

# İŞ STRESİ, İŞE BAĞLILIK VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ (Teknisyenlere Yönelik Bir Uygulama)

İhsan YÜKSEL<sup>(\*)</sup>

**Özet:** Stres, çalışma yaşamında gerek bireysel gerek örgütsel açıdan sonuçları ve yansımaları önemli olan bir değişkendir. Çalışma yaşamında işgören üzerinde rahatsızlık yaratan etkenler ve bu etkenlere karşı işgörenlerin tepkileri stres olarak değerlendirilmektedir. Stres, işgörenlerin sağlığını etkilediği gibi, iş tutumlarını da etkileyebilmektedir. Örgütsel açıdan gerek işgörenlerin sağlığı gerek işgörenlerin iş tutumları önemlidir. Bu nedenle bu çalışmada bir yerel yönetimin toplu ulaşım sisteminin bakım ve onarım fabrikasında çalışan teknisyenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesine ve örgütsel performanslarının yükseltilmesine ışık tutmak amacıyla: iş doyumunu, işe bağlılık, iş stresi ve iş stresine neden olan iş baskısı, özerklik eksikliği, rol belirsizliği değişkenleri arasındaki ilişki korelasyon analiziyle belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla birlikte iş stresi ve iş stresi alt boyutlarının iş doyumunu ve işe bağlılık üzerindeki etkisi stepwise regresyon analiziyle incelenmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** İş Stresi, İş Doyumu, İşe Bağlılık

**Abstract:** Stress is a variable having important consequences and reflections in working life in terms of both person and organization. Factors causing disturbance on employed in working life and employed's reactions to these factors are evaluated as stress. Stress affects employed's job conduct as well as affecting their health. Both employed's health and their job conduct are important in terms of organization. So, in this study in order to shed light on improvement of working conditions of technicians who are working in mass transportation system of local administration and on increase of their organizational performance; the relationship among job satisfaction, job involvement, job stress and work pressure causing job stress, lack of autonomy, role ambiguity variables was tried to be determined by using correlation analysis. Together with this purpose, the effect of job stress and sub-dimensions of job stress on job satisfaction and job involvement was examined by using stepwise regression analysis.

**Keywords:** Job Stress, Job Satisfaction, Job Involvement

## I. Giriş

İşgörenin yürütmüş olduğu görevi yerine getirme süreci içinde bulunduğu koşullar ve işgörene yönelen etkilerin bütünü, iş ortamını oluşturmaktadır (Tınar, 1996:42). Çalışma yaşamında, iş ortamından kaynaklanan işgörenin fiziksel ve ruhsal sağlığını ve performansını, dolayısıyla örgütsel etkililiği olumsuz yönde etkileyebilecek koşulların varlığı hem işgörene hem de işletmeye sonuçları itibarıyla zarar vermektedir. Stres de

<sup>(\*)</sup> Yrd.Doç.Dr. Kırıkkale Üniversitesi, İİBF., İşletme Bölümü Öğretim Üyesi

çalışma yaşamında varlığı yaşanan, işgören ve işletmeye bir dizi olumsuz sonuç yükleyen bir ögedir.

Stres, çok sık kullanılan bir kavram olmakla birlikte, sözcüğe yüklenen anlamlar farklılıklar göstermektedir (Şahin ve Batıgün, 1997:57). Yazında stres konusu incelenirken birçok tanımla karşılaşmak olasıdır (Güney,2001:515). Stres, en genel anlamıyla bireyin yaşadığı çevreden kendisine yönelen istemlerle, kendi değerleri, tutumları, gereksinimleri, yetenekleri ve becerileri arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan bedensel ve sosyo-psişik bir gerilim durumudur (Tınar,1996:46). Bir başka tanımda stres; organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile oluşan ve yansımasını psikolojik ve toplumsal düzeylerde gösteren bir durumdur (Baltaş, 1996:221). Eren (2000:275) stresi bireyler üzerine etki yapan ve bireylerin davranışlarını, iş verimini, diğer bireylerle ilişkilerini etkileyen bir kavram olarak değerlendirmiştir. Stres, insanın doğal ve ideal dengesini bozucu (Can, 1999:300), psikolojik, sosyal, kültürel ya da fiziksel ajanlarının organizmada oluşturduğu değişikliktir (Ertekin, 1993:5). Stres tanımlamalarında iki temel ayrım görülmektedir: Birincisi, birey üzerinde rahatsızlık ve sıkıntıya yol açmada etkili olan her türlü etken, diğeri ise stres oluşturuculara karşı insanların gösterdiği tepkidir (Eroğlu, 2000:298). Yazında stres kavramının farklı yönlerden incelendiği görülmektedir. Bir bakış açısına göre stres; duygusal, davranışsal sonuçların ortaya çıkmasına neden olan ya da aracılık eden bir etken, bir uyarıcı olarak değerlendirilmekteyken, diğer bakış açısına göre; içinde bulunulan duruma bireyin gösterdiği tepki olarak ele alınmaktadır (Türküm, 1999:2).

Strese ilişkin yazın incelendiğinde, strese yol açan faktörlerin iş ve iş dışı olabileceği gibi stres oluşturucu faktörlerin çeşitli ve buna bağlı olarak da sınıflandırmaların farklı olduğu görülmektedir (Fang, 2001:860). Stres ekonomik bunalım ve durgunluk, siyasal istikrarsızlık, teknolojik değişim, çevre kirliliği gibi dış ortam olaylarından; ölüm, hastalık, boşanma, işsizlik, parasal sıkıntılar, ailesel sorunlar ve çalışma yaşamından kaynaklanabilmektedir (Tevruz, 1997:45). İnsanların fizyolojik ve psikolojik dengelerini bozarak, strese yol açan etkenlerin önemli bir kısmı çalışma yaşamından kaynaklanmaktadır (Eroğlu,2000:322). İş stresi, işyerinde ya da çevresinde yer alan, sağlığa zararlı olarak görülen olaylar ve durumlardan kaynaklanan belirtileri içermektedir (Şimşek vd., 2001:215).

İş stresinin kaynakları üç temel boyutta değerlendirilmektedir: Birincisi çalışma ortamındaki havalandırma, aydınlatma, gürültü gibi fiziksel faktörler (Şahin ve Batıgün, 1997:58); ikincisi aşırı iş yükü, rol çatışması, rol belirsizliği, özerklik eksikliği gibi örgütsel stres kaynakları (Ertekin, 1993:14; Vecchio, 1995:503; Balcı,2000:11; Eroğlu, 2000:223; Şimşek vd., 2001:223) ve üçüncü stres kaynağı ise A tipi kişilik, denetim odağı, yaşam değişim oranı, yetenekler ve gereksinimler gibi kişisel faktörlerdir (Aktaş,2001:31;Balcı,2000:11).

İşgören çalışma yaşamında aşırı iş yükünden kaynaklanan strese maruz kalabilmektedir. Aşırı iş yükü, işgörenin normal zaman dilimi ve yetenekleriyle yapabileceği işten daha fazla bir işle yükümlü olması, diğer bir anlatımla işgörenden beklenen işin yapabileceği düzeyin üzerinde olması durumudur (Vecchio, 1995:506; Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998:190; Şimşek vd.,2001:225). Aşırı iş yükü nicel ya da nitel boyutta olabilir. Nicel olarak aşırı iş yükü, işgörenin verilen zaman diliminde daha fazla çalışmayı, belirli bir zamanda gerçekleştirilecek çok farklı işlerin olması ile işlerin fiziksel olarak ağır ve yorucu olması durumudur (Eroğlu,2000:323). Nitel olarak aşırı iş yükü ise çalışma ortamında işgörene uygun olmayacak biçimde sorumluluk yüklemidir (Şimşek vd.,2001:225). Niteliksel iş yükü; yapılacak işin gerekleri ile işi gerçekleştirecek işgörenin sahip olduğu nitelikler arasında uyumsuzluğun olması durumudur. Buna göre, işi gerçekleştirecek işgören işin gerektirdiği bilgiye, yeteneğe ve kişisel özelliklere uygun olmadığından, işgören zorlanma ile karşılaşacaktır (Eroğlu,2000:323).

Çalışma yaşamında kaynaklanan bir diğer örgütsel stres faktörü ise rol belirsizliğidir. Rol, belirli statülere sahip işgörenlerden istenen ve beklenen davranışlar bütünüdür (Güney,2000:19). Rol belirsizliği, bir iş hakkında kesinlik ya da belirginlik olmaması, gerçekleştirilecek rol davranışlarının neler olduğu konusunda yeterli düzeyde bilgilerin olmaması durumudur (Eroğlu,2000:324). İşgörenin iş rolleri konusunda yeterli bilgisi olmaması durumunda rol belirsizliği ortaya çıkar (Balci, 2001:12). Rol belirsizliği, işgörenlerin, kendilerinden beklenen işi nasıl, nerede, ne zaman, kimlerle birlikte gerçekleştirmeleri konusunda bilgisiz olmasıdır. Çalışma yaşamında rol belirsizliğinin sonuçları arasında stres (Şimşek vd.,2001:224), yüklenen iş ya da görevin etkili bir biçimde gerçekleştirilememesi, işgörenlerin kendilerine güvensizlik, öfke ya da kızgınlık duymaları, düşük iş tatmini, depresyon, karamsarlık, kendini aşağı görme ve yabancılaşma gibi durumlar görülmektedir (Eroğlu, 2000:324).

Yazında iş stresi sonuçları incelendiğinde; stresin işgörenlerin ruhsal ve bedensel sağlıkları üzerinde olumsuz etkiler yarattığı belirtilmektedir (Myrtek vd.,1999:341;Torun,1977:45). Bununla birlikte stres yoğunluğu ve düzeyinin aşırı ölçüde yükselmesi işgörende tükenmeye ve verimlilikte hızlı bir düşüşe neden olmaktadır (Eren,2000:288). İş stresinin iş tatminsizliği, yüksek işgören devri, işe devamsızlık oranlarının artması, iş kazalarına neden olması gibi örgütsel sonuçları da bulunmaktadır (Ertekin,1993:15; Vecchio,1995:508; Eroğlu, 2000:332; Güney,2001:515; Fang, 2001:860).

Çalışma yaşamında iş stresi gibi işe bağlılık (Job involvement) ve iş doyumuna gibi iş tutumlarının da bireysel ve örgütsel bakımdan önemli sonuçları bulunmaktadır. İş tutumlarından biri olan işe bağlılıkla (iş istekliliği) anlatılmak istenen işgörenin işini benimseme derecesidir (Erdoğan,1991:364). İşe bağlılık, iş çevresinin kişinin ve işgörenin kimliğinin merkezi olması durumunda oluşmaktadır (Lawler ve Hall, 1970:311). İşe bağlılık, kişinin işiyle psikolojik

olarak bütünleşmesinin ya da benlik imgesindeki işin önem derecesinin yüksek olmasının sonucudur (Morris ve Koch, 1979:91; Lodahl ve Kejner, 1965:24). Bir başka tanıma göre işe bağlılık, bireyin işiyle psikolojik bütünleşmesinin bilişsel inanç durumudur (Brown ve Leigh,1996:361;Lawler ve Hall,1970:305). İşe bağlılık, devamsızlık ve işgücü devir oranı gibi davranışsal sonuçların öngörülmesi ve anlaşılmasında önemli bir iş tutumudur (Keller,1997:539). İş doyumunda olduğu gibi işe bağlılıkta da özerklik, beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi, denetim gibi iş özellikleri ve içsel motivasyon gibi bireysel farklılıklar etkili olabilmektedir (Brown ve Leigh, 1996:361). Yazında işe bağlılıkla işin kendisi, denetim, ücret ve arkadaş çevresi arasında pozitif yönlü bir ilişki, devamsızlık ile negatif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır (Saal,1978:57).

İş tutumlarından bir diğeri olan iş doyumunu ise, işin işgören için önemi ve işgörenin işten beklentileri ile elde ettikleri arasında algılanan ilişkinin bir fonksiyonu olarak kabul edilmektedir (Khaleque ve Rahman,1987:402). Verimlilik, işgören ilişkileri, devamsızlık ve işgücü devir oranı bakımından iş doyum sonuçları örgüt için çok önemlidir (Quarstin vd.,1992:859;Khaleque ve Rahman,1987:401). Aynı zamanda işgörenin sağlığı ve gönenci açısından da iş doyumunu önemli olmaktadır (Bingöl,1997:270; Khaleque ve Rahman,1987:401). Çalışma yaşamında iş doyumunu ya da doyumsuzluğunda belirleyici olan bir dizi temel öge bulunmaktadır. Bu temel öğeler; ücret, işin kendisi , gözetim, çalışma grubu, çalışma koşulları, yönetim biçimi ve iş güvencesidir (Baysal ve Tekarslan, 1996:279; Erdoğan,1999:231-236). İş doyumunun sağlanmadığı ya da yeterli düzeyde iş doyumuna sahip bulunulmadığında ise işletmelerin bir dizi olumsuz davranışsal sonuçlarla karşılaşmaları mümkün olabilmektedir. Bu olumsuz davranışsal sonuçlar; yüksek işgören devir oranı, yüksek devamsızlık, düşük işletme sadakati, yabancılaşma, stres, makine ve tesislere zarar verme, daha düşük zihinsel ve bedensel sağlık, verimsizliktir (Baysal ve Tekarslan, 1996:281; Erdoğan,1997:379; Şimşek vd., 2001:137).

Yazında yer alan araştırmalarda iş stresi, iş doyumunu ve işe bağlılık arasında istatistiksel açıdan önemli ilişkilerin olduğu görülmüştür. Yine yazın incelemesinde iş doyumunu, işe bağlılık ve iş stresinin bireysel ve örgütsel açıdan önemli sonuçlara yol açtığı saptanmıştır (Mathieu ve Farr,1991:128; Gechman ve Wiener, 1975:523; Hammer vd., 1981:561; Kanungo, 1982:347; Fang,2001:866; Spencer ve Steers;1981:513; Erkenekli, 2000:92; Yousef, 2002:100). Bu ise; iş stresi, iş doyumunu ve işe bağlılık konusunda yapılacak araştırmaların birey, örgüt ve meslekler açısından önemli sonuçları olabileceğini göstermektedir.

Bu çalışmada bir kentin hafif raylı ve metro ulaşım sisteminin bakım ve onarım fabrikasında istihdam edilen teknisyenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesine, örgütsel performanslarının yükseltilmesine ışık tutmak amacıyla stres ile iş tutumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın teknisyenlere yönelik gerçekleştirilmesinde iki temel neden bulunmaktadır:

Birincisi, araştırmanın yapıldığı işyerinde yapılan görüşme ve edinilen gözlem sonucunda, teknisyenlerin yapmış oldukları iş içeriği ve gereklerinin yoğun bir iş yükü ve sorumluluk taşıdığı belirlenmiş olmasıdır. İkinci neden ise bu konuda Türkiye’de teknisyenlere yönelik çalışmalara rastlanılmamış olmasıdır. Bu çalışma ile yazında görülen bilgi eksikliğini gidermeye katkıda bulunmak amaçlanmıştır.

Yukarıdaki bilgilerin ışığında bu çalışmanın amaçları şöyledir:

- 1- İş stresi ve iş stresi alt boyutları olan rol belirsizliği, iş baskısı ve özerklik eksikliği ile iş doyumunu ve işe bağlılık arasındaki ilişkiyi korelasyon analiziyle incelemek.
- 2- İş stresi ile iş stresi alt boyutlarının iş doyumunu ve işe bağlılık üzerindeki etkisini stepwise regresyon analiziyle saptamak.

## **II. Gereç ve Yöntem**

Bu çalışmanın verileri bir kentlin hafif raylı ve metro ulaşım sisteminin bakım ve onarım fabrikasında çalışan teknisyenlere uygulanan anketlerle sağlanmıştır. Bakım ve onarım fabrikasında toplam 130 teknisyen çalışmaktadır. Araştırmanın verileri sistematik örneklem yöntemi ile belirlenen 64 teknisyenden elde edilmiştir.

Örnekleme alınan teknisyenlerin yaş ortalaması 30.71 olup, .844’ü evli, .156’sı bekar. Araştırma kapsamındaki teknisyenlerin .703’ü ortaöğretimli, .297’si yükseköğretimlidir.

Araştırmada kullanılan anket 4 bölümden oluşmuştur. Anketin birinci bölümü tanımlayıcı özellikleri, ikinci bölüm iş stresini, üçüncü bölüm işe bağlılığı ve dördüncü bölüm iş doyum düzeyini ölçen maddeleri içermiştir.

İş stresini belirlemek amacıyla kullanılan anket (Ek) Frone ve arkadaşları (1995:11) tarafından geliştirilmiştir. Anket iş baskısı, özerklik eksikliği ve rol belirsizliğine ilişkin maddeleri içeren üç alt anketten oluşmuştur. İş stresi anketi toplam 20 maddeyi içermektedir. Ankette 8 madde iş baskısını, 6 madde özerklik eksikliğini ve 6 madde de rol belirsizliğine yöneliktir. Anketin maddeleri likert tipi beş dereceli ölçekle değerlendirilmiştir. Frone ve arkadaşlarının (1995:11) yapmış oldukları çalışmada anketin Cronbach Alpha değeri iş baskısı için .78, özerklik eksikliği için .77 ve rol belirsizliği için ise .71 bulunmuştur. Bu çalışmada ise iş stresi anketinin 20 maddesi için Cronbach Alpha değeri .80, iş baskısı maddeleri için .62, özerklik eksikliği için .67 ve rol belirsizliği için ise .88 bulunmuştur.

İşe bağlılığı ölçmek amacıyla kullanılan anketin maddeleri Kanungo (1982:343) tarafından geliştirilmiştir. Anketi oluşturan 5 madde likert tipi 5 dereceli ölçekle değerlendirilmiştir. Kanungo’ nun (1982:344) yapmış olduğu çalışmada anketin Cronbach Alpha değeri .70, Frone ve arkadaşlarının (1995:3) yapmış olduğu çalışmada ise .87 bulunmuştur. Bu çalışmada işe bağlılık maddelerinin Cronbach Alpha değerinin .76 olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada iş doyum düzeyini belirlemek için Hackman ve Oldham'ın (1980:284) geliştirmiş olduğu iş doyum anketi kullanılmıştır. Anket 14 maddeden oluşmuş olup Likert tipi 5 dereceli ölçekle puanlandırılmıştır. İş doyum anketinin Cronbach Alpha değeri endüstride çalışan işçilere yönelik yapılmış bir araştırmada .92 (Güler,1990:94), bu araştırmada ise .86 bulunmuştur.

Hazırlanan anketler dinlenme aralarında örnekleme giren teknisyenlere dağıtılmış ve yanıtlamaları istenmiştir. Anketteki soruların yanıtlanması kendileri tarafından yapılmıştır.

### III. Bulgular

İş doyumunu, işe bağlılık ve iş stresi ile iş stresi alt boyutlarına ilişkin ölçek ortalamaları ile madde ortalamaları (Tablo 1) incelendiğinde, iş doyumunu ve rol belirsizliği ortalamasının diğer değişkenlere göre düşük olduğu saptanmıştır. Rol belirsizliği, iş baskısı ve özerklik eksikliği iş stresi alt boyutları arasında en yüksek madde ortalamasına sahip değişken olarak iş baskısı bulunmuştur.

Tablo 1 : İş Doyumu, İşe Bağlılık, İş Stresi, Rol Belirsizliği, İş Baskısı ve Özerklik Eksikliği Değişkenlerinin Ortalama ve Standart Sapmaları

Değişken	Madde Sayısı	Ölçek Ortalaması	Standart Sapması	Ölçek Ortalaması	Madde Ortalaması	Standart Sapması
İş Doyumu	14	38.00	9.95	2.71	.5850	
İşe Bağlılık	5	17.20	4.75	3.44	.4404	
İş Stresi	20	63.96	12.49	3.19	.4697	
Rol belirsizliği	6	17.00	6.65	2.83	.3274	
İş Baskısı	8	28.50	5.57	3.56	.4364	
Özerklik eksikliği	6	18.46	5.03	3.07	.2747	

İş doyumunu, işe bağlılık, iş stresi ve iş stresi alt boyutları olan iş baskısı, özerklik eksikliği, rol belirsizliği arasındaki ilişkinin yönü ve derecesi korelasyon analiziyle belirlenmiştir (Tablo 2).

Tablo 2: İş Doymu, İş Baskısı, Özerklik Eksikliği, Rol Belirsizliği, İşe Bağlılık, İş Stresi Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Matrisi

Değişken	01	02	03	04	05	06
01 İş Doymu	1.000	.019	-.346*	-.220	.248*	-.248*
02 İş Baskısı		1.000	.151	.166	.335*	.595*
03 Özerklik Eksikliği			1.000	.518*	-.159	.746*
04 Rol Belirsizliği				1.000	-.072	.815*
05 İşe Bağlılık					1.000	.047
06 İş Stresi						1.000

\*: 0.05 anlamlılık düzeyinde önemli

Korelasyon analizi bulgularına göre; iş doymu ile genel iş stresi düzeyi arasındaki ilişki istatistiksel açıdan .05 anlamlılık düzeyinde önemli olup, iki değişken arasındaki ilişki negatif yönlüdür. İş doymu ile özerklik eksikliği arasında ilişki de ters yönlü olup, ilişki istatistiksel açıdan .05 anlamlılık düzeyinde önemli bulunmuştur. İş doymu ile işe bağlılık arasındaki ilişki pozitif yönlü olup iki değişken arasındaki korelasyonun .05 anlamlılık düzeyinde önemli olduğu saptanmıştır. İş baskısı ile işe bağlılık ve iş stresi arasındaki korelasyon pozitif yönlü bulunmuştur. Değişkenler arasındaki ilişki istatistiksel açıdan önemlidir ( $P < .05$ ). İş stresinin alt boyutları olan özerklik eksikliği ile rol belirsizliği arasındaki ilişkinin aynı yönlü olduğu saptanmıştır. Özerklik eksikliği ve rol belirsizliğinin iş stresi ile olan ilişkileri de aynı yönlü olup, değişkenler arasındaki ilişki, istatistiksel açıdan .05 anlamlılık düzeyinde önemli bulunmuştur.

İş stresi alt boyutları ile genel iş stres düzeyinin iş doymu ve işe bağlılık üzerindeki etkisi stepwise regresyon analiziyle incelenmiştir. Regresyon modeline iş doymu ve işe bağlılık değişkenleri bağımlı değişken; iş baskısı, özerklik eksikliği, rol belirsizliği, genel iş stresi ise bağımsız değişken olarak alınmıştır.

Stepwise regresyon analizi sonucunda iş doymunu öngören model şöyle bulunmuştur:

$$\text{İş Doymu} = 50.637 - .684 (\text{Özerklik Eksikliği})$$

Modele bir değişken girmiştir. Bu değişkenin dışındaki diğer değişkenler bağımlı değişkeni açıklamada istatistiksel açıdan önemli bir katkı sağlamadığından ( $P > .05$ ) stepwise regresyon analizi sonucunda elenmiştir. Özerklik eksikliği değişkeninden oluşan bu modelin bağımlı değişkeni açıklama gücü .120'dir. Düzeltilmiş açıklama gücü ise .105'tir. F testi sonucuna göre model istatistiksel açıdan .01 anlamlılık düzeyinde önemli bulunmuştur.

İş stresi alt boyutları ile genel iş stres düzeyinin işe bağlılık üzerindeki etkisini gösteren regresyon denklemi ise şöyledir:

İşe Bağlılık = 9.051 + .286 (İş Baskısı)

İşe bağlılığı öngören modele de tek değişken girmiştir. Başlangıçta modele alınan diğer bağımsız değişkenlerin işe bağlılığı açıklamada istatistiksel açıdan önemli bir katkısı olmadığından ( $P > .05$ ) modelin dışında kalmışlardır. İş baskısı değişkeninden oluşan modelin işe bağlılığı açıklama gücü .113'tür. Düzeltilmiş açıklama gücü ise .098'dir. F testi bulgularına göre modelin istatistiksel açıdan .01 anlamlılık düzeyinde önemli olduğu saptanmıştır.

#### IV. Sonuç

Araştırmada çalışma yaşamının önemli değişkenleri olan iş doyumunu, işe bağlılık, iş stresi, iş baskısı, özerklik eksikliği, rol belirsizliği arasında istatistiksel yönden anlamlı ( $P < .05$ ) ilişkiler saptanmıştır.

İş doyumunu ile iş stresi arasındaki ilişkinin ters yönlü olduğu görülmüştür. Bu bulgu ve yazındaki araştırmaların sonuçları (Fang, 2001:866), iş doyumunu ile iş stresi arasında aynı yönlü bir ilişkinin bulunmadığını göstermektedir. İş doyumunu ile iş stresi arasında saptanan ters yönlü ilişkinin gerek örgüt ve gerek işgören açısından önemli sonuçları olabilecektir. İş stresinde olası bir artış iş doyumunda azalış gösterecektir. İş doyum düzeyinde azalma ise, işgörenin sağlığını olumsuz yönden etkileyebilecektir. Nitekim yazında yer alan araştırmalarda (Kasl,1973:509; Gechman ve Wiener'in,1975:523) iş doyumunu ile sağlık arasında aynı yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır İşgörenin sağlığının örgütsel performansın gerçekleşmesi için de gerekli bir koşul olduğu düşünülürse, iş doyumunun örgütsel açıdan önemli olduğu anlaşılmaktadır.

Kuramsal olarak beklendiği gibi; araştırmada, iş doyumunu ile işe bağlılık arasındaki korelasyon pozitif yönlü bulunmuştur. Araştırmanın bu sonucu da yazındaki çalışmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermiştir (Gechman ve Wiener, (1975:523; Hammer vd.,1981:561; Mathieu ve Farr,1991:128; Kanungo,1982:347; Batlis,1980:115). Bu çalışmanın ve yazında yer alan çalışmaların sonuçları, iş doyum düzeyinin artması durumunda işe bağlılıkta da artma olacağını, ya da iş doyumunun azalması durumunda işe bağlılıkta da azalma gerçekleşeceğini göstermektedir. İşgörenlerin örgütsel başarıları için önemli olan iş doyumunu ve işe bağlılık tutumlarının aynı yönlü bir değişim göstermesi örgüt açısından önemlidir. Bir değişkendeki azalış ya da artış diğer değişkende de görülebilecektir. İş doyumunu ve işe bağlılıkta olabilecek olumsuz değişimin sonuçları örgütsel performansı etkileyebilecektir.

Araştırmada stres oluşturuvcu unsurlar olan iş baskısı, özerklik eksikliği ve rol belirsizliği ile iş stresi arasında aynı yönlü bir ilişki bulunmuştur. İş stresi alt boyutlarından biri olan iş baskısı ile işe bağlılık arasında da aynı yönlü bir ilişki saptanmıştır. Bu bulgu Frone ve arkadaşlarının (1995:4) yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarıyla da uyumludur.

Genel iş stresi ve iş stresi alt boyutları olan; iş baskısı, özerklik eksikliği, rol belirsizliğinin iş doyum düzeyi ve işe bağlılık üzerindeki etkisi



stepwise regresyon analiziyle incelenmiştir. İstatistiksel açıdan .05 anlamlılık düzeyinde iş doyumunu etkileyen değişkenin özerklik eksikliği olduğu saptanmıştır. Belirlenen modele göre özerklik eksikliğinde oluşacak bir birim değişme iş doyumunu .684 düzeyinde azaltmaktadır. İstatistiksel yönden .05 anlamlılık düzeyinde işe bağlılık üzerinde belirleyici olan değişken ise iş baskısıdır. İş baskısındaki bir birim değişme iş bağlılığını .286 düzeyinde artırmaktadır.

Araştırmada, genel stres ve stres alt boyutları olan iş baskısı, özerklik eksikliği, rol belirsizliği ile iş tutumları arasında belirlenen ilişki, çalışma yaşamının oldukça devingen bir ilişkiler bütünü olduğunu göstermektedir. Öte yandan, çalışma yaşamında stres oluşturuca etkenlerin işgörenlerin ruhsal ve bedensel sağlıkları üzerinde olumsuz etkiler oluşturabileceği (Torun,1977:45; Myrtek vd., 1999:341) bilinmektedir. Örgütsel ortamda stres yoğunluğunun aşırı düzeyde olması işgörende tükenmeye neden olacağı ve bununla birlikte iş doyumsuzluğu, işgören devri, işe devamsızlık oranının artması gibi olumsuz davranışsal sonuçlara yol açacağı yine yazındaki çalışmalarda belirtilmektedir (Fang,2001:860; Eroğlu,2000:332;Ertekin,1993:15). Bu nedenle iş stresine neden olan örgütsel stres kaynaklarının çalışma ortamından kaldırılması ya da en az düzeye çekilmesi gerek işgörenin ruhsal ve fiziksel sağlığı, gerek örgütsel etkinlik açısından önemlidir.

İşletme açısından bir üretim faktörü olan işgörenin tam performansla çalışabilmesi, örgütsel ortamdaki olumsuz çalışma koşullarının giderilmesiyle olanaklıdır. Kıt kaynakların etkin ve verimli kullanımını amaçlayan işletmelerin diğer üretim faktörlerine göstermiş olduğu özeni ve ilgiyi emek faktörüne göstermesi yalnızca işgörenler açısından değil aynı zamanda işletme açısından da önemli kazanımlar sağlayacaktır. Kaldı ki gereksinimlerini karşılamak için, bir diğer anlatımla yaşamını sürdürmek için bedensel ve düşünsel çaba göstermekten başka bir olanağı olmayan işgörenlerin ruhsal ve bedensel sağlıklarının korunması ve hatta olanaklı ise geliştirilmesi işletmelerin sosyal sorumluluğudur.

### **Kaynaklar**

- Aktaş, M.A., (2001), "Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri", Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 56 (4), ss. 25-42.
- Balcı, A., (2000), Öğretim Elemanının İş Stresi Kuram ve Uygulama, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Baltaş, Z., (1996), Stres ve Sağlık, IX. Ulusal Psikoloji Kongresi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Batlis, N.C, (1980), "Job Involvement and Locus of Control as Moderators of Role-Perception/Individual-Outcome Relationships", Psychological Reports, 46, ss. 111-119.

- Baysal, A.C, Tekarslan, E., (1996), *İşletmeciler için Davranış Bilimleri*, 2. Bası, İstanbul.
- Bingöl, D., (1997), *Personel Yönetimi*, 3. Baskı, Beta, İstanbul.
- Brown, S.P., Leigh, T.W., (1996), "A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort and Performance", *Journal of Applied Psychology*, 81, ss. 358-368.
- Can, H., (1999), *Organizasyon ve Yönetim*, 5. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Erdoğan, İ., (1999), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İ.Ü. İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü, Araştırma ve Yardım Vakfı Yayın No:5, İstanbul.
- Erdoğan, İ., (1997), *İşletmelerde Davranış*, İ.Ü., İşletme Fakültesi Yayın No:272, İstanbul.
- Erdoğan, İ., (1991), *İşletmelerde Davranış*, İ.Ü., İşletme Fakültesi Yayın No:242, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No:135, İstanbul.
- Eren, E., (2000), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Genişletilmiş 6. Baskı, Beta, İstanbul.
- Erkenekli, M., (2000), *Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin İşgören Tatmini Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bilişim Sektöründe Uygulamalı Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eroğlu, F., (2000), *Davranış Bilimleri*, 5. Baskı, Beta, İstanbul.
- Ertekin, Y., (1993), *Stres ve Yönetim*, TODAİE Yayınları No:253, Ankara.
- Fang, Y., (2001), "Turnover propensity and its causes among Singapore nurses: an empirical study", *Int. J. Of Human Resource Management*, 12 (5), ss. 859-871.
- Frone, M.R., Rusell, M., Cooper, M.L., (1995), "Job stressors, Job involvement and employee health: A test of identity theory", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, ss. 1-11.
- Gechman, A.S., Wiener, Y., (1975), "Job Involvement and Satisfaction as Related to Mental Health and Personal Time Devoted to Work", *Journal of Applied Psychology*, 60, ss. 521-523.
- Güler, M., (1990), *Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Verimine Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güney, S., (2001), *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Güney, S., (2000), *Davranış Bilimleri*, Genişletilmiş 2. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Hackman, J.R., Oldham, G.R., (1980), *Work Redesign*, Addison-Wesley Publishing Company, Reading, Massachusetts, California.
- Hammer, T.H., Landaw, J.C., Stern, R.N., (1981), "Absenteeism when workers have a voice: The case of employee ownership", *Journal of Applied Psychology*, 66, ss. 561-573.

- Kanungo, R.N., (1982), "Measurement of Job and Work Involvement", *Journal of Applied Psychology*, 67, ss. 341-349.
- Kasl, S.V., (1973), "Mental Health and Work Environment: An Examination of the Evidence", *Journal of Occupational Medicine*, 15, ss. 509-518.
- Keller, R., (1997), " Job Involvement and Organizational Commitment as Longitudinal Predictors of Job Performance: A Study of Scientist and Engineers", *Journal of Applied Psychology*, 82, 539-545.
- Khaleque, A., Rahman, M.A., (1987), "Perceived Importance of Job Facets and Overall Job Satisfaction of Industrial Workers", *Human Relations*, 40, 401-416.
- Lawler, E.E, Hall, D.T., (1970), "Relationship of Job Characteristics to Job Involvement, Satisfaction, and Intrinsic motivation", *Journal of Applied Psychology*, 54, ss. 305-312.
- Lodahl, T.M., Kejner, M., (1965), "The Definition and Measurement of Job Involvement", *Journal of Applied Psychology*, 49, ss. 24-33.
- Mathieu, J.E., Farr, J.L., (1991), " Further Evidence for the Discriminant Validity of Measures of Organizational Commitment, Job Involvement, and Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 76, ss. 127-133
- Morris, J.H., Koch, J.L., (1979), "Impacts of Role Perceptions on Organizational Commitment, Job Involvement, and Psychosomatic Illness Among Three Vocational Groupings", *Journal of Vocational Behavior*, 14, ss. 88-101.
- Myrtek, M., Fichtler, A., Strittmatter, M., Brügger, G., (1999), "Stress and Strain of Blue and White Collor Workers During Work and Leisurre Time: Results of Psychophysiological and Behavioral Monitorring", *Applied Ergonomics*, 30, ss. 341-351.
- Quarstein, V.A., McAfee, B.R., Glassman, M., (1992), "The Situational Occurrences Theory of Job Satisfaction", *Human Relations*, 45, ss. 859-873.
- Saal, F.E., (1978), " Job Involvement: A Multivariate Approach", *Journal of Applied Psychology*, 65, ss. 53-61.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M., (1998), *Örgütsel Psikoloji*, Alfa, Bursa.
- Spencer, D.G., Steers, R.M., (1981), "Performance as a Moderator of the Job Satisfaction-Turnover Relationship", *Journal of Applied Psychology*, 66, ss. 511-514.
- Şahin, N.H., Batıgün, A.D., (1997), "Bir Özel Hastanede Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres", *Türk Psikoloji Dergisi*, 12 (39), ss. 57-71.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T., Çelik, A., (2001), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Nobel Yayın Dağıtım, Geliştirilmiş 2. Baskı, Ankara.
- Tevruz, S., (1997), *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, 2. Baskı, Ankara.
- Tınar, M.Y., (1996), *Çalışma Psikolojisi*, İzmir.

- Torun, A., (1977), "Stres ve Tükenmişlik", Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Türk Psikoloji Derneği, 2. Baskı, Ankara.
- Türküm, A.S., (1999), Stresle Başa çıkma ve İyimserlik, Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1098, Eskişehir.
- Vecchio, R., (1995), Organizational Behavior, Third Edition, Harcourt Brace College, Publisher, Orlando.
- Yousef, D.A., (2002), " Job Satisfaction as a Mediator of the Relationship Between Job Stressors and Affective, Continuance, and Normative Commitment: A Path Analytical Approach", International Journal of Stress Management, 9, ss. 99-112.

### **EK:**

- WP01- Yapacak çok işim var.
- WP02- Başkalarının işleri için çok fazla sorumluluğumun olduğunu hissediyorum.
- WP03- Zihinsel ya da bedensel olarak çok ağır çalışıyorum.
- WP04- İş yapmak için yeni yöntemleri izlemek zorundayım.
- WP05- Yapacağım hatanın oldukça maliyetli olabileceği işler hakkında karar vermem gerekiyor.
- WP06- Çok uzun saatler çalışıyorum.
- WP07- İşin iyi yapılması için yetersiz yardım ya da donanıma sahibim.
- WP08- Önemli sorumluluklarım bulunmakta.
- LA01- Amirimin kararlarını etkileyemediğimi hissediyorum.
- LA02- İşimi yaparken kendi inisiyatifimi kullanamıyorum.
- LA03- Amirim beni yakından izliyor.
- LA04- İşimi nasıl yapacağıma karar vermede bana çok fazla özgürlük tanınmıyor.
- LA05-İşimi istediğim gibi yapma özgürlüğüm yok.
- LA06-Kendi kararlarımı almaya teşvik edilmiyorum.
- RA01-Benden ne beklenildiğinden emin değilim.
- RA02-Tam olarak ne yapmam gerektiği konusunda aklun karışık.
- RA03-İşim için açık, planlanmış hedefler ve amaçlar yok.
- RA04-İşimde ne yapılması gerektiği konusunda emin değilim.
- RA05-Benden tam olarak ne beklendiğini bilmiyorum.
- RA06-Ne kadar yetkiye sahip olduğumdan emin değilim