

**EMNİYET MENSUPLARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ İLE STRES FAKTÖRLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Abdullah KARAKAYA

Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Safranbolu Meslek Yüksekokulu, 78600, Safranbolu, Karabük, Türkiye

ÖZET

Bu araştırma, çalışanların başarısına ve hizmet kalitesine etki eden önemli faktörlerden birisi olan stresin, demografik özelliklerle ilişkilerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen veriler, sayılar ve yüzdeler şeklinde tablolarda sunulmuş ve çalışanlara ait demografik özelliklerle, strese neden olan iş ve kişisel faktörler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı, ki-kare testi ile test edilmiştir.

Sonuçlar, işin türü ile iş güvenliği; yaş ile, işin tatmin ediciliği, ücretin yeterliliği, üstün etkinliği, çalışma çevresi, üst yönetimce kollanma, egzersiz yapma, kilo durumu, gerginlik durumu ve hayata bakış; eğitim ile, önemli işlere katılma ve iş güvenliği; deneyim ile, işin tatmin ediciliği, ücretin yeterliliği, üstün etkinliği, yükselme olanağı, çalışma çevresi, üst yönetimce kollanma, egzersiz yapma, kilo durumu ve hayata arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu göstermektedir.

Emniyet teşkilatında halka sunulan hizmetlerin kalitesinde iyileştirme sağlanması (dış müşteri memnuniyeti), personelin stres düzeyinin azaltılmasına (iç müşteri memnuniyetine) bağlıdır. Bu nedenle, sistem bütünlüğü içerisinde ve toplam kalite yönetimi anlayışı çerçevesinde teşkilatın en alt birimlerinin de görüşleri alınarak, tepe yönetimce belirlenecek stratejiler çerçevesinde stres azaltıcı önlemler belirlenmeli ve uygulanmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Stres, Örgütsel Stres

**A RESEARCH ON THE RELATION BETWEEN THE STRESS FACTORS AND DEMOGRAPHIC
FEATURES OF SECURITY DEPARTMENT MEMBERS**

SUMMARY

This research has aimed to determine the relations between the factors related to the stress affecting the workers' performances and the service quality to great extend and the demographic features. For this purpose the relations between the work factors causing stress and the personal factors, and the demographic features have been researched here. In this research face to face questionnaire method has been used. The data obtained and the gained knowledge are presented in the charts as numbers and percentages. Whether there is a meaningful relation ship between the demographic features of the workers and the stress factors or not has been determined by using chi-square test.

The results show that the relations between job security and work type; the age and the work satisfaction, salary amount, the effectiveness of senior, working environment, protection by the executive managemet doing exercise, weight condition, tension atmosphere and life perspective; education and participation in important activities and job security; experience and the work satisfaction, salary amount, effectiveness of the senior chance to promote, working environment, protection by executive management, weight condition and life perspective are quite meaningful.

Supply of improvement in the quality of the services offered to the public by the security department (external customer satisfaction) is relevant to the decrease in stress level of the staff (internal customer satisfaction). For this reason, in the system integration concept and total quality management concept

framework, by taking the ideas of the smallest units of the organization into consideration, under the strategies determined by the executive managers, stress decreasing precautions must be determined and applied.

Keywords: Stress, Stress Factors, Organizational Stress

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Stresin Tanımı ve Nedenleri

Stres çok yönlü ve birden çok bilim dalının ilgi alanına giren bir kavram olduğundan, evrensel olarak kabul görmüş bir tanımının olduğu söylenemez. Bununla birlikte stres kelimesi üzerinde en çok durulan nokta, stresin; bir canlı organizmanın çevreye uyum için ödemek zorunda olduğu bedel olarak görülmesidir [1]. Stres, kişinin bedensel ve ruhsal sınırlarının çevresel etmenlerce tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan bir durumdur. Bu durumda kişinin önünde iki alternatif bulunmaktadır. Kişi tehdit veya zorlama karşısında ya mücadele edecek, stresle başa çıkmaya çalışacak ya da stresten kaçma davranışı sergileyecektir. Her iki durumda da verilen tepkiler sonucu kişi üzerinde stres oluşabilecek, fiziksel yapıda ve psikolojik dengede bozulmalar oluşabilecektir [2]. Stresin kaynağına ve şiddetine göre fiziksel ve psikolojik bozukluk ayrı ayrı oluşabileceği gibi, ikisi birlikte de oluşabilir [3].

Stresin ortaya çıkmasında iki önemli ve temel neden vardır. Bunlardan birincisi, gelecek hakkındaki belirsizlik, ikincisi ise geleceğin birey için önemli olmasıdır [4]. Bu açıdan bakıldığında, çevresel olay ve durumlara karşı bireyin fizyolojik, psikolojik ve davranışsal reaksiyonunu belirten stres olgusu, yaşamın bir gerçeği olarak kabul edilebilir. Birey ve çevresi arasındaki uyumun bir göstergesi olan stres, insanın mücadele etme hissini ve baskıya karşı olan doğal reaksiyonunu ortaya koyar. Bu nedenle stres, optimal düzeyi aşmadığı ve uzun bir süre devam etmediği sürece olumsuz bir durum (hastalık) olarak görülmemelidir. Aksine olağan sınırlardaki stres başarının koşulu olarak algılanmalıdır. Önemli olan stresi kontrol etmek ve uygun düzeyde tutmaktır. Ancak yukarıda belirtilen sınırları aşan stres, fizyolojik ve psikolojik hastalıklara yol açarak bireyin, mutluluğunu ve sağlığını olumsuz yönde etkileyerek yapılan işin kalitesini ve bireyin verimliliğini azaltır. Buna bağlı olarak çalıştığı örgütün de etkinlik ve verimliliği azalır [5].

Günümüzde insanlar zamanının büyük bir bölümünü iş ortamında geçirmekte ve kendisinden beklenen görevleri yerine getirmektedir. Bu durum örgüt ortamında meydana gelen örgütsel stres kavramını ortaya çıkarmaktadır. Örgütsel stres, işle ilgili herhangi bir beklentiye, gelişime ve oluşuma karşı bireysel enerjinin harekete geçmesi olarak tanımlanabilir [6]. Stresin örgüt açısından bedeli; bireyin yaşadığı stres yüzünden kapasitesinin altında çalışmasından ve çalışma arkadaşlarının kendisiyle ilgilenmeleri ve yapamadığı veya bozduğu işleri yapma veya düzeltme ile uğraşmak zorunda kalmalarından onların da verimsiz çalışmalarından kaynaklanan iş kayıpları şeklinde ortaya çıkar [7]. Stres ister örgütsel kaynaklı olsun ister bireysel kaynaklı olsun sonuçta örgütsel faaliyetleri ve başarıyı etkilemektedir.

1.2 Stres ve Örgütsel Başarı

Örgütsel başarı büyük oranda; örgütsel yapı ve bu yapı içerisindeki ast-üst ilişkisi, iletişimin etkinliği, örgüt kültürü, liderlik tipi vb. faktörlerden etkilenir [8]. Bu faktörlere etki eden ve belirleyen en önemli unsur yönetim olduğundan, çalışanlarını tatmin ederek örgütün etkin ve verimli biçimde amaçlarına ulaşmasını sağlamak yönetimin sorumluluğundadır [9]. Çünkü geleneksel anlamda yönetim, başta insan olmak üzere tüm örgütsel kaynakların amaçlar doğrultusunda işbirliği ve uyum içerisinde çalıştırılma becerisidir şeklinde tanımlanabilir [10]. Bu tanım; insanın, insani amaçlar için insan tarafından, insanca yönlendirilmesi şeklinde çağdaş bir anlamla desteklenmektedir [11]. Bu anlamda örgütlerin amaçlarını etkin ve verimli şekilde gerçekleştirebilmeleri, büyük oranda insan kaynaklarına bağlıdır. Bir örgütteki insanlar ve insanlar arası ilişkilerinin kalitesi stratejik öneme sahiptir [12]. Bu nedenle yönetim, örgütsel başarıyı olumlu yönde etkilemek amacıyla, çalışanların stresini azaltarak mutluluğunu artıracak çeşitli planlar geliştirmelidir [13].

Buna bağlı olarak, bir hizmet örgütünün sunduğu hizmetin kalitesi, öncelikle çalıştırdığı kişilerin nitelikleri ve uyumları ile ilgilidir denilebilir. Bu nedenle hizmet örgütlerinde, insanları ve insanlar arası ilişkilerin kalitesini etkileyen stres olgusu üzerinde özellikle durulması gerekmektedir. Toplumsal huzur ve güvenliği korumak görevini üstlenen polisler ise potansiyel stres kaynakları nedeniyle, stresin olumsuz etkilerine karşı her zaman hazır olmalıdırlar. Çünkü toplum huzuru ve güveni, ancak bu şekilde fiziksel, ruhsal ve

davranışsal sağlığı yeterli olan polislerle başarılı bir şekilde yerine getirilebilir. Polislik mesleği; aktif silahlı görev, düzensiz çalışma saatleri, nöbet ve vardiya sistemleri, görevin riskleri ve sorumlulukları, hiyerarşik yapıdan kaynaklanan ast-üst çatışmaları, her türlü suç olgusu ve suçlularla iç içe olma gibi koşulların birlikte ya da tek tek oluşturduğu stresler nedeniyle diğer mesleklerde çalışanlara göre stres bozukluklarının daha sık görüldüğü bir meslek grubudur [14]. Bu nedenle emniyet teşkilatında stresi önleyici ya da azaltıcı önlemlerin alınması oldukça önemlidir.

1.3. Stresi Azaltıcı Önlemler

Stresi azaltıcı veya önleyici sihirli değnek niteliğinde genel kapsamlı bir önlem olmamakla birlikte, bazı kısmi önlemlerden söz edilebilir. Öncelikle çalışanlarda güven ve mutluluğu artırarak, onların istekli olarak örgüte katkıda bulunmalarını teşvik edici şartlar oluşturmayı sağlayacak dönüşümsel liderlik anlayışının benimsenmesi oldukça önemlidir [15]. M.Ö. 500 yıllarında Konfüçyüs'ün, çalışanların ekonomik gücünü yükseltmek ve mutluluklarını sağlamak yönetimin görevidir şeklindeki saptaması [16] ile az gelişmiş ülkelerde ücretin önemli bir motivasyon aracı olduğu birlikte düşünülürse, stresin azaltılmasında ücretlerin düzeltilmesinin önemli rol oynayacağı söylenebilir. Bu sorun söz konusu örgüt için kamu yönetimince çözülebilecek niteliktedir.

Ülkemizde profesyonel yönetime duyulan ihtiyaç her sahada ve düzeyde hissedilmektedir. Çalışanların performansı büyük oranda yönetimin (yöneticilerin) kalitesinden etkilenmektedir. Bu nedenle yönetim kalitesi ile stres arasında bire bir uyum olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Üstlerin daha etkin hale getirilmesi için, işi engellemeyecek biçimde yönetimle ilgili sürekli eğitim programlarının verilmesi ve yöneticilerin profesyonel hale getirilmesi gereklidir. Burada en önemli konulardan birisi ise, özellikle kolluk görevi yapılan örgütlerde, ast-üst ilişkilerin iyileştirilmesinde, yönetenlerin yönettiği kişileri birer beşeri varlık olarak algılamalarının sağlanmasıdır. İtalyan düşünür Niccolo Machiavelli'nin prens veya hükümdarlara; astlarının beşeri birer varlık olduklarını ve onlara bu gerçeğe göre davranılmasının daha uygun olacağını belirtmesi [17] ve Elton Mayo başkanlığında yürütülen Hawthorne araştırmaları sonucunda, örgütsel verimi artırmak için fiziki koşullarda iyileştirme yapmanın zorunlu olmadığı, sosyal ve psikolojik faktörlerin önemli olduğunun ortaya çıkması [18], bu durumu desteklemektedir. Ayrıca çalışanları güçlendirerek astların da kararlara katılmalarını sağlayan katılımcı yönetim anlayışının uygulanması, yetki göçermenin, inisiyatif kullanmanın ve örgüt esnekliğinin sağlanması yararlı olacaktır [10].

Uygun örgüt yapısı ve etkin iletişimi (formel ve informal) sağlayacak (örgüt üyelerini düzeylerine göre örgütsel faaliyetler hakkında bilgilendirmek) bir modelin uygulanması, özellikle örgütsel çatışmanın azaltılması gerekir [19]. Pozitif geri besleme (yapılan yararlı işlerin ödüllendirilmesi) personelin stres düzeyini azaltacaktır. İş güvenliğinin yükseltilesi çalışanların stresini azaltmada önemli bir faktör olduğundan üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Günümüzün güncel yönetim anlayışlardan olan toplam kalite yönetiminde herkesin yükselme eğilimi içinde olması ve bu fırsatın verilmesi önemli bir ilkedir. Buna göre personelin yükselme fırsatını yakalayabileceğini bilmesi onun daha az hata ile (belki de sıfır hata) daha çok çalışmasına neden olabilir [20]. Bu amaçla, örgütün temel stratejileri ile uyumlu olacak şekilde (yalnızca İSO belgesi almak için değil) toplam kalite yönetimine yönelik eğitimler yapmak ve uygulamak yararlı olacaktır [21]. Böylece hem kişi, hem kurum ve hem de ülke açısından olumlu sonuçlar ortaya çıkar. Tüm bu çalışmaların üst düzey yönetimce desteklenmesi önemlidir. Çalışanlar yaptıkları işlerde üst yönetimin desteğini alırlarsa daha az stresle daha başarılı işler yapabilirler.

Bu örgütsel uygulamalar kişisel bazı uygulamalarla desteklenebilir. Bu çerçevede, kişisel rahatlatma egzersizleri teşvik edilmeli ve gerekli imkanlar sunulmalıdır. Bu sayede, bedensel gevşeme yolu ile; bedenin durumuna, kasların gerginliğine, kalp vurumundaki artmaya, solunum zorluğuna ilişkin bozuklukları denetim altına almak ve bunları engelleyip önlemek mümkün olabilir. Personel üzerindeki gerginliğin azaltılmasında; kendilerine ve ailelerine daha çok vakit ayırmalarına imkan verecek çalışma sistemi, spor yapmayı özendirilen eğlence programları vb. çeşitli yöntemler kullanılabilir. Ayrıca, hiç olmazsa zaman zaman A tipi kişilikten kaçınarak strese ara vermek, seyahat etmek ve kişisel zaman yönetimini etkinleştirmek gibi uygulamalar da yararlı olacaktır [22].

Bu çalışma, Safranbolu ilçe emniyet müdürlüğünde görevli polislerin demografik özellikleri ile karşı karşıya oldukları stres faktörleri arasındaki ilişkileri belirlemeye yöneliktir.

2. ARAŞTIRMANIN TANITILMASI

2.1. Alanın Tanıtılması

Araştırma Safranbolu ilçe emniyet müdürlüğünde görev yapan personel üzerinde, Mart 2002 döneminde gerçekleştirilmiştir. Zengin kültürel mirası ve onların korunmasında gösterdiği başarı ile 1994 yılında UNESCO tarafından dünya miras kenti listesine alınan Safranbolu, korumanın başkenti olarak adlandırılmaktadır. Safranbolu dünya miras kenti olduktan sonra gerçekleştirilen restorasyon ve korumacılık çalışmaları ve yapılan turistik yatırımlarla ilçede turizm hareketliliği her geçen gün artmaktadır. Yaklaşık 40.000 nüfusu ile Safranbolu'nun kültür turizmi açısından zenginliği, turizm talebindeki geleneksel deniz, kum, güneş turizmine alternatif (ek) olarak kültür turizminin göreceli artışı, özellikle 1990 yılından itibaren yöredeki iç ve dış turizmi hareketlendirmektedir [23]. Turizm il müdürlüğünün resmi istatistiklerine göre, 2001 yılında % 12'si yabancı olmak üzere, yaklaşık 65.000 turist ilçeyi ziyaret etmiş ve konaklamıştır. İlçeyi günübirlik ziyaret edenlerin ise, konaklayanların üç katı olduğu tahmin edilmektedir.

Safranbolu'da turizmi hareketlendiren önemli bir faktör de, nüfusu 100.000'i aşan bir cumhuriyet ve sanayi kenti olan Karabük'e yakınlığıdır. Birbirine uzaklığı sadece 8 km olan bu iki yerleşim birimi neredeyse birleşmiş gibidir ve özellikle geceleri ve hafta sonları Karabük'ten Safranbolu'ya eğlence amaçlı hareketlilik yaşanmaktadır. Tüm bu faktörlere karşın ilçe emniyet müdürlüğünde özel bir birim veya kadro bulunmamaktadır. Bu faktörler emniyet müdürlüğü personelinin çalışma şartlarına, şartları zorlaştırıcı faktörler olarak etki etmektedir.

2.2. Metodoloji

Araştırma kapsamında, Safranbolu ilçe emniyet müdürlüğünde araştırmanın yapıldığı dönemde 82 adet personel görev yapmaktadır. Bu personel tam sayım yöntemi ile araştırma kapsamına alınmıştır. 82 adet personelden 69 adedi ile, yüz yüze anket yöntemiyle görüşme yapılmış, diğerleri ile çeşitli nedenlerden dolayı görüşme yapılamamıştır.

Araştırmada toplam 25 soru sorulmuştur. Sorular Karl Albrecht'in Gerilim ve Yönetici adlı kitabından uyarlanmıştır [24]. Bunların 5 tanesi personelin demografik özelliklerini belirlemeye yöneliktir. Diğer 20 soru ise; fonksiyonel değişkenlerle (stres faktörleri) ile ilgilidir. Bu araştırmanın amacına uygun olarak stres faktörleri, iş faktörleri ve bireysel faktörler olarak iki başlık altında incelenmiştir. İş faktörleri olarak; işin tatmin ediciliği, ücretin yeterliliği, üstün etkinliği, birlikte çalışılan kişilerle geçim, önemli işlere katılma, üst tarafından takdir edilme, iş güvenliği, yükselme olanakları, çalışma ortamı koşulları, üst tarafından kollanma şeklinde belirlenmiştir. Kişisel faktörler ise; egzersiz yapma, kilo durumu, sigara içme, alkol kullanımı, psikolojik tedavi, ruhsal durumu düzenleyici ilaç kullanımı, vücut ve zihni canlı tutacak ilaç kullanımı, genel ruhsal durum, genel sağlık ve yaşamdan zevk alma olarak belirlenmiştir.

2.3. İstatistiksel Değerlendirme

2.3.1. Nispi frekanslarla ilgili değerlendirme

Anket formundaki 25 soru ile ilgili nispi frekanslara ilişkin veriler Tablo 1'de sunulmuştur:

Araştırma kapsamındaki personelin demografik özelliklerle ilgili veriler değerlendirildiğinde; % 20'si büro, % 68'i trafik ve asayiş ve % 12'si diğer görevlerde (terör-güvenlik, siyasi işler vb) çalışmaktadır, % 54'ü 20-29, % 26'sı 30-39 ve % 20'si 40 ve yukarı (40-49) yaş grupları arasındadır, % 87'si erkek, % 13'ü kadındır, % 81'i lise ve altı, % 15'i ön lisans ve % 4'ü lisans düzeyinde eğitime sahiptir ve %55'i 5 yıl ve daha az, % 20'si 6-10 yıl ve % 25'i 10 yıldan fazla deneyime sahiptir.

İş faktörleri ile ilgili veriler değerlendirildiğinde; işini; işin güclüğü, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş yükü ve başarı duygusu sağlaması açısından tamamen tatmin edici bulanların oranı % 67'dir. Yaptığı iş karşılığı aldığı ücret ve diğer kazançların tamamen adil ve dürüstçe olduğunu düşünenlerin oranı % 13'tür. Üstünü tamamen etkin olduğunu belirtenlerin oranı % 58'dir. Birlikte çalıştığı kişilerle geçiminin tamamen iyi olduğunu belirtenlerin oranı % 90'dır. Bölümünde önemli sayılan faaliyetlere tamamen katıldığını belirtenlerin oranı % 71'dir. Çalışmalarının ve katkılarının üstleri tarafından tamamen takdir edildiğini ve beğeniyle karşılandığını hissedenlerin oranı % 19'dur. İş güvenliği oranının tamamen iyi olduğunu belirtenlerin oranı % 15'tir. Teşkilattaki yükselme olanaklarının tamamen yeterli olduğunu

belirtenlerin oranı % 15'tir. Çalışma çevresini tamamen iyi bir yer olarak değerlendirenlerin oranı % 62'dir. Üst yönetim tarafından kendisinin ve birlikte çalıştığı kişilerin tamamen kollandığını düşünenlerin oranı % 47'dir.

Tablo 1. Şıkların Frekans ve Nispi Frekans Değerleri

	Sorunun İçeriği	a şıkkı Frekans (%)	B şıkkı Frekans (%)	c şıkkı Frekans (%)
	Demografik Özellikler			
1. Soru	İşin Türü	14 (% 20)	47 (% 68)	8 (% 12)
2. Soru	Yaş	37 (% 54)	18 (% 26)	14 (% 20)
3. Soru	Cinsiyet	60 (% 87)	9 (% 13)	-----
4. Soru	Eğitim	56 (% 81)	10 (% 15)	3 (% 4)
5. Soru	Deneyim	38 (% 55)	14 (% 20)	17 (%25)
	İş Faktörleri			
6. Soru	İşin tatmin ediciliği	6 (% 9)	17 (% 24)	46 (% 67)
7. Soru	Ücretin yeterliliği	47 (% 68)	13 (% 19)	9 (% 13)
8. Soru	Üstün Etkinliği	10 (% 14)	19 (% 28)	40 (% 58)
9. Soru	Arkadaşlarla Uyum	0 (% 0)	7 (% 10)	62 (% 90)
10. Soru	Önemli İşlere Katılma	3 (% 4)	17 (% 25)	49 (% 71)
11. Soru	Üst tarafından Takdir	23 (% 33)	33 (% 48)	13 (% 19)
12. Soru	İş Güvenliği	34 (% 49)	25 (% 36)	10 (% 15)
13. Soru	Yükselme Olanığı	40 (% 58)	19 (% 27)	10 (% 15)
14. Soru	Çalışma Çevresi	3 (% 5)	23 (% 33)	43 (% 62)
15. Soru	Üst Yönetimce Kollanma	23 (% 33)	14 (% 20)	32 (% 47)
	Kişisel Faktörler			
16. Soru	Egzersiz Yapma	44 (% 64)	19 (% 27)	6 (% 9)
17. Soru	Kilo Durumu	5 (% 7)	1 (% 2)	63 (% 91)
18. Soru	Sigara Kullanma	20 (% 29)	5 (% 7)	44 (% 64)
19. Soru	Alkol Kullanma	3 (% 4)	2 (% 3)	64 (% 93)
20. Soru	Psikolojik Tedavi	1 (% 1.5)	1 (% 1.5)	67 (% 97)
21. Soru	İlaç Kullanımı (Ruhi)	1 (% 1.5)	1 (% 1.5)	67 (% 97)
22. Soru	İlaç Kullanımı (Fiziki)	0 (% 0)	2 (% 3)	67 (% 97)
23. Soru	Gerginlik Durumu	13 (% 19)	15 (% 22)	41 (% 59)
24. Soru	Genel Sağlık	6 (% 9)	7 (% 10)	56 (% 81)
25. Soru	Hayata Bakış	6 (% 9)	20 (% 29)	43 (% 62)

Araştırma kapsamındaki personelin demografik özelliklerle ilgili veriler değerlendirildiğinde; % 20'si büro, % 68'i trafik ve asayiş ve % 12'si diğer görevlerde (terör-güvenlik, siyasi işler vb) çalışmaktadır, % 54'ü 20-29, % 26'sı 30-39 ve % 20'si 40 ve yukarı (40-49) yaş grupları arasındadır, % 87'si erkek, % 13'ü kadındır, % 81'i lise ve altı, % 15'i ön lisans ve % 4'ü lisans düzeyinde eğitime sahiptir ve %55'i 5 yıl ve daha az, % 20'si 6-10 yıl ve % 25'i 10 yıldan fazla deneyime sahiptir.

İş faktörleri ile ilgili veriler değerlendirildiğinde; işini; işin güçlüğü, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş yükü ve başarı duygusu sağlaması açısından tamamen tatmin edici bulanların oranı % 67'dir. Yaptığı iş karşılığı aldığı ücret ve diğer kazançların tamamen adil ve dürüstçe olduğunu düşünenlerin oranı % 13'tür. Üstünü tamamen etkin olduğunu belirtenlerin oranı % 58'dir. Birlikte çalıştığı kişilerle geçiminin tamamen iyi olduğunu belirtenlerin oranı % 90'dır. Bölümünde önemli sayılan faaliyetlere tamamen katıldığını belirtenlerin oranı % 71'dir. Çalışmalarının ve katkılarının üstleri tarafından tamamen takdir edildiğini ve beğeniyle karşılandığını hissedenlerin oranı % 19'dur. İş güvenliği oranının tamamen iyi olduğunu belirtenlerin oranı % 15'tir. Teşkilattaki yükselme olanaklarının tamamen yeterli olduğunu belirtenlerin oranı % 15'tir. Çalışma çevresini tamamen iyi bir yer olarak değerlendirenlerin oranı % 62'dir. Üst yönetim tarafından kendisinin ve birlikte çalıştığı kişilerin tamamen kollandığını düşünenlerin oranı % 47'dir.

Kişisel faktörlerle ilgili veriler değerlendirildiğinde; Sık sık ya da sürekli egzersiz yaptığını belirtenlerin oranı % 9'dur. Kilosunun normal olduğunu belirtenlerin oranı % 91'dir. Sigara içmediğini veya ara sıra içtiğini belirtenlerin oranı, % 64'tür. Alkol kullanmayan veya nadiren kullananların oranı % 93'tür. Hiçbir zaman bir psikiyatrist , psikolog ya da bir terapistle gitmeyenlerin veya nadiren gidip tedavi görenlerin oranı % 97'dir.

Hiçbir zaman ruhsal durumunu düzeltici herhangi bir ilaç kullanmayanların veya nadiren kullananların oranı % 97'dir. Hiçbir zaman vücut ve zihnini canlandırmak için ilaç kullanmayanların veya nadiren kullananların oranı % 97'dir. Sadece bazen veya ciddi sorunlar dışında nadiren kendini, nispeten gergin, sinirli, endişeli ya da rahatlamayan biri olarak tanımlayanların oranı % 59'dur. Genel olarak sağlığının iyi ve mükemmel olduğunu belirtenlerin oranı % 81'dir. Hayatından çoğunlukla memnun ve mutlu olduğunu belirtenlerin oranı % 62'dir.

2.3.2. İlişkilerle ilgili değerlendirme

Sorulan 25 soru için ikili karşılaştırmaya uygun ilişki sayısı 100'dür ($5 * 20 = 100$). İncelenen bu 100 ilişki içinde sadece 22 tanesi % 5'lik anlamlılık düzeyinde önemli bir ilişkiye işaret etmektedir. Bunlar Tablo 2'de özetlenmiştir.

Tablo 2. Demografik Özellikler ve Stres Faktörleri Arasındaki İlişkiler

	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1							*														
2	*	*	*						*	*	*	*						*		*	
3																					
4					*		*		*												
5	*	*	*					*	*	*	*	*									*

(*) Anlamli ilişkiler

Sayısal olmayan (nitel) iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı ki-kare testi aracılığıyla araştırılabilir. Bu amaçla iki hipotez geliştirilir. Boş hipotezde değişkenler arasında herhangi bir ilişkinin bulunmadığı (bağımsızlık), alternatif hipotezde ise aksine değişkenlerin ilişkili (bağımlı) oldukları iddia edilmektedir [25]. Buna göre, araştırmamız kapsamındaki herhangi bir demografik özellik, stres faktörleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için, 100 hipotez çifti oluşturulmuştur. Örneğin, demografik bir özellik olan 4. soru (eğitim düzeyi) ile, işle ilgili bir stres faktörünü ifade eden 10. soru (önemli işlere katılma) arasındaki ilişkiye ait hipotez çifti şöyledir:

H_0 Polisin eğitim düzeyi ile, önemli işlere katılma isteği arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

H_1 Polisin eğitim düzeyi ile, önemli işlere katılma isteği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Bu şekilde oluşturulan hipotez çiftleri ki-kare istatistiği ile değerlendirilmiştir. Bu amaçla her bir demografik özellik ve stres faktörleri arasındaki ilişkilerle ilgili olarak, SPSS programı aracılığı ile ki-kare ve anlamlı ilişkiler için Grammer' V katsayısı hesaplamaları yapılmıştır. SPSS'de ki-kare analizi tablo içeriğine göre farklı biçimlerde yapılmaktadır. SPSS çıktısında değişik analiz sonuçları verilmektedir. Bunlardan hangisinin kullanılacağına, çıktının altında yer alan (b) uyarısında belirtilen, en küçük beklenen değer sonucuna göre karar verilir [26]. Eğer en küçük teorik değer $T_{ij} > 25$ ise Pearson sonucu, $5 < T_{ij} \leq 25$ ise Yates sonucu, $T_{ij} \leq 5$ ise Fisher test sonucu kullanılır [27].

Bu araştırmada 2 satırlı ve 2 sütunlu kontenjans tablosu kullanıldığından, serbestlik derecesi $(2-1) * (2-1) = 1$ 'dir. Bu şekilde bulunan değerler (hesaplanan değerler) ile bu serbestlik derecesi ve % 5 anlamlılık düzeyine göre bulunan olasılık (tablo) değerleri karşılaştırılarak hangi hipotezin geçerli olduğu konusunda karar verilmiştir. Buna göre Örneğin 4. ve 10. sorular (eğitim düzeyi – önemli işlere katılma isteği) arasındaki ilişki ile ilgili olarak, en küçük teorik değer $T_{ij} < 5$ (0.39) olduğundan, Fisher ki-kare değeri olan 0.043 değeri kullanılmıştır. Bu değer % 5'ten küçük olduğundan, % 5 anlamlılık düzeyinde H_0 hipotezinin reddedildiği (H_1 hipotezinin kabul edildiği) görülmüştür. Buna göre; polisin eğitim düzeyi ile, önemli işlere katılma isteği arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu söylenebilir.

Söz konusu 100 ilişki ile ilgili hipotez değerlendirmelerinde anlamlı bulunan sonuçlar aşağıda Tablo 3'te verilmiştir:

Tablo 3. İlişkilere Ait İstatistik Sonuçları

İlişki	Ki-kare Türü ve Değeri	Sonuç	Cramer's V Katsayısı
1-12 İşin Türü – İş Güvenliği	Yates 4.650	0.031 Anlamlı H ₁ Kabul	0.296
2-6 Yaş – İşin Tatmin Ediciliği	Fisher 0.024	0.024 Anlamlı H ₁ Kabul	0.337
2-7 Yaş – Ücretin Yeterliliği	Fisher 0.049	0.049 Anlamlı H ₁ Kabul	0.255
2-8 Yaş – Üstün Etkinliği	Fisher 0.024	0.024 Anlamlı H ₁ Kabul	0.304
2-14 Yaş - Çalışma Çevresi	Fisher 0.024	0.024 Anlamlı H ₁ Kabul	0.337
2-15 Yaş – Üst Yönetimce Kollanma	Fisher 0.014	0.014 Anlamlı H ₁ Kabul	0.313
2-16 Yaş – Egzersiz Yapma	Fisher 0.025	0.025 Anlamlı H ₁ Kabul	0.293
2-17 Yaş – Kilo Durumu	Fisher 0.005	0.005 Anlamlı H ₁ Kabul	0.415
2-23 Yaş – Gerginlik Durumu	Fisher 0.019	0.019 Anlamlı H ₁ Kabul	0.310
2-25 Yaş – Hayata Bakış	Fisher 0.014	0.014 Anlamlı H ₁ Kabul	0.340
4-10 Eğitim – Önemli İşlere Katılma	Fisher 0.019	0.019 Anlamlı H ₁ Kabul	0.356
4-12 Eğitim – İş Güvenliği	Fisher 0.010	0.010 Anlamlı H ₁ Kabul	0.331
4-14 Eğitim – Çalışma Çevresi	Fisher 0.019	0.019 Anlamlı H ₁ Kabul	0.356
5-6 Deneyim – İşin Tatmin Ediciliği	Fisher 0.044	0.044 Anlamlı H ₁ Kabul	0.290
5-7 Deneyim – Ücretin Yeterliliği	Yates 4.976	0.026 Anlamlı H ₁ Kabul	0.305
5-8 Deneyim – Üstün Etkinliği	Fisher 0.011	0.011 Anlamlı H ₁ Kabul	0.338
5-13 Deneyim – Yükselme Olanağı	Yates 10.208	0.001 Anlamlı H ₁ Kabul	0.419
5-14 Deneyim – Çalışma Çevresi	Fisher 0.044	0.044 Anlamlı H ₁ Kabul	0.290
5-15 Deneyim – Üst Yönetimce Kollanma	Yates 5.161	0.023 Anlamlı H ₁ Kabul	0.309
5-16 Deneyim – Egzersiz Yapma	Yates 6.701	0.010 Anlamlı H ₁ Kabul	0.347
5-17 Deneyim – Kilo Durumu	Fisher 0.012	0.012 Anlamlı H ₁ Kabul	0.359
5-25 Deneyim – Hayata Bakış	Fisher 0.018	0.018 Anlamlı H ₁ Kabul	0.318

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi, yalnızca 1-12, 2-6, 2-7, 2-8, 2-14, 2-15, 2-16, 2-17, 2-23, 2-25, 4-10, 4-12, 4-14, 5-6, 5-7, 5-8, 5-13, 5-14, 5-15, 5-16, 5-17, 5-25 ilişkileri anlamlı, diğerleri ise anlamsızdır. Buna göre; işin türü ile iş güvenliği; yaş ile işin tatmin ediciliği, ücretin yeterliliği, üstün etkinliği, çalışma çevresi, üst yönetimce kollanma, egzersiz yapma, kilo durumu, gerginlik durumu ve hayata bakış; eğitim ile önemli işlere katılma ve iş güvenliği; deneyim ile işin tatmin ediciliği, üstün etkinliği, yükselme olanağı, çalışma çevresi, üst yönetimce kollanma, egzersiz yapma, kilo durumu, ve hayata bakış arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmuştur.

(1-12) Yapılan görev ile iş güvenliği arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmuş olması, iş güvenliğinin önemli ölçüde yapılan işin niteliğinden etkilendiğini göstermektedir. Diğer bir ifade ile, büro işi dışında kalan görevlerde kişiler kendilerini iş güvenliği açısından daha riskli görmektedirler. Yani bu personel konumları gereği kendilerini daha tehlikede algılamakta ($32/55 = \% 58$) ve bu durum strese neden olmakta, büro işi yapan personel ise iş güvenliği açısından kendini daha az ($3/14 = \%21$) tehlikede algılamaktadır.

(2-6) Yaş ile işin tatmin ediciliği arasında anlamlı bir ilişkinin bulunması, işin tatmin ediciliğinin önemli ölçüde personelin yaşından etkilendiğini göstermektedir. Bu durum, 40 yaş ve altındaki personel için, işini tatmin edici bulmayanların çok düşük bir oranda ($1/55 = \% 2$) kaldığı; 41 yaş ve üzeri personel için, işini tatmin edici bulmayanların daha fazla bir oranı ($3/14 = \% 21$, yaklaşık 10 kat fazla), temsil ettiği şekilde yorumlanabilir. Kısaca gençler, yaşlılara göre işini daha tatmin edici bulmaktadır denilebilir.

(2-7) Yaş ile ücretin yeterliliği arasında anlamlı bir ilişkinin olması, alınan ücreti yeterli bulmanın önemli ölçüde personelin yaşından etkilendiğini göstermektedir. Buna göre, 40 yaş ve altındaki personel için alınan ücreti yeterli bulmayanların nispeten düşük bir oranda kaldığı ($35/55 = \%64$), 41 yaş ve üzeri personel için ise, alınan ücreti yeterli bulmayanların oranının oldukça fazla olduğu ($13/14 = \% 93$) söylenebilir. Bütüncül olarak bakıldığında tüm personelin ücretin yeterliliği konusunda olumsuz düşündüğü de söylenebilir.

(2-8) Yaş ile üstün etkinliği arasında anlamlı bir ilişkinin bulunması, üstün etkinliği ile ilgili personel tarafından yapılan değerlendirmelerin, önemli ölçüde personelin yaşından etkilendiği anlamına gelmektedir. Bu durum, 40 yaş altındaki personel tarafından üstünü etkin bulmayanların oranının oldukça düşük olduğu

(5/55 = % 9), 41 yaş ve üstü personel için ise üstünü etkin bulmayanların oranının nispeten fazla olduğu (5/14 = %36) şeklinde açıklanabilir. Kısaca gençler, yaşlılara göre üstünü daha etkin görmektedir.

(2-14) Yaş ile çalışma çevresi arasında anlamlı bir ilişkinin olması, çalışma çevresini değerlendirmenin önemli ölçüde personelin yaşından etkilendiğini göstermektedir. Bu durum, 40 yaş ve altındaki personelden çalışma çevresini olumsuz olarak değerlendirenlerin oranının çok düşük olduğunu (1/55 = % 2), 41 yaş ve üzeri personelden ise çalışma çevresini olumsuz değerlendirenlerin oranının daha fazla olduğunu (3/14 = %21) ifade etmektedir. Kısaca gençler, yaşlılara göre çalışma çevresini daha iyi bulmaktadır.

(2-15) Yaş ile üst yönetimce kollanma arasında anlamlı bir ilişkinin olması, personelin üst yönetimce kollanıldığına inanmasının personelin yaşından etkilendiğini göstermektedir. Buna göre, 40 yaş ve altındaki personelden üst yönetimce kollanmadığını düşünenlerin oranı (15/55 = % 27), 41 yaş ve üzeri personelden üst yönetimce kollanmadığına inananların oranından (9/ 14 = % 64) daha düşüktür. Kısaca gençler, üst yönetimce kollandıklarına yaşlılara göre daha fazla inanmaktadır.

(2-16) Yaş ile egzersiz yapma arasında anlamlı bir ilişkinin olması, egzersiz yapmanın personelin yaşından etkilendiği şeklinde değerlendirilebilir. Buna göre, 40 yaş ve altındaki personelin düzenli egzersiz yapma oranı (23/55 = % 42), 41 yaş ve üzeri personelin düzenli egzersiz yapma oranından (1/14 = % 7) daha fazladır. Bir diğer ifade ile, gençlerden düzenli egzersiz yapmayanların oranı (32/55 = % 58), yaşlılardan düzenli egzersiz yapmayanların oranından (13/14 = % 93) oldukça düşüktür. Kısaca gençler daha fazla egzersiz yapmaktadır.

(2-17) Yaş ile kilo durumu arasında anlamlı bir ilişkinin olması, fazla kilonun personelin yaşından etkilendiği şeklinde değerlendirilebilir. Buna göre, 40 yaş ve altındaki personelden normal kilolu olanların oranı (54/55 = % 98), 41 yaş ve üzeri personelden normal kilolu olanların oranından (10/14 = % 71) daha fazladır. Bir diğer ifade ile, gençlerden fazla kilolu olanların oranı (1/55 = % 2), yaşlılardan fazla kilolu olanların oranından (4/14 = % 29) oldukça düşüktür.

(2-23) Yaş ile gerginlik durumu arasında anlamlı bir ilişkinin olması, gerginliğin personelin yaşından etkilendiği şeklinde değerlendirilebilir. Bu durum, 40 yaş ve altındaki personelden kendini nispeten gergin hissedenlerin oranının (7/55 = % 13), 41 yaş ve üzeri personelden kendini nispeten gergin hissedenlerin oranından (6/14 = % 43) daha az olduğunu göstermektedir. Yaşlılar kendilerini gençlere göre daha fazla gergin hissetmektedir.

(2-25) Yaş ile hayata bakış arasında anlamlı bir ilişkinin olması, hayattan memnun olmanın personelin yaşından etkilendiğini göstermektedir. Buna göre, 40 yaş ve altındaki personelden hayattan memnun olmayanların (kendini genelde mutsuz kabul edenler) oranı (4/55 = % 7), 41 yaş ve üzeri personelden hayattan memnun olmayanların oranından (5/14 = 36) daha azdır. Gençler yaşlılara göre daha mutlu olduklarını belirtmişlerdir.

(4-10) Eğitim ile önemli işlere katılma arasında anlamlı bir ilişkinin olması, teşkilattaki önemli işlere katılmanın, personelin eğitim düzeyinden etkilendiğini göstermektedir. Bu durum, lise ve altı eğitim düzeyine sahip personelden önemli işlere katılanların oranının (55/56 = % 98), ön lisans ve üstü eğitim düzeyine sahip personelden önemli işlere katılanların oranından (10/13 = % 77) daha fazla olduğu şeklinde değerlendirilebilir. Buna göre eğitim düzeyi ile teşkilattaki önemli işler katılma arasında ters orantılı bir ilişki olduğu söylenebilir.

(4-12) Eğitim ile iş güvenliği arasında anlamlı bir ilişkinin olması, iş güvenliğinin, personelin eğitim düzeyinden etkilendiği şeklinde değerlendirilebilir. Buna göre, lise ve altı eğitim düzeyine sahip personelden iş güvenliği oranını yeterli bulanların oranı (16/56 = % 29), ön lisans ve üstü eğitim düzeyine sahip personelden iş güvenliği oranını yeterli bulanların oranından (9/13 = % 69) daha azdır. Bu durum eğitim düzeyi ile iş güvenliği arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu anlamına gelmektedir.

(4-14) Eğitim ile çalışma çevresi arasında anlamlı bir ilişkinin olması, çalışma çevresini değerlendirmenin önemli ölçüde personelin eğitim düzeyinden etkilendiğini göstermektedir. Buna göre, lise ve altı eğitim düzeyine sahip personelden çalışma çevresini olumsuz değerlendirenlerin oranı (1/56 = % 2), ön lisans ve üstü eğitim düzeyine sahip personelden çalışma çevresini olumsuz değerlendirenlerin oranından (3/13 = % 23) oldukça azdır. Eğitim düzeyi ile çalışma çevresine bakış arasında ters orantılı bir ilişki vardır. Kısaca

eğitim düzeyi nispeten düşük olanlar, eğitim düzeyi daha yüksek olanlara göre, çalışma çevresini daha iyi bulmaktadır.

(5-6) Deneyim ile işin tatmin ediciliği arasında anlamlı bir ilişkinin olması, işin tatmin ediciliğinin önemli ölçüde personelin deneyiminden (çalışma süresinden) etkilendiğini göstermektedir. Buna göre, 10 yıl ve altında deneyime sahip personelden işini tatmin edici bulmayanların oranı ($1/52 = \% 2$), 11 yıl ve üzeri deneyime sahip personelden işini tatmin edici bulmayanların oranından ($3/17 = \% 18$) daha azdır. Kısaca deneyimi az olanlar, deneyimi fazla olanlara göre işini daha tatmin edici bulmaktadır denilebilir.

(5-7) Deneyim ile ücretin yeterliliği arasında anlamlı bir ilişkinin olması, alınan ücreti yeterli bulmanın önemli ölçüde personelin deneyiminden etkilendiğini göstermektedir. Buna göre, 10 yıl ve altında deneyime sahip personelden alınan ücreti yeterli bulmayanların oranı ($32/52 = \% 62$), 11 yıl ve üzeri deneyime sahip personelden alınan ücreti yeterli bulmayanların oranından ($16/17 = \% 94$) daha azdır. Kısaca deneyimi az olanlar, deneyimi fazla olanlara göre alınan ücreti daha yeterli bulmaktadır denilebilir.

(5-8) Deneyim ile üstün etkinliği arasında anlamlı bir ilişkinin olması, üstün etkinliği ile ilgili personel tarafından yapılan değerlendirmelerin, önemli ölçüde personelin deneyiminden etkilendiği anlamına gelmektedir.

Buna göre, 10 yıl ve altında deneyime sahip personelden üstünü etkin bulmayanların oranı ($4/52 = \% 8$), 11 yıl ve üzeri deneyime sahip personelden üstünü etkin bulmayanların oranından ($6/17 = \% 35$) daha azdır. Bu durum, deneyimi az olanların, deneyimi fazla olanlara göre üstünü daha etkin bulduğunu şeklinde değerlendirilebilir.

(5-13) Deneyim ile yükselme olanağı arasında anlamlı bir ilişkinin olması, personelin yükselme olanağı beklentisinin, personelin deneyiminden etkilendiğini göstermektedir. Buna göre, 10 yıl ve altında deneyime sahip personelden yükselme olanağını hakkında iyimser olanların (olumlu beklentisi olanların) oranı ($28/52 = \% 54$), 11 yıl ve üzeri deneyime sahip personelden yükselme olanağını hakkında iyimser olanların oranından ($1/17 = \% 6$) daha fazladır. Bu durum, deneyimi az olanların, deneyimi fazla olanlara göre yükselme olanağı hakkında daha iyimser oldukları şeklinde değerlendirilebilir. Olumsuz sonuçlara göre değerlendirme yapıldığında, iyimser olmayanların oranı ($24/52 = \% 46$), iyimser olanların oranından ($16/17 = \% 94$) daha azdır.

(5-14) Deneyim ile çalışma çevresi arasında anlamlı bir ilişkinin olması, çalışma çevresini değerlendirmenin önemli ölçüde personelin deneyiminden etkilendiğini göstermektedir. Buna göre, 10 yıl ve altında deneyime sahip personelden çalışma çevresini olumsuz değerlendirenlerin oranı ($1/52 = \% 2$), 11 yıl ve üzeri deneyime sahip personelden çalışma çevresini olumsuz değerlendirenlerin oranından ($3/17 = \% 18$) daha azdır. Bu durum, deneyimi az olanların, deneyimi fazla olanlara göre çalışma çevresini daha iyi buldukları şeklinde değerlendirilebilir.

(5-15) Deneyim ile üst yönetimce kolların arasında anlamlı bir ilişkinin olması, personelin üst yönetimce kollarına inanmasının, personelin deneyiminden etkilendiğini göstermektedir. Buna göre, 10 yıl ve altında deneyime sahip personelden üst yönetimce kollarılmadığını düşünenlerin oranı ($13/52 = \% 25$), 11 yıl ve üzeri deneyime sahip personelden üst yönetimce kollarılmadığını düşünenlerin oranından ($10/17 = \% 59$) daha azdır. Deneyimi az olanlar, deneyimi fazla olanlara göre üst yönetimce daha çok kollarılmalarına inanmaktadırlar denilebilir.

(5-16) Deneyim ile egzersiz yapma arasında anlamlı bir ilişkinin olması, personelin egzersiz yapmasının personelin deneyiminden etkilendiği şeklinde değerlendirilebilir. Buna göre, 10 yıl ve altında deneyime sahip personelden düzenli egzersiz yapmayanların oranı ($29/52 = \% 56$), 11 yıl ve üzeri deneyime sahip personelden düzenli egzersiz yapmayanların oranından ($16/17 = \% 94$) daha azdır. Deneyimi az olanlar, deneyimi fazla olanlara göre daha fazla düzenli egzersiz yapmaktadırlar denilebilir.

(5-17) Deneyim ile kilo durumu arasında anlamlı bir ilişkinin olması, fazla kilonun personelin deneyiminden etkilendiğini göstermektedir. Buna göre, 10 yıl ve altında deneyime sahip personelden fazla kilolu olanların oranı ($1/52 = \% 2$), 11 yıl ve üzeri deneyime sahip personelden fazla kilolu olanların oranından ($4/17 = \% 24$) daha azdır. Deneyimi az olanlar, deneyimi fazla olanlara göre daha az kilo problemlerine sahiptir denilebilir.

(5-25) Deneyim ile hayata bakış arasında anlamlı bir ilişkinin olması, hayattan memnun olmanın personelin deneyiminden etkilendiğini göstermektedir. Buna göre, 10 yıl ve altında deneyime sahip personelden

hayattan memnun olmayanların oranı ($3/52 = \% 6$), 11 yıl ve üzeri deneyime sahip personelden hayattan memnun olmayanların oranından ($5/17 = \% 29$) daha azdır. Deneyimi az olanlar, deneyimi fazla olanlara göre daha mutlu olduklarını belirtmişlerdir.

2-6, 2-7, 2-8, 2-14, 2-15, 2-16, 2-17 ve 2-25 ile ilgili değerlendirme sonuçlarının, 5-6, 5-7, 5-8, 5-14, 5-15, 5-16, 5-17 ve 5-25 ile ilgili değerlendirme sonuçları ile paralellik göstermesi, yaş ve deneyim arasında doğrusal ilişki olmasına bağlanabilir.

3. SONUÇLAR

Araştırmada ele alınan ilişkilerle ilgili değerlendirmelere bakıldığında, araştırma kapsamındaki personelin demografik özellikleri ve iş faktörleri ile ilgili değişkenler açısından bir irdeleme yapıldığında, yapılan görev açısından, büro işi dışında kalan görevlerde iş güvenliğini artırıcı önlemlerin alınması gerekebilir. Personelin yaşı açısından; 41 yaş ve üzeri personel için iş tatminine katkı sağlayacak örgüt içi çeşitli düzenlemelerin yapılması, genel olarak ücretlerde iyileştirme ile birlikte, özellikle bu gruptaki personel için ayrı bir ücret düzenlemesi yapılması, üstlerin etkinliğinin artırılması için gerekli uygulamaların (örneğin hizmet içi eğitim, eğitim düzeyinin artırılması vb.) daha etkin yapılması, çalışma çevresinin iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapılması, üst yönetimin daha fazla güven verici politikalar uygulaması yararlı olabilir.

Personelin eğitim düzeyi açısından; eğitim düzeyi yüksek personelin de önemli işlere katılmalarını sağlayacak ortamın oluşturulması, iş güvenliğini artırmada eğitimin önemli olduğu sonucuna göre personelin eğitim düzeyini artırıcı çalışmalar yapılması, çalışma çevresinin eğitim düzeyi yüksek personelce de olumlu değerlendirilmesini sağlayacak düzenlemelerin yapılması yararlı olabilir.

Personelin deneyimi açısından; 10 yıl ve daha fazla deneyime sahip personel için iş tatminine katkı sağlayacak örgüt içi çeşitli düzenlemelerin yapılması, bu gruptaki personel için daha tatminkar bir ücret sisteminin geliştirilmesi, deneyimli personelin de üstünü etkin bulması için üstün etkinliğini artırıcı çeşitli önlemlerin alınması, deneyimli personele yükselme olanağı sağlayacak çeşitli örgüt içi düzenlemelerin yapılması, deneyimli personelin çalışma çevresi konusunda daha tatminkar olmasını sağlayacak çalışmaların yapılması, deneyimli personele de üst yönetimce kollanıldığı inancını verecek politikaların geliştirilmesi ve uygulanması yararlı olabilir.

Personelin demografik özellikleri ve kişisel faktörler ile ilgili değişkenler açısından yapılan değerlendirmede, personelin yaşı açısından; 41 yaş ve üzeri personelin düzenli egzersiz yapmalarını ve fazla kilolarından kurtulmalarını sağlayacak altyapı ve imkanların oluşturulması, gerginliklerini azaltıcı ve hayattan memnun olma oranlarını artırıcı önlemlerin alınması yararlı olabilir.

Personelin deneyimi açısından, 11 yıl ve daha fazla deneyime sahip personelin düzenli egzersiz yapmalarını ve fazla kilolarından kurtulmalarını sağlayacak altyapı ve imkanların oluşturulması, hayattan memnun olma oranlarını artırıcı önlemlerin alınması yararlı olabilir. Personelin stresini azaltıcı tüm önlemlerin sistem yaklaşımı açısından bütünlük içinde uygulanması ve bu uygulamanın üst yönetimin sorumluluğu ve desteği ile gerçekleştirilmesi başarı için önemli koşullar arasındadır.

KAYNAKÇA

1. Bingöl, D., Naktiyok, A. **Yönetici Akademisyenlerin Temel Stres Kaynakları ve Stresle Mücadele Teknikleri**, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, Sayfa 323-324, İstanbul, 24-26 Mayıs, 2001.
2. Pollock, T. **Reducing Stress in The Workplace**, 2000
3. Topaloğlu, M., Tuna, M. **Örgütsel Stres ve Yönetimi**, Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 1, Sayfa 152, Ankara, 1998.
4. Can, H. **Organizasyon ve Yönetim**, Sayfa 280, Siyasal Kitabevi Yayını, Ankara, 1994.
5. Türengil, M. "Örgütsel Stres Kaynakları Önleme Teknikleri ve Bir Araştırma", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:5, Sayfa 16, Kütahya, 2001.
6. Pehlivan, İ. **Yönetimde Stres Kaynakları**, Sayfa 4, Pegem Yayınları, Ankara, 1995.
7. Saldamlı, A. **Otel İşletmelerinde Stres Kaynakları ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama**", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 6, Sayı 6, Sayfa 289, Adana, 2000.

8. Vroom V. H. **Leadership and the Decision-Making Process” Organizations Dynamics**, Vol 28, Number 4, Sayfa 84, Usa, Spring 2000.
9. Özdevecioğlu , M. **Örgütsel Etkinlik**, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 8, Sayfa 401-402, Kayseri, 1999.
10. Eren, E. **Yönetim ve Organizasyon**, , Beta A.Ş., Sayfa 3-105, İstanbul, 2001.
11. Tikici, M.; Deniz, M. **Örgütsel Davranış**, Özmert Ofset, Sayfa i, Malatya, 1993.
12. Diemer, R. V., **İletişim ve İşbirliğinde Kalite**, EOQ, Çev: Şevket Yıldırım Verimlilik Dergisi, Sayfa 97, Ankara, Mart 1992.
13. Mayer, M., **Job Stres and Problem Employees** , 2001
14. Şaher, N., Küçükarslan, M., Gültekin, E., Tuna, M., Çelik, S., Özlü, D. **Stres ve Başetme Yolları**, Sayfa 1-2, Emniyet Genel Müdürlüğü Sağlık İşleri Daire Başkanlığı Ruh Sağlığı Merkezi Yayınları, Yayın No:2, Ankara, 2000.
15. Kirel, Ç. **Liderlik Davranış Biçimleri Konusuna Yeni Bir Yaklaşım: Karizmatik Liderlikten Dönüşümsel Liderliğe**, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 1, Sayfa 43-49, Eskişehir, 2001.
16. Sağlam, M., **Örgütsel Değişme**, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Sayfa 30, Ankara, 1979.
17. Baransel, A., **Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi: Klasik ve Neo-Klasik Yönetim ve Örgüt Teorileri**, 1. Cilt, Sayfa 105, Avcıol Matbaası, İstanbul, 1993.
18. Koçel, T., **İşletme Yöneticiliği**, Sayfa 173, Beta A.Ş., İstanbul, 2001.
19. Barkan, M. **Bir Yönetimsel İletişim Aracı Olarak Çatışma ve Yönetimi**, Kurgu Dergisi, Sayı: 9, Sayfa 11-12, Eskişehir, 1991.
20. Karakaya, A. **Yönetim Anlayışındaki Gelişmeler** Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Bilim Haftası Etkinlikleri, Zonguldak, 2001.
21. Köksal, H. **The Role Of Teachers At The Movement Of TQM in Turkey**, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 6, Sayfa 280, Adana, 2000.
22. Brown, M. R. **Don't Worry Be Happy**, 2001.
23. Türker, N. **Cultural Tourism in Safranbolu**, 12. International Research Conference of the Council for Australian University Tourism and Hospitality Education, Sayfa 76-77, Western Australia 6-9 February, 2002.
24. Albrecht, K. **Gerilim ve Yönetici**, Sayfa 366-371, Çeviren: Kemal Tosun ve diğerleri, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını (Yayın No:197), İstanbul, 1988.
25. Dizdar, E. N., **İstatistik**, Z.K.Ü., Karabük T.E.F. 2000, Karabük.
26. Özdamar, K. **Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi**, Sayfa 124-341, Kaan Kitabevi, Eskişehir, 1999.
27. Özdamar, K. **SPSS İle Biyoistatistik**, Sayfa 355, Kaan Kitabevi, Eskişehir, 1999.