

ÜCRETLİ ÇALIŞANLARIN İŞ YÜKÜ, KONTROLÜ VE SOSYAL DESTEK ALGILARININ İNCELENMESİ: SAKARYA İLİ ARAŞTIRMASI

Büşra YİĞİT *

B. Yasin ÇAKMAK**

Özet

Çalışma hayatının önemli unsurlarından biri olan iş stresi gün geçtikçe daha çok araştırmanın konusu haline gelmektedir. Çalışanı psikolojik ve fizyolojik olarak etkileyebilen iş stresinin ve stres kaynaklarının (stresörlerin) iyi anlaşılması stresle mücadele ve stresi olumlu bir uyarıcıya dönüştürmede verimli olacaktır. Bu çalışma, iş stresinin sıklıkla karşılaşılan kaynaklarından iş yükü, iş kontrolü ve sosyal destek algısının farklı sosyo-demografik değişkenler ışığında Sakarya ilindeki ücretli çalışanlar özelinde incelenmesini amaçlamaktadır. Çalışanlardan elde edilen veriler bağımsız t-testi, oneway anova ve regresyon analizleriyle yorumlanmıştır. Sonuç olarak iş stresi algısının mevcut durumu ve eğilimler tespit edilmiştir. Bu değerlendirmeler aynı konudaki farklı araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Sosyal Dışlanma, Sosyal Dışlanma Algısı, Yoksulluk, Sosyal İçerme*

* Arş.Gör. Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, busrayigit@sakarya.edu.tr.

** Arş.Gör. Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, yasin-cakmak@sakarya.edu.tr.

ANALYSIS OF EMPLOYEES' WORKLOAD, CONTROL AND SOCIAL SUPPORT PERCEPTION: RESEARCH IN SAKARYA

Büşra Yiğit *

B. Yasin ÇAKMAK**

Abstract

The dissolution of the USSR and the transition of the affiliated republics from the socialist system to the democratic system and the restructuring process on the basis of the market economy have been named by some politicians and scientists as a new world order. The aim of this study is to analyze the 2019 labor market of 5 Turkish republics, namely Azerbaijan, Kazakhstan, Kyrgyzstan, Uzbekistan and Turkmenistan, which declared their independence in the early 1990s. And to determine how it affects the global labor market performance. Within the framework of the key elements determined by the International Labor Organization (ILO), the labor market performances of the countries are examined with 6 main parameters and 12 sub parameters. Thus, the labor market at the global and national level was analyzed and the labor market data set for 5 Turkish republics was prepared and made international comparable. As a result of the study, it was determined that Turkish republics had a positive effect on the global labor market in 4 main parameters for 2019, while they had a negative effect on 2 main parameters.

Keywords: *Social Exclusion, Perception of Social Exclusion, Poverty, Social Inclusion .*

* Arş.Gör. Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, busrayigit@sakarya.edu.tr.

** Arş.Gör. Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, yasin-cakmak@sakarya.edu.tr.

Giriş

İnsanların ekonomik, fizyolojik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için girdikleri iş, insan hayatında önemli bir yere sahiptir. İşin, insan için taşıdığı önem boyutunda stresle ilişkisi bulunmaktadır (Erol,2015:66). Stres kavramı Latince “est-rica”, eski Fransızca “estrece” sözcüklerinden gelmektedir. 17. yüzyılda felaket, bela, musibet, dert, keder, elem anlamlarında kullanılan kavramın 18. ve 19. yüzyıllarda yapılan çalışmalar sonucunda güç, baskı, zorluk gibi anlamlarda kişiye, organa ve ruhsal yapıya, yönelik (Güçlü, 2001:92) çok farklı şekillerde açıklanmıştır.

Stresin ortak bir tanımı bulunmamakla birlikte bu durum stresin hem özne hem de yüklem olmasından kaynaklanmaktadır (Erol, 2015:60). Stres hem tepkiye neden olan hem de tepkinin sonucu durumundadır. Yazarlar tarafından, stresin ilk tanımının Selye (1956) tarafından yapıldığı kabul edilmektedir (Ülbeği, 2016:57; Eren Gümüştekin ve Gültekin, 2009; Güçlü, 2001). Selye (1956) çalışmasında, stres kelimesini kullanmış, stresin insan dengesine olumsuz etkilerini ortaya koymuş, araştırmaları sonucunda stresi (1977) bireyi etkileyen çevresel uyarıcı olarak görmüş ve organizmanın çevreye karşı aldığı bir durum olarak tanımlamıştır (Selye, 1977'den aktaran Eren Gümüştekin ve Gültekin, 2009:148).

Stres yaşanması sonucunda, duygu durumunda bozukluklar, kaygı ve gerginlik, uzun vadede depresyon meydana gelebilmektedir. Olumsuz etkilerinin yanında olumlu etkileri de bulunan (Eren Gümüştekin ve Gültekin, 2009:147; Soysal, 2009:335) stres, bireyin uyarıcıya odaklanmasına, başa çıkma ve çözüm üretme mekanizmalarını daha sık kullanmasına neden olmaktadır.

Örgüt açısından da faydalı olabilen stres, düşük düzeyde iken çalışan yeteri kadar uyarıcıya maruz kalmadığından kapasitesinin altında çalışacağı, orta düzeyde stres uygulandığında yüksek performans sunacağı düşünülmektedir (Oğuzhan, 2019:87).

Bu çalışma, iş stresinin sıklıkla karşılaşılan kaynaklarından iş yükü, iş kontrolü ve sosyal destek algısının farklı sosyo-demografik değişkenler ışığında Sakarya ilindeki ücretli çalışanlar özelinde incelenmesini amaçlamaktadır. Bu amaçla iş stresi, stres kaynakları ve stresin sonuçları açıklanmıştır. Ardından, iş yükü, kontrol ve sosyal destek ölçeği ve sosyo-demografik sorulardan oluşan google anket formundan elde edilen veriler ışığında istatistiksel analizler yapılmıştır. İş yükü, kontrolü, sosyal destek ve genel olarak iş stresine ilişkin hipotezler test edilmiş, sonuçlar bu kapsamdaki araştırmalarla kıyaslanmış, önerilere yer verilmiştir. Araştırma ayrıca, Türkçe'ye çevirisi aşamasında eksik kalan (sadece erkeklerden veriler toplanmıştı) kadınlardan da veri toplanması yönüyle ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğine ve alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1. İş Stresi Kavramı

Çalışanlara yüklenen talep ve baskıların, bilgi ve kabiliyetleri ile eşleşmemesi sonucu (Leka, Griffiths ve Cox, 2003:3; Şenyiğit,2004:104) ortaya çıkan iş stresi, çalışanların işle ilgili olarak yaşadıkları tedirginlikler, endişe ve kaygılar olarak ifade edilmektedir (Barutçugil,2004:410). Bu tanımlar bağlamında iş stresi; çalışanları normal fonksiyonlarının dışında psikolojik ve fizyolojik davranışlarda bulunmaya iten, işle ilgili etmenler sebebi ile ortaya çıkan psikolojik bir durum olarak görülmektedir (Cam,2004:3).

Her örgütte yapılan işe, kullanılan teknolojiye, yönetim politikalarına, çevre koşullarına ve örgüt iklimine göre stres kaynakları gelişir (Aydın,2004:54). Yerkes ve Dadson'ın çalışmalarından yararlanılarak geliştirilen bir çalışmada belirli bir düzeyin üzerindeki stresin performans ve etkinlikte düşmeye sebep olduğunu ve bu durumun çalışan devir hızını artırdığını, çalışanın yaşadığı strese bağlı olarak devamsızlık yaptığını ortaya koymuştur (Sabuncuoğlu ve Tüz,2001:153). Ayrıca iş stresi, çalışanların yöneticilerinden ve çalışma arkadaşlarından daha az sosyal destek hissettiklerinde ve daha az iş kontrolü sağladıklarında oluşmaktadır (Leka vd.,2003:3). Her örgütte farklılık göstermekle birlikte iş stresini oluşturan birçok faktör bulunmaktadır ve bu faktörler alan yazında farklı şekillerde kategorize edilmektedir.

2. Stresin Kaynakları

Stres, birey ile stres kaynağı (stresör) arasında yaşanan etkileşim sonucu olduğundan, bu stresörlerin bireyden, çevresinden ve çevresiyle olan ilişkilerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Stres kaynakları kategorize edilirken bireysel ve çevresel faktörler üzerinde durulmaktadır. Fakat iş stresörleri ele alındığında bu faktörlere ek olarak kişinin çalışma yaşamından kaynaklanan nedenleri de stresörler arasında dahil edilmektedir. Bu bağlamda stres yaratan kaynaklar; bireysel kaynaklar, çevresel kaynaklar ve örgütsel kaynaklar olmak üzere üç grupta ele alınmaktadır (Aydın,2004:54). Benzer stres kaynaklarının farklı başlıklar altında toplanmasının, stres kaynaklarının çok detaylı tasnifi veya sınıflandırma farklılıklardan kaynaklandığı düşünülmektedir (Gökdeniz,2005:177). Bireyin, kariyerini planladığı veya işe yeni başladığı dönemde işten, dış çevreden ve kişinin kendi kişilik yapısından kaynaklanan stresörler bireyi en çok strese maruz bırakanlardır (Eren Gümüştekin ve Gültekin, 2009:147).

2.1. Bireysel Stres Kaynakları

Bireysel stres kaynakları, fizyolojik ve psikolojik olarak kişisel duruma bağlıdır. Bireyin kişilik yapısı, genetik yapısı, algılama farklılıkları, geçmiş tecrübeleri, sağlık durumu, ölüm, doğum, evlilik, aile arası ilişkiler ve çevresindekiler ile olan etkileşimi bireysel stres kaynakları arasında yer almaktadır (Yılmaz, 2016:23; Ildız, 2009:19).

Bireysel stresörler kişinin kendisinden kaynaklanmakta olup en önemli unsuru kişiliktir (Soysal, 2009:342). Bireyin çevresini algılama biçimi, çevresel değişim ve etkilere verdiği tepkiler bireyin kişilik yapısı ile ilgilidir (Özler,2013:136). Kişilik analizi ve stres arasındaki ilişki ilk kez Rosenman ve Friedman tarafından yapılmış ve çalışmada, kişilikler A tipi ve B tipi olarak belirlenerek, bu kişilik tipleri için farklı özellikler tanımlanmıştır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001:238). A tipi olarak nitelendirilen kişilik özelliğine sahip bireylerin yaşamları gerilim, telaş, baskı ve rekabet üzerine kurulmuştur. Bu kişilik tipindeki bireyler başa geçmek için mücadele ve zamana karşı sürekli bir yarış içinde yaşarlar. B tipi olarak nitelendirilen kişilik özelliğine sahip bireyler rahat, sabırlı, gerilimden uzak ve dengeli yaşamaktadır. Bu kişilik tipindeki bireyler sakin ve düzenli çalışmaktadır. A ve B kişilik tiplerinde görülen bu farklılıklar stresin oluşumunu ve sonuçları değiştirmektedir (Barutçugil, 2004:413).

2.2. Çevresel Stres Kaynakları

Bireyler çevreleriyle etkileşim halindedir. Bu nedenle bireylerin çevreden kaynaklanan etkenlerle işten kaynaklanan etkenleri dengelemede çektikleri güçlükler stres yaratan önemli bir kaynak haline gelmektedir (Pehlivan, 1995:19).

Aile-sosyal çevre, ekonomi, yaşam kalitesi, değişen teknoloji, krizler, işsizlik gibi faktörler çevresel stres kaynaklarını oluşturmaktadır (Bağ, 2012:55, Barutçugil, 2004:414). Geleneksel toplumdan çağdaş toplum yapısına, üretim toplumundan tüketim toplumuna geçiş gibi toplum yapısında yaşanan değişiklikler ve teknoloji bireyleri zorlamakta ve uyum sorunlarına yol açmaktadır. Diğer yandan ekonomik kriz dönemlerinde, ekonomik dalgalanmalara dayanan işsizlik, düşük ücret, çalışma saatlerinin azaltılması gibi ihtimaller çalışan bireylerin stres düzeylerini artırmakta ve bu durum bireylerin aile çevresini etkilemektedir (Soysal, 2009:26). Çevresel stres kaynakları, örgütlerin maruz kaldığı ve bu yüzden de yapı, sistem ve yönetim biçimlerini değiştirmek zorunda kaldıkları teknolojik değişiklikler, krizler ve işsizlik (Soysal, 2009:342) gibi çözümü zaman alan stresörlerdir.

Çevrenin, çalışan bireylerden istediği tutum ve davranışlar, çalışan bireyler ile ilgili diğer bireylerin beklentileriyle şekillenir. Bireyin içinde bulunduğu kültürel yapı örgüt iklimini etkilemektedir (Pehlivan, 1995:35).

2.3. Örgütsel Stres Kaynakları

Her işin kendine özgü birtakım gerekleri ve her örgütün kendine ait iklimi bulunmaktadır. Bu nedenle her iş ve hizmet kendi başına bir stres kaynağı olarak görülmektedir. Örgütsel stres kaynakları araştırmacılar tarafından farklı boyutlarıyla ele alınmaktadır:

–İş ortamına ilişkin stres kaynaklarının kişisel ve örgütsel olarak sınıflandırıldığı bir çalışmada stres kaynakları arasında zaman sınırlılığı, aşırı iş yükünü yerine getirme, gereklere uyma zorunluluğu, rol uyumsuzlukları gibi etmenler yer almaktadır (Özgüven,2003:219).

–Cummings ve Huse (1989) stres modelinde potansiyel stres kaynakları beş kategoride ele alınmıştır. Bunlar; işin yapısı ile ilgili faktörler, örgütsel yönetim tarzı ile ilgili faktörler, örgüt yapısı, kültürü ve iklimi ile ilgili faktörler, bireysel ve grupsal stres faktörleri, genel çevresel stres faktörleridir (Tozkoparan, 2019:59).

–Landy ve Conte (2007:421) stres kaynakları sınıflandırmasında sıcak, soğuk, gürültü gibi işin gerçekleştiği çalışma ortamını önelemektedir. Çalışmada diğer stres kaynakları iş yükü, rol belirsizliği veya çatışma, çalışma temposu, zaman kısıtı, çalışma programının yoğunluğu, kişiler arası talepler, durumsal kısıtlamalar, denetim ve duygusal emek, travmatik iş stresörleridir.

–Ivancevich ve Matteson (2002:270-274) iş stresörlerini bireysel, grup ve örgütsel olmak üzere üç grupta toplamaktadır. Bireysel stresörler arasında rol çatışması ve niteliksel iş yükü fazlalığı yer alırken, grup ve örgütsel stresörler; karar alma sürecine katılım, grup içinde ve gruplararası ilişki, örgütsel politikalar, örgütsel kültür, performans geri bildirim eksikliği, yetersiz kariyer gelişim fırsatları ve küçülme olarak sınıflandırılmıştır.

Çalışma saatlerinin düzensizliği, vardiyalı çalışma, rol belirsizliği ve rol çatışması, iş sağlığı ve güvenliği sorunları, aşırı veya az iş yükü, ücretin yetersizliği, ergonomik eksiklikler gibi çok sayıda faktör çalışanlarda olumsuz etkilere neden olmakta ve çalışanların sağlıklarını tehdit etmektedir. Çalışanlar için stres bir seviyeye kadar performans artırıcı etki yapmakta ancak optimal seviyeyi aştığında düşürmektedir (Kılıç ve Sakallı, 2013:210). İş yükü ve iş kontrolü, işyerinde en sık karşılaşılan stresörler arasında sayılabilir.

2.3.1. İş Yükü

Örgütsel stres kaynaklarından en yaygın olanlarından biri iş yüküdür. Genellikle iş yükü, niceliksel ve niteliksel olmak üzere iki biçimde ele alınmaktadır. Niceliksel iş yükü, belirli bir zaman dilimi içinde yapılması gereken pek çok işin olmasıdır. Kişi işinde uzman olabilir fakat zaman baskısı, gerçekçi olmayan teslimat tarihleri ve buna bağlı olarak uygun dinlenme aralıklarının olmaması gibi faktörler çalışanda niceliksel bakımdan iş yükü oluşturmaktadır (Pehlivan,1995:26). Niteliksel iş yükü, işin yapılmasının çok zor olmasıdır (Tozkoparan,2019:64). Çalışanın görevini yerine getirmek için ihtiyaç duyduğu liyakatten yoksun olduğunda ya da iş ile ilgili performans standartlarının çok yüksek belirlendiği zaman niteliksel iş yükünden bahsedilebilir (Ivancevich ve Matteson,2002:271). Eğer çalışan zamanının azlığından ve çok fazla işi olduğundan bahsediyorsa niceliksel, yerine getirdiği görevlerin zorluğundan bahsediyorsa niteliksel iş yükü söz konusudur (Dhar,1991:281). Bu durum personel yöneticisinin uygun bir eşleşme yapmadığını göstermektedir. Niteliksel ve niceliksel bakımdan aşırı iş yükü çalışanın özgüvenini zedeleyecek bir durum oluşturmaktadır (Organ ve Bateman,1991:385).

İş yükü, bireyin işyerinde kendisine yüklenen işin normalin üzerinde olduğuna yönelik algısından ortaya çıkmaktadır. Haftalık 40 saat çalışmak buna örnek olarak verilebilir. İşlerin hemen hiçbirinde matematiksel olarak işin doğal yükü hesaplanmadığından, bu kavramın algıya dayalı (soyut) içeriğe sahip olduğunu söylenebilir (Keser, 2006:105). Kişi diğer çalışma arkadaşları ile kendi çalışma yoğunluğu arasında karşılaştırma yaparak iş yükünü stres uyarıcısı olarak değerlendirmektedir.

2.3.2. İş Kontrolü

Çalışanın, işi ile ilgili sahip olduğu bilgi, beceri, yetenekler, bunları iş ortamında kullanabilme olanaklarını, yetki düzeyini (Şahin, 2014:16) ve karar verme süreçlerine katılımını (Demiral vd. 2007:12) göstermektedir. Dolayısıyla çalışanın işini kontrol edebilmesi için gerekli bilgi, beceri, yetenek, yetki ve gerekli örgütsel kaynaklarla donatılmış olması gerekmektedir (Bolat, 2011:88). Karasek'e (1979) göre, çalışanların işlerinde deneyimledikleri gerginlik ve stres miktarı kendilerinden talep edilen işler ile ilgilenmek zorunda iken o iş üzerinde kurdukları kontrole göre belirlenmektedir. Çalışanların işleri ve işlerini yapma yolları üzerinde sahip oldukları denetim ve işlerini ilgilendiren kararlara katılımı arttıkça iş stresi yaşama olasılığı azalmaktadır (Leka vd.,2003:5).

Çalışanlar stres altındayken desteğe ihtiyaç duyar ve hareketlerinin takip edilmesi gerekir. Herhangi bir araştırma yapmadan çalışanları etkileyen stres kaynakları hakkında bir yargıya varılmamalıdır. Çalışanların stres kaynağı çoğunlukla yöneticiler olabildiği gibi, diğer çalışanlar rahatsızlıklarını dile getirenlere tepki de gösterebilmektedir. Böyle durumlarda başka bir yöneticiden yardım istenmelidir (Ekinci ve Ekici, 2003:111).

2.3.3. Çalışma Ortamında Sosyal Destek

Sosyal destek, stres verici bir durumda kişiye yakından bağlı insanlar tarafından sağlanan maddi, manevi yardım olarak tanımlanmaktadır (Akyıl, Duymuş, Akova, Kürklü ve Karabulutlu, 2008:2). Stresle başa çıkmada önemli bir olgudur. Aynı zamanda çalışanın örgütteki huzuru için toplum ve ailedeki destek kadar yaşamsaldır (Pehlivan, 1995:37). Cohen ve Wills (1985)'in araştırmasında sosyal desteğin bireyleri iş stresörlerinin olumsuz etkilerinden koruyarak sağlık sorunlarını azalttığı tespit edilmiştir (Cohen ve Wills, 1985'ten aktaran Landy ve Conte,2007:446). Sosyal desteğin az, iyi ilişkilerin ve etkileşimlerin zayıf olduğu örgütlerde örgüt başarısı düşüş eğilimi göstermekte ve bu durum önemli bir stres kaynağı haline dönüşmektedir (Hellriegel vd.2001' den aktaran Tozkoparan,2019:87).

İşyerinde kurulan arkadaşlıklar, geliştirilen insani ilişkiler ve bu amaçla yöneticilerce yapılacak faaliyetler önemli ölçüde sosyal destek sağlamaktadır. Bu yönüyle sosyal destek, bireyin ihtiyaçlar hiyerarşisinde var olan aidiyet, sevgi, saygınlık, kendini gerçekleştirme gibi temel ihtiyaçlarının başka bireylerle (arkadaşlar, aile, üstler veya profesyonel danışmanlar gibi) kurduğu etkileşim sonucunda tatmin edilmesini de içermektedir (Ekinci ve Ekici, 2003:110).

3. Stresin Sonuçları

Stresin sonuçları örgütsel ve bireysel olmak üzere iki ana başlık altında toplanmaktadır. Stresin örgütsel sonuçları, verim ve performans düşüklüğü, işe yabancılaşma, işe devamsızlık, iş kazalarında artış, iş gören devir hızında artış ve iş doyumsuzluğudur (Tozkoparan,2019:103-110; Sabuncuoğlu ve Tüz,2016:285-289; Kılıç ve Sakallı, 2013:213).

Bireysel stresin sonuçları da kendi arasında üçe ayrılmaktadır. Bunlar; tükenmişlik, depresyon, uyku bozukluğu (Tozkoparan,2019:103-110,Sabuncuoğlu ve Tüz,2016:285-289), kaygı psikolojik yorgunluklar (Kılıç ve Sakallı, 2013:213) gibi psikolojik sonuçlar, dolaşım sistemi, kalp ve damar hastalıkları, üreme sistemi hastalıkları, deri hastalıkları, migren (Kılıç ve Sakallı, 2013:213), baş, sırt ağrısı, kanser, diyabet, akciğer Tozkoparan,2019:103-110,Sabuncuoğlu ve Tüz,2016:285-289) gibi fizyolojik sonuçlar, saldırganlık, madde bağımlılığı ve düzensiz beslenme gibi davranışsal sonuçlar olarak sınıflandırılmaktadır (Tozkoparan,2019:103-110,Sabuncuoğlu ve Tüz,2016:285-289).

4. Yöntem

Sakarya ilindeki ücretli çalışanların iş yükü, iş kontrolü ve sosyal destek algılarının incelendiği bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın problem cümlesi: “Sakarya ilindeki ücretli çalışanların iş stresi algıları hangi düzeydedir?” sorusudur.

4.1. Evren ve Örneklem

Örneklem sayısının 30-500 arasında kişiye ulaşması araştırmalar için yeterli olarak görülse de, çok değişkenli çalışmalarda uygulanacak analizlerde istenen sonuçlara ulaşılabilmesi için ifade sayısının en az 10 katı kadar örnekleme ulaşılmalıdır (Altunışık vd., 2012:137). Araştırma evrenini Sakarya ili genelinde ücretli çalışanlar oluşturmaktadır. Anket soruları google anket düzeninde hazırlanmış, farklı işkollarından ücretli çalışanlara gönderilmiştir.

Aynı işkolunda benzer işler yapan çalışanlar arasında doldurulmasına özen gösterilmiş, işkolu özelinde homojen dağılım benimsenmiş ve kartopu yöntemiyle anket sayısı artırılmıştır. Sakarya ilinde yoğunlukla faaliyet gösteren metal, sağlık ve tekstil sektörleri başta olmak üzere iki bin kişiyle anket paylaşılmış ve 350 (n) geri dönüş olmuştur. Örneklem, 117 (%34) kadın ve 233 (%66) erkek çalışandan oluşmaktadır. Bu kişilerin işletmedeki ortalama çalışma süreleri 5 yıldır.

4.2. Kullanılan Ölçek

Araştırmada, sosyo-demografik soruların (cinsiyet, yaş, kıdem, işkolu) yanında, Karasek (1979) tarafından modellenen Sanne, Torp, Mykletun ve Dahl (2005) tara-

findan alt boyutları ve faktör analizleri gerçekleştirilen, Türkçeye çevirisi ve geçerlik-güvenilirlik çalışması Demiral, Y., Ünal, B., Kılıç, B., Soysal, A., Bilgin, A.C., Uçku, R. ve Theorell (2007) tarafından oluşturulan iş yükü-kontrol ve sosyal destek ölçeği kullanılmıştır.

Ölçek, 3 boyut ve 17 ifadeden meydana gelmektedir. Normallik testi sonuçlarına göre asimetri ve basıklık değerleri ± 2 aralığında bulunduğundan veriler normal dağılım göstermektedir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2013). Faktör analizi sonucunda 4 ifade birden fazla boyutta yük almaları nedeniyle araştırma kapsamına dahil edilmemiştir. Ayrıca, Madencilik ve Taş Ocakları, İletişim, İnşaat ile Çimento-Toprak ve Cam Sanayi işkollarında, analizlere uygun veri sağlanamadığından ilgili anketler çalışma kapsamı dışında bırakılmıştır.

4.3. Analiz Yöntemi

Araştırma verileri, SPSS 25.0 programında analiz edilmiştir. Öncelikle Normallik Testi ve Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) ve Barlett testi ile faktör analizine uygun olup olmadığı belirlenmiştir. Faktör analizi sonucu, iş yükü, kontrolü ve sosyal destek olmak üzere 3 alt boyutu desteklemiştir.

Cevapların sayısı 30'un üzerinde olduğundan ve cinsiyet (kadın-erkek) sorusu 2 alt grup barındırdığından Bağımsız T Testi, diğer değişkenler (işkolu, yaş, kıdem) 2'den fazla alt gruba ayrıldığından Oneway ANOVA testi uygulanmış ve değişkenler arasında anlamlı farklılaşma olup olmadığı analiz edilmiştir. Bağımsız değişken/değişkenlerin bağımlı değişken/değişkenler üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla da regresyon analizi yapılmıştır (Halis ve Demirel, 2016; 329).

4.4. Hipotezler

1. Çalışanların çalışma süreleri ile iş yükü algıları arasında anlamlı ve pozitif bir sebep sonuç ilişkisi vardır.
2. Çalışanların iş yükü algıları, çalıştıkları işletmenin bağlı bulunduğu işkoluna göre farklılaşmaktadır.
3. Çalışanların yaşları ile iş kontrol algıları arasında anlamlı ve pozitif bir sebep sonuç ilişkisi vardır.
4. Çalışanların yaşlarının, iş stresi algıları üzerinde etkisi vardır.
5. Çalışanların çalışma süreleri ile iş kontrol algıları arasında anlamlı ve pozitif bir sebep sonuç ilişkisi vardır.

4.5. Bulgular

İş yükü-kontrolü ve sosyal destek ölçeğinin yapı geçerliliğinin test edilebilmesi için faktör analizi yapılması gerekmektedir. Bu nedenle KMO ve Barlett testi yapılmış

KMO değeri 0,767, Barlett Sphericity testi sonuçları anlamlı ($X^2=1585,464$; $p<0,000$) olarak tespit edilmiş ve faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda öz değeri birden büyük üç boyut (iş yükü, kontrolü ve sosyal destek) belirlenmiştir. Bu boyutlar, toplam varyansın 0,576'sını açıklamaktadır. Ölçekteki maddelerin faktör yükleri 0,842'den (1. madde), 0,423'e (4. madde) kadar değişmektedir. Ölçeğe ilişkin Alfa katsayısı (Cronbach Alpha) 0.670'dir. Bulunan değer ölçeğin uygun güvenirlikte olduğunu göstermektedir.

H₁: Çalışanların çalışma süreleri ile iş yükü algıları arasında anlamlı ve pozitif bir sebep sonuç ilişkisi vardır.

Çalışanların çalışma süreleri ile iş yükü algıları arasında anlamlı bir sebep sonuç ilişkisi vardır. Oneway ANOVA testi sonucunda; kıdemi 1-5 yıl arasında olan çalışanlar ile 6-10 arasında kıdemi olan çalışanlar arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. 1-5 yıl kıdemi olan çalışanlarda iş yükü algısı ortalama iş yükü algısının altında belirlenirken (Max=4,00, Mean=3,41; $X=3,3732$), 6-10 yıl kıdemi bulunan kişiler en yüksek iş yükü algısına sahip olanlardır (Max=4, $X=3,6955$). Bu sonuçlar, Atasoy ve Yorgun'un (2013) bulgularını desteklemektedir. İş yükü algısı en düşük grubun, çalışma süresi 20 yılı aşkın olan personel olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçtan, en kıdemli personelin diğer kişilere göre daha az iş yüküne maruz kaldığı ve deneyiminden faydalandığı düşünülebilir.

H₂: Çalışanların iş yükü algıları, çalıştıkları işletmenin bağlı bulunduğu işkoluna göre farklılaşmaktadır.

Çalışanların iş yükü algıları, çalıştıkları işletmenin bağlı bulunduğu işkoluna göre farklılaşmakta olduğuna ilişkin H₂ hipotezi reddedilmektedir. İşkolları arasında iş yükü algısına ilişkin anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir.

H₃: Çalışanların yaşları ile iş kontrol algıları arasında anlamlı ve pozitif bir sebep sonuç ilişkisi vardır.

Çalışanların yaşları ile iş kontrol algıları arasında anlamlı ve pozitif bir sebep sonuç ilişkisi tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre yaşı 18-25 aralığında olan personelin iş kontrol algısı en düşük ortalamaya sahip iken (2,69), 46 yaşın üzerindeki çalışanların iş kontrol algısı en yüksek seviyededir (Mean= 3,04; $X=3,27$). Bu sonuca göre çalışanların yaşı ile iş üzerinde inisiyatif alma, kendi çözüm yollarına başvurma imkanlarını arttırdığı, deneyimin iş kontrolünü olumlu etkilediği söylenebilir. Bu veriler, hemşirelerin iş kontrol algıları üzerine çalışma yapan Şahin'in (2014) bulgularıyla çelişmektedir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda, çalışanların yaşları, iş kontrolü üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir ($p=0,04$). Sosyal destek algılarına ilişkin analiz sonuçlarına göre en yüksek sosyal desteğin 18-25 yaş arasındaki çalışanlar arasında

algılandığı tespit edilmiştir. Bu sonucun, çalışma hayatına henüz katılan kişilerin işe ve örgüte uyum sağlamaları için daha fazla sosyal destek görmelerinden kaynaklandığı söylenebilir.

H4: Çalışanların yaşlarının, iş stresi algıları üzerinde pozitif etkisi vardır

Çalışanların yaşlarının, iş stresi algıları üzerinde pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda çalışanların yaşının, iş stresi algıları üzerindeki pozitif ve zayıf bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

H5: Çalışanların çalışma süreleri ile iş kontrol algıları arasında anlamlı ve pozitif bir sebep sonuç ilişkisi vardır.

Çalışanların kıdemi ile iş kontrol algıları arasında anlamlı ve pozitif bir sebep sonuç ilişkisi tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre kıdemi 1 yıldan az olan personelin iş kontrol algısı en düşük ortalamaya sahip iken (2,98), 20 yıldan fazla süredir aynı işletmede çalışan personelin iş kontrolü algısı en yüksek seviyededir (Mean= 3,09; X=3,27). Bu sonuca göre çalışanların kıdem süresi arttıkça işleri ve işlerini yapma yolları üzerinde sahip oldukları denetim ve işlerini ilgilendiren kararlara katılımını arttırdığı söylenebilir.

Kıdem ile sosyal destek algısına ilişkin analiz sonuçlarına göre en yüksek sosyal destek algısı 1 yıldan az süredir işletmede çalışanlar arasında görülmektedir. Bu sonuca göre işe görece yeni başlayan personelin daha çok sosyal destek aldığı ve bunun iş stresini diğer kategorilerden daha fazla etkilediği söylenebilir.

Sonuç ve Öneriler

Stres, insan dengesine fiziksel, psikolojik ve sosyolojik etkileri olan, organizmanın çevreye karşı tepkisi olarak tanımlanmaktadır. İş stresi bireysel, örgütsel ve çevresel nedenlerden kaynaklanabilmektedir. Çalışanlar, bireysel stresörler; kişilik yapısı, genetik yapı ve algılama farklılıkları veya çevresel stresörler; değişen teknoloji, krizler, ekonomi gibi birçok sebeple iş stresine maruz kalmaktadır. İş yükü, çalışma yoğunluğu, zaman kısıtı, örgüt içi talep ve çatışmalar, denetim, duygusal emek ve rol belirsizliği örgütsel iş stresörleridir. Çalışma hayatında iş stresörlerinden en sık karşılaşılanları iş yükü ve iş kontrolüdür.

İş yükü, bireyin işyerinde fazla çalıştığına yönelik algısından meydana gelirken iş kontrolü çalışanın, işi ile ilgili sahip olduğu bilgi, beceri, yetenekler, bunları iş ortamında kullanabilme olanaklarını, yetki düzeyini ve karar verme süreçlerine katılımını göstermektedir.

Sosyal destek strese karşı dirençli olmak için yardım eden önemli bir olgudur. Çalışma ortamında düşük düzeyde sosyal destek iş stresörü olabilirken, yüksek düzeydeki sosyal desteğin stresle baş etmede uygulanabileceği düşünülmektedir.

Araştırma bu bağlamda Sakarya ilinde ücretli çalışanların iş stresi ve stres boyutlarını incelemektedir. Ölçeğin Türkçe çeviri çalışmasında (Demiral vd. 2007) yalnızca erkek çalışanlardan veriler toplanmış ve araştırmanın geçerlik güvenirliğinin daha net incelenebilmesi için kadın ve erkekleri içeren çalışmalara ihtiyaç olduğu belirtilmiştir. Çalışma bu yönüyle ölçeğin geçerlik ve güvenirliğini analiz etmekte ve önerilerde bulunmaktadır.

Çalışanların kıdemleri ile iş yükü algıları anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Görece kıdemi az olan çalışanların iş yükü algıları 6 yıl üzerinde kıdemi olan çalışanlardan düşük çıkmakta ve anlamlı negatif bir ilişki bulunmaktadır. Kıdem/iş yükü algısının tek istisnası 20 yılı aşkın süredir aynı işletmede çalışanlarda görülmektedir. En kıdemli personel en düşük iş yükü algısına sahip gruptur. Bu sonucun işletmedeki en deneyimli çalışanlar olmaları nedeniyle iş yükünden çok, yönlendirme ve deneyimiyle katkı sağlamalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Genel olarak en yüksek iş stresi algısı 46 yaş üzerindeki çalışanlarda görülmektedir. Bu sonucun yeni bir iş bulamama korkusu, ekonomik sorunlar, yeni işe alımda yetiştirilebilir yaştaki kişilerin daha sık tercih edilmesi gibi nedenlerden kaynaklandığı düşünülmektedir.

İşletmelerin bağlı bulunduğu işkollarına göre iş yükü algıları arasında anlamlı bir ilişki görülememiştir. İş kolları ayrımı yerine çalışanların kıdem ve yaşlarının, iş yükü algısında daha belirgin birer faktör olduğu görülmektedir.

Çalışanların yaşları ile iş kontrol algıları arasında pozitif bir neden sonuç ilişkisi bulunmaktadır. 18-25 yaş grubundaki çalışanlarda iş kontrol algısı en düşük seviyede iken 46 yaş üzerindeki çalışanlarda en yüksek seviyededir. Burada tekrar deneyimin etkili olduğu ve karar/inisiyatif alma yetisinin devreye girdiği düşünülmektedir. Ayrıca en yüksek sosyal destek algısı 18-25 yaş grubundaki çalışanlarda görülmektedir.

Genel olarak iş stresi algısı kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Bağımsız T testi sonucuna göre genel olarak iş stresi algısı kadın (3,25) ve erkeklerde (3,23) benzer seviyede olmakla birlikte sıklıkla iş stresi algılandığı görülmektedir.

İş stresi kaçınılmaz olarak çalışma hayatında var olmaya devam edecektir. Olumlu katkılarının yanında olumsuz etkileri daha sık akla gelen stresin özellikle yaş ve kıdem değişkenlerine göre farklı uygulamalarda kontrol altında tutulması gerekmektedir. Yeni işe başlayan personelin iş yükü algısı ortalamanın üzerindedir. Bu sonuç, işletmelerin işe alım ve uyum programlarında daha verimli çözümler üretmelerinin ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Çalışanların en yüksek verim ve en iyi motivasyonla çalışması için uyum süreci iyi yönetilmeli, iş analizleri iyi yapılmalı ve uygun işe, doğru nitelikte ve doğru sayıda personel kazandırılmalıdır. Yaşı 46'nın üzerinde olan çalışanlar için stres tam tersi olarak yaşanmakta işi iyi bilmelerine karşın (iş

yükü algısı düşük) iş stres algıları en yüksek seviyede görülmektedir. İşletmedeki en üst kıdeme sahip bu çalışan grubun işletme içi sosyal destek mekanizmalarıyla aidiyetinin artırılması, verimli çalışmalarının ödüllendirilmesi, deneyimlerini yönlendirme amaçlı kullanmalarına imkan tanınması ve desteklenmesi çalışma iklimine olumlu yansıyacak ve stres hem çalışan hem yönetim için kazan/kazan anlamına gelecektir.

Kaynakça

- Akyıl, M. Ş., Duymuş, Z. Y., Akova, T., Kürklü, D. ve Karabulutlu, E. (2008),” Tam Protez Hastalarında Aileden Algılanan Sosyal Destek ve Stresle Başetme Stratejilerinin Protez Memnuniyetine Etkisinin İncelenmesi”, **Atatürk Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi**, 18(1), (1–7).
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2012), **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Atasoy, A. ve Yorgun, S. (2013), “ Sağlık Çalışanlarında İş Gerilimi ve İş Stres Düzeyinin Değerlendirilmesi”, **Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi**, 6(2), (71-88).
- Aydın, Ş. (2004), “Örgütsel Stres Yönetimi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 6(3), (49-74).
- Bağ, V. (2012), “*Gazetecilerde İş Stresi: Balıkesir İli Yerel Basınında Çalışan Gazetecilerin İş Stresi Kaynaklarına İlişkin Bir Uygulama*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Baltaş, Z. ve Baltaş, A. (2017), **Stres ve Başa Çıkma Yolları**, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Barutçugil, İ. (2004), **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Bolat, O. İ. (2011), “İş Yükü, İş Kontrolü Ve Tükenmişlik İlişkisi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 25(2), (87–101).
- Cam, E. (2004), “Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, 1(1), (1-10).
- Demiral, Y., Ünal, B., Kılıç, B., Soysal, A., Bilgin, A. C., Uçku, R., Theorell, T. (2007), “İş Stresi Ölçeğinin İzmir Konak Belediyesi’nde Çalışan Erkek İşçilerde Geçerlik ve Güvenilirliğinin İncelenmesi”, **Toplum Hekimliği Bülteni**, 26(1), (11–18).
- Dhar, U. (1991), “Organizational Stress: Concept, Determinants and Management”, **Indian Journal of Industrial Relations**, 26(3), (278-289).
- Ekinci, H. ve Ekici, S. (2003), “İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Destegın Rolüne İlişin Görgül Bir Araştırma”, **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 27(1), (109–120).
- Eren Gümüştekin, G. ve Gültekin, F. (2009), Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 23, (147–158).

- Erol, Z. (2015), *Sosyal Çalışmacıların İşe Yabancılaşması İle İş Stresi Arasındaki İlişki: İstanbul İli Örneği*, Yayınlanmamış Doktora Tezi Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Gökdeniz, İ. (2005), “Üretim Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 13, (173-189).
- Güçlü, N. (2001), “Stres Yönetimi”, **Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 21(1), (91–109).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, J. B. ve Anderson, R. E. (2013), **Multivariate Data Analysis**, Pearson New International Edition, United States.
- Halis, M. ve Demirel, Y. (2016), “Sosyal Desteğin Örgütsel Soyutlama (Dışlanma) Üzerine Etkisi”, **Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 11(1), (318-335).
- Ildız, Ö. G. (2009), *İnşaat Firmalarında Proje Müdürlerinin İş Yükü, İş Stresi, İş Tatmini ve Motivasyon İlişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ivancevich, J. M. ve Matteson, M. T. (2002), **Organizational Behavior and Management**, International Edition, New York.
- Karasek, R. A. (1979), “Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign”, **Administrative Science Quarterly**, 24(2), (285-308)
- Keser, A. (2006), “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.1, (100–119).
- Kılıç, R. ve Sakallı, S. Ö. (2013), “Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi”, **Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 6(3), (208–237).
- Landy, F. J. ve Conte, J. M. (2007), **Work in the 21 st Century an Introduction to Industrial and Organizational Psychology**, Blackwell Publishing.
- Leka S., Griffiths A. ve Cox T. (2003), **Work Organization & Stress: Systematic Problem Approaches For Employers, Managers and Trade Union Representatives**, Institute Of Work, Health & Organizations, Protecting Workers, Health Series No, 3, University of Nottingham, Nottingham Science and Technology Park, United Kingdom.
- Oğuzhan, Y. S. (2019), *Algılanan Sosyal Desteğin Personel Güçlendirme ve İş Stresine Etkisi: Kendilik Algısının Düzenleyicilik Rolü*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

- Organ, D. W ve Bateman,T,S, (1991), **Organizational Behavior**, Fourth Edition, Irwin, Boston.
- Özgüven, İ. E. (2003), **Endüstri Psikolojisi**, Erdem Yayınları, Ankara.
- Özler, N, D. (2013), **Güdüleme, Yönetim ve Organizasyon**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir,
- Pehlivan, İ. (1995), **Yönetimde Stres Kaynakları**, Pegem Yayınları, Ankara.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, S. (2016), **Örgütsel Davranış, Alfa Aktüel Yayınları**, Bursa.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, S. (2001), **Örgütsel Psikoloji**, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Sanne, B., Torp, S., Mykletun, A. ve Dahl, A. A. (2005), “The Swedish Demand—Control—Support Questionnaire (DCSQ): Factor structure, item analyses, and internal consistency in a large population”, **Scandinavian Journal of Public Health**, 33(3), (166–174).
- Selye, H. (1977), “A Code For Coping With Stress”, **AORN Journal**, 25(1), (35–42).
- Soysal, A. (2009), Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep’te Bir Araştırma, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 14(2), (333–359).
- Soysal, A. (2009), “İş Yaşamında Stres”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt 23(3), 17-40.
- Şahin, B, (2014), *Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Mesleki Özellikleri ve İş Kontrol Algısı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Şenyiğit, G, (2004), Çalışma Hayatında Stres, **Verimlilik Dergisi**, 3, (103-120),
- Tozkoparan, G. (2019),İş Yaşamında Stres, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Ülbeği, İ. D. (2016), *Yıldırma, İş Stresi, Tükenmişlik, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Görgül Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yılmaz, A. (2016), *Algılanan Örgütsel Destek ortamında İş stresi ve İş Yaşam Kalitesinin İş Performansı Üzerine Etkisinin Araştırılması: İstanbul’da Bulunan Beş Yıldızlı Otellerde Çalışan Aşçılar Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.