



Kriz sürecinde işten çıkarılan ve çalışan işgörenlerin stres faktörlerinin karşılaştırılmasına ilişkin bir araştırma

Bünyamin Akdemir¹

Yönetim Anabilim Dalı,
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
İnönü Üniversitesi, Malatya, Türkiye

Özet

Amerika Birleşik devletlerinde başlayan ve tüm dünyayı etkisi altına alan küresel kriz, başta ekonomiler ve işletmeler olmak üzere işgörenler ve toplum için de önemli sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Küresel krizle birlikte işgörenler her gün işten çıkarılma korkusu yaşamaktadırlar. İşini kaybedenlerin sayısı her geçen gün artmakta, işsizlik rakamları birçok ülkede rekor seviyelere ulaşmaktadır. Ayrıca işini kaybedenler, yeni iş bulma konusunda ciddi zorluklar yaşamaktadırlar. Bu durum işten çıkarılanların yaşamını zorlaştırmakta ve söz konusu kişiler üzerinde psikolojik, sosyolojik, ekonomik vb. sorunlara yol açmaktadır.

Kriz ortamında yaşanan olumsuzluklar, işgörenlerin ve işini kaybeden kişilerin yaşam kalitesini düşürmekte, geleceğe ilişkin ümitlerini de zayıflatmaktadır. Bu nedenle insanların umutları azalmakta, beraberinde stres düzeyi yüksek zorunlu bir yaşam ortaya çıkmaktadır. Böylece çalışmanın amacı; kriz ortamında işten çıkarılanlar ve işte kalan işgörenleri etkileyen stres faktörlerini saptamak veya incelemektir. İşgörenler ve işten çıkarılanların stres düzeyini etkileyen faktörleri ve faktörler arasındaki farkı ortaya çıkarmak için Malatya'da tekstil sektöründe çalışan işgörenler ve işten çıkarılan kişilerle anket yöntemi kullanılarak elde edilen verilerle bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda; işgörenlerin ve işten çıkarılan kişilerin stres düzeyini etkileyen faktörler arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Kriz, stres, stres faktörleri, işgören, işten çıkarılan işgörenler.

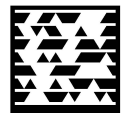
A study for the stress factors of the employees and redundants in the crisis process

Abstract

The global crisis started in US and affected the whole world has damaged economies and entities; notably, employees and public. The employees are concerned about losing their jobs. Unemployment has increased day to day and unemployment rates have reached to record levels in many countries. Also people who had lost their jobs have great difficulties about finding new jobs. The situation makes discharged people's lives harder and causes serious psychological and socio-economical problems.

The negativeness which is the consequence of the crisis, decreases the life quality of the employees and redundant, and breaks up their future expectations. Losing their life expectancy these people are forced to live stressful life. The analyses of the elements of these stress level experienced and their effects on employees and redundant is the starting point of this study. It is aimed to investigate the differences regarding to the

¹ bakdemir@inonu.edu.tr (B. Akdemir)



factors which effects employees and redundant in textile sector in Malatya. In other words; the aim of the research is to establish and analyze the stress factors which affect the redundant and employees in crisis environment. ANOVA results reveals that stress factor's effects on stress levels of two groups are statistically different.

Keywords: Crisis, stress, stress factors, employees, redundant.

1. Giriş

ABD'de 2007 yılında, finans ve sigorta, gayrimenkul, inşaat ve madencilik gibi, dört sektörün büyüme hızının yavaşlamasıyla genel ekonominin büyüme hızı da yavaşladı. Ekonomik büyümenin yavaşlamasına neden olan reel sektör, ipotekli konut finansman sistemi (mortgage) krizinden olumsuz etkilendi. Faiz oranlarındaki ciddi değişim kredi piyasasında daraltıcı etki yarattı. Kredi piyasasında 2006 yılında yüzde 13.2 oranında artış sağlanırken, 2007 yılında bu oran yüzde 4.8 olarak gerçekleşti. Yatırımcıların risk almadan kazanç elde etme isteği; maliyeti düşük, kolay kredi imkanlarına bağlı olarak tüketicilerin aşırı borçlanmasına ve kontrolsüz kredi genişlemesiyle ekonominin kırılganlığını artırdı. ABD'de riskli krediler (subprime) borçlularının ödeme güçlüğüne düşmesi ile tetiklenen kriz, söz konusu kırılganlıklarla birlikte büyüdü[1]. Kriz daha sonra tüm dünyayı etkisi altına alan ciddi bir küresel krize dönüştü.

Küresel kriz tüm dünyada olduğu gibi son zamanlarda ülkemizde de etkisini giderek hissettirmektedir. Kaynağı ne olursa olsun, krizler işletmelerin yaşamlarını tehdit eden unsurları içerir. Bu tehdit edici unsurlar, işletmelerde bazı değişimleri zorunlu hale getirir. Bu değişimleri başarı ile gerçekleştirenler krizin olumsuz etkilerinden korunabilirler. Ancak, tüm işletmelerin bu değişimleri başarıyla gerçekleştirmesi de pek çok nedenle mümkün olmamaktadır [2]. Küresel krizle birlikte işletmeler, rekabet üstünlüğünü elde etmek için radikal kararlar almak ve bunları uygulamak zorunda kalmışlardır. Bu kararlardan biri de çalışanların işten çıkarılmasıdır. İşten çıkarma kararı yöneticiler ve işgörenler adına çok kritik bir karardır. Küresel krizin yaşandığı bir süreçte, bu kararı alan işletme yöneticileri, mevcut işgörenlerin fiziki, psikolojik, sosyo-kültürel, demografik ve ekonomik vb. özelliklerini de dikkate almak zorundadır.

Kriz süreci, birçok olumsuzlukları beraberinde getirerek işten çıkarılan kişileri ve işgörenleri strese sokar ve bu kişilerin zamanla ruhsal sağlıklarının bozulmasına neden olabilir. Stres, kişilerin sorunları sağlıklı olarak değerlendirmelerini ve çözüm geliştirmelerini engeller. Krizden en çok etkilenen örgütün işgörenleri olduğu gibi, krizden çıkmada da en etkili faktör yine işgörenlerdir. Etkili bir kriz yönetimi için çalışanların moral düzeylerinin yüksek tutulması ve psikolojik yönlerinin her zaman göz önünde bulundurulması gerekir [3]. Ayrıca kriz sürecinde etkili bir yönetim için insanların stres düzeyini etkileyen faktörlerin tespit edilmesi ve incelenmesi gerekmektedir.

Yukarıdaki açıklamalara bağlı olarak, "kriz ortamında işten çıkarılanların ve işgörenlerin stres düzeyini etkileyen faktörleri saptamak veya incelemek" araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Çalışmanın kavramsal kısmında; kriz, stres, stres düzeyini etkileyen stres faktörleri teorik olarak incelenmiştir. Uygulama kısmında ise, Malatya İşkur'a kayıtlı işten çıkarılan ve halihazırda çalışan kişilerin stres düzeyini etkileyen stres faktörleri arasında bir farklılığın olup olmadığı incelenmiştir.

2. Çalışmanın Önemi

Kriz ortamında faaliyette bulunan işletmeler, krizin olumsuz etkileriyle başedebilmek için bazı işgörenlerini işten çıkarmayı, bu sayede küçülmeyi bir alternatif olarak tercih etmektedirler. Kriz sürecinde küçülmeye birlikte işten çıkarmalar işletmeler açısından rekabet etme ve ayakta kalabilme adına bir alternatif olurken; işten çıkarılan ve işte kalan işgörenler için stres nedeni olabilmektedir. Bu tür uygulamalar işletmelerin lehine,

işgörenlerin ise aleyhinedir. İşletme yöneticilerinin, kriz ortamında işten çıkarma kararı alırken, bu kararın, işten çıkarılanların ve işte kalan işgörenlerin stres düzeyine etkilerini de dikkate almaları gerekmektedir. Bu çalışmanın, stres faktörlerinin işsizler ve işte kalan işgörenler üzerindeki etkilerinin bir alan araştırmasıyla belirlenmesi ve incelenmesini içermesi bakımından önemli ve özgün bir katkı oluşturduğu söylenebilir. Bu faktörlerin ve etkilerinin belirlenmesi, işletme yöneticilerinin karar almalarını kolaylaştırabilir; işgörenler ve işten çıkarılanlara ilişkin sosyal önlemlerin alınmasına yardımcı olabilir; sosyal hayatta yaşayan insanların birbirlerini daha rahat anlamalarını sağlayabilir. Uygulamaya ilişkin sayılan yararları yanında bu çalışmanın; içerdiği teorik ve uygulamalı tespitlerle ilgili yazına katkı oluşturacağı söylenebilir.

3. Kriz Kavramı

Kriz, kâr amacı olmayan kurumlar, kamu iktisadi kurumları, hizmet kuruluşları, küçük işletmeler ve uluslararası işletmeler, gibi, tüm işletme gruplarını etkileyen son derece hassas bir konudur[4]. İşletmelerin çeşitli dönemlerde karşılaşabilecekleri kriz, "örgütün değer, amaç ve kaynaklarını tehdit ederek, örgütün varlığını sürdürmemeye tehlikesi, belirsizlik ve zaman baskısı nedeniyle örgüt üyeleri arasında gerilim yaratan, gerekli önlemlerin alınmasıyla ortadan kaldırılabilecek veya etkileri daha aza indirilebilecek sınırlı bir zamanı kapsayan plansız bir değişim süreci [5]" olarak tanımlanır. Başka bir ifadeyle kriz, "beklenilmeyen ve önceden sezilmeyen, çabuk cevap verilmesi gereken, örgütün önleme ve uyum yöntemlerini yetersiz hale getirerek, örgütün mevcut değerlerini, amaçlarını ve varsayımlarını tehdit eden gerilim durumu [6]" olarak tanımlanabilir.

Kriz işletmeler için her zaman kötü ve olumsuz bir durum içermemektedir. Bu durumu Çince kriz anlamına gelen *wei-ji* kelimesi çok güzel tasvir etmektedir. Nitekim Çince kriz anlamına gelen *wei-ji* kelimesi tehlike ve fırsat kelimelerinin bileşiminden oluşmaktadır. Gerçekte, kriz bir dönüş noktası olarak düşünülebilir. Kriz istikrarsızlık döneminde veya yakın zamanda kesin bir değişime yol açan faaliyetler dizisi olarak tanımlanmaktadır[7]. Ancak kriz, örgütlerin faaliyetlerini olumsuz bir biçimde engelleyen olası bir durum olarak ortaya çıkar. Krizler ani ve beklenmedik bir zamanda ortaya çıktığından genellikle olumsuzlukları da beraberinde getirir. Krizle birlikte giderilmesi veya ortadan kaldırılması gereken birçok sorun ortaya çıkar. Sorunların arttığı ve çözümlerin azaldığı durumlarda, hem yöneticilerin hem de işgörenlerin rasyonel davranışları azalmaya başlar. Böyle bir ortamda yöneticilerin, zamanında ve doğru karar verme sürecinde bozulmaların başlaması görülebilir.

Yaşanan olumsuzluklar, işgörenlerde zihinsel kargaşaya ve telaşa neden olduğundan, işgörenlerin stres düzeyi artar ve işgörenler bunu çevrelerine yansıtırlar. İşgörenlerin stres altında aldığı kararlar hata oranını artırabileceği gibi, sorunların çözüm sürecinin uzamasına da neden olabilmektedir. Bunun yanı sıra işletmedeki çalışma grupları veya işgörenler daha verimsiz çalışmakta, üretim azalmakta ve işyerinde çatışmalar artmaktadır [8]. Krizin süresi ve şiddeti arttıkça işgörenlerin ruhsal sağlığı daha çok bozulur ve işgörenler sorunları sağlıklı olarak değerlendiremezler.

Kriz süreci uzadıkça, iş süreçlerinde bozulma başlar, yönetimde etkinlik ve işlerdeki verimlilik düzeyi azalır. Bunun bir sonucu olarak, işgörenlerde işini kaybetme ve gelecek kaygısı yaygınlaşarak panik durumu ortaya çıkar. Kriz sonucu oluşan stresin etkileri, özellikle kriz zamanında iyi bir müdahale ile önlenmezse, potansiyel pek çok olumsuzluklara neden olabilir. Krizin yaşandığı günler ve haftalarda, sarsıcı stres reaksiyonları ve şiddet belirtileri, problemlerden bunalma, depresyon, saldırıya maruz kalma ve üzüntü meydana getirebilir[9]. Ayrıca işten çıkarılma kaygısının ortaya çıkardığı psikolojik durum, işgörenler arasında gerilimin yoğunlaşmasına, endişelerin artmasına, şiddet, nefret, intikam vb duyguların işgörenler arasında yaygınlaşmasına neden oluşturur. Bu olumsuzluklar da örgütsel ilişkilerin zayıflamasına veya ortadan kalkmasına

ve yaşanan stres düzeyinin artmasına neden olur. Bu nedenle kriz ortamında örgüt için sistem dizaynı ve entegrasyonu ne kadar önemliyse, insan ögesi de o derece önemlidir [10].

4. Stres Kavramı

Çok yönlü bir ilişkilere sahip olan stres kavramı ilk zamanlarda bilimsel anlamını kazanmadan, yani; kullanıldığı disiplinlerde hangi durumları tanımladığı netleşmeden toplum tarafından günlük konuşmalarda sık kullanılan bir kavram olarak kendini göstermektedir. Stres kavramını kullanan hemen herkes bu kavramın ne manaya geldiğini bilir, ancak tanımlama noktasında farklıklar ortaya çıkar. Bu nedenle stres kavramı izafiyet teorisi gibi çok bilinmek; ancak anlaşılammamak şeklindeki gelişkiyi taşıyan bilimsel bir kavramdır[11]. Kısacası stres kavramı tanımlanması çok kolay olmayan, günümüzün en karmaşık kavramlarından biri olarak değerlendirilebilir.

Stres, genel olarak birey ve çevresiyle ele alınmakta, kişinin bedensel ve ruhsal zorlanması, baskı ve gerilim altında tutulması ile ortaya çıkan bir durum olarak değerlendirilmektedir. Genel bir ifadeyle stres, "tüm çevresel, örgütsel ve bireysel etmenlerin belli oranda etkili olduğu, kişinin tutum ve davranışlarına yön veren bir durum[12]" olarak tanımlanabilir. Daha geniş bir ifadeyle stres, "fiziksel olarak başlayan, zihinsel bir süreç sonucunda ortaya çıkan, üzüntü, kaygı ve depresyon gibi ruh hallerini de içine alan, fiziksel ve ruhsal bir tepki süreci [13]" olarak da tanımlanabilir.

Stres kavramının yanı sıra strese neden olan faktörleri de incelemek gerekmektedir. Strese yol açan etkenleri ortaya koymak oldukça zor ve karmaşıktır. İnsan yaşamındaki hemen her şey stresin oluşmasına sebep teşkil edebilir. Dolayısıyla stresin oluşunu sağlayan faktörleri sınıflandırmak çok kolay değildir; ancak insan davranışı üzerinde etkili olan fiziki, sosyal, fizyolojik, kültürel, ekolojik, ekonomik, demografik vb. faktör gruplarına bağlı olarak bir değerlendirme yapılabilir. Ayrıca stresin insanlar üzerinde ortaya çıkardığı veya yaşattığı etki de önemlidir. Çünkü stres insan vücudunun belli bir kısmı değil tamamını etkisi altına alabilecek bir niteliğe sahiptir. Bu bağlamda stres yaşayan insanlardaki stresin etkilerini çok yönlü incelemek gerekmektedir.

5. Stres Düzeyini Etkileyen Faktörler

Özellikle üst yönetimdeki yöneticiler, işten çıkarmaların, krizden kaynaklanan belirsizlik ortamında işini kaybeden insanları ve işgörenleri nasıl etkileyebileceğini dikkate almak zorundadırlar. Kriz ve sonrasında yaşanan stresli olayların sıklığı ve yoğunluğu hem iş yerinin koşulları, hem de bireyin kişiliği ve sosyal çevresiyle etkileşimi ile ilgilidir[14]. İşten çıkarma uygulamaları; işletmeler, işgörenler ve toplumsal yapı üzerinde önemli sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. İşten çıkarılan işgörenlerin çoğu hayal kırıklığı ve şiddetli psikolojik bunalım yaşamaktadır. Bazı işgörenler üzerinde görülen etkiler kızgınlık, üzüntü hissi, kıskançlık[15] sosyal hayattan kopma, alkol veya uyuşturucu bağımlılığı şeklinde olabilir. Kriz ortamında yaşanan iş kaybı, iş görenlerin kendileri ve aileleri üzerinde psikolojik, sosyal ve finansal etkiler oluşturmakta, işsizlik, sinirlilik uykusuzluk vb gibi sağlık problemlerini de beraberinde getirmektedir [16]. Hangi nedenle olursa olsun genelde kriz ortamında yaşayan insanlar endişe ve stres yaşamaktan kaçamazlar [17]. Sosyal güvenlik ve sosyal devlet politikaları ile işsizliği telafi edici önlemlerin alınması, küçülme sonucu ortaya çıkan toplumsal sorunların azaltılmasında etkili olabilir[18]. Ancak, uzun süreli ve aşırı dozda yaşanan stres, kişilerin fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir [19].

Günümüzde stres kavramı, hem bireysel hem de örgütsel açıdan incelenerek sosyal bilimlerde yerini almış önemli kavramlardan biridir. Bilimsel gelişmelere paralel olarak farklı bilim dalları tarafından ele alınmış ve incelenmiş olan stres, kriz nedeniyle

işletmeler tarafından yeniden üzerinde hassasiyetle durulan bir kavram olmuştur. Bu konuda pek çok araştırma yapılmasına rağmen stres düzeyini etkileyen faktörlerin tamamını ortaya koymak oldukça zordur. Değişik bilgi ve beceriye sahip insanların stres düzeyini etkileyen stres faktörleri pek çok değişik şekilde ortaya çıkabilir. Stresör(stres yapıcı) olarak da bilinen faktörler [20];

- 1. Fiziki:** Travma, şiddetli egzersiz, gürültü, ısı, nem, çevre kirliliği, yiyecek kısıtlanması, cerrahi girişimler... vb.
- 2. Sosyo-Kültürel:** Birey çevre ilişkisi/çatışması.
- 3. Psikolojik:** Fiziksel ve sosyal etmenlerin sonucu olarak ya da kendiliğinden ortaya çıkan, genellikle yinelenen etmenler, hayal kırıklığı, izolasyon (soyutlanma) vb. şeklinde sıralanabilir.

İşten çıkarılanlar ve iş görenler üzerinde stres oluşturan faktörleri iyi incelemek gerekir. Küresel kriz ve küçülme sonucunda işten çıkarılan işgörenler üzerinde stres oluşturan faktörler; yaş, cinsiyet, sosyal destek, çalışma süresi, önceki görevi, finansal durumu, çıkarılan işten aldığı tatmin, kariyer durumu, işten çıkarılma biçimi tazminat miktarı[21] , kişilik yapısı, algıladığı yaşam tarzı, geleceğe ilişkin beklentileri, yaşadığı yerdeki iş bulma imkanları vb. ile ilişkili olarak incelenebilir. Bu bağlamda çalışmada; fiziksel, sosyo kültürel ve psikolojik faktörlerin yanı sıra demografik faktörler (yaş, cinsiyet, meslek, gelir düzeyi, eğitim... vb.) ve ekonomik faktörler (aile bütçesine katkı, ekonomik kriz, çalışma alanları vb.) de dikkate alınmıştır. Çalışmada bu faktörlerle ilişkili olarak işten çıkarılanlar ve (işte kalan) işgörenler arasında stres faktörleri ve düzeyleri açısından bir kıyaslama yapılarak konu açıklanmaya çalışılmıştır.

6. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

Bu başlık altında; "araştırmanın amacı ve sınırları, anakütle ve örneklem, araştırmanın hipotezleri, veri toplam ve analiz yöntemi, verilerin analizi ve bulgular" a ilişkin değerlendirmeler yer almaktadır.

6.1. Araştırmanın Amacı ve Sınırları

Araştırmanın amacı; kriz ortamında işten çıkarılanların ve işletmede kalan işgörenlerin stres düzeyini etkileyen faktörleri incelemek ve faktörler açısından söz konusu gruplar arasında bir farklılık olup olmadığını belirlemektir. Araştırmaya konu edilen kriz ortamında işten çıkarılan ve işgörenler üzerinde stres oluşturan faktörlerle ilgili olarak literatür taraması yapılarak konuyla ilgili teorik bilgilere genel olarak yer verilmiştir. Ayrıca, araştırma ile elde edilen sonuçların değerlendirilmesi ve yorumlanmasında kullanılmak üzere, kriz, stres ve stres düzeyini etkileyen faktörlerin ilişkisi ve yakın oldukları noktalar üzerinde de durulmuştur.

Küresel kriz ortaya çıktığı günden itibaren, ülkemizdeki tüm vilayetlerde olduğu gibi Malatya'da da çeşitli sektörlerde çok sayıda insanın işini kaybetmesine neden olmuştur. İnsanların bir kısmı ise çalışmaya devam etmiştir. Araştırmanın bütçesi ve zamanlamasına ilişkin kısıtlar, tüm sektörlerdeki işten çıkarılan kişilerin ve iş görenlerin tamamına ulaşmasını olumsuz etkilediğinden sektör kısıtlamasına gidilmiştir. Malatya ilinde Ticaret ve sanayi odasının 2008 yılı faaliyet raporuna göre öncelikli sektörler gıda ve tekstildir. Diğer bir kısıt da, insanların stres düzeyini etkileyen faktörlerle ilgilidir. İnsanların stres düzeyini etkileyen çok sayıda faktör olabilir. Ancak bu araştırma, teorik bölümde belirtilen fiziki ve çevresel, psikolojik, sosyolojik, ekonomik, demografik faktör gruplarının alt bileşenleri ile sınırlandırılmıştır.

Bu bağlamda veri toplamaya ilgili kısıtlar da dikkate alınarak; araştırmanın kapsamını Malatya'da tekstil sektöründeki çalışan işgörenler ve işten çıkarılan kişiler oluşturmaktadır.

6.2. Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın ana kütlesi, ekonomik kriz nedeniyle tekstil sektöründe faaliyette bulunan işletmelerden çıkarılan ve İşkur Malatya İl Müdürlüğüne kayıtlı işsiz kişiler ile aynı sektörde halen çalışan işgörenler olarak iki farklı grup olarak belirlenmiştir. İşten çıkarılan kişilere ilişkin sayı gün geçtikçe artmaktadır. İşkur Malatya İl Müdürlüğü verilerine göre krizle birlikte işten çıkarılan ve İşkur'a bildirilen kişilerin sayısı Aralık 2008 sonu itibarıyla yaklaşık olarak 1520; kayıtlı çalışanların sayısı ise 5245 kişidir.

Araştırma örnekleme, basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Bu örnekleme yönteminde ana kütle belirlendikten sonra ana kütle oluşturulan birimleri açıkça gösteren bir listeden örnekleme girecek birimler tesadüfen seçilir[22]. Araştırma kapsamına alınan örnekleme 300 çalışan ve 300 işsiz toplam 600 kişi dahil edilmiştir. Örnek kapsamındaki işsiz kişilerin adreslerine geri dönüşüm zarfı ile birlikte posta yolu ile anket formu gönderilmiştir. İşgörelere ise, yüz yüze görüşülerek anket formları doldurtulmuştur.

İşini kaybeden kişilere posta ile gönderilen anket formlarından 243 adeti geri dönmüştür. Ancak bunlardan 17 adet anket formu cevaplayıcılar tarafından eksik veya yeterli ölçüde cevaplanmadığı için değerlendirmeye alınmamıştır. Geri gönderilen anket formlarından 226'sı değerlendirmeye uygun bulunmuştur. Böylece, işsiz kalanlar kişilerden araştırmaya katılanların ana kütleyle oranı $226 \cdot 100 / 1520 = 0,1486$, yani yaklaşık olarak %15 dir.

İşgörelere yapılan yüz yüze görüşme sonucunda ise 8 anket formu yeterli olmadığı için değerlendirmeye alınmayarak 292 cevaplayıcıdan elde edilen anket formu değerlendirilmiştir. Halen çalışan 292 cevaplayıcının ana kütleyle oranı ise $292 \cdot 100 / 5245 = 0,567$, yaklaşık olarak %6'dır. Böylece toplam örnek büyüklüğü, 292'si Malatya'da çeşitli işletmelerde çalışan işgörelere ve 226'sı işten çıkarılan kişiler olmak üzere toplam 518 kişi olmuştur. Örnek büyüklüğü ve oluşumunun, araştırmanın amacı açısından yeterli olduğu değerlendirilmiştir.

6.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacına uygun olarak aşağıdaki ana hipotez geliştirilmiştir:

H₀: Kriz ortamında işten çıkarılanlar ve halen çalışan işgörelere stres düzeyini etkileyen faktörler arasında fark yoktur.

H₁: Kriz ortamında işten çıkarılanlar ve halen çalışan işgörelere stres düzeyini etkileyen faktörler arasında fark vardır.

Bu ana hipotez doğrultusunda, "fiziki/çevresel", "sosyo-kültürel", "psikolojik", "demografik", "ekonomik" stres faktörleri başlıkları altında verilen her bir faktörün etkisine ilişkin olarak "işten çıkarılanlar" ve halen "çalışan işgörelere"nin görüşleri arasında "anlamlı bir farklılık" olup olmadığı analiz edilmiştir.

6.4. Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Birinci elden veri toplamak amacıyla araştırma konusu ile ilgili literatür taraması sonucunda hazırlanan anket formu çoktan seçmeli ve açık uçlu soruları içerir şekilde oluşturulduktan sonra, pilot bir araştırma ile, ilgili kişiler üzerinde test edilmiştir. Bu uygulama sonucunda; soruların teknik kelimelerden dolayı anlaşılmasında, olumsuz yargı ifadelerinin cevaplayıcılar tarafından yanlış algılanması, bazı sorulara cevap verilmemesi,

cevaplayıcıların anket formunu doldurma isteğinin olmaması vb. olumsuzluklar da dikkate alınarak anket formuna son şekli verilmiştir. Anket formları, nihai şekil aldıktan sonra, Malatya İşkür İl Müdürlüğünde adres kayıtları olan 2008 yılı sonuna kadar işini kaybeden işsizlere ve hali hazırda tekstil sektöründe çalışan işgörenlere uygulanmıştır.

Posta yolu ile veri toplama tekniği kullanılarak uygulanan ankette 35 soru yer almıştır. Bunlardan ilk 5 soru ana kütle kapsamında belirtilen kişilerin kişisel özellikleri ile ilgilidir. Diğerleri ise, küçülme sonrası işini kaybeden kişilerin stres düzeyini etkileyen veya stres faktörlerine ilişkin fiziki, sosyal ve kültürel, psikolojik, demografik ve ekonomik faktörleri kapsayacak şekilde 30 sorudan oluşmaktadır.

İşletmeleri tanımlamak amacıyla yer alan sorular dışındaki diğer soruların tamamı beşli Likert tipi ölçeğe göre cevaplanması gereken sorulardır. İşten çıkarılan ve işgörenler üzerinde stres oluşturan faktörlerin etkilerini ortaya koyan ifadeler 1-Hiç Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3- Ne katılıyorum Ne katılmıyorum), 4- Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum şeklinde ölçeklendirilmiştir. Cevaplayıcıların soruları tekdüze bir biçimde cevaplamalarını engellemek için, analiz veya değerlendirme aşamasında tekrar dönüştürülmek üzere, soruların bir kısmı olumsuz yargı biçiminde sorulmuştur.

Araştırmamızda %95'lik güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik hata payı öngörülmüştür. Araştırma kapsamında çalışan toplam 5245 kişiden 292; işten çıkarılan 1520 kişiden 226 olmak üzere 518 kişilik bir örnekleme ulaşılmıştır. Anket uygulaması sonucunda araştırmamız için 540 kişiden cevap gelmiş bu anketlerden 22'si yeterli nitelikleri taşımadığı -eksik ve yetersiz bilgi verildiği- için değerlendirme dışı bırakılmıştır. Toplanan veriler ana kütle ile karşılaştırıldığında işsizlerde cevaplama oranı %15'dir. İşgörenlerdeki oran ise daha düşüktür. Ayrıca bu verilerin güvenilirlik sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1 Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Anket soru grupları	Soru sayısı	Alpha değeri
Kişilerin stres düzeyini etkileyen fiziki ve çevresel faktörler	5	,812
Kişilerin stres düzeyini etkileyen sosyo-kültürel faktörler	8	,961
Kişilerin stres düzeyini etkileyen psikolojik faktörler	6	,853
Kişilerin stres düzeyini etkileyen demografik faktörler	5	,850
Kişilerin stres düzeyini etkileyen ekonomik faktörler	6	,897
Ankete yer alan tüm stres faktörleri	30	,932

Güvenilirlik analizi sonucunda bulunan Alpha değeri 1'e yaklaştıkça güvenilirlik artmaktadır. Alpha değeri, 0,70 in üstünde ise güvenilirlik kabul edilebilir. Tablo 1'deki sonuçlara bakıldığında; ankette yer alan; fiziki ve çevresel faktörlere ilişkin 5 soru sosyo-kültürel faktörlere ilişkin 8 soru, psikolojik faktörlere ilişkin 6 soru, demografik faktörlere ilişkin 5 soru ekonomik faktörlere ilişkin 6 soru olmak üzere stres faktörlerine ilişkin toplam 30 sorunun güvenilirlik yüzdesi 0,932 ile oldukça yüksek düzeydedir. Bu sonuçlara göre, anketin güvenilir bir anket olduğu söylenebilir.

Anket yöntemiyle toplanan veriler SPSS (Statistical Packages for Social Sciences) programından ve merkezi dağılım ölçüleri ile ANOVA gibi yöntemlerden yararlanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonuçları, aşağıdaki kısımlarda sunulmuştur.

6.5. Verilerin Analizi ve Bulgular

Bu başlık altında, "katılımcıların demografik özellikleri ve stres faktörlerine ilişkin bulgular" yer almaktadır.

6.5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Ankete katılan cevaplayıcıların kişisel özelliklerine göre oluşan dağılımlar, Tablo 2, Tablo 3, Tablo 4, Tablo 5, Tablo 6'da verilmiştir. Ortaya atılan hipotezlerin test edilmesi amacıyla da Tek Yönlü Anova Testleri kullanılmıştır. Yapılan analiz sonuçları, ilgili başlıklar altında tablolara dönüştürülerek aşağıda verilmiştir.

Tablo 2 Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

	İşten Çıkarılanlar		Çalışan İşgörenler		Toplam	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran
Cinsiyet						
Erkek	201	0,89	230	0,79	431	0,832
Kadın	25	0,11	62	0,21	87	0,168
Toplam	226	1.00	292	1.00	518	1.00

Tablo 2'de araştırmaya katılan kişilerin cinsiyetlerine göre "toplam dağılımına" bakıldığında; işsiz kalan kişilerin yaklaşık olarak %83'ünü erkekler %17'sini ise kadınlar oluşturmaktadır. Bu sonuçlara göre; araştırmaya katılan kişilerin büyük çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. Böyle bir sonuç, çalışma yaşamında erkeklerin çoğunlukta olduğunun bir göstergesi olarak da değerlendirilebilir.

Tablo 3 Katılımcıların Eğitim Durumları

	İşten Çıkarılanlar		Çalışan İşgörenler		Toplam	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran
Eğitim Düzeyi						
İlköğretim	110	0,486	88	0,302	198	0,347
Düz Lise	108	0,478	173	0,593	281	0,493
Meslek lisesi	5	0,023	13	0,046	18	0,035
MYO /Ön lisans	2	0,009	16	0,056	18	0,035
Üniversite/Lisansüstü	1	0,004	2	0,003	3	0,006
Toplam	226	1.00	292	1.00	518	1.00

Tablo 3'de araştırmaya katılan kişilerin eğitim durumlarına göre "toplam dağılımına" bakıldığında; işsiz kalan kişilerin yaklaşık olarak %34,7'sini ilköğretim mezunları, %49,3'ünü düz lise mezunları, %3,5'ünü meslek lisesi, %3,5'ünü meslek yüksekokulu ve ön lisans, %06'sını ise üniversite ve lisansüstü mezunları oluşturmaktadır. Bu sonuçlara göre; araştırmaya katılan kişilerin büyük çoğunluğunu ilköğretim ve lise mezunları oluştururken üniversite mezunlarının sayısının az olması ise dikkat çekici bir durum olarak değerlendirilebilir.

Tablo 4 Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş Grubu	İşten Çıkarılanlar		Çalışan İşgörenler		Toplam	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran
18-30 Arası	126	0,557	165	0,565	291	0,562
30-40 Arası	62	0,275	77	0,264	139	0,268
40-50 arası	32	0,142	35	0,119	67	0,129
50 ve üzeri	4	0,017	11	0,038	15	0,029
Kayıp değer	2	0,009	4	0,014	6	0,012
TOPLAM	226	1.00	292	1.00	518	100

Tablo 4'de araştırmaya katılan kişilerin yaş gruplarına göre dağılımı 4 grupta toplanmıştır. Araştırmaya katılan kişilerin yaş gruplarına göre "toplam dağılımına" bakıldığında; işsiz kalan kişilerin yaklaşık olarak %56,2'si 18-30 yaş aralığında, %26,8'i 30-40 yaş aralığında, %12,9'u 40-50 yaş aralığında, %1,2'si ise 50 yaş ve üzeri aralığındadır. Bu sonuçlara göre; araştırmaya katılan kişilerin büyük çoğunluğunun 18-30 ve 30-40 yaş aralığında olduğu söylenebilir. Özellikle 18-30 yaş aralığının oranının yüksek olması genç yaş grubundakilerin büyük çoğunluğu oluşturduklarının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Tablo 5 Katılımcıların Çalışma Yaşamındaki Pozisyonlarına Göre Dağılımı

Pozisyon	Sayı	Oran
İşçi	422	0,815
Büro Personeli	73	0,141
Teknik Personel	4	0,008
Orta kademe Yöneticisi	17	0,033
Üst Düzey Yönetici	-	-
Kayıp değer	2	0,002
TOPLAM	518	100

Tablo 5'de araştırmaya katılan kişilerin çalışma hayatındayken üslendikleri görev veya işlere ilişkin pozisyonların dağılımı 5 grupta toplanmıştır. Araştırmaya katılan kişilerin çalışma hayatındayken üslendikleri pozisyonlara göre dağılımına bakıldığında; işsiz kalan kişilerin yaklaşık olarak %81'inden fazlası işçi pozisyonunda, %14'ü büro personeli pozisyonunda, diğer-orta kademe ve teknik personel-pozisyonların oranı ise oldukça düşük oranlardadır. Bu sonuçlara göre; araştırmaya katılan kişilerin büyük çoğunluğunu işçi pozisyonunda hat çalışanları olduğu söylenebilir. Özellikle işçilerin sayısını çok olması üretimde bir azalmanın yaşandığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Bu sonuç, ürünlere olan talebin azalması sonucu üretimde çalışan işgörenlerin azaltılması olarak tanımlanan görüşle de uyumludur[23].

Tablo 6 Katılımcıların Çalışma Yaşamında Çalıştıkları Yıla Göre Dağılımı

Çalıştığı Yıl Grubu	Sayı	Oran
0-5 yıl arası çalışma	333	0,643
5-10 yıl arası çalışma	120	0,232
10-15 yıl arası çalışma	38	0,073
15 yıl ve üzeri çalışma	16	0,031
Kayıp değer	11	0,022
TOPLAM	518	100

Tablo 6’da araştırmaya katılan kişilerin çalışma hayatındayken çalıştıkları yıla ilişkin dağılım 4 grupta toplanmıştır. Araştırmaya katılan kişilerin çalışma hayatında kaldıkları yıla göre dağılımına bakıldığında; işsiz kalan kişilerin %64’ü 0-5 yıl arası, %23’ü 5-10 yıl arası,%7’si 10-15 yıl arası, %3’ü ise 15 yıl üstü çalışma yaşamında oldukları söylenebilir. Özellikle 0-5 yıl arası çalışma oranının çok yüksek olması iş tecrübesi az olan genç işgörenlerin araştırmanın büyük çoğunluğu oluşturduklarının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

6.5.2. Stres Faktörlerine İlişkin Bulgular

Tablo 7 İşten Çıkarılanlar ve İşgörenlerin Stres Düzeyini Etkileyen Fiziki veya Çevresel Değişkenlere İlişkin Anova Testi Sonuçları

Faktörler	Ortalama		F	Sig. (Anlamlılık)
	İşsiz	İşgören		
Hava sıcaklığı stres düzeyimi etkiliyor	1,603	2,777	130,535	,000*
Gürültülü ortamlar stres düzeyimi etkiliyor	1,536	2,681	155,367	,000*
Çevre kirliliğinin artması stres düzeyimi etkiliyor	3,473	1,917	201,471	,000*
Gergin ortamlar stres düzeyimi etkiliyor	3,389	1,849	199,375	,000*
Aşırı nem ve yağış stres düzeyimi etkiliyor	3,354	3,352	000	,987

Tablo 7’de verilen fiziki veya çevresel faktörlere ilişkin ortalama tutum puanları incelendiğinde, “hava sıcaklığı” ve “gürültü”nün; hem işten çıkarılanlar hem de halen çalışan işgörenler tarafından “stres düzeyini etkileyen bir faktör” olarak görülmediği; ancak “halen çalışanlar”ın (2,777 ve 2,681 ortalama ile) anılan faktörlerin strese yol açtığı görüşüne daha yakın oldukları, söylenebilir. Halen bir işte çalışanlar, “çevre kirliliği” ve “gergin ortamlar”ın stres düzeylerini etkilediği yargısına katılmazken, işten çıkarılanlar (3,473 ve 3,389) bu faktörlerin “stres düzeylerini etkilediği” görüşüne düşük düzeyde de olsa, katılmaktadırlar. “Aşırı nem ve yağışın stres düzeylerini etkilediği” konusunda, her iki grubun da mutabık olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan kişilerin stres düzeyini etkileyen fiziki veya çevresel faktörlerin stres düzeyine nasıl yansıdığına ilişkin 0,05 anlamlılık düzeyinde uygulanan “anova” testi sonuçlarına göre; fiziki ve çevresel faktörlerden ilk dördünün stres düzeyine etkisi konusunda, işgörenler ve işten çıkarılanların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, söz konusu fiziki veya çevresel faktörlerin işgörenlerin ve işten çıkarılan kişilerin stres düzeyini farklı şekillerde etkilediği söylenebilir. Bu gruptaki faktörlerden sadece “Aşırı nem ve yağış stres düzeyimi etkiliyor” yargısı konusunda işgörenler ve işten çıkarılanların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu, aynı zamanda, 30 faktör içinde, iki grup arasında anlamlı farklılığın olmadığı tek faktördür.

Tablo 7’de verilen “ortalama değerler” dikkate alındığında, “işsizler”in beş faktörden üçü, işgörenlerin ise sadece birinin stres düzeylerini etkilediği görüşüne katıldığı, iki grubun yalnızca işyeri dışında da etkili “nem ve yağış” faktörü konusunda benzer görüşlere sahip oldukları görülmektedir. Bu bulgular, “işsizler”in daha fazla faktörü stres yapıcı olarak gördükleri şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 8 İşten Çıkarılanlar ve İşgörenlerin Stres Düzeyini Etkileyen Sosyo-Kültürel Faktörlere İlişkin Anova Testi Sonuçları

Faktörler	Ortalama		F	Sig. (Anlamlılık)
	İşsiz	İşgören		
Yaşam koşullarının giderek kötüleşmesi	4,269	2,607	189,793	,000*
Mesleki değişimlerin gerisinde kalma endişesi	3,854	2,369	211,969	,000*
Yaşama ilişkin beklentilerin azalması	3,839	2,560	163,472	,000*
İnsanların kendisi hakkında düşüncelerinin olumsuzlaşması	3,753	2,371	209,608	,000*
Aile içindeki prestijin azalması	4,000	2,814	102,243	,000*
Sosyal çevredeki imajın ve itibarın azalması	3,894	2,492	178,226	,000*
Sorumluluk anlayışının azalması	4,269	2,692	181,404	,000*
İşsiz unvanın verdiği veya vereceği rahatsızlık	4,048	2,903	174,410	,000*

Araştırmaya katılan kişilerin stres düzeyini etkileyen sosyo kültürel faktörlerin stres düzeyine etkisine ilişkin 0,05 anlamlılık düzeyinde uygulanan "anova" testi sonuçlarına göre; sosyo kültürel faktörlerin tamamının "etkisi" konusunda; işten çıkarılanların ile çalışan işgörenlerin görüşleri arasında anlamlı farklılıklar vardır. Değişkenlere ilişkin "ortalama" değerler ve test sonuçlarına bakıldığında, tüm faktörleri "işten çıkarılanlar"ın "stres nedeni" olarak gördükleri; işgörenlerinse görmedikleri söylenebilir.

Tablo 9 İşten Çıkarılanlar ve İşgörenlerin Stres Düzeyini Etkileyen Psikolojik Faktörler İlişkin Anova Testi Sonuçları

Faktörler	Ortalama		F	Sig. (Anlamlılık)
	İşsiz	İşgören		
Yeni bir işe girilse bile yine işten çıkarılacağına dair yaşanan endişe	3,738	2,391	163,751	,000*
Algılanan ve yaşanan hayat tarzının olumsuzlaşması	3,898	2,656	158,704	,000*
Kişilik yapısının strese girmeye müsait olması	4,097	2,492	278,543	,000*
Psikolojik ve fizyolojik sağlığının bozulacağı endişesi	3,430	2,643	51,172	,000*
Çeşitli ihtiyaçlarının tam anlamıyla karşılanmıyor olması	3,858	2,730	70,945	,000*
Gelecek beklentilerin gerçekleşme ihtimalinin azalması	3,132	2,561	32,708	,000*

Araştırmaya katılan kişilerin stres düzeyini etkileyen psikolojik faktörlerin stres düzeyine etkisine ilişkin 0,05 anlamlılık düzeyinde uygulanan "anova" testi sonuçlarına göre; psikolojik faktörlerin tamamının "etkisi" konusunda; işten çıkarılanların ile çalışan işgörenlerin görüşleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

Değişkenlere ilişkin "ortalama" değerlere bakıldığında, tüm faktörleri "işten çıkarılanlar"ın "stres nedeni" olarak gördükleri; işgörenlerinse görmedikleri söylenebilir. Burada, "işsizler"ın "kişilik yapısının strese girmeye müsait olma"yı görel olarak daha yüksek düzeyde bir stres nedeni olarak görmeleri dikkati çekmektedir.

Tablo 10 İşten Çıkarılanlar ve İşgörenlerin Stres Düzeyini Etkileyen Demografik Faktörlere İlişkin Anova Testi Sonuçları

Faktörler	Ortalama		F	Sig. (Anlamlılık)
	İşsiz	İşgören		
Gelir düzeyinin azalması	4,424	3,047	124,624	,000*
Geçerli bir mesleğinin olmaması	3,705	3,265	11,814	,001*
Bulunduğu yaş itibariyle işsiz kalmaktan olumsuz etkilenmesi	3,842	2,857	26,184	,000*
Yaşadığı yerde iş bulma imkanının kısıtlı olması	3,407	2,922	23,933	,000*
Eğitim yetersizliği nedeniyle iş bulamaması	4,146	3,318	54,864	,000*

Demografik faktörlere ilişkin ANOVA testi sonuçları ve ortalama değerlere göre, tüm faktörlerin etkisi konusunda "işten çıkarılanlar" ile "işte kalanlar"ın görüşleri arasında, 0,05 düzeyinde, anlamlı farklılık vardır ve işsizler, görece olarak "daha olumsuz" görüşlere sahiptirler. Ortalama değerlere göre, işsizler, tüm faktörlerin "strese yol açtığı" görüşüne katılırken; halen çalışmakta olanlar ise, "gelir düzeyinin azalması" konusunda "kararsız" bir tutum sergilemekte; "geçerli bir mesleğinin olmaması" ve "eğitim yetersizliği.."nin stresi etkilediği görüşüne "zayıf" bir katılım göstermekte, diğer iki faktöre ilişkin görüşe ise katılmamaktadırlar. Burada, "geçerli bir mesleğe sahip olmama" ve "eğitim yetersizliği"nin her iki grup tarafından da stres nedeni olarak kabul edilmesi, kabul derecesindeki anlamlı çıkan farklılıklara rağmen, dikkat çekici bir bulgudur.

Tablo 11 İşten Çıkarılanlar ve İşgörenlerin Stres Düzeyini Etkileyen Ekonomik Faktörlere İlişkin Anova Testi sonuçları

Faktörler	Ortalama		F	Sig. (Anlamlılık)
	İşsiz	İşgören		
Çalışma yaşamındaki olumsuzlukların artması	4,641	3,574	166,912	,000*
Aile bütçesine olan katkımın azalması	4,146	3,434	37,836	,000*
Ekonomideki küresel krizin devam etmesi	4,128	3,236	74,845	,000*
Ülkenin, içinde bulunduğu ekonomik sorunları çözme yetersizliği	4,137	3,236	18,537	,000*
İşsizliğin yükselmesi ve çalışma alanlarını her geçen gün azalması	4,544	3,304	132,041	,000*
İşgücü arzının fazlalığı nedeniyle işgücü dengesizliğinin büyük olması	4,318	3,160	177,661	,000*

"Anova" testi sonuçlarına göre, araştırmaya katılan "işten çıkarılan" ve halen çalışan "işgörenlerin" belirtilen ekonomik faktörlerin stres düzeylerine etkisine ilişkin görüşleri arasında, ekonomik faktörlerin tamamında;0,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır.Ortalama değerlere bakıldığında, iki grup arasındaki bu farklılığın, anılan faktörlerin strese yol açtığını bir grubun kabul edip diğerinin etmemesi şeklinde olmadığı görülmektedir.İki grup ta, belirtilen ekonomik faktörlerin strese yol açtığını kabul etmekte, fakat kabul "dereceleri" farklılaşmaktadır. Bulgulara göre, "işten çıkarılanlar", söz konusu faktörlerin strese neden olduğu görüşüne daha yüksek düzeyde katılmaktadırlar. Bu diğer faktör kategorilerinde gözlenmeyen bir fikir birliğini de yansıtmaktadır. Bu bulgulara göre, ekonomik stres faktörlerinin işsizler üzerindeki

etkisinin oldukça yüksek düzeylerde istihdam içindeki işgörenlerde ise daha düşük düzeylerde ortaya çıktığı söylenebilir.

7. Sonuç ve Öneriler

Ekonomik kriz, stres ve stres düzeyini etkileyen faktörlere ilişkin yazın(literatür) ve gözlemler, kriz ile stres faktörleri ve kişilerin stres düzeyi arasında ilişki olduğu görüşünü desteklemektedir. Bu bağlamda, bu araştırmada; kriz ortamında işten çıkarılanları ve işgörenleri etkileyen stres faktörlerinin farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma bulgularına göre, cevaplayıcıların kişisel özelliklerine göre oluşan; cinsiyet, eğitim, yaş, çalışma yaşamında kaldığı sürece çalıştığı pozisyon ve çalışma yaşamında kaldığı süreye ilişkin ayrıntılı bilgiler elde edilmiştir. Elde edilen bilgiler ışığında, araştırma kapsamındaki kişilerin; büyük çoğunluğunun erkek, büyük oranda ilköğretim ve düz lise mezunu olduğu, gençlerin işsiz kaldığı, çalışma yaşamında çoğunlukla işçi veya vasıfsız olarak çalışıldığı ve çalışma süresinin beş yılın altında olduğu söylenebilir. Bu değerlendirmelere bağlı olarak, işsiz kişilerin büyük oranda genç olması nedeniyle yeni ve farklı mesleki alanlardaki meslek edindirme eğitimleri düzenlenerek niteliklerinin artırılması sayesinde iş yaşamına dahil edilmesi sağlanabilir.

Araştırma kapsamındaki kişilerin stres düzeylerini etkileyen faktörlere bakıldığında; araştırmanın temel amacı doğrultusunda, işini kaybedenler ve işgörenler arasında beş temel stres faktör grubunda farklılıkların var olduğu söylenebilir. Bu faktör grupları; fiziki ve çevresel, sosyo-kültürel, psikolojik, demografik ve ekonomik faktörlerden oluşmaktadır. Bu grupları oluşturan faktörlere arasındaki farklılıklara ilişkin ayrıntılı bilgiler elde edilmiştir.

Birinci faktör grubu olan fiziki veya çevresel faktörlerden; hava sıcaklığı ve gürültülü ortamlar daha çok işgörenlerin; çevre kirliliğinin artması, gergin ortamlar gibi faktörler ise işten çıkarılan kişilerin stres düzeyini etkilemektedir. Kısaca her iki grup arasında faktörler arası farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca "aşırı nem ve yağışın fazla olması" faktörünün ise, her iki grup açısından bir fark taşımadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre; fiziki ve çevresel faktörlerin bir kısmının işgörenleri, bir kısmının da işten çıkarılan kişileri etkilediği ifade edilebilir. İşletmeler, işyerlerinde gürültü ve işyeri sıcaklığına ilişkin iyileştirmeler yaparak işgörenlerin verimliliklerini ve iş akış süreçlerinde iyileştirme sağlayabilirler.

İkinci faktör grubu olan sosyo-kültürel faktörlerden; yaşam koşullarının giderek kötüleşmesi, mesleki değişimlerin gerisinde kalmak, yaşama ilişkin beklentilerin azalması, insanların kendisi hakkında düşüncelerinin olumsuzlaşması, aile içindeki prestijin azalması, çevredeki imaj ve itibarın azalması, işsiz unvanın verdiği rahatsızlık faktörlerinin, işten çıkarılan ve işgörenlerin stres düzeyini farklı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu faktörler, daha çok işten çıkarılan kişilerin stres düzeyi üzerinde etkisini göstermiştir. Sosyo-kültürel faktörlerin, işten çıkarılan kişileri işgörelere göre daha fazla etkilediği yönündeki bulgular, bu kişilerin, yaşadığı sosyo-kültürel çevreyi, daha çok dikkate alarak ve önemseyerek yaşadığının bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda, sosyo-kültürel çevrenin işten çıkarılan kişilerin üzerindeki etkisini azaltmak adına, çeşitli basın yayın ve diğer kitle iletişim araçları kullanılarak, sivil toplum ve mesleki kuruluşlarca konferans ve paneller düzenlenerek, krizin sosyal yapıya ilişkin etkileri farklı kitle iletişim araçlarında anlatılarak diğer insanların ve sosyal paydaşların bilinçlendirilmesi veya bilgilendirilmesi sağlanabilir.

Üçüncü faktör grubu olan psikolojik faktörlerden; yeni bir işe girilse bile yine işten çıkarılacağına dair yaşanan endişe, algılanan ve yaşanan hayat tarzının olumsuzlaşması varsayımı, kişilik yapısının strese girmeye müsait olması, psikolojik ve fizyolojik

sağlığının bozulacağı endişesi, çeşitli ihtiyaçlarının tam anlamıyla karşılanamıyor olması, geleceğe ilişkin beklentilerin gerçekleşme ihtimalinin azalması faktörlerinin, işten çıkarılan ve kalan işgörenlerin stres düzeyini farklı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre; psikolojik stres faktörlerinin tamamının işgörenlerden ziyade işten çıkarılan kişileri daha çok etkilediği ve işten çıkarılan kişilerin stres düzeylerinin daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Psikolojik faktörlerin, işsiz kişilerin stres düzeyi üzerindeki etkileri azaltmak adına söz konusu kişilere psikolojik sağlık destek hizmetleri sunulabilir. Bu destek hizmetleri kamu tarafından ücretsiz olarak sağlık kuruluşları tarafından verilebileceği gibi; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ilgili kurumlar bünyesinde hizmet alımı yapılarak da ilgili kişilere ücretsiz olarak sunulabilir.

Dördüncü faktör grubu olan demografik faktörlerden; gelir düzeyinin azalması, bulunduğu yaş itibarıyla işsiz kalmaktan olumsuz etkilenmesi, geçerli bir mesleğinin olmaması, yaşadığı yerde iş bulma imkanının kısıtlı olması, eğitim yetersizliği nedeniyle iş bulamaması faktörlerinin, işten çıkarılan ve işgörenlerin stres düzeyini farklı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre; demografik stres faktörlerin bir kısmının her iki grubu farklı oranlarda etkilediği veya etkilemediği ifade edilebilir. Demografik faktörlerin, işsiz kişilerin stres düzeyi üzerindeki etkilerini azaltmak adına, söz konusu kişilere kriz süresince asgari geçinme veya benzeri bir ücretin verilmesi, geçerli olan mesleki alanlarda yeni bir mesleki eğitime alınmaları ve bu sayede iş bulmaları gibi bir takım hizmetler verilebilir.

Beşinci faktör grubu olan ekonomik faktörlerden; çalışma yaşamındaki olumsuzlukların artması, aile bütçesine olan katkımın azalması, ekonomideki küresel krizin devam etmesi, işsizliğin yükselmesi ve çalışma alanlarını her geçen gün azalması gibi, işgücü arzının fazlalığı nedeniyle işgücü dengesizliğinin büyük olması faktörlerinin, hem işten çıkarılan ve hem de işgörenlerin stres düzeyini farklı derecede de olsa, etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre; ekonomik stres faktörlerinin, işten çıkarılan kişiler üzerindeki etkisinin, yüksek ve dikkat çekici oranlarda olduğu ifade edilebilir. Ekonomik faktörlerin işsiz kişilerin stres düzeyi üzerindeki etkilerini azaltmak adına mahallî farklılık gösteren ekonomik önlem ve işsizlik paketleri, teşvik yasaları, İşgören ücretlerini bir kısmını veya tamamının belli sürelerce karşılanması, uzun dönemli ve düşük faizli destek kredileri ve kayıt dışı istihdamın önlenmesine ilişkin uygulamalar hayata geçirilebilir. Ayrıca İşletmelerde, işgörenlerin bir kısmını işten çıkarmak yerine; iş paylaşımı, kısmi süreli çalışma geçici olarak işten çıkarımlar, izin sürerlinin uzatılması ve ücretsiz izin, çalışma sürelerinin azaltılması gibi uygulamalarla işgörenlerin tamamının çalışmasına imkan tanıyabilir.

Genel olarak bakıldığında, beş boyut altında incelenen 30 faktörden 29'unun stres düzeyine etkisi konusunda, işten çıkarılanlar ve istihdam içinde olanların görüşlerinin farklı olduğu, sadece "aşırı nem ve yağışlar" konusunda iki grubun oldukça benzer ve anlamlı bir farklılık göstermeyen görüşlere sahip olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, "ekonomik faktörler" in tamamında ve diğer kategorilere ait değişkenlerin önemli sayılabilecek bir kısmında, işsizler ve işgörenlerin, istatistiksel olarak anlamlı çıkan farklılıklara rağmen, strese yol açan faktörler konusunda "aynı yönde" görüşlere sahip oldukları gözlenmiştir. Başka bir deyişle, hem işsizler hem işgörenler, faktörlerin çoğunun "stres düzeyleri"ne etki ettiğini kabul etmekte, yalnız beklendiği gibi "işsizler" in kabul derecesi daha yüksek bulunmaktadır. Bu bulgulara göre, ekonomik kriz ve ilgili stres faktörlerinin, beklendiği gibi, işsizleri daha fazla olmak üzere, iki grubu da etkilediği söylenebilir.

Ekonomik krizin stres faktörleri ve düzeylerine etkisinin farklı örnekler üzerinde, değişik yönleriyle araştırılmasının; ilgili yazına katkı yanında bu konuda alınacak önlemlere ışık tutma açısından da önemli yararlar sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- [1] <http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/460082.asp> (Erişim: 08.11.2008).
- [2] Özdevecioğlu M., Krizin İşletmelerin Yönetmel Ve Örgütsel Yapısı Üzerindeki Olumsuz Etkileri Ve Kayseri Sanayi İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Sayı: 19, Temmuz-Aralık, 93-114 (2002).
- [3] İkinci H. İzci F, Kriz Yönetiminde İnsan Kaynaklarına Psikolojik Desteğin Önemi ve Kayseri Tekstil Sektöründe Bir Araştırma, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (12) 2006 / 2 , 39-54 (2006).
- [4] King, G., Crisis Management and Team Effectiveness: A Closer Examination. *Journal of Business Ethics*. Vol. 41, Iss, 3, Part 2, 235-250 (2002).
- [5] Ataman, G., *İşletme Yönetimi Temel Kavramlar ve Yeni Yaklaşımlar*. Türkmen Kitabevi, İstanbul, 2001.
- [6] Dinçer Ö., *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. 5. Baskı, Beta Basım Yayın A.Ş., İstanbul, 1998.
- [7] Murat G. Mısırlı K, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Kriz Yönetimi: Çaycuma Örneği, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, 1-19, <http://iibf.karaelmas.edu.tr/sbd/makaleler/1303-9245/200501001001019.pdf>, 2005 (Erişim: 11.11.2008).
- [8] Titiz İ, Çarıkçı H.İ, Krizlerin İşletmeler Üzerindeki Etkileri ve Küçük İşletme Yöneticilerinin Kriz Dönemine Yönelik Stratejik Düşünce ve Analizleri. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. Cilt 2, Sayı 1, 203- 218 (2006).
- [9] İkinci H. İzci F., Kriz Yönetiminde İnsan Kaynaklarına Psikolojik Desteğin Önemi ve Kayseri Tekstil Sektöründe Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (12) 2006 / 2, 39-54 (2006).
- [10] Pearson, C., Clair J.A., Refarming Crisis Management. *Academy of Management Review*. Vol. 23, Iss.1, July. 62 (2003).
- [11] Rice P., *Stress and Health*. Third Edition, Pacific Grove Brooks Cole Publishing, USA, 1999.
- [12] Ertekin, Y., Stres ve Yönetim, TODAİ Yayınları, Ankara.Francis J.D. & Pett T. (2004), Retrenchment in Declining Organizations: Towards an Integrative Understanding, *Journal of Business & Management*, Vol.10, 39-53 (1993).
- [13] Allen, R.K., *Human Stress Its Nature and Control*. New York, Mac Millan Publishing Company, USA, 1983.
- [14] Batıgün A.D, Şahin N.H., İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*. Cilt 17, Sayı 1, 32-45 (2006).
- [15] Allen, R.K., Lean and Mean: Workforce 2000 in America, *Journal of Workplace Learning*. Vol. 9, No:1, 34-42 (1997).
- [16] Cunningham, J.B., Feelings and Interpretations During on Organizations Dealt. *Journal of Organizational Change*. Vol. 10, No: 6, 471-490 (1997).
- [17] Appelbaum S.H., Lebnanc M; Shopiro B.T., The Aftermath of Downsizing. *Journal of Management Development*. Vol.17, No: 6, 402-431 (1998).

- [18] Lewis D., Frisch M. & Greenberg M, "Downsizing and Worker Separations: Modelling the Regional Economic Impacts of Alternative Department of Energy Workforce Adjustment Policies". *Regional Studies*. Vol.38, 67-83 (2004).
- [19] Balcı A., "Üniversite Öğretim Elemanlarında İş Stresi Ölçeği", <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/498/5967.pdf>, (Erişim: 11.10.2008).
- [20] Yurdakoş E., "Stres Fizyolojisi", <http://www.ctf.edu.tr/stek/pdfs/47/4711>, (Erişim: 25.10.2008).
- [21] Zehir C., Ceylan A., "Örgütsel Küçülme Stratejilerinin Türkiye'deki Büyük İşletmelerde Çalışanların Tutum ve Davranışlarına Etkileri Üzerinde Bir Araştırma". *Öneri Dergisi*. Vol. 5, No: 18, 49-61 (2002).
- [22] Tokol T., *Pazarlama Araştırması*. Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayınları, No:97, Bursa, 1994.
- [23] Rinaldi, G., "The Size of firm in a Transitional Economy: Downsizing and Economies of Scale: The Case of Russian Footwear". *Economic Systems*. Vol. 32, No: 4, 389-409 (2008).