

İstanbul İlinde Çalışma Hayatındaki Mesleki Gerilim ve Stresin Araştırılması*

Tarık ÇAKAR**, Berkay GÜLSEVEN***, Mehmet Ali BARIŞKAN****,
Seda ERBAYRAK*****

Öz

Bu çalışmanın amacı İstanbul'da çalışma hayatındaki iş stresini ölçmek ve nedenlerini belirlemektir. Amaç aşağıda sıralanan 5 farklı soruya cevap bulmaktır; (1) İstanbul ilinde iş stresi ile ilgili gerçekler nelerdir? (2) Psikososyal risk değerlendirmesi ve stresten korunmak için hangi legal çerçeve ve ulusal altyapı mevcuttur? (3) İşveren organizasyonları ve ticari birliklerin iş stresi ile ilgili olarak görüşleri ve değerlendirmeleri nelerdir? (4) İş stresi ve psikososyal risklerin ölçülmesi ve değerlendirilmesi için hangi enstrümanlar kullanılmaktadır? (5) İşletmeler iş stresini azaltmak için hangi koruyucu önlemleri almaktadırlar? Çalışma her bir işletmeden 2-4 kişi seçilerek 45 farklı işyerinde yapılacaktır. Hazırlanan anket toplamda 132 kişiye uygulanacaktır. Bu çalışmanın sonunda, ülke gerçekleri göz önüne alınarak devletin iş stresinden korunma konusundaki rolü belirlenecektir. Ek olarak, stres koruma programlarının geliştirilmesi ile ilgili ne gibi çalışmalar yapılabileceği ortaya konacak ve belli bölgelerde stres yönetim merkezleri oluşturulması yönünde tavsiyelerde bulunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki stres, stresin etkileri, stresin sonuçları, stres yönetimi, koruyucu önlemler



Özgün Araştırma Makalesi (Original Research Article)

Geliş/Received: 25.10.2021

Kabul/Accepted: 07.09.2022

DOI: <https://dx.doi.org/10.17336/igusbd.1011482>

* Bu çalışma, İstanbul Gelişim Üniversitesi tarafından desteklenmiştir (KAP-060220).

** Prof. Dr., İstanbul Gelişim Üniversitesi, Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: tcakar@gelisim.edu.tr **ORCID** <https://orcid.org/0000-0001-8492-3707>

*** Öğrenci, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: 180401903@ogr.gelisim.edu.tr **ORCID** <https://orcid.org/0000-0003-0346-5770>

**** Arş. Gör., İstanbul Gelişim Üniversitesi, Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi, Bilgisayar Mühendisliği Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: mabariskan@gelisim.edu.tr **ORCID** <https://orcid.org/0000-0002-8039-2686>

***** Arş. Gör., İstanbul Gelişim Üniversitesi, Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: serbayrak@gelisim.edu.tr **ORCID** <https://orcid.org/0000-0003-0610-6423>

Investigation of Occupational Tension and Stress in Working Life in Istanbul

Abstract

This study aims to measure work stress in ISTANBUL's working life and determine its causes for finding answers to 5 different questions; (1) What are the facts of work stress in Istanbul, (2) What legal framework and infrastructure exist for psychosocial risk assessment and protection from stress?, (3) What are the views and evaluations of employers and trade associations regarding work stress?, (4) Which instruments are used to measure and evaluate work stress and psychosocial risks?, (5) What preventive measures do businesses take to reduce work stress? The study was carried out in different workplaces and selected 3-4 people. A questionnaire prepared for a maximum of 132 people will be applied; taking into account the realities of our own country, the role that the state can play in this regard will be determined. What kind of work can be done to develop stress protection programs will be revealed. Recommendations will be made to establish stress management centers in certain regions.

Keywords: Occupational stress, effects of stress, results of stress, stress management, protective measures

Giriş

Çalışanlar vakitlerinin önemli bölümünü iş yerlerinde harcarlar ve yaptıkları işe bağlı olarak zaman zaman stres ile karşı karşıya gelirler. Bu sebeple, araştırmacılar stres yönetimi ile ilgili çalışmalar yapma gereği duymuştur. Çalışmalar doğrultusunda, organizasyonlarda mesleki stres ve gerilim kavramı ortaya çıkmıştır. Bu konuda çalışan bilim insanları konu hakkında farklı araştırmalar yapmışlardır. Farklı meslek grupları bu araştırmaların muhatabı olmuştur. Yapılan çalışmalar, iş stresini önlemek için önlem alınmazsa devlete önemli miktarda ekonomik yük getirdiğini göstermiştir. (Annamalai ve Nandagopal, 2014; Aktan ve Maslow, 2000; Aydın, 2004; Baltaş ve Baltaş, 1991; Bidzinka, 1984; Aktan, 2010; Ganster, 2008; Gümüştekin ve Gültekin, 2010)

Çalışanların yaptıkları işler ile ilgili aldıkları sorumluluklar ve buna bağlı oluşan riskler bulunmaktadır. Bu sebeple, kendilerini stres içinde hissedebilirler. Her işin belli bir sorumluluk ve risk getirmesi onu doğal olarak bir stres etmeni yapar. Bu etkenler hem bireyden hem işin özelliklerinden kaynaklanabilir. Çalışan insanlar, gelecek endişesi taşımalarına sebep olan, fiziksel ve ruhsal sağlıklarına olumsuz yönde etki eden çalışma ortamlarından, onları tükenmişlik sendromuna götüren her türlü etkinlikten kaçınmaları gerekir. Örgüt yapısının iyi belirlenmesi, çalışanlar arasında daha yumuşak ilişkiler ve iletişimler kurulması stres konusunun çözülmesine yardımcı olacaktır. 16 ülkede yaklaşık 5300 işçi üzerinde yapılan bir araştırmada işçilerin %54'ü hayatlarındaki stresin büyük bir bölümünü iş stresinden kaynaklandığını belirtmişlerdir. Yapılan diğer bir araştırmada iş kazalarının %74 ile %84'ünün sebebinin, stresle yaşama ve onu yenebilme konusundaki organizasyonel zayıflıklar olduğu görülmüştür. İş stresi, iş yerlerinde işe gelmeme, performans düşüklüğü ve devir yüzdesi gibi olumsuzlukları dikkate değer derecede negatif etkilemektedir. Örgütlerde büyük olumsuzluklara yol açan mesleki gerilim ve stres işletmelerin üzerinde durmaları gereken bir konudur. Eğer bu konunun önemi anlaşılmazsa önemli ekonomik kayıplara sebep olabilecektir (Crawford ve Bolas, 1996; Demirel, 2013; Gümüştekin ve Gültekin, 2010; Arıcan, 2011; Manabete vd., 2016; Moorhead ve Griffin, 2009).

Almanya'da 4075 kişi üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre kadınların çocuk sahibi olduğunda, depresyona girme olasılığının arttığı ortaya çıkmıştır. Erkekler üzerinde işsizliğin depresyon eğilimini arttırdığı gözlenirken, kadınlarda hiçbir etkisi olmadığı savunulmuştur. Demografik faktörler açısından bakıldığında, tam zamanlı ya da yarı zamanlı çalışmanın strese az etkisi olduğu görülmüştür. Ancak tam zamanlı çalışanların stres yükü yarı zamanlı çalışanlara göre daha fazladır. Yaş aralığı 30-50 olanların stresten fazla etkilenmediği ifade edilmektedir. Eğitim seviyesi ile stresten etkilenme arasındaki ilişkiye bakıldığında, eğitim seviyesi arttıkça stresinde gittikçe arttığı görülmüştür. En çok strese maruz kalan meslekler ise, öğretmen, hemşire ve yönetici olarak belirlenmiştir. ABD'de 2002 yılında yapılan bir çalışmaya göre, iş stresi açısından organizasyonda alınan rol cinsiyetten daha etkili. Özellikle üst seviyedeki yöneticiler karar alma aşamalarında çok daha fazla strese girmektedirler. Kadınlar ise eğer evdeki rolleri ile iş yerindeki rolleri çatıyorsa stres seviyesi yükselmektedirler. Kanada'da yapılmış olan bir araştırmada 40-54 yaş aralığındakiler stresi en yoğun algılayan grup olarak belirlenmişlerdir. 15-24 yaş aralığındakiler ise stresi çok yoğun algılamaktadırlar. 65 yaş ve üzerindeki daha hafif işlerde çalışmaktadırlar. Aynı araştırmaya göre evli olmak, orta yaşlarda olmak, yüksek bir gelire sahip olmak, üniversite ve daha yüksek seviyeli eğitim almış olmak daha çok stres yükü anlamına gelmektedir. Kadınlar daha fazla stres yüküne sahiptirler. (Gangster, 2008; Hablemitoğlu ve Özmete, 2012; Gödelek, 1988; Ivancevich, Michael, Preston, 1982; Lim ve Jeong, 2016; Luthans, 1989).

1997 yılında Avrupa Komisyonu 15 Avrupa ülkesinde toplam 16.000 çalışan üzerinde bir araştırma yapmıştır ve bu çalışmada iş baskısının en yoğun olduğu ülkenin Hollanda olduğu görülmüştür. Yapılan bir diğer çalışmada, Avrupa birliği ülkelerinde iş stresinin 1991'den 1995'e kadar ortalama olarak %7 arttığı görülmüştür. Bu çalışmada Hollanda yine %11'lik artışla en önde yer almıştır. Yine Hollanda'da yapılan bir çalışmada, 7000 çalışamaz hale gelmiş işçinin çalışamama sebepleri incelendiğinde, %53'ünün işlerinden kaynaklanan sebeplerle çalışamaz hale geldikleri saptanmıştır. İşçilerin, %43 fiziksel iş yükü, %26 mental iş yükü ve %29 genel çalışma koşulları sebebiyle çalışamayacak derecede hasta oldukları gözlemlenmiştir. İş yapamayacak hale gelme, ya da hastalık sebebiyle kısa süreli devam edememe gibi sebeplerden dolayı oluşan iş gücü kaybının ekonomik karşılığı oluşmaktadır. Örneğin, Hollanda'da iş stresinden kaynaklı oluşan durumlar sonucunda 25 milyar dolarlık ekonomik zarar oluşmuştur.

Bilgiye kolay ulaşılması, uluslararası küresel pazarların oluşması ve rekabetin artması çalışanların da stres yükünü arttırmaktadır. İş stresi sebebiyle çok sayıda işçi sağlığını kaybetmektedir. 2014 yılında İsviçre'de yapılan iş stresi indeksi konulu araştırmada, iş stresinden kaynaklı hastalıklar ve hastalıklara bağlı iş kayıpları sebebi ile devletin her sene 6 milyar frank zarar ettiği belirtilmiştir. Aynı araştırmada, stresin işe devam konusunda da olumsuz yönde etki ettiği görülmüştür.

Stres, diyabet, obezite, alzheimer, depresyon, sindirim sistemi hastalıkları, uyku bozuklukları ve benzeri pek çok sağlık sorunlarına sebep olmakta veya hastalığın derecesini arttırmaktadır. Tüm şirketlerin ve kurumların stres ile ilgili önlemler alması gerekmektedir. Kısa ve uzun vadede negatif etkisi olan iş stresinin yönetilmesi konusunda eğitimler almak bireysel ve kurumsal olarak iş stresi ile baş etmenin önemli bir başlangıcı olacaktır. Bu araştırma içinde hemen hemen tüm stres faktörlerine dikkat çekilmiştir. Stres seviyesi anket yoluyla belirlenmeye çalışılmıştır. (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002; Pehlivan, 1995; Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996; Satija ve Khan, 2013; Tüz, 2002; Schafer, 1987; Wong, Chen ve Yu, 2002).

Nisar ve Rasheed (2020) mesleki stresin polislerin kariyer tatmini, rol içi performans ve rol dışı performans ile negatif ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca kariyer tatmini, mesleki stres ile polis çalışanlarının rol içi ve dışı performansları arasındaki

ilişkilere aracılık etmektedir. Ozer ve diğerleri (2022) bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin ve diğer sağlık çalışanlarının iş güvenliği, iş stresi ve mutluluk algıları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre iş güvenliği ile iş stresi arasında negatif ve zayıf ilişkiler, iş güvenliği ile mutluluk arasında pozitif ve zayıf ilişkiler, iş stresi ile mutluluk arasında negatif ve zayıf ilişkiler bulunmaktadır. Araştırmada ayrıca algılanan mutluluğu en çok etkileyen değişkenin iş stresi olduğu ortaya çıkmıştır.

Piao ve Managi (2022) çalışanların mesleki stresinden kaynaklanan beşeri sermaye kaybının değerlendirilmesini yapmıştır. Sonuç olarak yıllık gelir ve çalışan stresi arasındaki negatif ilişkiyi ortaya çıkarmıştır, bu, çalışanların stresi ne kadar kötüyse, insan sermayesi kayıplarının o kadar büyük olduğunu gösterir. Şirketler için insan sermayesi kaybı, çalışan sayısı ile yüksek oranda ilişkilidir ve çalışanların mesleki stresini azaltmanın daha yüksek kurumsal performansa yol açabileceği düşünülmektedir. Eyimaya ve Tezel (2021) demiryolu işçileri için yaptıkları araştırmada çalışanların stresörler, sosyal değişimler, psikolojik gerilimler ve sağlıkla ilgili şikayet gruplarının tüm alt boyutlarından etkilendikleri ve orta düzeyde strese sahip oldukları belirlenmiştir. Araştırmada çalışanların en çok sorumluluklarından ve gelecekteki mesleki belirsizliklerden etkilendiğini ortaya konulmuştur.

Ramakrishnan ve diğerleri (2022) dijital devlet hizmet kalitesini, kamu sektöründeki hizmet sağlayıcılar arasındaki örgütsel zeka (OI) özellikleri ve mesleki stres ile ilişkilendiren kavramsal bir model ortaya koymuşlardır. Bulgular Mevcut modellerin incelemelerine dayanarak, kamu hizmeti sağlayıcılarının bakış açısından dijital devlet hizmet kalitesini, özelliklerini ve mesleki stresi içeren kavramsal bir modelin varlığına dair ikna edici bir kanıt yoktur. Bu nedenle, dijital devlet hizmet kalitesi arasında aracı görevi gören mesleki stres ile kavramsal bir model, kamu hizmeti sunumunun kalitesini yükseltmek için kapsamlı bir çerçeve olarak sunulmaktadır. Kullanılan kalite sistemleri stres etkisini yumuşatmaktadır (Çakar ve Serdar 2002). Lee ve diğerleri (2022) Avustralya ve Yeni Zelanda'da çalışan akademisyenlerin mesleki stres seviyelerini ve stres faktörlerini araştırmıştır. Vulanovic ve diğerleri (2020) iş sağlığı ve güvenliği yönetimi ile örgütsel performans arasında aracı olarak stres faktörünün etkisi üzerine bir araştırma yaptılar. Araştırmada sonuç olarak, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin çalışanların stresi üzerinde doğrudan etkisi olduğunu ve streslerinin örgütsel İSG performansı üzerinde önemli, aracılık edici bir etkiye sahip olduğunu kanıtlamıştır.

Son yıllarda farklı meslek grupları için stres araştırmaları yapılmış ve her bir meslek grubu için spesifik ve genel sonuçlar elde edilmiştir. Bu çalışma özel bir meslek grubu için değil genel olarak ve İstanbul ili için yapılmıştır. Yukarıda verilen çalışmaların sonuçları özelde ve genelde bizim yaptığımız çalışma ile çok büyük oranda uyumludur. Baz meslek grupları için çok küçük ayrışmalar olduğu görülmüştür.

Demografik ve Algısal Değişiklikler

İnsanların olaylar karşısında göstermiş olduğu psikolojik tepkiler, olayların stres düzeyini belirlemektedir. Bir olayın kişi üzerinde stres oluşturabilmesi için olayın nasıl gerçekleştiği değil, kişilerin olaya nasıl tepki verdikleri ve nasıl başa çıkabilecekleri konusunda stratejileri ile ilgilidir. Yani stresin temelinde kişinin olayları nasıl algıladıkları ve değerlendirdikleri yatmaktadır. Kişilerin algısı stresin azalması ve artması ile doğrudan ilişkilidir.

Aynı olay karşısında farklı kişilerin üzerinde oluşan stresin farklılık gösterdiği söylenmektedir. Aynı olay karşısında oluşan durumlarla bazı kişiler kolay başa çıkarken, bazıları aşırı baskı altında hissedebilirler. Tüm bunların sebebi olarak, kişilerin o anki ruhsal değişimleri, yaşadığı toplum yapısı, cinsiyeti, fiziksel şartları ve sahip olduğu

değerler olarak gösterilmektedir. Dolayısı ile olayların stresli olup olmadığı kişilere bağlı olarak değişmektedir.

Kişilerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, ekonomik düzeyi, medeniyet durumu gibi demografik özellikleri stres düzeyi ile ilişkilidir. Kişilerin demografik özelliklerine bağlı olarak olaylar karşısında vereceği tepkiler değişiklik göstermektedir.

Yaş: Kişilerin ileri yaşlarda kendilerini yetersiz görme nedeni olarak, genç yaşlarda yaşadığı olumsuz deneyimler yaşamış olması gösterilmiştir. Kişilerin ileri yaşlarda stresle başa çıkması ve bilgiyi kullanma konusunda zorlandığı gözlemlenmiştir. Kişiler yaş aldıkça stresinde aynı doğrultuda arttığı söylenebilir. Genç çalışanlar, yaşlı çalışanlara göre zihinsel ve fiziksel anlamda daha dinamik olduklarından dolayı olaylar karşısında oluşan stresi daha iyi yönetebilmektedir. Bu durum yaşlı çalışanlar üzerinde daha fazla stres yaşamasına neden olurlar.

Cinsiyet: Geleneksel toplumlarda kadınlar evdeki işlerde erkeklere nazaran daha aktif rol oynamaktadır. Son yıllarda evde üstlenmiş olduğu görevler dışında iş hayatında da aktif rol oynamaktadırlar. Hem iş hayatında hem ev hayatındaki sorumlulukları nedeniyle erkeklere nazaran daha çok stres altında kaldıkları gözlenmektedir. Ek olarak, kadın çalışanların, cinsel taciz, fiziksel ve psikolojik şiddet gibi durumlardan kaynaklı olarak büyük baskı altında kaldıkları ve bu baskının büyük bir stres kaynağı olduğu ifade edilmektedir.

Medeni Durum: Evli çalışanların evlilikte üstlendiği ekstra rollerden kaynaklı olarak stres düzeylerinin bekarlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Ek olarak, boşanma, eş ölümü, aile bireylerindeki hastalık gibi nedenlerin evli çalışanlar üzerinde stres düzeyini arttırdığı belirtilmiştir.

Eğitim Düzeyi: Eğitim düzeyi arttıkça aynı doğrultuda bilgi, birikim ve tecrübe de aynı doğrultuda artmaktadır. Bu sebeple kişilerin stresle başa çıkabilme başarıları da aynı paralellikte kolaylaşmaktadır. Çalışanların eğitim düzeyine karşılık gelen iş tatmini olumlu ise iş motivasyonu ve stres yönetimi de o derece olumlu olur. Ancak eğer çalışan aldığı eğitimle yaptığı işten tatmin değilse olumsuz yönde etkilenir. Bu etki de stres yönetimini olumsuz olarak etkileyebilmektedir.

Yaşam Tarzı: Kişiler üzerinde stres çalışmaları incelendiğinde, yaşam tarzının stres oluşumu üzerinde büyük bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Kişilerin uyku düzenlerinin bozulması, alışık olmadıkları yerlerde bulunmaları, alkol, sigara ve uyarıcı etkisi olan diğer kötü alışkanlıklara sahip olmaları gibi nedenlerden dolayı strese meyilli oldukları açıkça literatürde belirtilmiştir. Bu sebeple, alışık olduğumuz yaşam tarzı içerisinde olduğumuzda stresle başa çıkmamız kolay olurken, konfor alanımızın dışına çıktığımızda stresle başa çıkmamız kolay olmamaktadır.

Kişilik Özellikleri, A ve B Tipi Davranış Biçimi: Kişilik, kişilerin düşünme yapısı, davranışları, olaylara bakış açıları gibi pek çok sayıda özelliğin bütünlüğünden oluşmaktadır. Kişilerin sosyal çevreleri ve bu çevre ile olan ilişkileri kişiliklerini büyük oranda biçimlendirir. Değişen koşullar ve durumlar karşısında çabuk uyum sağlayan bireylerin stres karşısında daha dirençli ve durumu yönetebildikleri gözlemlenmiştir. Kişilik özelliklerine göre, daha dışa dönük, sosyal çevresi ile iyi iletişim sağlayan bireylerin stres yönetimini aynı paralellikte daha iyi yönettiği belirtilmektedir. Olumlu kişilikleri sayesinde stresi daha olumlu karşılamaktadırlar(Ülkü, 2017).

Materyal ve Yöntem

İstanbul ili için mesleki stresi ölçebilmek amacıyla bir anket çalışması yapılmıştır. İnsanlar yaşam süreleri boyunca az ya da çok stresle muhatap olmaktadır. Zamanlarının çoğunu işyerinde harcadıkları için mesleki strese maruz kalmaları kaçınılmazdır. Bunun sonucu olarak, psikolojik ve fiziksel birtakım hastalıklara

yakalamaları kaçınılmaz olmaktadır. Bundan dolayı ekonomik ve sosyal açıdan stresi çok önemli bir etken olarak görebiliriz. Bu çalışmada, İstanbul ili için mesleki stres araştırma çalışması yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda, farklı meslek gruplarından insanlar ile görüşülerek anket yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır. Kullanılan anket formu demografik özellikler ve stres ile ilgili sorular içermektedir. Ankette 4 demografik ve 41 anket sorusu mevcuttur. Tüm sorular çoktan seçmelidir. Anket Google Form üzerinden hazırlanmış ve elektronik ortamda cevaplandırılmıştır. Sonrasında, anketler değerlendirilmiş ve sonuçlar istatistiksel anlamlılık testlerine tabi tutularak analiz edilmiştir. Araştırılan hipotezler Araştırmaya katılan çalışanların stres tepki ve belirti düzeylerinin, ayrıca stres ölçekleri düzeylerinin cinsiyete, yaşa, medeni duruma, eğitim seviyesine, çalışma süresine, bulunduğu pozisyona göre farklı olup olmadığı hipotezleri araştırılmıştır.

Analiz ve Bulgular

Veriler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programı yardımı ile istatistiksel analize tabi tutulmuştur. İlk olarak anket uygulanan kişiler cinsiyet, yaş ve medeni durum açısından değerlendirilmiştir. Sonrasında, güvenilirlik analizi, her bir soruya ait ortalama ve standart sapma hesaplamaları, bağımsız örneklem t testi, çapraz tablo analizi, ki kare testleri, faktör analizleri ve korelasyon analizleri yapılmıştır.

Kullanılan semboller ve terimler aşağıdaki gibidir.

Alternatif Hipotez: H_1 (İki grup arasında fark vardır.)

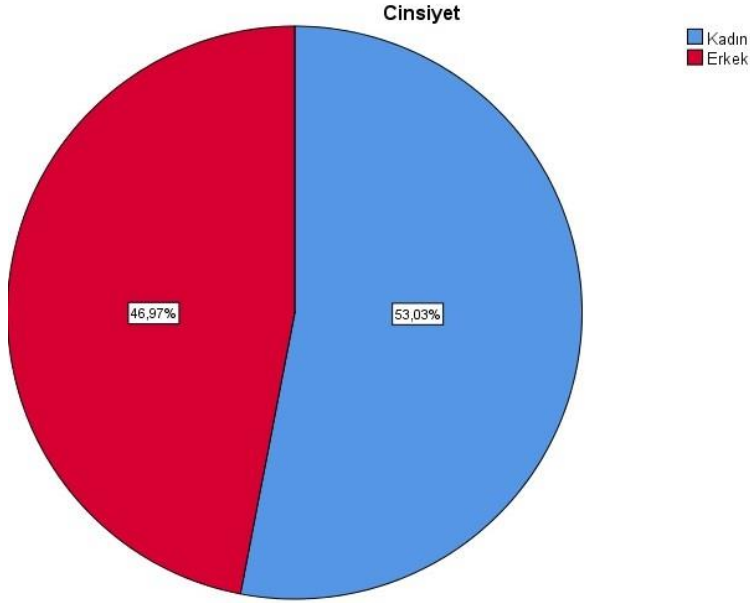
Çekirdek Hipotez: H_0 (İki grup arasında fark yoktur.)

Hipotezler %95 güven düzeyinde analiz edilmiştir. ($P < 0,05$: %5 analizde hata payı olarak alınmıştır). $P < 0,05$ olduğunda, H_0 hipotezi kabul edilmezken, H_1 hipotezi kabul edilir.

Araştırmaya katılanların cinsiyet durumları aşağıdaki gibidir;

		Cinsiyet			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadın	70	53,0	53,0	53,0
	Erkek	62	47,0	47,0	100,0
Total		132	100,0	100,0	

Tablo 1. Cinsiyet



Şekil 1. Cinsiyetlerin yüzde dağılımı

Tablo 1’de belirtildiği gibi araştırmaya katılanlar 132 kişidir. Katılımcıların 62’si erkek, 70’i kadındır. Erkek ve Kadın katılımcıların cinsiyetleri yüzde olarak sırasıyla, %53,03 ve %46,97 şeklinde dağılmış ve Şekil 1’de gösterilmiştir. Katılımcı sayılarının cinsiyete göre yüzde değerleri birbirine çok yakındır. Kadın ve erkek katılımcıların sayısı hemen hemen eşit sayıdadır.

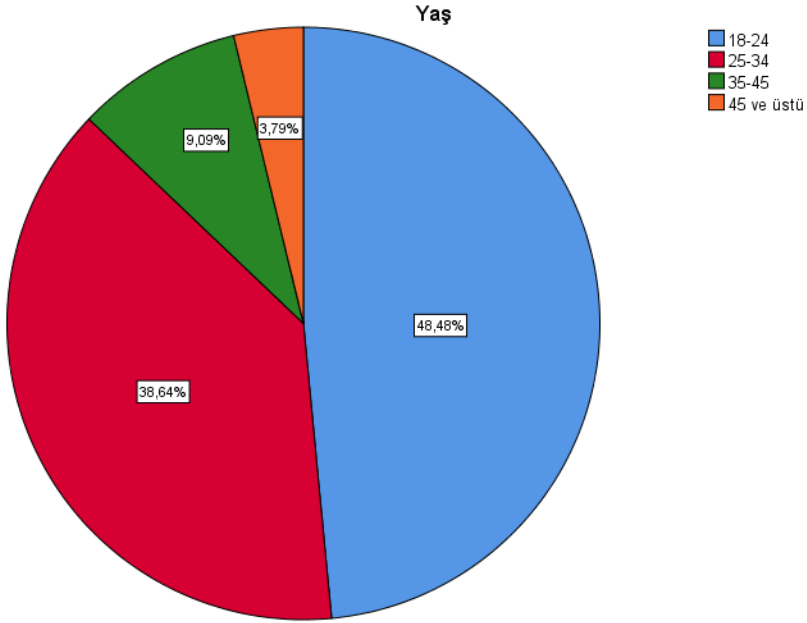
Araştırmaya katılanların yaş durumları:

Araştırmaya katılanların yaş aralıkları ve katılımcı sayıları Tablo 2’de gösterildiği gibidir.

Yaş

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-24	64	48,5	48,5
	25-34	51	38,6	87,1
	35-45	12	9,1	96,2
	45 ve üstü	5	3,8	100,0
Total	132	100,0	100,0	

Tablo 2. Yaş



Şekil 2. Yaşların yüzde dağılımı

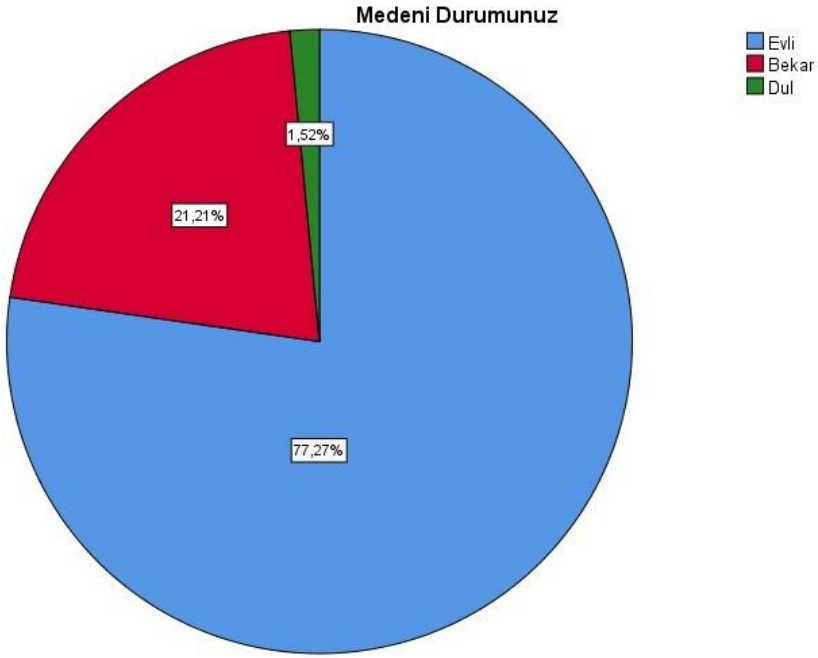
Şekil 2’de katılımcı yaşlarının yüzde olarak dağılımı gösterilmiştir. İstanbul ilinde Mesleki Stres ve Gerilim anketi çalışmasındaki araştırmaya katılanların yaş durumları incelendiğinde, 18-24 yaş arası 63 kişi, 25-34 yaş arası 51 kişi, 35-45 yaş arası 12 kişi, 45 üstü 5 kişi olduğu görülmektedir. Yaşların yüzde olarak dağılımı ise sırasıyla %48,48, %38,64, %9,09, %3,79’dir.

Katılımcıların medeni durumlarına göre sayıları Tablo 3’de gösterilirken, yüzde dağılımları Şekil 3’de gösterilmiştir.

Medeni Durumunuz

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evli	102	77,3	77,3	77,3
	Bekar	28	21,2	21,2	98,5
	Dul	2	1,5	1,5	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Tablo 3. Medeni Durum



Şekil 3. Medeni durum yüzde dağılımı

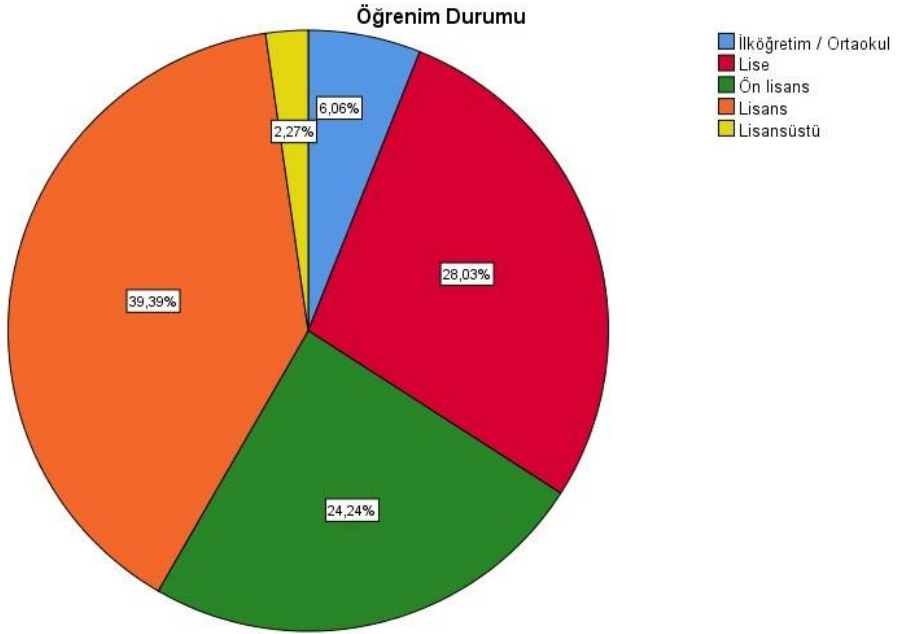
Ankete katılanların medeni durumları, %77,27'si evli (102 kişi), %21,21'i bekar (28 kişi), %1,52'sinin dul (2 kişi) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılanların öğrenim durumlarını içeren sayısal veriler Tablo 4'de belirtilmiştir.

Öğrenim Durumu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	İlköğretim / Ortaokul	8	6,1	6,1	6,1
	Lise	37	28,0	28,0	34,1
	Ön lisans	32	24,2	24,2	58,3
	Lisans	52	39,4	39,4	97,7
	Lisansüstü	3	2,3	2,3	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Tablo 4. Öğrenim Durumu



Şekil 4. Öğrenim durumu yüzde dağılımı

Anket çalışmasına katılanların eğitim durumlarının yüzde dağılımı Şekil 4’de gösterilmiştir. Katılımcıların %6,06 ilkökul, %28,03 lise, %24,24 ön lisans, %39,39 lisans ve %2 lisansüstü mezundur. Veriler incelendiğinde, ankete katılanların önemli bir kısmının lisans eğitimi aldığı görülmüştür.

Projedeki araştırmanın güvenilirlik analizi:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,830	25

Tablo 5. Güvenilirlik Analizi

Kullanılan ankette strese maruz kalan insanların cevapladığı benzer veya benzer olmayan düşüncelerin bir sonucu olarak örgütsel stres temelli 25 soru bulunmaktadır. Verilen cevaplara göre güvenilirlik analizi yapılmış ve sonucu Tablo 5’de gösterilmiştir. Sonuç incelendiğinde alpha değerinin 0,830 olduğu görülmektedir. Alpha değeri 1,00 değerine yaklaştıkça güvenilirlik artarken, alpha 0,00 değerine yakınlaştıkça güvenilirlik azalmaktadır. Bu sebeple elde edilen alpha değeri ifadelerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 6'da her sorunun ortalaması ve standart sapması verilmiştir.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Kaç yıldır aynı firmada çalışıyorsunuz ?	132	1,82	1,171
Uykusuzluk ve gece uyuyamama durumlarınız mevcut mu ?	132	2,77	,846
Yersiz endişelenmeniz mevcut mu ?	132	2,91	,851
Geçim sıkıntısı çekiyor musunuz ?	132	2,53	,945
Yaptığınız işi önemsememe , erteleme durumlarınız mevcut mu ?	132	1,58	,510
Kendinizi işe veremediğiniz ve önemsiz hissettiğiniz zamanlar oluyor mu ?	132	2,55	,823
İş hayatınız da sınırlılık ve gerginlik hissediyor musunuz ?	132	2,91	,815
Dinlenme veya ibadet için yeterli zamanını mevcut mu ?	132	2,54	,833
İştahsızlık veya aşırı yemek yeme isteğiniz mevcut mu ?	132	2,69	,997
İşe gitmede isteksizlik yaşıyor musunuz ?	132	2,74	,938
Sıklıkla saate bakar mısınız ?	132	2,76	,982
Yaptığınız bir işte yardıma ihtiyacınız olsa sormaktan kaçınıyor musunuz?	132	1,83	,926

Sorunlarınızı üst mevkiye ifade edebiliyor musunuz?	132	2,51	,693
Yöneticiler her durumda kendilerini haklı buluyor mu?	132	2,61	,862
İş yerinde yükselme olanağınız var mı?	132	2,04	,814
Zamanın size yetmediği düşüncesine kapılıyor musunuz?	132	2,99	,895
Hobilerinize ve kendinize vakit ayırmakta zorlanıyor musunuz?	132	3,02	,874
Arkadaş veya akrabalarınız sizinle geçinmenin zor olduğunu söylerler mi?	132	1,87	1,094
Dinlenmeye ayırdığınız veya boş oturduğunuz vakitlerde kendinizi suçlu hissediyor musunuz?	132	2,12	1,049
Kendinize çok fazla sorumluluk yüklediğiniz oluyor mu?	132	3,20	,833
İşiniz ne kadar zorlayıcı?	132	2,42	,783
Emeklilik ve gelecek kaygınız bulunuyor mu ?	132	3,10	,995
Sıradan bir hafta boyunca iş yerinde kendinizi ne kadar stresli hissediyorsunuz?	132	3,61	1,252
Yaptığınız iş karşılığında aldığınız ücreti nasıl değerlendirirsiniz?	132	1,85	,796
İş arkadaşlarınız işle ilgili fikirlerinize ne kadar önem veriyor?	132	2,46	,670

Şirket dışında iş arayışında olma olasılığınız nedir?	132	2,38	1,067
Yöneticiniz tarafından size atanan görevlerin yoğunluk ve sıklık düzeyi nedir ?	132	3,07	,849
Şirketinizin performans ve çalışma yönetim sistemini adil ve eşit buluyor musunuz ?	132	2,22	,919
İşinizin sıkıcı olduğunu düşünüyor musunuz ?	132	2,60	1,033
İşinizde çok fazla sorumluluk aldığınızı hissediyor musunuz ?	132	3,16	,770
İş arkadaşlarınızla anlaşabiliyor musunuz ?	132	3,29	,787
İş paylaşımının eşit olduğunu düşünüyor musunuz ?	132	2,36	,982
Çalışma saatleriniz uzun ya da düzensiz mi ?	132	2,48	,887
Tatil sürelerinin kısa olması sebebiyle dinlenme ve eğlenceye zaman ayırabiliyor musunuz ?	132	2,43	,840
Yeteneklerinizin yaptığınız işe uygun mu ?	132	2,76	,917

İşe giderken ulaşım sıkıntısı yaşıyor musunuz ?	132	1,97	1,098
Eş , dost ve aile baskınız mevcut mu ?	132	2,23	1,163
Çok fazla sorumluluk aldığınızı düşünüyor musunuz?	132	3,07	,893
İşinizle ilgili yeni gelişmeler doğrultusunda eğitim alıyor musunuz ?	132	2,39	1,163
İş yerinizde yaşadığınız problemler aile hayatınıza yansıyor mu ?	132	2,37	,968
Bu işe ilk başladığınız zamana dönebilseydiniz tekrardan başvuru yapar mıydınız ?	132	2,49	,953
Valid N (listwise)	132		

Tablo 6. Ortalama ve Standart Sapma

Tablo 6’da bulunan mean değerleri 1=Hiç, 2=Az, 3=Bazen, 4=Sürekli şeklindeki ifadelerin soru başına düşen ortalama değerlerini göstermektedir.

Bağımsız Örneklem t Test

Ankette demografik özellikleri içeren sorular dışındaki sorular 1 ile 4 arasında puan verilerek değerlendirilmiştir. 1=Hiç, 2=Az, 3=Bazen, 4=Sürekli olarak belirlenmiştir. İki örnek grup arasında (kadın-erkek) farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır.

H₀: İki grubun (Kadın-Erkek) ortalamaları arasında fark yoktur.

H₁: İki grubun (Kadın-Erkek) ortalamaları arasında fark vardır.

P<0.05 H₀ reddedilir.

P>0.05 H₀ kabul edilir.

Group Statistics

	Cinsiyet?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
orgutselstres_total	Kadın	70	2,6446	,39893	,04768
	Erkek	62	2,6039	,45195	,05740

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
orgutselstres_total	Equal variances assumed	,030	,864	,550	130	,584	,04070	,07406	-,10581	,18721
	Equal variances not assumed			,545	122,817	,586	,04070	,07462	-,10701	,18841

Tablo 7. Bağımsız Örneklem t Test

Bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 7'de verilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde anlamlılık (sig.) değerlerinin 0,05'den büyük olduğu görülmektedir. Bu sebeple, H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

Çapraz Tablo Analizi Yardımıyla Hipotezlerin Test Edilmesi

Çalışmanın bu bölümünde, çalışanın yeteneklerinin, yaptığı işe uygun olup olmadığının belirlenmesi ve öğrenim durumu ile arasındaki bağlantının sorgulanması için hipotezler çapraz tablo analizi ile test edilmiştir.

H_0 : Öğrenim durumunuz yeteneklerinize uygun yaptığınız işe uygun mu sorusu üzerine etkisi bulunmamaktadır.

H_1 : Öğrenim durumunuz yeteneklerinize uygun yaptığınız işe uygun mu sorusu üzerine etkisi bulunmaktadır.

Çapraz Tablo Analizi;

			Öğrenim Durumu ?					Total
			İlköğretim / Ortaokul	Lise	Ön lisans	Lisans	Lisansüstü	
Yeteneklerinizin yaptığınız işe uygun mu ?	Kesinlikle değil	Count	1	6	7	1	2	17
		% within Yeteneklerinizin yaptığınız işe uygun mu ?	5,9%	35,3%	41,2%	5,9%	11,8%	100,0%
	Değil	Count	1	7	5	11	0	24
		% within Yeteneklerinizin yaptığınız işe uygun mu ?	4,2%	29,2%	20,8%	45,8%	0,0%	100,0%
	Uygun	Count	5	18	17	25	0	65
		% within Yeteneklerinizin yaptığınız işe uygun mu ?	7,7%	27,7%	26,2%	38,5%	0,0%	100,0%
Kesinlikle uygun	Count	1	6	3	15	1	26	
	% within Yeteneklerinizin yaptığınız işe uygun mu ?	3,8%	23,1%	11,5%	57,7%	3,8%	100,0%	
Total	Count	8	37	32	52	3	132	
	% within Yeteneklerinizin yaptığınız işe uygun mu ?	6,1%	28,0%	24,2%	39,4%	2,3%	100,0%	

Tablo 8. Çapraz Tablo Analizi

Tablo 8’de görüldüğü gibi eğitim durumu göz önüne alındığında sahip olduğunuz yetenekler yaptığınız işe uygun mu sorusuna cevap olarak; Kesinlikle değil, Değil, Uygun, Kesinlikle uygun cevapları verilmiştir. Lise ve ön lisans mezunları ise yüksek oranda yaptıkları işin yeteneklerine kesinlikle uygun olmadığını söylemişlerdir. Lisans mezunları ise %57,7 oranda kesinlikle yeteneklerine uygun bir işte çalıştıklarını söylemişlerdir.

Eğitim durumuna göre yapılan ki-kare testi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	21,523 ^a	12	,043
Likelihood Ratio	22,648	12	,031
Linear-by-Linear Association	1,807	1	,179
N of Valid Cases	132		

Tablo 9. Ki-kare Testi

Sonuçlar %95 güven düzeyi dikkate alınarak yorumlanmıştır. Tablo 9'da anlamlılık (sig.) değerlerinin 0,043 olduğu görülmektedir. Bu değer $0,043 < 0,05$ olduğu için H_1 kabul edilmiştir.

Korelasyon Analizi

Korelasyon katsayısı hesaplamak için kullanılan istatistiksel metotlar, değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesine, ölçüm yapısına, dağılım karakteristiklerine, aradaki ilişkilerin doğrusal olup olmadığına, değişkenlerin miktarı ve kontrol yapısına bağlı olarak değişmektedir. Korelasyon katsayısı, iki değişken arasındaki ilişkinin gücünü belirlemek ve yorumunu yapmak için kullanılır. Pearson korelasyon katsayısı hesaplamada, her iki değişken sürekli olmalı ve değişkenlerin hepsi normal dağılıma uymalıdır. Bu çalışmada yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 10'da gösterilmiştir.

			Statistic	Std. Error
İş hayatınız da sinirlilik ve gerginlik hissediyor musunuz ?	Mean		2,91	,071
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,77	
		Upper Bound	3,05	
	5% Trimmed Mean		2,95	
	Median		3,00	
	Variance		,663	
	Std. Deviation		,815	
	Minimum		1	
	Maximum		4	
	Range		3	
	Interquartile Range		1	
	Skewness		-,347	,211
	Kurtosis		-,403	,419
	Kendinizi işe veremediğiniz ve önemsiz hissettiğiniz zamanlar oluyor mu ?	Mean		2,55
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	2,40	
		Upper Bound	2,69	
5% Trimmed Mean			2,55	
Median			3,00	
Variance			,677	
Std. Deviation			,823	
Minimum			1	
Maximum			4	
Range			3	
Interquartile Range			1	
Skewness			-,398	,211
Kurtosis			-,416	,419

(devamı aşağıda)

Correlations

		Kendinizi işe veremediğiniz ve önemsiz hissettiğiniz zamanlar oluyor mu ?	İş hayatınız da sınırlılık ve gerginlik hissediyor musunuz ?
Kendinizi işe veremediğiniz ve önemsiz hissettiğiniz zamanlar oluyor mu ?	Pearson Correlation	1	,416**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	132	132
İş hayatınız da sınırlılık ve gerginlik hissediyor musunuz ?	Pearson Correlation	,416**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	132	132

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 10. Korelasyon Analizi

Tablo10'da görüldüğü gibi Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) değerleri +2 ve -2 arasında olduğunda normal dağılıma uygundur diyebiliriz ve SPSS'de korelasyon testi yapılırken Pearson (normal dağılıma uygun) seçeneği işaretlenerek analiz yapılmıştır. Sonuçlara göre, kendinizi yaptığınız işe vermediğiniz ve hatta kendinizi çok önemsiz hissettiğiniz anlar oluyor mu? ve iş yaşamınızda sınırlılık ve gergin olma hali hissediyor musunuz? soruları arasındaki ilişkinin 0,416 olduğu görülmektedir. Bu ilişkinin yönü pozitifdir.

Faktör Analizi

Faktör analizi yapılabilmesi için öncelikle yeterli sayıda örnek olup olmadığının kararını verebilmek için KMO and Barlett's Testi uygulanmış ve Tablo 11'de sonuçları gösterilmiştir.

Faktör analizi yapabilmek için yeterli sayıda örneğe ihtiyaç duyulur, yapılan test sonucu KMO değeri 0,748 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak, $KMO=0,748 > 0,60$ karşılaştırması örnek sayısının yeterli olduğunu ifade etmektedir. Ek olarak,yapılan Bartlett's testi sonucuna göre anlamlılık değerinin 0.000 olduğu görülmektedir. Bu değer 0.05'den küçük olduğu için verilerin faktör analizine uygun olduğu kabul edilmiştir.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,748
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1014,041
	df	300
	Sig.	,000

Tablo 11. KMO Barlett Testi

Yapısal geçerliliğin kontrolü için faktör analizi uygulanmış ve Tablo 12'de sonuçları paylaşılmıştır. Faktör analizi uygulaması yapılırken varimax yöntemi seçilmiş ve değişken yapısının aynı kalması sağlanmıştır.

Component	Total Variance Explained								
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,714	22,855	22,855	5,714	22,855	22,855	3,042	12,167	12,167
2	2,516	10,063	32,918	2,516	10,063	32,918	2,604	10,415	22,582
3	1,672	6,689	39,607	1,672	6,689	39,607	2,564	10,256	32,838
4	1,508	6,034	45,641	1,508	6,034	45,641	2,374	9,497	42,335
5	1,282	5,129	50,770	1,282	5,129	50,770	1,824	7,296	49,631
6	1,202	4,807	55,577	1,202	4,807	55,577	1,486	5,945	55,577
7	,998	3,992	59,569						
8	,957	3,828	63,397						
9	,903	3,611	67,008						
10	,877	3,510	70,518						
11	,850	3,400	73,918						
12	,771	3,086	77,004						
13	,721	2,885	79,889						
14	,685	2,740	82,629						
15	,624	2,496	85,125						
16	,597	2,387	87,513						
17	,501	2,006	89,518						
18	,459	1,835	91,353						
19	,431	1,723	93,076						
20	,387	1,546	94,623						
21	,383	1,530	96,153						
22	,282	1,128	97,281						
23	,249	,997	98,278						
24	,227	,907	99,185						
25	,204	,815	100,000						

Tablo 12. Faktör Analizi

Faktör analizinde öz değeri 1'den fazla olan tüm faktörler, geçerli faktör olarak belirlenmektedir. Faktörlerin kümülatif yüzdelik değerleri ne derece açıkladığını ifade etmektedir. Tüm faktörlerin toplam açıklama oranının %50'ni üstünde olması gerekmektedir. Tablo 12 incelendiğinde, faktör sayısı 6 olarak belirlenmiştir. Belirlenen faktörlerin toplam açıklama yüzdesi %55,577 olarak elde edilmiştir. Seçilen faktörler toplam varyansın %55,577'sini açıklayan, 1,202'lik öz değere sahip olan dokuz boyutlu bir yapıda olduğu ifade edilmiştir.

Sonuçlar ve Öneriler

Mesleki stres insanın ruhsal ve fiziksel sağlığını etkileyen önemli bir faktördür. Getirdiği olumsuz etkiler çalıştıkları firma başta olmak üzere ülke ekonomisine önemli maliyetler yüklemektedir. Getirdiği olumsuz etkiler kişileri direk olarak etkilemekte, davranış bozukluklarına sebep olmakta, fiziksel sağlıklarını yitirmekte ve ruhsal olarak tükenmişliğe kadar götürmektedir. Bunun sonucu sağlığı bozulan insanlar zaman ilerledikçe daha çok doktora gitme ihtiyacı hissetmektedirler, bunun sonucunda ise işletmelerde işgücü kaybı olmaktadır. Ruhsal sağlığı bozulanlarda ise etraflarını rahatsız edebilmekte veya uyumsuzluk gösterebilmektedir. Tüm bunlar işletme bazında ve sonra devlet bazında önemli ekonomik kayıplara sebebiyet vermektedir. Bu kayıplar özellikle gelişmiş ülkelere çok önemli ekonomik yükler getirmektedir.

Yapılan çalışmada mesleki alanda yaşanan stresin kaynakları araştırılmakta ve bunun sonucu meydana gelen olumsuzluklar incelemektedir. Çalışmada öncelikle bir literatür taraması yapıp stres kaynakları, sebepleri, sonuçları tespit edilmiştir. Yapılan bu araştırmaların sonucu anket soruları oluşturulup spesifik olarak İstanbul ilinde bir

araştırma yapılmıştır. Stres kaynakları üç ana başlıkta incelenmiştir; Çevresel stres kaynakları, Bireysel Stres Kaynakları, Mesleki Stres kaynakları. Bu çalışmada daha çok mesleki gerilim ve stres üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın önemli bulgularını şu şekilde özetleyebiliriz; Anket sonuçları yaş, medeni durum, çalışma süresi gibi faktörlerin stres üzerinde bir etkisi olmadığı görülmüştür. Kadın çalışanları kişisel psikolojik stres tepkileri erkek çalışanlara göre daha yüksektir. Bu kadınların örgütsel stresi daha fazla yaşadıklarının önemli bir göstergesidir. Bunu kadınların daha hassa bir yapıda olmalarına bağlayabiliriz. İlkokul mezunu çalışanların bireysel stres tepkileri, eğitim durumu daha fazla olanlara göre daha düşüktür. Bu sonuç eğitim durumunun daha yüksek olması durumunda sosyal ve ekonomik beklentilerin artmasına bağlayabiliriz. Çalışma ortamında yönetici pozisyonundaki insanların mavi yakahlara göre daha fazla strese maruz kaldıkları saptanmıştır. Bu hem kritik kararların alınmasında sorumluluk sahibi olmalarından hem de altında çalışan personelin getirdiği stresi de yaşamalarından kaynaklanmaktadır. Kadın çalışanların organizasyon içinde oynadığı rolden kaynaklı stresi erkeklere göre daha fazla olduğu, kadınların sıklıkla yaşadığı, evde ve işyerindeki rol çatışması durumunun da ek bir stres kaynağı olduğu saptanmıştır. Ayrıca kadınların organizasyon yapısı ve ikliminden daha fazla etkilendiği gözlenmiştir. Kadın çalışanların gelecek endişesinin erkeklere göre daha olduğu saptanmıştır.

Yönetici konumundakilerin bireysel stres belirtileri, diğer çalışanların psikolojik stres belirtilerinden daha fazladır. Yöneticiler hem sorumluluklarından kaynaklı bir stres yaşamakta, hem de diğer personelin stresini yaşamaktadır. Ayrıca kritik kararlar alma aşamasında organizasyonel stresi daha fazla yaşamaktadırlar. Gelecek endişesinden kaynaklı faktörleri ile stres belirtileri arasında istatistiksel anlamda pozitif yönelimli bir bağlantı saptanmıştır. İşle bağlantılı stres faktörleri ile stres belirtileri arasında istatistiksel anlamda pozitif yönlü bir bağlantı bulunmuştur.

Günümüzde insanları çoğu zamanlarının büyük çoğunu çalıştıkları işyerlerinde harcamaktadırlar. Bu sebeple mesleki stres toplam genel stresi çok önemli bir kısmını oluşturmaktadır. İnsanlar kişisel bazlı stres de yaşayabilmektedir. Mesleki stresi hepsinden daha fazla kişiler üzerinde fiziksel ve ruhsal etkiler oluşturabilmektedir. Psikolojik bozukluklara sebep olmakta, bununla beraber daha çok diyabete sebep olmakta, diyabet ise koroner kalp hastalıklarına sebep olmaktadır. Bunun içi stres kaynaklarını belirlemek ve önlem almak gerekmektedir. Alınabilecek önlemlerden ilki çalışma iklimini düzeltmek ve çalışanlara stres yönetimi eğitimi vermektir.

KAYNAKÇA

- ANNAMALAI, S., & NANDAGOPAL, R. (2014). Occupational stress. New Delhi: Allied Publishers Pvt. Ltd.
- AKTAN, C., (2000). Maslow'un Motivasyon Teorisi, Ankara
- AYDIN, Ş. (2004). Örgütsel stres yönetimi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(3), 49-74.
- ARICAN, K., (2011). Örgütsel Stres Kaynakları: Kavramsal Bir Çözümleme. Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama, Vol 2, No 4, ss. 55-76.
- BALTAŞ A., BALTAŞ Z. (1991). Stres ve Başa Çıkma Yolları, Remzi Kitabevi, 9.Basım, İstanbul.
- BIDZINKA JE. (1984). Stres Factors in Deffective Diseases, Brit.J. Psychist.,144; 161-166

CRAWFORD, J. O., & BOLAS, S. M. (1996). Sick building syndrome, work factors and occupational stress. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 22 (4), 243-250.

ÇAKAR, T. ve SERDAR M. (2002), Kalite Yönetim Sistemleri, Sakarya Üniversitesi Dergisi, 6(2), 87-91.

ÇAKAR, T. (2016). Türk İmalat Sanayiinde Örgütsel Stres Faktörlerinin Ölçülmesi, Fırat Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi, 28(2), 109-118.

DEMİREL, E. T. (2013). Mesleki stresin iş tatminine etkisi: Örgütsel desteğin aracılık rolü. Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, 6(1), 220-241

ELENİ M., THEODOROS C CONSTANTİNİDİS. (2010). Sources and effects of Work-related stress in nursing, *Health Science Journal*, Vol 4, No 4, pp. 210-221.

EYIMAYA AO. and TEZEL A. (2021), Evaluating Occupational Stress Levels of the Railway Workers, *Florance Nightingale Journale of Nursing*, 29(1), 40-55.

GANSTER, D. C., (2008). Measurement challenges for studying work-related stressors and strains, *Human Resource Management Review*, 18 (2008), 259-270.

GÜMÜŞTEKİN, G.E., & GÜLTEKİN, F. (2010). Stres kaynakları ile kariyer yönetimi etkileşimi: Borsa aracı kurum çalışanları üzerinde bir uygulama. *Akademik Bakış Dergisi*, 1-21.

HABLEMİTOĞLU Ş., ÖZMETE (2012). Şefkat Yorgunluğu, Tükenmişlik, Stres Kaynakları, İş Tatmini ve Kariyer Olanakları', *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, 2012, 171-204

GÖDELEK, E., (1988). 'Üç Farklı İş Kolunun (Tekstil-Boya-Çimento) Psiko-Sosyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması', (Basılmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi,

IVANCEVICH, J. M., MICHAEL, T. M., & PRESTON, C. (1982). Occupational stress, type a behavior, and physical well being. *The Academy of Management Journal*, 25(2), 373-391.

LEE, M., COUTTS, R, FIELDEN, J, HUTCHINSON, M, LAKEMAN, R, MATHISEN, B., NASRAWI, D., PHILLIPS, N, (2022), Occupational stress in University academics in Australia and New Zealand, *Journal of Higher Education Policy and Management*, 44(1), 57-71.

LIM, H., & JEONG, L.K. (2016). Organizational stressors associated with six aspects of police officer stress in south korea. *Health Science Journal*, 10 (1:16), 1-11.

LUTHANS, F. (1989). *Organizational Behavior*, (New York: Mc Graw Hill).

MANABETE (2016), Job Stress Among School Administrators and Teachers in Nigerian Secondary Schools and Technical Colleges, *International Journal of Education, Learning and Development*, Vol 4, No 2, 2016, pp. 1-9.

MOORHEAD, G., GRIFFIN, W. R., (2009). *Organizational Behavior*, South Western Cengage Learning (9th Edition). s:463, 2009.

NISAR, SK., RASHEED, MI. (2020) Stress and performance: Investigating relationship between occupational stress, career satisfaction, and job performance of police employees, *Journal of Public Affairs*, Vol 20(1),

OKUTAN, M.-TENĞİLİMOĞLU, D., (2002). "İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması", *GÜ İİBF Dergisi*, S.3, Ankara.

OZER, O., OZKAN, O., OZMEN, S., CIRAKLI, U. (2022), Investigation of the Perception of Occupational Safety, Work Stress and Happiness in Healthcare Workers, *Journal of Healt Management*, 10.1177/09720634221078413.

PEHLİVAN, İ., (1995). *Yönetimde Stres Kaynakları*, Ankara.

PIAO, XD. MANAGI, S. (2022), Evaluation of employee occupational stress by estimating the loss of human capital in Japan, *BMC Public Health*, doi: 10.1186/s12889-022-12751-7.

RAMAKRISHNAN, S, WONG, MS, CHIT MM, MUTUM DS (2022), A conceptual model of the relationship between organisational intelligence traits and digital government service quality: the role of occupational stress, *International Journal of Quality & Reliability Management*, doi: 10.1108/IJQRM-10-2021-0371.

SABUNCUOĞLU, Z. ve TÜZ, M., (1996). Örgütsel Psikoloji (Bursa: Ezgi Kitabevi).

SATIJA, S., & KHAN, W. (2013). Emotional intelligence as predictor of occupational stress among working professionals. *A Peer Reviewed Research Journal 79 aweshkar Vol. XV Issue, WeSchool*

SCHAFER, WALTER E. (1987). *Stress Management for Wellness*, (New York: Mc Graw Hill, s.316.

SERDAR, M., (2010), Türk İmalat Sanayinin Örgütsel Stres Faktörlerinin Ölçülmesi, Sakarya Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Endüstri Anabilim Dal, Doktora tezi.

TÜZEL, Y., (2002). Örgütsel Stres Kaynaklarının İş Tatminine Etkisi Bankalarda Yapılan Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s:34, İstanbul, 2002.

ÜLKÜ, E., (2017), Stres ve Stres Yönetimi (Stresle Başa Çıkma); Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

WONG T.W, CHEN W., YU, I. (2002). Perceived sources of occupational stress among chinese off-shore oil installation workers. *Stress and Health*, 18, 217-226, DOI: 10.1002/smi.948.

Summary

This article examined the sources of stress at the workplace and its adverse effects. Today, people spend most of their time in their workplaces. For this reason, occupational stress constitutes an essential part of total general stress. People can also experience personal-based stress. Occupational stress can create physical and mental effects on people more than any other. It causes psychological disorders; however, it causes more diabetes, and diabetes causes coronary heart diseases. For this, it is necessary to identify the sources of stress and take precautions.

The literature review determined sources of stress, its causes, and results. In line with these data, survey questions were created, and a research study was conducted in different workplaces in Istanbul. The sources of stress were examined under three headings: Stress sources, Individual Stress Sources, Occupational Stress sources. In this study, more emphasis was placed on occupational tension and stress.

When the survey results were examined, it was seen that factors such as age, marital status, working time did not affect stress. It has been determined that female employees have higher personal psychological stress reactions than male employees. This is an important indicator that women experience more organizational stress than their male counterparts. We can attribute this to the fact that women are more sensitive. Individual stress reactions of primary school graduates are lower than those with more education. This result can be attributed to the increase in social and economic expectations in the case of higher education levels. It has been determined that people in managerial positions in the working environment are exposed to more stress than blue-collar employees. This is due to their responsibility in making critical decisions and the stress of the personnel working under them. It has been determined that the stress of female employees due to the role they play in the organization is higher than that of men, women experience it frequently, and role conflict at home and work is an additional source of stress. In addition, it has been observed that

women are more affected by the organizational structure and climate. It has been determined that female employees are more worried about the future than men.

Stress in the workplace can be reduced by improving the working climate and providing stress management training to employees. For this reason, businesses can keep stress-based problems at a minimum by creating the necessary training plans after identifying the sources of stress and rearranging the workplace conditions simultaneously.