



# BİR KAMU BANKASINDA ÖRGÜTSEL STRES DÜZEYİ VE ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Dr. Meral TÜRK

Yrd. Doç., Ege Üniv. Tıp Fak. Halk Sağlığı AD.

Özlem ÇAKIR

Arş. Gör., Dokuz Eylül Üniv. İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

## Özet

2000 yılı Kasım ve 2001 yılı Şubat krizleri Türk bankacılık sektörünü etkilemiş ve kamu bankaları üzerinde olumsuz bir etki göstermiştir. 2000'de hükümetin enflasyonu ve faiz oranlarını düşürme politikası bankaların yeniden yapılanmalarını gündeme getirmiştir. Bu kesitsel çalışmada iş güvencesizliği yaratabilecek yapısal değişimin gerçekleştiği bir kamu bankasında varolan örgütsel stres düzeyi ve stres düzeyini etkileyebilecek sosyodemografik değişkenlerin ortaya konması amaçlanmıştır. Araştırmada Örgütsel Stres Anketi-D (VOS-D) İzmir'de bir kamu bankasının 331 (%84) çalışanı tarafından yanıtlanmıştır. Araştırmanın gerçekleştirildiği kamu bankasında işin örgütlenmesi ile ilgili stres yaratan faktörlerin kendi persantil dağılımı içinde çalışanları orta derecede etkilediği ve stres düzeylerinin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma yılı gibi sosyodemografik değişkenlerden etkilendiği saptanmıştır.

Anahtar kelimeler: Banka çalışanları, iş stresi, örgütsel stres.

## Summary

The economic crisis of November 2000 and February 2001 affected Turkish banking sector and had a negative effect on public sector banks. In 2000, the banks had to be restructured according to the government policy to decline the inflation and interest rates. In this cross-sectional study, the objective was to determine the organizational stress and the influencing sociodemographic variables in a bank of public sector after a structural change which could create job insecurity. In the research, Organizational Stress Questionnaire-D (VOS-D) were answered by 331 (84%) of the workers of this public bank in Izmir. The results show that in this bank the workers were influenced by the organizational factors at a medium degree in

their own percentile distribution and organizational stress differs statistically by the sex, the age, education level, years of work.

Key words: Bank workers, work stress, organizational stress.

## Giriş

Son yıllarda kamu harcamalarındaki kesintiler, teknolojideki yenilikler ve ödemelerin artan yükü hem özelde hem kamu kurumlarında ücretlerin düşmesinin yanısıra çalışan sayısını azaltma girişimlerine de yol açmıştır. Giderek esnekleşen çalışma yaşamı kendini iş güvencesizliği şeklinde göstermeye başlamış, 95'li yıllarda İngiltere'de kadın ve erkekler için işsizlik sayısı toplamda 300-500 binlere ulaşmıştır. 1980'lerde işten çıkarılanlar daha çok mavi yakalılar iken, 90'larda uzun vadeli, güvencesi olan işlere alışık olan beyaz yakalılar da etkilenmeye başlamıştır (1).

Ekonomiye yön veren özelliğiyle bankacılık sektörü aynı zamanda ekonominin sarsıntılarında en fazla etkilenen sektör niteliğindedir. Türkiye'de de ekonomiyi etkileyen 2000 yılı Kasım ve 2001 yılı Şubat krizleri (2) Türk bankacılık sistemini de etkilemiş, özellikle kamu bankaları önemli bir sarsıntı geçirmiştir. Kamu kesimi borçlanma gereksinimi uygulanan istikrar politikaları sonucunda azalmış, teknolojik gelişmeler; yabancı bankaların ülkemizdeki yatırım girişimlerinin yoğunlaşması, artan rekabet ve reel sektörde yaşanan durgunluk gibi nedenler, sektör genelinde kârlılık oranının önemli düzeyde gerilemesine sebep olmuştur.

Son yıllarda yayınlanan bir çalışmada gelişmekte olan ülkelerdeki kamu bankalarının siyasetin etkisi altında kaldığı ve toplanan fonların plasmalarında siyasi otoritenin ağırlığının gözlemlendiği belirtilmiştir (3). 2000'de hükümetin enflasyonu ve faiz oranlarını düşürme politikası bankaların yeniden yapılanma stratejilerini gündeme getirmiş,

zor durumdaki bankaların devir, birleşme, satış ve ya tasfiye yoluyla çözümlenmesi çalışmaları başlatılmıştır.

Aralık 1999 ile Nisan 2002 arasında toplam banka sayısı 81'den 57'ye, şube sayısı 7.632'den 6.473'e, personel sayısı da 173.912'den 136.215'e gerilemiştir (2).

Bankaların yoğun şube birleştirme ve şube kapama kararlarının, çalışanlarında gelecek belirsizliği yarattığı ve iş tatmini ve işe bağlılıklarını etkilediği İstanbul'da yapılan bir çalışmada gösterilmiştir (4). Çalışma ortamında karşılaşılan stres faktörlerini ifade eden örgütsel stres; yeniden yapılanma, iş güvensizliği, yeni iletişim teknolojileri, sanal çalışma, kaynakların dağılımında ve iş görme biçiminde değişiklikler, gibi süreçlerde artarak çalışanlarda fiziksel, psikolojik ve davranışsal sorunlar ve hastalıklara yol açabilmekte, yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir (5).

Bu çalışmada çok şubeli özellik taşıyan ve kriz döneminde şube sayısını azaltma sürecine girmiş olması nedeniyle gelecek belirsizliği yaşanmakta olan bir kamu bankasında, örgütsel stresi yansıtan faktörler üzerinden varolan stres düzeyi ve stres düzeyini etkileyebilecek sosyodemografik değişkenlerin ortaya konması amaçlanmıştır.

### Gereç ve Yöntem

Kesitsel tipte olan araştırma Ocak- Haziran 2001 tarihlerinde İzmir'de 36 şubesi ve Mayıs 2001 itibarıyla 629 çalışanı olan bir kamu bankasının küme örneklem yöntemiyle seçilen şubelerinde gerçekleştirilmiştir. Örnek büyüklüğü %95 güven aralığında ve hata payı %3 kabul edilerek 396 çalışan olarak hesaplanmıştır. Her banka şubesi bir küme olarak kabul edilmiş, ortalama personel sayısı üzerinden gerekli küme sayısı hesaplanmış ve 396 çalışana rasgele seçilen 22 kümede ulaşılması hedeflenmiş, 331 çalışana ulaşılmıştır (kapsayıcılık %84).

### Doetinchem örgütsel stres anketi

#### (VOS-D)

Örgütsel stres faktörlerinin düzeyini belirleme için Örgütsel Stres Anketi-D (VOS-D) kullanılmıştır.

VOS-D stresörler (aşırı iş yükü, rol belirsizliği, sorumluluk, rol çatışması, işyerinden ayrılamama, işin gerekliliğine inanmada eksiklik, gelecek belirsizliği, işle ilgili karar sürecine katılma eksikliği),

sosyal değişkenler (şef destek eksikliği, arkadaş destek eksikliği), psikolojik gerginlikler (iş doyum eksikliği, iş konusunda kaygılanma, psişik yakınmalar) ve sağlık yakınmaları (bazen olan ve sürekli olan sağlık yakınmaları) şeklinde gruplanabilen, ölçülmek istenen faktörlere göre gerektiğinde kapsam dışı da bırakılabilen bağımsız ölçeklerden oluşmuştur. Hedefi stres faktörleri ile stres tepkileri arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek bir takım stres tepkilerini ve değişkenleri ölçmektir (6). Ölçeğin çeviri, uyarlama, geçerlik, güvenilirlik çalışmaları yapılmış (7) Türkçe versiyonunun güvenilirliği (Cronbach katsayıları 0.69-0.88) üç modülü (işyerinden ayrılamama, iş doyum eksikliği, işle ilgili karar sürecine katılma eksikliği) dışında güvenilir ve geçerli olarak değerlendirilmiştir.

VOS-D kapsamındaki modüllerin güvenilirliği bu çalışmada yeniden test edilmiş, sorumluluk (cronbach alpha katsayısı 0.42) ve işyerinden ayrılamama (cronbach alpha katsayısı 0.40) modülleri dışındaki modüllerin güvenilirlikleri yeterli bulunmuştur (cronbach alpha katsayısı >0.50) (8). Makale stres düzeyini etkileyen sosyodemografik değişkenleri ele aldığı için psikolojik gerginlikler ile ilgili sağlık yakınmaları ve güvenilirliği düşük çıkan modüller (sorumluluk ve işyerinden ayrılamama) değerlendirmeye alınmamıştır. Veriler Student-t testi, varyans analizi, normal dağılımın olmadığı koşullarda Kruskal Wallis ile değerlendirilmiştir.

### Bulgular

Araştırma kapsamındaki banka çalışanlarının cinsiyete göre dağılımına bakıldığında 153'ü (%46.2) kadın, 172'si (%52.0) erkektir. 6 kişi (%1.8) cinsiyet ile ilgili soruyu boş bırakmıştır. Yaşını belirten 317 çalışanın yaş ortalaması  $39.24 \pm 6.87$  (23-60) olarak saptanmıştır. Çalışanların % 74.4'ü 35 yaş ve üzeridir. Bankalarda çalışanların büyük çoğunluğu lise ve dengi okul (% 47.7) ile üniversite (%41.4) mezunudur. İlkokul %1.2, ortaokul mezunu olanlar %6.3'tür. 8 kişi (%2.4) yanıtlanmamıştır.

Çalışanların ortalama çalışma yılı  $14.84 \pm 6.99$  olup çalışılan en kısa süre bir yıldır, en uzun süre ise 33 yıldır. 20 kişi çalışma yılını belirtmemiştir. Çalışanların % 43.5'i 15 yılın üzerinde çalışma yılına sahiptir.

Banka çalışanları tarafından yanıtlanan ölçeklerin persantil dağılımına bakıldığında stresörlerin ve sosyal değişkenlerin orta düzeyde stres yarattığı



**Tablo -1:** Çalışmaya katılan banka çalışanlarında ölçeklerin persantil dağılımı, stres yükü değerlendirmesi, aritmetik ortalamaya ve standart sapmaları (n=247)

Ölçekler	Çok düşük	% 5	Düşük	% 25	Orta	% 75	Yüksek	% 95	Çok yüksek	X	S.S
Aşırı iş yükü		2.22		2.67		3.50		4.22		3.11	0.62
Rol belirsizliği		1.00		1.25		2.50		3.00		1.87	0.71
Rol çatışması		1.00		2.00		3.00		3.67		2.45	0.78
İşle ilgili karar sürecine katılma eksikliği		1.00		2.00		3.00		3.50		2.38	0.81
İşin gerekliliğine inanmada eksiklik		1.00		1.00		2.00		3.00		1.53	0.72
İşte gelecek belirsizliği		1.28		2.00		3.25		5.00		2.78	1.00
Şef destek eksikliği		1.00		1.40		2.40		2.80		1.95	0.56
İş arkadaşları destek eksikliği		1.00		1.40		2.20		2.60		1.85	0.54

**Tablo -2:** Ölçek skor ortalamalarının yaş gruplarına göre dağılımı

Ölçekler	Yaş grupları					Toplam	F değeri P değeri
	<24 n=7-8	25-29 n=27-31	30-34 n=28-32	35-39 n=68-74	>40 n=165-172		
<b>Stresörler</b>							
Aşırı iş yükü	2.87	2.81***	2.96	3.28***	3.10	3.11	3.66* 0.03
Rol belirsizliği	2.21	1.91	1.97	1.87	1.83	1.88	2.41** 0.66
Rol çatışması	2.42	2.26	2.20	2.59	2.43	2.44	8.90** 0.06
İşle ilgili karar sürecine katılmada eksiklik	2.56	2.73***	2.48	2.55	2.23***	2.39	3.32* 0.01
İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	2.13	1.67	1.60	1.75	1.35***	1.53	26.18** 0.00
Gelecek belirsizliği	2.16	2.22	2.09	2.62	3.08***	2.78	41.94** 0.00
<b>Sosyal değişkenler</b>							
Şef destek eksikliği	2.11	1.91	1.99	2.02	1.89	1.96	1.596* 0.16
Arkadaş destek eksikliği	1.93	1.90	1.94	1.90	1.79	1.85	1.17* 0.32

\* Varyans analizi, \*\* Kruskal Wallis, \*\*\*Bonferroni testi sonucu fark yaratan gruplar

görülmektedir. Çalışanların % 5'i ilk sırada iş yükü, ikinci sırada işte gelecek belirsizliğinden etkilenirken diğer stres faktörlerinden eşit düzeyde etkilenmektedir.

Grubun %25'i en fazla iş yükünden, ikinci sırada da benzer düzeyde rol çatışması, karar sürecine katılmama, gelecek belirsizliğinden etkilenmekte, diğer faktörlerden ise daha düşük düzeyde etkilenmektedir. Çalışanların % 75'i ön planda aşırı iş yükü, ardından işte gelecek belirsizliği, üçüncü sırada rol çatışmasından etkilenirken diğer faktörler birbirine yakın düzeyde ve sonraki sıralarda etkiler görünmektedir.

Ortalama skorlara bakıldığında stres faktörleri içinde ilk sırada etkileyen aşırı iş yükü, ikinci sırada işte gelecek belirsizliği, üçüncü sırada rol çatışması olmuştur.

Farklı yaş grubunda olma; aşırı iş yükü, karar sürecine katılma, işin gerekliliğine inanmada eksiklik, gelecek belirsizliği başlıklarında fark yaratmıştır. 25-29 yaş grubu iş yükünden daha az etkilenirken, 35-39 yaş grubu daha fazla etkilenmektedir. 40 yaş üzeri karar sürecine katılmada daha az sorun yaşarken 25-29 yaş grubu bu gruba göre daha fazla sorun yaşamaktadır. Yine işin gerekliliğine inanmada en az sorunu 40 yaş üzeri grup hissetmektedir. Buna karşın gelecek belirsizliğinden en fazla etkilenen grup 40 yaş üzeri çalışanlardır (Tablo-2).

Stres faktörlerinden etkilenme açısından cinsiyet sadece aşırı iş yükü ( $t=2.20$ ,  $p=0.029$ ) ve işin gerekliliğine inanmadaki eksiklik ( $t= 4.22$ ,  $p=0.000$ ) yönünden fark yaratmaktadır. Kadın banka çalışanlarının örgütsel stres düzeyini, aşırı iş yükü

( $x=3.18$ ) ve işin gerekliliğine inanmadaki eksiklik ( $x=1.70$ ) daha fazla etkilemektedir.

Farklı eğitim düzeyinde olmak; işin gerekliliğine inanmada eksiklik, gelecek belirsizliği ve sosyal değişkenler yönünden fark yaratmıştır. İşin gerekliliğine inanmada eksiklikte en az sorun yaşayan ortaokul mezunları iken en fazla sorun yaşayan lisans üstü ve ardından üniversite mezunlarıdır. Gelecek belirsizliğinden belirgin şekilde ilkökul mezunları etkilenmektedir. Şef destek eksikliği en az ortaokul en fazla üniversite mezunları tarafından sorun olarak yaşanmaktadır. Arkadaş destek eksikliği en fazla üniversite mezunlarını etkilerken, lise ve ortaokul mezunları fark yaratan gruplar olarak izlenmektedir (Tablo-3).

Aşırı iş yükü, karar sürecine katılma, gelecek belirsizliği gibi stresörler banka çalışanlarının çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık göstermiştir. İşle ilgili karar sürecine katılmada diğer gruplara göre 21 yıldan fazla çalışanlar daha az sorun yaşamakta fakat gelecek belirsizliğinden de en fazla onlar etkilenmektedir.

### Tartışma

Araştırmanın gerçekleştirildiği kamu bankasında işin örgütlenmesi ile ilgili stres yaratan faktörlerin kendi persantil dağılımı içinde orta düzeyde

stres yarattığı ve stres düzeyinin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma yılı gibi sosyodemografik değişkenlerden etkilendiği saptanmıştır. 1997-98 yıllarında İzmir'de aynı ölçekle yapılan çalışmanın persantil dağılımı ile karşılaştırıldığında banka çalışanlarının işte gelecek belirsizliğinin yarattığı stres düzeyinin daha yüksek persantilde yer aldığı görülmektedir (7). Bu durum banka çalışanlarının ekonomik krizin derinleşmesi ile küçülme sürecinin etkisi altında gelecek belirsizliğinden daha çok etkilendiklerini göstermektedir. Ekonomik krizin sonucu ortaya çıkan işteki belirsizlik gelecek belirsizliği şeklinde yansımakta ve ciddi düzeyde stres artışı ile daha önceki çalışmalarda belirtildiği gibi kalp krizine dek varabilen sağlık sorunları yaratabilmektedir (8); İngiltere'de yapılan bir çalışmada 1988'lerden bu yana, yeniden yapılanma sürecinde önemli örgütsel değişikliklerin olduğu, özelleştirmeye giden kamu kurumlarında çalışanların gelecek belirsizliği, sağlık durumunun bozulması, uyku düzensizlikleri, minör psikiyatrik sorunlar yaşamaya başladıkları saptanmıştır (1).

Banka çalışanlarının örgütsel stres düzeyleri bilgisayar hizmeti veren şirket çalışanları ile benzer düzeyde çıkmıştır (7). Bu benzerlik bilgisayarla çalışan hizmet sektörünün de son yıllarda aynı koşulları yaşadığını göstermektedir.

**Tablo-3:** Ölçek skor ortalamalarının eğitim durumlarına göre dağılımı

Ölçekler	Eğitim durumları					Toplam	F değeri P değeri
	İlkokul n=3-4	Ortaokul n=20-21	Lise ve dengi n=147- 158	Üniversite n=127- 139	Lisans Üstü n=3		
<b>Stresörler</b>							
Aşırı iş yükü	2.89	2.99	3.14	3.06	3.52	3.10	0.88* 0.48
Rol belirsizliği	2.25	1.60	1.88	1.92	1.83	1.88	1.22* 0.30
Rol çatışması	3.08	2.21	2.42	2.46	3.11	2.44	1.85* 0.12
İşle ilgili karar sürecine katılmada eksiklik	1.63	2.24	2.38	2.43	2.50	2.39	1.17* 0.33
İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	1.17	1.05***	1.46	1.65***	2.33***	1.52	27.35** 0.00
Gelecek belirsizliği	4.31***	2.63	2.91	2.59	1.83	2.76	5.34* 0.00
<b>Sosyal değişkenler</b>							
Şef destek eksikliği	2.07	1.57***	1.89	2.06***	2.27	1.95	4.65* 0.00
Arkadaş destek eksikliği	1.93	1.42***	1.81***	1.97***	1.67	1.85	6.05* 0.00

\* Varyans analizi, \*\* Kruskal Wallis, \*\*\*Bonferroni testi sonucu fark yaratan gruplar



Tablo-4: Ölçek skor ortalamalarının çalışma yıllarına göre dağılımı

Ölçekler	Çalışma yılları						Toplam	F değeri P değeri
	1 yıl n=7-9	2-5 yıl n=35-38	6-10 yıl n=18-22	11-15 yıl n=95-98	16-20 yıl n=74-78	>21 yıl n=62-66		
<b>Stresörler</b>								
Aşırı iş yükü	2.57	2.92	2.89	3.17	3.21	3.06	3.11	2.89* 0.01
Rol belirsizliği	2.00	1.80	1.91	1.97	1.87	1.73	1.88	1.08* 0.36
Rol çatışması	2.30	2.13	2.46	2.47	2.54	2.41	2.44	1.75* 0.11
İşle ilgili karar sürecine katılmada eksiklik	2.81	2.61	2.09	2.57	2.30	2.09***	2.39	4.12* 0.00
İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	1.93	1.63	1.36	1.66	1.41	1.43	1.53	7.72** 0.17
Gelecek belirsizliği	2.19	2.25	3.00	2.38	2.76	3.68***	2.78	71.58** 0.00
<b>Sosyal değişkenler</b>								
Şef destek eksikliği	1.89	1.88	2.15	2.02	1.92	1.83	1.96	1.69* 0.12
Arkadaş destek eksikliği	1.88	1.83	1.92	1.92	1.82	1.75	1.85	0.80* 0.57

\* Varyans analizi, \*\*Kruskall Wallis, \*\*\*Bonferroni testi sonucu fark yaratan gruplar

Aşırı iş yükü, işin gerekliliğine inanmada eksiklik açısından kadın ve erkek çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır. Bu ölçeklere ilişkin ortalamalar kadın çalışanlarda daha yüksektir. Benzer şekilde stres açısından cinsiyet farkını kadınlar aleyhinde ortaya koyan çalışmalar (7,10,11) olmasına karşın 15 çalışma üzerinden yapılan bir metaanalizde kadın erkek çalışanlar arasında iş stresi açısından fark olmadığı ortaya konmuştur (12). Metaanalizde farklı stres ölçeklerinin ve farklı stres yaklaşım modellerinin kullanıldığı çalışmaların değerlendirilmesi bu sonuca yol açmış olabilir. İsveç'te yapılan bir çalışmada da 'iş kontrolü' açısından hem cinsiyet hem mavi-beyaz yakalı arasında fark saptanmıştır (13).

Kadınların işin örgütlenişinden kaynaklanan stres faktörlerinin bazılarında daha fazla etkilenmeleri çalışma dünyasındaki statü farkı, toplumsal rolleri ve biyolojik farklılıklarından kaynaklanabilir (11,14,15). Bilgisayar kullanımı açısından değerlendirildiğinde kadınların okul ve evdeki eğitim sürecinde teknik araç gereçlerle etkileşimin çok desteklenmemesi, bilgisayarların kadın yaşamında uzun bir geçmişe sahip olmaması ve kadınların süre olarak daha uzun süre bilgisayar kullandıklarına ilişkin saptama da stres düzeyinin daha yüksek olmasını açıklamaktadır (16).

Çalışma genç banka çalışanlarının işle ilgili karar sürecine katılmamaktan daha fazla etkilendiğini göstermiştir. Ergin'in çalışması da (10), daha genç ve yeni olanların iş ortamındaki hiyerarşik düzende daha çok rutin işler yaptıklarını, özerk davranmadıklarını ve sisteme ayak uydurmada daha çok sorun yaşadıklarını ortaya koymuştur. Buna karşın Swinnen ve arkadaşları (11) Belçika'daki çalışmalarında 30 yaş altındakilerin daha az stres semptomu bildirdiklerini saptamışlar; bunu da genç insanların daha dirençli olmaları ile açıklamışlardır. 35-39 yaş grubu aşırı iş yükünden daha fazla etkilenmekte; yaşla paralel olarak işte sorumluluğun, kıdemini yükselmesinden hareketle, üst ya da alt kademe yöneticilerinin çalışmada fazla fizik ve mental güç harcadıkları ve bu durumun ruhsal sorunlar şeklinde kendini gösterdiği şeklinde yorumlanabilir (17). Aşırı iş yükünün kadınlarda depresyonla ilişkili bulunması da bunu desteklemektedir (15). 40 yaş ve üzeri yaş grubu işini daha fazla benimsemiş olarak, işinin önemi ve gerekliliği konusunda daha az stres yaşarken gelecek belirsizliğinden daha fazla etkilenmektedir; işte terfi potansiyel bir stres kaynağıdır; terfi eden yeni sorumluluklar karşısında yeterli yeteneğe sahip olmadığını düşünerek; terfi edemeyen de engellenmiş meslek amaçları nedeniyle sorun yaşayabilmekte-

dir (17). 40 yaş ve üzeri yaş grubu son terfilerin gerçekleştiği ya da gerçekleşmediği bir yaş dönemi olarak kabul edilebilir. Ayrıca bu araştırma sözkonusu kamu bankasında ekonomik kriz sonucu küçülme sürecinde işten çıkarılma korkusunun yaşandığı, emekliliğin 'özendirildiği' bir dönemde gerçekleştirilmiştir. Kişilerin daha uzun süre çalışabilecekken emekli olması sonraki yaşamını planlamada sıkıntı çekenler açısından ve genellikle emekli aylığının daha düşük olmasından dolayı bu yaş grubunda gelecek belirsizliğinin daha fazla sıkıntı yaratması ile açıklanabilir.

Çalışma yaşamındaki deneyim ile yaşın benzerlik gösterdiği ve benzer stresörlerin etkisi altında kaldıkları da görülmektedir. 21 yıl üzerinde çalışma yılına sahip olanlar işle ilgili karar sürecine katılmada daha az sıkıntı yaşamakta; gelecek belirsizliğini daha kötü yaşamaktadır.

İşin gerekliliğine inanmada eksiklik, gelecek belirsizliği, şef destek eksikliği, arkadaş destek eksikliği açısından mezun olunan okul fark yaratmaktadır. Ortaokul mezunları işlerinin gerekliliğine daha fazla inanmakta, şef destek eksikliğinden daha az etkilenmektedir. Gelecek belirsizliği ilkokul mezunu olanlarda daha fazla sorun yaratmaktadır.

Farklı fabrikalarda çalışanlarla gerçekleştirilen İzmir çalışmasında da ilkokul mezunlarının işin gerekliliğine inanma, şef destek eksikliği, arkadaş destek eksikliği açısından diğerlerine göre çok daha az sorun yaşadıkları görülmektedir (7). Bu çalışmada farklı olarak ekonomik krizin derinleşmesi ve küçülme politikası nedeniyle ilkokul mezunlarının gelecek belirsizliğinden daha fazla etkilendiği görülmektedir

### Sonuç ve Öneriler

Çalışma ortamının psikososyal yönlerinin iyileştirilmesinde sadece iş düzeninin bir ya da iki alanının ele alınması yeterli olamaz. Sosyoekonomik koşulların çalışanların sağlığını psikososyal açıdan etkilediği göz önünde bulundurulduğunda çözüm süreci çalışanların iş ve karar verme sürecinde kontrollerinin artırılması ve çalışma ilişkileri açısından söz sahibi olmalarından geçmektedir. Çalışanlar açısından destekleyici bir ortam yaratmaktan başlayarak, çalışan katılımının artırılması, bilgisayar kullanılan alanlarda işin tekdüzelikten kurtarılması çalışanın beceri ve yaratıcılığını ortaya koymasının sağlanması, kariyer, ilerleme yolları-

nın kapatılmaması, iş yükünün dengelenmesi, iş sırasında sosyal etkileşimin artırılması, uygun ergonomik koşulların sağlanması, sosyoekonomik koşulların düzenlenmesini takiben iyileştirme yönünde atılacak adımlar olarak önerilebilir.

### Kaynaklar

1. Ferrie J.E, Shipley M.J, Marmot M.G, Stansfeld S, Davey Smith G.(1998), 'The Health Effects Of Major Organisational Change And Job Insecurity', Soc. Sci. Med. Vol. 46, No. 2, pp. 243-254.
2. Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (2001), Yıllık Rapor, Bankacılık Sektörü Yeniden Yapılandırma Programındaki Gelişmeler.
3. Dinç Serdar, (2005), 'Politicians and Banks: Political influences on government-owned banks in emerging markets', Journal of Financial Economics, Ağustos 2005, sayfa 453-479.
4. Kömürçüoğlu H, (2005), Belirsizlik Ortamında İş Tatmini ve İşe Bağlılık, [http://www.isguc.org/arc\\_view.php?ex=36](http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=36) (12.12.2005).
5. Özdemir Yaylacı G., (2005), Örgütsel stresi yönetmede etkili kişilerarası iletişim teknikleri, Amme İdaresi Dergisi, cilt 38 sayı 2, 51-59.
6. Bergers GPA., Marcelissen FHG. de Wolff Ch J.(1986); 'Vragenlijst Organisatiestress- D hand leiding' stress Groep Publikatie, No.36, Katholieke Universiteit Nijmegen.
7. Türk M., (1998), 'Bir Örgütsel Stres Anketinin (VOS-D) Seri Üretim, Sürekli Üretim Teknolojileri ile Hizmet Sektöründe Uygulanması', Toplum ve Hekim, Mart-Nisan 1998, Cilt 13, Sayı 2.
8. Wassertheil-Smoller S., (1995), 'Biostatistics and Epidemiology' A Primer for Health Professionals, 2nd ed., Springer, New York.
9. Sunmin Lee, Graham A. Colditz, Lisa F. Berkman, Ichiro Kawachi, (2004), 'Prospective study of job insecurity and coronary heart disease in US women' ,Annals of Epidemiology , Volume 14, Issue 1 , January 2004, Pages 24-30.
10. Ergin C., (1992); 'Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması', Serbest Bildiri Raporu, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, Ankara.
11. Swinnen L., Moors, S., Govaert C., (1994), 'Stress: Cause d'Absenteeisme. Stress et Travail', (ed. S. Moors) de, INRCT, Bruxelles.
12. Martocchio JJ.; O'Leary A M., (1989), 'Sex Differences in Occupational Stress: A Meta-Analytic Review'. Journal of Applied Psychology, Vol 74, No.3, 495-500.
13. Hall E.M., (1989); 'Gender, Work Control, and Stress: A Theoretical Discussion and an Empirical Test', International Journal of Health Services, Vol.19, No.4, 725-745.
14. Dorian B., Taylor C.B., (1984), 'Stress Factors in the Development of Coronary Artery Disease', Journal of Occupational Medicine, Vol. 26, No 10.
15. Yaşın Dökmen Z., (1997), 'Çalışma, Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerini ile Ev İşleri ve Depresyon'. Türk Psikoloji.
16. Kalimo R., Leppanen A., (1987), 'Visual Display Units- Psychosocial Factors in Health' in Women and Information Technology ed. M.J. Davidson and C.L. Cooper , John Wiley&Sons Ltd.
17. Çelikkol A., (2001), Çağdaş İş Yaşamında Ruh Sağlığı, Alfa Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.●