun eğitim gibi hususlar askeri personelin işle ilgili stres kaynakları arasındadır [24]. Bu bağlamda, askeri personelin diğer işleri yapan kişilere göre strese daha dayanıklı olmaları gerekir.

Pflanz'a göre, düşük otonomi ve yetersiz kontrol özelliği olan meslekler, kişilerin psikolojik problem yaşama risklerini artırmaktadır [24]. Askerlik mesleği de bu özellikte bir meslek olduğu için askeri personelin stres kaynaklı psikolojik rahatsızlıklar yaşaması muhtemeldir. Çünkü askerlik, disipline ve emirlere itaat etmeye önem veren ve amirlere mutlak itaat etmeyi prensip olarak kabul eden bir meslektir.

Stres literatüründe muharebe stresinden (combat stress) oldukça fazla bahsedilmesine rağmen, barış zamanında askeri hizmetlerin akıl ve ruh sağlığını nasıl etkilediğine yönelik çok fazla çalışma yapılmış değildir [25]. Askerler barış zamanında harbe hazırlık eğitimleri yapmalarına rağmen, yönetim, eğitim ve teknik faaliyetler gibi doğrudan muharebeyle ilgili olmayan görevler de icra ederler. Bahsedilen bu işlemler de başlı başına stres yaratabilecek olan hususlardır [23]. Pflanz (2001)'ın iş stresi ile psikiyatrik bozukluk bağlantısını araştırdığı bir araştırmasında, barış zamanında yaşanan iş stresinin, askeri personelin psikolojik sağlığına etki edebileceği sonucuna varılmaktadır. İncelenen askeri personel yoğun bir stres yaşamaktadır ve iş stresi, bu personelin

yaşamakta olduğu psikolojik rahatsızlıklara önemli derecede katkıda bulunmaktadır [24].

Muharebe stresine yol açan unsurlar arasında en önemlisi, ölüm korkusudur. Diğer unsurlar ise aşırı kontrol ve verilen zayıflar, yeterince uyuyamama, yiyecek ve temizlik imkânlarının kıt olması, iletişim sorunları, lidere duyulabilecek güvensizlik şeklinde sıralanabilecek tahmin edilemeyen tehlikelerdir.

Askeri liderlik tarzı, muharebe stresini doğrudan etkilemektedir. Meslek bilgisi yeterli olan ve doğru kararlar alabilen liderlerin bu özellikleri, astların yaşadığı stresi azaltmakta doğrudan doğruya etkilidir. Tam tersi özellikleri gösteren liderler de astlarının yaşadığı stresi artırmaktadır. Askeri liderler, birlik ruhunu ve birliğin kendi içindeki uyumunu geliştirdikleri, gerçekçi eğitim yaptıkları ve şahsen örnek oldukları durumda astların yaşadığı muharebe stresinin azaltılmasına önemli katkıda bulunmaktadır [26].

#### IV. STRESLE BAŞA ÇIKMA TARZ VE TEKNİKLERİ:

Folkman ve Lazarus (1985), stresle başa çıkmayı “kişiyi zorlayan veya gücünün üstünde olan, dışsal ve içsel beklentileri ve bunlar arasındaki çatışmaları yönetmek için gösterilen somut hareketler veya duygusal çabalar” şeklinde tanımlamışlardır [27]. Stres kaynaklarının tespit edilmesi, stresle baş etmenin istenen şekilde sonuçlanması için gereklidir. Ancak kaynakların mevcut olması her zaman için sorun çözmede yeterli değildir. Bu kaynakların nasıl kullanılacağını bilmek de önemlidir, işte bu noktada stresle başa çıkmada etkili tarz ve tekniklerin kullanılması hususu önem kazanmaktadır [28].

Baş çıkma tarzları, bireylerin belli durumlarda sıklıkla kullandığı ya da benzer durumlarda zaman içinde tekrarladığı baş çıkma tekniklerini kapsamaktadır. Bunlar aynı zamanda kişinin tercihlerinin, dolaylı olarak da inançlarının ve değerlerinin yansımasıdır [29]. Stresle başa çıkma konusunda, duyguların ve olumsuz stresin denetimi olarak açıklanan, “duygulara yönelik başa çıkma” (emotion-focused coping) ve olumsuz strese neden olan problemin yönetim ve kontrolü olan “probleme yönelik başa çıkma” (problem-focused coping) şeklinde iki ana tarzın olduğu yapılan araştırmalarda görülmüştür. Karşılaşılan olayın birey tarafından değerlendiriliş tarzına uygun olarak, hangi stratejinin kullanılacağı göreceli oranlarda değişmektedir [30].

“Probleme yönelik başa çıkma stratejileri”, bireyin çevresiyle olan ilişkilerini düzenlemeye ve değiştirmeye yöneliktir. Problem odaklı davranışlar; durumu değiştirmeye yönelik, aktif, mantıklı, serinkanlı ve bilinçli çabaları içermektedir. Teorik olarak, probleme yönelik

başta çıkma gayretlerinin etkililiği, büyük oranda duygulara yönelik başta çıkma çabalarının yarattığı zemine bağlıdır [30].

“Duyulara yönelik başta çıkma”, içinde bulunulan durumun anlamını değiştirerek, bireyin olumsuz stres üzerindeki kontrolünü arttırmak amacıyla kullanılır. Bu tür başta çıkma stratejileri genellikle; uzaklaşma, kendini kontrol etme, sosyal destek arama ve kabullenme gibi yaklaşımları içermektedir [30]. Bu stratejiler, sorunlara, kişilere ve durumlara göre değiştirmekte ve başta çıkma mekanizmalarını ölçmek için geliştirilen ölçeklerin hemen hepsinde yer almaktadır [29].

Netice olarak “stresle başta çıkma tarzı”, belli durumlarda kullanılan veya benzer durumlarda zaman içinde tekrarlanan başta çıkma tekniklerine temel teşkil eden ve yön veren ana şekillendiricilerdir. Anılan tarz, aynı zamanda kişinin tercihlerinin, dolaylı olarak da inançlarının ve değerlerinin bir yansımasıdır. “Başta çıkma teknikleri” ise belirli stres oluşturuçu durumda kullanılan bilişsel ya da davranışsal stratejilerdir ve stresli olayın durumuna göre değişmektedir. Stresle başta çıkma tarzına uygun olarak şekillenen tekniklerden bazıları bedene, bazıları zihne, bazıları ise davranışlara yöneliktir. Bu çalışma kapsamında tekniklerden en önemlileri ve kolaylıkla uygulama imkânı olabilecekler incelenmektedir:

“Bilişsel yeniden yapılandırma” (zihinsel düzenleme - cognitive restructuring) tekniği, olaylara verilen anlamları ya da o olaylarla başta çıkma konusundaki yeterlilik algısını değiştirmeyi hedeflemektedir. Zihinsel düzenleme tekniğinde, akılcı olan ve olmayan düşünce biçimlerini ve yaklaşımlarını birbirinden ayıracak bazı ölçütler geliştirilir. Bu ölçütler, problemin akılcı ve gerçekçi bir çözümünün yapılmasını mümkün kılar. Bu sayede olumsuz duygu ve davranışa yol açtığına inanılan bir olay veya ilişkinin, olumlu ve kişiye gerginlik vermeyen bir biçimde yorumlanması mümkün olur ve bu olay kendini sınama ve gelişme fırsatı olarak yorumlanabilir [31].

Bazı sorunlar insanların “problem çözme becerilerinin” yeteri kadar gelişmemiş olmasından kaynaklanmaktadır. Çözülemeyen problemler ise birer stres kaynağı olarak insanın karşısında durmaktadır. Öte yandan problem çözme becerisi geliştikçe kendine güven ve kendine yeterlilik (self-efficacy) duyguları da artmaktadır. Problem çözme stratejilerinin ve tekniklerinin öğrenilmesi stresin azaltılmasında önemli katkılar sağlamaktadır [1].

“Gerilimi düşürme” (tension reduction), en çok kullanılan stresle başta çıkma yöntemlerinden biridir. Gerilimin yükselmesi, bir şeylerin yanlış gittiğinin fiziksel bir uyarısıdır. Çok tehlikeli seviyeye yükselmemiş

bir gerilim ortamı, kişinin çevresindeki bir olayın veya çözüme ulaştıramadığı iç çatışmalarının etkisiyle, fiziksel olarak uyarıldığını işaret etmektedir. Gerilim, stresör ortadan kalktıktan sonra da devam edebilir. Gerilimin ve tansiyonun düşürülmesi, meditasyon ve gevşeme teknikleri ile yapılabilir [1].

Bilim adamları, araştırmaları sonucunda “meditasyonun” fiziksel ve ruhsal bir rahatlama getirdiğini, bunun ise tehlike karşısında duyulan “savaş-kaç” tepkisinin tam aksi olduğunu kanıtlamışlardır. Meditasyon sonrasındaki derin dinlenme ve rahatlama hissi birçok bakımdan uykudan daha üstündür. Günde bir ya da iki kez yirmi dakikalık meditasyon; fiziksel sağlığı, zihinsel açıklığı, yaratıcılığı ve sükuneti önemli derecede artıracaktır. Sistemli olarak meditasyon yolu ile derin rahatlama, insanın ruhen de gelişmesine yol açmaktadır [31].

“Gevşeme”, bireyin bedeninde oluşan stres etkisinin tam tersi bir etki yapar. Stresli durumda kaslar gerilir, kan basıncı ve kan şekeri yükselir, solunum artar. Oysa gevşeme hareketleri ile kaslar rahatlar, tansiyon düşer, solunum yavaş ve derin olur, kan şekeri azalır. Gevşeme tekniği kullanıldığında bedende başlayan stresin etkisi kırılır ve zararları engellenebilir [31].

Kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan problemler önemli stres kaynaklarıdır. Bu stresi yok edebilmek için “sosyal becerileri geliştirmek” gerekir. Sosyal beceriler, bireylerin ihtiyaçlarını karşılarken ve hedeflerine ulaşırken başkalarını incitmeyecek tarzda hareket etmelerini gerektirir. Sosyal beceri eğitimi; kişiler arası iletişim, samimiyet kurma, kendini ifade etme ve girişkenlik gibi konuları kapsar [1]. “Sosyal destek”, stresle başta çıkmada başvurulan kaynaklardan birisidir. Sosyal ilişkilerin iyi olması, başvurulacak sosyal destek kaynağının elverişliliğini artırır.

Yapılan araştırmalar, “beslenme” ile stres arasında yakın bir ilişki bulunduğunu doğrulamıştır. Özellikle bazı yiyeceklerin stresi başlattığı, artırdığı, hatta bireyleri strese karşı daha duyarlı hale getirdiği görülmüştür. Bazı besinler ya sempatik sinir sistemine bağlı stres tepkilerini doğrudan uyarak ya da yorgunluğu ve sinirsel duyarlılığı arttırarak stres oluşturmaya katkıda bulunur. Stresle başta çıkabilmek için beslenme alışkanlıkları gözden geçirilmeli ve dengeli bir beslenme programı izlenmelidir.

Zamanın kıtlığı, birçok insan için en önemli stres kaynaklarından. Çoğu zaman yapılacak iş için yeterli zamanın olmadığı düşünülür. Ancak genellikle bu sorun zamanı iyi yönetememektен kaynaklanmaktadır. “Zaman yönetiminin” temel amacı, ihtiyaç ve istekleri karşılayacak biçimde zamanı kontrol altında tutabilmektir.



tarafından geliştirilen “başa çıkma yolları envanterinden” hareketle oluşturulmuştur. 30 maddelik bir 4’lü Likert tipi ölçeğin, “probleme yönelik/etkili yollar” ile “duygulara yönelik/etkisiz yollar” olarak isimlendirilen iki boyutu vardır. Bu iki boyut faktör analizlerinde, “kendine güvenli”, “iyimser”, “çaresiz”, “boyun eğici” yaklaşımlar ve “sosyal desteğe başvurma” adı verilen beş faktörde ele alınmıştır. Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeğinin, güvenilirlik katsayılarının uygunluğu (Alt ölçeklerin güvenilirlik katsayıları Cronbach Alfa  $\alpha = 0.45$  ile  $0.80$  arasında değişmektedir).

Faktör yapısının özelliği, alt ölçeklerinin çeşitli değişkenlerle beklenen yöndeki ilişkileri ve ayırıcı gücü nedeniyle, üniversite öğrencilerinde stres belirtileri ile ilişkili başa çıkma yöntemlerini ölçmek için kullanılabilir bir ölçek olduğu söylenmektedir [29]. Bu çalışmada Stresle Başa Çıkma Tarzları ölçeğinin alt ölçeklerinin güvenilirlik katsayılarının  $\alpha = 0.51$  ile  $\alpha = 0.75$  arasında değiştiği görülmüştür (n=204).

Anket formları SPSS 10.0 programı kullanılmak suretiyle bilgisayar ortamına aktarılmış, veri analizleri bu program yardımıyla gerçekleştirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde öncelikle araştırmada kullanılan ölçeklerin ve bu ölçeklerin alt ölçeklerinin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Uygulanan ölçeklerin geçerliliğini sınamak amacıyla, mevcut ölçekler ve alt ölçekler arasında korelasyon analizleri sonuçlarına bakılmıştır. Örneklemi oluşturan iki grubun, stres faktörleri, stres belirtileri ve stresle baş etme yöntemlerinin mukayesesinde “t-testi”, strese yatkınlığın mukayesesinde ise “aritmetik ortalama” yöntemi kullanılmıştır.

## V.2. Bulgular ve Değerlendirme:

Geçici ve daimi personel askerlik ortamında stres oluşturan faktörler açısından karşılaştırıldığında alınan sonuçlar Tablo.1’de gösterilmiştir.

Tablo.1 incelendiğinde geçici askeri personelin; “yeni ortamın getirdiği sorunlar”, “kurum kültürü ile ilgili sorunlar”, “izin ile ilgili sorunlar” ve “mesleğe ait sorunlar” faktörlerindeki stres seviyelerinin, daimi personele göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir. Daimi personelin; “fiziksel zorluklar” ve “zaman kaybı sorunları” alt faktörlerinde, geçici personele göre anlamlı olarak yüksekliği göze çarpmaktadır. “Beslenme ile ilgili sorunlar”, “sistemle ilgili algılanan sorunlar”, “kişiler arası ilişkiler” faktörlerinde ise, geçici ve daimi personel arasında anlamlı bir farklılık olmadığı değerlendirilmektedir.

Araştırmanın birinci hipotezi, askerlik hizmetini yapan geçici ve daimi personelin, strese neden olan faktörlerin algılanışı açısından farklı olduklarını belirtmekte idi. Bu hipotez, t testi sonucunda askeri

personelde stres yaratan dokuz faktörden beşinde askerlik hizmetini yapan geçici ve daimi personel arasında anlamlı farklılıklar saptanması ile kısmen desteklenmiştir.

**Tablo.1.Geçici ve Daimi Personelin Stres Faktörleri Açısından Mukayesesi (\* p< .001)**

Stres Faktörleri Algısı	Geçici Personel (n=120)		Daimi Personel (n=84)			t	
	Ort	S.S.	Ort	Ort.	S.S.		
Yeni Ortamın Getirdiği Sorunlar	39.70	8.45	3.37	31.04	7.17	2.33	9.835*
Kurum Kültürü ile İlgili Sorunlar	111.08	12.56	4.57	92.11	14.30	3.76	8.701*
Beslenme ile ilgili Sorunlar	7.65	1.54	3.76	7.46	1.84	3.67	.567
Sistemle İlgili Algılanan Sorunlar	12.45	3.43	2.57	15.41	3.85	2.70	.456
Kişiler Arası İlişkiler	10.33	4.56	2.81	11.31	4.77	2.97	.990
Fiziksel Zorluklar	18.70	6.89	3.24	25.49	5.77	3.78	6.894*
İzin ile ilgili Sorunlar	20.97	3.99	4.67	24.22	5.36	4.12	3.678*
Zaman Kaybı Sorunları	10.92	3.01	3.77	12.05	2.67	4.73	3.765*
Mesleğe Ait Sorunlar	28.82	3.99	4.35	25.32	5.34	3.25	5.920*
Toplam Ölçek Puanı	260.62	34.62	3.68	244.41	37.76	3.49	2.503

Araştırmanın ikinci hipotezini test etmek amacıyla, kısa semptom envanteri toplamından ve alt ölçeklerinden aldıkları puanlar açısından geçici ve daimi personel karşılaştırılmıştır. Yapılan t-testi neticesinde alınan sonuçlar Tablo.2’de gösterilmiştir.

Geçici askeri personel; depresyon, anksiyete ve hostilite alt ölçeklerinde, daimi personele göre, anlamlı şekilde daha yüksek belirtiler göstermişlerdir. Somatizasyon ve olumsuz benlik alt ölçeğindeki farklılıklar ise anlamsız bulunmuştur. Bu bağlamda, geçici ile daimi personelin, stres belirtileri açısından farklı olduklarını iddia eden araştırmanın ikinci hipotezi, beş alt ölçeğinden üçündeki anlamlı farklılıklar sonucunda kısmen desteklenmektedir.



**Tablo.2. Geçici ve Daimi Personelin, Kısa Semptom Envanterinin Toplam Puanı ve Alt Ölçekleri Üzerinden Karşılaştırılması**

Stres Belirtileri	Geçici Personel (n=120)			Daimi Personel (n=84)		t
	Ort	S.S.	Ort.	S.S.		
Depresyon	12.3	8.78	9.78	9.77	4.760*	
Somatizasyon	6.89	5.67	7.23	5.89	1.234	
Olumsuz Benlik	8.78	7.62	8.45	8.76	.672	
Anksiyete	12.7	8.65	9.58	8.78	5.087*	
Hostilite	11.4	7.54	9.21	6.38	3.340*	
<b>Toplam Ölçek Puanı</b>	<b>52.08</b>	<b>38,26</b>	<b>44.25</b>	<b>39,58</b>	<b>2.104</b>	

\*( $p<.001$ )

Araştırmanın üçüncü hipotezini test etmek amacıyla, geçici ve daimi personel, “strese yatkınlık ölçeğinde” karşılaştırılmıştır. İnsanların farklı düzeylerde stres yaşadıkları görülmektedir. Bazıları daha fazla stres yaşarken veya stresli bir olay karşısında diğerlerine nazaran daha fazla strese girerlerken, bazıları daha az stres yaşar veya stresten daha az etkilenirler. Bu farklılığın nedenleri arasında; kişilik farklılıkları, kullanılan başa çıkma yöntemlerinin farklı olması vb. yanında strese yatkınlık düzeyi de sayılabilir. Geçici personelin strese yatkınlık ölçeği toplamından ortalama 54,98 puan (SS=8,45), daimi personelin ise ortalama 47,21 puan (SS=11,19) aldığı görülmüştür. Yapılan t-testi sonucunda iki grup arasında, strese yatkınlık açısından anlamlı bir farklılık bulunmuş ( $t=5.270$ ) ve hipotez doğrulanmıştır.

Stres faktörleri, stres belirtileri ve strese yatkınlık açısından karşılaştırıldığında, geçici ve daimi personel arasında anlamlı derecede farklılıklar tespit edilmiştir. Bu iki grup arasındaki farklılıkların strese başa çıkma yöntemleriyle de ilişkileri olacağı düşünülerek, araştırmanın dördüncü hipotezini test etmek amacıyla, strese başa çıkma tarzları ölçeğinin alt ölçekleri açısından geçici ve daimi personel karşılaştırılmıştır.

İlk önce, geçici ve daimi personel, strese başa çıkmada probleme ve duygulara yönelik yöntemlere göre karşılaştırılmıştır. Tablo-3’de görüldüğü gibi daimi personel, strese başa çıkmada probleme yönelik yöntemleri, geçici personele göre anlamlı seviyede daha çok kullanmaktadır. İkinci aşamada geçici ve daimi personel, strese başa çıkmanın diğer alt ölçeklerine göre karşılaştırılmışlardır. Tablo-3’de görüldüğü gibi, daimi personel; “kendine güvenli yaklaşım”, “iyimser yaklaşım” ve “boyun eğici/kadercı yaklaşım” geçici personele göre anlamlı şekilde daha çok kullanmaktadırlar. Geçici personelin ise, “sosyal destek arama” ve “kendini suçlayıcı yaklaşım” yöntemlerini daimi personele göre anlamlı şekilde daha fazla kullandıkları görülmüştür. Bu bağlamda, geçici personel ile daimi personel arasında strese başa çıkma tarzları açısından farklılaşma olduğu

ortaya koyan hipotez, tüm alt faktörlerdeki farklılıklar sonucunda desteklenmektedir.

**Tablo.3. Geçici ve Daimi Personelin, Stresle Başa Çıkma Tarzları Alt Ölçekleri Üzerinden Karşılaştırılması**

Stresle Başa Çıkma Tarzları	Geçici Personel (n=120)		Daimi Personel (n=84)		t	
	Ort	S.S.	Ort.	S.S.		
Probleme Yaklaşım	Yönelik	40,56	5.45	46.41	7.01	6.184*
Duygulara Yaklaşım	Yönelik	25.87	6.78	27.05	6.53	3.821
Kendini Yaklaşım	Suçlayıcı	24.36	6.51	16.36	4.17	3.063*
Kendine Yaklaşım	Güvenli	16.12	4.83	25.81	6.23	6.456*
İyimser Yaklaşım		12.53	5.43	17.83	6.90	7.123*
Sosyal Destek Arama		15.34	4.65	10.12	3.50	3.671*
Boyun Eğici/ Kadercı Yaklaşım		11.83	4.42	17.02	5.51	7.631*

\*( $p<.001$ )

## VI. SONUÇ VE TARTIŞMA

Askerlik kurumu, birçok yönüyle diğer örgütlerin taşıdığı özellikleri bünyesinde barındırmakla birlikte; yapı, işleyiş ve kültür bakımından kendine özgü farklı özellikler taşımaktadır. Diğer kurumlardan dış görünüş itibarıyla ayrılan bu kurumun kendi içindeki personeli arasında da farklılıklar bulunmaktadır. Yönetici pozisyonunda sayılabilecek olan “daimi personel”, daha uzun bir askeri eğitime ve mesleki tecrübeye sahip kişilerden oluşmaktadır. Kurumun en büyük kısmını oluşturan “geçici personel”, askerlik hizmetini yapmak üzere görevlendirilmiş bir anlamda “sivil” kişilerden oluşmaktadır. Bu kapsamda, kurum bünyesindeki personel zincirinin belki de en zayıf halkası olarak sayılabilecek geçici personelin (erbaş-er) güçlendirilmesi, ancak onlara kurumun daha fazla benimsetilmesiyle mümkün olabilecektir.

Vazifesinin bir gereği olarak liderin arkasından gidecek olan geçici personelin içinde bulunduğu kurumun ne olduğunu ve kendisinin bu kurumda nasıl bir rol taşıdığını bilmesi gerekmektedir. Geçici personelin içinde bulunduğu kurumun kültürünü içselleştirmesi, daimi personele göre daha kısa bir zaman içinde olmak zorundadır. Bu kapsamda askeri liderlere oldukça çok iş düşmektedir. Kurumdaki geçici personel farklı kişisel özelliklere sahip olduğundan, liderin bu farklı kişisel özellikleri değerlendirip en etkin yöntemle bu bireylere

bir takım ruhu içinde kurumu benimsetmesi ve ondan verim alması gerekmektedir. Bu farklılıklar kapsamında, geçici ve daimi personelin stres ve stresle başa çıkma konusundaki algılamaları ve davranışlarının da farklı olmasını beklemek sürpriz olmayacaktır.

Araştırmanın en temel bulgusu; algılanan stres faktörleri, yaşanan stres belirtileri ve kullanılan stresle başa çıkma yöntemleri açısından askeri ortamda yapılan mukayeseler sonucunda daimi (profesyonel) personelin, geçici (yükümlü) personele göre daha etkin bir konumda oluşudur. Diğer bir deyişle daimi personel; geçici personele kıyasla askeri ortamda daha az stres algılamakta, dolayısıyla stres belirtilerini daha düşük seviyede sergilemekte ve stresle başa çıkmada daha etkili yöntemleri de geçici personele göre anlamlı seviyede daha çok kullanmaktadırlar.

Kültürel değişim bir stres nedenidir. Askerlik vazifesini icra etmek için askerlik kurumuna yeni katılan personelin içinde bulunduğu kültür değişimi, "uyum süreci" veya "kültürleşme süreci" olarak değerlendirilebilir. Personelin içine katıldığı gruba uymak için çaba göstermesinden başka bir ihtimal yoktur. Kültürel değişim ve sosyal etki sonucu meydana gelen "uyum davranışı", kişilerin birbirlerine benzerliğini ve dolayısıyla da sosyal davranış düzenliliğini yaratır. Uyum davranışı, bireylerin kendine özgü düşünce, görüş ve davranışlarını, içinde buldukları toplulukta hâkim olan görüşler istikametinde değiştirmeleri anlamına gelmektedir.

Askerlik kurumunda geçici olarak hizmet etmek, kültürleşme sürecinin etkinlik kazandığı bir olgudur. Yeni bir kültüre girmek, bireyin inançlarını, değer yargılarını ve dünya görüşünü etkilemektedir. Askerlik kültürüne yabancı olan birey, yeni bilgi ve davranış tarzlarıyla karşılaşır, dolayısıyla farklı düşünmek ve farklı davranış şekillerini öğrenmek zorundadır. Geçici personelin askeri ortama uyumu ve bunun derecesi birçok nedene bağlıdır. Bireyin çevresinden gelen etmenler olduğu gibi, kendi duyguları, düşünceleri, dürtü ve arzuları gibi birçok iç dinamikleri de uyum sürecini ve düzeyini etkileyen etmenlerdir.

Bu kapsamda birey önce kendi bünyesindeki psikolojik, sosyal ve duyuşsal değişiklikleri anlamalı ve kabul etmeli, daha sonra da çevresi ile olumlu ve ahenkli ilişkiler kurmalıdır. Bir anlamda uyum; bireyin çevresi ile sağlıklı iletişim kurması ve bunu geliştirip sürdürmesi olarak anlaşılmaktadır. Uyum davranışının hem kişisel, hem de ortamsal etkenlerin etkileşimi sonucu ortaya çıktığı söylenebilir. İşte bu yaşanan süreçte birey önemli bir strese maruz kalabilmektedir.

Askerliği profesyonel bir meslek olarak icra eden daimi personelin (subay, astsubay, uzman erbaş) stres konusunda daha hazırlıklı olmasının nedenleri arasında,

öncelikle "askerlik kültürünü kabullenmenin" olduğu düşünülmektedir. Buna ilaveten; alınan eğitim, kazanılan deneyimler, profesyonel bakış açısı, yaş ve statü de stresle baş etme konusunda daimi personele avantajlar sağlamaktadır. Statü ile stres algısı arasında ters yönlü bir ilişki olduğu değerlendirilmektedir. Statü arttıkça, amirlerin yönetim tarzına ilişkin algılamalar, örgüt içi iletişim, amirlerin kişiliğine yönelik olumsuz algılamalar ve mesleğe özgü sorunlardan algılanan stres azalmaktadır. Bunun nedeninin, statüsü yüksek olan personelin, söz konusu stres faktörlerinden, "yüksek rütbenin" doğal bir getirisi olarak, nispeten daha az etkilenmesi olduğu düşünülmektedir.

Personelin yaşadığı stres belirtileri söz konusu olduğunda, mevcut araştırma örneklemini kapsamında, hostilite, depresyon ve anksiyetenin en sık görülen stres belirtileri olduğu düşünülmektedir. Yapılan grup analizleri, strese yatkınlığı yüksek olanların strese yatkınlığı düşük olanlardan daha fazla stres belirtisi yaşadığını da göstermektedir [1]. Strese yatkınlığın, stres belirtilerini yorumlamada en fazla katkısı olan değişken olduğu düşünülmektedir. Stres belirtilerini etkileyen değişkenlere bakıldığında önemli konulardan birinin de stresle etkisiz başa çıkma yolları olduğu görülmektedir. Bu sebeple personelin etkisiz başa çıkma yollarını terk etmelerini sağlayıcı çözüm yolları geliştirilerek, farkındalık, problem çözme ve iletişim becerilerine yönelik eğitimler verilmelidir.

Stresle başa çıkma konusunun askerlik ortamında sadece bireylerin kendilerine bırakılamayacak bir olgu olduğu ve stresle başa çıkmada örgütsel yöntemlerin kullanılması gerektiği düşünülmektedir. Örgüt yapısı, görevler ve örgüt içindeki role ait beklentiler gibi birçok faktör strese neden olmaktadır. Bu faktörler yönetim tarafından kontrol edilebilir, değiştirilebilir ve yeniden düzenlenebilir. Stresle başa çıkmada kurumsal yöntemler; çalışanların iş ortamlarından kaynaklanan streslerini azaltmak ya da önlemek için kurumsal düzeyde stres yaratan faktörlerin kontrol edilmesi veya azaltılması için yönetim tarafından yapılan düzenlemeleri ifade etmektedir.

Stresle başa çıkmada yönetim tarafından kullanılacak yöntemleri; destekleyici bir örgüt ikliminin oluşturulması, çalışanların yaptıkları işlerin zenginleştirilmesi, örgütsel rollerin belirlenmesi ve çatışmaların azaltılması, mesleki gelişimi sağlamak için eğitim programlarının belirlenmesi, çalışanlar için danışmanlık hizmetlerinin oluşturulması şeklinde sıralamak mümkündür. Sık görülen diğer bir stres belirtisi olan insanlara güvenilemeyeceği hissini azaltmak da, iş arkadaşlarını bir takım olarak görmek ve bir "takım" halinde çalışmak ile mümkün olabilir. Bu şekilde iş arkadaşları, amir ve astlar arasında karşılıklı güven sağlanabilir.

Stresle başa çıkma konusunda, personele hizmet içi eğitim kapsamında öfke kontrolü ve strese karşı güçlü olma yolları konularında eğitim verilmesinin yararlı olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, sık görülen diğer stres belirtilerini azaltmak amacıyla, bireysel olarak uygulanabilecek teknikler olan; spor, solunum egzersizi, meditasyon, gevşeme teknikleri gibi strese başa çıkma yöntemlerinin yararları konusunda personele rehberlik yapılması da faydalı olabilir.

Amirlerin yönetim tarzlarına ilişkin hususların, iş yerinde stresi arttıran önemli unsurlardan olduğu düşünülebilir. Astlarının özlük hakları (izin, ödül, ceza) konusunda duyarsız olan, astlarına yeterince değer vermeyen, astlarının görevle veya özel yaşamlarıyla ilgili sorunlarını görmezlikten gelen yöneticilerin, astların stresini artırdığı ortaya çıkmıştır. Bu sebeple, amirlerin yönetim tarzlarını gözden geçirmelerini ve astlarına daha fazla değer vermelerini sağlayacak uygulamalar yapmalarının faydalı olacağına inanılmaktadır. Bu bağlamda, amirlerin yönetim ve liderlik alanındaki gelişmeleri yakından izlemelerinin ve özellikle astları güçlendirici (empowerment) uygulamalara gitmelerinin stresi azaltıcı ve motivasyonu artırıcı etki yapacağı literatürde de çeşitli yazarlar tarafından da ifade edilmektedir

Bireylerin stres algıları, yatkınlıkları ve başa çıkma tarzları kapsamında bu çalışmadan elde edilen bulguların; bireylerin biyolojik özelliklerine, psikolojik durumlarına, çevresel faktörlere ve stres kaynaklarının durumuna bağlı olarak değişebileceği hususu akılda tutulması gereken bir gerçektir.

#### YARARLANILAN KAYNAKLAR

- [1] Rice, P. (1999). *Stress and Health*. Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing.
- [2] Selye, H. (1986). History and Present Status of the Stress Concept. (Eds.: Goldberger, L. & Breznitz, S.). *Handbook of Stress*. New York: The Free Press.
- [3] Jones, F.; & Bright, J. (2001). *Stress: Myth, Theory and Research*, New York: Prentice Hall.
- [4] Lazarus, R. (1993). From Psychological Stress to the Emotions. *Annual Review of Psychology*, 44, 1-22.
- [5] Dorothy Cotton, H.G., (1993). *Stress Management: An Integrated Approach to Therapy*, New York, Brunner/Mazel Publishers.
- [6] Eren, E. (2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (6. Basım), İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2000, ss. 277.
- [7] Beehr, T. & Newman, J. (1978). Job Stress Employee Health and Organizational Effectiveness a Facet Analysis Model and Literature Review. *Personnel Psychology*, 31(4), 365-399.
- [8] Ross, R & Altmeier, E.M. (1994). *Intervention in Occupational Stress*. London: Sage Publications.
- [9] Güney, S. (2001). Stres ve Stresle Başa Çıkma. (Eds.: Güney, S.). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Dağıtım.
- [10] Yates, J. (1989). *Gerilim Altındaki Yönetici*. (Çev.: Dilber, F.). İstanbul: İlgı Yayıncılık.
- [11] Aydın, İ.P. (2002). *İş Yaşamında Stres*. 2.Basım. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- [12] Beehr, T. (1995). *Psychological Stress in the Workplace*. London: Routledge Publications.
- [13] Daft, R. (2001). *Organization Theory and Design*. 7th Ed. Minneapolis: South Western Publications.
- [14] Burns, T. & Stalker, G.M. (1961). *The Management of Innovation*. London: Tavistock Publications.
- [15] Fontana, D. (1989). *Managing Stress*. Guildford: Biddles Ltd.
- [16] Turhan, M. (1972). *Kültür Değişimleri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- [17] Güvenç, B. (1996). *İnsan ve Kültür*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- [18] Tezcan, M. (1991). *Toplumsal ve Kültürel Değişme*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını.
- [19] Berry, J.W.; Kim, U.; Minde, T. & Mok D. (1987). Comparative Studies of Acculturative Stress. *International Migration Review*, 21(1), 491-511.
- [20] Dona, G. & Berry, J.W. (1994). Acculturation Attitudes and Acculturative Stress of Central American Refugees. *International Journal of Psychology*, 29(1), 57-70.
- [21] Toffler, A. (1981). *Şok (Future Shock)*. (Çev.: Sargut, S.). Ankara: Altın Kitaplar Yayınevi.
- [22] Church, A.T. (1982). Sojourner Adjustment. *Psychological Bulletin*, 91(3), 540-577.
- [23] Solis, S. (1991). Psychological Stress in Marine Corps Officers. *Military Medicine*, 156(5), 223-227.
- [24] Pflanz, S. (2001). Occupational Stress and Psychiatric Illness in the Military. *Military Medicine*, 166(6), 457-462.

- [25] Pflanz, S. (1999). Psychiatric Illness and the Workplace: Perspectives for Occupational Medicine in the Military. *Military Medicine*, 164(6), 112-125.
- [26] Bradshaw, D.M. (1995). Combat Stress Casualties and Commander's Influence. *Military Review*, 75(4), 20-23.
- [27] Folkman, S. & Lazarus, L.S. (1985). If It Changes It Must be a Process: Study of Emotion and Coping During Three Stages of College Examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(1), 150-170.
- [28] Folkman, S.; Schefer, C. & Lazarus, R.S. (1979). Cognitive Processes as Mediators of Stress and Coping. (Eds.: Hamilton, V. & Warburton, D.M.). *Human Stress and Cognition*. Chichester: John Wiley and Sons.
- [29] Şahin, N.H. & Durak, A. (1995). Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği: Üniversite Öğrencileri için Uyarlanması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(34), 56-73.
- [30] Folkman, S. (1984). Personal Control, Stress and Coping Processes: A Theoretical Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*. 46(4), 839-852.
- [31] Allen, R.J. (1983). *Human Stres: Its Nature and Control*. New York: Macmillan Publishing Company.
- [32] Baltaş, A. & Batlaş, Z. (1993). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. 10. Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- [33] Şahin, N.H. & Durak, A. (1994). Kısa Semptom Envanteri: Türk Gençleri İçin Uyarlanması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 9(31), 44-56.
- [34] Şahin, N.H.; Durak, A. & Yasak, Y. (1994). Interpersonal Style, Loneliness and Depression. *XXIII. International Congress of Applied Psychology*, Madrid, July 17-22, 223-235.
- [35] Şahin, N.H. & Durak, A. (1994). Occupational Stress and Job Satisfaction: The Case of Banking Personel. *XXIII. International Congress of Applied Psychology*, Madrid, July 17-22, 287-299.

Ünsal SIGRI (usigri@yahoo.com) has PhD. of Management and Organization at Marmara University Social Sciences Institute. His research area is organizational behavior.