

**GAZETECİLERDE İŞ STRESİ: BALIKESİR İLİ YEREL
BASININDA ÇALIŞAN GAZETECİLERİN İŞ STRESİ
KAYNAKLARINA İLİŞKİN BİR UYGULAMA**

Vildan BAĞ

**Yüksek Lisans Tezi
Gazetecilik Anabilim Dalı
Yrd. Doç. Dr. Besim YILDIRIM
2012
Her Hakkı Saklıdır**

**ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
GAZETECİLİK ANABİLİM DALI**

Vildan BAĞ

**GAZETECİLERDE İŞ STRESİ: BALIKESİR İLİ YEREL BASININDA
ÇALIŞAN GAZETECİLERİN İŞ STRESİ KAYNAKLARINA İLİŞKİN
BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TEZ YÖNETİCİSİ
Yrd. Doç. Dr. Besim YILDIRIM**

ERZURUM-2012



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
TEZ BEYAN FORMU



18/09/2012

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum "Gazetecilerde İş Stresi: Balıkesir İli Yerel Basınında Çalışan Gazetecilerin İş Stresi Kaynaklarına İlişkin Bir Uygulama " adlı tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- ☒ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim/Raporum sadece Atatürk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin/Raporumun yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

[18.09.2012]

[Vijdan BAĞ]



**T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**



TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Yrd. Doç. Dr. Besim Yıldırım'ın danışmanlığında, Vildan Bağ tarafından hazırlanan bu çalışma 18 / 09 / 2012 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından. Gazetecilik Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Naci İspir

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Hakan Temiztürk

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Besim Yıldırım

İmza:

İmza:

İmza:

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir. / /

Prof. Dr. Mustafa YILDIRIM
Enstitü Müdürü

F-85/00/22.02.2012

İÇİNDEKİLER

ÖZET	III
ABSTRACT	IV
TABLolar DİZİNİ	V
ÖNSÖZ.....	VII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

STRES VE İŞ STRESİNE İLİŞKİN KAVRAMSAL BİLGİLER VE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI

1.1. STRES VE İŞ STRESİ KAVRAMI.....	5
1.1.1. Stres Kavramı ve Geçirdiği Aşamalar	5
1.1.2. Stresin Tanımı	7
1.1.3. İş Kavramı ve İş Yaşamı	13
1.1.4. İş ve Stres İlişkisi	16
1.1.5. Örgütlerde Stres Oluşumu	18
1.1.6. İş Stresi Kavramı	19
1.2. ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARININ İRDELENMESİ.....	21
1.2.1. Stres Kaynaklarının Gruplandırılması	21
1.2.2. Örgütsel Stres Kaynakları	22
1.2.2.1. İşle İlgili Stres Kaynakları	29
1.2.2.2. Örgütsel Yapı ve Politikalar ile İlgili Stres Kaynakları	41
1.2.2.3. Dış Çevre ile İlgili Stres Kaynakları	56
1.2.2.4. Bireysel Stres Kaynakları	58
1.3. İŞ YERİNDE STRES BELİRTİLERİ.....	65
1.4. İŞ SAĞLIĞININ TANIMI.....	66
1.5. ÖRGÜTSEL STRES VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ.....	67
1.6. STRESİN YARARLI YÖNLERİ	69

İKİNCİ BÖLÜM

GAZETECİLİĞE İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR VE GAZETECİLİK MESLEĞİNİN STRES KAYNAKLARI

2.1. TANIMLAR	72
2.1.1. Meslek Kavramı	72
2.1.2. Gazeteci ve Gazetecilik Mesleğinin Tanımı	74
2.1.3. Haber ve Habercilik Kavramı	77
2.1.4. Haberin Öğeleri	79
2.1.5. Habercilik	83
2.1.6. Gazete Kavramı	87
2.2. BASININ TELEVİZYON VE İNTERNETLE REKABETİ	87

2.3. GAZETECİLİĞİN TEMEL STRESLERİ	88
---	-----------

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GAZETECİLİK MESLEĞİNİN STRES KAYNAKLARININ BELİRLENMESİ: BALIKESİR YEREL BASIN ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİNDE BİR UYGULAMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	96
3.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	96
3.3. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLARI	97
3.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	97
3.5. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	97
3.6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLARI.....	98
A. Gazetecinin Demografik, Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Profili	98
B. Balıkesir'deki Yerel Gazetecilerin Çalışma Koşulları ve İş Stresini Oluşturan Kaynakların Değerlendirilmesi.....	109
SONUÇ.....	123
KAYNAKÇA.....	130
EKLER.....	136
ÖZGEÇMİŞ	139

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**GAZETECİLERDE İŞ STRESİ: BALIKESİR İLİ YEREL BASININDA
ÇALIŞAN GAZETECİLERİN İŞ STRESİ KAYNAKLARINA İLİŞKİN BİR
UYGULAMA**

Vildan BAĞ

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Besim YILDIRIM

2012, 139 sayfa

Jüri: Doç. Dr. Naci İSPİR

Yrd. Doç. Dr. Besim YILDIRIM

Yrd. Doç. Dr. Hakan TEMİZTÜRK

Bu araştırmanın amacı iş stresinin gazeteciler üzerindeki etkisini ve gazetecilerin örgütsel stres kaynaklarının neler olduğunu ortaya çıkarmaktır.

Bu çalışmada gazeteci stresi kavramı, olumsuz stres anlamında kullanılmıştır. Bu stres, gazetecinin fiziksel, duygusal ve zihinsel sağlığına zarar vererek işinin niteliğini düşürmektedir. Çünkü stres altında beynin kapasitesi düşmektedir.

Araştırmanın yaşanan stres sonucu örgütlerde işe gitmede isteksizlik, hata yapma, sağlık problemlerini öne sürerek işten uzaklaşma, isabetsiz kararlar verme vb. olumsuzluklar görülmesinden dolayı kurumlar için önemli olacağı düşünülmüştür.

Araştırma tarama modelindedir. Bu çalışmada veriler anket ve kaynak tarama ile toplanmıştır. Araştırmada, gazetecilerin demografik, sosyo-ekonomik ve kültürel değişkenlerini ve iş stresini belirlemek amacıyla anket formu kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Balıkesir il merkezindeki yerel basında 2012 yılında görev yapmakta olan gazeteciler oluşturmaktadır. Araştırmanın uygulama aşaması, anketin gazetecilere dağıtılıp geri alınması şeklinde yapılmıştır. Araştırmada tesadüfi örneklem yoluyla belirlenen 35 gazeteciye anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler SSPS programı ile analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Stresi, Gazeteci Stresi, Örgütsel Stres Kaynakları

ABSTRACT
MASTER THESIS
WORK STRESS OF THE JOURNALISTS: A STUDY ON THE WORK STRESS
SOURCES OF JOURNALISTS IN THE LOCAL PRESS IN THE PROVINCE
OF CENTRAL BALIKESİR

Vildan BAĞ

Consultant: Assist. Prof. Dr. Besim YILDIRIM

2012, 139 pages

Jury: Assoc. Prof. Dr. Naci İSPİR

Assist. Prof. Dr. Besim YILDIRIM

Assist. Prof. Dr. Hakan TEMİZTÜRK

The aim of the study was to investigate the effect of the work stress on the journalists and what the organizational stress sources of them are.

In the study, the concept of the stress of the journalist was used in its negative meaning. This stress reduces the quality of his work damaging the physical, emotional and mental health of the journalist. That is because the capacity of the brain decreases under the stress.

The study revealed that the stress led to unwillingness to go to work in the organizations, making mistakes, becoming distanced from the work on the pretext of health problems and making inappropriate decisions and the like, which are very important to the institutions.

The study was carried out through the screening model. The data was collected through survey and literature review. The study used the survey form to establish the demographic, socio-economic and cultural variables of the journalists and the work stress. The scope of the study consists of the journalists working for the local press in the province of central Balıkesir, in 2012. The study was carried out handing out the survey to the journalists and recollecting it. The survey was conducted on the thirty five journalists determined through random sampling method. The data obtained at the end of the study was analyzed through SSPS program.

Key words: Work stress, stress of journalist, organizational stress sources.

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 3.1.	Gazetecilerin Çalıştığı Kurumlara Göre Dağılımı.....	98
Tablo 3.2.	Gazetecilerin Yaşlarına Göre Dağılımı.....	99
Tablo 3.3.	Gazetecilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	99
Tablo 3.4.	Gazetecilerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	100
Tablo 3.5.	Gazetecilerin Mesleki Yıllara Göre Dağılımı	100
Tablo 3.6.	Gazetecilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	101
Tablo 3.7.	Gazetecilerin Mezun Oldukları Üniversitelere Göre Dağılımı	101
Tablo 3.8.	Gazetecilerin Mezun Oldukları Fakültelere Göre Dağılımı.....	102
Tablo 3.9.	Gazetecilerin Konumlarına Göre Dağılımı	103
Tablo 3.10.	Gazetecilerin Basın Kartına Sahip Olmalarına Göre Dağılımı.....	103
Tablo 3.11.	Gazetecilerin Beraber Yaşadıkları Kişilere Göre Dağılımı	104
Tablo 3.12.	Gazetecilerin Gelir Durumlarına Göre Dağılımı.....	104
Tablo 3.13.	Gazetecilerin Gelirlerinden Memnun Olma Durumlarına Göre Dağılımı	105
Tablo 3.14.	Gazetecilerin Gazeteci Olma Nedenlerine Göre Dağılımı.....	106
Tablo 3.15.	Gazetecilerin Gelirleri ve Gelirlerinden Memnun Olma Durumlarının Karşılaştırılması.....	106
Tablo 3.16.	Gazetecilerin Cinsiyetlerine Göre Gelirlerinden Memnun Olma Durumlarının Karşılaştırılması.....	107
Tablo 3.17.	Gazetecilerin Eğitim Düzeyleri ve Gelirlerinden Memnun Olma Durumlarının Karşılaştırılması	107
Tablo 3.18.	Gazetecilerin Yaşlarına Göre Gazeteci Olma Nedenlerinin Karşılaştırılması.....	108
Tablo 3.19.	Gazetecilerin Sahip Oldukları Ağır İş Yüklerine Göre Dağılımları.....	109
Tablo 3.20.	Gazetecilerin Cinsiyetlerine Göre Ağır İş Yüklerinin Karşılaştırılması...	109
Tablo 3.21.	Ağır İş Yükünün İşin Kalitesini Düşürdüğüne İlişkin Dağılımlar	110
Tablo 3.22.	Gazetecilerin İş Yerlerindeki İletişime İlişkin Dağılımları	110
Tablo 3.23.	Gazetecilerin Aralarındaki Siyasal Görüş Farklılığına İlişkin Dağılımlar	111
Tablo 3.24.	Gazetecilerin Yaptıkları İş ile Kişilikleri Arasındaki Uyumlarının Dağılımı	112
Tablo 3.25.	Gazetecilerin Yaptıkları İşe Müdahale Edilmesine İlişkin Dağılımlar	112
Tablo 3.26.	Gazetecilerden Yapabileceğinden Daha Fazla Şey Beklenmesine İlişkin Dağılım	113
Tablo 3.27.	Gazetecilerin İşyerinde Yükselme Olanağının Bulunmasına İlişkin Dağılım.....	113
Tablo 3.28.	Çalışılan Mekanın Fiziksel Olanaklarının Sınırlı Olmasına İlişkin Dağılım.....	114
Tablo 3.29.	İdarecilerin Çalışanlara Eşit Davranmalarına İlişkin Dağılım.....	114
Tablo 3.30.	Gazetecilerin Yeterli Teknik Altyapı ve Ekipmana Sahip Olmasına İlişkin Dağılım.....	115
Tablo 3.31.	Patronların Üretilen Habere Müdahalesine İlişkin Dağılımı	115
Tablo 3.32.	Habere Müdahalede Fikirlerinin Alınmasına İlişkin Dağılım	116
Tablo 3.33.	Gazetecilerin Yol Gösterici Tecrübeli İdarecilere Sahip Olmasına İlişkin Dağılım.....	116
Tablo 3.34.	Gazetecilerin Haber Kaynaklarına Ulaşmasına İlişkin Dağılımı	117

Tablo 3.35. Gazetecilerin Birbirinden Farklı İşleri Yapmak Zorunda Kalmalarına Dair Dağılım.....	118
Tablo 3.36. Çalışma Saatlerindeki Belirsizliğe İlişkin Dağılım	118
Tablo 3.37. Gazetecinin Hak ve Sorumluluklarının Patron Çıkarlarıyla İlişkili Olmasına Dair Dağılım	119
Tablo 3.38. Yapılan Haberlerde Patron Tepkisinin Düşünülmesine İlişkin Dağılım ..	119
Tablo 3.39. Gazetecinin Dünya Görüşünün Çalıştığı Gazetenin Siyasal Tutumuyla Uyumlu Olmasına İlişkin Dağılım	120
Tablo 3.40. Gazetecilerin Yasal Haklarını Yöneticilerin Olanak Tanıdığı Oranda Kullanmasına İlişkin Dağılım	121
Tablo 3.41. Kurumdan Memnun Olma Durumlarına Göre Dağılımlar	121

ÖNSÖZ

Günümüzün en önemli sorunları arasında yer alan stres, çalışma yaşamında etkisi ve sonuçları itibariyle üzerinde durulması gereken bir konudur. İnsanın yaşamında iş hayatı önemli bir süreyi işgal eder. Bu nedenle iş hayatı, kişi için başlı başına strese neden olabilmektedir. İşin stresli olması, işin yapılış şekli veya o işin yapısıyla ilgilidir.

İnsan sağlığının bedensel ve ruhsal açıdan iş hayatından yansıyan çok yönlü streslerin etkisi altında kaldığı açıktır. Yapılan araştırmalar stresin, pek çok hastalığın başlamasında ve artışında sebep olduğunu göstermektedir.

Bu gibi gerekçeler doğrultusunda gazetecilerin iş ortamlarındaki iş stresi kaynaklarının belirlenmesi konusu araştırılmaya değer görülmüştür. Bu çalışmada, iş yaşamında stres kaynakları ve ortaya çıkardığı sorunlar örgütsel düzeyde değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Günümüz koşullarında gazetecilerin mesleklerini daha iyi icra edebilmeleri için gazetecilerin sorunlarının ortadan kaldırılmasına önem verilmelidir.

Tezimin oluşumunda bilgi ve önerileri ile büyük katkı sağlayan ve çalışma sürecinde değerli görüşlerini aldığım Tez Danışmanım değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Besim YILDIRIM'a ve değerli katkılarda bulunan Ege Üniversitesi Araştırma Görevlilerinden Sibel İÇKE'ye en içten teşekkürlerimi sunarım.

GİRİŞ

Stres, günlük dilimize girmiş ve çok kullanılan bir sözcüktür. Dünyada hemen bütün dillerde kullanılan bir kavramdır. “Stres” kelimesini Türkçe’ye çevirmek ancak anlamından fedakârlık yapmakla mümkündür. Çünkü stres yaygın olarak kullanıldığı gibi sıkıntı, üzüntü, problem, zorlanma, endişe, gerginlik, dert, kaygı kelimelerinin ifade ettiğinden daha fazla ve daha farklı bir anlama gelmekte ve yerine göre yukarıda sayılanlara yol açmaktadır.¹

Stres günümüzde yoğun olarak varlığını hissettiren ve giderek daha çok gündeme gelen bir kavramdır. Günlük yaşamda beklediğimiz yönde durumlarla karşılaşmadığımızda veya beklemediğimiz sonuçlarla karşılaştığımızda yoğun veya hafif şiddette, kısa veya uzun süreli olarak zorlanma yaşarız. Çevremizdeki kişilerin yaşadıkları zorlanmayı ve hissettikleri olumsuz duyguları betimlerken, sık sık “stres içinde olmak” veya “strese girmek” gibi terimleri kullandıklarına tanık oluruz. Yorgunluk, sinir bozukluğu, çok çalışma, bitkinlik, hayal kırıklığı gibi pek çok şeyi “stres içindeyim” şeklinde ifade ederiz.

Yaşadığımız yüzyılda insanlar, hangi işi yaparlarsa yapsınlar, yaşamlarının büyük bir bölümünü, kendi yeteneklerini ve sınırlarını zorlayarak sürdürmektedirler. Yirminci yüzyıl insanlara öteki yüzyıllarla ölçülemeyecek oranda bir hareketlilik ve hız kazandırmış, bu ise insanların sürekli bir yarış ve değişim içerisinde çalışmalarını, böyle bir çevre içinde yaşamlarını sürdürmeleri sonucunu doğurmuştur. Birey ister bir kamu ya da özel kesim örgütünün üyesi olarak yaşamını kazansın, isterse bir örgüte doğrudan doğruya bağımlı olmaksızın hizmet sunsun, stres kavramı ile tanışması kaçınılmaz olmaktadır. Çağdaş sanayi ve iş yaşamının ortaya çıkardığı pek çok sorunun yanında stres kavramı, giderek yöneticilerin, bilim adamlarının ve araştırmacıların daha çok ilgisini çeker olmuştur.²

¹ Acar ve Zuhal Baltaş, *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, 22.Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul 2004, s.5.

² Yücel Ertekin, *Stres ve Yönetim*, TODAİE Yayınları, No:253, Ankara 1993, s.3.

Stres, pek çoğumuzun bildiği gibi, bizi zorlayan, kısıtlayan ve engelleyen olaylar, durumlar karşısında verdiğimiz tepkilerin tümüdür.³ Çalışan insanlar arasında bir uyum ve dengenin kurulması, sağlıklı ast-üst ilişkilerinin sağlanabilmesi, giderek hizmetin niteliğinin iyileştirilmesi için stresin bireysel ve örgütsel düzeyde daha iyi tanınması, anlaşılması ve yönetilmesi gerekmektedir.⁴

Günlük yaşamda dikkate alınması gereken stres, insan sağlığını ve üretkenliğini olumsuz yönde etkileyen bir kavram olarak gazetecilik alanında da üzerinde durulması gereken bir sorun olarak önem taşımaktadır.

Her kurumda “iş stresi” olgusu ile karşı karşıya kalınmaktadır. İş stresi, çalışanların örgütte hedeflere yeterli düzeyde ulaşamaması durumunun çalışanlarda yarattığı olumsuzluk olarak düşünülmektedir.⁵

İş ve iş çevresi ile ilgili olarak stres oluşturan birçok stres kaynağının ne derecede stres yarattığı ve bu durumun çalışanlar üzerindeki etkilerini bilmek örgüt çalışanlarının verimliliğini artırmada önemli bir unsurdur.

Örgüt çalışanlarının stresten uzak tutulması, verimlilik açısından çok önemlidir. Stresli bir iş ortamı çalışanların performansını olumsuz etkileyecektir. Mesleki stres bireylerde; işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı düşünme, çevresine kırıcı davranma, hata yapma, isabetsiz kararlar verme, işbirliği kuramama gibi davranışlara neden olabilmektedir. Bu tür davranışların örgütlerde en aza indirilmesi yöneticilerin performansı olumsuz etkileyecek stres ortamlarından çalışanlarını uzak tutabilmesi ile mümkün olacaktır.⁶

Terim ve kavram olarak günümüzde ‘gazetecilik’ radyo, televizyon, dergi yayıncılığı, internet, gazete-dergi yayıncılığı dâhil olmak üzere tüm medya kuruluşlarını içeren büyük bir alanı kapsamasına rağmen, bu çalışmada üzerinde durmaya çalıştığımız gazeteci kimliği, sadece gazetecilik sektöründeki gazetecilik ile

³ Vicdan Altınok, *İş Stresinin Ortaöğretim Öğretmenleri Üzerindeki Etkisi*, G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 29, Sayı: 2, 2009, s.513, Erişim tarihi: 28.12.2011, <http://www.gefad.gazi.edu.tr/window/dosyapdf/2009/2/11-513-532.pdf>

⁴ Ertekin, s.4.

⁵ Altınok, s.517.

⁶ İsmail Ok, *İş Stresinin İlköğretim Okullarında Okul Yöneticileri Üzerindeki Etkisi (Konya Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2006.

sınırlandırılmıştır. Diğer bir ifade ile radyo, televizyon gazeteciliğindeki sorunlar tez kapsamında incelenmemiştir.

Bu araştırmanın amacı, Balıkesir il merkezinde yerel çapta faaliyet gösteren gazetelerde çalışan gazetecilerin strese yol açan nedenlerini belirlemektir. Araştırma kapsamına sadece Balıkesir il merkezinde faaliyet gösteren gazeteler dahil edilerek mekan sınırlamasına gidilmiştir. Çalışmanın sınırlıklarında ise belirtilmesi gereken nokta, uluslararası literatürde, özellikle İngilizce ve Fransızca dillerinde ‘gazeteci’ (journalist /journaliste) terimi, medyanın her alanında çalışan medya elemanını çağrıştırırken, Türkçe literatürde gazeteci teriminin ilk etapta yazılı basın (print journalism) alanında çalışanları çağrıştırmasıdır. Bu kapsam içinde, çalışmada adı geçen ‘gazetecilik’ terimi ‘yazılı gazeteciliği’ ifade etmektedir. Bu yüzden, bu çalışmada, radyo ve televizyon örneklemeleri ele alınmamıştır.

Bu araştırma, 2012 yılında Balıkesir il merkezinde yerel çapta yayın yapan gazetelerde çalışan gazetecilerin tamamına yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. 2012 yılında Balıkesir il merkezinde yerel çapta yayın yapan gazete sayısı 11’dir. Burada çalışan gazetecilerin tamamına ulaşmak amaçlanmış bu nedenle örneklem seçilmemiştir. Bütün gazetelerden değerlendirmeye alınan toplam gazeteci sayısı 35 olarak belirlenmiştir.

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket uygulaması tercih edilmiştir. Anket yöntemiyle elde edilen verilerin analizi için SPSS 16.0 paket programından faydalanılmıştır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın birinci bölümünde, stres kavramı, iş ve iş stresi kavramları incelenmiş, stres oluşumu, iş ve stres ilişkisi üzerinde durulmuş ve iş stresi kaynakları olarak iş gören üzerinde strese neden olan faktörler açıklanmaya çalışılmıştır. Daha sonra, örgütsel stres ve verimlilik ilişkisi üzerinde durulmuş ve stresin yararlı yönleri açıklanmıştır.

İkinci bölümde, meslek ve gazetecilik mesleği kavramları incelenmiş, gazete ve gazeteci kavramları açıklanmış, haber ve habercilik kavramlarına açıklık getirilmiş ve gazeteciliğin temel stresleri ortaya konulmuştur.

Üçüncü bölümde, gazetecilerin iş stresleriyle ilgili faktörleri bir alan çalışmasıyla ortaya konmuş ve istatistiksel veriler açıklanarak araştırmayla ilgili sonuç ve yorumlara gidilmiştir.

Sonuç bölümünde ise yukarıda geçen üç bölümde izah edilenler, çıkan sonuçlarla harman edilerek önemli sonuçlara ve bulgulara yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

STRES VE İŞ STRESİNE İLİŞKİN KAVRAMSAL BİLGİLER VE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI

1.1. STRES VE İŞ STRESİ KAVRAMI

1.1.1. Stres Kavramı ve Geçirdiği Aşamalar

Günümüzde stres kavramı, adından sıkça söz edilen konulardan biri olmuştur. Bunun nedeni ise insanlarda ortaya çıkan hastalıkların pek çoğunun strese bağlı olduğunun anlaşılmasıdır. Son yıllarda, stres üzerinde yapılan çalışmaların artmasına karşın stres, insanoğlunun yaratıldığı günden beri varlığını hissettiren bir durumdur.

“Stres” Latince’den türemiş ve İngiliz dilinde kullanılan bir terimdir. İnsanla ve canlılarla ilgili durumu tanımlamada kullanılan bir kelime olmadan önce, fizik ve mühendislik bilimlerinde kullanılmıştır. Stres, Latince’de “Estrictia”, eski Fransızca’da “Estrece” kelimelerinden gelir. Websters sözlüğünde kelimenin isim olarak sekiz, fiil olarak dört farklı anlamı vardır. İsim olarak birinci anlamı zorlanma, gerilme ve baskıdır. 17. yüzyılda felaket, bela, musibet, dert, keder, elem gibi anlamlarda kullanılmış, 18. ve 19. yüzyıllarda kavrama yüklenen anlam değişmiş ve güç, baskı, zor gibi anlamlarda objelere, kişiye, organa veya ruhsal yapıya yönelik kullanılmıştır.⁷ Buna bağlı olarak da stres, nesne ve kişinin bu tür güçlerin etkisi ile biçiminin bozulmasına, çarpıtılmasına karşı bir direnç anlamında kullanılmaya başlanmıştır. Ayrıca kelime “bütünlüğünü koruma” ve “esas durumuna dönmek için çaba harcama” halini de ifade eder.⁸

Stres, günümüzde çok iyi tanınmasına karşın, sadece modern toplum insanına özgü değildir. Tarih öncesindeki insanların bile stresin etkilerinin farkına varmış olduklarını düşündüren kanıtlar vardır. Eski çağlardaki çeşitli kurban törenleri ya da işkence türleri incelendiğinde, bu dönemlerde de insanları aşırı stres altında bırakmanın etkilerinin bilindiğini görüyoruz. Ayrıca, ruhsal ve zihinsel hastalıkların tedavisinde

⁷ Acar ve Zuhale Baltaş, *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, 19.Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul 1999, s.298.

⁸ E. Köknel, *Stres*, Radikal Yayınları, İstanbul 1992, s.8.

kullanılan stres oluşturucu törenler, ilaçlar ve maddeler, stresin olumlu etkilerinin de farkında olunduğuna bir işarettir. Bununla beraber, gnmzdekilere benzer stres araştırmaları 20. yüzyılın ilk dönemlerine kadar başlamamıştır. İlk alışmalar, stresin içerdiği tehlikeleri göstermek ve olumlu yönde kullanımını sağlamak için gerekli olan temeli hazırlamıştır.⁹

Harvard Üniversitesi Tıp Fakültesi'nden Walter B. Cannon, insan bedeninin bir sistem olarak incelenmesinin önemini ilk olarak fark eden bilim adamlarındandır. Cannon, 1930'larda "homeostasis" terimini kullanarak, sistemin kendi iç dengesindeki sürekliliği koruma özelliğinden söz etmiş; yaşamda gerekli olan dengeyi sürdürebilmek için kullanılan geribildirim süreçlerini belirlemiş ve incelemiştir. Bedenin stres karşısında gösterdiği "savaş ya da kaç" tepkisine ilişkin ilk araştırmaları yapmıştır. Bugünkü stres bilgimizde bu araştırmaların katkıları çok fazladır. Avusturya doğumlu bir bilim adamı olan Hans Selye de, stresin fizyolojisi üzerindeki çalışmalarıyla tanınmıştır. Bu çalışmaların temelinde Cannon ve diğer araştırmacıların bulguları olmasına karşın, Selye, stres araştırmalarının isim babası sayılmaktadır. O sıralarda bu tür çalışmaların tıp ile ilgisi tam bilinmediği için, bu araştırmaları yapan bir hekim olarak Selye, aslında kendi hekimlik kariyeri açısından bir risk almıştır. 1936'da yaptığı bir seri deneyden sonra, "Genel Uyum Sendromu" adını verdiği bir süreç tanımlamıştır. Bu sendrom, stres karşısında bedenin 3 belirgin aşamada tepki gösterdiğini açıklamaktadır: alarm, direnç ve tükenme aşamaları. Alarm aşamasında, stres yaratıcı faktör fark edilir ve biyokimyasal tepkiler harekete geçirilerek, beden kendini korumaya hazırlanır. Strese uyum yapıldıkça, direnç ortaya çıkar. Stres yaratıcı faktör ortadan kalkmaz ve etkisini sürdürmeye devam ederse, beden tükenme aşamasına girer ve her türlü hastalığa açık bir duruma gelir. Selye'ye göre, stresin olağan dışı srelerde devam etmesi, bedende sistematik yıpranmalara, hasarlara ve hatta ölüme yol açar. Bütün bunların yanında Selye, stresin yaşam içindeki olumlu ve güdüleyici değerini de görmüş ve vurgulamıştır.¹⁰

Psikoloji alanında stresle ilgili çalışmalar 1950'li yıllarda Amerikan Psikoloji Derneği yıllık raporlarında yer almaya başlamıştır. 1955 yılındaki raporlarından stres

⁹ ř. şahin, *niversite Son Sınıf ğrencilerinin Stresle Başaçıkma Tarzları zerine Bir İnceleme*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara 1999.

¹⁰ Ayşe S. Türküm, *Stresle Başa ıkma ve İyimserlik*, Eskişehir T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları; No.1098 Araştırma Fonu Yayınları; No.02, Eskişehir 1999, s.19.

kavramının psikolojinin pek çok alanında kullanılmaya başladığı görülür. Hatta fizyolojik veya hormonlarla ilgili faktörlerin hiç ele alınmadığı alanlarda bile stres teriminin kullanımı yaygınlaşmıştır.¹¹

1.1.2. Stresin Tanımı

Stres kavramının doğduğu dönemden itibaren aldığı anlamlarda büyük değişimler olmuştur. Günümüzde stres kavramının sayısının bile hatırlanamayacağı kadar tanımının yapıldığı bilinmektedir. Şayet stres kavramının tanımındaki bu değişime şartların, insanların yaşadığı ortamların ve stres kaynaklarının sebep olduğu bilinmektedir. Stresin tanımlaması yapılırken ayrıca kişi ile çevresi hakkında iletişim kurduğu ve etkileşim içinde olduğu bütün sistemler dikkate alındığı görülmektedir.¹²

Stres kavramını ifade eden çok sayıda tanım bulunmaktadır.

Stres, heyecan, soğuk, hastalık, cerrahi müdahale, travma şoku vb. etkenlerin organizmanın varlığını tehdit eden saldırısının sebep olduğu bozukluk; bu saldırıya karşı organizmanın fizyoloji, metabolizma ve davranış alanında gösterdiği tepkidir.¹³

İnsanların esenliği ve huzuru için bir tehlike işareti, bir uyarı olarak algılanan ve dolayısıyla yetersiz bir şekilde ele alınan olaylara gösterilen belirgin olmayan fizyolojik ve psikolojik tepkiye stres denilir.¹⁴

Stres, “Bireysel farklar ve psikolojik süreçler yoluyla gösterilen uyumsal bir davranım olup, kişi üzerinde aşırı psikolojik veya fiziksel baskılar yapan herhangi bir dış (çevresel) hareket, durum veya olayın, organizmaya yansıyan sonucudur.”¹⁵

Basit bir anlatımla stres, işyerinde veya çevrede yer alan ve sağlığınıza zararlı olarak gördüğünüz olay ve durumlar yüzünden ortaya çıkan belirtileri kapsar. Bu

¹¹ Acar ve Zuhal Baltaş, *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, İstanbul 1987, s.269.

¹² İsmail Gökdeniz, *Üretim Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama*, Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 2006, s.3, Erişim tarihi: 28.12.2011, http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/%C4%B0smaıl%20G%C3%96KDEN%C4%B0Z/173-189.pdf

¹³ *Dictionnaire Larousse Ansiklopedik Sözlük*, Milliyet Yayınları, İstanbul 1993, Cilt 6, s.2193.

¹⁴ M. Ş. Şimşek, T. Akgemci ve A. Çelik, *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, 2.Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2001, s.215.

¹⁵ İnci Artan, *Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*, Özgün Matbaacılık, İstanbul 1986, s.39.

tanımın anahtar kavramı, bir insan olarak sağlığınız ve esenliğiniz için neyi tehlikeli bulduğunuzdur.¹⁶

Stres tüm çevresel, bireysel ve örgütsel etmenlerin belli oranlarda etkili olduğu, kişinin tutum ve davranışlarına yön veren bir durum olarak değerlendirilmektedir.¹⁷

Şimşek'e göre esenliği ve huzuru için bir tehlike işareti veya bir uyarı olarak algılanan ve dolayısıyla yetersiz bir şekilde ele alınan olaylara gösterilen ve belirgin olmayan fizyolojik ve psikolojik tepkiye stres denir.¹⁸

Stres araştırmalarının öncüsü Hans Selye stresi insan vücudunun herhangi bir isteme verdiği özgül olmayan karşılık olarak tanımlamaktadır. Bir başka deyişle stresi, “organizmanın her türlü değişmeye karşı özel olmayan tepkisi” olarak tanımlamaktadır.¹⁹

Stresi açıklamada kullanılan “özel olmayan tepki” kavramının anlamı; organizmanın her belirlenmiş durumda aynı tepkileri vermediğidir. Örneğin; organizmanın tepkisi hoş bir durum ile hoş olmayan bir durumda birbirine benzer. Her iki durumda da, organizma karşılaştığı yeni duruma uyum göstermek zorundadır. Ya da benzer bir olaya farklı bireyler farklı düzeyde tepki gösterebilirler.²⁰

Stres kavramı ile ilgili diğer tanımlar ise şu şekildedir: Magnuson (1990), kişinin gerçek dünyası ile beklentileri arasındaki farklılığa gösterdiği tepki; Davis (1982), bir kişinin duygularında düşünce süreçlerinde veya fiziki şartlarında, kişinin çevresi ile baş edebilme gücünü tehdit eden bir gerilim durumu; Robbins (1996), kişilerin karşı karşıya kaldıkları, fırsat, sınırlama veya istemlerin belirsiz ve önemli olan dinamik koşullarının sonucu; Cannon, istenmeyen çevresel etkilerden sonra bozulan fizyolojik iç dengeyi kazanmak için gerekli olan fizyolojik uyarıcılar; Lazarus, kişiden kaynaklanan bireysel

¹⁶ Samuel H. Klarreich, *Stressiz Çalışma Ortamı*, (Çev. Bengi Güngör), Öteki Yayınevi, Ankara 1994, s.34.

¹⁷ Ertekin, s.7.

¹⁸ İsmail Ok, *İş Stresinin İlköğretim Okullarında Okul Yöneticileri Üzerindeki Etkisi (Konya Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2006.

¹⁹ Ali Özbek, *Katılımcı Liderlik Anlayışının Stres Yönetimine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya 2008.

²⁰ Mahmut Alkan, *Stres ve Stresten Korunma Yolları*, 11.04.2008, Erişim tarihi:28.12.2011, <http://mahmutalkan.blogspot.com/2008/05/stres-ve-stresten-korunma-yollari.html>

dayanma gücünü aşan, bireye göre kendisini tehdit eden ilişkilerin toplamı şeklinde tanımlanmışlardır.²¹

Diğer bilim adamlarının da stres hakkında bilimsel tanım yaptıkları görülmekte ve bunlar kısaca: Schermerhorn'a göre stres, "olağanüstü talepler, sınırlamalar veya fırsatlarla yüz yüze gelindiğinde birey tarafından yaşanan bir gerilim durumudur". Iwanchevich ve Matteson stres terimini; "uyaranlar, tepkiler ve iki etkinlik arasındaki etkileşim" biçiminde tanımlamışlardır. Cox stresi "birey ve çevresi arasındaki karmaşık ve dinamik etkileşim sisteminin aracılık yapan ve tehdit eden bir parçası" olarak tanımlamıştır. Appley ve Trumbull, Cox'un etkileşimsel stres tanımını desteklemişler, kişi ve olay etkileşiminin önemine işaret etmişlerdir. Mandler stresi, "zararlı etkenlerin yarattığı tehlike işareti" olarak kabul etmiş daha sonra bu tehlikenin ortaya çıkmasında organizmanın önemli rolü üzerinde durmuştur. Menaghan ve Mullan stresi kısa bir cümleyle özetlemişlerdir. "Stres organizmanın zararlı ortamla karşılaşan organizmanın bu ortamla baş edebilecek güçten yoksun olduğunda ortaya çıkan kötü ve zor bir durumdur"²²

Vücudun çeşitli içsel ve dışsal uyaranlara karşı verdiği tepki olarak tanımlanan stres, bireyler üzerinde etki yapan ve onların davranışlarını, başka insanlarla ilişkilerini etkileyen bir kavramdır. Stres, insanları mükemmel olmaya motive edebildiği gibi, çok ciddi rahatsızlıklara da neden olabilmektedir. Çok az ya da çok fazla stres kişinin performans düzeyini etkileyebilmektedir.²³

Stres "bireyde fizyolojik ve psikolojik dengesizlik oluşturan durum" veya "insanın duygu, düşünce süreçleri, bedensel sağlığı ve davranışlarını olumsuz etkileyen koşul ve durumlar" olarak tanımlanabilir. Kısaca belirtilmek istenen stresin bireysel bir olay olduğu, bireylerin stres yaratan faktörlere tepkilerinin değişik olduğudur.²⁴

²¹ Abdullah Soysal, *İş Yaşamında Stres*, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2009, 17-40, Erişim tarihi:28.11.2011, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

²² Gökdeniz, http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/%C4%B0smaile%20G%C3%96KDEN%C4%B0Z/173-189.pdf

²³ Altınok, s.516.

²⁴ Alev İ. Arık, *Eğitim Psikolojisi Ders Notları*, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü, Çantay Kitap, İstanbul 1990, s.177.

Genel anlamda stres, “Psikolojik, sosyal, kültürel ya da fiziksel faktörlerin kişide oluşturduğu değişiklik durumudur. Aynı zamanda stres, organizmanın stres verici faktörlere gösterdiği, fizyolojik ve/veya psikolojik tepki anlamına da gelmektedir.”²⁵

Bununla birlikte en basit ve anlaşılır ifadesiyle stres, bireyin bir gereksiniminden vazgeçmesine ya da bir tepkide bulunmasına zorlayıcı, bireyin içinden veya dışından gelen ve çoğu zaman bireyde gerilime, çöküntüye yol açan güçtür.”²⁶

Stres ile ilgili yapılan tanımlardan yola çıkılarak stresi şöyle tanımlamak mümkündür. Stres çevresel, bireysel ve örgütsel etmenlerin kişi üzerinde fiziksel ve psikolojik talepler yaratmasıdır.”²⁷

Stresin sistematik olarak halinde veya etkileşim tanımları ise şu şekilde yapılmıştır. Hay tarafından yapılan bir araştırmaya göre stres dört aşamada tanımlanmıştır. Bunlar birinci aşama; hafif stres, ikinci aşama; orta derecede stres, üçüncü aşama; ağır stres ve dördüncü aşama; paniktir. Bu dört aşamadan her birinde kişi çevresine karşı duyarlıdır. Çevre ile ilgili olmanın birinci aşaması uyanık olmaktır. Uyanıklık hafif stres aşamasını gösterir, birey öncesine göre durumu daha güç kavrar. Haberdar olmanın ikinci aşaması ise, iletişim ve kavrama becerisinde azalma vardır. Birey çevresinde olup bitenleri fark etmez, ancak başka bir gözlemci onun dikkatini duruma çekerse bunu fark edebilir ki bu stresin orta aşamasına işarettir. Üçüncü aşamada; kişinin çevresinde olup bitenleri kavramadaki beceriksizliği artarsa stres de artar ve ağır bir stres durumu oluşur. Birey sadece ayrıntıları kavrar, fiziksel ve duygusal huzursuzluk vardır. Dördüncü aşamada ise; stresin çok artması halinde panik ortaya çıkar. Birey başkası tarafından uyarılsa da kendine gelemmez.”²⁸

Stres tariflerinde genel anlamda organizmanın iç veya dış çevresindeki değişimler etkilidir. Bu değişimi doğuran sebepler, fiziksel ve psikolojik olarak iki kategoriye ayrılır.

²⁵ Ahmet Çelikkol, *Çağdaş İş Yaşamında Ruh Sağlığı*, 1.Baskı, Alfa Yayınları, İstanbul 2001, s.165.

²⁶ İ. Ethem Başaran, *Örgütsel Davranış*, A. Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları, No:108, Ankara 1982, s.218.

²⁷ İsmail Ok, *İş Stresinin İlköğretim Okullarında Okul Yöneticileri Üzerindeki Etkisi (Konya Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2006.

²⁸ Gökdeniz,

http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/%C4%B0smaile%20G%C3%96KDEN%C4%B0Z/173-189.pdf

Fiziksel sebepler: Bakteri ve virüslerin yol açtığı hastalıklar, ısı şartları aşırı sıcak veya aşırı soğuk, gürültü gibi nedenlerdir.

Psikolojik sebepler: Fiziksel sebeplerin neden olduğu psikolojik durumların dışında üzüntü, kaygı, yakın birinin ölümü, yalnızlık hissi gibi nedenlerdir.²⁹

Stres organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan bir durumdur. Tehdit ve zorlanmalar karşısındaki canlı kendini korumaya yönelik bir tepki zincirini harekete geçirme özelliğine sahiptir. Bu özellik tehlike karşısında “Savaş veya Kaç” diye adlandırılan cevabın ortaya çıkmasıdır. Bir tehlike ile yüz yüze gelen canlı başa çıkamayacağına inandığı bu tehlikeden uzaklaşmaya çalışır. Başa çıkacağına inandığı tehlike ile savaşır ve böylelikle yeni duruma uyum sağlar.³⁰

Myles ve Sharon GENEST tarafından stres konusunda yapılan yeni araştırmalarda stresin ortaya çıkışındaki en önemli etmenin ne stres kaynağının ne de strese karşı gösterilen fiziksel tepki olduğu; ancak en önemli etmenin stres kaynağının bireyden beklentilerini karşılama konusunda bireyin olayı ve kendi yetenekleri konusunda yaptığı değerlendirme olduğu ortaya çıkmıştır.³¹

Sonuç olarak, stresle ilgili tanımlara bakıldığında üçlü bir ayrımın yapıldığı görülür.

1. Uyarıcı tanımları
2. Tepki tanımları
3. Uyarıcı-tepki tanımları (ilişkisel tanımlar)

Uyarıcı tanımlarına göre stres; birey üzerinde gerginlik tepkisi ile sonuçlanan güç ya da uyarıcıdır. Sonucunda ise gerilimli bir tepki ortaya çıkar. Burada vurgulanan nokta, stres yaratması mümkün olan durumlar ve olaylardır, bu durumlar-olaylar

²⁹ Arık, s.177.

³⁰ Acar ve Zuhâl Baltaş, *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, İstanbul 1987, s.23.

³¹ İsmail Ok, *İş Stresinin İlköğretim Okullarında Okul Yöneticileri Üzerindeki Etkisi (Konya Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2006.

bireyde stres yaratır. Gerilim ise baskıdır. Fiziksel bir duyudur. Organizmada bozulma yaratır. Ancak bu tanımda başarısız olan yön aynı stres yaratıcı uyarılarla karşılaşan iki ayrı kişinin, farklı gerilim düzeyleri gösterebilmesidir. Bu yüzden stresin yalnızca bir uyarıcı (dışsal bir durum ya da olay olarak) tanımlanması stres kavramını bütünüyle açıklayamamaktadır.

Tepki tanımlarına göre stres; bireyin istenmeyen bir dış olay ya da durum gibi çevresel bir stres etkenine gösterdiği fiziksel ya da psikolojik tepkidir. Uyarıcı tanımında stres bir dış olaydır, tepki tanımında ise stres içsel bir tepkidir. Burada üzerinde durulacak nokta tepkinin tamamen kişiye ait bir olgu olduğudur. Dolayısıyla uyarıcıyı bilmeden yalnızca tepkiyi gözleyerek stresi açıklamak söz konusu olamaz. Bu tanımın eksikliği de bu noktadadır. Diğer bir anlatımla, uyarıcıyı ele alınmadığı için bireyin tepkisinin stres tepkisi olup olmadığı açıklanamaz.

Uyarıcı tepki tanımlarına göre stres; ilk tanımda bireysel farklılıklara, çevre ile ilişkiye önem verilmişken bu yaklaşımda odak noktası, çevre ile birey arasındaki ilişkidir. Çevreden gelen uyarılara organizmanın verdiği tepki ve bu tepkiyle uyarıcı arasındaki etkileşimdir. Bazı durumlar her birey için stresli olabilirken (doğal hastalıklar, yaşamı tehdit eden hastalıklar ya da sevilen kişiyi kaybetme) insanları derinden etkileyen bazı yaşam olayları (sınav korkusu, trafik sıkışıklığı ya da aile sorunları) her birey için stresli olmayabilir.

Bu üç tanımın her biri, stresin oluşumuna dair önemli görüş açıları sunar. Stres; hem uyarıcı, hem tepki, hem de bu ikisi arasındaki etkileşimi içeren bir kavramdır. Günümüzde en çok kullanılan ve kabul gören tanım, bu üç unsurun birlikte ele alındığı ve işleyişlerinin birlikte gözlemlendiği tanımdır. Sonuç olarak stres, birey üzerindeki özel fiziksel veya psikolojik talepler yaratan herhangi bir dış faaliyet, durum veya olay sonucu olan ve bireysel farklılıklar veya psikolojik süreçlerle ortaya konan bir uyum belirtisidir. Bu tanımın da ortaya koyduğu gibi stres kavramı iki farklı şekilde kullanılır. Birincisi rahatsızlık, gerilim ve sinir yorgunluğunun meydana gelmesine neden olan dışsal baskı kaynakları anlamındadır. Özellikle bu tanımda dıştan gelen baskı kaynağı olarak çeşitli etkenler stres olarak ifade edilmektedir. İkincisi ise, insanlarda

hoşnutsuzluk duygularının meydana gelmesine neden olan iç tepkiler olarak adlandırılmaktadır.³²

1.1.3. İş Kavramı ve İş Yaşamı

İş kavramı, bir insanın yaşamı boyunca en sık karşılaştığı, yaşamını sürdürebilmesi amacıyla bir araç ve amaç birlikteliğini bünyesinde barındıran bir kavramdır. İş, günümüz insanının yaşamında en önemli yeri tutar. Ergin bir insanın zamanının büyük bir kısmını iş denilen bir uğraşyla geçirmesi bu kavramın önemini daha da artırmaktadır.

İş kavramının tüm dillerde ortak bir anlamı vardır. Her şeyden önce bir eylemi ifade eder. İş kelimesinin kullanıldığı tüm terimler durağanlığa karşıt bir anlam taşır. “Bir işte çalışmak”, “bir iş yapmak”, “bir işe yaramak”, “işlemek”, içinde yararı da bulunduran bir eylem anlamına gelmektedir. Yararlı eylem ise hem kişisel açıdan hem de toplum açısından yaşar kalmak için temel bir gerektir. Yaşar kalmak insanın ve toplumun en birinci amacıdır.³³

Sosyolojik açıdan iş “başkaları için yararlı bir şey üreten faaliyet” olarak tanımlanmaktadır. Psikolojik açıdan iş ise “istenen amacı en etkin ve etkili şekilde başarmak için iç ve dış çevrelerin becerili bir biçimde örgütlenmesi, değiştirilmesi ve kontrolüdür.” Bu tanım işin yapılmasında ideal bir zihinsel durumu ortaya koymaktadır. Çalışan kişi vasıflı işçi ise dış çevresindeki araç ve malzemeleri örgütler, değiştirir ve denetler. İç çevresinde ise tüm bedensel ve zihinsel gücünü yaptığı iş üzerinde yoğunlaştırır.³⁴

Basit anlamı ile “iş” emeğin belli bir amaca yönelik olarak kullanılması ile ortaya çıkan eylem biçimidir. Başka bir anlamda ise “iş” belirli bir zaman dilimi içerisinde yapılacak bir hizmetin veya üretimin ücret karşılığı yerine getirilmesi olarak

³² Bülent Himmetoğlu ve Çiğdem Kırel, *Stres Yönetimi*, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları No:813/423, Eskişehir 1994, s.3.

³³ Ayşe Can Baysal, *Çalışma Yaşamında İnsan*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını:225, İstanbul 1992, s.5.

³⁴ Meltem Aydın, *Mersin Belediye Sınırları İçinde Çalışan Ebelerin Mesleki Doyumu*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin 2007.

tanımlanabilir. Bu tanımdan da anlaşıldığı gibi iş'te bir eylem sürecinin var olmasıdır. İş insanların kendilerini gerçekleştirmeleri için bir araç niteliği taşımaktadır.³⁵

İş üretken bir faaliyettir ve sonucunda bir ürün meydana çıkar; bu ürün insanı simgeleyen bir somut sonuçtur. İstenildiği gibi gerçekleştirilen bir ürün insanda başarı duygusu yaratır. Sözle ifade edilen bir başarı, somut bir üründe simgelenen başarı kadar doyurucu değildir. Bir işi başarmış olma hissi basit, monoton işlerde güçlü bir biçimde hissedilemez. Bu tür işlerde örgütlenecek, değiştirilecek ve kontrol edilecek iç ve dış çevre koşulları çok azdır. O nedenle günümüzde çalışma yaşamındaki işlerde bu koşulların minimum düzeyde de olsa sağlanması gereği vurgulanmaktadır. Bunun işletme etkililiği kadar insanın ruh sağlığı için de önemi açıktır.³⁶

İnsan-iş ilişkisini irdeleyen yukarıdaki açıklamalarda tüm düşüncelerin iş amaçları üzerinde yoğunlaşmasının başarı için gerekli olduğu belirtilirken, hiçbir şekilde insan-iş ilişkisinin tüm bir yaşama biçimi olduğu veya olması gerektiği anlamı verilmek istenmemiştir. Sadece çalışma saatleri dahilinde işi ile anlatıldığı türde bir ilişki kurabilen bireyin başarılı olacağı vurgulanmıştır. Her ne kadar işkolik insan tipi işletmelerin tercih edeceği çalışan tipine uygun görünse de, işin yanı sıra iş dışı uğraşlar edinmenin ve istenildiği gibi değerlendirilecek boş zamana sahip olmanın, çalışma yaşamı üzerinde de olumlu etki yapacağı bugün kabul edilmiş bir gerçektir.³⁷

İş'in insan yaşamında hem zamanını değerlendirmesi, hem yaşam enerjisini faydalı amaçlara yöneltmesi, hem de bunların sonucunda edindiği doyumla ruh sağlığını koruması söz konusudur. Son yıllarda iş yaşamı kalitesi kavramı ile ifade edilmek istenen insanlara bu tür bir doyum verecek iş koşullarının yaratılmasıdır.³⁸

Çalışma yaşamında insanlar için çok çeşitli iş seçenekleri mevcuttur. Bazı iş kollarında talepten çok işgücü arzı varken, bazı iş kollarında talepten az işgücü arzı vardır. Birinci durumda iş bulmak daha kolay ve pazarlık gücü yüksektir. Bazı iş kollarında ise son derece basit, monoton ve iş uyumu düşük işler söz konusu iken

³⁵ Gökdeniz,

http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/%C4%B0smaile%20G%C3%96KDEN%C4%B0Z/173-189.pdf

³⁶ Fatma Arpacı, *Ev İle İlgili İşlerden Kaynaklanan Stres:Kadın Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara 2004.

³⁷ Ayşe C. Baysal, *Çalışma Yaşamında İnsan*, Avcıol Basım-Yayın, İstanbul 1993, s.7.

³⁸ Alfred Adler, *Normal Yaşamda ve İş Yaşamında Psikolojik Aktivite*, (Çev. Belkıs Çorakçı), Say Yayınevi, İstanbul 1999, s.8.

(bunlarda insanın yerini yavaş yavaş robotlar almaktadır), bazı iş kollarında yaratıcı vasıflar gerektiren, insanı zora koşan, çeşitliliği olan ve iş doyumu yüksek işler vardır. Koşullar ne olursa olsun çalışanın işyerine uyumu, üretkenliği işletme açısından çok önemlidir. Niteliklerine uygun işlere yerleştirilen çalışanların işletmenin amaçları doğrultusunda etkin ve etkili çalışmalarını sağlayacak koşulların nasıl sağlanacağı konusu insanların örgütlü olarak çalıştırılmaya başladıkları yıllardan bugüne kadar yöneticilerin başlıca üzerinde durdukları konulardan biri olmuştur. Bu süre içinde yönetimin çalışanlara yaklaşımı verimlilik konusunda tüm günah ve sevabın çalışanda olduğu fikrinden, onları verimli kılacak koşulları yönetimle çalışanın bir arada saptayıp uygulaması gerektiği düşüncesine kadar değişik aşamalardan geçmiştir.³⁹

Bir işe sahip olan insan toplum içerisinde işsiz insandan kendini daha güvenli hissetmektedir. İş hayatı kişilerin yaşamları içerisinde önemli bir yere sahiptir. Ekonomik açıdan insanlar işletmelere ücret karşılığı emek sağlar ve bu şekilde elde ettikleri gelir ile işletmelerin ürettikleri mal ve hizmetleri satın alırlar. Bu faaliyetler yaklaşık olarak insan yaşamının dörtte biri kadar bir süreyi kapsamaktadır. Özellikle günümüzde iş hayatının çok hızlı değişime uğraması ve teknolojik yeniliklere karşı karşıya kalmaları çalışanlar açısından önemli dış stres kaynağı durumuna gelmiştir. Burada kişilerin istihdam oldukları işletme ve diğer kurumlar çok farklılık göstermektedir. Çalışanlar işletmelerin büyüklükleri açısından, sektörel dağılımı açısından ve çalıştıkları iş şartları açısından farklı stres kaynakları ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bundan dolayıdır ki iş konusu sosyolojik hayat açısından da önemlidir. Çünkü toplumda iş denildiği zaman kişinin kendisine, başkalarına ve topluma katkı sağlaması olarak algılanmaktadır. Toplum hayatı içerisinde iş daha da sosyalleştirilerek meslek olarak kabul edilmekte kişinin işi ile birlikte toplumdaki statüsü belirlenmektedir. Bir kimsenin geçimini sağlayan ve özel bilgi, eğitim, tecrübe, yetenek, beceri, zanaat ve bazı kişisel nitelikler gerektiren iş yada uğraşa meslek denmektedir. Özellikle teknik alanlarda uzun zamandır elde edilen bilgilerin teknolojik değişimle

³⁹ Ayşe C. Baysal, *Çalışma Yaşamında İnsan*, Avcıol Basım-Yayın, İstanbul 1993, s.10.

eskimesi hem işletmeler açısından hem de çalışanlar açısından stres kaynağı olmaktadır.⁴⁰

1.1.4. İş ve Stres İlişkisi

Her iş; zorluk, karmaşıklık ve iş yükü unsurlarını bünyesinde barındırır, derecesi ne olursa olsun yerine getirilen her işin özünde, stres kavramıyla karşılaşılır. Bu anlamda işin kendisi streslidir. Öte yandan bir çok iş tam olarak tanımlanmış değildir. Çok farklı stres durumlarını içerebilir. Bu durum ise farklı tepkilere neden olabilir. Bu bağlamda gerçekleştirilen iş ile stres arasında dört tür işlevsel ilişkiden söz edilebilir.

1. İşin bizzat kendisi bir stres kaynağıdır ve çalışan kişide onun yeteneklerini sınırlayıcı ve zorlayıcı etki yapar.

2. Öteki bir takım kaynaklardan doğan stres etmenleri belli bir süre içerisinde işte de etkili olurlar.

3. Kişi yaptığı işle beraber bazı stresli durumları da azaltmaya veya ortadan kaldırmaya çalışabilir.

4. İş başarımı veya bundaki bir azalma stres göstergesi olarak değerlendirilebilir. Bir başka deyişle yapılan iş, bir stres ölçüsü olarak da görülebilir.

Bu dörtlü ayırım, stres yoğunluğu ile işteki başarı düzeyi arasında bir ilişkinin olduğunu göstermesi açısından da yararlıdır.⁴¹

Dolayısıyla örgütsel ve bireysel verimliliği arttırmak için iş yaşamındaki stres yoğunluğunun kontrol altında tutulması gerekmektedir. Çünkü stresli iş yaşamı, çalışanların duygusal açıdan gergin olmalarına, başkalarıyla anlaşamama ve uyumsuz gibi kişilik özellikleri göstermesine yol açabilmektedir. Diğer taraftan stres, doğrudan ya da dolaylı bir biçimde iş görme maliyetini yükseltmekte ve çalışanların ve iş yaşamının niteliğini düşürebilmektedir.⁴²

⁴⁰ Gökdeniz,
http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/%C4%B0smaile%20G%C3%96KDEN%C4%B0Z/173-189.pdf

⁴¹ Ertekin, s.25.

⁴² Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

Yönetim bilimleri tarihinde oldukça eski bir geçmişi olan ve verimli bir çalışma ortamı ve çalışma ortamının kalitesi açısından ortaya konulan ölçütler şöyle özetlenebilir.

1. İşin kısa ve uzun vadede, bir insan tarafından güvenilir, istenilen şekilde yapılabilmesi için gerekli koşulların varlığı;
2. İşin, insanda tedaviye gerek gösterecek herhangi bir somatik bozukluğa yol açmadan yapılabilir olması;
3. İşin psişik açıdan bireyin kendini iyi hissetmesi konusunda bir engel oluşturmaması ve işten hoşnutluğu artırıcı nitelikte olması;
4. İşin çalışan bireyin kişiliğinin gelişmesine katkıda bulunması;
5. İşin birey ve toplum tarafından işi yapacak kişilerin durumuna uygunluk açısından kabul edilebilirliği.

Bu beş ölçütten özellikle 2, 3 ve 4 şıklarının iş yaşamında stresle de ilgili olduğu, yöneticilerin bu açıdan da iyileştirici önlemleri yaşama geçirmeleri gerektiği söylenebilir.⁴³

Amerikan Stres Enstitüsü'nün yaptığı araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre stresli mesleklerin özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır:

- Günlük hayat problemleriyle etkili biçimde başa çıkmayı zorlaştıran meslekler: Polislik, öğretmenlik ve hava trafik kontrol memurluğu bu mesleklere örnek verilebilir.
- İş üzerinde yeterli kontrol imkanı vermeyen meslekler: Telefon operatörleri, sekreterler, kasiyerler, danışma ve şikayet servisi memurları gibi işlerinin insan ilişkisine dayanması sebebiyle psikolojik talebi yüksek ancak kendiliğinden bağımsız karar verme yetkileri olmayan meslekler.
- Fiziki şartları ağır olan meslekler: Maden işçiliği, gürültülü ve tozlu kavşaklarda trafik polisliği, sürekli havasız, rutubetli yerde işçilik gibi meslekler.
- Zaman baskısı, rekabet ve riskle oynamayı gerektiren meslekler: Gazetecilik zaman ve rekabet baskısı açısından, borsacılık gibi.⁴⁴

⁴³ Ertekin, s.29.

1.1.5. Örgütlerde Stres Oluşumu

İnsanlar tarihsel süreç boyunca bireysel amaçlarını gerçekleştirmek ve hedeflerine ulaşabilmek amacıyla, çabalarını eşgüdümlemek zorunda kalmışlardır. Bir işbirliği sürecinde insanlar, tek başlarına yapabileceklerinden daha fazlasını yapabileceklerini fark etmişlerdir. Bu toplumsal nitelikli bilinçlenme süreci ise insanları örgütlenmeye ve bir örgüt oluşturmaya yöneltmiştir. Günümüz insanı bu bireysel ve toplumsal bilinçlenme nedeniyle, zamanının büyük bir kısmını örgütlerde geçirmektedir. Örgütlerle bu denli iç içe yaşayan insanların, örgüte bir katkı vermesi ve dolayısıyla kendisinin de bir katkı alması; örgüt-insan ilişkilerini daha da önemli kılmaktadır.⁴⁵

Örgüt ve stres kavramları yan yana gelince, tek başlarına taşıdıkları anlamdan daha kapsamlı bir anlam kazanırlar.⁴⁶

Stres, bireysel özelliklerin ve değerlendirmelerin çok fazla etkili olduğu bir durumdur. Soruna bu açıdan yaklaşıncı “örgütsel stres nedir?” sorusundan çok, “hangi durumlar örgütsel yaşamda daha çok strese neden olmaktadır?” sorusu önem kazanmaktadır. Bu nedenle stres çevrenin ve bireyin etkileşimini kapsayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Tanım yönünden soruna yaklaştığımızda böyle stresli bir durumun birçok şeye bağlı olduğunu görürüz. Her şeyden önce, böyle bir durumun stresle karşı karşıya kalan birey tarafından algılanması gerekmektedir. İkinci olarak, bu birey tarafından yorumlanması, çeşitli koşullarda ve fırsatlarda etkili bir biçimde kullanımına ya da var olan sınırdaki birlikte işlerin nasıl sürdürüleceğine göre bir takım başarılı sonuçların ya da taleplerin bu durum nedeniyle nasıl oluşturulabileceği sorunudur. Böylece çevresel durumun algılanması ile birlikte ortaya çıkan bir talep, kişinin yeteneklerini ya da kaynaklarını zorladığı zaman ya da maliyetler ve ödüller arasındaki temel farklılıklar birbirini karşılayamaz hale geldiğinde, potansiyel bir stres durumundan söz edilebilir.⁴⁷

Mc Grath örgütlerde stres ya da stresli durumun hangi aşamalardan geçtiğini, stres analizinde kullanılabilecek bir "Stres Çemberi Modeli" geliştirerek açıklamaktadır. Bu

⁴⁴ Acar ve Zuhal Baltaş, *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, İstanbul 2004, s.62.

⁴⁵ Zeki Güler ve Nuran Ö. Başpınar ve Hüseyin Gürbüz, *İş Yaşamında Stres ve Kamu Kurumlarındaki Sekreterler Üzerinde Bir Uygulama*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları; No.1322 Eskişehir Meslek Yüksekokulu Yayınları; No.10, Eskişehir 2001, s.16.

⁴⁶ Ertekin, s.11.

⁴⁷ Şükrü Özcan, *İş Başarımını Etkileyen Örgütsel Stres Faktörleri ve Mülki İdare Amirleri Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya 2008.

modele göre, stres durumunu dört aşamadan oluşan kapalı devre bir çember olarak görebiliriz. Söz konusu çember kişinin içinde bulunduğu sosyal-fiziksel çevredeki bazı durumlarla başlar. Söz konusu durum, kişi tarafından arzu edilmeyen bir olgu olarak algılanırsa, stresli durum başlar ve kişi alternatif yanıtlardan birini seçer (kaçma ya da eylemde bulunma gibi). Söz konusu seçilen yanıt, kişi ve durum için bazı sonuçlar getirir.⁴⁸

1.1.6. İş Stresi Kavramı

Son zamanlarda “stres”, “stres yönetimi”, “stres danışmanlığı”, “stres yardım programları” gibi kavramlarla hem araştırmalarda, hem de kurumsal olarak stresin anlamı ve nedenleri üzerinde durulmaktadır. Bu çalışmalar genel olarak bireysel stres ve örgüt stresi konularında yapılmaktadır. Örgütsel stres kavramını; Cooper- Marshal, “Mesleki stres”, War-Wall, “Çalışma stresi”, Buzzard, “Endüstriyel stres”, Caplan-Cobb-French, “İş stresi”, Buck, “İş baskısı”, Singer, “İş gerilimi” gibi kavramlarla ifade etmektedirler.⁴⁹

Stresin farklı alanlara göre çok çeşitli tanımları yapılmakla birlikte, genel olarak “organizmanın tehlike olarak algıladığı çeşitli içsel ve dışsal uyaranlara verdiği otomatik tepki” olarak ifade edilebilir. Konu iş stresi bağlamında ele alındığında stres, “kişide fizyolojik ve psikolojik dengesizlik yaratan, zihinsel veya fiziksel yorgunluk durumu” şeklinde tanımlanabilir.⁵⁰

Strese yol açan önemli faktörlerden biri de çalışma ortamıdır. Çalışma ortamları, kararların alındığı ve menfaat çatışmalarının yoğun olarak yaşandığı ortamlardır. Çalışma ortamları, formel ilişkilerle, informal ilişkilerin çelişkisinin ortaya çıktığı yerdir. Aşırı merkezileşme ve formel iletişim, çalışanların sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamaya yetmez. Bireyin kişiliğine bağlı olarak oluşan, çeşitli arzu ve isteklerinin karşılanamaması, örgütleri başlı başına bir stres ortamı haline getirmektedir.

⁴⁸ Ahmet Arıkanlı ve Bekir Ulubaş, *Yönetim Fonksiyonları ve Yönetici Davranışları*, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, Ankara 2004, Erişim tarihi:02.01.2012, <http://www.tarimpersonel.gov.tr/organizasyon/yayinlar/bekirulubasKitap.doc>

⁴⁹ Rıdvan Ekmekçi, *Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynakları ile Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Tespiti ve Önleyici Yönetmelik Uygulamalarının Geliştirilmesi*, Doktora Tezi, T.C. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu 2008.

⁵⁰ Burhan Akpınar, *Eğitim Sürecinde Öğretmenlerde Strese Yol Açan Nedenlere Yönelik Öğretmen Görüşleri*, Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt: 16, No: 2, Ekim 2008, 359-366, Erişim tarihi:29.05.2012, <http://www.belgeler.com/blg/29wp/uvt-96511>

İçinde bulunduğumuz 21. yüzyılın zor, rekabetçi, aşırı çalışmaya dayalı endüstriyel yaşamı iş yerimizde stres faktörünün daha belirgin şekilde ortaya çıkmasına yol açmış ve insanları tehdit eden bir büyük tehlike olarak belirmiştir.⁵¹

İş stresi, bireyi normal fonksiyonlarından saptıran psikolojik ve/veya fiziksel davranışlarını değiştiren, işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durum veya işin gerekleri ile işçinin yetenekleri, kaynakları ya da gereksinimleri arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkan, zararlı fiziksel ve duygusal cevaplar olarak tanımlanabilir.⁵²

Erdoğan'a (1996) göre ise iş stresi, "kişinin işi ve iş ortamını algılaması ile ilişkilidir. Belli bir iş bir çalışanda strese neden olurken bir başkasında strese neden olmayabilir."⁵³

İş stresinin iş görende ne gibi etkilere yol açtığıyla ilgili olarak Sabuncuoğlu ve Tüz (1995), Yerkes ve Dadson'ın 1908 yılında yaptıkları araştırmadan yararlanarak belli bir noktadan sonra artan stresin performans ve etkinlikte düşmeye yol açtığını ve bu durumun sonucunda iş görenin çeşitli nedenlerden dolayı sık sık iş değiştirdiğini, işe devamsızlık yaptığını, isteksizce ve sorumsuzca davrandığının altını çizmişlerdir.⁵⁴

1.2. ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARININ İRDELENMESİ

1.2.1. Stres Kaynaklarının Gruplandırılması

Örgütler; tutumlar, değerler, davranışlar ve duygulardan oluşan bireylerin meydana getirdiği birer sosyal sistemdir ve bireylerin yaşadığı, çalıştığı ve birbirleri ile ilişkilerde bulundukları bir sosyal iklime sahiptirler. Bu anlamda her örgüt, yapılan işe, kullandığı teknolojiye, çevresel koşullara, üyelerinin eğilim ve deneyimlerine, örgüt içi

⁵¹ İsmail Ok, *İş Stresinin İlköğretim Okullarında Okul Yöneticileri Üzerindeki Etkisi (Konya Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2006.

⁵² Erdem Cam, *Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar*, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Issn: 1303-5134, 2004, s.3.

⁵³ İlhan Erdoğan, *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, No:266, İstanbul 1996, s.289.

⁵⁴ Zeyyat Sabuncuoğlu ve Melek Tüz, *Örgütsel Psikoloji*, Ezgi Kitabevi, Bursa 1996, s.153.

gruplaşmalara, çatışmalara ve örgütün yarattığı iklime göre stres kaynakları geliştirmektedir.⁵⁵ Ayrıca tüm örgütlerde ortak olan nedenlere bağlı stres kaynaklarının yanı sıra, yalnızca o örgüte özgü ya da o iş kolundan kaynaklanan stresli durumlar da söz konusu olabilmektedir.⁵⁶ Örneğin, çeşitli meslekler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada gardiyanlık, polis memurluğu, öğretmenlik, akademisyenlik, ambulans şoförlüğü, hemşirelik, doktorluk, itfaiyecilik, diş hekimliği, maden işçiliği, askerlik, aktörlük ve gazetecilik gibi mesleklerin en çok stresli meslekler olduğu belirlenmiştir.⁵⁷

Stres kaynakları hakkında araştırma yapan bilim adamlarının benzer açıklama yaptıkları görülmektedir. Aralarındaki farklar genellikle stres kaynaklarının gruplandırılması konusunda ortaya çıkmaktadır. Benzer stres kaynaklarının farklı başlıklar altında toplanması, çok detaylı stres kaynaklarının tasnifi veya genel çerçeve içerisinde stres kaynaklarının tasnifi gibi farklılıklar dikkatleri çekmektedir.⁵⁸

Stres doğurabilecek faktörler bedenin içinden ve dışından kaynaklanabilir. Örneğin, bel ağrısı bedenin içinden, gürültülü ortam ise bedenin dışından kaynaklanan stres faktörüdür. Stres faktörleri fiziksel ve psikolojik kaynaklı olabilir. Sıcak, soğuk, açlık v.b. fiziksel, üzüntü, ölüm, aşırı sevinç v.b. psikolojik stres kaynaklarına örnek gösterilebilir. Çalışan bireyler için stres kaynakları bireysel stres kaynakları ve örgütsel stres kaynakları olarak gruplandırılabilir. Bireysel stres kaynakları çalışanın kişisel yaşamından kaynaklanan evlilik ve çocuklarla ilgili sorunlar, ölüm, boşanma, hastalık, hamilelik, yaşam tarzındaki değişiklik gibi faktörlerdir. Örgütsel stres kaynakları ise şu şekilde açıklanabilir: İşle ilgili nedenler, Çalışanın örgüt içindeki rolü ile ilgili nedenler, Kişiler arası ilişkilerden doğan nedenler, Kariyer gelişimi ile ilgili nedenler ve Örgüt yapısı ile ilgili nedenler.⁵⁹

1.2.2. Örgütsel Stres Kaynakları

⁵⁵ Şule Aydın, *Örgütsel Stres Yönetimi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:6, Sayı:3, İzmir 2004, s.54.

⁵⁶ Ertekin, s.7.

⁵⁷ Gerard Hargreaves, *Stresle Baş Etmek*, (Çev. A. C. Akkoyunlu), Doğan Kitap Yayıncılık, İstanbul 1999, s.35.

⁵⁸ Gökdeniz,

http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/%C4%B0smaile%20G%C3%96KDEN%C4%B0Z/173-189.pdf

⁵⁹ Güler, Başpınar ve Gürbüz, s.18-21.

İş yaşamında stres nedenleri çeşitli araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ortaya konulmuş ve ele alınmıştır.⁶⁰

Örgütsel stres literatürde; mesleki stres, endüstriyel stres, iş stresi, çalışma stresi, iş baskısı gibi adlarla da anılmaktadır. Stres ve örgütsel stres ayrımı ilk olarak Kahn tarafından 1964 yılında yapılmıştır.⁶¹

Daha sonraki dönemde Coper ve Marshal'ın 1976 yılında, organizasyonlarda stresin beş temel kaynağı üzerine yaptıkları çalışmalarıyla, örgütsel stresin nedenlerini ortaya koydular. Buna göre örgütsel stresin kaynakları şunlardır;

1. İşin niteliği,
2. Rol belirsizlikleri,
3. Bireyler arasındaki kötü ilişkiler ve yetersiz iletişim,
4. Kariyer geliştirme faktörleri,
5. Örgütsel yapı ve iklim gibi faktörler, işte önemli stres faktörleridir.⁶²

McGrath (1976) örgütsel stres nedenlerini şu şekilde sıralamıştır. Görev kaynaklı stres, role bağlı stres, davranış ortamından kaynaklanan stres, fiziksel çevreden kaynaklanan stres, sosyal çevreden doğan stres ve bireyin kendinden kaynaklanan stres.⁶³

Coper ve Torrington (1979) örgütsel stres kaynağı olarak hem örgüt hem de örgüt dışı etkenler üzerinde durmaktadır. Bireysel stres kaynaklarının örgüt dışı etkenleri oluşturduğunu belirleyen araştırmacılar, örgüt içi etkenler olarak da örgütte oynanan rol, mesleki ilerleme, insan ilişkileri, örgütsel yaşam ile dışarıdaki yaşam arasında yapılan işe ilişkin özellikleri ele almaktadır.⁶⁴

Luthans'a göre (1992) ise örgütteki stres kaynakları dört grupta toplanmaktadır:

1. Örgütsel Politikalar

⁶⁰ Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

⁶¹ Nurullah Genç, *Yönetim ve Organizasyon-Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2004, s.263.

⁶² Hasan Tutar, *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*, Hayat Yayınları, İstanbul 2000, s.238.

⁶³ Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

⁶⁴ İsmail Ok, *İş Stresinin İlköğretim Okullarında Okul Yöneticileri Üzerindeki Etkisi (Konya Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2006.

Adaletsiz başarı değerdendirmesi

Ücret eşitsizlikleri

Örgütsel kuralların katılığı

İş gruplarını değerdendirme

Çelişkili yöntemler

Sık sık yer değıştirme

Gerçekçi olmayan iş tanımları

2. Örgütün Yapısal Özellikleri

Merkeziyetçilik ve kararlardan dışlanma

Yükselme olanağının azlığı

Aşırı formaliteler

Yüksek derecede uzmanlaşma

Örgütsel bölümlerin karşılıklı bağımlılığı

Yürütme ve danışma birimleri arasında çatışma

3. Fiziksel Koşullar

Kalabalık çalışma koşulları ve özel yaşamı önemsememe

Aşırı gürültü, sıcak ya da soğuk çalışma ortamı

Zehirli maddeler ve radyasyon

Hava kirliliği

İş kazaları

Yetersiz aydınlatma

4. Örgütsel Süreçler

Yetersiz iletişim

Başarı düzeyi ile yetersiz geri bildirim

Belirsiz ve çelişkili amaçlar

Başarı değerlemesinin yanlış ve çelişkili olması

Adaletsiz denetim düzeni

Yetersiz bilgi⁶⁵

Örgütler büyüdükçe ve karmaşık bir yapıya kavuştukça, bireyi etkileyen stres kaynakları bunlara paralel bir biçimde artış göstermekte ve örgütün daha zor denetleyebileceği bir düzeye çıkmaktadır.⁶⁶

Eroğlu (1998) ise stres nedenlerini belli başlı altı bölümde toplamıştır: Genel stres sebepleri, fiziki çevre şartları, ekonomik şartlar, sosyal hayat, çalışma hayatı ve kişilik yapısı.⁶⁷

Mocan (2001), örgütsel stres kaynaklarını şu şekilde sıralamıştır;

1. Politikalar

Adaletsiz, keyfi performans değerlendirmeler

Ücret eşitsizlikleri

Esneklik taşımayan kurallar

Vardiyalı çalışma

Belirsiz yöntemler

Sık bölüm değiştirme

Gerçekçi olmayan iş tanımları

2. Yapılar

⁶⁵Sevgül Akgündüz, *Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2006.

⁶⁶ Rıdvan Ekmekçi, *Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynakları ile Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Tespiti ve Önleyici Yöneltil Uygulamaların Geliştirilmesi*, Doktora Tezi, T.C. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu 2008.

⁶⁷Feyzullah Eroğlu, *Davranış Bilimleri*, Beta Basın Yayın Dağıtım, İstanbul 1998, s.310.

Merkeziyetçilik; kararlara katılıma izin verilmemesi

Sınırlı ilerleme imkanları

Resmiyet derecesinin fazlalığı

Yüksek düzeyde uzmanlaşma

Bölümler arası karşılıklı bağımlılık

Personel - yönetici çatışması

3. Süreçler

Bozuk iletişim

Performansla ilgili yetersiz, hatalı geri bildirim

Belirsiz ya da çatışan hedefler

Hatalı veya belirsiz performans ölçümü

Adaletsiz kontrol sistemleri

Yetersiz bilgi⁶⁸

Silah (2005), Aydın (2004) ve Şimşek vd. (2001) ise örgütsel stres nedenlerini şu şekilde özetlemişlerdir: Örgütsel politikalardan kaynaklanan stres nedenleri, örgütsel yapıdan kaynaklanan stres nedenleri, iş ortamındaki fiziksel şartlardan kaynaklanan stres nedenleri, işin yapısı ile ilgili stres nedenleri ve örgütte kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres nedenleri.⁶⁹

Yates, iş çevresi ile ilgili stres faktörlerini daha geniş bir çerçevede ele almaktadır. Yates'e göre bireyin iş çevresi ile ilgili olarak ortaya çıkan stres faktörleri, kişiler arası çatışmalar, rollerdeki belirsizlik, yetki sorumluluk dengesizliği, yoğun iş yükü, mekan ve yer sorunları, kaynakların dağılımda dengesizlikler, katılım, zaman darlığı ve iş yetiştirme telaşı, iş güvensizliği, yetersiz veya hızlı terfi gibi faktörler, önemli örgütsel stres kaynaklarıdır.⁷⁰

⁶⁸ İsmail Ok, *İş Stresinin İlköğretim Okullarında Okul Yöneticileri Üzerindeki Etkisi (Konya Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2006.

⁶⁹ Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

⁷⁰ Tuğba Kocaman, *Stres ve Stres Yönetimi*, Yönlendirilmiş Çalışma, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Bolu Meslek Yüksekokulu, Bolu 2011, Erişim tarihi:28.05.2012, <http://www.belgeler.com/blg/2t6w/yonlendirilmis-calisma-stres-ve-stres-yonetimi>

Her işin belli bir sorumluluk ve risk getirmesi onu doğal olarak bir stres etmeni yapar. İşin stres etmeni olmasına çeşitli faktörler etki eder. Bu etmenler hem bireyden, hem de işin niteliğinden kaynaklanan etmenlerdir. Bunlar; ücret düzeyi, kontrol alanı, çalışanların eğitim düzeyi, iş yoğunluğu, iş yükü, işin çok yönlü veya monoton bir iş olması, işten duyulan iş tatmini, işin zihinsel ve bedensel yorgunluğa neden olması gibi faktörlerdir. Sutherland ve Cooper'e göre de, işten beklenen çeşitli arzu ve beklentilerin karşılanamaması durumu, strese neden olur. Yüksek iş gerilimi ve düşük iş tatmini bireyde stresin önemli faktörleri arasındadır. Rol çatışması aynı zamanda psikolojik stresle de ilgilidir. Yates'e göre iş ile doğrudan ilişkili stres faktörleri; yetersiz fiziksel koşullar, zaman darlığı ve iş yetiştirme telaşı, aşırı iş yükü, bilgi yığılması, iş akışı ve teknik sorunlar, eksik iletişim, görev tanımlarındaki belirsizlikler ve yöneticiden kaynaklanan güvensizlikler, bireyi strese sokan olumsuz çalışma koşullarıdır. Örgütlerdeki söz konusu faktörler, iletişim önündeki önemli engellerdir.⁷¹

Görüldüğü gibi eğitim bilimcileri tarafından örgütsel stres kaynakları farklı şekillerde sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırmalarda benzer noktalar bulunmasına rağmen ortak ve kabul gören bir örgütsel stres modelinin ortaya konulmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumu eğitim bilimcilerinin uğraşım alanlarının insanlar olması ve araştırmanın en zor yapılabildiği insan ve stres birleşeni gerçeğinin görüldüğü şekilde ifade edebiliriz.⁷²

Teknoloji alanında yaşanan yenilikler, yetenekli üst ve orta düzey yöneticileri de baskı altına alır. Ayrıca yeni teknoloji ve artan endüstriyel otomasyon, işin kolaylaştırılması ve devamlı tekdüze bir biçimde tekrarlanması da, ağır iş yükü gibi potansiyel stres kaynağıdır. Örgütteki her teknolojik değişiklik, yeni yetenek, bilgi ve beceri gerektirecektir. İş görenin bu gereklilikleri karşılayamaması durumunda, eksiklik duygusu ile birlikte, stres ve gerilim gözlenecektir. Bireyin yaptığı işin çok fazla örgüt içi ve örgüt dışı ilişkiler kurmayı gerektirmesi ve bu arada, yaşanacak iletişimsizlik sorunları da, iş çevresinin oluşturduğu stres kaynakları ve aynı zamanda iletişim engelleridir.⁷³

⁷¹ Hasan Tutar, *Örgütsel İletişim*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2003, s.162.

⁷² İsmail Ok, *İş Stresinin İlköğretim Okullarında Okul Yöneticileri Üzerindeki Etkisi (Konya Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2006.

⁷³ Hasan Tutar, *Örgütsel İletişim*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2003, s.162.

Çalışma ortamının zihinsel, bedensel ve duygusal yorgunluğa neden olan, ergonomik açıdan elverişsizlik durumu da örgütte önemli bir stres kaynağıdır. Gürültülü bir ortamda bulunmak da, bizi zihinsel açıdan yorar ve strese sokar. Dil ve iletişim, insan kültürünü zenginleştirir. Fakat istemediğimiz ses bizim açımızdan bir gürültüdür. Aşırı gürültü ve diğer fiziksel faktörlerin temel psikolojik etkisi, diğer stres etmenlerine karşı toleransı azaltır ve motivasyonu olumsuz yönde etkiler. Bu durum aynı zamanda örgütlerde iletişimi de olumsuz yönde etkileyerek engeller.⁷⁴

Ayrıca karar verme sürecinde katılım eksikliği, müzakere ve iletişim eksikliği, bireyin davranışını sınırlandırır ve ait olma duygusunun olmaması, potansiyel bir stres kaynağı olarak görülebilir. Karara katılma düzeyi, yetki ve sorumluluk denkliği, kişi rol çatışmasının olması, yetersiz kaynaklar, işin toplumsal düzlemdeki saygınlığı, işteki statü sembolleri, formel ve informel roller arasındaki çatışma veya rol belirsizliği gibi faktörler, örgütsel rolden kaynaklanan stres faktörleridir.⁷⁵

Örgütlerde kullanılan yoğun teknoloji örgütü sosyal yapılardan uzaklaştırarak, mekanik ortamlara dönüştürür. Mekanik ortamlarda duygusal içerikten yoksun iletişim, birlikte çalışan insanların tatmin bulmasına ve derinlikli ilişkiler kurmalarına engel olur. Günümüzün ofis ortamlarında insanlar, bilgisayar aracılığıyla iletişim kurma durumunda kalmaktadırlar. Ne yazık ki, bilgisayarda işlem gören simgeler, bir gülümseme, bir kahkaha ya da sıcak bir harekette bulunma gibi insani bir vasıftan mahrumdurlar. Hapishanelerin hafifletilmiş haline dönüştürülmüş mekanik ofis ortamları, günümüzde enformasyon teknolojisinin özgürleştirici etkileri konusu üzerinde, yoğun tartışmalara ve araştırmalara sebep olmaktadır. Doğallığın bulunmadığı örgütsel ortamlar, insanın özünden uzaklaşmasına ve strese karşı psikolojik direncinin zayıflamasına sebep olur. Sonuçta, insan var oluşunun gerçek anlamı olan beşeri değerlerin dışında bir egoizme ve gerilime sürüklenir. Söz konusu egoizm, insanın derinlikli ve samimi ilgiler ve iletişim kurmasını engeller.⁷⁶

Hiyerarşik ve merkezi örgüt yapıları önemli bir stres faktörüdür. Hiyerarşik örgütlerin bir stres etmeni olmasının nedeni, ast-üst ilişkilerinin formel bir biçimde

⁷⁴ Dilaver Tengilimoğlu ve Mustafa Okutan, *İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması*, Erişim tarihi: 09.01.2012, <http://www.koniks.com/data/pdf/4302.pdf>

⁷⁵ Mustafa Karagül, *Örgütsel Stres ve Stres Yönetimi: Malatya Adliyesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir 2011.

⁷⁶ Hasan Tutar, *Örgütsel İletişim*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2003, s.162.

olmasıdır. Hiyerarşik örgüt yapıları aynı zamanda iletişimde çeşitli engeller ortaya çıkarır. Her engellenme durumu, başlı başına bir stres faktörüdür. Hiyerarşik yapıda çok sayıda üstü memnun etme ihtiyacı, bireyi gerilim altına sokar ve onun iş tatminini engelleyerek, işte önemli bir stres etmeni oluşturur. Hiyerarşik yapıların, belli bir resmiyet ve mesafe gerektirmesi, soğuk bir örgütsel iklimin oluşmasına neden olur. Elverişsiz örgüt iklimi, çalışanların iş tatminini engelleyerek stres altında çalışmalarının önemli nedenidir.⁷⁷

Zayıf iletişim, sosyal desteğin olmaması, yöneten-yönetilen arasındaki çatışma, kurmay personel arasındaki çatışma, kurmay fonksiyondakilerle, astlarla ve üstlerle zayıf ilişkiler, üst veya alt kademedan gelen tehditler, örgütte oluşan informel gruplara katılamama, yetersiz sosyal destek gibi faktörler yetersiz örgütsel iklimin işaretleridir. Elverişsiz örgütsel iklim de önemli bir iletişim engelidir. İş görenlerin çalışma ortamında, stresten uzak, iş tatmini sağlayan bir ortamda çalışabilmeleri için, ona bu olanakları sağlayan bir örgüt ikliminin oluşturulması gerekir. Bu iklimin, tatmine olduğu kadar, örgütsel verimliliğe de etkisi olacaktır. Etkinlik ve verimliliği sağlama yeteneğinde olan bir örgütsel iklimde etki eden temel faktörler vardır ve bu faktörler; kişilerin güdülenmesi, liderlik tarzları ve örgütsel iletişimdir. Bu faktörlerin bulunmaması durumunda örgütsel iletişim engellenir.⁷⁸

İş hayatından yansıyan stresler ve bunların sonuçları doğrudan veya dolaylı olarak gerçekte dünya üzerindeki herkesi ilgilendirmektedir. İş hayatı, insanın çalışırken geçirdiği saatleri fazlasıyla aşan ve hayatın her cephesine yayılan bir öneme sahiptir. Kişinin sahip olduğu iş, onun toplumsal statüsünü, hayattan aldığı doyumunu, ailesine sağladığı imkanları ve hayattan aldığı zevki belirler. Yüzyılın başında S. Freud, “İnsanın sağlığını koruyan iki faktör vardır. İşini sevmesi ve hayatı sevmesi” demiştir. Hans Selye ise streslerle başa çıkabilmenin reçetesini şöyle yazmıştır: “Stresten kurtulmak için görevinizi en iyi şekilde yapın.” Dünya düşünce tarihini etkileyen bu iki bilim adamının işaret ettiği gibi iş hayatı ve sağladığı doyum, bireyin beden ve akıl sağlığıyla doğrudan ilişkilidir. Her ne kadar hayatı güzelleştirmek ve sağlığı korumak için bireysel çabaların hiçbir zaman elden bırakılmaması gerekirse de, iş hayatından yansıyan stresler o kadar geniş bir çerçeveyi kapsamaktadır ki, bu stresleri sağlığı tehdit

⁷⁷ Tengilimoğlu ve Okutan, <http://www.koniks.com/data/pdf/4302.pdf>

⁷⁸ Hasan Tutar, *Örgütsel İletişim*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2003, s.162.

etmeyecek düzeye indirmek esas olarak bireysel çabaları aşmaktadır. Stres olarak bilinen problemleri doğuran iş şartları, çalışanlar üzerinde baskı ve zorlanma yaratır. Bu zorlanmanın uzun sürmesi de sağlıkla ilgili ciddi sonuçların doğmasına sebep olur.⁷⁹

Örgütlerde strese neden olduğu ifade edilen örgütsel stres kaynakları aşağıda ayrıntıları ile ele alınmaya çalışılmıştır.

1.2.2.1. İşle İlgili Stres Kaynakları

Aşırı veya yetersiz iş yükü ve zaman baskısı: İş’le ilgili stres kaynaklarının başında, aşırı veya yetersiz iş yükü ve zaman baskısı gelmektedir. Genel olarak çalışanın performansına ve tepkilerine etki eden çeşitli baskılar iş yükü olarak adlandırılır. Hart ve Wickens’a göre iş yükü, insan makine sistemlerinde insana düşen görevlerin maliyetlerinin genel bir tanımıdır. Bu maliyet, dikkatin azalması, tepki süresinin uzaması, görevleri tam olarak yerine getirememe, stres, yorgunluk ve performans azalması olarak yansır.⁸⁰

Aşırı iş yükünün önemli nedenleri çeşitli olmakla birlikte, en yaygını yeterli sayıda eleman bulunmayışıdır.⁸¹ Aşırı iş yükü, genel olarak iki grupta toplanabilir. Birincisi niceliksel (kantitatif) iş yükü değeri ise niteliksel (kalitatif) iş yüküdür. Niceliksel iş yükü, bir kişinin yapacağı belirli bir iş için zamanın yetersizliği, belirli bir zamanda yapılacak çok farklı işlerin olması ile yapılacak işlerin fiziki olarak ağır ve yorucu olması şeklinde açıklanabilir. Buna göre, bir kısım işlerin önceden belirlenen bir tarihte veya vakitte yapılmış olmasını gerektiren çalışma düzeni, gerilim yaratan bir aşırı yüklenme türüdür. Niteliksel iş yükü ise yapılacak işin gerektirdiği nitelikler ile işi yapacak olan kişinin sahip olduğu nitelikler arasında, mevcut eleman aleyhinde bir uyumsuzluğun olması durumudur. Buna göre, iş yapacak olan kişi veya eleman işin gerektirdiği bilgiye, yeteneğe ve kişisel özelliklere tam olarak sahip olmadığı zaman, bu iş kendisi için zor gelecektir. Bazen de insanların yetenekleri işe uygun olsa bile karmaşık ve zor bir iş insanları aşırı yorarak streslere neden olabilir. Bu kapsamda iş yüküne etki ettiği düşünülen farklı etkenler fiziksel de olsa, zihinsel de olsa iş görenin sağlığını, performansını veya verimini etkileyebilmektedir.⁸²

⁷⁹ Acar ve Zuhal Baltaş, *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, İstanbul 2004, s.75.

⁸⁰ Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

⁸¹ Jere E. Yates, *Gerilim Altındaki Yönetici*, (Çev. Fatoş Dilber), İlgi Yayıncılık, İstanbul 1989, s.54.

⁸² Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

Yapılan araştırmalar, aşırı iş yükünün biyokimyasal değişmelere neden olduğunu doğrulamıştır. Aşırı iş yükü özellikle kandaki kolesterol düzeyini yükseltmektedir. Ayrıca aşırı iş yükünün, iş tatmini düşük olan personelde bozucu etkiler yaptığı da araştırmalarla doğrulanmıştır⁸³

Aşırı iş yükü kadar iş görenlerde strese neden olan bir diğer faktör ise yetersiz iş yüküdür. Özellikle kriz dönemlerinde zamanının çoğunu oturarak geçirmek durumunda kalan veya zeka ve yeteneğinin altında rutin işleri yapmak zorunda kalan personelin sıkıntı nedeniyle strese girdiğı görülmektedir. Özellikle A tipi özelliğe sahip iş görenler, iş yükünün yetersizliğini başarısızlığın ve güvensizliğin bir işareti olarak algılayarak daha fazla psikolojik gerilime girmektedirler.⁸⁴

Az iş yükü can sıkıntısı ve monotonluğa yol açacak, beceri ve yeteneklerinizin çok altında kalacak, bu durum da strese neden olacaktır. Önemli olan işle ilgili iş yükünün strese neden olmayacak optimal bir seviyede tutulmasıdır.⁸⁵

Diğer taraftan belli bir zamana yetişmek maksadıyla zaman baskısı altında çalışmak da bağımsız bir stres kaynağı olabilmektedir. İş görenlerin yoğun tempoda çalışmaları ve sürekli koşuşturmaları onları zaman fukarası durumuna düşürebilmektedir. Zaman, kişilik yapısı ve toplumsal ortamın amaç ve beklentilerine göre de zorlayıcı etken niteliğı olabilir. Yeterli zamana sahip olamamaktan şikâyetçi olan bireylerin sayısı her geçen gün artmaktadır. Sürekli iş baskısı altında çalışmanın verdiği yorgunluk ve tükenmişlik hissi çalışanlarda stres ve gerginlikler oluşturabilmektedir.⁸⁶

Tekdüze çalışma ve monotonluk: İş’le ilgili bir diğer stres kaynağı ise, tekdüze çalışma ve monotonluktur. Modern çalışma sistemleri, yapılacak işleri gittikçe daha düşük beceri gerektiren, iş başarmaktan kaynaklanacak hiçbir doyum duygusu vermeyen, fakat çalışanı çok sıkı bir makine denetimi altında tutan gittikçe daha küçük parçalara bölmüştür.⁸⁷

⁸³ Salih Güney, *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2001, s.520.

⁸⁴ Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

⁸⁵ Enver Özkalp ve Çiğdem Kirel, *Örgütsel Davranış*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No:923 Açıköğretim Fakültesi Yayınları No:496 Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi Ders Kitapları Yayın No:11, Eskişehir 2000, s.223.

⁸⁶ Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

⁸⁷ Acar ve Zuhal Baltaş, *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, 22.Baskı, İstanbul 2004, s.82.

Teknolojik gelişmeler sonucunda üretimin otomatik makinelerle yapılmaya başlanması ve böylece daha verimli olan büyük ölçekli üretimin mümkün hale gelmesi, montaj bandında çalışan işçiyi makineye tutsak durumuna getirmiştir.⁸⁸

Bilimsel yöntemin işgücünde verimliliği en üst düzeye çıkarmak konusunda varacağı son nokta, büyük bir ihtimalle hareket eden kayış sistemidir. Böyle bir sistem içerisinde iş, her biri ayrı bir işçi tarafından birbirinin tekrarı hareketlerin yapılmasıyla dakikalar içinde tamamlanacak şekilde organize edilmiştir. Her iş bölümü yaklaşık 1 dakika sürer ve iki veya üç kısım işlemin yapılmasını gerektirir. Böyle bir iş ne herhangi bir beceriye ne de herhangi bir hazırlık ve eğitim sürecine ihtiyaç gösterir. Yapılacak işin sayısı, hareket eden kayışın hızıyla kontrol edilir. Belki de bu tür bir çalışma sisteminin en kötü yönü hıza olan bu bağımlılıktır. Birbiri ardınca gelen işleri yetiştirmek zorunda olmanın baskısı büyük bir yorgunluk ve tükenme hissi doğurur ve işçiyi ezer. Bunlardan başka, bir kayış çevresinde topluca çalışmanın monotonluğundan kaçış yoktur. Örneğin, tuvalete gitmek demek, kendi yerine bakacak birini bulmak zorunluluğu demektir. Kısaca, bu sistemde işçinin bireysel zekası ve yaratıcılığıyla beraber her konudaki özgürlüğü de ortadan kaldırılmıştır. İşçinin hareketleri otomatik bir makine veya robota uygulanacak biçimde saniye düzeyinde kontrol altına alınmıştır. Bütün bu sayılan sebeplerden ötürü böyle bir iş insanlık dışı olarak nitelendirilmektedir. Araştırmalar kırk yaşından yaşlı işçilerin bu düzenin getirdiği güçlüklerle daha zor baş edebildiklerini ve bu sistemde çalışma süresinin yaklaşık 10 yıl olduğunu göstermektedir. Kayış sisteminde işçiler her ne kadar toplu olarak çalışıyorlarsa da, yaptıkları işin çok dikkat ve yüksek konsantrasyon getirmesi sebebiyle aralarındaki ilişkinin son derece yüzeysel olduğu bilinmektedir. Bu tür işyerlerinin çoğundaki yüksek ses ayrı bir gerginlik ve zorlanma sebebi olmaktadır. Böyle bir işte çalışmak, çalışan kişiye hiçbir doyum sağlamamakta ve işçi sadece para için orada olduğunu bilmektedir.⁸⁹

Seri üretim teknolojisinin beraberinde getirdiği çalışma koşulları ve ortamının bir başka yönü de, işçiler arasında sosyal bütünleşme ile ilgilidir. Seri imalat teknolojisinde makinelerin kişinin çalışma hızı ve temposunu belirlemesi, iş başından bir kaç dakika

⁸⁸ Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

⁸⁹ Acar ve Zuhal Baltaş, *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, 22.Baskı, İstanbul 2004, s.93.

bile ayrılmanın olanaksızlığı ve gürültü, çoğu kez yan yana çalışanların yakın arkadaşlık kurmalarını zorlaştırabilmektedir. Bu anlamda işin içeriğinin çok dar, monotonluğun yüksek, hüner düzeyinin düşük ve ekip çalışmasının yetersiz olduğu seri imalat teknolojisinin hakim olduğu kuruluşlarda işçiler arasında, yalnızlık, birbirlerine karşı soğuma ve yabancılaşma, aşırı stres gibi verimsizliğe yol açan birtakım duygu ve davranışların kendini gösterdiği ifade edilebilir. Aynı şekilde monotonluğun çalışan insan üzerindeki diğer etkileri ise; umutsuzluk, sıkıntı, gerilim, ilgisizlik, pasif direnme, saldırganlık gibi ileri derecede psikolojik ve sosyal bozukluklardır.⁹⁰

Çalışma ortamının kötü olması: Çalışma ortamının kötü olması da bir diğer stres nedeni olarak ifade edilebilir. Ross ve Altmaier (1994) örgütlerde örgütsel stresi doğuran fiziksel çevre koşullarını; gürültü, titreşim, aydınlatma, sıcaklık, ergonomik faktörler ve kirli hava olarak sıralamışlardır.⁹¹ Bu bağlamda çalışma ortamının kötü olması ve onu etkileyen fiziksel şartların elverişsizliği çalışanın stres yaşamasına neden olabilecektir. Özellikle çalışma ortamının zihinsel, bedensel ve duygusal yorgunluğa neden olan ergonomik açıdan elverişsizliği başlıca stres nedenleri olarak görülebilmektedir. Sıcak ya da soğuk çalışma ortamı, ısı ve nem, yetersiz veya aşırı aydınlatma, kirli hava ve tozlar, zehirli maddeler ve radyasyon, hava kirliliği, iş kazaları da stres nedenleri arasında sayılabilmektedir.⁹²

Fazla kalabalık ve aşırı gürültü, çalışma koşullarını bozan iki önemli unsurdur. Jerome E. Singer ve David C. Glass, gürültü ve aşırı kalabalık gibi çevresel gerilim kaynaklarının etkilerini dört ana ilkede toplayarak özetlemiştir. Birincisi: çevresel gerilim kaynaklarının pek çoğu ani fiziksel zarar yaratacak kadar yoğun değildir. Neden oldukları rahatsızlık hemen hissedilmesine rağmen, gerilimin fiziksel etkisi uzun vadeli ve birikimseldir. İkincisi: çevresel gerilim kaynağının sosyal ve duygusal yapısı, gerilimin fiziksel özelliği kadar önemlidir. Yani, kendi çevrenizdeki gürültü ve kalabalığın etkisi, tamamen yabancı bir çevredeki kalabalık ve gürültünün etkisinden farklıdır. Evinizdeki kalabalık ve gürültülü bir aile toplantısıyla başkasının evindeki benzer bir olay sizi tümüyle değişik biçimde etkiler. Üçüncüsü: insanlar şaşılacak derecede uyumludur. İster kalabalık, ister gürültülü olsun, çoğumuz ortama başarıyla

⁹⁰ Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

⁹¹ Neslihan Özcanarşlan, *Hemşirelerin İş Ortamındaki Stresörlerinin Belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana 2009.

⁹² Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

uyum sağlarız. Dördüncüsü: bazı psikolojik ve sosyal etkenler, çevresel gerilim kaynaklarının etkilerini artırabilir. Örneğin, kişilerin daha fazlasına zorlanmadıkları takdirde gürültü ve kalabalık gibi oldukça zor şartlara uyabildikleri görülmüştür. Bununla birlikte, kalabalık ve gürültü içinde çalışan bu kişiler, mesai saatleri dışında, işlerini daha uygun şartlarda sürdüren kişilere oranla daha bunalımlı ve daha az hoşgörülüdür.⁹³

İşin fiziksel çevre şartlarını oluşturan hava koşulları, aydınlatma, gürültü gibi unsurların çalışanların sağlığı üzerindeki etkileri pek çok araştırmaya konu olmuştur. Gerçekten de kişilerin içinde yaşadıkları ortam, onların fizyolojik ve psikolojik durumlarını etkileyebilecektir. Örneğin yapılan araştırmalar sıcaklık ve nem oranının bireylerin morali, işi yapma kapasitesi hatta fiziksel ve duygusal durumları üzerinde etkilerinin olduğunu göstermiştir. Yine yapılan araştırmalar iş kazalarına yetersiz ya da fazla parlak ışıklandırmanın neden olduğunu ortaya koymuştur. Böylece ışığın yetersiz veya parlak olması bir taraftan kaza ihtimalini arttırırken, diğer yandan da gözü yormaktadır. Dolayısıyla da çalışanlar bir zorlanma ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Ayrıca kötü ışıklandırmanın getirdiği yorgunluk ile birleşen can sıkıcı durum, hem dikkati dağıtacak hem de insanların morallerini bozarak gerginliklere neden olacaktır. İş yerlerinde gürültü sonucunda meydana gelen tepkiler incelendiğinde, stres sonucunda meydana gelebilecek fizyolojik tepkilerle benzerlikler gösterdiği söylenebilir. Gürültünün insan organizması üzerindeki en önemli etkilerinden biri işitme duyarlılığını azaltmasıdır. Gürültülü ortamlarda yaşayan ve çalışan kişilerin anlaşma ve iletişimlerinde bir takım kopukluklar meydana gelmektedir. Bu durum da bireylerde strese neden olabilmektedir.⁹⁴

Çevresel gürültünün insanları mesai dışında dolaylı olarak nasıl etkilediği araştırılmış ve bu etkiyi yumuşatıcı üç genel çevresel özellik bulunmuştur:

1. Eğer gürültü ve kalabalık belirli bir düzen içerisinde oluşuyor ve bu durum önceden kabul ediliyorsa, beklenmedik bir duruma oranla daha az zararlı olmaktadır. Öğleden sonra saat 2'de çevre yolunda meydana gelen trafik sıkışıklığı, iş dönüşünde olana oranla kişiyi daha çok tedirgin eder. Bunun nedeni, iş dönüşü oluşan trafik

⁹³ Yates, s.69.

⁹⁴ Özkalp ve Kirel, s.222.

sıkışıklığının saat 2'dekine oranla daha olağan olmasıdır. Araştırmalar açıkça göstermiştir ki, beklenmedik gürültüler hemen her zaman zararlı olmaktadır. Hatta umulmayan hafif bir sesin zararı, beklenen bir gürültüden daha fazla olabilmektedir.

2. Çevresel gerilim kaynaklarının olduğu sosyal yapı da son derece önemlidir. Teslim etmeniz gereken bütçenin son hazırlıklarını yaparken yanı başınızdan gelen daktilo sesi sizi bir hayli tedirgin eder. Ayrıca, daktilo yazan sizin değil de bir başkasının sekreteriyse o zaman tedirginliğiniz daha da artar.

3. En önemli etken de, kontrol edebilme duygusudur. Singer ve Glass, yaptıkları ilginç bir araştırmada iki grup işçinin sinir bozucu gürültüye karşı dayanıklılığını karşılaştırdılar. Gürültülü bir ortamda çalışan gruplardan birine, bu gürültü arttığı takdirde düğmeye basarak kesebilme olanağı verildi. Diğer grubun ise böyle bir olanağı yoktu. Bununla birlikte, birinci gruptakilerin çoğu düğmeye basmadan işlerini tamamladı. İki grubun ürettikleri kıyaslandığında, düğmeye basma olanağı olmayanların okuma ve aritmetik problemlerinde daha fazla yanlış yaptıkları, daha az hoşgörülü ve yardımlaşmada isteksiz oldukları gözlemlendi. Aynı zor şartlarda çalışan, fakat düğmeye basma olanağı olan diğer grupta ise bu belirtilerin hemen hiçbirisi görülmedi. Her iki deneme grubunun verimliliğindeki farkın nedeni açıkça ortadadır: İkinci grup da birinci grup gibi dilediği zaman düğmeye basarak gürültüyü kesebilme olanağına sahip olabilseydi, düğme göstermelik olsa bile, iki küme arasında belirgin bir fark gözükmeyecekti. Daha önce de sözü edildiği gibi gerçek, kişinin algıladığından çok farklı olsa bile, o kişinin gerçeği algılayış biçimi, davranış tarzını belirlemektedir. Kontrolün kendi elinizde olduğunu hissettiğiniz durumlarda gerilime çok daha fazla dayanıklı olacağınız böylelikle kesinlik kazanmaktadır.⁹⁵

İş hayatında strese yol açan durumlar arasında önemli etkenlerden biri de, iş yaparken iş görenlerin maruz kalabilecekleri tehlikelerdir. Özellikle radyasyon, kimyasal artıklar, böcek zehirleri ve diğer toksit mineraller çalışanlar için birer tehlikedirler. Normal olarak, bir kısım iş kolunda tehlike unsuru ya mevcut değildir ya da asgari düzeydedir. Fakat bazı iş kollarında ise iş kazası olma ihtimali oldukça yüksektir. Örneğin, madencilik, metalürji, inşaat, havacılık, denizcilik, enerji ve nükleer santraller gibi iş kollarında çalışanların ruh ve beden sağlıkları bakımından tehdit

⁹⁵ Yates, s.69.

unsuru taşıyan her tehlike faktörü potansiyel bir stres vericidir. Buna göre düşme, yaralanma, zehirlenme, radyasyona maruz kalma ve hatta ölme gibi durumların ihtimali bile iş görenleri bir gerilim ve tedirginlik içerisine sokar. Stres yaratan bu etkenler kişinin vücut dengesini bozar ve kişiyi endişeye iter.⁹⁶

Tehlikeli durumların söz konusu olduğu işlerde çalışan bu kişiler, devamlı bir korku ve gerilim içerisinde oldukları için bütün ilgi ve dikkatlerini işe yöneltmek zorundadırlar. Çalışan insanların, iş yaparken başka şeyler düşünüp hayal etmeden, her an aşırı dikkatli olmaları ise işte bıkkınlık ve yorgunluk yaratır. Modern teknoloji yeni iş çevresi ve makineler zararlı çalışma koşullarını da beraber getirmektedir. İşin tehlikeli olması ve kazaların sıklığı çalışma şekli ve endüstrinin tipine bağlıdır. Büro memurlarına oranla bizzat makine başında fiziksel olarak çalışanlar daha sık tehlikeli durumlarla karşılaşacaklardır. Stresli ve yorucu işler daha çok kazayla sonuçlanır. Bununla birlikte kaza tehlikesinin olması da çalışanlarda stres yaratan faktörlerdendir.⁹⁷

Bütün bu olumsuz faktörler iş görenler üzerinde yorgunluk ve tükenmişlik hissinin artması, sıkıntılı çalışma ortamı, aşırı öfke ve sinirlilik hali, depresyon, işitme kaybı, baş ağrısı, verim düşüklüğü ve performansı azaltıcı sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilecektir.⁹⁸

Fazla mesai ve vardiyalı çalışma sistemi: İşle ilgili görülen bir diğer stres kaynağı olarak ise “fazla mesai ve vardiyalı çalışma sistemi” sayılabilir. Gerek işletmelerin üretim kapasitelerini arttırmak gerekse kullanılan teknoloji veya işlerin doğası gereği fazla mesai ve vardiyalı çalışma sistemi üretim ve hizmet işletmelerinde yaygın olarak kullanılmaktadır. Örgütlerde çalışma süreleri ile dinlenme molalarının sıklığı ve süresi çalışanların ruhsal ve fiziksel dengeleri üzerinde oldukça etkili olduğu ifade edilebilir. Yapılan araştırmalar, insan fizyolojisine en uygun çalışma süresinin günlük azami 7,5 haftalık 45 saat olduğunu ortaya koymaktadır. Bu anlamda çalışma sürelerinin uzatılması veya mola sürelerinin kısalığına bağlı olarak stres, yorgunluk söz konusu olmakta bu ise iş kazalarına davetiye çıkarabilmektedir. Çalışma süreleriyle ilgili olarak bir fabrikada yapılan araştırmada, günlük çalışma süresinin 12 saatten 10 saate indirildiğinde iş kazalarında %25 oranında azalma olduğu, Osborne ve Vernon’un

⁹⁶ Cam, s.4.

⁹⁷ Özkalp ve Kirel, s.225.

⁹⁸ Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

birlikte yaptıkları bir araştırmada ise, bir grup çalışan için haftalık çalışma süresi 59 saatten 351/4 saate indirildiğinde (çalışma süresinde %40'lık bir azalma) iş kazalarında %40 oranında bir azalma meydana gelmiştir. Bu bağlamda gerekli planlama yapılmadan ve çalışma saatleri, çalışanların sosyal ve kültürel ihtiyaçları dikkate alınmadan fazla mesai yaptırılması halinde; iş verimi ve çalışma saatleri arasındaki denge bozulur ve kişilerde aşırı yorgunluk ve stres durumu belirir. Bu ise etkin ve verimli çalışmayı engelleyerek, iş kazaları vb. olumsuz durumların yaşanmasına neden olabilir.⁹⁹

Çalışanların stres kaynaklarından bir diğeri ise “vardiyalı çalışma düzeni”dir. Vardiyalı çalışma düzeninde, işyerindeki çalışma süreleri 24 saat içine yayılır ve çalışma saatleri periyodik olarak değiştirilir. Sanayileşmiş ülkelerde bulunan işgücünün yaklaşık %20'sinin vardiyalı biçimde çalıştıkları tahmin edilmektedir. Vardiyalı çalışma düzenine bağlı olarak çalışanlarda birçok uyku problemi yaşanabilmekte ve buna bağlı olarak fiziksel ve ruhsal değişik komplikasyonlar meydana gelebilmektedir. Çalışma saatlerinin çalışanların sağlıkları üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmaların bulgularına göre vardiyalı çalışma, bireyin vücut sıcaklığını, metabolizmasını, kan şekerini, zihinsel verimliliğini ve motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Vardiyalı çalışma düzeni insan beyninin doğal ritmini bozduğundan bu ritim bozukluğu; uyku problemlerine, bazı hastalıklara karşı dirençsizliğe, sürekli yorgunluk, stres ve depresyona neden olabilmektedir. Nöro-psikolojik ritim bozulması, ülser, şeker hastalığı, tansiyon gibi birçok psikosomatik hastalığı alevlendirmektedir.¹⁰⁰

Devamlı olarak gece vardiyasında çalışanların zamanla kendilerini yalnız hissetmeye başladıkları, bağışıklık ve sindirim sistemi düzenlerinin bozulduğu, soğuk algınlığı, grip gibi hastalıklara daha kolay yakalandıkları belirlenmiştir. Vardiyalı çalışma düzeninin aynı zamanda bireylerin psikolojik ve sosyal dengelerini de bozduğu ifade edilebilir.¹⁰¹

Gece çalışması öncelikle çalışmayı yapan bireyi etkiler. Bu çalışma biçimi, çalışanın normal biyolojik, psikolojik ve sosyal yaşama kalıbını ciddi bir biçimde bozar. Vardiya çalışması bedenin normal biyolojik ritmi ile çeliştiği için kronik yorgunluğa ve

⁹⁹ Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

¹⁰⁰ Serpil Aytaç, *İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi*, Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F., Erişim tarihi: 15.01.2012, <http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr/ce/docs/file/ec109.pdf>

¹⁰¹ Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

bireyin aile ve sosyal hayatının yıkılmasına sebep olur. Her şeyden önce bireyin yaşam rollerini yerine getirmedeki fırsatlarını engelleyecektir. Bu durum da bireylerde strese neden olabilecektir. Örneğin bir kişi hem eş, vatandaş, ebeveyn, arkadaş gibi pek çok rolü bir arada yerine getirmek zorundadır. Gece çalışması bu rollerden birkaçında başarısız olmasına neden olacak ve çatışma yaratacaktır. Gece işçisinin yalnız sessiz ve kendini daha az güvenli hissettiği dünyası, onun gündüz işçisine göre daha fazla korku içinde ve tedirgin çalışmasına neden olur. İşte bu korku ve tedirginlik de gece işçisinin iş kazasına uğrama olasılığını arttıran faktörler arasındadır. Böyle bir olasılık içinde çalışmak da bireylerde gerginliklere neden olabilmektedir. Daha önceki yıllarda yapılan araştırmalar insanların uyuma ve günlük faaliyetlerini düzenli yapmalarını amaçlayan güçlü bir sisteme sahip olduklarını göstermiştir. Bu yüzden temelde gece vardiyası doğal olmayan bir davranıştır. Bu durumda potansiyel bir stres kaynağı yaratacak pek çok zararlı etkilere yol açabilir. Modern çağın gereği ve endüstrileşme gece çalışmalarını zorunlu kılmıştır. Bu durumda çalışanlarda pek çok fiziksel, ruhsal ve toplumsal problemlerin doğmasına yol açmıştır. Gece çalışması gündüz çalışmasına göre daha güç çalışma koşullarında yürütülür. Gerçekten bir taraftan gündüz dönemindeki gün aydınlığının yerini gece suni aydınlatma alırken, diğer taraftan gündüzleri toplumsal yaşamda mevcut olan canlılık ve hareketlilik de yerini derin bir sessizliğe bırakır. Bu koşullardaki çalışmanın hem gece çalışmayı yapan işçiyi, hem de onu çalıştıran işletmeyi etkileyerek bir takım kaçınılmaz sorunlarla karşı karşıya bırakacağı da bir gerçektir.¹⁰²

Vardiya düzeni ile çalışma ülkemizin endüstrileşmesine ve gelişmesine paralel olarak artmaktadır. Bu sistemi çok uzun süreden beri uygulamakta olan ülkelerde yapılan araştırmalar, sistemin insan sağlığı üzerinde son derece olumsuz ve yıkıcı etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Vardiya düzeni ile çalışma çeşitli fabrikaların yanı sıra, ulaşım, posta ve haberleşme, sağlık hizmetlerinde de uygulanmaktadır. Vardiya uygulamaları çeşitlidir. Gece vardiyası olmaksızın gündüz iki vardiya, gece vardiyasıyla beraber üç vardiya, hafta sonunu da içine alan üç vardiyalı sistemler, vardiya düzeninin belli başlılarıdır. Bir çok işte, 24 saatin bütününe içine alan, hafta sonlarının bütününe içine alan sistemler uygulanmaktadır. Ayrıca vardiya sistemleri dönüşüm düzenleri açısından da çeşitlidir. Aynı vardiyada 7 günden fazla çalışmak, uzun süre olarak kabul

¹⁰² Özkalp ve Kirel, s.224.

edilir. İnsanın temel bedensel faaliyetlerinin belirli bir kalıbı vardır. Uyku uyanıklık düzeni bunun en belirgin ve önemlisidir. Beden sıcaklığı ve çeşitli hormonların düzeyi insanın günlük hayatını sürdürmesi için gün içinde dalgalanma gösterir. Bedensel aktivite uyanmayı izleyen günün ilk saatlerinden başlayarak artar ve uyku saatine doğru azalır. Sindirim ve uyku faaliyetleri de bir çok başka beden faaliyeti gibi çok sıkı bir günlük ritme bağlıdır. Bu biyolojik ritimler sosyal çevre ile eşzaman olmuşlardır ve böylece çoğu kez saate bakmadan zamandan haberdar olabiliriz. Biyolojik ritim, değişikliğe karşı çok dirençlidir ve çalışma, yeme, uyuma düzeninde yeni bir kalıba uyum son derece yavaş olmaktadır. Bilimsel olarak bir çok araştırmayla ortaya konmuş olan bu olgunun doğurduğu önemli sonuç şudur: Çalışma günleri sırasında vardiya düzenine uyum göstermeye başlayan biyolojik ritim, dinlenme günleri sırasında hızla eski kalıbına geri dönecek ve dinlenme günlerini izleyen çalışma döneminde zorunlu olarak yeni bir uyum süreci başlayacaktır.¹⁰³

Bütün bu durumları daha çok şöyle açıklayabiliriz:

1. Uyku: Gece vardiyasında çalışmak gündüz uyumak demektir ve bu da uykunun hem süresini hem kalitesini etkiler. Yapılan araştırmalar gece vardiyası çalışanlarının bir ila iki buçuk saat daha kısa uyuduklarını, rüyalı uykunun daha kısa olduğunu, dış dünyadan yansıyan uyaranlarla daha sık kesildiğini ortaya koymuştur. Muhtemelen bütün bunların sonucunda azalan uyku miktarı zaman içinde birikerek kişinin kendisini sürekli olarak yorgun, huzursuz, sinirli ve gergin hissetmesine sebep olmaktadır. Yapılan çeşitli araştırmalarda uyku bozukluğuna rastlama sıklığı gündüz çalışanlarda %5 - %11 arasında değişirken, gece vardiyasında çalışanlarda %50 - %62 arasında değişmektedir.

2. İştah ve Sindirim: Bir çok araştırma gece vardiyasında çalışanlarda görülen temel sağlık problemleri arasında başta ülser olmak üzere çeşitli sindirim sistemi hastalıklarının olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonucu iki biçimde yorumlamak mümkündür. Birincisi, gece vardiyasında çalışanlarda görülen sindirim sistemi hastalıklarının sebebi doğrudan doğruya düzensiz yemek yemeye bağlanabilir ve sindirim faaliyetinin zamanının biyolojik ritme uygunluk göstermemesi olarak yorumlanabilir. İkincisi sindirim problemleri ve ülser psikosomatik olarak

¹⁰³ Acar ve Zuhale Baltaş, *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, 22.Baskı, İstanbul 2004, s.84.

yorumlanabilir. Aşırı ve sürekli yorgunluk, vardiya düzeninde endişe ve stres böyle bir hastalığın gelişmesi için yeterlidir. Bütün bunlara ek olarak bilinmelidir ki; çay, kahve, alkol ve sigara sindirim faaliyetlerini bozmaktadır ve bu maddeler gece vardiyasında çalışanların çoğunluğu tarafından çok kere yaygın olarak, aşırı ölçüde kullanılmaktadır.¹⁰⁴

3. Aile Hayatı: Vardiya düzeninde çalışmanın kaçınılmaz sonuçlarından biri de, aile hayatının zarar görmesidir. Vardiya düzeninde çalışan kişinin çocuklarıyla bir masa başında toplanması, eşiyle dost toplantısına gitmesi, çocuğunun okul problemleriyle ilgilenmesi, düzenli bir cinsel hayatı sürdürmesi mümkün gözükmemektedir. Eğer vardiya düzeninde çalışan evin kadınıysa, üzerindeki yük daha da ağırlaşmakta, evin düzeni daha derinden sarsılmaktadır. Her türlü sosyal faaliyet gündüz çalışan insanlara göre düzenlendiği için, gece vardiyasında çalışanların durumlarını ifade eden en iyi tanım sosyal ölümdür. Çünkü gece vardiyasında çalışanlar bir süre sonra kendilerini kaçınılmaz olarak çevrelerinden soyutlanmış olarak hissetmeye başlamaktadırlar.¹⁰⁵

4. Sonraki Yıllar: Yapılan çok sayıda araştırma gece vardiyasında çalışmanın doğurduğu sonuçların sadece çalışılan süreyle sınırlı olmadığını da ortaya koymaktadır. Norveç'te yapılan böyle bir araştırmada gece vardiyasında çalışanlarda akıl ve ruh sağlığı problemlerine ve sindirim sistemi hastalıklarına rastlanma sıklığının gündüz çalışanlara kıyasla çok daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu araştırma, bir önemli gerçeği daha ortaya koymuştur. Gece vardiyası çalışması sırasında sağlıklı kalmış birçok kişi, bu şekilde çalışmayı bıraktıktan sonra, eski çalışma düzeninden ötürü hastalanmaktadır. İnsanlık tarihinin başından beri gündüze göre düzenlenmiş olan biyolojik ritmin bütünüyle ve tam anlamıyla geceye göre düzenlenmesi mümkün değildir. Vardiya düzeninde çalışmaya bedensel açıdan uyum sağlamak imkansızdır. Genel olarak gençlerin vardiya düzenine daha kolay alıştıkları bilinmektedir. Ancak vardiya düzeninde çalışma süresi uzadıkça sağlık problemleri görülme ihtimali de artmaktadır. Yine de yapılan araştırmalar yaşı kırk ve ellinin üzerinde olanların gece vardiyasında çalışmaya başlamalarının birçok açıdan sakıncalı olduğunu ortaya koymuştur. Aynı şekilde gece vardiyasında çalışmaya başlayacak kişinin geçmişinde sindirim sistemiyle ilgili bir problem olmaması gerektiğini, epilepsi olanların,

¹⁰⁴ Acar ve Zuhale Baltaş, *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, 22.Baskı, İstanbul 2004, s.85.

¹⁰⁵ Acar ve Zuhale Baltaş, *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, 22.Baskı, İstanbul 2004, s.86.

diyabetliklerin ve tiroit beziyle ilgili bir problemi olanların da gece vardiyasında çalışmaya uygun olmadıkları bildirilmektedir.¹⁰⁶

İşyeri düzeni: İşyeri düzeni de işle ilgili stres kaynaklarından biri olarak görülmektedir. İşyeri düzeninden anlaşılması gereken işyerinin iç ve dış fiziksel durumu ile yapısıdır. Yani, binaların üretim ve hizmet yapmaya uygun olması, yerlerdeki döşemeler, taban ve tavan özellikleri, pencereler, kapılar, geçiş yolları, merdivenler, rampalar, işyerinde kullanılan aletlerin muhafaza düzeni ve temizliği, işyerinin temizliği, işyerinin boyanma durumu işyerinin düzeni konusunda belirleyici olmaktadır. Aslında sayılan hususlar birer küçük detay gibi görünse de, kimi zaman örgüt ve çalışanlar üzerinde oldukça etkili olabilmektedir. Örgütlerdeki işyeri düzeni ve iş disiplininin sağlanamaması, işyerinde birtakım huzursuzlukları ve verimsizlikleri beraberinde getirebilecektir. İşyerinin çalışma düzeni ve ortamının kötü olduğu durumlarda çalışanların moral ve motivasyon değerleri olumsuz yönde etkilenecektir.¹⁰⁷

1.2.2.2. Örgütsel Yapı ve Politikalar ile İlgili Stres Kaynakları

Değerlendirme ve kariyer sorunları: Örgütsel yapı ve politikalar ile ilgili stres kaynaklarının başında, “değerlendirme ve kariyer sorunları” gelmektedir. Değerlendirme ve kariyer sorunları Schafer’ın yapmış olduğu araştırmada, işte strese sebep olan örgütsel özellikler içinde ilk sıralarda etkili olan stres kaynağı olarak gösterilmiştir. Çünkü çalışanlar genellikle başkaları tarafından değerlendirilmekten hoşlanmazlar.¹⁰⁸

Değerlendirmenin nesnel ölçütler ile yapıldığı konusunda şüphelerin olması, başarı değerlendirme standartlarının uygunsuzluğu, terfi olanağının olmaması, yetersiz ve hızlı terfi, hırs ve başarı arzusunun engellenmesi gibi etkenler çalışanlar için stres kaynağı olabilmektedir. Diğer taraftan çalışanların değerlendirme sistemini anlayamaması veya inanmaması, yeterince bilgilendirilmemeleri de stres nedenleri olarak görülebilmektedir. Örgüt içinde adil olmayan başarı değerlendirmelerine göre yapılan kariyer planlama ve geliştirme uygulamaları, liyakat esasına oturmadığı için kişiler arasında bir çatışmaya dolayısıyla da strese sebep olabilmektedir. Özellikle liyakate dayalı olmayan kariyer planlama, gerek çalışanlar arasında ve gerekse

¹⁰⁶ Acar ve Zuhel Baltaş, *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, 22.Baskı, İstanbul 2004, s.87.

¹⁰⁷ Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

¹⁰⁸ Cam, s.4.

yöneticiye karşı olumsuz duyguların ortaya çıkmasına ve işyerinde çatışma üzerine kurulu bir ortamın doğmasına neden olabilmektedir.¹⁰⁹

Örgüt içinde çalışan bireyin kariyer gelişimi ile ilgili stres faktörleri, iş güvensizliği, isteklerinin engellenmesi, ilerleme olanağının olmamasıdır. İş görenler, belirli bir yaştan sonra sürekli olarak yetenek ve bilgisinin azalması ya da makinelerin insanların yerini alması sonucunda işten çıkarılma korkusu ile karşı karşıya gelebilirler. Özellikle kadınlar sürekli olarak işten çıkarılma korkusu ile karşı karşıyadırlar. Çünkü personel azaltmayı düşünen işletmelerin ilk olarak işten çıkartma eğilimde oldukları kişiler, kadın iş görenler olmaktadır. Bunun nedeni de toplumumuzda kadın ve erkek için benimsemiş olduğumuz farklı davranış esassından ileri gelmektedir. Kadın daha çok eve yönelik, erkek ise işe yönelik ve ev geçindirmekle yükümlü olarak düşünülmektedir. Bu nedenle de kadını işten çıkarmak daha kolay gibi görünmektedir. İşten çıkarılma ve tercih edilmeme düşüncesi kadınların her an stres altında yaşamalarına neden olmaktadır. Kariyer gelişimi ile ilgili diğer bir konu da iş yerinde yükselmemedir. Değişik biçimlerde engellenme ve sağlıklı bir biçimde meslekte ilerleme hızının olmayışı da iş stresini oluşturan temel faktörler arasında yer alır. Kişi bilgi ve yeteneklerini yeteri kadar kullanamadığında, yaptığı işi kapasitesinin altındaysa, bireyde yükselmemenin ve engellenmenin yarattığı bir gerilim meydana gelecektir. İş yerinde, yükselmesi engellenen ya da yükselme olanağı kısıtlı olan bireyde işe karşı bıkkınlık, isteksizlik ve moral bozukluğu, göreve zaman zaman gelmeme, verimsizlik, yüksek iş gücü devir hızı, yüksek hata meydana gelebilir.¹¹⁰

Yeterince ilerleyememenin yanında hızlı ilerleme ya da terfi de çalışanlarca istenmeyen bir durumdur. Çünkü hızlı terfi, çalışana kapasitesini aşan sorumluluklar yüklüyor ise, bu durumda personel için yeni görevinde kalmakta, vazgeçip geriye dönmekte yoğun bir gerilimi beraberinde getirebilmektedir. Bu durum çalışanların çalışma isteğini olumsuz yönde etkileyerek işe devamsızlıklara yol açabilmekte ve verimsiz iş yapma uygulamaları ile sonuçlanabilmektedir.¹¹¹

¹⁰⁹ Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

¹¹⁰ Özkalp ve Kirel, s.226.

¹¹¹ Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

Yetersiz Terfi: Andrew J.DuBrin'in dediği gibi, kişileri iyi kullanamamaktan dolayı gerilim yaratmak üst düzey yöneticilerinin bilinçli ve kasıtlı olarak yapmadıkları bir şeyin sonucudur. Nedeni sadece insan kaynakları ile işin gerekleri arasında bir uyum sağlamanın zorluğu ve her zaman gelecek vadeden, heyecanlı işlerin bulunmayışıdır.

Hızlı Terfi: Hızlı terfi, yeteneklerinin en üst noktasına ulaşmış, mesleğinde ulaşabileceği yere hemen hemen varmış ve yine de kapasitesini aşan sorumluluklar yüklenilen bir kişinin durumunu tanımlamak için kullanılır. Bu olguya Peter Kuramı denir. Buna göre, kişi artık aşamayacağı bir düzeye gelmiştir ve bu düzeyde kalacaktır. Becerilerinizin yetersiz kaldığı düzeye varmış ve hala kapasitenizin ötesinde iş yapmanız bekleniyorsa, yoğun bir gerilime girmeniz kaçınılmaz olacaktır. Bu durumun farkında olsanız da olmasanız da, boğulmamak için başınızı suyun üstünde tutarken yoğun bir iç karışıklık geçireceksiniz. İçinde bulunduğunuz durumu kendi kendinize inkar etmek, örtmek ve artan sorumluluklarınızı yerine getirmek için gücünüzün üstünde bir enerji sarf etmek zorunda kalacaksınız. İş için uygun eleman seçmek, yöneticilerin en zor görevlerinden biridir. Bir insanı genellikle önceki işinde gösterdiği başarıya bakarak seçmenize rağmen, bu iki iş arasında hiç benzerlik olmayabilir. Yöneticilerin eleman seçimindeki hatalı davranışlarını düzeltecek cesareti gösterebildikleri organizasyonlarda, Peter Kuramı'nın örneklerine daha az rastlanır. Bu cesareti gösterememek ise, Peter Kuramı'nın yansıttığı olgunun ötesinde başlıca bir sorundur. Hızlı terfi, özellikle yeni görevleri yüklenecek kadar hızlı değilseniz, sizi oldukça gerilimli bir duruma sokacaktır. İster yeni mevkiinizde kalın, ister geldiğiniz yere dönün, her iki durumda da yoğun bir gerilim söz konusudur.

İş güvensizliği: İş güvensizliği şartları altında kişilerin işten en son atılacak adam olmak için daha fazla çalışmaları beklense bile, o kişilerin zamanlarını kahve molalarında öldürerek kimin atılacağını tartıştıkları araştırmalar sonucu ortaya çıkmıştır. Abraham Maslow ve diğer bir çok psikolog, iş güvenliği duygusunun verimliliğin asgari şartlarından olduğunu vurgulamıştır. Gerçekte işinizde güvenceniz az olsa bile, kendinizi güvencede hissediyorsanız, tutumunuzu gerçek şartlar değil, bu duygunuz yönlendirecektir.

Hırs: Mesleğinizde umduğunuz mevkiye henüz ulaşamamışsanız, hayal kırıklığınızın sonucu olarak gerilim altında olmanız doğaldır. Nedeni ne olursa olsun, bu

tür hırslar kişiyi gerilime iter. Mesleğimizde ilerlediğimizi sürekli hissetmemiz gerekir. Amerikan Deniz Kuvvetleri personeli arasında yapılan bir araştırma üç ilginç sonuca ulaştı: (1) Deniz Kuvvetleri personeli, ilerleme hızları beklediklerinden daha hızlı olduğunda daha çok iş tatmini sağladı. (2) İlerleme hızı düştükçe işten alınan tatmin de azaldı. (3) Gelişme içinde en geride kalan kişiler ise büyük gerilim ile yüz yüze kaldılar.

Başarı: Başarı bazı kişiler için gerilim nedeni olabilir. Bir kez başarılı oldunuz mu, artık herkes sizden sürekli başarı bekler. Ayrıca siz de bu görüşte olursunuz ve diğerlerinin beklentilerine ayak uydurmak zorunda olduğunuz duygusuna kapılırsınız. Bu başarılı olma zorunluluğunun baskısı bir süre sonra öylesine yoğun bir hale gelir ki, siz veya astlarınız artık başarıdan adeta kaçarsınız. Fakat burada, belli bir miktar gerilimin sizin için yararlı olabileceğini unutmamalısınız. Bazı kişilerin başarılı olmalarının altında yatan neden, tecrübelerine dayanarak kendileri için gerekli olan baskı miktarını sürekli belli bir düzeyde tutabilmelerindedir.¹¹²

Hiyerarşik ve merkezi örgüt yapıları: Hiyerarşik ve merkezi örgüt yapıları da önemli stres faktörü olabilmektedir. Hiyerarşik yapıların genelde belli bir resmiyet ve mesafe gerektirmesi, işletmede soğuk bir örgütsel iklimin oluşmasına da zemin hazırlayabilecektir. Davranış bilimcilerin üzerinde en çok durdukları örgüt iklimi, açık ve katılmayı teşvik eden iklimdir. Örgütsel faaliyetlerde demokratik süreçlere izin vermeyen örgüt iklimi ise, kapalı ve tehdit edici bir iklim olarak algılanmaktadır. Bu anlamda elverişsiz örgüt iklimi, çalışanların iş tatminini engelleyerek stres altında çalışmalarının en önemli nedenleri arasında sayılabilir. Hiyerarşik örgütlerin stres etmeni olmasının bir diğer nedeni ise, ast-üst ilişkilerinin formel bir biçimde olmasıdır. Bu bağlamda bireyin işyerindeki ilişkileri, üst, ast ve iş arkadaşlarıyla olmak üzere üçe ayrılabilir. Bu ilişkilerin karşılıklı anlayış ve güvene dayalı olması gerekmektedir. Aksi halde ilişkiler bireyde tedirginlik yaratabilir.¹¹³

Modern çalışma organizasyonları çoğunlukla otoriter bir denetime yol açan, üst kademedekilerin alt kademedekileri yönlendirdikleri ve kontrol ettikleri otoriter bir hiyerarşiyle düzenlenmiştir. Bu tür hiyerarşik düzenlemeler organizasyon içindekiler arasında sık sık çatışma ve gerginliğe sebep olmaktadır. Modern yönetim anlayışında Batı ve Japon modellerindeki farklılıklardan kaynaklanan aynı düşünce ve uygulamalar

¹¹² Yates, s.69.

¹¹³ Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

vardır. Ancak ister Japon modelindeki gibi hiyerarşik katları azaltarak olsun, ister çoğaltarak, eşitler arasında ve ast-üst ilişkileri içinde insanlar arası ilişkilerin düzenlenmesini sağlayan modern iletişim sistemleri uygulanmadıkça, çatışmalar kaçınılmaz olur. Bu da işletmenin verimliliğini doğrudan etkileyen olumsuz sonuçlar verir.¹¹⁴

French ve Caplan adındaki araştırmacılar, insanların altları ve üstleri ile ilişkilerinin kalitesini örgütte ilgili önemli bir gerilim kaynağı olarak tanımlamışlardır. Güvensizlik, desteksizlik, sorunların çözümüne ilgisizlik gibi belirtiler yetersiz ilişkiler olarak gösterilmiştir. Araştırmacılar, yetersiz ilişkilerin, yetersiz iletişim, görevdeki belirsizlik ve çelişkilerden kaynaklandığını ortaya çıkarmışlardır. Yetersiz ilişkiler şirkete bir kez yerleşince, iş tatminsizliği ve işle bağıntılı kuşkular biçiminde psikolojik gerilim yaratma eğilimi gösterir. Astlarla olan zayıf ilişkiler zedeleyici durum taşımamasına rağmen üstlerle olan zayıf ilişkiler zedeleyici olmaktadır. Dolayısıyla astlardan çok üstlerle yürütülecek olumlu ilişkiler gerilimi gidermede yardımcı olur. Otokratik üstler kişiyi gerilime iter.¹¹⁵

Liderlik stili: Sutherland ve Cooper'e göre "liderlik stili" de örgütte önemli bir stres kaynağı olarak ifade edilmektedir. Özellikle otoriter yönetim biçimi ile yaratılan iklim, gerilim, korku ve endişe doğurucu niteliktedir. Buna göre bilimsel teknik yönü ağır basan yönetici, yönetim süreçlerinde interaktif usulleri kullanan bir yöneticiden daha stres verici olarak görülmektedir. Böylece sürekli baskı altında ceza verileceği korkusu ve endişesi içerisinde iş yapan birey, doğal olarak stres yaşayacaktır. Diğer taraftan üstü tarafından takdir edilmeyen, işyerinde aradığı ilişki tiplerini bulamayan çalışan için çalışma ortamı son derece sıkıcı ve çekilmez bir hale gelebilecektir.¹¹⁶

İş hayatında uyum için duyulan baskılar da mevcuttur. Bazı işletmeler giyim ve davranış uyumu konusunda çok tutucu olmakla birlikte en tehlikeli tutuculuk, fikirler ile bağlantılı olanlardır.

Örgütsel iletişim sisteminin olmayışı ya da eksik olması: İş hayatının doğurduğu en önemli stres kaynaklarından birisi insanlar arası ilişkilerdir. Birçok araştırma, koroner kalp hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, yüksek tansiyon,

¹¹⁴ Acar ve Zuhale Baltaş, *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, 22. Baskı, İstanbul 2004, s.82.

¹¹⁵ Özkalp ve Kirel, s.227.

¹¹⁶ Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

gerginlik ve depresyona kişinin işinden ve çalışma şartlarından memnun olmayışının sebep olduğunu bildirmektedir.¹¹⁷

Bir çalışma grubunda iyi ilişkilerin kurulması kişi sağlığı ve iş veriminde önde gelen bir etmendir. Üste saygı gösterilmemesi yani önemsenmeme, dostluk davranışı içinde olmama, sevgi sıcaklığının bulunmaması gerilim duygularına yol açar. Yöneticinin adil olmaması, yeteneklere, katılımcılığa, teknik bilgi ve donanımına uygun davranım içinde olmaması, karar mekanizmasında kararlara daha çok kimseyi katmaması iç gerilimi artırır. İş yeri ortamında zor durumlarda destek görülmemesi, barışçıl olmayan yarışmacılık, rekabet kaygılarının paylaşılmaması stres kaynağı olmaktadır. Sıkıntı, depresyon, psikosomatik hastalıklar böyle durumlarda belirgin oranda artmaktadır.¹¹⁸

Örgütsel iletişimde temel amaç; işlerin koordinasyonunu sağlamak, problem çözmek, bilgi paylaşımını gerçekleştirmek ve çatışmaların çözülmesine katkıda bulunmak olarak sayılabilir. Örgütte bu amaçları doğru ve hızlı şekilde gerçekleştirebilecek örgütsel iletişim sisteminin olmayışı ya da eksik olması çalışanların verimli ve üretken olmalarının önünde bir engel ve stres nedeni olabilecektir.¹¹⁹

Örgüt içindeki ilişkilerin uyumlu ve sağlıklı olması bireyin işle ilgili sorunlarını bir ölçüde azaltacaktır. Buna karşın olumsuz ilişkiler, yetki ve sorumluluk dağılımındaki güçlükler, davranışların kısıtlanması, amaçlarla çatışan politikalar örgüt içinde önemli stresler oluştururlar. Bir örgütün içinde çalışma veya yer alma bile çalışanlar için stres oluşturabilir. Bunlara örgütün yapısı veya iklimi diyoruz. Örgüt yapısı bireylerin düşüncelerini ve görüşlerini dikkate almayan bir biçimdeyse onlara işin bir parçası olarak bakılıyorsa, çeşitli politikalarla çalışma özgürlükleri ve davranışları kısıtlanıyorsa böyle bir ortam da stres yaratıcı olabilir. Bireyler bir insan olarak çalıştığı işyerinde ait olma duygusuna sahip değillerse işyerine duydukları güveni kaybetmektedirler. İletişim kanallarının iyi çalışmaması, informal iletişimin yaygın

¹¹⁷ Acar Baltaş ve Zuhall Baltaş, *İş Stresi*, Erişim tarihi:01.05.2012, <http://www.aymavisi.org/psikoloji/Is%20Stresi.html>

¹¹⁸ Nevzat Tarhan, İrfan Hattatoğlu, *İş-Stres-Tükenme, İş Stresi Nedir?*, 12. Ulusal İnsan Yönetimi Kongresi, Erişim tarihi:17.01.2012, http://www.takimceligi.com/index.php?option=com_content&view=article&id=557:salk-a-guevenlii&catid=81:yazlar&Itemid=265

¹¹⁹ Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

olması, tahmin ve dedikodulara dayanması örgütün iç ortamını etkiler bu da stres olarak çalışanlara yansır.¹²⁰

Yetki ve sorumluluk hataları: Örgütsel yapı ve politikalar ile ilgili stres kaynaklarından bir diğeri ise “yetki ve sorumluluk hataları”dır. Sorumluluk alanının geniş tutulmasına karşılık yetkinin yetersizliği, örgütlerde stres yaratan konuların başında gelmektedir. Yetkinin eksikliği çalışanlarda büyük sıkıntılar yaratabilecek ve onların çalışma isteklerini azaltabilecektir. Çünkü çalışanlar, sorumluluklarını gerçekleştirebilecek kadar yetki verilmesini haklı olarak isterler ve verilmediği zaman da isyan, küsme, içine kapanma gibi olumsuz tepkiler gösterirler. Diğer taraftan çalışanın sorumluluğunun çok yüksek olması veya sorumluluğunu olduğundan daha yüksek algılaması da onda stres yaratabilecektir. Çünkü diğer insanların sorumluluğunu üstlenmek kişilerde gerginlik oluşturan bir stres kaynağı olarak görülmektedir. Özellikle işin doğası çok fazla sorumluluk gerektiriyor, ancak yetkiler sınırlı ise, kişi kendini yoğun stres altında hissedebilecektir. Sorumluluk konusunda stres oluşturan bir diğer problem ise iş yerinde işten kaçan ya da kaytaran elemanların iş yapma yükünü çalışma arkadaşlarına atma alışkanlıklarıdır.¹²¹

Çok fazla sorumluluk, çok önemli stres kaynaklarından biridir. Ya kişiye yüklenen sorumluluk çok yüksektir veya çalışan sorumluluğu kendi kişilik özelliklerinin sonucu daha yüksek olarak algılar. Bu durum kısa zamanda sağlığın bozulmasına yol açar. Çok fazla sorumluluk taşımanın çalışan kişiyi zorladığı durumların başında, sorumluluğa paralel olarak verilmemiş olan yetkiler gelir. Böyle bir gelişme kişinin stres yükünü artırarak sağlığını ve verimini olumsuz yönde etkiler. Gerek çok fazla sorumluluk, gerekse çok fazla iş yükünün tam karşı ucunda yer alabilecek bir durum da çok önemli bir stres kaynağıdır. İçinde çalıştığınız işletmenin ihtiyaçlarına ve amaçlarına yönelik sorumluluklarınız da vardır. Eğer işletmenin amaçları, sizin kendi kişisel amaçlarınız ya da elemanlarınızın amaçlarıyla tutarsızsa, büyük bir olasılıkla çatışma ve stres yaşarsınız. Çok fazla sorumluluk ve çok yoğun iş yükü kadar olmasa bile, çok az bir sorumluluk ve çok hafif bir iş de önemli bir stres kaynağıdır. Yakın

¹²⁰ Özkalp ve Kirel, s.226.

¹²¹ Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

zamanda yapılan arařtırmaların ortaya koyduėu bu ilginç bulgu, birçok bilim adamını da hayrete dūřurmūřtır.¹²²

Çalışanların kararlara katılım dūzeyinin azlığı: rgūterde “alışanların kararlara katılım dūzeyinin azlığı” yani çalışanın iř yerindeki karar verme sūrecinde bir birey olarak etkisinin olup olmaması stres oluşumunda önemli bir faktör olarak görülmektedir. Bu bağlamda rgūterde iř görenler kararlara katılmakla kendilerini etkileyen kararlarda etkin rol oynayabileceklerdir. Çünkü kararlara katılımın temelinde yatan dūřnce, kişilerin kararlara katıldıklarında verilen kararlari benimseyecekleri ve destekleyecekleri gerçeğidir. Çalışanların kararlara katılımı durumunda iř tatmini yükselecek, iřle ilgili tehditler hissedilmeyecek, bireyin kendine karşı olan güven ve saygısı artacak ve mesleği ile ilgili nitelikleri artacaktır. Diėer taraftan örgüt çalışanları ile iyi ilişkiler geliştirecek, çalışanın iře karşı bağımlılığı artacak, verimi yükselecek ve iře devamsızlığı azalacaktır. Kararlara katılımın bütün bu olumlu etkilerini olumsuz hale getirmede çalışanların fikir ve önerilerinin alınmamasının önemli bir etkisi olacaktır. Örneėin hemşirelerin çalışma şartları üzerinde yapılan bir araştırma, karar verme konusunda hemşireler ve/veya hekimler arasında oluşan g ve çatışma durumlarının hemşireler üzerinde stres yaratan faktörlerden biri olduğunu ortaya koymuştur. İř yerinde yöneticiler tarafından alınan kararlara çalışanların katılımı ile ilgili yapılan bir diğer araştırmada ise çalışanların değişikliklere çabuk uyum sağladığı, üretim dūzeyinin yükseldiği ve verimliliğin arttığı gözlemlenmiştir.¹²³

French ve Caplan, dūřk katılımın çalışanlar üzerindeki etkileri konusunda yaptıkları bira özel araştırma sonucunda elde ettikleri verileri şöyle özetlerler: “şimdiye kadar sözü edilen tüm gerilim türlerinin en önemlisi ve en zararlı etkisi olanı, kararlara katılamamanın yarattığıdır.” Görüldüėü gibi, ruhsal sağlığınız işinizi ilgilendiren konularda alınacak kararlara katılabilme imkanınızla yakından ilgilidir. İşleriyle ilgili kararlara katılan kişilerin gösterdikleri özellikler şunlardır: Psikolojik gerilimi azdır, niteliklerini iyi kullanır, işteki ilişkileri iyidir, iře karşı tavrı olumludur, üretimi yüksektir.¹²⁴

¹²² Acar ve Zuhall Baltaş, *Stres ve Başa ıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, 22.Baskı, İştambul 2004, s.90.

¹²³ Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

¹²⁴ Yates, s.69.

¹²⁵ Acar ve Zuhall Baltaş, *Stres ve Başa ıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, 22.Baskı, İştambul 2004, s.91.

Karar verme aşamasında katkıda bulunmak isteyip de dışta bırakıldığınız zamanlar, kızgınlık ve stres yaşadığınız bir gerçektir. Bu durum özellikle, sizi etkileyen kararlarla ilgili olarak fikrinizin hiç sorulmadığı, sonuçların size yalnızca bildirildiği durumlar için geçerlidir. Çalışan bütün bireyler, özellikle işlerin çok yoğun olduğu ya da işletmede yapısal bir değişim geçirildiği dönemlerde, kendilerini güvenli hissedebilmek için, kişiliklerinin dikkate alınması ihtiyacı içindedirler. İş yerinde olup biten değişikliklerin nedenine ilişkin bilgiden yoksun olmak, o birimde çalışanların kendilerine ilişkin güvenlerinin, morallerinin ve kontrol duygularının sarsılmasına neden olur. Örneğin, eğer herhangi bir açıklama verilmeden bir başka yere taşınmaları isteniyorsa, birimdeki herkes, gereksiz bir stres yaşayacaktır.¹²⁵

Rol çatışması ve rol belirsizliği: Rol çatışması, örgüt çalışanının veya yöneticisinin hangi rolü yapacağını şaşırmasından ileri gelen bir kararsızlığı, giderek zorlanmayı ve gerilimi anlatan bir kavramdır. İş yaşamı ortamında rol çatışmaları, kaynaklanış biçimlerine göre farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır: Yöneticinin, çalışandan çelişen ve uyumsuz beklentilerde bulunması yöneticiden kaynaklanan bir rol çatışmasıdır. Aynı çalışana birden fazla amirin çakışan rol davranışlarını içeren taleplerde bulunması da, çalışanda rol çatışması doğurabilmektedir. Diğer bir rol çatışması türü ise roller arası çatışma olup, çalışanın yerine getirmesi gereken rollerden bir tercih yapamamasından kaynaklanmaktadır. Kişi rol çatışması ise bireyin rolü ile uyumsuzluğu, rol gereklerinin sonucu olmaktadır. Yine çalışan bireye, üstlenebileceğinin üzerinde aşırı rol yüklenmesi de, onu rol çatışmasına itmektedir.¹²⁶

Rol çatışması iş yerlerinde sık sık karşılaşılan ve çok farklı biçimlerde ortaya çıkan sorunlardan biridir. Rol çatışması genelde kişilerin birbirinden farklı ve tutarsız görevler nedeniyle baskı altında kalmaları sonucunda meydana gelir. Rol çatışmaları işletme içinde ortaya çıkabileceği gibi işletme dışında da meydana gelebilir. En belirginini aşırı iş yükü nedeni ile meydana gelen rol çatışmasıdır. Bu daha çok bireyin kendi görevleri ile iş görevleri arasında meydana gelebilecek bir çatışma türüdür. Rol çatışması çalışanların kişisel kapasitesi veya değerleri ile istenen iş talepleri arasında eşitsizlik varsa ortaya çıkabilir. Kahn ve diğer araştırmacılar rol çatışması ve rol belirsizliğinin büyük işletmelerde önemli bir stres kaynağı oluşturduğunu

¹²⁶Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

belirtmişlerdir. Rol çatışmasının iç çatışmalara yol açtığını, kişiler arası gerilimlerin yükselmesine neden olduğunu, iş tatmininin düştüğünü, kişinin kendisine ve örgüte olan güveninin azaldığını saptamışlardır.¹²⁷

Bazı durumlarda, belli bir rolü üstlenmesi beklenen kişi ile bu rol arasında uyumsuzluk ortaya çıkabilir. Bireyler, yeteneklerine ve ilgilerine uygun olmayan bir rolü üstlenmek zorunda kaldıklarında kişi ile bu rol arasında uyumsuzluk ortaya çıkar. Örneğin, rolün gerektirdiği performans, kişinin o konudaki performansının altında ya da üstünde kaldığında bu tür bir uyumsuzluk yaşanır. Örneğin yüksek tahsil yaparak belli bir meslek edinen kişi, mesleğine uygun bir iş bulamadığı için daha az eğitim gerektiren bir işe çok yüksek maaşla da girmiş olsa iç çatışma yaşayabilecektir. Bir kişinin sahip olduğu roller, birbiriyle çatışıyorsa, bu çatışmayı algılayan kişi bir iç çatışma yaşayabilir. Örneğin çalışan bir kadın, iş yerinde kendisinden beklenen roller ile evde ev kadını olarak üstlenmesi gereken roller arasında bulunabilir ve bu durum bir iç çatışma yaşamasına neden olabilir. Kişiler, iş yerlerinde birbirinden farklı rolleri de aynı anda yapma durumunda kalabilirler. Örneğin, öğretim üyesi aynı zamanda fakültesinin dekanı, doktor, hastanenin başhekimisi olabilir. Burada kişinin hangi rolü öne çıkaracağı konusu bir çatışma nedeni olabilir. İnsanların üstlendikleri rollerin kendi benliklerine uygun olmaması durumu da rol çatışmasına yol açabilir. Eğer, insanlarla iletişim kurmayı seven, dışa dönük kişiliği olan bir kişinin gün boyunca, ofisinde bilgisayarının başında, çok sınırlı sayıda insanlarla görüşmesini gerektiren bir mesleki rol, o kişinin benliği ile çelişeceği için bir rol çatışmasını ortaya çıkarabilir. İnsanlar, üstlendikleri rollerden ötürü de birbirleriyle çatışmaya girebilirler. Örneğin, bir işi birlikte yapmak zorunda olan iki kişi, bu işin bazı bölümlerini kendi işleri olmadığını, diğer kişi tarafından yapılması gerektiğini ileri sürebilirler. Bazı durumlarda da kişiler, kendi rol alanları içinde tanımadıkları bazı işleri birbirleriyle paylaşmak istemedikleri için çatışabilirler. Yani, “bu benim işim değil” diyenlerin aksine, birbirlerine “sen karışma” mesajı verirler. İşbirliği yapmak zorunda olan kişilerden birisinin performansının düşük olması durumunda da çatışma ortaya çıkabilir.¹²⁸

¹²⁷ Özkalp ve Kirel, s.225.

¹²⁸ Haluk Gürgen, *Örgütlerde İletişim Kalitesi*, Der Yayınları, İstanbul 1997, s.179.

Genel olarak rol çatışması ile karşılaşan birey örgütte önemli bir fonksiyonu olan etkinliği yerine getirememiş olacaktır. İhmal edilen görev bireyi, bazı önemli sorumluluklarını yerine getiremediği düşüncesine iterek birtakım psikolojik rahatsızlıklar yaşamasına neden olabilecektir. Rol çatışması örgüt içerisinde bireyler arası çatışmalara dönüşerek örgüt iklimini olumsuz yönde etkileyebilecektir. Rol belirsizliği ise, bireyin işini yapması için gerekli bilgiden daha azının kendisine verilmiş olmasından kaynaklanabilmektedir. Bu bağlamda rol belirsizliği, daha çok örgütte iletişim eksikliğinin ve kopukluğunun bir sonucu olarak kendini göstermektedir. Çalışan, işinin ne olduğunu, sonuçlarının neler olması gerektiğini, işin nerede, ne zaman, kimlerle koordineli biçimde yapılacağını bilememekte ve rol belirsizliği duygusuna kapılabilmektedir. Diğer taraftan çalışan, yöneticinin gözünde performansının nasıl değerlendirildiğine ilişkin bir bilgi edinmemesi halinde de rol belirsizliği yaşayabilmektedir. Rol belirsizliği ile çalışan kendine güven eksikliği, aşırı sinirlilik, kaygı yaşayabilmekte ve işte verimi ve üretkenliği azalabilmektedir.¹²⁹

Rol belirsizliği en basit bir ifadeyle bireyin ne yapacağını bilememesidir. Çalışanların iyi bir performans gösterebilmeleri için, çalıştıkları işletmenin beklentilerinin ne olduğunu bilmeleri, kendilerinden istenenlerin ne olduğunu anlamaları gerekmektedir. İki tip rol belirsizliği vardır. Bunlardan ilki görev belirsizliğidir. Bunun anlamı kişinin yapacağı iş hakkında bir belirsizlik olmasıdır. İkincisi ise sosyal duygusal belirsizliktir. Kişinin kendisini başkalarının nasıl değerlendirdiğinden emin olamamasıdır. Değerlendirme kriteri açık olmadığında veya diğer çalışanlardan da bir geribildirim alınmadığında bu belirsizlik tipi ortaya çıkar. Aynı rol çatışmasında olduğu gibi rol belirsizliği de çalışanlarda duygusal tepkilere yol açabilir. Belirsizlik durumlarında da iş tatminsizliği, iş gerilimi, kendine güvensizlik, yararlı olamama duygusu ortaya çıkar.¹³⁰

Rol belirsizliği genellikle, göreviniz hakkında yeterince bilgi sahibi olmadığınız, mevkiinizin amaçlarını tam anlamıyla bilmediğiniz ve işin sorumluluk alanı hakkında kesin bir bilgiye sahip bulunmadığınız zaman ortaya çıkar. Yaptığı işin bütün içinde ne anlam taşıdığından haberdar olmamak, çalışanlarda gerginliğe ve isteksizliğe sebep olmaktadır. Kişinin sorumluluk sınırlarının iyi çizilmemiş olması, görevin kişiden

¹²⁹ Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

¹³⁰ Özkalp ve Kirel, s.225.

beklediklerinin açık olmaması, çalışanları çelişkiye düşürmektedir. Görevdeki belirsizliğin etkileri, sorumlulukların çelişkisi ile birbirine paraleldir. Bir çok araştırma, görevlerindeki belirsizlikten yakınan kişilerin, böyle bir sorunu olmayanlara oranla işlerinde daha çok gerilim yaşadıklarını, kendilerini işe yaramaz hissettiklerini ve kendilerine olan güvenlerinin daha az olduğunu ortaya çıkarmıştır. İnsanların görevlerindeki belirsizliği ne kadar gerilimli buldukları kişilere göre farklılık göstermektedir. Bazıları tecrübelerine dayanarak belirsizliği yenmekte, bazıları ise belirsizliği çok rahatsız edici bularak kendilerinde gerilim yaratmaktadırlar. Görevdeki belirsizliğin gerilim doğurma derecesinde, organizasyon da rol oynar. Riskler arttıkça belirsizlik daha tehlikeli boyutlara ulaşır. Öte yandan organizasyondaki kişiler çalışanlarını ne kadar koruyor ve destekliyorsa, belirsizlik o kadar hoş görülebilir, hatta tercih edilebilir. Kişilere işlerinde daha fazla özerklik ve özgürlük verildikçe iş tariflerinin belirginliklerini kaybetmesine şaşmamak gerekir.¹³¹

Bir başka önemli gerilim kaynağı da, somut görevinizdeki çelişkidir. Bu görevdeki çelişki endişenin artması ve verimin düşmesiyle sonuçlanabilir. Çelişkili görev, iş hayatındaki diğer gerilim kaynaklarına oranla en fazla incelenmiş olanıdır. Yıllar süren araştırmalar, görevlerindeki çelişkilerden yakınanların genel olarak iş tatminlerinin az olduğunu ve bunun işleriyle bağıntılı gerginlikleri artırdığını ortaya çıkarmıştır. Daniel Katz ve Robert L. Kahn'a göre, çelişkili görev, "Aynı anda ortaya çıkan uyulması zorunlu iki veya daha çok farklı baskının arasındaki tutarsızlıktır."¹³²

Kişiler arası çatışmalar: Hangi iş yeri olursa olsun, kişiler arası çatışmalar strese yol açar. Kişilerin uyumsuzluğu, amirlerle, meslektaşlarla rahatsız ilişkiler, iş yerindeki önceliklerle ilgili tartışmalar, işleri tamamlamak için uygun yöntemler üzerinde anlaşamama, büro politikaları ve en basit ilişkilerde bile gereksiz gerginlikler, bu çatışmalar arasında sayılabilir. Nedeni ne olursa olsun kişiler arası ilişkilerdeki sorunlar, çözümü en zor olanlardır.¹³³

Amirlerle çatışma: Çalışanın kendini amirinden daha yetenekli veya üstün görmesi ya da amirin ilişkiyi böyle algılaması amirin çalışanın işinden bütünüyle memnun olmaması, amirin kılı kırk yarar, vesveseli olması da çalışanlar için büyük bir

¹³¹ Yates, s.69.

¹³² Acar ve Zuhâl Baltaş, *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, 22.Baskı, İstanbul 2004, s.91.

¹³³ A. Burcu Canitez Okur, *İşyerinde Duygusal Saldırı, Mobbing ve Başa Çıkma Yöntemleri*, Erişim tarihi:01.05.2012, <http://www.ikdunyasi.com/?p=49>

stres kaynağıdır. Böyle bir amiri memnun etmek mümkün olmayacağı için çatışma, sürtüşme ve bunların doğal sonucu gerginlik günlük hayatın bir parçası olur. Bazı yöneticiler görevlerinin sadece “yanlışları görmek” ve bunları düzeltmek olduğuna inanırlar. Oysa modern yönetim önemli ölçüde, “doğruları yakalamak” ve onunla ilgili olumlu geri bildirimlerde bulunmak, daha sonra yanlış olanı birlikte bulmak ilkesine dayanır. Bazı yöneticiler ise her işi kendileri yapmak isterler ve yetkilerini kullandırmayı, kendi önemlerinde azalma olarak görürler. Böylece hem zamansızlıktan hem de birlikte çalıştıkları insanların beceriksizliklerinden şikayet ederler. Kendileri gibi bir çalışana rastlayamamış olmaktan ötürü çok üzgündürler. Oysa, kendileri gibi biriyle bir hafta bile çalışamayacaklarını düşünmezler. Çalışan kişinin amiriyle uyum içinde olması, işinden aldığı doyumunu ve verimliliğini etkiler.¹³⁴

Dedikodu: Ülkemizde çalışan insanlara iş hayatından yansıyan önemli stres kaynaklarından biri de dedikodudur. Çalışanların zamanlarının ve enerjilerinin önemli bir bölümünü alan bu olgu ne yazık ki toplumsal bir hastalık durumundadır. Toplumsal kültürümüz kişileri yüzüne karşı eleştirmeye yönelik değildir. İnsanlar genellikle birbirlerine ya birbirlerinin hoşlarına gidecek şeyleri söylemektedir ya da başkalarıyla ilgili olumsuz düşüncelerini. Bu sebeple toplumumuz insanları kendi başarısızlıklarını ve yetersizliklerini ve özlemlerini başkalarını arkalarından eleştirerek, davranışlarına kendilerine göre anlamlar yükleyerek gidermeye çalışırlar. Bu durum da özellikle iş yerlerinde önemli ölçüde zaman ve enerji kaybına sebep olduğu gibi, kişisel ilişkilerde de gerginliğe yol açar.¹³⁵

Adil olmayan düşük ücret: Ekonomistlere göre ücret, bedensel veya zihinsel emeğe üretim faaliyetleri karşılığı ödenen bedel olarak tanımlanırken, işletme açısından bakıldığında ise ücret, bir maliyet unsuru olarak görülmektedir. Ücret özellikle iş gören açısından bakıldığında, onun yaşam düzeyini yükseltici ve güvence sağlayıcı rolü nedeniyle oldukça hassas bir konudur. Bu bağlamda iş görene verilen ücret eşit ve dengeli değilse, yükselme ile orantılı değilse, nesnel ve bütün değilse çalışan için önemli bir stres kaynağı olabilecektir. Diğer taraftan iş görene verilen ücret onun işe olan katkısını ve performansını göstermesi açısından da bir mesaj niteliği taşımaktadır.

¹³⁴ Acar ve Zuhall Baltaş, *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, 22.Baskı, İstanbul 2004, s.90.

¹³⁵ Acar ve Zuhall Baltaş, *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, 22.Baskı, İstanbul 2004, s.91.

Yapılan araştırmalarda farklı ücret alan ve farklı üretim yapan iki kişinin ücretlerinde değişiklik yapıldığında; az ücret alana çok, çok ücret alana az ücret verildiğinde, ücreti çoğalan kişilerin performansı, eskiden aynı ücreti alanlardan daha çok olmuştur. Ücretinde düşme olan kişinin performansı, daha önce bu ücreti alan kişinin performansından daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum ise kişide, mutsuzluk, huzursuzluk yaratacak, iş tatminsizliğini ortaya çıkartacaktır. Ücretin özellikle geçim sıkıntısının çekildiği az gelişmiş ülkelerde çalışan için ise başlı başına bir stres faktörü olarak ortaya çıktığı ifade edilebilir.¹³⁶

Yetersiz kazanç, çalışanın ailesini gerektiği gibi besleyemeyeceği, giydiremeyeceği ve yeterli konfora sahip bir evde oturmasını sağlayamayacağı anlamına gelir. Ailenin tatil ve boş vakitlerini geçirmesi ve kendileri için asgari şartları sağlaması aşırı fazla mesaiye ve gece mesailerinden sağlanacak ek gelirlere bağlı olacağı için bu durumdan aile hayatı ve sosyal hayat büyük zarar görecektir.¹³⁷

Bir çalışanın ürettiği değer ile bunun karşılığında alacağı ücret arasındaki ilişki bir ticari kuruluşun temel fonksiyonudur. Çalışanın ücretini artırarak hayat şartlarını yükseltme çabası, kurumların en az yatırım ve harcamayla en çok karı elde etme düzenlemeleriyle çatışır. İş hayatındaki streslerin büyük çoğunluğu bu çatışmadan kaynaklanır. Emegın piyasa farkı bir çok faktör tarafından belirlenir. Ancak çalışanların pazarlık gücünün sınırlanması onlar adına bir çok stresi de beraberinde getirir. Düşük ücret, iş güvencesi, geçimi sağlayabilecek ücret uğruna fazla mesailere ve vardiyalardan sağlanacak primlere aşırı bağlanma çalışan birey ve ailesi için büyük streslerin tetikleyicisidir. Çünkü yukarıda sıralanan bu dört sebep, kötü evde yaşamının, yetersiz beslenmenin, çocuklarına iyi bir eğitim yaptırtamamanın, hayatın zor günleri için küçük bir tasarruf bile verememenin, hiçbir zaman borçtan kurtulamamanın uzun vadede ruh ve beden sağlığı üzerinde doğuracağı sonuçları içinde barındırmaktadır. Fakirlik, tek başına hem ruh hem de beden sağlığı açısından ciddi problemler getirir. Şikago’da gettoda yaşayan zenciler arasında kansere rastlanma sıklığı hem siyahlardan hem de genel ulusal ortalamadan 1,5 kere daha fazladır. Gerek ABD, gerek İngiltere’de alt gelir düzeyinde boşanma sıklığı, orta ve üst gelir düzeyine kıyasla iki kere daha fazladır. Fakirlik, sebep olduğu sonuçlar bir yana, kendisi başlı başına büyük bir stres kaynağıdır.

¹³⁶ Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

¹³⁷ Acar ve Zuhal Baltaş, *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, 22.Baskı, İstanbul 2004, s.81.

Çünkü insanı sevdiklerine ve çevresindekilere çok basit bile olsa bir şeyler vermekten alıkoyar. Vermek güçlülüktür. İnsanın duygularını ifade etmesi ve ilgisini ortaya koyması için, maddi değeri küçük bile olsa, sevdiklerine verecekleri bir araçtır. Fakirlik bu imkanı insanın elinden önemli ölçüde alır. Hiç şüphesiz hediye maddi değeriyle ölçülmez, duyguları ortaya koymak için madde şart değildir. Ancak yine de fakirlik “verme” yi, eli açık olmak bir yana, gönül zenginliğini bile önemli ölçüde sınırlar.¹³⁸

Teşvik edici ödeme sistemleri de şirketlerde uygulanan sistemlerdendir. Prim sistemleri çalışma temposunu ve üretim hızını artırmaya zorlar. Böyle bir düzen içinde çalışanlar güvenli çalıştıkları için değil, hızlarını artırdıkları için ücretlerini yükselteceklerinden, bu durum kaygıya, yorgunluğa ve sisteme dahil olanlar arasında rekabetten doğan düşmanca duygulara sebep olur. Teşviki sadece para olarak düşünmemek gerekir. Ücretli tatil, daha kısa çalışmak, özel sağlık sigortası kapsamına alınmak, konut kredisinden yararlandırılmak, emeklilik primine katkı uygulanabilecek teşviklere örnektir. Teşvik sistemlerinin çok önemli bazı incelikleri vardır. Teşvik sistemini geçersiz kılan teşvinin otomatik olması veya ulaşılmaz hedeflerde gerçekleşecek olmasıdır. Bu iki durumda da teşvik anlamını kaybeder. Diğer önemli nokta her yaş için farklı teşvik sistemlerinin geçerli olduğunun bilinmesidir. Her yaş grubunda ve bütün sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel düzeyde çalışanlar aynı teşvik sisteminden yararlandırılamaz. Bu sebeple teşvik sisteminin seçiminde bu özelliklerin göz önünde tutulması gerekir.¹³⁹

Zorbalık (Mobbing): Duygusal saldırı, ayrımcılık ve örgütsel yıldırma olarak da tanımlanan zorbalık (mobbing), fiziksel şiddetten çok psikolojik baskı ve yıldırma politikası ile işyerindeki herhangi bir çalışana uygulanan ısrarlı ve bilinçli bir davranış olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanıma göre ise mobbing bir iş yerinde başarısı, bilgisi ve olumlu tavırları nedeniyle bazı kişilere tehdit oluşturan bir çalışana, bir ya da birkaç kişinin çeteleşerek uyguladığı, sistematik ve uzun süreli duygusal eziyet olarak ifade edilmektedir. Bu çalışana astları, eşitleri ya da üstü çeşitli şekillerde saldırabilir: Olanakları, eğitimleri, bütçesi kısıtlanabilir, yükselmesi engellenebilir, alaya alınabilir, toplantılara çağrılmaz, dışlanabilir, hakaret edilir ve aşağılanabilir. Bütün bu olumsuz davranış ve yaklaşımlara maruz kalan çalışan fiziksel, zihinsel ya da sosyal sorunlar ya

¹³⁸ Acar ve Zuhale Baltaş, *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, 22.Baskı, İstanbul 2004, s.82.

¹³⁹ Acar ve Zuhale Baltaş, *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, 22.Baskı, İstanbul 2004, s.81.

da işten çıkarma ile sonuçlanan zararlara maruz kalabilir. Yüksek derecede stres, kaygı, endişe, panik atak, alerji ve uyku bozuklukları mobbing'e maruz kalan çalışanlarda gözlenebilen sağlık sorunlarıdır. Yapılan bir araştırmada zorbalığa uğrayan kişilerin %40'ının depresyona girdiği belirlenmiştir. Depresyona giren kadınların %31'i, erkeklerin ise %21'inin travma sonrası stres bozukluğu yaşadığı gözlemlenmiştir. Bu bağlamda zorbalığa maruz kalan çalışanın ciddi sağlık sorunları nedeniyle performansında düşüklük, verimsiz çalışma ve hatta bir daha çalışmama gibi bir durumla karşı karşıya kalabileceği söylenebilir.¹⁴⁰

1.2.2.3. Dış Çevre ile İlgili Stres Kaynakları

İş yaşamı dışında bireyin strese girmesine neden olan bir diğer faktör ise çevredir. Çevreden kaynaklanan stres kaynakları aşağıda ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Değişen teknoloji, krizler ve işsizlik: Üretim teknolojisindeki gelişmeler ve bilimsel yönetim ilkelerinin uygulanması, çalışanların gerek elle, gerek zekayla yapılacak katkılarının son derece basitleşmesine yol açmıştır. Bunun sonucu büyük endüstri kuruluşlarında çalışanların son derece küçük bir beceriyle kendi yaratıcılıklarını, inisiyatiflerini ve kararlarını kullanmalarına imkan bırakmayan sistemler kurulmuştur. Bu durumun çalışanlar üzerinde yarattığı strese ek olarak, çalışanların çalıştıkları işletmenin kime ait olduğunu ve hangi güce hizmet ettiklerini bilmemekten kaynaklanan özdeşleşme problemleri de konunun önemli bir bölümünü oluşturur. Ayrıca yine kime ve neye hizmet ettiği belli olmayan merkezi bir otoritenin yarattığı bürokrasi de çalışanlar üzerinde ciddi bir stres faktörüdür.¹⁴¹

Teknolojinin hızlı bir şekilde değişmesi ve sonucunda çalışma hayatında insanın yerine ikame edilmeye başlaması işsizlik problemi gibi önemli bir sorunu da beraberinde getirmiştir. Özellikle teknolojinin vasıflı işgücü gerektirmesi, beden işçilerinin iş bulma imkânlarını önemli ölçüde zayıflatmıştır. Yeni teknolojilerin istihdam üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla Almanya'da beş şirkette 10 robotun kullanılmasına dair araştırmada, yeni teknolojilerin vasıflı işgücü kullanımını olumlu etkilemesine rağmen, özellikle vasıfsız işgücü üzerinde oldukça önemli ölçüde olumsuz etkide bulunduğu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda hızlı bir şekilde değişen üretim

¹⁴⁰ Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

¹⁴¹ Acar ve Zuhale Baltaş, *İş Stresi*, Erişim tarihi:01.05.2012, <http://www.aymavisi.org/psikoloji/Is%20Stresi.html>

teknolojileri, bilgi işçileri ile hizmet işçileri arasındaki gerilim ve huzursuzluğun da kaynağı olabilmektedir. Üretim ve bilgi teknolojileri, bir taraftan yeni teknolojiye uyum sağlayan ve onu takip edip kendilerini geliştiren ve giderek elit ve her türlü güvenceye sahip küçük bir azınlığı doğururken diğer taraftan yeniliklere ayak uyduramadıkları için işinden olan, her şeyini kaybeden, eski işinden daha kötü şartlarda çalışmaya razı yeni hizmetçiler sınıfını yaratmaktadır. Bütün bu gelişmeler ise çalışanların daha ruhsal ve psikolojik sorunlar yaşamalarını beraberinde getirecek ve potansiyel birer stres kaynağı olabilecektir. Diğer taraftan özellikle yoğun ekonomik krizlerin yaşandığı, şirket küçülmeleri, birleşmeleri veya işyeri kapanma kararlarının alındığı dönemlerde çalışanların stres düzeyi oldukça yüksek olup, aile çevresini de etkilemektedir. Çünkü sonuçta ekonomik dalgalanmalara dayalı olan bir işsizlik, düşük ücret, haftalık çalışma saatlerinin azaltılması, çalışanın işine son verilmesi ihtimali gibi durumlar ekonomik belirsizliğin yarattığı stres kaynaklarındandır.¹⁴²

İşsizlik düşük ücretle beraber gitmektedir. Çünkü düşük ücretli işler, genellikle iş güvenliği açısından da zayıf işlerdir. Düşük ücret alan niteliksiz işçi, kapıya en yakın kişinin kendisi olduğunun farkındadır ve böyle sürekli tehdit altında bulunmak bir kaygı doğurur. İşsizliğin doğuracağı sonuçların ciddiyeti, iş kaybının sürpriz olması, işsizlik süresi gibi bir çok faktöre bağlıdır. İşsizlik süresinin uzaması, birikmiş olan paranın azalması kaygı ve depresyona sebep olur. Depresyon yerleşmiş bir ruh hali durumuna gelince, kişinin enerjisi bütünüyle tükenir, günün tamamını yatakta geçirmeye başlar. Ayrıca özellikle erkeklerde kendine güven ve saygının azalması, değersizlik duyguları görülür. Böyle bir durum gerek eşler arasında, gerek ana-baba ve çocuk arasında yıkıcı problemlerin doğmasına sebep olur. İşsizliğin doğurduğu sonuçlar bu sayılanlardan ibaret değildir. İşsizliğin doğurduğu bazı sonuçlar yanında, yukarıda sayılanlar hafif kalmaktadır. İşsizlikle intihar arasında, işsizlikle alkol ve uyuşturucu kullanımı arasında ve işsizlikle suçluluk arasında bilimsel araştırmalarla ortaya konmuş çok açık ilişkiler vardır.¹⁴³

Sosyal hayat: Kırsal hayattan kentsel yaşama geçiş, sanayileşme ve bilgi toplumu ekseninde kullanılan teknolojik değişimler, üretim toplumundan tüketim toplumuna geçiş, toplumsal yapı ve süreçleri, ekonomik, sosyal, kültürel ve teknolojik anlamda

¹⁴² Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

¹⁴³ Acar ve Zuhale Baltaş, *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, 22.Baskı, İstanbul 2004, s.83.

dönüştürmüştür. Toplum yapısındaki bu değişmelerin strese neden olduğu ifade edilmektedir. Özellikle çok kısa bir sürede geleneksel toplum yapısından çağdaş bir topluma dönüşme zorunluluğu, bireyler üzerinde zorlanma yaratarak çeşitli uyum sorunlarına yol açmaktadır. Sosyal ve kültürel stres kaynaklarının özellikle, iklim, katılım, din, toplumsal sınıf, aşırı kalabalık konut tipi ve yalıtılmışlık duygusu gibi faktörlerden etkilendiği ileri sürülmüştür. Bu faktörlerin bireyin kişiliğinden başlayarak ailesini ve çalıştığı işyerindeki tavır ve tutumlarını önemli oranda etkilediği söylenebilir.¹⁴⁴

1.2.2.4. Bireysel Stres Kaynakları

Bireysel stres kaynakları ise daha çok bireyin bedensel, psikolojik ve kişisel durumlarıyla ilgili olabilmektedir. Bireyin kişiliği ve duygusal yapısı, biyolojik yapısı, yüksek tansiyonu, aile sorunları, yaşam standartları ve alışkanlıkları, ekonomik darboğazları, orta ve ileri yaş dönemi bunalımları, hayal kırıklığı yaşama anları gibi faktörler de bireysel stres kaynakları arasında sayılabilecek faktörlerdir. Bu faktörlerden önemli olanları aşağıda ele alınmıştır.

Kişilik: Kişilik, kişiyi başkalarından farklı kılan ve toplumsal ilişkiler içinde gözlemlenebilen örgütlü ruhsal, bedensel, işlevsel özelliklerin bütünü ve bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi şeklinde tanımlanabilmektedir. Dolayısıyla kişilik “ferdin yaşama biçimi” şeklinde tanımlanabilir. Bireylerin farklı kişilik özellikleri ve bu kişilik özelliklerinin iç ve dış çevreyi kendi bakış açılarından algılamaları bireyler arasında ve bireylerle örgütler arasında birtakım çatışmaların yaşanmasına neden olabilmektedir. Yani stres kaynağı bizzat bireyin kişiliği olabilmektedir. İş görenin otokratik olması, cinsiyeti, duygusal olarak içe dönük veya dışa dönük bir yapı göstermesi, ilişkiler açısından destekleyici veya yarışmacı tavır sergilemesi, duygusal açıdan incinir olması, güçlü ve etkileyici olması ya da sabırlı ve yavaş olması, olumsuzluklar karşısındaki direnci ve genel olarak başarı ihtiyacı örgütsel yapı içerisinde birer stres kaynağı olarak karşımıza çıkabilmektedir.¹⁴⁵

¹⁴⁴ Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

¹⁴⁵ Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

İnsanlar, en çok çalışma ortamında stresle karşılaşır. Fakat aynı stres ortamında bulunan tüm insanlar bu stresli durumda aynı tepkiyi göstermezler. İş başarıma arzusu yüksek olan bir bireyi işle ilgili kabul edilebilir bir gerilim düzeyi motive ederken, aynı durum diğer bir bireyin saldırganlık veya iş yapmaktan kaçma gibi tepkiler göstermesine neden olabilir.¹⁴⁶

Strese dayanıklılık insandan insana değişebilmektedir. Bazı insanlar daha şiddetle ve süratle alarm durumuna geçerek stresten daha çabuk etkilenirken, bazı insanlar ise daha yavaş ve daha geç alarm durumuna geçerler. Aynı şekilde bazı insanların strese dayanıklılığı daha uzundur, bazılarının daha kısadır. Yine bazı insanların direnç düzeyleri diğer insanlara oranla daha düşük veya daha yüksek olabilir. Ancak genelde her konuda olduğu gibi strese daha duyarlı olanlar ve strese daha az duyarlı olanlar olmak üzere stresten etkilenen insanları iki grupta toplayabiliriz. Streten çok etkilenen insanlara A kişilik tipine sahip kişiler, stresten az etkilenen kimselere ya da daha az strese giren kimselere de B kişilik tipine giren insanlar adı verilmektedir.¹⁴⁷

“A” Kişilik Tipinin Özellikleri: Kişilik analizi konusunda ilk çalışmalar Rosenman ve Friedman tarafından 1950’lerden sonra yapılmıştır. Bu çalışmalar sonucunda A ve B Tipi Kişilik olmak üzere iki tip kişilik belirlenmiştir.¹⁴⁸

Rosenman ve Friedman A Tipi Kişiliği en az zamanda en çok işi, gerekirse diğer kişilerle çatışarak yapmaya çalışan, hırslı, rekabetçi, beklentileri en üst düzeyde olan, kendini yoğun baskı altında hisseden ve kavgacı kişilik olarak nitelendirmiştir.¹⁴⁹

A Tipi Kişilik Özellikleri; yükselme ve başarı hırsları, heyecan, duygusallık, acelecilik, saldırganlık, işleri zamanında bitirme, işe aşırı bağlılık, hızlı konuşma, çabuk öfkelenme, sabırsızlık, insan ilişkilerinin zayıf olması, dinlenmek yerine çalışmayı tercih etmek, özel ve sosyal yaşantıya zaman ayırmamak, beklemekten sıkılmak ve yerinde duramamaktır.¹⁵⁰

¹⁴⁶ Tahir Akgemci, *Örgütlerde Stres Yönetimi*, Erzurum: Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 15. Sayı: 1-2, Erzurum 2001, s.302.

¹⁴⁷ Erol Eren, *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayın Dağıtım, Yayın No: 402, İstanbul 2000, s.289.

¹⁴⁸ Zeyyat Sabuncuoğlu ve Melek Tüz, *Örgütsel Psikoloji*, Ezgi Kitabevi, Bursa 1996, s.192.

¹⁴⁹ İsmail Ok, *İş Stresinin İlköğretim Okullarında Okul Yöneticileri Üzerindeki Etkisi (Konya Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2006.

¹⁵⁰ <http://content.yudu.com/Library/A1scak/20110524230313/resources/43.htm>

Bu kişilik özelliğinin ardında özgüven eksikliği yatmaktadır. Bu kişilik tipindeki kişiler kendilerini diğer insanlarla karşılaştırarak, yerlerini korumaya veya daha iyi olma çabasına zorlarlar. A tipi insanların çoğunda rekabetçilik eğilimi kendisini iş bağımlılığı olarak gösterir. Bu tür insanlar işlerine, giderek daha fazla zaman ayırırlar. Halbuki bu verimliliklerini azaltmaktadır. A tipi davranış biçimini benimsemiş kişiler hayatı mücadele olarak algılama eğiliminde olabilirler. Bu sebeple, yaşanan her günü, karşılaştıkları her insanı ve her durumu üstesinden gelinmesi gereken bir sorun olarak algılarlar. Bu şiddet duygusu bir çok araştırmacı tarafından kalp krizinin temel sebeplerinden biri olarak görülmektedir. A tipi davranış biçimine sahip kimseler, kendileri ve başkaları için yüksek bir beklenti düzeyleri koyar ve bunun gerçekleşmemesi durumunda kuvvetli bir rahatsızlık duyarlar. A tipi davranışına sahip bir kişi, çoğunlukla kendisi ile meşgul ve “ben merkezci” dir. Bu kimseler büyük çoğunlukla hayatın diğer cephelerini ve ailelerini ihmal edecek ölçüde kendilerini işlerine vermişlerdir.¹⁵¹

Bu tipler özet olarak:

- Başkalarının başarılı çalışmalarından rahatsız olmaya ve üstlerince yanlış anlaşılma meyillidirler.
- Uzun süre zor saatler boyunca işlerini bir an önce bitirme baskısı altında ve fazla iş yüklenerek çalışırlar.
- Sürekli olarak kendileri ile rekabet ederler ve yüksek üretkenlik standartları vardır.
- Geceleri ve hafta sonları sık sık evlerine iş götürürler ve işlerini bitirseler bile uzun süre rahatlayamazlar.
- A tipi davranış biçimini benimsemiş bir kişinin kesin bir konuşma biçimi vardır. Bazı kelimeleri patlayıcı olarak vurgular, sık ve kuvvetli jestlerle konuşurlar.

Örgütlerin çoğu A tipi davranışlar sergileyen kişileri ödüllendirmekte ve kendi yöneticilerinden A tipi davranış modellerini benimsemelerini beklemektedirler. Bu nedenle de örgütlerdeki pek çok erkek ve giderek de kadın iş görenler fiziksel ve

¹⁵¹ <http://arsiv.zaman.com.tr/2002/07/10/kadin/h2.htm>

zihinsel sağılıkları pahasına bu özellikleri göstermektedirler. A Tipi Kişilik özelliklerine sahip kişilerde kolesterol oranı yüksektir ve kalp krizi geçirme riski daha yüksektir.¹⁵²

“B” Kişilik Tipinin Özellikleri: A tipinin aksine B tipi insanlar katı kurallardan arınmış ve esnektirler. Rahat ve sabırlıdır. Daha az baskı ve çatışma içindedirler. Acelecilik ve karmaşıklık gibi konulara meydan vermezler. İşte daha az yarış halinde bulunur ve zamanı iyi kullanırlar. Yapılan araştırmalar sonucu tepe yöneticilerinin B tipi kişiler arasından çıktığı görülmüştür.¹⁵³

B tipi insanlar yaşamdaki küçük şeylerden zevk almaya da zaman ayırırlar. Gevşek, sakin ve zaman baskısını çok hissetmeyen bir yapı vardır. Mesela sabah işe giderken güneşin doğuşunu izlerler. Tamamen işlerine odaklanıp hayatın diğer boyutlarını unutmazlar; B tipi insan işinden de zevk almaya çalışır. Toplantılarda sadece iş konuşmazlar, hayatın eğlenceli tarafını görmeyi sağlayan becerileri objektif ve dengeli olmalarını da sağlar. İşlerine vakit ayırdıkları kadar ailelerine ve dostlarına da zaman ayırırlar.¹⁵⁴

Friedman ve Rosenman’ın çalışmaları sonucunda A Tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerin strese daha yakın oldukları benimsenmiş, ancak daha sonraki dönemlerde yapılan çalışmalar ile bu düşüncenin etkisi kırılmaya başlamıştır. A tipi kişiliğe sahip bireyler fazla stres yaşasalar da B tipi kişilik özelliklerine sahip bireylere oranla stresle başa çıkmada daha fazla başarılı oldukları görülmüştür. Belirli görevleri ifa etmede A tipi bireyler B tipi bireylere oranla daha avantajlıdır. Çünkü çalışmayı çok severler ve yorulmaktan pek de şikayetçi olmazlar. B tipi kişiliğe sahip olan bireyler örgütsel ilişkiler ve iş başarısı açısından stresten uzaktırlar. Friedman ve Rosenman tarafından yapılan çalışmalar sonunda A ve B tipi kişilik özellikleri aşağıda özetlenmiştir.

A ve B Tipi Kişilik Özellikleri:

A Tipi Profili

B Tipi Profili

¹⁵² İsmail Ok, *İş Stresinin İlköğretim Okullarında Okul Yöneticileri Üzerindeki Etkisi (Konya Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2006.

¹⁵³ İsmail Ok, *İş Stresinin İlköğretim Okullarında Okul Yöneticileri Üzerindeki Etkisi (Konya Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2006.

¹⁵⁴ <http://arsiv.zaman.com.tr/2002/07/10/kadin/h3.htm>

Zaman baskısını hisseder	Zaman baskısı hissetmez
Hızlı yürür	Aceleci değildir
Hızlı konuşur	Sabırlıdır
Hızlı yer	Kibirlenmez
Rekabetçidir	Kazanç için değil eğlence için oynar
Başarıyı iş miktarı ile ölçer	Dinlenirken suçluluk duymaz
İki işi aynı anda yapmaya çalışır	İlimli davranır.
Sürekli hareketlidir	
Saldırgandır	
Boş vakti olmaz	
Sabırsızdır.	

Stres insanları farklı şekillerde etkilemektedir. Herhangi bir olaya farklı insanlar farklı tepkiler vermektedir. Araştırmalar genelde iki ayrı kişilik özelliği üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bunlar A ve B tipi kişilik özellikleridir. A tipi davranış sergileyen bir insan A tipi davranışın tümünü taşımamakla birlikte B tipi davranış özelliklerini taşıyan birçok insan da bazı A tipi davranış özelliklerini derece derece gösterebilir. Stres faktörleri, farklı kültürel ve etnik çevrelerden gelen insanlar üzerinde farklı stres etkileri yaratmaktadır. Aile içindeki anlaşmazlıklar veya iş arkadaşları ile uyumsuzluk sosyal stres yaratıcı etkenlerin en önemlileri olarak sıralanmaktadır. Bu stres yaratıcı etkenlere gösterilen tepkiler ise yaş ve cinsiyet gibi yan etkiler dolayısıyla farklılık göstermektedir. Friedman ve Rosenman araştırmalarında özellikle bireysel farklılıkların strese yol açtığını bulmuşlardır. A tipi davranışın da kadınlardan çok erkeklerde daha yaygın olduğu görüşünde birleşmişlerdir. Fakat bu konuda günümüz şartlarında kadınlar üzerinde fazla bir araştırma yapılmamıştır.¹⁵⁵

Yaş ve cinsiyet: İşletmede strese etki eden önemli bireysel faktörler yaş ve cinsiyet olarak sıralanabilir. Bunlardan yaş değişkeni, bireylerde stres unsuru olarak görülebilmektedir. Çalışanlar açısından strese neden olan yaşla ilgili sorunların genellikle yaşın ilerlediği orta yaşlılık ve yaşlılık dönemlerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu dönemlerde çalışanlarda fiziksel ve zihinsel yönden gerilemeye

¹⁵⁵ İsmail Ok, *İş Stresinin İlköğretim Okullarında Okul Yöneticileri Üzerindeki Etkisi (Konya Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2006.

neden olan ve bir daha yerine gelemeyecek bireysel değişimler yaşanmaktadır. Özellikle kadınlarda menopoz, erkeklerde ise andropoz dönemleriyle birlikte birtakım hormonal değişikliklerin oluşması ve eski fiziksel ve zihinsel dengenin bozulması nedeniyle, çalışanların hayatında duygusal sorun ve hayal kırıklıkları giderek artmaktadır. Çalışanlar yaşlandıkça fazla mesailerin altından daha zor kalkmakta ve genç meslektaşlarının çalışma temposuna ayak uyduramayarak daha çabuk yorulmaktadırlar. Yani insanların yaşlılık dönemlerinde bedenleri ve zihinleri üzerindeki kontrollerinin giderek azaldığı ve kendilerini daha yorgun, tükenmiş ve ölüme daha yaklaşmış hissettikleri söylenebilir. Strese neden olan bir diğer değişken ise cinsiyettir. Özellikle son yıllarda kadınların erkeklerin egemen olduğu organizasyonlarda çalışmaya başlamasıyla birlikte erkek çalışanlara göre daha fazla bir strese maruz kaldıkları söylenebilir. Kadın çalışanları iş ortamında etkileyen stres kaynakları; cinsiyet ayrımı, cinsel taciz, şiddet, aile yaşamındaki sorumlulukları ile iş yaşamının getirdiği sorumlulukların çatışması olarak sıralanabilir.¹⁵⁶

Kadınların adet öncesi gerilimleri, adet görememe, adet öncesindeki öfke, kızgınlık, baş ağrıları ve uykusuzluk, mizaç değişiklikleri gibi özellikler kadınların biyolojik kimlikleri ile ilgilidir. İş verimini etkiler. Özellikle duygusal desteğe sahip olmayan çalışan kadınlarda bu durum daha da artmaktadır. Eşler tarafından anlaşılmama ve hayali hastalık olarak tanımlanması kadında güven duygusunu zedelemektedir. Ayrıca modern yaşamda genç anneyi yönlendirecek yaşlılar çevresinin bulunmaması önemli bir stres kaynağıdır. Bu nedenle bebek doğurma korkusu anne adaylarını etkiler. Bebeğin kendi özgürlüğünü ve hareket serbestisini azaltacağı duygusu anneliğe karşı duyguları geliştirir. Kadının biyolojik bir gereği menopozda ortaya çıkar. Sıcak basmaları, korku ve kaygılar, çekiciliğini kaybetme hissi önemli gerilimler ortaya çıkarır. Ayrıca, ev aletleri ve hazır yiyecekler ev işleri ile geçirilen zamanı önemli ölçüde azaltmıştır. Kadınların bireysellik ve ekonomik bağımsızlık duygularını güçlendirmiştir. Çalışmanın kolay hale gelmesi evlenme yaşını da giderek büyültmüştür. Bekar kadın sayısı artmış ve aile modellerinde önemli değişiklikler oluşmuştur. Çalışan kadın batı toplumunda bile kendisi ile aynı yeteneklere sahip bir erkeğe oranla daha düşük mevki ve ücret almaktadır. Bu durum onlardaki gerilimi arttırmaktadır. Aceleci, sabırsız ve katı tutum stresi arttırmaktadır. Çalışan kadınların

¹⁵⁶ Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

çift kariyer sahibi olmaları, yani hem iş kadını hem ev hanımı olmaları stres yüklenmelerini arttırmakta ve sağlık yönünden bedel ödemek zorunda kalmaktadırlar.¹⁵⁷

Aile hayatı: Aile ortamındaki etkenler iş içindeki etkenlerden ayrı düşünülemez. Çalışanların ailesi ile olan ilişkilerinde yaşadığı sorunlar, gerek sosyal yaşamlarında ve gerekse iş yaşamlarında strese girmelerine neden olabilmektedir. Çalışanlarda strese neden olabilecek en önemli sorunlar şu şekilde sıralanabilir: Eşin ölümü ve boşanma, çocuklarla olan ilişkiler, eşlerden birinin diğeri üzerinde hakimiyet kurma isteği, taşınma, aile bireylerinin hastalığı vb. olaylar.¹⁵⁸

Ailevi sorunlar, maddi güçlükler, kişiler arası ilişki sorunları, iş yerinde kendini güvende hissetmeme, birer stres kaynağıdır. Özellikle aileden ve işletmeden gelen talebin çatışması bireyin kişiliği ile aşılabılır. Kocasına destek vermeyi görev olarak düşünen bir eş, eşinin iş başarısını arttıracaktır. Aile yuvasında güvende, rahat olmak, iş dışında evi bir sığınak olarak görmek iş stresini azaltır. İyi bir eş, doğal bir anlaşma ile evin iç sorumluluğunu alır. Bu da kocasının başarısını arttırır. Eşlerin her ikisinin çalıştığı aile modelinde yeni sorunlar eklenmektedir. Özellikle Türk aile modelinde kadın hem iş hem ev sorumluluğunu beraber götürmektedir. Annelik, ev hanımlığı ve çalışma hayatı kadını daha çok yıpratmaktadır. Kadının evdeki rolü değişmezse bedeli kadın ödeyecektir. ABD’de yapılan araştırmalar, boşanan çiftlerde artışın nedenini yeni aile modeline bağlamaktadır. ABD’de de erkekler çalışan eşle evlenmeye bağlı rolünde değişimi göz ardı etmektedir. Yani evin iç sorumluluğunu kadından bekleme eğilimi fazladır. Bu da tartışma ve gerilim kaynağı olmaktadır. Eşlerin her ikisinin çalışmak zorunda olduğu evlilik modellerinde aile dışı yardım önem kazanır. Böyle bir yardım yoksa tarafların sorumlulukları paylaşmaları gerekir.¹⁵⁹

1.3. İŞ YERİNDE STRES BELİRTİLERİ

İş yerinde stresin uzun sürmesi bireylerin başarı durumunu etkiler. Başlıca stres belirtileri şöyle sıralanabilir;

1. Rekabete karşı koymayı becerememe,

¹⁵⁷ Nevzat Tarhan, *Stresi Mutluluğa Dönüştürmek*, Timaş Yayınları, İstanbul 2002, s.100.

¹⁵⁸ Soysal, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

¹⁵⁹ Nevzat Tarhan, *Stresi Mutluluğa Dönüştürmek*, Timaş Yayınları, İstanbul 2002, s.98.

2. Kendine güvensizlik, “Benim fikirlerim budur” diyememe,
3. Karışık durumlarda başarısızlık, panik olma,
4. İş yerindeki sorunlara aşırı duygusal tepki gösterme,
5. Başarılı olmayı başaramama,
6. Karar verme sürecinde yetersiz kalma,
7. Dayanışma eksikliği,
8. Katılımcılığın azalması,
9. İş kazalarının artması,
10. İş performansının azalması,
11. İşe devamsızlığın artması,
12. Kalite kontrolünde hataların artması,
13. Hatalara karşı vurdumduymaz davranma,
14. Alkol-sigara vs. kullanımının artması,
15. Sağlık sorunlarının artması,

16. Yorgunluk, sinirlilik, baş ağrıları, zor uyanma, kolay ağlama, uyku düzeninin bozulması, yalnız kalma isteği, iştahsızlık, çarpıntılar, mide bağırsak hastalıkları, alerjiler, göğüs ağrıları, konsantrasyon güçlüğü, titreme, el terlemesi, romatizmal ağrılar gibi psikosomatik belirtilerde artış yaşanması.¹⁶⁰

1.4. İŞ SAĞLIĞININ TANIMI

İş sağlığı ve çalışma şartları dünyadaki en üst sağlık kuruluşu olan Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO) tarafından şu şekilde değerlendirilir: “Her türlü işte çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal refahlarını en üst düzeye yükseltmek; çalışanların sağlıklarında iş şartlarından kaynaklanan bozulmaları önlemek; çalışanları sağlığa aykırı risk faktörlerinden korumak; her çalışanı kendi iş çevresinde bedensel ve psikolojik

¹⁶⁰http://sizinpsikologunuz.com/indexx.php?f=26336ca5d58621e6ee370719c6020d2f&sayfa_id=333&id=62919

şartlarına uygun yere yerleştirmek ve orada muhafaza etmek". Bu tanımda özellikle dikkat edilmesi gereken üç temel nokta vardır.

1. Sağlıklılık sadece hasta olmamak değil, kendini iyi ve sağlıklı hissetmektir. Burada mutlulukla, refah ve hastalıktan korunmak kastedilmektedir.
2. Sağlıklılık sadece bedenin fizyolojik fonksiyonlarının doğru çalışmasını değil, aynı zamanda doyumlu bir ruhsal ve sosyal hayat yaşamayı da içerir.
3. İş şartları çalışanların refahlarını yükseltmek üzere organize edilmeli ve çalışan her bireyin ihtiyacı, becerisi ve amaçlarına uygun biçimde düzenlenmelidir.

Bu tanımları kabul edecek olursak, hiç şüphesiz çalışanların çok büyük bir bölümünün sağlıklarını ve refahlarını yükseltmeyecek işlerde çalıştıklarını söyleyebiliriz. Bu durumda da çalışan bir çok kişinin iş stresleri sebebiyle katlanılması imkansız zorlanmalarla sağlıklarını kaybetmesi ender rastlanan bir durum değildir. İş hayatı içinde her çalışanın belirli zamanlarda etkilenebileceği son derece çeşitli ve yüksek bir stres potansiyeli vardır. Çalışanlar iş hayatı ile ilgili streslerden çeşitli derecelerde etkilenirler. Bir çok kişi işten kaynaklanan bazı endişeleri sebebiyle zaman zaman uykusuz kalır. Bazıları işin sebep olduğu endişeler ve gerginlikler yüzünden baş ağrısı ve hazımsızlık çeker. Bütün bu şikayetler nispeten küçük ve önemsiz gibi gözükebilir, ancak bunlar bile stresin iş hayatının kaçınılmaz bir parçası olduğunu ortaya koymaktadır.¹⁶¹

1.5. ÖRGÜTSEL STRES VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ

İş yaşamında hizmetin kalitesini yükseltmek veya üretimi artırmak, öteki etmenlerin yanında en önce insan ögesine bağlıdır. Çalışanların ne denli etkili olduğu stres ve verimlilik düzeyleri arasındaki ilişki ile açıklanabilir.¹⁶²

Stresin iş verimliliği üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri vardır. Başka bir ifade ile stresin düşük olduğu ortamlarda verimlilik genellikle düşük olmaktadır. Bu nedenle verimliliği yükseltmek için stres düzeylerini ve yoğunluğunu artırmakta yarar vardır. Bu takdirde birey daha çok gayrete gelmekte, bilgi ve becerilerini ortaya koymaktadır. Ancak stres yoğunluğu ve düzeyi aşırı ölçüde yükseldikçe bireyde

¹⁶¹ Acar ve Zuhale Baltaş, *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, 22.Baskı, İstanbul 2004, s.79.

¹⁶² Ertekin, s.62.

tükenme meydana geleceğinden verimlilikte hızlı bir düşüş yaşanabilmektedir. Bu nedenle stresin yoğunluğunu hiç bir zaman orta ya da optimum düzeyin altına düşürmemek gerekecektir.¹⁶³

Bir başka deyişle stresin iş başarımı (performans) ile olan bu ilişkisi tersine dönmüş U ilişkisi olarak bilinmektedir. Bu ilişkiye göre, verimlilik, çalışanlar üzerindeki stres orta düzeyde iken en uygun durumdadır. Stres çok fazla ya da çok az ise verimde de düşüşler olmaktadır. Aşırı bir biçimde işe boğulmuş olan bir yönetici ya da o iş için hazır olmayan bir yönetici, tersine dönmüş U eğrisinin çıkış veya inişindedir. İş baskısının çeşitli türleri vardır. Bunlardan her biri, sırasında ayrı ayrı, sırasında da hepsi birden, bir kurumdaki elemanları etkileyebilir. Etkili bir yöneticinin temel fonksiyonlarından biri, organizasyondaki elemanlar üzerinde dikkatle kontrol edilmiş ve bir miktar yapıcı baskı uygulayarak onlara, işe yaradıkları ve belli bir amacı yerine getirdikleri duygusunu yaşatmaktır. Bir yöneticinin elemanlarına görev vermesi, belli iş bitirme günleri saptaması ve enerjilerini yaptıkları işe yönlendirmelerini sağlaması için bir miktar baskı uygulaması gayet mantıklıdır. Hangi kurum olursa olsun, belli kararların alınması ve bu kararlara uyulması, o kurumda yapılacak işlerin temelini oluşturur. Zaman ve kaynakların dikkate alındığı, mantık çerçevesinde istenen işler konusunda hiç kimsenin rahatsız olmaması gerekir. Bu görüşe göre, iş stresinin bir kısmı, birim yöneticisinin kontrolündedir. İyi yönlendirildiği ve yönetildiği takdirde, kişilerin verimliliğini arttırmaya yardımcı olabilir. Bu da yöneticilerin en belirgin işlevlerinden birinin, o birimdeki çalışma hızını kontrol etmek ve yönlendirmek olduğu anlamına gelir. Her insanın etkili ve verimli bir şekilde çalışacağı bir olumlu stres düzeyi ve hızı vardır. Bu düzeyin altında kalındığında, sıkıntı yaşanır ve kopukluklar meydana gelir. Bu düzeyin üstüne çıkıldığında ise kaygı ve stres tepkileri başlar. Her iki durumda da uzun süreli devam ederse, bireyin tepkileri daha belirgin, sorunları da daha kronik hale gelir.¹⁶⁴

Bu konuda işlerin yeniden gözden geçirilmesi, stres planlaması, yetki devri gerekiyorsa personel alımı gibi önlemler düşünülebilir. Birey tarafından durumun stresli olduğunun farkına varılması stres düzeyini yükseltir. Stresli durumun herhangi bir biçimde geçmesi ile stres düzeyi de normale döner. Örneğin bir tiyatro eserinde rol alan

¹⁶³ Eren, s.288.

¹⁶⁴ Türküm, s.116.

ve sahneye çıkmak için hazırlık yapan bir sanatçıyı düşünelim. Sanatçının kafasında bir çok soru ve endişenin olduğuna kuşku yoktur. Ancak ilk temsille birlikte bir çok stres verici durumun düzeldiği, sanatçının stres yükünün oldukça azaldığı söylenebilir. Kuşkusuz bu hiçbir zaman yok olmaz. Örneğimizdeki sanatçı eserin her temsilinde bu heyecanı bir parça duyar, ancak o ilk temsildeki stres düzeyi kaybolmuştur. İnsanlar, kendilerine uygun olan bir stres düzeyini yeğlemektedirler.¹⁶⁵

Verimliliğin iş hayatında gittikçe daha büyük önem kazanması, yapılacak her işin gittikçe daha az beceri gerektiren çoğunlukla hiç beceri gerektirmeyen parçalara bölünmesine sebep olmuştur. Bunun sonucu olarak da üretimde en üst verimlilik düzeyine ulaşmak, işgücü üzerinde son derece sıkı bir disiplin ve kontrol kurmayı gerektirmektedir.¹⁶⁶

Ayrıca, stres ile başarı ve mutluluk arasında da yakın bir ilişki vardır. Araştırmalar duygularını doğru yönetebilen kişilerin yaşamda daha başarılı olduğunu kanıtlamıştır.¹⁶⁷

1.6. STRESİN YARARLI YÖNLERİ

Stresin insan yaşamı üzerinde zararlı yanlarının olması gibi yararlı yanlarının da bulunduğunu belirtmek gereklidir. Yapılan araştırmalar ve bireysel deneyimler bunu doğrulamaktadır. 1950’li yılların ortalarında modern stres araştırmalarının babası olan Dr. Hans SELYE, yararlı “eustress” (Yunanca’da “eu” , “iyi” anlamında) ile performansı zayıflatan, distress (üzüntü) kavramlarını birbirinden ayırmıştır. Stresin sürekli kötü bir şey olduğu kanaati doğru değildir. Belli bir düzeyde stresin olması normaldir aynı zamanda gereklidir de. Kişi bütün olarak bir davranış sergilemek için strese ihtiyaç duyar ve bu stres kişinin hayatını en iyi şekilde yaşamasına yardımcı olur. Böyle bir durumda hiçbir stresin, yani gerginliğin olmamasının, insanı tamamen mutlu ve sağlıklı yapacağı var sayılmaktadır. Oysa uygun bir miktardaki gerilim yaşamak için asgari şarttır. Mesela bir müzik aletinin tellerinin belli bir sesi çıkaracak miktarda gerilmediği takdirde herhangi bir müziğin çalınmasının mümkün olmaması gibi, insanın

¹⁶⁵ Güler, Başpınar ve Gürbüz, s.27.

¹⁶⁶ Acar Baltaş ve Zuhale Baltaş, *İş Stresi*, Erişim tarihi:01.05.2012, <http://www.aymavisi.org/psikoloji/Is%20Stresi.html>

¹⁶⁷ Burhan Akpınar, *Eğitim Sürecinde Öğretmenlerde Strese Yol Açan Nedenlere Yönelik Öğretmen Görüşleri*, Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt: 16, No: 2, Ekim 2008, 359-366, Erişim tarihi:29.05.2012, <http://www.belgeler.com/blg/29wp/uvt-96511>

da sağlıklı ve mutlu bir şekilde yaşayabilmesi için motivasyonu sağlayacak oranda bir gerilime ihtiyacı vardır. Sıfır gerilimdeki bir telin hiçbir sesi çıkaramayacağı gibi sıfır gerilimdeki insanın da hareket edebilmesi mümkün değildir. Akortlu bir sazın mükemmel bir müzik sesi sağlaması gibi uygun bir şekilde motive edilen insan tüm sorunlarının üstesinden gelebilecektir. Stresi meydana getiren zorlanmaların insanı, yeniliği artırmak, çalışmak, ortaya çıkarmak konusunda harekete geçirdiği bilinmektedir. Bu anlamıyla stresler bireyi ileriye götürücüdür. Çeşitli kültürlerde zorlamaların insan hayatına getirdiklerini anlatan özdeyişler vardır. Öğrenmek için stres gereklidir. Gerçekte sağlıklılığın korunması ve aşama yapılması için belirli bir düzeyi aşmayan stres vericilere ihtiyaç vardır. Ancak bu düzeyin kişiden kişiye büyük değişiklik gösterdiğini unutmamak gerekir. Olumlu olan stres, hoş giden aktivitelerin getirdiği yaşamsal zorluklardan kaynaklanır. Buna üniversiteyi kazanmak, duygusal bir ilişkiye başlamak, yaşadığımız çevreyi değiştirmek gibi örnekler verilebilir. Bu olumlu durumların yarattığı stresle başa çıktığımızda olgunlaşırız, kendimize güvenimiz artar. Bu da stresin hayatımıza getirdiği olumlu etkidir.¹⁶⁸

Stresin yararlı etkilerini şu şekilde sıralayabiliriz;

- Motivasyonu, sevk ve idareyi artırmaktadır.
- Uyanıklığı ve canlılığı sağlamaktadır.
- Yüksek bir enerji vermektedir.
- Detaylara dikkat edilmesini sağlamaktadır.
- Heyecan ve umut hisleri vermektedir.
- Kendine güveni artırmaktadır.
- Amaç ve hedef duygusunu artırmaktadır.¹⁶⁹

Rus Spor psikologu Yuri Hanin, atletik performansın belli bir seviyedeki itici güce bağlı olduğunu öne sürdü. İtici güç yeterli olmadığında kendinizi sıkın, ilgisiz ve yarışçı ruhtan yoksun hissedersiniz. İtici gücün fazla olması ise bunun tam tersi olarak, aşırı endişeye, karmaşaya ve kendine güvenin azalmasına yol açar. Yaşam her alanda

¹⁶⁸ İsmail Ok, *İş Stresinin İlköğretim Okullarında Okul Yöneticileri Üzerindeki Etkisi (Konya Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2006.

¹⁶⁹ Nurten Seyhan, *Halk-Polis Karşılaşmasında Stres Faktörü Stad Örneği Uygulaması*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya 2007.

rekabeti gerektirir. Rekabet her zaman ve her durumda ortaya çıkabilir. Bu rekabette üstün olmak için elimizdeki tüm araçları kullanmak gerekmektedir. Her araç bir silah olarak kullanılmalıdır. Stresin bir silah olarak kullanılması ile ilgili olarak askeri aktivitelerden fikir alabiliriz. Örneğin, eski Sovyetler Birliği stresi bazı askeri alanlarda bir silah olarak kullanabilmiştir. Bir Doğu Alman taarruzu sırasında şok geçiren Sovyet Askerleri'ni tekrar kendilerine getirebilmek için sınırlardaki hoparlörlerden ani ve yüksek gürültü yayarak insan sağlığı açısından stres yaratan bu faktörü uyarıcı olarak kullanmıştır.¹⁷⁰

¹⁷⁰ İsmail Ok, *İş Stresinin İlköğretim Okullarında Okul Yöneticileri Üzerindeki Etkisi (Konya Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2006.

İKİNCİ BÖLÜM

GAZETECİLİĞE İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR VE GAZETECİLİK MESLEĞİNİN STRES KAYNAKLARI

2.1. TANIMLAR

2.1.1. Meslek Kavramı

Meslek; bir kimsenin geçimini sağlamak üzere profesyonel olarak yaptığı iştir. Bir uğraşın meslek sayılabilmesi için, belli bir tekniğinin olması ve değerler manzumesine sahip olması gerekmektedir. Pek çok kaynakta, meslek kavramının tanımı yapılırken, mesleğin diğer uğraşlardan farkı üzerinden açıklamalar yapılmıştır. Mahmut Arslan da, bir uğraşın meslek olarak değerlendirilmesi için gerekli (kabul edilen) kuralları belirtmektedir. Bunlardan belli başlıları; mesleklerin akademi eğitim süresi gerektirdiği, mesleği uygulayanların birinci olarak kendilerine hizmet etmeleri gerektiği bilincine sahip olmaları gerektiği, meslek örgütlerinin varlığının gerektiği, meslek örgütünün sorumlulukları dâhilinde mesleğe katkı sağlamalarının gerektiğidir. Bir uğraşın meslek sayılabilmesi için içermesi gereken unsurları derleyen bir başka isim İnayet Pehlivan Aydın'dır.¹⁷¹

Aydın'a göre; "...herhangi bir işin meslek olarak sayılabilmesi için, uğraş alanının etik değer ve ilkelere de içinde yer vermesi gerekmektedir. Yani "yeterlilik" adı verilen ve bir meslek elemanının sahip olması beklenen üç temel öge bilgi, beceri, doğru iş alışkanlıkları ve tutumlarından oluşur. Bunun anlamı bir meslekte bilgi ve beceriler kadar mesleki değer ve ilkeler yazılı olarak ortaya konulabildiği gibi meslektaşlar tarafından örtülü biçimde de benimsenmiş olabilir."

Bu tanımlamadan sonra, Aydın bir uğraşın meslek sayılabilmesi için gerekli olan unsurları madde olarak şu şekilde açıklamıştır.

¹⁷¹ Özge Bayar, *Halkla İlişkiler ve Etik*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2006.

1. Bir Meslek dalı, toplumun kaçınılmaz olan bir gereksinimini karşılar: Örneğin, sağlık, güvenlik, eğitim gibi toplumsal gereksinimler her toplumda bu hizmetleri sunacak meslekleri gerekli kılmaktadır.

2. Meslek kişinin salt kendi doyumunu için değil aynı zamanda başkalarının yararı için de yaptığı bir uğraştır: Örneğin bir doktor mesleğini sadece hizmetinin karşılığında aldığı para için değil, insanlara sağlıklarını kazandırmak için de yapar. Bir öğretmen okuma yazma öğrettiği öğrencilerin eğitilmiş insanlar olarak toplum hayatında yer almalarından mutluluk duyar. Bir polis güvenli ve huzurlu bir toplum yaşamı için gösterdiği çabalardan dolayı insanların mutluluğuna katkıda bulunmuş olur.

3. Meslek sistemli bir eğitimle kazanılmış özel bilgi ve becerilere dayalıdır: Bir mesleğin meslek olabilmesi için mesleğe girmeden önce kişilerin bu mesleği icra edebilmeyi sağlayan bilgi, beceri ve tutumlar kazanmış olmaları gereklidir. Burada meslek elemanı toplum tarafından bir “uzman” olarak görülmekte ve o hizmette kişiye tam bir güven duyulmaktadır. Örneğin bir doktora gittiğimizde onun bu mesleğin gereklerini eksiksiz ve kusursuz olarak bildiğini kabul ederiz. Bu nedenle meslek elemanlarının iyi bir eğitimden geçmiş olmaları gereklidir.

4. Meslek dalları araştırma ve deneylerle geliştirilerek zamanla kendine özgü tekniklere sahip olurlar: Eğitim ve uygulamalar yoluyla kuşaktan kuşağa aktarılan bu bilgi birikimi zaman içinde mesleğe özgü tekniklerin gelişmesine ya da süreç içinde yeni tekniklerin keşfedilmesine yol açar.

5. Meslekler kazanç elde etmek için yapılan uğraşlardır: Meslek elemanları yaşamlarını mesleklerinden elde ettikleri yasal parasal kazanç ile sürdürürler. Ancak insanlar sadece para için çalışmazlar. Mesleki etkinlikler içerisinde insanlar bir şeyler üreterek kapasitelerini kullanma ve geliştirme olanağı bulurlar, bundan haz ve doyum duyarlar. İşte bu nedenledir ki geçinmek için paraya ihtiyacı olmayan insanların da bir meslek sahibi olup çalıştıklarını ya da geliri az bir mesleği geliri çok olan bir mesleğe tercih ettiklerini görmekteyiz.

6. Meslek olarak kabul edilecek bütün uğraş alanlarının kendine özgü değer ve etik ilkeleri vardır ve bu mesleğin üyeleri bu değer ve ilkeler doğrultusunda davranırlar: Örneğin hekimlik mesleğinin temel değeri “insan yaşamı”; hukuk alanının temel değeri “adaletin” yerine getirilmesi; öğretmenliğin temel değeri “öğrencilerin eğitim ve

gelişimi”; polisliğin temel değeri toplumun “güven ve huzurunun” sağlanmasıdır. Bu temel değerleri iyi kavrayan meslek üyeleri mesleklerini icra ederken bu temel değerlerin dışına çıkamazlar ve mesleğin önceden belirlenmiş etik ilke ile kurallarına göre davranırlar. Buna uymayan meslek elemanları meslektaşları tarafından bazı yaptırımlarla cezalandırılırlar.

Eğer icra edilen bir meslek varsa ve bu meslek kamuya, topluma dayalı bir hizmette bulunuyorsa, topluma karşı bir sorumluluğu vardır. Bu sorumluluğun önemi büyüktür. Çünkü toplumu oluşturan bireyler o mesleği icra edenlere güven duyarlar, başvururlar, kısaca onların doğru ve dürüst olduklarına inanarak onlardan gelen öneri, karar, tanımlama, teşhis, yorum, bilgi ve haberleri doğru kabul ederek çıkarsama da bulunurlar ve hareket ederler. Kısaca, bir mesleğin birçok sayıda kişi tarafından yapılması da diğer taraftan meslek birliklerinin oluşması demektir. Bunun sonucu olarak, “Aynı mesleği çok sayıda kişinin yapması, bu kişilerin bir araya gelmelerine ve meslek birliği etrafında toplanmalarına yol açmıştır. Bu şekildeki birlik ve dayanışma içerisinde hem mesleğin saygınlığının yükseltilmesi hem de topluma daha iyi hizmet sunulması hedeflenmektedir.”¹⁷²

2.1.2. Gazeteci ve Gazetecilik Mesleğinin Tanımı

Gazetecilik mesleğinin tanımlanmasına ilişkin tam bilimsel bir tanımlamaya varmanın güçlüğüne altı sıkça çizilmektedir. Gazetecilikle ilgili pek çok tanım yapılmıştır. Bu tanımların çoğunun ortak noktası, gazetecinin haber yapan kişi olmasıdır. Genel olarak gazeteci ifadesiyle anlatılmak istenen güncel olaylarla ilgili enformasyonu sağlayan ve bunu yayına hazır hale getiren profesyonellerdir.

Bir başka tanıma göre gazeteci: “Bir basın kuruluşunda, düzenli olarak kadrolu, sözleşmeli veya telif ücreti karşılığı çalışan, haber alıp verme ve olaylar hakkında görüş belirtme işini yapan, çalıştığı kuruma karşı yasaların kendisine karşı yüklediği sorumlulukları yerine getiren ve kendisine verilen haklardan faydalanan kişidir.”¹⁷³

Gazeteci, ilk dönemlerde, “Mesleğini bir ya da birkaç günlük süreli yayın organında uygulayan, gazeteye yazı yazmayı, haber toplayıp vermeyi ya da gazetenin yazı işlerinde çalışmayı iş edinen kimse” olarak tanımlanmıştır. 1930’lı yılların

¹⁷² İnyet Pehlivan Aydın, *Yönetmelik Mesleki ve Örgütsel Etik*, Pegem Yayıncılık, Ankara 2001, s.71-73.

¹⁷³ http://www.haberdemeti.com/haber.php?haber_id=28650

sonlarına doğru, Türk Basın Birliği'nin kuruluş hazırlıkları için (Basın Birliği Kanunu 14 Temmuz 1938'de kabul edilmiştir.), Matbuat Umum Müdürlüğü tarafından başlatılan çalışmalar sırasında, gazetecinin tanımı, “Doğruyu, ciddiye kovalayan, heyecan verici haberden ve laubalilikten kaçınan kişi” olarak yapılmıştır. Gazetecinin tanımını günümüzde yapmak gerekirse, “Gazeteciliğin haber malzemesi sayılan bilgilerin toplanması, yazılması, düzenlenmesi ve dağıtılmasını içeren bir işlem” olduğu tanımından yola çıkarak gazeteciyi, “Erişmek istediği kitle için en önemli diye nitelendirdiği bilgileri toplayarak haber yapan ve kişileri bilgi olarak düşünmeye sevk eden meslek mensubu” olarak tanımlamak mümkündür.¹⁷⁴

Basın Kanunu'nda yer alan gazeteci tanımı ise şöyledir: “Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan İş Kanunu’ndaki işçi tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle, bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde çalışanlara da gazeteci denir.”¹⁷⁵

Türkiye Gazeteciler Cemiyeti tarafından yayınlanan Türkiye Gazetecileri Hak Ve Sorumluluk Bildirgesi'ne göre gazetecinin tanımı şu şekilde yapılmaktadır: “Düzenli bir şekilde, günlük yahut süreli bir yazılı, görüntülü, sesli elektronik veya dijital basın ve yayın organında, kadrolu, sözleşmeli ya da telif karşılığı, haber alma, işleme, iletme veya görüş, fikir belirtme görevi üstlenen ve asıl işi ile başlıca geçim kaynağı bu olup, çalıştığı işletme ile ilgili yasalar karşısındaki konumu bu tanıma uygun olanlar gazetecidir. Basın ve yayın alanındaki her işletme, çalıştırdıkları gazetecileri, yasaların gazetecilere tanıdığı haklardan yararlandırmak zorundadır.”¹⁷⁶

Uluslararası Gazetecilik Federasyonu (FIJ) gazeteciyi, “Asli, sürekli ve ücretli işi, bir ya da birkaç görsel, işitsel kitle iletişim aracına yazı veya resimle katkıda bulunan, kazancının çoğunu böylece sağlayan kişidir. Gazetelerde ve süreli diğer yayınlarda veya

¹⁷⁴ http://www.atillagirgin.net/kitaplar/kit_giris4a.htm

¹⁷⁵ *Gazeteciliğin Temel Kavramları*, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara 2011, Erişim tarihi:10.05.2012, http://megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/modul_pdf/321GM0011.pdf

¹⁷⁶ Türkiye Gazeteciler Cemiyeti, *Türkiye Gazetecileri Hak ve Sorumluluk Bildirgesi*, Erişim tarihi:12.05.2012, <http://www.tgc.org.tr/bildirge.html>

radio ve televizyondan yayınlanmak üzere güncel olayları ve haberleri toplayan, veren, yorumlayan kişidir.” şeklinde tanımlamıştır.¹⁷⁷

Gazetecilik mesleği basın sektörüyle beraber ortaya çıkmıştır. Basının tanımı ise şöyle yapılabilir: “Haberleri ve fikirleri toplama, değerlendirme, işleme ve bunları başkalarına ileterek kamuoyu oluşturma sanatını mümkün hale getiren yazılı kitle haberleşme aracıdır.”¹⁷⁸ Gazeteci bu kitle aracı için çalışan kişidir. Ancak artık basın sözcüğünün yerini medya sözcüğü almıştır; gazetelerin yanına televizyon, radyo ve internet siteleri eklenmiştir. Bu yüzden günümüzde gazeteci ile anlatılan sadece yazılı, kağıda basılı gazetelerde çalışanlar değil, tüm bu haberleşme ortamları için çalışan profesyonellerdir.

Gazeteci, bir medya organı için derlediği haberlerinde, bazı yeteneklerini, becerilerini de ortaya koyabilmelidir: Haberi dürüstçe yapma, bir olayı çok yönlü ve derinlemesine inceleyebilme, bilgilerin doğruluğunu kontrol etme gibi prensipleri uygulamasının yanı sıra yazıya, diline, dilbilgisine hâkim olması, güncel ve ilginç bir haberi ayırt edebilmesi, eksiksiz ve ilgi çekici bir şekilde sunabilmesi gerekmektedir. Bunların yanında kamuoyu oluşturma gücünün de farkında olmalıdır. İşte tüm bunları önüne koyarak haberleri bulan, derleyen, çeşitli medya ortamlarında yazılı ve/veya sesli ve/veya görüntülü sunan, meslek etiğine ve mesleği nedeniyle kişisel ahlaka da önem veren profesyoneller gazeteci olarak tanımlanabilir.

Gazetecilik, sıradan olayların yanı sıra büyük olayların içinde yaşamayı, en azından onları çok yakından izleme olanağı sağlayan bir meslektir. Böylece gazeteci, karşılaştığı olayları, bilgi ve kültürüyle harmanlayarak, dünya değerleri çerçevesinde hedef kitlesine sunan kişi olmaktadır. O halde gazetecilik, günlük olayları tanıma, anlama ve değerlendirme, onlara eleştirel gözle yaklaşma becerileri gerektirmektedir. Gazete ve gazeteci, okuyucusunun güvenini her haberle, her yazıyla, her fotoğrafla ve her gün tazelemek, yenilemek durumundadır.¹⁷⁹

¹⁷⁷ *Gazeteciliğin Temel Kavramları*, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara 2011, Erişim tarihi:10.05.2012, http://megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/modul_pdf/321GM0011.pdf

¹⁷⁸ M. Nuri İnuğur, *Basın ve Yayın Tarihi*, Der Yayınları, İstanbul 1993, s.19.

¹⁷⁹ http://www.atillagirgin.net/kitaplar/kit_giris4a.htm

2.1.3. Haber ve Habercilik Kavramı

Gazetecilik, basit şekliyle, haberlerin çeşitli ortamlar üzerinden aktarılmasıysa; haber ve haberleşme kavramlarına da değinmek gerekir.

İngilizce'deki North (Kuzey), East (Doğu), West (Batı) ve South (Güney) kelimelerinin baş harflerinden meydana geldiği bilinen haber (News) kelimesi, “her yönde meydana gelen olaylar” olarak tanımlanmaktadır.¹⁸⁰

Haberin tanımı Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından şu şekilde yapılmıştır: 1. Bir olay, bir olgu üzerine edinilen bilgi, salık. 2. İletişim veya yayın organlarıyla verilen bilgi.¹⁸¹

Başka bir tanımda da “Toplumun bireyi olan insan daima çevresinde olup bitenleri öğrenmek, kendi başına gelenleri başkalarına duyurmak, bunlar üzerinde düşünmek ve düşündüklerini de başkalarına iletme ihtiyacını duymuştur. İşte bu ihtiyaç, (...) haberleşme eylemini yaratmıştır” denmektedir.¹⁸²

Olaylar, gazetecinin beyin süzgecinden ve değerlendirmesinden geçerek kitlelere aktarıldığında haber olabilmektedir. Haber, toplumda çok sayıda kişiyi ilgilendiren, etkileyen, doğruluğundan kuşku duyulmayan herhangi bir olayın, düşünce ya da görüşün, halkın anlayabileceği biçimde ve zamanında verilmesidir. Haber, toplumu ilgilendiren olay, fikir ve kanıların, iyi ve doğru bir şekilde, yayın araçlarıyla topluma aktarılmasıdır.¹⁸³

Olup bitenleri öğrenme merakı ve bunları aktarma isteği, İlk Çağ'dan beri görülebilir. Yontma Taş Devri'nden kalan mağaraların duvarlarında rastlanan ilkel resim-yazı örneklerinin kalıntıları; insanların “en başından beri” yaşadıklarını, kendileri için önemli, güzel, ilginç olan bazı olayları, çeşitli korkularını, inançlarını, başlarına gelen doğa olaylarını, özetle kendileri için “haber değeri taşıyan” hikayelerini, daha fazla insana, daha kalıcı bir şekilde aktarmak istediklerini göstermektedir. Bunun için de o günün “teknolojisinden” yararlanmışlardır. Bu duvarlara da o zamanın medyası yani iletişim ortamları denilebilir. Özetle, insan, her zaman çevresinde neler olup bittiğini bilmek ister. Sadece kendi başına gelenlerle değil, başkalarının yaşadıklarıyla,

¹⁸⁰ http://www.atillagirgin.net/kitaplar/kit_giris4a.htm

¹⁸¹ Türk Dil Kurumu, Büyük Türkçe Sözlük, Erişim tarihi:14.05.2012, <http://tdkterim.gov.tr/bts/>

¹⁸² M. Nuri İnuğur, *Basın ve Yayın Tarihi*, Der Yayınları, İstanbul 1993, s.25.

¹⁸³ http://www.atillagirgin.net/kitaplar/kit_giris4a.htm

dünyadaki kendi dışında gelişen olaylarla da ilgilenir. Böylece kendini güvende hisseder. Bu durum, “İnsanın olan-bitenlerin farkında olma içgüdü” olarak tanımlanmaktadır.

Örneğin bu içgüdü nedeniyle 11. yüzyıl ile 16. yüzyıl arasında hüküm süren İnk Medeniyeti’nin imparatorları ülkelerinin topraklarını boydan boya geçen taş döşeli bir yol yaptırmıştır. Bu yolda ilerleyen ve yoruldukça taşıdığı haberi bir sonrakine aktaran koşucular sayesinde bir haber başka bir kente ulaşabilmiştir.¹⁸⁴ Yine Yunanlıların Persleri yenilgiye uğrattığı haberini Atina’ya 42 kilometrelik bir yolculuktan sonra ulaştıran Maraton koşucusu da aslında bir yaya habercidir.¹⁸⁵

“Haber” diye adlandırılan bazı bilgilerin toplanması ve bireylere aktarılmasının kökeni, toplumsal yaşamın başladığı döneme kadar inmektedir. Mısır’da M.Ö. 1750 yıllarında, çeşitli bilgilerin yer aldığı resmi bir gazetenin yayımlandığı bilinmektedir. Bazı bilgi ve düşüncelerin elle yazılarak satılmasına ise ilk kez 14. yüzyıl sonlarında Venedik’te rastlanmıştır. Özellikle Almanya ve İtalya’daki büyük iş merkezlerinden, ekonomik ve politik gelişmeler hakkında özetlenmiş bilgiler, elle yazılarak (elle yazılmış haber mektupları: nouvelles a la main) çoğaltılmıştır. Bunlar 15. yüzyıl sonlarından itibaren Venedik’te “avvisi”, daha sonra da Hollandalılar tarafından “zeytungen” diye adlandırılan el yazmalarıdır. 15. ve 16. yüzyıllardaki keşifler ve icatlar, bireylerin merakını daha da kamçılarmış ve ortaya elle yazılmışların yanı sıra çeşitli adlar altında basılmış yeni haber bültenleri çıkmıştır. 17. yüzyılın ilk yarısından itibaren de özellikle Avrupa’da bazı bilgilerin toplanması, derlenmesi ve bedel karşılığı pazarlanmak üzere yayımlanması, süreli bir biçime dönüştürülmüştür. Bu uygulama, 19. yüzyılın ortalarında uluslararası alana da yayılmış ve günümüze kadar yoğunlaşarak gelmiştir.¹⁸⁶

Bu şekilde, tarih boyunca pek çok yol denenmiş; her seferinde de insanlar haber alışverişindeki “yanlış anlamayı”, “ulaşım sorunlarını”, “hataları” en aza indirmek; daha iyi haberleşmek için daha başka yollar, daha gelişkin “teknolojiler” bulmaya çalışmışlardır. Bugün de haber bir “vazgeçilmez” olarak hayatımızdadır. Bugün haber medyası, özellikle de kitle iletişim araçlarıyla yayınlarını sürdüren medya sayesinde

¹⁸⁴ Atilla Girgin, *Yazılı Basında Haber ve Habercilik Etik’i*, İnkılap Kitabevi, İstanbul 2003, s.10.

¹⁸⁵ İnuğur, s.26.

¹⁸⁶ http://www.atillagirgin.net/kitaplar/kit_giris4a.htm

insanlar arasında dünyada olan bitenle ilgili ortak bir dil ve bilgi paylaşımı yaratılır. Bu ortak dille beraber, birlik duygusu, dünyaya ve diğerlerine olan bağ artar.

Kitle iletişim araçlarında yer alan haberler, bireyleri kişisel, yerel, yöresel, ulusal ve uluslararası düzeyde, toplumsal, siyasal, ekonomik ve kültürel yaşamdaki gelişmelerden bilgi sahibi kılarlar. Özetle haber, kişileri bilgilendirir, eğitir, eğlendirir, üzer, sevindirir, eyleme yöneltir ya da eylemden vazgeçirir.¹⁸⁷

O halde haber, “olay”dır. Olay ise çeşitli olguların, belirli bir yer ve zaman içinde geçmesi sürecidir. “Olay” ayrıca: a) Ortaya çıkan, oluşan durum, b) Olağan olmadığı için topluluğun geniş ölçüde ilgisini çeken olgu’dur. Öncelikle olay, gözlemleyen varsa haber olmaya adaydır. Gözlemleri, duyumları iletme ise haber üretmektir. Haber üretimini genelde, habercinin kişiliği, içinde yaşanılan toplum ve haberi üreten kurumun yapısı etkiler. Böylece kitle iletişim araçları, toplulukların paylaştıkları değerleri, seçtikleri kahramanları ya da düşmanları, siyasaları, teknolojileri saptayabilir; sağladıkları sürekli bilgi akışıyla da toplumsal değişimi gerçekleştirebilirler.¹⁸⁸

2.1.4. Haberin Öğeleri

Haber, bireylerin günlük eylemlerinin yanı sıra gelecekleriyle ilgili kararları almakta, insanlar ve çevreyle anlamlı ilişkiler kurmakta, dünyayı algılamakta en önemli unsuru oluşturan bilgilerdir. Bir değerlendirmeye göre de, haber yaşamdır. Bu çerçevede haberin genel bir tanımı da şudur: “Gazeteciliği meslek edinmiş kişilerin, haber konusu olarak seçtikleri konularda topladıkları ve kurallarına göre biçim verdikleri, yine gazeteciliği meslek edinmiş kitle iletişim araçlarının sorumluları tarafından seçilerek, yazılı, görüntülü ya da sesli iletiler halinde, okuyucu, izleyici ya da dinleyiciye ulaştırılan bilgilerdir.” Haberin tanımının açık ve kesin, tek bir biçimde ifade edilemeyeşinin nedeni, işlevinin çeşitliliğinden ve de etkisinin yoğunluğundan kaynaklanmaktadır. Yine de haberin değişik tanımlamalarında, sıkça tekrarlanan 5 temel öge göze çarpmaktadır.¹⁸⁹

¹⁸⁷ http://www.atillagirgin.net/kitaplar/kit_giris2c.htm

¹⁸⁸ http://www.atillagirgin.net/kitaplar/kit_giris4a.htm

¹⁸⁹ http://www.atillagirgin.net/kitaplar/kit_giris2c.htm

Yani, herhangi bir eylemin ya da söylemin (olayın, olgunun, fikrin ya da sorunun) haber olabilme niteliğini taşıması için, 5 ögeyi (gerçeklik, yenilik, ilginçlik, önemlilik, anlaşılabilirlik) içermesi gerekmektedir.

Bunlar:

1. Gerçeklik (Doğruluk): Haber, gerçeklere ve doğru verilere dayandırılmalıdır. Gerçeklik, haberin, olmazsa olmaz nitelikli temel ilkesidir. Haber bize, kişisel algılamalardan ve sonrası anlatımdan aktarılır. Bu nedenle aktarıcının kişisel iz ve değerlerini taşıması doğaldır. Haberin gerçekliği, daha doğrusu gerçeğe en yakın anlatımı, haber kaynağının güvenilirliğinin yanı sıra habercinin kişilik yapısına, deneyimlerine, kişisel ya da toplumsal beklentilerine, etik değerlerine bağlıdır. Haberci, haber kaynağının güvenilirliğinden tereddüde düşmesi halinde, haberinin gerçekliğini değişik kaynaklardan onaylattırılmalıdır. Bir haber doğrulanmadıkça ya da olaylara dayandırılmadıkça, gerçeklik, ilgi ve önem öğelerini taşıyamaz. Hiçbir haberin tek biçimi yoktur; yalnızca, habercinin olumlu ya da olumsuz katkılarıyla kurguladığı, gerçeğe yakın değişik biçimleri vardır. Ancak bu değişik biçimlerin, başta gerçeklik olmak üzere, haberin temel öğelerini de içermesi gerekmektedir. Bir yandan da haberin kurgulanış biçiminin, haber içeriğini saptırmamasına özen gösterilmelidir. Gazeteci, aldığı bilgileri değerlendirirken de, hiçbir şeye inanmamak, her şeye “olabilir” gözüyle bakmak zorundadır. Gazetecinin öncelikli amacı, konuların temeline inerek gerçeği aramak olmalıdır. Gazeteciler arasında, haber konusunda kabul edilmiş formüllerden biri, “Haberi önce al; fakat ondan önce doğru al.” formülüdür. Haberi önce almak, gazeteci ve çalıştığı yayın organı açısından çok önemlidir. Ancak herkesten önce almaya çalışmak, haberdeki hata payını artırabilir. Zamanı bonkörce kullanmak ise atlatılma tehlikesini getirir. Bu nedenle haberi önce almak ve doğru almak çok önemlidir.

2. Yenilik (Güncellik): Haberleri, genelde üç türe ayırmak mümkündür. a) Eylem Haberleri: Eylem haberlerinin içlerinde daha çok eylem, çok az söylem bulunur. Örneğin trafik kazası haberi, cinayet haberi. b) Söylem Haberleri: Söylem haberlerinin içlerinde daha çok söylem, çok az da eylem bulunur. Örneğin, basın toplantıları, konferanslar, açık oturumlar, bilimsel toplantılar vs. c) Eylem-Söylem Haberleri: Eylem-söylem haberlerinin içlerinde ise neredeyse eşit ölçülerde eylem ve söylem

bulunur. Örneğin tören haberleri. Bu çerçevede haberin “yeni” ya da “güncel” olması iki biçimde görülür. Ya eylem, ya da söylem yeni gerçekleşmiştir. Bu tür haberler genelde rutin ya da “spontane” haberlerdir. Ya da, bunlar eski olsa bile, yeni fark edilmiş ve yeni ortaya çıkarılmıştır. Daha başka bir deyişle, unutulmuş, ihmal edilmiş bir enformasyon (bilgi) gün ışığına çıkarılmış, ona yenilik kazandırılmıştır. Bu tür haberler, genelde araştırmacı gazeteciliğin özel ürünleridir. Bunların araştırılarak bulunmaları gerekir. Bu nedenle de gazetecilerin ilişkiler ağının, çok güçlü bir biçimde kurulmuş olması temel koşuldur.

3. İlginçlik (İlgi Uyandırma): İlgi çekmek, kişisel ya da toplumsal gereksinimlere cevap vermektir. Kişiler genelde, kendilerini birinci derece ilgilendirdiğini düşündükleri sorunlara odaklanmaktadırlar. Gelişen teknolojiyle de, kişilerin ilgi alanlarının genişlediği bir gerçektir. Bireyin yaşam alanını, temel bilgi ve görüşlerini değiştirmeye yönelik, olağan kabul edilenden farklı her şey “ilginç” sayılabilir. “İlginçlik” ten amaç, sıradanlıktan kurtulma, olağan dışı eylem ya da söylemler arayışıdır. Haber dilinde, ilginçliğin belleklere yerleşmiş en belirgin tanımını, New York Sun’da gazeteci John Bogart, 1880 yılında, *“Köpek insanı ısırsa haber değil, insan köpeği ısırsa haberdir.”* diyerek yapmıştır. İlginçliğin bir yönünü de “yer” yani yakınlık ya da uzaklık oluşturmaktadır. Bir eylem ya da söylemin ya da her ikisinin, hedef kitlelere göre fiziksel ya da psikolojik konumu, ilginin ya da ilgisizliğin başlıca göstergesidir. Çünkü bireyler, fiziksel ve psikolojik yakın çevreleriyle daha ilgilidirler. “Yer” denildiğinde, öncelikle “coğrafi yakınlık” anlaşılmaktadır. Yani habere konu olay, fiziki olarak bireye yakın bir yerde gerçekleşmiştir. Ancak “yer” başka koşullarda “psikolojik yakınlık” olarak da algılanmaktadır. Yine habere konu olay, bu kez fiziki olarak çok uzakta gerçekleşmiştir; ama hedef kitleyi oluşturanların, o yerdeki insanlarla duygusal bağları bulunmaktadır. Ayrıca, konunun ilginçliğinin yanı sıra olayın gelişimiyle iletilmesi arasındaki süre ne kadar kısa olursa, haberi haber yapan ilgi de o oranda büyük olacaktır.

4. Önemlilik (Önemli Sayılma): Bir olay, toplumsal, siyasal, ekonomik ya da kültürel yaşamı doğrudan etkiliyor ve bu alanlarda herhangi bir gelişmeye ya da değişmeye yol açıyorsa önemlidir. Bu tür haberler genelde ciddi haberler olarak nitelendirilir. Devlet, parlamento ve hükümet işlerine ilişkin haberlerin çok büyük bölümü önemli sayılır. Ayrıca tanınmış ya da ünlü kişi ve kuruluşlarla ilgili haberlerin

önemli sayılma gibi bir şansları da vardır. Bireylerin uymak zorunda oldukları kamu erkinin kararları ve emirleri (yeni yasalar, kararnameler, yasaklar) önemlidir. Bireylerin kendi istekleri doğrultusunda uymak isteyecekleri öneriler ya da kendilerini uyarlamak isteyecekleri durumlar (trafik sıkışıklığı nedeniyle kullanılmaması istenen yollara ilişkin bilgiler, bazı hastalıklara karşı alınması gerekli önlemler) önemli sayılır. Bireyin küresel ilişkileri mantık çerçevesinde değerlendirmelerine kolaylık sağlayacak, olayların perde arkasına yönelik bilgiler (herhangi bir toplumsal ya da ekonomik krizin nedenlerine ilişkin bilgiler) önemli olarak değerlendirilir. Bunların yanı sıra önemlilik ögesinde iki alt başlık yer almaktadır: “Olayın ölçüsü” ve “Olayın sonuçları”. Olayın ölçüsüne örnek olarak, bir trafik kazasının, çok sayıda ölü ve yaralıyla sonuçlanması gösterilebilir. Bir toplumu etkileyen doğal bir afet de, örnekler arasında verilebilir. Olayın sonuçları için de, yeni bir yasanın yurttaşlar üzerindeki olumlu ya da olumsuz etkileri örnek verilebilir. Bir eylem ya da söylemin ya da her ikisinin etkisinin yoğunluğu ve genişliği, yani konuyla ilgilenen hedef kitlelerin sayısal çokluğu, önemliliğin başlıca göstergesidir. Toplumun duyarlılık gösterdiği sorunlar da, zaman zaman “ilginç” ya da “önemli” sayılarak haber konusu olmaktadır. Örneğin bir haber, bireylerin duygularını olumlu ya da olumsuz yönde harekete geçirdiği için de önemli sayılır. Türk Milli Futbol Takımı’nın galibiyeti ya da yenilgisi, bir göçük altında çok sayıda çocuğun bulunması gibi. Bir temel kural da şudur: Bazı haberlerde ilginçlik ve önemlilik öğeleri aynı anda bulunmayabilir. Çok önemli bir olayın, ille de ilginç olması gerektiği koşulu yoktur. İlginç bir olayda da, ‘önemlilik’ koşulu aranmaz.

5. Anlaşılrlık (Anlam Taşıma): Haberin en önemli özelliklerinden biri de “anlaşılrlık” ya da “anlam taşıma”dır. Bu nedenle anlaşılrlığın sağlanmasında dili kullanma çok önemlidir. Çünkü insanoğlunun dili, yalnız onun konuşabilmesi, düşündüğünü başkalarına iletebilmesi demek değildir. Dil dediğimiz düzen, insanın gözüdür, beynidir; düşüncesi, ruhudur. Haber metni yalın, bilinen, anlaşılır sözcükleri içeren, çapraşık olmayan cümlelerden oluşmalıdır. Haber dili kısa ve açıktır. Haber yazarken, anlaşılması kolay cümleler kurulmalıdır. Terimlere başvurulmamalı, eğer zorunluysa anlamları açıklanmalıdır. Haber özelliği taşıyan olayı, biçimlendirirken yani kurgularken, kelimelerin ve cümlelerin yanı sıra haberin bir bütünlük içinde de anlam taşımasına özen gösterilmelidir. Öyle ki haber, okunduktan, dinlendikten ya da izlendikten sonra, verilmiş bilgilerin yeterliliği nedeniyle, ilgili hiçbir soru

sorulmayacak biçimde işlenmiş olmalıdır. Haberci ayrıca, kurgulama sırasında, hedef kitlesinin ilgisini azaltmamak, dikkatini dağıtmamak için, gereksiz ayrıntılardan kaçınmalıdır. Anlaşılabilirliği kolaylaştırmak için cümleler kısa tutulmalıdır. Gazetecilikte uzun cümle, genellikle konuya hakim olamamış, konu üzerinde gerekli araştırmayı yapmamış gazeteciler için bir kaçış yöntemidir. Haber metni içinde bilinmeyen kelime, anlaşılmayan cümle asla bulundurulmamalıdır. Haberin anlaşılabilirliğinin önündeki en büyük engellerden biri olan devrik cümle, asla kullanılmamalıdır. Bunun yanı sıra haber, gerçekleşmiş eylem ya da söyleme ilişkin tüm öğeleri, değişik bilgi ve görüşleri içermeli, çok yönlü, kesin ve eksiksiz olmalıdır. Gazeteci sıradan sözcükler kullanarak sıra dışı şeyler söylemelidir. Basit haberin, karmaşık bir haberden, röportajdan ve yorumdan daha yalın ve nesnel kaleme alındığı bilinen bir gerçektir. Yazım tekniklerinde göz önünde bulundurulması gereken en önemli kural, metnin hedef kitle tarafından anlaşılmasıdır. Gazetecilik dilinin amacı çok açıktır: Güncel olayları olabildiğince çok sayıda okura, izleyiciye, dinleyiciye tanıtmak ve anlatmaktır. Bu amaçla haber yazıldıktan sonra yüksek sesle bir kez daha okunmalı, atılabilecek ne kadar kelime sıfat, zarf, edat vb. varsa cümleler bunlardan temizlenmelidir. Çünkü cümlede kelime sayısı arttıkça, anlaşılabilirlik azalmaktadır. Bir haberi anlaşılır biçimde yazamayan gazetecinin üç temel sorunu bulunduğu saptanmıştır: a) İletilmeye değer bilgilerden o denli etkilenmiştir ki, her şeyi bir solukta gelişi güzel aktarmıştır. b) Etkilendiği herhangi bir şey yoktur, ancak yine de bir şeyler iletmek zorundadır. c) Belki aktarmaya çalıştığı bir iletisi vardır, ancak bunu anlaşılır biçimde ifade etme yetisine sahip değildir.¹⁹⁰

2.1.5. Habercilik

Gazeteciliğin temel ilkesi, bu mesleğin kamu yararı ve halkın haber alma özgürlüğünü gözetten bir habercilik anlayışıyla yürütülmesidir. Gazeteci haber üretirken, bireylerin (hedef kitlenin) nelerle ilgilendiklerini, neyi bilmek, neleri öğrenmek istediklerini, en az hatayla varsaymak ve buna göre kendini yönlendirmek durumundadır.¹⁹¹

Gazeteci, haber öğeleri içerdiğine karar verdiği herhangi bir olayı (eylem ya da söylem): 1. Yalın bir dille, 2. Açık ve kesin bir biçimde, 3. Taraflılıktan kaçınma ya da

¹⁹⁰ http://www.atillagirgin.net/kitaplar/kit_giris4a.htm

¹⁹¹ http://www.atillagirgin.net/kitaplar/kit_giris4d.htm

objektifliğe yaklaşma ilkelerine uyarak yazdığı ve bunun hızla yayımlanmasını sağladığı an, habercilik yapmış olur. O zaman “habercilik” şöyle tanımlanabilir: “Gerçek, yeni, ilginç ya da önemli olayları, yalın, anlaşılır bir dille, açık ve kesin bir biçimde, taraflılıktan kaçınma ilkelerine uyarak haber haline dönüştürmek, sonra da hızla yayımlanmasını sağlamak.” Haberciliğin bir başka tanımı da şudur: “Habercilik, genelde statüko değişikliğini (süregeleyen durumun değişmesini), özelde (istisna olarak) statükonun devamını (durumun süregelmesini) içeren olayların (eylem ya da söylemlerin), haberci (gazeteci) adı verilen kişiler tarafından bireylere ve toplumlara aktarılmasıdır.” Günümüzde, “habercilik” üç değişik biçimde değerlendirilmektedir: Birinci yaklaşıma göre, haber yapma süreci gazetecilik kuruluşunun ekonomik yapısıyla ilişkilendirilmektedir. Gazetecilik kuruluşunun, temel amacı kar etmek olan özel girişim ya da devlet elinde olması, bu yaklaşımın temel felsefesini oluşturmaktadır. Daha öz bir deyişle, gazeteciliğin mevcut düzeni koruyan bir toplumsal kurum olup olmadığı tartışılmaktadır. İkinci yaklaşımda ise gazetecinin haber verirken özerkliği ve karar verme gücü olup olmadığı tartışmanın temelini oluştururken, gazetecilerin kapitalist düzen içinde, mesleğin ve kuruluşun olağan işleyişince nasıl engellendiği üzerinde durulmaktadır. Üçüncü yaklaşım biçimi, ikinci yaklaşımla ilişkili olmakla birlikte, kültürün etkilerini, özellikle simge düzenini, dikkate almaktadır. Her üç yaklaşım da, haber yapımının daha iyi kavranmasını kolaylaştırırken, kitle iletişim araçlarının toplumsal işlevlerini pek dikkate almamaktadır. Oysa haber, günümüzde bireysel ya da toplumsal yaşamın bir parçası biçimine dönüşmüştür. İyi ya da kötü, haber üretimi bireyin bilincini sürekli genişletmektedir.

1. Yalın Dil: Bir ulusun basın dili, yazı dili, konuşma dili ne kadar yalın olursa, toplumun her bireyi tarafından ne kadar kolay anlaşılırsa, insanlar arasındaki iletişim de o kadar güçlü olur. Tarihsel süreç içinde kopukluk oluşmaz ve geçmişin kültürel değerleri geleceğe kolayca aktarılabilir. Dilin, başka ulusların dili etkisi altına fazlaca girmesi, aynı zamanda ulusun bağımsızlığını da zaman zaman tehdit eden bir unsur olmaktadır. Bu nedenle, haber yazımında kullanacak dil, basit olmalıdır. Haber, herkesin anlayabilmesi için, hedef kitlenin en az eğitilmiş bölümü için yazılmalıdır. Cümleler kısa olmalıdır. Haber tamamladıktan sonra bir kez okunmalı, anlamları bozmayacak, söylem ve eylemleri etkilemeyecek ne kadar kelime (sıfat, zarf, edat vb.) varsa atılmalıdır. Haber ikinci kez sesli okunmalı, bu kez kulağa hoş gelmeyen

kelimeler atılmalı ya da başkalarıyla değiştirilmelidir. Haberciye rahatsız eden cümleler varsa baştan yazılmalıdır. Gerektiği kadar satır başı yapmanın, haber sunuşunu rahatlatacağı akıldan çıkarılmamalı, ara başlık kullanmaktan da kaçınılmamalıdır. Çünkü haber, biçimsel anlaşılabilirlik ve bütünlüğüne, okuyucuyu rahatsız etmeyen akıcı üslubuyla ulaşabilir. Haberci, kişilerle ilişkilerini belirli bir düzeyde tutabilmek, haberlerini anlaşılır bir biçimde kurgulamak, onları hedef kitleye yoğunlukla ve etkili bir biçimde ulaştırabilmek için geniş sözlük bilgisine sahip olmalıdır.

2. Açık ve Kesin Biçim: Habercinin yazdıkları, söyledikleri ya da gösterdikleri kimsede yanlış anlamaya, değişik biçimde değerlendirmeye, çeşitli yorumlara, tereddüde, şüpheye neden olmamalıdır. Hedef kitlenin, verilen mesajı verildiği biçim ve içeriğiyle alması sağlanmalıdır.

3. Tarafsızlık, Objektiflik, Nesnellik: Tarafsızlık, tüm basın ahlak yasalarında yer alan temel ilkedir. Taraflılıktan kaçınma, yani objektiflik, bir başka deyimle nesnellik, bireylerin, kitlelerin, kamunun, olguları en yoğun ölçüde doğru tanıma gereksinimini karşılamaktır. Bu da iyi eğitilmiş, kültür düzeyi yüksek, dürüst ve yetkili bir muhabirin katkılarıyla zenginleşen ve anlaşılır hale gelen haber üretmekle olur. Haber üretiminin tüm aşamalarında sorgulanması gereken ilk şey “amaç” tır. Temel ilke olarak, haberlerde tam bir nesnellikten söz etmek mümkün değildir. Çünkü iletişimin bütününde bir ikna etme boyutu bulunmaktadır. Bu, sürecin doğasında vardır. Bunun nedeni, her bireyin, olayları kendi inançları, davranışları ve değerler bütünü çerçevesinde görme ve algılama eğiliminde olmasıdır. Bu nedenle gerçek ancak “göreceli” olabilir. Bu durumda tam nesnellik, kişiler arası düzeyde ulaşılamaz bir olgu olarak kabul edilirse, yayıncıların kitlesel medya aracılığıyla bilgiyi yaydıkları iletişim sürecinin çok daha karmaşık olduğunu anlamak kolaylaşır. Taraf tutma ya da seçicilik, haber üretiminin tüm aşamalarında devreye girer. Önce muhabirin, (kendi inançları, tutumları ve değerleri çerçevesinde) belli bir biçimde algıladığı olay söz konusudur. Haber, ikinci aşamada, her biri bilinçli ya da bilinçsiz olarak neyin gösterileceğine karar veren editörlerden ve yönetimden onay alır. Üst yönetim, reklamcılar, devlet yetkilileri vb. çoğunlukla bilinçli karar verme sürecine dahil olurlar. Kişisel ve mesleki inançlar, tutumlar ve değerler ise bilinçaltı seçimlerde rol oynar. Sonuncusu ama en az ötekiler kadar önemli, izleyiciler de neyin önemli olduğuna kendi inançları, tutumları ve

değerleri doğrultusunda karar vererek neyle ilgileneceklerini belirlerler. Haber, taraflılıktan kaçınma kurallarına uyularak yazılmış, hazırlanmış olsa bile:

1. Sunuluşu: (yazılı haberin, hangi başlıkla, kaç sütunda, kaç puntuyla yer aldığı.)
2. Süresi: (yazılı basında alan.)
3. Sırası: (yazılı haberlerde hangi sayfada, sayfanın neresinde verildiği.)

4. Tekrarı: (yazılı haberlerde doğrudan ya da dolaylı kaç kez yayımlandığı.)

aşamalarında “taraflandırılabilir”. Çünkü yukarıda sayılan dört süreç de, seçim ve karar isteyen, öznel davranışlar gerektiren, yani taraf olunabilecek aşamalardır. Ayrıca yayın zamanı için acelecilik, yayın alanı ve süresi, görsel ve içeriksel estetik kaygılar, ticari beklentiler ya da zorunluluklar da, haberi nesnellikten uzaklaştıran öğelerdir. Bu öğelerin zaman zaman devreye girmesi sonucu haberin öznelliği artar. Özellikle ulusal sorunlarla ve uluslararası ilişkilerle ilgili haberlerde nesnellikten uzaklaşma daha da yoğunlaşmaktadır. Bu tür haberlerde, ülke çıkarları ve ulusal kimlik ortaya çıkmakta, haber o çerçeve içinde izlenmekte, kurgulanmakta ve yayımlanmaktadır. Görüldüğü gibi tam bir nesnelliği sağlama olası değildir. Gazeteci yalnızca ulaşabildiklerini, görebildiklerini aktarır; ancak onun da ulaşabildikleri, görebildikleri sınırlıdır. Böylece nesnellik, varılamayacağı bilinen bir hedef olarak kalır. Bu nedenle nesnellik kavramı yerine, haberde doğruluk, kesinlik ve denge öğeleri üzerinde yoğunlaşmak daha mantıklı olacaktır.¹⁹²

¹⁹² http://www.atillagirgin.net/kitaplar/kit_giris4a.htm

2.1.6. Gazete Kavramı

“Haberleri ve fikirleri toplama, değerlendirme, işleme ve bunları başkalarına ileterek kamuoyu oluşturma sanatını mümkün hale getiren yazılı kitle haberleşme aracı”na gazete denmektedir.¹⁹³

Gazeteler iç ve dış politika, ekonomi, kültür, spor ve daha başka konularda haber ve bilgi vermek için yorumlu veya yorumsuz olarak, her gün ya da haftanın belli günlerinde düzenli olarak çıkarılan basılı yayınlardır.¹⁹⁴

Gazetecilik, resmen 17. yüzyılda ortaya çıkmış bir meslektir. Dr. Theophraste Renaudot, 1631 yılında Paris’te, modern anlamda ilk gazete (günlük süreli yayın) sayılan “La Gazette”i yayımlamıştır. 1636 yılında Floransa’da, 1640’da Roma’da, 1661’de Madrid’de, 1665’te Londra’da, 1703’te de St. Petersburg’da ilk günlük süreli yayınlar çıkarılmıştır.¹⁹⁵

Önceleri haber ve reklamlardan oluşan gazeteler, 18. yüzyılda daha çok siyasal konulara eğilmiştir.¹⁹⁶ 19. yüzyılın başlarında ise basın dünyasında, hem görsel ve hız açısından hem de haberlerin uzak mesafelere kısa zamanda ulaşması bakımından büyük etkileri olan gelişmeler olmuştur.

2.2. BASININ TELEVİZYON VE İNTERNETLE REKABETİ

20. yüzyılda sadece TV ortaya çıkmamış, basın dünyasında da çeşitli gelişmeler olmuştur. Dizgi makinelerinin icadı, bilgisayar teknolojisinin basın dünyasında kullanılması gibi gelişmelerle birlikte, gazeteler televizyonla rekabet edebilmek için çeşitli yollar denemişlerdir. Giderek renklenen gazeteler, görsel öğeleri ön plana çıkarmış, çeşitli ekler ve promosyonlar vererek gazetelere olan ilgiyi ayakta tutmaya çalışmışlardır. 20. yüzyılın ortalarında ABD’de belki de tarihlerindeki en yüksek düzeye erişmiş olsalar da daha sonra aynı düzeye erişemedikleri gibi, TV’nin ele geçirdiği tahta da hiçbir zaman oturamamışlardır.¹⁹⁷

¹⁹³ İnuğur, s.20.

¹⁹⁴ *Gazeteciliğin Temel Kavramları*, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara 2011, Erişim tarihi:10.05.2012, http://megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/modul_pdf/321GM0011.pdf

¹⁹⁵ http://www.atillagirgin.net/kitaplar/kit_giris4a.htm

¹⁹⁶ Nurcan Törenli, *Yeni Medya, Yeni İletişim Ortamı*, Bilim ve Sanat, Ankara 2005, s.16.

¹⁹⁷ Mehmet Özçağlayan, *Yeni İletişim Teknolojileri ve Değişim*, Alfa Yayınları, İstanbul 1998, s.136.

Televizyonun anındalığı, görselliği, eğlencesi ve her an evin içinde olmasıyla yarışmaya çalışan gazeteler bir süre sonra, 20. yüzyılın sonlarına doğru ve özellikle bu yüzyılın başlarında internetle rekabet etmek zorunda kalmıştır. Basın sektörü artık gazetelerini internete taşıyarak, internetin haber yapma ve ulaştırmadaki tüm nimetlerinden faydalanarak internetle rekabet yerine onunla ortaklık kurma yoluna girmiştir. Gazetecilik dünyası; yeni ve gelecek okurları, yani internetin ve bilgisayarların yetiştirdiği, gazete alışkanlığı olmayan, haberleri büyük markaların gazetelerinden ya da internet sitelerinden değil de çeşitli blog'lardan almayı tercih edenler için sürekli yenilenme, değişme ve diğer medyayla ortaklık kurma süreci içindedir. Gazetelerin yok olacağından bahsedilse de, rakamlara bakıldığında basın dünyasının yok olacağına dair bir ipucu görünmemektedir. Ama bu televizyondan telefona her yere giren internetin; gazetelerin internet versiyonlarının, haber sitelerinin, hatta kişiye özel içeriklerin ya da televizyon yerine izlenen video sitelerinin yükselişini de yadsımak anlamına gelmemektedir. Büyük bir düşüş görülme de basın dünyasının şu andaki okurlarını tamamıyla kaybetmese de, arkadan hızla yaklaşan yeni medyanın ve gazeteyle çok az alakası olan yeni okur kitlesinin farkında olması gerekmektedir.

2.3. GAZETECİLİĞİN TEMEL STRESLERİ

Çağdaş demokrasinin vazgeçilmez temel unsurlarından biri olan basın, yazılı, görsel, işitsel iletişim araçları ile toplumsal olayları geniş kitlelere yansıtarak kamuoyu yaratma ve kamuoyunu bilinçlendirerek haber alma özgürlüğünün sağlanması işlevlerini yerine getirmektedir. Basına kamusal görevler yüklenmesi ve basın özgürlüğünün tanınması fikir işçilerinin mesleki ve sosyal haklarının özel bir biçimde düzenlenmesi gereksiniminin doğmasının başlıca nedenidir. Bu derece önemli güce sahip olan basının toplumsal işlevlerini yerine getirebilmesi için özgür, şeffaf, bağımsız, tarafsız olması gerekmektedir. Gazetecilik mesleği oldukça özveri isteyen bir meslektir. Gazetecinin haber toplama, haberleri açıklama, haber ile ilgili yorum ve eleştirilerde bulunma görevlerini yerine getirebilmesi yoğun bir çabanın ve uzun süren bir çalışmanın ürünüdür. Gazetecilerin özel hayat ve iş hayatı ayrımı yapmaları neredeyse imkansızdır.¹⁹⁸

¹⁹⁸ Sibel Gökçe, *Basın İş Sözleşmesine Göre Gazetecilerin Hakları ve Mesleki Sorunları*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli 2007.

Zamanın gazetecilikte kısıtlayıcı bir faktör olduğu kabul edilmektedir. Haber üretiminin rutin pratiklerini ve ritmini belirleyen en önemli faktör zaman baskısıdır ve bu bağlamda en kolay biçimde ve en kısa zamanda elde edilebilecek bilgi her zaman önceliklidir.¹⁹⁹

Basın sektörünün özel sektör tarafından yürütülmesi gazetecilerin sermaye sahipleri tarafından baskı altına alınmaları sonucunu doğurmuştur. 1993 yılına kadar devlet tekelinde olan radyo ve televizyon yayıncılığı 1993 yılında 1982 Anayasa'sının 133. maddesinde yapılan değişiklik ile özel sektöre de açılmıştır. Basın alanında devletin tekelinin kırılması ile özgür, tarafsız ve iktidarı eleştirebilen bir basına kavuşma imkânı mevcut iken basın kuruluşu sahiplerinin basını iktidara ve diğer güçlere karşı kendi lehlerine menfaat temin edebilme aracı olarak kullanmaları nedeni ile basın beklenen işlevlerini gösterememiştir. Gazeteciler belirsiz çalışma koşullarında ve her türlü güçlkle mücadele ederken bir taraftan basın kuruluşu sahiplerine karşı bir taraftan da iktidar ve diğer güç odaklarına karşı bağımsızlıklarını koruyabilme çabası yaşamaktadırlar.²⁰⁰

Gazetecilik mesleğinin sorunlarının bir kısmı meslek etiğine uyulmadığı takdirde topluma yansısı gazetecilikten gelen sorunlar dizisi olarak karşımıza çıkarken, bir de toplumdaki yasama, yürütme, yargı, siyaset, ekonomik ve finansal ticaret yapısının oluşturduğu piramidin tabanına yani gazetecilik mesleğine ve dolayısıyla gazetecilere yaptığı baskı söz konusudur. Gazetecilik sektöründe çalışan gazetecilerin bir taraftan temel ilkelere uymak zorunda kalmaları bir sorumluluk iken, diğer taraftan kendilerinin sosyo-ekonomik, siyasi, hukuki ve yasal düzenlemelerden dolayı gazetecilerin de belli sınırlar içinde çalışmak zorunda kaldığını görmekteyiz. Buna ilaveten ayrıca, gazetelerin işletme yapılarındaki değişiklikler ve onların küreselleşme sonucu ticari bir yapılaşmaya giden medya sektörünün bir parçası olmalarıdır. Bunun yanı sıra, diğer bir gerçek ise, parçası oldukları medya sektörünün de bankacılıktan, enerji dağıtımına, petrol şirketlerine, gıda endüstrisine kadar birçok alanda faaliyet gösteren tekelleşen holdinglerin bir parçası olmalarıdır. Özellikle medya sektörünün yerel (yani bir şehir

¹⁹⁹ Selda İçin Akçalı, *Kamu Çıkarını Korumak İçin Araştırmacı Gazetecilik Bir Alternatif Olabilir mi?*, Erişim tarihi:29.05.2012, <http://www.irfanerdogan.com/dergiweb2008/18/AKCALI.pdf>

²⁰⁰ Sibel Gökçe, *Basın İş Sözleşmesine Göre Gazetecilerin Hakları ve Mesleki Sorunları*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli 2007.

bazında) değil de, bölgesel, ulusal ve hatta uluslararası boyutta faaliyet göstermesi kendisi için güç dengesini kendi lehinde kullanmasına imkân tanımaktadır. Gazetecilerin de iş güvencelerini emir komuta zinciri altında çalıştıkları patronların ve onlara bağlı editör kadrosunun iş politikasına bağlı olarak sürdürmek zorunda olduklarında ise, gazeteciler için meslekleri açısından ana sorun oluşmaktadır. Hangi ölçülerde ve ölçütlerde, meslek etiği ilkelerine göre doğru, tarafsız, objektif yazılar yazılacak, fotoğraf çekilecek ve haber yapılacaktır. Bu durum gazetecileri bir ölçüde iş politikasına bağlı kıldığından zaten felsefi anlamda bağımsız ve özgür bir gazetecilikten söz etmek imkanı azalmaktadır. Bu da gazetecilik sektörünün en önemli sorunlarından birisini oluşturmaktadır. İş politikalarına bağlı olarak çalışan günümüz gazetecilerin bir anlamda bir felsefeci, bir edebiyatçı, bir sosyolog gibi duygu, düşüncelerini özgürce toplum çıkarı için aktaran bir görev pozisyonunda düşünmek gittikçe çağımızda zorlaşmaktadır. Çünkü gazetecilik her şeyden önce bir meslektir ve bunun içinde kendisi için yaratılmış meslek ilkeleri kodları mevcuttur.²⁰¹

Gazetecilik mesleği bir taraftan gerektiği takdirde toplumsal çıkarların sağlanabilmesi için siyasi otoriteye ve diğer güç odaklarına karşı savaş açabilecek, onları deşifre edebilecek güce sahip olmalıdır. Gazetecinin işlevlerini tam olarak yerine getirebilmesi mesleğini icra ederken bağımsız olmasını zorunlu kılmaktadır. Ancak günümüzde ceza yasalarındaki düzenlemeler ile bir yandan devlet tarafından düşüncüyü açıklamaya sansür getirilirken bir taraftan da tekelleşen basın kuruluşlarının gazeteciler üzerindeki baskılarının artması ve basın sektöründe çalışanların hak ettikleri ücret ve telif haklarını alamaması basın özgürlüğünü engellemektedir. Toplum, kendisine iletilen haberlerin doğruluğuna inanmadığı gibi basın kuruluşlarının menfaatlerini gözeten kişiler hakkındaki haberleri gizleyerek ya da üstünkörü geçirterek bazı kesimleri koruduğunu da düşünmektedir. Bazı haberlerin tekrar tekrar sunulması, gündemden uzun süre düşürülmemesi toplumda o haber ile ilgili kişiler aleyhine bir çeşit karalama kampanyası yapıldığı izlenimini uyandırmaktadır. Kimileri hakkında da medyada hiçbir yayın yapılmaması medyanın bu kişilerden menfaat temin ettiği düşüncesini oluşturmaktadır. Gazetecilerin inandırıcılıktan yoksun imajları gazetecilik mesleğinin

²⁰¹ Bülend Aydın Ertekin, *Gazetecilik Meslek Etiğinin Kuramsal Açıdan İncelenmesi ve Bir Uygulama Olarak 11 Eylül 2001 Olayının Türkiye ve Kanada Gazetelerindeki Yansıması*, Doktora Tezi, T.C. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir 2006.

saygınlık ve güvenilirlik sorunu yaşamasına, bu nedenle de yaptığı meslekten tat alamamasına sebebiyet vermektedir. Gazetecilik mesleğinin bu hale gelmesi basın kuruluşlarının yönetiminin gazetecilerin elinden çıkmış, sermaye sahiplerinin eline geçmiş olması ile ilgilidir. Gazetecilerin basın kuruluşlarının işletilmesini yürütmediği bir ortamda bu sektöre kar elde etmek ya da güç kazanmak için girmiş olan basın kuruluşu sahiplerinin tamamen menfaatlerini zedeleyen olayları kamuoyu ile paylaşması beklenemez. Gazetecilerin toplumda güvenilirliklerini ve saygınlıklarını etkileyen bu olumsuz ortam toplumu da aydınlanmış bir topluluk olmaktan çıkarmış, haberlerin doğruluğuna ve tarafsızlığına güvenmeyen ve haberlerin yayınlanmasının altında yatan hesapların neler olduğu yönünde kuşku besleyen bir toplum yapısı oluşturmuştur. Demokratik toplumlarda basın özgürlüğünün sağlanabilmesi düşünce özgürlüğünün tanınması yolu ile olur. Ülkedeki mevcut siyasi iktidarın siyasi iktidar alternatiflerini sınırlandırdığı ortamlarda düşünceyi açıklama özgürlüğüne ancak mevcut sistem ile uyumluluğu ölçüsünde izin verilmektedir. Gazetecilerin bağımsızlığını engelleyen bir diğer neden ise ülkemizde basın sektörünün yapısından kaynaklanan sorunlardır. Gazetecilerin, ekonomik ve örgütsel sorunları nedeni ile basın kuruluşu sahipleri karşısında güçsüz kalmaları ve basın kuruluşlarının gazeteciler üzerinde baskı kurma çabaları sonucunda gazeteciler meslek ilkelerinden uzaklaşarak, mesleki faaliyetlerini yerine getirirken sahibinin sesi olmuşlar, işverenlerin çıkarları ve görüşleri doğrultusunda çalışmaya başlamışlardır. Basın kuruluşlarının şirket mantığı ile kar etme amacı güderek çalışmaları nedeni ile ilan ve reklam verenlerin ve iktidarın menfaatlerine ters düşecek yayınları yapmaktan kaçınmaları gazeteciler üzerinde mesleklerini yerine getirirken baskı mekanizmaları oluşturulmasına neden olmaktadır. Bu baskılara rağmen görevini tarafsız olarak yerine getirmeye çalışan gazeteciler işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Basındaki tekelleşme nedeni ile bir basın kuruluşundaki iş sözleşmesi feshedilen gazetecinin başka bir basın kuruluşunda iş bulamama kaygısı taşıması gazetecilerin bağımsızlığını zedelemektedir. Örneğin; 2007 yılında Hürriyet Gazetesi yazarı Emin Çölaşan'ın yazdığı yazılar nedeni ile yirmi iki yıl çalıştığı gazetede görevine son verilmesi gazetecilik mesleğinin bağımsız olarak yerine getirilmesinin ne kadar güç olduğunu ortaya koymaktadır. Hürriyet Gazetesi okurları tarafından benimsenen ve gazetenin kimliği ile özdeşleşen, kamuoyu tarafından güvenilir kabul edilen ve fikirleri önemsenen bu kadar büyük bir kimliğin dahi baskı

mekanizması ile karşılaşması karşısında diğer basın çalışanlarının çok daha büyük baskılara maruz kaldığını görmek zor değildir. Gazetecinin elbette bir dünya görüşü, siyasi eğilimi olacaktır. Olayları yorumlarken bu eğilimlerinin etkisinde olacak, belli ilkeleri savunacaktır. Bu husus demokrasinin çoğulculuğu ile özdeşleşen, kişilerin farklı bakış açıları ile dünya olaylarını görmelerini sağlayan ve bu şekilde toplum bireylerinin perspektiflerini genişleten bir olgudur. Bu nedenle gazetecinin görüşüne, inançlarına aykırı yayınlar yapmaya zorlanması halkın haber alma ve bilgilenme hakkını ihlal ederek kamusal çıkarların zedelenmesine neden olacaktır. Bunun önlenmesi için gazetecinin ekonomik olarak da güçlü olması gerekmekte, bunun için de gazetecinin haklarını koruma ve güvence altına alma zorunluluğu doğmaktadır. Basının çok etkili işlevleri yerine getiren bir güç odağı olması nedeni ile iyi ya da kötü amaçların gerçekleştirilebilmesi açısından araç olarak kullanılması, basın ahlakının, gazetecilik etiğinin var olmasını gerekli kılmaktadır. Çünkü, gazetecinin hayatın akışı içinde gelişen olaylardan hangisini seçerek haber haline getireceği, onu topluma aktarırken hangi sınırları çizeceği, olayın hangi noktasına yönelerek ön plana çıkaracağı tamamı ile onun mesleki becerilerine ve hizmet ettiği amacın ne olduğuna bağlıdır. Gazeteci olayları aktarırken doğru bilgileri vermeli, aktardığı olay ile ilgili toplumun değerlendirmelerini etkileyecek bilgileri gizlememeli, iletilen bilgiyi yorumlarken doğru bir bakış açısı sergileyerek gerçek düşüncelerini ortaya koyabilmelidir. Mesleği yerine getirirken doğru ile yanlış yaklaşımın ne olduğuna karar verebilmek gazetecinin mesleki donanımı yanında gazetecinin meslek ahlakına da sahip olması ile sağlanabilir. Doğru ile yanlış, iyi ile kötü arasındaki ayrımın her olayda tespit edilebilmesi ancak meslek ahlakının kişiyi sınırlandırması ile mümkün olabilir. Basın özgürlüğünün sağlanabilmesi gazetecilerin mesleklerini yerine getirirken ahlaki ve vicdani sorumluluk taşımalarına ve sorumluluklarını yerine getirirken bağımsız olmalarına bağlıdır. Ayrıca, günümüzde nitelikli gazetecileri yüksek ücretlerle çalıştırmak yerine, reyting ve tiraj artırıcı ve daha ucuz maliyetli habercilik yapma anlayışı önem kazanmıştır. Halkın ilgisini çekecek, onları şaşırtacak, toplumun her kesimine hitap edecek yayınlar yapmak çok daha masrafsız ve kolaydır. Ancak bu durum basın kuruluşlarının güvenini ve gazetecilerin saygınlığını azaltmaktadır. Adil bir ücret yapılan iş ile orantılı olarak tespit edilen, o işi yapmak için verilen emeği karşılayan ücrettir. Ancak günümüzde birkaç medyatik gazeteci dışındaki gazeteciler adil ücret haklarından yoksun bırakılmaktadırlar.

Gazetecilik mesleği toplumsal işlevleri ve toplum üzerindeki etkisinin yüksekliği nedeni ile yerine getirilmesinde birçok güçlük ve engellemelerle karşılaşılacak bir meslektir. Basın mesleğindeki riskler üretilen fikir eserinden dolayı devlet eli ile cezalandırılma şeklinde gerçekleşebilir. Çeşitli güç odakları tarafından gazetecinin bağımsızlığı üzerine gölge düşürecek girişimlerde bulunulabilir hatta gazetecinin yaşam özgürlüğü dahi ortadan kaldırılabilir. Örneğin, gazeteciliğin duayenleri kabul edilen Çetin Emeç, Abdi İpekçi ve Uğur Mumcu bombalı saldırılar sonucu öldürülmüştür.²⁰²

Gazetecilerin yaşamlarına dünyanın çeşitli ülkelerinde görüldüğü gibi, ya siyasi iktidar güçleri (sivil veya askeri) ya da çeşitli çıkar grupları tarafından kasten veya kaza ile (savaş alanlarında olduğu gibi) son verdirilmesi, esas itibarıyla, gazetecilik mesleğinde çalışanların mesleklerini icra etme mücadelesinin yanında ölüm riskini de taşıdıklarının göstergesidir. Gazetecilerin öldürülmesindeki temel neden onların gerçekten meslek etiği ilkelerine bağlı kalmasını, tarafsız ve doğru habercilik yapmasının belli güçler tarafından engellenmesidir. Bir anlamda, nasıl siyasi yaşamda farklı görüşte seslerin olması normal ise ve toplum içinde bu seslerin sahiplerine (liderlerine ve savunucularına) kendi görüşlerini savunma ve ileri sürme hakkı veriliyorsa, gazetecilerin de doğru veya yanlış olarak savundukları ve çoğu kez belki de gazetecilik meslek etiği ilkelerine ters düşen davranış biçimlerinden dolayı, belli düşünce odakları ve grupları tarafından yargısız ve tek düze bir düşünce yapısı ile öldürülmeleri çok ağır bir insanlık suçunu teşkil etmektedir. Genel olarak gazetecilerin hedef alınarak bir ölçüde muhalif seslerin susturulmasına veya gerçeklerin seslendirilmesi engellenmeye çalışılmaktadır.²⁰³

Basın özgürlüğünün sağlanmasının önündeki en önemli sorunlardan biri basının sansürlenmesidir. Sansür klasik anlayışta; iktidarda bulunanların, korunmasını zorunlu gördükleri toplumsal, ahlaki düzeni baltalayan ya da baltalayacağına inandıkları düşünce, kanı ve eğilimlerin ortaya atılışını sınırlama olarak tanımlanmaktadır. Özellikle sıkıyönetim dönemlerinde kişisel özgürlükler sınırlanıp devlet otoritesinin sağlanabilmesi öncelik kazandığından sansürleme de artmaktadır. Sansür gazetelerin

²⁰² Sibel Gökçe, *Basın İş Sözleşmesine Göre Gazetecilerin Hakları ve Mesleki Sorunları*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli 2007.

²⁰³ Bülend Aydın Ertekin, *Gazetecilik Meslek Etiğinin Kuramsal Açısından İncelenmesi ve Bir Uygulama Olarak 11 Eylül 2001 Olayının Türkiye ve Kanada Gazetelerindeki Yansıması*, Doktora Tezi, T.C. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir 2006.

kapatılması, yayınların yasaklanarak toplatılması ve imha edilmesi şeklinde olabileceği gibi gazetecilerin görüşleri nedeni ile tutuklanmaları şeklinde de gerçekleşebilmektedir. Çünkü iktidar düzeni korumak ve otoriteyi sağlamak amacı ile farklı düşüncelerin ortaya çıkmasına tahammül edememektedir. Ülkemizde de özellikle sıkıyönetim dönemlerinde gazeteciler üzerindeki baskılar çok artmış, birçok gazeteci hakkında davalar açılmıştır. Fikirlerinden dolayı tutuklanan veya sürgün edilen gazeteciler olduğu gibi birçok yayın da yasaklı hale getirilmiş ve toplatılmıştır. Gazeteciler kimi zaman güvenlik güçleri tarafından engellenmekte, kimi zaman ise yapılan haberlerden hoşlanmayanların saldırısına maruz kalabilmektedirler. Gazetecilerin verdikleri haber kişilerin menfaatlerine ters düşebilmekte, bunu sindiremeyen kişilerce gazetecilere saldırılar gerçekleşebilmektedir. Gazetecilerin kasıtlı ve planlı eylemlerle öldürülmeleri dışında meslek sırasında tehlikelere maruz kalmaları da söz konusudur. Örneğin, Amerika'nın Irak'a asker göndermesi döneminde Irak'ta bulunan gazetecilerin can güvenlikleri ve özgürlük güvenceleri sağlanamamıştır. Esir düşme ya da öldürülme risklerine maruz kalan gazetecilik mesleği canını ortaya koyma pahasına gerçekleştirilen bir hizmet olup iş güvenliği hükümlerinin uygulanabilmesi imkanı çok sınırlıdır. Çünkü savaş meydanına giden gazeteci bu ortamın güvenli bir ortam olmadığını bilmekte, bu ortamda işverenin güvenlik tedbirleri uygulaması da mümkün olmamaktadır. En iyi haberi verebilmek tehlikeye bir adım uzakta olmayı gerektirmektedir. Bazen bir bombanın patlamasında biraz uzakta bulunan gazeteci de zarar görmektedir. İşsizlik sebebiyle gazetecilik alanında düşük ücret ile ve hatta sigortasız çalışmaya razı olan gençlerin varlığı gazetecilerin de işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda teknolojik gelişmenin ürünü olan televizyonun basın alanında önemli bir alanı kaplaması yazılı basında çalışanların istihdam sorunu yaşamalarına neden olmaktadır. Çünkü, yazılı basında toplanan bir haber ancak ertesi sabah okuyucu ile buluşabilmektedir. Oysaki, televizyon haberi aynı anda verebilmektedir. Televizyonda verilen haberlerde canlı bağlantılar kurulabilmekte, haber ile ilgili tüm detay ve yorumlar aynı anda iletilebilmektedir. Gazetede yayınlanan haber okuyucuya ulaştığında artık okuyucu bu haberi bilmektedir ve haber sıcaklığını yitirmiştir. Televizyonda izlenen bir haberi okuyan okuyucunun bundan etkilenmesi de fazla olmamaktadır. Yazılı basının maliyetlerinin çok artması yazılı basında istihdam daralmasına neden olmaktadır. Kağıt, mürekkep maliyetlerinin yükselmesi ve yüksek

maliyet ile basılan yayınların yüksek fiyatlarla satılamaması basın kuruluşu sahiplerinin işçilik maliyetlerinde kısıntıya gitmesine ve ilanlara daha fazla önem vermesine neden olmaktadır. Haberin az oluşu daha az sayıda gazeteci istihdamı sağlanmasına neden olmakta, yazı işleri kadrolarının birkaç kişiden oluşturulmasına neden olmaktadır. Kısaca, kar amacı ile çalışan medyanın mevcut yapısı gazeteciler açısından işsizlik probleminin yaşanmasına neden olmaktadır. Ülkemizde yerel basın kuruluşları güçlü yapıya sahip değildirler. Yerel basın kuruluşlarının ulusal basın kuruluşları ile rekabet edecek sermayeye sahip olmaması, ulusal basında bulunan görüntü ya da baskı kalitesinin yerel basında sağlanamaması yerel basının ulusal basın tarafından eritilmesine neden olmuştur. Bu gibi birçok nedenle yerel basın kuruluşlarını güçlendirecek önlemlerin alınması gereklidir. Yerel basının güçlendirilmesi yerel basında çalışacak gazetecinin istihdam sayısını da artıracaktır.²⁰⁴

²⁰⁴ Sibel Gökçe, *Basın İş Sözleşmesine Göre Gazetecilerin Hakları ve Mesleki Sorunları*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli 2007.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GAZETECİLİK MESLEĞİNİN STRES KAYNAKLARININ BELİRLENMESİ: BALIKESİR YEREL BASIN ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİNDE BİR UYGULAMA

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, önemi, kapsamı, sınırlılıkları ve araştırma yöntemlerine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Ayrıca verilerden elde edilen bulgular ve bu bulguların değerlendirilmesi bu bölümde incelenmektedir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Gazetecilerin mesleklerini daha iyi icra edebilmeleri için gazetecilerin sorunlarının ve stres kaynaklarının ortadan kaldırılmasına önem verilmelidir. Buna dayanarak bu araştırmanın amacı, Balıkesir il merkezinde faaliyet gösteren gazetelerde çalışan gazetecilerin strese yol açan nedenlerini belirlemek ve bu nedenlerin kaldırılmasına yönelik öneriler sunmaktır.

3.2. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma genelde;

1. İş hayatında bireyi zorlayıcı ve onun bazı gereksinimlerini kısıtlayıcı etkilerin ortaya çıkması ile oluşan stres, bireyin verimini düşürmekte ve bu durum bireyin içinde bulunduğu örgütleri olumsuz yönde etkilemektedir. Yaşanan stres sonucu örgütlerde işe gitmede isteksizlik, hata yapma, salık problemlerini öne sürerek işten uzaklaşma, isabetsiz kararlar verme vb. olumsuzluklar görülmesinden dolayı önemlidir.

2. Günlük yaşamın dikkate alınması gereken bir zorunluluğu olan stres, insan sağlığını ve üretkenliğini olumsuz yönde etkileyen bir kavram olarak, kurumlarda da üzerinde durulması gereken bir sorun olarak önem taşımaktadır.

3. Araştırmada elde edilecek bulgular alan çalışmalarının zenginleşmesine katkı sağlayabilir. Gazetecilerin işlerinde stres yaşamalarına yol açan faktörlerin belirlenmesi sonucunda bu durumların tekrar yaşanmaları önlenabilir, sonuçları hafifletilebilir, alınacak önlemlere paralel olarak daha az stres yaşamaları sağlanabilir. Aynı zamanda bireysel olarak stresle doğru mücadele etmenin yöntemleri öğrenilerek stresle daha bilinçli mücadele etmeyi öğrenebilirler. Diğer taraftan kurumların gazetecilerin iş ortamlarını zenginleştirmesine bağlı olarak hem bireysel hem de kurumsal düzeyde etkililik ve verimlilik sağlanabilir. Elde edilecek bulgular konu ile ilgilenen

araştırmacıları yeni çalışmalar yapmaya motive edebilir, yapılabilecek çalışmalara veri kaynağı oluşturabilir.

3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları

Araştırma, 2012 yılında Balıkesir il merkezinde yerel çapta yayın yapan gazetelerde çalışan gazetecilerin tamamına yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. 2012 yılında Balıkesir il merkezinde yayın yapan gazete sayısı 11'dir. Burada çalışan gazetecilerin tamamına ulaşmak amaçlanmış bu nedenle örneklem seçilmemiştir.

Araştırma kapsamına sadece Balıkesir il merkezinde faaliyet gösteren gazeteler dahil edilerek mekan sınırlamasına gidilmiştir. Bütün gazetelerden değerlendirmeye alınan toplam gazeteci sayısı 35 olarak belirlenmiştir. Araştırmaya katılan gazetecilerden anketi doldurmaları istenmiştir.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket uygulaması tercih edilmiştir. Anket uygulanacak gazetelerin tespit edilmesinde ve adreslerinin belirlenmesinde, Balıkesir Valiliği'nin web sitesinden yararlanılmıştır.

Anket yöntemiyle elde edilen verilerin analizi için SPSS 16.0 paket programından faydalanılmıştır. Çözümleme sonucunda elde edilen bulgular, araştırmanın amacına uygun olarak yorumlanmıştır.

3.5. Araştırmanın Modeli

Gazetecilerin stres kaynaklarının belirlenmesi amacını taşıyan bu araştırma tarama modeline göre uygulanmıştır. Karasar'a göre genel tarama modelleri; "Çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir."²⁰⁵

Gazetecilerde strese yol açan nedenleri gazeteci görüşlerine dayalı olarak belirlemeye çalışan bu araştırma tarama modelinde olup, betimsel nitelik arz etmektedir.

²⁰⁵ N. Karasar, *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2004, s.79.

Veriler toplandıktan sonra tablolar oluşturulmuş, istatistiki yöntemlerle sonuçlar değerlendirilmiş ve elde edilen bilgiler vasıtası ile genellemeler yapılmıştır.

3.6. Araştırmanın Bulguları ve Yorumları

Araştırmanın bu bölümünde, gazetecilere uygulanan anket sonuçlarına ait bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

Gazetecilerde iş stresi konulu tez çalışmamıza ilişkin olarak Balıkesir il merkezinde 35 gazeteciye uygulanan anket; gazetecinin demografik, sosyo-ekonomik ve kültürel profili; Balıkesir'deki yerel gazetecilerin çalışma koşulları ve iş stresini oluşturan kaynakların değerlendirilmesi olmak üzere iki ana başlık altında toplanmaktadır.

Örneklemden elde edilen veriler ve istatistiksel analiz sonuçları tablolar eşliğinde açıklanacaktır.

A. Gazetecinin Demografik, Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Profili

Tablo 3.1. Gazetecilerin Çalıştığı Kurumlara Göre Dağılımı

	Sıklık	Yüzde
Balıkesir Ayna Gazetesi	3	8,6
Balıkesir Birlik Gazetesi	4	11,4
Balıkesir Demokrat Gazetesi	3	8,6
Balıkesir Ekspres Gazetesi	7	20,0
Balıkesir Gazete On	1	2,9
Balıkesir Haberci Gazetesi	3	8,6
Balıkesir Marmara Bölge Gazetesi	4	11,4
Balıkesir Politika Gazetesi	2	5,7
Balıkesir Postası Gazetesi	2	5,7
Balıkesir Yeni Haber Gazetesi	3	8,6
Gazete Balıkesir	3	8,6
Total	35	100,0

Gazetecilerin çalıştığı kurumlara ilişkin yapılan değerlendirmede, ankete katılan toplam 35 gazeteciden 7'sinin Balıkesir Ekspres Gazetesi'nde çalıştığı ve gazetecilerin büyük çoğunluğunun da bu kurumda bulunduğu görülmektedir. Değerlendirme sonucunda gazetecilerin %8,6'sı Balıkesir Ayna Gazetesi, Balıkesir Demokrat Gazetesi, Balıkesir Haberci Gazetesi, Balıkesir Yeni Haber Gazetesi ve Gazete Balıkesir'de, %11,4'ü Balıkesir Birlik Gazetesi ve Balıkesir Marmara Bölge Gazetesi'nde, %20'si Balıkesir Ekspres Gazetesi'nde, %2,9'u Balıkesir Gazete On'da ve %5,7'si de Balıkesir Politika Gazetesi ve Balıkesir Postası Gazetesi'nde çalıştığı görülmektedir. (Tablo 3.1.)

Tablo 3.2. Gazetecilerin Yaşlarına Göre Dağılımı

	Sıklık	Yüzde
24-30	19	54,3
30-35	10	28,6
35-40	4	11,4
50 den fazla	2	5,7
Total	35	100,0

Gazetecilerin yer aldıkları yaş gruplarına ilişkin yapılan değerlendirmede, ankete katılanların büyük çoğunluğunun 24-30 arası yaş grubunda bulunduğu görülmektedir. Değerlendirme sonucunda gazetecilerin %54,3'ü 24-30, %28,6'sı 30-35, %11,4'ü 35-40, %5,7'si 50 ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır. Genel itibariyle, Balıkesir yerel basınında çalışan gazetecilerin çoğunluğunun genç olduğu ve bu durumun da sektördeki emek sirkülasyonunun göstergesi sayılabileceği söylenebilir. (Tablo 3.2.)

Tablo 3.3. Gazetecilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

	Sıklık	Yüzde
Kadın	7	20,0
Erkek	28	80,0
Total	35	100,0

Gazetecilerin cinsiyeti göz önüne alındığında, ankete katılan erkeklerin kadınlara oranla çoğunluğu oluşturdukları görülmektedir. Araştırma sonucunda anketi cevaplayan gazetecilerin %80'inin erkek, %20'sinin de kadın olduğu belirlenmiştir. Genel itibariyle oranlara bakıldığında Türkiye'de kamusal alandaki kadın görünürlüğünün Balıkesir basını için de geçerli olduğu göze çarpmaktadır. (Tablo 3.3.)

Tablo 3.4. Gazetecilerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

	Sıklık	Yüzde
Evli	16	45,7
Bekar	18	51,4
Boşanmış	1	2,9
Total	35	100,0

Gazetecilerin medeni durumlarına bakıldığında, %51,4'ünün bekar %45,7'sinin evli ve %2,9'unun da boşanmış olduğu ortaya çıkmıştır. Gazetecilerin bir çoğunun genç olması medeni durumlarına bakıldığında çoğunluğun bekar olarak saptanması sonucunu doğurmuş olabilir. (Tablo 3.4.)

Tablo 3.5. Gazetecilerin Mesleki Yıllara Göre Dağılımı

	Sıklık	Yüzde
1-3	7	20,0
3-6	7	20,0
6-10	13	37,1
10-15	4	11,4
15-20	3	8,6
20 den fazla	1	2,9
Total	35	100,0

Gazetecilerin mesleklerinde geçirdikleri yıllara bakıldığında, çoğunluğun %37,1 ile 6-10 yılları arasında çalıştığı görülmektedir. Değerlendirme sonucunda gazetecilerin

%20'si 1-3 ve 3-6 yılları arasında, %11,4'ü 10-15 yılları arasında, %8,6'sı 15-20 yılları arasında ve %2,9'u da 20 yıldan fazla çalıştığını belirtmiştir. Gazetecilerin yaşlarına baktığımızda çoğunluğun 24-30 yaş grubu arasında olduğunu görmekteyiz, bunu mesleklerinde geçirdikleri yıllarla birlikte değerlendirdiğimizde ise gazetecilerin genç yaşta bu mesleğe atıldıkları sonucunu çıkarabiliriz. (Tablo 3.5.)

Tablo 3.6. Gazetecilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

	Sıklık	Yüzde
Lise	25	71,4
Yüksekokul	2	5,7
Üniversite	7	20,0
Diğer	1	2,9
Total	35	100,0

Eğitim durumu dikkate alındığında gazetecilerin çoğunluğunu %71,4'lük bir oranla lise mezunları oluşturmakta, bunu %20'lik oranla üniversite mezunları, %5,7 ile yüksekokul mezunları ve %2,9 ile ise diğer mezunlar izlemektedir. Bu durumu göz önüne aldığımızda, gazeteci olmak için yüksekokul veya üniversite mezunu olma şartının aranmadığını söyleyebiliriz. (Tablo 3.6.)

Tablo 3.7. Gazetecilerin Mezun Oldukları Üniversitelere Göre Dağılımı

	Sıklık	Yüzde
	26	74,3
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	1	2,9
Balıkesir Üniversitesi	3	8,6
Eskişehir Anadolu Üniversitesi	1	2,9
İstanbul Üniversitesi	1	2,9
Kocaeli Üniversitesi	2	5,7
Marmara Üniversitesi	1	2,9
Total	35	100,0

Gazetecilerin aldıkları eğitim durumu ön plana çıkarıldığında, gazetecilerin %74,3 gibi bir oranla büyük çoğunluğunun yüksekokul ve üniversite mezunu olmadığı saptanmıştır. Gazetecilerin mezun olduğu üniversitelere bakıldığında ise çoğunluğun %8,6 ile Balıkesir Üniversitesi'nden mezun olduğu görülmektedir. Değerlendirme sonucunda gazetecilerin %5,7'si Kocaeli Üniversitesi'nden ve %2,9'unun da Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi'nden mezun olduğu görülmektedir. Buna göre, gazetecilerin eğitim düzeylerinin düşük olduğunu söyleyebiliriz. Gazetecilerin eğitim düzeylerinin düşük olması veya gazetecilik alanında herhangi bir eğitim almamış olması bilinçli gazetecilik yapılmasını engellemektedir. Doğru haber ve bilginin üretilmesi, dağıtılması, insanların doğru bilgiye doğru zamanda doğru araç ve gereçlerle ulaşması için gazeteciliğin bilinçli bir şekilde yapılması gerekmektedir. Bu da ancak gazetecilik alanında eğitim almakla olabilir. (Tablo 3.7.)

Tablo 3.8. Gazetecilerin Mezun Oldukları Fakültelere Göre Dağılımı

	Sıklık	Yüzde
	26	74,3
Gazetecilik	2	5,7
Grafik Tasarım	1	2,9
İ.İ.B.F Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	1	2,9
İşletme	3	8,6
İşletmecilik Yüksekokulu	1	2,9
Turizm Otelcilik	1	2,9
Total	35	100,0

Gazetecilerin aldıkları eğitim durumuna bakıldığında ankete katılan gazetecilerin %74,3 gibi bir oranla büyük çoğunluğunun yüksekokul ve üniversite mezunu olmadığı, lise ve başka bir okul mezunu oldukları saptanmıştır. Gazetecilerin mezun oldukları bölümlere bakıldığında, Gazetecilik alanı dışında farklı eğitim almış kişilerin de olduğu gözlenmektedir. Anket sonuçlarına göre, %8,6 gibi bir oranla çoğunluğun İşletme bölümü mezunu olduğu ortaya çıkmıştır. Gazetecilerin, %5,7 ile Gazetecilik

bölümünden ve %2,9 ile de Grafik Tasarım, İ.İ.B.F Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İşletmecilik Yüksekokulu ve Turizm Otelcilik bölümlerinden mezun oldukları ortaya çıkmıştır. Buradan, iletişim fakültelerinden mezun olanların yerel basın sektöründe istihdam olmadığı sonucunu çıkarabiliriz. (Tablo 3.8.)

Tablo 3.9. Gazetecilerin Konumlarına Göre Dağılımı

	Sıklık	Yüzde
Muhabir	14	40,0
Editör	11	31,4
Haber müdürü	6	17,1
Diğer	4	11,4
Total	35	100,0

Gazetecilerin konumu göz önüne alındığında, anket sonuçlarına göre; basın kuruluşlarında en çok %40 oranla muhabirler görev yapmaktadır. Gazetecilerin %31,4'ü editör olarak görev yapmaktayken %17,1'i haber müdürü olarak ve %11,4'ü de diğer konumlarda görev yapmaktadır. (Tablo 3.9.)

Tablo 3.10. Gazetecilerin Basın Kartına Sahip Olmalarına Göre Dağılımı

	Sıklık	Yüzde
Evet	9	25,7
Hayır	26	74,3
Total	35	100,0

Ankete katılanların yarısından fazlası %74,3'lük bir oranla sarı basın kartına sahip olmadıklarını belirtirken %25,7'lik bir oran da sarı basın kartına sahip olduklarını belirtmiştir. Buradan, gazetecilerin işgücü olarak sürekli bir sirkülasyon halinde olduklarından hem sosyal güvenlik hem de özlük haklarına yeterli ölçüde sahip olamadıkları sonucu ortaya çıkıyor. (Tablo 3.10.)

Tablo 3.11. Gazetecilerin Beraber Yaşadıkları Kişilere Göre Dağılımı

	Sıklık	Yüzde
Eş	16	45,7
Yalnız	4	11,4
Aile	14	40,0
Arkadaş	1	2,9
Total	35	100,0

Ankete katılan gazetecilerin kiminle yaşadıkları incelendiğinde, %45,7'sinin eşiyle %40'ının ailesiyle %11,4'ünün yalnız ve %2,9'unun da arkadaşlarıyla yaşadığı ortaya çıkmıştır. Gazetecilerin gelir durumlarına bakıldığında çoğunluğunun düşük ücretle çalıştığı görülmektedir. Bu durumda evli olanların düşük ücretlerle ailesine bakmakla sorumlu olması onlarda stres yaratabilecek bir durumken, bekar olup ailesiyle yaşayanların evli olanlara oranla daha az stres yaşayabileceği düşünülmektedir. (Tablo 3.11.)

Tablo 3.12. Gazetecilerin Gelir Durumlarına Göre Dağılımı

	Sıklık	Yüzde
750-1000	21	60,0
1001-1200	8	22,9
1201-1400	1	2,9
1601-1800	2	5,7
1801-2000	2	5,7
2000 den fazla	1	2,9
Total	35	100,0

Ankete katılanların belirlenen gelir gruplarına göre ücret dağılımında alınan sonuçlarda, gazetecilerin en fazla %60 oranıyla 750-1000 lira ortalama gelir düzeyine sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Bu oranı %22,9 ile 1001-1200 lira takip etmektedir.

Gazetecilerin geri kalan kısmında ise %5,7'si 1601-1800 ve 1801-2000 lira ücret alırken, %2,9'u 1201-1400 ve 2000 liradan fazla gelir düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Yukarıdaki gelir dağılımı ile ilgili tabloda görüldüğü gibi gazetecilerin belirlenen gelir gruplarına göre aldıkları ücretlerin yetersiz olduğu ortaya çıkmaktadır. Burada saptanan değerler dikkate alındığında, gazetecilerin mesleki gereklilikleri yerine getirebilmeleri için yeterli donanımına sahip olmaları ancak ücret açısından tatmin olmaları ile mümkündür. Ayrıca gazetecinin çalıştığı koşullar ve yaptığı işten doğan stresli ortamda da iyi bir gelir düzeyine sahip olmak mesleğe olan motivasyonu arttıracaktır. Buradan hareketle, gazetecinin mesleğe yönelik motivasyonunu olumsuz etkileyen faktörlerden en önemlisinin çalışma koşullarına ilişkin olduğu söylenebilir. (Tablo 3.12.)

Tablo 3.13. Gazetecilerin Gelirlerinden Memnun Olma Durumlarına Göre Dağılımı

	Sıklık	Yüzde
Evet	15	42,9
Hayır	20	57,1
Total	35	100,0

Gazetecilerin çalıştıkları ortamdan ve mesleki koşullardan memnuniyet derecesinin haber üretmede ve diğer sorumluluklarını yerine getirmede etkili olduğu bir gerçektir. Gazeteciler üzerinde yapılan anket sonucunda, gazetecilerin %57,1'inin gelir durumundan memnun olmadığı ortaya çıkmış, buna karşılık %42,9'luk bir oranı oluşturan gazetecilerin gelir durumundan memnun olduğu ortaya çıkarılmıştır. (Tablo 3.13.)

Tablo 3.14. Gazetecilerin Gazeteci Olma Nedenlerine Göre Dağılımı

	Sıklık	Yüzde
İdealimdi, isteyerek seçtim	12	34,3
Rastlantılar nedeniyle	22	62,9
Başka iş bulamadığım için	1	2,9
Total	35	100,0

Herhangi bir mesleğin seçiminde ideallerin olması, mesleğe yönelik motivasyonun sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu durum göz önüne alındığında ankete katılan gazetecilerin mesleği seçme nedenlerine ilişkin tercihin tespitinde, ankete katılan gazetecilerin %62,9’u “rastlantılar nedeniyle gazetecilik mesleğine başladım” cevabını verirken, %34,3’ü “bu meslek idealimdi, isteyerek seçtim” demektedir. %2,9’u da başka bir iş bulamadığı için bu mesleği tercih ettiğini belirtmiştir. (Tablo 3.14.)

Tablo 3.15. Gazetecilerin Gelirleri ve Gelirlerinden Memnun Olma Durumlarının Karşılaştırılması

		Memnuniyet		Total
		Evet	Hayır	
Gelir	750-1000	6	15	21
	1001-1200	5	3	8
	1201-1400	0	1	1
	1601-1800	2	0	2
	1801-2000	2	0	2
	2000 den fazla	0	1	1
Total		15	20	35

Gazetecilerin mesleklerini yerine getirmelerinde ekonomik koşullar bu mesleğin sürdürülüp sürdürülmemesinde etkili olmaktadır. Ankete katılan gazetecilerin

çoğunluğunun 750-1000 lira arası gelirlerinin olduğu görülmektedir. Gelir ile gelirinden memnun olma durumu karşılaştırıldığında, 750-1000 lira arası geliri olanların bu durumlarından memnun olmadıkları, 1001-1200 lira arası geliri olanların ise bu durumlarından memnun oldukları ortaya çıkmıştır. (Tablo 3.15.)

Tablo 3.16. Gazetecilerin Cinsiyetlerine Göre Gelirlerinden Memnun Olma Durumlarının Karşılaştırılması

		Memnuniyet		Total
		Evet	Hayır	
Cinsiyet	Kadın	3	4	7
	Erkek	12	16	28
Total		15	20	35

Ankete katılan gazetecilerin cinsiyetleri ve gelirlerinden memnun olma durumları arasındaki ilişki incelendiğinde, her iki cinsinde gelir durumlarından memnun olmadıkları ortaya çıkmıştır. (Tablo 3.16.)

Tablo 3.17. Gazetecilerin Eğitim Düzeyleri ve Gelirlerinden Memnun Olma Durumlarının Karşılaştırılması

		Memnuniyet		Total
		Evet	Hayır	
Eğitim	Lise	11	14	25
	Yüksekokul	1	1	2
	Üniversite	2	5	7
	Diğer	1	0	1
Total		15	20	35

Gazetecilerin eğitim düzeyleri ve gelirlerinden memnun olma durumları karşılaştırıldığında, çoğunluğun lise mezunu olduğu ve lise mezunu ile üniversite

mezunu arasında bir fark olmayıp her ikisinden mezun olanların da gelir durumlarından memnun olmadıkları ortaya çıkmıştır. (Tablo 3.17.)

Tablo 3.18. Gazetecilerin Yaşlarına Göre Gazeteci Olma Nedenlerinin Karşılaştırılması

		Gazeteci olma nedeni			Total
		İdealimdi, isteyerek seçtim	Rastlantılar nedeniyle	Başka iş bulamadığım için	
Yaş	24-30	8	10	1	19
	30-35	2	8	0	10
	35-40	1	3	0	4
	50 den fazla	1	1	0	2
Total		12	22	1	35

Meslek seçimi, hayatımızda almak zorunda kaldığımız önemli kararlarımızdandır. Meslek, bireyin hayatını kazanmak için yaptığı belli bir formasyonu gerektiren, ilgi, bilgi, beceri, istek ve çalışmayı gerektiren sürekli bir uğraştır. Bireyin mesleğini seçmesi, ömrünün büyük bir kısmının geçeceği çalışma ortamını, sosyal çevresini ve yaşama biçimini belirlemesi demektir. Birey meslek seçimi sırasında yetenek, ilgi ve isteklerini göz önünde tuttuğu oranda başarılı ve mutlu olur. Ancak, ülkemizde meslek seçimi daima bireyin yetenek ve ilgileri doğrultusunda yapılmamakta, rastlantılar, işsizlik, aile baskısı, çevre koşulları ve ekonomik imkansızlıklar, bireyin meslek seçimini etkilemektedir. İşini sevmeden yapan insanın, bu işte doyuma ulaşması, bu işi yaparken insanlarla sağlıklı bir diyalog kurması, mutlu olması beklenmemelidir. Buna göre, ankete katılan gazetecilerin yaşı ile gazeteci olma nedenleri arasındaki ilişkiye bakıldığında, gazetecilerin en çok 24-30 yaş grubu arasında oldukları ve diğer yaş grupları da dahil olmak üzere bütün yaş grupları arasındaki gazetecilerin rastlantılar nedeniyle gazeteci oldukları saptanmıştır. (Tablo 3.18.)

B. Balıkesir'deki Yerel Gazetecilerin Çalışma Koşulları ve İş Stresini Oluşturan Kaynakların Değerlendirilmesi

Tablo 3.19. Gazetecilerin Sahip Oldukları Ağır İş Yüklerine Göre Dağılımları

Genelde normal bir iş gününde bitirilemeyecek kadar ağır bir iş yüküm olur	Sıklık	Yüzde
Tamamen katılıyorum	6	17,1
Katılıyorum	14	40,0
Kararsızım	3	8,6
Katılmıyorum	11	31,4
Kesinlikle katılmıyorum	1	2,9
Total	35	100,0

Kişinin çok miktarda ağır iş yüküne sahip olması kişide stres yaratan bir durumdur. Buna göre ankete katılan gazetecilerin çoğunluğu %40 ve %17,1 gibi bir oranla ağır bir iş yüküne sahip olduklarını belirtmişlerdir. Buna katılmayanların oranı ise %31,4'tür. (Tablo 3.19.)

Tablo 3.20. Gazetecilerin Cinsiyetlerine Göre Ağır İş Yüklerinin Karşılaştırılması

Genelde normal bir iş gününde bitirilemeyecek kadar ağır bir iş yüküm olur		Cinsiyet		Total
		Kadın	Erkek	
Ağır iş yükü	Tamamen katılıyorum	1	5	6
	Katılıyorum	1	13	14
	Kararsızım	1	2	3
	Katılmıyorum	3	8	11
	Kesinlikle katılmıyorum	1	0	1
Total		7	28	35

Ankete katılan gazetecilerin cinsiyetleri ve ağır iş yükleri karşılaştırıldığında, kadın gazetecilerin çoğu ağır iş yüküne sahip olmadıklarını belirtirken, buna karşın erkek gazetecilerin çoğunluğu ağır iş yüküne sahip olduklarını belirtmişlerdir. (Tablo 3.20.)

Tablo 3.21. Ağır İş Yükünün İşin Kalitesini Düşürdüğüne İlişkin Dağılımlar

Yapmak zorunda olduğum işin miktarı işin kalitesini düşürür	Sıklık	Yüzde
Tamamen katılıyorum	6	17,1
Katılıyorum	17	48,6
Kararsızım	1	2,9
Katılmıyorum	7	20,0
Kesinlikle katılmıyorum	4	11,4
Total	35	100,0

Ankete katılan gazeteciler sahip oldukları ağır iş yükünün %48,6 ve 17,1’lik bir oranla işin kalitesini düşürdüğünü belirtmişlerdir. %20 ve %11,4 gibi bir oranla da gazeteciler ağır iş yükünün işin kalitesini düşürdüğüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. (Tablo 3.21.)

Tablo 3.22. Gazetecilerin İş Yerlerindeki İletişime İlişkin Dağılımları

Çalıştığım kurumda kişiler arası iletişim iyidir	Sıklık	Yüzde
Tamamen katılıyorum	23	65,7
Katılıyorum	9	25,7
Kararsızım	2	5,7
Katılmıyorum	1	2,9
Total	35	100,0

Örgüt içi iletişim, örgüt yönetiminin en önemli aracıdır. Tüm örgütler kişilerden oluşur. Kişiler arası iletişimin kötü olması hem kişinin kendisinde hem de örgütte stres yaratan bir durumdur. Bir örgütte iletişim ve insan ilişkileri iyileştirilemez ise verimlilik ve kalite elde edilemez. Bu nedenle, örgüt içerisinde etkin bir bilgi alışverişinin sağlanması oldukça önemlidir. Bilgiyi işbirliği temelinde kaynaştırmak ve takım ruhunu aşılayabilmek ise ancak etkin örgütsel iletişimle mümkün olur. Etkin bir iletişim sistemi, bir işletmede hem yöneticiler hem de astlar arasında iyi ilişkilerin kurulmasında önemli bir rol oynar. Ankete katılan gazetecilerin çoğunluğu %65,7 ve %25,7'lik bir oranla işyerlerindeki kişiler arası iletişimin iyi olduğunu belirtmişlerdir. Buna katılmayanların oranı ise %2,9'dur. (Tablo 3.22.)

Tablo 3.23. Gazetecilerin Aralarındaki Siyasal Görüş Farklılığına İlişkin Dağılımlar

İş arkadaşlarımla aramızda siyasal görüş farklılıkları var	Sıklık	Yüzde
Tamamen katılıyorum	5	14,3
Katılıyorum	19	54,3
Kararsızım	3	8,6
Katılmıyorum	6	17,1
Kesinlikle katılmıyorum	2	5,7
Total	35	100,0

İş ortamında yaşanan siyasal görüş farklılıkları da stres yaratan bir durumdur. Buna göre ankete katılan gazetecilerin çoğunluğu %54,3 gibi bir oranla aralarında siyasal görüş farklılıkları olduğunu belirtirken, %17,1'i de görüş farklılığı olmadığını belirtmiştir. Aralarında görüş farklılığı olduğunu kesinlikle kabul edenlerin oranı %14,3 iken, kesinlikle kabul etmeyenlerin oranı da %5,7'dir. (Tablo 3.23.)

Tablo 3.24. Gazetecilerin Yaptıkları İş ile Kişilikleri Arasındaki Uyumlarının Dağılımı

Yaptığım iş ile kişiliğim arasında uyumsuzluk var	Sıklık	Yüzde
Katılıyorum	2	5,7
Kararsızım	5	14,3
Katılmıyorum	15	42,9
Kesinlikle katılmıyorum	13	37,1
Total	35	100,0

Bazen işin gerekleri ile kişilik uyumsuzluğu sorun yaratır. Kendimizi, özelliklerimizi, gerçekleştirmek istediklerimizi yaptığımız iş ile ifade eder, ortaya koyarız. İnsanların kendi benliklerini ortaya koyabilmeleri için meslek sadece bir araçtır. O işi yapmakla elde edilen statü, güç, kazanç, sosyal çevre, karizma, çalışma ortamı, bireylerin benlik algılarına göre ulaşmak istedikleri şeylerdir ve bütün bunlara da ulaşmanın yolu yapılan iş ve meslekten geçmektedir. Ankete katılan gazetecilerin çoğunluğu %42,9 ve %37,1 gibi bir oranla yaptıkları iş ile kişilikleri arasında herhangi bir uyumsuzluk olmadığını belirtmiştir. (Tablo 3.24.)

Tablo 3.25. Gazetecilerin Yaptıkları İşe Müdahale Edilmesine İlişkin Dağılımlar

Yaptığım işe sık sık müdahale edilir	Sıklık	Yüzde
Katılıyorum	5	14,3
Kararsızım	7	20,0
Katılmıyorum	14	40,0
Kesinlikle katılmıyorum	9	25,7
Total	35	100,0

Basın özgürlüğü bağlamında gazetecilerin haberlerini kendilerinin hazırlaması ve buna herhangi bir engellemenin olmaması önem taşımaktadır. Buna göre %40 ve %25,7 gibi bir oranla ankete katılan gazetecilerin yaptıkları işe sık sık müdahale edilmediğini

görmekteyiz. Ayrıca %20 gibi bir oranla da gazeteciler bu konuda kararsız olduklarını belirtmişlerdir. (Tablo 3.25.)

Tablo 3.26. Gazetecilerden Yapabileceğinden Daha Fazla Şey Beklenmesine İlişkin Dağılım

İş yerinde yapabileceğinden daha fazla şey beklenilir	Sıklık	Yüzde
Tamamen katılıyorum	5	14,3
Katılıyorum	15	42,9
Kararsızım	6	17,1
Katılmıyorum	5	14,3
Kesinlikle katılmıyorum	4	11,4
Total	35	100,0

Gerek çalışanların kendi beklentileri gerekse patronların beklentileri insan iç dünyasında gerilimlere yol açabilir. Buna göre ankete katılan gazetecilerden % 42,9 ve %14,3'lük bir oran ile iş yerinde yapabileceğinden daha fazla şey beklendiği görülmektedir. Bu duruma katılmayanların oranı ise %14,3 ile %11,4'tür. (Tablo 3.26.)

Tablo 3.27. Gazetecilerin İşyerinde Yükselme Olanasının Bulunmasına İlişkin Dağılım

Çalıştığım kurumda yükselme olanağım vardır	Sıklık	Yüzde
Tamamen katılıyorum	13	37,1
Katılıyorum	8	22,9
Kararsızım	5	14,3
Katılmıyorum	8	22,9
Kesinlikle katılmıyorum	1	2,9
Total	35	100,0

İşyerinde yükselme olanağının bulunmaması stres yaratan bir durumdur. Ankete katılan gazeteciler, %37,1 ve %22,9 gibi bir oranla işyerlerinde bu olanağın bulunduğunu belirtmişlerdir. Katılmayanların oranı ise %22,9 ve %2,9'dur. Bu duruma bakıldığında, gazetecilerin herhangi bir stres altında olmadığını söyleyebiliriz. (Tablo 3.27.)

Tablo 3.28. Çalışılan Mekanın Fiziksel Olanaklarının Sınırlı Olmasına İlişkin Dağılım

Çalıştığım mekanın fiziksel olanakları sınırlıdır	Sıklık	Yüzde
Tamamen katılıyorum	2	5,7
Katılıyorum	8	22,9
Kararsızım	6	17,1
Katılmıyorum	13	37,1
Kesinlikle katılmıyorum	6	17,1
Total	35	100,0

İşyerinde fiziksel olanakların sınırlı olması da strese yol açabilir. Ankete katılan gazetecilere göre %37,1 ve %17,1 gibi bir oranla işyerlerinde fiziksel olanakların sınırlı olmadığı saptanmıştır. Buna katılmayanların oranı ise %22,9 ve %5,7'dir. (Tablo 3.28.)

Tablo 3.29. İdarecilerin Çalışanlara Eşit Davranmalarına İlişkin Dağılım

İdareciler çalışanlara karşı eşit davranır	Sıklık	Yüzde
Tamamen katılıyorum	9	25,7
Katılıyorum	14	40,0
Kararsızım	6	17,1
Katılmıyorum	5	14,3
Kesinlikle katılmıyorum	1	2,9
Total	35	100,0

Ankete katılan gazetecilerin çoğunluğu %40 ve %25,7'lik bir oranla idarecilerinin kendilerine karşı eşit davrandıklarını söylemiştir. Buna katılmayanların oranı ise %14,3 ve %2,9'dur. Bu duruma bakıldığında, herhangi bir stres yaşamadıklarını söyleyebiliriz. (Tablo 3.29.)

Tablo 3.30. Gazetecilerin Yeterli Teknik Altyapı ve Ekipmana Sahip Olmasına İlişkin Dağılım

Çalıştığım kurumda mesleğin gereklerini yerine getirmek için yeterli teknik altyapı ve ekipman var	Sıklık	Yüzde
Tamamen katılıyorum	14	40,0
Katılıyorum	13	37,1
Kararsızım	2	5,7
Katılmıyorum	5	14,3
Kesinlikle katılmıyorum	1	2,9
Total	35	100,0

Ankete katılan gazetecilerin çoğunluğu %40 ve %37,1'lik bir oranla çalıştıkları kurumda mesleğin gereklerini yerine getirmek için yeterli teknik altyapı ve ekipmana sahip olduklarını belirtmişlerdir. Buna katılmayanların oranı ise %14,3 ve %2,9'dur. Bu duruma bakıldığında, herhangi bir stres yaşamadıklarını söyleyebiliriz. (Tablo 3.30.)

Tablo 3.31. Patronların Üretilen Habere Müdahalesine İlişkin Dağılımı

Ürettiğim haberler hiçbir müdahale olmaksızın yayınlanır	Sıklık	Yüzde
Tamamen katılıyorum	8	22,9
Katılıyorum	16	45,7
Kararsızım	7	20,0
Katılmıyorum	4	11,4
Total	35	100,0

Gazetecinin haber üretim sürecinde hazırladığı habere müdahale edilmemesi, hem genel anlamda basın özgürlüğü hem de gazetecinin kendi özgürlüğü açısından önemlidir. Bu müdahale kendi çalıştığı kurum içinden gelebileceği gibi kurum dışından da olabilmektedir. Ankete katılan gazetecilerin çoğunluğu %45,7 ve %22,9'luk bir oranla patronlarının ürettikleri haberleri müdahale etmeden yayınladığını belirtmiştir. Buna katılmayanların oranı %11,4 iken kararsız olanların oranı da %20,0'dır. (Tablo 3.31.)

Tablo 3.32. Habere Müdahalede Fikirlerinin Alınmasına İlişkin Dağılım

Haberime müdahale olacaksak benim fikrim alınır	Sıklık	Yüzde
Tamamen katılıyorum	12	34,3
Katılıyorum	18	51,4
Kararsızım	3	8,6
Katılmıyorum	2	5,7
Total	35	100,0

Ankete katılan gazetecilerin büyük bir çoğunluğu %51,4 ve %34,3'lük bir oranla haberlerine müdahale edilmek istendiğinde fikirlerinin alındığını belirtmiştir. Buna katılmayanların oranı ise sadece %5,7'dir. Bu duruma bakıldığında, herhangi bir stres yaşamadıklarını söyleyebiliriz. (Tablo 3.32.)

Tablo 3.33. Gazetecilerin Yol Gösterici Tecrübeli İdarecilere Sahip Olmasına İlişkin Dağılım

Mesleğimde daha iyi olabilmem için bana yol gösterecek tecrübeli idarecilerim var	Sıklık	Yüzde
Tamamen katılıyorum	13	37,1
Katılıyorum	15	42,9
Kararsızım	5	14,3
Katılmıyorum	2	5,7
Total	35	100,0

Geleneksel olarak bu mesleğin içinden gelmiş ya da bu sorumlulukla yetişmiş kişilerin yerine, sadece servetlerini kullanarak farklı kişisel amaçlarla bu mesleğe girmiş yeni sahiplik yapısının, her yönüyle gazeteciyi doğrudan etkilediği gazeteciler tarafından ifade edilmektedir. Ankete katılan gazetecilerin büyük bir çoğunluğu %42,9 ve %37,1'lik bir oranla kendilerine yol gösterecek tecrübeli idarecilerinin olduğunu belirtmiştir. Buna katılmayanların oranı %5,7 iken, kararsız olanların oranı da %14,3'tür. (Tablo 3.33.)

Tablo 3.34. Gazetecilerin Haber Kaynaklarına Ulaşmasına İlişkin Dağılımı

Haber kaynaklarına genellikle kolayca ulaşabilirim	Sıklık	Yüzde
Tamamen katılıyorum	10	28,6
Katılıyorum	20	57,1
Kararsızım	1	2,9
Katılmıyorum	2	5,7
Kesinlikle katılmıyorum	2	5,7
Total	35	100,0

Ankete katılan gazetecilerin çoğunluğu %57,1 ve %28,6'lık bir oranla haber kaynaklarına kolayca ulaşabildiğini belirtmiştir. Buna katılmayanların oranı %5,7 ve kesinlikle katılmayanların oranı da yine %5,7'dir. Bu duruma bakıldığında, herhangi bir stres yaşamadıklarını söyleyebiliriz. (Tablo 3.34.)

Tablo 3.35. Gazetecilerin Birbirinden Farklı İşleri Yapmak Zorunda Kalmalarına Dair Dağılım

Çoğu kez birbirinden farklı birkaç işi yapmak zorunda kalırım	Sıklık	Yüzde
Tamamen katılıyorum	8	22,9
Katılıyorum	16	45,7
Kararsızım	7	20,0
Katılmıyorum	4	11,4
Total	35	100,0

Gazetecilerin birbirinden farklı işleri yapmak zorunda bırakılmaları stres yaratan bir durumdur. Ankete katılan gazetecilerin çoğunluğu %45,7 ve %22,9'luk bir oranla birbirinden farklı birkaç işi yapmak zorunda kaldıklarını belirtmiştir. Buna katılmayanların oranı %11,4 iken, kararsız olanların oranı da %20'dir. (Tablo 3.35.)

Tablo 3.36. Çalışma Saatlerindeki Belirsizliğe İlişkin Dağılım

Çalışma saatlerinde her zaman belirsizlik vardır	Sıklık	Yüzde
Tamamen katılıyorum	9	25,7
Katılıyorum	17	48,6
Kararsızım	4	11,4
Katılmıyorum	3	8,6
Kesinlikle katılmıyorum	2	5,7
Total	35	100,0

Ankete katılan gazeteciler, gazeteciliğin önündeki engellerin arasında zaman faktörünü de saymaktadır. Gün içinde bir yarış psikolojisiyle görev yapan gazeteci için zaman, haber üretim sürecinde önemli bir baskı unsuru olmakta ve gazeteciler genelde haber yaparken kaliteyi önemseyememektedir. Buna göre gazeteciler %48,6 ve %25,7'lik bir oranla çalışma saatlerinde her zaman belirsizlik olduğunu belirtmişlerdir.

Buna katılmayanların oranı %8,6 ve %5,7 iken kararsız olanların oranı da %11,4'tür. (Tablo 3.36.)

Tablo 3.37. Gazetecinin Hak ve Sorumluluklarının Patron Çıkarlarıyla İlişkili Olmasına Dair Dağılım

Gazeteci olarak hak ve sorumluluklarım patronumun çıkarlarıyla ilişkilidir	Sıklık	Yüzde
Tamamen katılıyorum	3	8,6
Katılıyorum	6	17,1
Kararsızım	8	22,9
Katılmıyorum	12	34,3
Kesinlikle katılmıyorum	6	17,1
Total	35	100,0

Ankete katılan gazetecilerin %34,3'ü ve %17,1'i hak ve sorumluluklarının patronlarının çıkarlarıyla ilişkili olmadığını belirtmiştir. Bu duruma katılmayanların oranı %17,1 ve %8,6 iken kararsız olanların oranı da %22,9'dur. Bu duruma bakıldığında, herhangi bir stres yaşamadıklarını söyleyebiliriz. (Tablo 3.37.)

Tablo 3.38. Yapılan Haberlerde Patron Tepkisinin Düşünülmesine İlişkin Dağılım

Yaptığım haberlerde halktan daha çok patronum ve idarecilerimin tepkisini düşünürüm	Sıklık	Yüzde
Tamamen katılıyorum	1	2,9
Katılıyorum	6	17,1
Kararsızım	5	14,3
Katılmıyorum	9	25,7
Kesinlikle katılmıyorum	14	40,0
Total	35	100,0

Ankete katılan gazetecilerin çoğunluğu %40 ve %25,7'lik bir oranla yaptığı haberlerde halktan daha çok patron ve idarecilerinin tepkisini düşünmediğini belirtmiştir. Buna katılmayanların oranı %17,1 ve %2,9 iken kararsız olanların oranı da %14,3'tür. Bu duruma bakıldığında, herhangi bir stres yaşamadıklarını söyleyebiliriz. (Tablo 3.38.)

Tablo 3.39. Gazetecinin Dünya Görüşünün Çalıştığı Gazetenin Siyasal Tutumuyla Uyumlu Olmasına İlişkin Dağılımı

Sahip olduğum dünya görüşüm çalıştığım gazetenin siyasal tutumu/yayın politikası ile uyumludur	Sıklık	Yüzde
Tamamen katılıyorum	4	11,4
Katılıyorum	11	31,4
Kararsızım	15	42,9
Katılmıyorum	3	8,6
Kesinlikle katılmıyorum	2	5,7
Total	35	100,0

Haber üretim sürecinde, gazetecinin bağımsız olmadığı, her aşamada çalıştığı gazetenin genel yayın politikasının, bazen de iktidarlara veya belli kişi ve kurumlara karşı olan ilişkinin gazeteciyi baskı altında tuttuğu vurgulanmaktadır. Ankete katılan gazeteciler %42,9 gibi bir oranla sahip oldukları dünya görüşlerinin çalıştığı gazetenin siyasal tutumu/yayın politikası ile uyumluluğu konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir. Sahip oldukları dünya görüşlerinin çalıştığı gazetenin siyasal tutumu/yayın politikasıyla uyumlu olduğunu düşünen gazetecilerin oranı %31,4 ve %11,4 iken uyumlu olmadığını düşünenlerin oranı ise %8,6 ve %5,7'dir. (Tablo 3.39.)

Tablo 3.40. Gazetecilerin Yasal Haklarını Yöneticilerin Olanak Tanıdığı Oranda Kullanmasına İlişkin Dağılım

Çalışma koşulları konusundaki yasal haklarımı sadece yöneticilerin olanak tanıdığı oranda kullanırım	Sıklık	Yüzde
Tamamen katılıyorum	6	17,1
Katılıyorum	7	20,0
Kararsızım	11	31,4
Katılmıyorum	8	22,9
Kesinlikle katılmıyorum	3	8,6
Total	35	100,0

Yasal hakların sağlanamaması da, gazetecilerin büyük bir çoğunluğu tarafından dile getirilen sorunlar arasında yer almaktadır. Ankete katılan gazeteciler çalışma koşulları konusundaki yasal haklarını sadece yöneticilerin olanak tanıdığı oranda kullandıkları konusunda %31,4'lük bir oran ile kararsız kaldıklarını belirtmişlerdir. Çalışma koşulları konusundaki yasal haklarımı sadece yöneticilerin olanak tanıdığı oranda kullanırım diyen gazetecilerin oranı %20 ve %17,1 iken kullanmam diyenlerin oranı ise %22,9 ve %8,6'dır. (Tablo 3.40.)

Tablo 3.41. Kurumdan Memnun Olma Durumlarına Göre Dağılımları

Çalıştığım kurumda gazeteci olmaktan memnunum	Sıklık	Yüzde
Tamamen katılıyorum	18	51,4
Katılıyorum	16	45,7
Kararsızım	1	2,9
Total	35	100,0

Ankete katılan gazetecilerin çoğunluğu %45,7 ve %51,4 gibi büyük bir oranla çalıştığı kurumda gazeteci olmaktan memnun olduğunu belirtmiştir. %2,9'u da memnun olup olmadığı konusunda kararsız olduğunu belirtmiştir. (Tablo 3.41.)

SONUÇ

Stres günlük dilimize girmiş ve çok sık kullanılan bir kelimedir. Stres, bireyi rahatsız eden çeşitli içsel ve dışsal uyaranlara ya da nesne ve durumlara karşı verdiği tepki olarak tanımlanabilir.

Stresin yoğun yaşandığı ve üzerinde durulması gereken ortamlardan biri çalışma ortamıdır. Kişi ekonomik, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmak zorundadır. Ancak bu ihtiyaçların karşılanması sırasında kişi çeşitli güçlüklerle karşılaşır ve stres doğal olarak ortaya çıkar. İş yerlerinde örgütsel strese neden olabilecek pek çok faktör bulunmaktadır. Bu kaynaklar fark edilmeyince, etkili bir şekilde, çalışanların yönetilmeleri mümkün olamaz; bunun sonucunda da kronik stres kaynakları haline dönüşürler.

Günlük yaşamda herkes, yaptığı işe bağlı olarak stresi bir şekilde yaşar. Trafik polisi trafikte, Öğrenci sınıfta, Cerrah ameliyathanede, Öğretmen sınıfta v.b. İnsanın yaşamında iş hayatı önemli bir süreyi işgal eder. Bu nedenle iş hayatı, kişi için başlı başına strese neden olabilmektedir.

Yapılan araştırmalar, herkesin stres tanımının kendine göre olduğunu göstermektedir. Örneğin, bir iş adamı, stresi borsadaki dalgalanmalar olarak tanımlarken, havaalanında gözlem odasındaki bir hava trafiği sorumlusu, dikkat ve konsantrasyon gücü olarak görebilmektedir.

Günümüzün en önemli sorunları arasında yer alan stres, çalışma yaşamında etkisi ve sonuçları itibariyle üzerinde durulması gereken bir konudur. Bugün bilgi çağına geçişin hızlanması, üretim ve müşteri ilişkilerinde yaşanan rekabetin etkin hale gelmesi, nitelikli işgücüne olan talebin artması, yenilik ve değişimin her alanda var olan sistemlerin yapı ve yönetim biçimlerini etkilemesi gibi faktörler iş yaşamını derinden etkilemektedir. Böyle bir ortamda iş görenler, hızlı hareket etme zorunluluğu duymaları, değişime uyum sorunları yaşamaları veya kapasitelerinin üzerinde bir iş yükü ile karşı karşıya kalmaları gibi nedenlerden dolayı yoğun bir iş stresine girebilmektedirler. Özellikle çalışan bireylerde psikolojik bir gerilim durumu yaratarak iş verimi ve etkinliğini önemli ölçüde etkileyen stres, başa çıkılması ve yönetilmesi gereken bir süreç olarak görülmektedir. Bu çalışmada, iş yaşamında stres kaynakları, ortaya çıkardığı sorunlar örgütsel düzeyde teorik olarak değerlendirilmeye çalışılmıştır.

İş stresi, işin insan üzerinde oluşturduğu baskıdır. İş stresi bütün çalışanları ilgilendiren şiddetli bir stres türüdür. İş stresi çalışanlar ve kurumlar için ciddi sonuçlara yol açabilir. İş stresine yol açan faktörler; işin kendisi, iş ortamı ve koşulları ile iş görenlerin nitelik ve özelliklerden kaynaklanmaktadır.

Stresin hem bireysel hem de örgütsel sonuçları bulunmaktadır. Stres yarattığı sonuçları itibariyle performans açısından çalışanları, yapı ve işleyiş açısından örgütleri, nitelik açısından yaşamı zayıflatan günümüzün en büyük tehlike kaynağıdır.

İşletmeler açısından bakıldığında, stres iş kazalarını artıran, performansı olumsuz etkileyen, verimi düşüren, sebep olduğu sağlık harcamaları nedeniyle oldukça büyük maddi yük getiren olumsuz etkileri yanında motive edici bir faktör olarak da olumlu etkileri olabilen bir kavramdır.

Örgütlerde çalışan her yönetici ya da her bireyin stres faktörü ile karşılaşması kaçınılmazdır. Örgütte karşılaşılan tüm stres faktörleri olumsuz olarak nitelendirilemez. Çünkü stresin bazı durumlarda motive edici etkisinin de olduğu bir gerçektir. Ancak yanlış yönetilmiş bir stresin hem bireysel hem de örgütsel maliyeti oldukça fazladır.

Kısaca stres, tamamen olumsuz bir kavram değildir. Biraz stres olmadan yaşamak hemen hemen imkansızdır. Önemli olan onu idare edebilmektir. Yani gereğinden çok ya da az olmamasını sağlamaktır. Eğer stres doğru ve faydalı yönlendirilirse, ümitlerimizi, hedeflerimizi gerçekleştirmekten alıkoyan engelleri aşmamız için bize cesaret verecek bir unsur olabilir. Kontrolümüzden çıktığında ise işte başarısızlık olarak yansır. Çok stresli bir insan yaratıcı bir çalışma yapamaz, verimi düşer. Stres, kişinin ailesi ve arkadaşları ile olan yakın ilişkisinin kalitesini bozar. İnsanı bitkin, cansız ve ilgisiz yapar. Hayattan zevk almayı ortadan kaldırır. Hastalığa ve hatta erken ölümlere bile neden olabildiği öne sürülmektedir.

Stres ve tükenmenin en aza indirildiği şirketler en başarılı ve en verimli kuruluşlardır.

Bir kurumun kurum olabilmesi, insanların paylaştığı ortak bir amaç, yükümlülük ya da zorunluluk duygusunun olmasına bağlıdır. Çalışanlar yönetimin onları düşündüğünü, onların refahlarıyla ilgilendiğini bilmek isterler. Eğer çalışanlar yönetimin onları ihmal etmediğini hissedersen, onlara bağlı olduğuna inanırlarsa, onlar

da işlerine bağlanırlar. Şirketler çalışanlarının sağlık ve refahlarıyla ilgililerse, çalışanlar da şirketin refahı ve üretimiyle ilgilidirler.

Medyanın ve gazetecilik gibi onu meydana getiren alt birimlerinin bir meslek kimliği altında faaliyet göstermesi neticesi, karşımıza doğal olarak toplumsal sorumluluğu üstlenmesi gereken bir meslek grubu çıkmaktadır. Bu gazetecilik mesleği topluma ve aynı zamanda da yasalara karşı hukuksal sorumluluklar taşımaktadır. Gazetecilerin toplumsal rolüne ilişkin tartışmalar genellikle haber ve habercilik işlevinin önemi ile birlikte ele alınmaktadır.

Bu kapsamda, gazetecilik mesleğinin, ticari faaliyet alanının kamuoyu ile de ilintili olması nedeniyle, topluma doğru ve güvenilir bir haber iletimini sağlaması gerekmektedir.

Doğru ve güvenilir olmaktan uzak haberleri kamuoyuna veren bir gazetenin denetimi ancak gazetenin veya haberi yazan gazetecinin, gazetecilik meslek etiğine bağlı ilkelere uyup uymamasıyla orantılı olarak eleştirelebilir.

Gazeteciliğin demokratik bir kurum olabilmesinin temelinde, doğruyu söylemek gibi bir değer bulunduğunu ileri sürülse de, aslında serbest piyasanın bu değer gerçekleştirilmesini engellediği söylenebilir. Medya işletmelerinin karlarını, dolayısıyla reklam gelirlerini ve okuyucu sayılarını arttırma kaygısı, basın kuruluşlarının haber konularının seçiminde ve sunumunda egemen olan haber değerlerini etkilemekte ve gazetecilerin pratiklerini belirleyen ve tanımlayan kurallar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kitle iletişim araçları ayrıca, yayımlandıkları ülkelerin genel çıkarlarına, patrona, patronun çevresine, ilişkilerine ve dengelerine, yöneticilerin tutum ve politikalarına, sermayeye, çeşitli baskı gruplarına bağımlıdır. Bunca dengeleri gözeterik hazırlanan bir yayının, bir programın ya da basılan bir gazete ve derginin, genel anlamda bağımsızlıktan söz etmesi mümkün değildir.

Basın kuruluşları içinde doğdukları toplumsal, siyasi ve ekonomik düzenin bir ürünüdür ve basın işlevlerini yerine getirirken bu faktörler etkili olmaktadır. Bir ülkenin siyasi rejimi, ekonomik yapısı ve sosyal koşulları gazeteci için belirleyici birer etkidir. Bu durumda haber üretim sürecinin başlangıç noktasından yayımına kadar kimi engellemelerin bulunması uygulamada karşılaşılan bir durumdur. Buna ilişkin olarak,

gazetecinin haber yaparken karşılaştığı engellerin temelinde hangi faktörlerin yattığı, bu engellerin ve zorlukların nedenleri çok geniş bir yelpaze içinde yer almaktadır.

Zaman baskısı, ücret yetersizliği, yasal hakların tam anlamıyla kullanılamaması, çalışma ortamındaki baskılar ve gazetecinin bizzat kendisinin yeterli mesleki donanımına sahip olmaması gibi daha birçok olumsuzluklarla birlikte, kurum içinde de gazeteciyi teşvik edecek hiçbir anlayış ve çabanın görülmemesi nedeniyle gazeteciler iş ortamlarında çok fazla strese maruz kalmaktadır.

Çeşitli kişi ve örgütlerden gelebilecek zarar endişesinin, gazeteciliğin önündeki engeller arasında önemli olduğu vurgulanmaktadır. Birçok gazeteci, bu endişe nedeniyle kendilerini yeterince özgür hissedemediklerini ve bu baskının da haberlerine yansıdığını belirtmektedir.

Halkın haber alma ve öğrenme hakkının tam olarak yerine getirilebilmesi için basın özgürlüğünün tam olarak yerleşmesi gerekmektedir. Basının toplum üzerindeki etkisinin kendi gücünden beklendiği biçimde oluşması için de bu şarttır. Basının varolma sebebinin esas olarak kamuoyu oluşturmak ve bu kamuoyunu yönlendirmek, olaylardan haberdar etmek, bilgilendirmek olduğu düşünülürse basın özgürlüğü daha bir ön plana çıkmaktadır. Gazetecilerin özgür çalışmaları yukarıda belirttiğimiz nedenlerden dolayı önemlidir. Ancak uygulamada kimi zaman bunun kuramsal bazda beklendiği gibi olmadığını görmek mümkündür.

İnsan sağlığının bedensel ve ruhsal açıdan iş hayatından yansıyan çok yönlü streslerin etkisi altında kaldığı açıktır. Bu gibi gerekçeler doğrultusunda gazetecilerin iş ortamlarında iş stresi düzeyinin belirlenmesi konusu araştırılmaya değer görülmüştür.

Araştırma sonucunda şu bulgular ortaya çıkmıştır: Gazetecilerin çoğunluğu 24-30 yaş grubu arasındadır. Gazetecilerin cinsiyetlerine bakıldığında, ankete katılan 35 gazeteci arasından 28'inin erkek olduğu ortaya çıkmıştır. Medeni durumlarına bakıldığında çoğunluk bekar, çalışma yıllarına bakıldığında ise çoğunluk 6-10 yılları arasında bu meslekte bulunduğunu belirtmiştir. Gazetecilerin eğitim durumları incelendiğinde çoğunun lise mezunu olduğu ortaya çıkmıştır. Ankete katılan 35 gazeteciden 26'sının sarı basın kartına sahip olmadığı görülmüştür. Gazetecilerin gelir durumlarına bakıldığında çoğunluğun aylık 750-1000 lira arası maaş aldıkları görülmüştür. Gazetecilerin gelir durumlarından memnun olmadıkları fakat gelirlerinin

arttıkça doğal olarak memnuniyet düzeylerinin de arttığı görülmüştür. Ankete katılan gazetecilerin çoğunluğu bu mesleğe başlama nedenini rastlantı olarak belirtmiştir.

Gazetecilerin çoğunluğu ağır iş yüküne sahip olduklarını belirtmiştir. Bu durum kişide stres yaratan önemli durumlardan biridir. Kadınlara oranla erkeklerin daha ağır iş yüküne sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Gazeteciler yapmak zorunda oldukları bu ağır iş yüklerinin işlerinin kalitesini düşürdüğünü belirtmektedir. Kısaca gazetecilerin ağır iş yüklerinin kendilerinde strese yol açtığı ortaya çıkmıştır. Gazeteciler çalıştıkları kurumda iletişimin iyi olduğunu belirtmişlerdir. Fakat iş arkadaşlarıyla aralarında siyasal görüş farklılıklarının olduğu da ortaya çıkmıştır. Bu durum da gazeteciler arasında stres yaratan bir faktör olabilmektedir. Gazeteciler yaptıkları iş ile kişilikleri arasında herhangi bir uyumsuzluk olmadığını belirtmişlerdir. İdarecilerinin yaptıkları işe herhangi bir müdahalelerinin olmadığını fakat yapabileceklerinden daha fazla şeyin kendilerinden beklendiğini söylemişlerdir. Bu beklenti gazetecilerde strese neden olan önemli durumlardan biridir. Gazeteciler, çalıştıkları kurumda yükselme olanaklarının bulunduğunu belirtmişlerdir. Çalıştıkları mekanda fiziksel olanakların sınırlı olmadığını ve mesleğin gereklerini yerini getirmek için yeterli teknik altyapı ve ekipmana sahip olduklarını belirtmişlerdir. İdarecilerinin de çalışanlara karşı eşit davrandığını ve ürettikleri haberlere müdahale etmeden yayınladıklarını söylemişlerdir. Eğer haberlerine herhangi bir müdahale olacaksa da fikirlerinin alındığını, görüşleri alınmadan yaptığı haberlerin değiştirilmediğini belirtmişlerdir. Gazetelerin hemen hemen hepsinde, gündemi belirlemenin geleneksel tarzı, yapılan toplantılarda yukarıdan aşağı oluşan bir karar verme süreci sonunda kararın üst yönetim tarafından alınmasıdır. Gazetecilerin karar alma sürecinde son derece etkisiz kaldıkları, neyin haber olacağından, nerede yayınlanacağı ya da hangi başlıkta yayınlanacağına kadar bu müdahale her aşamada gözlenmektedir. Gazete içinde, haberi hazırlayan gazetecilerin haberin basımına katılımlarının ne ölçüde olduğu haber üretim sürecinin son aşamasında çok önemlidir. Haberin esas hazırlayıcısı ve ondan birincil derecede sorumlu olan gazeteci haberin basımına katıldığı ölçüde haber daha iyi nitelikte olacaktır. Gazetecilerin çoğunluğu, mesleklerinde daha iyi olabilmeleri için kendilerine yol gösterecek tecrübeli idarecilerinin olduğunu söylemiştir. Gazeteciler, haber kaynaklarına genellikle kolayca ulaşabildiğini belirtmiştir. Gazetecilerin çoğunluğu, çoğu kez birbirinden farklı birkaç işi yapmak zorunda kaldıklarını söylemiştir ve bu durumunda kendilerinde stres

yarattığı ortaya çıkmıştır. Gazetecilere göre, çalışma saatlerinde her zaman belirsizlik vardır. Zamanın gazetecilikte kısıtlayıcı bir faktör olduğu kabul edilmektedir. Haber üretiminde en önemli faktör zaman baskısıdır ve bu, yılın belirli günlerinde hissedilen bir baskı değil her gün hissedilen bir baskıdır. Bu da gazetecilerde strese yol açan en önemli sorunlardan biridir. Gazetecilerin vurguladıkları bir nokta da, patronlarının, kişisel siyasi ve ekonomik çıkarlar için medyanın gücünü kullanmasıdır. Ankete katılan gazetecilerin büyük bir çoğunluğu, gazeteci olarak hak ve sorumluluklarının patronlarının çıkarlarıyla ilişkili olmadığını belirtmişlerdir. Bunun yanında gazeteciler, yaptıkları haberlerde halktan daha çok patronlarının ve idarecilerinin tepkisini düşünmediklerini belirtmiştir. Gazeteciler, sahip oldukları dünya görüşünün çalıştıkları gazetenin siyasi tutumu/yayın politikası ile uyumlu olduğu görüşündedirler. Basın kuruluşlarında çalışan gazetecilerin eğitim düzeyi o gazetecinin dünya görüşünü belirleyen önemli bir etken olmakta ve bu da çalışılan gazetenin yayın politikasına bakış açısını etkilemektedir. Gazetecilerin, çalışma koşulları konusundaki yasal haklarını sadece yöneticilerin olanak tanıdığı oranda kullandıkları konusundaki fikirlerinde kararsız kaldıkları görülmüş ve çoğunluğunun da yöneticilerin olanak tanıdığı oranda kullandıkları görülmüştür. Bu durumda strese yol açan bir nedendir. Gazetecilerin büyük bir çoğunluğu, çalıştıkları kurumda gazeteci olmaktan memnun olduklarını belirtmiştir. İnsanın işini sevmesi, doyumlu ve sağlıklı bir hayat için esastır.

Aşırı derecedeki örgütsel stres, negatif bir etki yaparak gazetecilerin bedensel ve zihinsel yapısına etki yaparak işlemez hale getirebilir. Bunun sonucunda, motivasyonun kaybolması, performansın düşmesi, yaratıcılığın azalması, hataların çoğalması gibi işi etkileyen, çeşitli hastalıkların ortaya çıkması gibi de bireyin kendisini etkileyen negatif sonuçlar doğurabilir. Böylelikle, stresli bir ortamda çalışan gazetecinin verimsizleşmesi durumu işine de olumsuz yansiyabilir. Bundan dolayı gazetecilerin iş ortamında hangi durumların strese neden olduğunu ortaya çıkarması, sonrasında da stresle başa çıkacak veya stresi ortadan kaldıracak önlemleri çalışma ortamında uygulamaya koyması gerekmektedir. Bunun için de gazetecilerin davranış bilimleri alanında eğitim görmelerini sağlayacak çalışmalar yürütülmesi, çalışanlar arasında iletişimin güçlendirilmesi ve strese neden olan etkenleri dikkate alarak gerekli önlemlerin alınması ilk etapta ele alınması gereken konular olduğu görülmektedir. Son olarak, Balıkesir yerel gazetecilerinin stres kaynaklarını şöyle özetleyebiliriz: Gazetecilerin gelir

durumlarının az olması ve kurumlarında ağır iş yüküne sahip olmaları stres kaynaklarındandır. Kadınlara oranla erkekler daha ağır iş yüküne sahip oldukları için daha fazla stres yaşamaktadır. Yapmak zorunda oldukları bu ağır iş yükü işlerinin kalitesini düşürerek stres kaynağı olmaktadır. İş arkadaşlarıyla aralarında siyasal görüş farklılıklarının olması da stres kaynaklarındandır. Yapabileceklerinden daha fazla şeyin kendilerinden beklenmesi ve çoğu kez birbirinden farklı birkaç işi yapmak zorunda kalmaları stres yaratan kaynaklardır. Çalışma saatlerindeki belirsizlik de stres kaynağı olmaktadır. Ayrıca gazeteciler, yasal haklarını sadece yöneticilerin olanak tanıdığı oranda kullandıkları konusundaki fikirlerinde kararsız olsalar da, çoğunluğu yöneticilerin olanak tanıdığı oranda kullandıklarını belirterek bu durumun da stres kaynağı olduğunu ortaya çıkarmıştır.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- Adler, Alfred, *Normal Yaşamda ve İş Yaşamında Psikolojik Aktivite*, (Çev. Belkıs Çorakçı), Say Yayınevi, İstanbul 1999.
- Arık, Alev İ., *Eğitim Psikolojisi Ders Notları*, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü, Çantay Kitap, İstanbul 1990.
- Artan, İnci, *Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*, Özgün Matbaacılık, İstanbul 1986.
- Aydın, İnyet Pehlivan, *Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik*, Pegem Yayıncılık, Ankara 2001.
- Baltaş, Acar ve Baltaş, Zuhall, *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, İstanbul 1987.
- Baltaş, Acar ve Baltaş, Zuhall, *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, 19.Baskı, İstanbul 1999.
- Baltaş, Acar ve Baltaş, Zuhall, *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, 22.Baskı, İstanbul 2004.
- Başaran, İ. Ethem, *Örgütsel Davranış*, A. Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları, No:108, Ankara 1982.
- Baysal, Ayşe Can, *Çalışma Yaşamında İnsan*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını:225, İstanbul 1992.
- Baysal, Ayşe C., *Çalışma Yaşamında İnsan*, Avcıol Basım-Yayın, İstanbul 1993.
- Çelikkol, Ahmet, *Çağdaş İş Yaşamında Ruh Sağlığı*, Alfa Yayınları, 1.Baskı, İstanbul 2001.
- Dictionnaire Larousse Ansiklopedik Sözlük*, Milliyet Yayınları, Cilt 6, İstanbul 1993.
- Erdoğan, İlhan, *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, No:266, İstanbul 1996.
- Eren, Erol, *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım Dağıtım, Yayın No: 402, İstanbul 2000.
- Eroğlu, Feyzullah, *Davranış Bilimleri*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul 1998.
- Ertekin, Yücel, *Stres ve Yönetim*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Yayınları No:253, Ankara 1993.

- Genç, Nurullah, *Yönetim ve Organizasyon-Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*, Seçkin Yayıncılık, 1.Baskı, Ankara 2004.
- Girgin, Atilla, *Yazılı Basında Haber ve Habercilik Etik'i*, İnkılap Kitabevi, İstanbul 2003.
- Güler, Zeki ve Başpınar, Nuran Ö. ve Gürbüz, Hüseyin, *İş Yaşamında Stres ve Kamu Kurumlarındaki Sekreterler Üzerinde Bir Uygulama*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları; No.1322 Eskişehir Meslek Yüksekokulu Yayınları; No.10, Eskişehir 2001.
- Güney, Salih, *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2001.
- Gürgen, Haluk, *Örgütlerde İletişim Kalitesi*, Der Yayınları, İstanbul 1997.
- Hargreaves, Gerard, *Stresle Baş Etmek*, (Çev. A. C. Akkoyunlu), Doğan Kitap Yayıncılık, İstanbul 1999.
- Himmetoğlu, Bülent ve Kirel, Çiğdem, *Stres Yönetimi*, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları No:813/423, Eskişehir 1994.
- İnuğur, M. Nuri, *Basın ve Yayın Tarihi*, Der Yayınları, İstanbul 1993.
- Karasar, N., *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2004.
- Klarreich, Samuel H., *Stressiz Çalışma Ortamı*, (Çev. Bengi Güngör), Öteki Yayınevi, Ankara 1994.
- Köknel, E., *Stres*, Radikal Yayınları, İstanbul 1992.
- Özçağlayan, Mehmet, *Yeni İletişim Teknolojileri ve Değişim*, Alfa Yayınları, İstanbul 1998.
- Özkalp, Enver ve Kirel, Çiğdem, *Örgütsel Davranış*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No:923 Açıköğretim Fakültesi Yayınları No:496 Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi Ders Kitapları Yayın No:11, Eskişehir 2000.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Tüz, Melek, *Örgütsel Psikoloji*, Ezgi Kitabevi, Bursa 1996.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A., *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Nobel Yayın Dağıtım, 2.Baskı, Ankara 2001.
- Tarhan, Nevzat, *Stresi Mutluluğa Dönüştürmek*, Timaş Yayınları, İstanbul 2002.
- Törenli, Nurcan, *Yeni Medya, Yeni İletişim Ortamı*, Bilim ve Sanat, Ankara 2005.
- Tutar, Hasan, *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*, Hayat Yayınları, İstanbul 2000.
- Tutar, Hasan, *Örgütsel İletişim*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2003.

Türküm, Ayşe S., *Stresle Başa Çıkma ve İyimserlik*, Eskişehir T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları; No.1098 Araştırma Fonu Yayınları; No.02, Eskişehir 1999.

Yates, Jere E., *Gerilim Altındaki Yönetici*, (Çev. Fatoş Dilber), İlgi Yayıncılık, İstanbul 1989.

MAKALELER

Akgemci, Tahir, *Örgütlerde Stres Yönetimi*, Erzurum: Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 15. Sayı: 1-2, Erzurum 2001.

Altınok, Vicdan, *İş Stresinin Ortaöğretim Öğretmenleri Üzerindeki Etkisi*, G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 29, Sayı: 2, 2009, 513-532.

Aydın, Şule, *Örgütsel Stres Yönetimi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 6, Sayı 3, İzmir 2004.

Cam, Erdem, *Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar*, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Issn: 1303-5134, 2004.

ELEKTRONİK MAKALELER

Akçalı, Selda İçin, *Kamu Çıkarını Korumak İçin Araştırmacı Gazetecilik Bir Alternatif Olabilir mi?*, Erişim tarihi:29.05.2012,

<http://www.irfanerdogan.com/dergiweb2008/18/AKCALI.pdf>

Akpınar, Burhan, *Eğitim Sürecinde Öğretmenlerde Strese Yol Açan Nedenlere Yönelik Öğretmen Görüşleri*, Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt: 16, No: 2, Ekim 2008, 359-366, Erişim tarihi:29.05.2012,

<http://www.belgeler.com/blg/29wp/uvt-96511>

Alkan, Mahmut, *Stres ve Stresten Korunma Yolları*, 11.04.2008, Erişim tarihi:28.12.2011,

<http://mahmutalkan.blogspot.com/2008/05/stres-ve-stresten-korunma-yollari.html>

Arıkanlı, Ahmet ve Ulubaş, Bekir, *Yönetim Fonksiyonları ve Yönetici Davranışları*, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, Ankara 2004, Erişim tarihi:02.01.2012,

<http://www.tarimpersonel.gov.tr/organizasyon/yayinlar/bekirulubasKitap.doc>

Aytaç, Serpil, *İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi*, Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F., Erişim tarihi:15.01.2012,

<http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/ec109.pdf>

Baltaş, Acar ve Baltaş, Zuhale, *İş Stresi*, Erişim tarihi:01.05.2012,

<http://www.aymavisi.org/psikoloji/Is%20Stresi.html>

Gazeteciliğin Temel Kavramları, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara 2011, Erişim tarihi:10.05.2012,

http://megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/modul_pdf/321GM0011.pdf

Gökdeniz, İsmail, *Üretim Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama*, Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kırıkkale 2006, Erişim tarihi:28.12.2011,

http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/%C4%B0smail%20G%C3%96K DEN%C4%B0Z/173-189.pdf

Kocaman, Tuğba, *Stres ve Stres Yönetimi*, Yönlendirilmiş Çalışma, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Bolu Meslek Yüksekokulu, Bolu 2011, Erişim tarihi:28.05.2012,

<http://www.belgeler.com/blg/2t6w/yonlendirilmis-calisma-stres-ve-stres-yonetimi>

Okur, A. Burcu Cantez, *İşyerinde Duygusal Saldırı, Mobbing ve Başa Çıkma Yöntemleri*, Erişim tarihi:01.05.2012,

<http://www.ikdunyasi.com/?p=49>

Soysal, Abdullah, *İş Yaşamında Stres*, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2009, 17-40, Erişim tarihi:28.11.2011,

<http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>

Tarhan, Nevzat, Hattatoğlu, İrfan, *İş-Stres-Tükenme, İş Stresi Nedir?*, 12. Ulusal İnsan Yönetimi Kongresi, Erişim tarihi:17.01.2012,

http://www.takimceligi.com/index.php?option=com_content&view=article&id=557:salk-a-guevenlii&catid=81:yazlar&Itemid=265

Tengilimoğlu, Dilaver ve Okutan, Mustafa, *İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması*, Erişim tarihi:09.01.2012,

<http://www.koniks.com/data/pdf/4302.pdf>

Türk Dil Kurumu, Büyük Türkçe Sözlük, Erişim tarihi:14.05.2012,

<http://tdkterim.gov.tr/bts/>

Türkiye Gazeteciler Cemiyeti, *Türkiye Gazetecileri Hak ve Sorumluluk Bildirgesi*, Erişim tarihi:12.05.2012, <http://www.tgc.org.tr/bildirge.html>

<http://arsiv.zaman.com.tr/2002/07/10/kadin/h2.htm>

<http://arsiv.zaman.com.tr/2002/07/10/kadin/h3.htm>
http://www.atillagirgin.net/kitaplar/kit_giris4a.htm
http://www.atillagirgin.net/kitaplar/kit_giris2c.htm
http://www.atillagirgin.net/kitaplar/kit_giris4d.htm
<http://content.yudu.com/Library/A1scak/20110524230313/resources/43.htm>
http://www.haberdemeti.com/haber.php?haber_id=28650
http://sizinpsikologunuz.com/indexx.php?f=26336ca5d58621e6ee370719c6020d2f&sayfa_id=333&id=62919

TEZLER

- Akgündüz, Sevgül, *Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2006.
- Arpacı, Fatma, *Ev İle İlgili İşlerden Kaynaklanan Stres:Kadın Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara 2004.
- Aydın, Meltem, *Mersin Belediye Sınırları İçinde Çalışan Ebelerin Mesleki Doyumu*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin 2007.
- Bayar, Özge, *Halkla İlişkiler ve Etik*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2006.
- Ekmekçi, Rıdvan, *Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynakları ile Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Tespiti ve Önleyici Yöneltil Uygulamaların Geliştirilmesi*, Doktora Tezi, T.C. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu 2008.
- Ertekin, Bülend Aydın, *Gazetecilik Meslek Etiğinin Kuramsal Açıdan İncelenmesi ve Bir Uygulama Olarak 11 Eylül 2001 Olayının Türkiye ve Kanada Gazetelerindeki Yansıması*, Doktora Tezi, T.C. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir 2006.
- Gökçe, Sibel, *Basın İş Sözleşmesine Göre Gazetecilerin Hakları ve Mesleki Sorunları*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli 2007.

- Karagöl, Mustafa, *Örgütsel Stres ve Stres Yönetimi:Malatya Adliyesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir 2011.
- Ok, İsmail, *İş Stresinin İlköğretim Okullarında Okul Yöneticileri Üzerindeki Etkisi (Konya Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2006.
- Özbek, Ali, *Katılımcı Liderlik Anlayışının Stres Yönetimine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya 2008.
- Özcan, Şükrü, *İş Başarımını Etkileyen Örgütsel Stres Faktörleri ve Mülki İdare Amirleri Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya 2008.
- Özcanarslan, Neslihan, *Hemşirelerin İş Ortamındaki Stresörlerinin Belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana 2009.
- Seyhan, Nurten, *Halk-Polis Karşılaşmasında Stres Faktörü Stad Örneği Uygulaması*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya 2007.
- Şahin, Ş., *Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Stresle Başa çıkma Tarzları Üzerine Bir İnceleme*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara 1999.

Ek 1. Anket

Değerli gazeteciler;

Erzurum Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Yüksek Lisans yapmaktayım. Bu anket çalışması yazılı basında çalışan gazetecilerin stres kaynaklarının incelenmesi amacıyla yüksek lisans tezi için hazırlanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular sadece bilimsel amaçlara yönelik olarak kullanılacak, kesinlikle kimse ile paylaşılmayacaktır. Anket sorularına en doğru cevapları vermeniz çalışmanın başarısını önemli ölçüde etkileyecektir.

Anketi doldurmak için göstereceğiniz ilgi ve işbirliğine teşekkür eder, başarılı çalışmalarınızın devamını dilerim.

Vildan BAĞ

Çalıştığınız Kurum:	Konumunuz:	Yaşınız	☐ 24-30	☐ 45-50
			☐ 30-35	☐ 50 den fazla
			☐ 35-40	
Meslekteki kaçınıcı Yılınız:	Cinsiyetiniz:	☐ Kadın	☐ Erkek	
☐ 1-3	☐ 6-10	☐ 15-20	Eğitim Durumunuz	☐ Lise
☐ 3-6	☐ 10-15	☐ 20 den fazla	☐ Üniversite	☐ Yükseköğretim
			☐ Lisansüstü	☐ Diğer
Mezun olduğunuz Üniversite: (Üniversite mezunları için)			Fakülte/bölüm:	
Medeni Durumunuz	☐ Evli	☐ Bekar	☐ Boşanmış	
Sarı Basın Kartınız Var mı?	☐ Evet	☐ Hayır		
Çalıştığınız iş yerindeki konumunuz nedir?	☐ Muhabir	☐ Editör	☐ Haber Müdürü	☐ Diğer (Belirtiniz)
Kiminle yaşıyorsunuz ?	☐ Eşimle	☐ Yalnız	☐ Ailemle	☐ Akraba yanında
			☐ Arkadaşlarla	
Aylık Geliriniz?	☐ 750-1000	☐ 1001-1200	☐ 1201-1400	☐ 1401-1600
		☐ 1601-1800	☐ 1801-2000	☐ 2000'den fazla
Gelir durumundan memnunuz musunuz?	☐ Evet	☐ Hayır		

Gazeteci olma nedeniniz nedir?	☐ İdealimdi, isteyerek seçtim	☐ Rastlantılar nedeniyle			
	☐ Başka iş bulamadığım için	☐ Diğer (Belirtiniz)			
Aşağıdaki yargılara ne derece katıldığınızı belirtiniz?	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Genelde normal bir iş gününde bitirilemeyecek kadar ağır bir iş yüküm olur	☐	☐	☐	☐	☐
Yapmak zorunda olduğum işin miktarı işin kalitesini düşürür	☐	☐	☐	☐	☐
Yaptığım işlerin amacı ile taşıdığım sorumluluklar konusunda sık sık tereddüde düşerim	☐	☐	☐	☐	☐
Çalıştığım kurumda kişiler arası iletişim iyidir	☐	☐	☐	☐	☐
Örgüt içi iletişim gelişmiştir	☐	☐	☐	☐	☐
İş arkadaşlarımla iş dışı zamanlarda da görüşecek kadar iyi ilişkilerimiz var	☐	☐	☐	☐	☐
İş arkadaşlarımla aramızda siyasal görüş farklılıkları var	☐	☐	☐	☐	☐
Çalıştığım kurumda idareciler iş yapmada bana yardımcı olurlar	☐	☐	☐	☐	☐
Yapmak zorunda olduğum işe uygun becerilerim vardır	☐	☐	☐	☐	☐
Yaptığım iş ile kişiliğim arasında uyumsuzluk var	☐	☐	☐	☐	☐
Yaptığım işe sık sık müdahale edilir	☐	☐	☐	☐	☐
İş yerinde yapabileceğimden daha fazla şey beklenilir	☐	☐	☐	☐	☐
Çalıştığım kurumda yükselme olanağım vardır	☐	☐	☐	☐	☐
Çalıştığım mekânın fiziksel olanakları sınırlıdır	☐	☐	☐	☐	☐
İdareciler çalışanlara karşı eşit davranır	☐	☐	☐	☐	☐
Çalıştığım kurumda mesleğin gereklerini yerine getirmek için yeterli teknik altyapı ve ekipman var	☐	☐	☐	☐	☐
Ürettiğim haberler hiçbir müdahale olmaksızın yayınlanır	☐	☐	☐	☐	☐

Haberime müdahale olacaksa benim fikrim alınır	☐	☐	☐	☐	☐
Benim fikrim görüşüm alınmadan yaptığım haberler değiştirilir	☐	☐	☐	☐	☐
Mesleğimde daha iyi olabilmem için bana yol gösterecek tecrübeli idarecilerim var	☐	☐	☐	☐	☐
Çalıştığım şehrin yöneticileri gazetecilere karşı kibardır	☐	☐	☐	☐	☐
Haber kaynaklarına genellikle kolayca ulaşabilirim	☐	☐	☐	☐	☐
Çoğu kez birbirinden farklı birkaç işi yapmak zorunda kalırım	☐	☐	☐	☐	☐
Çalışma saatlerinde her zaman belirsizlik vardır	☐	☐	☐	☐	☐
Gazeteci olarak hak ve sorumluluklarım patronumun çıkarlarıyla ilişkilidir	☐	☐	☐	☐	☐
Yaptığım haberlerde halktan daha çok patronum ve idarecilerimin tepkisini düşünürüm	☐	☐	☐	☐	☐
Sahip olduğum dünya görüşüm çalıştığım gazetenin siyasal tutumu/yayın politikası ile uyumludur	☐	☐	☐	☐	☐
Çalışma koşulları konusundaki yasal haklarımı sadece yöneticilerin olanak tanıdığı oranda kullanırım	☐	☐	☐	☐	☐
Çalıştığım kurumda gazeteci olmaktan memnunum	☐	☐	☐	☐	☐

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Vildan BAĞ
Doğum Yeri ve Tarihi	Balıkesir 22.05.1983
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi İletişim Fakültesi Radyo, Tv ve Sinema
Y. Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi Gazetecilik Anabilim Dalı Gazetecilik Bilim Dalı
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri	
İş Deneyimi	
Stajlar	TRT İzmir Bölge Müdürlüğü
Projeler	
Çalıştığı Kurumlar	
İletişim	
E-Posta Adresi	mysecret_world83@hotmail.com
Tarih	17.09.2012