

## İŞGÖRENLERİN İŞ TALEBİ VE KARAR SERBESTİSİ ALGILARI İLE İLİŞKİLİ İŞ SIKINTISI DENEYİMLERİNİN KİŞİSEL ÖZELLİKLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Yrd. Doç. Dr. Necmettin ÖZEL\*

### ÖZ

*Bu çalışma, işgörenlerin iş talebi ve karar serbestisi algılarına bağlı iş sıkıntısı deneyimlerini kişisel özellikler açısından inceleme amacı taşımaktadır. Yönetici, ustabaşı ve işgören düzeyinde çalışanlardan oluşan 540 katılımcıya, kişisel özellikler ölçeği dışında iş talebi, beceri erginliği ve karar yetkisi ölçeklerini içeren bir soru kâğıdı uygulanmıştır. Soru kâğıdının tamamı 0,78; iş talebi ölçeği % 0,71, beceri erginliği ölçeği % 0,72 ve karar yetkisi ölçeği de % 64 düzeyinde güvenilir bulunmuştur. Beceri erginliği ile iş talebi ve karar yetkisi ölçekleri arasında olumlu; karar yetkisi ile iş talebi ölçekleri arasında olumsuz ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan, hesaplanan Cramer V katsayıları, çalışanların kişisel özellikleriyle araştırma ölçekleri arasında anlamlı ilişki olduğunu göstermiştir. Araştırma maddeleri için sınır değerler üzerinde ve görece yüksek faktör yükleri bulunmuştur. Kadınlar, erkelerden daha yüksek iş talebi ve daha düşük beceri erginliği ortalamasına sahiptir. Uygulama açısından, çalışma sürelerinin ve düzensiz/vardiyalı çalışmanın azaltılması; çalışanların işleri üzerindeki karar yetkilerinin artırılması önerilmiştir.*

**Anahtar Sözcükler:** İş Talebi, Karar Serbestisi, İş Sıkıntısı.

**JEL Sınıflama:** M12, M15, M19.

## EXAMINATION EMPLOYEES' JOB DEMAND AND DECISION LATITUDE PERCEPTIONS AND JOB STRAIN EXPERIENCES IN RESPECT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS

### ABSTRACT

*Examining employees' job demand and decision latitude perceptions and job strain experiences in respect of individual characteristics was the main purpose of this study. Participants (N=540) conducted a questionnaire consisting of four scale. The C'sAs ranged from 0,64 to 0,78. Positive correlations between skill discretion and job demand and decision authority were found. Significant Cramer's V coefficients between personal characteristics and study scales were discovered. Women have higher job demand and lower skill discretion scores. The highest job strain rate calculated for 60 and over age*

\* Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu MYO, necmettin1071@gmail.com

*group. The lowest also found for married and working 47-52 hours per-week. For applications, low working hours and high decision authority on work is proposed.*

**Key Words:** *Job Demands, Decision Latitude, Job Strain.*

**JEL Classification:** *M12, M15, M19.*

## 1. GİRİŞ

Çalışanların işleri ile ilgili olarak yaşadıkları sıkıntılar, iş hayatlarına bağlı olumsuzlukların başında gelmektedir. İşlerin yapısında, teknolojik ve diğer çevresel etkenlere bağlı olarak ortaya çıkan değişimler de bir iş sıkıntısı nedeni olarak görülse bile (Gatewood, Taylor ve Ferrell, 1995:4), artan iş yükü ve çalışanların işleri üzerindeki denetim güçlerinin yetersizliği bu bağlamda sıkıntıların kaynağı olarak daha fazla öne çıkmaktadır. Bir başka ifadeyle, iş örgütlerinin giderek artan etkinlik ve rekabet kaygıları nedeniyle, çalışanlar üretimin miktar ve kalitesi ile ilgili giderek daha fazla beklenti ve talebi karşılamak zorunda kalmaktadır. Bu nedenle, daha fazla iş yükü, uzun ve yoğun çalışma süreleri, çalışanlar üzerinde sürekli bir baskı kaynağına dönüşmektedir (Brisson vd., 1998; Karasek, 1979). Diğer taraftan, işgörenlerin bu tür zorlayıcı işlerin üstesinden gelebilmeleri veya iş yüküne bağlı sıkıntıların aşağıya çekilebilmesi, işleri üzerindeki denetim güçlerinin artırılması ile doğrudan ilişkili görülmektedir (Jones ve Fletcher, 2003:121). Bir başka ifadeyle, çalışanların iş becerisi ve karar yetkisi düzeylerinin yükseltilmesi, yüksek talep –düşük denetim bileşiminden kaynaklanan bir iş sıkıntısının (Harris, Harris ve Harvey, 2008: 2111; Van Yperen ve Snijders, 2000:182) azaltılmasında önemli bir etki ortaya koymaktadır. Diğer taraftan, iş örgütlerinin ulusal ve daha da önemlisi küresel ölçekte bir rekabetin gerektirdiği etkinlik arayış ve çabalarından uzakta kalmaları pek olası gözükmemektedir. Bu nedenle, işgören beceri ve karar yetkisi düzeylerinin artırılması, iş talebine bağlı sıkıntıları azaltmada daha etkili bir araç olarak görülebilir. İlişkili olarak, çalışanların kişisel özellikleri ve örgütsel konumları ile ilgili farklılıklar da iş sıkıntısı algı düzeylerini etkilemekte ve/veya farklılaştırmaktadır (Özen, 2013; Kuper ve Marmot, 2003). Bu nedenle, iş bağlantılı sıkıntıların bu özellik ya da farklılıklar bağlamında incelenmesi gerekmektedir. Bir başka açıdan, iş bağlantılı sıkıntılar, çalışanlar açısından düşük iş tatmini ile birlikte ciddi sağlık sorunlarına yol açmaktadır. İş sıkıntısı, ayrıca, yol açtığı düşük başarımlı ve verimliliğin de önemli sebepleri arasındadır. Bu bağlamda, iş sıkıntısına bağlı olarak ortaya çıkan olumsuz sonuçlar sadece çalışanları değil, iş örgütlerini de önemli ölçüde etkilemektedir (Bakker ve Demerouti, 2007:310; Reid, Potter ve Bressler, 1989: 13 ve 65).

Çalışma esas olarak, iş talebi-karar serbestisi bağlamında, çalışanların iş sıkıntısı deneyimlerini, kişisel ve örgütsel özellikler açısından inceleme amacı taşımaktadır. Araştırma kuramsal çerçeve ve yöntemi bakımından, Karasek'in (1979) iş talep-denetim modelini esas almıştır. İş talep-denetim modeli

temelde, yüksek talep ve düşük karar serbestisi durumunda bir iş sıkıntısının varlığını işaret eder. Görece daha az Türkçe çalışmanın yapıldığı dikkate alındığında, inceleme alanı ve yöntemi açısından özgün bir nitelik taşımaktadır. Bu nedenle, ulaştığı sonuçlar bakımından akademik birikim ve örgütsel uygulamalar için önemli bir katkı sağlaması beklenmektedir.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Çalışma bir iş sıkıntısı deneyimini, iş talep ve denetimi temelinde inceleme amacı taşımaktadır. Bu bağlamda, kuramsal temel veya çerçevenin ortaya konulması açısından iş talebi, karar serbestisi ve iş sıkıntısı gibi kavramların açıklanması önem taşımaktadır.

### 2.1. İş Talebi

Temelde, bir iş yükü ve rol karmaşıklığı ile ilgili görülen (Pelfrene vd., 2001:299) iş talebi (İT), hem fiziksel hem de psikolojik boyutlar içerir (De Araujo ve Karasek, 2008: 53). Bununla birlikte iş talebi, bir iş sıkıntısı kaynağı olarak, gerçek anlamını psikolojik boyutu ya da çalışanlar üzerindeki psikolojik etkileriyle kazanır. Reid vd. (1989) daha geniş olarak, başarılması gereken iş hacim ya da miktarı için zaman yükü, zihinsel yük ve psikolojik stres yükü olmak üzere üç etken ya da boyut tanımlamıştır. Bu nedenle, İT genel anlamda belirli ya da sınırlandırılmış zaman dilimleri içerisinde başarılması gereken işin/iş miktarının, çalışanlar üzerindeki psikolojik yük ve baskısı (Fernet, Guay ve Senécal, 2004: 41; Bourbonnais, Comeau ve Vezina, 1999) olarak anlam kazanır. Diğer taraftan İT, bireylerin çalışma hızları, işlerin güçlük derecesi ve belirli bir zaman içerisinde ortaya koymaları gereken iş miktarı ile ilgili standartlar olarak da görülmektedir (Van Yperen ve Snijders, 2000:184). Bir başka açıdan çalışanların İT algıları, zihinsel yeterlilik, görevleri yerine getirme biçim ve isteklilikleri ile olduğu kadar, işin yerine getirildiği koşullar ile de ilişkilidir (De Araujo ve Karasek, 2008: 53). Bu koşullar somut anlamda, hem çalışanlardan beklenen iş miktarını/yükünü hem de işleri üzerindeki denetim güçlerini/karar serbestilerini doğrudan etkilemektedir (Karasek vd., 1998:326). Daha anlamlı olarak ya da bu çalışmanın odak noktası bakımından ifade etmek gerekirse, yüksek/makul olanın ötesinde iş talebi (Reid vd., 1989:11) ve bir anlamda zorlayıcı işler (Schabracq, 2003:27-28), çalışanlar açısından sürekli bir sıkıntı kaynağı anlamına gelmektedir (Fernet vd., 2004:44; Karasek, 1979). Gerçekte, düşük iş tatmini yüksek iş talebine bağlı olumsuz bir sonuç olarak dikkat çekmektedir (Dollard, Helen, Anthony ve De Jonge, 2000: 505). Diğer taraftan, çalışanların düşük iş başarımları ve beklenti düzeylerinde kalmaları, yaşadıkları iş sıkıntısı deneyimlerinin bir sonucu olduğu da görülmüştür (İbrahim, 2013; Lobburi, 2012: 93; Fransson vd., 2012).

## 2.2. Karar Serbestisi

Karar serbestisi (KS), çalışanların işleri üzerindeki beceri erginliği (BE) ve karar yetkisi (KY) düzeylerinin bir bileşimidir. Bir başka ifadeyle, KS esas olarak, BE ve KY olmak üzere iki alt bileşenden oluşmaktadır. Bu bağlamda BE, kişinin işiyle ilgili beceri ve yaratıcılık düzeyi ve onu yerine getirme biçimlerini (Karasek, Dean, Marxer, Ahlbom ve Theorell, 1981: 967); KY ise, çalışanların kendi işleri ile ilgili karar alma yetenek ya da özgürlüklerini tanımlar (Pelfrene vd., 2001:299-300). Bu nedenle KS temelde, çalışanların işleri üzerinde denetim güçleri ya da işleriyle baş etme yeterlikleri anlamına gelmektedir (Jones ve Fletcher, 2003:121; Karasek, 1979:289-290). Daha anlamlı olarak, düşük KS, özellikle yüksek İT ile birlikte, düşük verim (Reid vd., 1989:13 ve 65) ve ciddi sağlık sorunlarından sorumlu olan (Bakker ve Demerouti, 2007:310) en temel iş sıkıntısı kaynağıdır (Sein, Howteerakul, Suwannapong ve Jirachewee, 2010; Johnson ve Hall, 1988). Bu nedenle, açıktır ki çalışanların bir yandan kendi işlerinin gerektirdiği beceri düzey ve niteliği, diğer taraftan işleri üzerindeki denetim yetenekleri, iş bağlantılı sıkıntı deneyimleri açısından önemlidir (Sökmen, 2005; Jones ve Fletcher, 2003).

## 2.3. İş Sıkıntısı

İş bağlantılı en olumsuz algılar arasında yer alan iş sıkıntısı (İS), genel anlamda, çalışanların işleri konusunda hissettikleri bir yük ve baskı olarak kabul edilir (Karasek vd., 1998:326). Bir iş sıkıntısı kaynağı olarak çok farklı nedenler ileri sürülse de (Naude, 2010: 20; Gatewood, Taylor ve Ferrell, 1995:4), o çağdaş iş ortamlarında, sürekli olarak yüksek iş talebi-düşük karar serbestisi bileşimini izler ya da büyük ölçüde bu bileşimden beslenir (De Araujo ve Karasek, 2008; Jones ve Fletcher, 2003). Bir başka ifadeyle, yüksek iş talebi-düşük karar serbestisi, çalışanlar için en temel ve sürekli bir iş sıkıntısı kaynağı durumundadır. Diğer taraftan, çalışanların yaşadıkları iş kaynaklı sıkıntılar, işgörenler kadar iş örgütleri açısından da göz ardı edilmemesi gereken olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bir başka ifadeyle, yüksek iş talebi karşısında görece düşük karar serbestisine bağlı bir iş sıkıntısı, düşük iş tatmini (Cheng, Luh ve Guo, 2003: 26) ile birlikte önemli sağlık sorunlarına da yol açabilmektedir (Tsutsumi, Kayabab, Tsutsumi ve Igarashi, 2001). İlişkili olarak, iş bağlantılı sıkıntıların yol açtığı verim kayıpları iş örgütlerini yakından ilgilendirmektedir (Gaither vd., 2007; Reid vd., 1989). Diğer taraftan, Giriş kısmında da yer verildiği gibi, çalışanlar için bir iş sıkıntısı deneyimini açıklamada en yaygın model, Karasek'in iş talebi-karar serbestisi modelidir (LaMontagne, Keegel, Vallance, Ostry ve Wolfe, 2008; Karasek, 1979). Model, esas olarak, yüksek iş talebi ve düşük karar serbestisi içerisinde bulunan işgörenlerin, iş sıkıntısına maruz kaldıkları varsayımına dayanır (Fransson vd., 2012; Karasek, ve Theorell, 1990) ya da bu bağlamda bir iş sıkıntısını açıklama amacı taşır (Fernet vd., 2004:41).

## 2.4. Kişisel Özellikler

İnsanların -çevresel ya da kalıtsal etkenlere bağlı olarak- birbirlerinden farklı özelliklere sahip olduğu (Revelle, Wilt ve Rosenthal, 2012:30-31; Penn, 2003: 461- 465) ve ilkesel olarak da her insanın çevresel uyarıcılara diğerlerinden daha farklı tepkiler gösterdiği kabul edilir (Barney ve Griffin, 1992: 16). Bu bağlamda, çalışanların iş tutumları da kişisel özellik ya da farklılıklarına bağlı olarak değişkenlik göstermektedir (Iwu, 2013:140 vd.). Daha somut olarak, örgütsel araştırmalarda kişisel özellik ya da farklılıklar, ulaşılan bulgu ya da sonuçların geçerliğini önemli ölçüde sınırlandırmaktadır (Harris vd., 2008; Niedhammer, 2002). Bu nedenle, kişisel özelliklere bağlı yanılgıları ortadan kaldırmak ve daha güvenilir sonuçlara ulaşmak açısından çalışanların kişisel özelliklerinin dikkate alınması gerekmektedir. Bu çalışmada, iş sıkıntısı algıları açısından katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim ve medeni durum gibi bir birey olarak ve örgütsel konum, görev yeri ve kıdem gibi örgütsel özellik ya da farklılıkları dikkate alınmıştır. Ayrıca onların, iş sıkıntısı algılarının günlük çalışma süreleri ve düzenli ya da değişir (*vardiyalı*) çalışma biçimlerine göre de incelenmiştir.

## 3. YÖNTEM

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak kişisel özellikler ölçeği ile birlikte, iş talep ve karar serbestisi ölçekleri kullanılmıştır. Diğer taraftan, ölçeklerin içsel tutarlılıkları CsA ve ölçekler arası karşılıklı ilişkiler Pearson korelasyon katsayısı ile test edilmiştir. Ayrıca, araştırma ölçekleri ile kişisel özellikler arasındaki ilişkilerin gücü Cramer V katsayısı ile ölçülmüştür.

### 3.1. Ölçek

**Kişisel Özellikler Ölçeği:** Çalışanların kişisel özellikleri, araştırmacı tarafından düzenlenen 5 soru ile ölçülmüştür. Diğer ölçekler, R. Karasek'in "İş Tatmin Anketi"nden (İTA) (Job Content Questionnaire) (Karasek, Choi, Ostergren, Ferrario ve De Smet, 2007; Karasek vd., 1998) alınmıştır. Karasek İş Tatmin Anketi, bu alanda yaygın olarak kullanılan anketlerin başında gelmektedir. Anket için tavsiye edilen biçim 49 maddedir. Bununla birlikte, İT; 9, KS:9 (BE 6 ve KY 3) ve sosyal destek 8 (üstel 4 ve işdaş 4), olmak üzere 26 madde, İTA 1985 biçimi için önerilen madde sayısıdır. Ayrıca, 18 maddelik (İT 9+KS 9) bir İTA de kullanılmıştır (Karasek, 1985; Karasek vd., 1998). Brisson vd. (1998), İTA Fransızca çevirisinin geçerliğini sınamak için de bu 18 maddelik biçimi kullanmıştır. Bu araştırmada, İT ve KS boyutları için 14 maddelik bir soru kâğıdı kullanılmıştır. Bu model, fiziksel iş taleplerini dışarıda bırakmak isteyen araştırmacılar (Tabanelli vd., 2008:4; Karasek vd., 2007; Cheng vd., 2003:17) tarafından kullanılan bir standarttır.

**Psikolojik İş Talep Ölçeği:** Toplam 5 madde içermektedir. Ölçek özgün olarak, psikolojik (5 md) ve fiziksel (4 md) iş taleplerini ölçme amacı taşıyan 9 madde içermektedir (Karasek,1985). Bununla

birlikte, hem İTA'nın İsveç versiyonu olan, Talep-Denetim Anketinde (Demand-Control Questionnaire) (Karasek vd., 2007) hem de Cheng vd. araştırmasında (2003: 17) psikolojik iş taleplerini içeren beş maddelik iş talep ölçeği kullanılmıştır.

**Karar Serbestisi Ölçeği:** Ölçek, alt ölçekler “Beceri Erginliği 6” ve “Karar Yetkisi 3” olmak üzere, toplam 9 madde içermektedir. Karar Serbestisi ölçeği bu bileşimde, özgün olarak Karasek (1985) ve Cheng vd. (2003) araştırmasında da kullanılmıştır.

Diğer taraftan, İsveç Talep-Denetim Anketinin Türkçe çevirisi (Demiral vd., 2007) yapılmış olmasına karşın; pek çok dilde çevirisi bulunan Karasek'in İş Tatmin Anketinin, mevcut durumda kurumsal Türkçe çevirisi bulunmamaktadır (FAQs, 2014; Tabanelli vd., 2008:4). Bu nedenle, ölçek tercümeleri araştırmacı ve Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu'dan bir İngiliz dili uzmanı ile birlikte yapılmıştır. Tercüme, araştırmacı ve İngiliz dili uzmanı tarafından ayrı-ayrı yapılmış ve sonra iki tercüme bir araya getirilerek ortak bir metin elde edilmiştir. Tüm ölçeklerde, değerlendirme ölçütü olarak; “1. Kesinlikle katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Katılıyorum 4. Kesinlikle katılıyorum” biçiminde, 4 aşamalı Likert Ölçeği kullanılmıştır.

### **3.2. Veri ve Çözümleme Yöntemleri**

Araştırma için temel veri, Bolu'da faaliyette bulunan üç iş örgütü çalışanlarından seçilen 540 katılımcıdan elde edilmiştir. Araştırma ölçeklerinin içsel güvenilirliği CsA testi ile ölçülmüştür. Ölçeklerarası ilişkiler için Pearson korelasyon analizi; araştırma ölçek ve maddelerinin yapısal nitelikleri ortalama, ortanca, ss gibi temel istatistik değerlerle belirlenmiştir. Diğer taraftan, araştırma ölçekleri ile kişisel özellikler arasındaki ilişkilerin gücünü ölçmede Cramer V katsayısı ve iş sıkıntısı hesaplamada oransal yöntem (İT/KS) (Courvoisier ve Peneger, 2010) kullanılmıştır. Yöntem, İT/KS veya İT/BE ve İT/KY oranlarının 1'den büyük olması durumunu, bir iş sıkıntısı deneyimi olarak öngörmektedir. Tüm analizler SPSS 20.00 ortamında yapılmıştır.

## **4. BULGULAR**

### **4.1. Örneklemin Genel Görünüşü**

Araştırma evreni, Bolu gıda sektör örgütleri olarak belirlenmiştir. Evren içerisinden seçilen üç iş örgütü araştırma örneklemini olarak alınmış ve araştırmaya temel oluşturan veri bu iş örgütlerinde çalışan 520 katılımcıdan elde edilmiştir. Katılımcı görünüşü açısından bazı bulgular şöyledir: Katılımcıların %28'i kadın; %72'si erkektir. 30-35 yaş aralığında olanlar (%31) en büyük; 42+ yaş kümesi ise en küçük (%11) dilimi oluşturmaktadır. Diğer taraftan, çalışanların %76'sı evlidir. Ayrıca, katılımcıların %46,5'i orta öğretimidir. İlk ve yükseköğretimli olanların oranları birbirine yakındır (Sırasıyla: % 23 ve %27).

Yöneticilik (%9) ve ustabaşlık (%9.5) konumunda çalışanların oranı % 18.5'tir. İlişkili olarak, katılımcıların %70'i imalat/atölye ve yardımcı hizmetlerde çalışmaktadır. Buna göre, işgörenlerin sadece ¼'ü bürokratik görevlerde çalışmaktadır. Katılımcıların yarıya yakını (%46) 0-7 kıdem aralığında olanlardan oluşmaktadır. İkinci en büyük dilim ise (%34,5) 8-15 kıdem aralığında olanlara aittir. Diğer taraftan, çalışanların %63'ü düzenli; %37'si değişir zaman dilimlerinde çalışmaktadır. Ayrıca, işgörenlerin %17'si 40-45; %55'i 46-50; %6,9'u 51-55; ve %19'u da haftada 60 saatten fazla çalıştıklarını bildirmiştir.

#### 4.2. Araştırma Ölçekleri İçin Güvenirlik Analizi

Araştırma ölçeklerinin içsel tutarlıkları için, CsA değerleri hesaplanmıştır. Tablo 1, soru kağıdının tümü ve ölçekleri için hesaplanan CsA değerlerini göstermektedir.

**Tablo 1. Araştırma Ölçekleri İçin Güvenirlik Analizi**

Ölçekler	Madde Sayısı	CsA	
		Ölçekler	Tüm
İş Talebi Ölçeği	5	0,71	0,78
Karar Serbestisi Ölçeği	9	0,74	
Beceri Erginliği Ölçeği	3	0,72	
Karar Yetkisi Ölçeği	9	0,64	

#### 4.3. Ölçeklerarası İlişkisel Tutarlıklar

Araştırma ölçekleri arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon tekniği ile ölçülmüştür. Buna göre, KY ile İT arasında olumsuz; İT-BE ve BE-KY arasında ise olumlu ilişkiler bulunmuştur (Tablo 2).

**Tablo 2. Ölçeklerarası Korelasyon Matrisi**

Değişkenler	1	2	3
İş Talebi Ölçeği (1)	1		
Beceri Erginliği Ölçeği (2)	0,176**	1	
Karar Yetkisi Ölçeği (3)	-0,055 *	0,120*	1

\* Korelasyon katsayısı 0,01 düzeyinde anlamlı (çift taraflı)

\*\* Korelasyon katsayısı 0,05 düzeyinde anlamlı (çift taraflı)

#### 4.4. Kişisel Özellikler ve Ölçeklerarası İlişkiler

Kişisel özellikler ve ölçekler arasındaki ilişkilerin gücü Cramer V Katsayısı ile incelenmiştir. Buna göre, BE ile görev yeri (0,18) ve konum (0,10); KY ile de konum (0,14), kıdem (0,11) ve cinsiyet (0,10), arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Diğer ilişkiler çok zayıf düzeydedir (Tablo 3).

**Tablo 3. Kişisel Özellikler ve Ölçek İlişkileri**

Değişkenler/Ölçekler	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim	Konum	Görev	Kıdem	Çalışma Süresi	Çalışma Biçimi
İş Talebi Ölçeği	0,043	0,065	0,050	0,061	0,073	0,087	0,049	0,093	0,083
Beceri Erginliği Ölçeği	0,037	0,054	0,051	0,071	<b>0,101</b>	<b>0,181</b>	0,063	0,067	0,059
Karar Yetkisi Ölçeği	<b>0,108</b>	0,055	0,081	0,094	<b>0,147</b>	0,088	<b>0,114</b>	0,066	0,061

p&lt;0,05

#### 4.5. Araştırma Ölçek ve Maddeleri ile İlgili Temel İstatistikler

Araştırma ölçeklerinin ağırlıklarının belirlenmesi amacıyla, araştırma ölçeklerine ilişkin temel istatistikler hesaplanmıştır. Tablo 4 ölçek istatistiklerini göstermektedir.

**Tablo 4. Araştırma Ölçekleri İçin Temel İstatistikler**

Ölçekler/İstatistikler	Sayı	Min.	Max.	X	Ortanca	SS
İş Talebi Ölçeği	2699	0,000	4,000	2,6691	3,000	0,836
Beceri Erginliği Ölçeği	3237	0,000	4,000	2,7584	3,000	0,797
Karar Yetkisi Ölçeği	1617	0,000	4,000	2,4805	2,000	0,818
Karar Serbestisi Ölçeği	4854	0,000	4,000	2,6658	3,000	0,814

#### 4.6. Araştırma Maddeleri İçin Faktör Yükleri ve Geçerlik

Araştırma ölçeklerinin, öngörülen ölçme aracı olarak geçerliği, ölçek maddeleri için hesaplanan faktör yükleri ile test edilmiştir. İşimle ilgili pek çok kararı kendim veriyorum” (0,419) maddesi dışında, tüm maddelerin 0,50 ortalamasının üzerinde yüke sahip olduğu görülmüştür (Tablo 5).

**Tablo 5. Araştırma Maddeleri İçin Temel İstatistikler ve Faktör Yükleri**

Ölçek Maddeleri		İstatistikler				
İş Talebi		S	X	O	SS	FY
İT1	İşim çok hızlı çalışmamı gerektiriyor.	540	2,81	3,00	0,88	0,609
İT2	İşim çok yoğun çalışmamı gerektiriyor.	540	2,86	3,00	0,80	0,577

<b>İT3</b>	Benden aşırı miktarda bir iş ortaya koymam isteniyor.	540	2,39	2,00	0,82	0,632
<b>İT4</b>	İşimi yapmam için yeterli zamanım oluyor.	540	2,76	3,00	0,76	0,771
<b>İT5</b>	Başkalarının yapması gereken işleri yapmak zorunda kalıyorum.	540	2,53	2,00	0,83	0,674
<b>Beceri Erginliği</b>						
<b>BE1</b>	İşim, yeni şeyler/bilgiler öğrenmemi gerektiriyor.	540	2,90	3,00	0,82	0,670
<b>BE2</b>	İşimde çoğunlukla aynı şeyleri/görevleri tekrar ediyorum.	540	2,80	3,00	0,78	0,765
<b>BE3</b>	İşim yaratıcı olmamı gerektiriyor.	540	2,73	3,00	0,84	0,631
<b>BE4</b>	İşim yüksek düzeyde beceri sahibi olmamı gerektiriyor.	540	2,76	3,00	0,76	0,651
<b>BE5</b>	İşimle ilgili çok farklı şeyler/görevler yapmam gerekiyor.	540	2,64	3,00	0,75	0,686
<b>BE6</b>	İşim bana, kendi özel yeteneklerimi geliştirme fırsatı veriyor.	540	2,71	3,00	0,80	0,659
<b>Karar Yetkisi</b>						
<b>KY1</b>	İşimle ilgili pek çok kararı kendim veriyorum.	540	2,38	3,00	0,80	0,419
<b>KY2</b>	İşimi nasıl yapacağıma karar vermede oldukça özgürüm.	540	2,31	2,00	0,82	0,530
<b>KY3</b>	İşimle ilgili konularda oldukça fazla fikir sahibiyim.	540	2,75	2,00	0,81	0,641
<b>S: Sayı; X: Ortalama; O: Ortanca; SS: Standart Sapma FY: Faktör Yüğü</b>						

## 5. İŞ TALEBİ-KARAR SERBESTİSİ BİLEŞİMİ VE İŞ SIKINTISI

İşgörenler için bir iş sıkıntısının varlık ya da düzeyini belirlemek amacıyla, ilk önce araştırma ölçeklerinin kişisel özellikler açısından aldığı ortalama puanlar hesaplanmış, daha sonra da çalışanların iş sıkıntısı deneyimleri, İT ve KS ve alt ölçekler BE ve KY açısından ayrı-ayrı hesaplanmıştır.

### 5.1. İşgörenlerin İş Talebi-Karar Serbestisi Algıları

Katılımcıların, cinsiyet, yaş ve eğitim gibi kişisel özellik ve farklılıkları açısından İT ve KS algılarının belirlenebilmesi için, İT ve KS ölçek ve BE ve KY alt ölçekleri için ortalamalar hesaplanmıştır. Bu bağlamda, KS ölçek ortalamasına göre daha yüksek bulunan İT madde ortalamaları, bir iş sıkıntısının varlığını (İT/KS) göstermesi bakımından anlamlı bulunmuştur. Diğer taraftan, KS alt ölçekleri BE için, neredeyse tüm değişkenler açısından, KY den daha yüksek ortalamalar bulunmuştur (Tablo 6).

**Tablo 6. Kişisel Özelliklere Göre Ölçek Ortalamaları**

Değişken	Sınıflama	Katılımcı		İT	KS	BE	KY
		Sayı	%	X	X	X	X
Cinsiyet	K	148	27,4	2,70	<b>2,63</b>	2,74	2,39
	E	388	71,8	2,65	2,68	2,77	2,51
	18-23	36	6,6	2,49	2,60	2,69	2,42
	24-29	129	23,8	2,68	<b>2,66</b>	2,77	2,45

<b>Yaş</b>	30-35	166	30,7	2,71	<b>2,66</b>	2,78	2,44
	36-45	148	27,4	2,71	<b>2,69</b>	2,77	2,52
	46+	58	10,7	2,52	2,65	2,69	2,56
<b>Medeni Durum</b>	Evli	409	75,7	2,67	<b>2,66</b>	2,75	2,47
	Evlenmemiş	117	21,6	2,69	<b>2,67</b>	2,77	2,46
	Diğer	10	1,8	2,32	2,77	<b>2,77</b>	<b>2,77</b>
<b>Eğitim Durumu</b>	İlköğretim	124	22,9	2,60	<b>2,59</b>	2,69	2,39
	Ortaöğretim	251	46,4	2,71	<b>2,63</b>	2,74	2,43
	Yükseköğretim	146	27,0	2,65	2,74	2,82	2,57
	Yüksek Lis./Dr.	15	2,7	2,81	2,99	3,02	2,93
<b>Konum</b>	Yönetici	49	9,0	2,57	2,89	2,90	2,89
	Ustabaşı	51	9,4	2,64	2,82	2,89	2,70
	İşgören	434	80,3	2,68	<b>2,62</b>	2,73	2,40
<b>Görev Yeri</b>	İmalat	182	33,7	2,78	<b>2,68</b>	2,80	2,43
	Büro	133	24,6	2,54	2,70	2,75	2,62
	Yard. Hizm.	201	37,2	2,67	<b>2,64</b>	2,74	2,44
<b>Kıdem</b>	0-7	248	45,9	2,65	<b>2,63</b>	2,75	2,40
	8-15	186	34,4	2,72	<b>2,67</b>	2,74	2,55
	16-23	40	7,4	2,67	<b>2,63</b>	2,69	2,50
	24+	18	3,3	2,50	2,89	<b>2,88</b>	<b>2,92</b>
<b>Çalışma Süresi</b>	40-46 saat	94	17,4	2,51	2,74	2,81	2,59
	47-52 saat	298	55,1	2,67	<b>2,66</b>	2,77	2,45
	53-59 saat	37	6,8	2,84	<b>2,72</b>	2,77	2,63
	60+	104	19,2	2,74	<b>2,58</b>	2,67	2,41
<b>Çalışma Biçimi</b>	Düzenli	336	62,2	2,64	2,68	2,76	2,51
	Değişir	200	37,0	2,72	<b>2,64</b>	2,74	2,44

## 5.2. İş Sıkıntısı Deneyim ve Düzeyi

Çalışanların iş sıkıntısı deneyimleri, İT ve KS ve alt ölçekler BE ve KY açısından ayrı-ayrı hesaplanmıştır (Tablo 7). İş talebi-karar serbestisi bileşimi açısından iş sıkıntısı ölçmede, farklı yöntemler kullanılmaktadır. Bu araştırmada oransal yöntem olarak tanımlanan  $İT/KS=x>1$  yöntemi (Courvoisier ve Peneger, 2010) kullanılmıştır. Bu bağlamda bir iş sıkıntısının varlığı,  $İT/KS=x>1$  ilişkisi açısından aranmıştır.

**Tablo 7. İş Talebi ve Karar Serbestisi İlişkisine Göre İş Sıkıntısı**

Değişken	Sınıflama	Katılımcı		İş Sıkıntısı		
		Sayı	%	İT/KS	İT/BE	İT/KY
<b>Cinsiyet</b>	K	148	27,4	1.02	----	1.12
	E	388	71,8	----	----	1.05
<b>Yaş</b>	18-23	36	6,6	----	----	1.02
	24-29	129	23,8	1.007	----	1.09
	30-35	166	30,7	1.01	----	1.11
	36-45	148	27,4	1.007	----	1.07
	46+	58	10,7	----	----	----
<b>Medeni Durum</b>	Evli	409	75,7	1.003	----	1.08
	Evlenmemiş	117	21,6	1.007	----	1.09
	Diğer	10	1,8	----	----	----
<b>Eğitim Durumu</b>	İlköğretim	124	22,9	1.003	----	1.08
	Ortaöğretim	251	46,4	1.03	----	1.11
	Yükseköğretim	146	27,0	----	----	1.03
	Yüksek Lis./Dr.	15	2,7	----	----	----
<b>Örgütsel Konum</b>	Yönetici	49	9,0	----	----	----
	Ustabaşı	51	9,4	----	----	----
	İşgören	434	80,3	1.02	----	1.11
<b>Görev Yeri</b>	İmalat	182	33,7	1.03	----	1.14
	Büro	133	24,6	----	----	----
	Yard. Hizm.	201	37,2	1.01	----	1.09
<b>Kıdem</b>	0-7 yıl	248	45,9	1.007	----	1.10
	8-15 yıl	186	34,4	1.01	----	1.06
	16-23 yıl	40	7,4	1.01	----	1.06
	24 yıl ve üzeri	18	3,3	----	----	----
<b>Haftalık Çalışma Süresi</b>	40-46 saat	94	17,4	----	----	----
	47-52 saat	298	55,1	1.003	----	1.08
	53-59 saat	37	6,8	1.04	----	1.07
	60+	104	19,2	1.06	1.02	1.13
<b>Çalışma Biçimi</b>	Düzenli	336	62,2	----	----	1.05
	Değişir	200	37,0	1.03	----	1.11

Not: İT: İş Talebi KS: Karar Serbestisi BE: Beceri Erginliği KY: Karar Yetkisi

## 6. TARTIŞMA

Örneklemin genel görünüşü açısından, erkeklerin (%72); 30-35 yaş aralığında olanların (%31); evli (%76) ve orta öğretimli olanların (%46,5) oranları dikkat çekmektedir. İlişkili olarak, katılımcıların  $\frac{3}{4}$ 'ü imalat/atölye ve yardımcı hizmetlerde;  $\frac{1}{4}$ 'ü ise büro görevlerinde çalışmaktadır. Diğer taraftan, çalışanların % 80,5'i, 15 yıldan daha az kıdeme sahiptir. 24 yıldan daha fazla kıdeme sahip olanların oranı sadece %3,5'tir. Bu sonuç, kıdemli işgören sayısının oranı bakımından dikkat çekmektedir. Haftada 60 saatten fazla çalışanların oranı %19'dan ve düzensiz/vardiyalı çalışanların oranı  $\frac{1}{3}$ 'ten fazladır. Diğer taraftan, yükseköğretimli 0,25'ten daha fazla bir oranda olması katılımcı görünüşü bakımından anlamlı bulunmuştur.

Araştırma ölçeklerinin içsel güvenilirlikleri ve ölçekler arası tutarlıklar CsA, Pearson korelasyon katsayıları ve ölçeklerle kişisel özellikler arasındaki ilişkilerin gücü de Cramer V Katsayısı ile sınanmıştır. Bu bağlamda hesaplanan CsA katsayıları, soru kağıdının tüm olarak (0,78) ve ölçekler bakımından (İT 0,71; KY 0,64; BE 0,72 ve KS 0,74) kabul edilebilir bir içsel güvenilirliğe sahip olduğunu (Niedhammer, 2002; Nunnally ve Bernstein, 1994) göstermiştir (Tablo 1). Karar yetkisi ölçeği için görece daha düşük (0,64) bir içsel güvenilirlik katsayısı bulunmuştur. Bununla birlikte, Karasek, Choi, Ostergren ve Ferrario, (2003) İT için 0,60; KY için de 0,64.5 CsA hesaplamıştır. Ayrıca, iş tatmin anketinin Çince çevirisi, İT ölçeği için 0,55 CsA vermiştir (Cheng vd., 2003: 20). Diğer taraftan, araştırma maddelerinin ölçülmek istenen değişkeni ölçme açısından geçerliğini ortaya koymak için faktör yükleri hesaplanmıştır. Bu bağlamda, en düşük faktör yükü, "İşimle ilgili pek çok kararı kendim veriyorum" (0,419); "İşimi nasıl yapacağıma karar vermede oldukça özgürüm" (0,530) ve "İşim çok yoğun çalışmamı gerektiriyor" (0,577) maddeleri için hesaplanmıştır. Diğer madde faktör yükleri 0,631 ile 0,771 arasında değişmektedir (Tablo 5). Bu sonuç, ölçek maddelerinin bütünüyle sınır değerinin (0,40) üzerinde (Yiğit, Bütünler ve Dertlioğlu, 2008; 41-42) ve birbirleriyle yüksek derecede ilişkili olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2002:473; Miller, Allen, Casey ve Johnson, 2000). Bir başka ifadeyle, faktör yükleri, araştırma ölçek ve maddelerinin, öngörülen ölçme aracı olarak geçerliğini güçlü biçimde desteklemiştir. Diğer taraftan, ölçeklerin ilişkisel tutarlık ve geçerliğini sınamak için hesaplanan Pearson korelasyon katsayıları, KY ile İT arasında olumsuz (-0,055); İT-BE (0,176) ve BE-KY (0,120) arasında ise olumlu ilişkiler olduğunu göstermiştir (Tablo 2). İlişkiler, güçlü olmamakla birlikte, istatistik olarak anlamlıdır. Karasek (1979), iş talebi ve karar serbestisi arasında erkekler için 0,20 düzeyinde ilişki bulmuştur. Ayrıca, Karasek ve Theorell (1990), İT ve KS arasında kadınlar için olumsuz ilişki bulmuştur. Yine Pelfrene vd. de (2001:302), İT için düşük (0,20) ancak BE-KY arasında yüksek (0,63) korelasyon bulmuştur. Ayrıca, araştırma ölçekleri ile kişisel özellikler arasındaki ilişkinin gücünü belirlemek için hesaplanan Cramer V katsayıları, BE ile görev yeri (0,18) ve konum (0,10); KY ile de konum (0,14), kıdem (0,11) ve cinsiyet

(0,10) arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir (Tablo 3). Daha önce yapılan araştırmalar genel anlamda, söz konusu değişkenler arasında güçlü olmayan ilişkiler belirlemiştir. Dollard vd. (2000: 505), İT ile cinsiyet arasında zayıf (0,10); Brisson vd. de (1998:327), kadın ve erkekler için İT ve KS ile hem yaş hem de eğitim arasında güçlü olmayan ilişkiler bulmuştur. Kawakami ve Fujigaki (1996:300), erkeklerde, BE, KY ve KS ile yaş ve kıdem arasında daha belirgin olsa bile güçlü olmayan ilgisimler bulmuştur.

Katılımcıların, araştırma ölçek ve maddeleri ile ilgili algı düzeylerinin belirlenmesi amacıyla, hem ölçekler hem de ölçek maddeleri için ortalamalar hesaplanmıştır. (Tablo 4-5). Bu bağlamda, en yüksek ortalama BE, en düşük KY ölçeği için bulunmuştur. KS ölçek ortalaması, İT ölçek ortalamasının çok az altındadır. Ancak, BE ölçek ortalaması İT ortalamasının anlamlı olarak üstünde; KY ortalaması da İT ölçek ortalamasının açık biçimde altındadır (Tablo 4). Beceri erginliği ortalamasının yüksekliğine karşılık KY ortalamasının düşüklüğü, işgörenlerin kendi kararlarını verme düzeylerinin, işleri için sahip oldukları yetkinliğin gerisinde kaldığı anlamına gelmektedir. Diğer taraftan, çalışanların ölçek maddeleri ile ilgili algı düzeyleri, hesaplanan madde ortalamaları ile belirlenmeye çalışılmıştır. B u bağlamda, İT ölçeğinde en düşük ortalama, "Benden aşırı miktarda bir iş ortaya koymam isteniyor" (İT3: 2,39); BE'de "İşimle ilgili çok farklı şeyler/görevler yapmam gerekiyor" (BE5: 2,64) ve KY ölçeğinde de "İşimi nasıl yapacağıma karar vermede oldukça özgürüm" (KY2: 2,31) maddelerine aittir (Tablo 5). Bu sonuçlar çalışanların, bir iş sıkıntısı nedeni olarak, hem standart olmayan işlerle karşı-karşıya olduklarını hem de işleri üzerindeki karar yetkilerinin düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer taraftan, aşırı iş talebi içerisinde olmadıklarını ifade etmekle birlikte; çalışanların en yüksek ortalamayı iş yoğunluğu maddesine (İT2:2,86) (Tablo 5) vermiş olmaları da dikkat çekici bulunmuştur.

Çalışanların bir iş sıkıntısı içerisinde olup olmadıklarının belirlenmesinde, araştırma ölçek ve alt ölçek ortalamaları temel oluşturmaktadır. Bu nedenle cinsiyet, kıdem ve çalışma süresi gibi değişkenler açısından ölçek ortalama değerleri hesaplanarak, çalışanların kişisel özellik ya da farklılıkları açısından İT, KS, BE ve KY ile ilgili temel algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda İT skorları, 30 değişkenden 18'inde KS skorlarının üzerinde bulunmuştur. Buna karşılık, genel anlamda BE skorları İT skorlarının üstünde, KY skorları ise İT skorlarının gerisinde kalmıştır. İlişkili olarak BE ortalaması, 53-59 ve 60+ saat/hafta çalışma sürelerine sahip olanlar dışında tüm kategorilerde İT ortalamasının üzerinde; buna karşılık KY ortalaması, neredeyse hemen tüm kategorilerde İT ortalamasının gerisinde bulunmuştur (Tablo 6). Diğer taraftan, İT karşısında KS alt ölçekleri BE ve KY ortalamaları da ayrı-ayrı hesaplanmış, BE için -neredeyse tüm değişkenler açısından- KY 'den daha yüksek ortalamalar bulunmuştur (Tablo 6). Bu sonuç, KS bileşiminde BE'nin, KY'ye göre daha yüksek bir paya sahip olduğu anlamına gelmektedir. Bir diğer ifadeyle, bu bileşim genel anlamda, BE'nin ( $\text{İT/BE} = x > 1$ ), KY'ye göre ( $\text{İT/KY} = x > 1$ ), daha az

bir iş sıkıntısı nedeni olduğunu göstermektedir. Bir başka açıdan, bu sonuç, KS alt ölçekleri BE ve KY'nin ayrı-ayrı değerlendirilmesi durumunda birbirinden farklı, hatta birbiri ile çelişkili sonuçlar verdiği bulgusunu da (De Jonge, Van Vegchel, Shimazu, Schaufeli ve Dormann, 2010) desteklemektedir. Daha ayrıntılı olarak İ T ortalamaları; kadınların, 30-45 yaş aralığında, evlenmemiş, yüksek lisans ve doktora yapmış olanların yüksek İT algısına sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca düşük kıdemli, uzun ve düzensiz çalışma saatlerine sahip olanlar için de yüksek iş talep ortalamaları bulunmuştur (Tablo 6). Kadınların daha fazla İT algısına sahip olduğu bulgusu, daha önceki araştırmalarda farklılık göstermektedir. Özen (2013), kadınların daha fazla iş yükü algısı bildirdiğini bulmuştur. Buna karşılık, Kuper ve Marmot (2003) araştırması, erkeklerin, kadınlardan daha yüksek iş talebi bildirdiği sonucuna ulaşmıştır. Benzer biçimde, Sökmen (2005), iş yükü ortalamasını erkekler için 3,72 ve kadınlar için 3,46 olarak bulmuştur. İlişkili olarak, İT ortalama skorları kadın ve erkekler için aynı (0,23) bulunmuştur (Brisson vd., 1998:331). Diğer taraftan, erkekler; 30-35 yaş diliminde, yüksek lisans/doktoralı ve yüksek kıdemli olanlar daha fazla BE ortalamasına sahiptir. Gerçekte, düşük BE ile düşük eğitim düzeyi ilişkili bulunmuştur (Rafferty, Friend ve Landsbergis, 2001). Üretimde çalışanlar ve düşük haftalık çalışma saatlerine sahip olanlar da yüksek BE bildirmiştir. Diğer taraftan, erkekler, yüksek yaş ve kıdem diliminde ve yüksek lisans/doktoralı olanlar, yüksek karar yetkisi ortalamasına sahiptir. Gerçekte, düşük KY'nin, düşük eğitilmiş olma ile ilişkili olduğu bulgusuna da ulaşılmıştır (Rafferty vd., 2001). Ayrıca, yönetsel konumda, büro işlerinde ve düzenli olarak çalışanlar yüksek karar yetkisi ortalamasına sahip olanlar arasındadır. Erkekler aynı zamanda daha yüksek karar serbestisi oranına da sahiptir. Bu sonuç, daha önceki araştırma bulguları ile de örtüşmektedir. Brisson vd., (1998:331) araştırması, erkeklerde karar serbestisi ortalamasını kadınlardan daha yüksek bulmuştur. Diğer taraftan, kararlara katılma fırsatları ile stres ilişkili bulunmuştur (Yumuşak, 2007). Bir başka açıdan, bu araştırmada, KS ortalamaları, 18-45 yaş arasında doğrusal olarak bir artış göstermiştir (Tablo 7). Buna karşın, Brisson vd. (1998:331), KS ve İT skorlarının yaşa göre çok az değiştiğini bulmuştur. Erkeklerin karar yetkisi ve kararlara katılma algıları açısından da bulgular farklıdır. Bir başka ifadeyle, erkeklerin hem kararlara katılma süreçleri açısından daha düşük ortalamaya sahip olduğu (Özen, 2013); hem de kadınlardan daha yüksek KY bildirdiği (Kuper ve Marmot, 2003) bulunmuştur.

Bu araştırma esas olarak, çalışanların İT ve KS algılarını ve ilişkili olarak bir iş sıkıntısı yaşayıp-yaşamadıklarını inceleme amacı taşımaktadır. Yukarıda da değinildiği gibi, iş talebi-karar serbestisi bileşimi açısından iş sıkıntısı ölçmede, Courvoisier ve Peneger (2010) tarafından önerilen *oransal yöntem* kullanılmıştır. Buna göre, KS (BE+KY) ortalamalarının, İT ortalamasına bölünmesiyle elde edilen değer, 1 ve üzeri olması, bir iş sıkıntısının varlığını işaret etmektedir. Gerçekte, yüksek talep-düşük denetim birlikteliğinin, iş sıkıntısı ile ilişkisi güçlü biçimde desteklenmiştir (Günbayı ve Tokel, 2012; Brisson vd., 1998; Xie, 1996; Karasek, 1979). Bu bağlamda, çalışanların bir iş sıkıntısı içerisinde olup

olmadıklarının belirlenmesinde İT, KS, BE ve KY ortalama skorları (Tablo 6) esas alınmıştır. Bir başka anlatımla, Tablo 6 ile ulaşılan ortalamalar, İT/KS ve İT/BE-KY>1 yöntemi ile yorumlanarak katılımcıların kişisel ve örgütsel özellik ve farklılıkları açısından bir iş sıkıntısı deneyimi içerisinde olup-olmadıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Buna göre, kadınların bir iş sıkıntısı içerisinde olduğu görülmüştür. Erkekler için böyle bir sonuca ulaşılmamıştır (Tablo 7). Yumuşak (2007) kadınların, erkeklerden daha fazla stres algısı bildirdiği bulgusuna ulaşmıştır. Ayrıca düşük KS, tüm kalp hastalıkları için, erkeklerde kadınlara göre daha belirgin bir etken olarak bulunmuştur (Kuper ve Marmot, 2003:147). Diğer taraftan, 30-35 yaş diliminde olanlar için de bir iş sıkıntısı bulgusuna ulaşılrken; 18-23 ve 46+ yaş kümesi için bu anlamda bulguya ulaşılmamıştır (Tablo 7). İlişkili olarak, iş sıkıntısının kalp sağlığı üzerindeki etkisi genç çalışanlarda daha güçlü bulunmuştur (Kuper ve Marmot, 2003:147). Bu sonuçlar yaş ile iş sıkıntısı arasında bir ilişki kurmayı zorlaştırmaktadır. İş sıkıntısı oranları, medeni durum açısından, evlenmiş olanlar lehine çok küçük bir fark gösterebilmiştir. Diğer taraftan, ilk, orta ve yüksek eğitimliler için bir iş sıkıntısı deneyimi belirlenirken; yüksek lisans ve doktora eğitimlilerin böyle bir deneyim içerisinde olmadığı görülmüştür (Tablo 7). Ayrıca, yüksek (53-60 saat/hafta) ve düzensiz çalışma süre ya da biçimlerinde çalışanların, anlamlı olarak, bir iş sıkıntısı deneyimi içerisinde olduğu bulunmuştur. Yönetici ve ustabaşılar karşısında düz işgören konumunda ve büro yerine imalat ya da yardımcı hizmetlerde çalışanlar için iş sıkıntısı hesaplanmıştır. Ayrıca düşük kıdem ve yüksek çalışma saati ve düzensiz çalışma biçimi ile çalışanlar için de iş sıkıntısı belirlenmiştir. Tüm değişkenler içerisinde en yüksek iş sıkıntısı skoru 60+saat çalışma süresi için belirlenmiştir (Tablo 7). Daha anlamlı olarak, haftalık çalışma saatleri arttıkça, iş sıkıntısı skorları da koşutsal bir artış göstermiştir. Bu sonuç ayrıca, çalışma süresi ile iş sıkıntısı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu da göstermektedir.

## 7. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Çalışma, esas olarak, işgörenlerin kişisel özellik ve/veya farklılıklarına göre, iş talebi-karar serbestisi bileşimi açısından bir iş sıkıntısı deneyimi yaşayıp-yaşamadıklarını inceleme amacı taşımaktadır. Bu bağlamda önemli ve özgün bulgular elde edilmiştir. Ulaşılan bulgular açısından aşağıdaki sonuçlar öne çıkmıştır:

- Kadınlar, hem yüksek iş talebi hem de iş sıkıntısı deneyimine sahipken; erkekler için bir iş sıkıntısı olgusu belirlenmemiştir.
- Erkekler, yüksek eğitimli ve yüksek kıdemli olanlar ve düşük çalışma süresi ile çalışanlar için daha yüksek beceri erginliği hesaplanmıştır. Erkekler, ayrıca, daha yüksek karar yetkisi ortalamasına da sahiptir.
- Karar serbestisi ortalamaları, 18-45 yaş arasında doğrusal olarak bir artış göstermiştir. Ancak 46+ yaş kümesi, bu ilişkinin dışında kalmıştır.

- İş sıkıntısı, en belirgin biçimde, imalat ya da yardımcı hizmetlerde; düşük kıdem ve yüksek çalışma sürelerinde ve düzensiz/vardiyalı çalışanlar için hesaplanmıştır. En yüksek iş sıkıntısı ortalaması, haftada 60 saat ve üzerinde çalışanlar için belirlenmiştir.
- Örgüt yönetimleri çalışma süre, biçim ve koşullarını iyileştirmek suretiyle, İT ortalamalarını aşağı çekebilir ve çalışanların görevleri konusunda karar özgürlüklerinin artırılması ile de işleri üzerindeki denetimlerini yükseltebilirler. Bu bileşim, çalışanlar için daha düşük düzeylerde iş sıkıntısı beklentisi anlamına gelmektedir.

Diğer taraftan, tüm özellik ve analizler açısından kadın ve erkelerin ayrı ayrı değerlendirilmemiş olması bu araştırma için bir kısıtlılık durumudur. Gelecek araştırmalar, sonuçlar açısından karşılaştırmalar yapabilmek için hem cinsiyet iki başlılığını hem de kesimler ya da meslekler arası bir görünüm veren örneklemeleri dikkate almalıdır.

### KAYNAKÇA

- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2007) "The Job Demands- Resources Model: State of The Art", *Journal of Managerial Psychology*, (22)3: 309-328.
- Barney, J. B.ve Ricky W.G. (1992) "Management of Organizations; Strategy, Structure, Behavior", Boston: Houghton Mifflin Company.
- Bourbonnais, R., Comeau, M. ve Vezina, M. (1999) "Job Strain and Evaluation of Mental Health Among Nurses", *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2): 95-107.
- Brisson, C., Blanchette, C., Guimont, C., Dion, G., Moisan, J., Vézina, M., Gilles R. Dagenais, G. R. ve Lousie M[acaron]sse, L. (1998) "Reliability and Validity of The French Version of The 18-İtem Karasek Job Content Questionnaire", *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, (12)4: 322-336.
- Büyüköztürk, Ş. (2002) "Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32: 470-483.
- Cheng, Y., Luh, W-M. ve Guo, Y.-L. (2003) "Reliability and Validity of The Chinese Version of The Job Content Questionnaire in Taiwanese Workers", *International Journal of Behavioral Medicine*, 10(1): 15-30.
- Courvoisier, D.S. ve Peneger, T.V.(2010) "Validation of Alternative Formulations of Job Strain", *J Occup Health*, 52(1): 5-13.

- De Arauj, T. M. ve Karasek, R. (2008) "Validity and Reliability of The Job Content Questionnaire in Formal and Informal Jobs in Brazil", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 6: 52-59.
- De Jonge, J., Van Vegchel, N., Shimazu, A., Schaufeli, W. ve Dormann, C. (2010) "A Longitudinal Test of The Demand-Control Model Using Specific Job Demands and Specific Job Control", *International Journal of Behavioral Medicine*, (17)2: 125-133.
- Demiral, Y., Ünal, B., Kılıç, B., Soysal, A., Bilgin, A. C., Uçku, R. ve Theorell, T. (2007) "İş Stresi Ölçeğinin İzmir Konak Belediyesi'nde Çalışan Erkek İşçilerde Geçerlik ve Güvenilirliğinin İncelenmesi", *Toplum Hekimliği Bülteni*, 26 (1): 11-18
- Dollard, M. F., Helen R. W., Anthony H. W., De Jonge, J. (2000) "Psychosocial Job Strain and Productivity in Human Service Workers: A Test of The Demand-Control-Support Model", *Jornal of Occupational and Organisational Psychology*, 73: 501-510.
- Fernet, C., Guay, F. ve Senecal, C. (2004) "Adjusting to Job Demands: The Role of Work Self-Determination and Job Control in Predicting Burnout", *Journal of Vocational Behavior*, 65: 39-56.
- Fransson, E.I., Nyeberg, S.T., Heikkila, K.vd. (2012) "Comparison of Alternative Versions of The Job Demand-Control Scales in 17 European Cohort Studies: The IPD-Work Consortium", *BMC Public Health*, (12)62.
- Gaither, C. A., Nadkarni, A., Mott, D.A., Schommer, J.C., Doucette, W.R., Kreling, D.H. ve Pedersen, C.A. (2007) "Should I Stay or Should I Go? The Influence of Individual and Organizational Factors on Pharmacists' Future Work Plans", *Journal of the American Pharmacists Association*, (47)2: 165-173.
- Gatewood, R. D., Taylor, R.R. ve Ferrell, O.C. (1995) *Management, Comprehension, Analysis and Application*, Chicago: Irwin.
- Günbayı, İ. ve Tokel, A. (2012) "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi", *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, (3)5: 77-95.
- Harris, R. B., Harris, K. J. ve Harvey, H. (2008) "An Examination of The Impact of Supervisor on The Relationship between Job Strains and Turnover Intention for Computer Workers", *Journal of Applied Social Psychology*, (38)8: 2108-2131.
- Iwu, C. G. (2013) "The Complexities of Demographic Properties, Personality Differences and Incentives: A Review of Literature", *J Soc Sci*, 36(2): 137-151.

- İbrahim, R. Z. A. (2013) "Application of Karasek's Model on Job Satisfaction of Malaysian Workers", *International Journal of Arts and Commerce*, (2)1: 149-162.
- Johnson, J. V. ve Hall, E. M. (1988) "Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross Sectional Study of A Random Sample of The Swedish Working Population", *American Journal of Public Health*, 78: 1336-1342.
- Jones, F. ve Flethcer, B. C. (2003) "Job Control, Physical Health and Psychological Well-Being. M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubust ve C. L. Cooper (edts.), *The Handbook of Work and Health Psychology*, 2<sup>nd</sup> Edition, (pp. 121-142). Chichester: Wiley.
- FAQs. Frequently Asked Questions, <http://www.jcqcenter.org/FAQs.html> (09.10. 2014).
- Karasek, R. (1979) "Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign", *Administrative Science Quarterly*, (24)2: 285-308.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtmann, I., Bongers, P. ve Amick, B. (1998) "The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessment of Psychosocial Job Characteristics", *J Occup Health Psychol*, 3, 322-355.
- Karasek, R. ve Theorell, T. (1990) "Healthy Work: Stres, Productivity and The Reconstruction of Working Live". New York: Basic Books.
- Karasek, R., Dean, B., Marxer, F., Ahlbom, A. ve Theorell, T. (1981) "Job Decision Latitude, Job Demands and Cardiovascular Disease: A Prospective Study of Swedish Men", *AJPH* (71)7: 694-705.
- Karasek, R. (1985) "Job Content Questionnaire and User's Guide", Lowell: University of Massachusetts.
- Karasek, R., Choi, B. K., Ostergren, P.-O.; Ferrario, M. ve De Smet, P. (2007) "Comparable Scale Scores between The Job Content Questionnaire (JCQ) and JCQ-Like Questionnaires in The European JACE Study", *International Journal of Behavioral Medicine*, (14)4: 189-201.
- Karasek, R.A., Choi, B.K., Ostergren, P.O., and Ferrario, M. for the JACE study group. (2003) "Comparative International Reliability and Validity Study of JACE-Job Content Questionnaire (JCQ): European Worker's Psychosocial Job Characteristics", Manuscript (submitted).
- Kawakami, N. ve Fujigaki, Y. (1996) "Reliability and Validity of The Japanese Version of Job Content Questionnaire: Replication and Extension in Computer Company Employees", *Industrial Health*, 34: 295-306

- Kuper, H. ve Marmot, M. (2003) “Job Strain, Job Demands, Decision Latitude and Risk of Coronary Heart Disease within The Whitehall II study”, *Journal of Epidemiological Community Health*, 57: 147-153.
- LaMontagne, A. D., Keegel, T., Vallance D., Ostry, , A. ve Wolfe, R. (2008) “Job Strain-Attributable Depression in a Sample of Working Australians: Assessing The Contribution to Health Inequalities”, *BMC Public Health*, (8)181.
- Lobburi, P. (2012) “The influence of Organizational and Social Support on Turnover Intention in Collectivist Context”, *The Journal of Applied Business Research*, (28)1: 93-104.
- Miller, V.D., Allen, M., Casey, M.K. ve Johnson, J.R. (2000) “Reconsidering The Organizational Identification Questionnaire”, *Management Communication Quarterly*, (13)4: 626-658.
- Naude, O. F. (2010) “Skilled Staff’s Job Characteristics, Job Satisfaction and Intentions to Quit in A Petrochemical Company”, Mini-Dissertation, Submitted in Partial Fulfillment of The Requirements for The Degree Master of Business Administration (MBA) at The Potchefstroom Campus of The North-West University.
- Niedhammer, I. (2002) “Psychometric Properties of The French Version of The Karasek Job Content Questionnaire: A Study of The Scales of Decision Latitude, Psychological Demands, Social Support, and Physical Demands in The GAZEL Cohort”, *Int Arch Occup Environ Health*, 75: 129–144.
- Nunnally, J., Bernstein, I. (1994) “Psychometric Theory”, New York: McGraw-Hill.
- Özen, H. Ö. (2013) “Çalışanların Cinsiyetine Göre Örgütsel Stresten Etkilenme Düzeyleri: Zonguldak İlinde Görevli Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma”, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 8: 74-95.
- Pelfrene, E., Vlerick, P., Mak, R.P., De Smet, P., Kornitzer, M ve De Backer, G. (2001) “Scale Reliability and Validity of The Karasek Job Demand-Control-Support Model in The Belstress Study”, *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, (15)4: 297-313.
- Penn, D. (2003) “On Nature Versus and Nurture”, Book Review. A review of *Nature Via Nurture: Genes, Experience, and What Makes Us Human* by Matt Ridley. 2003, New York: HarperCollins. *Human Nature Review* 3 (2003) 461-465.
- Rafferty, Y., Friend, R. ve Landsbergis, P. A. (2001) “The Association between Job Skill Discretion, Decision Authority and Burnout”, *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organizations*, (15)1: 73-85.

- Reid, G. B., Potter, S. S. ve Bressler, J. R. (1989) "Subjective Workload Assessment Technique (SWAT): A User's Guide (U). <http://www.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a215405.pdf> (27.10.2014)
- Revelle, W., Wilt, J. ve Rosenthal, A. (2012) "Individual Differences in Cognition: New Methods for Examining the Personality-Cognition Link" A. Gruszka, G. Matthews ve B. Szymura (Eds.), Handbook of Individual Differences in Cognition: Attention, Memory, and Executive Control, (pp.27-49). New York: Springer.
- Schabracq, M. J. (2003) "Everyday Well-Being and Stress in Work and Organizations". M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubust ve C. L. Cooper (eds.), The Handbook of Work and Health Psychology, 2<sup>nd</sup> Edition, (pp. 9-36). Chichester: Wiley.
- Sein, M. M., Howteerakul, N., Suwannapong, N. ve Jirachewee, J. (2010) "Job Strain among Rubber-Glow Factory Workers in Central Thailand", *Industrial Health*, 48: 503-510.
- Sökmen, A. (2005) "Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana'da Ampirik Bir Araştırma", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (1), 1-27.
- Tabanelli, M. C., Depolo, M., Cooke, R. M. T., Sarchielli, G., BonWglioli, R., Mattioli, S. ve Violante, F.S. (2008) "Available Instruments for Measurement of Psychosocial Factors in The Work Environment", *Int Arch Occup Environ Health*, 82: 1-12.
- Tsutsami, A., Kayabab, K., Tsutsami, K. ve Igarashi, M. (2001) "Association between Job Strain and Prevalence of Hypertension: A Cross Sectional Analysis in A Japanese Working Population with A Wide Range of Occupations: The Jichi Medical School Cohort Study", *Occup Environ Med*, 58: 367-373.
- Van Yperen, N. W. ve Snijders, T. A. B. (2000) "A Multilevel Analysis of The Demands-Control Model: Is Stress at Work Determined by Factors at The Group Level or The Individual Level?", *Journal of Occupational Health Psychology*, (5)1: 182-190.
- Xie, J. L. (1996) "Karasek's Model in The People's Republic of China: Effects of Job Demands, Control and Individual Differences", *Academy of Management Journal*, (39)6: 1594-1618.
- Yiğit, N., Bütüner, S.Ö., Dertlioğlu, K. (2008) "Öğretim Amaçlı Örütbağ Sitesi Değerlendirme Ölçeği Geliştirme Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi (EFMED) (2)2: 38-51.
- Yumuşak, S. (2007) "İşgörende İş Stresini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, (5)1: 101-112.