



Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Sciences

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 6, Sayı: 40, Ağustos 2019, s. 524-535

ISSN: 2149-0821 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.16990/SOBIDER.5178>

Melike ÖZTÜRK

Istanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, melikeozturk00@gmail.com

Öğr. Üyesi Dr. Ercan ÖGE

Istanbul Aydın Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, eoge@aydin.edu.tr

İŞ STRESİNİN SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE FARKLILAŞMASI: İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ¹

Özet

Bu araştırmanın amacı, iş stresinin sosyo-demografik değişkenlere göre farklılaşmasını incelemektir. Araştırmanın evrenini İstanbul Büyükşehir Belediyesi İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı, Kurumsal Gelişim ve Yönetim Sistemleri Daire Başkanlığı, Kültür Varlıkları Daire Başkanlığı çalışanlarının yer aldığı (memur, sözleşmeli, işçi) 206 çalışan oluşturmaktadır. Çalışma grubu için kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi seçilmiştir. Araştırmada veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. 206 katılımcıdan toplanan veriler SPSS 21 programında tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve fark testleri yapılarak analiz edilmiştir. Veriler normal dağılım gösterdikleri için tüm analizlerde parametrik testler kullanılmıştır. Yapılan analizler neticesinde araştırmada ele alınan sosyo-demografik değişkenlerden sadece cinsiyet değişkeni açısından iş stresi puanlarındaki farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Kadınların iş stresi puanları erkeklerin puanından anlamlı düzeyde yüksektir. Bu bulguya dayanarak cinsiyetin iş stresini farklılaştıran bir unsur olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: *Stres, İş Stresi, Sosyo-Demografik Değişkenler*

¹ Bu çalışma, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim dalında, 2019 yılında, Dr. Ercan ÖGE danışmanlığıyla kabul edilmiş olan “Kariyer Yönetimi – İş Stresi İlişkisi: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Örneği ” adlı yüksek lisans tezinden farklı bir analiz (araştırma) yapılarak türetilmiştir.

**THE JOB STRESS FROM DEMOGRAPHICAL VARIABLES
PERSPECTIVE: ISTANBUL METROPOLITAN MUNICIPALITY CASE**

Abstract

The reason of this research is to examine the differentiation of Job Stress on socio-demographic variables. Universe of this research is consist of 206 employees who works at Istanbul Metropolitan Municipality Human Resources Head of Department, Corporate Development and Management Systems Head of Department, and Cultural Affairs Head of Department as worker, officer, contracted statuses. For workgroup convenient sampling model has been chosen. During the research the data was gathered by survey method. Responses of 206 participants were analyzed with descriptive statistics, correlation and difference tests done by SPSS 21 application. Because the data shows normal distribution, parametrical tests were used in all analyses. As a result of the analyses, from socio-demographic variables, only gender has a differentiation on job stress points which is found as statistically meaningful. Job Stress points of women are meaningfully higher than points of men. From this result one can be said that gender is a factor which differentiate the job stress.

Keywords: *Stress, Job Stress, Sosyo-Demographical Variables*

GİRİŞ

Günümüzün sanayileşmiş toplumu, hızlı ve yoğun bir yaşam temposuna ortam hazırlamıştır. Bu ortamda insanlar çoğu kez belirli bir zaman aralığına aşırı derecede talep sığdırmak zorunda kalmakta, ailelerine ve serbest zaman etkinliklerine az zaman ayırmakta ve belirsiz gelecekleri hakkında endişeler yaşamaktadırlar (Gerrig ve Zimbardo, 2016). Bunların yanı sıra yaşanan sosyal, politik, ekonomik ve teknolojik gelişmeler karşısında işini kaybetme kaygısı; çalışma ortamlarındaki olumsuzluklar ve belirsizlikler bireylerde gerilimi artırmakta ve strese neden olmaktadır.

Stres bireyler üzerinde etki yapan ve onların davranışlarını, diğer insanlarla ilişkilerini ve iş verimini etkileyen bir durumdur ve kendiliğinden oluşmamaktadır. Stresin oluşması için insanın içinde bulunduğu ortamda meydana gelen değişimlerin insanı etkilemesi gerekir. Bir ortamda meydana gelen değişimlerden ise her insanın etkilenmesi beklenir, ancak bu etki bireyden bireye farklılık göstermektedir. Ortamdaki değişimden bazı bireyler yavaş ve az etkilenirken bazıları ise hızlı ve çok etkilenebilir (Eren, 2001). Yani stresin birey ya da çalışan üzerindeki etkisinin kişilik özelliklerine, dayanıklılığı ya da sosyal desteğe bağlı olarak farklılaşması söz konusudur. Bunun yanı sıra, Gültekin'e (2008) göre sosyo-demografik faktörlerin de hem yaşam stres hem de iş stresi üzerinde etkisi vardır ve çalışanın iş stresinin sosyo-demografik faktörlere göre farklılaşması da olasıdır.

1. Kuram ve Literatür

1.1. Stres Kavramı

Genelde olumsuz bir durum olarak algılanan stres, bireyin tehdit edici çevre özelliklerine karşı gösterdiği tepki (Steers, 1981) olarak tanımlanmaktadır. Bugünkü anlamda stresi tanımlayan ilk kişi olan Hans Selye'ye göre ise stresi, organizmanın her türlü değişmeye karşı gösterdiği özel

olmayan tepkidir (Aktaran: Pehlivan, 2000). Klarrich'e (1996) göre stres insanın huzur ve mutluluğunu tehdit edici bir çeşit uyarıcı, fizyolojik ve psikolojik tepkilerdir. Gerrig ve Zimbardo'ya (2016) göre ise stres canlının, dengesini bozan ve baş etme yeteneğini zorlayan ya da aşan uyarıcı olaylara verdiği belirli ve belirsiz tepkilerdir. Ancak stresi sadece bir tepki gösterme durumu olarak değerlendirmek doğru değildir, çünkü stres aynı zaman da bir baş etme stratejisi ve uyum gösterme süreci olarak da ele alınabilir. Bu bağlamda Ivancevic ve Matteson'a (1993) göre stres, kişi üzerinde ortaya çıkan bir durum ya da olay sonucunda meydana gelen fiziksel veya psikolojik talebin, psikolojik süreçler ve kişisel farklılıklardan etkilenerek oluşturduğu uyum aşamasıdır. Weiten, Hammer ve Dunn'a (2016) göre ise stres, bir insanın herhangi bir durumda kendini ve iyi olma durumunu tehdit altında hissetmesi ve bunun sonucunda baş etme becerilerinin değerlendirilmesi olarak tanımlanabilir. Tehdit kişinin anlık fiziksel güvenliğine, uzun dönemde ise emniyette oluşuna, benlik saygısına, itibarına ve akıl sağlığına yönelik olabilir.

Çoğunlukla olumsuz bir durum olarak algılanan stresin birey üzerinde her zaman olumsuz etkisinin olduğunu söylemek mümkün değildir. Stres içinde hem tehlikeyi hem de değişimi barındıran, kişiyi harekete geçiren bir güçtür. Aşırı stresli durumlar kaçınılmaz şekilde bireye zarar verebilirken, orta düzeyde stres çoğu kez yararlı amaçlara hizmet edebilmektedir. Hatta psikolojik büyüme, başarı ve yeni becerilerin kazanılması için böylesi bir stresin gerekli olduğu da söylenebilir (Balcı,2000). Weiten, Hammer ve Dunn'a (2016) göre stres, sarsıntı sonrası gelişimi (olumlu psikolojik gelişim) teşvik edebilir, uyarılma ve meydan okuma ihtiyacının giderilmesine yardımcı olabilir. Ayrıca bugünkü stresin, bireyleri yarının stresinden daha az etkilenecek şekilde aşılması ve psikolojik olarak hazırlaması da olasıdır. Robbins ve Judge'ye (2012) göre ise potansiyel bir kazanım sağladığında stres bir fırsattır. Örneğin; bir atletin olağanüstü performansı ya da bir sahne oyuncusu göz önüne alındığında stres, bu kişilere atılım yapma olanağı sağlar. Yine bir çok çalışanın ağır iş yükünü ve teslim tarihi baskısını, çalışmalarının kalitesini ve işlerinden aldıkları tatmini artıran teşvik edici bir unsur olarak gördükleri bilinmektedir. Ancak bu durum makul düzeyde bir stresin olumlu sonuçlarıdır. Barutçugil (2002), Steers (1981), Weiten, Hammer ve Dunn'a (2016) göre aşırı stres kişinin dengesini bozar apatiye, sinir bozukluğuna, fiziksel hastalıklara, performans düşüklüğüne, tükenmişlik hissine, örgütten psikolojik ve fiziksel olarak geri çekilmeye neden olabilir.

1.2. Potansiyel Stres Kaynakları

Çalışan bireyler üzerinden stres yaratan pek çok kaynak bulunmaktadır. Araştırmacılar tarafından bu kaynakları farklı biçimlerde sınıflandırıldığı görülmektedir (Deveci, 2017). Örneğin; Mc Grath (1976) iş stresi kaynaklarını bireyin kendisi, görev ve sorumluluk, çalışma ortamı, işteki üstlenilen rol, fiziki çevre, bireysel ilişki ve sosyal çevre olarak sıralamaktadır. Luthans'a (2011) göre ise iş stresi kaynaklarını çalışma koşulları, örgüt politikaları, örgüt yapısı, örgütsel süreçler olarak sıralamak mümkündür. Ancak yaygın olarak kullanılan ve genel olarak kabul görmüş olan sınıflandırmaya göre potansiyel stres kaynaklarını çevresel, örgütsel ve bireysel faktörler olarak sınıflandırmak mümkündür (Eren, 2001; Robbins ve Judge, 2012).

Çevresel Faktörler: Çevresel belirsizlikler hem örgüt yapılarını hem de çalışanların stres seviyesini etkilemektedir. Teknolojik değişimler, ekonomik ve politik belirsizlik strese neden olan başlıca çevresel faktörlerdir (Eren, 2001; Robbins ve Judge, 2012). Özellikle bir ülkedeki politik ve ekonomik belirsizlik, hükümetlerin sık sık değişmesi, erken seçimlerin sık sık gündeme gelmesi ve antidemokratik uygulamalar ekonomik ve sosyal hayatı belirsiz, dengesiz

ve kararsız bir hale getirir. Bu durum ise hem bireysel hem de örgütsel düzeyde strese neden olmaktadır. Bunun yanı sıra teknolojik gelişmelere bağlı olarak işini kaybetme korkusu, yeni teknolojiye uyum sağlayamama sorunu da çalışmada iş stresini artıran çevresel faktörlerdendir (Eren, 2001).

Örgütsel Faktörler: Örgütlerde strese neden olan bir çok faktör vardır ve bu faktörler özellikle çalışanlar ve yöneticiler açısından önem taşımaktadır. Hatadan kaçınmak, verilen görevleri kısıtlı sürede bitirme baskısı, aşırı iş yükü, anlayışsız yönetici, rahatsız edici iş arkadaşları, çalışma koşullarının yetersizliği, örgütsel yapıdan kaynaklanan sorunlar, örgütsel iletişimdeki sorunlar, ücret yetersizliği strese neden olan başlıca örgütsel faktörlerdir (Eren, 2001; Robbins ve Judge, 2012). Bu faktörlerin yanı sıra Koçer'e (2015) göre örgüt iklimi de örgütsel açıdan önemli bir stres kaynağıdır. Çünkü örgüt iklimi çalışanların örgütsel yapıyı nasıl algıladıklarını göstermektedir. Çalışanların örgütü algılayışları da kuşkusuz iş stresini etkilemektedir. Çalışanlar örgüt politikalarını benimseyemez ve bu politikalara karşı olumsuz bir bakış açısı geliştirirlerse örgütsel iklim önemli bir stres faktörü olarak çalışanları olumsuz yönde etkileyecektir. Başaran'a (1991) göre ise örgütsel stres kaynaklarından biri de rol belirsizliği ve rol çatışmasıdır. Örgütteki bazı işlerin sahibinin belli olmaması, bazı iş tanımlarının yapılmamış olması ve söz konusu işe görevlendirilecek kişinin belirlenmemiş olması kişilerin iş akışını bozarak gerilimi artırmaktadır. Görev tanımlarının yapılmaması veya birey ile rolünün birbiriyle uyum sağlamaması çalışanın kararsızlık yaşamasına ve strese neden olabilmektedir.

Bireysel Faktörler: Biyolojik ve bedensel sorunlar, aile sorunlar, ekonomik sorunlar, kişilik özellikleri ve yaşam tarzı strese neden olan bireysel faktörlerdendir (Eren, 2001; Robbins ve Judge, 2012). Özellikle kişilik özelliklerinin çalışanın stres düzeyi üzerinde önemli etkilerinin olduğu bilinmektedir. Aytaç'a (2009) göre insanları A ve B tipi kişilik özelliğine sahip olmak üzere iki gruba ayırmak mümkündür. A tipi kişilik özelliğine sahip bireyler hızlı hareket eden, az zamanda çok iş yapan; B tipi kişilik özelliğine sahip olan bireyler ise daha geniş perspektiften değerlendirdiği olaylara soğukkanlılıkla yaklaşan, yavaş ilerleyen rahat ve ılımlı bireylerdir. B tipi kişilik özelliğine sahip bireyler ise iş stresine A tipi kişilik özelliğine sahip bireylere kıyasla daha dayanıklı olup zorluklar karşısında daha az gerilim yaşarlar. Bunun yanı sıra Gültekin'e (2008) göre yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, çalışma süreleri gibi bazı sosyo-demografik faktörlerin de hem yaşam stres hem de iş stresi üzerinde etkisi vardır ve çalışanın iş stresinin sosyo-demografik faktörlere göre farklılaşması olasıdır.

1.3. İş Stresi

Günümüzde örgütlerin ve çalışanların en büyük sorunlarından bir haline gelen iş stresinin bireysel ve örgütsel hedef uyumsuzlukları nedeniyle oluştuğu bilinmektedir (Koçer, 2015). Genel anlamda iş stresi, belirsizlik ya da çalışanın kontrolü dışındaki durumlardan kaynaklanan istenmeyen ya da hoş olmayan duygusal ve fizyolojik durum olarak tanımlanmaktadır (Judge ve Colquitt, 2004). Hwang, Sunghyup ve Jongseung (2013) tarafından ise iş stresi, bireyin iş ortamında algılamış olduğu olumsuz durum sonucunda ortaya çıkan kişisel işlevsel bozukluk olarak ifade edilmektedir.

Araştırma sonuçları, verimsizliğe ve performans düşüklüğüne yol açan stresin gerek çalışanlara gerekse örgüt yönetimine çok ağır bedeller ödettiğini ortaya koymaktadır (Copper ve Straw, 1998). Verimlilik ve etkililikle olan ilişkisi nedeniyle iş stresi, örgütlerde ekonomik açıdan olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Yüksek derecedeki stres çalışanlara fiziksel ve zihinsel açıdan zarar vermektedir. Hastalıkların çoğalması, işe devamsızlık, iş kazalarının artması,

ışgücü kayıpları, sağlık giderlerinin artması, nitelikli eleman kayıpları, ödenen tazminatlar örgüte ağır bir mali yük getirmektedir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002; Yates, 1989). Araştırma sonuçları iş stresin çalışanlar üzerinde olumlu ya da olumsuz etkiler doğurabildiğini göstermektedir. Ancak iş stresinin varlığı tek başına düşük performansa yol açmayabilir. Düşük ve orta seviyede stres çoğu çalışanın tepki verme hızını artırarak işlerini daha iyi yapmalarını sağlamaktadır. Bununla beraber, yüksek seviyedeki iş stresi hatta orta seviyede ancak uzun süre devam eden iş stresi bile, çalışanları olumsuz yönde etkiler ve performans düşer. Stresin iş memnuniyeti üzerindeki etkisi ise daha açıktır. Düşük ve orta seviyedeki stres iş performansını iyileştirse bile, çalışanlarda memnuniyetsizliğe sebep olmaktadır (Robbins ve Judge, 2012). Firth vd. (2004) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları ise iş stresinin, işten ayrılma niyeti üzerine hem doğrudan pozitif yönlü ve anlamlı etkisini olduğunu hem de iş tatmini üzerinden dolaylı etkisinin olduğunu göstermektedir. Tortumlu (2016) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre de örgüt iklimi çalışan performansını doğrudan etkilemektedir. Örgütlerde stres faktörü arttıkça çalışan performansının önemli ölçüde azalmaktadır.

2.Araştırma Yöntemi

Bu araştırmanın amacı iş stresinin sosyo-demografik değişkenlere göre farklılaşmasının incelemektir. Bu çalışma ilişkisel tarama modelinde yapılmış nicel desenli bir araştırmadır. İlişkisel tarama modeli iki ve daha fazla değişken arasındaki ilişkileri tespit etmek için yapılan araştırma modelidir (Büyüköztürk vd., 2012).

Araştırmanın evrenini İstanbul Büyükşehir Belediye(İBB) çalışanları oluşturmaktadır. Evrenin gözlenmesi zaman ve bütçe kısıtları nedeniyle mümkün olmadığından, kolayda (iradi) örnekleme yöntemiyle evreni iyi temsil ettiği düşünülen 206 İBB çalışanı çalışma gurubu olarak seçilmiştir. Örneklemin araştırmada ele alınan sosyo-demografik özelliklere göre dağılımı Tablo 2.1’de sunulmuştur. Tabloda da görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %50’si erkek (103) %50’si kadındır. Araştırmaya katılanların %22,3’ü 30 yaş altında, %23,3’ü 31-35 yaş aralığında, %28,6’sı 36-40 yaş aralığında ve %25,7’si 41 ve üstü yaş aralığındadır. Katılımcıların %40,3’ü bekâr, %59,7’si evlidir. Katılımcıların %21,4’ü lise ve altı, %60,7’si ön lisans ve %18’i lisans ve lisansüstü öğrenim düzeyindedir. Katılımcıların %31,6’sı 3500 TL altında, %21,4’ü 3500-4000 TL aralığında ve %47,1’i 4001-4500 TL aralığında gelire sahiptir. Araştırmaya katılanların %42,7’si (88) idari kadrolarda, %18,4’ü (38) teknik departmanlarda ve %38,8 (80)’i diğer departmanlarda görev yapmaktadır. Katılımcıların %17’si 3 yıldan az, %16,5’i 3-6 yıl kıdem, %19,9’u 7-10 yıl kıdem, %24,3’ü 11-14 yıl kıdem ve %22,3’ü 15 yıl ve üstünde kıdemine sahiptir. Katılımcıların %17,5’i 3 yıldan az, %15,5’i 3-8 yıl, %27,2’si 9-11 yıl, %15,5’i 12-14 yıl ve %24,3’ü 15 yıl ve üstünde aynı kurumda çalışma süresine sahiptir.

Tablo 2.1: Araştırma Örnekleminin Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

		f	%	Geç %	Yığ %
Cinsiyet	Kadın	103	50,0	50,0	50,0
	Erkek	103	50,0	50,0	100,0
Yaş	30 ve altı	46	22,3	22,3	22,3
	31-35 arası	48	23,3	23,3	45,6
	36-40 arası	59	28,6	28,6	74,3
	41 ve üstü	53	25,7	25,7	100,0
Medeni Durum	Bekâr	83	40,3	40,3	40,3
	Evli	123	59,7	59,7	100,0

İş Stresinin Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşması: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Örneği

Öğrenim	Lise ve altı	44	21,4	21,4	21,4
	Ön lisans	125	60,7	60,7	82,0
	Lisans ve üstü	37	18,0	18,0	100,0
Gelir	3500 altı	65	31,6	31,6	31,6
	3500-4000	44	21,4	21,4	52,9
	4001-4500	97	47,1	47,1	100,0
Pozisyon	Diğer	80	38,8	38,8	38,8
	Teknik	38	18,4	18,4	57,3
	Yönetim	88	42,7	42,7	100,0
Görev Kıdemi	3 yıldan az	35	17,0	17,0	17,0
	3-6 yıl	34	16,5	16,5	33,5
	7-10 yıl	41	19,9	19,9	53,4
	11-14 yıl	50	24,3	24,3	77,7
	15 ve üstü yıl	46	22,3	22,3	100,0
Kurumdaki Kıdemi	3 yıldan az	36	17,5	17,5	17,5
	3-8 yıl	32	15,5	15,5	33,0
	9-11 yıl	56	27,2	27,2	60,2
	12-14 yıl	32	15,5	15,5	75,7
	15 ve üstü	50	24,3	24,3	100,0
	Toplam	206	100,0	100,0	

Araştırmada kullanılan veri toplama formu, iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini tespit etmek için sorulan sorular, ikinci bölümde “İş Stresi” ölçek yer almaktadır. Katılımcıların iş stresi düzeylerini ölçmek için kullanılan ölçek 4 sorudan oluşmaktadır. Netemeyer vd.’nin (2005) geliştirdiği ölçek Koçer’in (2015) “Kariyer Yönetimi-İş Stresi İlişkisi ve İmalat Sektöründe Bir Araştırma” başlıklı çalışmasında kullandığı hali ile kullanılmıştır. Araştırmada veriler toplama aracı olarak kullanılan beşli Likert tipi ölçekte katılımcıların cevapları “Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeklerle elde edilen veriler SPSS 21 paket programında analiz edilmiştir. Temel istatistik, korelasyon ve fark testleri SPSS 21 paket programında analiz edilmiştir. Veriler normal dağılım gösterdikleri için tüm analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

En çok kullanılan güvenilirlik analizlerinden bir tanesi içsel tutarlılık kapsamında değerlendirilen Cronbach's Alpha katsayısıdır. Güvenilirlik analizi; tüm maddelerin aralarından herhangi bir örneğin seçilmesiyle güvenilirliğini, rastlantısallığını ve tutarlılığını test etmekte kullanılır. Neticenin güvenilir olup olmadığına Cronbach's Alpha (α) değerine göre karar verilmektedir (Durmuş, Çinko ve Yurtkoru, 2018). Cronbach's Alpha değerinin yorumu şu şekildedir (Nunnally, 1967):

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise güvenilir değildir.
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise düşük güvenilirliktedir.
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise oldukça güvenilirdir.
- $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ ise yüksek derecede güvenilirdir.

Araştırmada veri analizinden önce verilerin güvenilirliği incelenmiştir. Araştırmada verilerin güvenilirliği için Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayılarına bakılmıştır. İş stresinin ölçeğinin iç tutarlılığının 0,78 olduğu tespit edilmiştir. Bu da ölçeğin oldukça güvenilir düzeyde olduğunu

göstermektedir (Büyüköztürk vd., 2012). Araştırmanın veri dağılımının normalliği çarpıklık ve basıklık değerleri ile sınıanmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ile +1 arasında olduğunda dağılım normal olduğu kabul edilir (Tabachnick ve Fidell, 2013). İş stresi ölçeğinin tanımlayıcı istatistikleri ve araştırma verilerinin dağılımının normalliği aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 2.2: Tanımlayıcı İstatistikler ve Veri Dağılımın Normalliği

Ölçekler	İstatistik					Normallik		
	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>Min.</i>	<i>Mak.</i>	<i>Çarpıklık</i>	<i>SH</i>	<i>Basıklık</i>	<i>SH</i>
İş stresi	2,65	0,87	1,00	5,00	0,30	0,17	-0,40	0,34

Tabloda görüldüğü gibi değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ile +1 arasındadır. Buna göre verilerin dağılımının normal olduğu kabul edilmiş ve araştırmada parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi araştırmaya katılanların iş stresi puan ortalaması 2,65'tir.

Araştırmanın amacına ulaşmak için tekli hipotez oluşturulmuştur. Oluşturulan hipotezler aşağıdadır:

H₁: Cinsiyet, iş stresi puanlarında anlamlı düzeyde farklılık oluşturmaktadır.

H₂: Medeni durum, iş stresi puanlarında anlamlı düzeyde farklılık oluşturmaktadır.

H₃: Yaş, iş stresi puanlarında anlamlı düzeyde farklılık oluşturmaktadır.

H₄: Çalışanların öğrenim düzeyi, iş stresi puanlarında anlamlı düzeyde farklılık oluşturmaktadır.

H₅: Çalışanların gelir düzeyi, iş stresi puanlarında anlamlı düzeyde farklılık oluşturmaktadır.

H₆: Çalışanların departmanları, iş stresi puanlarında anlamlı düzeyde farklılık oluşturmaktadır.

H₇: Mesleki kıdem, iş stresi puanlarında anlamlı düzeyde farklılık oluşturmaktadır.

H₈: Kurumdaki çalışma süresi, iş stresi puanlarında anlamlı düzeyde farklılık oluşturmaktadır.

3. Bulgular

Araştırmanın bu kısmında verilerin analizinden elde edilen bulgular paylaşılmıştır.

İş Stresinin Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşması

Tablo 2.3: İş Stresinin Cinsiyete Göre Farklılaşması

Cinsiyet	N	<i>X</i>	<i>SS</i>	Levene's		t test		
				F	p	t	df	p
Kadın	103	2,78	0,88	0,27	,605	2,114	204	,036
Erkek	103	2,53	0,85					

Tabloda görüldüğü gibi, iş stresinin cinsiyete göre farklılaşması test etmek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda; kadın ve erkeklerin iş stresi puanlarındaki kadınlar lehine bulunan farklılık istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur ($p = 0,036$). Bu bulguya göre cinsiyet, iş stresi puanlarında anlamlı düzeyde farklılık oluşturmaktadır hipotezi (**H₁**) doğrulanmıştır.

Tablo 2.4: İş Stresinin Medeni Duruma Göre Farklılaşması

Medeni Durum	N	X	SS	Levene's		t test		
				F	p	t	df	p
Bekâr	83	2,79	0,91	1,02	,313	1,877	204	,062
Evli	123	2,56	0,84					

Tabloda görüldüğü gibi, iş stresinin medeni duruma göre farklılaşmasını incelemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda; bekâr ve evlilerin puanlarındaki farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,062$). Bu bulguya göre medeni durum, iş stresi puanlarında anlamlı düzeyde farklılık oluşturmaktadır hipotezi (H_2) reddedilmiştir.

Tablo 2.5: İş Stresinin Yaşa Göre Farklılaşması

Yaş	N	X	Ss	Var. K	KT	Sd	KO	F	p
30 ve altı	46	2,88	0,90	G. İçi	3,01	3	1,00	1,32	,268
31-35 arası	48	2,61	0,94	G. Arası	153,03	202	0,76		
36-40 arası	59	2,61	0,75	Toplam	156,04	205			
41 ve üstü	53	2,55	0,91						
Toplam	206	2,65	0,87						

Tabloda görüldüğü gibi, iş stresinin yaşa göre farklılaşmasını sınamak için yapılan tek yönlü varyans analizi Anova testi sonucunda; yaş ilerledikçe iş stresinin azaldığı ancak bu farklılaşmanın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p=0,268$). Bu bulguya göre yaş, iş stresi puanlarında anlamlı düzeyde farklılık oluşturmaktadır hipotezi (H_3) reddedilmiştir.

Tablo 2.6: İş Stresinin Öğrenim Gruplarına Göre Farklılaşması

Öğrenim	N	X	Ss	Var. K	KT	Sd	KO	F	p
Lise ve Altı	44	2,44	0,73	G. İçi	3,26	2	1,63	2,16	,118
Ön Lisans	125	2,67	0,88	G. Arası	152,79	203	0,75		
Lisans ve Üstü	37	2,84	0,97	Toplam	156,04	205			
Toplam	206	2,65	0,87						

Tabloda görüldüğü gibi, iş stresinin öğrenim gruplarına göre farklılaşmasını sınamak için yapılan tek yönlü varyans analizi Anova testi sonucunda; öğrenim düzeyi yükseldikçe iş stresinin de yükseldiği ancak bu farklılaşmanın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p=0,118$). Bu bulguya göre çalışanların öğrenim düzeyi, iş stresi puanlarında anlamlı düzeyde farklılık oluşturmaktadır hipotezi (H_4) reddedilmiştir.

Tablo 2.7: İş Stresinin Gelire Göre Farklılaşması

Gelir	N	X	Ss	Var. K	KT	Sd	KO	F	p
3500 altı	65	2,59	0,77	G. İçi	0,43	2	0,22	0,28	,754
3500-4000	44	2,72	0,96	G. Arası	155,61	203	0,77		
4001-4500	97	2,67	0,90	Toplam	156,04	205			
Toplam	206	2,65	0,87						

Tabloda görüldüğü gibi, iş stresinin gelir gruplarına göre farklılaşmasını sınamak için yapılan tek yönlü varyans analizi Anova testi sonucunda; gelir grupları arasında farklılaşmaların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p=0,754$). Bu bulguya göre çalışanların

gelir düzeyi, iş stresi puanlarında anlamlı düzeyde farklılık oluşturmaktadır hipotezi (H_5) reddedilmiştir.

Tablo 2.8: İş Stresinin İşyerindeki Göreve Göre Farklılaşması

Görev	N	X	Ss	Var. K	KT	Sd	KO	F	p
Diğer	80	2,75	0,84	G. İçi	1,48	2	0,74	0,97	,381
Teknik	38	2,65	0,89	G. Arası	154,57	203	0,76		
Yönetim	88	2,57	0,90	Toplam	156,04	205			
Toplam	206	2,65	0,87						

Tabloda görüldüğü gibi, iş stresinin çalışılan departman gruplarına göre farklılaşmasını sınamak için yapılan tek yönlü varyans analizi Anova testi sonucunda; yönetim, teknik ve diğer departmanlarda çalışanların iş stresi puanları arasındaki farklılaşmanın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p=0,381$). Bu bulguya göre çalışanların departmanları, iş stresi puanlarında anlamlı düzeyde farklılık oluşturmaktadır hipotezi (H_6) reddedilmiştir.

Tablo 2.9: İş Stresinin Mesleki Kıdeme Göre Farklılaşması

Mesleki Kıdem	N	X	Ss	Var. K	KT	Sd	KO	F	p
3 Yıldan Az	35	2,63	0,97	G. İçi	3,68	4	0,92	1,21	,306
3-6 Yıl	34	2,53	0,84	G. Arası	152,37	201	0,76		
7-10 Yıl	41	2,88	0,93	Toplam	156,04	205			
11-14 Yıl	50	2,70	0,76						
15 ve Üstü Yıl	46	2,52	0,87						
Toplam	206	2,65	0,87						

Tabloda görüldüğü gibi, iş stresinin mesleki kıdeme göre farklılaşmasını sınamak için yapılan tek yönlü varyans analizi Anova testi sonucunda; mesleki kıdem grupları arasındaki iş stresi puanlarının farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p=0,306$). Bu bulguya göre mesleki kıdem, iş stresi puanlarında anlamlı düzeyde farklılık oluşturmaktadır hipotezi (H_7) reddedilmiştir.

Tablo 2.10: İş Stresinin İşyerindeki Kıdeme Göre Farklılaşması

Kurum Kıdemi	N	X	Ss	Var. K	KT	Sd	KO	F	p
3 Yıldan Az	36	2,40	0,94	G. İçi	3,48	4	0,87	1,15	,336
3-8 Yıl	32	2,66	0,88	G. Arası	152,56	201	0,76		
9-11 Yıl	56	2,79	0,87	Toplam	156,04	205			
12-14 Yıl	32	2,73	0,79						
15 ve Üstü	50	2,63	0,87						
Toplam	206	2,65	0,87						

Tabloda görüldüğü gibi, iş stresinin kurumdaki kıdem (kurumda çalışma süresi) göre farklılaşmasını sınamak için yapılan tek yönlü varyans analizi Anova testi sonucunda; kurumdaki kıdem grupları arasındaki iş stresi puanlarının farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p=0,336$). Bu bulguya göre kurumdaki çalışma süresi, iş stresi puanlarında anlamlı düzeyde farklılık oluşturmaktadır hipotezi (H_8) reddedilmiştir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmaya katılan 206 kişinin %50'si erkek (103) %50'si kadındır. Araştırmaya katılanların % 42,7'si (88) idari kadrolarda, % 18,4'ü (38) teknik departmanlarda ve %38,8 (80)'i diğer departmanlarda görev yapmaktadır. Araştırma verilerinin dağılımının normal ve kullanılan ölçeğin güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların iş streslerinin orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Araştırmada iş stresinin demografik değişkenlere göre farklılaşmasını incelemek üzere yapılan fark testleri sonucunda medeni durum, yaş, öğrenim düzeyi, gelir düzeyi, departman, mesleki kıdem ve kurumdaki çalışma süresi değişkenleri açısından grupları arasında iş stresi puanlarındaki farklılaşmalar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Buna göre medeni durum, yaş, öğrenim düzeyi, gelir düzeyi, departman, mesleki kıdem ve kurumdaki çalışma süresi değişkenlerinin iş stresinde üzerinde anlamlı düzeyde farklılık yaratan değişkenler olmadığı söylenebilir. Buna karşın araştırma bulgularına göre, cinsiyet değişkeni açısından gruplar arasında iş stresi puanlarındaki farklılaşma istatistiksel olarak anlamlıdır. Kadınların iş stresi puanları erkeklerin puanlarından anlamlı düzeyde yüksektir. Bu bulguya dayanarak cinsiyet iş stresini farklılaştıran bir unsur olduğu söylenebilir. Nur (2011) tarafından yapılan çalışmanın sonucuna göre de benzer bir durum söz konusudur. Kadınların stres yaşama puanları erkeklere kıyasla daha yüksektir ve puanlar arasındaki farklılık istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Konu ile ilgili alanyazın incelendiğinde ise Malatya Turgut Özal Hastanesi hemşirelerine yönelik kişisel özellikler ve sosyo-demografik durumlar çerçevesinde stres düzeyleriyle ilgili Omak (2016) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre kadınlardaki stres düzeyi erkeklerdeki stres düzeyine kıyasla daha yüksektir, fakat bu sonuç istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Yaş, medeni durum ve eğitim durumu değişkenleri açısından da stres puanları anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak katılımcıların mesleki deneyim süreleri kıyaslandığında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Mesleki deneyimi 10-15 yıl olan hemşirelerin, mesleki deneyimi 15-20 yıl olanlardan daha az stres yaşadıkları tespit edilmiştir. Yenihan, Öner ve Çift yıldız (2014) tarafından yapılan çalışmada ise bir otomotiv işletmesinde çalışan mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanların iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanların iş stresi tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlara göre daha yüksek iş stresi tutum puanına sahip oldukları görülmüştür. Çalışmanın bir diğer önemli bulgusu ise çalışanların gelir durumlarının düşüklüğüne göre iş stresi tutumlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Buna göre, 1001– 3000 TL arası gelire sahip olan çalışanlar daha yüksek gelire sahip çalışanlara göre daha fazla iş stresi puanına sahiptirler. Çalışmada ele alınan diğer demografik özellikler (cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, iş hayatı yılı) açısından iş stresi puanlarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Bu araştırmanın bulgularına, göre cinsiyet değişkeni açısından gruplar arasında iş stresi puanlarındaki farklılaşma istatistiksel olarak anlamlıdır ve kadınların iş stresi erkeklerden anlamlı düzeyde yüksektir. Bu da kadın çalışanların potansiyel stres kaynaklarının etkisine daha açık olduğunu göstermektedir. Örgütlerin bu durumu dikkate alarak özellikle kadın çalışanlarda iş stresine sebep olan faktörleri tespit etmesi ve bu faktörleri ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar yürütmesi hem kadın çalışanların verimliliği açısından hem de örgütsel performans açısından gereklidir. Bu bağlamda örgüt yöneticilerinin özellikle kadın çalışanlarda iş stresine

neden olan faktörleri tespit etmek üzere nicel ve nitel araştırmalar yapması, bu araştırmaların sonuçlarından faydalanarak kadın çalışanlarda iş stresini önleyecek veya azaltacak çalışmalar yürütmeleri önerilebilir.

KAYNAKLAR

- Aytaç, S. (2009). İş stresi yönetimi el kitabı: iş stresi: oluşumu, nedenleri, başa çıkma yolları, yönetimi. Türk-İş Yayını: Ankara.
- Balci, A. (2000). Öğretim elemanlarının iş stresi, kuram ve uygulamalar. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Barutçugil, İ. (2002). Organizasyonlarda duyguların yönetimi. Kariyer Yayınları: İstanbul.
- Başaran, İ. E. (1991). Örgütsel davranış: İnsanın üretim gücü. Gül Yayınevi: Ankara.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012), Bilimsel araştırma yöntemleri (12. baskı). Pegem: Ankara.
- Copper, C., & Straw, A. (1998). Bir haftada başarılı stres yönetimi (Çev: E. Köymen). Dünya Yayıncılık: Ankara.
- Deveci, B. (2017). İş stresi ve turizm işletmelerinde yapılan araştırmalara ilişkin bir değerlendirme. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20),39-53.
- Durmuş, B., Çinko, M., & Yurtkoru, E.S. (2018). Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi. Beta Yayınları: İstanbul.
- Eren, E. (2001). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. Beta: İstanbul.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 170-187.
- Gerrig, R. J., & Zimbardo, P. G. (2016). Psikoloji ve yaşam (A. A. Özdoğru, Çev. Ed.). Nobel: Ankara. (Orijinal Eser: Psychology and life, 19th ed., by Richard J. Gerrig & Philip G. Zimbardo, 2010, Pearson: New Jersey).
- Gültekin, F. (2008). Stres kaynakları ile kariyer yönetiminin etkileşimi: Borsa aracı kurum çalışanları üzerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Hwang, J., Sunghyup, S. P., & Jongseung, P. (2013), Segmentation of hotel employees by occupational stress and differences in demographic characteristics. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 18(3), 241-261.
- Ivancevic, J. M., & Matterson, M. T. (1993). Organizational behavior and management. Richard D. Irwin Inc., Third Edition, USA.
- Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89 (3), 395-404.
- Klarrich, S. H. (1996). Stresiz çalışma ortamı. Öteki Yayınevi: Ankara.
- Koçer, C. (2015). Kariyer yönetimi-iş stresi ilişkisi ve imalat sektöründe bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior*, (12th Edition). Mc Graw Hill Publishing: New York.
- Mc Grath, J. E. (1976), *Handbook of industry and organizational psychology*. (Ed.) Marvin D. Dunnette. *Stress and Behavior in Organizations*. (1st Edition). Rand Mc Nally College Publishing Company: Chicago.
- Netemeyer, R. G. vd. (2005). Conflicts in the work–family interface: Links to job stress. Customer Service Employee Performance, and Customer Purchase Intent, *Journal of Marketing*, Vol. 69.
- Nunnally, J. (1967). *Psychometric theory*. McGraw Hill Pub: New York.
- Nur, D. (2011). Kamu hastanelerinde çalışan sağlık personelinde iş doyumunu ve stres ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 14, 230-240.
- Okutan, M., & Tengilimoğlu, D. (2002). İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: Bir alan uygulaması. *G.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 3, 15-42.
- Omak, N. (2016). Kamu örgütlerinde iş stresi olgusu ve sosyo-ekonomik riskleri üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Pehlivan, İ. (2000). İş yaşamında stres. Pegem Yayınları: Ankara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). Örgütsel davranış (İ. Erdem, Çev. Ed.) Nobel: Ankara. (Orijinal Eser: *Organizational Behavior*, 14th ed., by Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2011, Pearson: New Jersey).
- Steers, R. (1981). *Introduction to organizational behaviour*. Scott, Foresman and Company: Glenview, Illinois.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (Sixth edition). United States: Pearson Education.
- Tortumlu, T. (2016). İş stresi ve örgüt ikliminin çalışan performansı üzerindeki etkisi: İstanbul Avrupa yakası ilçe belediyelerinde uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Weiten, W., Hammer, E. Y., & Dunn, D. S. (2016). *Psikoloji ve çağdaş yaşam insan uyumu* (E. İkiz, Çev. Ed.). Nobel: Ankara. (Orijinal Eser: *Psychology and contemporary life human adjustment*, 10th ed., by Wayne Weiten, Elizabeth Yost Hammer & Dana S. Dunn, 2015, Wadsworth/Cengage Learning: Belmont, CA).
- Yates, J. E. (1989). *Gerilim altındaki yönetici*. İlgı Yayınları: İstanbul.
- Yenihan, B., Öner, M., & Çiftçiyıldız, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Otomotiv işletmesinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38-49.