

Türk İmalat Sanayinin Örgütsel Stres Faktörlerinin Ölçülmesi

Tarık ÇAKAR

Sakarya Üniversitesi Mühendislik Fakültesi
Endüstri Mühendisliği Bölümü Esentepe Kampüsü 54187 SAKARYA
tcakar@sakarya.edu.tr

(Geliş/Received: 26.04.2016; Kabul/Accepted: 11.07.2016)

Özet

Bu çalışma Türk imalat endustrisini mesleki gerilim ve stres açısından incelemektedir. Bu çalışmada mesleki gerilim ve stress ile ilgili bazı problemlere değinilmektedir: Birincisi profesyonel stress faktörleri çalışanlar üzerinde ne gibi bir etki yapıyor, ikincisi çalışanlar bu stress semptonlarına ile ne sıklıkta ve ne etkide maruz kalıyorlar. Bu çalışmada organizasyonel stress kaynaklarını ve organizasyonel stres semptonlarını ve etkilerini araştırmak için değişik sektörlerdeki 74 farklı firmadaki 362 çalışana anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmanın bulguları SPSS paket programı üzerinde sistematik olarak analiz edilmiştir. Veriler değerlendirilirken frekanslar, yüzdeler, ortalama ve standart sapmalar referans alınmıştır. Hipotezleri analiz etmek için t-test, ANOVA testleri, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Demografik özelliklerin etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Değerlendirmelere göre, görünen odur ki yaş, çalışma süresi ve medeni halin hiçbir etkisi yoktur ve stres kaynakları ile stres etkileri arasında tekrarlanan semptomlar açısından hiçbir fark ortaya çıkartmaz. Kadınların bireysel psikolojik ve fiziksel stres semptonları erkeklerinkinden daha yüksektir. İlköğretimden mezun olanların bireysel psikolojik stres semptonları üniversite mezunlarınkinden daha düşüktür. Mavi yakalılar arasında yönetici pozisyonunda olanların bireysel psikolojik stres semptonları daha yüksektir. Bu çalışma çalışanların organizasyonel stres seviyelerinin ortalama seviyede ve benzer olduğunu göstermiştir. Buna ek olarak çalışanların stres seviyelerinin pozisyonları yükseldikçe yaptıkları işler ve gelecek kaygısı sebebiyle artış gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Stres, Organizasyonel Stres, Organizasyonel Stres Faktörleri

Evaluation of Organizational Stress Factors in Turkish Manufacturing Industry

Abstract

In this research the professional stress factors of Turkish manufacturing industry are considered by ergonomical manner, the problems that we faced are observed and the solutions for these problems are proposed. In order to find what kind of impact do the professional stress factors have on employees, and how often do the employees experience such stress symptoms and effects on themselves, the surveys that prepared according to the organizational stress sources and the organizational stress symptoms and effects are applied to 362 employees of 74 various firms which are working on different sectors. The solutions of surveys that are observed systematically by the help of SPSS programme, are shared at this paper. The descriptive statistical methods (Frequency, Percentage, Average, Standard Deviation) are used while evaluating the data. T-test, anova test, correlation and regression analysis are applied for analyzing the hypothesis testings. Demographic attributes are investigated to see that they make a difference, or not, for the organizational stress subject, according to evaluations, the result that; age, working period, and marital status have no effects or differences on stress sourcess and stress effect and symptoms is achieved. Individual psychological and physical stress symptoms of female employees are higher than male employees, individual psychological stress symptoms of employees whose educational status is primary education are lower than the employees with higher educational status. Individual psychological stress symptoms of employees who has a managerial status at the business are higher than the blue-collar workers. In this study, we see that organizational stress levels of employees are at the average and have similarities dimensionally. In addition, employees stress is appeared relatively and mostly because of the developments at their job and their anxiety about the future.

Keywords: Stress, Organizational Stress, Organizational Stress Factors.

1.Giriş

Günümüzde çalışanlar zamanlarının önemli bir bölümünü iş yerinde geçirmekte, işin amaç ve konularla ilgili bir dizi stres kaynağına maruz kalmaktadır. Bu durum, kurumda veya organizasyonda örgütsel stres kavramının ortaya çıkmasına neden olmuş, bilim adamları ve araştırmacıları bu konuda çalışmaya, araştırma yapmaya, fikirler ve yeni düşünceler üretmeye yöneltmiştir [1].

Örgütsel strese iş stresi de denilmektedir. Her işin belli bir sorumluluk ve risk getirmesi onu doğal olarak bir stres etmeni yapar. Bu etkenler hem bireyden hem işin özelliklerinden kaynaklanabilir. Çalışanların dünyasında kişiyi tasalandıran, kuşkulara kapılmasına neden olan, gelecek için umut ve beklentileri tehdit eden, kırgınlık ve kavgalara sürükleyici işyeri koşulları yanında, kişinin genel sağlığını bozabilen çalışma koşulları, yapılan iş, işlem ve tüm uygulamalarda, bitkinlik, bezginlik ve yorgunluk gibi zorlamalara neden olan tüm etkenler organik ve ruhsal zedelenmelere neden olur. Çalışanların arasında daha sağlıklı ilişkilerin kurulması, hizmet kalitesinin yükseltilmesi, daha etkili çalışma koşullarının oluşturulması, karmaşık örgüt yapılarında stresin bireysel ve örgütsel nedenlerinin tanınmasına, anlaşılmasına bağlıdır. Sherman, Bohlander ve Snell [20] 16 değişik ülkede yaklaşık 5300 işçide yapmış oldukları çalışmada işçilerin %54'ü yaşamlarında en büyük stres kaynağı olarak iş etmenini göstermektedirler. İş kazalarının yaklaşık %75 ile % 85'inin nedeni, stresle başa çıkma konusundaki bireysel ve örgütsel yetersizliklerdir [2]. Stresin potansiyel kaynakları çevresel, bireysel ve örgütsel faktörlerdir. Stres iş deneyimi, kişilik gibi bireysel farklılıklara bağlı olarak ortaya çıkmakta ve farklı fiziksel, psikolojik ve davranışsal sonuçlar ortaya çıkarmaktadır[3]. Stres ve işbirliği konulu çalışmalarında Zeffane ve McLoughlin'e göre [4] iş stresi; çalışanlarda devamsızlık, performans ve devir oranını önemli derecede olumsuz etkilemektedir. Organizasyonlarda ciddi olumsuzluklara yol açabilecek iş stresi, yönetsel ve ekonomik anlamda üstünde hassasiyetle durulması gereken bir konudur. Öyle ki yüksek iş stresi bir organizasyonu duraklatabilir veya geriletebilir.

gereklilerini gerçekleştirmek için çaba sarf etmektedir. Örgütte kendisine verilen görevleri yerine getirebilmek için çalışanlar, işle, yöneticilerle, iş arkadaşlarıyla, maddi ve ailevi Çünkü stres çalışanlar arasında kolayca yayılır ve verim kaybı, konsantrasyon eksikliği, iş kazalarında artış ve yüksek sağlık harcamalarına neden olur. Organizasyonun çıktıkları üzerinde önemli bir etkiye sahip olan stresin, yönetimi zorunlu hale gelmiştir. Etkili bir örgütsel stres yönetimi için stres kaynaklarını, sonuçlarını ve stres altındaki bireyde meydana gelen farklılıkları iyi bir şekilde anlamak gerekmektedir [5].

2.Gereç ve Yöntem

Araştırmalarda incelenen konularda ana kitlenin tümünü incelemek çok zaman alıcı ve maliyeti çok yüksek olduğu için ana kitleyi temsil etme yeteneği olan bir örnek kitlenin belirlenmesi tercih edilir. Bu nedenle Türk imalat sanayisinde 20 farklı sektörde 74 firmada 362 personel ile 2010 yılında yapılan anketlerle çalışanlar üzerindeki stres faktörleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada farklı pozisyonlarda personel ile görüşülerek anketler düzenlenmiştir. Araştırmanın objektif olabilmesi için ankete katılanların isimlerini yazmamaları ve kendilerine en uygun seçenekleri işaretlemeleri istenmiştir. Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan demografik sorularla birlikte hazırlanmış 16 sorudan oluşan stres tepki ve belirtileri ölçeği ve 44 sorudan oluşan stres kaynakları ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 15.0 programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Hipotez testlerinin analizinde t testi ve anova kullanılmıştır. Hipotez testlerinden önce ölçeklerin güvenilirlik ve yapı geçerliliğini(faktör) ortaya koyan analizler yapılmıştır. Stres tepki ve belirtileri için yapılan faktör analizinde % 53 varyans açıklama oranı ile 4 faktör olduğu görülmektedir. Fakat davranışsal stres belirtileri faktörünün güvenilirlik katsayısı 0,600'dan düşük bir değer elde edildiği için ($\alpha=0,459$) faktör

yapısından çıkarılmıştır. Ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı da $\alpha=0,810$ olarak bulunmuştur. Faktör yapısı incelendiğinde örgütsel psikolojik stres belirtileri, bireysel psikolojik stres belirtileri, fiziksel stres belirtileri, davranışsal stres belirtileri olarak belirlenmiştir.

Stres kaynakları için yapılan faktör analizinde % 50 varyans açıklama oranı ile 5 faktör olduğu görülmektedir. Mesleki gelişmeler ve gelecek ile ilgili endişelerden kaynaklanan stres faktörleri boyutunda anketin 9.maddesi faktörün güvenilirliğini düşürdüğü için çıkarılmıştır. Madde çıkarıldıktan sonra yeniden alınan güvenilirlik katsayısının $\alpha=0,739$ olarak değişmiştir. Faktör analizi için yapılan genel güvenilirlik katsayısı da $\alpha=0,944$ olarak bulunmuştur. Faktör yapısı incelendiğinde organizasyonda oynanan rol ile ilişkili stres kaynakları, iş yerindeki ilişkilerden kaynaklanan stres kaynakları, örgüt yapısı ve ikliminden kaynaklanan stres kaynakları, mesleki gelişmeler ve gelecek ile ilgili endişelerden kaynaklanan stres kaynakları, yapılan işle doğrudan ilişkili stres kaynakları olarak belirlenmiştir.

Demografik faktörlerin örgütsel strese etkisi ile ilgili yapılan araştırmalar (Research on the Effects of Demographic Factors on Organizational Stress) İspanya'nın Tenerife adasında, Pilar Matud tarafından 2004'te yapılmış olan bir araştırmada, cinsiyetin stres algısı ve baş etme yaklaşımlarının üzerindeki etkisine bakılmıştır. Araştırmaya Kanarya adalarından 2816 kişi katılmış olup, bunlardan 1566'sı kadın, 1250'si erkektir. Yapılan anket çalışmasının sonucunda, kadınlar önceki iki sene içerisinde erkeklerden daha fazla yaşam olayları deneyimlememiş olmalarına rağmen hayatlarındaki yaşantıları daha negatif ve daha az kontrol edilebilir olarak tarif etmişlerdir. Ayrıca kadınların kronik stres ve günlük stres puanları erkeklerinkinden daha yüksek olarak ortaya çıkmıştır. Başa çıkma yaklaşımları puanlarına bakıldığında bayanların duygusal ve kaçınma yaklaşımlarını erkeklerden daha fazla kullandıkları görülmüştür [6]. İspanyada işyeri koşulları ve kişiliğin depresif bulgulara etkisi isimli bir araştırmada kadınlarda stres daha fazla gözlenmiştir, düşük iş tatmini ve iş değiştirme isteği görülmüştür [7]. Kanada Politika Geliştirme ağıının (CPRN) yaptığı çalışmada

kadınlar stresten erkeklere göre daha fazla etkilenmektedir. %62 profesyonel olmayan ve % 59 profesyonel olan çalışmada yüksek stres belirtileri tespit edilmiştir. Bu oran erkeklerde profesyonel olmayanlarda %54, profesyonel olanlarda %43 dür. Kadınlarda çalıştıkları pozisyonda yüksek iş yükü tespit edilmiştir. Kanada' da profesyonel olmayan kadın çalışanlarda 1991 -2001 yılları arasında yüksek iş stresi yaşayanlar %15 yükselmiş, yüksek iş yükü yaşayanlarsa % 8 artmıştır, iş tatmini ise %13 azalmıştır. Bu rakamlar kadınların zayıf olduğunu göstermemektedir. Kadınların, daha fazla ailevi sorumlulukları olduğu için, daha fazla stres yaşamaktadırlar. Kadınların ev ve işteki çalışması göze alındığında sürekli iki kat mesai yaptıkları görülmektedir [8].

Almanya'da 4075 kişi de yapılan bir araştırma sonucuna göre; kadınlarda evli olmak depresyon riskini yalnızca çocuk sahibi olunca artırmaktadır, bununla beraber yüksek öğretimse bu etkiyi azaltmaktadır. Erkek ve kadınlarda depresyon riski ayrılmış ve dul insanlarda ciddi bir artış göstermektedir. Erkeklerde işsizlik depresyon riskini artırırken bayanlarda nerdeyse etkilememektedir. Kadınlarda ve erkeklerde stresin artışı ergenlik öncesinde ortaya çıkmaktadır [9]. Cardiff 'te yapılan demografik faktörler ve iş tipinin, iş stresine etkisi isimli çalışmada; stresi etkileyen demografik faktörler incelendiğinde, cinsiyetin etkisi, pozisyon tipi gibi (tam zamanlı-yarı zamanlı) diğer etkenlerle birleştiğinde küçük bir etki yapmaktadır. 30-50 yaş arası çalışanlar, stresten daha fazla etkilenmektedir. Eğitim durumu yükseldikçe stres daha fazla görülmektedir. Boşanmış insanlarda da stresin etkisi daha fazla olmaktadır. Siyahlarda da beyazlara göre stres daha fazla görülmektedir. Tam zamanlı çalışanlar – yarı zamanlı çalışanlara göre daha fazla strese maruz kalmaktadır. Öğretmen, hemşire ve yönetici gibi meslek gruplarında stres daha fazla görülmektedir [10]. ABD' de 2002 yılında iş yerinde cinsiyet ve organizasyondaki rolün iş stresine etkisi isimli çalışmada; iş stresini etkileyen faktörler arasında organizasyon seviyesinin cinsiyetten daha fazla etkili olduğunu, üst pozisyonda çalışanların kriz zamanlarında ve önemli kararlar alırken daha fazla strese maruz kaldıklarını tespit etmiştir. Erkeklerin iş yerindeki stresinin buldukları

pozisyonun gücüyle ilişkili olduğu, kadınlarda ise iş yerindeki rolleri ile evdeki rollerin çatıştığı durumlarda en fazla strese maruz kaldıklarını tespit etmiştir [11]. İş stresi ve performans isimli Kanada da yapılan bir çalışmada 40–54 yaş arası çalışanlar en fazla stresi algılayan yaş grubudur. 15–24 yaş arası çalışanların yarısından fazlası da stresi yoğun algılamakta ve işte yoğun çaba sarf etmektedirler. 65 yaş üstü çalışanlar hafif işleri tercih etmekte ve %4 işlerinden memnun olmadığını belirtmektedir. Bunlarla birlikte çalışma saatleri, vardiyalı çalışma, öğretim durumu gibi faktörler kontrol edildiğinde yaşla ilgili farklılıklar aynı kalmaktadır. Araştırmada evli, orta yaşlı, yüksek gelirli, yüksek eğitim seviyeli çalışanlarda daha fazla iş stresi görüldüğü de tespit edilmiştir. Araştırmada kadınlar erkeklerden daha fazla iş stresi yaşamaktadır ve kadınların 1/3 ü çoğunlukla işte yoğun stres yaşamaktadır [12]. Yaş ile iş tatmini arasındaki ilişki konusundaki ilk görüş; yaş yükseldikçe iş tatmininin de buna paralel olarak artacağı düşüncesidir. Lee ve Wilbur'un [13] üç yaş grubundan (30 altı, 30–49 arası ve 50 ve üzeri) kamu çalışanları ile yaptıkları; eğitim, mesleki kıdem ve maaşın ara değişken olarak kullanıldığı araştırmalarının sonucuna göre, bu ara değişkenlerden bağımsız olarak yaş ilerledikçe iş tatmini artmakta; 30 yaşın altındaki grup işlerinin içsel özelliklerinden diğer yaş gruplarına kıyasla daha az tatmin sağlamakta ve 30–49 yaş arası ile 50 ve üzeri yaş grubundan olan çalışanlarda bu anlamda önemli bir farklılık gözlenmemektedir. Aynı araştırmanın 50 yaş ve üzeri grup konusundaki bulgusu ise, bu grubun işin dışsal özellikleri, yani terfi, tazmin ve çalışma koşulları gibi değişkenlerden daha fazla tatmin sağladığı; bu durumda yine iş tatmini ile yaşın pozitif korelasyonu olduğudur [14].

Rastgele seçilen farklı büyüklükteki kuruluşlarda çalışan 105 yönetici üzerinde yaşın mesleki stres ve iş doyumunu üzerindeki etkisini araştırmışlardır. “Yöneticiler Arasındaki Mesleki Stres ve İş Doyumu” adlı araştırmalarında; 25–35 yaş arasındaki yöneticilerin, orta yaşta (36–45) ve daha yaşlı (46–55) meslektaşlarından daha fazla iş stresine ve daha az iş doyumuna sahip oldukları; aynı zamanda iş doyumunun yaşla pozitif ilişkili olduğu ancak mesleki stresin yaşla negatif ilişkili olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır [15]. ABD’de yapılmış olan bir

araştırmada stres’in, meslek gruplarına göre de farklılık gösterdiği bulunmuştur. Ulusal mesleki güvenlik ve sağlık enstitüsü (The Safety and Health NIOSH) tarafından yapılan bir araştırmada, 130 meslek stres düzeylerine göre sıralanarak, stresi en yüksek düzeyde olan 12 meslek şöyle sıralanmıştır. İşçi, sekreter, denetçi, klinik laboratuvar teknisyeni, ofis yöneticisi, ilk düzey gözetmen, yönetici, garson, makine operatörü, tarım işçisi, madenci, boyacı [16].

Gödelek’in yapmış olduğu araştırmada, üç farklı iş kolu (tekstil-iplik, dokuma, boya terbiye, çimento) ele almış, psiko-sosyal stres faktörleri yönünden karşılaştırma problemi üzerinde durulmuş, kişilik, iş doyum ve insan ilişkileri gibi psiko-sosyal stres faktörlerinin cinsiyete, hiyerarşik düzeye ve işkoluna göre değişip değişmediği incelenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre cinsiyet ve hiyerarşik düzey değişkenleri önemlidir. Cinsiyet değişkeni yönünden kadın denek gruplarının, hiyerarşik düzey değişkeni yönünden yönetici ve usta denek gruplarının, kişilik yönünden nevroitik ve dışa dönük olmayan bir davranış örüntüsüne sahip oldukları, işlerinden doyum almadıkları ve kaygı düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Buna karşın erkek denek gruplarının ise, uyumsuz insan ilişkileri gösterdiği ortaya çıkmıştır. İşletmeler arası farklılık beklenmiş ama bunu doğrulayacak yeterli sayısal veri elde edilememiştir. Aksine iş kollarının homojen olduğu bulunmuştur [17]. Ilgar tarafından örgütsel stresin kadınlar üzerindeki etkilerini tespit etmek amacıyla yapılan araştırmada; kadınların erkeklere oranla örgütsel stresten daha fazla etkilendikleri saptanmıştır. Meslek grupları içinde örgütsel stresten en çok etkilenen grubun doktorlar olduğu tespit edilmiştir. Yaş grupları arasında da en çok 33 yaş ve altı daha fazla stresten etkilenmektedir. Çalışma yılına göre stresin en fazla etkilediği grup 1 yıl ve altında çalışanlar olduğu görülmüştür [18]. “Ülkemizde Çalışan Kadınlarda Stresle Başa Çıkma ve Psikolojik Rahatsızlıklar ” adlı araştırmasında çalışan kadınların, erkeklere oranla daha fazla ruhsal sorun gösterdiğini ama stresle başa çıkma yollarının kullanımında önemli bir farklılığın olmadığını saptamıştır. Planlı davranışın etkili bir stresle başa çıkma yolu olduğu ve psikopatolojinin azalması ile paralellik gösterdiği görülmüştür. Stresle başa çıkmada kendini

kontrolü ve öğrenilmiş güçlük boyutlarındaki azalmanın ise depresyondaki artışa işaret ettiği belirtilmiştir [19].

3. Bulgular

3.1.Örnekleme grubunun demografik özelliklerine ilişkin bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların 259'u (% 71,5) bay, 100'ü (% 27,6) bayandır, yaşlarına göre dağılımı araştırmaya katılan çalışanların 46'sı (% 12,7) 15-23 yaş, 148'i (% 40,9) 23-30 yaş, 131'i (% 36,2) 30-40 yaş, 26'sı (% 7,2) 40-50 yaş, 11'i (% 3,0) 50 ve üstü yaş aralığındadır. Medeni durumlarına göre dağılımı araştırmaya katılan çalışanların 232'si (% 64,1) evli, 120'si (% 33,1) bekar, 10'u (% 2,8) duldur. Eğitim durumlarına göre dağılımı; araştırmaya katılan çalışanların 78'i (% 21,5) ilköğretim, 78'i (% 21,5) Lise, 62'si (% 17,1) yüksekokul, 108'i (% 29,8) üniversite, 34'ü (% 9,4) lisansüstü eğitim düzeyindedir. İşyerindeki toplam çalışma sürelerine göre dağılımı; araştırmaya katılan

çalışanların 165'i (% 45,6) 0-3 yıl, 76'sı (%21,0) 3-5 yıl, 79'u (% 21,8) 5-10 yıl, 31'i (% 8,6) 10-15 yıl, 11'i (% 3,0) 15 yıl ve üzeri süredir şu anki işyerinde çalışmaktadır. İşyerindeki pozisyonlarına göre dağılımı; araştırmaya katılan çalışanların 90'ı (% 24,9) mavi yaka, 42'si (% 11,6) şef, 65'i (% 18,0) yönetici, 137'si (% 37,8) idari teknik personel pozisyonunda, 26'sı (% 7,2) diğer pozisyonlarda çalışmaktadır.

3.2. Araştırmaya katılan çalışanların stres tepki ve belirtileri ölçeğinin alt boyutları ile demografik özellikler arasındaki farklılaşma durumu ilişkisi

Ortalamalar arasındaki farka göre, bayan çalışanların bireysel psikolojik stres belirtileri, erkek çalışanların bireysel psikolojik stres belirtilerinden yüksektir. ($t=-2,032$; $p<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, bayan çalışanların fiziksel stres belirtileri, erkek çalışanların fiziksel stres belirtilerinden yüksektir. ($t=-4,199$; $p<0,05$).

Tablo 1. Araştırmaya katılan çalışanların stres tepki ve belirtileri ölçeğinin alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasındaki farklılaşma durumu ilişkisi

	Grup	N	Ort	S.s	t	P
Örgütsel psikolojik stres belirtileri	Bay	259	1,828	0,579	-1,437	0,152
	Bayan	100	1,928	0,620		
Bireysel psikolojik stres belirtileri	Bay	259	2,179	0,628	-2,032	0,043
	Bayan	100	2,330	0,633		
Fiziksel stres belirtileri	Bay	259	2,097	0,762	-4,199	0,000
	Bayan	100	2,470	0,739		

Tablo 2. Araştırmaya katılan çalışanların stres tepki ve belirtileri ölçeğinin alt boyutları ile eğitim durumu değişkeni arasındaki farklılaşma durumu ilişkisi

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Örgütsel psikolojik stres belirtileri	İlköğretim	78	1,746	0,556	0,928	0,447
	Lise	78	1,920	0,614		
	Yüksekokul	62	1,868	0,544		
	Üniversite	108	1,872	0,612		
	Lisans Üstü	34	1,871	0,634		
Bireysel psikolojik stres belirtileri	İlköğretim	78	2,023	0,575	2,504	0,042
	Lise	78	2,287	0,664		
	Yüksekokul	62	2,303	0,571		
	Üniversite	108	2,245	0,655		
	Lisans Üstü	34	2,271	0,675		
Fiziksel stres belirtileri	İlköğretim	78	2,147	0,747	2,151	0,074
	Lise	78	2,321	0,826		
	Yüksekokul	62	2,323	0,810		
	Üniversite	108	2,159	0,751		
	Lisans Üstü	34	1,922	0,657		

Ortalamalar arasındaki farka göre, eğitim durumu lise, yüksekokul, üniversite, lisansüstü olan çalışanların bireysel psikolojik stres belirtileri,

eğitim durumu ilköğretim olan çalışanların bireysel psikolojik stres belirtilerinden yüksektir. (ANOVA) (F=2,504; p<0.05).

Tablo 3. Araştırmaya katılan çalışanların stres tepki ve belirtileri ölçeğinin alt boyutları ile işyerindeki pozisyon değişkeni arasındaki farklılaşma durumu ilişkisi

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Örgütsel psikolojik stres belirtileri	Mavi yaka	90	1,857	0,607	0,489	0,744
	Şef	42	1,757	0,579		
	Yönetici	65	1,862	0,656		
	İdari-Teknik personel	137	1,858	0,574		
	Diğer	26	1,959	0,491		
Bireysel psikolojik stres belirtileri	Mavi yaka	90	2,076	0,638	2,792	0,026
	Şef	42	2,086	0,636		
	Yönetici	65	2,356	0,666		
	İdari-Teknik personel	137	2,270	0,595		
	Diğer	26	2,312	0,650		
Fiziksel stres belirtileri	Mavi yaka	90	2,231	0,849	2,385	0,051
	Şef	42	1,921	0,728		
	Yönetici	65	2,087	0,764		
	İdari-Teknik personel	137	2,298	0,765		
	Diğer	26	2,269	0,525		

Ortalamalar arasındaki farka göre, işyerindeki pozisyonu yönetici olan çalışanların bireysel psikolojik stres belirtileri, işyerindeki pozisyonu mavi yakalı personel olan çalışanların bireysel psikolojik stres belirtilerinden yüksektir. (ANOVA) (F=2,792; p<0.05).

3.3.Araştırmaya katılan çalışanların stres kaynakları ölçeğinin alt boyutları ile demografik özellikler arasındaki farklılaşma durumu ilişkisi

Ortalamalar arasındaki farka göre, bayan çalışanların organizasyonda oynanan rol ile ilişkili stres kaynakları etkilenmesi, erkek

çalışanların organizasyonda oynanan rol ile ilişkili stres kaynakları etkilenmesinden yüksektir. (t=-2,765; p<0.05). Ortalamalar arasındaki farka göre, bayan çalışanların örgüt yapısı ve ikliminden kaynaklanan stres faktörleri etkilenmesi, erkek çalışanların örgüt yapısı ve ikliminden kaynaklanan stres faktörleri etkilenmesinden yüksektir. (t=-3,038; p<0.05). Ortalamalar arasındaki farka göre, bayan çalışanların mesleki gelişmeler ve gelecek ile ilgili endişelerden kaynaklanan stres faktörleri etkilenmesi, erkek çalışanların mesleki gelişmeler ve gelecek ile ilgili endişelerden kaynaklanan stres faktörleri etkilenmesinden yüksektir. (t=-2,772; p>0.05).

Tablo 4. Araştırmaya katılan çalışanların stres kaynakları ölçeğinin altboyutları ile cinsiyet değişkeni arasındaki farklılaşma durumu ilişkisi

	Grup	N	Ort	S.s	t	P
Organizasyonda oynanan rol ile ilişkili stres kaynakları	Bay	259	2,693	0,933	-2,765	0,006
	Bayan	100	2,999	0,966		
İş yerindeki ilişkilerden kaynaklanan stres faktörleri	Bay	259	2,197	0,799	-0,604	0,546
	Bayan	100	2,257	0,910		
Örgüt yapısı ve ikliminden kaynaklanan stres faktörleri	Bay	259	2,424	0,819	-3,038	0,003
	Bayan	100	2,728	0,925		
Mesleki gelişmeler ve gelecek ile ilgili endişelerden kaynaklanan stres faktörleri	Bay	259	2,816	1,035	-2,772	0,006
	Bayan	100	3,153	1,035		
Yapılan işle doğrudan ilişkili stres faktörleri	Bay	258	2,407	0,766	-1,168	0,243
	Bayan	100	2,513	0,795		

Ortalamalar arasındaki farka göre, bayan çalışanların mesleki gelişmeler ve gelecek ile ilgili endişelerden kaynaklanan stres faktörleri etkilenmesi, erkek çalışanların mesleki

gelişmeler ve gelecek ile ilgili endişelerden kaynaklanan stres faktörleri etkilenmesinden yüksektir. (t=-2,772; p>0.05).

Tablo 5. Stres reaksiyonları ve semptomları

STRES TEPKİ VE BELİRTİLERİ		Ortalama	Standart Sapma
1	Uykusuzluk yada gece yatınca uyuyamamak	2,24	,945
2	Sinirlilik / Gerginlik	2,72	,808
3	Sindirim bozukluğu / Ülser	1,98	1,078
4	İştahsızlık ya da fazla yemek yemek	2,34	1,013
5	Çok fazla sigara kullanımı	1,93	1,168
6	Çok fazla alkol kullanımı	1,28	,629
7	Tansiyon	1,63	,845
8	Sürekli ve yersiz endişe	2,23	,986
9	Geçimsizlik	1,86	,831
10	İşe gitmede isteksizlik / İşten ayrılmayı isteme	2,06	,960
11	İşte kaza ve hata yapma eğilimi	1,88	,765
12	Hayattan zevk alamama	2,22	,965
13	Yapılan işi önemsememe- ağırdan alma veya erteleme	1,64	,816
14	İsabetsiz kararlar verme- kararsızlık	1,95	,812
15	Kendini işe vermemek	1,96	,900
16	Kendini yetersiz hissetme	1,84	,853

Tablo 6. Stres Kaynakları

STRES KAYNAKLARI		Ortalama	Standart Sapma
1	Aşırı iş yükü	3,18	1,171
2	Ücretimin yetersiz olması	3,08	1,227
3	İşimin sıkıcı olması	2,18	1,148
4	Çalışma saatlerimin uzun ya da düzensiz olması	2,56	1,355
5	Yeteneklerimin iş gereklilerine uygun olmaması	2,02	1,187
6	Verilen işi yapmada zaman baskısı duymam	2,50	1,355
7	Yükselme olanağının olmaması	2,57	1,350
8	Yaptığım işte çok sık değişiklik yapılması	2,34	1,346
9	İşte başarılı olma ihtiyacı	3,21	1,311
10	Karar verme ve kararlara katılma konusunda yetkilerimin kısıtlı olması strese yol açmaktadır.	2,87	1,287
11	Çok fazla sorumluluk almak	2,73	1,249
12	Üstlerimin değerlendirmedeki adaletsizliği	2,89	1,435
13	Ast-üst ilişkilerinde sorun yaşanması	2,61	1,392
14	Yöneticilerin her zaman ve her durumda haklı olması	3,06	1,391
15	Sorunlarımı aktaracak bir mevki bulamamak	2,69	1,401
16	Yetki ve sorumluluk dağılımındaki dengesizlik	2,81	1,378
17	Çalıştığımın karşılığını alamamak	3,08	1,386
18	Tatil sürelerinin kısa olması sebebiyle dinlenme ve eğlenceye zaman ayıramamak	2,86	1,402
19	Çalışma ortamının yeterli derecede rahat olmaması	2,51	1,326
20	Aşırı disiplin ve baskı yaşamak	2,35	1,293
21	Yapılan işte kaza olma riski	1,83	1,111
22	İşletmenin finans problemleri	2,30	1,291
23	İş yerinin uzaklığı	2,46	1,334
24	Dinlenme, ibadet vs için yeterli zaman ayrılmaması	2,18	1,278
25	Aşırı yazışma ve bürokrasi oluşu	2,18	1,261
26	Çalışma koşullarımın ağır olması	2,29	1,260
27	Maaş dengesizliği	3,05	1,433
28	İş ortamının huzursuz olması	2,49	1,350
29	İş arkadaşlarımla anlaşamamak	1,99	1,192

Tablo 6. Stres Kaynakları (Devam)

30	İşyerimde dedikodu yapılması	2,59	1,458
31	İş paylaşımında uyumsuzluk	2,47	1,298
32	Üstlendiğim rollerin başkasıyla çatışması	2,37	1,309
33	İş arkadaşlarımla rekabet etmek	1,86	1,072
34	Çalıştığım insanların mesleki eğitim ve deneyiminin yeterli olmaması	2,37	1,270
35	Sıcak ve güler yüzlü bir ortamın olmaması	2,37	1,312
36	Cinsiyete bağlı ayrımcılık yapılması	1,99	1,347
37	Hakkettiğim ilgi saygı ve takdiri görememek	2,70	1,413
38	İş güvencesinin bulunmaması ve personel devir oranının yüksek olması	2,37	1,360
39	İşyerindeki sorunların aile hayatıma yansımaları	2,22	1,305
40	İş nedeniyle aileme, sosyal yaşama yeterli zaman ayıramamak	2,90	1,424
41	Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygılarının bulunması	3,07	1,465
42	Ekonomide yaşanan olumsuz gelişmeler	3,35	1,360
43	Teknolojide yaşanan hızlı gelişmeler ve yenilikler	2,41	1,328
44	İşimle ilgili yeni gelişmeler konusunda eğitim alamamak	2,77	1,377

4. Sonuçlar ve Öneriler

Tablo 6' da stres kaynakları ile ilgili genel sonuçlar görülmektedir. Çalışanların anketlere verdiği yanıtlardan ve yüz yüze yapılan görüşmelerden stresin subjektif bir olgu olduğu ortaya çıkmıştır. Strese karşı her çalışan farklı şekilde tepki göstermektedir. Yapılan araştırmada her kurumda farklı stres kaynaklarının çalışanları farklı yönde etkilediği görülmektedir. Her stres kaynağının ve her meslek kolunun yol açtığı stres belirtisi de farklı olabilmektedir. Her kurum kendi içerisinde farklı bir stres kaynağını barındırmaktadır. Bu nedenle strese karşı alınacak önlem ve yöntemler de bireysel farklılıkların göz önünde bulundurulması gerekmektedir. İlk bölümde bulunan kişisel bilgilerle ilgili sorularda demografik özelliklere ilişkin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalışma süresi, medeni durum, pozisyon gibi sorulara verilen cevaplarda her demografik özellik kendi içinde ve yüzdesel olarak değerlendirilmiştir. Elde edilen araştırma sonuçlarına göre, yaş, çalışma süresi, medeni durumun stres kaynakları ve stres tepki ve belirtileri üzerinde bir fark ve etki yapmadığını söyleyebiliriz. Bayan çalışanların bireysel psikolojik stres belirtileri, erkek çalışanların bireysel psikolojik stres belirtilerinden yüksektir, bayan çalışanların fiziksel stres belirtileri, erkek çalışanların fiziksel stres belirtilerinden

yüksektir. Bu sonuçlara göre bayanların daha fazla örgütsel stres yaşadığını söylemek mümkündür. Bayanların daha hassas bir kişilik yapısına sahip olmaları nedeni ile stresi daha fazla yaşadıkları görülmektedir. Eğitim durumu ilköğretim olan çalışanların bireysel psikolojik stres belirtileri, eğitim durumu daha yüksek olan çalışanlara göre daha düşüktür. Bunun sebebi eğitim seviyesi yükseldikçe sosyal beklentide daha fazla artmaktadır, stres eğitim seviyesi yükseldikçe stresi artırmaktadır.

İşyerindeki pozisyonu yönetici olan çalışanların bireysel psikolojik stres belirtileri, işyerindeki pozisyonu mavi yakalı personel olan çalışanların bireysel psikolojik stres belirtilerinden yüksektir. Yöneticiler hem kendi sorumluluklarının getirdiği stresi yaşamakta, hem de çalışanın stresini üzerinde hissetmektedir. Ayrıca yöneticilerin sürekli kritik ve önemli kararlar alması gerektiğinden örgütsel stresi daha fazla yaşamaktadırlar. Bayan çalışanların organizasyonda oynanan rol ile ilişkili stres kaynakları etkilenmesi, erkek çalışanların organizasyonda oynanan rol ile ilişkili stres kaynakları etkilenmesinden yüksektir. Genelde Türkiye'de bayanların çalıştıkları pozisyonlar organizasyonda daha düşük seviyede kalması nedeni ile stres etkilenmeleri daha yüksektir. Ayrıca bayanların evdeki ve işteki rollerinin çatışması da stresi artırmaktadır.

Bayan çalışanların örgüt yapısı ve ikliminden kaynaklanan stres faktörleri etkilenmesi, erkek çalışanların örgüt yapısı ve ikliminden kaynaklanan stres faktörleri etkilenmesinden yüksektir.

Türk toplumunun erkek egemen bir toplum olması ve işletmelerin örgüt yapısı ve iklimi genelde bayan çalışanların istek ve önerileri dikkate alınmadan planladığı için bayanların stres seviyeleri erkeklere göre daha yüksektir. Bayan çalışanların mesleki gelişmeler ve gelecek ile ilgili endişelerden kaynaklanan stres faktörleri etkilenmesi, erkek çalışanların mesleki gelişmeler ve gelecek ile ilgili endişelerden kaynaklanan stres faktörleri etkilenmesinden yüksektir.

Bayan çalışanlarda sosyal güvencenin daha az olması bu endişeleri artırmaktadır. Organizasyonda oynanan rol ile ilişkili stres kaynakları ile stres belirtileri arasında pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. İş yerindeki ilişkilerden kaynaklanan stres faktörleri ile stres belirtileri arasında pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. Örgüt yapısı ve ikliminden kaynaklanan stres faktörleri ile stres belirtileri arasında pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır.

Mesleki gelişmeler ve gelecek ile ilgili endişelerden kaynaklanan stres faktörleri ile stres belirtileri arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. Yapılan işle doğrudan ilişkili stres faktörleri ile stres belirtileri arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır.

Çalışma yaşamının stresten arındırılması ile ilgili Türk imalat sanayinde bir konsept oluşturulmalı, stres yönetimi konusunda daha sistemli ve koordinasyonlu bireysel ve örgütsel etkinliklerin yapılması, teşvik edilmesi ve konuyla ilgili öncelikli alanların belirlenmesi faydalı olacaktır. Çalışma yaşamı düzenlenirken cinsiyete bağlı ek düzenlemeler yapılması, özellikle bayanların ev ve iş yaşamı arasında çatışma yaşamalarını engelleyici düzenlemeler yapılması, bayanların istek ve önerilerinin dikkate alınması, bayanların stres düzeylerini azaltıcı etki yapacaktır. Sektörel stres kaynakları araştırılarak bunların azaltılması ile ilgili çalışma yapılmalıdır [21].

5. Kaynaklar

1. Gümüştekin, E., Öztemiz, G., Bircan A., (2005), Örgütlerde Stresin Verimlilik ve performansla Etkileşimi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1), 285-287.
2. Robbins, S. P., (2003), Organizational Behavior, Pearson Education International Inc., New Jersey, s:578, USA.
3. Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., (2010), (9th edition), Organizational Behavior and Management, Irwin Mc Graw Hill Inc., Boston.
4. Steven, M.L., Glinow, M. A., (2003), Organizational Behavior, Mc Graw Hill Inc., New York.
5. Zeffane, R. M., Dominic, C. M., (2006), Cooperation and Stress: Exploring The Differential Impact of Job Satisfaction Communication and Culture, Management Research News (Journal), Volume 29, No 9, 618-631.
6. Matud, P. M., (2004), Gender Differences in Stress and Coping Styles, Journal of Personality and Individual Differences, Volume 37, Tenerife, p. 1401-1415.
7. Jurado, D., Gurpegui, M., Moreno, O., M.C., Fernandez, Luna, J.D., Galvez, R., (2005), Association of personality and work conditions with depressive symptoms, European Psychiatry, 20, 213-222.
8. Enough Workplace Stress: Organizing for Change National Health and Safety Branch, (2003), CUPE, Ottawa.
9. Luchta, M., Schaub, R.T., Meyer, B. C., Hapke, U., Rumpf, H.J., Bartelsa, T., Houwalda, V., Barnowa, S., Freyberger, H.J., Dilling, C. H., John, B. U., (2003), Gender differences in unipolar depression: a general population survey of adults between age 18 to 64 of German nationality, Journal of Affective Disorders 77: 203-211.
10. Smith, A., Brice, C., A., Collins, A., Matthews, V., Mcnamara, R., (2000), A further Analysis of the Impact of Demographic Factors and Type of job, HSE contract research report.
11. Vagg, P.V., Spielberger, C.D., Wasala, C.F., (2002), Effects of Organizational Level and Gender on Stress in the Workplace, International Journal of Stress Management, Vol. 9, No. 4.
12. Park, J., (2007), Work Stress and Job Performance, Perspectives 17 Statistics, Catalogue no. 75-001-XIE, Canada. <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2007112/article/10466-eng.pdf>

13. Lee, H., Wilbur, J., Kim, M.J., and Miller, A.M., (2008), "Psychosocial risk factors for work-related musculoskeletal disorders of the lower-back among long-haul international female flight attendants." *Journal of Advanced Nursing*, vol. **61** (5), 492- 502.
14. Chandraiah, K., Agrawal, S.C., Marimuthu, P. and Manoharan, N., (2003), Occupational Stres and Job Satisfaction Among Managers, *Indian Journal of Occupational and an Environmental Medicine*, **7**(2), 6-11.
15. Sun, H. Ö., (2002), İş doyumu Üzerine Bir Arastırma, T.C.M.B. Banknot, Matbaası Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara, 92s.
16. Schultz, P. D., Schultz S. E., (1994), *Psychology and Work Today*, Mc Millian Publishing Company, An introduction to Industrial and Organizational Psychology, New York.
17. Gödelek, E., (1988), Üç Farklı iş kolunun (Tekstil, Tekstil Boya, Çimento) Psiko-Sosyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 154s.
18. Ilgar, Ö., (2001), Örgütsel Stresin Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkisi ve Stresle Başa Çıkma Yolları, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 143s.
19. Uçman, P., (2000), Ülkemizde Çalışan Kadınlarda Stresle Basa Çıkma ve Psikolojik Rahatsızlıklar, *Psikoloji Dergisi*, Cilt:7, Sayı:24.
20. Sherman, A., Bohlander, G., Snell, S., (1998), *Managing Human Resources*, Ohio, South Western College Publishing.
21. Serdar, M., (2010), Türk İmalat Sanayinin Örgütsel Stres Faktörlerinin Ölçülmesi, Sakarya Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Endüstri Ana Bilim Dalı, Doktora tezi, 159s.