

## YEREL TELEVİZYON ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL STRES FAKTÖRLERİ: KAYSERİ İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

Özlem GÜLLÜOĞLU\*

### Öz

Günümüzde ülkenin ve dünyanın ekonomik ve politik gidişatı, yaşanan belirsizlikler, yabancılaşma, kentleşme, yeni yaşam tarzları, değişen alışkanlıklar/sorgulanan ön kabuller, çalışma hayatının beraberinde getirdiği çatışma, rekabetçi piyasa gibi sayısı artırılabilir çok sayıda neden, çağımızın hastalığı olarak görülen stresin insanları tehdit eden bir tehlike olarak ele alınmasına yol açmıştır. Bu nedenle, genelde şirketler, özel de ise bireyler stresle başa çıkmanın yollarını sorgulamaya başlamışlardır. Ancak üzerinde durulması gereken önemli nokta, stres ve doğurduğu olumsuz etkilerin ortadan kaldırılmasının, stres faktörlerinin doğru tespitini gerektirdiğidir. Birçok sektörde olduğu gibi hızlı ve sürekli haber akışının sağlanmasının gerektiği medya kuruluşlarında da örgütsel çıktılar etkileyen önemli etkenlerden biri stres ve stres faktörleridir. Medya çalışanların stres faktörlerinin tespiti, örgütün verimliliği ve devamlılığı açısından büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada, '20. yüzyılın hastalığı' olarak kabul edilen ve çalışma hayatında görüldüğünde, insanlarda sıkıntı ve gerilime neden olarak, örgütün işleyişini olumsuz yönde etkileyen stres kavramı ve stresin nedenleri incelenmiş; Kayseri'de yayın yapan yerel televizyonlar üzerinde bir araştırma ile televizyon çalışanlarının örgütsel stres faktörleri belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde, stres ve örgütsel stres kavramı, örgütsel stresin nedenleri ve örgütsel çıktılar üzerine kavramsal bir çerçeveye yer verilmiş, ikinci bölümünde ise alan araştırmasına yönelik bulgular sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Stres, Örgütsel Stres Faktörleri, Yerel Televizyonlar

## ORGANIZATIONAL STRESS FACTORS OF LOCAL TELEVISION WORKERS: A SURVEY IN KAYSERİ

### ABSTRACT

Today, economic, social and organizational changes associated with globalization, alienation, civilization and competition greatly cause to stress for workers in especially industrialized countries. Stress is a fact of everyday life and anything that dramatically disrupts our lives is a cause for stress. Some stress is good and helps us stay alert to accomplish important tasks. But constant, unrelieved stress can lead to serious physical and mental difficulties. While some employers have accepted that stress is a major problem in their workplace, few have any idea how to tackle it effectively. Actually, we cannot eliminate stress, but we can learn to manage it and prevent it from damaging our relationships, work performance, and our life in general. This study accepts the stress as a 20<sup>th</sup>-century disease and has been focused on the stress factors of local television workers in Kayseri. Based on this goal, in the first part of the study, the concept of stress, the effects of stress, and the most popular stress management and relaxation techniques will be discussed. In the second part of the study, findings of field research on local television workers will be examined.

**Key Words:** Organizational Stress, Organizational Stress Factors, Local Televisions

\* Yrd. Doç. Dr., Erciyes Üniversitesi İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, ozlemgulluoglu@gmail.com

## GİRİŞ

Stres organizmanın zihinsel ve fiziksel sınırlarının zorlanması ile ortaya çıkan, çağın hastalığı olarak kabul edilen ve günümüzde farkına varmasak bile yaşamın bir parçası haline gelen önemli bir olgudur. Stresin yaşandığı ortamlardan biri de kuşkusuz örgütlerdir. Örgütler, amaçlarını yerine getirebilmek için çalışanlarına huzurlu ve uygun çalışma ortamı hazırlamalıdır. Bu uygun ortamın sağlanmaması, stresin yanı sıra, performans düşüklüğü, işe devamsızlık, iş gücü devir hızının yüksek olması ve kurumsal bağlılığın düşmesi gibi birçok olumsuz sonucu doğurabilmektedir.

Örgütsel stresin çalışanlar üzerinde oluşturduğu/ oluşturacağı muhtemel olumsuzlukları etkisiz hale getirmek için, öncelikle stresin kaynağını tespit etmek gerekmektedir. Stresin nedenlerini tespit ettikten sonra uygulanacak doğru yöntem ve tedbirler örgütün sağlıklı işleyişi için önem arz etmektedir. Bu çalışmada stres kavramının ne olduğuna, örgütsel stres kaynaklarına yer verilmiş; araştırma kısmında ise medya çalışanlarını etkileyen örgütsel stres kaynaklarının neler olduğunu tespit etmek amacıyla Kayseri’de yayın yapan yerel televizyon kanallarının çalışanlarıyla yapılan anket çalışmasının sonuçlarına yer verilmiştir.

## Stres Kavramı

Stres kavramı, Latince ‘estrica’, Fransızca ‘estrece’ sözcüklerinden gelmektedir. 17. yüzyılda felaket, bela, musibet, dert, keder, elem anlamında kullanılmıştır. 18. ve 19. yüzyıllarda ise, kavramın anlamı değişmiş, güç, baskı, objelere, kişi, organ ve ruhsal yapıya yönelik olarak kullanılmıştır. Böylece stres, nesne ve kişinin bu tür güçlerin etkisi ile biçiminin bozulmasına, çarpıtılmasına karşı bir direnç anlamında kullanılmaya başlanmıştır (Altuntaş, 2003: 1).

Stres kavramının bilim dünyasına girişi ise kavramın 17. yüzyılda Robert Hook tarafından ‘Elastiki nesne ve ona uygulanan dış güç arasındaki ilişki’yi açıklamak üzere kullanılmasıyla gerçekleşmiştir (Tutar, 2000: 203). Kavramın 17. yüzyılda literatüre girmesi ile birlikte farklı bilim dallarında kullanılması da fazla gecikmemiş ancak kavram üzerinde ortak ve kesin bir tanıma henüz varılamamıştır. Öyle ki bazı psikologlar ‘stres ne değildir’ sorusuna cevap arayarak kavrama bu şekilde yaklaşmaktadırlar (Baltaş ve Baltaş, 2002: 303).

Günümüzde stres kavramını; Baltaş ve Baltaş (2002: 23), organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan bir durum olarak tanımlarken, Bob Losyk (2006: 26), kavramı ‘uyaran veya tepki’ olarak iki kategoriye ayırmaktadır. Losyk’a göre insanın başından geçen araba kazası, işyerinde kavga etmesi veya sevdiği bir kişinin ölmesi sonucunda stres uyarıcı olurken; kişinin işyerinde terfi ettirilmeme korkusu da bireyde stres tepkisi oluşturabilmektedir. Stres tepkisinin oluşması için bir olayın gerçekleşmesi gerekmemektedir. Olayın gerçekleşme ihtimali de bireyde stres tepkisi oluşmasına neden olabilmektedir. Hasan Tutar (2000: 204) stresi, bireylerin fizyolojik ve psikolojik yapıları üzerinde etki yapan, onların davranışlarını, iş verimlerini ve başka insanlarla ilişkilerini olumsuz yönde etkileyen, psikolojik bir durum olarak tanımlamaktadır. Eva Adamson (2006: 16) ise vücuda olağan dışı etkide bulunan her şeyi stres verici olarak nitelendirmektedir.

Genel olarak organizmanın olağan dışı durumlara, tehditlere karşı vermiş olduğu fizyolojik

ve/veya psikolojik tepki olarak tanımlanabilen stres kavramı, bilinenin aksine iki çeşittir. Bunlardan ilki olan olumlu stres (iyi stres), olumlu sonuçlar ortaya çıkarır. Kaygı yerine, amaca ulaşırken bireye doyum ve yaşama sevinci veren stres türüdür. Olumsuz stres (kötü stres) ise, bireyin kendine olan güveni kaybetmesine neden olan, yetersizlik duygusuna sevk eden, çaresizlik, umutsuzluk ve hayal kırıklığına yol açan stres türüdür (Atılgan ve Dengizler, 2007: 63).

### **Örgütsel Stres Kavramı**

Sanayileşmenin hızla yayıldığı, endüstrileşen batı ülkelerinde, örgütsel stres, modern çağın en ciddi tehlikelerinden biri olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel stres, çalışanların sağlığını önemli ölçüde etkilemektedir. Hastalıkların %50-80'i psikosomatik veya strese ilgili rahatsızlıklardır. Çalışma yaşamında maruz kalınan örgütsel stres de performans düşüklüğü, işe devamsızlık ve iş gören devir hızının yüksek olması gibi sonuçları beraberinde getirmektedir (İlgar, 2001: 20-21).

Örgütsel stres kavramı Cooper-Marshall tarafından mesleki stres (occupational stress); War-Wall tarafından çalışma stresi (work stress), Buzzard tarafından endüstriyel stres (industrial stress), Caplan- Cobb-French tarafından iş stresi (job stress), Buck tarafından iş baskısı (job pressure) ve Singer tarafından iş gerilimi (job strain) gibi kavramlarla ifade edilmektedir. Beehr ve Newman (aktaran: Atılgan ve Dengizler, 2007: 64)'a göre örgütsel stres, örgüt üyeleri için fiziksel, psikolojik veya davranışsal alanlardaki değişikliklerle sonuçlanan dışsal bir uyarlanma sürecidir. Pelletier'e göre ise, iş stresi, iş arkadaşları arasındaki çatışma, yönetici ile çatışma, iş doyumsuzluğu, işteki sorumlulukların fazla olması, toplumsal desteğin az oluşu, iş beklentilerinin belirsizliği veya zaman baskısından kaynaklanabilmektedir (Pehlivan, 1992: 793).

Teknolojik değişimlerin hızı, yapılan işin karmaşıklığının artması, coğrafi hareketlilik gibi etmenler endüstri sonrası toplumda engellemelerle, duygusal gerilimlerle karşı karşıya kalan insanların biyolojik ve duygusal dengelerinde önemli bozulmalara neden olabilmektedir. Bu süreç, temel sermayesi insan olan örgütleri de doğrudan etkilemekte ve günümüzde örgütler, aşırı stres durumunda ortaya çıkan olumsuz sonuçlar dolayısıyla büyük bedeller ödemektedirler. Bu sebeple örgütlerin, çalışanlarının verimliliklerini fiziksel ve psikolojik sorunlar yaratarak engelleyen strese mücadele etmeleri gerekmektedir. Bu noktada ilk yapılması gereken, çalışanlarda strese neden olan faktörleri belirlemektir. Çalışmanın diğer bölümünde söz konusu stres faktörleri açıklanmaya çalışılacaktır.

### **Örgütsel Stresin Nedenleri**

İş yaşamında strese yol açabilecek faktörler, işin yapılış şekli ile ilgili olabileceği gibi, işletmenin yapısından, fiziksel çevre şartlarından ya da bireylerin kendi özelliklerinden kaynaklanabilmektedir. Özellikle işletmenin doğasında olan bazı özelliklerden kaynaklanan stres faktörleri fark edilmeyince, stresi etkili bir şekilde kontrol altına almak mümkün olmamaktadır. Süregelen araştırmalar sonucunda stres faktörleri 6 başlık altında toplanmıştır.

### **İşin Özelliklerinden Kaynaklanan Stres Faktörleri**

İşin özelliklerinden kaynaklanan stres kaynakları arasında monotonluk önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan işin tekdüze biçimde devam etmesi ve bireyin kendisini işin süreçlerine dâhil edememesi durumu, bireyde işe karşı yabancılaşma duygusu oluşturmaktadır. Monotonluğun insan üzerindeki etkisi umutsuzluk, sıkıntı, gerilim, ilgisizlik, pasif dinleme, saldırganlık gibi ileri derecede psikolojik ve sosyal bozukluklardır (Eren, 1998: 224). Yine teknolojik değişim, işin özelliklerinden kaynaklanan stres faktörleri arasında yer alan bir diğer etmendir. Yeni teknoloji, iş çevresinde hızlı değişimlerle çalışanların becerilerini demode etmektedir. İlave olarak yeni ekipmanı ve sistemleri sürekli iyi bilme ihtiyacı, bireyde tehdit durumu ortaya çıkarmaktadır. Bu durum, yeterli eğitim sağlanmazsa, potansiyel stres etmeni haline gelmektedir. Gelişen yeni teknoloji ayrıca bireyde görevini yapamama duygusu oluşturmakta; çalışan kendini eksik hissederek stres yaşayabilmektedir (Tutar, 2000: 222). Aşırı iş yükü faktörü de bu başlık altında değerlendirilmesi gereken bir diğer stres faktörüdür. Aşırı iş yükü niceliksel ve niteliksel olabilir. Hem fiziksel hem de zihinsel açıdan yüklenilen iş yükü, çalışmada güçlü stres etmenidir. Belli bir zamana yetişmek maksadıyla zaman baskısı altında çalışmak, çalışanları olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Aşırı iş yükü altında çalışmanın yanında, düşük iş düzeyinde çalışmak da bireyin psikolojik sağlığını bozabilmektedir (Valerie & Cary, 1990: 23-24).

Bu başlık altında yer alan diğer stres nedenlerini, çalışma saatlerindeki belirsizlik, işin sürekli göz önünde yapılma zorunluluğu, müşteri memnuniyetsizliği ve şikâyet edilme korkusu, aşırı yazışma ve bürokrasinin oluşu (Aydın, 2004: 57), zaman baskısı, rutin iş, yönetici baskısı, (Norfolk, 1989: 45-46, 84), iş güvensizliği, bürokratik engeller, düşük ücret, üst yönetimin ilgisizliği, iş yerindeki kurallara uyum için duyulan baskılar (Altuntaş, 2003: 128-129), sürekli değişen politika ve prosedürler (Losyk, 2006: 38) olarak sıralayabiliriz.

### **Bireyin Örgüt İçindeki Rolünden Kaynaklanan Stres Faktörleri**

Çalışanların yaptıkları işi önemli bulması, işinden gurur duyması ve bütüne katkısını fark edebilmesi motivasyonu arttıran önemli bir etkidir. Aksi halde birey kendisini görmek istediği yerde bulamayacak ve kendi içinde bir çatışma yaşayacaktır. Bu noktada çalışanın örgüt içindeki rolü ve bu role yönelik yönetimin ve yaklaşımı, kimi zaman stres faktörü olarak karşımıza çıkabilmektedir.

Rol, bireyin bulunduğu statü sınırları içinde neyi yapıp neyi yapamayacağı şeklinde belirlenmiş davranışların toplamıdır. Bireyin bir sosyal grup içinde hakları ve yükümlülükleri belirlendiğinde, onun aynı zamanda rolü de belirlenmiş olmaktadır. Bireyin aynı anda birden fazla rolü gerçekleştirme durumunda kalması ve bu rollerden birini diğerine oranla daha fazla benimsemesi, bireyin üstlendiği rol ile kişilik özelliklerinin uyuşmaması gibi durumlarda rol çatışması meydana gelmektedir. Rolün açıkça tanımlanmadığı veya üstlenilen rolün yeterince bilinmediği durumlarda rol belirsizliği görülmektedir. Çalışan kişi için sorumlulukların genişliği, otoritesinin sınırları, şirket kuralları, iş güvenliği konularında açıklık olmaması gibi nedenler de rol belirsizliğini doğurmaktadır (Paksoy, 1986: 103; Erdoğan, 1994: 89). Örgüt içindeki yetki ve sorumluluğun nerede başlayıp nerede bittiğini anlayamayan ya da yeterli açıklamayı alamayan birey bu sebeple stres yaşayabilmektedir.

Bu başlık altında yer alan diğer stres nedenleri arasında, yetki karmaşası, rolün az veya fazla oluşu, (Pehlivan, 1992: 798) ve kişinin diğer çalışanlara karşı sorumluluğunun oluşturduğu baskı (Güler & Öztürk, 2001: 20) gibi etkenler yer almaktadır.

### **Kişilerarası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Faktörleri**

Bir işletmede yer alan tüm çalışanlar arasında kişilik uyumu beklemek mümkün değildir. Ancak yönetici ile yönettiği kişiler arasındaki uyumsuzluk uzun vadede çalışanlar üzerinde stres oluşturabilmek; ilişkilerin kötüye gitmesine, iş tatminsizliğine, iş ile ilgili kuşkuların artmasına ve örgütün amaçları doğrultusunda 'bir' hareket edilmesine engel olmaktadır (Erdoğan, 1990: 18). Dolayısıyla yönetici faktörü son derece önemlidir. Bir yönetici, astlarını kontrol etme biçimine özen göstermek durumunda; astına yetki ve görev verme konusunda hassasiyet göstermelidir.

Kişilerarası ilişkiler boyutunda grup iletişimi de ayrı bir öneme sahiptir. Her örgüt grup içindeki ilişkilerden doğal olarak etkilenmektedir ve bu durum çoğu zaman çalışanlar için güçlü bir stres kaynağı olabilmektedir. Öyle ki, davranış bilimcilerin çoğu, bir çalışma grubunun üyeleri arasındaki ilişkilerin, bireyin sağlığı üzerinde önemli bir faktör olduğunu ileri sürmektedirler (Ivancevich & Matteson, 1990: 228).

Bu başlık altında yer alan stres nedenleri arasında kişilik çatışmaları, yanlış anlaşılımlar, iletişim aksaklıkları (Norfolk,1989: 127), hiyerarşik yapı dolayısı ile mesafeli iletişim (Tutar, 2000: 248), çalışanlar arasında aşırı rekabetin olması, iş arkadaşlarından ve yöneticilerden destek alamama, iş arkadaşlarının düşmanca davranması (Aydın, 2004: 58), yaranma (Aksoy ve Kutluca, 2005: 461), hakaret, tehdit, sindirme ve fiili şiddet (Losyk, 2006: 22), zayıf iş ve sosyal destek sistemleri, kıskançlık ve kin (Korkmazıyrek & Şeşen, 2008: 332) gibi konular da yer almaktadır.

### **Kariyer Gelişimi ile İlgili Nedenlerden Kaynaklanan Stres Faktörleri**

Bu başlık altında ele alınması gereken önemli noktalardan biri değerlendirme ve terfidir. Değerlendirme ve terfi Schafer'in (aktaran: Ertekin, 1993: 52) yapmış olduğu araştırmada, işte strese sebep olan örgütsel özellikler içinde ilk sıralarda yer almaktadır.

Kurum içinde adil olmayan başarı değerlendirmelerine göre yapılan terfiler, liyakat esasına oturmadiğı için kişiler arasında bir çatışmaya, dolayısıyla da strese sebep olabilmektedir. Yapılan çalışmalar göstermiştir ki, yöneticilerin, bireylerin performanslarını doğru değerlendiren objektif ölçüler yerine, yöneticilerle olan insan ilişkileri olumlu olan kişileri bilgi, beceri ve kıdemleri yetersiz olmasına rağmen bir üst kadroya terfi ettirmeleri, çalışanların hem yöneticiye hem de bu kadroya gelen kişiye karşı olumsuz duygular beslemelerine ve çalışma sürecinde çatışma üzerine kurulu davranış göstermelerine sebep olmaktadır.

Bu başlık altında yer alan stres nedenleri ayrıca, örgütte kariyer geliştirme planının olmayışı (Tutar, 2000: 249), hırs ve başarı arzusu (Altuntaş, 2003: 128), aşırı yükselmeye-yükselememe, iş güvenliği eksikliği ve engellenmiş iş istekleri (Güler & Başpınar, 2001: 21) şeklinde sıralanabilir.

### **Örgütsel Yapı ve İklimden Kaynaklanan Stres Faktörleri**

Her örgüt yapılan işe, kullandığı teknolojiye, çevresel koşullara, üyelerinin eğilim ve deneyimlerine, örgüt içi gruplaşmalara, çatışmalara, örgütün yarattığı iklime ve diğer etmenlere göre stres kaynakları geliştirebilmektedir (Ertekin, 1993: 7).

Örgütlerin hiyerarşi doğası da stres yaratan faktörler arasında olup, yönetim yapısı ve yönetim tarzı stres oluşumunda etkindir. Otokritik bir anlayışla yönetilen iş yerlerinde, özellikle tepeye doğru yükselen güç kullanımı, çalışanların stres içinde olmalarına yol açabilmektedir. Özellikle cezanın kullanımı, sınırlı kaynaklar ve sınırlı ödüller için çalışanları yarıştırmak stres unsuru olabilmekte; yıkıcı ve maliyeti yüksek sonuçlar doğurabilmektedir (Aytaç, 2006: 10). Ayrıca ortak amaçlar etrafında birleşmenin, aşırı uzmanlaşmanın yer aldığı yapılar ve biçimsel olmayan iletişim kanallarının kurum içinde aktif olması uzun vadede kuruma zarar vermekte; dedikodu ve söylentiler örgüt iklimini olumsuz yönde etkileyerek, çalışanlarda stres kaynağı oluşturabilmektedir (Güllüoğlu, 2011).

Bu başlık altında yer alan stres nedenlerine ek olarak aşırı bilgi yükü (İlgar, 2001: 24), karara katılmada yetersizlik, aşırı biçimsellik, emeğin bölünmesi, örgütsel birimlerin birbirine bağımlılığı, amaçların belirsizliği, temsilcilerin etkisizliği (Pehlivan, 1987: 312), aynı anda birden fazla yöneticiye karşı sorumlu olma, görev dağılımdaki adaletsizlik (Aydın, 2004: 57), kurumda yeniden yapılanma (Braham, 2004: 39), tutarsız yöneticiler ve planlamanın yetersizliği (Drafke & Kossen, 1998: 412) sıralanabilir.

### **Dış Çevreden Kaynaklanan Stres Faktörleri**

Amerikalı ünlü yönetim ve işletme uzmanı Karl Albrecht (1979: 10) insanlara neler olduğunu belirleyebilmek için beş değişim alanı üzerinde durmuştur. Yazara göre bu beş alan, çağımızdaki tüm önemli değişimleri kapsamasa da bu yüzyılın 'stres çağı' haline gelmesinin temel nedenini oluşturmaktadır. Bu beş önemli değişim alanı şunlardır:

1. Kırsal yaşamdan kentsel yasama geçiş.
2. Durağanlıktan hareketliliğe geçiş.
3. Kendine yeterlilikten tüketim ekonomisine geçiş.
4. Kapalı sistemden açık sisteme geçiş.
5. Bedensel aktiflikten hareketsizliğe geçiş.

Albrecht'in ifadelerine ek olarak çalışanların günlük yaşantısında karşı karşıya kaldığı toplumsal ve teknolojik değişmelerin, yaşanan kentin genel problemlerinin, ekonomik koşulların, politik gelişmelerin ve doğal felaketlerin birer stres kaynağı olduğu da açıktır (Towner: 1998: 99).

Bu başlık altında yer alan stres nedenlerine, ekonomik krizler, teknolojik değişiklikler, işsizlik (Soysal, 2009: 342), aile sorunları, tekdüzelik, aile içi ekonomik sorunlar, siyasi ve politik belirsizlikler, geleneksel toplum yapısından çağdaş toplum yapısına geçiş, üretim toplumundan tüketim toplumuna geçiş (Okutan & Tengilimoğlu, 2002: 10-11), çalışanın ve ailesinin sağlık sorunları (Korkmazürek & Şeşen, 2000: 278) gibi maddeler de ilave edilebilir.

## **Örgütsel Stresin Sonuçları**

Çalışanın yaşadığı örgütsel stres hem bireyi hem de örgütü etkileyen sonuçlar doğurmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde stresin neden olabileceği örgütsel çıktılar üzerinde durulmaya çalışılacaktır.

### **İş Kazaları**

Çalışanların üzerindeki stres, normal metabolizma hareketlerini kısıtladığından veya tamamen ortadan kaldırdığından, işe yönelik dikkatsizlik, refleks zayıflaması vb. nedenler iş kazalarına davetiye çıkarmaktadır (Leka & Griffiths, 2012). Özellikle dikkat gerektiren ve tehlikeli iş kollarında sıkça görülen bu durum, örgütün tazminat ödemesine ve sağlık harcamalarının artmasına neden olduğundan kontrol altında tutulması gerekmektedir.

### **İş Gücü Devri**

İşgücü devri çalışanların, kurum ile olan istihdam ilişkilerinin sona ermesi ve yerlerine yeni elemanların alınmasıdır (Cooper & Davidson, 1987: 188). Çalışan, örgütte yaşanan sürekli stresten dolayı işi ile bütünleşemez ve işinden tatmin olması da beklenemez. Yeni bir düzen kurma, sosyal çevre edinme ve kendini kabul ettirme pahasına mevcut kurumunu değiştirme yoluna gidebilmektedir. İş gücü devrine, bireysel gelişim ve kariyer gelişim olanaklarına önem verilmeyen, otokratik yönetim anlayışının benimsendiği örgütlerde daha sık rastlanmaktadır (İlgar, 2001: 41-42).

### **Verimlilik ve Performans Düşüklüğü**

Yerkes ve Dadson (1908), Y-D yasası olarak bilinen araştırmalarının sonucunda, belli bir noktadan sonra stres artarsa performans ve etkinliğin azaldığı sonucuna varmışlardır. Aşırı stres, özellikle zihinsel yetenek, yargı ve karar verme gibi zihinsel beceri gerektiren işlerde, dikkat azalması gibi nedenlerden dolayı işletme için zarar verici sonuçlar doğurabilmektedir (Cooper & Davidson, 1987: 185). Öte yandan olumlu stres düzeyi, verimlilik ve performans üzerinde olumlu etkiler gösterebilmekte; çalışanların örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba sarf etmesine yardımcı olabilmektedir.

### **Devamsızlık ve İşe Geç Gitme**

Çalışanların işe devamsızlık durumları, isteksizlik, sorumsuzluk, tembellik veya alkolizm gibi etkenlere bağlı olabileceği gibi, hipertansiyon, ülser gibi hastalıklar nedeniyle de olabilmektedir. Ancak devamsızlık gösteren kişilerin devamsızlık nedenlerinin, %40'ının stresten kaynaklanan sebepler olduğu görülmüştür (Albercht, 1979: 82). Literatürde örgütsel stresin sonuçları arasında en fazla araştırma yapılan konular arasında işe geç gitme ve devamsızlık önemli bir yer tutmaktadır (Beehr, 1995: 134). Devamsızlığın ortadan kaldırılması ya da en aza indirgenmesi için, devamsızlığa neden olan hastalıkların kaynaklarına inilerek bunların düzeltilmesi gerekmektedir.

### **Yabancılaşma**

Günümüzde modern örgütleniş biçimlerinin, insanı bir dekor konumuna indirgemesi, kimliğin parçalanmasına, manevi değerlerin yok olmasına ve yaşamın anlam bütünlü-

ğünün kaybına yol açmaktadır. Bu anlam kaybı da çalışanlar için ayrı bir stres kaynağı oluşturmaktadır (Tutar, 2000: 257). Yabancılaşma ile personel kendisini organizasyonun bir parçası olarak görmemeye başlar; organizasyondan itildiğini hisseder ve örgütten uzaklaşmak ister. İçine kapanıklık başlar, mecburi konuşmalar dışında beşeri ilişkiler yok denecek kadar azalır (Şahin,1994: 173).

Görüldüğü üzere doğru yönetilemeyen örgütsel stres, hem bireysel hem de örgütsel anlamda olumsuz çıktılara sebep olabilmektedir. Bu noktada kavrama ilişkin yurtiçi ve yurtdışı literatürde gerçekleştirilen çalışmalara göz atmakta fayda vardır.

Yurtiçinde, Aysan (1988), Gülnar (1999), Öztop (2000), Palancı (2000) Okutan ve Tengili- moğlu (2001) örgütsel yapıda çalışanların stresle başa çıkma yollarını inceleyen araştırmalar gerçekleştirmişler; Baltaş (1982), Uçman (1990), Eren (1998), Yiğit (2000), Tükel (2002) örgütlerde stres kaynaklarının bireysel ve çevresel faktörlerle olan ilişkisini inceleyen çalışmalar hayata geçirmişlerdir. Karadal (2001), Aydın (2004), Aksoy ve Kutluca (2004), Cam (2004), Sökmen (2005), Gökdeniz (2005), Yılmaz ve Ekici (2006), Yumuşak (2007), Önsüz ve arkadaşları (2008) ve Soysal (2009) ise yapmış oldukları çalışmalarda örgütsel stresin kaynaklarını önem sırasına göre tespit etmeye çalışmışlardır. Yurtdışında gerçekleştirilen araştırmalar arasında, Ziegler (1982), Guzman (1983), Armes ve Watkins (1983), Sutherland ve Cooper (1990), Prosser ve arkadaşları (1997), Lim ve Teo (1999), Bernin ve arkadaşları (2003), Gelsema ve arkadaşları (2005), Lu ve arkadaşları (2005), Malach-Pines ve Keinan (2006), Botha ve Pienaar (2006), Wallance ve arkadaşları (2009), örgütsel stres faktörleri ve stresin sonuçları üzerine araştırmalar gerçekleştirmişlerdir. Hagihara ve arkadaşları (1997), Chan ve arkadaşları (2000), Tyson ve arkadaşları (2002), Landa ve arkadaşları (2008) ise örgütsel stres kavramının diğer örgütsel çıktılarla olan ilişkisini incelemişler; Schultz ve Schultz (1994) ve Hart ve arkadaşları (1995) da meslek gruplarına göre örgütsel stres düzeyini araştırmaya yönelik çalışmalar gerçekleştirmişlerdir.

Stres ve stres faktörlerine yönelik yukarıda yer verilen kavramsal çerçeve ışığında, çalışmanın diğer bölümünde Kayseri’de yayın yapan yerel televizyonlar üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın bulgularına yer verilecektir.

### **Örgütsel Stres ve Örgütsel Stres Faktörleri: Kayseri’de Yayın Yapan Yerel Televizyonlarda Bir Araştırma**

#### **Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Birçok sektörde olduğu gibi hızlı ve sürekli haber akışının sağlanmasının gerektiği medya kuruluşlarında da örgütsel çıktılara etkileyen önemli etkenlerden biri stres ve stres faktörleridir. Medya çalışanların stres faktörlerinin tespiti, örgütün verimliliği ve devamlılığı açısından büyük önem taşımaktadır. Bu araştırmada, yüzyılın hastalığı olarak kabul edilen ve çalışma hayatında görüldüğünde, insanlarda sıkıntı ve gerilime neden olarak, örgütün işleyişini olumsuz yönde etkileyen stres kavramı ve stresin nedenleri incelenmiş; Kayseri’de yayın yapan yerel televizyonlar üzerinde bir araştırma ile televizyon çalışanlarının örgütsel stres faktörleri belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma daha önce yerel televizyon çalışanlarının stres faktörlerini belirleyen bir araştırma olmaması sebebiyle önem arz etmektedir.



Çalışmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H<sub>1</sub>: Farklı departmanlarda çalışan yerel televizyon çalışanlarının stres kaynakları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H<sub>2</sub>: Yerel televizyon çalışanlarının cinsiyeti ile stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

H<sub>3</sub>: Yerel televizyon çalışanlarının yaşı ile stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

H<sub>4</sub>: Yerel televizyon çalışanlarının eğitim durumu ile stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

### **Evren ve Örneklem**

Araştırma evrenini Kayseri Valiliği'ne bağlı Kay TV, Elif TV, TV 38, TV1, Kampüs TV ve Erciyes TV olmak üzere 6 televizyon kanalının 162 çalışanı oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşılma olasılığı nedeniyle örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Nitekim araştırma evrenini oluşturan çalışanlardan, görevde olması, izinli olması gibi mazeretler sebebiyle 150 kişiye ulaşılmış ve anketi yapmaları rica edilmiştir. Ancak anketlerin eksik kodlanması, birden fazla işaretleme yapılması, anket dönüşünün olmaması gibi nedenlerle 62 anket değerlendirmeye alınmıştır.

### **Araştırma Soruları**

Çalışma kapsamında aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranacaktır.

**1:** Yerel televizyon çalışanlarının stres kaynakları nelerdir?

**2:** Stres kaynaklarının departmanlar arasındaki (muhabir, kameraman, teknik ekip...vb.) istatistiksel farklılık düzeyi nedir?

**3:** Yerel televizyon çalışanlarının stres kaynakları, çalışanların demografik özelliklerine göre (cinsiyet, yaş, gelir, eğitim durumu) istatistiki yönden anlamlı düzeyde midir?

### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

- Araştırma bulguları anketin yapıldığı yerel televizyon çalışanlarının örgütsel stres kaynaklarını yansıtmaktadır.
- Anketle toplanan verilerin güvenilirliği ve geçerliliği, veri toplamada kullanılan bu tekniğin özellikleri ile sınırlıdır.
- Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar yerel televizyon çalışanlarının Haziran-Temmuz 2012 tarihli görüş ve düşüncelerini kapsamaktadır.

### **Araştırmanın Yöntemi**

Araştırmada, seçilen örnek büyüklüğüne ve araştırmanın amacına yönelik olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Ankette yer alan önermeler, literatür taramasından elde edilen bilgiler ve yapılan işe özel durumların saptanması ile ortaya çıkan verilerin bir araya getirilmesi ile oluşturulmuştur (Davis & Newstrom, 1988: 422; Kreitner ve Kinicki, 1989: 566). Bu önermeler, literatür çalışmalarından çıkarılan altı grup örgütsel stres kaynağı içerisinde değerlendirilmiştir. Altı ana başlık: 1) Yapılmakta olan işin özelliği ile ilgili, 2) Mesleki terfi,

ilerleme ve takdir ile ilgili, 3) Yönetici ile ilgili, 4) Maddi olanaklar ile ilgili 5) Arkadaşları ile ilgili 6) Aile yaşamı ile ilgili stres kaynakları şeklinde belirlenmiştir. Anket formunda, araştırmanın temel amaçlarına ulaşmayı sağlayacak sorular ve çalışanların demografik özelliklerini belirleyecek sorular olmak üzere çeşitli ölçeklerde sorulara yer verilmiştir. Anketteki 69 sorudan 8'i ölçek dışı sorular olup katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorulardır. Diğer 61 soru ise 5'li likert tipi sorulardan (Hiç Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum) oluşmaktadır.

Çalışmada anket sorularının çözümlenmesi ve değerlendirilmesinde uygun istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmada demografik sorular olarak nitelendirilen ve ölçek dışı olan 8 soru için frekans ve yüzde analizleri yapılmıştır. Yerel televizyon çalışanlarının örgütsel stres kaynaklarına yönelik olan ölçek soruları ise araştırma amacı doğrultusunda çeşitli istatistik analizler kullanılarak yorumlanmıştır. Çalışanların stres kaynakları frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma tanımlayıcı istatistik teknikleri kullanılarak analiz edilmiş, tablo ve grafik kullanılarak sunulmuştur. Araştırmada bağımsız değişkenler (demografik özellikler) ile bağımlı değişkenler (stres kaynakları) arasındaki ilişkiler tespit edilirken ise one way anova yani tek yönlü varyans analizi ve bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır. Çalışmada istatistiksel çözümlenmeler yapılırken 0,05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır.

### **Bulgular**

Yerel televizyon çalışanlarının örgütsel stres kaynaklarının neler olduğunu tespit etmek üzere gerçekleştirilen bu araştırma, Kayseri Valiliği'ne bağlı Kay TV, Elif TV, TV 38, TV1, Kampüs TV ve Erciyes TV kanallarında görev yapan 62 kişiye anket uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın bu bölümünde, belirlenen araştırma sorularından ve bu araştırma sorularına bağlı olarak geliştirilen hipotezlerden yola çıkarak, araştırma alanından toplanan verilerin istatistiksel analizi ile elde edilen bulgular ve bunların değerlendirilmesi sunulacaktır. Araştırma bulguları; 'Araştırmaya Katılan Yerel Televizyon Çalışanlarının Demografik Özellikleri', 'Yerel Televizyon Çalışanlarının Stres Kaynakları', 'Farklı Departmanlarda Görev Yapan Yerel Televizyon Çalışanlarının Stres Kaynaklarının Karşılaştırılması' ve 'Yerel Televizyon Çalışanlarının Demografik Özellikleri ile Stres Kaynaklarının Karşılaştırılması' olmak üzere dört başlık altında sunulacaktır.

### **Araştırmaya Katılan Yerel Televizyon Çalışanlarının Demografik Özellikleri**

Yerel televizyon çalışanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, ikamet yeri, görevi, görev süresi ve gelir durumu ile ilgili elde edilen verilerin frekans ve yüzde dağılımları aşağıdaki Tablo 1'de (96) gösterilmiştir. Bu bulgular araştırmaya katılan yerel televizyon çalışanlarının genel özellikleri hakkında tanımlayıcı bilgiler elde edilmesini sağlayacaktır.

Araştırmaya katılan yerel televizyon çalışanlarının cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde, araştırma evreninin % 64,5'inin erkek çalışanlardan % 35,5'inin ise kadın çalışanlardan oluşmakta olduğu görülmüştür. Bu verilere bakarak Kayseri Valiliği'ne bağlı söz konusu yerel televizyonlarda erkek çalışanların oranının kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırma kapsamında bulunan çalışanların % 43,5'inin 25 yaş ve daha düşük yaşta olduğu görülürken % 32,3'ü 26-30 yaş aralığında bulunan çalışanlardan oluşmaktadır. Yaşını 31 ve daha üzeri olarak belirtenlerin oranının ise % 24,2 olduğu görülmektedir. Yerel televizyon çalışanlarının medeni durumları incelendiğinde ise % 64,5 ile yüksek bir oranının bekâr olduğu, % 35,5'inin de evli olduğu dikkat çekmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumları değerlendirildiğinde, % 61,3 ile yüksek bir oranın üniversite mezunu olduğu, % 6,5'lik bir oranın ise lisansüstü eğitim yaptığı görülmektedir. Kayseri'deki yerel televizyon çalışanları arasında eğitim düzeyini lise olarak belirtenlerin oranı ise % 29 olarak gerçekleşmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların ikamet yerleri incelendiğinde, çalışanların % 70'e yakınının ailesi ile birlikte kaldığı ve % 21'inin de ev arkadaşları ile birlikte yaşadığı görülmektedir. Tek başına yaşadığını ifade eden çalışanların oranı ise % 9,7 olarak gerçekleşmiştir.

Kayseri Valiliği'ne bağlı yerel televizyonlarda görev yapan çalışanların çalıştıkları televizyonda hangi görevleri icra ettiklerine ilişkin yüzdeler dağılımlar incelendiğinde çalışanların % 21'i kameraman, % 16,1'i muhabir-editör, % 12,9'u spiker-sunucu, % 12,9'u kurgu-animasyon, % 9,7'si yönetmen ve % 9,7'si müdür olarak görev yaptığını ifade etmiştir. Teknik ekipte çalıştığını belirtenlerin oranının ise % 8,1 olduğu görülmektedir. Görevi ile ilgili soruya diğer cevabını veren % 9,7'lik oran ise ulaşım hizmetleri, büro hizmetleri vb. birimlerde çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan yerel televizyon çalışanlarının medya sektöründeki görev sürelerine ilişkin bilgiler değerlendirildiğinde 7 yıl ve daha fazla süreden beri bu sektörde çalıştığını ifade edenlerin oranı % 32,3; 1 yıldan az bu görevde bulunanların oranı % 19,4; 1-2 yıldır bu görevi yaptığını belirtenlerin oranı da yine % 19,4 olarak gerçekleşmiştir. Görev süresini 3-4 yıl olarak belirtenlerin oranı % 17,7 ve 5-6 yıl olarak belirtenlerin oranı ise % 11,3 olarak gerçekleşmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların gelir durumuna ilişkin bilgiler incelendiğinde % 57, 4 ile çalışanların yarıdan fazlasının gelirini 701-900 TL olarak belirttiği görülmektedir. Gelirinin 1500 TL ve üzeri olduğunu ifade eden çalışanların oranı ise toplam yüzde içinde % 8,2 olarak gerçekleşmiştir. Gelirini 500-700 TL olarak belirten % 21,3'lük bir oranın ise 2012 yılı için belirlenen asgari ücretin altında bir gelire sahip olduğu dikkat çekmektedir.

### **Yerel Televizyon Çalışanlarının Stres Kaynakları**

Yerel televizyon çalışanlarının örgütsel stres kaynaklarını ve yoğunluğunu belirlemek amacı ile Kayseri'de yayın yapan yerel televizyon çalışanları üzerinde gerçekleştirilen çalışmanın bu bölümünde, araştırma sorularından biri olan 'Yerel televizyon çalışanlarının stres kaynakları nelerdir?' sorusuna cevap bulunmaya çalışılacak ve araştırma verileri sonucunda elde edilen bulgular Grafik 1'de (97) sunulacaktır.

Yerel televizyon çalışanlarının stres kaynaklarının neler olduğuna ilişkin dağılımı gösteren grafik incelendiğinde, çalışanların iş yerinde etkilendikleri stres faktörleri arasında % 68'lik bir oranla ilk sırada maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları gelmektedir. Çalışanların yaşadıkları stres kaynakları arasında ikinci sırada ise % 55'lik bir oran ile mesleki terfi, ilerleme, takdir kaynaklı stres gelmektedir. Yapılmakta olan işin özelliği ile ilgili stres kay-

naklarına yönelik ifadelere katılan çalışanların oranı ise % 52'dir. Yöneticilerden kaynaklı stres yaşayan çalışanların oranı % 50; iş yerinde birlikte çalıştığı arkadaşları ile ilgili stres yaşayan çalışanların oranı % 50 ve aile yaşamı ile ilgili stres yaşayanların oranı da % 48,4 olarak tespit edilmiştir.

Çalışanların örgütsel stres kaynaklarına ilişkin genel bir değerlendirme yaptıktan sonra çalışmada belirlenen bu stres kaynaklarının kapsamının ne olduğunu, yani ankette yer alan hangi soruların hangi stres kaynağına ilişkin olduğunu belirtmek araştırmanın anlaşılabilirliğini arttırmak için önemlidir. Bu nedenle Tablo 2'de (97-98) araştırma kapsamında belirlenen 6 stres kaynağının hangi durumları/ ifadeleri içerdiğine ilişkin dağılımlar frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma analizleri yapılarak sunulmuştur.

Yerel televizyon çalışanlarının yapılmakta olan işin özelliği ile ilgili stres kaynaklarının neler olduğunu tespit etmek amacıyla, soru formunda çalışanlara 27 adet negatif anlam yüklü ifade yöneltilmiş ve katılımcılardan bu ifadelere katılıp katılmadıklarını belirtmeleri istenmiştir. Ölçekte 'Kesinlikle Katılıyorum' ifadesi 5 puana, 'Kesinlikle Katılmıyorum' ifadesi ise 1 puana tekabül etmektedir. Aritmetik ortalama düzeyinin 5'e yaklaşması çalışanların söz konusu durum ile ilgili stres yaşama durumlarının artmakta olduğunu göstermektedir.

Bu açıklamalar ışığında tablo değerlendirildiğinde, ankete katılan yerel televizyon çalışanlarının yapılmakta olan işin özelliği ile ilgili stres kaynaklarından en fazla 'aynı anda birden fazla işi yapmak durumunda kalmaktan ( $\bar{X}=3,55$ )' muzdarip olduğu görülmektedir. Çalışanlar için yapılmakta olan işin özelliğine ilişkin stres kaynağı olan en yüksek ortalamaya sahip diğer durumlar ise 'iş yükünün çok fazla ve iş temposunun yorucu olması ( $\bar{X}=3,10$ )', 'işyerinde yapılması gereken işlerin miktarının çok fazla olması ( $\bar{X}=3,05$ )' ve 'yıllık izinlerin tam ve zamanında kullanılamaması' olarak tespit edilmiştir.

Öte yandan yerel televizyon çalışanlarının yönetici ile ilgili stres kaynaklarına yönelik olarak soru formunda çalışanlara 9 adet negatif anlam yüklü ifade yöneltilmiş ve bulgular Tablo 3'te (99) sunulmuştur. Ankete katılan yerel televizyon çalışanlarının yöneticileri ile ilgili olarak, 3,37 aritmetik ortalama ile 'çalışanın birden çok kişiye aynı anda sorumlu olması'; 3,13 aritmetik ortalama ile 'çalışandan sürekli başarılı olması yönünde bir beklentinin olması'; 3,10 aritmetik ortalama ile 'yöneticinin çalışanlarının duygularına çok az ilgi göstermesi' ve 3,02 aritmetik ortalama ile 'yöneticilerin çalışanlarına mesleki konularda yeterli eğitim vermiyor olması' durumlarının birer stres kaynağı olduğu tespit edilmiştir.

Yerel televizyon çalışanlarına mesleki terfi, ilerleme ve takdir ile ilgili stres kaynaklarının neler olduğunu tespit etmek amacıyla soru formunda çalışanlara 7 adet negatif anlam yüklü ifade yöneltilmiş ve bulgular Tablo 4'te (100) sunulmuştur. Çalışanların bu ifadelere verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları değerlendirildiğinde en yüksek orana sahip olan durumların şunlar olduğu tespit edilmiştir; 'yerel televizyon kanalında çalışanlara yönelik ödüllerin az olması ( $\bar{X}=3,76$ )', 'çalışanın ücret konusunda yeterince takdir edilmediğini düşünmesi ( $\bar{X}=3,60$ )', 'çalışanın gösterdiği çabalar karşılığında, hak ettiği biçimde ödüllendirilmediğini düşünmesi ( $\bar{X}=3,55$ )', 'çalışanların bu işte, başka işlerde olduğu kadar hızlı terfi edemeyeceğine yönelik düşüncesi ( $\bar{X}=3,39$ )', 'çalışanın iş yerinde yükselme

şansından memnun olmaması ( $\bar{X} = 3,29$ )' ve 'çalışanın iyi bir iş yaptığında gereken takdiri görmediğini düşünmesi ( $\bar{X} = 3,19$ )'.

Yerel televizyon çalışanlarının maddi olanaklar ile ilgili stres kaynaklarının neler olduğunu tespit etmek amacıyla soru formunda çalışanlara 6 adet negatif anlam yüklü ifade yöneltilmiş ve bulgular Tablo 5'te (101) sunulmuştur. Tablo incelendiğinde çalışanlara yöneltilen bu ifadelerin tamamının aritmetik ortalamasının üçten büyük olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların maddi olanaklara yönelik en çok stres yaşadıkları durum, 'aldıkları ücretin yetersiz olduğunu düşünmeleridir ( $\bar{X} = 4,00$ ).' Çalışanlar için maddi olanaklar ile ilgili olarak strese neden olan ikinci durum 'çalışanın elde ettiği maddi imkânların diğer mesleklerin sağladığı imkânlardan daha az olduğunu düşünmesi ( $\bar{X} = 3,89$ )', üçüncü olarak 'çalışanların yaptıkları işin karşılığı olarak kendilerine ödenen ücretin, verdikleri emeği karşılamadığını düşünmesi ( $\bar{X} = 3,85$ )', dördüncü olarak 'çalışanların maaş artışlarından memnun olmaması ( $\bar{X} = 3,84$ )', beşinci olarak 'çalışanın emeklilik ve gelecek kaygısı yaşaması ( $\bar{X} = 3,77$ )' ve 'çalışanın iş yerinde elde etmesi gerektiği ancak elde edemediği haklarının olduğunu düşünmesi ( $\bar{X} = 3,63$ )' yerel televizyon çalışanlarının maddi olanaklar ile ilgili yaşadıkları stres kaynaklarıdır.

Çalışanların iş yerinde birlikte çalıştıkları arkadaşları ile ilgili stres kaynaklarının neler olduğunu tespit etmek amacıyla soru formunda çalışanlara 9 adet negatif anlam atfedilmiş ifade yöneltilmiştir ve bulgular Tablo 6'da (102) sunulmuştur. Analizler sonucu elde edilen veriler değerlendirildiğinde çalışanların iş yerinde birlikte çalıştığı arkadaşları ile ilgili en çok stres yaşadıkları durum, iş yerinde çok fazla dedikodu olduğuna ilişkin düşüncelerinden kaynaklanmaktadır ( $\bar{X} = 3,56$ ). Arkadaşlara yönelik stres kaynakları arasında diğerlerine oranla daha fazla strese neden olan durum ise 'çalışanların birlikte çalıştıkları insanların mesleki eğitim ve deneyimlerini yetersiz bulmalarından kaynaklanmaktadır ( $\bar{X} = 3,02$ ).

Çalışanların aile yaşamı ile ilgili stres kaynaklarının neler olduğunu tespit etmek amacıyla soru formunda çalışanlara 3 adet negatif anlam atfedilmiş ifade yöneltilmiş ve bulgular Tablo 7'de (103) sunulmuştur. Aile yaşamı ile ilgili stres kaynaklarına ilişkin yukarıdaki tablo incelendiğinde 'iş nedeni ile ailesine ve sosyal hayata yeteri kadar zaman ayıramama' ( $\bar{X} = 3,50$ ) çalışanların en fazla stres yaşadığı aile yaşamı ilgili stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır.

#### **Farklı Departmanlarda Görev Yapan Yerel Televizyon Çalışanlarının Stres Kaynaklarının Karşılaştırılması**

Çalışmanın diğer bir araştırma sorusu ise 'Stres kaynaklarının departmanlar arasındaki (muhabir, kameraman, teknik ekip...vb.) istatistiksel farklılık düzeyi nedir?' sorusudur. Bu araştırma sorusu çerçevesinde geliştirilen  $H_1$  hipotezi one way anova tekniği kullanılarak test edilmiş ve elde edilen sonuçlar Tablo 8'de (103) gösterilmiştir.

$\bar{X}$  = Aritmetik Ortalama     $\sigma$  = Standart Sapma     $p=0,05$

### **Yerel Televizyon alışanlarının Demografik Özellikleri ile Stres Kaynaklarının Karşılaştırılması**

Araştırmada cevap aranacak olan diğer bir araştırma sorusu ise ‘Yerel televizyon çalışanlarının stres kaynakları, çalışanların demografik özelliklerine göre (cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem, gelir, eğitim durumu) istatistiki yönden anlamlı düzeyde midir?’ sorusudur. Bu araştırma sorusu çerçevesinde geliştirilen  $H_2$ ,  $H_3$ ,  $H_4$  hipotezlerinin test edilmesi sonucu elde edilen sonuçlar Tablo 9’da (104) gösterilmiştir.

### **TARTIşMA VE SONUÇ**

Günümüzde değişimin hızını tespit ve tarif etmek oldukça zor bir hal almıştır. Değişen ve sürekli gelişen ortam ve şartlar beraberinde ‘belirsizliği’ de getirmektedir. Bu belirsizlik ortamında her insan belli oranda tedirginlik yaşamaktadır. Yaşanan bu tedirginlik özellikle örgütsel yaşamda yerini strese bırakmaktadır. Örgütsel stres ise belki de günümüzün en önemli hastalıklarından biri olarak kabul edilebilir. Örgütsel stres kaynaklarını araştırmak amacıyla yola çıkan ve Kayseri’de yayın yapan yerel televizyon çalışanlarıyla yapılan araştırma sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Yerel televizyon çalışanlarının maruz kaldıkları stres kaynaklarının çalışılan departmana göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan F testi (varyans analizi) sonucunda p değerlerinin 0,05’ten büyük olduğu gözlenmiştir. Bir başka ifade ile çalışanların stres kaynakları çalışılan departmana göre farklılık göstermemektedir. Bu bulgulardan yola çıkarak ‘Farklı departmanlarda çalışan yerel televizyon çalışanlarının stres kaynakları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır’ şeklindeki  $H_1$  hipotezi reddedilmiştir.

Yerel televizyon çalışanlarının cinsiyetleri ile stres kaynakları arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek üzere yapılan bağımsız örneklem t test analizi sonucunda hiçbir stres kaynağına ilişkin istatistiksel bir anlamlılığın söz konusu olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlardan hareketle ‘Yerel televizyon çalışanlarının cinsiyeti ile stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.’ şeklindeki  $H_2$  hipotezi reddedilmiştir.

Çalışanların yaşa göre stres kaynaklarının farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek üzere yapılan varyans analizi sonucunda yaş değişkeni ile aile yaşamı ile ilgili stres kaynakları arasında  $p=0,033$  olmak üzere istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular ışığında ‘Yerel televizyon çalışanlarının yaşı ile stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.’ şeklindeki  $H_3$  hipotezi aile yaşantsı ile ilgili stres kaynakları bağlamında kabul edilmiştir.

Çalışanların eğitim düzeyi ile stres kaynaklarına maruz kalma durumları arasında istatistiksel açıdan herhangi bir anlamlılığa rastlanmamış ve ‘‘Yerel televizyon çalışanlarının eğitim durumu ile stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.’’ şeklinde ifade edilen  $H_4$  hipotezi reddedilmiştir.

Bu sonuçlar doğrultusunda çalışmamıza özgü olarak aşağıdaki önerilere yer verebiliriz.

1. alışan maaşlarının iyileştirilmesi, adil bir maaş ve ödeme politikası uygulayarak

çalışanların yaşam kalitesinin yükseltilmesi ile maaş ve ödemelerin azlığından kaynaklanan stres engellenebilir.

2. Bilgi paylaşımı, yetkilendirmeyi ve takım çalışmasını ön planda tutan daha demokratik bir örgüt yapısının benimsenmesi, iş yükü fazlalığı ve zaman darlığından kaynaklanan stresi ortadan kaldırmaya yardımcı olabilir. Ayrıca bu sayede aşırı iş yükü sonucu olarak ortaya çıktığı söylenen aileye ve sosyal hayata yeterli zamanın ayrılamamasından kaynaklanan stresin de engellenebilmesi mümkün olabilecektir.
3. Çalışanlara tutum ve tatmin anketleri uygulanarak elde edilen bulgular yardımıyla çalışanların daha huzurlu olmalarına yardımcı olacak tedbirlerin alınması, gerek işle ilgili gerekse özel taleplerin dikkate alınmamasından kaynaklanan stresi ortadan kaldırmaya yardımcı olabilir.
4. Çalışanların işini yaparken özgürce alabileceği kararların artırılması ile sorumlulukların yerine getirilmesinde yetki yetersizliğinden kaynaklanan stres ortadan kaldırılabilir.
5. İş genişletme, iş zenginleştirme ve rotasyon gibi tekniklerle çalışanların fiziksel ve yönetsel becerileri daha verimli hale getirilmelidir.
6. Televizyon çalışanlarının değerlendirmeleri nesnel ölçütler ile yapılmalı, başarı değerlendirme standartları evrensel olmalı, kariyer yapma imkânı herkese açık ve objektif olmalı, çalışanlara televizyonun bir örgüt olarak değerlendirme sistemi hakkında yeterince bilgi verilmeli ve bu sisteme inanmalarını sağlayacak tutarlı uygulamalar gerçekleştirilmelidir.
7. Televizyonda çalışanların zekâ ve yeteneğine uygun iş yükü dikkate alınmalıdır.
8. Televizyonda ast ve üstlerin birbirlerinden olan beklentilerini etkin hale getirmeye yönelik, baskı ve yargılamaya dayanmayan bilgi paylaşım sistemleri (ilan panoları, el kitapçıkları, internet siteleri, toplantılar, yüz yüze görüşme vb.) oluşturulmalıdır.
9. Çalışanların zihinsel ve fiziksel durumlarını geliştirme, gerginliklerini azaltma, daha uyumlu hale gelmelerini sağlama, duygusal sorunlarını azaltma çerçevesinde örgütsel etkinliklere ağırlık verilmelidir. Böylece çalışanlar üzerinde etkili olan ön yargılardan kaynaklanan stres de azaltılabilir.

Sonuç olarak stratejik yönetim konuları içinde yer alan, stres ve stres yönetimi konusu artık bireysel ve örgütsel boyutta vazgeçilmez bir öneme sahiptir. Stresin doğru, etkin ve uzun soluklu yönetilebilmesi öncelikle stres kaynaklarının doğru tespitiyle mümkündür. Etkin stres yönetimi ile stresin doğurduğu olumsuzlukların önüne geçilebilmekte, çalışanlar zor durumda kalmamakta, örgütsel yapının varlığı tehlikeye girmemektedir. Kayseri’de yayın yapan yerel televizyon çalışanlarıyla gerçekleştirmiş olduğumuz bu çalışmanın özellikle televizyon çalışanlarının yaşadığı stres kaynaklarını gözler önüne sermesi ve beraberinde farklı bakış açılarıyla gerçekleştirilecek başka çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Adamson, E. (2006). *Stres Yönetimi*. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.
- Aksoy, A. & Kutluca, F. (2004). Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49: 457-486.
- Albrecht, K. (1988). Gerilim ve Yönetici, (çev): K. Tosun, İstanbul: İ. Ü. İşletme Fakültesi Yayınları.
- Altuntaş, E. (2003). *Stres Yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Atılğan, T. & Dengizler, İ. (2007). Hazır Giyim Sektöründe Örgütsel Stres Üzerine Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(9): 62-93.
- Aksoy, A. & Kutluca, F. (2005). Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49: 458-486.
- Aydın, Ş. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3): 49-74.
- Aysan, F. (1988). Lise Öğrencilerinin Stres YarATICIlarında Kullandıkları Basa çıkma Stratejilerinin Bazı Değişkenler ile Olan İlişkisi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara: Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Aytaç, S. (2006). Stresin Etkileri, Erişim Tarihi: 08 Mart 2012 [http://www.ugurzel.com/makale\\_mail.htm](http://www.ugurzel.com/makale_mail.htm)
- Baltaş, Z. (1982). 10-12 Yas Çocuklarında Stres Değerlendirmesi, *Psikoloji Dergisi*, 4(16).
- Baltaş, A. & Baltas, A. (2002). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Beehr, T. (1995). *Psychological Stress in the Workplace*. London: Routledge Publications.
- Bernin, P., Töres, T., Cary, L.C., Kate, S., Paul, E.S., Phani, R., & Vesselina, R. (2003). Coping Strategies Among Swedish Female and Male Managers in an International Context. *International Journal of Stress Management* 10(4): 376-391.
- Botha, C. & Jaco, P. (2006). South African Correctional Official Occupational Stres: The Role Of Psychological Strengths, *Journal of Criminal Justice*, 34 (1):73-84.
- Braham, B. (2004). *Stres Yönetimi: Ateş Altında Sakin Kalabilmek*, İstanbul: Hayat Yayınları.
- Cam, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1: 1-10.
- Chan, K., Gina, L., Yiu Chung, K., & Kam Weng, B. (2000). Work Stress Among Six Professional Groups: The Singapore Experience, *Social Science & Medicine*, 50 (10): 1415-1432.
- Cooper, C.L. & Davidson, M. (1987). Sources of Stress at Work and Their Relation to Stressors in Non-working Environment. Raije Kalimo vd. (Ed), *Phychosocial Factors at*



Work, Genevo: World Health Organization.

- Erdoğan, İ. (1990). İşletme Yönetiminde Kişiliğe Bağlı Çatışma, Stres ve Çözüm Yolları. Ankara: MESS Yayınları.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ertekin, Y. (1993). *Stres ve Yönetim*. Ankara: Todaie Yayınları.
- Gelsema, T.I., Margot van der, D., Stan, M.S. & Chris, V. (2005). Job Stress in the Nursing Profession: The Influence of Organizational and Environmental Conditions and Job Characteristics, *International Journal of Stress Management*, 12(3): 222-240.
- Gök, S. (2009). Çalışma Yaşamının Önemli Bir Sorunu: Örgütsel Stres. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 27: 429-448.
- Gökdeniz, İ. (2005). Üretim Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13: 173-189.
- Guzman, R., & Melendez, A.M. (1983). *Burnout A Study of In Academe*, Inter: American University, San Juan.
- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1):91-109.
- Güler, Z., Başpınar Ö. N., & Gürbüz, H. (2001). İş Yaşamında Stres ve Kamu Kurumlarındaki Sekreterler Üzerine Bir Uygulama, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu Yayınları.
- Gülınar, V. (1999). Stres Yönetimi Tekniklerinin Yönetici Düzeylerine Göre Uygulanması ve Konu ile İlgili Bir Uygulama, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale: Yüksek Lisans Tezi.
- Güllüoğlu, Ö. (2011). Örgütsel İletişim-İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Hagihara, A., Kimio T., Alan, S. M. & Kanehisa, M. (1997). Type A and Type B Behaviors, Work Stressors, and Social Support at Work, *Preventive Medicine*, 26 (4): 486-494.
- Hart, Peter M., Wearing, A.J. & Headey, B. (1995). Police Stress and Well-being: Integrating Personality, Coping and Doily Work Experiences, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(2):81-175.
- Ivancevich, J.M. & Matteson M.T. (1990). *Organizational Behavior and Management*. McGraw-Hill Higher Education.
- İlgar, Ö. (2001). Örgütsel Stresin Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri ve Stresle Başa Çıkma Yolları. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Karadal, H. (2001). İş Stresi Düzeyi İle İş Tatmini İlişkinin Analizi Üzerine Bolu Emniyet

- Müdürlüğü'nde Bir Araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (3):82-97.
- Korkmazıyürek, H. & Şeşen, H. (2008). İş Yaşamında Stres ve Stresle Baş Etme. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- Landa, J.M., Lopez-Zahra, E.M., Berrios Martos, P. & Aguilar-Luzón, M.C. (2008). The Relationship Between Emotional Intelligence, Occupational Stress And Health In Nurses: A Questionnaire Survey, *International Journal of Nursing Studies*, 45(6): 888-901.
- Leka, S. & Griffiths, A. (2012). *Work Organization & Stress*, Erişim Tarihi: 03 Ocak 2012, [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/oehstress.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/en/oehstress.pdf).
- Lim, V.K.G. & Thompson, S.H.T. (1999). Occupational Stress and IT Personnel in Singapore: Factorial Dimensions And Differential Effects. *International Journal of Information Management*, 19 (4): 277-291.
- Losyk, B. (2006). *Sakin Ol Sinirlerine Hakim Ol*. İstanbul: Mess Yayınları.
- Lu, C.O. & Cary, L.C. (2005). Managers' Occupational Stres in China: The Role Of Self-Efficacy, *Personality and Individual Differences*, 38 (3): 569-578.
- Malach, P. & Giora, K. (2006). Stress and Burnout in Israel Border Police. *International Journal of Stress Management*, 13(4):519-540.
- Norfolk, D. (1989). İş Hayatında Stres. İstanbul: Form Yayınları.
- Okutan, M. & Tengilimoğlu, D. (2002). İş Ortamında Stres ve Stresle Basa Çıkma Yönetemleri: Bir Alan Uygulaması. *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 1-33.
- Önsüz, M.F., Hıdıroğlu, S., Gürbüz, Y., Topuzoğlu, A., & Karavuş, M. (2008). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Asistan Doktorların Örgütsel Stres Düzeylerinin Değerlendirilmesi, *Yeni Symposium Journal*, 46(1): 23-35.
- Paksoy, M. (1986). İşletmelerde Stres, A ve B Tipi Davranış (Kişilik). *İşletme Fakültesi Dergisi*, 15(2): 101-108.
- Palancı, M. (2000). Algılanan Kontrol Düzeyine Bağlı Olarak Farklılaşan Stresle Basa Çıkma Davranışları, Karadeniz Teknik Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Pehlivan, İ. (1992). Örgütsel Stres Kaynakları ve Verimlilik. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 24: 791-802.
- Schultz, P., Duane, S., & Sydney, E. (1994). *Psychology and Work Today*, New York: Mc Millian Pub.
- Soysal, A. (2009). Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep'te Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2): 333-359.
- Sökmen, A. (2005). Konaklama İşletmelerinin Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana'da Ampirik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal*

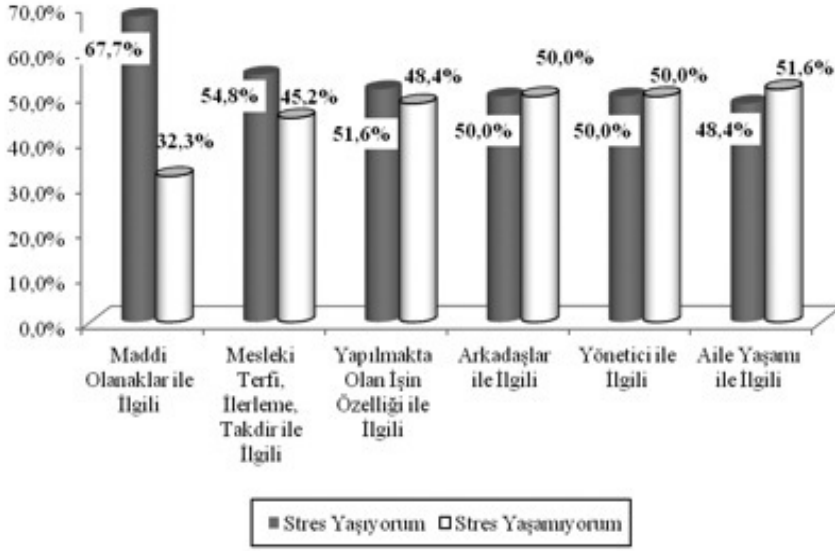
*Araştırmalar Dergisi*, (1):1-27.

- Sutherland, Q.J. & Cooper, C.L. (1990). Exercise and Stress Management: Fitness Employees Healthy Organisation, *International Journal of Sport Psychology*. 21(3): 202-217.
- Şahin, N.H. (1994). *Stresle Başa Çıkma Kendimizle Olumlu Diyalog*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Towner, L. (1998). *Managing Employee Stress, Support Your Staff by Preventing or Reducing Stress in the Workplace With This Step-by-Step Guide*, London: Kogan Page.
- Tutar, H. (2000). *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Tükel, J. (2002). Büro Çalışanlarında Stres ve Stresin Etkilerini Azaltacak Bir Eğitim Modeli Önerisi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tyson, D. (2002). Pongruengphant ve Aggarwal, Coping with Organizational Stress among Hospital Nurses in Southern Ontario. *International Journal of Nursing Studies*, 39 (4): 453-459.
- Uçman, P. (1990). Ülkemizde Çalışan Kadınlarda Stresle Basa Çıkma ve Psikolojik Rahatsızlıklar, *Psikoloji Dergisi*. 7(24):58-75.
- Valerie, J.S. & Cary, L. C. (1990). *Understanding Stres: A Psychological Perspective For Health Professionals*. USA: Chapman and Hall.
- Wallance, J.C., Bryan, D., Edwards, T.A., Lance, F. & David, M.F. (2009). Work Stressors, Role-Based Performance and the Moderating Influence of Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 94(1):254-262.
- Yılmaz, A. ve Ekici, S. (2006). Örgütsel Yaşamada Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma. *SDÜ İİBF Dergisi*, 11(1): 31-58.
- Yigit, N. (2000). Örgütsel Stres, Stres Kaynakları ve Verimliliğe Etkisi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara: Yüksek Lisans Tezi.
- Yumuşak, S. (2007). İşgörenlerde İş Stresini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5 (1): 85-105.
- Ziegler, S. G. (1982). Application of Stress Management in Competitive Runners. L.D. Zaichkovsky, ve W. E. Sime (Eds), *Stress Management for Sport*, Virginia.

**TABLolar ve ŞEKİLLER****Tablo 1: Yerel Televizyon Çalışanlarının Demografik Özellikleri**

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER		n	%
CİNSİYET	Erkek	40	64,5
	Kadın	22	35,5
YAŞ	25 ve Daha Düşük	27	43,5
	26-30 Yaş Arası	20	32,3
	31 ve Üzeri	15	24,2
MEDENİ DURUM	Evli	22	35,5
	Bekâr	40	64,5
EĞİTİM DÜZEYİ	İlköğretim	2	3,2
	Lise	18	29,0
	Üniversite	38	61,3
	Lisansüstü	4	6,5
İKAMET YERİ	Ailemle Kalıyorum	43	69,4
	Arkadaşlarımla Kalıyorum	13	21,0
	Yalnız Kalıyorum	6	9,7
GÖREVİ	Kameraman	13	21,0
	Muhabir-Editör	10	16,1
	Spiker-Sunucu	8	12,9
	Kurgu – Animasyon	8	12,9
	Yönetmen	6	9,7
	Müdür (Yönetici Pozisyonu)	6	9,7
	Diğer	6	9,7
	Teknik Ekip(Ses, Işık, Uplink vb..)	5	8,1
GÖREV SÜRESİ	1 yıldan az	12	19,4
	1-2 yıl	12	19,4
	3-4 yıl	11	17,7
	5-6 yıl	7	11,3
	7 yıl ve üzeri	20	32,3
GELİR DURUMU	500-700 TL	13	21,3
	701-900 TL	35	57,4
	901-1100 TL	4	6,6
	1101-1500 TL	4	6,6
	1500 TL ve üzeri	5	8,2
	Cevapsız	1	1,6

**Grafik 1: Yerel Televizyon Çalışanlarının Stres Kaynakları**



**Tablo 2: Yapılmakta Olan İşin Özelliği ile İlgili Stres Kaynakları**

Stres Kaynakları (N= 62)	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
İşimde yeterli internet imkânı yok	28	45,2	15	24,2	-	-	9	14,5	10	16,1	2,32	1,555
İşim çok fazla kırtasiye gerektiriyor.	13	21,0	24	38,7	4	6,5	18	29,0	3	4,8	2,58	1,249
İşimde teknik imkânların yetersizliği işimi iyi yapmamı zorlaştırıyor.	17	27,4	24	38,7	10	16,1	8	12,9	3	4,8	2,29	1,151
İşyeri ile ilgili sorunlarım var.	12	19,4	19	30,6	10	16,1	9	14,5	12	19,4	2,84	1,416
İşimle ilgili yeni gelişmeler konusunda eğitim alamıyorum.	6	9,7	22	35,5	12	19,4	15	24,2	7	11,3	2,92	1,205
İş yükünün çok fazla ve iş temposunun yorucu olduğunu düşünüyorum.	11	17,7	12	19,4	13	21,0	12	19,4	14	22,6	<b>3,10</b>	1,422
İşlerin yetişmesinde zaman sıkıntısı yaşıyorum.	10	16,1	16	25,8	14	22,6	17	27,4	5	8,1	2,85	1,226

Çalışırken kullandığım araç-gereç yeterli değil.	22	35,5	16	25,8	9	14,5	14	22,6	1	1,6	2,29	1,220
İyi iş yapma çabalarım, bürokrasi tarafından engellenmektedir.	12	19,4	16	25,8	18	29,0	12	19,4	4	6,5	2,68	1,184
İşyerinde yapmam gereken işlerin miktarı çok fazla.	6	9,7	16	25,8	15	24,2	19	30,6	6	9,7	<b>3,05</b>	1,165
İşimle ilgili yayınları takip edemiyorum.	12	19,4	16	25,8	18	29,0	12	19,4	4	6,5	2,87	1,261
İş yerinde kendimi aileden biri gibi hissetmiyorum.	14	22,6	15	24,2	13	21,0	15	24,2	5	8,1	2,71	1,285
Yıllık izinlerimi tam ve zamanında kullanamıyorum.	9	14,5	13	21,0	16	25,8	14	22,6	10	16,1	<b>3,05</b>	1,299
İş ortamında özgür değilim ve kişiliğimden ödün veriyorum.	12	19,4	26	41,9	7	11,3	11	17,7	6	9,7	2,56	1,263
Yaptığım işler sıkıcıdır.	22	35,5	23	37,1	11	17,7	3	4,8	3	4,8	2,06	1,084
İşimle ilgili konularda benim görüşüm alınmıyor.	6	9,7	22	35,5	17	27,4	12	19,4	5	8,1	2,81	1,114
Görev ile ilgili sorumluluklarım açık değil, benden ne istendiğini bilmiyorum.	8	12,9	22	35,5	11	17,7	14	22,6	7	11,3	2,84	1,244
Aynı anda birçok işi yapmak zorunda kalıyorum.	5	8,1	10	16,1	8	12,9	24	38,7	15	24,2	<b>3,55</b>	1,250
Çalışma koşullarım oldukça ağır ve çalışma süreleri çok uzun.	7	11,3	21	33,9	10	16,1	18	29,0	6	9,7	2,92	1,219
İşim zevkli değil.	21	33,9	20	32,2	13	21,0	6	9,7	2	3,2	2,16	1,104
Çalışma ortamım rahat değil.	13	21,0	18	29,0	14	22,6	9	14,5	8	12,9	2,69	1,313
İzin talebim problem yaratıyor.	17	27,4	18	29,0	14	22,6	9	14,5	4	6,5	2,44	1,223
Bazen işimi anlamsız buluyorum.	14	22,6	18	29,0	20	32,3	7	11,3	3	4,8	2,47	1,112
Yıllık izinlerim eşimin yıllık izinleri ile uyuşmuyor.(N=22)	5	22,7	7	31,8	5	22,7	4	18,2	1	4,5	2,50	1,185
Bu mesleğin amaçları benim için yeterli kadar açık değil.	11	17,7	26	41,9	8	12,9	12	19,4	5	8,1	2,58	1,222
İşimde aşırı disiplin ve baskı var.	18	29,0	18	29,0	15	24,2	8	12,9	3	4,8	2,35	1,175
Çalışma saatlerim sık değişiyor.	18	29,0	17	27,4	9	14,5	13	21,0	5	8,1	2,52	1,327

**Tablo 3: Yönetici ile İlgili Stres Kaynakları**

Stres Kaynakları (N= 62)	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Benden sürekli başarılı olmam bekleniyor.	8	12,9	13	21,0	12	19,4	21	33,9	8	12,9	<b>3,13</b>	1,261
Birden çok kişiye aynı anda sorumlu oluyorum.	2	3,2	20	32,3	13	21,0	13	21,0	14	22,6	<b>3,27</b>	1,230
Yöneticilerim mesleki konularda yeterli eğitimi vermiyor.	4	6,5	21	33,9	16	25,8	12	19,4	9	14,5	<b>3,02</b>	1,180
Yöneticim çalışanlarının duygularına çok az ilgi gösterir.	7	11,3	15	24,2	16	25,8	13	21,0	11	17,7	<b>3,10</b>	1,277
Yönetici ve üstlerimle etkili iletişim kuramıyorum.	12	19,4	21	33,9	14	22,6	8	12,9	7	11,3	2,63	1,258
Verilen görevin ne olduğu tam olarak açıklanmıyor.	14	22,6	18	29,0	14	22,6	14	22,6	2	3,2	2,55	1,169
Yöneticim işinde yetenekli değildir.	15	24,2	20	32,3	12	19,4	7	11,3	8	12,9	2,56	1,326
Astlarımla etkili iletişim kuramıyorum.	19	30,6	23	37,1	13	21,0	6	9,7	1	1,6	2,15	1,022
Yöneticim bana karşı adil değildir.	13	21,0	19	30,6	12	19,4	6	9,7	12	19,4	2,76	1,411

**Tablo 4: Mesleki Terfi, İlerleme, Takdir ile İlgili Stres Kaynakları**

Stres Kaynakları (N= 62)	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		Kesinlikle Katlıyorum		Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Gösterdiğim çabalar karşılığında, hak ettiğim biçimde ödüllendirildiğimi sanmıyorum.	7	11,3	8	12,9	10	16,1	18	29,0	19	30,6	<b>3,55</b>	1,351
Burada çalışanlar için çok az ödül vardır.	4	6,5	7	11,3	11	17,7	18	29,0	22	35,5	<b>3,76</b>	1,237
Erken terfi eden arkadaşım benden daha başarılıydı.	5	8,1	15	24,2	28	45,2	5	8,1	9	14,5	2,97	1,116
İş yerinde yükselme şansından memnun değilim.	7	11,3	13	21,0	12	19,4	15	24,2	15	24,2	<b>3,29</b>	1,348
İnsanlar bu işte, başka işlerde olduğu kadar hızlı terfi edemezler.	4	6,5	14	22,6	10	16,1	22	35,5	12	19,4	<b>3,39</b>	1,219
İyi bir iş yaptığım zaman gereken takdiri göremiyorum.	3	4,8	15	24,2	20	32,3	15	24,2	9	14,5	<b>3,19</b>	1,114
Bana ödedikleri parayı düşündüğümde kurum tarafından takdir edilmediğimi düşünüyorum.	3	4,8	10	16,1	15	24,2	15	24,2	19	30,6	<b>3,60</b>	1,221



**Tablo 5: Maddi Olanaklar ile İlgili Stres Kaynakları**

Stres Kaynakları (N= 62)	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Maaş artışlarından memnun değilim.	3	4,8	7	11,3	6	9,7	27	43,5	19	30,6	<b>3,84</b>	1,134
Elde etmem gereken fakat elde edemediğim haklarım mevcuttur.	3	4,8	8	12,9	15	24,2	19	30,6	17	27,4	<b>3,63</b>	1,163
Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygılarım var.	3	4,8	13	21,0	3	4,8	19	30,6	24	38,7	<b>3,77</b>	1,298
Elde ettiğim maddi imkânlar diğer mesleklerin sağladığı kadar değildir.	1	1,6	5	8,1	15	24,2	20	32,3	21	33,9	<b>3,89</b>	1,026
Yaptığım işin karşılığı olarak bana sağlanan kazanç ve diğer imkânlar, harcadığım emeğe karşılık gelmemektedir.	1	1,6	10	16,1	8	12,9	21	33,9	22	35,5	<b>3,85</b>	1,129
Aldığım ücretin yetersiz olduğunu düşünüyorum.	-	-	8	12,9	9	14,5	20	32,3	25	40,3	<b>4,00</b>	1,040

**Tablo 6: Arkadaşlar ile İlgili Stres Kaynakları**

Stres Kaynakları (N= 62)	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki ilişkilerde çok fazla resmiyet var.	13	21,0	22	35,5	14	22,6	5	8,1	8	12,9	2,56	1,276
Birlikte çalıştığım insanlar yeteneksiz olduğu için daha fazla çalışmak zorunda kalıyorum.	13	21,0	13	21,0	11	17,7	15	24,2	10	16,1	2,94	1,401
Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki aşırı samimiyetten hoşlanmıyorum.	8	12,9	17	27,4	17	27,4	10	16,1	10	16,1	2,95	1,273
Birlikte çalıştığım insanların mesleki eğitim ve deneyimleri yeterli değil.	7	11,3	19	30,6	10	16,1	18	29,0	8	12,9	<b>3,02</b>	1,261
Birlikte çalıştığım insanlar yetenekli olduğu için daha fazla çalışmak zorunda kalıyorum.	14	22,6	27	43,5	13	21,0	6	9,7	2	3,2	2,27	1,027
Birlikte çalıştığım insanlar arasında çok fazla sürtüşme var.	11	17,7	14	22,6	16	25,8	10	16,1	11	17,7	2,94	1,353
Birlikte çalıştığım insanlara güvenmiyorum.	10	16,1	15	24,2	23	37,1	7	11,3	7	11,3	2,77	1,193
Birlikte çalıştığım insanlardan hoşlanmıyorum.	14	22,6	23	37,1	15	24,2	5	8,1	5	8,1	2,42	1,167
İş yerinde çok fazla dedikodu olduğunu düşünüyorum.	8	12,9	7	11,3	12	19,4	12	19,4	23	37,1	<b>3,56</b>	1,421

**Tablo 7: Aile Yaşamı ile İlgili Stres Kaynakları**

Stres Kaynakları (N= 62)	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
İş nedeni ile aileme ve sosyal hayata yeteri kadar zaman ayıramıyorum.	7	11,3	10	16,1	7	11,3	21	33,9	17	27,4	3,50	1,352
İş yerindeki sorunların aile yaşantıma yansıyor.	11	17,7	17	27,4	10	16,1	15	24,2	9	14,5	2,90	1,351
Aile sorunların iş yaşantımı etkiliyor.	14	22,6	19	30,6	12	19,4	13	21,0	4	6,5	2,58	1,235

**Tablo 8: Yerel Televizyon Çalışanlarının Görevlerine Göre Stres Kaynaklarının Farklılaşma Durumu**

ÇALIŞANIN GÖREVİ Yapılmakta Olan İşin Özelliği ile İlgili Stres Kaynağı	STRES KAYNAKLARI						
	Yönetici ile İlgili Stres Kaynağı	Mesleki Terfi, İlerleme, Takdir ile İlgili Stres Kaynağı	Maddi Olanaklar ile İlgili Stres Kaynağı	Arkadaşlar ile İlgili Stres Kaynağı	Aile Yaşamı ile İlgili Stres Kaynağı		
Spiker-Sunucu	$\bar{X}$	1,38	1,38	1,50	1,75	1,38	1,50
	$\sigma$	0,518	0,518	0,535	0,463	0,518	0,535
Muhabir-Editör	$\bar{X}$	1,30	1,20	1,50	1,70	1,40	1,30
	$\sigma$	0,483	0,422	0,527	0,483	0,516	0,483
Yönetmen	$\bar{X}$	1,67	1,50	1,33	1,83	1,33	1,33
	$\sigma$	0,516	0,548	0,516	0,408	0,516	0,516
Kameraman	$\bar{X}$	1,69	1,62	1,69	1,77	1,69	1,62
	$\sigma$	0,480	0,506	0,480	0,439	0,480	0,506
Kurgu-Animasyon	$\bar{X}$	1,38	1,88	1,75	1,88	1,62	1,62
	$\sigma$	0,518	0,354	0,463	0,354	0,518	0,518
Teknik Ekip	$\bar{X}$	1,40	1,20	1,40	1,40	1,40	1,40
	$\sigma$	0,548	0,447	0,548	0,548	0,548	0,548
Müdür	$\bar{X}$	1,67	1,50	1,50	1,50	1,33	1,33
	$\sigma$	0,516	0,548	0,548	0,548	0,516	0,516
Diğer	$\bar{X}$	1,67	1,67	1,50	1,33	1,67	1,67
	$\sigma$	0,516	0,516	0,548	0,516	0,516	0,516
<b>F Testi</b>		<b>0,929</b>	<b>1,806</b>	<b>0,568</b>	<b>1,258</b>	<b>0,754</b>	<b>0,667</b>
<b>p Değeri</b>		<b>0,492</b>	<b>0,105</b>	<b>0,779</b>	<b>0,289</b>	<b>0,627</b>	<b>0,699</b>

**Tablo 9: Yerel Televizyon Çalışanlarının Demografik Özelliklerine Göre Stres Kaynaklarının Farklılaşma Durumu**

Demografik Özellikler	STRES KAYNAKLARI						
	Yapılmakta Olan İşin Özelliği ile İlgili Stres Kaynağı	Yönetici ile İlgili Stres Kaynağı	Mesleki Terfi, İlerleme, Takdir ile İlgili Stres Kaynağı	Maddi Olanaklar ile İlgili Stres Kaynağı	Arkadaşlar ile İlgili Stres Kaynağı	Aile Yaşamı ile İlgili Stres Kaynağı	
Cinsiyet	$\bar{X}$	1,50	1,58	1,75	1,45	1,48	
	$\sigma$	0,506	0,501	0,439	0,504	0,506	
Erkek	$\bar{X}$	1,50	1,50	1,55	1,59	1,50	
	$\sigma$	0,512	0,512	0,510	0,503	0,512	
Kadın	$\bar{X}$	<b>0,000</b>	<b>0,560</b>	<b>1,658</b>	<b>-1,054</b>	<b>-0,185</b>	
	$\sigma$	<b>1,000</b>	<b>0,578</b>	<b>0,102</b>	<b>0,296</b>	<b>0,853</b>	
t testi							
	<b>p değeri</b>						
25 ve daha küçük	$\bar{X}$	1,67	1,70	1,78	1,59	1,67	
	$\sigma$	0,480	0,465	0,424	0,501	0,480	
26-30 yaş arası	$\bar{X}$	1,40	1,45	1,60	1,50	1,30	
	$\sigma$	0,503	0,510	0,503	0,513	0,470	
Yaş	$\bar{X}$	1,53	1,40	1,60	1,33	1,40	
	$\sigma$	0,516	0,507	0,507	0,488	0,507	
31 ve üzeri	$\bar{X}$	<b>2,853</b>	<b>2,445</b>	<b>1,088</b>	<b>1,287</b>	<b>3,600</b>	
	$\sigma$	<b>0,847</b>	<b>0,095</b>	<b>0,344</b>	<b>0,284</b>	<b>0,033***</b>	
F testi							
	<b>p değeri</b>						
İlköğretim	$\bar{X}$	1,00	1,00	1,50	1,00	1,00	
	$\sigma$	0,000	0,000	0,707	0,000	0,000	
Lise	$\bar{X}$	1,44	1,39	1,61	1,78	1,44	
	$\sigma$	0,511	0,502	0,502	0,428	0,511	
Üniversite	$\bar{X}$	1,55	1,61	1,58	1,66	1,58	
	$\sigma$	0,504	0,495	0,500	0,481	0,500	
Eğitim Durumu	$\bar{X}$	4	1,25	1,25	1,50	1,25	
	$\sigma$	1,75	0,500	0,500	0,577	0,500	
Lisansüstü	$\bar{X}$	<b>1,186</b>	<b>1,909</b>	<b>1,439</b>	<b>0,565</b>	<b>1,394</b>	
	$\sigma$	<b>0,323</b>	<b>0,138</b>	<b>0,241</b>	<b>0,640</b>	<b>0,254</b>	
F testi							
	<b>p değeri</b>						

$\bar{X}$  = Aritmetik Ortalama     $\sigma$  = Standart Sapma    Anlamlılık Düzeyi: p=0,05