

**21. YÜZYILDA GELİŞMEKTE OLAN
ÜLKELERDE MAVİ YAKALI
İŞGÖRENLERİN STRES KAYNAKLARI
VE ÖRGÜTSEL YAŞAMA YANSIMALARI
ÖZEL SEKTÖRDE BİR UYGULAMA**

**M.Fazlı AKYIL
(Yüksek Lisans Tezi)
Eskişehir, 2013**

**21. YÜZYILDA GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERDE MAVİ YAKALI
İŞGÖRENLERİN STRES KAYNAKLARI VE ÖRGÜTSEL YAŞAMA
YANSIMALARI
ÖZEL SEKTÖRDE BİR UYGULAMA**

M.Fazlı AKYIL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. A. Çiğdem KIREL

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Kasım, 2013

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

M.Fazlı AKYIL'ın, "21.Yüzyılda Gelişmekte Olan Ülkelerde Mavi Yakalı İşgörenlerin Stres Kaynakları ve Örgütsel Yaşama Yansımaları" başlıklı tezi 6 Kasım 2013 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, İşletme (Yönetim ve Organizasyon) Anabilim Dalında, **yüksek lisans tezi** olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı) : Prof.Dr.A.Çiğdem KIREL

Üye : Prof.Dr.Senem BESLER

Üye : Prof.Dr.Sezen ÜNLÜ

İmza

Prof.Dr.B.Zafer ERDOĞAN
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Yüksek Lisans Tez Özü

**21. YÜZYILDA GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERDE MAVİ YAKALI
İŞGÖRENLERİN STRES KAYNAKLARI VE ÖRGÜTSEL YAŞAMA
YANSIMALARI ÖZEL SEKTÖRDE BİR UYGULAMA**

M.Fazlı AKYIL

Yönetim Organizasyon Bilim Dalı

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kasım, 2013

Danışman: Prof. Dr. Çiğdem KIREL

21. yüzyıla damgasını vuran küreselleşme olgusu, özellikle gelişmekte olan ülkelerde iş yaşamında ve sosyal yaşamda oluşturduğu yeni koşullarla işgörenlerin stres kaynaklarına yeni stresörler eklemiştir.

Araştırmamızda, gelişmekte olan ülkelerdeki mavi yakalı işgörenlerin, sosyal ve kültürel çevredeki hızlı değişim ve sermayenin, bilginin, teknolojinin ülkeler arası akışkanlığı nedeniyle oluşan yeni stresörlerden ne denli etkilendikleri saptanmaya çalışılmıştır. Bunun yanı sıra endüstriyel çalışma tarihi boyunca oluşmuş ve klasikleşmiş stres kaynaklarıyla, stresin bireysel ve örgütsel yaşama yansımaları da ele alınmıştır.

Çalışmamızdaki araştırma evreni olarak, özel sektör sanayi kuruluşu ve örneklem olarak da kuruluştaki mavi yakalı işgörenler seçilmiştir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket formu kullanılmıştır. Anket soruları 5’li Likert tipi ölçeğine göre düzenlenmiştir

Araştırma sonucunda, küresel çaptaki işsizlik, ulusal düzeydeki oluşan ve olası iş yasası değişiklikleri, iş güvencesi eksikliği, genel değer yargılarındaki değişim ve emekliliğin ütopya olarak algılanması en önemli stresörler olarak görülmüştür.

Anahtar Kelimeler; küreselleşme, örgütsel yaşam, stres, stres kaynakları, stresin sonuçları.

Abstract

BLUE COLLAR WORKER'S STRESS RESOURCES AND THEIR REFLECTIONS TO ORGANIZATIONAL LIFE IN DEVELOPING COUNTRIES AT 21ST CENTURY AN APPLICATION AT PRIVATE SECTOR

M.Fazlı AKYIL

Administration And Organization Discipline

Anadolu University, Institute Of Social Sciences November 2013

Advisor: Prof. Dr. Çiğdem KIREL

Globalization phenomenon which makes its mark at 21st century, added new stressors to sources of stress especially in developing countries business and social life with new conditions.

In our study, we tried to determine the blue-collar employees extention in developing countries, the social and cultural environment of rapid change and capital, information technology, due to the fluidity between the countries affected by the new stressors. Also classical sources of stress and stress individual and organizational implications that have occurred throughout the history of industrial work are discussed as well.

In our study, industrial private sector has been selected as the universe of research and blue-collar employees in the organization have been selected as a sample. A questionnaire was used as a method of data collection. The survey questions organized according to 5-point Likert-type scale.

As a result, the global-scale unemployment, the changes of labor law at the national level and potential of the lack of job security, the general perception of value judgments change and retirement utopia was seen as the most important stressors.

Keywords; globalization, organizational life, stress, sources of stress, stress results.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tez çalışmasının bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumunda bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve hiçbir şekilde intihal içermediğini beyan ederim.

Her hangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

M. Fazlı Akyıl



Önsöz

Küreselleşme olgusunun, yaşamımızın her boyutuna egemen olduğu günümüz koşullarında, tüketim alışkanlıklarında, teknolojiye, çevre koşullarında ve değer yargılarında oluşan hızlı değişime uyum uğraşı ve uyumsuzluk endişesinin, gelişmekte olan ülkelerdeki dar gelirli mavi yakalı işgörenlerin stresörlerine olumsuz uyarılar olarak eklendiği belirlenmiştir.

Bu tez çalışmasında, bireylere, örgütsel yapılara hatta ülke ekonomilerine ciddi kayıplar yaşatan stres ve sonuçlarının, mavi yakalı işgörenler ve örgütsel yapılar bazında incelenmesi hedeflenmiştir.

Çalışmalarım süresince değerli bilgi, yardım ve önerilerini esirgemeyen, yapıcı eleştirileriyle, iyi niyet ve hoşgörüsüyle beni destekleyen, çalışmalarımda sabırla yardımcı olan Sayın Prof. Dr. Çiğdem KIREL'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmam boyunca istatistiksel analizlerde yardımını esirgemeyen Eğitim Bilimleri Enstitüsü Araş. Gör. Sayın Selim GÜNÜÇ'e çok teşekkür ederim.

Her zaman olduğu gibi, tez çalışmam süresince de sürekli destek veren, bana sabreden, başta eşim Sema Akyıl olmak üzere tüm aile bireylerime çok teşekkür ederim.

Torunlarım, Duru Derin Yenilmez ve Mahir Doruk Yenilmez'e ...

Özgeçmiş

M . Fazlı Akyıl

İşletme Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı
Yüksek Lisans

Eğitim

Ön Ls. 1996 Mahalli İdareler Yönetimi. Anadolu Üniversitesi.
Ls. 1976 Eskişehir Devlet Mimarlık ve Mühendislik Akademisi Makina
Mühendisliği Bölümü
Lise 1970 Aydın Deneme Fen Lisesi
Yabancı dil : İngilizce

Sertifika Programları

2012. İş Güvenliği Uzmanı , ÇSGB. İSG Genel Müdürlüğü.
1998 Tekstil Sektöründe Enerji Yöneticiliği , Osmangazi Üniversitesi.
1994 Çağdaş Yönetim Teknikleri , Main Üniversitesi İşl. Fak. ve Marmara
Üniversitesi Yönetim Teknikleri Uygulama Merkezi ortak İhtisas Programı.

İş Deneyimi

1976 -1979 Sümerbank iplik Fabrikası planlama mühendisi. Karaman
1980 - 1998 Halıser – Halıflex Fab. İşletme Şefi, Makina Enerji Müdürü. Bozüyük
1998 –2003 Gökyıldız Tekstil, Fabrika Müdürü. Bursa
2003 –2010 Setaser Tekstil, Fabrika Müdürü, İstanbul
2010 - 2013 Banyolin Tekstil, Teknik Danışmanlık ve İş Güvenliği Uzmanlığı
İstanbul

Kişisel Bilgiler

Doğum yeri / yılı : Nazilli – Aydın 1953 Cinsiyet : Erkek Medeni Durum : Evli

İçindekiler

	<u>Sayfa</u>
Jüri ve Enstitü Onayı	ii
Öz.....	iii
Abstract	iv
Etik İlke ve Kurallara Uygunluk Beyannamesi	v
Önsöz	vi
Özgeçmiş	vii
Tablolar Listesi	xiii
Şekiller Listesi	xvi
Kısaltmalar Listesi	xvii
Giriş	1

Birinci Bölüm

Genel Olarak Stres Kavramı, Mavi Yakalı İşgörenlerin Stresten Etkilenme Düzeyini Belirleyen Bireysel Faktörler ve Stresin Benzer Kavramlarla İlişkileri

1. Stres nedir	3
1.1. Stres Anında Organizmada Oluşan Değişiklikler	5
1.1.1. Alarm aşaması	6
1.1.2. Direnç aşaması	6
1.1.3. Tükenme aşaması	6
2. Mavi Yakalıların Stresten Etkilenme Düzeylerini Belirleyen Faktörler ..	7
2.1. Bireyin Durumu Algılama Biçimi	7
2.2. Önceden Yaşanmış Olayların Etkisi	8
2.3. Stres ve Başarı.....	8

	<u>Sayfa</u>
2.4. İnançlar	9
2.5. Bazı Kişilik Bozuklukları	9
2.6. Bireysel Farklılıklar	10
2.6.1. Kişilik farklılıkları	10
2.6.1.1. A tipi kişilik	11
2.6.1.2. B tipi kişilik	11
2.6.2. Kişisel Farklılıklar	13
2.6.2.1. Eğitim	13
2.6.2.2. Yaş ve deneyim	13
2.6.2.3. Cinsiyet	14
2.6.2.4. Medeni durum ve çocuk sayısı	14
2.6.2.5. Bireysel ekonomik düzey ve yarın güvencesi	15
2.6.2.6. Etnik ve kültürel farklılıklar	16
3. Stresin Benzer Kavramlarla İlişkileri	17
3.1. Engellenme	17
3.2. Endişe	17
3.3. Çatışma	18
3.4. Gerginlik	19

İkinci Bölüm

Mavi Yakalı İşgörenlerin Örgütsel Stres Kaynakları

1. Fiziksel Koşullarla İlgili Etkenler	21
1.1. Sıcaklık, nem düzeyi ve hava kirliliği	21
1.2. Gürültü ve titreşim	23
1.3. Kalabalık , işyeri büyüklüğü tertip, temizlik	24
1.4. Aydınlatma	25

2. Yapılan İş İle İlgili Etkenler	26
2.1. Aşırı veya yetersiz iş yükü ve zaman baskısı	26
2.2. Vardiyalı çalışma düzeni	27
2.3. Fazla mesai	28
2.4. Yapılan işte tehlike unsuru	29
2.5. Rol çatışması ve rol belirsizliği	31
2.5.1.Rol çatışması.....	31
2.5.2.Rol belirsizliği	33
2.6. Monotonluk	33
3. Örgüt İçi Kişilerarası İlişkilerle İlgili Etkenler	35
3.1. Psikolojik taciz (mobbing)	35
3.2. İş arkadaşları ile ilişkiler ve aşırı rekabet	37
3.3. Ast üst ilişkileri, övgü ,yergi yaklaşımı	38
3.4. Örgüt içi enformel yapılanmalar ve nepotizm.....	40
3.5. Yetki ve sorumluluk dengesi	42
3.6. Davranışlardaki özgürlük düzeyi ve izlenme	42
4. Örgüt Politikaları İle İlgili Etkenler	44
4.1.Ücret politikaları	44
4.2.İşgörenlerin kararlara katılma düzeyi	45
4.3. Örgüt yapısı,örgüt kültürü ve örgüt iklimi	47
5. Kariyer Gelişimi İle İlgili Etkenler.....	50
5.1.Değerlendirme ve yükselme	50
5.2.İş güvencesi	51

Üçüncü Bölüm

Mavi Yakalı İşgörenlerin Ulusal ve Uluslararası Sosyo - Kültürel ve Politik Stres Kaynakları

	<u>Sayfa</u>
1. Ulusal Düzeyde Sosyo-Kültürel ve Politik Stres Kaynakları	53
1.1. Aile Yapısı ve Sosyal, Kültürel Değişimlerin Etkisi	54
1.2. Kentsel Sorunların Etkisi	55
1.3. Ulusal Düzeyde Uygulanan Politikaların Etkisi	57
1.3.1.Özelleştirme	58
1.3.2. Esnek çalışma ve atipik çalışma sistemleri	60
1.3.3. Alt işveren, taşeronlaşma	62
1.3.4. Enformel örgütler ve kayıt dışı çalışma	64
1.3.5. İş yasalarındaki değişiklikler	66
2. Mavi Yakalıların Uluslararası Düzeyde Stres Kaynakları	68
2.1. Yüksek Teknolojiye Uyum	68
2.2. Yedek İşgücü ve Yedek Ülke	69

Dördüncü Bölüm

Stresin Sonuçları

1. Bireysel Sonuçlar	72
1.1. Psikolojik Sonuçlar	73
1.2. Fizyolojik Sonuçlar	73
1.3. Davranışsal Sonuçlar	74
2. Örgütsel Sonuçlar	76
2.1. İşe Geç Gelme, Devamsızlık	76
2.2. Verimsizlik	77
2.3. İş Kazaları	78
2.4. İşgören Devri	80

Beşinci Bölüm

21. yüzyılda Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Mavi Yakalı İşgörenlerin Stres Kaynakları ve Örgütsel Yaşama Yansımalarına İlişkin Saha Araştırması

	<u>Sayfa</u>
1. Problemin Tanımı	82
2. Araştırmanın Amacı	82
3. Araştırmanın Hipotezleri	83
4. Araştırmanın Önemi „„„„	84
5. Araştırmanın Evreni ve Örneklem	86
6. Varsayımlar	86
7. Sınırlılıklar	86
8. Araştırmanın Yöntemi	86

Altıncı Bölüm

Araştırma Verilerinin Düzenlenmesi, Betimsel İstatistikler, Sonuç ve Öneriler

	<u>Sayfa</u>
1. Verilerin Düzenlenmesi	89
2. Betimsel İstatistikler.....	90
2.1. Örnekleme İlişkin Sosyo- Demografik Özellikler.....	90
2.2. Araştırmanın Betimsel İstatistiklerle Yorumu	91
3. Sonuç ve Öneriler	111
Ekler	121
Kaynakça	181

Tablolar Listesi

Sayfa

Tablo 2.1. Ölçek İle, Stresin Nedenlerinin Sorgulandığı Alt Faktörlerinin Korelasyon Değerleri.	91
Tablo 2.2. Ölçek İle, Stresin Sonuçlarının Sorgulandığı Alt Faktörlerinin Korelasyon Değerleri	91
Tablo 2.3. Katılımcıların Sosyo – Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımları	140
Tablo 2.4a. H₁' e İlişkin Betimleyici İstatistikler	143
Tablo.2.4b. H₁'e İlişkin Betimleyici İstatistikler	146
Tablo.2.5a. H₂'ye İlişkin Betimleyici İstatistikler	149
Tablo.2.5b. H₂'ye İlişkin Betimleyici İstatistikler	149
Tablo.2.6a. H₃'e İlişkin Betimleyici İstatistikler	150
Tablo 2.6b. H₃'e İlişkin Betimleyici İstatistikler	151
Tablo.2.7a. H₄'e İlişkin Betimleyici İstatistikler	151
Tablo.2.7b. H₄'e İlişkin Betimleyici İstatistikler	152
Tablo .2.8a. H₅'e İlişkin Betimleyici İstatistikler	153
Tablo .2.8b. H₅'e İlişkin Betimleyici İstatistikler	153
Tablo.2.9a. H₆'ya İlişkin Betimleyici İstatistikler	154
Tablo.2.9b. H₆'ya İlişkin Betimleyici İstatistikler	155
Tablo.2.10a. H₇'ye İlişkin Faktörler Bazında Betimleyici İstatistikler	156
Tablo.2.10b. H₇'ye İlişkin Toplam Puanlar Bazında Betimleyici İstatistikler...	157
Tablo.2.11a. H₈'e İlişkin Faktörler Bazında Betimleyici İstatistikler	157
Tablo.2.11b. H₈'e İlişkin Toplam Puanlar Bazında Betimleyici İstatistikler	158
Tablo.2.12a. H₉'a İlişkin Faktörler Bazında Betimleyici İstatistikler	159
Tablo.2.12b. H₉'a İlişkin Toplam Puanlar Bazında Betimleyici İstatistikler	160
Tablo.2.13a. H₁₀'a İlişkin Faktörler Bazında Betimleyici İstatistikler	160

Tablo.2.13b. H_{10} ‘a İlişkin Toplam Puanlar Bazında Betimleyici	
İstatistikler	161
Tablo.2.14a. H_{11}’e İlişkin Faktörler Bazında Betimleyici	
İstatistikler	162
Tablo.2.14b. H_{11}’e İlişkin Toplam Puanlar Bazında Betimleyici	
İstatistikler.....	163
Tablo.2.15a. H_{12}’ye İlişkin Faktörler Bazında Betimleyici	
İstatistikler	163
Tablo.2.15b. H_{12}’ye İlişkin Toplam Puanlar Bazında Betimleyici	
İstatistikler	164
Tablo.2.16a. H_{13}’e İlişkin Faktörler Bazında Betimleyici	
İstatistikler	165
Tablo.2.16b. H_{13}’e İlişkin Toplam Puanlar Bazında Betimleyici	
İstatistikler	166
Tablo.2.17a. H_{14}’e İlişkin Faktörler Bazında Betimleyici	
İstatistikler	166
Tablo.2.17b. H_{14}’e İlişkin Toplam Puanlar Bazında Betimleyici	
İstatistikler	167
Tablo.2.18a. H_{15}’e İlişkin Faktörler Bazında Betimleyici	
İstatistikler	168
Tablo.2.18b. H_{15}’e İlişkin Toplam Puanlar Bazında Betimleyici	
İstatistikler	169
Tablo.2.19a. H_{16}’ya İlişkin Faktörler Bazında Betimleyici	
İstatistikler	170
Tablo.2.19b. H_{16} ‘ya İlişkin Toplam Puanlar Bazında Betimleyici	
İstatistikler	171
Tablo.2.20a. H_{17}’ye Hipotezine İlişkin Faktörler Bazında Betimleyici	
İstatistikler	171
Tablo 2.20b. Çoklu Karşılaştırma Scheffe	173
Tablo.2.20c. H_{17}’ye İlişkin Toplam Puanlar Bazında Betimleyici	
İstatistikler	174

	<u>Sayfa</u>
Tablo.2.21a. H_{18}'e İlişkin Faktörler Bazında Betimleyici	
İstatistikler.....	174
Tablo.2.21b. H_{18}'e İlişkin Toplam Puanlar Bazında Betimleyici	
İstatistikler	176
Tablo.2.22a. H_{19}'a Hipotezine İlişkin Faktörler Bazında Betimleyici	
İstatistikler	176
Tablo.2.22b. H_{19}'a İlişkin Toplam Puanlar Bazında Betimleyici	
İstatistikler	178
Tablo.2.23a. H_{20}'ye İlişkin Faktörler Bazında Betimleyici	
Statistikler	178
Tablo.2.23b. H_{20}'ye İlişkin Toplam Puanlar Bazında Betimleyici	
İstatistikler	180

Şekiller Listes

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1. Genel Uyum Sendromu	5
Şekil 2. Stres düzeyi - başarı ilişkisi	9
Şekil 3. Karma Kişilik Şeması	12
Şekil 4. İş yükü - Stres ilişkisi	27
Şekil 5. İşgören ve yöneticilerin karşılıklı davranışları ve stres ilişkisi...	40
Şekil 6. Ücret - İşgören – Stres ilişkisi	45
Şekil 7. Standardize edilmiş doğrulayıcı faktör analizi değerleri.....	93

Kısaltmalar Listesi

ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
GUS	: Genel Uyum Sendromu
AR – GE	: Araştırma Geliştirme
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsü
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İSG	: İş Sağlığı Güvenliği

Giriş

21. yüzyıla damgasını vuran olgu küreselleşmedir. Küreselleşme, ticaretin, sermayenin, teknolojinin ve bilginin ülkeler arasında akışkanlığı (serbest dolaşımı) ile açıklanmaktadır. Teknolojideki hızlı ilerleme nedeniyle, tüm insanlık aşırı sert bir rekabetin içine girmiştir. Ancak serbest dolaşamayan (Avrupa Birliği hariç) tek unsur mavi yakalı işgörendir, iş gücüdür. İşgören haricinde her türlü üretim faktörünün küreselleştiği, serbest dolaştığı ortamda, iş yaşamında ‘en üst düzeyde verimlilik odaklı çalışma’ gerekliliği öncül bir olgudur. Aşırı rekabet, verimlilik ve daha çok öğrenme gerekliliği çalışma yaşamındaki bireyler için stres kaynağıdır.

Yukarıda belirtilen sert rekabet, ileri teknoloji üretme ve kullanma gerekliliği, örgütleri ve işgörenleri strese sokmaktadır. Rekabetin gereği olarak da kolayca başvurulabilecek önlem, işgören hakları, çalışma yasaları ve örgüt yapıları üzerindeki değişimdir. Görece, eğitim seviyeleri düşük olan mavi yakalıları, bilgi çağında şimdiye dek olduğundan daha fazla stres yaşamaktadırlar. Ayrıca yaşamımızın tüm alanlarında hızlı değişim ve dönüşüm, iş ve işgörenler arasındaki sunu-istem dengesizliği, aşırı katma değer hırsı, daha çok edinme (parasal güç, statü vb.) istemi, yeni yükselen değer haline gelmiştir. Belirtilen unsurlar özellikle mavi yakalıları için ek, yeni stres gerekçeleridir.

Şimdiye kadar yapılan tüm araştırmalar stresin birey, örgüt ve ülke çapında giderilemez kayıplar yaşanmasına neden olduğunu göstermektedir. Bu nedenle 21. yüzyılın hastalığı streştir.

Sosyal, kültürel, yönetsel ve ekonomik bağlamda yetkinlikleri yetersiz olan demokrasi anlayışları evrensel düzeye ulaşmamış ve ileri teknoloji üretemeyen gelişmekte olan ülkelerde küreselleşmenin sancıları mavi yakalı işgörenler için ayrı bir önem taşımaktadır.

Bu araştırmanın amacı, günümüz koşullarında özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki (çevre ülkeler) mavi yakalı işgörenlerde stresin oluşma nedenlerini, bireysel, örgütsel, ulusal ve uluslararası bağlamda değerlendirerek yaratacağı sonuçları irdelemektir.

Kurumsallaşmış hemen pek çok örgütsel yapıda, işgörenlerin periyodik olarak performans değerlemesi yapılmasına karşın, çok az sayıdaki örgütsel yapı hariç, örgütlerin kendi ilgili birimlerince, işgörenlerin “stres kaynaklarını ve stres düzeyini etkileyen faktörler” değerlemesinin yapılmaması, bu araştırmanın önemini arttırmaktadır.

Üretim faktörlerinden (bina, makine, teknoloji, sermaye, arazi vb.) sadece insan faktörünün düşünen ve duyguları olan bir faktör olduğu anımsanıp, önemi gereğince duyumsanmadığı sürece, içine girilen stresli ortamın götürüleri görülemeyecektir.

İleri teknoloji, hızlı nüfus artışı, bölgeler ve ülkeler arası aşırı gelir ve bilgi düzeyi dengesizliği, en önemli stres kaynağı olan işsizlik olgusunun artmasına neden olmaktadır.

Küreselleşmenin etkisiyle oluşan yeni stres kaynakları ve stresin sonuçlarının dünya üzerindeki herkesi doğrudan ve dolaylı olarak ilgilendirmesinin bu araştırmayı önemli kıldığı söylenebilir.

Birinci Bölüm

Genel Olarak Stres Kavramı, Mavi Yakalı İşgörenlerin Stresten Etkilenme Düzeyini Belirleyen Bireysel Faktörler ve Stresin Benzer Kavramlarla İlişkileri

1. Stres nedir

Stres, sözlük anlamı olarak, her türlü uyarana (stresör) organizmaların varlığını bütünüyle tehdit etme durumu ve bu uyarılara karşı organizmanın gösterdiği tepki olarak tanımlanmaktadır¹. Bilim dünyasında stres sözcüğü ilk kez 17. yy'da elastiki nesne ve ona uygulanan dış güç arasındaki ilişki olgusunu açıklamak üzere fizikçi Robert Hook tarafından kullanılmıştır².

İlerleyen süreçte, tıp ve psikoloji alanlarında araştırılıp tanımlanmaya çalışılmıştır. Ancak verimlilik kaygısıyla, organizasyonlar içi davranışları açıklamak ve kaynakların etkili yöntemini sağlamak gibi nedenlerden dolayı stres, önemli bir kavram olarak görüldüğünden, özellikle yönetim bilimlerinde üzerinde yoğunlukla durulan bir konu haline gelmiştir³.

Dilimize batı literatüründen geçmiş olan stres kavramına diğer dillerde de tam karşılığı verilmemektedir, tanımlanmadan çok betimlenmektedir. Latince bir sözcük olan stres, 'Estrece' sözcüğünden gelmektedir. Zorlanma, gerilme ve baskı anlamındadır. 17. yy'da ise felaket, bela, dert, keder ve elem gibi anlamlarda kullanılmış, 18. ve 19 yüzyıllarda güç, baskı, zor gibi anlamlarda objelere, kişilere, organlara veya ruhsal yapıya yönelik baskıyı açıklamak üzere kullanılmıştır. Ayrıca stres sözcüğü sadece etki yönüyle değil,

¹ N. Genç ve O. Demirören (2000). *Yönetim el kitabı*. İstanbul: Birey Yayıncılık, s. 180.

² H. Graham (1999). *Stresi kendi yararınıza kullanın*. (Çev: Mehmet Sağlam ve Turgut Tezcan), İstanbul: Alfa Yayınları, s. 24.

³ A. Aktaş ve R. Aktaş (1992). *İş stresi*. Milli Prodüktivite Yayınları, (2) s.156.

bütünlüğü koruma, esas duruma dönmek için çaba harcama şeklinde, etkiye tepki anlamında da kullanılmaya başlamıştır⁴.

Stres konusunda bir otorite olan Hans Selye, çalışmaları sonrasında stresi organizmanın içindeki çevreye karşı alınan durum olarak tanımlamıştır. Hans Selye'ye göre stres, vücut üzerindeki herhangi bir istemin, düşünsel veya bedensel etkili spesifik olmayan sonucudur⁵.

Stres organizmayla çevresi arasındaki bir etki tepki olayıdır. Bu bağlamda bireyler ilk anda stres yaratan durumlara ya karşılık verirler ya da yok sayma yönünü seçerler veya donup kalabilirler

Görüldüğü gibi stres kavramı ile ilgili olarak bilim insanları pek çok tanımlamada bulunmuştur. Magnuson, kişinin gerçek dünyası ile beklentileri arasındaki farklılığa gösterdiği tepki, ⁶ Lazarus kişiden kaynaklanan bireysel dayanma gücünü aşan bireye göre kendisini tehdit eden ilişkilerin toplamı biçiminde tanımlamıştır⁷.

Stresin tümüyle engellenerek ortadan kaldırılması gerekli görülmemektedir. Stres bir anlamda insana çalışma gücü kazandıran ve direnme gücü veren bir tepki durumudur⁸.

Stres, genelde hoşnutsuzluk durumlarının açıklanması biçiminde değerlendirilmektedir. Ancak, stresin olumlu yönleri de vardır. Karşılaşılan olumsuz etkenler gibi, organizmanın karşılaştığı olumlulukların organizmadaki değişimlerini de kapsamaktadır⁹.

Sonuç olarak, tanımlamalara göre, yönetim bilimleri açısından stresle ilintili şu çıkarsamalar yapılabilir;

⁴ A.Baltaş ve Z. Baltaş (2002). *Stres ve başa çıkma yolları*, Ankara: Remzi Kitapevi, s. 304.

⁵ R.L.Kahn ve P. Byosiore (1995). *The organizational behaviour reader*, New Jersey: Prentice Hall Inc., s. 193.

⁶ G.E.Gümüştekin ve A. B. Öztemiz (2004). Örgütsel stres yönetimi ve uçucu personel üzerine bir uygulama, *Kayseri: Erciyes Üni. İİBF Dergisi*, (23), s.64.

⁷ H.Ekinci ve S. Ekici (2003). Yöneticiler üzerindeki etkileri açısından stres kaynakları ve bir uygulama, Bursa: *Uludağ Üniversitesi İİBF Dergisi*, 22(2), s. 96.

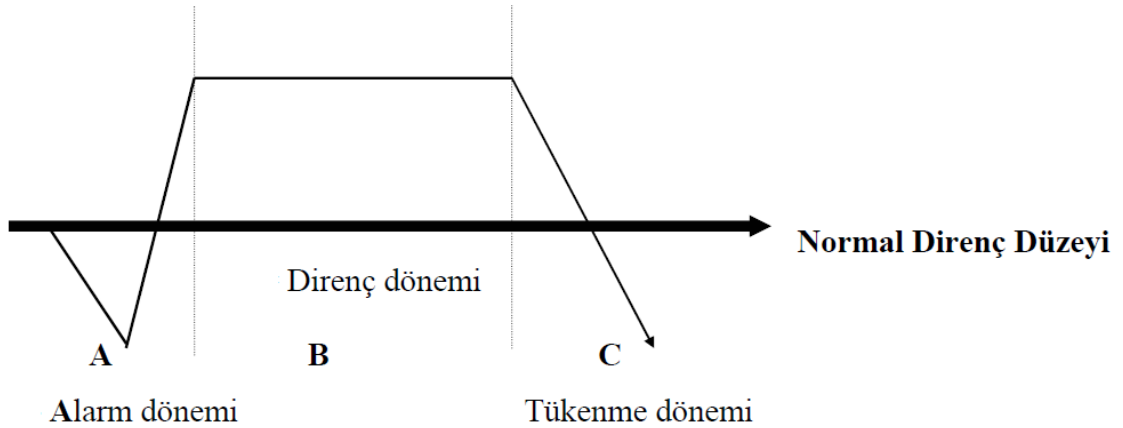
⁸ İ. Barutçugil (2004). *Stretejik insan kaynakları yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık, s. 409.

⁹ F. Eroğlu (1998). *Davranış bilimleri*, İstanbul: Beta Basım Yayın, s. 298.

- Stres, sadece uyaran olarak görüldüğü gibi, uyarılanın tepkisi olarak da belirtilebilir.
- Stres kişi ve çevrenin etkisi ile oluşur. Genel olarak organizmada çevreye ve olaylara uyum için oluşan olumsuzluk durumudur.
- Stresin güdüleyici (motivasyon) yönü de vardır. Karşılaşılan fırsatlara karşı, bünyenin düşünsel tepkisi olarak, olumlu sonuçlar da yaratabilir.

1.1 Stres Anında Organizmada Oluşan Değişiklikler

Stres, organizmanın fiziksel ve psikolojik dayanım sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesi ile ortaya çıkan bir durumdur. Organizmanın tehdit edilmesi ve bu yüzden dengesinin bozulması, canlılığı korumaya yönelik alarm tepkisinin yaşanmasına neden olur. Bozulan dengenin yeniden kurulması için, duruma uyum sağlanması gerekir. Bu nedenle Hans Selye, bedenin stresli durumlarda verdiği üç aşamalı tepkiyi Genel Uyum Sendromu (GUS) olarak adlandırmıştır¹⁰



Şekil 1. Genel Uyum Sendromu (GUS) (H. Selye, 1977)

Kaynak: A.Baltaş ve Z. Baltaş, 2002: 26.

GUS'un üç aşaması vardır. Bunlar;

- Alarm
- Direnç
- Tükenme dir¹¹.

¹⁰ A.Baltaş ve Z. Baltaş (2002), s.26.

1.1.1. Alarm aşaması

Stresin ilk belirtileri karşısında bu aşama gözlenir. Organizma, bedenin stresle savaşması için endokrin bezlerinden hormon salgılayarak kendini hazırlar. Kanda şeker oranının artması, kasların gerilmesi, kalp atışlarının hızlanması, solunum sıklaşması ve göz bebeklerinin büyümesi görülür. Böylece organizma kendini ikinci aşamaya hazırlar¹¹.

1.1.2. Direnç aşaması

Alarm aşamasını “uyum yada direnme aşaması” izler. Stres kaynağına uyum sağlanırsa her şey normale döner. Bedendeki tahribat giderilmeye çalışılır. Birey stres kaynağına uyum sağlayamazsa gayreti kırılır davranışlarında sapmalar oluşmaya başlar.¹²

1.1.3. Tükenme aşaması

Stres yaratan durum ortadan kalkmaz, ya da bedenin gösterdiği direnç yetersiz kalırsa, tükenme aşamasına girilir. Stresi kontrol etmek için gittikçe daha etkisiz mekanizmalar kullanılır. Duygusal ya da davranışsal bozukluklar gözlenir. Dikkat toplayamama, sinirlilik, erteleme ve hiçbir şeyin anlamı olmadığı, hiçbir şey değmediği gibi psikolojik tükenme belirtileri gözlenir. Bunun yanında cilt sorunları, mide rahatsızlıkları, aşırı alkol alımı gibi fizyolojik ve davranışsal bazı başka sorunlar gözlenebilir. Stres devam ettikçe fiziksel veya davranışsal sorunlar giderek artar¹³.

Tükenme aşaması araştırmalarda stresin bireyde yarattığı sonuçlar olarak adlandırılmaktadır. Araştırmamızda bireylerdeki tükenme belirtileri incelenecektir.

¹¹ A. Balcı (2000). *Öğretim elemanının iş stresi, kuram ve uygulama*, Ankara: Nobel Yayınları, s.21.

¹² N.Güçlü.(2001).Stres Yönetimi.Ankara.:Gazi Üniv.Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi.c.21(1).s.94.

¹³ Z.D.Yöndem (2006). *Kişilik dinamikleri ve stresle baş etme*, İstanbul: Morpa Kültür Yayınları, s.18.

2. Mavi Yakalıların Stresten Etkilenme Düzeylerini Belirleyen Faktörler

Stres tepkisi, ortamda ne olduğuna bağlı olarak değil, insanın olaya nasıl tepki verdiğine bağlı olarak ortaya çıkar. Hissettiklerimiz esas olarak düşündüklerimizin paralelindedir. Bu nedenle stres, belirli insanla belirli olayın etkileşiminde ortaya çıkar, olay tek başına belirleyici değildir. Ayrıca, belirli uyarana belirli tepkiler verilir diye bir genelleme de yapılamaz¹⁴. Bu veriler ışığında, işgörenin çalışma yaşamındaki uyaranlara (stresör) karşı hangi nedenlerle farklı düzeyde tepki verdiğini incelemek gerekir.

İşgörenlerin, çalışma yaşamındaki uyaranlardan etkilenme düzeyleri, aşağıdaki faktörlerle yakından ilgilidir¹⁵.

- Bireyin durumu algılama biçimi,
- Önceden yaşanmış olayların etkisi,
- Stres ve başarı,
- İnançlar ve bazı kişilik bozuklukları,
- Bireysel farklılıklar.

2.1. Bireyin Durumu Algılama Biçimi

İşgörenler aynı koşullarda çalışmalarına karşın, örgütsel yaşamlarında karşılaştıkları olaylara sadece algılama farklılıkları nedeniyle, farklı duygusal ve davranışsal tepkiler verebilirler. Algılama, bireyin kendi geliştirdiği gerçeklik kavramına göre, içinde yaşadığı çevredeki bilgileri örgütlemesi ve seçmesi yoluyla ortaya çıkan psikolojik bir süreç olarak tanımlanabilir¹⁶.

¹⁴ A. Batlaş ve Z. Batlaş (1993), *Stres ve başa çıkma yolları*. Ankara: Remzi Kitabevi. s.32.

¹⁵ D. Helriegel vd. (1986). *Organizational Behaviour*. New York: West Publishing, s.517'den aktaran Ç. Kirel (1991). *Örgütlerde stres kaynaklarının çalış kadınlar üzerindeki etkileri ve Eskişehir bölgesinde bir uygulama çalışması*. Eskişehir:Yayınlanmamış Dr. Tezi, s. 36.

¹⁶ Ç. Kirel (1991), s.37.

İnsanlar karşılaştıkları her olayda bir tehlike ve stres gerekçesi görürken, kendileri adına fırsat ve heyecan da görülebilir. Sufi Rumi'nin dediği gibi 'Bir dilim ekmeğin sizin için anlamı, aç olup olmamanıza bağlıdır'. Her hangi bir olayın olumlu veya olumsuz uyaran olup olmadığını, algınıza bağlı olarak siz karar verirsiniz¹⁷.

2.2. Önceden Yaşanmış Olayların Etkisi

Bir stresör ile karşılaşan birey, bu duruma benzer bir uyaranla daha önceden karşılaşmışa, olay karşısında farklı etkilenecektir. Bu nedenle bireyin geçmiş deneyimleri ve eğitimi, yeni benzer durumdan nasıl kurtulacağına yardımcı olabilir. Deneyim ve stres arasındaki ilişki temelde pekiştirmeye dayalıdır. Geçmişteki olumlu pekiştirme ve başarılı olma, gelecekte karşılaşılabilecek stresleri azaltıcı bir rol oynar. Buna karşı geçmişteki deneyimi başarısız olan bireyin yeni durumdan etkilenmesi veya zarar görmesi artar¹⁸.

2.3. Stres ve Başarı

Başarı ile stresin düzeyi arasında yakın ilişki vardır. Sıfır stresin iş performansını düşürdüğü bilinmektedir. Optimum düzeydeki stres işgörenlerin işlerini daha iyi yapmalarını, başarılı olmalarını, yeni ve daha iyi yollar bulmalarını sağlamaktadır. Ayrıca yoğun stres, devamsızlık, doyumsuzluk ve performans düşüklüğü gibi başarısızlık göstergesidir¹⁹.

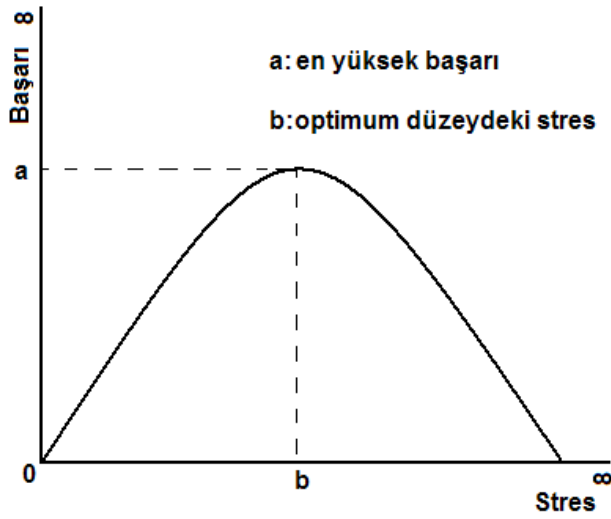
İşgörenlerin stres düzeyi ile başarı ve performansları arasındaki ilişki Şekil 2'de görülmektedir.

Stres optimum düzeydeyken, iş görenlerin başarılarının ve performanslarının doruk noktasında olduğu görülmektedir.

¹⁷ B.J.Braham (1998). *Stres yönetimi, ateş altında sakin kalabilmek*. (Çev: Vedat G. Diker), İstanbul: Hayat yayıncılık s. 41

¹⁸ E. Özkalp (1989). Örgütlerde stres. *Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), s.148.

¹⁹ F. Luthans (1989). *Organizational behaviour*. New York: Mc Graw Hill Book Comp, s.205.



Şekil 2. Stres düzeyi-başarı ilişkisi

Kaynak: Gregory Moorhead ve Ricky Griffin. Organizaional behaviour, Houghton Mfin Company Boston. 1985. s. 199.

2.4. İnançlar

Örgütsel yaşamda tinsel değerlere sahip örgüt üyelerinin daha mutlu ve üretken olduğu buna karşılık bu değerlerden yoksun örgüt üyelerinin daha düşük morale sahip olduğu, personel devir oranlarının yüksek olduğu, tükenmişlik ve stres ile ilgili şikayetlerinin daha fazla olduğu gözlemlenmiştir.²⁰

Tinsel değerler ile stres ilişkisi üzerine yapılan bir araştırmada, tinsel değerlerin bireylerin yaşamını anlamlandırmasında önemli bir yeri olduğu gibi, stres azaltıcı, kaygı giderici ve psikolojik koruyucu fonksiyonlara sahip olduğu belirlenmiştir²¹.

2.5.Bazı Kişilik Bozuklukları

Yapılan çeşitli araştırmalarda, paranoid, şizoid, antisosyal, narsist, obsesifkompulsif gibi sayılabilecek çeşitli kişilik bozukluklarıyla stres arasında yakın ilişkiler belirlenmiştir. Kimseye güvenemeyen, kuşkucu, kuruntulu yapılarıyla paranoid kişilik

²⁰ E.Özkalp ve diğerleri (2008).Çalışma yaşamında tinsel değerler.Antalya:16.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.Bildiriler kitabı Kültür Üniversitesi. s. 227.

²¹ A.Emhan ve C.Cayır (2010).Girişimcilerin stresle baş edebilmesinde tinsel değerlerin etkisi.Erzurum:Atatürk Üniversitesi İ.İ.Bilimler Dergisi 24(2).s.117.

yapısına sahip kişiler güveni sarsan her olay karşısında stres yaşamaktadırlar. Ayrıca yakın ilişki kurmaktan kaçınan ve yalnız kalmayı yeğleyen şizoid kişilik yapısına sahip kişiler, işyerlerinde başka insanlarla ilişki kurmayı gerektiren ve birçok insan için stres yaratmayacak bir görev kendilerine verildiğinde çok zorlanabilirler.

Ayrıca, bağımlı kişilik yapısına sahip kişiler tek başına karar veremeyen ve başkalarının öğüt ve desteğine gereksinim duyan insanlardır. Bu özellikleri olan insanlar için en stres yaratıcı durum, kendi başlarına karar vermeyi gerektiren bir durumla karşı karşıya kalmalarıdır.²²

2.6. Bireysel Farklılıklar

Her birey, kişiliğine, geçmişteki deneyimlerine ve büyük olasılıkla genlerine bağlı olarak bazı stres kategorilerinden fazlaca etkilenmezken, bazılarıysa hassas olma eğilimi gösterir. Strese duyarlılık etmenleri açısından bakıldığında, bazı yaşamsal olaylar bir gruba birey tarafından stres verici olarak algılanırken, diğer bireyleri etkilememektedir²³. Bireysel farklılıkları, kişilik ve kişisel farklılıklar (demografik özellikler) başlıklarıyla incelemek mümkündür.

2.6.1. Kişilik farklılıkları

Kişilik, bireylerin doğuştan getirdikleri özellikler ile, sonradan toplum içinde yaşamının kazandırdığı özelliklerin toplamıdır. Doğuştan gelen özellikler biyolojik temellidir ve değiştirilmesi güçtür. Ancak çevreden kazanılan özellikler, içinde yaşanılan toplumun, grubun, işletmenin ya da işin niteliğine göre farklılıklar gösterir. Davranış bilimcilerine göre kişilik, bireyin kendine özgü ve ayırıcı davranışlarının bütünü olarak tanımlanabilir²⁴.

²² <http://www.gengcelisim.com/v2/content/view/779/2/.s.1> (Erişim tarihi:10.02.2012)

²³ E. Adamson (2002). *Stres yönetimi*. (Çev: Ümit Şensoy), İstanbul: Morpa Kültür Yayınları, s.33

²⁴ M. Şimşek vd. (2001). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Nobel Yayın ve Dağıtım, s. 65.

Friedman ve Rosenman tarafından yapılan tanımlamalara göre insanlar A tipi ve B tipi kişilik özelliklerine sahiptirler²⁵. Bu tipler ayrımı, özellikle stresle başa çıkmada kullanılan kişilik ayrımlarıdır.

2.6.1.1. A tipi kişilik özellikleri

A tipi kişilik özelliğini sergileyenler genellikle üzerlerine çok fazla iş yükü alırlar. Bazı özellikleri:

- Birden fazla işi aynı anda yapmak veya düşünmek,
- Yüksek sesle ve çabuk konuşmak,
- ‘Bir şeyin iyi olmasını istiyorsan kendin yap.’ sözüne inanma durumu,
- Hiçbir şeye geç kalmamaya önem vermedir. Bu insanlar yarışmacı ve aceleci olarak nitelendirilirler²⁶.

Bu kişilik özelliğini sergileyenler çoğunlukla geçinilmesi zor insanlardır. Sevilme yerine kendilerine saygı gösterilmesini isterler. Bu kişiler işten çıkarılmışsa, bu hiçbir zaman kişisel başarısızlık sebebiyle olmayıp, iş arkadaşları veya amirlerle olan kişilik çatışmaları nedeniyledir. Kendilerine, sağlıklarına ve tatile çok az zaman ayırırlar. Duygusal tükenme, kendine zarar verme eğilimi, tehlike ve aşırı riske girme gibi çoğu zaman kendisinin de farkında olmadığı özelliklere sahiptirler. Başarı odaklı olmaları nedeniyle her türlü engelleme onlar için potansiyel stres kaynağı olabilir²⁷.

2.6.1.2. B tipi kişilik özellikleri

A tipi kişilik özelliklerinin karşıtı olarak bilinen daha az strese maruz kaldığı düşünülen B tipi kişiliğin özellikleri kısaca şöyledir.

- Sabırlı ve sakinler,
- Rahatlarına düşkündürler,
- Katı kuralları sevmeler,

²⁵ İ.Pehlivan(2000).*İş yaşamında stres*,Ankara:s.35.

²⁶ Z.D.Yöndem (2006), s. 97.

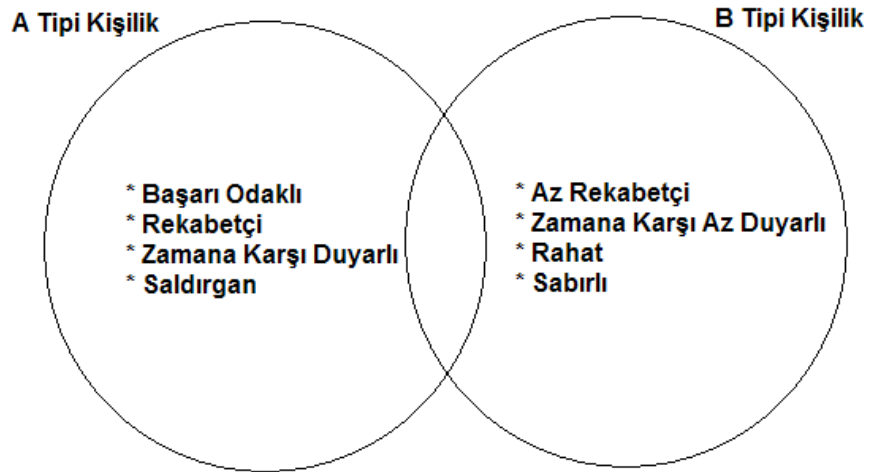
²⁷ A.Baltaş ve Z.Baltaş (1993).*Stres ve başa çıkma yolları*.s.140.

- Başkaları ile sert rekabete girmezler²⁸.

B tipi kişilik özelliğine sahip kişiler, katı kurallardan arınmış esnek insanlardır. Sabırlı, aşırı hırslı olmayan, kolay sinirlenmeyen kişilik yapısındadırlar. Yaptıkları işten zevk almayı bilirler, işlerinde rahat olmaları onlarda suçluluk duygusu oluşmaz, sakin ve düzenli çalışırlar. Kendisinden ve çevresinden emin kişiliklerdir.²⁹. Potansiyel stres kaynaklarından daha az etkilendikleri söylenebilir

Örgütlerde çalışan iş görenler A ve B kişilik tipinin özelliklerini karışık olarak da taşıyabilirler. Bu tip insanlara karma tip kişilik özellikli denilir.

Karma tip özellikteki insanlarda ise her iki tip kişilik özelliklerinden izler vardır.Önemli olan hangi tip özelliğe daha yakın davranışlar sergilediğidir (Şekil 2).



Şekil 3. Karma Kişilik Şeması

Kaynak: G. Moonhead ve R. Griffin (1992) Organizational Behaviour, 3.B., Houghton Mifflin Compay, Boston. s. 463.

Freidman ve Roseman'a göre A tipi kişilik özelliklerine sahip kişiler B tipine oranla iki veya üç kat daha fazla olasılıkla kalp ve buna bağlı damar hastalıklarına yakalanmaktadır³⁰. Her türlü stresörü üst düzeyde algılamaları bu duruma neden olmaktadır diye düşünülebilir

²⁸ İ. Pehlivan (2000). *İş yaşamında stres*, Ankara: Pegem Yayıncılık, s.38.

²⁹ S.Güney(2000).*Davranış bilimleri*, 2.Baskı.,Ankara:Nobel Yayınları, s.446.

³⁰ İ. Artan (1986). *Örgütsel stres kaynakları ve yöneticiler üzerinde bir uygulama*. İstanbul: Basisen Kültür ve Eğitim Yayınları. (10) s. 99.

2.6.2. Kişisel farklılıklar

Kişiliğin haricinde, kişisel farklılıklar da, işgörenin örgütsel yaşamındaki stresi üzerinde etkin faktörlerdendir. Cinsiyet, eğitim, yaş vb. her türlü sosyodemografik yapı stresi etkilemede fonksiyon olabilir. Kişisel farklılıklar aşağıdaki başlıklarda incelenebilir.

- Eğitim
- Yaş ve deneyim
- Cinsiyet
- Medeni durum ve çocuk sayısı
- Bireysel ekonomik düzey ve yarı güvencesi
- Etnik ve kültürel farklılıklar

2.6.2.1. Eğitim

Öğrenim düzeyi yükseldikçe, kişisel inisiyatif kullanma, sorumluluk alma ve daha bağımsız karar verme olanağı artabilir. Bu durum, görece eğitilmiş işgörenlerin monotonluk ve bıkkınlık durumunu ortadan kaldırarak, işi benimsemelerine yardım eder ve ortaya çıkan rahatsızlık da azalabilir.

Eğitim düzeyi ve iş yerine aidiyet duygusu arasındaki ilişki de karmaşıktır. Genel beklenti, işgörenin eğitim düzeyi yükseldikçe, doyumunun artması, aidiyet duygusunun yükselmesidir. Çünkü eğitim, daha iyi iş olanakları ve yüksek ücreti beraberinde getirir. Araştırmalar farklı sonuçlar doğurmakta olup, bu durumun her zaman gerçekleştiği söylenemez. Kısacası eğitim kişinin işinden beklentilerini karşılıyor ve daha fazla doyum verecek iş olanaklarına yol açıyorsa, olumlu duyguları artırıcı, beklentilerini karşılamıyorsa, azaltıcı bir rol oynayabilir³¹.

2.6.2.2. Yaş ve deneyim

Yapılan araştırmalar birbiri ile çelişkili sonuçlar vermektedir. Ancak 25–45 yaş arası işgörenlerin, genç gruplara ve yaşlılara göre daha düşük stres seviyesinde oldukları

³¹ N. Telman ve P. Ünsal (2004). *Çalışan memnuniyeti*, İstanbul: Epsilon Yayınları, s. 57.

kabul görmektedir. Bazı incelemelerde de yaşlı çalışanların potansiyel stres faktörlerinden uzak durdukları ve sorunları deneyimlerine dayanarak daha kolay çözümledikleri gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra yaşlı işgörenlerin, vardiyalı ve fazla mesaili çalışmalarda uyum zorlukları çektikleri bulunmuştur³².

Çalışma yaşamında, genç işgörenlerin, yaşlı işgörelere göre yeni teknolojilere ilgisinin yüksekliği, çalışma yaşamına yeni başlayanların, uzun zamandır çalışanlara göre teknolojik yeniliklere kısa sürede uyum gösterebildikleri gözlenen bir gerçektir.

2.6.2.3. Cinsiyet

İş yaşamında işgörelerin cinsiyeti ile, işe bağlılıkları arasında bir ilişkinin olup olmadığına dair birçok çalışma yapılmıştır. Araştırmaların sonuçları genellikle kadın ve erkeklerin birbirlerinden farklılaşmadığı yönündedir. İş ya da meslek faktörleri kontrol altına alınmadan yapılan çalışmalarda, daha yüksek statülü işlerde çalışmaları nedeni ile, erkekler iş yerlerine daha faydalı, aidiyet duyguları daha yüksek çıkabilir. İş doyumunu kişinin işinden beklentilerinin karşılanıp karşılanmamasının bir sonucu olarak belirleniyorsa, kadın ve erkeklerin işlerinden farklı beklentileri olması nedeni ile, farklı yönlerden daha doyumlu ya da daha az doyumlu olmaları mümkündür³³.

2.6.2.4. Medeni durum ve çocuk sayısı

Hem iş yerinde hem de evde çalışan evli kadınların, en azından aşırı yorgunluk nedeni ile işte başarı ve işe bağlılık yönünden olumsuz etkilendiklerini söylemek mümkündür. Ayrıca çalışan kadınların uyku açlığı çektiğini ve çocuk sayısına göre haftada en az 20–25 saat arası ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı da bir gerçektir.

³² V. Işıkhana (2004). *Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları*, Ankara: Sanda Yayınclılık, s. 77.

³³ N. Telman ve P. Ünsal (2004), s. 58.

Evli erkeklerin ise sorumluluklarının daha çok olması, onların işe bağlılıkları ve başarı isteklerini kamçılayan nedenlerdendir. Evli olan erkekler, kendilerini daha dikkatli olmak zorunda hissedebilirler. Bu durum onları mevcut örgütlerine daha bağlı kılar³⁴.

Sonuç olarak evli kadın ve erkeğin sorumluluklarının fazla olması nedeni ile örgütsel bağlılıklarının, iş yeri aidiyet duygusunun yüksek olduğunu ve bu fonksiyonun stres düzeyini olumlu etkilediğini söyleyebiliriz.

2.6.2.5. Bireysel ekonomik düzey ve yarın güvencesi

İş güvencesi konusunda risk taşıyan işgörenler arasında, stres düzeylerini etkileyen önemli gerekçelerden biri de ailevi, kültürel ve sosyal nedenlerle sahip oldukları ekonomik kazanımlardır. Düşük ücretle çalışma veya işsiz kalma durumunda ekonomik varlıkları yarın güvencesi olarak görüldüğü için, gerginliği ve stresi azaltıcı etki yapabilir.

Dill ve Feld stres düzeyini belirlemede en güçlü etkenlerden birinin para olduğunu belirtmişlerdir³⁵.

Yeterli parasal birikime sahip olan işgörenler, olası işsizlik gibi önemli bir stres faktörü karşısında, hiç parasal birikime sahip olmayanlara göre, en azından belirli süreli yaşam gereksinimlerini karşılayabilecekleri için, streslerini baskılama şansına sahip olabilirler. Örneğin Maslow'un "İhtiyaçlar hiyerarşisi" kuramında belirtilen barınma ve korunma beklentisi önceden oluşmuş parasal güç ile karşılanabiliyor ise bireyin stres düzeyi düşebilir.

³⁴ A.A. Cengiz (2001). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehirde sağlık personeli üzerinde bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s. 54.

³⁵ P. Uçma (1990). *Ülkemizde çalışan kadınlarda stresle başa çıkma ve psikolojik rahatsızlıklar*. Psikoloji Dergisi, 7(24), s. 69'den aktaran İ. Pehlivan (2000). *İş yaşamında stres*. Ankara: Pegem Yayıncılık, s.149.

2.6.2.6. Etnik ve kültürel farklılıklar

Etnik kimlik, giyim kuşam tarzı, dinsel inanç yapısı, yeme içme alışkanlıkları ve siyasal bakış gibi kültürel farklılıklar nedeni ile işgörenler işyerinde farklı saflarda olabilirler. İşgörenin, büyük bir çoğunluk tarafından paylaşılan görüşlere ters düşmesi, örgüt içinde yalnız kalmasına ve ezilmesine yol açabilmektedir. Bu durum, kişisel güvensizliğin de eşlik ettiği şiddetli bir stres yaratabilir. İşgörenin, içinde bulunduğu çalışma ortamının değer ve normlarını, kabul süresince yaşadığı veya bu kültüre uymadığında yaşayacağını düşündüğü baskı ve sorunlar önemli bir stres nedeni olabilir³⁶.

Etnik ve kültürel farklılıklar, örgütlerde, daha sonraki bölümlerde geniş olarak değerlendirilecek olan, “cam tavan” veya “şeffaf duvar” gibi engeller oluşturabilirler. “Örgüt içi mahalle baskısı” şeklinde algılanabilecek olan, azınlık olma, farklı etnisite ve yarattığı kültürel farklılık stres algılaması yaratabilir.

³⁶ İ. Pehlivan (2000), s.81.

3.Stresin Benzer Kavramlarla İlişkileri

Stres kavramının tanımının nedenli çok olduğu göz önüne alınırsa, karmaşıklığı ve günlük yaşamımızda da kullandığımız benzer kavramlarla iç içe girdiği, hatta karıştırıldığı görülmektedir. Engellenme, kaygı, endişe, çatışma, korku vb. kavramlar günlük yaşamda stres yerine kullandığımız kavramlardır. Gerçekte ise bu kavramların her biri, stres kavramının alt unsurları olarak sayılabilir.

3.1. Engellenme

Elde edilmek istenen bir nesneye, ulaşmak istenen bir amaca varılması ya da bir gereksinimin giderilmesi önlediği zaman ortaya çıkan, olumsuz bir duygudur. Bu diğer bir deyişle davranış ve davranışın ulaşmak istediği amaçlar arasındaki engel anlamında kullanılmaktadır. Örneğin, müzisyen olmak isteyen bir gence, ailesi tarafından sınırlılıklar konulması bir engellenmedir. Kişi engellemelere karşı çeşitli tepkiler gösterebilir. Engellenme ile boşalım ve amaç bağlamında bir doyum olması, bireyi en ilkel temel tepki olarak engelden kurtulma istemine yöneltir. Bu bir saldırı ile olabileceği gibi, bireyi amaç için güdüleyen dürtü nesnesini değiştirme biçiminde de olabilir³⁷.

Engellenme, insanlarda bir takım yılgınlıklara, türlü üzüntü ve kaygılara yol açar. Engellenmelerin olumlu bir yansıması ise, insanları daha çok çalışmaya, başarıya ulaşmak için yeni yollar aramaya yönlendirmesi olabilir.

3.2. Endişe

Genel olarak, korku veya engellenme ile arasındaki ayırmadan yararlanılarak betimlenmektedir. Korku var olan tehlikeye bir tepkidir, endişe ise olası tehlikelere karşı bedensel ve psikolojik bir tepkidir. Engellenme, gereksinim doyumunda, amaçlara

³⁷ M.O.Öztürk(1997).*Ruh sağlığı ve bozuklukları*,Ankara;Hekimler Yayın Birliği.s.41.

ulaşmada tıkanıklık iken, endişe, olası zararlar ile ilgili olumlu karşılıkları bulamama kuşkusu ile oluşan duygudur³⁸.

Örgütsel yaşamda teknolojinin ilerlemesi, işgörenleri, kendi işlerinin ellerinden alınacağı ve belli bir süre sonra işsiz kalabilecekleri düşüncesine sevk etmektedir. Teknoloji ile işgören uyumu sağlanmadığında ortaya çıkan bu durum, işgörenlerin teknolojik değişime gösterdikleri bir direnç olmaktadır³⁹.

3.3. Çatışma

Etkileşimin var olduğu her ortamda kaçınılmaz bir olgu olarak tanımlanabilen çatışmayı, örgüt açasından ele aldığımızda; bağdaştırılmaz ayrılıkları ya da uzlaşmaz özellikleri olan işgörenler ve gruplar arasındaki etkileşim durumu olarak tanımlanabilir. Birbirleri ile etkileşim içinde olan kişilerin çatışma davranışı, bilişsel ve duygusal güçlerini etkileyen olaylara ve çelişkilere verdiği tepkidir. Örgütler büyüdükçe karmaşıklaşırlar. Bireysel ayrılıkları olan işgörenlerin ve kümelerin sayısı artar. Bu durum örgütte çatışmaları arttırır⁴⁰.

Örgütlü yaşamda çok çeşitli bireysel ve örgütsel nedenleri olan çatışma, şiddetine, içeriğine, algılanıp yönetilişine göre, işgörenler ve örgütler için hem yararlı hem zararlı sonuçlar doğurabilir. Çatışma ve stres arasındaki bağlantı, pek çok zaman, sanıldığı gibi bu iki kavramın özdeşliğinden ziyade, çatışma durumlarının, stres olayının meydana gelmesinde önemli sebepleri arasında yer almasındadır. Çatışmalar nedeniyle sebep olunan değişmeler, stresli durumun ortaya çıkmasında etkili olan sebeplerdendir. Çatışmalar, başlangıcı, sebepleri ve sonuçları itibari ile izlenmesi mümkün olan ve genellikle de sürekliliği olmayan bir olaydır. Oysa stresin en önemli özelliklerinden birisi sürekliliđidir⁴¹.

³⁸ D. W. Organ ve W. C. Hammer (1982). *Organizational beviour-An applied psychological approach*. Business Publications Inc., s.264.

³⁹ Ç. Günel (1987). Seri imalat teknolojilerinin kadınlar üzerindeki sosyo psikolojik etkileri. *Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(1), s.421.

⁴⁰ İ.E.Başaran (2004). *Yönetimde insan ilişkieri, yönetsel davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık, s. 323.

⁴¹ Güler (2001), s. 108.

Ancak çatışmanın genelde olumsuz algı yaratmasına karşın, bütün çatışmaların yıkıcı olmadığı, grup çatışmalarının örgütsel ve toplumsal amaçlara ulaşmada katkısı olduğu da kimi bilim insanlarınca savunulmaktadır.

3.4. Gerginlik

Stresin daha az olanıdır, normaldir ve hatta yararlı olabilir. Gerginlik bir bakıma ‘boşaltılması gereken fiziksel enerji’ olarak tanımlanabilir. Genellikle gerginlik, başarılı olan insanların sırrı olarak bir iç dürtüdür⁴². Bu bağlamda organizmada optimum stres düzeyinin yaratacağı etkileri oluşturabilir ve bireyi güdüleyebilir.

Ancak gerginlik, başka bir bakış açısıyla, geçici olumsuz uyaranlar karşısında sinirlilik, üzülmeye ve sıkılma durumu olarak değerlendirilebilir. Etkileri kısa sürelidir, o ana özgüdür, kalıcı değildir. Örneğin herhangi bir ortamda bir kavgaya, dövüşe tanık olmak izleyen bireye hiç zarar vermeyeceği halde, o ana özgü gerginlik yaşamasına neden olabilir. İnsanlar bir korku filmi izleme anında gerilebilirler, ancak, kısa bir süre sonra olumsuz uyaran sıradanlaşır, etkisini yitirir. Gerginlik durumu sona erer.

⁴² Ö.U.Çiller (1994). *Mutlu ve başarılı olma sanatı*. İstanbul: İnkılap Kitapevi, s.84.

İkinci Bölüm

Mavi Yakalı İşgörenlerin Örgütsel Stres Kaynakları

Günümüzde belli bir örgütte çalışan bir işgören, zamanının büyük bir bölümünü iş ortamında geçirmekte ve belli örgütsel amaçları gerçekleştirmek için çalışmaktadır.

Bu durum örgüt ortamından kaynaklanan ”örgütsel stres” kavramını yaratmıştır. Örgütsel stres, örgütle ya da işle ilgili olarak herhangi bir beklentiye karşı bireysel enerjinin ortaya çıkması olarak tanımlanmaktadır⁴³.

Her meslekte ve her örgütsel yapıda stres nedeni olan etkenler vardır. Örgütsel yaşamdan kaynaklanan stresler ve bunların sonuçları doğrudan ve dolaylı olarak dünya üzerindeki herkesi ilgilendirmektedir. İş yaşamı, insanın çalışırken geçirdiği zamanı fazlasıyla aşan ve yaşamın her cephesine yayılan bir öneme sahiptir. Stres olarak bilinen problemleri yaratan örgütsel koşullar, mavi yakalı işgörenler üzerinde baskı ve zorlama oluşturmaktadır⁴⁴.

Ancak bazı iş kolları diğerlerine göre daha fazla stresli olabilir örneğin, borsa aracı kurumları, itfaiyecilik, madencilik, polislik gibi meslekler ve örgütlü yaşamları daha fazla stres gerekçesi yaratabilir⁴⁵.

Pek çok bilim insanının da belirttiği gibi örgütsel stresin tek bir işgöreni ilgilendiren kişisel sorun olmadığı, gerekli önlemler alınmadığı takdirde stresin örgütteki işgörenler üzerinde önemli olumsuz etkiler yapabileceği söylenebilir.

Örgütsel stres kaynakları şu başlıklar altında irdelenebilir;

- Fiziksel koşullarla ilgili etkenler
- Yapılan işlerle ilgili etkenler
- Örgüt içi kişisel ilişkilerle ilgili etkenler
- Örgüt yapısı, örgüt kültürü ve örgüt iklimi ile ilgili etkenler
- Kariyer gelişimi ile ilgili etkenler

⁴³ İ.Pehlivan (2000), s.21.

⁴⁴ A.Baltaş ve Z.Baltaş (2002), s.74.

⁴⁵ Cary Cooper ve A.Strav(1998), *Başarılı stres yönetimi*. (Çev:Emel Köymen) İstanbul: Dünya Yayıncılık A.Ş.s.16.

1. Fiziksel Koşullarla İlgili Etkenler

Mavi yakalı işgörenin içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar, mavi yakalı işgörenin fiziksel ve psikolojik yapısı üzerinde yakından etkilidirler. Kötü aydınlatma, aşırı gürültü, uygunsuz ısı ortamı, iş yeri büyüklüğü, düzensizlik ve kalabalık gibi faktörler işgörenler için örgütsel yapının yarattığı fiziksel stres kaynaklarıdır⁴⁶.

Mavi yakalıların, büro ortamında çalışanlara ve yöneticilere göre işlerinden daha doyumsuz olmalarının önemli nedenlerinden birisi de fiziksel çalışma koşullarındaki olumsuzluklardır⁴⁷. Bu nedenle fiziksel koşullardan kaynaklanan stres genellikle mavi yakalılarda sorun yarattığı için” Mavi yakalı stres yaratıcılar” olarak da adlandırılır⁴⁸.

Yukarıdaki anlatılar ışığında, çalışma ortamına ilişkin fiziksel çevre koşullarının iyileştirilmesinin, mavi yakalıların iş verimini artırıp, örgütsel yaşama karşı duyulan stresi ve doyumsuzluğu azaltacağı söylenebilir.

Fiziksel koşullarla ilgili etkenler;

- Sıcaklık, nem düzeyi ve hava kirliliği
- Gürültü ve titreşim
- Kalabalık, iş yeri büyüklüğü, tertip ve düzen
- Aydınlatma

1.1. Sıcaklık, nem düzeyi ve hava kirliliği

Mavi yakalılarda strese neden olan iş yeri fiziksel koşullarının önemlilerinden birisidir. Hava koşulları, çok sıcak veya çok soğuk olmamalı, nem oranı uygun olmalı, fazla hava akımı bulunmamalı ve havanın temiz olması sağlanmalıdır. Örgütsel ortamda solunan

⁴⁶ Z.Sabuncuoğlu ve M.Tüz (2001) Örgütsel psikoloji. Ezgi Kitapevi. s.235.

⁴⁷ N.Telman ve P.Ünsal(2004),s.40.

⁴⁸ E.Özkalp ve Ç.Krel(2004).*Örgütsel davranış*.(Ed.E.Özkalp),Eskişehir:Anadolu Üniversitesi Yayınları (1468) .s.198.

havadaki oksijen oranı %14'ün altına iner ve karbondioksit oranı da %2,4 'ün üzerine çıkarsa sağlık için tehlikelere, bayılma ve boğulmalara neden olabilmektedir⁴⁹.

İngiltere sağlık araştırmaları merkezi ve Amerika'da yapılan bazı araştırmalarda iş yerinde olması gereken ortalama sıcaklık ve nem üzerine bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Bu araştırmalarda, ortalama sıcaklık kış aylarında 19° - 21,5°C yaz aylarında ise 19°-24°C olması gerektiği sonucuna varılmıştır. Ayrıca bu araştırmalar havadaki en uygun nem oranının 0.03 - 0.07 olduğunu göstermektedir. Bir iş yerinde değişik saatlerdeki sıcaklıkların çok farklı olması da iş görenler üzerinde olumsuz etkiler yapabilmektedir⁵⁰.

İş ortamındaki belirtilen olumsuzluklar, mavi yakalıların çalışma verimini etkileyen ciddi bir etkidir. İklimsel ortamın iyi koşullara getirilmesi, ısı dengesinin sağlanması, mavi yakalıların zihinsel ve bedensel çalışma kapasiteleriyle, iş verimliliklerini olumlu etkiler. Rahat çalışılacak ortam koşullarının tanımlanması ve tolerans sınırlarının bilinmesi iklimsel tasarım için oldukça önemlidir⁵¹.

Ayrıca, iş ortamlarında binaların havalandırılma şekli, hava kaynaklı kirleticiler ve binaları saran organizmalar gibi faktörlerle, gözde sulanma, göğüste daralma, aşırı yorgunluk gibi sorunlar yaşanıyorsa, ancak, iş yeri terk edildiğinde bu sorunlar ortadan kalkıyorsa “hasta bina ”sendromuna yakalanmış olunabilir⁵².

İş yeri fiziksel koşullarındaki değinilen olumsuzlukların en önemli yanı, işgörenler üzerinde oluşturduğu psikolojik sorunların yanı sıra, özellikle fizyolojik etkilerinin önemli sağlık sorunlarına yol açarak stres algısı yaratabilmesidir

⁴⁹ Z.Sabuncuoğlu ve M.Tüz(2001).s.236.

⁵⁰ E.Eren(1979)*İşletme örgütleri açısından yönetim psikolojisi*.İstanbul.:Met/er Yayıncılık.s.245.

⁵¹ N.Erkan (2001).Ergonomi verimlilik,sağlık ve güvenlik için insan faktörü mühendisliği.Ankara:MPM.(373).s.115.

⁵² <http://www.hekimce.com/index.php?kiid=3273> (Erişim Tarihi: 17.02.2012)

1.2.Gürültü ve titreşim

Genelde olduğu gibi örgütsel yaşamda da hangi gerekçe ile oluşursa oluşsun, istenmeyen sesler gürültü olarak algılanır. Sürekli ve yüksek derecede gürültüye maruz kalma,duyma kalıplarına neden olabilmektedir.İş ortamında gürültü makine ve aletlerden olduğu kadar insanlardan da kaynaklanır ve iş görenin işinden alacağı doyum olumsuz etkilenir.Gürültü iş yerindeki iletişimi de olumsuz etkileyip,işgörenlerin birbirlerini anlamak için daha fazla enerji harcamalarına sebep olarak stres yaratacaktır⁵³.

Ayrıca gürültülü ortamlarda çalışanların evde ve iş yerlerinde çok fazla çatışmaya girdikleri, kızgınlık ve saldırganlık duygularının belirgin olduğu gözlemlenmiştir⁵⁴.

İş yeri fiziksel koşullarından kaynaklanan gürültü, iş görenlerin sağlıkları üzerinde olumsuz etkiler yapmakla kalmamakta, bedensel direnci düşürerek kronik yorgunluk yaratmaktadır. Amerika’da yapılan ölçümlere ve araştırmalara göre gürültünün yarattığı yorgunluk ve kazalar nedeni ile örgütsel yapıların üretiminde yıllık 4 milyar dolara yakın kayıplar gözlemlenmektedir. İnsanlar için ideal ses düzeyi 50 desibel düzeyindedir⁵⁵.

Gürültünün yanı sıra titreşim de örgütsel yaşamın gürültü gibi algılanan başka bir stres nedenidir. Titreşim, bir cismin ses çıkararak çeşitli yönlerde doğru yer değiştirmesidir. Titreşim özellikle gürültü ile birleştiği zaman tehlike oranı yükselir. Titreşimin gürültü yapmasının ötesinde organizmanın etkilenen kısmında ağrı, güçsüzlük ve üşüme duygusu görülebilir⁵⁶.

Mavi yakalı bir işgören gürültülü bir ortamda, sesli iletişim amaçlı bağırarak çağrı yaptığında rahatsız olmazken, başka bir işgörenin aynı amaçlı, aynı tondaki bağırışından rahatsız olabilir. Veya bir öğretmen sınıfındaki gürültüden rahatsız olmazken, yan sınıftan gelen eş düzey ve daha az hissedilen gürültüden rahatsız olabilir.

⁵³ N.Telman ve P.Ünsal(2004).s.42.

⁵⁴ Z.Sabuncuoğlu ve M.Tüz(2001).s.235.

⁵⁵ E.Eren(2007).s.288.

⁵⁶ N.Özalp ve S.Şınvari (1980).Meslek hastalıklarında fiziksel etkenler.Ankara:SSK.Yayınları.s.97.

Örgütsel yaşamda işgörenlerin genellikle kendi çıkardıkları seslerden değil, aynı düzeyde de olsa başkalarının çıkardıkları seslerden etkilenip strese girmeleri, sorunun psikolojik kaynaklı olduğu yorumuna da yol açabilir.

1.3 Kalabalık, işyeri büyüklüğü, tertip ve düzen

Mavi yakalılar için işyerinin büyüklüğüne göre işgören çokluğu (kalabalık), tertipsizlik ve düzensizlik stres nedeni olabilmektedir.

İş yerinin kalabalık oluşu işgörenleri iki açıdan etkileyebilir. Birincisi gürültünün kalabalık nedeni ile daha fazla artmasıdır, bu durum işgörenleri olumsuz yönde etkiler. İkinci olarak kalabalık bir iş yerinde çalışmak gizlilik ve kişiye özgü olmayı yok ettiği için bireylerde stres yaratır. Örneğin, çok kalabalık bir ortamda özel telefon görüşmeleri bile gizlilik içinde yapılamaz. Gizliliğin olmaması, bireylerin kendilerini engellenmiş ve sınırlandırılmış hissetmeleri nedeni ile stres yaşamalarına yol açabilmektedir.⁵⁷

Örgütlerde binaların üretim ve hizmet yapmaya uygun olup olmaması, yerlerdeki döşemeler, kapılar, geçiş yolları, merdivenler, kullanılan aletlerin muhafaza düzenleri, işyerinin temizliği ve işyerinin boyanması gibi fiziksel özellikler işgörende stres algısı yaratması açısından önemlidir.⁵⁸

İş ortamının temiz ve düzenli olmamasını, işgören kendisine gösterilen saygısızlık olarak değerlendirebilir ve bu tür çalışma ortamları işgörenlerin işyerine olan saygısını olumsuz etkileyebilir.

Ayrıca, iş ortamlarının kalabalık ve düzensiz olması, kalite ve verimlilik gibi örgütsel amaçlara olumsuz yansıyor, iş kazalarına da yol açabildiği sıkça görülebilmektedir.

⁵⁷ İ.Pehlivan(2000).s.60.

⁵⁸ M.Z.Camkurt(2007).İşyeri çalışma sistemi ve işyeri fiziksel faktörlerinin iş kazaları üzerindeki etkisi.20.(6).Ankara:TUHİS.İş Hukuku ve İktisat Dergisi.s.82.

1.4. Aydınlatma

Örgütsel yaşamda mavi yakalılar için önemsenmesi gereken fiziksel koşullardan birisi de ortam aydınlatması ve boyanması ile ilgilidir.

Işık uyarısına karşın gözün uyumsuzluğu olan kamaşmanın sık olması ya da uzun sürmesi bünyede zorlanmaya neden olmaktadır. Bu çerçevede baş ve göz ağrıları yaşanmakta, göz yorulmakta, epilepsi ve migren nöbetleri gerçekleşebilmektedir.⁵⁹ Bu nedenle örgütsel ortamda oluşan sorunlar arasında işi en iyi şekilde yapmayı sağlayan aydınlatma ve ışık sorunu önemli bir yer tutmaktadır. Çalışma ortamının yeterince ışıklandırılması ile işin kolaylıkla yapılması ve verimlilik arasında yakın bir ilişki vardır. Yapılan araştırmalar ışık şiddetinin optimum düzeye getirilmesi ile paralel olarak üretimin % 8-27 oranında yükseldiğini ortaya koymaktadır. Kötü ışıklandırma genellikle stresli bir çalışma ortamı yaratmaktadır.⁶⁰

Bunun yanı sıra, çalışma yerlerinin boyandığı renklerin, işgörenler üzerindeki etkilerine ilişkin yapılan araştırmalar aşırı koyu renklerin göz yorgunluğuna neden olduğunu göstermiştir. Özellikle dikkat gerektiren işlerde koyu renkli boyanmış bir duvar, bir süre sonra bireylerde dikkatsizlik ve göz yorgunluğu yaratabilir. Renklerin psikolojik yönü ile uğraşan araştırmacılar renklerin bireylerin davranışı ve moralleri üzerinde etkin olduğunu ortaya koymuşlardır. Kırmızı ve sarı gibi sıcak renklerle boyanmış bir ortamda kişilerin canlandığı, heyecanlandığı, mavi ve yeşil renklerle boyanmış ortamlarda ise daha çok dinlendiği ve sakinleştiği görülmüştür.⁶¹

Çalışma ortamlarındaki stres algısı yaratabilen ısı ortam, hava kirliliği, gürültü, aşırı kalabalık ve aydınlatma yanlışlıkları gibi fiziksel olumsuz koşulların psikolojik etkilerinin yanında, en önemli yansıması, meslek hastalıkları ve iş kazalarına neden olması gösterilebilir. Çünkü meslek hastalıkları veya iş kazaları çok ender olarak yalnızca işgörenlerin güvenliksiz davranışları sonucu oluşur.

⁵⁹ Ö.Köknel(1998).*Zorlanan insan-kaygı çağında stres*. İstanbul: Akdeniz Yayıncılık. s.71.

⁶⁰ Z.Sabuncuoğlu ve M.Tüz(2001).s.36.

⁶¹ R.F.M.Norman(1965)*Psychology in industry* Houghton Mifflin Company, Boston.s.604'den aktaran Ç.Kirel(1991).*Örgütlerde stres kaynaklarının çalışan kadınlar üzerindeki etkileri ve Eskişehir bölgesinde bir uygulama çalışması*.Yayınlanmamış doktora tezi.Eskişehir:Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.s.51.

2.Yapılan İş İle İlgili Etkenler

İşin stresli olması, işin yapılış şekli veya o işin yapısıyla ilgilidir. Özellikle mavi yakalı işgörenler işin yapılış şekli nedeniyle büyük bir stres altında çalışırlar. Genel anlamda örgütlerde yapılan işin niteliğiyle ilgili stresler, çok fazla veya çok az iş yükü, zaman baskısı, vardiyalı çalışma düzeni, işte tehlike unsurunun varlığı, rol belirsizliği ve rol çatışması gibi başlıklarla ayrıştırılabilir.⁶² Ayrıca fazla mesai monotonluk ve işgören ile iş gereklerinin uyumsuzluğu da mavi yakalıları etkileyen stres faktörleri olarak belirtilebilir.

2.1. Aşırı veya yetersiz iş yükü ve zaman baskısı

Çoğu iş yerlerinde işin yapılış esnasında insanlar devamlı meşguldürler gezinmeye, konuşmaya, boş oturmaya vakitleri yoktur. Diğer bir anlatımla yaptıkları iş sürekli dikkat gerektirir. Bu aşırı iş yükü niceliksel ve niteliksel olarak iki türde karşımıza çıkar. Nicel aşırı yüklenme dediğimizde aklımıza gelen, belirli bir zaman limiti içerisinde bitirilmesi gereken pek çok işin olmasıdır. Bu durum belirgin bir stres kaynağıdır. Niteliksel fazla iş yükü ise, işin kendisinin ve yapılmasının çok zor olduğunu anlatır. İşin yapısı, işgörenin yeteneklerinin üzerinde becerileri gerektiriyorsa iş büyük bir stres kaynağı oluşturabilir.⁶³

İşletmelerde verimliliği artırmak amacıyla uygulanan ücret sistemlerinden akort (parça başı ücret) sistemi de, işgörene belirli bir zaman dilimi içinde ürettiği iş miktarına göre ücret ödenmesi temeline dayanmaktadır⁶⁴. Bu sistemle çalışanlar birim zamanda daha fazla üretmeye zorlanmaları nedeniyle oluşan, zaman baskısı ve aşırı iş yükü karşısında strese girebilmektedirler.

Ayrıca işgörenin yaptığı işin, zeka ve yeteneğinin çok altında özellikler gerektirmesi örgütsel yaşamda işgörenleri strese sokan önemli unsurlardandır.

⁶² E.Özkalp ve C.Kirel (2004).s.189

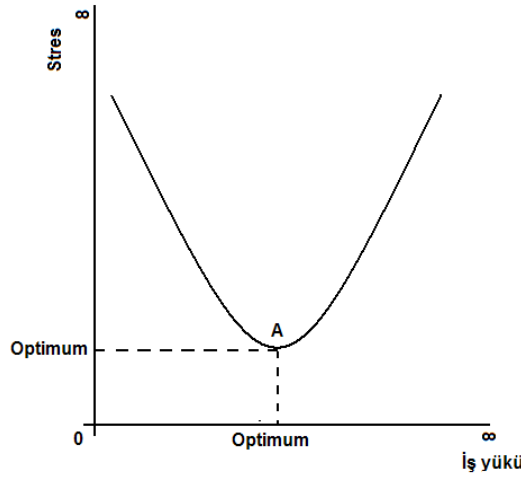
⁶³ E.Özkalp ve Ç.Kirel (2004).s.190

⁶⁴ T.Atılğan.Konfeksiyon işletmelerinde performans değerlendirmesi ve etki eden faktörler. www.viva-systems.com/turkish/konf_performans.htm erişim tarihi.(Erişim tarihi 14.02.2012)

Bunun yanı sıra yapılan işin çok az olmasının da stres yaratacağı gerçektir. Yapılan araştırmalara göre en zor iş hiçbir şey yapmamaktır.⁶⁵

İş görenler iş yükünün yetersizliğini başarısızlığının ve güvensizliğin bir göstergesi olarak algılayıp daha fazla psikolojik gerilime girmektedirler.⁶⁶

Araştırmalar, işgörenlere aşırı iş yükü ile, çok az iş yükü yüklenmesinin, işgörenlerin sağlığını bozucu sosyal soyutlanma gibi olgulara neden olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda işgörenlere yüklenen iş yükü düzeyi ile işgören stresi arasındaki ilişkiyi aşağıdaki grafikte açıklamak olanaklıdır.



Şekil 4. İş yükü-Stres ilişkisi

Optimum iş yükü yüklenmesi, işgörenin stres ve verimliliğinin en istenilen düzeye gelmesinde önemli bir fonksiyon olabilmektedir.

2.2.Vardiyalı çalışma düzeni

Özellikle Birinci Dünya Savaşını izleyen yıllarda örgütlerin üretim kapasitesini arttırmak istemeleri nedeniyle vardiyalı çalışma düzeni yaygınlaşmıştır. Ancak, seramik, çelik, Petro kimya, kağıt, sağlık ve turizm gibi üretim veya hizmet sektörleri, işin doğası gereği zaten vardiyalı çalışmak zorundadırlar.

⁶⁵ E.Özkalp ve Ç. Kırel(2004).s.189

⁶⁶ A.Yılmaz ve S.Ekici(2006).Örgütsel yaşamda kamu çalışanlarının stres kaynakları üzerine bir araştırma. Isparta: S.D.Ü. İİBF.Dergisi 11(1).s.35

Bazı araştırmalara göre endüstri devrimini tamamlamış ülkelerde Mavi yakalı işgörenlerin % 20'sinin vardiyalı çalıştıkları tahmin edilmektedir.⁶⁷

Konuyla ilgili benzer başka araştırmalarda ise, vardiyalı çalışma düzeninin işgören sağlığı üzerinde son derece olumsuz etkileri olduğu ortaya çıkmıştır.⁶⁸

Yine araştırmalarla ortaya konulmuştur ki, insanın bünyesi, uyma ve günlük faaliyetlerini düzenli yapmayı amaçlayan güçlü bir sisteme sahiptir. Bu yüzden gece vardiyasında çalışmak temelde doğru olmayan bir davranıştır. Bu durum potansiyel stres kaynağı yaratarak pek çok olumsuz somuca yol açabilir. Gece çalışması gündüz çalışmasına göre daha zor koşullarda yürütülür. Gece çalışması öncelikle çalışan işgöreni etkiler. Bu çalışma sistemi çalışanın normal biyolojik, psikolojik ve sosyal yaşama kalıbını önemli ölçüde bozar. Bedenin normal çalışma ritmiyle çeliştiği için kronik yorgunluğa ve bireyin aile ve sosyal yaşamının yıkılmasına neden olur. Her şeyden önce bireyin normal yaşam rollerini(arkadaş, eş, anne veya baba olmak gibi) yeterince yerine getirmesini engelleyecektir ve bireylerde strese neden olabilecektir.⁶⁹

T.C.Devlet Demiryolları atölyelerindeki işgörenler üzerinde yapılan araştırmalarda deneklerin, %70'inin vardiyalı çalışmayı stres nedeni olarak algıladıkları belirlenmiştir.⁷⁰

Bunun yanı sıra vardiyalı çalışma düzeni işgörenler üzerinde sadece gece çalışması nedeniyle değil , genellikle haftalık periyotla değişen yapısı ve tam normalleşemeyen yaşam biçimi(kalıbı) olması nedeniyle de stres kaynağı olduğu söylenebilir.

2.3. Fazla mesai

Örgütsel yaşamda fazla mesai, yasal olan ve normal kabul edilen çalışma saatlerinden daha uzun süre çalışmaktır. Çalışma saatlerinin uzun olması işgörenlerde fiziksel ve

⁶⁷ R.R. Ross ve E. M. Altmair (1994).*Intervention in occupational stress*. London: Sage. s .43.

⁶⁸ A. Batlaş ve Z. Batlaş(1993) . s.82.

⁶⁹ E. Özkalp ve Ç. Kirel (2004).s.190.

⁷⁰ M.Okutan ve D. Tengilimoğlu(2002).İş ortamında stres ve başa çıkma yöntemleri: Bir alan uygulaması.Ankara: *Gazi Üniversitesi İİBF.Dergisi. (3). s.38.*

psikolojik açıdan yorulmalarına neden olmakta, yaşamın diğer alanlarına ayrılacak zamanın azalması nedeniyle işgörenlerde stres yaratabilmektedir.⁷¹

Sanayi devriminin ilk başladığı yıllardan buyana yapılan gözlemler , günlük fazla çalışma yapılmasının işe devamsızlıklarda artışlar yaşanmasına neden olduğunu göstermektedir.Özellikle yaşı küçük olan işgörenlerde ve kadınlarda bu oran daha yüksektir.Fazla çalışma işgörenleri aşırı yorması nedeniyle, onların gerek günlük, gerekse gelecek yıllardaki verimliklerini olumsuz etkileyebilmektedir.⁷²

Ayrıca düşük ücretli mavi yakalıların fazla mesai yaptıklarında elde ettikleri ek kazanç, görece daha yüksek ücretli işgörenlerden doğal olarak daha az olmaktadır. Örneğin, 2012 yılında ülkemizde formel bir işyerinde yasal uygulamalar yapıldığı takdirde 700 TL. maaş alan bir işgören 1 saatlik fazla mesai yapması durumunda 4,6 TL. ek ücret alırken,2000 TL maaş alan bir işgören 13.3 TL ek ücret almaktadır. Bu durum düşük ücretli işgörenlerin stres algısının daha belirgin olmasına neden olabilmektedir.

Tüm gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, mavi yakalı işgörenlerin sağlıklarına olumsuz etkileri gözetilerek, fazla mesai uygulamasına süre bazında yasal sınırlamalar getirilmiştir. Ülkemizde 4857 sayılı iş yasası gereği işgörelere yıllık en fazla 270 saat fazla mesai yaptırılabilmesine karşın, uygulamada bu yasaya aykırı tutumların yaygınlığı bilinmektedir ve bu durum işgörelerce stres kaynağı olarak değerlendirilebilmektedir.

2.4.Yapılan işteki tehlike unsuru

Yapılan işin gereği olarak tehlike unsurunun varlığı önemli bir stres kaynağıdır. Tehlikeli durumların söz konusu olduğu işlerde çalışan işgörelere, devamlı korku ve tedirginlik içinde olduklarından tüm ilgi ve dikkatlerini işe yöneltmek zorundadırlar. Çalışanların iş yaparken başka şeyler düşünüp, hayal etmeden her an aşırı dikkatli olmaları işte bıkkınlık ve yorgunluk yaratır.⁷³

⁷¹ N.Ö.Başaran ve Ü.Bayramlı. (2008). Zaman ve stres yönetimi .Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.s.96.

⁷² E.Eren.(2007).s.119.

⁷³ E. Özkalp ve Ç. Kirel (2004).s.190.

Gelişen teknolojinin sunduğu yeni makineler ve iş ortamları da zaman zaman tehlikeyi beraberinde getirebilmektedir. Beyaz yakalı personelle kıyaslandığında makine başında fiziksel olarak çalışan mavi yakalıların işlerinin daha tehlikeli olması doğaldır.⁷⁴ Ancak tehlike sadece olasılık da olsa stres nedeni olabilmektedir.

Bazı iş kollarında iş kazası olma olasılığı yüksektir. Madencilik, metalurji, inşaat ,havacılık enerji ve itfaiyecilik gibi iş kollarında çalışanların ruh ve beden sağlığını önemli ölçüde tehdit eden tehlike unsurları bulunmaktadır.⁷⁵ Bazı iş kollarında ise tehlike unsuru ya yok yada çok az olarak algılanmaktadır. Oysa çalışılan ortam yüksek derecede tehlike riski taşımayan sektörler de olsa, her iş yerinde bulunan çeşitli üretim faktörlerinden örneğin, forklift, buhar kazanı, çeşitli basınçlı kaplar, kesici aletler dönen cisimler gibi işgören sağlığını fiziksel açıdan tehdit eden unsurların olduğu bir gerçektir. Bu araç ve ekipmanların her biri tehditkar stres unsurları olarak görülmektedir.

Yukarıda belirtilen tehlike olasılığı yüksek mesleklerden olan itfaiyecilik mesleğinde tehlike unsurunun varlığından kaynaklanan stres kaynağının yanı sıra, bir başka stres kaynağını da içermektedir. Uzun süreli hiç iş yapmadan (araç gereç bakımı hariç) bekleyen, oturan itfaiyeciler çok az iş yükü nedeniyle de stres yaşayabilmektedirler. İtfaiyecilik sendromu diye de adlandırılan bu ortamda . karşıt gerekçeli iki tür stres algısı etkin olabilir.

Yapılan işteki tehlike unsuru kavramına, sadece iş kazalarına neden olabilecek etkenler olarak bakmamak gerekir. Çalışılan ortamda patlayıcı yada kesici olmasa da,toz ve kimyasallar gibi çeşitli maddelerin etkisiyle oluşabilen meslek hastalıkları riski de yapılan işteki tehlike unsurlarından kabul edilmektedir ve stres kaynağıdır.

⁷⁴ E. Özkalp ve Ç . Kirel (2001). Örgütsel davranış. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.(923).s.225.

⁷⁵ J. B. Stora .(1994).Stres. (Çev:A yşe Kalın) İstanbul: İletişim Yayıncılık. S.46.

Son yıllarda sadece ülkemizde, kot taşlama işinde çalışanlardan 47 kişi silikozis hastalığı nedeniyle yaşamını yitirmiş olup ve net olarak bilinmeyen sayıda da hasta bulunmaktadır.⁷⁶

Bu nedenlerle, işgörenlerin iş yerlerindeki tehlikelere karşı güvenliği işgörelere bırakılmayıp, koruyucu önlemler alınarak, bu faktörlerden kaynaklanan stres algısının en aza indirilmesi önem arz etmektedir.

2.5. Rol çatışması ve rol belirsizliği

Örgütsel rol, bir işgörelenden örgütteki konumu ile ilgili olarak başkalarının beklediği, istediği eylem ve işlemlerdir. ⁷⁷ Rol çatışması ise, işgörelenden, birbirinden farklı ve tutarsız görevler istenmesiyle baskı altında kalmaları durumudur.⁷⁸ Rol belirsizliği ise, basit bir anlatımla işgörelenin iş yerinde ne yapacağını net olarak bilememesidir.

2.5.1 Rol Çatışması

Rol veren(yönetici) işgörelenden istediği işin istediği zamanda yapılmasını isterken, işgörelenin aynı anda yapacağı başka işlerinin olması rol çatışması durumudur. Ayrıca rol verenlerin birden fazla olması durumu da rol çatışmasına neden olabilir. Farklı rol vericiler birbirlerinden bağımsız, aynı anlı iş isteminde bulunurlarsa işgörel rol çatışmasına düşer ve stres yaşayabilir.⁷⁹

İş gerekleri, belirli bir işi yerine getirmek için işgörelenin sahip olması gereken yetenek, beceri ve kişisel özellikleri kapsar. İşgörel temininde yapılan çeşitli hatalar nedeni ile zaman zaman iş gerekleriyle işgörel arasında oluşan uyumsuzluklar stres nedeni olabilmektedir. Veya teknolojik gelişmelere uyum sağlayamayan işgörel ile işin gerekleri uyumsuzluk göstererek stres yaratıcı etkenler yaratabilmektedir.

⁷⁶ <http://www.haberfabrikasi.org/s/?p=8413> (erişim tarihi:17.02.2012)

⁷⁷ İ.E.Başaran (1991) .*Örgütsel davranış* Ankara:Gül Yayınevi. s.47.

⁷⁸ E.Özkalp ve Ç.Kirel. (2004).s.191.

⁷⁹ İ.Artan (1986). S. 78.

İş gerekleri ile işgören arasındaki stres nedeni olabilen uyumsuzluklar aşağıdaki ayrıştırma ile irdelenebilir.

- İşgörenlerin yetenek ve bilgi birikimleri ile iş gereklerinin uyuşmaması
- İşgörenin kişiliği ile iş gereklerinin uyuşmaması
- İşgörenin değer yargıları ile iş gereklerinin uyuşmaması

Yetenek ve bilgi birikimleri bağlamında özellikle ileri teknolojinin gerektirdiği vasıfları taşımayan işgörenler strese girebilmektedirler. Bu durumda işgörenler işi ile özdeşleşemeyip sürekli olarak yeni iş arayışlarına girmektedirler. Böylece işgörenlerin iş doyumlarını azaltıcı doğal olarak da streslerini artırıcı bir etken doğabilmektedir.

Bazen de işgörenin kişiliği yaptığı iş ile uyumsuz olabilir. Örneğin, bir torna tezgahında sürekli olarak aynı işi yapan A tipi kişilikteki bir işgörenin iş stresi ile, yaratıcılık ve çabukluk gerektiren sürekli AR-GE yapılması zorunlu olan bir işte B tipi kişilikteki bir işgörenin, yaşayacağı stres bu uyumsuzluk tipini yansıtabilir.

Bunun yanı sıra işin gerekleri işgörenin temel değer yargıları ile uyumsuz olabilir⁸⁰. Örneğin, çevreci bir işgörenin, emisyon izni alınamayan bir işte çalışması veya toplumcu bir anlayışa sahip bir işgörenin, bireyselliğin ve kişiler arası aşırı rekabetin gerektiği bir işte çalışması da stres algısı yaratabilecek olgulardandır.

Örgüt içi görevlerden kaynaklanan rol çatışmasının yanı sıra, işgörenlerin örgüt dışı yaşamlarındaki rolleriyle, iş yaşamındaki rolleri arasındaki çelişmeden kaynaklanan rol çatışmaları da olabilir ki önemli bir stres yaratıcı durumdur. Örneğin, evli ve çocuklu erkek işgörenlerin iş yerindeki işin gereklerini yerine getirirken vardiyalı çalışması, fazla mesai yapması, ağır ve yorucu işlerde çalışması gibi nedenlerle evdeki eş olma, baba olma veya arkadaşlık rollerini yeterince yerine getiremeyerek rol çatışmasına girip stres altında kalabilirler.

⁸⁰ İ.Pehlivan (2000).s.77

2.5.2. Rol Belirsizliği

İki tip rol belirsizliği vardır. Birincisi, görev belirsizliğidir. Başka bir anlatımla işğörenin yapacağı işi hakkında bir belirsizlik olmasıdır. İkincisi ise, sosyal duygusal belirsizliktir. Kişinin kendisini başkalarının nasıl değerlendireceğinden emin olmamasıdır. Değerlendirme kriterleri olmadığında veya diğerk çalışanlardan da geri bildirim alınmadığında ortaya çıkar.⁸¹

Luthans'a göre rol belirsizliği, sorumlulukların sınırlı olması durumunda veya iletişim ve bilgi yetersizliği sonucunda oluşur. Bu rol belirsizliği eğitim ve iletişim zaafı veya bilginin diğerk çalışanlar tarafından çarpıtılması şekliyle oluşabilmektedir.⁸²

Yapılan araştırmalarda, işğörenin rol belirsizliği yaşaması ve gerek örgüt içi gerekse örgüt ile sosyal yaşam arasındaki rol çatışması durumuyla iş doyumsuzluğu, işini yeterince yerine getirememeye kuşkusu, can sıkıntısı, güdülenme eksikliği ve işten ayrılma istemi arasında pozitif ilişki görülmüştür.⁸³

İş yaşamında işğörenlerce stres kaynağı olarak görülebilen bu tür çatışma ve belirsizlikler, yetki ve sorumluluk sınırlarının net olmaması durumunda da ortaya çıkabilmektedir.

1.2.6. Monotonluk

Çalışma ortamında tek düze (monoton) çalışma, işğörenler için stres kaynağı olabilmektedir. Seri imalat(otomasyon) teknolojisinin, mavi yakalıların çalışma hızı ve temposunu belirlemesi, işin içeriğinin çok dar, monotonluğun yüksek, beceri düzeyinin düşük ve ekip çalışmasının yetersizliği çoğu kez yan yana çalışan işğörenlerin yakın arkadaşlık kurmalarını engellemektedir.⁸⁴

⁸¹ E.Özkalp ve Ç. Kırel (2004). s. 191.

⁸² F.Luthans. (1989). *Organizational behavior*. New York :Mc.Graw Hill Book Comp. s.200.

⁸³ İ.Artan(1986). S.79.

⁸⁴ A.Öncü(1974) *Örgüt sosyolojisi*. Ankara:Sevinç Matbaası.s.70.

Seri imalat teknolojileri daha az kişisel beceri ve yetenek gerektirdiği için, işgörenlerin yenilik yaratma istemlerini ortadan kaldırıp sürekli yinelenen bir takım hareketlerin yapılmasını gerektirerek monotonluk, bıkkınlık ve stres kaynağı olabilmektedir.⁸⁵

Bu nedenle yapılan işin monoton bir biçimde akıp gitmesi ve işgörenin kendisini işin süreçlerine dahil edememesi durumu, yabancılaşma ve dolayısıyla stres nedenidir. Monotonluk, umutsuzluk, sıkıntı, gerilim, ilgisizlik, pasif direnme⁸⁶, saldırganlık ve stres gibi psikolojik ve sosyal bozukluklar yaratabilir.

Seri üretim teknolojisinin yaygın olduğu kuruluşlarda işgörenler arasında, yalnızlık, birbirine karşı soğuma gibi duygular oluşur. Bu tip üretim biçimleri hüner düzeyini düşürmekte ve ekip çalışmasını olumsuz etkilemektedir.⁸⁷ Oysa özellikle A tipi kişilik özelliği taşıyan işgörenler çalışma yaşamında kendi imzalarını taşıyan ürünleri yaratarak, kendini kanıtlama, anlatma ve böylelikle iş doyumuna ulaşma gereksinimi duyarlar. Bu nedenle tek düze çalışma koşulları stres nedeni olabilmektedir.

⁸⁵ E.Eren(2007).s.269.

⁸⁶ E.Eren(1998).*Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul:Beta Yayınları.s.224.

⁸⁷ P.Esin(1982)İş bölümü yabancılaşma ve sosyal politika. Ankara:S.B.F.Yayınları.7.

3. Örgüt İçi Kişiler Arası İlişkilerle İlgili Etkenler

Örgütsel yaşamda örgüt içi kişiler (tüm çalışanlar) arası ilişkiler de olası stres kaynaklarındandır. İlişkilerde ortaya çıkabilen yetki ve sorumluluk dengesizliği, grup içindeki rekabet, psikolojik taciz (mobbing), övgü yergi dengesizliği, örgüt içi enformel yapılanmalar, nepotizm gibi faktörler olumsuz uyarılardan olabilmektedir. Örgüt içindeki bu tür faktörler, kişiler arasında güvensizlik ve sorunların çözümünde yardımlaşmama şeklinde ortaya çıkabilir.

Yukarıda belirtilen gerekçelerle oluşan olgular kişiler arası çatışma da diyebileceğimiz çözümü en zor sorunlardır. Büyük ölçüde iş doyumsuzluğuna ve sterse yol açabilir. Bu zor sorunlar aşağıdaki başlıklar altında irdelenebilir.

3.1. Psikolojik taciz (mobbing)

Mobbing kavramı ilk kez İsveç’li endüstri psikoloğu Heeinz Leymann tarafından kullanılmıştır.

Mobbing, çalışma yaşamında bir ya da daha fazla kişiye yönelik sistematik olan düşmanca ve etik dışı her türlü iletişim kurma biçimiyle uygulanan psikolojik terördür⁸⁸.

Başka bir anlatımla psikolojik taciz, başkalarını yıpratmak, eziyet etmek, engellemek ve tepki almak amacıyla yinelenen, süreklilik gösteren ve yöneldiği kişi üzerinde baskı yaratan, kişiyi korkutan ve yıldıran davranışlardır⁸⁹.

Psikolojik taciz, psikolojik şiddet, ofis içi şiddet, duygusal saldırı, psikolojik yıldırma, duygusal taciz gibi kavramlarla eş anlamlı olup⁹⁰ kavramlardan da anlaşılacağı gibi önemli bir stres gerektirir.

⁸⁸ H.Leymann(1996) *The content and development of bullying at work*. European journal of work and organizational psychology (5).s.165

⁸⁹ S.Çobanoğlu (2005) *Mobbing:İş yerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri* İstanbul:Timaş Yayınları.s.25.

Konuyla ilgili araştırmalarda ortaya çıkan sonuçlar mobbingin sosyal bir stres yarattığı, negatif psikolojik ve biyolojik stres tepkisi gösterdiği, Mobbinge karşı tepkilerle stresörlere karşı gösterilen tepkiler benzerlikler göstermektedir. Ancak ayırıcı nokta örgütlerde iş koşullarından kaynaklanan stres faktörleri varsa, bundan çalışanlar etkilenirken mobbingde genelde, sadece uygulanan kişiler etkilenmektedir⁹¹. Ancak mobbingin yaygınlaşması işgörenlerce görünür, bilinir hale gelmesi ve buna bağlı olarak olası mobbing mağduru olma duygusu henüz kendilerine uygulanmasa bile tüm işgörenlerde stres oluşturabilir.

Örgütlerde mobbing uygulamalarının, bireysel, durumsal, örgütsel ve toplumsal faktörlere bağlı olarak oluştuğu ve genellikle yalnız ve gece çalışması durumunda, halkla çok iç içe olan mesleklerde, stres altında çalışılan iş yerlerinde, statü olarak ikinci sınıf algılanılanlarda, adaletsizliğin algılandığı durumlarda, cinsiyet açısından eşitsizliğin olduğu iş yerlerinde ve güç ile statü farklılıklarının belirgin olduğu ortamlarda daha sık karşılaşılır⁹².

Uygulamada en çok görülen psikolojik taciz yöntemleri şu şekilde sıralanabilir.

Telefon, bilgisayar ve lamba gibi işyerinde bulunan kişiye ait eşyalar, birdenbire kaybolur veya bozulur, yerine yenileri konulmaz.

Kişi başkalarının yanına gittiğinde konuşmalar hemen kesilir.

- Kendisine yetenek ve becerilerinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen konulardaki işler verilir.
- Kişi sözlü veya yazılı istemlerine yanıt alamaz.
- Kişi işle ilişkili önemli gelişmeler ve bilgilerin dışında bırakılır.
- Kişi sosyal etkinliklere özellikle çağırılmaz.⁹³.

⁹⁰ Ç.Kirel(2008) Örgütlerde psikolojik taciz (mobbing) Eskişehir:TC.Anadolu Üniversitesi Yayınları(1806).s.2.

⁹¹ Ç.Kirel(2008).s.17

⁹² Ç.Kirel(2008).s.34

⁹³ P.Tınaz(2006) *İş yerinde psikolojik taciz(mobbing)*. İstanbul:Beta-Basım-Yayım.s.50

Çok daha fazla çoğaltılabilecek olan benzeri uygulamalarla mobbing davranışına uğrayan işgörenlerin, örgüte, topluma, kendisine ve ailesine olan etkileri çok fazladır. Psikolojik, fiziksel ve parasal önemli olumsuz yansımaları olabilmektedir.

1998 ILO Raporuna göre 1996 yılında Avrupa Birliği'nin 15 üye ülkesinde gerçekleştirilen 15800 görüşmenin orantısal sonuçları, bir önceki yıl içinde çalışanlarının

%4'ünün fiziksel şiddete (6 milyon kişi)

%2'sinin cinsel tacize (3 milyon kişi)

%8'inin psikolojik tacize (12 milyon kişi) maruz kaldığı doğrultusundadır⁹⁴.

Ayrıca, mobbing uygulamaları pratikte işten çıkarılmak istenen kişiden tazminat ödemedi kurtulmak için sistematik olarak devreye sokulan bir tutum halini almaktadır. Örneğin, bir belediye işletmesinde insan kaynakları bölümünde çalışan puantaj memurunun mezarlıklar müdürlüğü emrine atanması gibi uygulamalarla mobbing mağdurları işten ayrılmaya zorlanabilmektedirler.

İşgörenleri üst düzeyde strese sokabilen mobbingin ciddiyeti ülkemizde de yeni yeni anlaşılmaya başlanmış ve gerek yasal hükümlerle (Yeni Türk Borçlar Kanunu.04.Şubat.2001.27.836.sayıli yasa 6.bölüm) ve gerekse yayınlanan genelgelerle (19.Mart.2011 tarih 27.829 sayılı resmi gazete) önlenmesine ve cezalandırılmasına yönelik uğraşlar verilmektedir.

3.2. İş arkadaşlarıyla ilişkiler ve aşırı rekabet

Örgütsel ortamlarda aynı düzeyde bulunan işgörenler (meslektaşlar) arası ilişkilerin sorunlu olup olmaması strese neden olması açısından önemlidir. İşgörenlerin birbirleriyle olan etkileşimleri onları olumlu veya olumsuz etkiler. Olumsuz etkilenme

⁹⁴ D.Chappell, ve. DiMartino(1998) *Violance at work.ILO Report.s.2.* ve P.Ravisy ve LHarcelement Moral au Travail,P.Delmas(2000)s.2-3'den aktaran P.Tınaz(2006) İş yerinde psikolojik taciz. İstanbul:Çalışma ve Toplum Dergisi (2006) (4)s.14.

kötü iş ortamının oluşmasına neden olur. Bu durum önemli ve süreğen bir stres kaynağıdır⁹⁵.

Örgütsel yaşamda kişiler arası olumsuz ilişkilerin temelinde kişilik uyumsuzlukları, yaş ve deneyim farklılıkları, grup içinde çalışanların rollerinin çakışması gibi sayılabilecek pek çok faktör etken olabilir. Kişisel çatışmalar, birbirinin kuyusunu kazma, sadece kendini düşünme, gemisini kurtarmaya çalışma gibi duygu, düşünce ve davranışlar işgörenler için olumsuz uyaranlardandır. İşyerinde iş ile ilgili takım çalışmasının olmadığı, yardımlaşma yerine güç mücadelesinin olduğu örgüt içi durumlar önemli bir stres gerekçesi olabilmektedir⁹⁶.

Örgütsel yaşamda işgörenler arası ilişkilere zarar veren ve strese neden olabilen bir diğer olgu da dedikodudur. İnsanlar kendi başarısızlıklarını ve yetersizliklerini, başkalarını arkalarından çekiştirerek, davranışlarına kendilerine göre anlamlar yükleyerek gidermeye çalışabilirler. Bu durumda iş arkadaşları arasında yanlış ve amaçlı yorumları içeren yanlış bir iletişim tarzı (dedikodu) gelişebilir, Haklarında dedikodu yapılması, işgörenleri, iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinden yansıyan bir olumsuzluk olarak etkileyip strese sokabilir⁹⁷.

Ayrıca kişiler arası ilişkileri olumsuz etkileyen bir diğer fonksiyon da aşırı rekabettir. Daha çok kazanma istemi ve statü arayışları nedeniyle oluşan rekabet, işgörenler arasında kırıncı tutumların oluşmasına neden olabilir ve stres olarak etkileyebilir. Aşırı rekabette en büyük stresi yeni teknolojilerden uzak olan doğal olarak da yetersizlik duygusuna kapılan yaşlı işgörenlerin yaşaması daha yüksek olasılıktır.

3.3. Ast üst ilişkileri ve övgü yergi yaklaşımı

İş yerlerinde işgörenlerin kendilerini yöneticilerden daha yetenekli ve üstün görmeleri veya yöneticilerin işgörenlerin yaptıkları işlerden memnun olmamaları ya da yöneticinin

⁹⁵ İ. Artan. (1986). . s.85.

⁹⁶ N. Ö.Başpınar , Ü. Bayramlı. (2008) . s. 104.

⁹⁷ İ.Pehlivan. (2000) s.74.

kılı kırk yarar olması, işgörenler içinde sürtüşme, çatışma ve gerginlik yaratarak şiddetli ve sürekli stres nedeni olabilmektedir⁹⁸.

Ast üst ilişkilerinde strese neden olabilen faktörlerin başında, genel olarak astların üstlerinden beklentileriyle, üstlerin astlarından beklentileri arasındaki karşılıklı gereğini yerine getirememesi olgusu yatar.

Katılımcı yönetim anlayışına sahip bir yönetici, biat kültürüne sahip bir işgören için stres nedeni olabilirken, otokratik yönetim anlayışına sahip bir yönetici ise, araştırma ve geliştirmeyi seven, sorumluluk üstlenen, bağımsızlık güdüsü yüksek olan işgörenler için stres nedeni olabilirler⁹⁹.

Bazı yöneticiler ise her işi kendileri yapmak isteyebilir ve yetkilerini kullanırmayı kendi önemlerinde azalma olarak görürler. Bu tip yöneticilerle çalışma, bilgi ve deneyim edinme, özgüven gelişimi ve iş doyumunu gibi konularda işgörenleri olumsuz etkileyip stres yaratıcı fonksiyon olabilmektedir¹⁰⁰.

Ayrıca ast üst ilişkilerinde, yöneticiye yaranma ve dalkavukluk yapma yaygın bir davranış biçimidir. Yaranma uğraşı verilirken işgörenler aynı zamanda birbirlerini gözetim altında tutarlar. İşgörenlerin verimliliklerinin değerlendirilmesinde yeterliliklerinin gereğince önemsenmemesi ve etik olmayan yaranma davranışlarına prim verilmesi işgörenlerde önemli ölçüde strese yol açabilmektedir¹⁰¹.

Önemli bir ast üst ilişkisi sorunu da, işgörenlerin yaptıkları işlerle ilgili olarak aldıkları övgülerle yergiler arasındaki gerek nitel gerekse nicel düzey farklılıklarıdır.

İş yaşamında işgörenlerin yaptıkları işlerle ilgili olarak övülmesi, duygusal yönü ağır olan önemli bir güdüleme kaynağıdır¹⁰². Bu nedenle işgörenlerin yaptıkları başarılı çalışmalardan yeterli övgü alacaklarına ilişkin inançlarının, yaptıkları başarısız işlerden

⁹⁸ A.Baltaş ve Z. Baltaş. (1989) . s. 70

⁹⁹ İ.Artan (1986). S. 86.

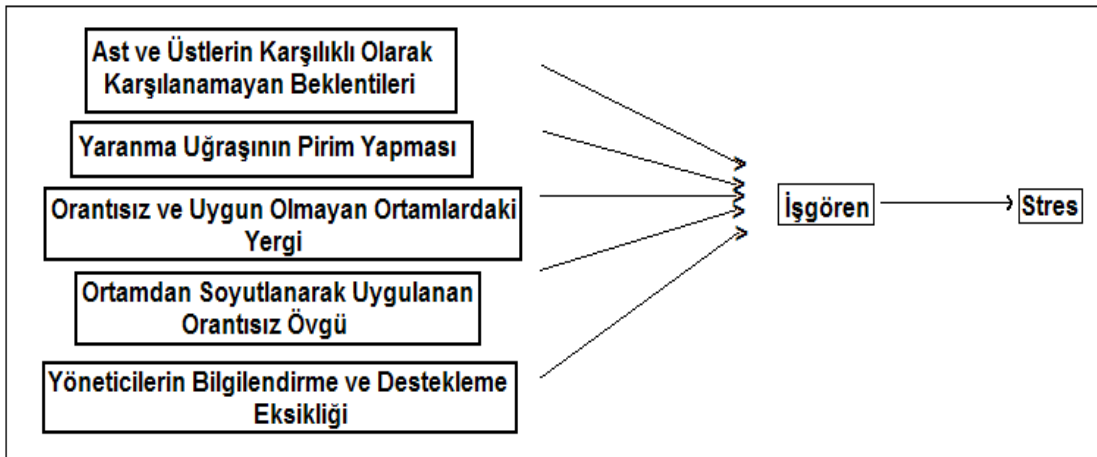
¹⁰⁰ N. Ö. Başaran ve Ü. Bayramlı. (2008). s. 100.

¹⁰¹ L. Lamberton ve H. L. Minor. (1995) *Human relations: Strategies for success*.Chicago:Irwin Mirror Pres. s. 334.

¹⁰² M. Ö. Başaran , Ü. Bayramlı (2008) s. 100.

dolayı ise orantısız ve yıkıcı yergi ile karşılaşmayacaklarından emin olmalarının sağlanması önemlidir. Yöneticilerce yapılacak övgülerin açık, anlaşılır ve diğer işgörenlerin de haberdar olacağı şekilde uygulanmaması (eksik doyum) ayrıca, yergilerin de herkese açık olarak yapılması(aşırı yıpranma), üstlerle olan ilişkilerdeki saygı düzeyini azaltabilir ve işe, iş yerine olan aidiyet duygusunu düşürerek stres yaratabilir.

Yöneticilerin, Mentorluk anlayışından uzak olarak davranmaları ve öğrenme olayının gerçekleşmesini sağlayan süreçte işgörenleri yaptıkları işlerle ilgili olarak yeterince bilgilendirip, kariyer planlamalarına destek olmamaları da önemli bir stres nedeni olabilir. Rol model arayan ve bekleyen işgörenler Yukarıda belirtilen veriler ve görüşler doğrultusunda, örgütsel yaşamda ast üst ilişkileri ve övgü yergi yaklaşımındaki tutumlar ve yansımaları aşağıdaki biçimde şematize edilebilir.



Şekil 5. İşgören ve yöneticilerin karşılıklı davranışları ve stres ilişkisi

3.4. Örgüt içi enformel yapılanmalar ve nepotizm

Örgütsel yapılarda çalışan işgörenler, yönetimin tanımladığı formel(biçimsel) organizasyonlarda yer alırken aynı zamanda enformel(biçimsel olmayan) alt kümelerde de yer alabilirler. Örgütlerde akrabalık, hemşerilik, aynı etnik kökenden olmak, aynı spor kulübü yandaşlığı, politik yakınlık, komşuluk, aynı okuldan mezun olmak, aynı derneğe üye olmak gibi nedenlerle enformel kümeler oluşabilir. Bu tür biçimsel olmayan kümelerde yer alan işgörenlerin örgüt içinde etkinlik kurma çabaları sonucu

kayıрма olgusunun meydana gelmesi işgörenler için örgütsel stres kaynağı olarak ortaya çıkabilmektedir. Çapraz klikler de denilen bu tür enformel yapıların içinde değişik hiyerarşik konumlardan ve örgütün farklı formel bölümlerinden gelen işgörenler bulunabilir. Bu tür enformel klikler, örgütlerde bazı haksızlıkların oluşumuna neden olup, huzursuzlukların ortaya çıkmasına, çatışmaya ve strese neden olabilir ¹⁰³.

Özellikle, akrabalık, politik yakınlık, aynı etnisiteden olmak gibi uyumluluğu büyük ölçüde kolaylaştıran enformel alt kümelerdeki işgörenler, üyesi olmadıkları diğer alt kümelere karşı kendi üyelerini ne pahasına olursa olsun koruyucu davranışlarıyla adaletsizliğe ve bu nedenle de strese yol açabilmektedirler.

Ancak örgüt içi enformel oluşumların yararları da vardır. Hiyerarşik kademelerin oluşturduğu biçimsel iletişim kanallarının aşılaraq işlerin bürokratik olmayan kanallardan kısa sürede, grup dayanışması içinde yerine getirilmesini sağlayabilirler. Ayrıca örgütsel yapıda belirli derneklere üyelik, komşuluk gibi alt kümeler, işgörenler için sosyal destek unsuru da olabilirler¹⁰⁴. Hatta bu tür oluşumların işveren veya pek çok yönetici tarafından desteklendiği de görülmektedir. Buna karşın enformel yapılanmalar örgüt kültürüne uyum sağlamaması durumunda, örgüt içi üst düzey çatışma ve stres nedeni olabilmektedir.

Biçimsel olmayan yapıların yaratabileceği olası bir sorun da, örgüt kültürü ile bağdaşması kaydıyla aşırı uyumluluğu oluşturması ve yaratabileceği sıfır stres ile güdülenmeyi olumsuz etkileyen bir unsur durumuna dönüşmesi olasılığıdır.

Örgütsel yapılarda işgörenler için önemli bir stres kaynağı da, nepotizm diye adlandırılan ‘akraba kayırmacılığı’ olgusudur. Nepotizm uygulamaları özellikle aile şirketi tarzı örgütlerde stres nedeni olabilmektedir. Çünkü bu tür şirketlerde işverenler aile bireylerini, onların yeteneklerini ve örgüte katkılarını göz önüne almaksızın işe

¹⁰³ E. Eren(2007). s. 121.

¹⁰⁴ Ç. Kirel. (1993). Örgütsel stres yönetimi. Eskişehir: *Anadolu Üniversitesi İİBF. Dergisi c . XI (1-2)* s.165.

alırlar. Bu durum aile üyesi olmayan işgörenlerde güven eksikliğine ve iş doyumunun düşmesine sebep olabilmektedir ¹⁰⁵.

Yukarıda belirtilen görüşler ışığında nepotik uygulamaların uzmanlıktan ziyade, güvenin esas alındığı iş yerlerinde yaygın olarak görüldüğü ve bu nedenle oluşan kötü örgütsel iklimin işgörenler için strese neden olduğu söylenebilir.

3.5.Yetki ve sorumluluk dengesi

Örgütsel yaşamdaki işgörenleri etkileyen bir diğer stres kaynağı da yetki ve sorumluluklardaki dengesizliktir. Yetki ve sorumluluk hatası diye de adlandırılan bu olumsuz uyarıcı olgunun, stres oluşturabilen temel hatası, sorumluluk alanının geniş tutulmasına karşın yetkinin yetersizliğidir. Yetkinin eksikliği işgörenlerde büyük sıkıntılar yaratabilecek ve onların çalışma isteklerini azaltabilecektir. Çünkü çalışanlar sorumluluklarını karşılayabilecek ölçüde yetki verilmesini haklı olarak isterler ¹⁰⁶.

Sorumluluğa paralel olarak verilmemiş yetkiler, işgörenin stres yükünü arttırarak sağlığını ve verimini olumsuz yönde etkiler. Ayrıca işgörene yüklenen sorumluluğun çok fazla olması veya işgörenin kişilik özelliklerinden dolayı sorumluluğu çok fazla algılaması da başlı başına stres kaynağı olabilmektedir ¹⁰⁷.

Ayrıca iş yerlerinde bazı işgörenlerin işlerini savsaklaması ve işten kaytarması, bu nedenle sorumlulukları ve iş yükleri artan diğer işgörenler için stres yaratabilmektedir.

3.6. Davranışlardaki özgürlük düzeyi ve izlenme

İş yerlerinde işgörenlerin izlenmesi aslında yeni bir uygulama değildir. 1920’li yıllardan bu yana işletmelerde yönetimce, çeşitli izleme yöntemleri uygulanmaktadır. Günümüzde teknolojiye hızlı ilerleme ile birlikte kullanılan izleme teknikleriyle çok

¹⁰⁵ Ö. Ateş. (2003) *Aile şirketlerinde değişim ve süreklilik anlayışı*. Ankara. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi. s.13.

¹⁰⁶ S. Güney. (2001). *Stres ve stresle başa çıkabilme*. Ankara. Nobel Yayın Dağıtım. Editör:Salih Güney. s.523

¹⁰⁷ A. Batlaş ve Z. Batlaş .(1993) s.88

daha fazla bilgiye çok daha kısa sürede ulaşılmaktadır. İşverenler veya yönetim tarafından işgörenlerin izlenmesine gerekçe olarak, işgörenlerin verimliliklerinin arttırılması, hırsızlık, suistimal ve taciz gibi olayların önlenmesi amacı öne sürülmektedir. İş yeri ve işgöreni izleme faaliyetlerinin örgütsel olgularla ilişkisini inceleyen çalışmalarda ise iş yeri izleme faaliyetinin işgörenlerin moral motivasyonunu, performansını ve iş tatminini olumsuz etkilediği, iş stresini, işten ayrılma eğilimini, işgören devir oranını arttırdığı, bazı sağlık problemlerine neden olduğu iddia edilmekte ve araştırma sonuçları da bu iddiaları desteklemektedir¹⁰⁸.

İş yeri ve işgörenleri izleme konusunda yapılan çeşitli araştırmalarda, izlemenin çeşitli yararları (özellikle işverenler ve yöneticiler açısından) olduğu kabul edilmekle birlikte izlenmenin işgörenler üzerinde doğuracağı etkiler genelde strestir denilmektedir. İzlenme işgörenlerde depresyona, sinir, yüksek tansiyon gibi hastalıklara neden olabilmektedir¹⁰⁹.

Sonuç olarak işgörenler açısından, izlenmenin davranış özgürlüğünü engellediği, mahremiyete saldırı niteliği taşıdığı, aşırı çalışmaya zorladığı gibi stres yaratabilecek nedenler içerdiğine dair görüşler yaygındır.

¹⁰⁸ E. Erdemir. (2008) Bilgi toplumunda çalışma ilişkilerinin yeni boyutu; iş yeri ve çalışanlara yönelik izleme faaliyetleri ve Türkiye’deki durum. *1. Ulusal Çalışma ilişkileri Kongresi* Sakarya: Sakarya Üniversitesi Bildiriler Kitabı . s.41.

¹⁰⁹ H.Özdemir. (2010)İş yerinde işçilerin izlenmesi ve işçinin kişilik haklarının korunması. *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi c. XIV. (1-2) s. 234.*

4.Örgüt Politikaları İle İlgili Etkenler

Örgüt politikalarının işgörenlerin stres düzeylerine yaptığı etkiler, örgüt kültürü ve iklimi, yönetim anlayışındaki demokratik, otokratik vb. tutumlar, işgörenlerin kararlara katılma düzeyleri ve ücret politikaları gibi başlıklar altında irdelenebilir.

4.1.Ücret politikaları

Örgütlerin ücret sistemleri, işgörenlerin hem örgütteki hem de sosyal yaşamındaki stresini önemli ölçüde etkiler. Yapılan araştırmalar, bir ülkede veya belirli bir iş kolunda, ortalama ücret seviyesi piyasa koşullarının altında olan işgörenlerde, devamsızlık oranlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Çünkü düşük ücret seviyeleri işgörenleri daha iyi parasal olanaklar arama peşinde koşturtur. İşgören kendini işine bağlı hissedemez ve işte geçici olarak çalışmak zorunda olduğunu düşünür. Bu nedenlerle düşük ücretli işlerdeki işgören devir hızı (işten ayrılma oranı), yüksek olmaktadır. Piyasa koşullarının altındaki düşük ücret işgörenlerin fizyolojik gereksinimlerinin tam olarak tatmin edilmemesi sonucunu doğurmakta, işgörenleri strese hatta iş yerini terk etmeye sevk edebilmektedir¹¹⁰.

İşten elde edilen gelir piyasa koşullarında olsa bile, yaşam koşullarına göre yetersiz olması, işgörenin ailesini gerektiği gibi besliyemeyeceği, giydiremeyeceği ve düzenli bir evde oturamayacağı anlamına gelebilir. İşgörenin kendisi ve ailesi için gereken yaşam koşullarını sağlaması için fazla mesai yapması veya ek işlerle uğraşması gerekeceği için bu durumdan işgören ve ailesi sosyal anlamda ve sağlık bağlamında olumsuz etkilenip strese girebilecektir¹¹¹.

Bireyin asıl işi dışında ikinci hatta üçüncü işlerle uğraşıyor olması (ay ışığı sorunu)nedeniyle işten atılma tehdidi söz konusu olabilmektedir. İşgören için bu önemli bir stres algılaması yaratabilir¹¹².

¹¹⁰ E. Eren. (2007). s.271.

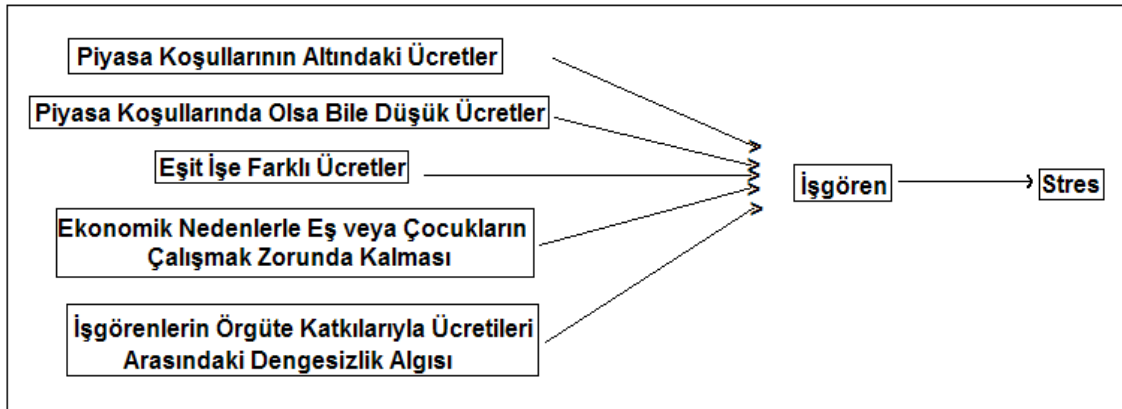
¹¹¹ A. Batlaş veZ. Batlaş (1989). s.65.

¹¹² C. Aldemir vd. (2001) *İnsan kaynakları yönetimi*. İzmir. Barış Yayınları. s.210.

Ayrıca yetersiz ücret alan işgörenlerin eşleri veya çocukları da çalışmak zorunda kalınca ek sosyal ve ailevi sorunlar doğmakta ve bunun sonucu olarak stres yaşanabilmektedir. Bir örgütsel yapıda eşit işe eşit ücret ödenmemesi ise bir başka stres kaynağı olabilmektedir. Çünkü işgörenler aldıkları ücretin ne kadar olduğunun yanı sıra, eşit iş yaptıkları diğer işgörenlerle ücret kıyaslaması yapıp, ücretlerinin düşüklüğü durumunda stres yaşayabilmektedirler.

İşgörenler için stres nedeni olabilecek bir başka ölçüt de, işgörenlerin çalışmaları sonucu iş yerine kattıklarına inandıkları değere karşılık olmak üzere, almaları gereken ücret getirisi ve ödül düzeyine ilişkin yaklaşımlarıdır¹¹³.

Yukarıdaki görüşler ışığında, örgütlerin ücret politikaları ile işgörenlerin stresleri arasındaki ilişkiyi basitçe aşağıdaki gibi açıklamak mümkün olabilir.



Şekil 6. Ücret - İşgören - Stres ilişkisi

4.2. İşgörenlerin kararlara katılma düzeyi

Karar verme, belirli bir başlangıç noktası olan ve buradan itibaren değişik iş, faaliyet ve düşüncelerin birbirini izlediği ve sonunda bir tercihin yapılması ile sonuçlanan bir ilişkiler topluluğu, bir süreçtir.¹¹⁴ Kararlara katılma ise, yönetici ve işgörenlerce karar verme sürecinin paylaşılmasıdır.¹¹⁵

¹¹³ M. İnce ve H. Gül. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi. s.77.

¹¹⁴ T.Koçel (2003). "İşletme Yöneticiliği". İstanbul: Beta Yayınları. s.80)

¹¹⁵ Z.Bursalıoğlu (1998). "Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış." Ankara: Pegem Özel Eğitim Hizmetleri. s.158

Oysa, mavi yakalılar alt kademe çalışanlar olması nedeniyle, örgütlü yapılarda genellikle sadece yönetimlerce alınan kararlar doğrultusunda yönetilmektedirler. Yöneticilerin büyük çoğunluğu astların kararlara katılmasını istememektedir. Katılımın olması durumunda astların kendileriyle yarışacaklarına inanarak, astlarla bu bağlamda ilişkilerini yoğunlaştırmayı sakıncalı görürler. Bu durum ise astların işlerine yabancılaşarak kendilerini örgütten dışlanmış hissetmelerine yol açıp stres nedeni olabilmektedir¹¹⁶.

Örgütlerde mavi yakalıların kararlara yeterince katılamamalarının bir nedeni de, yönetici yapısından bağımsız olarak örgütün merkeziyetçi bir yapıya sahip olmasıdır. Bu tür örgütlerde örgütsel karar verme mekanizması genellikle tepe yönetimindedir. Böylesine merkeziyetçi örgütlerde kararlara neredeyse hiç katılamayan işgörenlerin iş doyumunun engellenmesiyle stres oluşumuna neden olunabilmektedir¹¹⁷.

İşgörenlerin kararlara katılma düzeyinin düşüklüğü, işgörenleri diğer üretim faktörlerinden farksız kılıp, özsaygı, ego okşanması, değer verilme gibi duyguları yaşamalarını engelleyip stres kaynağı oluşmasına neden olabilir. Ancak günümüzde kimi örgütsel yapılarda işgörenin yenilik üretebilen, güdülenme gereksinimi olan bir üretim faktörü olduğu bilinciyle hareket edilip, katılmalı yönetim anlayışına geçilmektedir.

Kararlara katılma olanağı sunulan işgörenler kendilerini etkileyen işlerde etkin rol oynayabilmektedirler. Katılmanın temelinde yatan düşünce, kişilerin kararlara katıldıklarında verilen kararları benimseyecekleri ve destekleyecekleri yönündedir. Ancak bu yaklaşımla hareket eden bazı işletmelerde sadece belirli işgören temsilcilerinin görüş ve düşüncelerinin alındığı görülür. Oysa kararların sağlıklı olması kadar, demokratik nitelik taşıması ve hepsinden önemlisi uygulamada işgörenler tarafından desteklenmesi gerekir¹¹⁸.

¹¹⁶ İ.Pehlivan. (2000).s.62

¹¹⁷ N.Telman veP.Ünsel (2004)..s.56.

¹¹⁸ Z.Sabuncuğlu ve Tüz.(2000) "*Örgütsel Psikoloji*".Bursa:Ezgi Kitapevi.s.69)

Bu nedenle kararlara katılma düzeyi kabul edilebilir seviyede olsa bile yapılan işle ilgili olan işgörenleri kapsamaması ve yeterince demokratik olmaması da stres kaynakları olarak görülebilir.

Kararlara katılımın örgütsel stres düzeyi üzerindeki etkilerinin araştırıldığı bir uygulamada katılanların % 92'sinde "iş yerinde herkese kendisini ilgilendiren konularda kararlara katılım hakkı verilmelidir." sonucuna ulaşılmıştır¹¹⁹.

Kararlara katılma, bireysel amaçlarla örgütsel amaçların dengelenmesinde önemli bir rol oynar. Katılım düzeyinin düşüklüğü ne ölçüde stres gerekçesi olabilirse, katılım düzeyinin yüksekliği güdüleyici ve yaratıcılığı ortaya çıkaran bir unsurdur. Bu bağlamda ülkemizde Doğu Otomotiv'de yönetim ile işgörenler arasındaki ortak karar alma tutumları sayesinde işgörenlerin kendilerini ilgilendiren konularda oluşturdukları önerilerle 2010 yılında örgüt," Kağıt, su ve yağdan 285 bin lira tasarruf etti "denilmektedir¹²⁰.

Yukarıdaki örneğin tersine, işgörenlerin kararlara katılım düzeyinin düşük tutulması, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki, kişisel tatmin, kişisel başarı, kişinin potansiyelini ortaya çıkarması, sayma – sayılma gibi gereksinimlerinden yoksun bırakıp gerilim ve stres nedeni olabilir. Hatta bazı işgörenlerin (genelde A tipi kişilik özelliğine sahip olanların) kendilerine danışılmadan, yönetimce alınan kararların doğru olduğuna inanmalarına karşın, sırf karar alma aşamasını paylaşmadıkları için kararlara karşı olumsuz tutum sergiledikleri görülebilmektedir.

4.3. Örgüt yapısı, örgüt kültürü ve örgüt iklimi

Örgüt yapısı, kültürü ve oluşturdukları iklimin çeşitli özellikleri işgörenlerce potansiyel stres kaynağı olarak algılanabilmektedir. Örgütsel kültür kavramı bütüncül bir özellik taşır. Örgütün o güne dek oluşan birikimleri içeren bir perspektifi yansıtır¹²¹.

¹¹⁹ <http://www.scopemed.org/mnsteps/1/1-1273046284.pdf> (Erişim Tarihi:10. 02. 2012)

¹²⁰ Hürriyet Gazetesi. 26 Eylül 2012.s. 14.

¹²¹ Suna Tevrüz.(1997). "Endüstri ve Örgüt Psikolojisi" Ankara: *Türk Psikoloğları Derneği Yayınları*.s.88.)

Daha genel anlamda örgütsel kültür, örgütün dış çevreye uyumunu ve iç bütünlüğünü sağlamak üzere yaratılmış, süreç içinde geçerliliği kanıtlanmış, yeni üyelere aktarılan, sorunları çözümlemede doğru olduğu saptanmış varsayımlardır. Örgüt iklimi ise örgüt kültürüyle yakından ilgili olup, örgüt üyeleri tarafından yaygın biçimde paylaşılan örgüt özelliklerine ilişkin kalıcı algılardır. Örgüt iklimi, örgütün kısa dönemli, örgüt kültürü ise uzun dönemli özelliklerine karşılık gelir. İklim alt ve orta kademe yöneticileri tarafından, kültür ise üst kademe yöneticileri tarafından belirlenir. İklimin değiştirilmesi kültüre göre daha kolaydır¹²².

Örgütsel kültürler türlerine göre işgörenler üzerinde farklı etkiler yapabilmektedirler. Girişimci kültür denilen “adokrasi kültürü” ile işbirliğine dayalı olan ”klan kültürü” işgörenlerde olumlu yansımalar oluştururken, yapılaşmış kültür denilen “hiyerarşi kültürü” ve pazar kültürü diye adlandırılan “Pazar merkezli kültür” taşıdığı özellikler gereği fitreli iletişim, işgörenlerin sadece yönetilmesi anlayışı, sert rekabetçi lider barındırması ve işgören olgusunu öncüllemeyen karakteriyle, işgörenlerde örgütsel bağlılığı azaltan ve potansiyel stres kaynağı olarak algılanan yapılardır¹²³.

Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi üzerine yapılan bir araştırmada yukarıda konu edilen klan ve adokrasi kültürünün iş tatmini ile doğru yönlü ilişkiye sahipken, hiyerarşi ve pazar kültürlerinin işgörenlerin iş tatminleri ile ters yönlü ilişkiye sahip olduğu ortaya konmuştur¹²⁴.

Daha önce de belirtildiği gibi genellikle orta ve alt grup yöneticiler tarafından belirlenen ve değiştirilmesi görece daha kolay olan örgütsel iklimin olumsuz olması da, benzer doyumsuzluklara ve strese neden olabilmektedir. Olumsuz örgütsel iklim kavramı kapsamına girebilecek olan bölümler arası çekişmeler, sıkı gözetim, soğuk çalışma ilişkileri, örgüt içi uzaklık duygusu, tedirgin edici davranışlar ve işin yaptığı baskı gibi olgu ve tutumlar da stresin başlıca kaynaklarından denilebilir¹²⁵.

¹²² N.Telman ve P.Ünsal .s.52.

¹²³ M.Şişman (2002) ”Örgütler ve Kültürler.” *Ankara. Pegem Yayınları.s.145*)

¹²⁴ Ö.F.İşcan ve M.K.Timuroğlu(2007).”Örgüt kültürünün iş tatmini üzerine etkisi ve bir uygulaması.” *Atatürk Üniv.İİBF.Dergisi cilt 21.sayı1.s.133.*)

¹²⁵ E.Özkalp (2004) .s.188)

Selçuk Üniversitesinde görev yapmakta olan akademisyenler üzerinde yapılan bir başka araştırmada ise “örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi incelenmiş” ve çalışanların işlerini ve kurumlarını sevmelerine karşın, olumsuz örgüt ikliminin örgüte olan bağlılıklarını önemli ölçüde olumsuz etkilediği ortaya çıkmıştır. Örgüte bağlılığın zayıflığı örgütsel stres nedeni kabul edilmektedir¹²⁶.

İnsan kavramını sıradanlaştıran, aidiyet duygusunu yok eden, yaratıcılık duygusunu körelten, bıkkınlığa neden olan, çok sayıda üstü memnun etmek zorunda bırakan, olumsuz örgütsel kültür ile olumsuz örgüt iklimi ve örgüt yapısı işgörenler için stres kaynağı olarak algılanabilir.

¹²⁶ Aydın Yüceler(2009)”Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi. “Konya: *Selçuk Üniv.S.B.Ens.Dergisi* 2009 (22)-s.496

5. Kariyer Gelişimi İle İlgili Etkenler

Stres yaratması bağlamında, kariyer gelişimini iki alt başlıkta irdelemek olanaklıdır.

5.1 Değerlendirme ve yükselme (terfi)

Kariyer, işgörenlerin çalışma yaşamları boyunca yer aldıkları görevler ve konumları ile yaptığı işleri, edindikleri davranış biçimlerini kapsayan bir kavramdır¹²⁷.

Bazı bilim insanlarına göre, kariyer gelişimi ise, seçilen bir işte ilerlemek ve bunun sonucunda daha çok para kazanmak, daha çok sorumluluk üstlenmek, daha fazla güç, statü ve saygınlık elde etmektir

Kariyer gelişimi sayesinde, çalışanlar, daha çok para kazanmanın yanında, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde belirttiği gibi prestij kazanmak, başkalarınca benimsenip tanınmak, kabul edilmek gibi "kendini gerçekleştirme" şeklinde tanımlayabileceğimiz duygularını tatmin edebilirler.

İşgörenler iş yaşamlarında dolgun ücret kadar yükselme şansı da ararlar. Yükselmek, dinamik bir yaşantı sürdürmek her bireyin özlemidir. İşgörenler örgütsel yapı içinde kazandıkları yeni görevlerden dolayı hoşnutluk duygusu yaşarlar¹²⁸. Ancak yeni görevlerin getireceği belirsizlikler veya yeni görevde başarı gerekliliği gibi zorunluluklar da kariyer gelişimine karşı stres nedeni olabilmektedir.

Kariyer gelişimi ile elde edilen yeni konum ve getirileri koruma gereksinimi nasıl stres algısı yaratabiliyorsa, örgütsel yaşamda kariyer gelişimini engelleyen faktörlerde stres algısı yaratabilir. Özellikle erkek egemen örgütsel yapılanmalarda bu kültürün verdiği etkiyle, çocuk sahibi olan ve kariyerini ön planda tutan kadın çalışanlar, aynı durumdaki erkek meslek çalışanlarına göre daha az ödül ve terfi almaları (cam tavan) durumunu adaletsizlik boyutu nedeni ile stres kaynağı olarak algılayabilirler¹²⁹. Yine bazı işgörenler genelde tabu diye bakılan dokunulmaz konulara yönelik "dokunan" tutumlarıyla, kariyer gelişimlerinde " cam tavanla" karşılaşabilirler.

¹²⁷ T.H.Douglas.(1991). *Personel management*. Mc.Graw-Hill inc.s.264

¹²⁸ Z.Sabuncuoğlu ve M. Tüz(2001)s.168

¹²⁹ http://www.egitimsen.org.tr/icerik.php?yazi_id=2653 (Erişim Tarihi: 15.02.2012)

Daha önce irdelenen nepotizm ve enformel örgüt içi yapılanmalar, kayırmacılık özellikleri ile kariyer gelişiminin önündeki engellerden sayılabilir. Yine adaletsizlik içermesi nedeniyle, örgüte olan bağlılığı, saygıyı, aidiyet duygusunu olumsuz etkileyerek stres kaynağı yaratabilirler.

Bunun yanı sıra işin gerekleri çok üst düzey yeni teknolojiye uyum sağlamayı gerektirebilir. Eğitim düzeyi düşük olan veya emekliliği yaklaşan işgörenlerin yeni teknolojik gelişmelere mesafeli yaklaştığı görülmektedir. Buna karşın çalışma süresi az olan genç ve eğitilmiş işgörenler yeni teknolojilerden yararlanma konusunda daha hevesli olabilmektedirler. Bunun temel nedeni genç işgörenlerin kariyer beklentileri olmasıdır¹³⁰.

5.2. İş güvencesi

İş güvencesizliği, bir işgörenin mevcut istihdamına yönelik tehdit algılaması durumunu açıklamaktadır. Bir kişinin yaşadığıyla, tercih ettiği güvence düzeyleri arasındaki farklılığı yansıtır¹³¹.

Başka bir anlatımla iş güvensizliği, işgörenlerin isteklerinin engellenmesi ve ilerleme olanağının olmamasıdır. Çalışan bireyler belirli bir yaştan sonra sürekli olarak yetenek ve bilgisinin azalması ya da makinelerin bireylerin yerini alması sonucunda işten çıkartılma korkusu ile karşı karşıya kalabilirler¹³².

Bu durumu kabullenemeyen iş görenler başarısız olma olasılığını sindiremeyip mücadele ederken gelecek endişesi nedeni ile yeni koşulları stres kaynağı olarak algılayabilirler.

¹³⁰ T. Çalık.(2003). İşgörenlerin örgüte uyumu (örgütsel sosyalleşme).Ankara: *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. C 1 (2).s.19.

¹³¹ B.Seçer (2009). *İş güvencesizliği: türleri, başa çıkma süreci, belirleyicileri ve sonuçları*.(Ed:A.Keser, G.Yılmaz,S.Yürür) , *Çalışma yaşamında davranış: Güncel yaklaşımlar*.Kocaeli:Umuttepe Yayınları.s.309.

¹³² Ç.Kirel (1991).s.73.

İşgörenlerin işten çıkarılma korkusu başka nedenlerle de ortaya çıkabilir. Kriz ortamları, sektördeki veya işletmedeki çeşitli gelişmeler, örgütte küçülmeye gidilmesi ve tensikat (işgören sayısının zorunlu azaltılması) gibi durumlar iş güvencesizliği algısını geliştirebilir.

Ayrıca çok üst düzey teknolojiye sahip makineler işgören gereksinimini azaltabilir. Bu durumlarda ortaya çıkabilecek olası işsizlik kaygısı, tüm stres kaynaklarının üstünde bir öneme sahip olarak kabul edilebilir.

Bu nedenle, uygulamada sıkça görülen durumlardan birisi de, iş gücünün önemini azaltan, basit teknolojik ilavelerin bile iş güvencesizliği duygusu oluşturma olasılığı ve kaygı ile strese neden olmasıdır.

Görevlerinin bir parçası olarak söz gelimi günde yaklaşık 20 bin metre halı kenarı kesen işgörenlerin, makinelere basit ilavelerle bu işlemin otomatik bıçaklarla kesilir duruma getirilmesini, iş güvencesinin azalması şeklinde yorumlayabilmeleri, işgörenlerin yeni basit teknolojileri bile stresör olarak algılamalarına ilişkin somut örnek olarak gösterilebilir.

Genç ve eğitimli işgörenler için kariyer gelişimi ile ilgili stresörler “ aşırı rekabet “ temellidir. Yeni teknolojiye uyum sağlayıp yeni konumlara ve daha iyi parasal olanaklara ulaşma uğraşı işgörenler arası rekabet yaratır. Bu ortam belirsizlik, kaygı, heyecan gibi algılamalar oluşturabilir.

Üçüncü Bölüm

Mavi Yakalı İşgörenlerin Ulusal ve Uluslararası Düzeyde Sosyo – Kültürel, Politik Stres Kaynakları

1. Ulusal Düzeyde Sosyo – Kültürel ve Politik Stres Kaynakları

Mavi yakalı işgörenlerin, örgüt içinde çalıştıkları çevrenin dışında bir de toplumsal çevresi vardır. Toplumsal çevrenin işgörenden istediği eylem ve işlemler, işgörenlerle ilgili diğer bireylerin beklentileriyle şekillenir. Birey üzerinde toplumsal bir baskı vardır. Bu baskı yasal yollardan olabileceği gibi, gelenek ve göreneklerin etkisiyle de olabilir¹³³.

Çalışma yaşamında bulunanların zamanlarının önemli bir kısmı da, aile yaşamında veya sosyal yaşamda geçmektedir. İş yaşamı dışında aile bireyleri ile etkileşim içinde bulunan, eş ve çocuklarıyla, büyük aile yapısında yaşıyorsa aile büyükleriyle olan, ekonomik, sosyal, kültürel ve nesil farklılığı temelli çatışmalar, çevresel kaynaklı stres yaratıcı unsurlardan olabilmektedir. Ayrıca, özellikle büyük kentlerdeki kalabalık, farklı kültürlerin bir arada oluşu, ulaşım ve güvenlik sorunları gibi pek çok unsur bireyleri doğrudan etkileyen çevresel faktörler olarak stres algısı oluşturabilmektedir.

Bu nedenle çoğu kez işgörenlerin örgüt dışı yaşantısından kaynaklanan sorunlar onların iş yaşamını etkilemekte, işe dönük yetenek ve özelliklerinin başarıya yansımaları belirlemektedir¹³⁴. Mavi yakalıları için tek başına bile önemli stres etkeni olabilen çevresel faktörler;

- Aile yapısı ve sosyal kültürel değişimlerin etkisi
- Kentsel sorunların etkisi
- Ulusal düzeyde uygulanan politikaların etkisi

başlıklarıyla irdelenebilir.

¹³³ N.Güçlü.(2001)..c.21(1).s.100

¹³⁴ H.Ekinci ve S.Ekici(2003).)İşletmelerde örgütsel stres yönetim stratejisi olarak sosyal desteğin rolüne ilişkin görgül bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.Mayıs 2003 c.27(1).s.112)

1.1. Aile Yapısı ve Sosyal Kültürel Değişimlerin Etkisi

İşgörenlerin yaşayabilecekleri olası stres kaynaklarından birisi işgörenlerin aile yapısıdır. İşgörenin evli, bekar veya dul olması, çocuk sayısı ve yaşları, eşlerin eğitim durumları, aile içi engelli kişilerin varlığı, eşin çalışma durumu, çekirdek veya geniş aile yapısı, boşanma, bakımı üstlenilen yaşlıların varlığı, göç etmiş aileler gibi değişkenler aile yapısının genel özelliklerindendir.

Aile özelliklerinin oluşturduğu rol istemleri, bazı yönleriyle, işgörenin iş yaşamının rol istemleriyle uyumsuz olabilir. İş- aile rol çatışması şeklinde ortaya çıkan bu durum stres algısı yaratabilmektedir¹³⁵.

Aile içi bazı aktivitelerin iş sorumluluklarıyla karışması durumunda, örneğin, ev taşınması, eş veya çocuğun hastalanması gibi nedenlerle işe gidemeyen işgören, aile-iş çatışması yaşayabilecektir. İşgörenler strese neden olabilen bu tür aile kaynaklı sorunlarla sürekli karşılaşabilmektedirler.

İşgörenler, aile içindeki rol davranışlarını, iş ortamındaki rollerinde de uygulamaya kalkmaları, rollerindeki gerginlik ve yorgunluklarını diğer rollerine de yansıtmaları ve zaman sınırlılıkları gibi nedenlerle tüm rollerinin gereğini yeterince yerine getirememelerinden dolayı stres yaşayabilirler. Örneğin;

- Ailedeki yaşlıların bakımıyla ilgilendiği için yorgun ve uykusuz olan işgörenin işteki rollerini yeterince yerine getirememesi,
- Ailedeki erkek egemen kültürün etkisiyle, aile içi şiddete maruz kalan bir kadın işgörenin ertesi gün iş yerindeki verimliliğin düşüklüğü
- Çok sayıdaki çocuklarına ekonomik gerekçelerle okul harçlığını veremeyen ebeveynlerin, iş ortamındaki kötü psikolojik durumları gibi nedenlerle sergileyecekleri davranışlar aile kaynaklı stres nedeni olarak düşünülebilir.

¹³⁵ J.H. Greenhaus ve diğerleri(2003). *The relation between work-family balance and quality of life.* Journal of Vocational Behavior.(63).s.512.

Ayrıca eşin ölümü veya boşanma gibi olaylar ve ailede engelli bireylerin varlığı ve bakım gereksinimleri, işgörene yansıyan en önemli stres kaynaklarından biri olabilmektedir.

Kırdan kente göçen ailelerdeki işgörenler için, geniş aileden çekirdek aileye geçiş, bir evvelki nesil ile en yeni neslin ilişkisinin kopması, eski nesilden alınabilecek yaşam bilgisinin azalması anlamına gelmektedir.¹³⁶ Aile içi dayanışma ve deneyim aktarımından yoksunluk yaratan bu durum ve ailede geçim ve gelecek kaygısının öne çıkması gibi nedenlerle, iş yaşamına da yansıyan önemli stresörlerden sayılabilmektedir.

1.2 Kentsel Sorunların Etkisi

Çağımızda modernizmin egemen olduğu ve toplum kesimleri arasında önemli ekonomik farklılıkların yaşandığı gelişmekte olan ülkelerde, yazılı ve görsel basın da etkisiyle oluşan, “ tükettiğin kadar değerlisin “ anlayışı, özellikle kent yaşamındaki insanların yükselen değeri durumuna gelmiştir.

Yeterince üretmese de tüketme istemi, her türlü iletişim aracı kullanılarak pekiştirilmektedir. Kentte yaşayan işgörenlerin bu yaklaşımlardan etkilenmemeleri olanaksızdır. Bu aşamada “ tüketen ile- tüketim dışı kalan “ arasında önemli bir farklılık oluşabilmekte ve bu paylaşım farklılaşmasına dayalı olarak şiddet eğilimleri ortaya çıkabilmektedir.

Bu yaklaşımların sonucu, yaratılan gereksinimlere ulaşma istemi, görece olarak ekonomik güçleri yetersiz olan mavi yakalı çalışanlar için borçlanma demektir.

TÜİK’in 2010 gelir ve yaşam koşulları araştırmasının sonuçlarına göre kurumsal olmayan nüfusun % 61,4 ‘ ünün hanesinin taksit ödemeleri ve borçları vardır. Bu borç ödemeleri, borçlu olan ailelerin % 23,3 ‘ ünün hanesine büyük yük getirmektedir¹³⁷.

İş güvencesinin minimum düzeyde olduğu günümüzde, özellikle özel sektörde çalışan işgörenlerde “ tükettiğin kadar değerlisin “ algısı aşırı borçlanma, aile içi huzursuzluk,

¹³⁶ K.Sayar (2007). *Yavaşla,bu hayattan bir defa geçeceksin* . İstanbul: Timaş Yayınları.s.105

¹³⁷ D.Harvey (2010). *Postmodernliğin durumu* (Çev. Sungur Savran).İstanbul:Metis Yayınları.s.60.

aile içi şiddet, sağlık sorunları vb. bir çok olumsuzluğa yol açmakta ve stres nedeni olabilmektedir.

Kentlerdeki bir diğer stres yaratıcı faktör de şiddet ve suç olgusudur. Özellikle son 10 yılda suç oranlarında görülen artışın önemli bir çoğunluğu büyük kentlerde gerçekleşmiştir¹³⁸.

Kentte yaşayan ancak kentlileşemeyen kırsaldan gelen kesimin, asıl kentliler diyebileceğimiz kesimce dışlanması, beraberinde nefret ve öfkeyi doğal olarak da kentlerdeki şiddeti doğurmaktadır¹³⁹.

Kentlerde doğru zamanda doğru önlemlerin alınamayışıyla, çarpık kentleşme, sosyal uyumsuzluk, eğitim olanaklarındaki dengesizlik, gelir adaletsizlikleri ve sonuç olarak “gördükleri ile yaşadıkları “ arasındaki derin uçurumu gören kitlelerde daha iyisine ulaşma istemi suç oranlarında artışa neden olmaktadır. Bu olgular kentlilere güvensizlik, korku ve stres olarak yansıyabilmektedir.

Türkiye’nin nüfusu en fazla olan 5 kentindeki nüfus büyüklüğünün suçla olan ilişkisine bakıldığında, 2000-2007 yılları arasında suç ve asayiş sorunlarındaki artış oranının %207 ile % 403 arasında olduğu gözlenmiştir¹⁴⁰

Pek çok stresörün etkisiyle özellikle kentleşme oranlarının yüksek olduğu bölgelerde boşanma oranlarında da artışlar gözlenmektedir. Daha önceki bölümlerde de belirtildiği gibi boşanma tüm insanlar ve doğal olarak işgörenler için de örgütsel yaşamı kuşatan önemli bir stresördür.

Boşanma, aile içi şiddet, sosyal uyumsuzluklar, sanal ortamlar, bazı televizyon programları, sevgi ve ilgiden yoksunluk gibi nedenlerle büyük kentlerde sokak

¹³⁸ S.Gölbaşı (2008). *Kentleşme ve suç*.İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.s.216.

¹³⁹ Ö.Aytaç ve İ.O.Akdemir (2003).*Türkiye’deki yeni kentli yoksulluk sorunu. ”yoksulluk”*İstanbul:Deniz Feneri Yayınları.s.69.

¹⁴⁰ M.A.Karasu.(2008).Türkiye’nin kentleşme dinamiklerinin suça etkisi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. c.57(4).s.265.

çocukları sorununun büyümekte olduğu görülmektedir. Bu durum ise, kentte yaşayanlar için küçümsenmeyecek stres yaratıcı faktörlerden olmaktadır.

Bunun yanı sıra büyük kentlerde insanları strese sokan ve iş yaşamlarının tehlikeye girmesine neden olan olgulardan birisi de çalışılan kentlerdeki çevre bozulmalarıdır. Hava kirliliği, su kirliliği ve toprağın kirlenmesi gibi nedenler insanları psikolojik ve sosyo-psikolojik olarak sıkıntıya sokmaktadır.

İşgörenler bağlamında büyük kent gerekçeli bir başka strösör de ulaşım sorunudur. Özellikle işe gidiş geliş saatleri esnasında iş ve ev arasındaki mesafenin uzunluğu, yeterli toplu taşıma araçlarının bulunmaması, yolların yetersizliği, trafikteki kalabalık, her an kaza olma olasılığının verdiği endişe, bazı iş yerlerinin servis araçlarının bulunmaması veya her semtte olmaması, işgörenlerin evden iş yerine gidene kadar fiziksel ve psikolojik olarak tükenmelerine sebep olabilmektedir. Eve dönüşlerinde de zaten yorgun olan bedensel, zihinsel ve psikolojik durumlarının etkisi ile yaşamdan zevk almayacak hale gelmelerine neden olabilmektedir¹⁴¹.

Bu nedenle pek çok davranış bilimci işgörenler için, işin bulunduğu kentte yaşanan ulaşım sorunlarını genel çevreden kaynaklanan sorunlar ve stresörler arasında saymaktadır¹⁴².

Yukarıda belirtilen sorunların bunlara ilişkin görüşler ışığında, kentte yaşayan işgörenler için önemli stresörler olduğu söylenebilir.

1.3. Ulusal Düzeyde Uygulanan Politikaların Etkisi

21.yüzyılda küreselleşmenin de etkisiyle hemen tüm gelişmekte olan ülkelerde, ulusal düzeyde alınan birbirine benzer politik kararların uygulanmakta olduğu görülmektedir.

¹⁴¹ E.Eren(2007).s.301.

¹⁴² H.Tutar (2000). *Kriz ve stres ortamında yönetim*. İstanbul: Hayat Yayınları Kişisel Gelişim Dizisi(14).s.250.

Devletin küçölüp klasik işlevlerine (eğitim, sağlık, güvenlik) dönmesi amacına yönelik özelleştirme uygulamaları, esnek çalışma sistemleri, bölgesel asgari ücret uygulamaları, sendikalar yasasındaki değişiklikler, atipik çalışma sistemleri, enformel örgütler ve emeklilik yaşının yükseltilmesi gibi gelişmeler ve olası değişiklikler işğörenleri etkilemekte ve doğrudan ilgilendirmektedir. Gerek çalışırken gerekse emekliye ayrılabilme durumunda karşılaşılabilecekleri sosyal ve ekonomik koşullar her yaştaki işğörenler için stres algısı yaratabilecek faktörler olarak görölmektedir.

Bu bağlamda, ulusal düzeyde uygulanan politikalardan işğörenleri etkileyenlerin neler olduğu ve etkileme biçimleri aşğıdaki şekilde ayrıştırılarak irdelenebilir.

- Özelleştirme
- Esnek çalışma ve atipik çalışma sistemleri
- Alt-İşveren, taşeronlaşma
- Enformel örgütler ve kayıt dışı çalışma
- İş yasalarındaki değişiklikler

1.3.1. Özelleştirme

İşğörenleri yakından ilgilendiren KİT'lerin özelleştirilmesi ve özelleştirme kavramı 1979 yılında İngiltere'de Muhafazakar Parti'nin seçim bildirgesinde yer almış ve ilk uygulamalar İngiltere' de gerçekleştirilmiştir. Türkiye' de ise 24.Ocak.1980 kararları ile ilk özelleştirme uygulamaları başlamıştır.

Özelleştirme, değişen dünya koşullarında toplumun gereksinimlerinin daha iyi karşılanabilmesi amacıyla, devletin yeniden yapılandırılması sürecinin önemli bir parçası olarak hemen tüm ölkelerin gündeminde ve uygulamasındadır¹⁴³.

Özelleştirmenin amacı, KİT'lerin özel sektör eliyle daha verimli çalıştırılması, ölk ekonomilerine olan katkılarının artırılması, mülkiyetin, sermayenin tabana yayılması ve istihdam yaratılması biçimindeki hedefleri kapsamaktadır. Ancak özelleştirmelerin uygulama sonuçları, getiri ve götürüleri çeşitli taraflarca (işğören, işveren, siyasetçiler, STK'lar) hala tartışılmaktadır.

¹⁴³ TİSK: *Özelleştirmenin neresindeyiz*.(1999) Tisk İnceleme Yayınları (24) Ankara: Plaka Matbaası .s.7.

Bu araştırmanın konusu gereği özelleştirme olgusunun sonuçlarına işgörenler penceresinden bakıldığında sosyal ve ekonomik nedenlerle önemli ölçüde stres yarattığı söylenebilir.

Özelleştirme uygulamalarına işgörenler tarafından yapılan itiraz ve eleştirilerin en önemli nedeni işsizliğe sebep olmasıdır ki, işgörenler açısından yaşamsal önemdedir. Gerçekten de bugüne kadar farklı ülkelerdeki özelleştirme uygulamalarının kısa dönemde işsizliğe yol açtığı tartışılmaz gerçektir¹⁴⁴. Özelleştirmenin yaygın biçimde uygulandığı tüm ülkelerde işgörenlerce protesto gösterileri yıllardır yaygınlaşarak sürmektedir.

Ülkemizde yapılan özelleştirme uygulamaları sonucunda, işsiz kalan ve bilahare işsiz kalacak işgörenler, kamu kurum ve kuruluşlarında bir mali yılda 11 ayı geçmemek kaydıyla, geçici mahiyetteki işleri yürütmek üzere görevlendirilecektir¹⁴⁵ şeklinde alınmış olan Bakanlar Kurulu kararı da, işgörenler adına getirilen çözümlerin ne denli yetersiz olduğu konusunda fikir verebilmektedir.

Özelleştirmenin yarattığı işsizlik olgusu sonucunda işgörenlerin durumu için şu tespitleri yapmak mümkündür. Bir kısmı;

- Ya tamamen işsiz kalmışlardır
- Ya farklı kentlerde ailelerin bölünmesi pahasına, çok düşük ücretlerle iş önerilerine evet demişlerdir
- İşsiz kalan veya çok düşük ücretli, klasik sosyal haklardan yoksun işçilerde (4/C'liler) 13 kişi intihar etmiştir¹⁴⁶.

Sonuçta, özelleştirme sonrası ;

- İşgören arzı işsizlik nedeni ile yükselmiştir
- Kapanan veya küçülen iş yerleri nedeni ile iş arzı azalmıştır

¹⁴⁴ K.Lordoğlu ve Ö.Müftüoğlu (1994). *Çalışma ilişkilerinde yeni bir boyut:özelleştirme ve etkileri* (Ed:E.Arioğlu) Ankara: Türkiye Maden İşçileri Sendikası Yayını.s.131

¹⁴⁵ 2010/1205 sayılı Bakanlar Kurulu kararı. 31 Aralık 2011 tarih ve 27.802 sayılı Resmi Gazete.

¹⁴⁶ <http://nethaberci.com/sondakika-ekonomi-haberleri/kesk-guvenesiz-4-cli-calisma-intihar-ettiriyor-176464.html>

- İşgören aleyhine gelişen işe ilişkin sunu-istem dengesizliği, zaten düşük olan ücretlerin daha da düşmesine neden olmuştur.
- Sendikaların üye sayısındaki azalma işgören örgütlülüğü üzerinde negatif etkiler oluşturmuş ve pazarlık güçlerini zayıflatmıştır.

Çağımızın gerçeği olan özelleştirmenin, uygulanan tüm ülkelerdeki işgörenlerce değerlendirilişi ve yarattığı algılamının strese sebep olduğunu söylemek olanaklıdır.

1.3.2. Esnek çalışma ve atipik çalışma sistemleri

21. yüzyılda gelişmekte olan ülkelerdeki işgörenleri yakından ilgilendiren ve tartışılan bir uygulama da “ esnek çalışma” diye tanımlanan üretim sistemlerindeki köklü yapısal dönüşümlerdir.

Esnek çalışma kavramının kapsamında, esnek çalışma zamanı, esnek organizasyon, esnek çalışan sayısı, esnek ücret, esnek fonksiyonellik gibi uygulamalar bulunmaktadır. Esnek çalışma sisteminin ana kaynağı, son çeyrek yüzyılda ekonomik bağlamda çok şiddetli ve acımasız duruma gelen “ ulusal ve uluslararası rekabet” ile, bilgi teknolojilerindeki gelişmelerdir.

İşletmelerin karşı karşıya kaldıkları rekabet koşulları onları, çabuk, çeşitli ve değişken ürünleri üretmeye, buna uygun istihdam ve organizasyon yapıları oluşturmaya yöneltmektedir. Bu yeni yapılanmaların ve organizasyonların gözetilmemesi durumunda rekabet gücünün azalacağı, iş yerlerinin kapanmasına yol açacağı şeklinde görüşler bulunmaktadır.

1970’li yılların sonlarındaki petrol krizi ve 2. endüstriyel devrim niteliğindeki teknolojik gelişmeler üretimin şeklini ve yapısını değiştirmiş olup kütleli üretim ile iş bölümünü ve tam günlük standart üretim şeklini belirleyen “Fordist üretim yapısı” yerine, çok yönlü uygulamalarıyla, esnek çalışma yöntemlerinin(Post-Fordist yöntemlerin) rahatlıkla uygulanmasını ve yaygınlaşmasını sağlamıştır¹⁴⁷.

¹⁴⁷ A. Yavuz. (2000). Çalışma hayatında esneklik ve Türkiye için öneriler. Ankara:Prof. Dr. Nusret Tekin’e armağan *Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını* (38) s. 619.

Post-Fordist üretim yöntemlerinin temelinde, teknolojik üretim ve bilgileri ile değişik işleri görme becerisine sahip, üretime müdahale edebilen ve tam süreli çalıştırılan sınırlı sayıdaki çekirdek işgücü bulunmaktadır.

Farklı disiplinlerden pek çok bilim insanının esnek çalışma sistemine,” 21. yüzyılda olmazsa olmaz” şeklindeki yaklaşımlarına karşın, bu köklü yapısal dönüşüme, işgörenlerin kuşkularını, tepkilerini, kayıplarını gözeterek yaklaşan ve “örgütlü işgören yapılanmasının erezyonuna neden olmaktadır “ diye yorumlayan görüşler de yaygındır.

Esnek çalışmanın içerdiği işgücünün esnek kullanımının mavi yakalılar için önemli bir stres gerekçesi olarak algılanmasının sebebi, çalışma koşullarının bireyselleşmesine neden olmasıdır. Bu durum mavi yakalıların örgütlenebilmelerinin karşısında küçümsenmeyecek bir engeldir diye düşünülebilir.

Çok uluslu işletmeler birbirleriyle rekabet edebilmek için, merkezde(gelişmiş ülkelerde) formel bir işyerinde tipik (tam süreli, güvenceli) istihdam ve iyi ücret koşulları ile donanmış olan çekirdek işgücünü çalıştırırken, dünyanın farklı yerlerindeki (gelişmekte olan ülkelerde) çevre işgücünü Atipik(esnek, güvencesiz,) ve genellikle enformel çalıştırarak maliyetlerini en aza indirmeyi amaçlamaktadır¹⁴⁸.

Esnek çalışma sistemi, işgörenler için, ücretlerde kesinti (işgücü maliyetindeki düşüklük), işverenin işgören sayısında dilediği gibi değişiklik yapma olanağı(sayısal esneklik) ve kalan işgörenlerin üstlenmek zorunda kalacakları görevlerin artması (işlevsel esneklik) şeklinde algılanmaktadır. ¹⁴⁹ Bu nedenle mavi yakalı işgörenlerde, esnek çalışma sistemi ile, Fordist dönemdeki kazanımlarının yitirilmekte olduğu düşüncesinin güçlendiğini söylemek olanaklıdır.

Zaman, yöntem ve işyeri açısından esnetilmiş çalışma şekillerini içeren Atipik çalışma sistemleri, kısmi süreli çalışma, geçici, belirli süreli, evde çalışma gibi eğreti istihdam

¹⁴⁸ Z. Erdut.(2007). Enformel istihdamın ekonomik, sosyal ve siyasal etkileri.İstanbul: *Çalışma ve Toplum Dergisi* . (12) s.74.

¹⁴⁹ R. Munck. (2003).. *Emeğin yeni dünyası: küresel mücadele, küresel dayanışma*. (Çev:M. Tekçe.). İstanbul: Kitap Yayınevi s.100.

şeklinde görülmekte ve düzensizliği, kuralsızlığı ve korumasızlığı barındırabilmektedir. Bu durumuyla Atipik çalışma sistemleri işgörenlere, olumsuz uyaran olarak yansıyor strese neden olabilmektedir¹⁵⁰.

Şirketlerin küresel düzeyde ekonomik bazlı acımasız rekabette başarılı olabilmek için uyguladıkları, esnek çalışma sistemiyle, işçilik maliyetlerini düşürmeleri, özellikle iş güvencesizliğini de barındırması nedeniyle, mavi yakalılar için stres kaynağı olarak algılanabilmektedir.

Esnek çalışma sisteminin, tam gün olmaması, geçici olabilmesi, çağrı üzerine çalışılması gibi nedenlerle emeklilik için gerekli olan pirim gün sayısının doldurulamaması endişesi de, işgörenler arasında yaygın ve süregelen bir görüş haline gelmekte, bu nedenle de uzak yarınlar kaygısı, ek bir stresör olabilmektedir.

Sonuçları bakımından çok benzerlik içeren ve son dönemlerde yaygınlaşan bir uygulama da taşeronlaşmadır.

1.3.3. Alt işveren, taşeronlaşma

Esnek çalışma sisteminin getirdiği bir uygulama da “iş yerinin esnekleştirilmesidir”. Bu yöntemle iş yerleri bölünerek yeni bağımsız birimler oluşturulmakta bu bölümler alt işverenlerin(taşeronların) yetki ve sorumluluğuna bırakılmaktadır.

Uluslararası literatürde, genel olarak ihaleyle iş alan kişi veya kuruluşa müteahhit, alt işveren veya taşeron denilmektedir¹⁵¹.

Endüstriyel yapılar için taşeronluğu bağımsız büyük ve küçük firmalar arasında bir üretim ilişkisi olarak temel alan Birleşmiş Milletler Sanayi Kalkınma Örgütüne göre ise taşeronluk; ana şirketin siparişine göre taşeron tarafından parçaların alt montajının

¹⁵⁰ O. Karadeniz. (2011). Türkiye’de Atipik çalışan kadınlar ve yaygın sosyal güvencesizlik. İstanbul: *Çalışma ve Toplum Dergisi*.2. (29). s.83.

¹⁵¹ İ.C.Günay. (2003) *İş hukuku, yeni iş yasaları*. Ankara: Yetkin Yayınları. s.274.

sağlanması ve bunların daha sonra ana şirket tarafından kullanılması üzerine temellenen asıl işveren ile alt işveren arasında kabul edilen bir sözleşme türüdür¹⁵².

21. yüzyıldaki küreselleşme olgusu ve aşırı rekabet karşısında ayakta kalmaya çalışan büyük endüstriyel yapılanmalarda veya hizmet örgütlerinde (oteller, belediyeler) asıl işverenin kendi işlerinin bir bölümünü taşeronlara vermesinin sebeplerini bilim insanları şu şekilde açıklamaktadır.

- Yan işleri (güvenlik, temizlik, yemek yapımı, ürünlerin bazı parçalarının üretimi, bakım onarım işleri vb.) taşeronla devrederek asıl işte yoğunlaşma düşüncesi.
- Ürün taleplerindeki nitelik ve nicelik açısından oluşan dalgalanmalara karşı anında uyum sağlama gereksinimi.
- Stok maliyetinden kurtulabilmek için sıfır stokla çalışma ve eğer gereksinim varsa stoğu taşeronla yaptırmaya istemi.
- Örgüt yapılanmaları ve çeşitli gerekçelerle taşeronlara yaptırılan işlerin genellikle daha ucuz olması.
- Asıl işlere odaklanma sayesinde AR-GE çalışmalarının güçlenmesi, sonuç vermesi, bu sayede de markalaşmada yol alınması.

Mavi yakalılara göre taşeronlaşma, işyerinde bütünleşmeleri ve örgütlenme uğraşını engelleyici nitelikteki uygulamalardandır. Ayrıca iş güvencesini de zayıflatmaktadır.

Uygulamada karşılaşılan sorunlar nedeniyle, işgörenler için taşeronlaşma;

- Hafta tatili ve ara dinlenmesi hakkını kullanamama
- Yıllık ücretli izin hakkının olmaması (genellikle 11 aylık belirli süreli sözleşmeler yapılması)
- İş güvenliği önlemlerinin yeterince alınmaması nedeniyle iş kazası riskinin yüksek olması.
- Ücretlerin genellikle ve en iyimser olasılıkla asgari ücret olması

¹⁵² S. Şen. (2006) Alt işverenlik ve asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (3). s.75.

- Asıl işverenin yanında çalışan işçilere karşı her an kullanılmaya hazır bir yedek işgücü gibi görülmesi nedenleriyle tehdit unsuru olarak algılanması demektir. Bu nedenle de önemli bir stresör olabilmektedir

Bunun yanı sıra ulusal ve uluslararası düzeyde taşeronlaşmaya bağlı olarak, merkez-çevre işgücü şeklinde ikili bir emek piyasası da oluşabilmektedir. İş güvencesinden yararlanan “çekirdek işgören” sayısı hızla azalırken, “çeperdeki işgören” sayısı hızla artmaktadır. Ayrıca çeperdeki işgörenler açısından işsizlik önemli bir baskı unsuruna dönüşebilmektedir¹⁵³.

Sonuç olarak, işverenler için rekabet olanaklarını arttıran, belki de daha çok katma değer elde edilerek yeni istihdam olanakları yaratabilecek olan taşeronlaşma olgusu, işgörenler için düşük ücret, çok zor çalışma koşulları, iş güvencesizliği ve emekliliğin sadece hayal olması gibi anlamlar içermesi nedeniyle önemli stres faktörlerinden sayılabilmektedir.

1.3.4. Enformel örgütler ve kayıt dışı çalışma

Enformel örgütlenmeler, formel işletmelerin rekabet etme gücünü arttırmaya yönelik güncel örgütlenme ve istihdam biçimleri olup, kabul gören geleneklere ve yasalara uygun olmayan yapılardır. Kayıt dışı sektör veya enformel sektöre, tüm gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerle, geçiş ekonomisine sahip ülkelerde rastlanmaktadır. Formel sektörde dahi enformel sektöre kayış vardır.¹⁵⁴

Bunun en önemli nedeni bütün dünyada büyük sorun haline gelen işsizliktir. Enformel işgücü piyasası özellikle göç alan kentlerde formel işgücü piyasasında sürekli bir iş bulamayıp, gündelik veya ücretli olarak geçici statüde çalışan niteliksiz işgücünün ve hizmetler sektöründe çok küçük sermaye ile bağımsız olarak gelir sağlayanların oluşturduğu, gayri resmi olarak algılanan ikincil bir piyasayı tanımlamaktadır¹⁵⁵.

¹⁵³ Y Akaya. (2003). Küreselleşme kısıcında Türkiye işçi sınıfı ve temel özellikleri. *Petrol- İş Yılı* s.222.

¹⁵⁴ <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=209> (ErişimTarihi:28.02.2012)

¹⁵⁵ K. Lordoğlu ve N.Özkaplan. (2003). *Çalışma iktisadı*. İstanbul:Der Yayınları.(358)s.81.

İşe alma ve işten çıkarmaya ilişkin yasal düzenlemelerin dışında kalan enformel çalışanların sayısının artmasıyla birlikte, iş güvencesizliği yaygınlaşmaktadır. Haksız işten çıkarma ve ekonomik dalgalanmalar istihdamın istikrarsızlaşması karşısında sayıları gittikçe artan işgörenler korumadan yoksun kalmaktadırlar¹⁵⁶. Bu durum işgörenleri sosyal, psikolojik ve ekonomik bağlamda olumsuz etkilemekte önemli bir stresör olarak algılanabilmektedir.

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde (çevre ülkeler) , esnek çalışmanın egemen olduğu ekonomik yapılanmalarda iki ana işgücü biçiminin yaygın olduğu görülmektedir. Birtanesi çekirdek kadroyu oluşturan yöneticiler, diğeri ise pazarın talebi doğrultusunda gerekli olduğu sürece kiralanıp kullanılacak işleri bitince atılacak tek kullanımlık işgücüdür.¹⁵⁷

Enformel yapılanmaların işgörenler için, yasalarla bile tanımlanmamış olması, işgörenlerle herhangi bir sözleşmeye dayanmaması, sosyal güvenlik kapsamında olmayışı, çalışma koşullarının zor, sürelerininse uzun olması ve yukarıda da belirtildiği gibi iş güvencesinden tam anlamıyla yoksunluk nedeniyle önemli bir stres yaratıcı faktör olarak algılanabilmektedir. Ayrıca kısa aralıklarla iş değiştirmek zorunda kalan işgörenler somut bir meslek sahibi de olamamaktadırlar.

Kayıt dışı sektör ise enformel sektöre göre daha geniş bir kapsam içermektedir. Özellikle vergi, istihdam ve yasa dışı faaliyetler gibi çok sayıda alanla ilgilidir. Kaçakçılık ve sigortasız işçi çalıştırma gibi faaliyetlerin yanı sıra komşuya yardım, çocuk bakıcılığı, ev işlerine yardım gibi masum faaliyetleri de kapsamaktadır.

Kayıt dışı sektör, yabancı kaçak işçilerin de artmasıyla daha da büyümekte ve işgörenlerin genel ücret seviyesi düşmekte, yerli çalışanların pazarlık gücü azalmaktadır ki bu durum işgörenler için önemli bir stres faktörü olabilmektedir¹⁵⁸.

¹⁵⁶ T.Erdut.(2003).İşgücü piyasasında enformelleşme ve kadın işgücü. İstanbul: *Çalışma ve Toplum Dergisi*. (3).s. 22.

¹⁵⁷ M.Castells. (1998). *The Rise of the Network Society*. USA: Blackwell pub. s. 272.

¹⁵⁸ http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1028&id=58 (Erişim Tarihi :17.02.2012)

Toşeron örgütleriyle enformel ve kayıt dışı ekonomilerde çalışanlar yukarıda belirtilen nedenlerle pek çok stresör ile karşı karşıya iken, formel sektörde çalışanlar üzerinde de olumsuz örnek oluşturmaları nedeniyle stres yaratabilirler

Çünkü çok düşük ücretle ve zor koşullarda çalışanlarla, işsizler, önemli bir seçenek olarak formel çalışanlar için tehdit olarak değerlendirilebilmektedir.

1.3.5. İş yasalarındaki değişiklikler

İş yasalarında yeni uygulanmaya başlayan ve üzerinde yapılan çalışmalarla yakın gelecekte uygulanma olasılığı olan değişikliklerle, işten çıkarmaların kolaylaşacağı ve iş güvencesinin zedeleneyeceği algısı, işgörenler için önemli kaygıları ve sıkıntıları beraberinde getirmektedir.

Yasalaşmış olan ve 01 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan 6098 sayılı borçlar yasasına göre:

- 4857 sayılı iş yasasının 17. maddesinde yer alan ve halen uygulanmakta olan ihbar önelleri tüm deneyim süreleri için kısaltılmaktadır.
- Aynı yasada yapılan değişiklikle yıllık izinlerde çalışma günü kavramı yerine hafta karamı getirilmektedir ki yıllık izinlerin kısaltılması anlamındadır. (6098 sayılı borçlar yasası 422”nci madde.04.01.2012 tarih ve 27836 sayılı resmi gazete) .

Ayrıca, kamuoyunda siyasi iktidarlar, işverenler ve işgörenlerce sıklıkla konu edilmekte olan :

- Kıdem tazminatı fonu oluşturulması
- Kıdem tazminatı miktarlarının sınırlandırılması gibi olasılıklar da stres yaratabilmektedir.

Avusturya modeli diye adlandırılan olası değişikliklerle, 4857 sayılı yasaya tabi olarak çalışan işgörenlerin bir yıl karşılığı 1 ay olan (sendikal sözleşmelerle 40-45 güne

çıkabilen) kıdem tazminatı hakkının 15 güne düşürölme olasılığı algılaması ilgili işğörenlerce stres nedenidir¹⁵⁹

Uygulanmakta olan 4857 sayılı yasa ile:

- Askere giderken kıdem tazminatını alan işğörenlerin durumu
 - Çalışırken evlenen ve 1 yıl içinde istifa ettiğı takdirde kıdem tazminatını almaya hak kazanan kadın işğörenlerin durumu
 - 3600 gün ödenmiş pirim gün sayısı ve onbeş yıllık çalışma süresi olan işğörenlerin istifa etmeleri halinde kıdem tazminatlarını almayı hak etmeleri
- şeklindeki kazanımlarının ne olacağına ilişkin kuşkular, stres oluşturabilen etmenler olarak algılanmaktadır.

¹⁵⁹[http:// www.sakirgulsever.com](http://www.sakirgulsever.com) (Erişim Tarihi: 01.03.2012).

2. Mavi Yakalıların Uluslararası Düzeyde Stres Kaynakları

Küreselleşen dünyamızda rekabetin uluslararası düzeyde yapıyor olması, işverenlerin ve işgörenlerin dış ülkelerdeki gelişmelerden etkilenmelerini beraberinde getirmiştir.

Ekonomik bağlamda ülkeler arasındaki sınırların kalkması, ülkelerde benzer politikaların uygulanması, benzer yasal değişikliklerin yapılması herhangi bir ülkedeki gelişmelerin diğer ülkelerdeki işgörenleri de etkiler duruma gelmesine neden olmaktadır.

İşgörenleri etkileyen uluslararası düzeydeki gelişmeler, ilişkiler ve etmenler yüksek teknolojiyi kullanabilme gerekliliği ve yedek işgücü, yedek ülkeler gerçeğinin yansımaları olarak stres etmeni olabilmektedir.

2.1. Yüksek Teknolojiye Uyum

21. yüzyıla damgasını vuran küreselleşme olgusu, Meydan Larousse'un tanımına göre, 'tümüyle ele alınmış olan' anlamındadır. Küreselleşme, bilgi ve iletişim sistemlerine dayanan bilgi toplumunun, ulusal sorunları aşarak dünya coğrafyasının her köşesini etkilediği post-endüstriyel bilgi toplumunun oluşumu olarak tanımlanmaktadır¹⁶⁰.

21. yy'nin gerçekleri 1960-70'li yıllara dayanmaktadır.1970'lerde sanayileşmiş ülkelerde başlayan endüstri yoğunluğunun azaltılması süreci, bazı temel üretim faaliyetlerinin, gelişmekte olan ülkelere (çevre ülkeler) kaydırılmasına yol açmıştır. Tasarım, proje, teknik araştırma ve geliştirme aşamasındaki nitelikli ve yüksek ücretli iş gücünün gelişmiş ülkelerdeki (merkez ülkeler) istihdamına devam edilmiştir. Oysa günümüz toplumu bilgi toplumudur ve bilgi toplumunda 20. yy sanayi toplumundan farklı olarak, mal ve hizmet üretebilmenin yanı sıra teknoloji üretebilmek gerekmektedir.¹⁶¹.

¹⁶⁰T.C. Kültür Bakanlığı (2002). Cumhuriyet ve küreselleşme. s.2.

¹⁶¹ T.C. Kültür Bakanlığı (1995). 2000'li Yıllar Dizisi, s.112.

Bir örgüt içindeki yapıyı çalıştıracak olan güç işgörenlerdir ve üretimi gerçekleştiren diğer girdileri bütünleştiren etmen olarak işgörenin taşıdığı özellikler, hem örgütü, hem de işgörenin çalıştığı işi doğrudan etkiler¹⁶².

21. yy'ın ekonomik ve sosyal yapılanmasının temelini oluşturan uluslar arası düzeyde her alandaki yüksek teknolojinin geçerliliği, beyaz yakalı iyi eğitilmiş bilgi işgörenlerine olan istemi arttırırken, görece eğitim seviyesi düşük olan mavi yakalıları olan istemi ise azaltmaktadır¹⁶³. Eğitim düzeyi ve donanımları daha düşük olan işgörenler için bu durum önemli kabul edilebilecek stres nedeni olabilmektedir.

Teknolojinin ilerlemesi ile, endüstriyel yaşamda bilgisayarın yoğun olarak kullanılmaya başlaması, yüksek teknoloji makinaların kullanımı, mavi yakalı kesimin çıkarlarını olumsuz etkilediği görüşü bir ön yargı ve hataya dayanmamaktadır. Bu görüş ekonomi politikanın genel ilkeleri ile uyumludur¹⁶⁴.

Bu yüzyılda mikro elektroteknikteki gelişmelere bağlı olarak programlanabilir otomasyon teknolojileri ile donanmış, yüksek verim ve kaliteli üretim yapabilen yeni sanayi örgütlenmelerinin ortaya çıkması en önemli süreçtir. Bu sanayi örgütlenmeleri ile değişen tüketici istemlerine anında yanıt verilebilir. İleri teknoloji ile biçimlenen yeni süreçler, tam zamanlı ve sürekli istihdam gerekliliğini ortadan kaldırmakta, iş gücüne olan istemi esnekletmektedir. Bu durum ise, belirli süreli, dönemsel, kısmi zamanlı çalışma, taşeronlaşma ve evde çalışma gibi yeni çalışma biçimlerini oluşturmaktadır¹⁶⁵.

2.2. Yedek İşgücü, Yedek Ülke

Çin, Hindistan, Pakistan, Bengladeş vb. diğer uzak doğu ülkeleri ve bazı Doğu Avrupa ülkelerinin dünya piyasasına katılması ile büyük bir iş gücü piyasası oluşmuştur. İşverenler üretimi farklı ülkelere yönlendirerek, yerli işçiyi ulusal sınırlar dışındaki işçi ile ikame edebilmektedirler. İkame sonucunda mavi yakalıların pazarlık gücü erimekte

¹⁶² İ. Pehlivan (2000), s.32.

¹⁶³ J.Yalımpala (2002). *Küreselleşmenin emek piyasası ve istihdam üzerindeki etkileri 'küreselleşme, iktisadi yöntemler ve sosyopolitik karşılıklar*. (Ed: A. Soya), Om Yayınevi, s.276.

¹⁶⁴ D. Ricardo (1997). *Ekonomi politikanın ve vergilendirmenin ilkeleri*. (Çev: Tayfun Ertan), İstanbul:Belge yay., s.329.

¹⁶⁵ J.Yalımpala (2002), s.278.

ve çalışma koşullarının pazarlık ile belirlendiği durumlarda, daha düşük ücret ve sosyal haklara razı olunmaktadır¹⁶⁶. Bu durum daha insanca yaşam için uğraşan işgörenler için oldukça önemli olumsuz bir uyarıcı olabilmektedir.

21. yy'da uluslararası akışkanlığı yüksek olan sermaye ile değişik ülkelerdeki iş gücünün açık rekabete sokulduğu görülmektedir. Böylece dünyanın pek çok ülkesi ucuz iş gücü, yedek iş gücü rezervlerine dönüştürülmektedir¹⁶⁷.

Yabancı sermayenin gelişmekte olan ülkelere gelirken koydukları en önemli koşullar arasında, mavi yakalı işgörenleri ilgilendiren önemli konular bulunmaktadır. İşgörenlerin yaşamsal önemde gördükleri örgütlenme haklarına getirilmesini istedikleri yasal sınırlamalar, kıdem tazminatlarının kaldırılması veya azaltılması, bölgesel asgari ücretlerin oluşturulması taşeronlaşma gibi işgörenler için önemli sayılabilecek istemler değişik ülkelerdeki işgücünün açık rekabete sokulmasının sonucudur.

Bol miktarda ucuz iş gücü sunumu yapan yedek ülkelerin varlığı, daha aktif ihracat ülkelerindeki ücretlerin ve iş gücü maliyetlerinin hareketini bastırma olanağına sahiptir¹⁶⁸.

Ayrıca uluslar arası koşullarının getirdiği sert rekabetin dayattığı kayıt dışı (enformel) üretim birimleri kayıtlı (formel) sektör tarafından düşük maliyetli ara ürün temini için desteklenmekte ve karşılıklı bağımlılık ortaya çıkmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerin ekonomik büyüme deneyimleri de, enformel sektörün geçici değil, formel sektörün gelişmesi sırasında var olabileceğini göstermektedir. Enformel sektörün varlığını sürdürmesi de doğal olarak enformel çalışmak zorunda kalanların varlığını sürdürmesi anlamına gelmektedir¹⁶⁹.

Bu durumda işsizlik ve yoksulluk artmakta, sosyal dışlanma oluşmaktadır. Oysa çalışma ortamında bulunan işgörenlerde, sosyal dışlanma ve stresi engellemenin en etkin yolu

¹⁶⁶ D. Rodrik (1999). *Küreselleşme sınırı aştı mı?*. (Çev:İzzet Akyol vd.), İstanbul: Kızıl Elma Yay. ,s.25.

¹⁶⁷ M.Koray (1995), s.579.

¹⁶⁸ M. Chossudovsky (2003). *Yoksulluğun küreselleşmesi*. (Çev: Neşenur Domaniç), İstanbul: Çivi yazıları Yayınevi, s.95.

¹⁶⁹ T. Erdut (2005). İş gücü piyasasında enformelleşme ve kadın işgücü. *Çalışma ve Toplum Dergisi, Birleşik Metal iş yayınları*, (6), s. 16.

sosyal desteğe sahip olmaktır. Yüksek düzeyde sosyal desteğe sahip olan işgörenlerin kendilerini güvende hissetmeleri, aynı ortamda olmalarına karşın sosyal desteğe sahip olmayan bireylere oranla daha az stres yaşadıkları, araştırmalarla ortaya konulmuştur¹⁷⁰.

Bunun yanı sıra düşük maliyet adına çevrenin hoyratça kullanımına göz yumulması da sadece işgörenler için değil insanlık için de oldukça önemli olumsuzluklar ve stres kaynakları olmaktadır.

Kısa anlatımla, uluslar arası düzeyde yüksek işsizlik oranları, yedek işgücü ve yedek ülke oluşumu, düşük maliyet adına çevrenin hiçe sayılması ve enformel (kayıt dışı) çalışanların varlığını sürdürmesi ile görece eğitim seviyesi düşük olan işgörenlerin yüksek teknolojiye uyum sağlamalarının gerekliliği gibi gerçekler işgörenler için uluslar arası düzeyde küçümsenmeyecek stres nedenleri olarak ortaya çıkmaktadır.

Uluslar arası, ulusal, çevresel, örgütsel ve kişisel etkenlerle oluşan stresin işgörenler ve örgütlere olan etkileri, yarattığı sonuçlar bugün ve yarınlar için yaşamsal önemdedir. Bu bağlamda ileriki bölümde stresin sonuçları irdelenecekti

¹⁷⁰ H. Tutar (2000). s.289.

Dördüncü Bölüm

Stresin Sonuçları

Uluslararası, ulusal, çevresel, örgütsel ve bireysel tüm olumsuz uyarıların etkisiyle, mavi yakalılarda oluşan stresin bireysel ve örgütsel sonuçları aşağıdaki başlıklarla irdelenebilir.

.

1. Bireysel Sonuçlar

Stres, sosyal yaşamda, örgütsel yaşamda her koşulda herkesi etkiler. Stresin kişisel temel nedenlerinden birisi de, bireylerin yaşamlarına ‘yapmalıyım’ türünden bir sürü baskı sokmasıdır. Oysa bu baskı ve zorlamalara yakından bakılacak olursa ‘yapmak istediğim’ ve ‘yapsam iyi olur’dan öteye gitmediği görülür. Bu gerçeklikten uzak dayatmaların farkına varılmalıdır¹⁷¹.

Stresin belirtileri, bireylerin yaşamlarında kendini göstereceği, fizik, duygu, zihin ve davranış alanlarına göre ayrılmıştır. Kişisel stres seviyesi yükseldiğinde bu belirtiler de giderek artan sıklıkla görülmeye başlar. Örneğin, yüzde kızarıklar oluşuyor, iştahsızlık ve mide bulantısı çekiliyor, endişeleniliyor ve uyku kaçırıyorsa bu belirtiler erken uyarı işareti olarak görülmelidir. Bu belirtilerin niteliği kişiden kişiye değişir. Her insanın bir zayıf noktası, strese maruz kaldığı zaman açık veren zayıf bir yönü vardır. Stresin kişisel belirtilerini fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal belirtiler olarak gruplandırılabilir.

Bireylerde her stres algılamasını ve her sonucunu bir sendrom olarak kabul edersek bu sendromlardan aynı anda yaşanılanların sayısı ne denli çok olursa stres seviyesi o ölçüde yüksek demektir. Bu durumu ‘Çok Kat Sendromu’ olarak tanımlamak mümkün olabilir.

¹⁷¹G. Hargreaves (1999). *Stresle baş etmek*. (Çev: Ali Cevat Akkoyunlu), İstanbul: Doğan Kitapçılık A.Ş., s. 18.

Stresin işgören üzerinde yarattığı olumsuz sonuçlar, psikolojik, fizyolojik ve davranışsal sonuçlar şeklinde tanımlanabilir

1.1. Psikolojik Sonuçlar

Stresin psikolojik belirtileri genel hatlarıyla kaygı, depresyon, uykusuzluk ve tükenme şeklinde kendini göstermektedir¹⁷².

Sürekli kaygı ve endişe içinde olmak stres altında olmanın göstergesidir. Stres nedeniyle psikolojik sorunlar yaşayan bireylerde uyku düzensizlikleri, iştahsızlık, cinsel yaşamda sorunlar, sosyal ilişkilerden hoşlanmama, kararsızlık ve erteleme, giyimde ve görünüşte değişim gereksinimi, genellikle tertipsizlik ve dağınıklığa yatkın olma, yorgunluk ve düşük konsantrasyon ile mutluluk veren şeylerden hoşlanmada azalma şeklinde tutumlar görülür¹⁷³.

Stresten psikolojik olarak etkilenen bireyler toplumsal yaşantıdan kendilerini çekerek, yalnızlık duygusuna kapılırlar. Bu durum toplum, aile ve iş ortamındaki diğer bireylerden yalıtıma neden olur. Böylece bireyin toplumsal destek ve paylaşım olanaklarını ortadan kaldırır. Bireylerin aniden alışılmamış biçimde içlerine kapanması yüksek düzeyde stres altında olmakla oluşan tutumlardır¹⁷⁴.

Psikolojik rahatsızlıklar fizyolojik ve davranışsal rahatsızlıkları beraberinde getirme olasılıkları nedeniyle ayrıca önemlidir.

1.2. Fizyolojik Sonuçlar

İnsan vücudu hormonları ve merkezi sinir sistemi aracılığı ile beden gereksinimlerini karşılamakta iç ve dış ortamlarda meydana gelen değişikliklere uyum sağlamakta

¹⁷² Z. Sabuncuoğlu ve M. Tüz.(2001). s.243.

¹⁷³ N. Öner. (1983). *Sürekli- sürekli kaygı el kitabı*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayını. s. 1'den aktaran Z. Sabuncuoğlu. ve M. Tüz. (2001) . s.243.

¹⁷⁴ İ. Pehlivan (2000) s.110.

böylece dengesini koruyabilmektedir. Stresin organizmada yol açtığı başlıca fiziksel rahatsızlıklar şu şekilde sıralanabilir.

- Kalp damar hastalıkları
- Sindirim sistemi rahatsızlıkları
- Alkol ve sigara kullanımı sonucu oluşan akciğer ve karaciğer rahatsızlıkları.
- Kısmi veya tam felçler.

Bu rahatsızlıkların oluşma sürecinin uzunluğu veya kısalığı, stres kaynaklarının yoğunluğu, bireyin A tipi veya B tipi kişilik özelliklerinde olması, sahip oldukları sosyal destek olanakları stresin yansıma düzeyini etkiler¹⁷⁵.

İşgörenlerin stres nedeniyle yakalandıkları bu rahatsızlıklar Amerikan Stres Enstitüsü'nün tahminine göre 2001 yılında kuruluşlara sağlık harcamaları, işten ayrılmalar ve çalışan devri nedeniyle 300 milyar dolara mal olmuştur. Yine ABD'de stres ile ilgili rahatsızlıklar nedeniyle işgörenler yıllık ortalama 20 gün izin yapmaktadırlar¹⁷⁶.

Yüksek düzeyde stres altında kalmayla aşırı ölçüde salgılanan stres hormonu adrenalin, stresin kronikleşmesi durumunda da bağışıklık sistemini iyice zayıflatarak kansere neden olabilmektedir¹⁷⁷.

1.3. Davranışsal Sonuçlar

Alkol alma stresin en çok görülen davranışsal sonucudur. Günlük sıkıntılardan kurtulmak için başvurulmuş ve geçici bir rahatlık yaratan alkol, zamanla alışkanlık haline gelerek dozajı arttırılabilmektedir.

Uyuşturucu kullanımı, aşırı yemek ve sigara kullanımı da stresin davranışsal sonuçlarındandır. Stres içindeki bireyler gerginliklerini bir süre azaltmak için sigara içmek eğilimindedirler. Ancak uzun süre kullanıldığında bağımlılık oluşturur.

¹⁷⁵ E.Eren (2007).s. 309.

¹⁷⁶ B.Losyk.(2006).s.18.

¹⁷⁷ B. Öztaş. (1988). *Stresin fizyolojisi ve stresin organizmada oluşturduğu zararlı etkiler*. Gebze: Stres Yönetimi Semineri.s.70'den aktaran Z. Sabuncuoğlu ve M Tüz.(2001).s.242.

İçilmediği zaman gerginlik artar, zihinsel işlevler yavaşlar, yorgunluk ve bitkinlik, hırçınlık ve saldırganlık davranışları görülür¹⁷⁸. Tüm bu davranışsal bozukluklar iş arkadaşlarından, aile bireylerinden ve giderek toplumdan soyutlanma şeklinde yansıma bulur.

21.yüzyılın hastalığı olarak kabul edilen stresin, yukarıda konu edilen bireysel sonuçlarının çoğalması, sıklaşması ve yansımalarıyla bireysel, örgütsel ve toplumsal harcamalarda aşırı artış olasılığı yükselmektedir.

İşgörenlerin stres nedeniyle yakalandıkları bu rahatsızlıklar Amerikan Stres Enstitüsü'nün tahminine göre 2001 yılında kuruluşlara sağlık harcamaları, işten ayrılımlar ve çalışan devri nedeniyle 300 milyar dolara mal olmuştur. Yine ABD'de stres ile ilgili rahatsızlıklar nedeniyle işgörenler yıllık ortalama 20 gün izin yapmaktadırlar¹⁷⁹.

Gelişmekte olan ülkelerde stres ve stresin sonuçlarına ilişkin kapsamlı araştırmalar yapılmasa da ABD'de yapılan araştırmalar stres ve sonuçlarının ne denli önemli olduğunu gösterme açısından dikkate değerdir.

¹⁷⁸ İ. Artan. (1986). s.1986.

¹⁷⁹ B. Losyk.(2006). s.18.

2. Örgütsel Sonuçlar

İşgörenler, diğer üretim faktörlerinden ayrılan yönleriyle stres yaşamaları durumunda, organizmalarındaki rahatsızlıklarının yanı sıra, duygu, düşünce ve davranışlarıyla çalıştıkları örgütleri de olumsuz etkilemektedirler. Stres altındaki işgörenlerde, örgüt içindeki ilişkilerde çatışma, iş yerine yabancılaşma ve tükenmişlik duygusu oluşabilmektedir. Stres sürecine ve düzeyine bağlı olarak, işe geç gelme, verimsizlik, iş kazaları ve yüksek oranda işgören devri gibi örgütü olumsuz etkileyen yansımalar oluşmaktadır. Bu yansımaları aşağıdaki başlıklarla ayrıştırmak ve irdelemek mümkündür.

2.1. İşe Geç Gelme ve Devamsızlık

İşgörenin, çalıştığı kurumun belirlediği programa uymayıp işbaşı yapması gereken saatten geç işe gelmesi veya yasal izin haklarını kullanmasının dışında işe gelmemesi durularıdır.

Pek çok stresörün etkisiyle işgörenler, iş yerine yabancılaşma ve kişisel tükenmişlik duygusu yaşıyorsa iş yerine ayakları geri geri gider ve süreç içinde işe geç gelmeler ve devamsızlık başlar.

İşgörenler stresle başa çıkabilmek için, bulundukları ortamdan işe gitmeyerek uzaklaşmaya çalışırlar. Bazen hafif bir baş ağrısı veya baş dönmesini bile yeterli gerekçe olarak ileri sürerler. İşe devamsızlık gerçekten sağlık nedeniyle olabileceği gibi isteksizlik, sorumsuzluk, tembellik ve alkolizmin etkisiyle de olabilir

Devamsızlık gösteren kişilerin hangi gerekçelerle devamsızlık yaptıklarına ilişkin yapılan araştırmalarda devamsızlıkların%40'ının stresten kaynaklanan rahatsızlıklarla meydana geldiği görülmüştür¹⁸⁰.

¹⁸⁰ Z. Sabuncuoğlu ve M. Tüz. (2001) s.246.

Yapılan bazı araştırma sonuçlarına göre, genç işgörenlerin yaşlılara ve erkek işgörenlerin kadınlara göre işlerine daha bağlı oldukları görülmüştür. Ayrıca evli işgörenlerin bekar işgörelere göre daha fazla devamsızlık yapıkları gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra işgörenlerin eğitim düzeyi yükseldikçe devamsızlığın azaldığı öne sürölmektedir. Eğitim düzeyi düşük olan işgörenlerin genel olarak basit, monoton ve ağır işlerde çalıştırılıyor olmaları, bıkkınlığa yol açmakta, strese girmelerine neden olmakta ve iş ortamından uzaklaşma eğilimini arttırabilmektedir¹⁸¹.

Bu nedenle, daha önceki bölümlerde geniş olarak açıklanan stres nedenlerinin aynı anda bir arada oluşu ve sürekliliği, işgörenlerin işe geç gelme veya devamsızlıklarına neden olmakta, örgütlere ve örgütsel yapının işleyişinde önemli zararlara yol açabilmektedir.

Bu bağlamda AB ölkelerinde işe devamsızların yarısının nedeninin iş yerinde yaşanan stres olduğu belirlenmiştir. İngiltere’de ise, her sene en az 40 milyon iş günü, stresin etkilerine bağlı olarak kaybedilmektedir. İngiltere’de stres nedeniyle yaşanan iş günü kaybı grevler nedeniyle kaybedilen sürenin 10 katına ulaşmaktadır¹⁸².

2.2. Verimsizlik

Verimsizlik, yapılan iş ile ilgili hiçbir etmen (işgören sayısı, teknoloji, çalışma koşulları vb.) değişmeksizin hizmetin kalitesinde veya üretimin miktarındaki düşüştür. Bu bağlamda, tüm üretim faktörleri sabit iken verimsizlik söz konusu ise, başarısızlığı işgörenlerin stres düzeyleri ile ilişkilendirmek olanaklıdır. Birinci bölümde stres başarı ilişkisinde de belirtildiği gibi, optimum düzeyde olmayan her düzeydeki stres, örgüte ve örgütsel yaşama zarar verir ki verimsizlik de böylesi bir sonuçtur.

İşgörenler çalıştıkları ortamlarda, yaptıkları işlerde umduklarını bulamazlarsa, kendilerini sadece üretimin bir parçası olan robotlar olarak görmeye başlarsa ve yöneticilerinin sert olumsuz davranışlarıyla karşılaşarlarsa işe ve işyerine yabancılaşarak saldırgan veya içe kapanık davranışlarda bulunmak suretiyle etrafa tepki

¹⁸¹ Z.Sabuncuoğlu(2005). *İnsan kaynakları yönetimi*. Bursa: Furkan Ofset.s.50.

¹⁸² N. Ö. Başaran , Ü. Bayramlı.(2008). s.91.

gösterebileceklerdir¹⁸³. Örgüte ve işe karşı yabancılaşma, işe karşı ilgisizlik, samimiyetsizlik, “olduğu kadar olur” anlayışı ve verimsizlik getirebilecektir.

Zor koşullarda çalışmak ve koşulların değişme olasılığının olmayışı, monotonluk, düşük ücret ve iş ilişkilerindeki olumsuzluklar işgörenlerde yorgunluğa, yılgınlığa ve işlerinde de başarısızlık ve verimsizliğe neden olabilecektir.

Kendini fiziksel ve duygusal yönden aşırı yıpranmış hissetme durumu olan tükenmişlik ise, işgörenlerin verimsizliklerini üst düzeye çıkaran bir durumdur.

Daha önceki bölümlerde de sıkça konu edildiği gibi iş yaşamında, kurumların rekabet edebilmeleri ve kaliteden ödün vermeksizin maliyetlerini aşağı çekilebilmeleri için en önemli örgütsel odaklanma noktası, verimsizlik sorununu çözmek olmalıdır.

2.3. İş Kazaları

İş kazası, çalışma ortamı olarak kabul edilen yerlerde, ölüm veya yaralanma gibi maddi ve psikolojik hasara yol açan istenmeyen olaylara denir. Ancak ülkeden ülkeye değişen pek çok tanımı vardır.

İş kazaları, çalışma ortamlarında yeterli iş güvenliği önlemlerinin alınmayışı nedeniyle olabileceği gibi, işgörenlerin, onları etkileyen stresörlerin şiddeti ve sürekliliği sonucu moralsiz, yorgun, yılgın ve duygusal çöküntü içinde olmaları ve dikkatsizlikleri sonucu da oluşabilir.

İş kazalarının yaklaşık %10'u iş yerlerinin güvensiz koşullarından kaynaklanmaktadır. Alet ve makinelerin hatalı yerleştirilmesi, kişisel korunma araçlarının kullanılmaması, makinelerin bakımsızlığı, ısı, ışık ve radyasyon gibi fiziksel faktörler yanında işin kendisi, işin takvimi, iş yerinin psikolojik atmosferi de iş kazalarında belirleyici rol oynamaktadır. Örgütün psikolojik atmosferi genellikle işletmelerdeki sosyal atmosferi ifade etmektedir. İşgören işveren ilişkileri, ücret, iş yükünden kaynaklanan stres, iş

¹⁸³ D. Bingöl. (1990). *İşyeri disiplini ve çalışma barışı*. İstanbul: Özgün Matbaacılık.s.176.

güvencesinin yetersiz olması ve çalışanlar arasındaki gerginlik gibi faktörler de iş kazalarının oluşunda önemli etkenlerdendir¹⁸⁴.

İş yerlerinde işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerinin yeterince alınmaması, işgörenlere konuyla ilişkili gerekli eğitimlerin verilmeyişi ve çeşitli demografik (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, deneyim vb.) özellikler iş kazası riskini etkileyen faktörlerdendir. Ancak işgörenlerin iş tatminsizliği, iş güvencesizliği, uyumsuzluk, monotonluk, zihinsel yorgunluk ve stres gibi bazı psikolojik faktörler de iş kazası riskini arttırabilmektedir.¹⁸⁵

Ayrıca, işgörenlerin örgün eğitimlerinin düşük olması ile kaderci anlayışın egemenliği sonucu oluşan “olacağı engelleyemezsin”, “şimdiye dek böyle yapıyorduk” , “bize bir şey olmaz” tarzı yaklaşımların da özellikle gelişmekte olan ülkelerde iş kazalarının önemli nedenlerinden olduğu söylenebilir.

Türkiye’de ilk kez TÜİK tarafından hazırlanan “2006 - 2007 İş kazaları ve işe bağlı sağlık problemleri araştırma sonuçları” na göre o dönem çalışanların %2.9’u geçmiş bir yıllık süreç içinde iş kazası geçirmiştir. Bu oran erkeklerde %3.6 iken kadınlarda %1.3’ dür¹⁸⁶.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Merkezi’nden yapılan açıklamada 2012 yılındaki verilere göre Türkiye ‘de her gün 172 iş kazasında 4 kişi yaşamını yitirirken 6 kişi sürekli iş göremez hale gelmiştir. Bu verilerle, Türkiye iş kazalarında en fazla can yitirilen ülke sıralamasında uzak doğu ülkeleriyle birlikte ilk üç ülke arasındadır. Diğer yandan Ülkemiz, yapılan kontrollerin neredeyse yokluğu nedeniyle, Avrupa ülkeleri arasında meslek hastalıklarına yakalanma sıralamasında sonuncu sıradadır. ÇSGB 2009-2013 hedefleri arasında meslek hastalıklarının saptanması konusunda 20 kat artış hedefi koymuş olması da şimdiye dek meslek hastalıklarına bakışın hangi düzeyde olduğunun göstergesi olarak düşünülebilir.

¹⁸⁴ D. Kağınioğlu. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*. Eskişehir: TC. Anadolu Üniversitesi Yayını. no.1561. (Editör: R. Geylan).s.238.

¹⁸⁵ D. Kağınioğlu.(2004) s.236.

¹⁸⁶ http://www.imo.org.tr/resimler/dosya_ekler/bb095d451d65287_ek.pdf?...(Erişim tarihi:16.02.2012)

Alınan tüm önlemlere ve teknolojideki gelişmelere karşın tüm dünya ülkelerinde iş kazalarında yaşamlarını yitiren işgören sayısı çok yüksektir.

ABD'deki resmi verilere göre, dünyada her yıl 1 milyon 200 bin kişi iş kazaları veya meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını yitirmektedir. Bu ölümler arasında yaklaşık 335 bin kişinin doğrudan iş kazası sonucu yaşamını yitirdikleri her yıl da yaklaşık 160 milyon yeni iş kazasının yaşandığı belirtilmektedir¹⁸⁷.

İşgören sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin yeterince alınmaması, alınan önlemlere gereğince uyulmaması ve tükenmişlik düzeyinde stres altında olan işgörenlerin sorunlarının çözümüne yönelik çalışmaların yapılmaması durumunda, işgörenler sağlıkları veya canlarıyla, işverenler verimsiz çalışan işyerleriyle ve ciddi ekonomik kayıplarıyla, ülkeler de ekonomik yarışta zarar görme olasılıklarıyla karşı karşıya kalabileceklerdir.

2.4. İşgören devri

Örgütsel bir yapıda işgören devir hızının optimum düzeyin üstünde olması o örgüt kültüründe insan kavramına verilen değerin hangi düzeyde olduğunu da göstermesi bakımından önemlidir. İşgörenler çalıştıkları iş yerlerinden çok çeşitli nedenlerle ayrılabilirler, ancak kendi istemleriyle ayrılma hızının yüksekliği stres altında olduklarının bir belirtisi olabilir.

İşgören devir hızının optimum düzeyde olması, işletmeye taze kan gelmesi ve örgütsel amaçlara ulaşma bakımından etkilidir. Bu oranın genel ortalamaya göre yüksek olması tehlike işareti olarak kabul edilmektedir¹⁸⁸.

Erken dönemli yetersizlik krizi olarak tanımlanabilen tükenmişlik, hem bireysel hem de örgütsel açıdan önemli sonuçları olan ve çalışanların sadece bu nedenle iş bırakma

¹⁸⁷Kurtuluş. K. (2003). *Çalışma yaşamında kalite. İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan kaynakları Dergisi*. c.5(1).s.18.<http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=32&cilt=5&sayi=1>.(Erişim tarihi:27.02.2012)..

¹⁸⁸Z. Sabuncuoğlu.(1988). *Personel yönetimi, politika ve yönetsel teknikler*. İstanbul Teknografik Matbaacılık.s.63.

eğilimi ve iş değiştirme isteğine giden olumsuz sonuçları ortaya çıkaran bir durumdur¹⁸⁹.

Yapılan araştırmalara göre tükenmişlik ve yılgınlık hissinin işe devamsızlıkla başlayan ve bu duyguların sürekliliği ile işten ayrılmaya dek uzanan olguyla iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişkinin olduğunu söylemek olanaklıdır.

İşgörenlerin üst düzey stres altında olmalarıyla oluşabilecek, bireyler ve örgütler için en önemli ve ciddi sonuç, işten ayrılma gereksinimi duymak ve işten ayrılmaktır. İşgören devrinin yeterince önemsenmemesi sonucu dolaylı kayıplar örgütlere küçümsenmeyecek zararlar vermektedir. İşten ayrılmaların optimum düzeyin üzerinde olması, örgütler için, yeni işgörenlerin uyumu, bilgilendirme, oryantasyon ve eğitim gibi, ek olarak zaman, enerji ve parasal harcama demek olan ancak yeterince fark edilemeyen sosyo- ekonomik olumsuz uyaranlardır.

Konu edilen, stresin örgütsel yansımalarının türevi olarak da, kurumların karşılaştıkları ek sorunlardan da söz edilebilir. Sosyal çevreye ve müşterilerine karşı imaj kaybı, büyümeyle ilgili sorunlar ve markalaşma uğraşlarındaki çabalarının sektöre uğraması, önemli örgütsel olumsuz yansımalarındandır.

¹⁸⁹Onay. M. ve Kılıcı. S. (2011) . İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilgileri Dergisi*. c.3 (2). S. 365.
http://www.sobiad.org/eJOURNALS/dergi...2/zmeltem_onay_sevde.pdf (Erişim tarihi:28.02.2012)

Beşinci Bölüm

21. yüzyılda Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Mavi Yakalı İşgörenlerin Stres Kaynakları ve Örgütsel Yaşama Yansımalarına İlişkin Saha Araştırması

1. Problemin Tanımı

21. yüzyılda gelişmekte olan ülkelerdeki tüm insanlar gibi mavi yakalı işgörenler de, iç ve dış göç, plansız kentleşme, yoğun trafik, hızlı nüfus artışı, çocuğa ve kadına şiddet, çevre kirliliği, obezite açlık çelişkisi, tüketim alışkanlıklarıyla iletişim ve teknolojiye hızlı değişim, insanların gördükleriyle yaşadıkları arasındaki farklılıklar ve dünya ölçeğinde çözilemeyen işsizlik sorunuyla karşı karşıyadırlar. Bu olumsuz uyarılardan etkilenen işgörenler değişime uyum sağlayamamaları nedeniyle veya endişesiyle strese girebilmektedir.

İş ve iş yaşamı (örgütsel yaşam) psikolojik, sosyolojik, kültürel ve ekonomik bağlamda insanlar için çok büyük önem taşımaktadır. İşgörenlerin kişiliklerinden sosyal yaşamlarından ve çevresel etmenlerden kaynaklanan stresin yanısıra, iş yaşamında kendilerinden beklenenlerle kendi beklentileri, çalıştıkları örgütsel yapının kültürü ile uyum sorunları, rol yükleri, kariyer beklentileri, iş güvencesi beklentisi gibi sayılabilecek pek çok faktörün etkisiyle sağlıklarının tehdit altında olduğu görülmektedir.

Pek çok kaynaktan yansıyabilen olumsuz etkenlere, organizmanın tepkisi olarak da tanımlayabileceğimiz 21. yüzyılın hastalığı olarak kabul edilen stres, işgörene, örgütlere ve ekonomiye ciddi zararlar vermektedir. Bu çalışmada çok yönlü nedenleri ve çok yönlü yansımalarıyla stres olgusu ve yansımaları problem olarak ele alınmıştır.

2.Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, örgütsel yaşamda strese neden olan etkenler ve etkinlik düzeyleriyle, stresin bireysel ve örgütsel sonuçlarını saptamaktır.

Araştırmada yer alan bağımsız değişkenler şunlardır;

- İşgörenlerin demografik özellikleri
- İşgörenlerin sosyal ,kültürel ve ekonomik düzeyleri
- İşyerindeki ısı ortam ve aydınlık şiddeti
- İşyerindeki kalabalık ve gürültü
- Aşırı veya yetersiz iş yükü
- Vardiyalı çalışma düzeni ve fazla mesai
- İşteki tehlike unsuru
- Rol belirsizliği ve rol çatışması
- Monotonluk ve iş-işgören uyumsuzluğu
- İş arkadaşlarıyla ilişkiler ve mobbing
- Yönetim anlayışı ve övgü-yergi yaklaşımı
- Yetki ve sorumluluk dengesi, kayırmacılık
- Yüksek teknoloji
- İzlenme
- Ücret ve kararlara katılma düzeyi
- Terfi ve iş güvencesi
- Aile yapısı ve kentsel sorunlar
- Ulusal düzeyde uygulanan politikalar
- Yedek işgücü (işsizler.)
- Yedek ülke

Bağımlı değişken ise, stres ile stresin bireysel ve örgütsel sonuçlarıdır.

3.Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmaya rehberlik edecek hipotezler ise şunlardır;

H₁ Örgütlerdeki sosyal, biçimsel ve politik yapıyla, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂ Aile yapıları ve sosyal, kültürel çevre koşullarıyla, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.

- H₃ İş yaşamını ilgilendiren ulusal düzeydeki politik kararlar ve yasal değişikliklerle, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₄ Çalışanların fizyolojik tepkileriyle, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₅ Çalışanların psikolojik tepkileriyle, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₆ Çalışanların davranışsal tepkileriyle, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₇ Medeni durum ile, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₈ Sahip olunan çocuk sayısı ile, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₉ Önceki iş deneyiminin olup olmamasıyla, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₁₀ Çalışma sistemiyle (vardiya veya gündüz), stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₁₁ Çalışılan kente başka yörelerden göç edip etmemekle stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₁₂ Her gün günlük gazete okuyup okumamakla stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₁₃ Görsel veya işitsel basından her gün haber programlarını izleyip izlememekle stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₁₄ Eşin çalışıp çalışmamasıyla stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₁₅ Babanın mesleğiyle stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₁₆ İşgörenlerin yaşlarıyla stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₁₇ Eğitim düzeyleri ile stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₁₈ Oturulan konutun mülkiyeti ile stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₁₉ Kıdem ile stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₂₀ Kitap okuma sıklığı ile stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İşgörenlerin sosyo-demografik yapılarıyla stres arasındaki ilişki irdelenirken, bu bağımsız değişkenlerin stresin hem nedenleri hem de sonuçlarıyla arasındaki ilişki toplam puanlar ve etken faktörler bazında ayrı ayrı incelenmiştir.

4.Araştırmanın Önemi

Günümüz iş yaşamında, genel ekonomik koşulların ağırlaşması, işgörenlerden beklenen verimliliğin artması, aşırı rekabetin oluşması, işsizliğin yoğunluğu ve benzeri nedenlerle iş güvencesizliği duygusunun fazlalaşması gibi etmenler işgörenlerin stres düzeylerini etkilemiştir. İşgörenler zamanlarının önemli bir kısmını işyerlerinde geçirmektedirler.

Çalışma sürelerinin dışındaki ortamlarda da iş stresinden düşünsel ve fiziksel bağlamda soyutlanmak kolay olmamaktadır. Bu durum stresin etkisinin sürekliliği anlamına gelir. Oysa günümüz koşullarında pek çok hastalığın, nedensel bağlamda stres ile ilişkisinin saptandığı bilinmektedir.

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde işyerlerinde işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerinin yeterince alınmaması, (Bağımsız bir iş güvenliği yasası henüz gereğince uygulanmasa da 2012 yılında yasalaştı 6331 sayılı yasa) mavi yakalı işgörenlere konuyla ilgili eğitimlerin yeterince verilmeyişi, işgörenlerin çeşitli demografik özellikleri, kaderci anlayış, iş güvencesizliği, monotonluk, zihinsel yorgunluk ve iş tatminsizliği gibi çeşitli stres faktörleri iş kazası riskini arttırabilmektedir. Bunun yanı sıra stres nedeniyle oluşan verimsizlik ve işgören devir hızının yükselme olasılığı örgütlere önemli parasal kayıplar yaşatmaktadır.

Kanser ve kalp hastalıkları riskini arttıran sigara ve içki tüketiminin stresle anlamlı bir ilişkisinin olduğunun saptandığı bilinmektedir. Amerika Stres Enstitüsünün tahminlerine göre stres nedeniyle oluşan hastalıkların tedavisi için Amerika’ da her yıl milyarlarca dolar harcanmaktadır. Ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde bu olumsuzluklar tam olarak saptanamasa da problemin büyüklüğünü anlamak açısından ilgili veriler önemsenmelidir.

Bunun yanı sıra, günümüz koşullarındaki tüketim alışkanlıklarında, teknolojiye, çevre koşullarında ve değer yargılarında oluşan hızlı değişime uyum uğraşı ve uyumsuzluk endişesinin, gelişmekte olan ülkelerdeki dar gelirli mavi yakalı işgörenlerin stresörlerine olumsuz uyarılar olarak eklendiği belirlenmiştir.

Yukarıda belirtilen nedenlerle, bireylere, örgütsel yapılara hatta ülke ekonomilerine ciddi kayıplar yaşatan stres ve sonuçlarının, 21. yüzyıl koşullarında ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde yeniden araştırılması önemlidir diye düşünülebilir.

5. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Eskişehir’de metal sektöründe faaliyette bulunan, Entil Endüstri Yatırımları ve Tic. A.Ş. de çalışan mavi yakalı işgörenlerdir. Birleşik Metal İş Sendikasına üye olan çalışanlar toplam 130 kişi olmasına karşın 117 kişi ankete katılmıştır. Ankete katılanlardan 7 kişinin yanıtları, bilimsel etiğe uygunsuzluk nedeniyle değerlendirmeye alınmamıştır. Değerlendirmeye alınan katılımcı sayısı 110 kişi olup çalışanların %84.6’sıdır.

6. Varsayımlar

Anketimizi uygulamayı memnuniyetle kabul edenler, işyerlerinde örgütlü sendikalar olmuştur. Katılımcıların, işverenler kanalıyla yapılan bu tür anket uygulamalarında pek çok gerekçeyle çekinmeleri nedeniyle yeterince samimi olmayan yanıtlar verme olasılıkları düşünüldüğünde, sendikalar kanalıyla anket uygulamanın işgörenlerin daha gerçekçi yanıtlar vermeleri açısından yararlı olduğu düşünülebilir.

7.Sınırlılıklar

Uygulamanın yapıldığı metal sektörünün ülkemizde ve dünyada en çok iş kazası olan sektörlerin başında gelmesi,(inşaat ve maden sektöründen sonra) katılımcıların tümünün sendikalı olması, , sadece 110 katılımcı olması, (araştırma evreninin %84.6’ ı olmasına karşın), katılımcıların oldukça deneyimli çalışan olması ve düz vasıfsız mavi yakalı işgören olmayıp geçerli mesleklerinin olması, katılımcılarda hiç kadın işgören olmaması gibi durumlar olumlu ve olumsuz sınırlılıklar olarak değerlendirilebilir.

8. Araştırmanın Yöntemi.

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket formu kullanılmıştır. Anket soruları 5’li Likert tipi ölçeğine göre düzenlenmiştir. Sorular konuya ilişkin oldukça kapsamlı literatür taranması sonucu tarafımızca hazırlanmış geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Güvenilirlik cornbach’s katsayısı $\alpha = 0.957$ olarak bulunmuştur. Sorular

oluşturulurken katılımcıların yanıtlama aşamasındaki samimiyetlerini sınamak amacıyla aynı bağımsız değişkene ait birbirlerini kontrol eder nitelikteki bazı sorulara da yer verilmiştir. Anket uygulama aşamasında katılımcıların konuya, araştırmacı olarak da işyerine ilişkin karşılıklı daha sağlıklı bilgi almak amacıyla, çok sınırlı sayıdaki işgörenle yüz yüze görüşülerek anket soruları yanıtlanmıştır. Bu şekilde anket sorularını yanıtlayanların sayısı örneklemin %5'idir. Diğer katılımcılara anket soruları zarf içinde verilmiş ve makul bir süre sonunda kapalı zarf içinde alınmıştır.

5'li Likert tipi ölçeğindeki sayısal değerlerin anlamı şöyledir;

- 1 Kesinlikle katılmıyorum
- 2 Katılmıyorum
- 3 Emin değilim (fikrim yok)
- 4 Katılıyorum
- 5 Kesinlikle katılıyorum

Sorulara verilen yanıtların sayısal değerlerinin yüksekliği stres düzeyinin yüksekliği anlamındadır.

Anket soruları, yazılım olarak iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümdeki sorular, katılımcıların sosyal, kültürel kimlikleri hakkında bilgilenmeye yönelik olup ayrıca demografik özelliklerini saptamayı amaçlamaktadır. Bu bölümde 15 adet soru sorulmuştur. İkinci bölüm ise, mavi yakalı işgörenlerin stres kaynakları ve stresin bireysel,örgütsel sonuçlarını incelemeye yönelik olup bu bölümde 73 soru sorulmuştur.

İkinci bölümdeki anket soruları içerik olarak ise dört bölümden oluşmaktadır.

İçerik olarak birinci bölümde, örgütlerdeki sosyal, biçimsel ve politik yapı ile stres arasındaki ilişkiyi irdeleyen sorular bulunmaktadır. Bu bölümde toplam 45 soru sorulmuştur ve 8 alt bölümden oluşmaktadır.

- Birinci alt bölümde işyerlerindeki fiziksel koşullardan kaynaklanan stres faktörleri sorgulanmaktadır. Bu bölümde 5 adet soru sorulmuştur.
- İkinci alt bölümde yapılan işle ilgili stres faktörleri sorgulanmaktadır. Bu bölümde 10 adet soru sorulmuştur.

- Üçüncü alt başlıkta rol belirsizliği ve rol çatışması ile ilgili stres faktörleri sorgulanmaktadır. Bu bölümde 4 adet soru sorulmuştur.
- Dördüncü alt başlıkta kişilerarası ilişkilerle ilgili stres faktörleri sorgulanmaktadır. Bu bölümde 6 adet soru sorulmuştur.
- Beşinci alt başlıkta yöneticilik yaklaşımıyla ilgili stres faktörleri sorgulanmaktadır. Bu bölümde 6 adet soru sorulmuştur.
- Altıncı alt başlıkta örgüt politikalarıyla ilgili stres faktörleri sorgulanmaktadır. Bu bölümde 5 adet soru sorulmuştur.
- Yedinci alt başlıkta , kariyer gelişimi ve performans değerlendirilmesiyle ilgili stres faktörleri sorgulanmaktadır. Bu bölümde 5 adet soru sorulmuştur..
- Sekizinci alt başlıkta, iş güvencesiyle ilgili stres faktörleri sorgulanmaktadır. Bu bölümde 4 adet soru sorulmuştur.

.
İçerik olarak ikinci bölümde, aile yapıları ve sosyal kültürel çevre ile etkileşimi irdeleyen 3 soru sorulmuştur

İçerik olarak üçüncü bölümde, iş yaşamını ilgilendiren ulusal ve uluslararası düzeydeki politik konular ile yasal değişikliklerin etkileri 5 soru ile sorgulanmıştır.

İçerik olarak dördüncü bölümde ise, işgörenlerin strese karşı verdikleri tepkilerin düzeyi ve türü 3 alt başlıkta incelenmiştir..

- Birinci alt başlıkta stres kaynaklı fizyolojik tepkilerin sorgulandığı sorular sorulmuştur. Bu bölümde 4 adet soru sorulmuştur.
- İkinci alt başlıkta psikolojik tepkilerin sorgulandığı sorular sorulmuştur. Bu bölümde 5 adet soru sorulmuştur.
- Üçüncü alt başlıkta davranışsal tepkilerin sorgulandığı sorular sorulmuştur. Bu bölümde 11 adet soru vardır.

Ankette sosyo-demografik özellikleri sorgulayan 15, stres faktörlerini inceleyen 73 olmak üzere toplam 88 adet soru sorulmuştur.

Altıncı Bölüm

Araştırma Verilerinin Düzenlenmesi, Betimsel İstatistikler, Sonuç ve Öneriler

1.Verilerin Düzenlenmesi

Alanyazın doğrultusunda elde edilen 73 maddelik madde havuzu 5 alan uzmanına sunulmuş ve gerekli düzeltmeler sonunda denemelik ölçek formu son şeklini almıştır. Örneklem gruba uygulanan ölçek formundan elde edilen veriler SPSS paket programına girilmiş ve madde-madde ve madde-toplam korelasyon analizleri yapılmıştır.Tabachnick ve Fiedell (2007) maddelere ilişkin elde edilen korelasyon matrisindeki değerlerin 0.3 ün altında olmasının faktör analizini olumsuz yönde etkileyebileceği belirtilmiştir. Bu bağlamda 0.3 ün altında madde –toplam korelasyon (r) değerlerine sahip 10 madde (M3=0.283), (M4=0.253), M6=0.159), (M7=0.207), (M9=0.019), (M19=0.286), (M21=0.106), Ö22=0.238), M36=0.022), (M44=0.240) ölçek formundan çıkartılmış¹⁹⁰ve faktör analizi 63 madde ile yapılmıştır.

Anket yoluyla elde edilen ham veriler bilgisayara aktarılarak, araştırmanın ana problemine yanıt aranırken SPSS 17.0 programı kullanılmış ve ankete katılanlara ait sosyo- demografik bulgular, frekans ve % analizi kullanılarak elde edilmiştir. Madde-toplam korelasyonu, ortalama, standart sapma, faktör yükü ve hata varyansı gibi parametreleri kapsayan anket maddelerine ilişkin betimleyici istatistikler ile, katılımcıların hangi ortam koşullarını ve bu ortamlardaki hangi etmenleri ne ölçüde stresör olarak algıladıkları araştırılmıştır. Ayrıca, T- testi ve anovalar (tek yönlü varyans analizi) ile katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine (yaş, medeni durum vb.) göre gruplar arasında algılama ve etkilenmelerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakılmıştır.

¹⁹⁰ Tabachnick,B.G., & Fidell ,L. S. , (2007) *Using Multivariate Statistics(5th ed.)*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.

Kline, R.B. (2005) *Principles and practice of structural equation modeling* . New York: The Guilford Press

2. Betimsel İstatistikler

Bu bölümde, örnekleme ilişkin sosyo- demografik özellikler ile araştırmada elde edilen anket verilerinin betimsel istatistiklerle incelenmesi ve araştırma ışığında oluşturulan sonuçlarla önerilere yer verilecektir. Çalışmamızda $p < 0.05$ istatistiksel anlamlılık sınırı olarak kabul edilmiştir.

2.1. Örnekleme İlişkin Sosyo- Demografik Özellikler

Katılımcıların sosyo- demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar Ekler bölümündeki Tablo 2.3.'de verilmiştir.

Tablo . 2.3.'de görüldüğü üzere katılımcıların % 50.9 oranıyla 31-40 yaş aralığında , %34.6 ile 41-50 yaş aralığında olduğu ve 22 yaş ve altında hiç çalışan olmadığı görülmektedir. Önemli bir kısmının evli (% 91.8) %8.2'sinin ise bekar olduğu ve dul katılımcının hiç olmadığı anlaşılmaktadır. Ankete katılanların % 85.5 'i çocuk sahibi görülmektedir. Ancak bekar olanların oranının %8.2 olduğu göz önüne alındığında, evli olanların sadece % 6.3'ünün çocuk sahibi olmadıkları % 93.7 'sinin çocuk sahibi olduğu anlaşılmaktadır.

Ankete katılanların % 54.5'i lise, %9.1'inin lise üstü eğitim seviyesinde olup, katılımcıların ortalama eğitim düzeyleri 9.6 yıldır. 2010 insani gelişim raporuna göre Türkiye'deki 25 yaş üstü eğitim seviyesi 6.5 yıl olduğu göz önüne alındığında eğitim seviyesi ortalamasının yüksek olduğu söylenebilir.

Ayrıca katılımcıların % 44.6' sının kendi konutunun olduğu, % 55.4 ' ünün ise, konut açısından ebeveyn veya ev sahiplerine bağımlı oldukları, % 47.3' ünün 15 yıl ve daha fazla , % 27.3' ünün ise 6 – 10 yıl, %10.0'unun 11-15 yıl arası gibi önemli bir kıdeme sahip oldukları %15.4'ünün ise 5 yıl ve daha altı kıdeme sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Yine tabloda görüldüğü üzere katılımcıların % 76.4' ünün şu anki kıdemlerinin dışında yaptıkları işle ilgili olarak oldukça deneyimli oldukları görülmekte ve %23.6'sının ise ön deneyimlerinin olmadığı anlaşılmaktadır. Çalışma sistemine göre ise % 82.7' sinin vardiyalı , % 16.4 'ünün devamlı gündüz çalıştığı ayrıca % 83.6' sinin eşlerinin çalışmadığı, %9.1'inin eşlerinin çalıştığı ve %8.2'sinin bekar olduğu görülmektedir. Ankete katılanlarda başka kentlerden göç ederek gelenlerin oranının % 37.3 gibi azımsanmayacak oranda olduğu, %62.7'sinin ise çalıştığı kentin yerlisi olduğu ayrıca % 75.5 inin günlük gazete okudukları, % 24.5 inin günlük gazete okumadıkları , %82.7 sinin görsel ve işitsel basından haber programlarını takip ettiği, %17.3'ünün isetakip etmediği anlaşılmaktadır.

2.2. Araştırmanın Betimsel İstatistiklerle Yorumu

Oluşturulan ölçeğin geçerliliğini belirleyen ölçek- alt faktörler ilişkisini gösteren stresin nedenlerini ve sonuçlarını irdeleyen korelasyon değerleri Tablo 2.1 ve Tablo2.2' de görülmektedir.

Tablo 2.1. Ölçek ile, Stresin Nedenlerinin Sorgulandığı Alt Faktörlerinin Korelasyon Değerleri.

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10
Ölçek	0.55	0.74	0.82	0.86	0.88	0.94	0.88	0.88	0.79	0.61

Tablo 2.2. Ölçek ile, stresin sonuçlarının Sorgulandığı Alt Faktörlerinin Korelasyon Değerleri

	F11	F12	F13
Ölçek	0.74	0.76	0.73

Tablo 2.1 ve Tablo 2.2’de görüldüğü üzere, ölçeğin her bir alt-faktörü ölçek ile yüksek düzeyde korelasyon değerlerine sahip çıkmıştır. Her alt-faktörün ölçek ile yüksek düzeyde korelasyonunu, her bir katılımcı için ölçek toplam puanının ve puan ortalamasının alınabilmesi yönünde bir kanıt sunmakta olup ölçeğin geçerliliğini göstermektedir.

Her alt-faktörde yer alan maddelere ilişkin madde-toplam korelasyonu, ortalama, standart sapma, faktör yükü, hata varyansı ile yanıtlara göre katılımcı frekansı ve % oranları, Ekler bölümündeki tüm tablolarda görülmektedir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0.957$ ’dir.

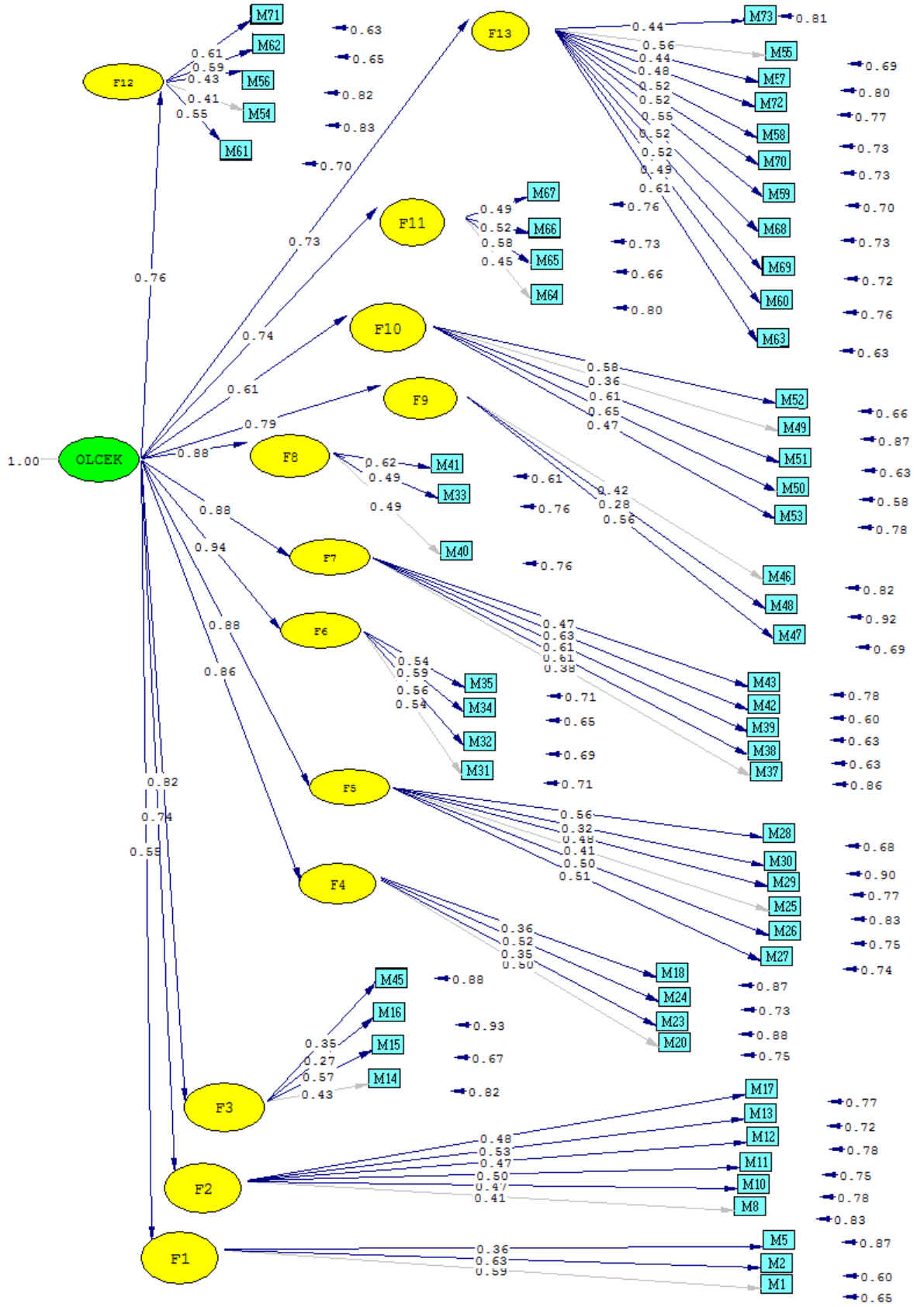
Yine Ekler bölümündeki tablolar incelendiğinde, korelasyon matrisindeki değerleri, 0.3’ün üstünde madde -- toplam korelasyon değerlerine sahip maddelerle, faktör analizleri yapılmıştır ve (Tabachnick ve Fidell2007).tüm korelasyon değerlerinin anlamlı olduğu ($p=0.000$) görülmüştür. Başka deyişle her madde birbiriyle ilişkili olup anketin amacına hizmet etmektedir.

Alanyazında faktör yükleri kesim noktası olarak 0.30, 0.32 ve 0.40 önerilmiştir¹⁹¹.

Bu çalışmada faktör yükü kesim noktası olarak 0.32 alınmış ve Ekler bölümündeki tablolarda görüldüğü üzere tüm maddeler 0.32 ‘nin üzerinde faktör yüküne sahiptirler.

Geçerliliği kabul edilen madde-toplam korelasyon ve faktör yükü değerleri ile anketteki soru grupları ve sorularla ölçek arasındaki standardize edilmiş doğrulayıcı faktör analizi Şekil 7’de verilmiştir.

¹⁹¹Worthington, R. L. & Whittaker, T. A. (2006). *Scale development research: A content analysis and recommendations for best practices*. The Counseling Psychologist, 34, 806-838.



Araştırmaya ilişkin betimleyici istatistiklerin hipotezler bazında yorumları aşağıda verilmiştir.

H₁ “ Örgütlerdeki sosyal, biçimsel ve politik yapıyla stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

Bu hipotez örgütlerdeki fiziksel koşullar, işle ilgili koşullar, rol belirsizliği ve rol çatışmasıyla ilgili koşullar, işyerindeki kişiler arası ilişkilerle ilgili koşullar, yöneticilik yaklaşımıyla ilgili koşullar, örgüt politikalarıyla ilgili koşullar, kariyer gelişimi ile ilgili koşullar ve iş güvencesiyle ilgili koşullar olmak üzere aşağıda 8 ayrı alt faktör ışığında incelenmiş ve yorumlanmıştır.

H₁'e ilişkin birinci alt faktör olan (F1) “Fiziksel Koşullardan Kaynaklanan Stres Faktörlerinin” sorgulandığı istatistiki veriler Ekler bölümündeki Tablo.4a. ve Tablo.4b. incelendiğinde, işyeri fiziksel koşullarına ilişkin stres yaratan faktörlerin en önemlisi olarak, (M1) bazı mevsimlerdeki ortam sıcaklığından olumsuz etkilenme gelmektedir. Katılımcıların %32.7' si bu görüşe “ katıldıklarını” belirtirken %49.1'i “kesin katıldıklarını” belirtmektedirler ve ortalama puanı (x =4.074) dür. Sırasıyla, çok gürültü (M2) (x = 3.879) ve yetersiz aydınlatmadan da M5 (x = 3.296) olumsuz etkilenildiği anlaşılmaktadır. Genel olarak (F1) Fiziksel koşulları irdeleyen sorulara verilen yanıtların ortalaması 3.749 dur. Bu veriler ışığında katılımcıların, işyerindeki fiziksel koşullar nedeniyle oluşan stres algılarının önemli ölçüde yüksek düzeyde olduğu ve H₁'i doğruladığı söylenebilir. İşyerlerinde, şimdiye dek, mavi yakalıların tipik stres gerekçeleri olarak kabul edilen ve gerekli iş güvenliği önlemleri alınmadığı takdirde, bazı meslek hastalıklarının oluşumuna ve iş kazalarına da sebep olabilen bu ortamlar, işin ve sektörün gereği olarak oluşabildiği gibi,. Kişisel koruyucu donanımlar, gereğince aydınlatma, termal konfor sağlayıcıların temini gibi gerekli önlemlerin yeterince alınmayışından da kaynaklanıyor olabilir.

H₁'e ilişkin ikinci alt faktör olan (F2) “İşle İlgili Koşullardan Kaynaklanan Stres Faktörlerinin” sorgulandığı istatistiki veriler Ekler bölümündeki Tablo. 4a. incelendiğinde (M10) “vardiyalı sistemde çalışmanın aile yaşamını olumsuz etkilediği” düşüncesine “kesin katılıyorum “ diyenlerin oranının %38.2 ile en yüksek değeri aldığı görülmektedir. Ancak, Tablo.4b'de (F2) yanıtların puan ortalamasına bakıldığında ise,

katılımcıların yanıtlarının, ortalaması en yüksek olan maddenin (M13) “işyerindeki güvenlik önlemlerinin yetersiz olduğunu düşünüyorum” (ort.3.833) olduğu görülmektedir. Bu nedenle kişisel, örgütsel ve ulusal düzeyde önemli parasal ve duygusal kayıplara neden olabilen güvensiz çalışma koşullarının işgörenler açısından önemli bir stresör olduğu anlaşılmaktadır ve bu algı Tablo.4.deki (F1) fiziksel koşullarla ilgili algıyla da paraleldir. Sırasıyla, gündüz çalıştığım haftalar işyerime daha faydalı oluyorum (M11) (ort.3.750) ile, vardiyalı sistemde çalışmam aile yaşamımı olumsuz etkilemektedir (M10) ort. 3.657 şeklindeki yanıt ortalama değerleri vardiyalı çalışmanın gereğince sosyalleşememe gerekçesi olarak algılandığı şeklinde yorumlanabilir. Fazla mesai yaptığım günler yeterince randımanlı olamıyorum (M12) görüşünün 6 madde içinde beşinci yanıt ortalamasına (3.518) sahip olmasını, “çalışanlar çok yorulurlar ve gereğince randımanlı olmasalar bile ekonomik kaygılarla yine de fazla mesai yapmak isterler.” şeklinde açıklamak mümkün olabilir. Pek çok işyerinde ekonomik kaygıları olan çalışanları herhangi bir nedenle cezalandırmak isteyen yöneticilerin, o kişilere fazla mesai yaptırtmamayı bir ceza yöntemi olarak uyguladıkları bilinmektedir. Ayrıca, çalışanlar genel olarak işlerinin monoton ve sıkıcı olmadığı görüşündedirler. (M17) (ort.2.694). Genel olarak (F2) “işle ilgili stres kaynaklarının sorgulandığı” sorulara verilen yanıtların genel ortalaması 3.490 dır ve H_1 ‘i destekler niteliktedir

H_1 ’e ilişkin üçüncü alt faktör olan (F3) “Rol belirsizliği ve rol çatışmasından kaynaklanan stres faktörlerinin” sorgulandığı istatistiki veriler Ekler bölümündeki Tablo.4a. incelendiğinde, en çok stres gerekçesi olan maddenin, (M14) “işyerimdeki görevimle ilgili olarak benden aynı anda farklı işler beklenmektedir” olduğu görülmektedir. (%37.3 kesin katılıyorum ve % 30.0 ile katılıyorum) ve Tablo.4b.de yanıt ortalaması (3.722) dir. Bu veri örgütsel yaşamda gerek yöneticiler ve gerekse işgörenler için görev tanımlarının çok sağlıklı yapılamayışı ve zaman etüdü sorunuyla ilişkilendirilebilir. Bana görev veren amirlerin birden fazla olması randımanımı olumsuz etkilemektedir (M16) görüşüne verilen yanıtların ortalamasının (3.490) olması da yukarıdaki ilişkilendirmeyi doğrular niteliktedir. F3 rol belirsizliği ve çatışmasıyla ilgili alt faktörünün genel ortalama yanıt puanı (3.421) dir ve alt faktör olarak H_1 ’i doğrulamaktadır.

H₁'e ilişkin dördüncü alt faktör olan (F4) “İşyerindeki Kişiler Arası İlişkilerle İlgili Stres Faktörlerinin” sorgulandığı istatistiki veriler Ekler bölümündeki Tablo.4a incelendiğinde katılımcıların %27.3'ünün katılıyorum %40.9'unun kesin katılıyorum yanıtlarıyla (M24) “ işyerimde dedikodu yapılıyor.” düşüncesinde oldukları görülmektedir. Tablo 4b'de de “işyerimde dedikodu yapılıyor” görüşüne katılanların yanıt ortalama puanlarının 3.731 ile (F4) alt faktörün en yüksek yanıt ortalama puanına sahip olduğu görülmektedir. İkinden fazla kişinin olduğu ortamlarda genelde hep görülen bu tutumun önemli bir stresör olduğu bilinmektedir. Katılımcılar arasında bu görüşün yaygınlığını kişilik uyumsuzlukları, yaş ve deneyim farklılıkları, grup içindeki rollerin çakışması gibi olgularla açıklamak olanaklı olabilir. Ancak işyerindeki kişiler arası ilişkileri irdeleyen F4 faktöründeki (M23) “ iş arkadaşlarımla yapacakları sosyal etkinliklere davet edilmiyorum” ortalama yanıt puanı 2.490 ve (M18) “işyerimde arkadaşlarımla sürekli rekabet içinde olmam beni rahatsız ediyor” 2.574 ortalama puanı ile kişiler arası ilişkilerin önemli ölçüde olumsuz olmadığı fikrini vermekte ve F4 alt faktörü 2.490 genel ortalama yanıt puanı ile H₁'i doğrulamıyor denilebilir.

H₁'e ilişkin beşinci alt faktör olan (F5) “Yöneticilik Yaklaşımından Kaynaklanan Stres Faktörlerinin” sorgulandığı istatistiki veriler Ekler bölümündeki Tablo 4a'da görüleceği üzere, katılımcıların %26.4'ünün “katılıyorum” ve %38.2'sinin “kesin katılıyorum” yanıtlarıyla, (M29) “iş yerimde kişisel kayırmalar olduğunu düşünüyorum” görüşünde oldukları görülmektedir. Bu görüşe verilen yanıtların puan ortalaması da Tablo 4b'de görüldüğü gibi 3.685 ile F5 alt faktörünün en yükseğidir. Bu veriler, alanyazında da konu edildiği gibi, katılımcıların iş yerlerinde, çeşitli nedenlerle cam duvar veya cam tavanlarla karşılaşmış olma olasılığını, ayrıca bazı enformel grupların çeşitli ortamlarda öncülllenmelerine veya ötelenmelerine tanıklıklarıyla açıklanabilir. Olumsuz uyaranlardan (M30) “bana verilen sorumluluk kadar yetki verildiğini düşünmüyorum” görüşüne verilen yanıt ortalama puanının 3.578 ile alt faktör içinde ikinci sırada yer aldığı görülmektedir ki birlikte çalıştığı kişilere yetki göçertmekten çekinen yönetici yaklaşımının yansımasıyla ve görev tanımlarının içerik sorunuyla ilişkilendirilebilir. İş yaşamında çalışanları çaresizliğe düşürebilen bu tür oluşumlar önemli stres nedenlerinden kabul edilebilmektedir. F5 alt faktör grubunda en az olumsuz uyaran

olarak görülen görüşün 3.166 yanıt puan ortalaması ile (M28) “ amirlerim yaptığım işle ilgili olarak beni yeterince bilgilendirmiyorlar” olduğu anlaşılmaktadır. F5 faktör grubunun yanıt ortalaması 3.409 dur ve H₁’i doğrular düzeydedir

H₁’e ilişkin altıncı alt faktör olan (F6) “Örgüt Politikalarıyla İlgili Stres Faktörlerinin ” sorgulandığı istatistiki veriler Ekler bölümündeki Tablo 4a’da görüleceği üzere katılımcıların %30.0’unun “katılıyorum” ve %41.8’inin “kesin katılıyorum” yanıtlarıyla , (M34) “eşit işi yapanlara eşit ücret verildiğini düşünmüyorum” görüşünde oldukları ve bu görüşün Tablo 4b’de (F6)’da yanıt ortalama puanının 3.907 ile en yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum görev tanımı içeriğiyle ücret değerlendirmesinin gereğince paralel olmadığı veya çalışma yaşamında herkesin kendi görevini işin gerçek odağı olduğu anlayışının göstergesi olarak yorumlanabilir. Tablo 4a ve Tablo 4b Faktör 6’da (M32) “yaptığım işin karşılığı olan ücreti aldığımı inanmıyorum” görüşünün %32.7 “katılıyorum ve %34.6 “kesin katılıyorum” yanıtları ile 3.703 yanıt ortalama puanına sahip olduğu ve Faktör 6 içinde ikinci derecede yüksek puan olduğu görülmektedir. Bu yaklaşımın yüksek oranda kabul görmesi örgütün ücret politikaları ile açıklanabileceği gibi, ücretlerin piyasaya göre yeterli olmasına karşın, genel hayat pahalılığının etkisi ile oluşmuş bir görüş olduğu şeklinde de yorumlanabilir. Genel olarak Faktör 6, grubundaki sorulara verilen yanıtların ortalaması 3.682 ile H₁’i doğrular düzeydedir

H₁’e ilişkin yedinci alt faktör olan (F7) “Kariyer Gelişimi ve Performans Değerlendirme Sisteminin ” sorgulandığı istatistiki veriler Ekler bölümündeki Tablo 4a’da görüleceği üzere katılımcıların anketi yanıtlamaları aşamasındaki samimiyetlerini sınamak amaçlı aynı bağımsız değişkene ait birbirini kontrol eder nitelikteki sorulardan oluştuğu ve katılımcıların verdikleri yanıtların hemen hemen aynı ortalamaya sahip olmasıyla bilimsel etiğe uygun davrandıkları söylenebilir. Tüm sorulara verilen yanıt ortalaması 3.731 ile 3.824 aralığındadır. Ayrıca (M43) “başarılı olsam bile kayırmacılıklar nedeniyle işimde yükseleceğime inanmıyorum” görüşüne %41.8 ile “kesin katılıyorum” yanıtının verildiği görülmektedir. Bu denli yüksek oranda hemfikir olunmasını, alanyazın kısmında da açıklandığı gibi işyerinde akrabalık, hemşerilik, aynı etnik kökenden olma, aynı spor kulübü yandaşlığı, komşuluk vb. nedenlerle oluşabilen enformel kümelerin kayırmacılık özelliklerinin etkinliği ve yaygınlığı ile açıklamak

olanaklı olabilir. Faktör 7'deki sorulara verilen yanıtların genel puan ortalaması 3.768 dir ve H_1 'i doğrulamaktadır.

H_1 'e ilişkin sekizinci alt faktör olan (F8) “İş Güvencesiyle İlgili Stres Faktörlerinin ” sorgulandığı istatistiki veriler Ekler bölümündeki 4a'da incelendiğinde (M33) “emekli olabileceğime ilişkin ciddi kaygılarım var” görüşüne “kesin katılıyorum” yanıtını verenlerin oranının %50.9 ve “katılıyorum” diyenlerin oranının %26.4 olduğu görülmektedir. Tablo 4b'de ise bu görüşün yanıt ortalama puanı da 4.092' dir. Böylesine yüksek oranda iş güvencesizliği algısının varlığını, katılımcıların hepsinin sendikalı olmasına ve çalıştıkları iş gereği vasıflı eleman olmalarına karşın, özellikle genç işgörenlerin (Tablo 2.3'de 41 yaş altı işgörenlerin oranı %63.6'dır) iş yasaları gereği, görece geç yaşlara kadar çalışmalarını olanaklı görmedikleri şeklinde yorumlamak mümkün olabilir. Ülke nüfusunun genç olması , yüksek işsizlik ve hızlı nüfus artışı da bu görüşün yaygınlığına gerekçelendirilebilir. Genel olarak Faktör 8'e verilen yanıtların ortalama puanları 3.829'dur ve H_1 'i doğrulamaktadır.

Genel olarak, H_1 'in sınındığı alt faktörler incelendiğinde “kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres faktörlerinin sorgulandığı “Faktör 4 hariç, diğer alt faktörlerinin tümünün “Örgütlerdeki sosyal, biçimsel ve politik yapıyla stres arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde oluşturulan H_1 'i doğruladığı anlaşılmaktadır. En yüksek yanıt puan ortalamasına sahip alt faktörün 3.829 yanıt puan ortalaması ile “ iş güvencesi ile ilgili stres faktörleri” olduğu ve en çok hemfikir olunan stres etmeninin ise (M33, katılıyorum ve kesin katılıyorum diyenlerin oranı toplam % 77.3) “emekli olunabileceğine ilişkin taşınan kaygı”nın geldiği görülmektedir.

H_2 , “Aile yapıları ve sosyal, kültürel çevreyle stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi, Ekler bölümündeki Tablo 2.5a. ve Tablo 2.5b.'de incelenmiştir.

Tablo 2.5a.'da, (M49) “işyerine ulaşımında zorluklar yaşamam beni olumsuz etkiliyor” görüşüne “kesinlikle katılmayanların” oranı %32.7 ve bu görüşe “katılmıyorum” diyenlerin oranı ise %36.4'dür. Tablo 2.5b.'de de bu görüşe verilen yanıtların ortalama puanı 2.342 gibi düşük kabul edilebilecek bir puandır. Katılımcıların ağırlıklı olarak bu

görüşte olmalarını çalışılan kentin orta büyüklükte oluşu ve işverenlerin yaygın bir işgören servis ağı ile işyerine ulaşımı sağlamalarıyla ilişkilendirmek olanaklıdır.

(M48) “tüketim alışkanlıklarındaki değişimden olumsuz etkileniyorum” görüşünün ortalama yanıt puanının 3.592 olması, gereksinimlerin sonsuz, ancak olanakların sınırlı olmasıyla ve ayrıca (M47) “hızlı nüfus artışıyla, yeterli iş olanaklarının olmayışının olumsuz yansımalarının” ortalama yanıt puanının 3.657 olması ise, genel işsizlik sorunu ile açıklanabilir ve bu etkenlerin katılımcılar üzerinde önemli stres algısı yarattığı söylenebilir.

Genel ortalama yanıt puanı (3.197) olmasıyla “aile yapıları ve sosyal, kültürel çevre ile stres arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezinin doğrulandığını söyleyebiliriz

H₃ “İş yaşamını ilgilendiren ulusal düzeydeki politik kararlar ve yasal değişikliklerle stres arasında anlamlı bir ilişki vardır..” hipotezi Ekler bölümündeki Tablo 2.6a ve Tablo 2.6b’de incelenmiştir.

Tablo 2.6a’da, (M51) “kıdem tazminatıyla ilgili olası yasal değişiklikler ciddi derecede kaygılanmama sebep olmaktadır” görüşüne “kesinlikle katılıyorum ” diyenlerin oranı % 60.0 ve bu görüşe “katılıyorum” diyenlerin oranı da % 24.5 dur. Ayrıca Tablo 2.6b’de bu görüşe verilen yanıtların ortalama puanı 4.296 ile oldukça yüksek kabul edilebilecek bir puandır. Katılımcıların ağırlıklı olarak bu görüşte olmalarının nedeni, yapılması öngörülen yasal düzenlemelerle, kıdem tazminatlarının, iş güvencesinin önemli bir sigortası ve yarınlara için güvence diye düşündükleri niteliğini kaybetme olasılığı ile ilişkilendirilebilir.

(M52) “genel hayat pahalılığı beni strese sokmaktadır.” görüşüne “kesinlikle katılıyorum” diyenlerin oranı % 54.5 ve bu görüşe “katılıyorum” diyenlerin oranı da % 29.1’dir. Bu görüşe Tablo 2.6b’de verilen yanıtların ortalama puanı ise 4.194’dür. Böylesi bir düşüncenin yoğunluğunun gerekçesi olarak, elde edilen gelirle, özellikle değişen tüketim alışkanlıklarının da etkisiyle gereksinimlere yetişilememesi

gösterilebilir. Ayrıca insanların gördükleriyle kendi yaşadıkları arasındaki farkı giderme arzuları da önemli bir gerektir diye yorumlanabilir.

(M53) “İşyerimin dışındaki yerlerde çalışan pek çok kişinin kayıt dışı ve sigortasız çalışması beni endişelendiriyor .” düşüncesine “kesin katılıyorum” diyenlerin oranı %48.2 ve bu düşünceye “katılıyorum” diyenlerin oranı da % 33.6 olup, toplam destekleyenlerin oranı % 81.8’dir. Bu düşünceye verilen yanıtların ortalama puanı da 4.148 dir. Bu ölçüde destek verilen algının nedeni, kayıt dışı çalışanların işçilik maliyetlerinin düşük olmasının ve örgütlü olmayışları nedeniyle, katılımcıların kendi işverenleri üzerinde ücretlerini ve örgütlü(sendikalı)çalışma uğraşlarını bastırıcı etki yapma olasılığından endişelenmeleri ya da insan hakları ve demokrasi anlayışları ile açıklanabilir.

(M50) “özelleştirmeler nedeniyle işsiz kalan insanları sayısının artması beni kaygılandırıyor.” görüşü, Tablo 2.6b’de görüldüğü gibi 3.463 yanıt puan ortalamasına sahiptir. Bu puanın önemli bir stres algısı göstergesi olmasına karşın, bu maddenin konuya ilişkin diğer maddelerden daha az puan almasını işsizliğin büyümesinden rahatsız olunması, ancak oluşan işsizliğin kendi meslek grupları açısından çok önemli tehdit olarak algılanmaması şeklinde yorumlanabilir.

“İş yaşamını ilgilendiren ulusal düzeydeki politikalar ve yasal değişikliklerle stres arasında anlamlı bir ilişki vardır “ hipotezini irdeleyen tüm sorulara verilen yanıtların puan ortalaması 3.953 gibi oldukça yüksek kabul edilebilecek değerdedir ve H₃’ü doğrulamaktadır.

H₄, “Çalışanların fizyolojik tepkileriyle, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi Ekler bölümündeki Tablo 2.7a ve Tablo 2.7b. de incelenmiştir.

Tablo 2.7a’da (M68), “kalbimle ilgili rahatsızlıklar hissediyorum” görüşüne “kesin katılmıyorum” diyenlerin oranı %21 ve “katılmıyorum” diyenlerin oranı %46’dır. Tablo 2.7b’de bu görüşe verilen yanıtların puan ortalaması 2.730 gibi stres algılarındaki ortalama puanlara göre görece düşük bir puandır ve bu grubun en düşük ortalama

puanıdır. Katılımcıların diğer sorulara verdikleri yanıtlarla birlikte bu gruptaki sorulara verilen yanıtların puan ortalaması 3.010'dur ve H₄. “çalışanların fizyolojik tepkileriyle stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezini doğrulamaktadır.

On ayrı başlık altında oluşturulan stres yaratan olumsuz uyaranlara ilişkin ilk üç hipotezin yüksek oranda doğrulanmasına karşın elde edilen bu sonucu Tablo 2.3.'deki verilere göre katılımcıların % 63.6'sının 40 yaşın altında olmalarıyla açıklamak mümkündür.

H₅, “Çalışanların psikolojik tepkileriyle, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi Ekler bölümündeki Tablo 2.8a ve Tablo 2.8b. de incelenmiştir.

Tablo 2.8a'da (M72), “işyerine karşı yabancılık duygusu yaşıyorum” görüşüne “kesin katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %25.5 ve “katılmıyorum” diyenlerin oranı ise % 32.7'dir. Tablo2.8b'de bu görüşe verilen yanıtların puan ortalaması 2.638 ile grubun en düşük ortalama puanıdır.

Katılımcıların diğer sorulara verdikleri yanıtlarla bu gruptaki yanıtların ortalama puanı 3.119 dur ve “emin değilim” ile “katılıyorum “arasında bir görüşü ifade etmektedir. Bu sonuç, H₅, “çalışanların psikolojik tepkileriyle, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezini doğrulamaktadır.

Katılımcıların, stresörler karşısında oldukça hassas olmaları (H₁, H₂, H₃ doğrulanması) nedeniyle, psikolojik sonuçlarının daha belirgin olarak ortaya çıkması beklenebilirdi. Bu durumu, ülke düzeyindeki işsizlik düzeyinin (TÜİK'e göre 2013ocak ayı işsizlik oranı %10.5 ve genç işsiz oranı %20.0) yüksekliğini ve kayıtsız çalışanların oranının oldukça yüksek olduğunu bilmeleriyle ilişkilendirmek olanaklıdır.

H₆, “Çalışanların davranışsal tepkileriyle, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi Ekler bölümündeki Tablo 2.9a ve Tablo 2.9b. de incelenmiştir.

Tablo 2.9a'da (M64), “mesai vakti işe gitmekte isteksiz davranıyorum” görüşüne “katıyorum” yanıtını verenlerin oranı % 25.4 ve “kesin katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı % 27.3'dür. Tablo 8.9b'de bu yaklaşıma verilen yanıtların puan ortalaması 3.185 ile en yüksek puan ortalamasıdır.

Tablo 2.9a'da (M73), “iş verimimde, randımanımda düşüklük hissediyorum” görüşüne “katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı % 35.5 ve “kesin katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %26.4'dür. Tablo 2.9b'de bu yaklaşıma verilen yanıtların puan ortalaması 2.546 ile grubun en düşük puan ortalamasıdır.

Katılımcıların bu gruptaki diğer görüşlere verdikleri yanıtlarla genel puan ortalaması 2.906'dır ve “katılmıyorum” ile “emin değilim” arası bir yaklaşım olup, H₆, “çalışanların davranışsal tepkileri ile stres arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi reddedilmiştir.

H₁, H₂, H₃ hipotezlerinin doğrulanmasıyla, katılımcıların olumsuz uyaranlara, yüksek düzeyde hassasiyetleri olduğu anlaşılmaya karşın, H₆, “stres ile davranışsal tepkiler arasında anlamlı bir ilişkinin” bulunmaması, on yıldan fazla kıdemi olanların oranının % 57.3 olmasıyla, ülkedeki yedek işgücünün (işsizlerin) oranının oldukça yüksekliğiyle, önemsenecek düzeyde kayıtsız ekonominin varlığının tehdit unsuru olarak algılanmasıyla veya katılımcıların gelirlerinin görece yeterliliği ile ilişkilendirilebilir.

H₇ “Medeni durum ile, stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi Ekler bölümündeki Tablo 2.10a'da stresör faktör grupları bazında ve Tablo2.10b'de toplam puanlar bazında t-testleri ile incelenmiştir.

Tablo2.10a ve tablo 2.10b deki ortalama puanlara bakıldığında bekar olanların puanlarının evli olanlardan genel olarak yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, bekar olanların genel olarak daha genç oldukları için, daha deneyimsiz ve düşük kıdemli olmaları nedeniyle kendilerini iş güvencesi açısından görece yüksek risk altında hissetmeleriyle açıklanabilir. Ancak stresin sebepleri ve sonuçlarını belirleyen tüm

faktör grupları için ve toplam puanlar açısından yapılan analizlerde $p > 0.05$ olduğu için, katılımcıların medeni durumlarının, stres faktör gruplarını algılamalarında ve etkilenmelerinde anlamlı farklılık nedeni olmadığı anlaşılmaktadır. H_7 hipotezi reddedilmiştir..

H_8 “Sahip olunan çocuk sayısı ile, stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi Ekler bölümündeki Tablo 2.11a’da stresör faktör grupları bazında ve Tablo2.11b’de toplam puanlar bazında t-testleri ile incelenmiştir.

Tablo 2.11a ve Tablo 2.11b’de, iki veya daha fazla çocuğu olanların ortalama yanıt puanlarının, bir çocuğu olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonucu, çocuk sayısı arttıkça sorumlulukların artması nedeniyle, endişe ve kaygıların yükselmesi şeklinde yorumlamak olanaklı olabilir. Ancak hem faktör grupları hem de toplam puanlar açısından $p > 0.05$ olduğu için, katılımcıların kaç çocuklarının olmasının stres faktör gruplarını algılamalarında ve etkilenmelerindeki farklılığın olmadığı anlaşılmaktadır. Bu veriler ışığında H_8 , hipotezi reddedilmiştir.

H_9 “Önceki iş deneyiminin olup olmamasıyla, stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi Ekler bölümündeki Tablo 2.12a’da stresör faktör grupları bazında ve Tablo2.12b’de toplam puanlar bazında t-testleri ile incelenmiştir.

Tablo 2.12a incelendiğinde, şu anki işlerinden daha önce iş deneyimi olmayanların ortalama yanıt puanlarının, daha öncesinde iş deneyimi olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Aynı tabloda stres faktör gruplarının p değerlerine bakıldığında F1, F8 ve F10 faktörleri hariç diğer tüm stres faktör grupları için $p < 0.05$ olduğu için, daha önce iş deneyiminin olup olmamasıyla stres algılaması arasında anlamlı bir ilişki olduğu, ön deneyimi olmayanların stres algılamalarının anlamlı bir şekilde daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

(Tablo 2.12b’de ise, t- testi ile toplam puanlar bağlamında yapılan incelemede, stresin sebepleri açısından $p = 0.003$ $p < 0.05$ ve stresin sonuçları açısından ise $p = 0.020$ $p <$

0.05 olduğu için katılımcılar açısından H9, “Daha önce iş deneyimi olup olmamasıyla, stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi doğrulanmaktadır.

Bu sonuçları, katılımcılardan ön deneyimi olmayanların, içinde bulundukları çalışma ortamıyla benzer başka işyerlerini karşılaştıramamaktan kaynaklanıyor diye yorumlamak olanaklıdır. Ayrıca katılımcılar için, bilgi ve görgü donanımını yükseltmesi bağlamında, ön deneyimli olmanın özgüven artırıcı bir faktör olarak görüldüğü yorumu da yapılabilir.

H₁₀ “çalışma sistemi(vardiya veya devamlı gündüz) ile stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi Ekler bölümündeki Tablo 2.13a’da stresör faktör grupları bazında ve Tablo2.13b’de toplam puanlar bazında t-testleri ile incelenmiştir.

Tablo 2.13a incelendiğinde, her stresör faktör grubu için $p > 0$ olduğu ve yanıt puan ortalamalarında belirgin bir farklılık olmadığı görülmektedir. Aynı şekilde Tablo2. 13b’de de, toplam puanlar bazında gerek stresin nedenleri ve gerekse stresin sonuçları için, $p > 0$ dır. Bu nedenle H₁₀, “çalışma sistemi ile stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi reddedilmiştir.

Bu sonucu, katılımcıların vardiyalı çalışma sistemini bir yaşam biçimi olarak algılayıp sosyalleşmelerinin önündeki öncül bir engel olarak görmedikleri biçiminde yorumlamak olanaklıdır. Benzer iş kollarında yirmi dört saat durmaksızın çalışan işyerlerinde de aynı çalışma sisteminin varlığını bilmeleri, bu nedenle diğer kuruluşlarla karşılaştırmalar yapıldığında olumsuzluk algılamasının oluşmadığı sonucuna da varılabilir.

H₁₁ “Çalışılan kente başka yörelerden göç etmekle, stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki vardır”. hipotezi Ekler bölümündeki Tablo 2.14a’da stresör faktör grupları bazında ve Tablo2.14b’de toplam puanlar bazında t-testleri ile incelenmiştir.

Tablo 2.14a. incelendiğinde F1 ve F11 hariç, tüm faktör grupları için $p > 0.05$ olduğu görülmektedir. Ortalama puanlarına bakıldığında çalışılan kente başka yerlerden göç ederek gelenlerin ortalama puanlarının, çalışılan kentin yerlisi olanların ortalama puanlarına göre daha düşük olduğu görülmektedir. Ancak bu farklılık anlamlılık düzeyinde değildir.

Tablo 2.14b incelendiğinde ise, toplam puanlar bazında stresin nedenleri için $p > 0.05$ ancak toplam puanlar bazında stresin sonuçları için $p = 0.048$, ($p < 0.05$) olduğu görülmektedir.

Bu sonuçla, H_{11} , “Çalışılan kente başka yörelerden göç etmekle, stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi stresin nedenleri açısından reddedilirken stresin sonuçları açısından doğrulanmaktadır.

Çalışılan kente dışarıdan göç ederek gelenlerin, genel olarak yanıt ortalama puanlarının faktörler bazında ve toplam puanlar bazında stresin sonuçları için daha düşük olmasını göç edenlerin, göç etmek gibi önemli bir riski göze almaları nedeniyle, sorunlar karşısında görmezden gelme ve daha dik durma zorunluluğu hissetmeleriyle ilişkilendirebiliriz.

H_{12} “ Her gün günlük gazete okumakla stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi Ekler bölümündeki Tablo 2.15a’da stresör faktör grupları bazında ve Tablo2.15b’de toplam puanlar bazında t-testleri ile incelenmiştir.

Tablo 2.15a’da, F10, hariç diğer tüm stresör faktör grupları için ($p > 0.05$) olması nedeniyle, günlük gazete okunup okunmamasının, stres yaratan faktör gruplarından etkilenmede ve etkilerinin yansımada anlamlı bir farklılık nedeni olmadığı anlaşılmaktadır. Ancak tüm faktör gruplarında gazete okuyanların ortalama puanları anlamlılık düzeyinde olmasa da okumayanlara göre daha yüksektir. Sadece günlük gazete okuyanlarla, okumayanlar arasında, “ulusal düzeydeki politikalar ve yasal değişikliklerden (F10)”etkilenmeleri bağlamında anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır.

Bu nedenle her gün günlük gazete okuyup okumamakla stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi reddedilmiştir.

Bu sonuç, katılımcıların günlük gazete okuyarak “ulusal düzeydeki politikalar ve yasal değişikliklerden”, iş yaşamını ilgilendiren yönleriyle haberdar olup endişelerinin, kaygılarının artmasıyla açıklanabilir. Günlük gazete okumayanların ise okuyanlar kadar sorunlarına analitik yaklaşmayıp daha kaderci bakmalarıyla ilişkilendirilebilir.

H₁₃ “Görsel veya işitsel basından her gün haber programlarını izleyip izlememekle stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezi, Ekler bölümündeki Tablo 2.16a’da stresör faktör grupları bazında ve Tablo2.16b’de toplam puanlar bazında t-testleri ile incelenmiştir. Tablolardan da görüleceği üzere H₁₂ hipotezinin irdelenmesindeki sonuçlar bu hipotez içinde geçerlidir ve H₁₃ hipotezi reddedilmiştir.

H₁₄ “Eşin çalışıp çalışmamasıyla stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezi, Ekler bölümündeki Tablo 2.17a’da stresör faktör grupları bazında ve Tablo2.17b’de toplam puanlar bazında t-testleri ile incelenmiştir.

Tablo 2.17a’da F1’den F10’ a kadar eş çalışmayanların ortalama yanıt puanları eş çalışanlardan daha yüksektir, ancak, on faktörün tümü için de $p > 0$ dır ve bu nedenle eş çalışanlarla çalışmayanlar arasında stresi nedenleri açısından anlamlı bir farklılık yoktur.

Bunun yanı sıra yine Tablo 2.17a’ da F11 ve F12 stresin psikolojik sonuçları ve stresin fizyolojik sonuçları için ($p < 0.05$) dir, bu nedenle eş çalışmayanların eş çalışanlara göre stresin sonuçlarını anlamlı bir farklılıkla daha fazla yaşadıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 2.17b.’de ise stresin nedenleri açısından, eş çalışmayanların ortalama yanıt puanları, eş çalışanların ortalama yanıt puanlarına göre daha yüksek olmasına karşın bu farklılık anlamlı düzeyde değildir ve bu nedenle H₁₄ hipotezi stresin nedenleri bağlamında reddedilmektedir.

Stresin sonuçları açısından ise, eşi çalışmayanların stresin sonuçlarından anlamlı düzeyde bir farklılıkla { $p = 0.027$ ($p < 0.05$) } eşi çalışanlara göre daha fazla etkilendikleri anlaşılmaktadır ve bu nedenle H14 hipotezi stresin sonuçları bağlamında doğrulanmaktadır.

Bu sonuçlar, katılımcıların eşlerinin çalışmasını, yaşamakta olan veya olası yaşanabilecek işle ilgili sorunlar karşısında küçümsenmeyecek bir güvence olarak görmeleriyle, emeklilik dönemi içinde sosyal güvenlik bağlamında önemsenmesi ile ve çalışma sürecinde ailenin yaşam standardını olumlu etkilemesinin güdülenmesi (motivasyonu) ile açıklanabilir.

H₁₅ “Babanın mesleğiyle stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi, Ekler bölümündeki Tablo 2.18a’da stresör faktör grupları bazında ve Tablo 2.18b’de toplam puanlar bazında anova (tek yönlü varyans analizi) ile incelenmiştir

Tablo 2.18a’da tüm faktörler ve Tablo2.18b’de toplam puanlar açısından stresin nedenleri ve stresin sonuçları için $p > 0.05$ ’ dir. Bu nedenle, H₁₅ ” babanın mesleği ile stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Bu sonuç, katılımcıların 21. yüzyıldaki hızlı değişimin etkisini yaşamalarıyla, ortalama eğitim seviyesinin 9.6 yıl (Türkiye ortalaması TÜİK verilerine göre 25 yaş üstü için 6.5 yıl) olmasıyla ve % 91.8’inin evli olmasıyla açıklanabilir. Çünkü katılımcıların bu sosyo- demografik özellikleri, baba mesleklerinin ve yetişme koşullarının etkisini en aza indirgeyebilecek etmenlerdir diye düşünülebilir.

H₁₆ “İşgörenlerin yaşlarıyla stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi, Ekler bölümündeki Tablo 2.19a’da stresör faktör grupları bazında ve Tablo 2.19b’de toplam puanlar bazında anova (tek yönlü varyans analizi) ile incelenmiştir.

Tablo 2.19a’da tüm faktörler ve Tablo2.19b’de toplam puanlar açısından stresin nedenleri ve stresin sonuçları için $p > 0.05$ ’ dir. Bu nedenle, H₁₆ ” işgörenlerin yaşlarıyla stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Bu sonuç, katılımcıların, genç yaş gruplarının deneyim eksikliği nedeniyle özgüven eksikliği, daha yüksek yaş gruplarının ise sorumluluklarının etkisiyle eşdeğer stres algısı yaşayabilecekleri gerekçesiyle ilişkilendirilebilir. Başka anlatımla, her yaş grubunun farklı zaafı, stresi eşdeğer algılamalarına gerekçe olabilir. Ayrıca katılımcıların hepsinin sendikalı olmasıyla ilişkilendirebiliriz. Çünkü örgütlü topluluklarda ortak sorunlar karşısında dayanışmanın güçlü olması ve algı benzerliği yaratma etkisi söz konusu olabilir. Bu etki ile farklı yaş grupları arasında ortak paydalar büyüyebilir.

H₁₇, “Eğitim durumuyla stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi, Ekler bölümündeki Tablo 2.20a’da stresör faktör grupları bazında ve Tablo 2.20b’de Scheffe analizi ile ve Tablo2.20c’de toplam puanlar bazında anova (tek yönlü varyans analizi) ile incelenmiştir.

Tablo 2.20a’da görüldüğü üzere stres kaynağı faktörlerinin eğitim düzeylerine göre etkinlik bağlamında bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiş ve sadece F7’de (kariyer gelişimi ve performans sistemiyle ilgili stres grubu açısından) bir anlam farklılığı gözlenmiştir. $F = 3.199$; $p = 0.005$ ($p < 0.05$). Bu farklılığın eğitim düzeylerinin hangi basamaklarından kaynaklandığının belirlenmesi amacıyla Scheffe analizi yapılmıştır. Diğer faktörler açısından $p > 0.05$ olduğu için stresin nedenleri ve sonuçlarında anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 2,20b’de Scheffe analizinde görüldüğü üzere F7 nin eğitim düzeylerine göre farklılık göstermesi detaylı olarak incelenmiş ve eğitim durumu İlkokul ve lise olanlar arasında anlamlı bir farklılık ($p = 0.016$; $p < 0.05$) olduğu anlaşılmıştır. Tablodaki ortalama farklar incelendiğinde eğitim düzeyi ilkokul olanların ortalama puanlarının eğitim düzeyi lise olanların ortalamalarından daha düşük olduğu (-5.13889) görülmektedir. Yani faktör 7 (kariyer gelişimi ve performans sistemiyle ilgili) stres kaynağı algısının eğitim düzeyi lise olanlarda, eğitim düzeyi ilkokul olanlara göre anlamlı bir fazlalıkta olduğu anlaşılmaktadır

Yukarıdaki veriler ışığında, H₁₇, “Eğitim durumuyla stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi F7 (kariyer gelişimi ve performans sistemiyle ilgili anket soruları) hariç, tüm faktörler ve toplam puanlar bağlamında reddedilmiştir.

H₁₈ “ Oturulan konutun mülkiyeti ile stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi, Ekler bölümündeki Tablo 2.21a’da stresör faktör grupları bazında ve Tablo 2.21b’de toplam puanlar bazında anova (tek yönlü varyans analizi) ile incelenmiştir

Tablo 2.21a.’da tüm faktörler ve Tablo2.21b’de toplam puanlar açısından stresin nedenleri ve stresin sonuçları için $p > 0.05$ ’ dir katılımcıların oturdukları konutun mülkiyetinin kime ait olduğunun stresin nedenleri ve sonuçları açısından anlamlı bir farklılık nedeni olmadığı anlaşılmaktadır.

Bu verilere göre, H₁₈ “ Oturulan konutun mülkiyeti ile stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi reddedilmiştir.

Konut sahibi olmak genelde küçümsenmeyecek bir güvence olarak algılanmasına karşın, katılımcılar açısından bu güvence faktörünün stres algılanmasında fonksiyonel olmadığı görülmüştür. Bu sonucu katılımcıların % 63.6’sının 40 yaşın altında olmasıyla ilişkilendirmek mümkün olabilir.

H₁₉,” Kıdem ile stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi, Ekler bölümündeki Tablo 2.22a’da stresör faktör grupları bazında ve Tablo 2.22b’de toplam puanlar bazında anova (tek yönlü varyans analizi) ile incelenmiştir.

Tablo 2.22a.’da tüm faktörler ve Tablo2.22b’de toplam puanlar açısından stresin nedenleri ve stresin sonuçları için $p > 0.05$ ’ dir katılımcıların için kıdemin stresin nedenleri ve sonuçları açısından anlamlı bir farklılık nedeni olmadığı anlaşılmaktadır.

Bu verilere göre, H₁₉,” Kıdem ile stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi reddedilmiştir.

H₂₀, “Kitap okuma sıklığı ile stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki vardır “ hipotezi, Ekler bölümündeki Tablo 2.23a’da stresör faktör grupları bazında ve Tablo 2.23b’de toplam puanlar bazında anova (tek yönlü varyans analizi) ile incelenmiştir.

Tablo 2.23a.’da tüm faktörler ve Tablo2.23b’de toplam puanlar açısından stresin nedenleri ve stresin sonuçları için $p > 0.05$ ’ dir katılımcılar için kitap okuma sıklığının stresin nedenleri ve sonuçları açısından anlamlı bir farklılık nedeni olmadığı anlaşılmaktadır.

Bu verilere göre, H₂₀, “Kitap okuma sıklığı ile stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi reddedilmiştir

3. Sonuç ve Öneriler

Pek çok kaynaktan yansıyabilen olumsuz etkenlere organizmanın tepkisi olarak da tanımlayabileceğimiz 21. yüzyılın hastalığı olarak kabul edilen stres, işgörenlere, örgütlü yaşama ve her düzeyde ekonomilere ciddi zararlar vermektedir. İşgörenlerde stres yaratan kişilik özellikleri, sosyo- demografik özellikler gibi bireysel etmenlerin yanı sıra, çalışılan ortamlardaki fiziksel koşullar, örgütsel yaşamdaki kişiler arası ilişkiler, yöneticilik yaklaşımındaki farklılıklar, rol belirsizliği ve rol çatışması, örgüt politikaları, örgüt iklimi gibi faktörler de işgörenlerin stres düzeylerini belirleyen etkenlerdendir. Kariyer gelişimi önündeki görünür veya şeffaf cam duvar ve cam tavanlar da öncül ve önemli stres kaynaklarındandır.

Bireysel ve örgütsel stres kaynakları diye yorumlayabileceğimiz bu ve benzeri etkenlerin yanı sıra, iş yaşamı dışında aile bireyleri ile etkileşim, özellikle büyük kentlerde yaşanan çeşitli sorunlar, tüketim alışkanlıkları ve “tükettiğin kadar değerlisin” algısının pekişmesi, dar gelirli mavi yakalı işgörenler için önemli stres kaynağı olabilmektedir.

21. yüzyılda küreselleşmenin de etkisiyle gelişmekte olan ülkelerde, sosyal devlet anlayışından uzaklaşma, örgütlenme önündeki engellerin belirginleşmesi, çalışma yaşamına ilişkin pek çok yasal düzenlemeler ve uluslararası politikaların yansımaları stres algısı yaratabilecek önemli faktörler olarak görülmektedir.

Ayrıca, uluslararası akışkanlığı yüksek olan sermaye ile değişik ülkelerdeki işgücünün açık rekabete sokulduğu görülmektedir. Böylece dünyanın pek çok ülkesi ucuz işgücü ve yedek işgücü rezervleri haline getirilmektedir. Bu durum gelişmekte olan ülkelerdeki işgücü maliyetlerini baskılayıcı unsur haline dönüşmektedir ki görece eğitim düzeyi düşük olan mavi yakalı işgörenler için hissedilir bir stres kaynağıdır.

Bireysel, örgütsel, çevresel, ulusal ve uluslar arası nitelikteki tüm olumsuz uyarıların etkisiyle işgörenlerde oluşan stresin yansımaları küçümsenmeyecek boyutlara

ulaşmaktadır ve bu yansımalar işgörenler üzerinde, psikolojik, fizyolojik ve davranışsal olarak görülmektedir.

Bu olumsuz uyarılar, bireylerin alışılmamış biçimde içlerine kapanmaları, uyku düzenlerinin bozulması, iştahsızlık, cinsel yaşamlarında sorunlar yaşamaları, sosyal ilişkilerde hissedilir kopuşlar vb. psikolojik rahatsızlıklar ile beraberinde fizyolojik ve davranışsal rahatsızlıkları getirmektedir. Kalp damar rahatsızlıkları, sindirim sistemi rahatsızlıkları, alkol ve sigara kullanımı sonucu oluşan rahatsızlıklar gibi fizyolojik rahatsızlıklar ile alkol ve sigara tüketiminde artış, zihinsel işlevlerde yavaşlama, bitkinlik, hırçınlık ve saldırganlık gibi davranışsal rahatsızlıklar da görülmektedir.

Stres nedeniyle, bireysel olarak çeşitli olumsuzluklar yaşayan işgörenler çalıştıkları örgütlü yaşamda işe geç gelme, devamsızlık, verimsizlik, iş kazaları ve işten ayrılmayla sonuçlanabilecek hem bireysel, hem örgütsel, hem de ulusal ekonomi açısından önemli kayıplara neden olan sonuçlar yaşayabilmektedirler.

Bu nedenle, üretim faktörlerinden sadece insan faktörünün düşünülen ve duyguları olan faktör olduğu anımsanıp, önemi gereğince içselleştirilmediği sürece, içine girilen stresli ortamın götürüleri görülemeyecektir.

Araştırmamızda stresin bireysel ve örgütsel nedenleriyle, 21. yüzyılda gelişmekte olan ülkelerde özellikle öncül duruma gelen çok değişik kaynaklı etkenlerin neler olduğu ve sonuçları irdelenmiştir.

Bu amaçla araştırma yapılan örgütteki işgörenlerin stres altında olup olmadıklarını belirleyebilmek, stresi oluşturan etkenleri ve etkinlik düzeyleriyle, sonuçlarını saptayabilmek için 20 adet hipotez oluşturulmuştur. Anket bu hipotezler doğrultusunda hazırlanmış ve değerlendirmeler de bu hipotezleri irdeleme ve test etme yönünde geliştirilmiştir.

Anket soruları yazılım olarak iki, içerik olarak ise beş bölümden oluşmaktadır. Sorular 5'li Likert tipi ölçeğine göre düzenlenmiştir. İçerik olarak beş bölümden oluşan anket

sorularının birinci bölümündeki sorular, katılımcıların sosyal, kültürel kimlikleri hakkında bilgilenmeye yönelik olup ayrıca demografik özelliklerini saptamayı amaçlamaktadır. Bu bölümde 15 adet soru sorulmuştur.

İkinci bölümdeki sorular, sekiz alt faktör başlığı altında örgütlerdeki sosyal, biçimsel ve kültürel nedenlerle işgörenlerin stres altında olup olmadıklarını araştırmaya yöneliktir. Bu bölümde kırk beş adet soru sorulmuştur.

Üçüncü bölümdeki sorular, aile yapıları ve sosyal, kültürel çevre koşullarıyla, stres arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını araştırmaya yönelik olup üç adet soru sorulmuştur.

Dördüncü bölümdeki sorular, İş yaşamını ilgilendiren ulusal ve uluslar arası düzeydeki politik kararlar ve yasal değişikliklerle, stres arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını sorgulamaya yönelik olup beş adet soru sorulmuştur.

Beşinci bölümdeki sorular, İşgörenlerin fizyolojik, psikolojik ve davranışsal tepkileriyle stres arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını araştırmaya yönelik olup üç faktör başlığı altında yirmi adet soru sorulmuştur.

Ancak, birinci bölümdeki sosyo- demografik özellikleri kapsayan sorular hariç alan yazın doğrultusunda elde edilen 73 maddelik madde havuzu 5 alan uzmanına sunulmuş ve gerekli düzeltmeler sonunda denemelik ölçek formu son şeklini almıştır. Örneklem gruba uygulanan ölçek formundan elde edilen veriler SPSS paket programına girilmiş ve madde-madde ve madde-toplam korelasyon (ilgileşim) analizleri yapılmıştır. Tabachnick ve Fidell (2007) maddelere ilişkin elde edilen korelasyon matrisindeki değerlerin 0.3 ün altında olmasının faktör analizini olumsuz yönde etkileyebileceği belirtilmiştir. Bu bağlamda 0.3 ün altında madde –toplam korelasyon (r) değerlerine sahip 10 madde (M3=0.283), (M4=0.253), M6=0.159), (M7=0.207), (M9=0.019), (M19=0.286), (M21=0.106), Ö22=0.238), M36=0.022), (M44=0.240) ölçek formundan çıkartılmış.) ve faktör analizi 63 madde ile yapılmıştır.

Betimsleyici istatistikler bölümünde, anket yoluyla elde edilen ham veriler bilgisayara aktararak, araştırmanın ana problemine yanıt aranırken SPSS programı kullanılmış ve ankete katılanlara ait sosyo- demografik bulgular, frekans ve % analizi kullanılarak elde edilmiştir. H1, H2, H3, H4, H5, H6,'nin irdelenmesi için, frekans ve % analizi ve Madde- toplam korelasyonu, ortalama, standart sapma, faktör yükü ve hata varyansı gibi parametreleri kapsayan anket maddelerine ilişkin betimsleyici istatistikler ile, katılımcıların hangi ortam koşullarını ve bu ortamlardaki hangi etmenleri ne ölçüde stresör olarak algıladıklarıyla, stresin sonuçları araştırılmıştır. Ayrıca, H7'den H20' ye kadar olan hipotezler için, t- testi ve anovalar (tek yönlü varyans analizi) ile katılımcıların sosyo – demografik özelliklerine göre (yaş, medeni durum vb.) gruplar arasında stresi algılama ve sonuçlarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

Ankete katılanlara ait sosyo- demografik bulgular, frekans ve % analizi kullanılarak elde edilmiştir.

Katılımcıların % 50.9 oranıyla 31-40 yaş aralığında , %34.6 ile 41-50 yaş aralığında olduğu ve 22 yaş ve altında hiç çalışan olmadığı görülmektedir. Önemli bir kısmının evli (% 91.8) anlaşılmaktadır. Ankete katılanların % 85.5 'i çocuk sahibi görülmektedir. Katılımcıların ortalama eğitim düzeyleri 9.6 yıldır. 2010 insani gelişim raporuna göre Türkiye'deki 25 yaş üstü eğitim seviyesi 6.5 yıl olduğu göz önüne alındığında eğitim seviyesi ortalamasının yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca katılımcıların % 44.6' sının kendi konutunun olduğu, % 55.4 ' ünün ise, konut açısından ebeveyn veya ev sahiplerine bağımlı oldukları, % 47.3' ünün 15 yıl ve daha fazla , % 27.3' ünün ise 6 – 10 yıl, %10.0'unun 11-15 yıl arası gibi önemli bir kıdeme sahip oldukları %15.4'ünün ise 5 yıl ve daha altı kıdeme sahip oldukları anlaşılmaktadır. Katılımcıların % 76.4' ünün şu anki işyerlerindeki kıdemlerinin öncesinde yaptıkları işle ilgili olarak oldukça deneyimli oldukları görülmektedir. Çalışma sistemine göre ise % 82.7' sinin vardiyalı , % 16.4 'ünün devamlı gündüz çalıştığı ayrıca % 83.6' sinin eşlerinin çalışmadığı görülmektedir. Ankete katılanlarda başka kentlerden göç ederek gelenlerin oranının % 37.3 gibi azımsanmayacak oranda

olduğu, ayrıca % 75.5 inin günlük gazete okudukları, %82.7 sinin görsel ve işitsel basından haber programlarını takip ettiği anlaşılmaktadır.

H1, “ rg tlerdeki sosyal, biçimsel ve politik yapıyla stres arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi, işyerindeki fiziksel koşullar, işle ilgili koşullar, rol belirsizliği ve  atışması, kişiler arası ilişkiler, yöneticilik yaklaşımı, örgüt politikaları, kariyer gelişimi ve performans değerlendirmesi ile iş güvencesi başlıkları altındaki stres faktör gruplarıyla incelenmiştir.

Genel olarak, H₁’in sınıandığı alt faktörler incelendiğinde alt faktörlerin “ rg tlerdeki sosyal, biçimsel ve politik yapıyla stres arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde oluşturulan H₁’i doğruladığı anlaşılmaktadır. En yüksek yanıt puan ortalamasına sahip alt faktörün “ iş güvencesi ile ilgili stres faktörleri” olduğu ve en çok hemfikir olunan stres etmeninin ise “emekli olunabileceğine ilişkin taşınan kaygı” nın geldiği görülmektedir.

H₂, “Aile yapıları ve sosyal, kültürel çevreyle stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezinin sınıanmasında, (M48) “tüketim alışkanlıklarındaki değerimden olumsuz etkileniyorum” görüşünün ortalama yanıt puanının 3.592 olması, gereksinimlerin sonsuz, ancak olanakların sınırlı olmasıyla ve ayrıca (M47) “hızlı nüfus artışıyla, yeterli iş olanaklarının olmayışının olumsuz yansımasının” ortalama yanıt puanının 3.657 olması ise, genel işsizlik sorunu ile açıklanabilir ve bu etkenlerin katılımcılar üzerinde önemli stres algısı yarattığı söylenebilir H₂, hipotezi içerdiği tüm sorulara verilen yanıtların genel ortalama puanının (3.197) olması nedeniyle doğrulanmaktadır.

H₃ “İş yaşamını ilgilendiren ulusal düzeydeki politik kararlar ve yasal değerikliklerle stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezinin incelenmesinde görüleceği üzere, “kıdem tazminatıyla ilgili olası yasal değeriklikler ciddi derecede kaygılanmama sebep olmaktadır” görüşüne verilen yanıtların ortalama puanı 4.296 ile oldukça yüksek bir puandır. Katılımcıların ağırlıklı olarak bu görüşte olmalarının nedeni, yapılması öngörülen yasal düzenlemelerle, kıdem tazminatlarının, iş güvencesinin önemli bir sigortası ve yarınlar için güvence diye düşündükleri niteliğini kaybetme olasılığı ile

ilişkilendirilebilir. H₃'ü irdeleyen tüm sorulara verilen yanıtların puan ortalaması 3.953 gibi oldukça yüksek kabul edilebilecek değerdendir ve H₃'ü doğrulamaktadır.

H₄, “Çalışanların fizyolojik tepkileriyle, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır“ hipotezinin analizleriyle, H₄, hipotezini doğrulamaktadır. On ayrı başlık altında oluşturulan stres yaratan olumsuz uyaranlara ilişkin ilk üç hipotezin yüksek oranda doğrulanmasına karşın bu hipotezin görece daha düşük puanla doğrulanmasını katılımcıların % 63.6'sının 40 yaşın altında olmalarıyla açıklamak mümkün olabilir.

H₅, “Çalışanların psikolojik tepkileriyle, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır“ hipotezinin analizleri sonucunda H₅. hipotezi doğrulanmıştır.

.

H₆, “Çalışanların davranışsal tepkileriyle, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır“ hipotezi analizler sonucu reddedilmiştir. İlk üç hipotezdeki yüksek stres algısına karşın bu sonuç, on yıldan fazla kıdemi olanların oranının % 57.3 olmasının, ülkedeki yedek işgücü (işsizler) oranının oldukça yüksekliğinin ve önemsenecek düzeyde kayıtsız ekonominin varlığının tehdit unsuru olarak algılanmasıyla veya katılımcıların gelirlerinin görece yeterliliği ile ilişkilendirilebilir.

Katılımcıların sosyo-demografik durumlarıyla stres arasındaki ilişkiyi konu alan,

H₇ “Medeni durum ile, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi

H₈ “Sahip olunan çocuk sayısı ile, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi

H₁₀ “çalışma sistemi(vardiya veya devamlı gündüz) ile stres arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi

H₁₂ “ Her gün günlük gazete okumakla stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi

H₁₃ “Görsel veya işitsel basından her gün haber programlarını izleyip izlememekle stres arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi,

H₁₅ ” babanın mesleği ile stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi

H₁₆ “İşgörenlerin yaşlarıyla stres arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi,

H₁₈ “ Oturulan konutun mülkiyeti ile stres arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi

H₁₉,” Kıdem ile stres arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi ve

H₂₀, “Kitap okuma sıklığı ile stres arasında anlamlı bir ilişki vardır “

hipotezi t- testi ve anova'larla oluşturulan betimleyici istatistiki veriler ile reddedilmiştir.

H₉ “Önceki iş deneyiminin olup olmamasıyla, stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezinin incelenmesinde, daha önce iş deneyimi olmayanların stresten daha fazla etkilendikleri görülmektedir, H₉ hipotezi doğrulanmıştır.

H₁₁ “Çalışılan kente başka yörelerden göç etmekle, stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezinin incelenmesinde, göç ederek gelenlerin stresin sonuçlarından daha az etkilendikleri sonucuna ulaşılmıştır.

H₁₄ “Eşin çalışıp çalışmamasıyla stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi incelendiğinde, eşi çalışmayanların eşi çalışanlara göre stres faktörlerinden daha yüksek düzeyde etkilendikleri ancak bu farklılığın anlamlı düzeyde olmadığı görülmektedir. Bu nedenle H₁₄ hipotezi stresin nedenleri bağlamında reddedilmektedir. Stresin sonuçları açısından ise, eşi çalışmayanların stresin sonuçlarından anlamlı düzeyde bir farklılıkla daha fazla etkilendikleri anlaşılmaktadır ve bu nedenle H₁₄ hipotezi stresin sonuçları bağlamında doğrulanmaktadır. .

H₁₇, “Eğitim durumuyla stres ve stresin sonuçları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezinin incelenmesinde, sadece F7’de (kariyer gelişimi ve performans sistemiyle ilgili stres grubu açısından) Eğitim durumu İlkokul ve lise olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmıştır. Eğitim düzeyi lise olanlarda, eğitim düzeyi ilkokul olanlara göre anlamlı bir düzeyde fazla olduğu görülmüştür. Bu sonucu alaylı – okullu çekişmesiyle açıklamak olanaklıdır. Bu hipotez, F7 (kariyer gelişimi ve performans sistemiyle ilgili anket soruları) hariç, tüm faktörler ve toplam puanlar bağlamında reddedilmiştir.

Sonuç olarak araştırmamızda, katılımcıların, örgüt içi sosyal, biçimsel ve politik yapı, aile ve sosyal çevre, ulusal düzeydeki politikalar, olası ve oluşan yasal değişiklikler nedeniyle oldukça önemli düzeyde stres altında oldukları görülmektedir.

Katılımcıların örgüt içi ve örgüt dışı stresörlerin etkisiyle fizyolojik ve psikolojik tepkilerinde belirgin bir olumsuzluk gözlenirken, davranışsal tepkilerinde görece bir temkinlilik vardır.

Katılımcıların sosyo- demografik özellikleri açısından ise, çalıştıkları işyerlerinden önce iş deneyimi olmayanların, daha önce iş deneyimi olanlara göre anlamlılık düzeyinde bir farklılıkla hem stresin algılanması hem de stresin sonuçları bağlamında daha fazla etkilendikleri anlaşılmaktadır. Ayrıca çalışılan kentin yerlisi olanlar, göç ederek gelenlere göre ve eşi çalışmayanlar eşi çalışanlara göre stresin sonuçlarından anlamlı bir düzeyde daha fazla etkilenmektedirler.

Ancak tüm bu sonuç ve yorumlar irdelenirken, araştırmada elde edilen sonuçlara araştırma konumuz dışı pek çok fonksiyonun etken olabileceği, sonuçların sadece katılımcılar ölçeğinde bir değerlendirme olduğu ve araştırmada hatalar yapılabileceği göz ardı edilmemelidir.

Araştırmamızda elde ettiğimiz veriler ve sonuçlar ışığında ilgili işyeri bazında aşağıdaki önerilerde bulunulabilir.

- İş sağlığı ve güvenliği algısının olumluya dönüşmesine yönelik yasalara uygun önlemler alınması ve işgörenlere bu bağlamda eğitim verilmesi yararlı olabilir.
- İş etüdü ve görev tanımlarının gözden geçirilmesi rol belirginleşmelerine katkı sağlayabilir.
- İş yükü ve iş güçlüğü ile ücret dengesinin irdelenmesi verimliliğe katkı sağlayabilir.
- Verilen sorumluluk ile yetkinin eşdeğerliliğinin daha da önemsenmesi özgüven geliştirici, motivasyon ve bağlılığı arttırıcı bir önlem olarak görülebilir.
- İş güvencelerinin, başarılarıyla paralel olduğunun hissettirilmesi verimliliklerini ve aidiyet duygusunu geliştirebilir.

- Kariyer gelişimi ile ilgili değerlendirmelerde, çalışanların önünde hiçbir şeffaf duvar veya tavan olmadığı, ana kriterin başarı olduğu somut örneklerle gösterilmelidir. Bu net tutum işyerindeki adalet algısını yükseltip verimlilik, motivasyon ve aidiyet duygusunu yükseltebilir.
- Bilgi ve yetenekleri göz önüne alınarak ve iş kazası olasılıkları gözetilerek, çalışanların görevlerinde dönemsel rotasyonlar uygulanması, diğer işgörenlerin iş yükü ve iş güçlüğüne görmelerini, böylelikle “eşit işe eşit ücret verilmiyor” algısının daha doğru zemine oturtulmasına katkı sağlayabilir.

Yine araştırmamızdaki veriler ışığında yukarıdaki önerilere ek olarak, örgütlü iş yaşamına ilişkin aşağıdaki önerilerde bulunulabilir.

Örgütlü yapılarda performans değerlemesi yapılırken, performansı etkileyen stres değerlendirmesinin de belirli aralıklarla yapılması gerekliliği, özellikle insan kaynakları yöneticilerince dikkate alınmalıdır.

Örgütler için, verimliliği arttırmak amaçlı, üretim faktörlerinden binalar için yapılan bakımlar, makineler için yapılan bakım ve onarımlar ile sermaye için yapılan arttırmaya gitmek ne ise, bir diğer üretim faktörü olan işgörenlerin streslerini giderici önlemler almakta, benzer amaçlara hizmettir.

En verimli uygulamaların reaktif (sonradan tedavi edici) olanlar değil, proaktif (önleyici) olanlar olduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle düşünen, duyguları olan ve birbirini etkileyebilen tek üretim faktörü olan işgören faktörünün duygusal, psikolojik ve davranışsal açıdan yıpranmasına fırsat vermeden proaktif önlemlerle streslerinin optimal düzeyin üzerine çıkması veya altına düşmesi önlenmelidir.

Bu amaçla belirli aralıklarla stres değerlendirmeleri yapılmalı ve stres yönetiminin önemi, en üst yönetim kademesinden başlayıp her kademe yönetici tarafından içselleştirilmelidir.

Verimliliğin olmazsa olmazlarından olan faktörlerden birinin çalışanların güdülenmesinin en üst düzeyde tutulması olduğu unutulmamalıdır.

Her olgu ve anlayışın hızla değıştiğı çağımızda, stres yaratan etmenlerin de sürekli değışebileceğı, en azından öncüllerinde farklılıklar olabileceğı göz ardı edilmemelidir. Bu nedenle şimdiye dek pek çok defa yapılmış olan konuya ilişkin akademik düzeydeki araştırmaların, özellikle, örgüt dışı sosyo – kültürel ve politik etkenleri de kapsayacak şekilde hem niteliksel hem niceliksel olarak geniş biçimde yinelenmesi faydalı olabilir.

Stresin yok edilemeyecek bir olgu olduğu, aksine optimum düzeyde tutulması ve iyi yönetilmesi gerekliliğı, örgütlü yaşamın sürekliliğı ve büyümesi adına insan faktörü bazında ele alınması gereken en önemli uğraşlardan birisidir diye düşünülebilir.

EKLER

Sayfa

Ek1. Danışman Prof. Dr. Çiğdem KIREL'in İlgili Makama Anket	
Uygulama Talep Yazısı	122
Ek2. Araştırmacının İlgili Makama Talep Yazısı	123
Ek3. Araştırmacının Ankete Katılanlara Açıklama Yazısı	124
Ek4. Anket Soruları	125
Ek5. Anket Sorularının İçerik Bağlamında Dağılımları	134
Ek6. Katılımcıların Sosyo – Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	140
Ek7. Hipotezlere ilişkin Betimleyici İstatistikler	143

Ek1.

10.04. 2012

İLGİLİ MAKAMA

Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı öğrencisi M. Fazlı Akyıl “21. Yüzyılda Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Mavi Yakalı İşgörenlerin Stres Kaynakları ve Örgütsel Yaşama Yansımaları . Özel Sektörde bir Uygulama “ başlıklı tez hazırlamaktadır.

Kurumunuzda bu konuda araştırma yapması konusunda ilginizi rica ederiz.

Prof. Dr. Çiğdem KIREL

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bölüm Başkanı

Ek2.

İlgili Makama,

21. yüzyıldaki küreselleşme olgusu, büyüyen ve karmaşıklaşan kentler, dünya ölçeğindeki işsizlik, tüketim alışıkllıklarındaki ve değer yargılarındaki değişimler, iç göç, iş yaşamında ve sosyal yaşamdaki insan ilişkileri gibi nedenlerle oluşan STRES kavramının önemi daha da artmaktadır.

Tüm bilim insanlarınca, çağımızın hastalığı olarak kabul edilen stresin, endüstriyel yaşamdaki çalışanlar üzerinde de etkilerinin olacağı, yadsınamaz bir gerçek olarak görülmektedir.

Kurumsallaşmış pek çok işyerinde belirli periyotlarla performans değerlemesinin yapıldığı ve sonuçlarından yararlanıldığı bilinmektedir. Yapacağımız anket çalışması ile çalışanların performanslarını yakından ilgilendiren, stres düzeyleri ve gerekçeleri, işyeriniz bazında belirlenmeye çalışılacaktır.

Ankete katılan işgörenlerin verdikleri yanıtlar SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programı ile değerlendirilecektir. Yönetiminiz tarafından arzu edildiği takdirde, değerlendirme sonuçları, bilimsel ahlaka uygun olarak ankete katılan çalışanların kimlikleri belirtilmemek kaydıyla sizlere de sunulacaktır.

Anket sonuçlarının yorumlanmasında, çalışanların stres düzeyleri, strese girme nedenleri, olası sonuçları, demografik özellikler de (yaş, cinsiyet, deneyim, medeni durum vb.) gözetilerek değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Teorik çalışmalarını bitirdiğim bu yüksek lisans tez çalışmasının anket uygulamasını kurumunuzda yapmamı oluruza arz ederim.

Saygılarımla.

M. Fazlı AKYIL

Ek3.

Ankete Katılan Değerli Arkadaşlar,

Stres, tüm dünyada, yaşam koşullarının oluşturduğu çağımızın hastalığı olarak kabul edilmektedir.

İş yaşamında, çalışanların da stres yaratan sorunlardan etkilenmeleri kaçınılmaz bir gerçektir. Yaşadığımız kentlerin büyümesi, karmaşıklaşması, tüketim alışkanlıklarının değişmesi, ihtiyaçların artması, dünya genelindeki işsizlik ve yaşamımızı devam ettirebilmek için karşılaştığımız sorunlar, tüm insanlar üzerinde sıkıntılar ve olumsuz etkiler yaratmaktadır.

Bu anket çalışmamızın amacı, mavi yakalı işgörenlerin günümüz koşullarındaki stres kaynaklarını ve bunlardan ne ölçüde etkilendiklerini belirlemek ve bu sıkıntıların insanlara, psikolojik, fizyolojik ve davranışsal açıdan verebileceği zararları tespit etmeye çalışmaktır.

Anket çalışmasının işyeri yönetimiyle hiçbir ilişkisi olmayıp, Anadolu Üniversitesi'nde yapılan bir tez çalışmasına yöneliktir.

Anketteki sorulara verilen yanıtlardan işletme yönetimi dahil hiç kimsenin bilgisi olmayacaktır. Hiç kimse ankette kimliğini açıklamayacaktır.

Sorulara samimiyetle ve içtenlikle yanıt verilmesi, çalışanlarda stres yaratan sorunların neler olduğunun sağlıklı bir şekilde belirlenmesi açısından önemlidir.

Samimiyetle yanıtlanacağı inancıyla, vakit ayıracağınız için şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla.

M. Fazlı AKYIL

Ek 4.

Anket Soruları

Birinci Bölüm: Kişisel Bilgiler.

Aşağıdaki soruları size uygun seçenekleri işaretleyerek yanıtlayınız.

1. Yaşınız.

- ☐ a. 22 yaş ve daha az.
- ☐ b. 23- 30 arası
- ☐ c. 31-40 arası.
- ☐ d. 41- 50 arası.
- ☐ e. 51 ve daha üzeri.

2. Cinsiyet.

- ☐ a. Kadın.
- ☐ b. Erkek.

3. Medeni Durum.

- ☐ a. Evli.
- ☐ b. Bekar.
- ☐ c. Dul.

4. Varsa çocuk sayısı

- ☐ a. 1
- ☐ b. 2 ve daha fazla.

5. Eğitim durumu

- ☐ a. İlk okul
- ☐ b. Ortaokul.
- ☐ c. Lise.
- ☐ d. Meslek yüksek okulu.
- ☐ e. Üniversite.

6. Oturduğunuz ev kime ait.?

- ☐ a. Kendi evim.
- ☐ b. Kira.
- ☐ c. Lojman.
- ☐ d. Anne veya babaya ait

7. Bu fabrikadaki çalışma süreniz.

- ☐ a. 5 yıl veya daha altı.
- ☐ b. 6-10 yıl. arası.
- ☐ c. 11-15 yıl. arası
- ☐ d. 15 veya daha fazla.

8. Bu fabrikadan önce başka yerlerde de çalıştınız mı ?

- ☐ a. Hayır çalışmadım.
- ☐ b. Çalıştım

9. Çalışma sisteminiz.

- ☐ a. Devamlı gündüz.
- ☐ b. Devamlı gece.
- ☐ c. Vardiyalı.

10. Eşiniz çalışıyor mu?

- ☐ a. Evet.
- ☐ b. Hayır.

11. Yaşadığınız yere başka yerlerden göç ederek mi geldiniz?

- ☐ a. Evet
- ☐ b. Hayır

12. Her gün en az bir adet günlük gazete okuyor musunuz?

- ☐ a. Evet.
- ☐ b. Hayır.

13. Görsel veya işitsel basından(televizyon, radyo) haber programlarını her gün takip ediyor musunuz?

- ☐ a. Evet.
- ☐ b. Hayır

14. Babanız hangi meslek grubundandır?

- ☐ a. İşçi
- ☐ b. Esnaf
- ☐ c. Memur
- ☐ d. Çiftçi

15.Hangi sıklıkla kitap okuyorsunuz.

- ☐ a. Ayda 1 kitap
- ☐ b. 5–6 ayda 1 kitap
- ☐ c. Yılda 1 kitap.
- ☐ d. Birkaç yılda 1 kitap.
- ☐ e. Hiç kitap okumuyorum.

Anket Soruları

İkinci Bölüm

Aşağıdaki soruları, size uygun seçeneğin bulunduğu kutucuğa ‘X’ işareti koyarak yanıtlayınız.

SORULAR		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım (Fikrim Yok)	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşyerindeki ortam sıcaklığının bazı mevsimlerde çalışmamı olumsuz etkilediğini düşünüyorum.					
2	İşyerinde çok gürültü olmasının arkadaşlarımla iletişimimi zorlaştırdığını düşünüyorum.					
3	Çalıştığım ortamın çok kalabalık olmasının sıkıcı bir ortam yarattığını düşünüyorum.					
4	İşyerinin tertipsiz ve düzensiz olmasını bana saygısızlık olarak görüyorum.					
5	İşyerinin yeterince aydınlık olmamasının randımanımı olumsuz etkilediğini düşünüyorum.					
6	Yapmam gereken işler için yeteneklerim veya bilgi birikimim yeterli değildir.					
7	Genellikle kolay işlerle uğraşmaktayım.					
8	İşimin genellikle çok fazla olduğunu düşünüyorum.					
9	İşyerinde boş vaktim olduğunu düşünüyorum.					
10	Vardiyalı sistemde çalışmamın aile yaşamımı olumsuz etkilediğini düşünüyorum.					

SORULAR		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım (Fikrim Yok)	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
11	Gündüz çalıştığım haftalar işyerime daha çok faydalı olduğumu düşünüyorum.					
12	Fazla mesai yaptığım günler çok yorulduğum için yeterince randımanlı olamıyorum.					
13	İşyerimdeki iş güvenliği önlemlerini yeterli bulmuyorum.					
14	İşyerindeki görevimle ilgili olarak benden aynı anda farklı işler beklenmektedir.					
15	İşyerinde bana verilen görevlerin neler olduğu tam olarak belli değildir.					
16	Bana görev veren amirlerin birden fazla olması randımanımı olumsuz etkilemektedir.					
17	İşimi monoton ve sıkıcı buluyorum.					
18	İşyerinde arkadaşlarımla sürekli rekabet içinde olmam beni rahatsız etmektedir.					
19	Teknolojideki gelişmeler işe uyumumu zorlaştırmaktadır.					
20	Birlikte çalıştığım insanlar yetersiz oldukları için çok fazla çalışmak zorunda kalıyorum.					
21	Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki ilişkilerde çok resmiyiz.					
22	İşle ilgili gelişmelerden genellikle haberim olmuyor.					
23	İş arkadaşlarımdan yapacağı sosyal etkinliklere (yaş günü kutlaması, pikniğe gitmek vb.) davet edilmiyorum.					

SORULAR		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım (Fikrim Yok)	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
24	İşyerimde dedikodu yapılıyor.					
25	Başarılı çalışmalarımın dolayı yöneticilerimin övgüsünden arkadaşlarımla haberi olmuyor.					
26	Hatalarımdan dolayı yöneticilerimin bana yaptığı uyarılardan ve cezalardan çalışma arkadaşlarımla haberdar olurlar.					
27	Yöneticilerim beni yapıcı olarak eleştirmezler.					
28	Amirlerim yaptığım işlerle ilgili olarak beni yeterince bilgilendirmiyor ve desteklemiyorlar.					
29	İşyerinde kişisel kayırmalar olduğunu düşünüyorum.					
30	Bana verilen sorumluluk kadar yetki verildiğini düşünmüyorum.					
31	İşimi yaparken kameralarla izlenerek denetlenmekten rahatsız oluyorum.					
32	Yaptığım işin karşılığını aldığıma inanmıyorum.					
33	Emekli olabileceğime ilişkin ciddi kaygılarımla vardır.					
34	Eşit işi yapanlara eşit ücret verilmediğini düşünüyorum.					
35	Yaptığım işi ilgilendiren konularda yöneticiler aldıkları kararlarda benim fikrimi sormuyorlar.					

SORULAR		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım (Fikrim Yok)	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
36	İşyerinde bölümler arası çekişmeler yaşandığını düşünüyorum.					
37	Gösterdiğim çabalar sonucu hak ettiğim ölçüde ödüllendirildiğimi düşünmüyorum.					
38	İşimi iyi yaptığım zaman gereken takdiri göremiyorum.					
39	Daha çok çalıştığım ve başarılı olduğum takdirde bile terfi edeceğime inanmıyorum.					
40	İşyerinde iş güvencemin olduğunu düşünmüyorum.					
41	Çalışma arkadaşlarımda iş güvencelerinin olduğunu düşünmüyorum.					
42	Başarılı olsam da kayırmacılıklar nedeni ile işimde yükseleceğime inanmıyorum.					
43	İşyerinde yaratıcılık ve yeni fikirlerin takdir edilmediğini düşünüyorum.					
44	Teknolojinin hızla yükselmesinin, benim için iş güvencesi açısından tehdit edici bir faktör olduğunu düşünüyorum.					
45	Aile bireylerinin sorunlarıyla ilgilenmek için işe gelmediğimde iş yerinde sorunlarla karşılaşıyorum					
46	Hızlı nüfus artışı nedeniyle yeterince iş olmamasının beni olumsuz etkilediğini düşünüyorum.					
47	Günümüzde, tüketim alışkanlıklarının değişmesinin beni sıkıntıya soktuğunu düşünüyorum.					

SORULAR		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım (Fikrim Yok)	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
48	İşyerine ulaşımında zorluklar yaşamam beni sıkıntıya sokmaktadır.					
49	Pek çok devlet kurumunun özelleştirilmesi nedeniyle işsiz kalan insanların sayısının artması benim için stres nedenidir.					
50	Kıdem tazminatıyla ilgili olası yasal gelişmeler stresimi arttırmaktadır.					
51	Genel hayat pahalılığı stresimi olumsuz etkilemektedir.					
52	İşyerimin dışındaki yerlerde çalışan pek çok kişinin kayıt dışı ve sigortasız çalışması beni endişelendiriyor.					
53	Bazı avantajlar sebebiyle işyerlerinin başka ülkelere taşınması olasılığı beni kaygılandırıyor.					
54	Uykumda düzensizlikler var.					
55	Aşırı yemek yiyorum veya iştahsızım.					
56	Sosyal ilişkilerden hoşlanmamaya başladım.					
57	Pek çok konuda karar vermekte zorlanıyorum.					
58	Son zamanlarda giyimimde ve görünüşümde değişiklik yapmak istiyorum					
59	Tertipsiz ve dağınık olmaya başladım.					
60	Dikkatimi toplamada güçlük çekiyorum.					
61	Artık bir şey mutluluk vermiyor.					

SORULAR		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım (Fikrim Yok)	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
62	Kendimi yorgun ve bitkin hissediyorum.					
63	Mesai vakti işe gitme konusunda isteksiz davranıyorum.					
64	Mide ile ilgili problemlerim oluşmaya başladı. (ağrı, yanma vb.)					
65	Son zamanlarda cilt rahatsızlıklarım oluştu. (kızarıklık, kaşıntı, sivilce vb.)					
66	Baş ağrılarım oluşmaya başladı.					
67	Kalbimle ilgili rahatsızlıklar hissediyorum. (aşırı çarpıntı hissi gibi.)					
68	Kendimi asabi ve saldırgan buluyorum.					
69	Sigara ve alkol kullanımım arttı.					
70	İşyerinde arkadaşlarım ve amirlerimle çatışmalarım artıyor.					
71	İşyerine karşı yabancılık duygusu yaşıyorum.					
72	İş verimimde randımanımda düşüklük olduğunu hissediyorum.					
73	İşten ayrılmayı düşündüğüm oluyor.					

Vakit ayırdığınız için teşekkür ederim.

Ek5.

İkinci Bölümdeki Anket Sorularının İçerik Açısından Dağılımı

1. Örgütlerdeki sosyal, biçimsel ve politik yapıyı irdeleyen sorular.

1.1. İşyerindeki Fiziksel Koşullardan Kaynaklanan Stres Faktörlerini Sorgulayan Anket Soruları (Faktör1)

1. (M1). İşyerindeki ortam sıcaklığının, bazı mevsimlerde çalışmamı olumsuz etkilediğini düşünüyorum.
2. (M2). İşyerinde çok gürültü olmasının, arkadaşlarımla iletişimimi zorlaştırdığını düşünüyorum.
3. (M3). Çalıştığım ortamın çok kalabalık olmasının, sıkıcı bir ortam yarattığını düşünüyorum..
4. (M4). İşyerinin tertipsiz ve düzensiz olmasını bana saygısızlık olarak görüyorum.
5. (M5). İşyerinin yeterince aydınlık olmamasının randımanımı olumsuz etkilediğini düşünüyorum.

1.2. İşle İlgili Koşullardan Kaynaklanan Stres Faktörlerinin Sorgulandığı Anket Soruları (Faktör 2)

1. (M6). Yapmam gereken işler için yeteneklerim veya bilgi birikimimin yeterli olmadığını düşünüyorum.
2. (M7). Genellikle sıkıcı kolay işlerle uğraşmaktayım.
3. (M8). İşimin genellikle çok fazla olduğunu düşünüyorum.
4. (M9). İşyerinde boş vaktim olduğunu düşünüyorum..
5. (M10). Vardiyalı sistemde çalışmamın aile yaşamımı olumsuz etkilediğini düşünüyorum.
6. (M11). Gündüz çalıştığım haftalar işyerime daha çok faydalı olduğumu düşünüyorum.

7. (M12).Fazla mesai yaptığım günler çok yorulduğum için yeterince randımanlı olamıyorum.
8. (M13). İşyerimdeki güvenlik önlemlerini yeterli bulmuyorum.
9. (M17). İşimi monoton ve sıkıcı buluyorum.
10. (M19).Teknolojideki gelişmelerin işe uyumumu zorlaştırdığını düşünüyorum.

1.3.Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasından Kaynaklanan Stres Faktörlerinin Sorgulandığı Anket Soruları (Faktör 3)

1. (M14).İşyerimdeki görevimle ilgili olarak benden aynı anda farklı işler beklenmektedir.
2. (M15).İşyerinde bana verilen görevler tam olarak belli değildir.
3. (M16).Bana görev veren amirlerin birden fazla olması randımanımı olumsuz etkilemektedir.
4. (M45).Aile bireylerinin sorunlarıyla ilgilenmek için işe gelmediğimde iş yerinde sorunlarla karşılaşırım.

1.4. İşyerindeki Kişiler Arası İlişkilerle İlgili Stres Yaratan Faktörlerin Sorgulandığı Anket Soruları (Faktör 4)

1. (M20).Birlikte çalıştığım insanlar yetersiz oldukları için çok fazla çalışmak zorunda kalıyorum.
2. (M21).Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki ilişkilerde çok resmiyiz.
3. (M22).İşle ilgili gelişmelerden genellikle haberim olmuyor.
4. (M23).İş arkadaşlarımdan yapacağı sosyal etkinliklere (yaş günü kutlaması, pikniğe gitmek vb.) davet edilmiyorum.
5. (M24).İşyerimde dedikodu yapılıyor.
6. (M18).İşyerinde arkadaşlarımla sürekli rekabet içinde olmam beni rahatsız etmektedir.

1.5. Yöneticilik Yaklaşımından Kaynaklanan Stres Faktörlerinin Sorgulandığı Anket Soruları. (Faktör 5)

1. (M25).Başarılı çalışmalarımın dolayı yöneticilerimin övgüsünden arkadaşlarımdan haberi olmuyor.
2. (M26).Hatalarımdan dolayı yöneticilerimin bana yaptığı uyarılardan ve cezalardan çalışma arkadaşlarımdan haberdar olurlar.
3. (M27).Yöneticilerim beni yapıcı olarak eleştirmezler.
4. (M28).Amirlerim yaptığım işlerle ilgili olarak beni yeterince bilgilendirmiyor ve desteklemiyorlar.
5. (M29).İşyerinde kişisel kayırmalar olduğunu düşünüyorum.
6. (M30).Bana verilen sorumluluk kadar yetki verildiğini düşünmüyorum.

1. 6. Örgüt Politikalarıyla İlgili Stres Yaratan Faktörlerinin Sorgulandığı Anket Soruları. (Faktör 6)

1. (M32).Yaptığım işin karşılığı olması gereken ücreti aldığıma inanmıyorum.
2. (M34).Eşit işi yapanlara eşit ücret verildiğini düşünmüyorum.
3. (M35).Yaptığım işi ilgilendiren konularda yöneticiler aldıkları kararlarda benim fikrimi sormuyorlar.
4. (M36).İşyerinde bölümler arası çekişmeler yaşandığını düşünüyorum.
5. (M31).İşimi yaparken kameralarla izlenerek denetlenmekten rahatsız oluyorum.

1.7. Kariyer Gelişimi ve Performans Sistemiyle İlgili Stres Faktörlerinin Sorgulandığı Anket Soruları (Faktör 7)

1. (M37).Gösterdiğim çabalar sonucu hak ettiğim ölçüde ödüllendirildiğimi düşünmüyorum.
2. (M38).İşimi iyi yaptığım zaman gereken takdiri göremiyorum.
3. (M39).Daha çok çalıştığım ve başarılı olduğum takdirde bile terfi edeceğime inanmıyorum

4. (M42).Başarılı olsam da kayırmacılıklar nedeni ile işimde yükseleceğime inanmıyorum.

5. (M43).İşyerinde yaratıcılık ve yeni fikirlerin takdir edilmediğini düşünüyorum.

1.8. İş Güvencesiyle ilgili Stres Faktörlerinin sorgulandığı Anket Soruları (Faktör 8)

1. (M40).İş güvencemin olduğunu düşünmüyorum.

2. (M41).Çalışma arkadaşlarımda iş güvencelerinin olduğunu düşünmüyorum.

3. (M44).Teknolojinin hızla yükselmesinin, iş güvencem açısından tehdit edici bir unsur olduğunu düşünüyorum.

4. (M33).Emekli olabileceğime ilişkin ciddi kaygılarımda var.

2. Aile ve Sosyal Kültürel Çevreyle İlgili Stres Yaratan Faktörlerin Sorgulandığı Anket Soruları. (Faktör 9)

1. (M46).Hızlı nüfus artışına karşın yeterince iş olmamasının, beni olumsuz etkilediğini düşünüyorum.

2. (M47).Günümüzde tüketim alışkanlıklarının değişmesinin beni sıkıntıya soktuğunu düşünüyorum.

3. (M48).İşyerine ulaşımında zorluklar yaşamamın beni sıkıntıya soktuğunu düşünüyorum.

3. Ulusal Düzeydeki Politikalar ve Yasal Değişikliklerle İlgili Stres Faktörlerinin Sorgulandığı Anket Soruları (Faktör 10)

1. (M49).Pek çok devlet kurumunun özelleştirilmesi nedeniyle işsiz kalan insanların sayısının artması benim için stres nedenidir.

2. (M50).Kıdem tazminatıyla ilgili olası yasal gelişmeler stresimi arttırmaktadır.

3. (M51). Genel hayat pahalılığı stresimi olumsuz etkilemektedir.

4. (M52).İşyerimin dışındaki yerlerde çalışan pek çok kişinin kayıt dışı ve sigortasız çalışması beni endişelendiriyor.
5. (M53).Bazı avantajlar sebebiyle işyerlerinin başka ülkelere taşınması olasılığı beni kaygılandırıyor.

4. Stresin Fizyolojik, Psikolojik ve Davranışsal Sonuçlarının Sorgulandığı Anket Soruları

4.1. Çalışanlarda Stres Kaynaklı Fizyolojik Tepkilerin Sorgulandığı Anket Soruları. (Faktör 11)

1. (M64). Mide ile ilgili problemlerim oluşmaya başladı. (ağrı, yanma vb.)
2. (M65). Son zamanlarda cilt rahatsızlıklarım oluştu.(kızarıklık, kaşıntı, sivilce vb.)
3. (M66). Baş ağrılarım oluşmaya başladı.
4. (M67). Kalbimle ilgili rahatsızlıklar hissediyorum. (aşırı çarpıntı hissi gibi.)

4.2. Çalışanlarda Stres Kaynaklı Psikolojik Tepkilerin Sorgulandığı Anket Soruları. (Faktör 12)

1. (M54). Uykumda düzensizlikler var.
2. (M56). Sosyal ilişkilerden hoşlanmamaya başladım.
- 3.(M61). Artık bir şey mutluluk vermiyor.
4. (M62). Kendimi yorgun ve bitkin hissediyorum.
5. (M71). İşyerine karşı yabancılik duygusu yaşıyorum.

4.3. Çalışanlarda Stres Kaynaklı Davranışsal Tepkilerin Sorgulandığı Anket Soruları. (Faktör 13)

1. (M55) . Aşırı yemek yiyorum veya iştahsızım.
2. (M57). Pek çok konuda karar vermekte zorlanıyorum.
3. (M58). Son zamanlarda giyimimde ve görünüşümde değişiklik yapmak istiyorum
4. (M59). Tertipsiz ve dağınık olmaya başladım.

5. (M60). Dikkatimi toplamada güçlük çekiyorum.
6. (M63). Mesai vakti işe gitme konusunda isteksiz davranıyorum.
7. (M68). Kendimi asabi ve saldırgan buluyorum.
8. (M69). Sigara ve alkol kullanımım arttı.
9. (M70). İşyerinde arkadaşlarım ve amirlerimle çatışmalarım artıyor.
10. (M72). İş verimimde, randımanımda düşüklük olduğunu hissediyorum.
11. (M73). İşten ayrılmayı düşündüğüm oluyor

Ek6*Tablo 2.3. Katılımcıların Sosyo – Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımları.*

		Katılımcı Sayısı	%
Yaş	22 yaş ve daha az	0	0
	23-30 arası	14	12.7
	31-40 arası	56	50.9
	41-50 arası	38	34.6
	51 ve daha üzeri	2	1.8
	Toplam	110	100
Cinsiyet	Kadın	0	0
	Erkek	110	100
	Toplam	110	100
Medeni Durum	Evli	101	91.8
	Bekar	9	8.2
	Dul	0	0
	Toplam	110	100
Varsa çocuk sayısı	Bir	28	25.5
	İki ve daha fazla	66	60.0
	Çocuğu olmayan	16	14.5
	Toplam	110	100
Eğitim durumu	İlk okul	18	16.4
	Ortaokul	22	20.0
	Lise	60	54.5
	Meslek Yüksek Okulu	8	7.3
	Üniversite	2	1.8
	Toplam	110	100
Oturduğunuz Ev Kime Ait	Kendi Evim	49	44.6
	Kira	45	40.9
	Lojman	1	0.9
	Anne veya Babaya Ait	15	13.6
	Toplam	110	100

Bu Fabrikadaki Çalışma Süreniz	5 yıl veya daha altı	17	15.4
	6-10 yıl arası	30	27.3
	11-15 yıl arası	11	10.0
	15 veya daha fazla	52	47.3
	Toplam	110	100
Bu İşyerinden Önce Başka Fabrikalarda Çalıştınız mı	Hayır Çalışmadım	26	23.6
	Evet Çalıştım	84	76.4
	Toplam	110	100
Çalışma Sisteminiz	Devamlı gündüz	18	16.4
	Vardiyalı	92	83.6
	Toplam	110	100
Eşiniz Çalışıyor mu	Evet	10	9.1
	Hayır	91	82.7
	Bekar	9	8.2
	Toplam	110	100
Yaşadığınız yere başka yerlerden göç ederek mi geldiniz	Evet	41	37.3
	Hayır	69	62.7
	Toplam	110	100
Hergün En az Bir adet Günlük Gazete Okuyormusunuz	Evet	83	75.5
	Hayır	27	24.5
	Toplam	110	100
Görsel veya İşitsel Basından (tv. Radyo) Haber programlarını takip ediyormusunuz	Evet	91	82.7
	Hayır	19	17.3
	Toplam	110	100
Babanız hangi meslek grubundandır	İşçi	52	47.2
	Esnaf	8	7.3
	Memur		9.1
	Çiftçi	40	36.4
	Toplam	110	100
Hangi sıklıkla kitap okuyorsunuz	Ayda 1 kitap	13	11.8
	5-6 ayda 1kitap	19	17.3
	Yılda 1 kitap	13	11.8
	Birkaç yılda 1 kitap	19	17.3

	Hiç kitap okumuyorum	46	41.8
	Toplam	110	100

Ek7

Hipotezlere İlişkin Betimleyici İstatistikler

H₁. Örgütlerdeki sosyal, biçimsel ve politik yapıyla, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır

Tablo 2.4a. H₁, Hipotezine İlişkin Betimleyici İstatistikler

F1. İşyerindeki Fiziksel Koşullardan Kaynaklanan Stres Faktörlerinin Sorgulandığı Anket Soruları					
Yanıtlar	Kesin Katılmıyorum 1	Katılmıyorum 2	Emin Değilim Fikrim Yok 3	Katılıyorum 4	Kesin Katılıyorum 5
M1. İşyerimdeki ortam sıcaklığının bazı mevsimlerde çalışmamı olumsuz etkilediğini düşünüyorum.					
Katılımcı Sayısı	9	8	3	36	54
%	8.2	7.3	2.7	32.7	49.1
M2. İşyerinde çok gürültü olmasının, arkadaşlarımla iletişimimi olumsuz etkilediğini düşünüyorum.					
Katılımcı Sayısı	11	8	6	43	42
%	10.0	7.3	5.5	39.0	38.2
M5. İşyerinin yeterince aydınlık olmamasının randımanımı olumsuz etkilediğini düşünüyorum.					
Katılımcı Sayısı	14	27	6	38	25
%	12.7	24.5	5.5	34.5	22.7
F.2. İşle İlgili Koşullardan Kaynaklanan Stres Faktörlerinin Sorgulandığı Anket Soruları					
M8. İşimin genellikle çok fazla olduğunu düşünüyorum					
Katılımcı Sayısı	8	22	16	35	29
%	7.3	20,0	14.5	31.8	26.4
M10. Vardiyalı Sistemde çalışmamın, aile yaşamımı olumsuz etkilediği düşüncesindeyim					
Katılımcı Sayısı	9	23	10	26	42
%	8.2	20.9	9.1	23.6	38.2
M11. Gündüz çalıştığım haftalar işyerime daha faydalı olduğumu düşünüyorum					
Katılımcı Sayısı	10	12	11	40	37
%	9.1	10.9	10.0	36.4	33.6
M12. Fazla mesai yaptığım günler çok yorulduğum için yeterince randımanlı olmadığımı düşünüyorum.					
Katılımcı Sayısı	13	18	10	36	33

%	11.8	16.4	9.1	32.7	30.0
M13. İşyerimdeki iş güvenliği önlemlerinin yetersiz olduğunu düşünüyorum					
Katılımcı Sayısı	9	11	9	41	40
%	8.2	10.0	8.2	37.3	36.4
M17. İşimi monoton ve sıkıcı buluyorum					
Katılımcı Sayısı	24	39	12	20	15
%	21.8	35.5	10.9	18.2	13.6
F.3. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasından Kaynaklanan Stres Faktörlerinin Sorgulandığı Anket Soruları					
M14. . İşyerimdeki görevlerimle ilgili , benden aynı anda farklı görevler beklenmektedir					
Katılımcı Sayısı	10	15	11	33	41
%	9.1	13.6	10.0	30.0	37.3
M15. . İşyerimde bana verilen görevler tam olarak belli değildir.					
Katılımcı Sayısı	17	34	9	27	23
%	15.5	30.9	8.2	24.5	35.5
M16. Bana görev veren amirlerin birden fazla olması, randımanımı olumsuz etkilemektedir					
Katılımcı Sayısı	13	24	7	27	39
%	11.8	21.8	6.4	24.5	35.5
M45. Ailemin sorunlarıyla ilgilenmek için işe gelmediğimde işyerimde işyerimde sorunlarla karşılaşıyorum.					
Katılımcı Sayısı	11	24	14	27	34
%	10.0	21.8	12.7	24.5	30.9
F4. İşyerindeki Kişiler Arası İlişkilerle İlgili Stres Faktörlerinin Sorgulandığı Anket Soruları					
M18. İşyerimde arkadaşlarımla sürekli rekabet içinde olmak beni rahatsız ediyor					
Katılımcı Sayısı	19	51	14	13	13
%	17.3	46.4	12.7	11.8	11.8
M20 Birlikte çalıştığım insanlar yetersiz olduğu için çok çalışmak zorunda kalıyorum					
Katılımcı Sayısı	17	27	15	25	26
%	15.5	24.5	13.6	22.7	23.6
M23 İş arkadaşlarımla yaptığım sosyal etkinliklere(yaş günü, piknik vb.) davet edilmiyorum					
Katılımcı Sayısı	22	48	15	11	14
%	20.0	43.6	13.6	10.0	12.7
M24 İşyerimde dedikodu yapıyor					
Katılımcı Sayısı	12	15	8	20	45
%	10.9	13.6	7.3	27.3	40.9
F5. Yöneticilik Yaklaşımından Kaynaklanan Stres Faktörlerinin Sorgulandığı Anket Soruları					
M25. Başarılı çalışmalarımın dolaylı yöneticilerimin övgüsünden arkadaşlarımla haberi olmuyor.					

Katılımcı Sayısı	17	18	34	19	22
%	15.5	16.4	30.9	17.3	20.0
M26. Hatalarımdan dolayı yöneticilerimin bana yaptıkları uyarılardan ve cezalardan arkadaşlarımla haberi olur.					
Katılımcı Sayısı	11	22	23	27	27
%	10.0	20.0	20.9	24.5	24.5
M27 Yöneticilerim beni yapıcı olarak eleştirmezler					
Katılımcı Sayısı	11	22	24	28	25
%	10.0	20.0	21.8	25.5	22.7
M28 Amirlerim yaptığım işlerle ilgili olarak beni yeterince bilgilendirmiyor ve desteklemiyorlar					
Katılımcı Sayısı	15	28	20	16	31
%	13.6	25.5	18.2	14.5	28.2
M29. İşyerimde kişisel kayırmalar olduğunu düşünüyorum					
Katılımcı Sayısı	12	13	14	29	42
%	10.9	11.8	12.7	26.4	38.2
M30 Bana verilen sorumluluk kadar yetki verildiğini düşünmüyorum					
Katılımcı Sayısı	10	23	18	17	42
%	9.1	20.8	16.4	15.5	38.2
F6. Örgüt Politikalarıyla İlgili Stres Yaratıcı Faktörlerin Sorgulandığı Anket Soruları					
M31 İşimi yaparken kameralarla izlenerek denetlenmekten rahatsız olurum.					
Katılımcı Sayısı	14	14	23	17	42
%	12.7	12.7	20.9	15.5	38.2
M32 Yaptığım işin karşılığı olması gereken ücreti aldığımı inanmıyorum.					
Katılımcı Sayısı	11	12	13	36	38
%	10.0	10.9	11.8	32.7	34.5
M34 Eşit iş yapanlara eşit ücret verildiğine düşünmüyorum.					
Katılımcı Sayısı	9	7	15	33	46
%	8.2	6.4	13.6	30.0	41.8
M35 Yaptığı işi ilgilendiren konularda yöneticiler aldıkları kararlarda benim fikrimi almıyorlar					
Katılımcı Sayısı	12	18	13	26	41
%	10.9	16.4	11.8	23.6	37.3
F.7. Kariyer Gelişimi ve Performans Sistemiyle İlgili Stres Faktörlerinin Sorgulandığı Anket Soruları					
M37. Gösterdiğim çabalar sonucu hak ettiğim ölçüde ödüllendirildiğimi düşünmüyorum.					
Katılımcı Sayısı	11	10	12	41	36
%	10.0	9.1	10.9	37.3	32.7
M38 İşimi iyi yaptığım zaman gereken takdiri göremiyorum.					
Katılımcı Sayısı	10	12	12	39	37

%	9.1	10.9	10.9	35.5	33.6
M39 Daha çok çalıştığım ve başarılı olduğum takdir de bile terfi edeceğime inanmıyorum.					
Katılımcı Sayısı	9	13	12	38	38
%	8.2	11.8	10.9	35.5	33.6
M42 Başarılı olsam bile kayırmacılıklar nedeniyle işimde yükseleceğime inanmıyorum.					
Katılımcı Sayısı	11	13	9	31	46
%	10.0	11.8	8.2	28.2	1.8
M43. İşyerinde yaratıcılık ve yeni fikirlerin takdir edildiğini düşünmüyorum.					
Katılımcı Sayısı	8	10	14	39	39
%	7.3	9.1	12.7	35.5	35.5
F8. İş Güvencesiyle ilgili Stres Faktörlerinin Sorgulandığı Anket Soruları					
M33. Emekli olabileceğime ilişkin ciddi kaygıları var.					
Katılımcı Sayısı	8	5	12	29	56
%	7.3	4.5	10.9	26.4	50.9
M40. İş güvencemin olduğunu düşünmüyorum					
Katılımcı Sayısı	11	17	7	36	39
%	10.0	15.5	6.4	32.7	35.5
M41. Çalışma arkadaşlarımla da iş güvencesinin olduğunu düşünmüyorum					
Katılımcı Sayısı	10	16	10	36	38
%	9.1	14.5	9.1	32.7	34.5

H₁. Örgütlerdeki sosyal, biçimsel ve politik yapıyla, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır

Tablo.2.4b. H₁, Hipotezine İlişkin Betimleyici İstatistikler

F1. İşyerindeki Fiziksel Koşullardan Kaynaklanan Stres Faktörlerinin Sorgulandığı Anket Soruları.					
Madde İsmi	Madde Toplam Korelasyonu (r)	Ortalama (x)	Standart Sapma ss	Faktör Yüğü	Hata Varyansı
M1. İşyerindeki ortam sıcaklığının , bazı mevsimlerde çalışmamı olumsuz etkilediğini düşünüyorum.	0.322	4.074	1.250	0.59	0.65
M2. İşyerinde çok gürültünün olmasının, arkadaşlarımla iletişimimi olumsuz etkilediğini düşünüyorum.	0.395	3.879	1.280	0.63	0.60

M5. İşyerinin yeterince aydınlık olmamasının randımanımı olumsuz etkilediğini düşünüyorum.	0.316	3.296	1.402	0.36	0.87
F2. İşle ilgili Koşullardan Kaynaklanan Stres Faktörlerinin Sorgulandığı Anket Soruları.					
M8. İşimin genellikle çok fazla olduğunu düşünüyorum.	0.382	3.490	1.278	0.41	0.83
M10. Vardiyalı sistemde çalışmamın aile yaşamımı olumsuz etkilediğini düşünüyorum.	0.439	3.657	1.375	0.47	0.78
M11. Gündüz çalıştığım haftalar işyerime daha faydalı olduğumu düşünüyorum.	0.422	3.750	1.276	0.50	0.75
M12. Fazla mesaili çalıştığım günler çok yorulduğum için yeterince randımanlı olamıyorum.	0.507	3.518	1.384	0.47	0.78
M13. İşyerimdeki iş güvenliği önlemlerini yeterli bulmuyorum.	0.473	3.833	1.256	0.53	0.72
M17. İşimi monoton ve sıkıcı buluyorum.	0.314	2.694	1.356	0.48	0.77
F. 3. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasından Kaynaklanan Stres Faktörlerinin Sorgulandığı Anket Soruları					
M14. İşyerimdeki görevlerimle ilgili, benden aynı anda farklı görevler beklenmektedir	0.474	3.722	1.338	0.43	0.82
M15. İşyerimde bana verilen görevler tam olarak belli değildir.	0.453	3.037	1.420	0.57	0.67
M16. Bana görev veren amirlerin birden fazla olması, randımanımı olumsuz etkilemektedir	0.582	3.490	1.462	0.37	0.93
M46. Ailemin sorunlarıyla ilgilenmek için işe gelmediğimde işyerimde işyerimde sorunlarla karşılaşıyorum.	0.584	3.435	1.389	0.35	0.88
F4. İşyerindeki Kişiler Arası İlişkilerle İlgili Stres Faktörlerinin Sorgulandığı Anket Soruları					
M20. Birlikte çalıştığım insanlar yetersiz oldukları için çok fazla çalışmak zorunda kalıyorum.	0.546	3.166	1.424	0.50	0.75
M24. İşyerimde dedikodu yapılıyor	0.576	3.731	1.404	0.52	0.73
M23. İş arkadaşlarımla yapacağı sosyal etkinliklere (yaş günü, piknik vb.) davet edilmiyorum	0.403	2.490	1.264	0.35	0.88
M18. İşyerimde arkadaşlarımla sürekli rekabet içinde olmam beni rahatsız ediyor.	0.374	2.574	1.239	0.36	0.87
F5. Yöneticilik Yaklaşımından Kaynaklanan Stres Faktörlerinin Sorgulandığı Anket Soruları					
M25. Başarılı çalışmalarından dolayı yöneticilerimin övgüsünden arkadaşlarımla haberi olmuyor.	0.356	3.083	1.326	0.41	0.83
M26. Hatalarımdan dolayı yöneticilerimin bana yaptıkları uyarılardan ve cezalardan arkadaşlarımla haberi olur.	0.478	3.324	1.317	0.50	0.75

M27. Yöneticilerim beni yapıcı olarak eleştirmezler.	0.537	3.296	1.298	0.51	0.74
M28. Amirlerim yaptığım işlerle ilgili olarak beni yeterince bilgilendirmiyor ve desteklemiyorlar.	0.582	3.166	1.437	0.56	0.68
M29. İşyerimde kişisel kayırmalar olduğunu düşünüyorum	0.570	3.685	1.378	0.48	0.77
M30. Bana verilen sorumluluk kadar yetki verildiğini düşünmüyorum.	0.491	3.578	1.417	0.32	0.90
F6. Örgüt Politikalarıyla İlgili Stres Yaratan Faktörlerin Sorgulandığı Anket Soruları					
M32. Yaptığım işin karşılığı olması gereken ücreti aldığıma inanmıyorum.	0.609	3.703	1.320	0.56	0.69
M34. Eşit işi yapanlara eşit ücret verildiğine düşünmüyorum.	0.691	3.907	1.249	0.59	0.65
M35. Yaptığım işi ilgilendiren konularda yöneticiler aldıkları kararlarda benim fikrimi almıyorlar.	0.644	3.592	1.414	0.54	0.71
M31. İşimi yaparken kameralarla izlenerek denetlenmekten rahatsız olurum.	0.368	3.527	1.436	0.54	0.71
F.7. Kariyer Gelişimi ve Performans Sistemiyle İlgili Stres Faktörlerinin Sorgulandığı Anket Soruları					
M37. Gösterdiğim çabalar sonucu hak ettiğim ölçüde ödüllendirildiğimi düşünmüyorum.	0.674	3.7364	1.282	0.38	0.86
M38 İşimi iyi yaptığım zaman gereken takdiri göremiyorum	0.650	3.731	1.286	0.61	0.63
M39 Daha çok çalıştığım ve başarılı olduğum takdir de bile terfi edeceğime inanmıyorum	0.666	3.750	1.276	0.61	0.63
M42 Başarılı olsam bile kayırmacılıklar nedeniyle işimde yükseleceğime inanmıyorum	0.638	3.805	1.370	0.63	0.60
M43. İşyerinde yaratıcılık ve yeni fikirlerin takdir edildiğini düşünmüyorum	0.622	3.824	1.221	0.47	0.78
F8. İş Güvencesiyle ilgili Stres Faktörlerinin Sorgulandığı Anket Soruları					
M33. Emekli olabileceğime ilişkin ciddi kaygıları var.	0.658	4.092	1.211	0.49	0.76
M40. İş güvencemin olduğunu düşünmüyorum	0.537	3.694	1.363	0.49	0.76
M41. Çalışma arkadaşlarımda da iş güvencesinin olduğunu düşünmüyorum	0.511	3.703	1.363	0.90	0.76

H₂. Aile yapıları ve sosyal, kültürel çevre koşullarıyla, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır

Tablo.2.5a. H₂. Hipotezine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Yanıtlar	Kesin Katılmıyorum 1	Katılmıyorum 2	Emin Değilim Fikrim Yok 3	Katılıyorum 4	Kesin Katılıyorum 5
M46. Hızlı nüfus artışına karşın yeterince iş olmamasının, beni olumsuz etkilediğini düşünüyorum.					
Katılımcı Sayısı	9	18	8	41	34
%	8.2	16.4	7.3	37.3	30.9
M47. Günümüzde tüketim alışkanlıklarının değişmesinin beni olumsuz etkilediğini düşünüyorum					
Katılımcı Sayısı	8	16	18	38	30
%	7.3	14.5	16.4	34.5	27.3
M48. İşyerine ulaşımında zorluklar yaşamamın beni olumsuz etkilediğini düşünüyorum					
Katılımcı Sayısı	36	0	7	16	11
%	32.7	36.4	6.4	14.5	10.0

H₂. Aile yapıları ve sosyal, kültürel çevre koşullarıyla, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır

Tablo.2.5b. H₂. Hipotezine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Madde İsmi	Madde- Toplam Korelasyonu(r)	Ortalama(x)	Standart Sapma (ss)	Faktör Yüklü	Hata Varyansı
M46. Hızlı nüfus artışına karşın yeterince iş olmamasının, beni olumsuz etkilediğini düşünüyorum.	0.407	3.657	1.298	0.42	0.82
M47. Günümüzde tüketim alışkanlıklarının değişmesinin beni olumsuz etkilediğini düşünüyorum.	0.554	3.592	1.238	0.56	0.69
M48. İşyerine ulaşımında zorluklar yaşamamın beni olumsuz etkilediğini düşünüyorum.	0.317	2.342	1.340	0.48	0.92

H₃. İş yaşamını ilgilendiren ulusal düzeydeki politik kararlar ve yasal değişikliklerle, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo.2.6a. H₃, Hipotezine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Yanıtlar	Kesin Katılmıyorum 1	Katılmıyorum 2	Emin Değilim Fikrim Yok 3	Katılıyorum 4	Kesin Katılıyorum 5
M49. Pek çok devlet kurumunun özelleştirmesi nedeniyle işsiz kalan insanların sayısının artması beni kaygılandırmaktadır.					
Katılımcı Sayısı	11	17	16	41	25
%	10.0	15.5	14.5	37.3	22.7
M50. Kıdem tazminatıyla ilgili olası yasal değişiklikler ciddi derecede kaygılanmama neden olmaktadır.					
Katılımcı Sayısı	6	5	6	27	66
%	5.5	4.5	5.5	24.5	60.0
M51. Genel hayat pahalılığı stresimi olumsuz etkilemektedir.					
Katılımcı Sayısı	6	9	3	32	60
%	5.5	8.2	2.7	29.1	54.5
M52. İşyerimin dışındaki yerlerde çalışan pek çok kişinin kayıt dışı ve sigortasız çalışması beni endişelendirmektedir.					
Katılımcı Sayısı	6	5	9	37	53
%	5.5	4.5	8.2	33.6	48.2
M53. Bazı avantajları nedeniyle işyerlerinin başka ülkelere taşınma olasılığı beni kaygılandırmaktadır					
Katılımcı Sayısı	8	16	16	34	36
%	7.3	14.5	14.5	30.9	32.7

H₃. İş yaşamını ilgilendiren ulusal düzeydeki politik kararlar ve yasal değişikliklerle, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 2.6b. H₃, Hipotezine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Madde İsmi	Madde- Toplam Korelasyonu(r)	Ortalama(x)	Standart Sapma (ss)	Faktör Yüğü	Hata Varyansı
M49. Pek çok devlet kurumunun özelleştirmesi nedeniyle işsiz kalan insanların sayısının artması beni kaygılandırmaktadır.	0.398	3.463	1.278	0.36	0.87
M50. Kıdem tazminatıyla ilgili olası yasal değişiklikler ciddi derecede kaygılanmama neden olmaktadır.	0.487	4.296	1.121	0.65	0.58
M51. Genel hayat pahalılığı stresimi olumsuz etkilemektedir.	0.444	4.194	1.171	0.61	0.63
M52. İşyerimin dışındaki yerlerde çalışan pek çok kişinin kayıt dışı ve sigortasız çalışması beni endişelendirmektedir.	0.464	4.148	1.109	0.58	0.66
M53. Bazı avantajları nedeniyle işyerlerinin başka ülkelere taşınma olasılığı beni kaygılandırmaktadır.	0.426	3.666	1.275	0.47	0.78

H₄ Çalışanların fizyolojik tepkileriyle, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo.2.7a. H₄, Hipotezine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Yanıtlar	Kesin Katılmıyorum 1	Katılmıyorum 2	Emin Değilim Fikrim Yok 3	Katlıyorum 4	Kesin Katlıyorum 5
M64. Mide ile ilgili problemlerim oluşmaya başladı (ağrı, yanma vb)					
Katılımcı Sayısı	15	31	9	25	30
%	13.6	28.2	8.2	22.7	27.3
M65. Son zamanlarda cilt rahatsızlıkları oluşmaya başladı.					

Katılımcı Sayısı	18	41	5	25	21
%	16.4	37.3	4.5	22.7	19.1
M66. Baş ağrılarım oluşmaya başladı					
Katılımcı Sayısı	13	33	8	29	27
%	11.8	30.0	7.3	26.4	24.5
M67. Kalbimle ilgili rahatsızlıklar hissediyorum (aşırı çarpıntı hissi gibi)					
Katılımcı Sayısı	21	46	11	20	12
%	19.1	41.8	10.0	18.2	10.9

H₄ Çalışanların fizyolojik tepkileriyle, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır

Tablo.2.7b. H₄, Hipotezine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Madde İsmi	Madde- Toplam Korelasyonu(r)	Ortalama(x)	Standart Sapma (ss)	Faktör Yüğü	Hata Varyansı
M64. Mide ile ilgili problemlerim oluşmaya başladı (ağırı ,yanma vb)	0.534	3.203	1.458	0.45	0.80
M65. Son zamanlarda cilt rahatsızlıkları oluşmaya başladı.	0.565	2.888	1.423	0.58	0.66
M66. Baş ağrılarım oluşmaya başladı.	0.647	3.222	1.423	0.52	0.73
M67. Kalbimle ilgili rahatsızlıklar hissediyorum (aşırı çarpıntı hissi gibi)	0.310	2.730	2.253	0.49	0.76

H₅ Çalışanların psikolojik tepkileriyle, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır

Tablo. 2.8a. H₅, Hipotezine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Yanıtlar	Kesin Katılmıyorum 1	Katılmıyorum 2	Emin Değilim Fikrim Yok 3	Katılıyorum 4	Kesin Katılıyorum 5
M54. Uykumda düzensizlikler var					
Katılımcı Sayısı	12	24	8	27	39
%	10.9	21.8	7.3	24.5	35.5
M56. Sosyal ilişkilerden hoşlanmamaya başladım					
Katılımcı Sayısı	18	20	16	34	22
%	16.4	18.2	14.5	30.9	20.0
M61. Artık bir şey mutluluk vermiyor					
Katılımcı Sayısı	18	41	15	18	18
%	16.4	37.3	13.6	16.4	16.4
M62. Kendimi yorgun ve bitkin hissediyorum					
Katılımcı Sayısı	14	20	9	31	36
%	12.7	18.2	8.2	28.2	32.7
M71. İşyerine karşı yabancılik duygusu yaşıyorum					
Katılımcı Sayısı	28	36	10	17	19
%	25.5	32.7	9.1	15.5	17.3

H₅ Çalışanların psikolojik tepkileriyle, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır

Tablo .2.8b. H₅, Hipotezine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Madde İsmi	Madde- Toplam Korelasyonu(r)	Ortalama(x)	Standart Sapma (ss)	Faktör Yüğü	Hata Varyansı
M54. Uykumda düzensizlikler var.	0.477	3.509	1.443	0.41	0.83
M56. Sosyal ilişkilerden hoşlanmamaya başladım.	0.525	3.185	1.388	0.43	0.82

M61. Artık bir şey mutluluk vermiyor.	0.667	2.777	1.355	0.55	0.70
M62. Kendimi yorgun ve bitkin hissediyorum.	0.685	3.490	1.437	0.59	0.65
M71. İşyerine karşı yabancılik duygusu yaşıyorum.	0.504	2.638	1.443	0.61	0.63

H₆ Çalışanların davranışsal tepkileriyle, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır

Tablo.2.9a. H₆, Hipotezine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Yanıtlar	Kesin Katılmıyorum 1	Katılmıyorum 2	Emin Değilim Fikrim Yok 3	Katılıyorum 4	Kesin Katılıyorum 5
M55. Aşırı yemek yiyorum veya iştahsızım					
Katılımcı Sayısı	15	35	19	21	20
%	13.6	31.8	17.3	19.1	18.2
M57. Pekçok konuda karar vermekte zorlanıyorum					
Katılımcı Sayısı	13	36	11	29	21
%	11.8	32.7	10.0	26.4	19.1
M58. Son zamanlarda giyimimde ve görünüşümde değişiklik yapmak istiyorum.					
Katılımcı Sayısı	13	36	18	22	21
%	11.8	32.7	16.4	20.0	19.1
M59. Tertipsiz ve düzensiz olmaya başladım					
Katılımcı Sayısı	20	47	9	22	12
%	18.2	42.7	8.2	20.0	10.9
M60. Dikkatimi toplamada zorluk çekiyorum					
Katılımcı Sayısı	14	37	14	24	21
%	12.7	33.6	12.7	21.8	19.1
M63. Mesai vakti işe gitmede isteksiz davranıyorum					
Katılımcı Sayısı	18	30	4	28	30
%	16.4	27.3	3.6	25.4	27.3
M68. Kendimi saldırgan ve asabi buluyorum					
Katılımcı Sayısı	15	35	13	19	28
%	13.6	31.8	11.8	17.3	25.5
M69. Sigara ve alkol kullanımım arttı					
Katılımcı Sayısı	31	37	5	13	24

%	28.2	33.6	4.5	11.8	21.8
M70. İşyerimde arkadaşlarım ve amirlerimle çatışmalarım artıyor					
Katılımcı Sayısı	21	34	12	22	21
%	19.1	30.9	10.9	20.0	19.1

M72. İş verimimde, randımanımda düşüklük hissediyorum					
Katılımcı Sayısı	29	39	10	16	16
%	26.4	35.5	9.1	14.5	14.5
M73. İşten ayrılmayı düşündüğüm anlar oluyor					
Katılımcı Sayısı	30	21	6	22	31
%	27.3	19.1	5.5	20.0	28.2

H₆ Çalışanların davranışsal tepkileriyle, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır

Tablo.2.9b. H₆, Hipotezine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Madde İsmi	Madde- Toplam Korelasyonu(r)	Ortalama(x)	Standart Sapma (ss)	Faktör Yüğü	Hata Varyansı
M55. Aşırı yemek yiyorum veya iştahsızım.	0.597	2.944	1.443	0.56	0.69
M57. Pekçok konuda karar vermekte zorlanıyorum.	0.494	3.101	1.353	0.44	0.80
M58. Son zamanlarda giyimimde ve görünüşümde değişiklik yapmak istiyorum.	0.439	3.000	1.332	0.52	0.73
M59. Tertipsiz ve düzensiz olmaya başladım.	0.441	2.611	1.295	0.55	0.70
M60. Dikkatimi toplamada zorluk çekiyorum.	0.545	3.018	1.367	0.49	0.76
M63. Mesai vakti işe gitmede isteksiz davranıyorum	0.652	3.185	1.504	0.61	0.63
M68. Kendimi saldırgan ve asabi buluyorum.	0.612	3.074	1.438	0.52	0.73
M69. Sigara ve alkol kullanımım arttı.	0.496	2.629	1.532	0.52	0.72
M70. İşyerimde arkadaşlarım ve amirlerimle çatışmalarım artıyor	0.517	2.870	1.427	0.52	0.73
M72. İş verimimde, randımanımda düşüklük hissediyorum.	0.446	2.546	1.410	0.48	0.77
M73. İşten ayrılmayı düşündüğüm anlar oluyor.	0.493	2.990	1.614	0.44	0.81

**Sosyo- Demografik Bağımsız Değişkenlere Göre Hipotezlerin t- testi ile
İncelenmesi**

H₇ Medeni durum ile, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır

*Tablo.2.10a. H₇, Hipotezine İlişkin Faktörler Bazında Betimleyici İstatistikler
(t-testi)*

Stresin nedenleri							
Medeni Durum	N	Ortalama	Std.sapma.	F	t	df	p.
Faktör 1. Evli	101	11.2800	3.00195	2.180	0.569	108	0.570
Bekar	9	10.6660	4.09268		0.439	8.792	
Faktör 2. Evli	101	20.9800	5.10690	8.842	0.636	108	0.526
Bekar	9	19.8889	1.61589		1.470	27.080	
Faktör 3. Evli	101	13.6300	4.28918	1.711	-0.252	108	0.801
Bekar	9	14.0000	3.20156		-0.322	10.771	
Faktör 4. Evli	101	11.9000	3.70776	0.778	-0.414	108	0.680
Bekar	9	12.4444	4.61278		-0.344	8.955	
Faktör 5. Evli	101	20.0700	5.50896	0.550	0.093	108	0.926
Bekar	9	19.8889	6.52772		0.081	9.055	
Faktör 6. Evli	101	14.7000	3.85206	2.968	-0.056	108	0.956
Bekar	9	14.7778	5.60753		-0.041	8.693	
Faktör 7. Evli	101	18.7800	5.54974	0.350	-0.168	108	0.867
Bekar	9	19.1111	6.91817		-0.140	8.951	
Faktör 8. Evli	101	14.4400	3.89333	0.006	-0.737	108	0.463
Bekar	9	15.4444	4.21637		-0.689	9.270	
Faktör 9 . Evli	101	9.5800	2.70117	2.462	0.25	108	
Bekar	9	9.5550	3.84194		0.19	8.725	
Faktör 10. Evli	101	19.7300	4.41269	0.549	0.041	108	0.968
Bekar	9	19.6667	5.38516		0.034	8.993	
Stresin sonuçları							
Faktör 11. Evli	101	12.0100	4.81684	0.151	-0.259	108	0.796
Bekar	9	12.4444	4.85054		-0.258	9.477	
Faktör 12. Evli	101	15.3800	4.98235	0.658	-1.491	108	0.139
Bekar	9	18.0000	5.80948		-1.310	9.091	

Faktör 13. Evli	101	31.6500	10.37029	1.866	-0.986	108	0.326
Bekar	9	35.3333	14.51723		-0.744	8.750	

H₇ Medeni durum ile, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır

Tablo.2.10b. H₇, Hipotezine İlişkin Toplam Puanlar Bazında Betimleyici İstatistikler (t-testi)

Stresin nedenleri							
Medeni Durum	N	Ortalama	Std.sapma.	F	t	df	p.
Evli	101	155.0900	31.37235	0.053	-0.033	108	0.974
Bekar	9	155.4444	29.92955		-0.034	9.653	
Stresin sonuçları							
Evli	101	59.0400	18.22914	0.913	-1.039	108	0.301
Bekar	9	65.7778	23.00423		-0.855	8.927	

H₈ Sahip olunan çocuk sayısı ile ,stres arasında anlamlı bir ilişki vardır

Tablo.2.11a. H₈, Hipotezine İlişkin Faktörler Bazında Betimleyici İstatistikler (t-testi)

Stresin sebepleri.							
Çocuk Sayısı	N	Ortalama	Std. Sap.	F	t	df	p
Faktör.1 Bir	28	10,5714	3,39311	0,886	1,167	91	0,246
İki ya da daha fazla	65	11,4154	3,11193		1,128	47,481	
Faktör.2 Bir	28	20,7143	5,92457	0,038	0.256	91	0,798
İki ya da daha fazla	65	21,0154	4,86535		0,237	43,420	
Faktör.3 Bir	28	12,8571	4,74314	2,996	1,241	91	0,218
İki ya da daha fazla	65	14,0769	4,16949		1,179	45,825	
Faktör.4 Bir	28	12,0000	3,50661	0,726	0.284	91	0,784
İki ya da daha fazla	65	12,2308	3,79872		0.275	55,243	

Faktör.5 Bir	28	20,6429	5,37631		0,123	91	
İki ya da daha fazla	65	20,4923	5,40001	0 ,726	0,124	51,466	0,902
Faktör.6 Bir	28	15,1429	3,73883		0,685	91	
İki ya da daha fazla	65	14,5385	3,96893	0 ,069	0,702	54,188	0,495
Faktör.7 Bir	28	19,1786	5,47759		0,394	91	
İki ya da daha fazla	65	18,6769	5,69843	0 ,002	0,400	53,168	0,695
Faktör.8 Bir	28	14,2143	3,88117		-0,561	91	
İki ya da daha fazla	65	14,7077	3,89199	0 ,002	-0,562	51,390	0,576
Faktör.9 Bir	28	9,1071	2,81976		-1,313	91	
İki ya da daha fazla	65	9,9077	2,64412	0,116	-1,279	48,398	0,193
Faktör.10 Bir	28	20,0357	4,03211		0,175	91	
İki ya da daha fazla	65	19,8615	4,54105	0,034	0,184	57,343	0,246
Stresin sonuçları							
Faktör.11 Bir	28	10,9643	4,20302		-1,470	91	
İki ya da daha fazla	65	12,5846	5,13533	3,132	-1,591	62,064	0,798
Faktör.12 Bir	28	14,4643	4,97015		-1,258	91	
İki ya da daha fazla	65	15,8923	5,04084	3,132	-1,266	51,928	0,218
Faktör.13 Bir	28	30,4643	10,01659		-0,656	91	
İki ya da daha fazla	65	32,0154	10,63528	0,034	-0,672	54,199	0,784

H₈ Sahip olunan çocuk sayısı ile ,stres arasında anlamlı bir ilişki vardır

Tablo.2.11b. H₈, Hipotezine İlişkin Toplam Puanlar Bazında Betimleyici İstatistikler (t-testi)

Stresin nedenleri							
Çocuk sayısı	N	Ortalama	Std.sapma.	F	t	df	p.
Bir	28	154.4643	31.24868		-0.312	91	
İki ya da daha fazla	65	156.9231	31.97670	0.015	-0.346	52.357	0.733
Stresin sonuçları							
Bir	28	55.8929	17.23764		-1.105	91	
İki ya da daha fazla	65	60.4923	18.87800	0.087	-1.146	55.821	0.272

H₉, Önceki iş deneyiminin olup olmamasıyla, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo.2.12a. H₉, Hipotezine İlişkin Faktörler Bazında Betimleyici İstatistikler (t-testi)

Stresin nedenleri.							
Önceki Çalışma	N	Ortalama	Std. Sap.	F	t	df	p
Faktör.1 Deneyimim yok	26	12,0769	2,84145	1,302	1,566	108	0,120
Deneyimim var	84	11.0000	3.12780		1.648	45.348	
Faktör. 2 Deneyimim yok	26	23,1538	5,39401	1,284	2,766	108	0,007
Deneyimim var	84	20.2024	4.54371		2.526	36.655	
Faktör.3 Deneyimim yok	26	15,6923	3,33190	6,526	2,813	108	0,006
Deneyimim var	84	13.1071	4.29911		3.214	53.153	
Faktör.4 Deneyimim yok	26	13,1538	4,01689	0,483	1,902	108	0,060
Deneyimim var	84	11.5714	3.60818		1.797	38.326	
Faktör.5 Deneyimim yok	26	22,5769	5,35293	0,349	2,589	108	0,011
Deneyimim var	84	19.3929	5.51672		2.631	42.748	
Faktör.6 Deneyimim yok	26	16,1538	3,43735	0,859	2,157	108	0,011
Deneyimim var	84	14.2619	4.03932		2.349	48.282	
Faktör.7 Deneyimim yok	26	21,4231	4,91669	1,833	2,738	108	0,007
Deneyimim var	84	18.0595	5.62985		2.942	47.074	
Faktör.8 Deneyimim yok	26	15,6154	4,01075	0,107	1,596	108	0,113
Deneyimim var	84	14.2262	3.83814		1.559	40.208	
Faktör.9 Deneyimim yok	26	22,4144	5,35469	0,357	2,418	108	0,036
Deneyimim var	84	18.856	5.14278		2.541	41.437	
Faktör.10 Deneyimim yok	26	21,2308	4,10178	1,301	1,923	108	0,057
Deneyimim var	84	19.3214	4.51813		2.024	45.376	
Stresin sonuçları.							
Faktör.11 Deneyimim yok	26	13,8077	4,54330	0,023	2,104	108	0,038
Deneyimim var	84	11.5714	4.79278		2.165	43.630	
Faktör.12 Deneyimim yok	26	13,8077	4,54330	1,979	1,613	108	0,110
Deneyimim var	84	15.2381	4.85853		1.475	36.711	
Faktör.13 Deneyimim yok	26	36,3846	12,15591	3,768	2,389	108	0,019
Deneyimim var	84	30.7381	9.99171		2.154	36.074	

H₉ Önceki iş deneyimi ile ,stres arasında anlamlı bir ilişki vardır

Tablo.2.12b. H₉, Hipotezine İlişkin Toplam Puanlar Bazında Betimleyici İstatistikler (t-testi)

Stresin nedenleri							
Önceki Deneyim	N	Ortalama	Std.sapma.	F	t	df	p.
Çalışmadım	26	171.3462	26.26319	4.028	3.092	108	0.003
Çalıştım	84	150.5238	31.05164		3.377	48.575	
Stresin sonuçları							
Çalışmadım	26	67.2692	20.60982	1.448	2.360	108	0.020
Çalıştım	84	57.5476	17.61530		2.172	34.374	

H₁₀ Çalışma sistemiyle (vardiya veya gündüz), stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo.2.13a. H₁₀, Hipotezine İlişkin Faktörler Bazında Betimleyici İstatistikler (t-testi)

Stresin nedenleri.							
Çalışma Sistemi	N	Ortalama	Std. Sap.	F	t	df	p
Faktör.1 Gündüz Vardiya	18	11,2222	2,69106	0,396	-0,048	108	0,961
	92	11.2609	3.16877		-0.054	27.102	
Faktör.2 Gündüz Vardiya	18	20,8889	5,64529	1,404	-0,010	108	0,992
	92	20.9022	4.77185		-0.009	22.005	
Faktör.3 Gündüz Vardiya	18	13,2222	4,50562	0,066	-0,543	108	0,588
	92	13.8152	4.18508		-0.516	23.101	
Faktör.4 Gündüz Vardiya	18	12,1667	3,51886	0,234	0,272	108	0,786
	92	11.9022	3.81166		0.288	25.451	
Faktör.5 Gündüz Vardiya	18	21,7222	5,23344	0,370	1,306	108	0,194
	92	19.8370	5.66904		1.378	25.451	
Faktör.6 Gündüz Vardiya	18	15,3889	3,22014	1,483	0,792	108	0,430
	92	14.5761	4.10637		0.933	28.990	
Faktör.7 Gündüz Vardiya	18	20,8333	4,71855	1,946	1,642	108	0,103
	92	18.4674	5.73873		1.873	27.828	

Faktör.8 Gündüz	18	14,0556	4,24918	0,876	-0,591	108	0,556
Vardiya	92	14.6522	3.85288		-0.553	22.799	
Faktör.9 Gündüz	18	9.83333	3.01467	0.379	0.403	108	0.688
Vardiya	92	9.5436	2.74728		0.378	22.861	
Faktör.10 Gündüz	18	19,1111	5,73830	4,373	-0,683	108	0,496
Vardiya	92	19.9022	4.21682		-0.556	20.739	
Stresin sonuçları.							
Faktör.11 Gündüz	18	11,4444	4,69320	0,111	-0,631	108	0,530
Vardiya	92	12.2283	4.84735		-.644	24.636	
Faktör.12 Gündüz	18	15,6667	5,21311	0,008	-0,005	108	0,996
Vardiya	92	15.6739	5.12719		-0.005	23.884	
Faktör.13 Gündüz	18	33.3333	11.30331	0,307	0,542	108	0,589
Vardiya	92	31.8261	10.69416		0.522	23.342	

H_{10} Çalışma sistemiyle (vardiya veya gündüz), stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo2.13b. H_{10} ’a İlişkin Toplam Puanlar Bazında Betimleyici İstatistikler (t-testi)

Stresin nedenleri							
Çalışma sistemi	N	Ortalama	Std.sapma.	F	t	df	p.
Gündüz	18	158.4444	29.51216	0.012	.445	108	0.657
Vardiya	92	154.8587	31.60212		.466	25.246	
Stresin sonuçları							
Gündüz	18	59.0400	18.22914	0.913	-1.039	107	0.301
Vardiya	92	65.7778	23.00423		-.855	8.927	

H₁₁ Çalışılan kente başka yörelerden göç etmekle, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo.2.14a. H₁₁, Hipotezine İlişkin Faktörler Bazında Betimleyici İstatistikler (t-testi)

Stresin nedenleri.							
Göç	N	Ortalama	Std. Sap.	F	t	df	p
Faktör.1 Göç Eden	41	10,4634	3,62697	6,946	-2,106	108	0,038
Yerli	69	11.7246	2.62837		-1.944	65.128	
Faktör.2 Göç Eden	41	19,7317	4,52230	2,021	-1,954	108	0,053
Yerli	69	21.5942	5.00975		-2.005	91.108	
Faktör.3 Göç Eden	41	13,2927	4,07581	0,046	-,813	108	0,418
Yerli	69	13.9710	4.31813		-.825	88.098	
Faktör.4 Göç Eden	41	12,2683	3,94984	0 ,654	,694	108	0,489
Yerli	69	11.7536	3.64371		.680	78.825	
Faktör.5 Göç Eden	41	19,4634	5,49135	0 ,128	-,981	108	0,329
Yerli	69	20.5507	5.69710		-.990	86.672	
Faktör.6 Göç Eden	41	14,6098	4,14052	0 ,381	-,201	108	0,329
Yerli	69	14.7681	3.90002		-.198	80.183	
Faktör.7 Göç Eden	41	18,7805	6,17864	1,221	-,106	108	0,916
Yerli	69	18.8986	5.33067		-.102	74.622	
Faktör.8 Göç Eden	41	13,8780	4,06937	0 ,218	-1,406	108	0,162
Yerli	69	14.9565	3.77856		-1.380	79.248	
Faktör.9 Göç Eden	41	9.7317	3.09050	4.179	0.408	108	0.684
Yerli	69	9.5072	2.59877		0.390	73.085	
Faktör.10 Göç Eden	41	18,8293	5,08381	2,787	-1,718	108	0,089
Yerli	69	20.3333	4.01346		-1.618	69.505	
Stresin sonuçları.							
Faktör.11 Göç Eden	41	10,5366	4,30173	1,728	-2,703	108	0,008
Yerli	69	13.0290	4.88386		-2.792	92.737	
Faktör.12 Göç Eden	41	15,0244	4,81398	1,338	-1,025	108	0,308
Yerli	69	16.0580	5.28562		-1.049	90.512	
Faktör.13 Göç Eden	41	29,7073	9,55051	1,338	-1,796	108	0,075
Yerli	69	33.4783	11.24540		-1.872	95.090	

H₁₁ Çalışılan kente başka yörelerden göç etmekle, stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo.2.14b. H₁₁, Hipotezine İlişkin Toplam Puanlar Bazında Betimleyici İstatistikler (t-testi)

Stresin nedenleri							
Göç	N	Ortalama	Std.sapma.	F	t	df	p.
Göç eden	41	151.0488	32.54839	0.200	.200	-1.121	0.256
Yerli	69	158.0580	30.25426		-1.121	79.317	
Stresin sonuçları							
Göç eden	41	55.2683	16.81223	1.53	-2.002	108	0.048
Yerli	69	62.5652	19.39336		-2.077	93.775	

H₁₂ Hergün günlük gazete okuyup okumamakla stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo.2.15a. H₁₂'ye İlişkin Faktörler Bazında Betimleyici İstatistikler (t-testi)

Stresin nedenleri.							
Gazete Okuma	N	Ortalama	Std. Sap.	F	t	df	p
Faktör.1 Evet	83	11,6024	2,97936	0,289	2,106	108	0,057
Hayır	27	10.1852	3.21100		2.027	41.569	
Faktör.2 Evet	83	21,3735	4,58978	1,360	1,796	108	0,075
Hayır	27	19.4444	5.58386		1.625	38.101	
Faktör. 3 Evet	83	13,6867	4,23668	0,068	-,136	108	0,892
Hayır	27	13.8148	4.26107		-.136	43.970	
Faktör. 4 Evet	83	12,0361	3,62056	0,793	,443	108	0,659
Hayır	27	11.6667	4.18789		.411	39.441	
Faktör. 5 Evet	83	20,4940	5,43560	0,670	1,142	108	0,256
Hayır	27	19.0741	6.13894		1.073	40.125	
Faktör. 6 Evet	83	15,0000	3,65593	5,654	1,351	108	0,256
Hayır	27	13.8148	4.78810		1.179	36.382	

Faktör. 7 Evet Hayır	83 27	19,4578 17.0000	5,04202 6.93930	11,274	1,996 1.700	108 35.366	0,048
Faktör. 8 Evet Hayır	83 27	14,6988 14.1111	3,56383 4.86220	5,109	,677 .579	108 35.538	0,500
Faktör. 9 Evet Hayır	83 27	9.7952 8.9630	2.70392 2.96754	1.051	1.356 1.293	108 40.992	0.178
Faktör. 10 Evet Hayır	83 27	20,4458 17.7037	3,39028 6.47964	26,022	2,852 2.107	108 30.760	0,005
Stresin sonuçları.							
Faktör. 11 Evet Hayır	83 27	12,4578 11.0000	4,78387 4.81184	0,010	1,374 1.369	108 43.966	0,172
Faktör. 12 Evet Hayır	83 27	15,8434 15.1481	4,99874 5.53506	0,010	,611 .581	108 40.740	0,542
Faktör. 13 Evet Hayır	83 27	32,3614 31.1852	10,33769 12.12447	1,541	,492 .453	108 39.059	0,624

H₁₂ Her gün günlük gazete okumakla stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo.2.15b. H₁₂'ye İlişkin Toplam Puanlar Bazında Betimleyici İstatistikler (t-testi)

Stresin nedenleri							
Gazete okuma	N	Ortalama	Std.sapma.	F	t	df	p.
Evet	83	158.5904	27.31525	8.406	1.877	108	0.063
Hayır	27	145.7778	39.88188		1.555	34.287	
Stresin sonuçları							
Evet	83	60.6627	18.12307	1.288	0.801	108	0.425
Hayır	27	57.3333	20.65467		0.749	39.861	

H₁₃ Görsel veya işitsel basından her gün haber programlarını izleyip izlememekle stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo.2.16a. H₁₃, Hipotezine İlişkin Faktörler Bazında Betimleyici İstatistikler (t-testi)

Stresin nedenleri.							
Haber Prog. İzleme.	N	Ortalama	Std. Sap.	F	t	df	p
Faktör. 1 Evet Hayır	91 19	11,2967 11.0526	3,19198 2.57064	0,668	,312 .360	108 30.816	0,755
Faktör. 2 Evet Hayır	91 19	21,1758 19.5789	4,71780 5.63043	0,830	1,297 1.155	108 23.563	0,197
Faktör. 3 Evet Hayır	91 19	13,7692 13.4737	4,22184 4.33805	0,250	0,276 0.271	108 25.623	0,783
Faktör. 4 Evet Hayır	91 19	11,9780 11.7895	3,70878 4.04940	0,250	0,198 0.187	108 24.706	0,843
Faktör. 5 Evet Hayır	91 19	20,5385 18.2632	5,31937 6.73170	3,281	1,617 1.386	108 22.921	0,843
Faktör. 6 Evet Hayır	91 19	14,9341 13.6316	3,90670 4.21914	0,929	1,304 1.239	108 24.862	0,195
Faktör. 7 Evet Hayır	91 19	19,1209 17.5789	5,53340 6.0865	0,593	1,086 1.020	108 24.604	0,280
Faktör. 8 Evet Hayır	91 19	14,7363 13.6842	3,69033 4.83106	4,021	1,068 .896	108 22.586	0,288
Faktör. 9 Evet Hayır	91 19	9,7692 8.7368	2,68774 3.12414	0,974	1,480 1.341	108 23.879	0,142
Faktör. 10 Evet Hayır.	91 19	20,2527 17.4737	4,06501 5.67028	4,290	2,519 2.030	108 22.020	0,013
Stresin sonuçları							
Faktör. 11 Evet Hayır	91 19	20,2527 17.4737	4,06501 5.67028	1,840	1,044 1.193	108 30.483	0,299
Faktör. 12 Evet Hayır	91 19	15,7802 15.1579	5,12033 5.20964	0,003	,480 .475	108 25.783	0,632
Faktör. 13 Evet Hayır	91 19	15,7802 15.1579	5,12033 5.20964	0,479	-,038 -.039	108 26.910	0,632

H₁₃ Görsel veya işitsel basından her gün haber programlarını izleyip izlememekle stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo.2.16b. H₁₃, Hipotezine İlişkin Toplam Puanlar Bazında Betimleyici İstatistikler (t-testi)

Stresin nedenleri							
Haber prog. izleme	N	Ortalama	Std.sapma.	F	t	df	p.
Evet	91	157.5714	29.47396	1.375	1.576	108	0.118
Hayır	19	145.2632	37.50236		1.346	22.866	
Stresin sonuçları							
Evet	91	60.1538	18.96425	0.135	.376	108	0.707
Hayır	19	58.3684	18.00065		.390	27.019	

H₁₄ Eşin çalışıp çalışmamasıyla stres arasında anlamlı bir ilişki vardır

Tablo.2.17a. H₁₄, Hipotezine İlişkin Faktörler Bazında Betimleyici İstatistikler(t-testi)

Stresin nedenleri.							
Eşin çalışması	N	Ort.	Std. Sap.	F	t	df	p
Faktör. 1 Evet	10	10.4000	3.33999	0.016	-.839	99	0.404
Hayır	91		3.08974		-.787	10.724	
		11.2688					
Faktör. 2 Evet	10	20.4000	5.68038		-.356	99	0.723
Hayır	91	21.0000	5.00217	0.644	-.321	10.556	
Faktör. 3 Evet	10	13.4000	4.27395		-.239	99	0.812
Hayır	91	13.7419	4.31102	0.644	-.240	11.064	
Faktör. 4 Evet	10	10.6000	2.45855	1.748	1.226	99	0.223
Hayır	91	12.0968	3.76501		1.720	14.024	
Faktör. 5 Evet	10	18.6000	6.39792		-.980	99	0.329
Hayır	91	20.4086	5.45582	0.626	-.861	10.456	
Faktör. 6 Evet	10	14.3000	4.49815		-.404	99	0.687
Hayır	91	14.8172	3.77908	0.426	-.351	10.412	

Faktör. 7 Evet Hayır	10 91	18.8000 18.9140	6.26808 5.47853	0.394	-.062 -.055	99 10.532	0.951
Faktör. 8 Evet Hayır	10 91	13.6000 14.6344	3.80643 3.89477	0.113	-.800 -.815	99 11.127	0.426
Faktör. 9 Evet Hayır	10 91	9.2000 9.7097	3.01109 2.68887	0.635	-0.56 -0.51	99 10.602	0.575
Faktör. 10 Evet Hayır	10 91	18.6000 19.9677	5.71936 4.25147	0.873	-.934 -.735	99 10.098	0.353
Stresin Sonuçları							
Faktör. 11 Evet Hayır	10 91	8.8000 12.5484	2.97396 4.89347	5.179	2.369 -	99 14.880	0.020
Faktör. 12 Evet Hayır	10 91	12.2000 15.9677	3.85285 5.08504	1.506	2.270 2.838	99 12.644	0.025
Faktör. 13 Evet Hayır	10 91	26.5000 32.6129	6.04152 10.78045	5.475	1.758 2.762	99 16.034	0.082

H₁₄ Eşin çalışıp çalışmamasıyla stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo.2.17b. H₁₄, Hipotezine İlişkin Toplam Puanlar Bazında Betimleyici İstatistikler (t-testi)

Stresin nedenleri							
Eşin çalışması	N	Ortalama	Std.sapma.	F	t	df	p.
Evet	10	147.9000	33.35483	0.154	0.833	99	0.407
Hayır	91	156.5591	31.03170		-0.833	10.744	
Stresin sonuçları							
Evet	10	57.4071	11.11805	1.882	-2.241	99	0.027
Hayır	91	61.1290	18.82599		-3.389	15.263	

**Sosyo- Demografik Bağımsız Değişkenlere Göre Alt Faktörlerin
Tek Yönlü Varyans Analizi İle İncelenmesi
(Anova Testi)**

H₁₅ Babanın mesleğiyle stres arasında anlamlı bir ilişki vardır

Tablo.2.18a. H₁₅, Hipotezine İlişkin Faktörler Bazında Betimleyici İstatistikler(Anova)

Stresin nedenleri.					
	Kareler Toplamı	df...	Kareler ort.	F	p
Faktör 1. Gruplar Arası	54.988	4	13.747	1.470	0.217
Gruplar içi	981.885	105	9.351		
Toplam	1036.873	19			
Faktör 2. Gruplar Arası	100.715	4	25.179	1.052	0.384
Gruplar içi	2513.185	105	23.935		
Toplam	12255.032	19			
Faktör 3. Gruplar Arası	102.787	4	25.697	1.465	0.218
Gruplar içi	1841.476	105	17.538		
Toplam	1944.264	19			
Faktör 4. Gruplar Arası	47.678	4	11.919	0.842	0.501
Gruplar içi	1485.995	105	14.152		
Toplam	1533.673	19			
Faktör 5. Gruplar Arası	52.092	4	13.023	0.403	0.806
Gruplar içi	3391.581	105	32.301		
Toplam	3443.673	19			
Faktör 6. Gruplar Arası	152.346	4	38.086	2.550	0.043
Gruplar içi	1568.345	105	14.937		
Toplam	1720.691	19			
Faktör 7. Gruplar Arası	93.736	4	23.434	0.731	0.573
Gruplar içi	3365.936	105	32.057		
Toplam	3459.673	109			
Faktör 8. Gruplar Arası	27.817	4	6.954	0.447	0.775
Gruplar içi	1635.355	105	32.057		
Toplam	1663.173	109			
Faktör 9. Gruplar Arası	10.238	4	2.559	0.323	0.862

Gruplar içi	832.353	105	7.927		
Toplam	842.591	109			
Faktör 10. Gruplar Arası	56.731	4	14.183	0.699	0.594
Gruplar içi	2130.587	105	20.291		
Toplam.	2187.318	109			
Stresin sonuçları.					
Faktör 11. Gruplar Arası	49.356	4	12.339	0.524	0.718
Gruplar içi	2472.544	105	23.548		
Toplam	2521.900	109			
Faktör 12. Gruplar Arası	95.473	4	23.868	0.908	0.462
Gruplar içi	2758.745	105	26.274		
Toplam	2854.218	109			
Faktör 13. Gruplar Arası	358.386	4	89.597	0.768	0.549
Gruplar içi	12255.032	105			
Toplam	12613.418	109			

H₁₅ Babanın mesleğiyle stres arasında anlamlı bir ilişki vardır

Tablo.2.18b. H₁₅, Hipotezine İlişkin Toplam Puanlar Bazında Betimleyici İstatistikler (Anova)

Stresin Sebepleri					
	Kareler Toplamı	df...	Kareler ort.	F	p
Gruplar Arası	2536.570	4	634.143	0.644	0.632
Gruplar içi	10334.602	105	984.234		
Toplam	105581.173	109			
Stresin Sonuçları					
Gruplar Arası	1120.970	4	280.243	0.793	0.533
Gruplar içi	37129.402	105	353.613		
Toplam	38250.373	109			

H₁₆ İşgörenlerin yaşlarıyla stres arasında anlamlı bir ilişki vardır

Tablo.2.19a. H₁₆'ya İlişkin Faktörler Bazında Betimleyici İstatistikler (Anova)

Stresin nedenleri.					
	Kareler Toplamı	df	Kareler ort.	F	p
Faktör 1. Gruplar Arası	28,687	2	14,344	1,522	0,223
Gruplar içi	1008.186	107	9,422		
Toplam	1036.873	109			
Faktör 2. Gruplar Arası	26,571	2	13,286	0,549	0,579
Gruplar içi	2587.329	107	24.181		
Toplam	2613.900	109			
Faktör 3. Gruplar Arası	66,774	2	33,387	1,903	0,154
Gruplar içi	1877.489	107	17.547		
Toplam	1944.264	109			
Faktör 4. Gruplar Arası	21,083	2	10,542	0,746	0,477
Gruplar içi	1512.589	107	14.136		
Toplam	1533.673	110			
Faktör 5. Gruplar Arası	89,576	2	44,788	1,429	0,244
Gruplar içi	3354.096	107	31.347		
Toplam	3443.673	109			
Faktör 6. Gruplar Arası	26,305	2	13,153	0,831	0,439
Gruplar içi	1694,386	107	15,835		
Toplam	1720,691	109			
Faktör 7. Gruplar Arası	93,844	2	46,922	1,492	0,230
Gruplar içi	365,829	107	31,456		
Toplam	3459,673	109			
Faktör 8. Gruplar Arası	7,001	2	3,501	0226	0,798
Gruplar içi	1656,171	107	15,478		
Toplam	1663.173	109			
Faktör 9. Gruplar Arası	56.473	2	28.237	3.843	0.054
Gruplar içi	786.118	107	7.347		
Toplam	842.591	109			
Faktör 10. Gruplar Arası	41,057	2	20,529	1,023	0.363
Gruplar içi	2146,261	107	20,059		
Toplam.	2187,318	109			
Stresin sonuçları.					

Faktör 11. Gruplar Arası	31,746	2	15,873	0,682	0,508
Gruplar içi	2490,154	107	23,272		
Toplam	2521,900	109			
Faktör 12. Gruplar Arası	128,432	2	64,216	2,521	0,085
Gruplar içi	2725,786	107	25,475		
Toplam	2854,218	109			
Faktör 13. Gruplar Arası	568,515	2	284,257	2,525	0,085
Gruplar içi	12044,904	107	112,569		
Toplam	12613,418	109			

H₁₆ İşgörenlerin yaşlarıyla stres arasında anlamlı bir ilişki vardır

Tablo.2.19b. H₁₆, Hipotezine İlişkin Toplam Puanlar Bazında Betimleyici İstatistikler (Anova)

Stresin Sebepleri					
	Kareler Toplamı	df...	Kareler ort.	F	p
Gruplar Arası	2406.862	2	1203.431	1.244	0.292
Gruplar içi	103474.311	107	967.050		
Toplam	105.881	109			
Stresin Sonuçları					
Gruplar Arası	1648.801	2	824.401	2.410	0.095
Gruplar içi	36601.571	107	342.071		
Toplam	38250.373	109			

H₁₇ Eğitim durumuyla stres arasında anlamlı bir ilişki vardır

Tablo.2.20a. H₁₇, Hipotezine İlişkin Faktörler Bazında Betimleyici İstatistikler (Anova)

Stresin nedenleri.					
	Kareler Toplamı	df...	Kareler ort.	F	p
Faktör 1. Gruplar Arası	44.168	4	11.042	1.168	0.329
Gruplar içi	992.704	105	9.454		

Toplam	1036.873	109			
Faktör 2. Gruplar Arası	55,069	4	13,767	0.565	0,689
Gruplar içi	2558.831	105	24.370		
Toplam	2613.900	109			
Faktör 3. Gruplar Arası	113,109	4	28,277	1,621	0,174
Gruplar içi	1831.154	105	17.440		
Toplam		109			
Faktör 4. Gruplar Arası	53,798	4	13,449	0,954	0,436
Gruplar içi	1479.875	105	14.094		
Toplam	1533.673	109			
Faktör 5. Gruplar Arası	131,587	4	32,897	1,043	0,389
Gruplar içi	3312.086	105	31.544		
Toplam	3443.673	109			
Faktör 6. Gruplar Arası	57,532	4	14,383	0,908	0,462
Gruplar içi	1663.159	105	15.840		
Toplam	1720.691	109			
Faktör 7. Gruplar Arası	449.406	4		3.919	0.005
Gruplar içi	3010.266	105	112.352		
Toplam	3459.673	109	28.669		
Faktör 8. Gruplar Arası	95,348	4	23,837	1,596	0,181
Gruplar içi	1567.824	105	14.932		
Toplam	1663.173	109			
Faktör 9. Gruplar Arası	32.390	4	8.098	1.049	0.385
Gruplar içi	810.201	105	7.716		
Toplam	842.591	109			
Faktör 10. Gruplar Arası	73,430	4	18,358	0,912	0,460
Gruplar içi	2113.888	105	20.132		
Toplam	2187.318	109			
Stresin sonuçları.					
Faktör 11. Gruplar Arası	11,265	4	2,816	0,118	0,976
Gruplar içi	2510.635	105	23.911		
Toplam	2521.900	109			
Faktör 12. Gruplar Arası	145,708	4	36,427	1,412	0,235
Gruplar içi	2708.510	105	25.795		
Toplam	2854.218	109			

Faktör 13 Gruplar Arası	784,036	4	196,009	1,740	0,147
Gruplar içi	11829.382	105	112.661		
Toplam	12613.418	109			

Tablo 2.20b. Çoklu Karşılaştırma

(Tablo.8.20a'daki (F7), Kariyer Gelişimi ve Performans Sistemiyle İlgili Stres Faktörlerinin Scheffe analiziyle irdelenmesi.

(I) Eğitim	(J) Eğitim	Ortalama Fark. (I-J)	Std. Hata	P	95%Farkların güven aralığı	
					Alt Limit	Üst Limit
ilkokul	Ortaokul	-2,28283	1,70173	0,772	-7,6190	3,0533
	lise	-5,13889*	1,43894	0,016	-9,6510	-,6267
	MYO	-1,43056	2,27517	0,983	-8,5649	5,7038
	lisans	-2,55556	3,99091	0,981	-15,0700	9,9589
Ortaokul	ilkokul	2,28283	1,70173	0,772	-3,0533	7,6190
	lise	-2,85606	1,33453	0,340	-7,0408	1,3287
	MYO	,85227	2,21061	0,997	-6,0796	7,7842
	lisans	-,27273	3,95446	1,000	-12,6729	12,1274
lise	ilkokul	5,13889*	1,43894	0,016	,6267	9,6510
	Ortaokul	2,85606	1,33453	0,340	-1,3287	7,0408
	MYO	3,70833	2,01531	0,499	-2,6111	10,0278
	lisans	2,58333	3,84869	0,978	-9,4851	14,6518
MYO	ilkokul	1,43056	2,27517	0,983	-5,7038	8,5649
	Ortaokul	-,85227	2,21061	0,997	-7,7842	6,0796
	lise	-3,70833	2,01531	0,499	-10,0278	2,6111
	lisans	-1,12500	4,23300	0,999	-14,3986	12,1486
lisans	ilkokul	2,55556	3,99091	0,981	-9,9589	15,0700
	Ortaokul	,27273	3,95446	1,000	-12,1274	12,6729
	lise	-2,58333	3,84869	0,978	-14,6518	9,4851
	MYO	1,12500	4,23300	0,999	-12,1486	14,3986

H₁₇ Eğitim durumuyla stres arasında anlamlı bir ilişki vardır

Tablo.2.20c. H₁₇, Hipotezine İlişkin Toplam Puanlar Bazında Betimleyici İstatistikler (Anova)

Stresin Sebepleri					
	Kareler Toplamı	df...	Kareler ort.	F	p
Gruplar Arası	4990.040	4	1247.510	1.298	0.276
Gruplar içi	100891.132	105	960.868		
Toplam	105881.173	109			
Stresin Sonuçları					
Gruplar Arası	1806.297	4	451.574	1.301	0.274
Gruplar içi	36444.076	105	347.086		
Toplam	38250.373	109			

H₁₈, Oturulan konutun mülkiyeti ile stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo.2.21a. H₁₈, Hipotezine İlişkin Faktörler Bazında Betimleyici İstatistikler (Anova)

Stresin nedenleri.					
	Kareler Toplamı	df	Kareler ort.	F	p
Faktör. 1 Gruplar Arası.	57,565	2	28,783	3,145	0.061
Grup İçi.	979,307	107	9,152		
Toplam.	1036,873	109			
Faktör. 2 Gruplar Arası	39,263	2	19,631	0,816	0 ,445
Grup İçi.	2574,638	107	24,062		
Toplam.	2613,900	109			
Faktör. 3 Gruplar Arası	118,798	2	59,399	3,482	0.071
Grup İçi.	1825,465	107	17,060		
Toplam.	1944,264	109			

Faktör. 4 Gruplar Arası	8,855	2	4,428	0,311	
Grup İçi.	1524,818	107	14,251		0,734
Toplam.	1533,673	109			
Faktör. 5 Gruplar Arası	127,572	2	63,786	2,058	
Grup İçi.	3316,101	107	30,992		0,133
Toplam.	3443,673	109			
Faktör. 6 Gruplar Arası	1,871	2	,935	0,058	
Grup İçi.	1718,820	107	16,064		0,133
Toplam.	1720,691	109			
Faktör. 7 Gruplar Arası	67,722	2	33,861	1,068	
Grup İçi.	3391,951	107	31,700		0,347
Toplam.	3459,673	109			
Faktör. 8 Gruplar Arası	5,489	2	2,744	0,177	
Grup İçi.	1657,684	107	15,492		0,838
Toplam.	1663,173	109			
Faktör. 9 Gruplar Arası	11.796	2	5.898	0.760	
Grup İçi.	830.795	107	7.764		0.470
Toplam.	842.591	109			
Faktör. 10 Gruplar Arası	4,691	2	2,345	0,115	
Grup İçi	2182,627	107	20,398		0 ,891
Toplam.	2187.318	109			
Stresin sonuçları.					
Faktör. 11 Gruplar Arası	51,167	2	25,584	1,108	
Grup İçi.	2470,733	107	23,091		0,334
Toplam.	2521,900	109			
Faktör. 12 Gruplar Arası	43,134	2	21,567	0,821	
Grup İçi.	2811,084	107	26,272		0,443
Toplam.	2854,218	109			
Faktör. 13 Gruplar Arası	163,680	2	81,840	0,703	
Grup İçi.	12449,738	107	116,353		0,497
Toplam.	12613,418	109			

H₁₈, Oturulan konutun mülkiyeti ile stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo.2.21b. H₁₈, Hipotezine İlişkin Toplam Puanlar Bazında Betimleyici İstatistikler (Anova)

Stresin Sebepleri					
	Kareler Toplamı	df...	Kareler ort.	F	p
Gruplar Arası	2324.156	2	1162.078	1.201	0.315
Gruplar içi	103557.016	107	967.823		
Toplam	105881.172	109			
Stresin Sonuçları					
Gruplar Arası	564.013	2	282.006	0.801	0.452
Gruplar içi	37686.360	107	352.009		
Toplam	28250.373	109			

H₁₉, Kıdem ile stres arasında anlamlı bir ilişki vardır

Tablo.2.22a. H₁₉'a İlişkin Faktörler Bazında Betimleyici İstatistikler (Anova)

Stresin nedenleri.					
	Kareler Toplamı	df	Kareler ort.	F	p
Faktör. 1 Gruplar Arası	56,175	3	18,725	2,024	0,115
Grup İçi	980,698	106	9,252		
Toplam	1036,873	109			
Faktör. 2 Gruplar Arası	62,010	3	20,670	0,859	0,465
Grup İçi	2551,890	106	24,074		
Toplam	2613,900	109			
Faktör. 3 Gruplar Arası	93,494	3	31,165	1,785	0,154
Grup İçi	1850,769	106	17,460		
Toplam	1944,264	109			
Faktör. 4 Gruplar Arası	79,227	3	26,409	1,925	0,130
Grup İçi	1454,445	106	13,721		
Toplam	1533,673	109			
Faktör. 5 Gruplar Arası	259,741	3	86,580	2,882	0,059
Grup İçi	3183,931	106	30,037		
Toplam	3443,673	109			

Faktör. 6 Gruplar Arası	92,645	3	30,882	2,011	0,117
Grup İçi	1628,046	106	15,359		
Toplam	1720,691	109			
Faktör. 7 Gruplar Arası	152,491	3	50,830	1,629	0,187
Grup İçi	3307,182	106	31,200		
Toplam	3459,673	109			
Faktör. 8 Gruplar Arası	53,590	3	17,863	1,176	0,322
Grup İçi	1609,583	106	15,185		
Toplam	1663,173	109			
Faktör. 9 Gruplar Arası	46.811	3	15.604	2.078	0.107
Grup İçi	795.780	106	7.507		
Toplam	842.591	109			
Faktör. 10 Gruplar Arası	117,284	3	39,095	2,002	0,118
Grup İçi	2070,034	106	19,529		
Toplam.	2187,318	109			
Stresin sonuçları.					
Faktör. 11 Gruplar Arası	113,226	3	37,742	1,661	0,180
Grup İçi	2408,674	106	22,723		
Toplam	2521,900	109			
Faktör. 12 Gruplar Arası	91,720	3	30,573	1,173	0,324
Grup İçi	2762,498	106	26,061		
Toplam	2854,218	109			
Faktör. 13 Gruplar Arası	576,632	3	192,211	1,693	0,173
Grup İçi	12036,786	106	113,555		
Toplam	12613,418	109			

H₁₉, Kıdem ile stres arasında anlamlı bir ilişki vardır

Tablo.2.22b. H₁₉, Hipotezine İlişkin Toplam Puanlar Bazında Betimleyici İstatistikler (Anova)

Stresin Sebepleri					
	Kareler Toplamı	df...	Kareler ort.	F	p
Gruplar Arası	7347.887	3	2449.296	2.635	0.054
Gruplar içi	98533.286	106	929.559		
Toplam	105881.173	109			
Stresin Sonuçları					
Gruplar Arası	1542.457	3	514.152	1.485	0.223
Gruplar içi	36707.915	106	346.301		
Toplam	38250.372	109			

H₂₀ Kitap okuma sıklığı ile stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo.2.23a. H₂₀'ye İlişkin Faktörler Bazında Betimleyici İstatistikler (Anova)

Stresin nedenleri.					
	Kareler Toplamı	df	Kareler ort.	F	p
Faktör .1 Gruplar Arası	43,702	4	10,925	1,155	0,335
Grup İçi	993,171	105	9,459		
Toplam	1036,873	109			
Faktör .2 Gruplar Arası	45,738	4	11,434	,467	0,759
Grup İçi	2568,162	105	24,459		
Toplam	2613,900	109			
Faktör .3 Gruplar Arası	8,956	4	2,239	,121	0,975
Grup İçi	1935,308	105	18,432		
Toplam	1944,264	109			

Faktör .4 Gruplar Arası	50,792	4	12,698	,899	0,467
Grup İçi	1482,881	105	14,123		
Toplam	1533,673	109			
Faktör .5 Gruplar Arası	108,249	4	27,062	,852	0,496
Grup İçi	3335,423	105	31,766		
Toplam	3443,673	109			
Faktör .6 Gruplar Arası	16,968	4	4,242	,261	0,902
Grup İçi	1703,723	105	16,226		
Toplam	1720,691	109			
Faktör .7 Gruplar Arası	183,018	4	45,755	1,466	0,218
Grup İçi	3276,654	105	31,206		
Toplam	3459,673	109			
Faktör .8 Gruplar Arası	47,856	4	11,964	0,778	0,542
Grup İçi	1615,317	105	15,384		
Toplam	1663,173	109			
Faktör .9 Gruplar Arası	16.641	4	4.160	0.529	0.715
Grup İçi	825.950	105	7.866		
Toplam	842.591	109			
Faktör .10 Gruplar Arası	88,797	4	22,199	1,111	0,355
Grup İçi	2098,521	105	19,986		
Toplam.	2187,318	109			
Stresin sonuçları.					
Faktör .11 Gruplar Arası	105,810	4	26,452	1,150	0,337
Grup İçi	2416,090	105	23,010		
Toplam	2521,900	109			
Faktör. 12 Gruplar Arası	130,382	4	32,595	1,257	0,292
Grup İçi	2723,837	105	25,941		
Toplam	2854,218	109			
Faktör.13 Gruplar Arası	449,981	4	112,495	0,971	0,427
Grup İçi	12163,437	105	115,842		
Toplam	12613,418	109			

H₂₀ Kitap okuma sıklığı ile stres arasında anlamlı bir ilişki vardır

Tablo.2.23b. H₂₀, Hipotezine İlişkin Toplam Puanlar Bazında Betimleyici İstatistikler (Anova)

Stresin Sebepleri					
	Kareler Toplamı	Df	Kareler ort.	F	p
Gruplar Arası	2659.299	4	664.825	0.676	0.610
Gruplar içi	103221.334	105	983.065		
Toplam	10881.1734	109			
Stresin Sonuçları					
Gruplar Arası	1445.038	4	361.236	1.031	0.395
Gruplar içi	36805.334	105	350.527		
Toplam	38250.373	109			

Kaynakça

- Adamson, E. (2002). *Stres yönetimi*. (Çev: Ü. Şensoy), İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.
- Akaya, Y. (2003). Küreselleşme kısılacında Türkiye işçi sınıfı ve temel özellikleri. *Petrol- İş 2002-2003 yılı*, 85, 219-238.
- Aktaş, A.ve Aktaş, R. (1992). *İş stresi*. Milli Prodüktivite Yayınları.
- Aldemir, C. (2001). *İnsan kaynakları yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları.
- Artan,İ. (1986).. *Örgütsel stres kaynakları ve yöneticiler üzerinde bir uygulama*. İstanbul: Basisen Kültür ve Eğitim Yayınları .
- Ateş, Ö. (2003). Aile şirketlerinde değişim ve süreklilik anlayışı. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Aytaç, Ö.ve Akdemir, İ.O. (2003).*Türkiye’ deki yeni kentli yoksulluk sorunu Yoksulluk* İstanbul: Deniz Feneri Yayınları.
- Balcı, A. (2000). *Öğretim elemanının iş stresi, kuram ve uygulama*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Baltaş, A.ve Batlaş, Z. (1992). *İş stresi*, Milli Prodüktivite Yayınları.
- Baltaş, A. ve Batlaş, Z. (2002). *Stres ve başa çıkma yolları*, Ankara: Remzi Kitapevi.
- Barutçugil, İ. (2044). *Stretejik insan kaynakları yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık,
- Başaran,İ.E. (1991) .*Örgütsel davranış* Ankara:Gül Yayınevi. .
- Başaran, İ.E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri, yönetsel davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Başaran, N.Ö. ve Bayramlı, Ü. (2008). *Zaman ve stres yönetimi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Bingöl,D. (1990). *İşyeri disiplini ve çalışma barışı*. İstanbul: Özgün Matbaacılık.
- Braham,B.J. (1998). *Stres yönetimi, ateş altında sakın kalabilmek*,(Çev: V. G.Diker), İstanbul: Hayat Yayıncılık .
- Bursalıoğlu,Z. (1998). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*, Ankara: Pegem Özel Eğitim Hizmetleri.
- Castells, M. (1998). *The Rise of the Network Society*. USA: Wiley- Blackwell pub.

- Camkurt,M.Z. (2007).İşyeri çalışma sistemi ve işyeri fiziksel faktörlerinin iş kazaları üzerindeki etkisi.Ankara:*TUHHİS.İş Hukuku ve İktisat Dergisi*.20(6), 80- 106.
- Cengiz,A.A. (2001). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir’de sağlık personeli üzerinde bir uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Chossudovsky M. (2003). *Yoksulluğun küreselleşmesi*. (Çev: N. Domaniç), İstanbul: Çivi yazıları Yayınevi.
- Cooper C.ve Strav A. (1998), *Başarılı stres yönetimi*. (Çev:Emel Köymen) İstanbul: Dünya Yayıncılık A.Ş.
- Çiller, Ö.U. (1994). *Mutlu ve başarılı olma sanatı*. İstanbul: İnkılap Kitapevi
- Çobanoğlu,S. (2005) *Mobbing: İş yerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri* İstanbul:Timaş Yayınları.
- Douglas,T.H. (1991). *Personel management*. Mc.Graw-Hill
- Ekinci,H.ve Ekici S. (2003). Yöneticiler üzerindeki etkileri açısından stres kaynakları ve bir uygulama, Bursa: *Uludağ Üniversitesi İİBF Dergisi*, 22(2), 93-111.
- Ekinci,H.ve Ekici,S. (2003).)İşletmelerde örgütsel stres yönetim stratejisi olarak sosyal desteğin rolüne ilişkin görgül bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 27(1), 109-120.
- Emhan,A.ve Cayır,C. (2010).Girişimcilerin stresle baş edebilmesinde tinsel değerlerin etkisi.Erzurum:*Atatürk Üniversitesi İ.İ.Bilimler Dergisi* 24(2), 101-120.
- Erdemir ,E. (2008) Bilgi toplumunda çalışma ilişkilerinin yeni boyutu; iş yeri ve çalışanlara yönelik izleme faaliyetleri ve Türkiye’deki durum. 1. *Ulusal Çalışma ilişkileri Kongresi* Sakarya: Sakarya Üniversitesi Bildiriler Kitabı ss. 39-52.
- Erdut,T. (2005). İş gücü piyasasında enformelleşme ve kadın işgücü. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 6(3), 11- 49.
- Erdut, Z. (2007). Enformel istihdamın ekonomik, sosyal ve siyasal etkileri. İstanbul: *Çalışma ve Toplum Dergisi* , 12(1), 53-82.
- Eren,E. (1979) *İşletme örgütleri açısından yönetim psikolojisi*.İstanbul.:Met/er Yayıncılık.
- Eren E. (1998).*Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.

- Erkan N. (2001). *Ergonomi verimlilik, sağlık ve güvenlik için insan faktörü mühendisliği*. Ankara:MPM.Yayınları.
- Eroğlu, F. (1998). *Davranış bilimleri*, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Esin P. (1982) *İş bölümü yabancılaştırma ve sosyal politika*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basın ve Yayın Yüksekokulu Basımevi.
- Field, 2005;Fives & Buehl, 2010;Hogarty & et. al. 2005;Tabachnick & Fidel, 2007; *Using Multivariate Statistics* (5th ed.). Boston:Allyn and Bacon
- Genç, N.ve Demirören, O. (2000). *Yönetim el kitabı*. İstanbul: Birey Yayıncılık.
- Gölbaşı,S. (2008). *Kentleşme ve suç* .İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.
- Graham, H. (1999). *Stresi kendi yararınıza kullanın*. (Çev: M. Sağlam ve T. Tezcan) İstanbul: Alfa Yayınları.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Güçlü, N. (2001). *Stres Yönetimi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21(1), 91-109.
- Gümüştekin,G.E. ve Öztemiz A. B. (2004). Örgütsel stres yönetimi ve uçucu personel üzerine bir uygulama, Kayseri: *Erciyes Üni. İİBF Dergisi*, 23, 61-85.
- Günel, Ç. (1987). Seri imalat teknolojilerinin kadınlar üzerindeki sosyo psikolojik etkileri. *Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(1), 415-438.
- Günay, İ.C. (2003). *İş hukuku, yeni iş yasaları*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Güney,S. (2000). *Davranış bilimleri*,Ankara: Nobel Yayınları.
- Güney,S. (2001). *Stres ve stresle başa çıkabilme*. Ankara. Nobel Yayın Dağıtım.
- Hargreaves,G. (1999). *Stresle baş etmek*. (Çev: A. C. Akkoyunlu), İstanbul: Doğan Kitapçılık A.Ş.
- Harvey , D. (2010). *Postmodernliğin durumu*. (Çev. S. Savran). İstanbul: Metis Yayınları.
- Işıkhani,V. (2004). *Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları*, Ankara: Sandal Yayıncılık.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.

- İşcan, Ö.F.ve Timuroğlu, M.K. (2007).Örgüt kültürünün iş tatmini üzerine etkisi ve bir uygulaması. *Atatürk Üniv .İİBF.Dergisi*, 21(1), 119-135.
- Kağnıcıoğlu, D. (2004). İnsan kaynakları yönetimi. *Çalışma ilişkileri*.(Ed: R. Geylan). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Kahn, R. L. & Byosier, P. (1995). *The organizational behavior reader*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Karadeniz, O.(2011). Türkiye’de Atipik çalışan kadınlar ve yaygın sosyal güvencesizlik *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 29 (2), 83-127.
- Karasu, M. A. (2008). Türkiye’de kentleşme dinamiklerinin suça etkisi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 57 (4), 255-281.
- Kırel,Ç. (1991). Örgütlerde stres kaynaklarının çalışan kadınlar üzerindeki etkileri ve Eskişehir bölgesinde bir uygulama çalışması. Yayınlanmamış Doktora Tezi Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Kırel, Ç. (1993).Örgütsel stres yönetimi. Eskişehir: *Anadolu Üniversitesi İİBF. Dergisi* 11 (1-2), 159-173.
- Kırel,Ç. (2008) *Örgütlerde psikolojik taciz (mobbing)* Eskişehir:Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kline, R. B. (2005) *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Koçel,T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Köknel, Ö. (1998). *Zorlanan insan-kaygı çağında stres*. İstanbul: Akdeniz Yayıncılık.
- Lamberton, L. ve Minor , H. L. (1995) . *Human relations: Strategies for success*. Chicago: Irwin Mirror Pres.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184
- Lordoğlu, K.ve Müftüoğlu Ö. (1994).Çalışma ilişkilerinde yeni bir boyut:özelleştirme ve etkileri. *Dünyada ve Türkiye ‘de özelleştirme*. (Ed:E.Arıoğlu) Ankara: Türkiye Maden İşçileri Sendikası
- Lordoğlu K. ve Özkaplan. N. (2003). *Çalışma iktisadı*.İstanbul:Der Yayınları.
- Luthans, F. (1989). *Organizational behaviour*. New York: Mc Graw Hill Book Comp,
- Moorhead. G. ve Griffin, R. (1985). *Organizaional behaviour*, Houghton Mfflin Company. Boston.

- Moonhead. G. & Griffin. R. (1992). *Organizational Behaviour* (3rd Ed.). Boston: Houghton Mifflin Company.
- Munck R. (2003).. *Emeğin yeni dünyası: küresel mücadele, küresel dayanışma*.(Çev:M. Tekçe.) İstanbul: Kitap Yayınevi
- Okutan M.ve Tengilimoğlu D. (2002).İş ortamında stres ve başa çıkma yöntemleri: Bir alan uygulaması. Ankara: *Gazi Üniversitesi İİBF.Dergisi*. 3, 15-42.
- Organ D. W. & Hammer W. C. (1982). *Organizational beviour. An applied psychological approach*. NJ: Business Publications Inc.
- Öncü A. (1974) . *Örgüt sosyolojisi*. Ankara:Sevinç Matbaası.
- Öner. N. (1983). *Süreksiz- sürekli kaygı el kitabı*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayını.
- Özalp N.ve Şınvari S. (1980). *Meslek hastalıklarında fiziksel etkenler*. Ankara:SSK Yayınları.
- Özdemir. H. (2010) İş yerinde işçilerin izlenmesi ve işçinin kişilik haklarının korunması. Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi . 14 (1-2) ss.202-270.
- Özkalp E. (1989). Örgütlerde stres. Eskişehir: *Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), 143-166.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç . (2001). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkalp, E.ve Kirel, Ç. (2004). *Örgütsel davranış*. (Ed.E.Özkalp) . Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkalp E. Sungur, Z. VE Özdemir A. A. (2008).Çalışma yaşamında tinsel değerler.Antalya:16.*Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*'nde sunulan bildiri. Antalya: İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Öztürk , M. O. (1997). *Ruh sağlığı ve bozuklukları*. Ankara; Hekimler Yayın Birliği.
- Pehlivan, İ. (2000). *İş yaşamında stres*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Ricardo,D. (1997). *Ekonomi politiğin ve vergilendirmenin ilkeleri*. (Çev: Tayfun Ertan), İstanbul: Belge Yayınları.
- Rodrik, D.(1999). *Küreselleşme sınırı aştı mı*. (Çev:İzzet Akyol). İstanbul: Kızıl Elma Yayınları.
- Ross, R. & Altmair, E. M. (1994). *Intervention in occupational stress: A handbook of counselling for stress at work*. London: Sage Publications Ltd

- Sabuncuoğlu , Z. (1988) . *Personel yönetimi, politika ve yönetsel teknikler*. İstanbul Teknografik Matbaacılık.
- Sabuncuoğlu , Z. (2005). *İnsan kaynakları yönetimi*. Bursa: Furkan Ofset.
- Sabuncuoğlu, Z.ve Tüz, M. .(2000). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa:Ezgi Kitapevi.s.69)
- Sabuncuoğlu, Z.ve Tüz , M. .(2001). *Örgütsel Psikoloji*. .Bursa:Ezgi Kitapevi.
- Sayar, K. (2007). *Yavaşla bu hayattan bir defa geçeceksin* . İstanbul: Timaş Yayınları
- Seçer , B. (2009). *İş.güvencesizliği: türleri, başa çıkma süreci, belirleyicileri ve sonuçları, çalışma yaşamında davranış:* .(Ed:A.Keser, G.Yılmaz,S.Yürür) Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Stora, J. B..(1994). *Stres*. (Çev: Ayşe Kalın) . İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Şen ,S.(2006). Alt işverenlik ve asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 10 (3), 71-98.
- Şimşek, M. (2001). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Nobel Yayın ve Dağıtım.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve kültürler*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th Ed.). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- T.C. Kültür Bakanlığı . (1995). *2000'li yıllar*. Ankara.
- T.C. Kültür Bakanlığı . (2002). *Cumhuriyet ve küreselleşme*. Ankara.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*, İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Tevrüz, S. (1997). *Endüstri ve örgüt psikolojisi* . Ankara:Türk Psikoloğları Derneği Yayınları.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 4, 13-28.
- Tınaz, P. (2006). *İş yerinde psikolojik taciz (mobbing)* . İstanbul: Beta-BasımYayım.
- TİSK: (1999). *Özelleştirmenin neresindeyiz*. Ankara: Tisk İnceleme Yayınları (24) Plaka Matbaası.
- Tutar , H. (2000). *Kriz ve stres ortamında yönetim*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Worthington, R. L. & Whittaker, T. A. (2006). Scale development research: A content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist*, 34, 806-838.

- Yalımpala, J. (2002). *Küreseleşmenin emek piyasası ve istihdam üzerindeki etkileri Küreselleşme iktisadi yöntemler ve sosyopolitik karşılıklar*. (Ed: A. Soya), Om Yayınevi.
- Yavuz, A. (2000). Çalışma hayatında esneklik ve Türkiye için öneriler *Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası*.(Prof Dr. Nusret Tekin'e armağan) 38, 617-624.
- Yılmaz , A.ve Ekici S. (2006).Örgütsel yaşamda kamu çalışanlarının stres kaynakları üzerine bir araştırma. Isparta: *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 11(1), 31-58.
- Yöndem, Z..D. (2006). *Kişilik dinamikleri ve stresle baş etme*. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.
- Yüceler, A. (2009) Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi. *Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 22, 445-458.

İnternet Kaynakları

- Kurtuluş, K .(2003). Çalışma yaşamında kalite. İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan KaynaklarıDergisi.c.5(1).s.18..<http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=32&cilt=5&sayi=1>.(Erişim tarihi:27.02.2012).
- Onay. M. ve Kılıcı. S. (2011) . İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. Organizasyon ve Yönetim Bilgileri Dergisi. c.3 (2). S. 365. http://www.sobiad.org/eJOURNALS/dergi...2/zmeltem_onay_sevde.pdf(Erişim tarihi:28.02.2012)
- <http://www.gencgelisim.com/v2/content/view/779/2/.s.1>.(Erişim Tarihi:10.02.2012)
- <http://www.hekimce.com/index.php?kiid=3273> (Erişim Tarihi: 17.02.2012)
- Atılğan T..Konfeksiyon işletmelerinde performans değerlendirmesi ve etki eden faktörler. www.viva-systems.com/turkish/konf_performans.htm.(Erişim tarihi) 14.02.2012)
- <http://www.haberfabrikasi.org/s/?p=8413> (erişim tarihi:17.02.2012)
- <http://www.scopemed.org/mnstemps/1/1-1273046284.pdf> (Erişim Tarihi:10. 02. 2012)
- 26 Eylül 2012 +Hürriyet Gazetesi..s. 14.
- http://www.egitimsen.org.tr/icerik.php?yazi_id=2653 (Erişim Tarihi: 15.02.2012)
- <http://nethaberci.com/sondakika-ekonomi-haberleri/kesk-guvenesiz-4-cli-calisma-intihar-ettiriyor-176464.html> (Erişim Tarihi: 14.03.2012)
- [http:// www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1028&id=58](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1028&id=58) (Erişim Tarihi: 17.02.2012)
- [http:// www.sakirgulsever.com](http://www.sakirgulsever.com) (Erişim Tarihi: 01.03.2012).
- http://www.imo.org.tr/resimler/dosya_ekler/bb095d451d65287_ek.pdf?...(Erişim tarihi:16.02.2012)