

**HAZIR GİYİM SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL STRES
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Doç Dr. Turan Atılgan*
Öğr. Gör. Yük.Müh. İnci Dengizler**

**A RESEARCH ON ORGANIZATIONAL STRESS IN APPAREL
SECTOR**

ABSTRACT

As known, the textile and apparel sector is the locomotive of Turkish economy. Both its share of 35 % in the export and meeting 11 % of the employment and 10 % of the GSMH alone, as well as collecting 25 % of all industrial investments in its structure, reflects the significance of the sector. Therefore, while affirmative progresses and improvements within the sector causing direct positive affects and result in correcting and maintaining the macro balances in Turkish economy, in the same direction also the negative developments may result in serious hazards in Turkish economy. As known, one of the most important indications of advantage of rivalry in national and international trades is the level of productivity and increase in the productivity. When the apparel sector is considered as a labor-dense sector, the increase in productivity is largely depends on the performance of the employees. Performance levels of the employees are closely related to their working conditions, commitments and their organizational stress levels. In cases where level of organizational stress on the workers is high, their performance reduces, in turn this causes organization's productivity, as well as sector's productivity to reduce, finally results in losses of productivity and competition power in country's economy. Thus, low level of organization stress should be one of the basic aims of the enterprises.

In this study the in is being measured and consequently recommendations are made by making some evaluations.

Key Words : *Performance levels of the employees, organizational stress level, apparel sector,*

* Ege Ü. Tekstil Mühendisliği Bölümü

** Ege Ü. Emel Akın Meslek Yüksek Okulu

GİRİŞ

Tekstil ve hazır giyim sektörü bilindiği gibi Türk ekonomisinin lokomotif niteliğindedir. Gerek ihracattaki %35'lik payı, gerek istihdamın tek başına %11'ini ve GSMH'nın %10'unu karşılması diğer yandan da toplam sanayi yatırımlarının %25'ini bünyesinde toplaması sektörün önemini yansıtmaktadır. Dolayısı ile sektördeki olumlu gelişme ve iyileşmeler doğrudan Türk ekonomisinin makro dengelerinin korunmasında ve düzelmesinde olumlu etkiler ve sonuçlar doğururken, olumsuz gelişmelerde aynı doğrultuda Türk ekonomisine ciddi zararlar verebilmektedir. Bilindiği gibi ulusal ve uluslar arası ticarete rekabet avantajının en önemli göstergelerinden birisi verimlilik düzeyi ve verimlilik artışıdır. Hazır giyim sektörünün emek-yoğun bir sektör olduğu dikkate alındığında verimlilik artışı, büyük oranda çalışanların performansına bağlıdır. Çalışanların performans düzeyi ise onların çalışma koşulları, işe bağlılıkları ve örgütsel stres düzeyi ile yakından ilişkilidir. Çalışanların üzerindeki örgütsel stres düzeyinin yüksek olduğu durumlarda, çalışanların performansı düşmekte bu işletmenin verimliliğinin ardından da sektördeki verimliliğin düşmesine ve sonuç olarak ta ülke ekonomisindeki verimlilik kayıplarına ve rekabet gücü kayıplarına neden olmaktadır. Bu nedenle örgütsel stres düzeyinin düşük olması işletmelerin temel hedeflerinden birisi olmalıdır. Bu çalışmada hazır giyim sektöründeki örgütsel düzeyi ölçülmekte ve daha sonrada değerlendirmeler yapılarak önerilerde bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler ; Çalışanların performans düzeyi, örgütsel stres düzeyi, hazır giyim sektörü

1. STRES VE ÖRGÜTSEL STRES KAVRAMLARI

Stres, bireyi rahatsız eden bir ortamın ortaya çıkardığı herhangi bir düzen bozukluğuna organizmanın verdiği cevap şeklinde tanımlanabilmektedir. Her bireyin adaptasyon yeteneğine göre tepkileri farklıdır.

Schermerhom'a göre stres bireylerin karşılaştığı olağanüstü talepler, tehditler ve fırsatlar ortaya çıktığı zaman oluşan bir gerilim durumudur .

İki tür stres vardır . Bunlardan olumlu stres (iyi stres), olumlu sonuçlar çıkartır. Kaygı yerine zor amaca ulaşırken bireye doyum ve yaşama sevinci veren strestir. Olumsuz stres (kötü stres) ise, bireyin kendisine güvenini kaybetmesine neden olan, yetersizlik duygularına sevk eden, çaresizlik, umutsuzluk ve hayal kırıklığı çıkartan strestir.

Potansiyel stres kaynakları herkeste aynı derecede etki yaratmaz. Bazı kişiler sorunların üstesinden gelmede diğerlerine nazaran daha başarılı olabilirler. Bu

kişisel farklılıklar demografik ve algısal değişkenlerden, iş deneyimlerinden, A tipi davranış diye adlandırılan özelliklerden kaynaklanabilir.

Çalışma yaşamına giren birey, üretimin yanı sıra, örgüt içinde diğer insanlarla ilişkiler kurar, örgütün değer ve normlarına uyum sağlamaya başlar, örgüt içindeki çeşitli gruplara üye olur. Bu süreçler iş görenin güçlü bir uyum çabası göstermesini gerekli kılmaktadır. Birey açısından uyum, çalışma yaşamında doyum, huzur ve mutluluk sağlar. Örgüt açısından ise verimli bir çalışmanın temel gereksinimlerinden biridir. İş ortamında belirli rol ve görevleri yerine getiren birey, örgüt ortamından kaynaklanan örgütsel stres ile karşı karşıyadır. Bu kavram iş stresi veya mesleki stres olarak da adlandırılmaktadır. Örgütsel stres, örgütte ya da işle ilgili olarak herhangi bir beklentiye karşı bireysel enerjinin harekete geçmesi olarak tanımlanmaktadır. Beehr ve Newman iş stresini, bireyleri normal işlevlerinden farklılaşmaya zorlayan değişimler tarafından belirlenen ve onların işleriyle ve diğer insanlarla etkileşiminden kaynaklanan bir durum olarak tanımlamaktadırlar. Bu yazarlara göre stres, örgüt üyeleri için fiziksel, psikolojik veya davranışsal alanlardaki değişikliklerle sonuçlanan dışsal bir uyarlanma sürecidir.

2. ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI

Stres kaynakları, strese neden olacak potansiyele sahip koşullar ya da çevresel olaylardır. Bunlara stresör denir. Bu faktörlerden işle ilgili faktörler açıkça yoğun bir stres potansiyeline sahiptir. İş yaşamında strese yol açabilecek faktörle işin yapılış şekli ile ilgili olabileceği gibi işletmenin yapısından, yönetimden, fiziksel çevre şartlarından ya da bireylerin kendi özelliklerinden kaynaklanabilir. Özellikle işletmenin doğasında olan bazı özelliklerden oluşan stres kaynakları, çalışanlar için sürekli sorun yaratırlar. Kaynaklar fark edilmeyince etkili bir biçimde kontrol altına almak mümkün olmaz ve sonucunda kronik stres kaynakları haline dönüşürler.

İş yaşamındaki kronik stres kaynaklarını aşağıdaki başlıklar altında toplamak mümkündür.

1- Aşırı iş yükü; Yapılması gereken işin kişinin iyice emin olmadığı beceri, yetenek ve bilgileri gerektiriyor olması, kaygı ve gerginlik yaratacaktır. Tam tersi de olabilmektedir. İşin hacminin düşüklüğü, bireyin beceri ve yeteneklerinin çok altında olması işi sıkıcı hale getirebilir.

2- Görev belirsizliği; Bireyin görevleri konusunda yeterli bilgisinin olmaması durumunda görev belirsizliği görülür. Eğer işin amaçları yeterince tanımlanmamışsa, bir diğer ifade ile birey ne yapacağını tam olarak bilemiyorsa stres kaçınılmaz olacaktır. Performans beklentilerini, iş davranışı sonuçlarını bilememe de bu türe girmektedir. Belirsizlik durumunda iş tatminsizliği, psikolojik gerilim, kendine güvensizlik, yararlı olmama duygusu belirecektir.

3- Sorumluluk; Diğer insanların sorumluluğunu üstlenmek kişilerde gerginlik yaratan bir stres kaynağıdır. Diğer insanların mesleki gelişiminin

sorumluluğu bir kişiye yüklenmiş ise, ayrıca işin doğası çok fazla sorumluluk gerektiriyor , ancak yetkiler sınırlı ise, kişi kendini stres altında hissedebilir.

4- Görev çatışması; Bireyin üstlendiği iki veya daha fazla rolün aynı zamanda ortaya çıkması, böylece zıt isteklerde bulunulması rol ve görev çatışmasına yol açabilir. Bölüm amirinin verdiği görevi yerine getiren bir çalışan, müdürü bir başka görev verdiğinde karmaşa içine düşerek, görev çatışması yaşayabilecektir.

5- İşle ilgili karar sürecine katılım; Kişinin çalıştığı iş yerinde karar verme sürecinde etkinin olup olmaması, stresin oluşumunu etkiler. Kararlara katılma, bireyin kendisine değer verildiği düşüncesine yol açarak performansını artırır. Özellikle çalışanları etkileyen kararlarla ilgili olarak çalışanların fikrinin hiç sorulmadığı durumlarda çalışanlar stres yaşar, performansları düşer. Çalışanın bilgisi, görgüsü ve istekleri örgütsel karar sürecinden ayrı tutulursa katılım azlığı oluşur.

6- İş doyumunda eksiklik; Kişi yaptığı işi seviyorsa , işini anlamlı buluyorsa işyerinde mutludur ve performansı iyidir. İşini gereksiz veya anlamsız bulan ya da kendisine uygun bulmayan kişi, işini yaparken iş doyumuna ulaşamadığı için stres olmakta, performansı düşmektedir.

7- İşin gerekliliğine inanmada eksiklik; Yaptığı işin gerekli ve anlamlı olmadığını düşünen kişi , o işi yapmaktan rahatsızlık duyar. Bu da işyerindeki mutluluğunu ve performansını etkiler.

8- Gelecek belirsizliği; Çalışanların ekonomik problemler nedeniyle işsiz kalma korkusu yaşaması, işinin geleceğinin ne olacağını bilememesi, teknolojik gelişmeler gibi nedenlerle deneyimlerinin gelecekte yetersiz olacağını düşünmesi çalışanları strese sokmaktadır. Özellikle yoğun ekonomik krizlerin yaşandığı, şirket küçülmeleri, birleşmeleri veya işyeri kapanma kararlarının alındığı dönemlerde çalışanların stres düzeyleri oldukça yüksek düzeyde olmakta olup, aile çevresini de olumsuz etkilemektedir.

9- Kariyer engeli; Kişinin iş yaşamında belli bir hedefe ulaşmak, kariyer basamaklarında yükselerek bunun karşılığında daha fazla güç, saygınlık ve para elde etmek, kariyer gelişimini sağlamak yönündeki istek ve ihtiyacının örgüt tarafından karşılanamaması ve çeşitli şekillerde engellenmesi çalışanlarda strese yol açacaktır.

10- Zaman yetersizliği; Stres aynı zamanda zamanı nasıl değerlendirdiğimize bağlı olarak da çıkabilir. Yapılması düşünülen işlerin zamanında yetiştirilememesi veya yetiştirilemeyeceğinin düşünülmesi kişide gerginlik ve stresi oluşturur.

11- İş konusunda kaygılanma; Genellikle kişisel özelliklere bağlı olarak ortaya çıkan psikolojik gerginliklerdir. İşin geleceği, iş arkadaşlarıyla anlaşma düzeyi, ters gelen emirler alma, işe uygun olmama gibi konularda kişilerin yaşadığı endişelerdir.

12- İş yerinden ayrılamama; Çalışanların gerektiğinde işyerinden ayrılamaması kişide gerginliğe yol açmaktadır. Çalışanlar işlerinde o esnekliği bulamadıklarında rahatsız olmakta, stres yaşamaktadırlar.

13- Yönetim tarzı; Örgütlerin hiyerarşik doğası da stres yaratan faktörler arasında olup, yönetim yapısı ve yönetim tarzı stres oluşumunda etkindir. Otokratik bir anlayışla yönetilen işyerlerinde özellikle tepeye doğru yükselen güç kullanımı, çalışanların stres içinde olmalarına yol açar. Özellikle cezanın kullanımı (korkutmaya dayalı yönetim tarzı) kişilerde gerilim oluşturur. Hele sınırlı kaynaklar ve sınırlı ödüller için çalışanları yarıştırmak stres yaratır. Performansı artırmak için yapılan aşırı yarışma, birinin kazanırken diğerinin kaybetmesine yol açtığından yıkıcı ve maliyeti yüksek olur.

14- İş arkadaşları ve şeflerle anlaşma düzeyi; Sosyal bir varlık olan insanlar işyerlerinde beraber çalıştıkları kişilerle ya da amirleriyle anlaşamadıklarında stres yaşamakta, arkadaş ve şef desteğini hissedemediklerinde mutsuz olmaktadır. Bu performanslarını da etkileyebilmektedir.

15- Fiziki mekan ve çevre şartları; İş yerindeki oda, masa veya çalışma alanı kişilerde belli rahatlık ve güven sağlayıcı unsurlardır. İşin fiziksel çevre şartlarını oluşturan hava koşulları, aydınlanma, ısı, gürültü gibi unsurların çalışanların sağlığını, fizyolojik ve psikolojik durumunu etkilediği bilinmektedir.

Bunların yanı sıra çalışma hayatında ortaya çıkan stres faktörlerini daha da genişletmek mümkündür.

3. STRES YÖNETİMİ

Stres yönetimi veya stresle başa çıkma, ruh ve beden sağlığını korumak , üretici ve verimli bir yaşam sürdürebilmek için gereklidir.

3.1 Stresle başa çıkmada bireysel stratejiler

Bireysel olarak kullanılan bazı stratejiler stresle başa çıkmada çok önemli ve gerekli yer tutmaktadır. Bu stratejilerin ortak yönü, hemen hemen tümünün kişisel alışkanlıklar ile fiziksel, psikolojik ve davranışsal yapıları kontrol altına alınmasını ön görmeleridir. Böylece bedende başlayan ve zararlı olan stres tepkisi karşı önlem alınarak etkisiz kılınmaya çalışılmaktadır. Bu stratejiler şunlardır;

Egzersiz, gevşeme, davranışsal öz kontrol, bilinçsel terapi, beslenme, toplumsal destek, sosyal kültürel ve sportif etkinliklere katılma, sağlıklı bir aşk hayatı, masaj ve zaman yönetimidir.

3.2 Stresle başa çıkmada örgütsel stratejiler

Örgütsel stresle başa çıkma stratejileri, iş görenlerin iş stresini azaltmak ya da önlemek için örgüt düzeyindeki stres kaynaklarının kontrol edilmesi ya da

azaltılması için yapılan yönetsel düzenlemelerdir. Örgütsel stresin azaltılması için kullanılacak genel stratejiler şunlardır.

Destekçi bir örgütsel hava yaratmak: Birçok büyük örgütte bugün yüksek düzeyde bürokratik ve biçimsel bir yapı ile birlikte katı ve kişisel olmayan bir hava vardır. Bu durum önemli ölçüde stres kaynağıdır. Daha az merkeziyetçi, kararlara katılımı sağlayan, yukarı doğru iletişim akışına izin veren bir yapı kurulması önemli bir başa çıkma stratejisi olabilir. Böyle bir yapı ve süreç değişikliği iş görenler için daha destekçi bir örgüt havasının yaratılmasını, iş stresinin önlenmesini veya azaltılmasını sağlayacaktır.

Görevlerin zenginleştirilmesi: İş zenginleştirilmesi, hem işin içerdiği etmenlerin hem de işin özüne ilişkin niteliklerin geliştirilmesini içerir. Zenginleştirilmiş görevler daha rutin ve yapılandırılmış işlere göre stres kaynaklarının azaltılmasını sağlayacaktır. Ancak bazı bireyler için zenginleştirilmiş iş daha çok stres yaratmaktadır. Örneğin gelişme gereksinimi düşük olan bireylerde zenginleştirilmiş işte başarı veya başarısızlık düşüncesi daha fazla stres yaratmaktadır. Her şeye rağmen dikkatlice yapılmış görevsel düzenlemeler, iş stresiyle başa çıkmada etkili bir yoldur.

Örgütsel rollerin belirlenmesi ve çatışmaların azaltılması : Rol çatışması ve belirsizlikler bireysel stres kaynaklarının başında gelmektedir. Yöneticiler, örgütsel rollerin belirsizliğini ve çatışmalarını ortadan kaldırarak bunun neden olduğu stresi azaltabilirler. Her görev iş görene destek olacak açık beklenti ve gerekli bilgiyi içermelidir.

Mesleki gelişim yollarının planlanması ve danışmanlık sağlamak: Genellikle örgütlerde, mesleki ilerleme planlaması ile ilgili geçişler ve iş görenlerin yükselmesi geleneksel yollarla yapılmaktadır. Bireylerin yükselme ve ilerlemeleri genellikle bir yönetici tarafından, kendilerinin kararı olmaksızın sağlanır. Büyük örgütlerde, bireylerin sonraki pozisyonlarının ne olacağını ve ne yapacaklarını bilmemeleri büyük bir stres kaynağıdır.

3.3 Örgütsel stresin azaltılmasında yöneticiye düşen görevler

Etkili yöneticiler, verimliliği yalnızca kısa dönemde istemez, sağlıklı ve doyumlu iş görenlerin örgütün uzun dönemli yararları için yaşamsal olduğunu bilirler. Başarılı yöneticiler optimal iş stresinin verim için gerekli olduğunu farkındadırlar.

İş görenlerin aşırı stres altında kalmalarını önleyecek bazı öneriler şunlardır:

- Örgütte çalışırken yeterince çekici bir ortam sağlayarak doyumunu yükseltmek ve hareketliliği azaltmak,
- Rol çatışmaları ve rol belirsizliğini en aza indirmek için olabildiğince açık ve uyumlu rol beklentilerini sağlama,
- Sürekli olarak ne aşırı iş yükünün, ne de iş yükü azlığının olmamasına dikkat etmek ve işe uygun bir şekilde değişiklik yaparak çalışma sürecini yönetmek,

- Örgütte değişme ve süreklilik arasında iyi bir denge kurmak, örgüt dışında değişen koşullardan geri kalmamak için kendini yenileme yaşamsaldır. Ancak böyle değişmeler çalışanlar arasında stres yaratacak yaygın ve hızlı bir şekilde olmamalıdır,
- Çalışanları sürekli destekleyerek, teşvik etmek, personelin gereksinimlerini karşılayarak onları değerlendirmek, çalışanlar arasında grup çalışmalarını desteklemek ve gruba bağlılığın sağlanmasını teşvik etmek,
- Mümkün olduğu ölçüde her iş görene kısa dönemde verimlilik kadar uzun dönemli sağlık, doyum, kendini ifade olanağı sağlayarak işyerindeki yönetim ve ilerlemenin gerçekleştirilmesi için esneklik göstermek,
- Bütün çalışanlara, onların kararlarında etkili olacak fırsatlar sağlamak,
- Gereksiz strese katkıda bulunabilecek iş koşullarına ve örgüt içindeki stres düzeyine karşı dikkatli olmak,
- Stres içindeki iş görenler için stres yönetimi hizmetlerini desteklemek,
- Bütün çalışanlar için özellikle işle ilgili sıkıntılarına ilişkin daha fazla bilgi edinme fırsatını sağlamak,
- Gerek bireysel, gerekse örgütsel düzeyde yapılacak çeşitli düzenlemeler, örgütsel stres kaynaklarının azaltılmasına yardımcı olacaktır. Böylece doyumlu ve verimli bir örgütsel ortam yaratılarak, hem örgütlerin üretim sürecinin aksamadan işlemesi, hem de iş görenlerin ruh ve beden sağlıklarının korunması sağlanabilecektir.

4. HAZIR GİYİM SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL STRES ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

4.1 Araştırmanın Amacı ve Yöntem

İçinde bulunduğumuz 21.yüzyılın zor, rekabetçi, aşırı çalışmaya dayalı endüstriyel yaşamı, işyerlerinde stres faktörünün daha belirgin şekilde ortaya çıkmasına yol açmış ve insanları tehdit eden büyük bir tehlike olarak belirlemiştir. Bu nedenle günümüzde çalışanların sağlıkla ilgili pek çok fiziksel ve psikolojik hastalıklarının temelinde aşırı örgütsel stres ve stres kaynakları yatmaktadır.

Bu araştırmada emek yoğun bir sektör olan hazır giyim sanayiinde örgütsel strese yol açan faktörler irdelenmek istenmiştir. Strese yol açan faktörlerin sağlık ve psikolojik problemler ile performans üzerinde etkileri araştırılmış, cinsiyetler, eğitim düzeyleri ve farklı işletmeler açısından örgütsel stres farkı olup olmadığı ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu amaçla İzmir ilinde faaliyet gösteren 4 hazır giyim işletmesinde çalışan bireyler üzerinde bir anket çalışması yapılmış ve elde edilen anketler bilgisayar ortamında değerlendirilerek sonuçlar yorumlanmış ve öneriler getirilmeye çalışılmıştır.

4.2 Araştırma Evreni

Çalışma İzmir ilinde orta büyüklükteki 4 konfeksiyon işletmesinde örgütsel stres anketinin 24-28 Mart 2004 tarihleri arasında uygulanmasıyla gerçekleştirilmiştir. İşletmelere gündüz mesai saatleri içinde gidilmiş, öğle tatili sırasında anket hakkında bilgi verildikten sonra uygulanmıştır. Anketlerden toplanan veriler SPSS for Windows (11.0) programında $\alpha = 0.05$ önem düzeyinde istatistiksel olarak değerlendirilmiştir. Çizelgede işletmelerde ankete katılım oranı görülmektedir.

Çizelge : Anket uygulanan işletmelerdeki ankete katılım oranı

Firma	Çalışan sayısı	Anket sayısı	Ankete katılım oranı (%)
1	70	41	59
2	63	53	84
3	90	53	59
4	65	33	51
Toplam	288	180	63

4.3 Kullanılan ölçme aracı “ örgütsel stres anketi ”nin tanıtımı

Stres araştırmalarında psikolojik ve örgütsel kaynaklı streslerin ölçülmesine yönelik yaklaşımlar ağırlık kazanınca Michigan Üniversitesi İzlem Araştırma Merkezi'nde 1975'de Caplan ve arkadaşları tarafından örgütsel stres ölçümüne yönelik bir soru listesi hazırlanmış, daha sonra bu soru listesi 1980'de Reiche ve Dijkhuizen tarafından Örgüt Stresi Soru Listesi şeklinde geliştirilmiştir. Bu soru listesi daha az eğitilmiş çalışanlar tarafından da yanıtlanabilir şekilde dönüştürülüp Doetinchem Örgütsel Stres Anketi adını alarak yaygın kullanım alanı kazanmıştır. Bu soru listesi stres faktörleri ile stres tepkileri arasındaki ilişkiyi etkileyecek bir takım stres tepkilerini ve değişkenleri ölçmeyi amaçlamaktadır. Belli sayıda maddeden oluşan ölçeklerden oluşmaktadır.

Ölçeklerin Tanıtımı

A Stresörler : Aşırı iş yükü (beklenen çalışma temposu), görev belirsizliği (çalışandan beklenen), sorumluluk, görev çatışması (ters emir alma) , işyerinden ayrılamama, işle ilgili karar sürecine katılamama (tempo ayarlanmasında etki) ,işin gerekliliğine inanmada eksiklik (iş sevmeme), gelecek belirsizliği (5 yıl boyunca aynı işte kalma, terfi , deneyimlerin geçerliliği)

B Psikolojik Gerginlikler: İş doyumunda eksiklik (iş değiştirme, eve dönünce işi unutmama) iş konusunda kaygılanma (işletmenin geleceğinden endişe, iş arkadaş ve şefle ilişkiden endişe, ters gelen emirlerden endişe, işe uygun

olmamaktan endişe), psikolojik yakınmalar (gergin, çaresiz, yalnız, neşeli hissetme),

C Sağlık Sorunları: Sağlık yakınmaları (el titremesi, ani kalp çarpıntısı, baş ağrısı krizi, iştahsızlık, uyku problemi, çabuk yorulma) , hastalık devamsızlığı (son 1 ay ve son 1 yıl içinde hastalık nedeniyle devamsızlık) .

D Sosyal Değişkenler: Şef destek eksikliği (şefle anlaşabilme) , iş arkadaşı destek eksikliği (iş arkadaşıyla anlaşabilme)

E Diğer Sorular: Kişisel özelliklere yönelik sorular (yaş, cinsiyet, eğitim, görev, görev süresi)

F Performans: Orijinal ankette yer almayan bu ölçek bu çalışmada örgütsel stresin performansa etkisini tespit için eklenmiştir. (işle ilgili hislerin, şefle anlaşma düzeyinin, beklenen çalışma temposunun, işin geleceği ile ilgili endişenin ve sağlık problemlerinin performansı etkilemesi)

4.4 Araştırmanın Bulguları

Anket uygulanan 180 kişinin firmalara göre işteki görevlerine göre dağılımını çizelge 4.1 ve 4.2 yansıtmaktadır.

Çizelge 4.1 Anketlerin firmalara dağılımı

FİRMA	Frekans	Yüzde(%)
1	41	22,8
2	53	29,4
3	53	29,4
4	33	18,3
Toplam	180	100,0

Çizelge 4.2 Ankete katılanların göre görevlerine göre dağılımı

GÖREV	Frekans	Yüzde(%)
Belirtmeyen	10	5,6
Kesimci	20	11,1
Makineci	90	50,0
Ütücü	13	7,2
Ayakçı	16	8,9
Kalite K.	24	13,3
Asorti	7	3,9
Toplam	180	100,0

Çizelgelere bakıldığında her firmadan çalışanların ortalama %30'unun ankete katıldığını ve bunların %50'sinin makinacı, %13.3'ünün kalite kontrolcü ve %11.1'inin ise kesimci olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.3 Ankete katılanların çalışma sürelerine göre dağılımı

SÜRE	Frekans	Yüzde(%)
Boelirtmeyen	12	6,7
6 aydan az	41	22,8
6-12 ay	21	11,7
12-24 ay	33	18,2
24 aydan fazla	73	40,6
Toplam	180	100,0

Çizelge 4.4 Yaşlarına göre dağılım

YAŞ	Frekans	Yüzde(%)
Belirtmeyen	5	2,8
18den küçük	15	8,9
18-25 yaş	91	50,0
25-30 yaş	27	15,0
30-40 yaş	25	13,9
40'dan büyük	17	9,4
Toplam	180	100,0

Çizelge 4.3 çalışanların işletmelerindeki çalışma sürelerine göre dağılımını yansıtmaktadır. Buna göre çalışanların %40.6'sı 2 yıldan daha fazla bir süredir aynı firmada çalıştığını ifade ederken %22.8 gibi oldukça yüksek bir orandaki çalışanın da 6 aydan daha kısa bir süredir aynı işletmede çalıştığını ifade etmiştir. Bu da hazır giyim sektöründe personel sirkülasyonunun boyutlarını göstermesi açısından ilgi çekicidir. Çizelge 4.4 çalışanların yaş gruplarına göre dağılımını yansıtmaktadır. Buna göre çalışanların %76.7'sinin 30 yaşının altında olan genç bireylerden oluşmaktadır. Bu da hazır giyim sektörünün fiziksel dayanıklılığa dayalı bir iş temposunu gerektirdiği ve genç personelin buna daha uygun olduğunu göstermektedir. Ancak çizelgedeki ilginç bir sonuçta çalışanların %8.9'unun 18 yaşından küçük bireylerden oluşmasıdır.

Çizelge 4.5 Ankete katılanların cinsiyetlerine düzeylerine göre dağılımı

CINSİYET	Frekans	Yüzde(%)
Kadın	142	78,9
Erkek	38	21,1
Toplam	180	100,0

Çizelge 4.6 Eğitim göre dağılımı

EĞİTİM	Frekans	Yüzde(%)
Belirtmeyen	1	0,6
İlkokul	87	48,3
Ortaokul	47	26,1
Lise ve dengi	40	22,2
Üniversite	5	2,8
Toplam	180	100,0

Çizelge 4.5 hazır giyim sektörü ile ilgili bir başka gerçeği daha gözler önüne sermektedir. Bu da çalışanların yaklaşık %80'inin bayan personelden oluştuğudur. Bunun da pek çok nedeni olduğu gibi temelde bayanların daha düşük ücret düzeylerinde çalışmaya razı olmalarıyla işin niteliğiyle bağlantılı olarak hazır giyime bayanların daha yatkın olmaları sayılabilir. Çizelge 4.6 ise çalışanların eğitim düzeylerini göstermektedir. Buna göre çalışanların yaklaşık %75'i ilköğretim mezunlarından oluşmaktadır. Yüksekokul ve üniversite mezunlarının oranı %2.8 gibi oldukça düşük bir oranı oluşturmaktadır. Bu hem ücret düşüklüğünden kaynaklanmakta ve hem de hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin büyük bölümünün KOBİ'lerden oluşmasından kaynaklanmaktadır. Çizelge 4.7.1 , 4.7.2, 4.7.3, 4.7.4 , 4.7.5, 4.7.6, 4.7.7 ve 4.7.8 lerde stresörlerin çalışanlar üzerindeki etkilerini göstermektedir.

Çizelge 4.7.1 Stresörlerden aşırı iş yükü (işyerinde çalışandan tam olarak çalışma ne beklendiği)

BEKLENEN TEMPO	Frekans	Yüzde(%)
Çok hızlı	66	36,7
Hızlı	87	48,3
Orta	22	12,2
Yavaş	2	1,1
Belirtmeyen	3	1,7
Toplam	180	100,0

Çizelge 4.7.2 Stresörlerden görev belirsizliği (beklenen temposu)

BEKLENTİ	Frekans	Yüzde(%)
Çok iyi biliyorum	27	15,0
İyi biliyorum	47	26,1
Aşağı yukarı	57	31,7
Pek iyi değil	7	3,9
Bilmiyorum	29	16,1
Belirtmeyen	13	7,2
Toplam	180	100,0

Çalışan personelin %36.7'si aşırı iş yüküyle karşı karşıya kaldıklarını ifade etmişlerdir (çizelge 4.7.1). Sektörün yapısı itibariyle de aşırı ve hızlı iş yükü çalışanları en fazla etkileyen stresör olarak karşımıza çıkmaktadır. Çizelge 4.7.2 görevin belirsizliğini göstermektedir. Buna göre hazır giyim sektöründe çalışanların %20'si işyerinde görevlerinin ne olduğunu tam olarak bilemediklerini ifade etmişlerdir. Bu da çalışanlarda strese yol açan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çizelge 4.7.3. Stresörlerden sorumluluk (çalışılan kısım veya ekipte kişiye ne kadar sorumluluk düştüğü)

SORUMLULUK	Frekans	Yüzde(%)
Çok az	7	3,9
Az	10	5,6
Sınırlı	94	52,2
Fazla	39	21,7
Çok fazla	24	13,3
Belirtmeyen	6	3,3
Toplam	180	100,0

Çizelge 4.7.4. Stresörlerden görev çatışması (zaman zaman ters gelen emirler alma)

TERS EMIR ALMA	Frekans	Yüzde(%)
Çok sık	14	7,8
Sık	5	2,8
Bazen	101	56,1
Nadiren	28	15,6
Neredeyse hiç	28	15,6
Belirtmeyen	4	2,2
Toplam	180	100,0

Çalışanların %50'si çok fazla sorumluluk altında çalıştıklarını belirtmektedirler. Bilindiği gibi aşırı sorumluluk çalışanlar üzerinde ciddi bir baskı oluşturmakta ve onları strese sürüklemektedir (çizelge 4.7.3). Yine çalışanların yaklaşık % 67'si zaman zaman görevleriyle ve sorumluluklarıyla bağdaşmayan emirlerle karşılaştıklarını ifade etmektedirler. Görev çatışması da önemli bir stresör olarak karşımıza çıkmaktadır (çizelge 4.7.4.).

Çizelge 4.7.5. Stresörlerden işyerinden ayrılma (gerektiğinde işe ara verebilme durumu)

İŞE ARA VERE	Frekans	Yüzde(%)
Her zaman	5	2,8
Sıklıkla	3	1,7
Bazen	135	75,0
Hiçbir zaman	33	18,3
Belirtmeyen	4	2,2
Toplam	180	100,0

Çizelge 4.7.6 Stresörlerden işle ilgili karar sürecine katılma (tempo ayarlanmasında etkili olma durumu)

TEMPO AYAR	Frekans	Yüzde(%)
Her zaman	32	17,8
Sıklıkla	18	10,0
Bazen	79	43,9
Hiçbir zaman	39	21,7
Belirtmeyen	12	6,7
Toplam	180	100,0

Çalışanların %18.3'ü gerektiğinde asla işine ara veremediğini ve bunun yönetim tarafından kısıtlandığını belirtirken (çizelge 4.7.5), yine aynı şekilde çalışanların %21.7'si hiçbir zaman karar alma sürecine katılmadıklarını ifade etmişlerdir(çizelge 4.7.6). Bunlar oldukça yüksek oranlardır ve çalışanların menmuniyetsizliğini ve stres düzeylerini yansıtmaktadır.

Çizelge 4.7.7. Stresörlerden işin gerekliliğine ve anlamına inanmada eksiklik (işi sevme)

İŞİNİ SEVME	Frekans	Yüzde(%)
Her zaman	103,0	57,2
Sıklıkla	16,0	8,9
Bazen	46,0	25,6
Hiçbir zaman	5,0	2,8
Belirtmeyen	10,0	5,6
Toplam	180,0	100,0

Çizelge 4.7.8.1. Stresörlerden gelecek belirsizliği (5 yıl boyunca işte kalabilme durumu)

5 YIL AYNI İŞ KAL.	Frekans	Yüzde(%)
Kesinlikle evet	35	19,4
Büyük olasılıkla evet	47	26,1
Belki	74	41,1
Büyük olasılıkla hayır	15	8,3
Kesinlikle hayır	7	3,9
Belirtmeyen	2	1,1
Toplam	180	100,0

Çalışanların %66'sı işini sevdiğini belirtirken yalnızca küçük bir oran işini sevmediklerini ifade etmişlerdir(çizelge 4.7.7). Ancak daha önceki olumsuz verilerle karşılaştırıldığında bu sonuçla diğerleri arasında bir çelişki olduğu gözükmemektedir. Bunun temel de iki nedeni olabilir. İlki çalışanların çekindikleri için bu soruya samimi yanıt vermeme diğeri ise çalışanların gerçekten işi sevmekle beraber işyerini ve çalışma koşullarını sevmemeden kaynaklanıyor olabilir. Aynı şekilde çalışanların yaklaşık yarısından fazlasının geleceği konusunda iyimser olmadıkları ve aynı işyerinde kalıp kalamayacağını bilemediklerini ifade etmişlerdir(çizelge 4.7.8.1).

Çizelge 4.7.8.2. Stresörlerden gelecek belirsizliği (gelecek yıllarda işte terfi beklentisi)

TERFİ	Frekans	Yüzde(%)
Kesinlikle evet	18	10,0
Büyük olasılıkla evet	21	11,7
Belki	80	44,4
Büyük olasılıkla hayır	27	15,0
Kesinlikle hayır	21	11,7
Belirtmeyen	13	7,2
Toplam	180	100,0

Çizelge 4.7.8.3. Stresörlerden gelecek belirsizliği (deneyimlerin 5 yıl sonra geçerliliği)

DENEYİM	Frekans	Yüzde(%)
Kesinlikle evet	85	47,2
Büyük olasılıkla evet	40	22,2
Belki	40	22,2
Büyük olasılıkla hayır	5	2,8
Kesinlikle hayır	6	3,3
Belirtmeyen	4	2,2
Toplam	180	100,0

Çalışanların yaklaşık %22'si işyerlerinde bir terfi beklentisi içerisinde iken %71'i ciddi bir terfi beklentisine sahip olmadıklarını ifade etmişlerdir. Burada sektörün özelliği nedeniyle çalışanların büyük çoğunluğunun ilköğretim mezunu oldukları ve emek-yoğun bir sektör olduğu göz önüne alındığında beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Ancak çalışanların bunu olumsuz algılamaları strese ve verimsizliğe yol açabilmektedir(çizelge 4.7.8.2). Çalışanların büyük çoğunluğu deneyimlerinin gelecek yıllarda da geçerli olacağını ifade etmişlerdir.

Çizelge 4.8.1 ve 4.8.2 de çalışanlarda sosyal değişkenlerden şef ve arkadaş destek eksiklikleri ölçeklerinin dağılımı görülmektedir.

Çizelge 4.8.1. Sosyal değişkenlerden şef destek eksikliği (şefle anlaşılabilirlik durumu)

ŞEF İLE ANLAŞILABİLİRLİK	Frekans	Yüzde(%)
Çok iyi	46	25,6
İyi	100	55,6
Orta	28	15,6
Kötü	6	3,3
Toplam	180	100,0

Çizelge 4.8.2. Sosyal değişkenlerden iş arkadaşı destek eksikliği (iş arkadaşlarıyla anlaşılabilirlik durumu)

İŞ ARKADAŞLARI İLE ANLAŞILABİLİRLİK	Frekans	Yüzde(%)
Çok iyi	89	49,4
İyi	81	45,0
Orta	8	4,4
Kötü	1	0,6
Belirtmeyen	1	0,6
Toplam	180	100,0

Çalışanlar şefleriyle ve iş arkadaşlarıyla oldukça iyi anlaşabildiklerini ifade ederlerken, çalışanların iş arkadaşlarıyla anlaşılabilirlik düzeyi şeflerine oranla daha iyi bir durumdadır. Bu olumlu ve beklenen bir sonuçtur(çizelge 4.8.1 ve 4.8.2).

Çizelge 4.9 ile ilgili tablolar çalışanlardaki psikolojik gerginliklerden iş doyumunda eksiklik, iş konusunda kaygılanma ve psikolojik yakınmaların dağılımı görülmektedir.

Çizelge 4.9.1.1. Psikolojik gerginliklerden iş doyumunda eksiklik (eve dönünce işi unutulabilme)

İŞ DEĞİŞTİRME	Frekans	Yüzde(%)
Her zaman	23	12,8
Sıklıkla	10	5,6
Belki	74	41,1
Hiçbir zaman	70	38,9
Belirtmeyen	3	1,7
Toplam	180	100,0

Çizelge 4.9.1.2. Psikolojik gerginliklerden iş doyumunda eksiklik (iş değiştirmek isteme)

EVE İŞ	Frekans	Yüzde(%)
Her zaman	7	3,9
Genellikle	30	16,7
Bazen	77	42,8
Hiçbir zaman	65	36,1
Belirtmeyen	1	0,6
Toplam	180	100,0

Çalışanların yaklaşık %40'ı işini değiştirmeyi hiç düşünmediğini %18,4'ü ise sık sık değiştirmek istediklerini ifade etmişlerdir. Çalışanların büyük çoğunlunun işini değiştirmek istememesinin nedenini daha önceki sorulara verdikleri yanıtları da dikkate alarak işsiz kalma korkusu yanında kendisine olan güven eksikliğine de bağlayabiliriz. Aynı şekilde çalışanların büyük çoğunluğu (çizelge 4.9.1.2) çeşitli nedenlerle eve döndüklerinde işi ve iş ortamını unutamadıklarını ifade etmişlerdir. Bu ise çalışanlarda stres yaratan önemli unsurlardan birisi olarak değerlendirilebilir.

Çizelge 4.9.2.1 Psikolojik gerginliklerden iş konusunda kaygılanma (İşletmenin geleceğinden endişelenme)

İŞLETMENİN GEL. ENDİŞE	Frekans	Yüzde(%)
Çok sık	12	6,7
Sık	4	2,2
Bazen	98	54,4
Hiçbir zaman	60	33,3
Belirtmeyen	6	3,3
Toplam	180	100,0

Çizelge 4.9.2.2. Psikolojik gerginliklerden iş kaygılanma (şefle anlaşma düzeyinden endişelenme)

ŞEF ANLAŞ. ENDİŞE	Frekans	Yüzde(%)
Çok sık	6	3,3
Sık	6	3,3
Bazen	80	44,4
Hiçbir zaman	84	46,7
Belirtmeyen	4	2,2
Toplam	180	100,0

Çalışanların %8,9'u işletmelerinin geleceğinden endişelenirken büyük çoğunluğu bu konuda rahat olduklarını ifade etmektedirler. Yine aynı şekilde çalışanların büyük çoğunluğu da şefleriyle ilgili anlaşamama gibi bir endişelerinin olmadığını belirtmişlerdir. Bu oranın bu denli yüksek çıkmasında çalışanların anket sonuçlarının şeflerine verilebileceği ve bu nedenle aralarında sorun çıkabileceği endişesinden de kaynaklandığı düşünülebilir (çizelge 4.9.2.2).

Çizelge 4.9.2.3. Psikolojik gerginliklerden iş konusunda kaygılanma (Ters gelen emirlerden endişelenme)

TERS EMİRDEN ENDİŞE	Frekans	Yüzde(%)
Çok sık	14	7,8
Sık	10	5,6
Bazen	96	53,3
Hiçbir zaman	50	27,8
Belirtmeyen	10	5,6
Toplam	180	100,0

Çizelge 4.9.2.4. Psikolojik gerginliklerden iş konusunda kaygılanma (işe uygunluktan endişelenme)

İŞE UYGUN. ENDİŞE	Frekans	Yüzde(%)
Çok sık	10	5,6
Sık	6	3,3
Bazen	39	21,7
Hiçbir zaman	117	65,0
Belirtmeyen	8	4,4
Toplam	180	100,0

Çalışanların %53.3'ü zaman zaman ters gelen emirlerden endişe duyduklarını ifade etmişlerdir (çizelge 4.9.2.3). Çalışanların %65'i ise işe uygunluk konusunda herhangi bir sıkıntılarının olmadığını düşünmektedirler. Bu örgütsel stres düzeyini azaltması açısından olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Çizelge 4.9.3.1. Psikolojik gerginliklerden gerginliklerden psikolojik yakınmalar (gerginlik)

GERGINLIK	Frekans	Yüzde(%)
Hiçbir zaman	38	21,1
Bazen	101	56,1
Sıkça	19	10,6
Çok sık	12	6,7
Belirtmeyen	10	5,6
Toplam	180	100,0

Çizelge 4.9.3.2. Psikolojik gerginliklerden psikolojik yakınmalar (çaresizlik)

ÇARESİZLİK	Frekans	Yüzde(%)
Hiçbir zaman	91	50,6
Bazen	57	31,7
Sıkça	13	7,2
Çok sık	5	2,8
Belirtmeyen	14	7,8
Toplam	180	100,0

Çalışanların %17.3'ü işle ilgili psikolojik bir gerginlik, %10'u da çaresizlik hissettiklerini ifade etmişlerdir. Dolayısıyla bu çalışanlarda örgütsel stres, etkilerini göstermeye başlamıştır (çizelge 4.9.3.1 ve 4.9.3.2).

Çizelge 4.9.3.3. Psikolojik gerginliklerden psikolojik yakınmalar (neşelilik)

NEŞELİLİK	Frekans	Yüzde(%)
Hiçbir zaman	20	11,1
Bazen	86	47,8
Sıkça	37	20,6
Çok sık	32	17,8
Belirtmeyen	5	2,8
Toplam	180	100,0

Çizelge 4.9.3.4. Psikolojik gerginliklerden psikolojik yakınmalar (yalnızlık)

YALNIZLIK	Frekans	Yüzde(%)
Hiçbir zaman	87	48,3
Bazen	67	37,2
Sıkça	7	3,9
Çok sık	8	4,4
Belirtmeyen	11	6,1
Toplam	180	100,0

Çalışanlarda psikolojik yakınmalardan yalnızlık ve neşelilik hisleri de gözle görülebilecek düzeylere ulaşmış ve gittikçe artan bir oranda çalışanları

etkilemeye başladığı gözlemlenmiştir. Çizelge 4.10.1 de sağlık sorunlarından sağlık yakınmalarının çalışanlardaki dağılımları ve Çizelge 4.10.2 de hastalık devamsızlıklarının dağılımları görülmektedir.

Çizelge 4.10.1.1. Sağlık yakınmalarından el titremesinin çalışanlardaki dağılımı **Çizelge 4.10.1.2. Sağlık yakınmalarından ani kalp çarpıntısının çalışanlardaki dağılımı**

EL TITREMESİ	Frekans	Yüzde(%)
Hiçbir zaman	108	60,0
Bazen	55	30,6
Düzenli aralıklarla	7	3,9
Çok sık	8	4,4
Belirtmeyen	2	1,1
Toplam	180	100,0

KALP ÇARPINTISI	Frekans	Yüzde(%)
Hiçbir zaman	96	53,3
Bazen	65	36,1
Düzenli aralıklarla	5	2,8
Çok sık	11	6,1
Belirtmeyen	3	1,7
Toplam	180	100,0

Çalışanlarda örgütsel stres düzeyinin ve sonuçlarının bir göstergesi sayılabilecek olan el titremelerinin ve kalp çarpıntılarının anlamlı bir şekilde yüksek çıktığı da çizelge 4.10.1.1 ve 4.10.1.2 de görülebilmektedir. Özellikle kalp çarpıntılarına ilişkin veriler el titremelerine göre daha yüksek düzeyde çıkmıştır.

Çizelge 4.10.1.3 Sağlık yakınmalarından baş ağrısı krizinin çalışanlardaki dağılımı **Çizelge 4.10.1.4 Sağlık yakınmalarından iştahsızlığın çalışanlardaki dağılımı**

BAŞ AĞRISI KRİZİ	Frekans	Yüzde(%)
Hiç bir zaman	63	35,0
Bazen	86	47,8
Düzenli aralıklarla	8	4,4
Çok sık	23	12,8
Toplam	180	100,0

İŞTAHSIZLIK	Frekans	Yüzde(%)
Hiçbir zaman	58	32,2
Bazen	85	47,2
Düzenli aralıklarla	10	5,6
Çok sık	25	13,9
Belirtmeyen	2	1,1
Toplam	180	100,0

Benzer şekilde baş ağrıları ve iştahsızlık ta çalışanlarda oldukça sık görülen sağlık vakaları olarak kendisini hissettirmektedir. Çalışanların %17.2'si düzenli aralıklarla ve oldukça sık bir şekilde baş ağrısı krizleriyle karşı karşıya kaldıklarını, %19.5' i ise ço sık olarak iştahsızlıktan şikayetçi olduklarını ifade etmişlerdir (çizelge 4.10.1.3 ve 4.10.1.4). Bütün bu veriler hazır giyim sektöründe örgütsel stres düzeylerinin çalışanları ciddi bir şekilde etkilediği ve hem onların sağlıklarını ve hem de iş verimini olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır.

Çizelge 4.10.1.5 Sağlık yakınmalarından uyku probleminin çalışanlardaki dağılımı

UYKU PRB.	Frekans	Yüzde
Hiçbir zaman	63	35,0
Bazen	88	48,9
Düzenli aralıklarla	1	0,6
Çok sık	26	14,4
Belirtmeyen	2	1,1
Toplam	180	100,0

Çizelge 4.10.1.6 Sağlık yakınmalarından çabuk yorulmanın çalışanlardaki dağılımı

ÇABUK YORULMA	Frekans	Yüzde(%)
Hiçbir zaman	36	20,0
Bazen	93	51,7
Düzenli aralıklarla	18	10,0
Çok sık	25	13,9
Belirtmeyen	8	4,4
Toplam	180	100,0

Çalışanların %14.4'ü çok sık uyku problemi yaşarken, çabuk yorulmalarda bu oran %13.9 olarak çıkmıştır (çizelge 4.10.1.5 ve 4.10.1.6).

Çizelge 4.10.2.1 Çalışanların son 1 aydaki hastalık nedeniyle devamsızlıklarının dağılımı

SON 1AYDA HAS.DEVAMSIZLIĞI	Frekans	Yüzde(%)
0 gün	135	75,0
1 gün	31	17,2
2 gün	8	4,4
3 gün	3	1,7
7 gün	1	0,6
14 gün	1	0,6
Belirtmeyen	1	0,6
Toplam	180	100,0

Çizelge 4.10.2.2 Çalışanların son 1 yıldaki hastalık nedeniyle devamsızlıklarının olup olmaması durumu

SON 1YILDA HAS. DEVAMSIZLIĞI	Frekans	Yüzde(%)
Evet	28	15,6
Hayır	146	81,1
Belirtmeyen	6	3,3
Toplam	180	100,0

Sağlıkla ilgili çalışanların ciddi sorunları olmasına rağmen bu nedenlerle devamsızlık durumlarının oldukça düşük düzeylerde olduğu görülmektedir. Bunun pek çok nedeni olabileceği gibi, sektörde çalışma ortamının çok yoğun olması nedeniyle yönetimin devamsızlıklara olumsuz yaklaşması yanı sıra çalışanların işlerini kaybetme düşüncesiyle kendilerini işe devama zorlamalarının etkisi olduğu da bir gerçektir.

Çizelge 4.11 bazı faktörlerin performansı etkileme durumlarını göstermektedir. Buna göre işle ilgili hisler, çalışanların şefleriyle anlaşma düzeyi, işin beklenen nitelikte olup olmadığı, çalışanların işle ilgili gelecek endişeleri ve sağlık problemleri onların performansını olumsuz etkilemektedir. Ancak bunlar içerisinde işin beklenen nitelikte olmaması ile işle ilgili hisler performansı diğerlerine göre daha fazla olumsuz etkilemektedir. Bunların arkasından sağlık

problemleri ile şefle anlaşamama gelmektedir. Ancak çalışanların sektörün yapısı ve ülke koşulları dikkate alındığında bazı olumsuz görüşlerini gizledikleri düşünülebilir.

Çizelge 4.11.1. İşle ilgili hislerin performansı etkileme durumu

PERFORMANS İşle ilgili hisler	Frekans	Yüzde(%)
Her zaman	12	6,7
Sıklıkla	20	11,1
Bazen	78	43,3
Hiçbir zaman	66	36,7
Belirtmeyen	4	2,2
Toplam	180	100,0

Çizelge 4.11.2 Şefle anlaşma düzeyinin performansı etkileme durumu

PERFORMANS Şefle anlaşma	Frekans	Yüzde(%)
Her zaman	13	7,2
Sıklıkla	10	5,6
Bazen	69	38,3
Hiçbir zaman	81	45,0
Belirtmeyen	7	3,9
Toplam	180	100,0

Çizelge 4.11.3 Beklenen iş temposunun performansı olumlu etkileme durumu

PERFORMANS (İş temposu)	Frekans	Yüzde(%)
Her zaman	30	16,7
Sıklıkla	19	10,6
Bazen	65	36,1
Hiçbir zaman	50	27,8
Belirtmeyen	16	8,9
Toplam	180	100,0

Çizelge 4.11.4 İşin geleceği ile ilgili endişelerin performansı etkileme durumu

PERFORMANS (Gelecek endişesi)	Frekans	Yüzde(%)
Her zaman	9	5,0
Sıklıkla	5	2,8
Bazen	67	37,2
Hiçbir zaman	90	50,0
Belirtmeyen	9	5,0
Toplam	180	100,0

Çizelge 4.11.5 Sağlık problemlerinin performansı etkileme durumu

PERFORMANS (sağlık prob)	Frekans	Yüzde
Her zaman	15	8,3
Sıklıkla	11	6,1
Bazen	95	52,8
Hiçbir zaman	52	28,9
Belirtmeyen	7	3,9
Toplam	180	100,0

4.4.1 Cinsiyete Göre Bulguların Değerlendirilmesi

Stresörlerin cinsiyetlere göre karşılaştırılması yapıldığında bazı ölçeklerde kadın ve erkekler arasında fark olduğu, bazılarında olmadığı görülmüştür. Beklenen tempo (aşırı iş yükü), ters gelen emir alma (görev çatışması), işyerinden ayrılamama ölçeklerinde cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır (Bkz.Çizelge 4.12.1). Beklenen tempo çalışmaya

katılan tüm çalışanlar tarafından hızlı bulunmakla beraber kadınların kendilerinden beklenen tempoyu erkeklerden daha yüksek buldukları saptanmıştır.

Çalışanlar zaman zaman kendilerine ters gelen emirler almaktadırlar. Kadınlarda bu oran erkeklerden daha yüksek olarak saptanmıştır. İşyerinden ayrılamama tüm çalışanlar için yüksek bir stres faktörü olmakla beraber, kadın çalışanlarda erkeklerden daha yüksek olarak saptanmıştır. Görev belirsizliği (kendinden ne beklendiğini bilme), ekipte sorumluluk alma, şef ve arkadaş destek eksikliği, işle ilgili karar sürecine katılamama (tempo ayarında etkili olma), işin gerekliliğine ve anlamlılığına inanmada eksiklik (iş sevmeme), gelecek belirsizliği (5 yıl sonra aynı işte kalma, terfi, deneyimin 5 yıl sonra geçerliliği) konularında kadın ve erkek çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır.

Sağlık yakınmalarının cinsiyetlere göre karşılaştırılması yapıldığında baş ağrısı krizi ve iştahsızlık konularında kadın ve erkek çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (Bkz. Çizelge 4.12.2). Kadın çalışanlarda baş ağrısı ve iştahsızlık erkek çalışanlardan çok daha yüksek olarak saptanmıştır.

Sağlık yakınmalarından el titremesi, ani kalp çarpıntıları, uyku problemi, çabuk yorulma son bir ay ve son bir yıl içinde hastalıktan dolayı devamsızlık yapma konularında cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır.

Performansı etkileyen faktörlerin cinsiyetlere göre karşılaştırılması yapıldığında; işin geleceği ile ilgili endişelerin performansı etkilemesinde ve sağlık problemleri nedeniyle performansın etkilenmesinde cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (Bkz. Çizelge 4.12.3). İşin geleceği ile ilgili endişe düzeyi erkeklerde kadın çalışanlardan daha yüksek olarak saptanmıştır. Toplumsal rolü gereği eve ekmek götürmekle yükümlü olan erkeğin bu nedenle endişelenmesinin performansına da yansıdığı görülmektedir. Sağlık problemleri nedeniyle performansın etkilenmesi kadınlarda erkeklerden daha yüksek olarak bulunmuştur. İşle ilgili hislerin performansı etkilemesi, şefle anlaşma düzeyinin performansı etkilemesi, beklenen iş temposunun performansı etkilemesi yönlerinden kadın ve erkek çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Psikolojik gerginlikler ve sosyal değişkenler yönlerinden de kadın ve erkek çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır.

Çizelge 4.12.1. Cinsiyete Göre Stresörlerin Karşılaştırılmaları

STRESÖRLER	CINSİYET	Frekans	Aritmetik ortalama	Standart sapma	İstatiksel değerlendirmeler
Beklenen tempo	Kadın	140	1,67	0,673	t=-3,929
	Erkek	37	2,16	0,688	P=0,0001
Beklenti	Kadın	131	2,78	1,343	t=-0,112
	Erkek	36	2,81	1,009	P=0,911
Ekte sorumluluk	Kadın	137	3,36	0,968	t=-0,120
	Erkek	37	3,38	0,794	P=0,905
Ters emir	Kadın	139	3,21	0,996	t=-2,041
	Erkek	37	3,59	1,117	P=0,043
İş yerinden ayrılamama	Kadın	140	3,16	0,517	t=2,425
	Erkek	36	2,92	0,649	P=0,016
Tempo ayarında etki	Kadın	131	2,82	1,004	t=1,936
	Erkek	37	2,46	1,043	P=0,055
İşi sevme	Kadın	134	1,71	0,956	t=-0,381
	Erkek	36	1,78	0,989	P=0,704
Beş yıl sonraki iş	Kadın	141	2,48	1,032	t=-0,591
	Erkek	37	2,59	1,013	P=0,555
Terfi	Kadın	131	3,1	1,066	t=0,609
	Erkek	36	2,97	1,253	P=0,543
Deneyimin geçerliliği	Kadın	138	1,86	1,036	t=-1,152
	Erkek	38	2,08	1,148	P=0,251

Beklenen tempo, ters emir alma, iş yerinden ayrılamama ölçeklerinde kadın ve erkek çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($P < \alpha = 0,05$). Çalışan bayanların bu konuda daha fazla örgütsel strese maruz kaldıkları ve onların performansının daha fazla olumsuz etkilendiği görülmektedir.

Çizelge 4.12.2. Sağlık Yakınmalarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

SAĞLIK YAKINMALARI	CINSİYET	Frekans	Aritmetik ortalama	Standart sapma	İstatiksel değerlendirmeler
El titremesi	Kadın	140	1,56	0,815	t=1,385
	Erkek	38	1,37	0,589	p=0,168
Ani kalp çarpıntıları	Kadın	139	1,65	0,842	t=1,160
	Erkek	38	1,47	0,725	p=0,248
Baş ağrısı krizi	Kadın	142	2,06	1,002	t=2,956
	Erkek	38	1,55	0,602	p=0,004
İştahsızlık	Kadın	141	2,11	1,019	t=2,584
	Erkek	37	1,65	0,676	p=0,011
Uyku problemi	Kadın	140	1,96	0,978	t=0,538
	Erkek	38	1,87	0,963	p=0,591
Çabuk yorulma	Kadın	135	2,19	0,974	t=0,328
	Erkek	37	2,14	0,822	p=0,743
Son 1 ay has.devamsızlı.	Kadın	141	0,43	1,327	t=0,048
	Erkek	38	0,42	1,222	p=0,961
Son 1 yıl has.devamsızlı.	Kadın	138	1,83	0,374	t=-0,402
	Erkek	36	1,86	0,351	p=0,688

Yine aynı şekilde sağlık yakınmalarından baş ağrısı krizi ve iştahsızlıkta kadın ve erkek çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($P < \alpha = 0,05$).

Çizelge 4.12.3. Performansı Etkileyen Faktörlerin Cinsiyetlere Göre Karşılaştırılması

PERFORMANS	CINSİYET	Frekans	Aritmetik ortalama	Standart sapma	İstatiksel değerlendirmeler
İşle ilgili his-performans	Kadın	138	3,09	0,908	t=-1,111
	Erkek	38	3,26	0,685	p=0,268
Şef ilişkisi- performans	Kadın	137	3,31	0,838	t=1,586
	Erkek	36	3,06	0,984	p=0,115
Beklenen tempo- performans	Kadın	129	2,86	1,029	t=0,863
	Erkek	35	2,69	1,183	P=0,390
İşin geleceği endişesi-performans	Kadın	135	3,47	0,678	t=2,450
	Erkek	36	3,11	1,063	p=0,015
Sağlık problemi-performans	Kadın	137	2,97	0,831	t=-2,883
	Erkek	36	3,42	0,806	p=0,004

İşin geleceği ile ilgili endişe nedeniyle performansın etkilenmesi ve sağlık problemleri nedeniyle performansın etkilenmesi konularında erkek ve kadın çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır.

4.4.2 Eğitim Düzeyine Ait Bulgular Arası Karşılaştırmalar

Stresörlerden görev belirsizliği (çalışandan ne beklendiği), işle ilgili karar sürecine katılma (tempo ayarında etili olma) gelecek belirsizliği (beş yıl sonra aynı işte çalışma, terfi, deneyimin beş yıl sonra geçerliliği) konularında çalışanların eğitim düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (Bkz Çizelge 4.13.1.1 ve 4.13.1.2). Kişinin işyerinde kendisinden bekleneni bilme oranı üniversite mezunlarında en yüksek, ilkökul mezunlarında en düşüktür. Bu da çalışma hayatında eğitimin önemini bir kere daha ortaya koymaktadır. Bu ölçekte lise mezunları ilkökul mezunlarından iyi olmakla beraber, ortaokul mezunlarından daha düşük düzeydedirler. Lise mezunlarının bu durumu, toplumumuzda lise mezununun kendini ne alt, ne de üst seviyede tam olarak görememesi, bu nedenle de beklentiler konusunda yanılığa düşüşü ile açıklanabilir. İşle ilgili karar sürecine katılma (tempo ayarında etkili olma) konusunda; lise ve üniversite mezunlarının, ilk ve ortaokul mezunlarından daha etkili oldukları görülmektedir. Eğitim düzeyinin tempo ve verimlilik kavramlarına bakışı farklılaştırdığı görülmektedir. Gelecek belirsizliği ölçümü yapan sorulardan 5 yıl sonra aynı işte kalma konusunda; özellikle üniversite ve lise mezunlarının, ilk ve ortaokul mezunlarından farklı olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesi yükseldikçe beklenen hayat standartlarının ve yaşam kalitesinin farklılaştığı ve 5 yıllık bir süre içinde daha iyi başka alternatifler olma ihtimali nedeniyle, 5 yıl sonra aynı işte kalma oranının üniversite ve lise mezunlarında daha düşük olduğu görülmektedir.

Terfi beklenti düzeyi, üniversite mezunlarında, diğer eğitim düzeylerinden çok büyük bir farkla yüksektir. Üniversite eğitiminin kişiye meslek yaşamında güven verdiği ve bu kişinin yükselme arzusunda olduğu görülmektedir. İş yükü

(beklenen tempo), sorumluluk, görev çatışması (ters emir alma), işyerinden ayrılamama , işin gerekliliğine inanma (iş sevmeye), deneyimin beş yıl sonra geçerliliği konularında eğitim düzeyleri açısından istatistiksel anlamı olan fark saptanmamıştır. Psikolojik gerginliklerden iş konusunda kaygılanmanın eğitim düzeylerine göre karşılaştırması yapıldığında; işe uygunluk konusundaki endişede eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (Bkz. Çizelge 4.13.2). İşe uygunluk konusunda üniversite mezunlarında hiç endişe görülmezken, bu oran lise mezunlarında ilk ve ortaokula göre daha yüksektir. Bu da lise mezunlarının toplumda ne alt ne üst seviye olamama nedeniyle yaşadıkları toplumsal statü probleminden kaynaklanması ile açıklanabilir. Psikolojik gerginliklerden iş doyumunda eksiklik (iş değiştirme, eve dönünce işi unutma) ve psikolojik yakınmalar (gerginlik, çaresizlik, yalnızlık, neşelilik) konularında eğitim düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır.

Sağlık yakınmaları açısından eğitim düzeyleri karşılaştırıldığında; baş ağrısı krizlerinde eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (Bkz Çizelge 4.13.3) .Baş ağrısı düzeyinin çalışanlarda yüksek olduğu, ancak üniversite mezunlarında bu düzeyin diğer çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu fark üniversite mezunlarının daha yüksek yetki ve sorumlulukları nedeniyle açıklanabilir. Ancak yine de bu konuda işyeri hekiminin bir çalışma yapması yerinde olacaktır. Sağlık yakınmalarından el titremesi, kalp çarpıntısı, iştahsızlık, uyku problemi, yorulma, son 1 ay ve son 1 yılda hastalık nedeniyle yapılan devamsızlıklarda eğitim düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır. Performansların etkilenmesi, eğitim düzeyleri açısından karşılaştırıldığında ;işle ilgili hisler, şefle ilişki, beklenen tempo ve gelecek endişesi nedenleriyle performansın etkilenmesinde eğitim düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (Bkz Çizelge 4.13.4). İşle ilgili hislerin performansı etkileme düzeyi; ilkökul mezunlarında en az iken, üniversite mezunlarında en fazla olarak gerçekleşmektedir. Şefle anlaşabilme düzeyinin performansı etkilemesi yine ilkökul mezunlarında en az iken üniversite mezunlarında en yüksek düzeydedir. Kişiden beklenen temponun performansı olumlu yönde etkileme düzeyinin, eğitim düzeyi yükseldikçe yükseldiği görülmektedir .Gelecek endişesinden dolayı performansın etkilenme düzeyi çalışanlarda düşüktür. Ancak eğitim düzeyi azaldıkça gelecek endişesiyle performansın etkilenmesinin de azaldığı görülmektedir. İşyerindeki sosyo-kültürel yapının, kişilere doğru görev dağılımı yapılmasının, alt-üst ilişkilerinin kalitesinin, eğitim düzeyi yüksek olan üniversite mezunlarının performansını doğrudan etkilediği anlaşılmaktadır. Sağlık problemleri nedeniyle performansın etkilenmesinde eğitim düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır.

Çizelge 4.13.1.1. Stresörlerden Aşırı İş Yükü, Görev Belirsizliği, Sorumluluk, Görev Çatışması, İşyerinden Ayrılamamanın Çalışanların Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

EĞİTİM	Skor	TEMPO	BEKLENTİ	SORUMLU	TERSEMİR	İŞEARA
İlkokul	Aritmetik ort.	1,9	3,11	3,3	3,32	3,16
	İşçi sayısı	86	79	86	84	85
	Standart sapma	0,767	1,261	0,946	1,099	0,553
Ortaokul	Aritmetik ort.	1,74	2,32	3,47	3,34	3,06
	İşçi sayısı	46	44	45	47	47
	Standart sapma	0,681	1,196	0,944	1,069	0,567
Lise	Aritmetik ort.	1,54	2,76	3,27	3,15	3,05
	İşçi sayısı	39	38	37	39	38
	Standart sapma	0,555	1,283	0,871	0,904	0,567
Üniversite	Aritmetik ort.	1,8	2	3,8	3,4	3,2
	İşçi sayısı	5	5	5	5	5
	Standart sapma	0,447	0,707	0,837	0,548	0,447
Toplam	Aritmetik ort.	1,77	2,79	3,35	3,29	3,11
	İşçi sayısı	176	166	173	175	175
	Standart sapma	0,705	1,278	0,926	1,034	0,556
İstatiksel değerlendirme	F	2,398	4,616	0,796	0,303	0,554
	P	0,069	0,004	0,498	0,823	0,646

Kişinin kendinden bekleneni bilmesi konusunda eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p < \alpha = 0,05$)

Çizelge 4.13.1.2. Stresörlerden İşle İlgili Karar Sürecine Katılmama, İşin Gerekliliğine İnanmada Eksiklik Ve Gelecek Belirsizliklerinin Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

EĞİTİM	Skor	TEMPOAYA	İŞİ SEVME	BEŞYİL	TERFİ	DENEYİM
İlkokul	Aritmetik ort.	2,66	1,68	2,36	3,1	1,79
	İşçi sayısı	83	82	85	83	87
	Standart sapma	1,085	0,915	0,998	1,111	1,002
Ortaokul	Aritmetik ort.	3,12	1,65	2,34	3,14	2
	İşçi sayısı	43	46	47	42	45
	Standart sapma	0,793	0,994	0,939	1,072	1
Lise	Aritmetik ort.	2,5	1,86	2,85	3,14	1,97
	İşçi sayısı	36	36	40	36	38
	Standart sapma	0,971	0,99	1,001	1,018	1,174
Üniversite	Aritmetik ort.	2,4	1,8	3,2	1,6	2,2
	İşçi sayısı	5	5	5	5	5
	Standart sapma	1,342	1,304	1,304	1,342	1,789
Toplam	Aritmetik ort.	2,74	1,72	2,49	3,07	1,9
	İşçi sayısı	167	169	177	166	175
	Standart sapma	1,019	0,959	1,012	1,11	1,062
İstatiksel değerlendirme	F	3,075	0,384	3,419	3,168	0,617
	P	0,029	0,765	0,019	0,026	0,605

Tempo ayarında etkili olma, gelecek belirsizliği (beş yıl sonrası, terfi) konularında eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır.

Çizelge 4.13.2. Psikolojik Gerginliklerden İş Konusunda Kaygılanmanın Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

EĞİTİM	Skor	ENDİŞE (İşletme geleceği)	ENDİŞE (Şefle ilişki)	ENDİŞE (Ters emir)	ENDİŞE (İşe uygunluk)
İlkokul	Aritmetik ortalama	3,24	3,42	3,07	3,64
	İşçi sayısı	84	85	82	85
	Standart sapma	0,801	0,713	0,843	0,687
Ortaokul	Aritmetik ortalama	3,16	3,41	3,28	3,61
	İşçi sayısı	44	46	43	44
	Standart sapma	0,805	0,652	0,734	0,722
Lise	Aritmetik ortalama	3,12	3,23	2,92	3,19
	İşçi sayısı	40	39	39	37
	Standart sapma	0,686	0,777	0,839	1,05
Üniversite	Aritmetik ortalama	2,8	3,4	2,4	4
	İşçi sayısı	5	5	5	5
	Standart sapma	1,095	0,894	0,894	0
Toplam	Aritmetik ortalama	3,18	3,38	3,07	3,54
	İşçi sayısı	173	175	169	171
	Standart sapma	0,783	0,716	0,828	0,799
İstatistiksel değerlendirme	F	0,619	0,699	2,479	3,619
	P	0,604	0,554	0,063	0,014

İşe uygunluk nedeniyle endişelenmede eğitim düzeyleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Çizelge 4.13.3. Sağlık Yakınmalarının Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılması

EĞİTİM	Skor	ELTİTRE	KALPÇARP	BASAĞRI	İŞTAHSIZ	UYKUPRB	YORULMA	SONAY.D.	SONYIL.D.
İlkokul	Aritmetik ort.	1,48	1,62	2,08	2,1	2,05	2,17	0,47	1,82
	İşçi sayısı	87	87	87	86	86	82	87	85
	Standart sap.	0,697	0,781	1,037	0,994	0,969	0,94	1,598	0,383
Ortaokul	Aritmetik ort.	1,62	1,74	1,79	1,98	1,8	2,07	0,52	1,84
	İşçi sayısı	45	46	47	46	46	46	46	43
	Standart sap.	0,912	0,929	0,883	1,105	0,98	1,02	1,206	0,374
Lise	Aritmetik ort.	1,55	1,41	1,78	1,85	1,93	2,21	0,23	1,85
	İşçi sayısı	40	39	40	40	40	38	40	40
	Standart sap.	0,815	0,677	0,733	0,736	0,944	0,811	0,577	0,362
Üniversite	Aritmetik ort.	1,2	2	2,8	2,2	1,8	3,2	0,4	2
	İşçi sayısı	5	4	5	5	5	5	5	5
	Standart sap.	0,447	1,414	1,095	1,095	1,304	0,837	0,548	0
Toplam	Aritmetik ort.	1,53	1,61	1,96	2,02	1,95	2,18	0,43	1,84
	İşçi sayısı	177	176	179	177	177	171	178	173
	Standart sap.	0,777	0,82	0,953	0,974	0,973	0,944	1,305	0,369
İstatistiksel değerlendir	F	0,623	1,468	2,861	0,704	0,67	2,238	0,429	0,374
	P	0,6013	0,225	0,0384	0,551	0,571	0,086	0,732	0,772

Sağlık yakınmalarından baş ağrısında eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur.

4.4.3. İşletmelere Ait Bulgulara Arası Karşılaştırmalar

Stresörlerin işletmelere göre karşılaştırılması yapıldığında ; görev belirsizliği (kişiden ne beklendiği), sorumluluk, görev çatışması (ters emir alma), şefle anlaşma düzeyi , işle ilgili karar sürecine katılım (tempo ayarlamada etkili olma), işin gerekliliğine inanma (iş sevmeye) konularında işletmeler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (Bkz. Çizelge 4.14.1).

Çalışanlar işyerlerinde kendilerinden ne beklendiğini çok iyi bilmemektedir. Ancak işletmeler arasında bu oran da farklılık göstermektedir. 4 numaralı işletme bu açıdan en iyi, 3 numaralı işletme en kötü durumdadır.

Çalışanlar ekipte kendilerine düşen sorumluluğu yüksek bulmaktadırlar. İşletmeler arasında farklılık gösteren bu oran, 3 numaralı işletmede en düşük, 4 numaralı işletmede en yüksektir.

Çalışanlar zaman zaman kendilerine ters gelen emirleri uygulamak zorunda kalıp görev çatışması yaşamaktadırlar. Görev çatışması (ters emir alma) oranı orta düzeyde olmasına rağmen, işletmeler açısından farklılık göstermektedir. 1 numaralı işletmede görev çatışması en az yaşanırken, 4 numaralı işletmede en çok yaşanmaktadır.

Şefle anlaşma düzeyi işletmelerde iyi düzeydedir. İşletmeler arasında 2 numaralı işletmede şefle anlaşma düzeyi en yüksek iken, 3 numaralı işletmede şefle anlaşma düzeyi en düşüktür.

İşletmelerde işle ilgili karar sürecine katılım (tempo ayarlamada etki) , ortadan daha düşük düzeydedir. 4 numaralı işletmede çalışanların işle ilgili karar sürecine katılması diğer işletmelerden ve işletmelerin ortalamasından daha yüksek iken, 2 ve 3 numaralı işletmelerde çalışanlarda bu oran ortalamadan daha düşüktür.

İşin gerekliliğine inanma (iş sevmeye) işletmelerde genel olarak iyi düzeydedir. Bu oran 3 numaralı işletmede işletmeler ortalamasından düşük, 1 numaralı işletmede işletmeler ortalamasından yüksek düzeydedir.

Çalışanlarda gelecek belirsizliğinin işletmelere göre karşılaştırılması yapıldığında; beş yıl sonra aynı işte kalma, terfi ve deneyimin beş yıl sonra geçerliliği olmak üzere tüm gelecek belirsizliği faktörlerinde işletmeler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır. (Bkz. Çizelge 4.14.2.1.)

Çalışanlar 5 yıl sonra aynı işte kalma konusunda orta düzeyde olmalarına karşılık işletmeler arasında bu oran büyük fark göstermektedir. 1 numaralı işletmede 5 yıl sonra aynı işte kalma oranı en yüksek iken, 2 ve 4 numaralı işletmelerde bu oran ortalamadan biraz daha düşük düzeydedir. 1 numaralı işletmenin aile işletmesi olması, 3 numaralı işletmenin ise geçmişte büyük bir kapasite küçültmesine gitmesi bu gelecek belirsizliği düzeylerini açıklamaktadır.

Terfi konusu çalışanlarda orta düzeydedir. 3 numaralı işletmede bu ortalamadan daha düşük , 4 numaralı işletmede de bu ortalamadan daha yüksek bir oran ile karşılaşılmaktadır.

Deneyimin 5 yıl sonra geçerliliği çalışanlarda iyi düzeydedir. 1 numaralı işletmede bu oranın, ortalamadan daha da iyi düzeyde olmasına karşılık, 2 numaralı işletmede ortalamadan da düşük bir oran görülmektedir.

Psikolojik gerginliklerden iş doyumunda eksikliklerden iş değişikliği açısından işletmeler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır (Bkz. Çizelge 4.14.2.1). İş değişikliği isteme oranı işletmelerde ortadan düşük çıkmıştır. Ancak 1 ve 4. işletmelerde bu oran ortalamadan çok daha düşüktür. 2 numaralı işletmede ise bu oran ortalamadan daha yüksektir. Evde işi unutmada konusunda işletmeler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark görülmemiştir.

Psikolojik gerginliklerden iş konusunda kaygılanmanın işletmelere göre karşılaştırılması yapıldığında işletmeler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır (Bkz. Çizelge 4.14.2.2). İşletmenin geleceği açısından endişe ortadan düşük düzeydedir. Ancak 2 numaralı işletmede ortadan yüksek, 1 numaralı işletmede ortadan daha da düşük düzeyde olacak şekilde işletmeler arasında fark vardır. 2 numaralı işletmenin daha önce büyük kapasite azaltmasına gitmiş olması ve 1 numaralı işletmenin aile şirketi olması bu oranları anlaşılır kılmaktadır.

Ters emir almaktan dolayı endişelenme çalışanlarda ortadan düşük düzeydedir. 4. işletmede ise çalışanların ters emir almaktan daha çok rahatsızlık duydukları görülmektedir. Çalışanların şefle anlaşma düzeylerinde endişeleri olmamasına rağmen, kendilerine ters gelen emirler nedeniyle endişelendikleri görülmektedir.

Bu emirlerin veriliş tarzı ya da emrin açıklanmaması bu işletmede endişenin daha yüksek çıkmasının sebebi olabilir.

Psikolojik yakınmaların işletmelere göre karşılaştırılması yapıldığında çaresizlik konusunda işletmeler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır.(Bkz.Çizelge 4.14.2.3). İşletmelerde çalışanların çaresiz hissetme durumunun düşük olduğu görülmektedir. Ancak 3 numaralı işletmede bu oran ortalamadan daha yüksek olarak görülmekteyken, 4 numaralı işletmede kendini çaresiz hissetme durumu en düşüktür. Diğer psikolojik yakınmalar olan gerginlik, neşelilik, yalnızlık konularında işletmeler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır.

Sağlık sorunlarında işletmeler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Performansın etkilenme durumlarının işletmeler göre karşılaştırılması yapıldığında; işle ilgili hislerden, sağlık problemlerinden ve gelecek endişesinden dolayı performansın etkilenmesinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (Bkz Çizelge 4.14.3). İşle ilgili hislerin performansı etkilemesi ,çalışanlarda düşük çıkmıştır. 4 nolu işletmede bu performans etkilenmesi en fazla , 1 numaralı işletmede ise en az olmaktadır . Gelecek endişesiyle performansın etkilenme seviyesi çalışanlarda düşük olmakla beraber, bu oran 1 numaralı işletmede en düşük, 2 numaralı işletmede en yüksektir. 2 numaralı işletmenin daha önce büyük bir kapasite daraltması yapması, çalışanlarda gelecek endişesine ve dolayısıyla performans kaybına yol açmasını açıklamaktadır .sağlık problemlerinden dolayı performans kaybı işletmelerde düşük oranda olmakla beraber, bu oran 1 numaralı işletmede en düşük, 3 ve 4 nolu işletmelerde daha yüksek oranlardadır.

Şefle anlaşma düzeyinden dolayı performans düşmesi ve beklenen tempodan dolayı performans düşmesi konularında işletmeler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır.

Çizelge 4.14.1. Stresörlerin İşletmelere Göre Karşılaştırılması

İŞLETME	skor	TEMPO	BEKLENTİ	SORUMLU	TERSEMİR	ŞEFİLİŞK	ARKADAŞ	İŞE ARA	TEMPO AYAR	İŞ SEVME
1	Aritmetik ortalama	2	263	3,34	3,8	1,9	1,39	3,13	2,64	1,34
	İşçi sayısı	41	38	41	40	41	41	40	39	38
	Standart sapma	0,775	1,076	0,883	0,939	0,664	0,542	0,335	1,135	0,669
2	Aritmetik ortalama	1,66	2,69	3,55	3,33	1,72	1,65	3,15	2,94	1,7
	İşçi sayısı	53	49	49	52	53	52	52	48	50
	Standart sapma	0,706	1,417	0,891	0,901	0,601	0,683	0,638	0,885	0,953
3	Aritmetik ortalama	1,75	3,35	3,04	3,1	2,21	1,6	3,18	2,9	2,06
	İşçi sayısı	52	51	52	52	53	53	51	51	52
	Standart sapma	0,622	1,233	0,833	1,241	0,927	0,631	0,623	0,935	1,018
4	Aritmetik ortalama	1,71	2,14	3,63	2,91	2,06	1,55	2,94	2,3	1,67
	İşçi sayısı	31	29	32	32	33	33	33	30	30
	Standart sapma	0,693	0,789	1,07	0,689	0,556	0,506	0,436	1,022	1,028
Toplam	Aritmetik ortalama	1,77	2,78	3,36	3,29	1,97	1,56	3,11	2,74	1,72
	İşçi sayısı	177	167	174	176	180	179	176	168	170
	Standart sapma	0,703	1,276	0,932	1,032	0,739	0,61	0,554	1,021	0,961
İstatiksel değerlendirme	F	2,015	6,757	3,793	5,812	4,411	1,583	1,413	3,121	4,366
	P	0,114	0,0002	0,011	0,0008	0,005	0,195	0,241	0,028	0,005

Beklenti (görev belirsizliği), sorumluluk, görev çatışması (ters emir alma), şefle anlaşma düzeyi, işle ilgili karar sürecine katılım (tempo ayarlanmasında etki) işi sevme konularında işletmeler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur.

Çizelge 4.14.2.1. Gelecek Belirsizliği Ve İş Doyumunda Eksikliğin İşletmelere Göre Karşılaştırılması

İŞLETME	Skor	BEŞYIL	TERFİ	DENEYİM	İŞDEĞİŞT	EVE İŞ
1	Aritmetik ortalama	1,92	3,05	1,56	3,38	3,15
	İşçi sayısı	40	37	41	40	41
	Standart sapma	0,764	1,104	0,838	0,897	0,823
2	Aritmetik ortalama	2,72	2,87	2,34	2,75	3,04
	İşçi sayısı	53	48	50	52	53
	Standart sapma	1,15	1,003	1,206	1,046	0,808
3	Aritmetik ortalama	2,5	3,49	1,63	3	3,02
	İşçi sayısı	52	51	52	52	52
	Standart sapma	0,939	1,155	0,768	1,103	0,874
4	Aritmetik ortalama	2,88	2,71	2,09	3,36	3,36
	İşçi sayısı	33	31	33	33	33
	Standart sapma	0,96	1,006	1,234	0,549	0,742
Toplam	Aritmetik ortalama	2,51	3,07	1,9	3,08	3,12
	İşçi sayısı	178	167	176	177	179
	Standart sapma	1,026	1,106	1,062	0,985	0,823
İstatiksel değerlendirme	F	7,143	4,289	6,198	4,406	1,424
	P	0,0001	0,006	0,0005	0,005	0,237

Gelecek belirsizliği (beş yıl sonra aynı işte çalışma, terfi, deneyimin geçerliliği) ve iş değiştirmek isteme konularında işletmeler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur.

Çizelge 4.14.2.2. Psikolojik Gerginliklerden İş Konusunda Kaygılanmanın İşletmelere Göre Karşılaştırılması

İŞLETME	Skor	ENDİŞE (İşletme geleceği)	ENDİŞE (Şefle ilişki)	ENDİŞE3 (Ters emir)	ENDİŞE (İşe uygunluk)
1	Aritmetik ortalama	3,49	3,44	3,27	3,74
	İşçi sayısı	39	39	37	38
	Standart sapma	0,79	0,821	0,693	0,685
2	Aritmetik ortalama	2,9	3,31	3,22	3,24
	İşçi sayısı	50	51	49	49
	Standart sapma	0,814	0,707	0,654	0,902
3	Aritmetik ortalama	3,25	3,42	3,08	3,58
	İşçi sayısı	53	53	52	53
	Standart sapma	0,677	0,77	1,007	0,77
4	Aritmetik ortalama	3,16	3,33	2,59	3,63
	İşçi sayısı	32	33	32	32
	Standart sapma	0,767	0,479	0,712	0,833
Toplam	Aritmetik ortalama	3,18	3,37	3,07	3,53
	İşçi sayısı	174	176	170	172
	Standart sapma	0,783	0,714	0,825	0,82
İstatiksel değerlendirme	F	4,521	0,309	5,212	3,117
	P	0,004	0,818	0,0018	0,0276

Psikolojik gerginliklerden işletmenin geleceği için endişe, ters emir almaktan endişe, işe uygunluktan endişe ölçeklerinde işletmeler arasında istatistiksel olarak fark anlamlı bulunmuştur.

Çizelge 4.14.2.3. Psikolojik Yakınlıkların İşletmelere Göre Karşılaştırılması

İŞLETME	Skor	GERGIN	ÇARESİZ	NEŞELİ	YALNIZ
1	Aritmetik ortalama	1,77	1,41	2,68	1,56
	İşçi sayısı	40	39	41	41
	Standart sapma	0,733	0,751	0,96	1,001
2	Aritmetik ortalama	2,13	1,71	2,42	1,89
	İşçi sayısı	46	45	50	44
	Standart sapma	0,833	0,787	0,883	0,813
3	Aritmetik ortalama	2,21	1,84	2,21	1,55
	İşçi sayısı	52	51	52	51
	Standart sapma	0,825	0,809	0,848	0,541
4	Aritmetik ortalama	1,91	1,23	2,66	1,45
	İşçi sayısı	32	31	32	33
	Standart sapma	0,641	0,425	0,971	0,666
Toplam	Aritmetik ortalama	2,03	1,59	2,46	1,62
	İşçi sayısı	170	166	175	169
	Standart sapma	0,788	0,763	0,921	0,778
İstatistiksel değerlendirme	F	2,927	5,782	2,652	2,5
	P	0,035	0,0008	0,05	0,061

Psikolojik yakınlıklardan gerginlik, çaresizlik, neşelilik ölçeklerinde işletmeler arasında istatistiksel olarak fark anlamlı bulunmuştur.

Çizelge 4.14.3. Performansın Etkilenme Durumlarının İşletmelere Göre Karşılaştırılması

İŞLETME	Skor	PERFORMANS (İşle ilgili hislerden)	PERFORMANS (Şefle ilişkiden)	PERFORMANS (Beklenen tempodan)	PERFORMANS (Gelecek endişesinden)	PERFORMANS (Sağlık prb.den)
1	Aritmetik ortalama	3,35	3,36	2,74	3,75	3,33
	İşçi sayısı	40	39	39	36	39
	Standart sapma	0,736	0,903	1,208	0,439	0,701
2	Aritmetik ortalama	3,12	3,23	2,77	3,08	3,16
	İşçi sayısı	50	48	47	50	49
	Standart sapma	0,746	0,722	0,89	0,778	0,657
3	Aritmetik ortalama	3,21	3,26	3,02	3,57	2,88
	İşçi sayısı	53	53	48	53	52
	Standart sapma	0,988	1,003	0,978	0,694	0,922
4	Aritmetik ortalama	2,73	3,18	2,7	3,19	2,88
	İşçi sayısı	33	33	30	32	33
	Standart sapma	0,876	0,846	1,236	0,998	1,023
Toplam	Aritmetik ortalama	3,13	3,26	2,82	3,39	3,06
	İşçi sayısı	176	173	164	171	173
	Standart sapma	0,866	0,874	1,062	0,785	0,843
İstatistiksel değerlendirme	F	3,528	0,271	0,804	7,491	2,966
	P	0,016	0,845	0,493	0,00009	0,034

İşle ilgili hisler nedeniyle performansın etkilenmesi, gelecek endişesiyle performansın etkilenmesi, sağlık problemleri nedeniyle performansın

etkilenmesi ölçeklerinde işletmeler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur.

5. Genel Değerlendirme Sonuç ve Öneriler

Hazır giyim sektöründe örgütsel stres düzeyine ilişkin veriler genel olarak değerlendirildiğinde;

- Sektörün yapısı nedeniyle çok yoğun bir çalışma temposuna sahip olduğu,
- Çalışanların eğitim düzeylerinin düşük olduğu,
- Sektörde personel sirkülasyonunun yüksek olduğu,
- Çalışan personelin yaklaşık %62'sinin 25 yaşının altındaki bireylerden oluştuğu,
- Çalışanların %79'unun bayanlardan oluştuğu,
- İş temposunun oldukça yüksek olduğu,
- İşin sorumluluğunun oldukça yüksek olduğu ve bunun çalışanları rahatsız ettiği,
- Çalışanların karar verme sürecine katılımının oldukça düşük düzeylerde olduğu,
- Çalışanlar arası ve şefler arası belirli anlaşmazlıklar ve problemlerin olduğu,
- Çalışanların geleceğe yönelik birtakım endişelerinin olduğu,
- Çalışanlar üzerinde örgütsel stresin yarattığı psikolojik ve fiziksel sağlık problemlerine ilişkin veriler (el titremeleri, sürekli ve kronik baş ağrıları, uyku problemleri, iştahsızlık, kalp çarpıntıları vs.) gözlemlenmiş ve anket sonuçlarına aksetmiştir.

Bunlar dikkate alındığında;

- Sektörün, işletme içi eğitime önem vermesi,
- Çalışanların işletme faaliyetleri ve geleceği hakkında bilgilendirmeleri, onlarla düzenli toplantılar yapmaları,
- Çalışanlar ve yöneticiler arası sosyal ilişkileri artırıcı aktiviteler planlamaları ve gerçekleştirmeleri,
- Motivasyon tekniklerinden çalışanlara ve işletmeye uygun olanların tespit edilerek düzenli ve sürekli bir şekilde uygulanması gerekmektedir.
- Yönetimin üretim planlamasını ve iş planlamasını daha etkin yerine getirerek çalışanlar üzerindeki iş temposunu makul seviyeler indirmek,
- Yönetimin çalışanlarına ve ailelerine özel ilgi göstermesi onların bir takım endişelerini ortadan kaldırabileceği gibi gelecek endişelerini minimize etmeye büyük katkılar sağlayabilecektir.

Yönetim, bireyi tüm faaliyetlerin önüne koyduğunda hem çalışanların örgütsel stresten en az etkilenmelerini sağlamış olacak ve hem de çalışanların performansı ile birlikte işletme performansının artmasına katkıda bulunmuş olacaktır. Ancak burada temel sorun hazır giyim işletmelerindeki yönetim kalitesinin nasıl artırılacağı üzerine odaklanmalıdır. İşletmelerimizde yönetim kalitesi sorunu büyük ölçüde çözümlendiğinde başta örgütsel stres olmak üzere pek çok probleminde çözüldüğü görülecektir.

KAYNAKLAR

- 1 www.hastarehberi.com/psikiyatri/psikiyatri2/stresvenedenleri.htm
- 2 www.merihnet/m2/lid/wmetate28.htm
- 3 **Keskin, G.,vd, Örgütsel Stres Ve Erzurum'da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Uygulama**, Verimlilik Dergisi, :141
- 4 www.isguc.org/saytac3.htm
- 5 **Braham, B.**,1998, Çeviri:Vedat G.Diker, **Stres Yönetimi**, Hayat yayınları,İstanbul.
- 6 **Türk, M.**,1997, **Bir Örgütsel Stres (VOS-D) Türkiye'ye Uyarlanması** ,Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (yayınlanmamış)
- 7 **Don Cohen, Laurence Prusak ; Kavrayamadığımız Zenginlik**, MESS yay.No.353, İstanbul 2001
- 8 **Gordon R. Sullivan, Michael V. Harper; Umut Bir Yöntem Olamaz**, Boyner Holding Yay. İstanbul,1997
- 9 **Jefferey Preffer; Güç Merkezli Yönetim**, Boyner Holding Yay. İstanbul,1992
- 10 **Robert H. Rosen; İnsan Yönetimi**, MESS yay.No.260, İstanbul 1998
- 11 **Turan Atılğan; Tekstilde Yönetim Kalitesi**, Aymar Yay. İzmir,2003
- 12 **Harvard Business Review; İnsanları Yönetmek**, MESS yay.No.307, İstanbul 1999