

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

İnsan Kaynakları ve Stres

Spor Bilimleri Anabilim Dalı

İnsan Kaynakları ve Stres

- Kuruluşların (kamu kuruluşları, özel sektör ya da sivil toplum kuruluşları gibi) ve istihdam ettikleri insan kaynaklarının ayakta kalabilmeleri, bunun ötesinde geliştirebilmeleri için stresin ve stresin yol açtığı olumsuz sonuçların üstesinden gelmeleri gerekmektedir.
- Bir noktaya kadar pozitif stres, insan kaynakları açısından heyecan verici olarak bireysel ve örgütsel performans artışına neden olabilmektedir. Ancak stresin aşırı, sürekli ve yoldırıcı olması performans açısından örgüte ve insan kaynaklarına olumsuz bir süreci yaşatabilmektedir.



Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım

Nezih Metin Özmutaf

Ege Üniversitesi, Atatürk Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, 35100, Bornova İzmir, Türkiye
E mail: nezih.metin.ozmutaf@ege.edu.tr

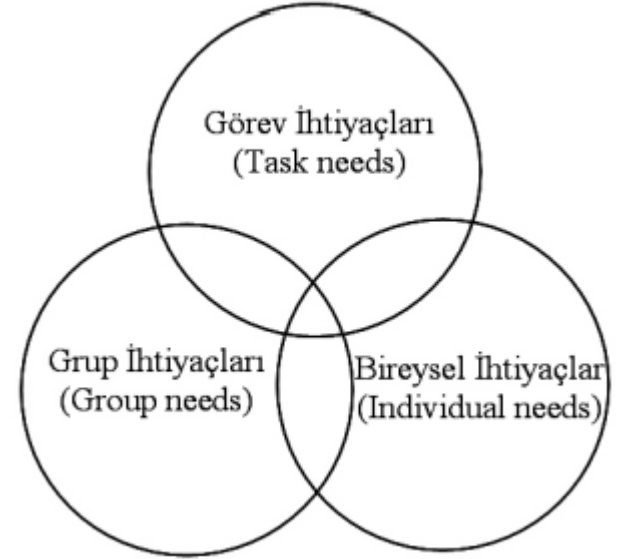
İnsan Kaynakları ve Stres

- Doğal olan bir örgütte morali yüksek insan kaynağının yaratılmasıdır.
- Bu hem örgütün, hem de bireylerin amaçlarına ulaşmalarında başarılı sonuçlara yol açacak; sonuç olarak da kuruluşta top yekün performans artışı sağlanmış olacaktır.
- Gerek bireysel, gerekse örgütsel faktörler nedeniyle oluşmuş stresin üstesinden gelinebilmesi hem lider yönetici, hem de bireyi içeren bir süreci kapsamaktadır.
- Diğer bir bakış açısıyla bir örgütte negatif stresin üstesinden gelinmesi için yönetimin liderliği ve çalışanların istekliliği ve çaba göstermeleri gerekmektedir.



İnsan Kaynakları ve Stres

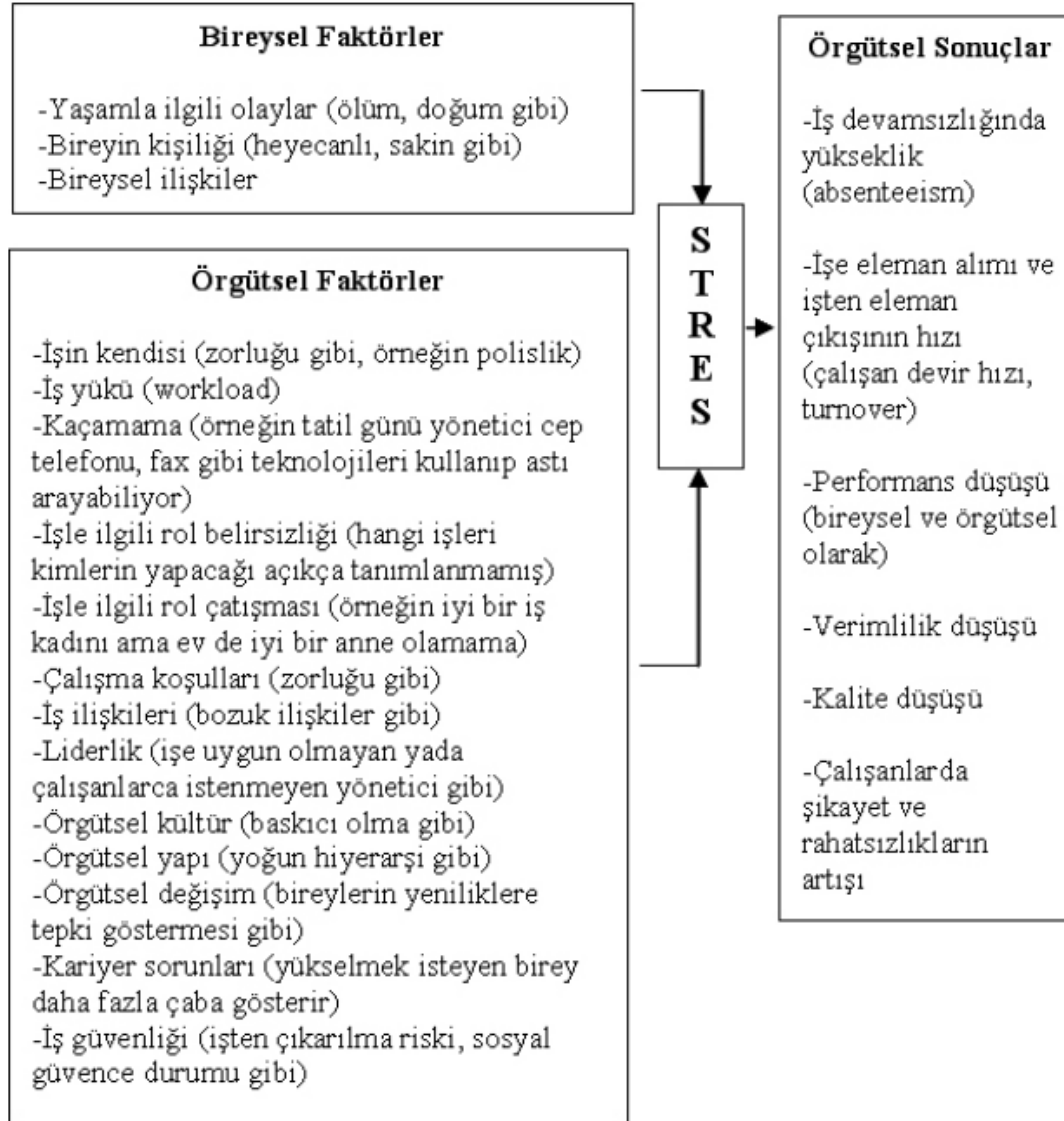
- Lider yöneticinin bir örgütte üç temel çalışma ihtiyacını dengeleyici bir rolü üstlenmesi gerekmektedir.
- Bu bağlamda lider yönetici uygun bir örgütsel ortamın yaratılmasını sağlarsa bireysel ve örgütsel stres düzeyi düşecek, bu ise bireysel ve örgütsel motivasyonu olumlu bir şekilde etkileyerek performans (bireysel, grupsal ve örgütsel) artışını da beraberinde getirecektir.



İnsan Kaynakları ve Stres

- Diğer taraftan uygun bir örgütsel ortamın yaratılması insanı ve insana yakışan çağdaş değerleri içeren bir yönetim kültürünün örgüt ikliminde yaşatılması ile mümkün olabilecektir.
- Sözü edilen değerleri taşıyan yönetim kültürü katılımcı yönetim kültürü olarak ifade edilmektedir. Katılımcı yönetim kültürü demokrasiyi içeren ve örgütte verimliliği artırıcı yapısıyla çağdaş bir yönetim kültürüdür.
- Ancak katılımcı yönetim kültürü şemsiyesi altında örgütün çeşitli bölümlerinde biçimsel olmayan alt kültürel değerler de varlığını sürdürebilir.
- Lider yöneticinin ve bireylerin kuruluşun hangi alt bölümlerinde ne tür değerler olduğunu keşfetmeleri ve ona göre bir katılımcı atmosferi yaratmaları, kültürleri bütünsel olarak örtüştürmeleri gerekmektedir.
- Böylece alt kültürel değerler bağlamında da stresi minimize etme imkanı doğacaktır.

İnsan Kaynakları ve Stres



Şekil 1. Strese yol açan başlıca faktörler ve örgütsel sonuçları