



ÖRGÜTSEL PSİKOLOJİK SERMAYE ve ÖRGÜTSEL STRES YÖNETİMİ





Tanımı, özellikleri, işlevleri

Örgüt bir amacı gerçekleştirmek için ortak gayret göstererek beraber olan kişi ya da gruplardan oluşan topluluk olarak tanımlanabilir. Örgüt insanların ihtiyaçlarını gidermek üzere çeşitli öğelerden oluşmuş bir sistemdir. Örgüt farklı yazarlar tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Tofler'e göre örgüt "İnsanların hedeflerinin, umutlarının ve sorumluluklarının bir araya gelmesidir."

Malinowski örgütü "Bireylerin ortak hedefler ve değerler uğruna gerçekleştirdikleri anlaşma ve beraberliği içerir." diye tanımlar.

İnsanların herhangi bir örgütün üyesi olma isteği ve arzusu taşıması şahsını ilgilendiren konularda örgütle ortak amaçları ve değer yargılarının olmasındandır.



Özellikleri

- Örgütler birden çok kişiden ve bunların birbirleriyle olan etkileşiminden meydana gelir. Yani bir örgüt en az iki kişiden oluşur.
- Örgütlerin mutlaka bir kuruluş amacı vardır
- Örgütlerin önceden belirlenmiş kurallara göre biçimsel, üyelerin birbirleriyle ilişkileri sonucu oluşmuş biçimsel olmayan yapıları vardır.
- Örgütler, kendisi dışındaki çevresiyle ilişkiye girdiğinden açık sistemlerdir.
- Çevreden aldığı bilgi, insan gücü, malzeme ve hammaddenin girdi olarak işlenmesi sonucu çevreye çıktı verilir.
- Organizasyonlar, açık bir sistem olarak birbirleriyle etkileşim içerisinde bulunan alt sistemlerden meydana gelir. Sistemin etkili ve verimli işleyerek başarıya ulaşması alt sistem ile üst sistemin ilişkilerinin düzeyine bağlıdır. Örgüt bilindiği gibi en az iki kişiden oluşur. Her örgütün bir amacı vardır. Amaçsız örgüt olamaz. Birbirleriyle devamlı ilişki içerisinde olan kişiler örgütü oluşturabilir. Önceden belirlenen kurallar çerçevesinde örgütler, çevresiyle etkileşimde bulunurlar.



İşlevleri

Örgütlerin başarılı olup olmadığı geçtiği aşamalarla doğru orantılıdır. Yani hangi aşamaların ne ölçüde gerçekleşip gerçekleşmediğinin bilinmesi örgütün başarısını belirler. İlk yapılması gereken, örgüt içerisinde hangi amaçlar doğrultusunda hangi işlerin başarılacağını, bunların işlevlerini ve tiplerini ortaya koymaktır. Örgütler amaçları gereği ya mal üretirler ya da hizmet. Bunu yaparken oluşturulan bütün işlevler örgütün bölümlerini meydana getirir. Örgütlerin yapılanmasındaki ilk merhalelerden birisi kişilerin hangi işleve bağlı olarak hangi işleri gerçekleştireceklerinin belirlenerek iş bölümünün yapılmasıdır

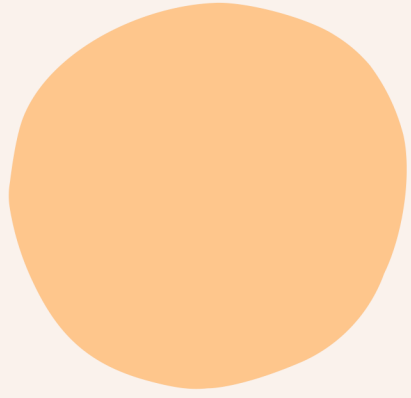


Pozitif Psikoloji

Martin Seligman, ilk kez 1999 yılında psikoloji biliminin insanın, sıra dışı ve anormal davranışları üzerinde durduğunu, güçlü, olumlu ve pozitif yönlerinin görülüp bunun geliştirilmeye çalışılmadığına dikkat çekerek, psikoloji verilerinin insanları nasıl daha mutlu, daha başarılı ve daha iyi olabileceklerini öğretmek için kullanılması gerektiğini söyleyerek “pozitif psikoloji” ileri sürmüştür.

İlk olarak pozitif örgütsel bilim adıyla öne sürülen stres ve sıkıntı zamanlarında örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve güçlerini koruyabilmeleri için gereken pozitif örgütsel özelliklere motive olan durumdur. Merhamet, ahlak ve affedicilik gibi kavramlar bu açıdan önemlidir.

İkinci olarak pozitif örgütsel davranış olarak isimlendirilen kişide olan pozitif gücü kullanarak, öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığı ölçmek suretiyle bunları geliştirecek çalışmalar yapılarak iş yerinde verimliliği amaç edinen yaklaşımdır. Böylece sağlanan fırsatlar, pozitif etkiler ve mutluluk getiren yaklaşımlar sayesinde iş doyumunun artacağı söylenebilir.



Pozitif Psikolojik Sermaye Doğrultusunda Psikolojik Sermaye

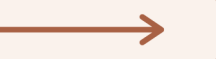


Pozitif Psikolojinin örgütlere etkisi iki şekilde ele alınabilir.

Biri örgütlerdeki kaos, stres ve olumsuz durumlar karşısında örgütün devamlılığını sağlayıcı pozitif adımlar atmaktır. Merhamet, ahlak ve affetme üzerinde durur.

Diğeri ise örgütlerde oluşturulan davranışların pozitif hale getirilmesidir. Bu sayede insanda var olan pozitif gücü yani psikolojik sermayeyi oluşturan birimlerin durumlarını belirleyerek çalışma hayatının veriminin artırılması için ölçülebilen, geliştirilebilen ve yönetilebilen unsurlar ortaya koymaktır.





Örgütlerde Psikolojik Sermaye

Örgüt liderinin ve üyelerinin güçlü yönlerinin ve gizil kalmış yeteneklerinin ortaya çıkarılması ve bu konuda desteklenerek yüreklendirilmesinin sonucu olan psikolojik sermayenin değişime ve gelişime yönelik çabaları, pozitif örgütsel davranış akımı doğrultusunda şekillendirilerek iş tatminini ve motivasyonunu artırması, örgütsel başarıyı beraberinde getirecek katalizör unsurlardan biri olacaktır.



Psikolojik sermayenin unsurları

Özyeterlik, İyimserlik, Umut, Dayanıklılık

Her alanda yaşanan değişme ve gelişmeler rekabeti ortaya çıkaran sermaye türlerinde de görülmektedir. Eskiden beri kabul görmüş finansal, teknolojiye dayalı ve görsel sermayeden ziyade insanı öne çıkaran psikososyal duruma bağlı oluşan pozitif psikolojik sermaye kavramının önemi giderek öne çıkmaktadır.

Psikolojik sermayenin kaynakları;

- Kişinin veya örgütlerin zor görünen işleri başaracağına dair istek ve çabası (özyeterlilik),
- Şu an ve ileriden başarılı olunacağına ilişkin pozitif beklentiler(iyimserlik),
- Hedeflere ulaşmadaki azim ve kararlılık(umut),
- Sıkıntılar ve zorluklar karşısında ayakta kalabilme ve her şeyin üstesinden gelerek başarılı olma(dayanıklılık), olarak açıklanmakta ve olumlu psikolojik durumun bireyin gelişimine etkisi olarak belirtilmektedir



Geleneksel Sermaye Türleri ve Psikolojik Sermaye

Geleneksel Sermaye türleri; İnsan Sermayesi, Sosyal Sermaye ve Ekonomik Sermayedir. Çalışanların; bilgileri, becerileri, yetenekleri, işi yapabilme yetileri, var olan potansiyeli ve sahip oldukları, yapabildikleri ve yapabileceklerinin tümü insan sermayesini karşılamaktadır. Toplumlari bir arada tutan değerler, normlar ve ilişkiler sayesinde toplumun siyasal, kültürel ve sosyoekonomik alanda gelişmesini etkileyen sermayeye sosyal sermaye denir. Mal ve hizmet üretmek amacıyla kullanılan makine ve diğer araçlara ekonomik sermaye denir. Psikolojik Sermaye ise insanın kendini tanıması, güçlü ve zayıf yönlerini bilmesi, tutumları ve davranışların olumluya çevrilmesine yönelik durumu ifade eder. Kendini tanıyan ve potansiyelinin farkında olan bireyler diğer sermayelerine etkili ve verimli bir şekilde kullanabilecektir.



Stres nedir?

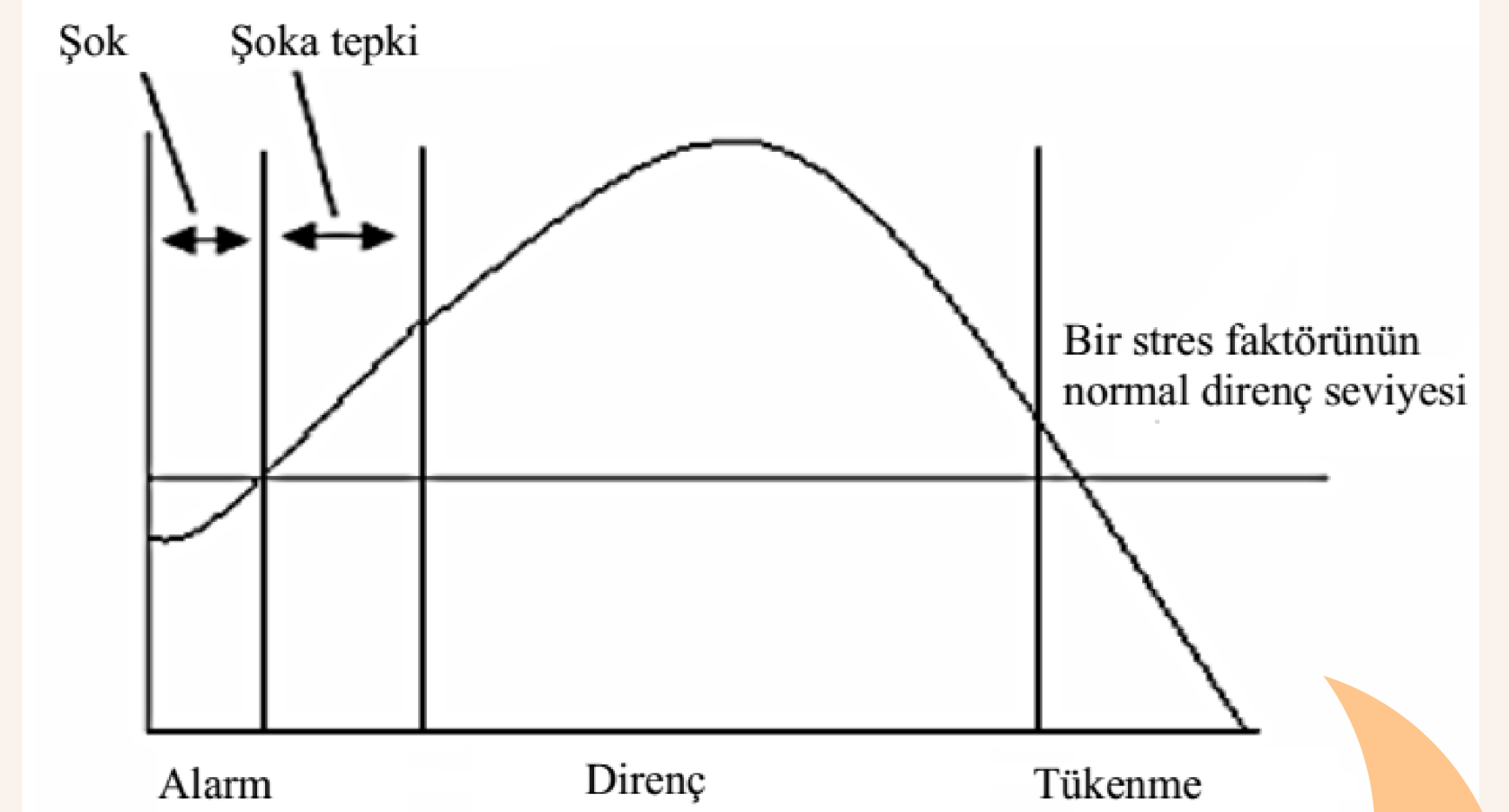
Birçok araştırmacı stresi tanımını yaparken üç farklı yaklaşımdan söz eder. Birinci yaklaşımda, organizmanın içinde bulunduğu çevresel koşullar üzerinde odaklanılmakta ve bu koşulların stresin bir uyararı olarak tanımlanmaktadır. İkinci yaklaşımda, stresin bir etki-tepki mekanizması sonucunda ortaya çıktığı ve organizmanın stres durumu ile karşılaştığında, uyarılara karşı oluşturduğu zihinsel ve fiziksel tepkiler üzerine odaklanır. Üçüncü ve son yaklaşım ise, organizmanın çevresinde ortaya çıkan etkileşimin boyutlarını dikkate alarak stresi, stres uyararı ve strese verilen tepkiyi içinde bulunduran bir süreç olarak tanımlanır.

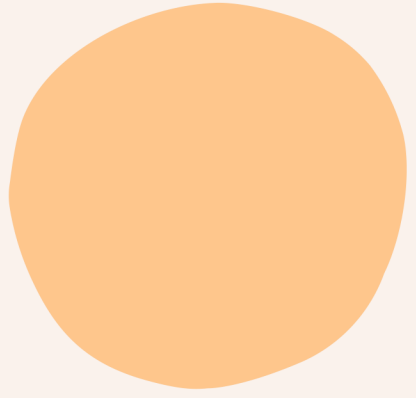


Stresin Aşamaları

Kişi, stres yaşadığı anlarda bu değişimi tehdit olarak gördüğünden dolayı beyinde stres hormonları salgılanır. Oluşan bu duruma “Genel Uyum Sendromu” denir. Alarm, direnç ve tükenme aşamalarından oluşur.

- a- Alarm Aşaması
- b- Direnç Aşaması
- c- Tükenme Aşaması





Stresin Belirtileri



Stresin belirtileri fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal olmak üzere 4 grupta toplanmıştır (Braham, 1998).





Örgütsel Stres

Örgütsel Stresin Tanımı

Çalışanların işe bağlı olarak yaşadığı stres, sıkıntı ve endişe hali iş stresini gösterir. İş stresi, kişiler üzerinde baskı oluşturan, bu baskı sonucunda yapması gereken normal davranışlardan uzaklaştıran durum olarak da nitelendirilmektedir. Ayrıca örgüt üyelerinde psikolojik, fizyolojik ve davranış problemlerine ve sapmalara yol açan dış etkilere karşı uyum tepkisi örgütsel stresi ifade eder.

Çalışma hayatında stres çoğunlukla olumsuz olarak düşünülmektedir. Ancak örgütsel stresin olumsuz etkilerinin yanı sıra olumlu etkilerinin olabileceği de varsayılabilir. Kişi tarafından yaşanan stresin pozitif olması, işin hedeflerine varmasında motivasyonu artırarak çalışma hayatında daha başarılı ve aktif hale getirir.



Örgütsel Stres

Örgütsel Stresin Özellikleri

- i. Örgütsel Stres kişinin çalıştığı yerde endişe ve anksiyete gibi duyguları yaşayarak strese kapılmasına neden olur.
- ii. Kişinin çevresiyle olan ilişkilerini ve sosyal yaşamını olumsuz etkiler,
- iii. İşin yapıldığı yerde bireyde fiziksel, duygusal, psikolojik ve davranışa ilişkin olumsuz durumlar ortaya çıkar.
- iv. İşteki performans düşüklüğü verimliliğin azalmasına neden olur.
- v. Kişinin işten soğuyarak işe gelmek istememesine veya işi terk etmesine neden olur.
- vi. Çalışma hayatının birtakım normlarına ve değerlerine adapte olmakta sıkıntılar yaşar.
- vii. Birey sorumluluklarını yerine getirme konusunda stresli durumlar yaşar
(Aydın 2004).



Örgütsel Stres

Örgütsel Stresin Etkileri

İş hayatı bireyin yaşamında önemli bir etkiye ve yere sahiptir. İş hayatında strese maruz kalan kişi hem özel yaşamında hem de işte sıkıntılı durumlar yaşayabilir. Örgütsel stresin bireyin yaşamı ve örgütün işleyişi üzerinde ciddi etkileri vardır (Aşkun 2006). Kişisel etkiler olarak bazı fiziksel belirtiler ortaya çıkar. Bu durum çoğunlukla üzücü ve rahatsız edici bir olay sonrasında oluşabileceği gibi, uzun vadeli bir stresli yaşamın sonucunda da ortaya çıkabilir. Bireyin kan basıncında yükselmeye ve kalp atışlarında artışa neden olmakla birlikte midede ve ince bağırsakta ülser ortam hazırlar.



Stres Kaynakları

Bireysel Stres Kaynakları

Bireysel Stres Kaynakları

Yaş ve cinsiyet

Kişisel Özellikler

Bireysel Yetenek Farklılıkları

Özel Hayat

Ekonomik Yeterlilik



Örgütsel Stres Kaynakları

Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Etkenleri
Rol Belirsizliği
Rol Çatışması
Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Faktörleri
İşin Özelliklerinden Kaynaklanan Stres Faktörleri
İş Ortamında Huzursuzluk ve Moral Düşüklüğü
Mobbing'den Kaynaklanan Stres Faktörleri
Kariyer Geliştirmeden Kaynaklanan Stres Faktörleri
Fiziksel Stres Kaynakları



Stresle Baş Etme Yöntemleri

Bireysel Yöntemler

- Fiziksel Hareketler Yapma
- Solunum Egzersizi
- Gevşeme Egzersizleri
- Meditasyon
- Beslenme
- Sportif ve kültürel faaliyetler
- Masaj
- Dua ve ibadet
- Uyku
- Mizah





Stresle Baş Etme Yöntemleri

Örgütsel Yöntemler

- Destekleyici Örgüt Havası Oluşturmak
- İşin Zenginleştirilmesi
- Örgütsel Roller Belirlenerek Çatışmaların Azaltılması
- Mesleki Gelişimin Planlanması ve Danışmanlık



İlgili Araştırmalar

Next 

Sezgin (2012), 347 öğretmen ile yaptığı araştırmada, öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin cinsiyet, branş, mesleki kıdem ve yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Keser'in (2013), ilköğretim okulunda görev yapan yöneticilerin psikolojik sermaye ve otantik liderlik düzeylerinin ortalamasının yüksek olduğu, psikolojik sermaye ile otantik liderlik unsurları arasında anlamlı ilişki bulunduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca otantik liderlik öğelerinden psikolojik sermaye öğelerinin etkilendiği hatta psikolojik sermayenin öğelerinin otantik liderlik öğelerinin özelliği ve kapsamlı açıklayıcısı olduğu sonucuna varmıştır.

Şahin (2013), "Kriz Yönetimi ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki" adlı tez araştırmasında, nicel ve nitel ölçeklerle yapılan değerlendirme sonucunda, psikolojik sermayeleri yüksek olan kişilerin kriz yönetimlerini başarılı düzeyde yaptıkları sonucuna varmıştır.

İnal (2019), "Stres Yönetiminin İş Performansı Üzerine Etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği" adlı tez araştırmasında, stres yaratan faktörler, stres yönetimi ve iş performansının cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, aylık gelir ve aile nüfusuna göre farklılık göstermediği sadece stres yaratan kaynakların yaş aralıklarına ve akademik unvanlara göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Ayrıca stres yaratan faktörler ile stres yönetiminin iş performansı üzerine etkisinin olmadığı görülmüştür.



KAYNAKÇA

Next



Çetinkaya, M. Y. (2020). Eğitim örgütlerinde örgütsel psikolojik sermaye ile örgütsel stres yönetimi arasındaki ilişki (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).