
ÖRGÜTSEL STRESİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA¹

Fatma Deniz GÜNDAY² Hatice Necla KELEŞ³

Öz

Bu çalışmanın temel amacı, örgütsel stresin işten ayrılma niyetine etkisini araştırmaktır. Araştırmada ayrıca örgütsel stres ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin cinsiyet, yaş ve medeni durum değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırmanın verileri İstanbul ilinde farklı sektörlerde görev yapan 227 beyaz yakalı çalışandan toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 20.0 (Sosyal Bilimler İçin İstatistik) paket programıyla analiz edilmiştir. Araştırmanın amaçları doğrultusunda; araştırmada kullanılan demografik özellikler için frekans tabloları ve diğer değişkenler için ise güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizinden yararlanılmış ve araştırma hipotezleri test edilmiştir. Araştırma bulguları sonucunda örgütsel stresin işten ayrılma niyetine etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Stres, Örgütsel stres, İşten ayrılma niyeti*

JEL Sınıflandırması: *M1, J23*

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL STRESS ON INTENTION TO LEAVE: AN EMPIRICAL RESEARCH

Abstract

The main objective of this research is to study the effect organizational stress on the intention to quit a job. It is also studied whether organizational stress and the intention to leave is related to other variables such as gender, age and marital status. Data of this research is gathered from 227 white-collar workers in Istanbul province. The gathered data is analyzed using SPSS 20.0 (Statistic for Social Sciences) package program. In line with the study's objectives, frequency tables are used for demographical features and other variables are analyzed using reliability analysis, correlation analysis and regression analysis. Hypotheses are also tested. As a result of this search, it is determined that organizational stress is statistically related to the intention to leave a job.

Keywords: *Stress, Organizational Stress, Intention To Leave*

JEL Classification: *M1, J23*

¹ Bu çalışma, "Örgütsel Stresin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma " başlıklı Yüksek Lisans Tezi'nden türetilmiştir.

² Yüksek Lisans mezunu, Bahçeşehir Üniversitesi, SBE, gundaydeniz@hotmail.com

³ Doç.Dr., Bahçeşehir Üniversitesi, SBF, Sağlık Kurumları Yöneticiliği, necla.keles@vs.bau.edu.tr

1. Giriş

Teknolojik, ekonomik ve sosyal alanda değişimin gittikçe hızlandığı küreselleşen dünyada işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri rekabet edebilme ve değişen koşullara uyum sağlayabilme yetenekleri ile yakından ilgilidir. İş yaşamı giderek daha rekabetçi ve fazla çalışmaya dayalı stres faktörlerinin belirgin şekilde ortaya çıkmasına neden olmuş ve stres çalışan bireyleri tehdit eden önemli bir unsur haline gelmiştir. Çalışan bireylerin bu değişim ve gelişime uyum sağlama çabası, beraberinde örgütsel stresi de getirmektedir. Bu anlamda örgütsel stresin nedenlerini, etkilerini ve sonuçlarını anlamak, gerek örgüt gerekse birey açısından önem taşımaktadır. Zamanlarının büyük kısmını iş yerinde geçiren bireyler, fiziksel ve psikolojik kaynaklı birçok stresörle karşı karşıya gelmektedir. Bu stresörler, bireyin davranışlarını ve performansını etkilemekte, örgüte dair duygu ve düşüncelerinin belirlenmesinde etkin rol oynamaktadır. Uzun süre strese maruz kalan birey, örgüte bağlılığını kaybetmeye ve alternatif iş imkânlarına yönelmeye başlar. Çözüm bulunamayan stres, kişiyi işten ayrılma niyetine sürükleyebilmektedir. Çalışanların örgütsel stres düzeylerine göre işten ayrılma niyetinin farklılaşabileceği düşüncesinden hareketle; bu çalışma örgütsel stres düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisini irdeleyerek, cinsiyet, yaş ve medeni durum değişkeni açısından farklılıkları analiz etmeyi amaçlamaktadır.

2.Literatür Özeti

2.1. Örgütsel Stres

Stres modern hayatın bir hastalığı olarak görülse de aslında günlük yaşamın bir parçasıdır. Günümüzde birçok insan farkında olmasa bile stres altında yaşamaktadır (Özer, 2011:528). Başka bir deyişle stresin olmadığı bir yaşam yaşamak mümkün gözükmemektedir (Norfolk, 2010:22). Türk Dil Kurumu tarafından “ruhsal gerilim” olarak tanımlanan stres, “var olan dengeyi değiştiren bazı etmenler sonucu ortaya çıkan bedensel ya da zihinsel gerginlik durumu” olarak da ifade edilmektedir. Uzun yıllar araştırılmasına rağmen strese ilişkin tek bir tanım bulunmamakta ancak yapılan tanımların çoğu stresin birtakım kişisel ve çevresel faktörler sonucu ortaya çıktığını göstermektedir (Florea, 2016: 29). Stres, canlı sistemler için bedeni ve zihni harekete geçiren nötr ve fiziksel bir enerji (Sığı ve Gürbüz, 2013:245) olarak ifade edilmekte olup, belirli bir seviyeden sonra mide krampları, kas yorgunlukları, baş ağrısı (Middleton, 2009:40), hızlı nefes alıp verme, göğüs darlığı, verimsiz uyku, ağız kuruluğu, titreme ve terleme gibi fiziksel belirtiler gösterebilmektedir (Cranwell ve Abbey, 2005:205). Stres kaynaklı fiziksel rahatsızlıklar, psikolojik rahatsızlıklara da zemin hazırlayabilmektedir (Nydegger, 2012:151). Psikolojik belirtiler, bireyin kişilik yapısına göre; nevrozlar, takıntılar, saplantılar ve korku halleri gözlemlenebilir. Strese neden olan etmenler, kişinin bireysel bütünlüğünü baskılamaktadır. Birey bu stresörlere zihinsel olarak yeterince tepki gösteremediğinde başa çıkamadığı stresin biriken etkileri davranış düzeyine taşınmaktadır (Gürüz ve Gürel, 2006:376). Olaylar karşısında aşırı hassasiyet ve alınganlık gösterme, komik ve neşeli durumlarda durgunlaşma, kaza veya ölüm gibi üzüntülü olaylar karşısında aşırı ağlama stresin bazı davranışsal belirtilerindendir (Eren, 1993:308). Stres aynı zamanda bireyin konsantrasyonunu etkileyerek bilişsel boyutta bir takım belirtilere sebebiyet verir. Strese neden olan stresör dışında herhangi bir şeye odaklanılmasına engel olarak konsantrasyon bozukluğu, unutkanlık, yaratıcılığın azalması gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Davidson, 2001:7). Hans Selye’ye göre strese maruz kalan birey, birtakım aşamalardan geçmektedir. Bu durum “genel uyum sendromu” olarak adlandırılmakta ve üç aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalardan ilki alarm aşaması, ikincisi direnme aşaması ve son aşama ise tükenme aşamasıdır (Tosi vd., 1986:290). Alarm aşaması, strese karşı karşıya kalındığında verilen ilk tepkileri ve belirtileri içeren aşamadır. Organizma, beden stresle savaşması için endokrin bezlerinden hormon salgılayarak kendini hazırlar (Alkan, 2014:49). Direnme aşamasında birey, ilk aşamaya göre biraz daha rahatlamış hissetmektedir ve vaka ile ilgili daha rasyonel düşünmeye başlamaktadır (Shani ve Lau, 1996:461). Vücut kaybolan dengeyi tekrar yakalamaya çalışmaktadır. Başarılı olduğu takdirde stresin fiziksel etkileri kaybolabilmektedir. Aksi durumda kaygı, karamsarlık, korku, isteksizlik ve ilgisizlik gibi belirtiler devam eder ve ardından tükenme aşaması

gelir (Şimşek vd., 2011:330). Son aşama olan tükenmede ise birey artık strese karşı direnme gücünü yitirmiş durumdadır. Bireyde birtakım bedensel ve davranışsal bozukluklar ortaya çıkabilir. Bu aşamanın sonunda, bireyde depresyon ve/veya farklı sağlık sorunları ortaya çıkabilmektedir (Erdoğan, 1996:270).

Gerek gelişmekte olan gerekse gelişmiş olan ülkelerin temel problemlerinden olan iş kaynaklı stres (Banerjee ve Mehta, 2016:7) çalışma yaşamının kaçınılmaz bir olgusudur. “Bireyi ekonomik, psiko-sosyal ve kültürel yönden hayata bağlayan çalışma ortamında yaşanan stres, gittikçe karmaşıklaşan çalışma yaşamının yadsınamaz gerçeğidir” (Keser, 2014:20’den Yenihan vd., 2014:39). Örgütsel kaynaklı dış uyaranlar nedeniyle çalışanlarda meydana gelen olumsuz fizyolojik, biyolojik ve psikolojik değişikliklerin tamamı olarak karşımıza çıkmaktadır (Kılıç vd., 2013:72).

Stres, gittikçe artan rekabet ortamında varlıklarını sürdürmek durumunda kalan örgütlerde her alanda varlığını hissettirmektedir. Birçok birey çalışmakta olduğu örgütsel çevrede strese maruz kalmaktadır. Aşırı veya yetersiz aydınlatma ya da sıcaklık, kişiye verilen çok az ya da çok fazla sorumluluk, çalışma arkadaşları, iş yükü örnek olarak sayılabilir (Steers, 1994). Fiziksel stres kaynaklarının yanı sıra kişinin bireysel olarak başına gelen ve hayatında birtakım değişikliklere yol açan olaylar da stres kaynağı olabilmektedir. Söz konusu bu değişiklikler evlenme, boşanma, hamilelik, bir başka kente ve/veya ülkeye taşınmak, bir yakını kaybetmek, yaşlanan ebeveynlerin sorumlulukları, terfi, beklenmedik hastalıklara maruz kalmak, yeni bir işe başlamak gibi uyum sağlamayı gerektiren, belirli dönemlerde ortaya çıkan durumlar olarak ifade edilebilir (Sığırı ve Gürbüz, 2013:232). Farklı sektörlerde ve ölçeklerde tüm örgütlerde yapılan işe, teknolojiye, çevreye, deneyimlere, çatışmalara, örgütün iklimine ve benzeri diğer nedenlere ilişkin olarak bazı stres kaynakları oluşabilmektedir (Ertekin, 1993’den Özalp, 2010:17). Farklı nedenlerden kaynaklansa bile çalışanlar gerek iş gerekse iş dışı yaşamında stres altında kalabilir. Çalışan için yararlı veya zararlı olabilen stres kısa veya uzun süreli olarak kişinin tüm yaşamını etkileyebilir. Kısa süren stres yönetilemediğinde uzun bir sürece yayılarak belki de kişiye yaşamı süresince tehdit oluşturacak bir hale gelebilecektir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2013: 271).Baş edilmesi ve yönetilmesi gereken bir süreç olarak görülen stres, çalışanların psikolojik sağlığını etkilerken, aynı zamanda verimliliği etkilemekte, kuruma çeşitli maliyetler yaratmaktadır (Eğin, 2015:5).

2.2. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanların iş koşullarından tatminsiz olmaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemler olarak tanımlanmaktadır (Rusbelt vd., 1988’den Akbolat, 2014: 4). İşten ayrılma niyeti, çalışanların organizasyonda kasıtlı ve bilinçli olarak düşük performans göstermeleri ve çalıştıkları işletmeyi terk etme eğiliminde olmaları (Tett ve Meyer, 1993) şeklinde de ifade edilebilir.

“Çalışanın örgütten ayrılmak konusundaki bilinçli ve temkinli bir kararı veya niyeti (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013:339)” olarak işten ayrılma niyeti, çalışanın işe yönelik olumsuz tutumunu yansıtmaktadır (Yıldız, 2015:94). İşten ayrılma niyetinde olan çalışan işinden hemen ayrılmaya bile, bu durum işten ayrılma isteğinin önemli bir göstergesi olarak kabul edilebilir (Çınar vd., 2016: 1040). İşten ayrılma niyeti, çalışma koşullarının değerlendirilmesi sonunda ortaya çıkmaktadır. Böyle bir değerlendirmede birey, duygusal uyumsuzluk yaşadığı iş ve iş ortamı özelliklerini gözden geçirmektedir (Çakır, 2001: 178’den Eren 2011: 405). Bu değerlendirmenin sonunda çalışan işine devam edip etmemekle ilgili bir karara varmaktadır. Literatürde işten ayrılma niyeti ile işten ayrılma davranışı arasında güçlü ilişki bulunduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Schwepker, 2001).

İşten ayrılma niyeti, örgütlere maliyet getiren ve zaman kaybettiren, aynı zamanda çalışanlar arasındaki sosyal ilişkileri zedeleyen, moral ve motivasyon düşüren bir olgu olması ve değerli insan kaynağının örgütte kalması için ikna edilebilir olması nedeniyle (Kazak, 2012:33) örgüt yönetimleri açısından sorun niteliği taşımaktadır (Yıldız, 2015: 236). Bu sebeple iyi yetişmiş çalışanların işten ayrılma niyetlerinin oluşmasına engel olmak, örgütler için son derece önemli olmaktadır (Poyraz, 2008: 148).

Çalışanların iş koşullarından tatminsiz olmaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif bir eylem olan işten ayrılma niyetinin kurumsal etkinliği olumsuz etkilemesi konuyu yöneticiler açısından öncelikli kılmaktadır (İşçi ve Artan, 2012: 254). Bu nedenle işten ayrılma niyeti her sektör ve her kurum için üzerinde durulması gereken bir konu olup, nedenleri işe alım sürecindeki olumsuzluklardan, örgüt ikliminde yer alan unsurlara göre farklılık gösterebilmektedir (Butt, 2008).

İşten ayrılmanın psikolojik süreci şu şekilde tanımlanmaktadır (Smither, 1994'den Akbolat vd. 2014: 4):

1. Kişinin şu anki işiyle ilgili bir değerlendirme ve şu anki işinin doyumsuzluk derecesi;
2. Diğer işlerin çekiciliğinin ve elde edilebilirliğinin değerlendirilmesi;
3. Ayrılma niyetinin bazı ifadeleri;
4. İşten ayrılma.

İş yaşamında çalışanlar, çevresel olayları geçmiş bilgileriyle bütünleştirerek yorumlamaya meyillidirler. Zihninde mevcut iş durumu, değerleri ve beklentilerini karşılaştıran çalışan, bu sürecin sonunda belirli bir tatmin seviyesinde olduğuna inanırsa, mevcut durumunu devam ettirmek ister. Aksi takdirde farklı seçeneklere yönelir ve sonuç olarak işten ayrılma niyeti ortaya çıkabilir (Hom ve Griffeth, 2013: 175). "Bireyin örgütten ayrılmak konusundaki bilinçli ve temkinli bir kararı veya niyeti (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013:339) olarak tanımlanabilen işten ayrılma niyeti, bireyin işe yönelik olumsuz tutumunu yansıtmaktadır (Yıldız, 2015: 94). Bireyler mevcut örgütlerini terk etmek yoluyla, bir başka organizasyonda kariyerlerine devam etmek, yeni bir kariyer çizgisi yakalamak veya emekli olarak iş dünyasından çekilmek gibi yolları seçerler. Her ne kadar çalışanların işten ayrılması sorunu, çalışan davranışları ve bu davranışların bağlı olduğu faktörler araştırılmaya devam edilse de, örgütler için önemli bir sorun olma niteliğini taşımaktadır. İşten ayrılmalar sonucu yeni başlayan çalışanların yetiştirilmesi örgütler için oldukça maliyetli ve zaman alıcı bir nitelik taşımaktadır (Akbolat vd. 2014: 4) Bu nedenle işten ayrılma davranışının güçlü bir belirtisi olabilen işten ayrılma niyeti (Tett ve Meyer, 1993) verimlilik ve karlılık odaklı örgütlerde incelenmeye değer konular arasında yer almaktadır.

3. Veri Seti ve Yöntem

Çalışanların işten ayrılma niyetinin oluşmasında temel etkenlerden bir tanesinin de örgütsel stres olduğu düşünülmektedir. Buradan hareketle çalışmadaki araştırma modelinin değişkenleri "örgütsel stres düzeyi" ve "işten ayrılma niyeti düzeyi" ile örgütsel stres düzeyini ve işten ayrılma niyeti düzeyini etkileyebileceği düşünülen "yaş", "cinsiyet", ve "medeni durum" kontrol değişkenlerinden meydana gelmektedir.

Çalışmanın türü uygulamalı olup, tasarımı betimsel olarak belirlenmiştir. Örgütsel stres düzeyinin beyaz yaka çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığının incelendiği çalışmada ayrıca örgütsel stres düzeyi ve işten ayrılma niyetinin cinsiyete, yaşa ve medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediği ele alınacaktır. Bu bağlamda çalışmanın hipotezleri şunlardır:

1. H1:Beyaz yaka çalışanlarda örgütsel stres düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisi vardır.
2. H1:Beyaz yaka çalışanlarda örgütsel stres düzeyi, cinsiyete göre farklılık gösterir.
3. H1:Beyaz yaka çalışanlarda işten ayrılma niyeti, cinsiyete göre farklılık gösterir.
4. H1:Beyaz yaka çalışanlarda örgütsel stres düzeyi, yaşa göre farklılık gösterir.
5. H1:Beyaz yaka çalışanlarda işten ayrılma niyeti, yaşa göre farklılık gösterir.
6. H1:Beyaz yaka çalışanlarda örgütsel stres düzeyi, medeni duruma göre farklılık gösterir.
7. H1:Beyaz yaka çalışanlarda işten ayrılma niyeti, medeni duruma göre farklılık gösterir.

İstanbul'da farklı hizmet sektörlerinde tam zamanlı olarak görev yapan beyaz yakalı çalışanlar çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Kolayda ulaşılabilir örneklem yöntemi ile belirlenen hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletme yöneticileri ile görüşülerek araştırmanın amacı ve kapsamı açıklanarak anket soruları kendilerine iletilmiştir. İşletmelerin üst yönetimlerinin onay vermesi ile araştırmaya devam edilmiştir. Çalışma sürelerinde aksaklık yaratmamak için öğle tatillerinde 227 çalışan ile yüz yüze görüşülerek anket soruları iletilmiştir.

28 Eylül-10 Kasım 2016 tarihleri arasında dağıtılan 227 anketin, 204 adedinden geri dönüş alınmış olup 4 adet anket hatalı ve eksik doldurulduğu için analizlere dahil edilmemiştir. 200 anket ile analizlere devam edilmiştir.

Örgütsel stres düzeyini ölçmede Theorell (1988) tarafından geliştirilen ve Yıldırım (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Kısa Versiyon Örgütsel Stres Ölçeği", işten ayrılma niyetini ölçmede ise Cammann (1983) tarafından geliştirilen, Mimaroğlu (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "İşten Ayrılma Niyeti" ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel stres düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisi için regresyon, örgütsel stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisini görmek için ise korelasyon ve ANOVA analizi uygulanmıştır. Örgütsel stres ve işten ayrılma niyeti düzeyinin, katılımcıların demografik özelliklerine göre nasıl farklılaştığını anlamak için ise t testi uygulanmıştır.

4. Ampirik Bulgular

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların %49,5'i kadın, %50,5'i erkek; %33,52'i bekar, %62,5'i evli, %4'ü ise boşanmıştır. Katılımcılardan 18-25 yaş arası olanların oranı %12, 26-34 yaş arası olanların oranı %49, 35-42 yaş arası olanların oranı %20,5, 43-50 yaş arası olanların oranı %9 ve 50 yaş üzeri olanların oranı %9,5'dir.

Tablo 1: Örgütsel stres değişkeni ile işten ayrılma niyeti değişkeni korelasyon analizi

		Korelasyon	
		Örgütsel stres ölçeği	İşten ayrılma
Örgütsel stres ölçeği	Pearson Correlation	1	-,245**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	200	200
İşten ayrılma	Pearson Correlation	-,245**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	200	200

Yapılan korelasyon analizine göre, örgütsel stres değişkeni ile işten ayrılma niyeti değişkeni arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır ($p < 0.05$; $r = -.245$).

Tablo 2: Örgütsel Stres Ölçeğinin İşten Ayrılma Ölçeğine Etkisi

Model	Kareler Toplamı	Ser. Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P değeri
Regresyon	5,916	1	5,916	12,656	,000 ^b
Residual	92,553	198	,467		
Toplam	98,469	199			

Yapılan regresyon analizine göre; örgütsel stres düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu H1 hipotezini desteklemektedir.

Tablo 3: Örgütsel Stres Değişkeninin Cinsiyete Göre Farklılaşması

Cinsiyet	N	Ortalama	S.Sapma	t	p
Kadın	99	3,6583	,28911	-1,266	
Erkek	101	3,7129	,31877		,207

Cinsiyet değişkenine göre örgütsel stres düzeyi ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin istatistiksel anlamda farklılık bulunmamaktadır ($,207 > 0,05$). Bu bulgu H2 hipotezini desteklememektedir.

Tablo 4: İşten Ayrılma Niyeti Değişkeninin Cinsiyete Göre Farklılaşması

Cinsiyet	N	Ortalama	S.Sapma	t	p
Kadın	99	2,7037	,68824	1,877	,062
Erkek	101	2,5182	,70942		

İki grup arasında anlamlı bir fark olup olmadığının tespitinde t testi kullanılmaktadır. Buradan hareketle puanların cinsiyet açısından karşılaştırması yapıldığında, kadın ile erkek grupları arasında işten ayrılma niyeti değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($,062 > 0,05$). Bu bulgu H3 hipotezini desteklememektedir.

Tablo 5: Katılımcıların Örgütsel Stres Düzeylerinin Yaşa Göre Dağılımı

ANOVA						
Örgütsel stres ölçeği	Kareler Toplamı	Ser.Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	
Gruplar arası	1,151	4	,288	3,233	,013	
Gruplar içi	17,351	195	,089			
Toplam	18,501	199				

Katılımcıların farklı yaş grupları arasında örgütsel stres düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmektedir ($,013 < ,05$). Bu bulgu H4 hipotezini desteklemektedir.

Tablo 6: Katılımcıların İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Yaşa Göre Dağılımı

ANOVA						
İşten ayrılma niyeti ölçeği	Kareler Toplamı	Ser. Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	
Gruplar arası	,529	4	,132	,263	,901	
Gruplar içi	97,940	195	,502			
Toplam	98,469	199				

Araştırmaya katılan farklı yaş grupları arasında işten ayrılma niyeti değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($,901 > 0,05$). Bu bulgu H5 hipotezini desteklememektedir.

Tablo 7: Katılımcıların Örgütsel Stres Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

ANOVA						
Örgütsel Stres ölçeği	Kareler Toplamı	Ser. Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	
Gruplar arası	,382	2	,191	4,55	0,12	
Gruplar içi	8,260	197	,042			
Toplam	8,642	199				

Örgütsel stres değişkeninin medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmadığı belirlenmiştir ($0,12 > 0,05$). Bu bulgu H6 hipotezini desteklememektedir.

Tablo 8: Katılımcıların İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

ANOVA					
İşten ayrılma niyeti ölçeği	Kareler Toplamı	Ser. Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	1,147	2	,574	1,161	,315
Gruplar içi	97,322	197	,494		
Toplam	98,469	199			

Analiz sonucunda işten ayrılma niyeti değişkeninin medeni durum değişkeninin göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmadığı belirlenmiştir ($0,315 > 0,05$). Bu bulgu H7 hipotezini desteklememektedir.

Tablo 9: Araştırma Hipotezleri Değerlendirmeleri

Araştırma Hipotezleri	Araştırma Bulguları	Değerlendirme
H1: Beyaz yaka çalışanlarda örgütsel stres düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisi vardır.	Beyaz yaka çalışanların örgütsel stres düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde bir etkisi bulunmaktadır	H1 hipotezi kabul edilir.
H2: Beyaz yaka çalışanlarda örgütsel stres düzeyi cinsiyete göre farklılık gösterir.	Beyaz yaka çalışanlarda örgütsel stres düzeyi, cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemektedir.	H2 hipotezi reddedilir.
H3: Beyaz yaka çalışanlarda işten ayrılma niyeti, cinsiyete göre farklılık gösterir.	Beyaz yaka çalışanlarda işten ayrılma niyeti düzeyi cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemektedir.	H3 hipotezi reddedilir.
H4: Beyaz yaka çalışanlarda örgütsel stres düzeyi yaşa göre farklılık gösterir.	Beyaz yaka çalışanlarda örgütsel stres düzeyi, yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.	H4 hipotezi kabul edilir.
H5: Beyaz yaka çalışanlarda işten ayrılma niyeti, yaşa göre farklılık gösterir.	Beyaz yaka çalışanlarda işten ayrılma niyeti düzeyi, yaş değişkenine göre farklılık göstermemektedir.	H5 hipotezi reddedilir.
H6: Beyaz yaka çalışanlarda örgütsel stres düzeyi, medeni duruma göre farklılık gösterir	Beyaz yaka çalışanlarda örgütsel stres düzeyi, medeni durum değişkenine göre farklılık göstermemektedir.	H6 hipotezi reddedilir.
H7: Beyaz yaka çalışanlarda işten ayrılma niyeti, medeni duruma göre farklılık gösterir	Beyaz yaka çalışanlarda işten ayrılma niyeti düzeyi, medeni durum değişkenine göre farklılık göstermemektedir.	H7 hipotezi reddedilir.

5. Sonuç

Örgütlerde personel devir hızının doğrudan ve dolaylı maliyetlere olan olumsuz etkileri gerek yöneticilerin gerekse araştırmacıların konuya ilgi göstermelerine neden olmuştur. Personel devir hızının önemli göstergelerinden biri olan işten ayrılma niyeti olduğu (Tett ve Meyer, 1993: 259) düşünüldüğünde, çalışanların işten ayrılma niyetine etki eden faktörlerin ortaya çıkarılması önem taşımaktadır. Zihinsel olarak işten ayrılmayı arzu etme, bunu düşünme ve planlama süreci (Feng ve Angeline, 2010: 426) olan işten ayrılma niyeti fiilen işten ayrılmanın habercisi olarak kabul edilmekte ve işten ayrılma davranışı ile ilişkisi süreklilik göstermektedir (Randhawa, 2007: 197). İşten ayrılmalar gerek gönüllü nedenlerle gerekse gönüllü olmayan nedenlerle olsun, işletmenin çalışan devir hızını doğrudan etkilemektedir. Çalışan devrinin yüksek olması, maliyetleri artıracığından işletmenin karlılığını ve verimini de düşürecektir. Yanısıra çalışan açısından da tatminsizliğe ve düşük performansa neden olacaktır (Yılmaz ve Halıcı, 2010: 95).

Çalışanların örgütsel stres düzeyinin işten ayrılma niyetini etkilediği ancak örgütsel stres ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin negatif yönlü olması dikkate alınarak farklı değişkenler ile birlikte incelenmesi önerilebilir. Özellikle işsizlik oranlarının yüksek olduğu dönemlerde strese maruz kalan çalışanların kendilerini güvende hissetmemeleri nedeni ile işten ayrılma niyetinde olamayacakları düşünülebilir. Ancak çalışanların içinde buldukları sektörler, örgüt iklimine ve pozisyonlarına göre yaşanan örgütsel stres seviyesi değişiklik göstereceğinden işten ayrılma niyeti de değişiklik gösterebilecektir.

Araştırmada katılımcıların gerek medeni durum gerekse cinsiyet değişkeni ile hem örgütsel stres düzeyi hem de işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmaması kadın çalışanların erkek çalışanlar kadar işlerini sahiplenmeleri, kendilerini iş hayatında geri plana atmamaları ile açıklanabilir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun yayınladığı rapora göre eğitilmiş kadınların iş gücüne katılım oranında geçmiş yıllara göre artış söz konusudur (<http://www.tuik.gov.tr>). Kadının, erkekle aynı şekilde işini sahiplenerek, kendini iş hayatında geri plana atmaması ve işten ayrılma konusunda benzer tutum içerisinde olması söz konusudur. Bu sebeple artık kadın ve erkeklerin örgütsel davranışlarının daha çok benzerlik gösterdiği düşünülebilir.

Nitekim Hodson (1989)'un iş tatmini değişkenini cinsiyet farklılıklarına göre incelediği araştırmasının sonuçları iş tatmininin kadın ve erkek çalışanlara göre farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Bir kamu kuruluşunda kadın çalışanların yaşadıkları stres ve sonuçlarının ortaya konulması amaçlanarak yapılan araştırma neticesinde kadın çalışanlar ile erkek çalışanların yaşadıkları stres ve sonuçları arasında bir eşitsizlik olmadığı (Cam, 2004:9) belirlenmiştir. Cam (2004:9) tarafından elde edilen bulgu ile araştırmada elde edilen stresin kadın ve erkek çalışanları etkilemesinde farklılık olmadığı bulgusu birbirlerine paralellik göstermektedir.

Yapılan araştırmaya katılan 50 yaş üzeri olan katılımcıların örgütsel stres düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bunun nedenleri olarak çalışanların yaşı ilerledikçe ekonomik kaygılara kapılabilmeleri, gelişen teknolojiye uyum sağlamada zorlanma ve iş ortamında genç çalışanlarla yaşanabilecek kuşak farklılıklarına dayalı iletişim sorunları sayılabilir. Yanısıra emeklilik geliri ile yaşam sürdürmenin güç olduğu bir ekonomik sistemde emeklilik dönemine yaklaşmakta olan çalışanların örgütsel stresden daha fazla etkilenmeleri beklenebilir. Bu sebeple emeklilik süreci de bir stres kaynağı olarak ifade edilebilir. Zira Aytaç (2009: 11) yapmış olduğu araştırmada emekliliği izleyen iki yıl içinde ölüm vakalarının sıklığına artış olduğunu ortaya koymaktadır.

İş hayatında karşılaşılabilen stres, çalışanın sorumluluklarını yerine getirmesinde bir engel olarak ortaya çıkmakta ve kimi zaman fiziksel ve/veya duygusal olarak olumsuz tepki vermesine sebep olmaktadır. Çalışanın davranışında görülebilen değişimler işyerindeki uyumu olumsuz etkilemekle birlikte farklı sorunlara da zemin hazırlayacaktır (Cam, 2004:2). Bu nedenle günümüz rekabet ortamında işletme yönetimlerinin özellikle insan kaynakları departmanı koordinasyonu ile, çalışanlara yönelik örgütsel stres kaynaklarını tespit edecek çalışmalar yapmaları ve buna bağlı olarak ortaya çıkan stresin olumsuz etkilerinden korunmada gerekli önlemleri almaları önemli olmaktadır. Stres seviyesini kontrol altına almada yapılacak uygulamalar çalışana kendi daha iyi hissettirerek, işe yabancılaşma, iş devamsızlığı, düşük performans, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti gibi stresin örgütsel sonuçlarını da en aza indirmiş olacaklardır. Stres seviyesindeki artışın öncelikle bireysel başlayıp ardından örgütü ve sonrasında toplumu etkileyebileceği bilinmektedir (Yılmaz ve Ekici, 2003: 55). Dolayısıyla işletme yönetimlerine örgütsel stres yönetimi konusunda çalışanlara destek vermek üzere kadrolarına tam zamanlı veya yarı zamanlı örgütsel psikologlar dahil edilmesi konusunun ciddiyetle ele alınması önerilmektedir. Örgütlerde stres seviyesini kontrol edebilmek adına eğitimler ile çalışanlarda konu ile ilgili farkındalık oluşması sağlanmalıdır. Stresin olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik kurum kültürüne, sektöre ve örgüt büyüklüğüne yönelik sosyal faaliyetler düzenlenebilir. Çalışanların çalışma ortamı ya da işlerine ilişkin memnuniyetsizliklerini ve/veya beklentilerini üst yönetime iletebilmelerinde güvene dayalı bir iletişim sistemi kurularak çalışanların kendilerini ifade etmelerine olanak sağlanması ve sosyal destek sağlanması stres

seviyesinin artmasına engel olacaktır. Konu ile ilgili yapılan araştırmalar örgütün çalışanının refahını düşündüğü ve onun katkısına değer verdiği oranda (Eisenberger vd., 1986: 500) örgütsel desteğin arttığını ve bununla ilgili olarak çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaldığını (Eder ve Eisenberger, 2008: 55) göstermektedir.

Çalışmanın temel kısıtlayıcısı, alan araştırmasının İstanbul'da yaşayan ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin beyaz yakalı çalışanları ile sınırlı tutulmuş olmasıdır. Dolayısıyla, yapılacak değerlendirmeler sadece İstanbul ölçeğinde geçerli olarak değerlendirilmelidir. Stresin işin niteliği, içinde bulunulan sektör koşulları, kurum ölçeği, kurum iklimi ve kurum kültürü gibi değişkenlerin de etkisinde olduğu düşünülerek araştırma değişkenleri farklı bölge ve/veya sektörlerde faaliyet gösteren örneklemeler üzerinde tekrarlanarak bulguların karşılaştırılması önerilmektedir.

Kaynakça

- Akbolat, B., Yılmaz, A. ve Tutar, H. (2014). Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Algıladıkları Mobbingin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 1-16.
- Alkan, H. (2014). Ormancılık Kamuoyunun Rotasyon Uygulaması ve Mühendis Kadrolarına İlk Defa Yapılacak Atamalarda Kullanılan Sınav Sisteminin Değiştirilmesine Yönelik Görüşleri, *Orman Mühendisliği Dergisi*, 51(7), 34-38.
- Aytaç, S. (2009). *İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi*, Bursa: Uludağ Üniversitesi İİBF Yayınları.
- Banerjee, S. ve Mehta, P. (2016). Determining the Antecedents of Job Stres and Their Impact on Job Performance:A Study Among Faculty Members, *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 15 (2), 7-24.
- Butt, K. A. (2008). Impact of Compensation on the Turnover Intentions of Employees: A Case of Pakistan Telecom Sector, *The Business Review*, 10(2), 178-184.
- Cam, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1-10.
- Cranwell, J. ve Abbey, W. (2005). *Organizational Stres*, New York: Palgrave Macmillan.
- Çınar, F., Şengül, H. ve Koyucu, R. (2016). Hastane Çalışanlarının Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(44), 1039-1046.
- Davidson, J. (2001). *Stres Management*, US: Macmillan.
- Eder, P. ve Eisenberger, R. (2008). Perceived Organizational Support: Reducing the Negative Influence of Coworker Withdrawal Behavior, *Journal of Management*, 34(1), 55-68.
- Eğin, A. (2015). Çalışma Hayatında İş Stresi ve Tükenmişlik. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Eren, A. (2011). İş Memnuniyeti Boyutları (İşe İlişkin Algılar) İle Personel Devri Arasındaki İlişkinin Kantitatif Analizi, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4 (18), 405-419.
- Feng, W. C. ve Angeline, T. (2010). Turnover Intention and Job Hopping Behaviour of Music Teachers in Malaysia, *African Journal of Business Management*, 4(4), 425-434.

- Florea, R. (2016). Individual and Organizational Implications of Work-related Stres, *Economy Transdisciplinarity Cognition*, 19 (1), 28-33.
- Gümüştekin, Y. ve Öztemiz, A. (2013). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 271-288.
- Gürüz, D. ve Gürel, E. (2006). *Yönetim ve Organizasyon*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Hodson, R. (1989). Gender Differences in Job Satisfaction: Why Aren't Women More Satisfied? *Sociological Quarterly*, 30(3), 385-399.
- Hom, P. ve Griffeth, R. (2013). What Is Wrong With Turnover Research? Commentary on Russell's Critique. *Industrial and Organizational Psychology*, 6(2), 174-181.
- İşçi, E. ve Artan, İ. (2012). Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü. *20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 254-258.
- Kazak, P. (2012). İşletmelerde Personel Devrinin Nedenleri ve İşgörenlerin Eğitim Düzeyi ile İlişkisi-Denizli'deki Bir İşletmede Ampirik Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Kılıç, R., Yumuşak, S. ve Yıldız, H. (2013). Banka Çalışanlarının Maruz Kaldıkları Bireysel ve Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8 (2), 71-92.
- Yenihan, B., Öner, B. ve Çiftçiyıldız, K. (2014). İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5 (1), 38-49.
- Middleton, K. (2009). *Stres: How to De-Stress Without Doing Less*, Oxford: Lion Hudson.
- Mimaroglu, H. (2008). Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri:Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma.Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Nydegger R. (2012). *Dealing With Anxiety and Related Disorders*, California: ABC-CLIO
- Norfolk, D. (2010). *İş Hayatında Stres*, İstanbul:Form Yayınları.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (23), 335-358.
- Özalp, E. ve Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel Davranış*, 4, Bursa: Ekin Basım Yayın
- Özer, F. ve Yurdun, A. (2012). Birleşme/Devir Alma Süreci Yaşayan Örgütlerde Paternalist Liderlik Tipinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (2), 71- 80.
- Poyraz, K. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 143-164.
- Schwepker, C. (2001). Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organization Commitment and Turnover Intention in Salesforce, *Journal of Business Research*, 54 (1), 39-52.
- Shani, A. B., ve Lau, J. B. (1996). *Behavior in organizations: An experiential approach*. Chicago, Ill:Irwin.
- Randhawa, G. (2007). *Human Resource Management*. New Delhi: Atlantic Publishers.
- Şıgır, Ü. ve Gürbüz, S. (2013). *Örgütsel Davranış*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Steers, R. (1994). *Organizational Behavior*, New York: HaperCollins College.
- Şimşek, M., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2011). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tett, R. P. ve Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings, *Personal Psychology*, 46, 259-293.

- Theorell, T., Perski, A. ve Akerstedt, T. (1988). Changes in Job Strain in Relation to Changes in Physiological State, *Sc and J Work Environ Health*, 14, 189-196.
- Tosi, H., Rizzo, J. ve Carroll, S.(1986). *Managing Organizational Behavior*, London: Pitman Publishing.
- Yenihan, B., Öner, B. ve Çiftçiyıldız, K. (2014). İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5 (1), 38-49.
- Yıldırım, Y., Taşmektepligil, Y., Üzüm, H. ve Bulut, D. (2011). Kısa Versiyon Örgütsel Stres Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması, *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13 (1), 103-108.
- Yıldız, S. (2015). *Lider Üye Etkileşimi İşyerinde Mobbing ve Mesleki Tükenmişlik İlişkisi*, İstanbul: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, A. ve Ekici, S. (2003). Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 1-19.
- Yılmaz, B. ve Halıcı, A. (2010) İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2(2), 93-108.

Title The Effect of Organizational Stress on Intention to Leave

Extended Abstract

Aim: Recently rapid change and development is experienced in every field of life. Particularly business world is one of important example. Afford of working individuals for adapting this change and development brings organizational stress together with it. In this sense it is important to understand reasons, effects and results of organizational stress both for organization and individual. Individuals who spend most of their time in workplace encounter with many stress sources which are physically and psychologically sourced. These stress sources affect performance and behaviors of individuals and play active roles in feelings and thoughts regarding with organization. Individual who is subjected to stress for long period starts to lose affiliation with organization and begins to orient with alternative work opportunities. Stress for which solution can not found may cause person have will for leaving job. It aims to analyze differences with respect to demographic properties by examining effect of organizational stress level over will for leaving job after Starting with the idea that will for employee may differentiate depending on organizational stress level.

Method(s): Inputs research model of study consist of control variables age, gender, marital status and having child which are considered to effect organizational stress level and level for will for leaving job. Study is applied type and design was determined as descriptive. Brief Version Organizational Stress Scale which was developed by Theorell (1988) and adapted to Turkish by Yıldırım (2011) was used for measuring organizational level and Will for Leaving Job Scales which was developed by Canmann (1983) and adapted to Turkish by Mimaroğlu (2008) was used for measuring will for leaving job. Correlation and ANOVA analysis were used for observing regression, organizational stress and will for leaving job regarding with effect of organizational stress level or will for leaving job. T test was applied for understanding how organizational stress and will for leaving job differentiates according to demographic properties of participants.

Findings: 49.5% of white collar employees who have participated to research are women, 50.5% of them are men, 33,5% of them are single and 62,5% of them are married and 4% of them were divorced. Ratio of participants whose age average is 18-25 is 12%, rate of average age between 26-34 is 49%, and rate of age average between 35-42 is 95 and rate of average which is over 50 is 9,5%. It is understood according to performed regression analysis that effect of organizational stress level over will for leaving job is statistically significant. However negative weak relation was found between organizational stress level and will for leaving job. It was determined that organizational stress level and will for leaving job are not statistically different. It can be seen that women embrace the work as men, do not put themselves at background and have similar attitude with men with respect to leaving job. Thereby it can be considered that there is more similarity between organizational behaviors of men and women. However age variable does not present statistically significant difference accordingly will of leaving job for employees. When average of leaving job of participants is considered according to marital status of participants is considered, it can be seen that will of married individuals for leaving job is partially low but this is not statistically different. It was determined accordingly with organizational stress that, marital status does not create statistically significant different at organizational stress levels of participants.

Conclusion: It can be suggested that organizational stress level of employees influence will of leaving job and there is negative relation between organizational stress and will for leaving job and that subject should be examined together with different variables. Higher organizational stress level which is observed in participants who are older than 50 years old can be explained by economic worries which increase together with age having difficulty for adaptation to developing technology and conflicts of generations which can be experienced with young employees in business environment. It is probable that employees who are older than 50 are influenced from

organizational stress sources in an economic system where sustaining life with old age pension is difficult.

Significant difference was not found between marital status and gender variable of participants who have participated to research and organizational stress level and will of leaving job. Fail to find significant different with respect to gender variable can be explained by that women embrace work as men, and do not put themselves at background in business life. Research was limited with white collar workers who live in Istanbul and work full time in different sectors. Thereby evaluations to be made is only valid at only Istanbul scale.

In present competition environment, human resource department of each company should implement study for determining organizational stress sources for employees, and should be able to control leaving job which occurs due to this. This will allow that all employees feel themselves valuable and will reduce employee turnover rates. It will minimize organizational results of stress such as occupational accident, alienation, job absence and performance decrease. Thereby each company should and psychologist and sociologist for organizational stress management and it will be useful to give importance to this issue. Some trainings can be given for stress management in organizations and social activities can be organized for reducing harmful effects of stress.

