

10654

Ankara Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

ÜÇ FARKLI İŞKOLUNUN (TEKSTİL, TEKSTİL BOYA, ÇİMENTO)
PSİKO-SOSYAL STRES FAKTÖRLERİ YÖNÜNDE KARSILAŞTIRILMASI

DOKTORA TEZİ
Psikoloji Anabilim Dalı

T. G.
Yükseköğretim Kurulu
Dokümantasyon Merkezi

Ertuğrul GÖDELEK

Tez Danışmanı
Prof.Dr.Neriman SAMURÇAY

Ankara-1988

JÜRİ ÜYELERİ

Başkan :

Üye :

Üye :

Tezin kabul edildiği tarih :

Eşime



TEŞEKKÜR

Endüstride çalışan personeli psiko-sosyal stres faktörleri bakımından incelemeyi düşündüğümde beni ne gibi teorik ve uygulamalı güçlüklerin beklediğinden büyük ölçüde habersizdim. Bu konuda ilk ciddi uyarılar tez danışmanım Prof.Dr.Fatma Başaran'dan gelmiştir. Bu nedenle kendisine teşekkür borçluyum. Bunun yanı sıra Prof.Dr.Fatma Başaran'ın emekliliği ile boşalan tez danışmanlığımlı üstlenerek bana yol gösteren, destek olan sayın hocam Prof.Dr.Neriman Samurçay'a da teşekkür ederim.

Uygulamalar sırasında da çok sayıda güçlükle karşılaştım. Bu güçlüklerin aşılmasında çok sayıda kişinin katkısı olmuştur. Bu vesileyle çalıştığım kurumda beni izinli sayarak destekleyen Dekanımız Prof.Dr.Vural Ülkü'ye ve Bölüm Başkanımız Prof.Dr.Altan Eserpek'e teşekkür ederim. Araştırma Adana Çimento Sanayii ve TEKSA da gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bütün aşamalarında söz konusu işletmelerin gerek yöneticileri gerekse çalışanları hiçbir yardımı esirgememişlerdir. Bu nedenle Adana Çimento Sanayiinde Genel Müdür Hikmet Dizdaroğlu, İdari ve Soylu İşler Müdürü Mustafa Karaali, Personel Müdürü Metin Adalıtaş ve İmalat Müdürü İsmail Erkovan'a, TEKSA'da ise Genel Müdür Çetin Kocaer, Personel Müdür Muavini Salih Cicik, Personel Şefi Emine Türk'e teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca verilerin analizi sırasında yardımını esirgemeyen Doç.Dr.Nail Şahin'e ve ODTÜ Bilgisayar Bölümü çalışanlarına da teşekkür ederim.

Ankara, Ekim
1988

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
TEŞEKKÜR	i
İÇİNDEKİLER	ii
TABLolar LİSTESİ	v
EKLER LİSTESİ	viii
GİRİŞ	1
A. STRESE GENEL BİR BAKIŞ (Stres Kavramı)	1
I. Stresin Tanımı ve Özellikleri	3
II. Stres Modelleri	5
1. Mevcut Kavramsal Stres Modelleri	5
2. Stres Modellerinin Eliştirisi	10
III. Stresin Tipleri	13
1. Fizyolojik Stres	13
2. Çevresel Stres	16
B. İŞ YAŞIMINDA STRES OLGUSU	17
a. İş Konusuna Yapısal Bir Bakış ve İşin Nitelikleri	17
b. İşyerinde Stres Olgusu	20
I. Üretimin Toplumsal Birimi : Fabrikalar	20
II. Fabrikalarda İnsan Faktörü	21
III. İşyerinde Stres Yaratan Koşullar	23
IV. İş Stresi Modelleri	48
V. İş Doyumu	68

C. PROBLEM	75
D. AMAÇ	76
YÖNTEM	78
Evren ve Örneklem	78
Araştırma Modeli	80
Veri Toplama Araçlarının Tanıtılması	81
Verilerin Çözümü ve Yorumu	93
BULGULAR VE TARTIŞMA	94
A. KAYGI DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGU ve TARTIŞMALAR	94
B. İŞ DOYUMUNA İLİŞKİN BULGULAR ve İŞ DOYUMU İLE KAYGI İLİŞKİSİ	103
1. İş Doyumuna İlgili Bulgular	104
2. İş Doyumuna Kaygı İlişkisi	110
C. KİŞİLİĞE İLİŞKİN BULGULAR VE KİŞİLİK İLE KAYGI İLİŞKİSİ	111
1. Kişilik Değişkenine İlişkin Bulgu ve Tartışmalar	112
2. Kişilik Kaygı İlişkisi	119
D. İNSAN İLİŞKİLERİ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULAR ve İNSAN İLİŞKİLERİ İLE KAYGI İLİŞKİSİ	121
1. İnsan İlişkileri Değişkenine İlişkin Bulgular	121
2. İnsan İlişkileri İle Kaygı İlişkisi	133

E. KAYGI PUANLARININ YORDANMASINA İLİŞKİN	
BULGU ve TARTIŞMALAR	136
ÖNERİLER	142
ÖZET	144
EKLER	146
KAYNAKÇA	167



TABLolar LISTESİ

<u>Tablo</u>	<u>Sayfa</u>
1. Denek Gruplarının Kaygı Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamaları ve Standart Kaymaları	97
2. Durumluk Kaygı İçin Cinsiyet, Hiyerarşik Düzey ve İşkolları Değişkenleri Dikkate Alınarak Hesaplanan Üç Ölçütlü Varyans Analizi Tablosu	100
3. Sürekli Kaygı İçin Cinsiyet, Hiyerarşik Düzey ve İşkolları Değişkenleri Dikkate Alınarak Hesaplanan Üç Ölçütlü Varyans Analizi Tablosu	103
4. Denek Gruplarının İş Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanların Ortalamaları ve Standart Kaymaları	106
5. İş Doyumu İçin Cinsiyet, Hiyerarşik Düzey ve İşkolları Değişkenleri Dikkate Alınarak Hesaplanan Üç Ölçütlü Varyans Analizi Tablosu	107
6. İş Doyumu İçin Tüm Denek Alt Gruplarının Dikkate Alındığı Bir Ölçütlü Varyans Analizi Tablosu	109
7. İş Doyumu Puanları İle Kaygı Puanları Arasındaki Korelasyonlar Tablosu	110
8. Denek Gruplarının Kişilik Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamaları ve Standart Kaymaları	114
9. Kişiliğin Nörotizm Boyutu İçin Cinsiyet, Hiyerarşik Düzey ve İşkolları Değişkenleri Dikkate Alınarak Hesaplanan Üç Ölçütlü Varyans Analizi Tablosu	116

<u>Tablo</u>	<u>Sayfa</u>
10. Kişiliğin Dışa Dönüklük Boyutu İçin Cinsiyet, Hiyerarşik Düzey ve İşkolları Değişkenleri Dikkate Alınarak Hesaplanan Üç Ölçütlü Varyans Analizi Tablosu	118
11. Kişilik Puanları İle Kaygı Puanları Arasındaki Korelasyon Tablosu	119
12. Denek Gruplarının İnsan İlişkileri Ölçeği ve Onun Alt Testlerinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Kaymaları	123
13. İnsan İlişkileri Ölçeği Toplam Puanları İçin Cinsiyet, Hiyerarşik Düzey, İşkolları Değişkenleri Dikkate Alınarak Hesaplanan Üç Ölçütlü Varyans Analizi Tablosu	126
14. İşyerinde İnsan İlişkileri Alt Test Toplam Puanı İçin Cinsiyet, Hiyerarşik Düzey, İşkolları Değişkenleri Dikkate Alınarak Hesaplanan Üç Ölçütlü Varyans Analizi Tablosu	127
15. İşyerinde İnsan İlişkileri Alt Testi Puanları İçin Tüm Denek Alt Gruplarının Dikkate Alındığı Bir Ölçütlü Varyans Analizi Tablosu	128
16. İşyeri Dışında İnsan İlişkileri Alt Test Toplam Puanı İçin Cinsiyet, Hiyerarşik Düzey, İşkolları Değişkenleri Dikkate Alınarak Hesaplanan Üç Ölçütlü Varyans Analizi Tablosu	131

<u>Tablo</u>	<u>Sayfa</u>
17. Aile İçi İnsan İlişkileri Alt Test Toplam Puanı İçin Cinsiyet, Hiyerarşik Düzey, İşkol- ları Değişkenleri Dikkate Alınarak Hesaplanan Üç Ölçütlü Varyans Analizi Tablosu	132
18. insan ilişkileri Puanları İle Kaygı Puanları Arasındaki Korelasyonlar Tablosu	134
19. Kadın Denek Grupları İçin Kaygı Puanlarının Yordanması	137
20. Erkek Denek Grupları İçin Kaygı Puanlarının Yordanması	138
21. Yönetici Denek Grupları İçin Kaygı Puanlarının Yordanması	139
22. Usta Denek Grupları İçin Kaygı Puanlarının Yordanması	140
23. İşçi Denek Grupları İçin Kaygı Puanlarının Yordanması	141

EKLER LİSTESİ

Sayfa

Ek 1	: Durumluk Kaygı Envanteri İçin Test ve Tekrartest Sonuçları Dikkate Alınarak Hesaplanan Madde-Toplam Korelasyonları	146
Ek 2	: Sürekli Kaygı Envanteri İçin Test ve Tekrartest Sonuçları Dikkate Alınarak Hesaplanan Madde-Toplam Korelasyonları	147
Ek 3	: Kişiliğin İki Boyutu Ölçeği İçin Test ve Tekrartest Sonuçları Dikkate Alınarak Hesaplanan Madde-Toplam Korelasyonları	148
Ek 4	: Kişiliğin Nörotik Boyutu Test Bulgularına Göre Madde-Toplam Korelasyonları	149
Ek 5	: Kişiliğin Dışa Dönüklük Boyutu Test Bulgu- larına Göre Madde-Toplam Korelasyonları	150
Ek 6	: İş Doyumu Ölçeği İçin Test ve Tekrartest Sonuçları Dikkate Alınarak Hesaplanan Madde-Toplam Korelasyonları	151
Ek 7	: İnsan İlişkileri Ölçeği İçin Test ve Tekrartest Sonuçları Dikkate Alınarak Hesaplanan Madde-Toplam Korelasyonları	152
Ek 8	: İnsan İlişkileri Ölçeğinin Alt Testleri Olan İşyerinde İnsan İlişkileri, İşyeri Dışında İnsan İlişkileri, Aile İçi İnsan İlişkileri Ölçeklerinin Test ve Tekrartest Bulgularına Göre Toplamla ve Birbirleriyle Korelasyonları	154

Ek 9	: Denek Gruplarının Kaygı Ölçeğinden Aldıkları Puanların Puan Aralıklarına Göre Yüzdeleri	155
Ek 10	: Denek Gruplarının İş Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanların Yüzdeleri	156
Ek 11	: Denek Gruplarının Kişiliğin İki Boyutu Ölçeğinden Aldıkları Puanların Yüzdeleri	157
Ek 12	: Denek Gruplarının İnsan İlişkileri Ölçeği ve Onun Alt Testlerinden Aldıkları Puanların Puan Aralıklarına Göre Yüzdeleri	158
Ek 13	: Durumluk Kaygı Ölçeği	159
Ek 14	: Sürekli Kaygı Ölçeği	160
Ek 15	: İş Doyumu Ölçeği	162
Ek 16	: İnsan İlişkileri Ölçeği	163
Ek 17	: Kişiliğin İki Boyutu Ölçeği	166

GİRİŞ

A. STRESE GENEL BİR BAKIŞ (Stres Kavramı)

Stres, günlük yaşamda gittikçe daha sık kullanılmaya başlanan bir kavramdır. Hatta biyoloji ve sosyal bilimlerle ilgili bütün kitaplarda stresle ilgili bir kısım bulmak mümkündür. Stres, çağımız insanının en önemli sorunlarından biri olduğu için, önce stresin ne olduğunu belirlemeye çalışmak gerekir. Ancak stresin nedenleri ve etkileri hakkında daha çok bilgi sahibi olunca, stresle başa çıkmak veya onu faydalı yönleriyle kullanabilmek mümkün olacaktır.

Strésin insan sağlığıyla ilgili öneminin son zamanlarda kavranmasına karşın, stres hakkında ileri sürülen görüşler eskieye dayanmaktadır. Cofer ve Appley (1964) stresi, anksiyete, çatışma, engellenme duygusal rahatsızlık, travma ve yalnızlık kavramlarını içeren ve bunlar olmadan tanımlanamayan bir durum olarak kabul etmektedirler.

Cofer ve Appley'in bu yaklaşımından yaklaşık dokuz yıl sonra literatürde strese ilişkin bilgiler ilk defa Hinkle (1973) tarafından sistematize edilmiştir. Hinkle'ye göre, stres terimi tarihsel gelişiminde sistematik ve bilimsel olarak iki türlü kullanılmıştır. 14. yy da stres yaşamda karşılaşılan güçlükler, talihsizlikler ve zorluklar anlamında kabul edilmiştir. Buna karşın 17. yy da tam sistematik anlamda olmasa da, fizyolojik bilimler bağlamında ele alınmıştır. Stres bu anlamda, temel olarak bir

insan veya onun zihinsel güçlerine ya da bedenine yönelik güç, baskı, zorlama veya kuvvetli etkileri içermiştir (Hinkle, 1973).

19. yy'a gelindiğinde, stresin uzun süreli hastalıkların temeline konulduğu dikkati çekmektedir, nitekim Sir Willam Osler 1910'da, uzun süreli zorlanma ve gerilim yaşayan iş adamlarının kardiyovasküler rahatsızlıklara yakalanma risklerinin arttığını ortaya koymuştur (Zikr. Hinkle,1977). Ancak herşeye rağmen, stresin teknik ve özel bir anlam kazanması Selye ile olmuştur. Selye (1946) stresi, vücudun ister psikolojik ister fizyolojik olsun istenmeyen uyaranlara karşı verdiği bir savunma cevabı olarak tanımlamış ve "Genel Uyum Sendromu" adını verdiği stres kuramını ortaya koymuştur.

Literatür dikkatle incelendiğinde, stres durumunun iki modele göre açıklanabileceği anlaşılmıştır. Bunlar, (1) Stresin uyaran-tepki modeli ve (2) Stresin birey-çevre modelidir.

Selye stresin uyaran-tepki modelini aşırı yüklenme ve direnen birey temeli üzerine oturtmuştur. Caplan da Selye'nin basit uyaran tepki modelini bireyin homeostatik ilkeler yoluyla işleyen öğrenilmiş başa çıkma mekanizmalarına uygulamıştır. Organizma fizyolojik, psikolojik veya psikososyal etkilerle karşılaşmakta ve başa çıkmakta başarısız olduğunda problemler büyümektedir (Zikr. Cooper,1981). Stresi bu şekilde kabul eden, yani aşırı yüklenen ve bu duruma direnen birey yaklaşımını benimseyen çok sayıda görüş bulunmaktadır (Wolff, 1953; Lazarus ve Folkman, 1984; Appley, 1962; Weick, 1970).

Öznel stresin psikososyal temeline yönelik ilginin literatürde gittikçe arttığı gözlenmektedir. Bu durum stresin birey-

çevre modelinin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Normativ ve normativ olmayan yaşam olayları birey veya bireyin üyesi olduğu toplum için stres üretmektedir. Stres yaratıcı olarak belirlenen bu kavramlar stresin ilk kategorisini oluştururlar. İnsanlararası ilişkilerdeki zorlanma tecrübeleri en temel stres yaratıcı olaylar arasında sayılabilir (Kaplan, 1983).

I. Stresin Tanımı ve Özellikleri

Günümüz araştırmacıları stres kavramını tanımlamaktan kaçınmaktadırlar. Çünkü stres, davranış bilimciler tarafından üzerinde ortak bir karara varılmış bir anlama sahip değildir. Ancak stres tanımlamalarında genellikle iki uç bulunmaktadır. Bunlardan birisi kişi ve çevresi arasındaki ilişkiyi vurgulayan tanımlar, diğeri de dışarıdan gelen herhangi bir talep veya etkiye organizmanın verdiği cevap açısından hareket eden tanımlardır (Beehr ve Newman, 1978).

Kişi ve çevresinin stresin oluşmasında önemli bir etken oluşturduğu son yıllarda yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur. Örneğin, McGrath (1976)'a göre çevresel durum anlık bir talep olarak algılandığında, stres için bir gizli güç mevcut demektir. Bu noktada McGrath kişinin kapasitesini aşan tehditler ve bu tehditleri karşılama gücü üzerinde durmuştur. Caplan ve arkadaşları (1975) ise, çevre kavramının sınırlarını genişleterek iş çevresi kavramını geliştirmişlerdir. Caplan ve arkadaşları iş çevresinin bireyi tehdiide maruz bırakan bir karakteristiği olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu tehdit birey tarafından stres olarak algılanmaktadır. Caplan'a göre buradaki tehdit, ya taleplerden ya da yetersiz

tatminlerden kaynaklanmaktadır (Caplan, Copp, French, Van Harrison ve Pinneau, 1975). Çevre ve kişi etkileşimi üzerinde duran bu görüşlere bir katkı da Beehr ve Newman tarafından yapılmıştır. Onlara göre kişi-çevre etkileşimi yerine kişi-çevre uyumu üzerinde durulmalıdır. Eğer kişi ve çevresi arasındaki uyum düzenliyse bir zorlanma yoktur, ama düzenli değilse bir zorlanma mevcuttur ve bu durum stresin ortaya çıkmasına yol açar (Beehr ve Newman, 1978). Zorlanma kavramı ve bu kavramın stresle olan ilişkisiyle Caplan ve arkadaşları da ilgilenmişlerdir. Caplan ve arkadaşları, zorlanmayı, bireydeki normal tepkilerden bir sapma olarak tanımlamışlar ve üç tür zorlanma tesbit etmişlerdir:

(1) psikolojik zorlanma: anksiyete, düşük öz saygı, iş doyumsuzluğu, (2) fizyolojik zorlanma: yüksek tansiyon, kandaki şeker ve kolesterol düzeyinin artması, (3) zorlanmanın tavranişsal semptomları: sigara içme, çok sık doktora gitme.

Stresin sistematik etkilerini, onun sonuçlarının değerlendirilmesinden ayırt etmek gerekir. Kuvvetli stresörlerin varlığı değişen bir çevre içinde uyum sağlanmasında hayati bir fonksiyon görevi yapabilmektedir. Stres aynen gıda alımı gibi veya üreme gibi hayatın bir parçasıdır ve stresin bir bireyin yaşamında kaçınılmaz, hatta rutin bir öge olduğu kabul edilmektedir. Bu görüş, 20.yy Amelikan psikolojisi ve fizyolojisinde motivasyonun altında yatan başat yapı olarak görülmektedir. Bireyin bir güdülenme durumunda homeostatik alt yapılar aracılığıyla yeniden dengeye gelmesi sağlanmaktadır. Bireyin yeniden dengeyi sağlaması için bir dürtüye ihtiyacı vardır. Başka bir deyişle, stresör veya dürtü olarak stres, organizmanın fonksiyon göstermesi ve yaşamını sürdürmesi için davranışsal sistemlerin gerekli bir ögesi

olarak kabul edilmektedir (Glass ve Singer, 1972).

II. Stres Modelleri

Bu bölümün amacı şimdiye kadar stres hakkında öne sürülen çeşitli yönelimleri değerlendirmek için stresin mevcut kavramsal modellerini serimlemektir.

1. Mevcut kavramsal stres modelleri :

Sekiz tane temel kavramsal stres modeli vardır. Bunların altısı, modelleri kendi stres araştırmalarında bir kılavuz olarak kullanan araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. Diğer ikisi ise yoğun baskı altında kalan bireylerin cevaplarının birçok medikal ve psikiyatrik incelemesini içeren formlardan oluşturulmuştur. Aşağıda sırasıyla bu modeller ele alınmaktadır:

a. Mechanic (1962) sosyal psikolojik uyumla ilgili olarak ortaya çıkan problemlerin yorumlanmasına ilişkin bir stres modeli geliştirmiştir. Mechanic, stresi belirli durumlarda insanın sıkıntılı cevapları olarak tanımlamıştır. Geçmişe veya geleceğe ilişkin ümit edilen bir duruma bağlı olsun ya da olmasın, sıkıntılı cevaplar dört faktöre bağlı olarak oluşmaktadır. Bu faktörler, bir insanın yetenekleri ve kapasiteleri, grup egzersizleri ve eğitim yoluyla meydana getirilmiş yani öğrenilmiş sınırlamalar ve beceriler, sosyal çevre yoluyla edinilmiş mekanizmalar, bir bireyin bu mekanizmalardan nasıl ve nerede istifade edebileceğini tanımlayan normlardır. Süreç içinde insanın çok kıymetli hissettiği duygularını başarıyla idare edebilmesi tersine çevirme kabiliyeti (reversibility) olarak adlandırılmaktadır.

Bu bakış açısından, davranış durumsal savunmalarla ilişkili bir başka çıkma davranışı olarak adlandırılmaktadır. Bu stres modeli organizmadaki işleyişin sosyal ve sosyal psikolojik düzeyini stresli durumlara en uygun şekilde uygulayabilmek amacıyla geliştirilmiştir.

b. Basowitz ve arkadaşları (1955) bir gerilim ortamıyla ilgili stres modeli geliştirmişlerdir. Bu modeldeki merkez kavramlar anksiyete, stres ve stres durumlarıdır. Anksiyete, yoğun korku ve kötü bir şeyler olacağını bilinçli ve rapor edilebilir bir şekilde hissetme yaşantısı olarak tanımlanmaktadır. Teoride, herhangi bir uyaran organizmanın bütünlüğünü tehdit ettiğinde anksiyete yaşantısı oluşabilmektedir. Uygulamada, her uyarının anksiyete oluşturma düzeyleri farklıdır. Stres de daha çok anksiyete oluşturan uyaranların sayısına ve niteliğine bağlıdır.

c. Alexander (1950), Dunbar (1974), Grinker ve Spiegel (1945)'in çalışmaları sonucunda stresin psikosomatik modeli geliştirilmiştir. Psikosomatik model, organizma için sıklıkla patolojik sonuçları olan, vücut sistemlerinde meydana gelen gerilim ve zorlanmalara dayanmaktadır. Örneğin, bir insanın hayatındaki ciddi çatışmalardan kaynaklanan anksiyete ve korku yalnızca psikolojik rahatsızlık duyguları yoluyla ifade edilmez, ayrıca temel fizyolojik değişiklikler yoluyla da ifade edilebilir. Böyle temel fizyolojik cevaplar, daha çok birey sinirlendiğinde ve uygunsuz baskılar altında kaldığında görülür.

d. Wolff (1950,1953) tarafından geliştirilmiş dördüncü model psikosomatik modelle yakından ilişkilidir. Bu modelin temel kavramı "koruyucu reaksiyon örüntüsü" dür. Bu modele göre, vücudun

fiziksel bütünlüğüne yönelik bir durum olduğunda, vücutta bu tehlikeden kaçınmaya yönelik karmaşık bir tepki meydana gelmektedir. Buna uygun bir örnek, nahoş bir korunun solunmasıdır. Bu hoş olmayan uyarının alınmasına verilen tepki, gözün ve burnun sulanmasını hedefleyen ve böylece organizmanın nahoş durumdan kurtulmasını sağlayan yoğun sümük salgılanması ve gözün sulanmasından ibarettir. Bu reaksiyonun aynısı fiziksel olduğu gibi sembolik olarak da harekete geçebilir. Bu model, psikosomatik modelden koruyucu reaksiyon örüntüsünün, duygulanma durumunun başlangıcı ve sonra vücutsal tepkinin değişmesi ve sonunda organik anormalliğe dönüşmesi şeklinde bir zincirleme reaksiyon olarak kavramlaştırılmamış olması ile ayrılmaktadır.

e. Hans Selye (1956) stresin biyokimyasal modelini geliştirmiştir. Bu model temel olarak stresin insan fonksiyonlarının fizyolojik ve biyokimyasal düzeylerde bir analizine dayanmaktadır. Selye stresi, "biyolojik bir sistemde özel olarak yönlendirilmemiş değişikliklerin hepsini içeren özel bir sendrom tarafından düzenlenmiş bir durum" olarak tanımlamaktadır. Özel olarak yönlendirilmemiş bir değişiklik, seçim yapmaksızın bir sistemin bütünü veya oldukça büyük bir kısmını etkileyen bir değişikliktir. Bu tür değişiklikler "Genel Adaptasyon Sendromu" terimiyle adlandırılmaktadır. Bu, stres yaratıcı bir uyarı veya özel bir stresör tarafından meydana getirilen üç adımlı bir süreçtir. İlk adım, genel bir seferberlik meydana getiren bir alarm tepkisi biçiminde görülür. Bu adımı, doku savunmasını uyaran bir içsel cevaplara ilişkin direnç adımı izler. Bu cevaplara rağmen stresör organizmayı etkilemeye devam ederse yıkım adımı olan üçüncü adım ortaya çıkar.

f. Bu kategori altındaki çalışmalar, açık bir kavramsal model içermemelerine rağmen stres yaratan uyaranlar tarafından ortak olarak meydana getirilen fizyolojik değişiklikleri açıklamaya yönelmişlerdir. Bu çalışmalar iki büyük kategoriye ayrılır. İlki kalp-damar fonksiyonları (Stevenson ve Duncan, 1950; Wolf, 1948), mukoza salgısı (Wolf, 1948) ve sindirim fonksiyonları (Margolis, 1950) gibi fizyolojik süreçlerde stresin etkileri üzerine yapılmış araştırmaları içermektedir. İkincisi ise, kalp-damar düzensizlikleri (Wolff, 1950), ülserle ilişkin kolitler (Grace, 1950; Lindemann, 1950), deri iltihapları (Kepecs ve Robin, 1950) ve glokoma-gözde karasu-hastalığı (Ripley, 1950) gibi özel düzensizlik sendromlarının başlangıcı ve oluşumu ile stres arasındaki ilişkiye dair araştırmaları kapsamaktadır.

g. Bir başka stres modeli Dohrenwend (1961)'in Selye'nin fizyolojik stres modelini sosyal çevredeki çalışmalara uygulamak üzere değiştirmesiyle ortaya çıkmıştır. Dohrenwend'e göre stres tepkilerinde beş temel faktör rol oynamaktadır. Bunlar, (1) dengedeki bir organizmaya dışardan gelen stresörler, (2) stresörün etkisini hafifleten faktörler, (3) stresör ve hafifletici faktörler arasındaki ilişkinin sonucu olan bizzat stres yaşantısı, (4) organizmanın stresörlerle başa çıkma girişimini içeren uyum sağlayıcı sendrom ve (5) organizmanın ya uyum sağlayıcı ya da uyumsuz cevabıdır.

Dohrenwend modelinde hafifletici faktörlerin çok önemli bir rolü vardır. Hafifletici faktörlerin, stresle ilgili dışsal zorlayıcıların miktarını belirleyen ve yine stresle ilgili içsel zorlayıcıların miktarını belirleyenler olmak üzere iki temel

tipi tanımlanmıştır. İçsel ve dışsal zorlayıcılar, içsel ve dışsal kontrol durumlarını meydana getirirler. Dışsal kontrol; dıştaki olaylar tarafından desteklenen etkinlikler lehine kullanıldığı zaman yaşanmaktadır. Stres bu modelde geçmiş zorlayıcılar ve bunun sonucunda zorlayıcıları azaltmak için harcanan güçler arasında kalmış bir durum olarak tanımlanmaktadır. Dohrenwend stresi, davranışın uyum sağlayıcı veya uyumsuz olup olmadığına bakmaksızın, baskıya karşı verilen herhangi bir cevap davranışı olarak kabul etmektedir.

h. Janis (1954) bireylerin travmatik olaylara verdikleri psikolojik cevaplarla ilişkili bir stres modeli geliştirmiştir. Bu model Janis'in zor ameliyatlara geçiren hastalar ve savaş sırasında hava hücumlarına maruz kalmış kimseler üzerindeki kendi çalışmalarına dayanmaktadır. Ayrıca Janis, doğal ve insan ürünü olan felaketlerle ilgili çok sayıda araştırmaya da yer vermiştir. Modelin üç temel ögesi vardır. Bunlar, felaket durumu, bireylerin felaketlere karşı psikolojik cevapları ve bu psikolojik cevapların ruhsal ve durumsal belirleyicileridir. Janis'e göre bütün geniş boyutlu felaketlerdeki tehlike ögesinin esas olarak üç fazı vardır. Tehlikenin ilk safhası tehdit fazı adını alır. Tehdit fazı, insanlar olması beklenen bir tehlikenin nesnel belirtilelerini algıladıklarında veya herhangi bir tehlikenin yaklaşmakta olduğuna dair kesin ikazlar aldıklarında, ancak aynı zamanda yakın çevreleri halâ tehlikenin fiziksel etkisinden uzak olduğunda meydana gelir. İkinci faz olan tehlikenin etki safhası, insanların kendi yakın çevrelerinde fiziksel tehlikenin etkilerine maruz kaldıkları ve gerçekten rahatsız oldukları safhadır. Bu safhada insanların ölümden veya hasar görmekten kaçma şansları,

geliştirdikleri savunma mekanizmalarının etkisine ve hızına bağlı olarak kısmen mümkündür. Üçüncü safha, kurban olma tehlikesi fazı adını alır ve tehlikenin gerçek etkisi hafifledikten sonra veya sona erdikten sonra meydana gelir. Bu safhada insanlar kayıplarının türünü ve büyüklüğünü algırlarlar.

Bu tehlike safhalarıyla ilgili beş tür tepki vardır. Bunlar (1) endişeli kaçınma, bireyler inkâr mekanizmasını kullanarak durumdan kaçmaya yönelirler, (2) sersemlemiş bir şekilde hareketsiz kalma, (3) duygusal küntlük ve depresyon, (4) uysalca bağımlılık gösterme, (5) saldırgan sinirlilik.

Burada sözü edilen temel kavramsal modellerin çeşitli düzenlemeleri yapılarak çok sayıda ve çeşitli stres modelleri geliştirilmiştir (Scott ve Howard, 1970).

2. Stres modellerinin eleştirisi

Stres modellerinin hepsi sınırlıdır. Bu bölümde bu sınırlılıkların özellikleri analiz edilmiştir. Stres hakkında varolan genel bilginin kavramsal bütünlüğünü bozan ana faktörlerden birisi, stres kavramının farklı kavramsal modellerde farklı olarak tanımlanmış olmasıdır. Söz konusu modellerde stres kavramı beş farklı yönden ele alınmıştır. Stresi Mechanic, bireylerin durumlara verdikleri cevaplar şeklinde, Basovitz ve arkadaşları ve bir ölçüde Janis, bireylerin strese verdiği tepkilerin bağımsız bir durumsal özellik olarak, Selye ve Dohrenwend, stresörlere, yüklenmelere veya hoş olmayan uyaranlara karşı içsel reaksiyonların olduğu bir ara durum olarak, Dunbar, psikosomatik modelinde ve Wolff koruyucu tepki örüntüsü modelinde bireyin strese olan

tepkileri biçiminde yorumlamışlardır. Gerçekten stres konusunda bu kadar farklı yaklaşımın olması anlaşılır bir tanımlamayı imkansızlaştırmakta ve bu farklı görüşler doğrultusunda genelleştirilmiş araştırma bulgularının bütünleşmesini engellemektedir.

Bu modellerin ikinci bir sınırlılıkları belli bir alan açısından geçerli olmalarıdır. Bununla anlatılmak istenen, modellerin insan organizmasının kendiliğinden adapte olduğu birkaç çevresel alanın yalnızca birine veya en çok ikisine yönelmiş olmalarıdır. Stres organizmanın kendiliğinden uyum gösterdiği biyokimyasal, fizyolojik, psikolojik ve sosyo-kültürel çevresel alanların hepsinde kendini göstermektedir. Travmatik psikolojik uyaranlar sıklıkla organizmanın fizyolojik ve biyokimyasal işlevlerinde temel değişiklikler yaratmaktadırlar. Sosyal krizler bireyin hem psikolojik hem de biyokimyasal yapısına etki etmektedirler. Böylece stresin bütünleştirici bir modelinin en önemli özelliği, stres olgusunu, belirli bir düzeydeki ayrıntılı olgulara sapsmadan organizmanın bütün düzeylerdeki fonksiyonlarının strese uyum yeteneğini açıklayabilmek olmalıdır. Ancak bu modellerin hiçbiri bu önemli görevi etkili bir şekilde yerine getirmemektedir.

Çoğu stres modelinin üçüncü bir sınırlılığı, bunların sadece son derece yoğun ve yüksek derecede travmatik doğası olan olayları hesaba katarak diğerlerini göz önüne almamalarıdır. Bununla birlikte örneğin Janis'in teklif ettiği çerçeve, doğal felaketler veya kişisel krizlerle ilgili çalışmalara uyarlanabilmektedir. Her iki psikosomatik model ve koruyucu reaksiyon örneği modeli, dramatik ve hoş olmayan uyaranlara karşı organizmanın fizyolojik ve psikolojik cevaplarını kavramlaştırmaya çalış-

maktadırlar. Oysa Basowitz'in modeli yalnızca, insanların çoğunun kolaylıkla içine düştüğü tehdit edici ve bunun sonucunda anksiyete yaratıcı durumlara uygulanmaktadır. Kısaca stres kavramı modellerde şiddetli travmalar ve tehditlerle yakından ilişkilidir. Scott tarafından 1963'de büyük bir ticari işletmede çalışan bir grup kadın üzerinde gerçekleştirilen hastalık örüntülerinin incelenmesi ile ilgili araştırma, aile üyelerinden birinin veya bir arkadaşın ani ölümü, yakın tarihteki bir boşanma veya benzer kişisel krizler gibi travmatik olayların sıklıkla akut hastalıklara neden olduğunu göstermiştir. İster travmatik olsun ister olmasın, stresli olaylara dayanan durumlar aynı tip fizyolojik ve psikolojik cevap türlerini üretmektedirler. Dikkate değer iki model dışında stres hakkında öne sürülmüş olan modellerde bu gerçek göz ardı edilmiştir. Bunlar Dohrenwend ve Mechanic'in modelleridir.

Dördüncü sınırlama, bu modellerin çoğunun tamamlanmamış olmasıdır. Bununla anlatılmak istenen, bu modellerin stresi meydana getiren bütün ilgili değişkenlere önem vermemeleridir.

Beşinci sınırlama, bazı stres modellerinin yanlış değerlendirmeler içermeleridir. Örneğin Basowitz'in modeli "bir insanı sınırlı yapan bir durum zorunlu olarak bir başka insanı da sınırlı yapar" gibi yanlış bir yargı içermektedir.

Son olarak, bazı modeller dayandıklarını iddia ettikleri verileri açıkça tanımlayamamaktadırlar. Bu özellikle Wolff'un koruyucu tepki örüntüsü modeli için geçerlidir. Bu modele dayanan araştırmalarda, strese karşı oluşan fizyolojik tepkiler incelenmiştir. Örneğin, sindirim işlevlerindeki değişiklikler,

mukos zarı salgısı, kan basıncı, kalp işlevleri ile beyine ve kol-bacaklara kan akışı. Bu reaksiyonlar, sembolik tehditlere karşı organizma tarafından verilen uygun olmayan fizyolojik cevaplar olarak açıklanmaktadır. Örneğin, gözümüze yabancı bir cisim kaçtığında gözümüz yaşararak onu atmaya çalışmakta, aynı şekilde tehdit edici sembolik bir uyarak da yine göz yaşarması tepkisi oluşturmaktadır. Bu modelin en önemli problemi niçin bazı insanların hoş olmayan sembolik uyarılara gözleri yaşararak, diğerlerinin yoğun mukus salgılayarak, diğerlerinin yoğun mide, bağırsak aktivitesi göstererek cevap verdiklerini ve bazılarının neden hiç bir açık cevap vermediklerini açıklayamamasıdır.

III. Stresin Tipleri

1. Fizyolojik stres

Fizyolojik stres kuramcılarına göre, stres, canlıyı normalin dışında ve alışık olmadığı bir yaşam düzenine itme halidir (Sommers, 1972; Aslanoğlu, 1978). Günümüzde tüberküloz, yüksek tansiyon, artrit, kolit, ülser, kalp krizi ve astım gibi hastalıkların ortaya çıkmasında psikolojik faktörlerin önemli rolü olduğu kabul edilmektedir. Psikolojik faktörler arasında en önde gelenlerden biri de strestir. Bu konudaki ilk bulgulara göre, psikolojik faktörler, genetik ve çevresel faktörler nedeniyle hastalığa yakalanma eğilimi olan insanlarda belirli hastalıkların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Psikolojik faktörler de durumsal faktörler ve bireysel eğilim özellikleri olarak iki grupta toplanmaktadır. Durumsal faktörler içinde doğum, ölüm, evlilik, işini kaybetme ve ikametgâh değişikliği gibi yaşam olayları yer almasına karşın, bireysel eğilim özellikleri melankoli, katılık,

geniş yüreklilik, yumuşakbaşlılık, saldırganlık gibi değişkenleri içermektedir. Bu bulgular ilk kez Hans Selye (1936) tarafından ortaya konmuş, diğer bazı araştırmacılar tarafından da desteklenmiştir. Örneğin, Appley ve Trumbull (1967).

a. Fizyolojik stresin tanımlanması : Stres, genel olarak bireyin tehlike ya da tehdit edici olarak algıladığı ve yorumladığı, etkilerinin hoş olmadığı bir çevresel uyarıcıdır. Holmes ve Rahe, hoş olmayan tüm yaşam değişikliklerinin, Spielberger de bireyin dışındaki tüm zorlanmaların stres olduğunu söylemektedirler (Zikr. Aslanoğlu, 1978).

Fizyolojik stres konusunda çalışmalarıyla tanınan Selye (1974) stres teriminin tanımlanmasında birçok karışıklıklar olduğu için önce stresin ne olmadığını belirlemesi gerektiğini öne sürmüştür. Selye'ye göre stres, (1) sinirsel gerilim değildir, (2) daima zararlı sonuçlanan bir durum değildir, (3) fiziki denegeden bir kaçış değildir. Selye böylece stresin ne olmadığını belirledikten sonra stresi "biyolojik bir sistemde spesifik olmayan bir şekilde ortaya çıkarılan tüm değişiklikleri içeren, belirli bir sendromla görüntülenen bir durum" olarak tanımlamıştır (Selye, 1957, 1974).

b. Strese psikolojik reaksiyonlar : Son 20 yıl içinde yapılan araştırmalarda, stresin, vücut kimyevi ve yapısal bileşiminde doğru ve somut biçimde ölçülebilen bazı değişikliklere yol açtığı saptanabilmiştir. Bu ölçülebilen değişikliklerin bazıları vücudun gördüğü zararın belirtileri, bazıları ise, vücudun uyum tepkilerinin strese karşı geliştirdiği savunma mekanizmasının görüntüleridir. Günümüzde bu değişikliklerin hepsine Selye'nin

önerdiği şekilde Genel Adaptasyon Sendromu denmektedir. Strese ilk cevap bu sendromun ilk aşamasını oluşturan alarm reaksiyonudur. Alarm reaksiyonu baştaki direnci azaltan bir şok safhasını ve savunma mekanizmalarını harekete geçiren bir karşı şok safhasını içermektedir. Bu basamak otonomiktir: adrenalin salgılanması, kalp atışlarının hızlanması, kas tonusunun artması ve kandaki kimyasal değişikliklerle kendini gösterir. Eğer stres uzarsa, birey direnç basamağı denilen ikinci basamağa girmektedir. Bu aşamada otonomik fonksiyonların çoğu yavaş yavaş düşmesine karşılık, devam eden strese direnebilmek için yine de normalin üstünde kalmaktadır. Selye uzun süren direncin sonucu olarak, adaptasyon hastalıkları olarak adlandırdığı kalıcı belirli hasarlar tanımlamıştır. Örneğin direnç basamağındaki fiziksel değişiklikler başağrısına, uykusuzluğa, yüksek tansiyona ve diğer kalp-damar rahatsızlıklarına, böbrek hastalıklarına, romatizmal artritlere, gözde ve deride iltihabi rahatsızlıklara ve aşırı duyarlılığa neden olabilmektedir. Selye'ye göre direnç mekanizması devam ettiği sürece maksimum uyum meydana gelmektedir. Son olarak, direnç devresinden uzun bir süre sonra stres durumu hala devam ettiğinde, savunma tepkisi etkisiz hale gelmekte ve bireyin otonomik fonksiyonları neredeyse tamamen azalmaktadır. Bu yıkım basamağıdır. Bu noktada Selye bazı deney hayvanlarının böbreküstü bezlerini cerrahi olarak çıkarmıştır. Bu işlemin sonucunda strese karşı alışılmış tepkilerin hiçbiri ortaya çıkmamış, fakat hayvanlar devam eden stresten dolayı derhal ölmüşlerdir. Bununla birlikte Selye, genel adaptasyon sendromunun stresin kendini gösterme şekli olduğunu ve bireyin strese direnç göstermesine adapte olmayı sağladığını ileri sürmüştür. Sonuç olarak, Selye'ye

göre vücut kendini dengelemek zorundadır. Bu bakış açısından dolayı Selye stresin zararlı olabileceği gibi yararlı da olabileceğini öne sürmüştür (Appley ve Trumbull, 1967; Vernon, 1980).

2. Çevresel Stres

Fiziksel çevre, özellikle büyük şehirlerde yaşayanlar için oldukça önemli bir psikolojik stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Çevrenin talepleri karşısındaki birey bir zorlanma ile karşı karşıyadır. Böyle büyük bir çevrede yaşayan insanın ödeyeceği psikolojik bedeller çevresel stresin nüvesini teşkil etmektedir (Holahan, 1982).

Şehirlerde yaşam, engeller, çatışmalar, rahatsızlıklar ve bürokratik rutinlerle doludur. Şehirlerde yaşayanlar, günlük yaşam içinde gürültü, hava kirliliği, kalabalık ve çöplerle karşılaşmaktadırlar. Bunların bazıları her tarafa yayılmıştır; bazıları ise yalnız işte, evde veya yollarda meydana gelmektedir. Bu tür rahatsızlık verici etkilere verilen duygusal, davranışsal veya fizyolojik cevaplar, çevresel stres olarak tanımlanmaktadır (Appley ve Trumbull, 1967). Bu çevresel uyaranların yanı sıra bilişsel faktörlerin de stresi arttırdığı kabul edilmektedir. Hatta bilişsel faktörlerin çevresel faktörlerle birleşerek stres düzeyini yükseltebileceği sonucuna varılmıştır. Ancak buna rağmen çok sayıda araştırmacı çevresel stres yerine psikolojik stres terimini kullanmayı tercih etmektedir (Glass ve Singer, 1972). Çevresel stresin gençlere kıyasla yaşlılarda daha etkili olduğu kaydedilmiştir. Tehdit edici bir nitelik taşıyan çevresel stresörler trafik, gürültü, hava kirliliği, dik merdivenler, yokuşlar,

düzensiz duraklar vs. dir. Stresörler ne kadar çok olursa olsun insanlardaki güçlü uyum yeteneği bu stresörlerle baş etmeyi mümkün kılmaktadır. Yani stresörlerin artması sonuçlarının da artması anlamına gelmemektedir (Appley ve Trumbull, 1967; Glass ve Singer, 1972).

B. İŞ YAŞAMINDA STRES OLGUSU

Stres, sosyal-psikolojik bir olgudur. Bireyin içinde bulunduğu yapılar ve kendisiyle ilgilidir. Buna bağlı olarak stresin sebepleri bireyin kendisinde ve içinde bulunduğu yapıda yatmaktadır. Bu bakış açısından hareketle stresin kaynağı, farklı araştırmacılar tarafından farklı şekilde belirlenmiştir. Kimine göre stres, biyokimyasal, psikolojik, fiziksel ve sosyo kültürel nedenlerden dolayı (Howard ve Scott,1965), kimine göre yapısal gerginlikten dolayı (Smelser,1963), kimine göre de başarı duygusunun engellenmesinden dolayı (Merton, 1949) ortaya çıkmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken husus, kaynağı ve sebepleri belli olan stres kavramının bilinmesinin yanı sıra stres altındaki bireyin tanınmasıdır. Bireyin stres altında olup olmadığını bilmemizin iki temel ölçütü vardır. Bunlar psikolojik ve fizyolojik göstergelerdir (Lazarus,1966; Gross,1970).

a. İş konusuna yapısal bir bakış ve işin nitelikleri

İş, disiplinli bir şekilde amaca yönelik davranış olarak tanımlanabilir. İnsan yeryüzünde yaşama mücadelesine başladığı günden bu güne kadar, doğayla giriştiği savaşta yenik düşmemek için ihtiyaçlarını gidermek üzere her türlü çareye başvurmuş

ve bu alanda özellikle doğanın koşullarına uyması, ya da onlara egemen olması gerekmiştir. İnsanoğlunun yerleşik düzene geçmesi ve uygarlığın başlaması ile birlikte, ihtiyaçların çoğalması ve aynı zamanda niteliklerinin de değişmeye başlaması sonucunda, sadece doğa ve emek faktörlerinin şekillendirdiği bu ekonomik yapıya, kapital etmenini de katarak, üretim eylemine geçmiştir. Böylece gerçekleşen sanayi faaliyetinin konusu, mal üretmek yani doğanın doğrudan doğruya sağlayamadığı tüketim maddelerini üretmektir. Smelser'e göre (1959) sanayi, insanların toplumsal yaşantılarında her türlü ihtiyaçlarını karşılamak için maddeleri doğadan çıkarmak, üretmek ve bunları değişik biçimlerde işlemek amacıyla yaptıkları işlerin bütünüdür (Gross,1970).

Sanayileşme sonucunda fabrika olgusu ortaya çıkmıştır. Çağımızda fabrika sanayileşmenin sonucu olarak ortaya çıkmış en önemli örgütlenme biçimidir. Aslında üretim yeri ve örgütü olarak 18. yy dan daha önce ortaya çıkmış olan fabrikalar, esas anlamını ancak 18. yy dan sonra Sanayi Devrimi ile kazanmışlardır. Bu araştırma temel olarak fabrikaları kapsadığı için fabrikanın genel bir tanımını vermekte fayda vardır. Fabrika, en genel anlamda, bir girişimci veya yöneticinin, yani işverenin karar ve denetimi altında olmak üzere, üretim unsurları olan sermaye, makina, emek ve doğal çevre etkenlerinin bir araya getirildiği, ekonomik ve teknik rasyonalite ilkelerine uygun olarak işçiler tarafından seri ve kitle halinde üretimin yapıldığı bir örgüt biçimidir. Bir başka deyişle, fabrika, üretim sürecinin meydana geldiği bir işletmedir. Çağdaş fabrika sisteminin bir diğer özelliği de üretimin bireysel değil, kollektif bir süreç olmasıdır.

Çağdaş sanayinin en önemli özelliği, makinanın üretim sürecinde emeğe oranla etkin bir duruma gelmesidir. Üretime makina girince emeğe dayalı teknolojiye göre düzenlenmiş olan çalışma biçiminde de büyük değişiklikler olmuştur. Bunların en başında gelen değişiklik, işin makinanın yapabileceği küçük parçalara ayrılmasıdır. Yani sanayi teknolojisinde, basit ve sınırlı işlerde çalışan makinaya uymak üzere, işçilerin çalışmaları da parça işlere indirgenmiştir. Böylece, geleneksel üretim sürecindeki iş bütünlüğü ortadan kalkmıştır (Güler, 1979).

Sanayi işletmelerinde "iş" çalışması iş analizi ili başlar. İş buraya kadar anlatılanların ışığında, tek tek işçilere verilen ödevler, görevler ve sorumluluklar topluluğu olarak tanımlanabilir. İş analizleri, her bir işin niteliğine ve o işin görüldüğü çevre ve koşulları gözlem ve inceleme yolu ile belirleme ve bunlarla ilgili olarak bilgileri yazıya dökme işlemidir. Bu yöntemle bir yandan işi oluşturan eylemler ve ödevler ile, bu işin başarılı yürütülmesi için gerekli ustalık, bilgi, yetenek ve sorumluluk belirlenmekte, öte yandan da söz konusu işin hangi çevre içinde ve hangi koşullar altında yapıldığı öğrenilmiş olmaktadır. İş analizleri işlemi, işin değerlendirilmesinde çok önemli olduğu için günümüz endüstrisinde sıklıkla kullanılmaktadır.

İş analizinin bir ileri aşaması iş tanıtımıdır. İş analizleri sonucunda elde edilen bilgilerin yazılı olarak aktarılması ile iş tanıtımı aşaması gerçekleştirilmiş olur. İş tanıtımı genellikle üç amaca yöneliktir. Bunlar ücret düzenleme, örgütlenme planlaması ve yönetimi geliştirmedir.

b. İşyerinde Stres Olgusu

I. Üretimin Toplumsal Birimi : Fabrikalar

Sanayileşme sonucu ortaya çıkan büyük işletmelerde üretimin mekanizasyonu, seri ve kitle üretimi, geniş ve bilinmeyen piyasalar için üretim ve durmadan artan teknik işbölümü gibi teknik özellikler, yeni sanayi faaliyetinde rol alan insanların ve grupların, bu özelliklere uygun düşecek ve onların gereklerini yerine getirecek biçimde örgütlenmelerini zorunlu kılmaktadır. Çağdaş sanayi teknik özelliklerinin bir sonucu olarak, ileri derecede iş bölümü ve uzmanlaşma yaratmıştır. Bu şekilde farklılaşmış ve birbirinden ayrılmış birimleri bir amaca yönelik, yeni bir ürün ortaya çıkarmak üzere bütünlemek, başka bir anlatımla örgütlemek, çağdaş sanayinin kendine özgü örgütsel bir yapı geliştirmesi gereğini ortaya çıkarmıştır. Karmaşık bir yapı bütünü içerisinde çalışan bir fabrika, biraraya getirilmiş alet ve makinalardan çok ötede birşeydir (Güler,1979).

Bütün bunların yanı sıra, fabrika veya diğer bir sanayi işletmesinde teknolojik ve toplumsal yapılar arasındaki ilişki de önemlidir. Çağdaş sanayinin yeni düzeninde, herhangi bir kimşenin tek başına ürün elde etmesine olanak yoktur. Bütünleşme, böylece yeni bir anlam kazanmaktadır. Ürün, ancak birçok insanın üretim sürecinde yaptıkları işlemlerin ve hareketlerin bir kalıp içinde bütünleştirilmesiyle elde edilebilir. Bugünün sanayi sisteminde de üretici olan birey değil kalıptır. Yani toplumsal örgüttür. Bunun somut görünüşü ise fabrikalar ve işletmeler olmaktadır (Drucker, 1962).

II. Fabrikalarda İnsan Faktörü

Çağdaş sanayinin tipik özelliklerinden biri de, sanayi faaliyetinde bulunan toplumsal birimler, yani toplumsal statüler, gruplar ve örgütler arasında görülen işlevsel farklılaşmadır. Çağdaş sanayide işlevsel farklılaşmanın görünüşlerinden biri yönetimin üretimden ayrılması biçiminde ortaya çıkmaktadır. Bu farklılaşmanın belki de en temel nedeni teknolojik farklılaşma ve bu farklılaşmanın gereklerinin değişik gruplar tarafından yerine getirilmesidir. Farklılaşma endüstride iki temel statünün doğmasına yol açmıştır (Güler, 1979).

1. Yönetici-işveren statüsü : İşgören statüsünün gerektirdiği işlevler risk yüklenmek ve beklenmeyen durumlara önceden hazırlıklı olmak, planlamak ve yenilik yapmak, eşgüdüm, denetim ve yönetimi sağlamak ve günlük işleri gözetlemek olarak sıralanabilir. Buradaki sınıflamadan anlaşılacağı üzere işverenlik statüsü birbirinden farklı birçok işlevi olan karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu nedenle, işverenlik statüsü de kendi içinde işlevsel temelde farklılaşarak, çeşitli işveren tipleri ortaya çıkmaktadır (Harbison ve Myers, 1959; Woodward, 1958).

Formenler orta kademe yöneticileri ile işgörenler arasındaki iletişimi sağlarlar. Bunlar bu yüzden yönetici statüsüne daha yakındırlar. Ancak bizzat işin başında olmaları ve üretim sürecini yürütmeleri nedeniyle işgörene de yakındırlar. Bu nedenle bazı araştırmacılar tarafından formenler yönetici statüsü içinde değerlendirilmiştir.

İşgören yöneticisinin ve formenin bu araştırma açısından

en önemli görevi çalışma saatleri, çalışma çevresi koşulları, dinlenme zamanları, teknik, sağlık ve emniyet düzenini sağlama, işgörenlerin yemek, taşınma, barınma, eğlenme, öğrenim konularında kolaylık getirme, kişisel sorunların çözümünde danışmanlık vb. yardımlarda bulunmaktadır. Bu nedenle de örnekleme önemli bir denek grubunu teşkil etmişlerdir.

2. İşgören (işçi) statüsü: İşçinin en temel işlevi üretim ve bir ücret karşılığında bu işlevini yerine getirir. 3008 sayılı İş Kanunu'na göre işçi, bir işi yerine getirmek üzere, bir başka kişinin işyerinde bedenen veya fikren çalışan kimsedir. İşçi çalıştığı işin başındaki tek kimseye, yahut şirkete veya diğer bir tüzel kişiye karşı sorumlu olarak harcadığı emeğin karşılığını alır (Ersoy, 1954).

İşçilik statüsü için en genel tanım, "Kendisinin veya başkalarının tüketimi için mal üreten veya sunan kimseye işçi denir" şeklindedir (Dubin, 1968).

İşçi statüsünü belirlemek amacıyla yapılan tanımlarda genellikle ortak olan noktalar, işin ekonomik sonuçlarından sorumlu olmamak, üretimle ilgili bir işte zihni veya bedeni esasta çalışmak ve çalışma karşılığında bir ücret almaktır. Ama, yine de işçilik bir meslek değildir. Çünkü bir meslek kavramını tam olarak verebilmek için, mesleki faaliyet, yani diğer faaliyet çeşitlerinden ayırdedilebilmesi mümkün olan özel bir faaliyet tarzının mevcut olması gerekir. Buna karşın, işçiden bahsedilirken diğerlerinden farklı faaliyette bulunan bir kimse değil, başkalarıyla belirli münasebeti bulunan bir kimse anlaşılmaktadır (Çağatay, 1958; Harbison ve Myers, 1959; Schneider, 1969; Güler, 1979;

Tuna ve Ekin, 1970).

İşçilik statüsü ve doğal olarak işçi-işveren ilişkileri işletmenin büyüklüğünden ve işletme içindeki ilişkiler örüntüsünden etkilenmektedir. Bu araştırmanın kapsamına alınmış olan fabrikalar da büyük işletmeler niteliğindedir ve bunların da belirgin özelliği, ilişkilerin biçimsel olan kişisel olmayan, duygusal içerikten yoksun, soyut, belirli bir veya birkaç amaçla sınırlandırılmış olmalarıdır. İşçi bürokratik özellik gösteren işyerinde işvereni kişisel olarak tanımaz, işçi ile işveren arasında birçok kademeler, ara statüler vardır. İşçi özellikle iş gören yöneticisi ile olmak üzere yöneticilerle ilişki içindedir (Etzioni, 1969).

Ayrıca işletmenin veya fabrikanın büyüklüğü de işçilik statüsündeki sorumluluğun daralmasına ve yetkinin azalmasına yol açmaktadır. Çünkü işletmenin büyümesiyle artan teknik işbölümü ve toplumsal farklılaşma işçilik statüsünde fonksiyon daralmasına yol açmaktadır. Bu durum sanayi işçilerinin güncel sorunlarından biri olan işten ve çalışma yerinden hoşnutsuzluğun kökeni olmaktadır (Fox, 1973).

III. İşyerinde Stres Yaratan Koşullar

Endüstriyel çalışma düzeni, endüstri kesimi üyeleri için önemli ölçüde ruhsal stres kaynağı durumdadır. Burada, endüstri işi gören her kademedeki bireyin, endüstriyel iş görmesi nedeniyle etkisi altında bulunabileceği ruhsal stresler gözden geçirilecektir.

Endüstriyel gelişim özellikle Batı ülkelerinde, kaynağını

kendi içinden almıştır. Az gelişmiş ülkeler ise, Batı ülkeleri gibi endojen olmadıklarından ve endüstriyi hazır bir model olarak daha hızlı ve planlı olarak Batıdan almaları nedeniyle endüstriyel düzene uyumlarında güçlükler ortaya çıkmıştır. Endüstrileşme süreci içinde makinaların artan bir şekilde kullanılması ile kısa zamanda birçok endüstri işletmesi kurulmuş, bu gelişim, toplumun bütün ekonomik ve sosyal sınıflarını etkilemesi yanında, yeni bir sosyo-ekonomik sınıfın yani işçilerin doğmasına yol açmıştır. Endüstrileşmenin getirdiği sosyal değişim, yaşayış biçimini değiştirerek insanın davranışlarına ve dolayısı ile ruh sağlığına da önemli etkiler yapmıştır. Milner (1969), artan nüfus, hızlı teknolojik gelişim, kentleşme, endüstriyel devrim ve sosyal değişimin insanlarda strese yol açabileceği görüşündedir. Buna karşın Inkeles ve Smith (1970) kentsel endüstriyel organizasyonla bütünleşmede başarısız olmanın ruhsal stres kaynağı olabileceğini bildirmiştir.

Endüstriyel stres sadece geniş bir kitle oluşturan çalışan kimseler için değil, aynı zamanda bir bütün olarak toplumsal ve ekonomik sonuçları nedeniyle de önemlidir. Endüstride çalışanların ruhsal stres kaynakları iki grupta toplanabilir. Birincisi, işyeri dışı stres kaynaklarıdır. Bunlar işyeri dışında kalmakla beraber, endüstride çalışan birey olmanın belirlediği özelliklerdir. Endüstriyel hiyerarşinin en alt basamağında bulunan işçi bu özelliği ile sosyo-ekonomik düzeyini de belirlemiş olmaktadır. Sosyo-ekonomik durum ile ruh sağlığının ilişkili olduğu da literatürde yer almaktadır.

Endüstride çalışan işçi, özellikle endüstrileşme yolunda

olan ülkelerde geleneksel tarım kesiminden gelmektedir. Köyden gelip kente yerleşme ve işçi olarak bir endüstri kuruluşunda çalışma, toplumsal açıdan "kentleşme" ise, birey açısından da sosyal durum değişmesidir. Bu yeni durum, yeni koşullar ve yeni bir uyum zorunluluğu getirmektedir. Kişinin adaptasyon yeteneği az, ya da strese karşı direnci yetersiz olduğu ölçüde ruhsal dengesi bozulmakta ve stresle başa çıkmakta başarısız olmaktadır (Zikr. Güler, 1979).

Buna karşın hızlı bir endüstrileşme içinde bulunan ülkemizde köyden gelip şehirde bir endüstri kuruluşunda çalışmaya başlayarak hayatını sürdüren bir köylünün fabrika işine nasıl uyum gösterdiği konusunda bir araştırma yoktur. Ayrıca bir endüstri işletmesinde çalışan işçinin ne tür stres örüntüleriyle karşı karşıya kaldığı ve bunlarla nasıl başa çıktığı da araştırılmamıştır.

Endüstride çalışanların diğer ve en önemli stres kaynağının ise endüstriyel çalışma düzeninin sosyal ve teknik organizasyonu olduğuna dair öngörülerini içeren araştırmalar ise parmakla sayılacak kadar azdır. Endüstriyel yönetim yani işletmenin sevk ve idaresi, fabrikadaki kişilerarası ilişkiler, endüstriyel çalışma düzeninin ortaya çıkardığı otomasyon sorunu, kaza tehlikesi, işin rutinliği, vardiya usulü çalışma ruhsal stres kaynakları arasında sayılabilir (Çelikkol ve Örnek, 1973).

Clapham (1964) endüstrideki stresin üç özelliği üzerinde durmaktadır. Ona göre, ruhsal stres işgören kesiminin her kademesinde vardır. İşçiler, ustabaşılar, fromenler, nezaretçiler, alt kademe ve üst kademe yöneticileri farklı tür ve şekillerde

olmak üzere, önemli ölçüde stres altındadırlar.

Endüstride ruhsal stres, bireyin ev ve iş yaşamına ait sıkıntılarının bir kombinezonudur. Örneğin, çocuğu hasta olan veya eşi ile geçimsizliği bulunan bir yöneticide bu streslerin etkisiyle iş ahengi bozulabilir.

Üçüncü ve en önemli stres kaynaklarından biri ise fiziksel koşulların uygunsuzluğudur. Gürültü, ısı, ışık, nem düzeyi, işçinin çalıştığı makina ile uyumu ve çalışma şartlarının ergonomik olarak düzenlenip düzenlenmediği de önemli fiziksel stres kaynakları olabilir.

Kısaca toparlanacak olursa, bugün genellikle, çalışanlardaki ruhsal stres alanlarının işyerindeki kişilerarası ilişkilerden, işin çalışanın yaşantısını değiştirmesinden ve işin fiziksel etkilerinden kaynaklandığı kabul edilmektedir (Çelikkol,1973).

Bireylerin işlerine karşı geliştirdikleri tutumlar da önemli bir stres kaynağı olmaktadır. Bu nedenle işin birey için ne anlam ifade ettiğinin incelenmesi gerekir.

1. İşin birey için ifade ettiği anlam

Bireyin sahip olduğu iş kavramı, bir yerde bireyin iş ortamına getirdiği beklentilerini tayin etmektedir. İşin birey için ne anlam taşıdığını bulmaya ilişkin araştırma bulguları, işin insan için yalnızca bir geçim aracı olmadığını, aynı zamanda tinsel doyum aracı olarak da görev yaptığını göstermektedir (Baysal,1981).

Bu alanda yapılmış en geniş çaplı araştırma Morse ve Weiss'in (1955) ABD'de ulusal çapta bir örneklem üzerinde yaptıkları incelemedir. Bu araştırma işin çoğu insan için yalnızca para kazanma aracı anlamına gelmediğini ortaya çıkarmıştır. Bu araştırmaya katılan deneklerin büyük çoğunluğu, yeterince paraları olsa bile yine de çalışmak isteyeceklerini bildirmişlerdir. Genel anlamda iş, bu kişiler için toplumla aralarında bir bağ kurulmasını, bir meşguliyetlerinin olmasını sağlamakta ve bir yaşam amacı vermektedir. İşçi ile yönetici ve meslek sahibi niteliğinde olanlar arasında bir ayırım yapıldığında, mesleki ve yönetsel görevlerde çalışanların ilginç, başarı hissi veren ve bir amaca katkıda bulunan bir iş düşündüklerini, işçi sınıfındakilerin ise işi bir faaliyet aracı olarak gördükleri bulunmuştur. Bununla beraber yeterince paranız olsaydı gene aynı işte mi çalışırdınız, sorusuna ise verilen yanıtlar, işçi sınıfındakilerin kendi kuracakları bir işte çalışmayı yeğleyeceklerini göstermiştir. Meslek sahibi ve yönetici grubundakilerin büyük çoğunluğu ise, aynı işte çalışmaya devam edeceklerini bildirmişlerdir. Aynı araştırmada belli bir beceri kullanma durumunda olan vasıflı işçilerin vasıfsız olanlara oranla daha çok iş doyumunu göstermeleri de, belli bir alanda yetişmiş olmanın insanlarda doğal olan başarıya duygusunun yüzeye çıkmasına yardımcı olabileceğini göstermektedir.

Quinn ve Shepard 1974'de yapmış oldukları araştırmada işçilerin aynı şekilde daha doyumlu bir başka işi mevcut işine tercih edeceklerini bulmuştur. Bu araştırma sonuçlarına göre işin, Morse ve Weiss'in araştırmasına ek olarak başka boyutlara da sahip olduğu görülmektedir. Buna göre iş, bireyin kendini

anlaması, saygınlık kazandırması, satın alma gücü sağlaması, mutlu bir ev yaşamına yol açması, ilerde istenen bir işe geçiş olanağı yaratması, insanın yaşlılığını istediği gibi geçirmesi, insanın istediği gibi yaşaması, mutlu bir toplumsal yaşantı sağlaması, arkadaş edinmesi gibi anlamlara gelmektedir (Quinn ve Shepard, 1974).

Bu araştırmalardan görüldüğü gibi iş kavramı değişik düzeylerde çalışanlar için farklı olmaktadır. Ayrıca burada aynı düzeydeki farklılıkları kişisel ve çevresel etkenlere bağlamak gereği doğmaktadır. Bundan sonraki kısımda bu etkenlere değinilmiştir.

a. İşin çeşitli boyutları

İşle ilgili tutum ölçümlerinde ne gibi faktörlerin etkili olduğunu bulmaya yönelik araştırma bulguları işin birden çok boyutunun olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca bu bulguların çoğunluğunu işle ilgili olarak ücret (Porter ve Lawler, 1963; Myers, 1964), işin içeriği (Argyle, 1974), yönetici (Likert, 1961), çalışma grubu (Argyle, 1974; Baysal, 1981) ve örgütsel ortam (Gilmer, 1975; Argyle, 1974; Bass ve Barret, 1973; Muchinsky, 1977; Payne ve Pugh, 1976) adı altında toplanabilecek beş etkenin varlığında birleşmektedirler. Bu beş boyut Tosun (1979)'un, sınıflaması izlenerek üç kategori içinde de toplanabilir. Bunlar, işin kendi değeri (işin içeriği), işin dış değeri (ücret ve işin saygınlığı) ve iş çevresindeki koşulların ifade ettiği değer (çalışma grubu, yönetici, örgütsel ortam ve fizik çevre) olmak üzere toplanabilir (Tosun, 1979).

b. İşin stresli olmasında başlıca etkenler

İnsanın stres reaksiyonları oldukça geniş durumlara dağılmıştır. Bir işgörenin işyerinde stresli olmasına yol açan unsurlar işyerindeki fiziksel özelliklerden, işin yapısından ve kişilerarası ilişkilerden, çalışanın psiko-sosyal özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Şurası bir gerçektir ki, insanın işini benimsemesi veya tersine onu bilerek veya bilmeyerek frenlemesi işin bilimsel bir şekilde düzenlenmiş olmasına ve rasyonel bir maki-nalaşmaya rağmen, işletmenin verimliliği üzerinde en az yüzde elli oranında tesir etmektedir (Koçer,1964). Visotsky ise iş stresinde etkili olan altı faktör sıralamıştır (Zikr. Vernon,1980). Bunların ilki rol çatışmasıdır. Tipik bir rol çatışması insanın ailesine ayırabileceği dikkat ve zamanı, işinde ekstra bir çalışmaya vermesiyle ortaya çıkar. Mesaiye kalma veya eve iş getirme sıklıkla bu probleme neden olmaktadır. Visotsky hemen hemen bütün Amerikan işçilerinin böyle bir rol çatışması içinde olduklarını belirtmiştir.

İkinci stres faktörü belirsizliktir. Bu durum, işçinin yaptığı görevde bir kesinlik olmadığında, veya takip ettiği işlemler serisini açık seçik algılaması mümkün olmadığında meydana gelmektedir. Visotsky'nin araştırmasına göre, Amerikan işçilerinin yaklaşık üçte biri işlerini daha iyi ne şekilde yapabileceklerini bilmediklerinden yakınmaktadırlar.

Stresin üçüncü sebebi iş sınırlarının çatışmasıdır. İş sınırlarının çatışması iki görevlilik durumunun ortaya çıkmasına yol açar. Örneğin, bir otomobil satış memurunun patronuna karşı sorumlulukları olduğu gibi, aynı zamanda müşterilerden gelen

şikayetleri cevaplandırmak ve istekleri yerine getirmek zorunluluğu da vardır. Daha çok işletmelerin halkla veya satış bölümlerinde çalışan işgörenlerde bu faktör önemli bir stres kaynağı olmaktadır.

Dördüncü bir stres sebebi aşırı çalışmadır. Visoksky aşırı çalışmanın niceliksel olabileceği gibi, niteliksel olabileceğini de belirtmiştir. Aşırı çalışma, yapılacak iş miktarının fazla olmasından kaynaklandığı gibi, işin sorumluluğunun fazla olmasından da meydana gelebilir. Yapılabilecek muhtemel hataların çok ciddi sorunlar doğurabileceği aşırı sorumluluğu olan bir görev son derece yoğun bir stres kaynağı olabilir.

İş stresine terfi de etki eden önemli bir faktördür. Bir terfi, yüzeyde işin iyi yapılmasından dolayı bir ödül olarak görülürken, iş statüsündeki değişme, genellikle yeni beceriler öğrenmeyi, farklı iş arkadaşları ile yeni ilişkiler kurmayı ve daha yüksek sorumluluk düzeyini yüklenmeyi gerektirir. Bu konu ile ilişkili diğer bir stres durumu da birisi herhangi bir nedenle işini değiştirmek zorunda kaldığında meydana gelir. Eskisinden tamamen farklı olan yeni iş, yeni beceriler edinmeyi, yeni ilişkiler kurmayı ve yürütmeyi gerektirdiği için kişide uyum güçlüğünden doğan stresler yaratabilirler. Terfinin işgörenin yeterliğini hedef alarak verildiği durumlar da işgöreni rekabet ve çatışma ortamına soktuğu için önemli bir stres kaynağı olmaktadır.

İş stresine neden olan son bir etken, ister hipotetik ister gerçek anlamda olsun, işi kaybetmektir. Sahip olunan bir işi kaybetmek, bir kişinin yaşamındaki en acı verici yaşantılardan biri olabilir. Aynı şekilde, gelir kaybının sebep olduğu

ekonomik problemler ikincil bir stres kaynağı olarak, bireyin kendi yeteneklerinden şüpheye düşmesine ve öz saygısını yitirmesine yol açabilirler (Zikr. Vernon, 1980).

İşyerinin fiziksel özellikleri de genellikle iş stresinin meydana gelmesinde ve devam etmesinde etkili olmaktadır. Çalışanın ruh sağlığına dolaylı olarak etkili olabileceğinden bu konuya kısaca değinmek yararlı olacaktır.

1. İşyerindeki fiziksel koşullar : İşgörenin içinde bulunduğu çalışma ortamı, yalnız iş gördüğü yerle değil, içerisinde bulunulan işletmenin tümüyle de ilgilidir. Maddi çalışma ortamı, çalışanın fiilen faaliyette bulunduğu ortam ile, onun temas edebileceği ve işletme içerisinde gelip geçebileceği yerlerin tümünü içerir. Çalışma ortamının hijyen, temizlik, rahatlık ve hatta güzellik bakımından, çalışanın işletme içerisinde geçirdiği zamanını daha zevkli bir hale getirmek bakımından önemi büyüktür. Çalışma yerindeki bozuk sağlık veya konfor şartları ekseriye işgöreni, işten nefret etmeye varacak derecede rahatsız edici olabilir. Bunun aksine geçilen koridorların aydınlık, temiz ve tıkanmamış olması, işbaşı yaparken veya paydostan dönerken çalışana bir ferahlık vereceği gibi, işten başını kaldırdığı zaman işgörenin hoş giden renkler veya çiçeklendirilmiş köşeler görmesi, onun üzerinde kararmış duvarlar, tozlu pencereler veya kırık dökük ya da atılmış maden parçalarıyla kaplı yollarla karşılaşmasıyla kıyaslanamayacak derecede huzur verici bir etki yapacaktır (Koçer, 1964).

İşyerindeki fiziksel koşulların işçinin ruh sağlığı ve moraline etkileri konusunda yapılan araştırma bulgularına göre;

ısı, nem, hava akımı, gürültü gibi koşulların oldukça önemli olduğuna işaret edilmektedir (Austin, 1974; İncir,1980; Hockey, 1972; Broadbent,1957).

Çalışma çevresinin insana uyumu : Bireyin çalışma düzeyinin ergonomik kurallara uygun olması iş faaliyetinin yükselmesinde ve yorgunluğun azalmasında önemli rol oynamaktadır. İnsanın rahat çalışmasının bilimi olarak nitelendirilebilecek olan ergonomi insanın kendine özgü niteliklerini, yeteneklerini araştırarak işin insana uyumlandırılması için gereken koşulları bulmaya çalışır. Uyumlandırma, bir yandan işin ağırlığı ve çalışanlar üzerindeki yükü göz önüne alınarak bir yükün sınıflandırılması, öte yandan insan yeteneklerinin en verimli biçimde değerlendirilmesi amacına yöneliktir. Devamlı ayakta çalışma veya çalışılan sandalye ve masanın normalden alçak ya da yüksek olması rahat çalışma olanağını ortadan kaldırarak, işgörende çabuk yorulmaya sebep olmaktadır. Bu durum da stres yaratan bir etken olarak kendini gösterebilir (Bartley ve Chute, 1947; Camerson,1974; Schneider,1969; Tannenbaum,1973; Korman,1978).

İşin fiziksel yapısı olduğu kadar çalışanan psiko-sosyal özellikleri de iş stresinin meydana gelmesinde ve devam etmesinde etkili olmaktadır.

2. İşgörenin psiko-sosyal özellikleri : Bedeni ve mesleki özellikleri dışında, işgörenin kişiliği de uyumunda ve işten doyum almasında rol oynamaktadır. İş ritmi, temposu, monotonluk gibi işin kendisinden kaynaklanan özelliklerin dışında işgörenin işini algılaması ve işyerindeki diğer kişilerle olan etkileşimi önemlidir. Burada işgörenin kişisel özelliklerini yakından

ilgilendiren bazı hususların zikredilmesinin faydalı ve gerekli olacağı düşünülmüştür.

Kumanda ve sorumluluklar: Çok sayıda insanın katıldığı ortak bir çalışmada, çabaların birleştirilmesi ve ahenkli olabilmesi için belli bir disipline dayanan yönetici bir sisteme ihtiyaç vardır. Kumanda, tesbit edilen bir düzen ve programa uygun olarak herkesin kendine düşenin en mükemmelini vermesini sağlayacak şekilde, bu yönetimi gerçekleştirme görevidir. Yönetimden sorumlu en üst idari makam, aynı zamanda karar yetkisine de sahiptir. Bu kumandanın kullanımı işletmelerin yönetim biçimlerine göre farklılık göstermektedir.

Yönetim biçimleri, yöneticinin işgörene yaklaşımı ve bakış açısı yönünden dört başlık altında toplanabilir. Bunlar : Yetkici yönetsel davranış, koruyucu yönetsel davranış, destekçi yönetsel davranış ve işbirlikçi yönetsel davranıştır (Weir,1975; Likert, 1961). Söz konusu yönetsel davranışlar içerisinde çok önemli bir kavramın rolü yani yönetime katılma kavramının rolü tartışmasız kabul görmektedir. Bu yönetsel davranışlar yönetime katılma ve bu katılımın dereceleriyle yakından ilişkilidir. O halde yönetime katılma nasıl bir anlam taşımaktadır.

Yönetime katılma, işgörenlerin örgütsel kararların verilmesine, sorunların çözümlenmesine yardımlarının sağlanmasıdır. Yönetime katılmayı sağlama, işgörenlerin örgütsel sorunlar için ekip çalışması yapmasını gerçekleştirmektir. Ancak buradaki yönetime katılma bilişsel ve duyuşsal bir katılmadır. Yöneticinin, işgörenlerin yönetime katılmasını sağlama, örgütün amaçlarını gerçekleştirmede girişim ve yaratıcılık yeteneklerinin salıverilme-

sine olanak hazırlamasıdır. Yönetime katılma, gereği gibi yapıldığında, işgörenlerin sorunlarına seçenek bulmada, en elverişli seçeneği seçmede yeterlikleri giderek artmaktadır. İyi düzenlenmiş bir yönetime katılma olgusu, işgörenlerin verimini arttırır, örgütten ayrılmaları azaltır, örgüt içindeki çatışmaları azaltarak daha iyi bir iletişim sağlar ve etkileşimi geliştirir (Donaldson, Gowler, 1975).

Ücret : İnsanların ücret konusunda davranışları birbirinden farklı iki sebebe dayanabilir. Birincisi kazanç sağlama, ikincisi ise yapılan işin hakkını almanın ödülü olarak tatmin olma isteğidir. Kazanç sağlama her devirde insanı işinde daha yaratıcı, daha devamlı ve tutarlı davranmaya sevk eden bir etken olarak kendini göstermiştir. Verimlilik bakımından kazanç sağlama, insanın daha üstün bir verimlilikte çalışmasını sağlayan sebeplerden birisidir.

Ücretin çalışan insanlar için diğer bir manası, işletmenin üretimine yaptığı yardımın hak edilmiş ödülü ve karşılığı olmasıdır. Bu durumda işgören adil olarak işletmenin her gösterdiği iyi niyet ve ek çalışmanın işletme tarafından ücret artışı ile değerlendirilmesini ister. İşletme açısından en büyük güçlük, adil ücreti, çalışanın tasavvur ettiğine uygun bir şekilde değerlendirebilmektir. Ücreti değerlendirme, çalışanın işletmeye yaptığı hizmet, miktar ve değer bakımından veya zaman, çaba, ürün yönünden ölçülere bağlanabilir. Ücret hem çalışanın ihtiyacını karşılamak hem de aynı zamanda kendisini çalıştıran işletmenin içinde bu işçinin yaptığı üretimin değeriyle orantılı olmak zorundadır (Koçer, 1964).

İlerleme ihtiyacı : Her insanın içinde ilerleme arzusu, bir takım değer basamaklarında yükselme hırsı yatmaktadır. Bu değer basamakları kendi tercihinine göre, genellikle insanın maddi veya manevi bazı avantajlar sağlamasını mümkün kılmaktadır. İnsanın bu doğal arzusunu gerçekleştirebilecek imkanların içerisinde çalıştığı işletmede var olması gerekmektedir. Terfi ve meslekte ilerleme her fert için bir ihtiyaç olduğundan, aynı zamanda bir hak ve gerekliliktir (Koçer,1964; Knight,1963; Tredgold, 1970).

İşin güvenliği : Kendisini ve ailesini geçindirmek zorunda olan her insan için en önemli sorun iş güvenliğidir. Oysa günümüzde Batı Avrupa ve Amerika gibi liberal ekonomi sisteminin geçerli olduğu ülkelerdeki anlayışa göre, emek sermayeyi değil, aksine sermaye emeği kiralamaktadır. Bu durumun doğal bir sonucu olarak işçi, emeğini satın alan işletmeye tâbi olmak zorundadır (Gowler ve Legge, 1975).

Çağdaş sanayide yeni makinaların ve bilgisayarların kullanılmaya başlaması işçinin işini kaybetme korkusunu giderek arttırmakta ve bu durum işçide iş güvenliği duygusunun azalmasına yol açmaktadır. Sendikalar bu konuda bir ölçüde güvence niteliği taşımaktalarsa da işçi için bu duygu önemini artan ölçüde devam ettirmektedir (Drucker, 1962).

İşin güvenliğinin belki de en önemli doğurgusu, "işten çıkarılma şoku" nu azaltmasıdır. Eğer işin güvenliği mevcut değilse, bu durum işçide bir endişe ve korku hali yaratmakta bu durum da işçinin sağlığına ve verimliliğine etki etmektedir (Gowler ve Legge, 1975).

Can sıkıntısı ve monotonluk : Çalışmalarda teknik çevre kökenli gerilim ve huzursuzluklardan biri de can sıkıntısı ve monoton çalışmadır. Hem monoton çalışma hem de can sıkıntısı çağdaş sanayi faaliyetinin tipik özelliklerinden sayılmaktadır. Oysa insanın kendi izinin ve kişiliğinin damgasını taşıyan bir eseri yaratma, bu eserle kendini açıklama ve anlatma isteği, yani yaratma ihtiyacı en önemli ihtiyaçlardan birisidir. Buna karşın çağdaş sanayide giderek gelişen otomasyon, çalışanı makinaya kesinlikle bağlı hale getirmekte, yavaş yavaş onun bütün yaratıcılığını ve tepkilerini eriterek, sonunda düşünmeden önündeki işini yapacak şekilde otomatikleşmeye zorlamaktadır. Bu da çalışanda can sıkıntısı ve buna bağlı olarak da stres yaratmaktadır (Schneider, 1969; Brown,1973). Ayrıca işte monotonluğun ve can sıkıntısının artması, yaratıcılığın azalması durumunda iş kazalarının arttığı da araştırmalarla ortaya konmuştur (Kerr, 1973; Koçer, 1964).

3. Endüstrideki kişilerarası etkileşimin önemi : Kişilerarası ilişkiler İkinci Dünya Savaşı sonlarına doğru önem kazanmaya başlayan bir deyimdir. Pek çok araştırmacı, kişilerarası ilişkileri geliştirmenin, insan yeterliliğine ve verimliliğine ve ayrıca aynı zamanda insan mutluluğuna ve akıl sağlığına bağlı olduğu görüşünü savunmaktadırlar. Kişilerarası ilişkiler endüstri açısından da çok büyük bir önem taşımaktadır. Çünkü endüstri, işin gereği olarak öncelikle ve özellikle üretimle ilgilidir.

Verimlilik pek çok değişkene bağlıdır. Örneğin tıbbi araştırma kurumuna mensup gruplar; ısıtma, ışıklandırma, havalandırma, çalışmada vücudun durumu, ritm ve benzeri gibi fizik şartların

etkilerini araştırmışlardır. Klasik Hawthorne araştırması sonunda elde edilen veriler, fizik çalışmanın yanında, işçilerin ruhsal durumlarının da önemli olduğunu göstermiştir. Çalışanın, alışma arkadaşlarıyla, amiriyle, işiyle ilişkileri ve hatta evdeki ilişkileri verimi üstünde büyük bir etki yapmaktadır (Tredgold, 1975).

alışan insanların birbirleriyle, astları ve üstleriyle ilişkileri ve bağlantıları, daha organizasyonun düşünüldüğü gün, belli fonksiyonlara göre ayarlanmış olacağından, formel yani resmi bir ilişki ağı bu insanların işletme içindeki davranışlarını düzenlemeye yönelmiştir. Bu anlayışa göre, işletme içerisindeki herkesin yeri kesin ve belirli çizgilerle belirlenmiştir. Ancak işletmede çok daha kuvvetli bir enformel ilişkiler ağı vardır. alışan yönünden bu iki çeşit organizasyon karşılaştırılacak olursa, enformel veya sosyal organizasyonun ferdin davranışları üzerinde en az formel organizasyon kadar ve hatta ondan daha derin bir etki bıraktığı görülür. Çünkü formel organizasyonun koyduğu kaideler yani yönetmelikler, tüzükler ancak çalışanın işletme içerisindeki belli ve sınırlı davranışlarını kapsar. Buna karşılık enformel organizasyon çalışanın bütün hayatını, i alemini, en gizli düşüncelerini ve arzularını kapsamaktadır. Böylece enformel organizasyon çalışan üzerinde daha fazla etkili olmakta, dolayısıyla işletme bakımından daha derin sonuçlar taşımaktadır.

Etkileşim kavramı üzerinde durmak zorunlu olarak iletişim ve iletişim sisteminin açıklanmasını gerektirir. İletişim dinamik bir süreçtir ve bir kimsenin düşüncesini, ihtiyaını veya

bilgisini iletmek isteyen bir kaynağı gerektirir. Bir işletme içindeki haberleşmenin çoğu, şahıstan şahısa haberleşme şekli olarak görülmektedir.

İşletme içindeki iletişimin en başta gelen fonksiyonu ve amacı bilgi edinmek ve başkalarına bilgi vermektir. Bu, hergün yapılmakta olan rutin iletişim olaylarının temel gayesidir. İletişim, örgüt üyelerinin uygun amaçlar yönünden çalışmalarını sağlamak için onların müşterek amaçlarını onaylayan bir araçtır. Kararlar verildiği zaman, ancak kararlarla ilgili üyeler bilgi edindikten sonra uygulama alanına konulacak ve işletmenin faaliyetine yansiyacaktır.

İletişimde ikinci amaç, işletmenin dinamik karakterine uygun olarak, faaliyetin istenilen amaçlara uygun olup olmadıklarını anlamak için devamlı bir değerlendirme sağlamaktır (Bavels ve Barret, 1951; Thyer, 1961; Hicks, 1979). İşletmede uygulanan iletişim formel ve enformel gruplara bağlı olarak iki tip şebeke açısından geçmektedir. Bunlar, formel örgütsel ilişkilere bağlı kalan bir formel şebeke ağı ve işletmeyi oluşturan bireyler arasında meydana gelen tanımlanmış ilişkiler tarafından saptanan bir enformel şebeke ağıdır (Drucker, 1962; Hicks, 1979; Massie, 1960).

2. Stres yaratan bir faktör olarak çatışma olgusu

Çağdaş sanayide ve sanayi toplumlarında işlevsel farklılaşma olayı, farklılaşmış grupların çıkarları arasındaki çatışmanın kökenini oluşturmaktadır. Kuşkusuz çatışma geleneksel sistemde de vardır, ama daha çok bireysel düzeydedir. Örneğin ustayla, kalfa veya çirak arasındaki çatışmalar işletme içindeki

bireysel ilişkiler düzeyinde oluşurlar. Oysa fabrika içindeki çatışmalar daha çok bireylerarası ve bu bireylerin oluşturdukları gruplararası çatışmalar biçimindedir (Başaran, 1982).

3. Çalışma yaşamında güdülenmenin stresle ilişkisi

İşgörenin bir işletmeye girmesinin, çalışmasının nedeni yaşamının gereklerini karşılamaktır. Çalışmanın güçlüğüne, kimi çevrelerce çalışmaya karşı takınılan olumsuz tutuma karşın işgörenler, isteyerek veya istemeyerek çalışmasını sürdürmektedir. İşgörenin neden çalıştığı, çalışmaya karşı nasıl gönüllü kılınacağı, çalışmayı nasıl anlamlı bulacağı ve doyum alacağı konusunda pek çok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların bulguları işgörenin gereksinimlerini doyumak için çalıştığını ve bu konuda güdülenmiş olduğunu ortaya koymuştur.

Güdülenme içsel bir temelde ortaya çıkan dinamik bir süreçtir. İstekler, arzular, dürtüler, vb. olarak adlandırılan tüm içsel koşullar birer güdüdür. Bu güdü birikimi, herhangi bir koşulla harekete geçirildiğinde kişinin davranışı üzerindeki etkileri görülebilmektedir (Berelson ve Steiner, 1964; McClelland, 1961; Aşkun, 1978).

Genel olarak insanın, özel olarak da işgörenin güdülenmesini anlayabilmek için gereksinme kavramını anlayabilmek gerekir.

a. İşgörende güdü kaynağı olarak gereksinme türleri : Gereksinme türlerinin sınıflandırılmasında en önemli ve en geçerli sınıflandırma, gereksinimleri temel fizyolojik veya birincil gereksinimler ve sosyal-psikolojik gereksinimler, diğer bir deyişle ikincil gereksinimler olarak ayırmaktadır. Birincil gereksinimlerin

doyurulması hayati bir zorunluluktur. İkincil gereksinimler ise zihinsel ve ruhsal gereksinimleri temsil ederler. Bu nedenle de birincil olanlardan daha karmaşıktır (Davis, 1984).

b. İşgören gereksinme alanları : İşgören gereksinme alanları genellikle işgörenin insan olarak gereksinimleri ve işgörenin örgüt üyesi olarak gereksinimleri gibi iki ana kısma ayrılabilir. Bu iki ana gereksinme alanınının, hem kendilerine özgü gereksinimleri, hem de birbirlerine bağlı ortak gereksinme konuları bulunmaktadır. Bunlar fiziksel gereksinimler, ruhsal gereksinimler, toplumsal gereksinimler, örgütsel gereksinimler, yönetsel gereksinimler ve işlevsel gereksinimler olarak sınırlandırılabilir (Aşkun, 1978).

c. Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi : Maslow gereksinimlerinin daha ayrıntılı bir şekilde sınıflamasını güdüleme konusunda verilmiştir. Yaptığı sınıflamada, gereksinimleri en temel gereksinimlerden en karmaşık gereksinimlere kadar sıralamıştır. Maslow, fiziksel ve sosyal gereksinimler gibi bir sınıflama ile tatmin olmamış, çaba denilen temel gereksinimlerin bir listesini vermiştir. Bu gereksinimler insan faaliyetinde belirli bir hiyerarşi içinde gözükmektedir. Maslow'a göre ilk düzeydeki gereksinimler ikinci ve daha yüksek düzeydeki gereksinimler ortaya çıkmadan tatmin edilmelidirler. Ona göre temel gereksinimler şunlardır: (1) Fiziksel gereksinimler, (2) Güvenlik gereksinimleri, (3) Sevgi ve saygınlık gereksinimi, (4) Saygı ve statü gereksinimleri, (5) Kendini gerçekleştirme (Kolasa,1979; McGregor,1970; Argyris,1957;1964; Likert, 1961; Schein, 1965; Onaran, 1981).

d. İşgörenin istekleri : Gereksinmeler çevreyle koşullandıkları zaman sonuçta bir dizi işgören isteği ortaya çıkmaktadır. İstekler, belirli hedeflere doğru güdüleyen, çevrece koşullanmış güç ya da dürtülerdir. Yönetim istekleri hitap alarak veya arzulanır istekler geliştirerek işlemsel güdüleme oluşturmaktadır. Belirli bir zamanda, bireyin uzun dönemli istekleri olarak tanımlanabilecek erişim düzeyi, pratik, kısa dönemli hedeflerden farklı olarak, beklenen uzun dönemli hedefleri yansıtmaktır. Başarı, olanak ve diğer etmenler aşağı ve yukarı doğru geliştikçe, erişim düzeyi her zaman gerçek başarıdan ilerde olmak üzere ve bireyi ileriye sürüklemek için değişmektedir. İşgören eğer erişim düzeyini gerçekçi olanakların ötesinde belirlerse düşkürlüğüne uğrayacak, çok düşük belirlerse çabaları azalacaktır. Üniversite mezunları daha yüksek erişim düzeyine sahip olduklarından işlerini daha yüksek istekler çerçevesinde yorumlamakta ve böylece başkalarına doyumlu gelen iş koşullarından daha az doyum almaktadırlar. Örneğin, ilk düzey gözetimcilerine ilişkin bir araştırma, üniversite mezunlarının ücretlerinden, üniversite mezunu olmayanlara oranla daha az doyumlu olduklarını göstermiştir. Bu ilişki özellikle daha genç işgörenler için geçerlidir (Klein ve Maher, 1966; Davis, 1972; Başaran, 1982).

4. Endüstriyel Hiyerarşide Stres Kaynakları

Endüstride çalışanların ruhsal stres kaynakları, iki grupta toplanabilir. Birincisi iş yeri dışı stres kaynaklarıdır. Bunlar işyeri dışında kalmakla beraber, endüstride çalışan bir bireyin olmanın belirlediği özelliklerdir. İkincisi, endüstriyel çalışma düzeninin sosyal ve teknik organizasyonudur. Endüstriyel yönetim,

endüstrideki kişilerarası ilişkiler, endüstriyel çalışma düzeninin ortaya çıkardığı otomasyon sorunu, kaza tehlikesi, monotonluk, vardiya usulü çalışma bu ruhsal stres kaynakları arasında sayılabilir (Çelikkol ve Örnek, 1973).

Modern ve karmaşık endüstriyel toplum yaşamındaki birey olarak işgören üzerine etki eden stresin çok sayıda şekli vardır. Stres işyeri dışı ve işyerindeki mevcut faktörlerden kaynaklanan ortak bir sorun olarak ele alındığında bireydeki sürekli değişiklikler veya devamlı güç üretmek için normal homeostatik dengesini aşan ve uyum talepleri gerektiren güç ya da güçler takımı olarak tanımlanabilir. İşyerindeki rol çatışması ve belirsizliği, yönetimsel katılma, iş yüklenmedeki değişimler ve becerilerin normalin altında kullanılması gibi stres faktörleri, iş doyumsuzluğunun psikolojik zorlanmaları, psikosomatik şikayetler ve kaygı ile yakından bağlantılıdır. Böylece zorlanma önemli bir stres kaynağı olmaktadır (Gavin ve Axelrod, 1977).

İşyerindeki zorlanma son on yıldır literatürde önemli bir araştırma konusudur. İşyerindeki zorlanma etki edici bir özelliğe sahiptir. İşin gidişatına etki ettiği gibi aynı zamanda çok sayıda kişisel ve çevresel faktörler aracılığıyla işgören üzerine de etki etmektedir. Bu yüzden, işle ilgili zorlanmaların öğrenilmesi büyük önem taşımaktadır (Bonjer, 1962).

Annula ve arkadaşları (1978) makina endüstrisinde çalışan işçi ve yönetici grubunda yaptıkları araştırmada zorlanmanın yaş, cinsiyet, işin ağırlığı ve fiziksel olarak işgörene uygunluğu gibi faktörlerden etkilendiğini ortaya koymuşlardır. Yine bu araştırma sonucuna göre, işgörenlerin yaşları arttıkça

hissettikleri zorlanma azalmaktadır (Annula, Nykyri ve Rusko, 1978). Buna karşın Indik (1964), yaptıkları işi önemsemeyen bireylerin, önemseyen bireylerden daha fazla zorlanma yaşadıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca Indik'e göre, denetleyicisini çok destekleyici bulan bireyler denetleyicisini az destekleyici bulanlardan çok daha az zorlanma ile karşı karşıyadırlar (Indik, 1964). İş dışı stresörlerin, iş stresi ve işgören-zorlanma ilişkisinde oynadığı rolün incelendiği bir araştırmada ise, ailesi ve arkadaşları ile ilişkileri işbirlikçi ve iyi olanların diğerlerine nazaran çok daha az zorlanma yaşadıkları bulunmuştur (Pardine ve ark., 1981).

Sanayileşme sürecinin gelişimi içinde işçilik veya işgören statüsü her zaman her yerde aynı itibar, gelir, yaşayış biçimi ve sorumluluğa sahip homojen bir yapı olma özelliğini kaybederek farklılaşmıştır. Sanayileşme süreci incelendiğinde işgören statüsünün genel olarak, işçiler, teknik beceri ve belirli yönetici özelliklerine sahip formenler veya orta düzey yöneticileri ve yöneticiler olmak üzere ayrıldığı görülmektedir (Güler, 1979).

a. İşçilerde Stres :

İşçilik statüsü gelir, itibar, sorumluluk ve işin gerektirdiği yetenekler bakımından en düşük düzeyde olmaktadır. Burada stres, işçinin kendi işine karşı olan davranışı, iş arkadaşları ve yönetim ile olan ilişkileri nedeniyle ortaya çıkmaktadır. İşçiler için, duygusal emniyet son derece sıklıkla ekonomik emniyetle ilişkilidir. İşçilerin son derece büyük ve ortak korkuları ekonomik gerilemeler ve sıkıntılardır. Bununla bağlantılı olarak

işçiler aynı zamanda hürmete layık olmayı kaybetme korkusu da taşımaktadırlar. Diğer bir önemli stres kaynağı grup ilişkileridir. Fabrika hayatında işçi grubu büyük önem taşımaktadır. Gruba uymayan veya herhangi bir kişisel yetersizlik nedeniyle topluluğa uyum gösteremeyen işçi toplumdaki dışlanma ve dolayısıyla stres altına girme tehlikesi içindedir. Bu tür stres durumları cinsiyet, yaş, yaşama tarzının basamakları değerlerinden çok etkilenmektedir. Bu bağımsız değişkenlerin etkilediği bağımlı değişkenler ise sosyal hareketlilik, başarı tayini ve ailenin yaşama tarzının değişken parçalarıdır. Gurin ve arkadaşları (1960) stresin oluşumunda rol oynayan dört temel faktörü belirlemişlerdir. Bunlar;

1. Psikolojik kaygı : Sıkıntılı uyku, sinirlilik, iştahsızlık, isteksizlik, baş dönmesi vb. itemlere verilen yanıtlar bu kategori altında toplanmaktadır.

2. Fiziki sağlık : Özellikle hastalık ve ağrı gibi belirtilere ilişkin olan vücutsal şikayetlerle ilgili itemler bu kategoride yer almaktadır.

3. Hareketsizlik : Bu kategori belli bir hedefe yönelmede enerji eksikliği hissetmeyi içermektedir.

4. Fiziki kaygı : İçsel kaygı, derin endişe duyguları ve fiziki sağlıkla ilgili itemler bu kategoriye girmiştir (Gurin, Veroff ve Feld, 1960).

Cohen, Gurin ve arkadaşları tarafından geliştirilen bu faktörleri Amerikan ve Alman işçiler üzerinde karşılaştırmalı bir araştırmada denemiştir. Araştırmanın sonunda işçi stresinin üç yönünü tanımlamıştır. Cohen'in ilk bulgusu Münih'teki işçilerin işten çıkarılma tehdidi olmadığı halde Los Angeles işçilerinin-

den daha fazla stres yaşadıklarıdır. Cohen, bunu Los Angeles'de olan ama Münih'te olmayan zihni sağlık servislerine bağlamıştır.

Stresin ikinci yönü, çoklu rol sorumluluklarının kadınlar için çok önemli olduğudur. Her iki şehirde de kadın işçilerin daha çok sorumluluk yaşadıkları belirlenmiştir.

Sonuncu ve en ilginç özellik ise, işçilerin kendilerine iş yerlerinde "kilit altında imiş gibi" hissetmeleridir. Genellikle işçiler kendilerini geniş bir alanda hareket etme imkânından yoksun olarak görmekte, ayrıca mevcut işyerinden ayrılıp başka bir işe girebileceklerine de inanmamaktadırlar. İşçilerin kendilerini kilit altında gibi hissetmeleri büyük ölçüde yabancılaşmaya ve duygusal yönden zorlanmaya yol açmaktadır (Cohen, 1976).

b. Alt kademe yöneticisinde stres :

Alt kademe yöneticileri, işyerinde ustabaşı, bölüm şefi ve çalışanlarla doğrudan ilişkisi olan denetleyicilerdir. Clapham, bu grubun alt kademe yöneticileri olarak, işçiye benzer tarzda fakat direkt olarak işçiyi yönetmekten doğan stresler altında bulunduğunu ifade etmiştir. Ruhsal stres nedeni olarak başlıca gruptan dışlanma, engellenme ve sorumluluk görülmektedir. Buradaki sorumluluk sıklıkla, grup içindeki disiplinin ve kişilerarası ilişkilerin düzensizliğinden doğmaktadır. Bu gruptaki işçilerden bir tanesinin terfi ederek o grubun ustabaşısı olması halinde, yeni ustabaşı ile grup üyeleri arasındaki ilişkilerde stres ortaya çıkabilmektedir (Clapham, 1964).

İşyerinde, alt kademe yöneticilerinin liderliğin asgari

özelliklerine ihtiyacı vardır. Ustabaşı olarak, her an karşılaşılabileceği bir durum karşısında nasıl davranacağını, lider bilgi ve davranışları içinde bilebilmelidir. Ancak bunun başarılabilmesi durumunda ortaya çıkan yetersizlik duygusu çok önemli bir stres kaynağıdır. Modern yönetim anlayışı içinde, her kademedeki yöneticinin işe karışması, bu alt kademe yöneticilerinin işini daha kompleks hale getirmektedir. İşçi ile üst kademe yöneticisi arasında tampon durumunda olan alt kademe yöneticileri yukarıdan gelen emirlerin çalışanlar tarafından aksiyon haline geçirilmesini sağlamaktadırlar. Böylece, formel görünümde işçi fakat uygulamada yönetici statüsünde görünmeleri rol çatışmasına neden olabilmektedir (Çelikkol, 1973). Alt kademe yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma, kontrolörlerin veya üst düzey yönetiminden destek alan ustabaşılarının almayanlara kıyasla daha düşük hastalık puanları göstermişlerdir. Ancak bu grup içinde algılanan aile desteği sağlık üzerinde olumlu etki göstermiştir. İşçiler üzerinde yapılan araştırma sonuçları ile çelişen bu sonucun diğer araştırmalarla desteklenmesi gerekmektedir. Çünkü tek bir araştırma sonucundan hareket etmek hatalı bir yol olabilir (Kobasa ve Puccetti, 1983).

c. Üst kademe yöneticilerinde stres :

Üst kademe yöneticileri çalışma ortamında fazla fizik ve zihinsel güç harcamaktadırlar. İzolasyon ve kendine olan güvenini kaybetme endişesi bu grup için önemli bir stres kaynağı olabilmektedir. Güvensizlik stresleri, sadece büyük endüstri kuruluşlarında değil, aynı zamanda endüstriyel yönetimde daha tipik

olan patron-yöneticiler arasında da ruhsal streslerin en önemlisidir. Örneğin, ham madde satın almada, bir pazar bulmada yapılabilecek takdir hatası, yaşama standardında, sosyal prestijinde, kendine olan güveninde sarsıntı yaratabilmekte ve stres kaynağı olabilmektedir (Himler, 1967).

Williams (1970), yüksek kademe yöneticisinde en önemli ruhsal stresin, kişisel yetersizliğinin kendisi tarafından fark edilmesi olduğunu belirtirken, Ingram (1969)'a göre, kendine aşırı güvenen yöneticiler açısından da en ufak bir başarısızlık veya yanlış karar önemli bir stres kaynağı olmaktadır (Williams, 1970; Ingram, 1969).

6000 yönetici üzerinde yapılan bir araştırmada yöneticilerin %75'inin işlerinin gereklerinden hoşlandıklarını ve işlerini yapmaktan zevk duyduklarını rapor etmişlerdir (Life Extension Foundation, 1958). Bu bulgu Hennigan ve Wortham'ın 1975'deki araştırmasıyla desteklenmiştir. Bu araştırmadaki yöneticiler işlerinin yoğun olmadığı veya fiziksel ya da zihinsel güç harcamadıkları işlerde sıkıldıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca işlerinin kendilerinden fazla talebi olmayan yöneticilerde kalp rahatsızlıkları bulunmuştur (Hennigan ve Wortham, 1975).

Dawkins ve arkadaşları yönetici psikiyatristlerin stres düzeyini ölçmek üzere yaptıkları bir araştırmada, yönetici stresi bakımından önemli bulgular ortaya koymuşlardır. Psikiyatrlar genellikle yönetsel aktivitelerde bulduklarında stres puanlarında belli bir yükseklik çıkmıştır. Örnekleme en stresli yönetsel durumun hastane hiyerarşisinde liderliğin ve sosyal desteğin olmadığı durumlarda ortaya çıktığı bulunmuştur (Dawkins, Depp ve

Selzer, 1984). Aynı bulgu daha önce yapılmış olan bazı araştırmalarda da elde edilmişti (Langsley ve Robinowitz, 1979; Knesper ve Hirtle, 1981).

IV. İş Stresi Modelleri

İş stresi en genel anlamda zoraki aktiviteler olarak tanımlanabilir. Bu zoraki aktiviteler daha çok çeşitli boş zaman aktivitelerinin zıddına bir gelişim göstermektedir. Ayrıca iş yerinde insanın etrafındaki psiko-sosyal çevrenin zararlı etkilerini incelemeye yönelik araştırmalar giderek artmaktadır. Çünkü işgören işte, zamanını, hünerini, fiziki çabasını ve daha birçok şeyini harcamaktadır. İşyerinde harcanan bu çabaya ilişkin şikâyetler beklenmelidir ve bu şikâyetlerin sonuçlarıyla da ilgilenilmelidir.

Böyle psiko-sosyal iş stresleri işin bağlam ve içeriğiyle, organizasyonu ve doğasıyla ilgilidir. Ayrıca iş stresi fiziksel veya kimyasal zararlı iş uyaranlarının sonucunda da ortaya çıkabilmektedir.

1975'li yıllara kadar iş stresiyle ilgili çok sayıda kitap ve makale yazılmıştır. Bu yayınların bir çoğuna göre iş stresi "işteki bir durum" olarak kabul edilmektedir. Onlara göre, iş stresi fizyolojik veya psikolojik homeostasisin karmaşa içine sokulması durumunda işe ilişkin bir zorlanma durumunu ortaya çıkarmaktadır. Bu durum da iş stresi olgusunu ortaya çıkarmaktadır (Margolis ve Kroes, 1974; Coburn, 1981; Beehr ve Newman, 1978; Cooper ve Marshall, 1976; House, 1974).

Bu konudaki bir başka yaklaşıma göre; iş stresi, işlerin davranışsal karakteristikleriyle ilgilidir. Bu konuda yapılan araştırmalarda işin davranışsal karakteristikleriyle ilgili öğeler ve çeşitli stres yaşantıları düzeyleri arasında manidar ilişkilerin bulunduğu ortaya konmuştur (Shaw ve Riskind, 1983). Bu bulgu farklı iş kolları için de sınınanmış ve benzer sonuçlar elde edilmiştir (Posner, Leiter ve Lester, 1985; Rodahl ve Vokac, 1977; Bullard, 1978).

İş stresi ve doğurgularını ortaya koymada belki de en başarılı araştırma NIIP (National Institute of Industrial Psychology) psikologları tarafından acemi uçuş pilotlarıyla ilgili olarak yapılandır. Bu araştırmayla iş stresinin nasıl oluştuğu ve bireylerin buna karşı nasıl baş etme teknikleri geliştirdikleri açıkça ortaya konmuştur (Buzzard, 1973).

Sonuç olarak, iş stresiyle ilgili araştırmaların çoğunun, işin kendisinden ziyade meslek veya işin özgül boyutlarıyla ilgili olduğu görülmektedir.

a. Anksiyete ve stresin işe etkisi :

Anksiyete ve stresin işe etkisinin araştırılması konusunda literatürde metodolojik bir tartışmanın mevcut olduğu görülmektedir. Bu konuda öne sürülen görüşlerden biri konunun kesiti-ne araştırılmasıdır, diğeri ise boylamsal yolla araştırılmasıdır.

İşe stres ve anksiyetinin etkilerinin kesitsel yolla araştırıldığı bazı araştırmalara göre, farklı işlerde çalışan insanların duygusal esneklik limitlerinde de farklılıklar bulunmaktadır.

Özellikle kaygı verici ögeler içeren, monoton işlerde çalışan işgörenlerin veya formenlerin psikosomatik hastalıklara yakalanma risklerinin yüksek olduğu, ayrıca duygusal esnekliklerinin hemen hemen ortadan kalktığı bulunmuştur (Ferguson, 1973; Doll ve Jones, 1951).

İşe stres ve anksiyetenin etkilerinin boylamsal yolla araştırıldığı araştırmalarda ise kişilik, uyum ve sinirsel gerginlik gibi faktörler araştırılmıştır. Söz konusu üç faktörün anksiyete ve stresle bağlantıları ortaya konmuş bu faktörlerin işte nasıl etkili oldukları gösterilmiştir. Bu araştırmalardan elde edilen bulgulara göre, yüksek düzeyli işte çalışan erkekler, el becerileri gerektiren işlerde çalışanlardan daha fazla sinirsel gerilim içerisindedirler (Douglas, 1976; Cherry, 1978).

b. İş üzerindeki sosyal stresörler :

Buraya kadar söz konusu edilen araştırmalardaki ortak noktada, iş stresi araştırmalarının temelde stresörler, zorlanmalar ve baş etme davranışı ögelerinden oluştuğu konusudur. Stresör, strese sebep olduğu düşünülen iş karakteristikleridir. Zorlanma, stresin sonucu olarak ortaya çıktığı düşünülen, kötü bireysel sağlık durumlarıdır ve baş etme davranışı, bazı araştırmalara göre adaptasyon, önleme ve stresör azaltma tekniğidir.

Örgütsel davranışın ve tipik insan imkânlarının incelendiği araştırmalar bu kategorilerin herbirini içermektedir. Bunlar araştırmalarda değişken olarak kullanılmaktadır. Aşırı rol yüklemenin kalitesi ve kantitesi, rol belirsizliği, rol çatışması,

aşırı sorumluluk yüklenme ve becerilerin düzeyin altında kullanılması stresörlerin değişkenleridir. Sıkıntılı hal, düşük özsaygı (benlik saygısı), gerilim ve anksiyete hissi, artan kalp çarpıntısı ve tansiyon zorlanma değişkenleridir. Psikolojik danışma, fiziki egzersizler, rahatlama eğitimi, rol taleplerinin değiştirilmesiyle stresörlerin azaltılması, hüner gerektiren işlerin azaltılması baş etme davranışının değişkenleridir.

Tipik örgütsel sonuçlar devamsızlık, dönüşüm ve iş performansının nitelik ve niceliğinde artma veya azalmayı içermektedir. Bu sonuçlar bireyin stres altında olmasıyla yakından ilişkilidir (Shuler, 1980; Beehr, Walsh ve Taber, 1976; Chassie ve Bhagat, 1980; Ford ve Bagot, 1978; Dainoff, 1982; Love ve Beehr, 1981).

Araştırmaların iş stresindeki psikolojik faktörler üzerinde yoğunlaşmasının bir diğer göstergesi ise, işin psiko-sosyal özellikleri hakkındaki iş stresi araştırmalarına stresör-zorlanma ilişkisinde baş değişkenlerden biri olarak sosyal desteği inceleme eğilimidir. Sosyal psikoloji alanında yapılan araştırmalar insanların stres verici durumlarda birlikte olma ihtiyacında olduklarını ortaya koymuştur (Schachter, 1959). Bu görüşe göre, psikolojik destek, yani empatik dinleme, stresör-zorlanma ilişkisinin çarpışmasını azaltabilir. Böylelikle, işte mevcut durumda çok güçlü stresörler olsa bile, kişi, sosyal destekle bu tür zorlanmaları hissetmeyecektir. Eğer böyle bir sosyal destek yoksa, kişi bu zorlanmaları fazlasıyla hissedecek ve ondan etkilenecektir (Beehr, 1976, 1980).

Literatür incelendiğinde işin sosyal yönleri üzerinde duran konuların dört ana çerçevede toparlanabileceği görülmüştür; (a) Psiko-sosyal stresörler için araştırma yaklaşımları, (b) Sosyal desteği inceleme türleri, (c) Zorlanmalar sonucu ortaya çıkabilecek durumlar, (d) Diğer sosyal psikolojik kuramlara güvenme (Gupta ve Beehr, 1979; Lyons, 1971; Mettlin ve Woelfel, 1974).

Özetlenecek olursa, iş stresiyle uğraşan davranış bilimcileri bireylerin psiko-sosyal elementleri üzerinde yoğunlaşmaya çalışmışlardır. Bununla birlikte bu durum stresle ilişkili olabilecek bazı önemli değişkenlerin gözden geçirilmesini gerektirmiştir ki bu da oldukça isabetli bir yaklaşım olarak kabul edilebilir (Love ve Beehr, 1981).

c. İş stresi araştırmalarının uygulanması

İş stresi araştırmalarının pekiştirilmesi ve geniş bir alanda yoğunlaştırılması için diğer bir yol da uygulamanın çeşitli türleriyle araştırmanın birleştirilmesidir. Bu genellikle psiko-sosyal değişkenler bağlamındaki iş stresi araştırmalarının geliştirilmesinden daha geniş bir anlam taşımaktadır.

Yapılan bir dizi araştırma, sosyal stresörlerle fiziki stresörlerin sürekli bir etkileşimde olduklarını ortaya koymuştur (House, McMichael, Welle ve Kaplan, 1979). Bu bulgudan çok daha önceleri başarının sosyal ve fizik çevreye bağlı olduğu görüşü öne sürülmüştür ve araştırma bulgularıyla desteklenmiştir (Roethlisberger ve Dickson, 1939). O halde asıl olan işin

fizik çevresinin incelenmesinden ortaya çıkan bazı sonuçların değerlendirilmesidir.

Fizik çevre kendi başına önemli bir stres kaynağıdır. 1926'dan bu yana İngiltere'de madenlerde çalışan işçilerle ilgili olarak yapılan araştırmalar derinlik ve ısının işçiler üzerinde olumsuz etkiler yarattığını ortaya koymuştur. Ayrıca aşırı sıcak çevrede çalışanlar çabuk yorulmakta, iyi çalışmamakta ve dinlenmek için normalden fazla zamana ihtiyaç duymaktadırlar. Devamlı aşırı yorgun olduklarından suratları devamlı asıktır ve ailelerine daha az zaman ayırırlar, işlerine daha az konsantre olabildikleri için sıklıkla iş kazası tehlikesiyle karşı karşıya kalırlar. Özet olarak bu konuyla ilgili literatür incelendiğinde iki temel faktörün çok önemli olduğu bulunmuştur (Buzzard, 1973). Ayrıca bu bulgunun diğer bir çok araştırma bulgusuyla desteklendiği de görülmüştür. Bu faktörlerin ilki çalışma saatleri (Mackworth, 1950; Buzzard ve Liddell, 1963; Taylor ve Pocock, 1972) ikincisi ise işlerin süreçleridir (Johnston, 1964; Toplis, 1968; Crowlay ve Morris, 1970; Morris ve Martin, 1972; Buzzard, 1973).

d. İş stresinin kaynakları

CMHI (Clearinghouse for Mental Health Information)' a göre ABD'de iş stresi sanayiye 17 milyar dolarlık bir zarara sokmaktadır. Gerilimden kaynaklanan fizyolojik rahatsızlıklar dolayısıyla ortaya çıkan verim kaybı ise çok daha yüksek düzeydedir, yani 60 milyar dolar civarında olduğu tahmin edilmektedir. Bir diğer ilginç bulgu da endüstrideki gerilimin etkisinin büyük olduğu tahmin edilen kalp rahatsızlıkları için harcanan

para 8.6 milyar dolardır (Yates,1986; Felton ve Cole,1963). İngiltere'de ise Sağlık ve Sosyal Güvenlik Servisi'nin bir raporuna göre yalnızca 1968'de zihinsel, psikonevroz ve kişilik bozuklukları, sinirlilik, migren, takatsizlik nedeniyle kaybedilen iş gücünün 22.8 milyon paunda denk geldiği kaydedilmiştir.

Gelişen deneysel laboratuvar araştırmaları (Kahn ve Luinn, 1979; Nogy, 1985) ve alan araştırmaları (Margolis, Kroes ve Luinn, 1974) bu rahatsızlıklarda iş stresinin nedensel bir faktör olduğunu ortaya koymuştur. İş stresi derken, olumsuz çevresel faktörler veya aşırı iş yüklenme, rol çatışması ya da belirsizliği, kötü çalışma koşulları gibi stresörlerin belli bir işle ilişkili olması kastedilmektedir. Çevresel faktörlere ek olarak bireyin kendisinde veya davranışlarının temelinde bulunan karakteristikleri de iş stresi rahatsızlıklarına katkıda bulunabilmektedir (Jenkins, 1971).

İş stresine çok sayıda değişken etki ettiği için bu kavramın açıklanmasında modellerden yararlanma yolu izlenmiştir. Bu amaçla geliştirilmiş modellerin en bilinenleri, (1) Cooper ve Marshall'ın iş stresi modeli ve (2) French'in iş stresi modelidir. Şimdi bu modeller kısaca açıklanmaya çalışılmıştır.

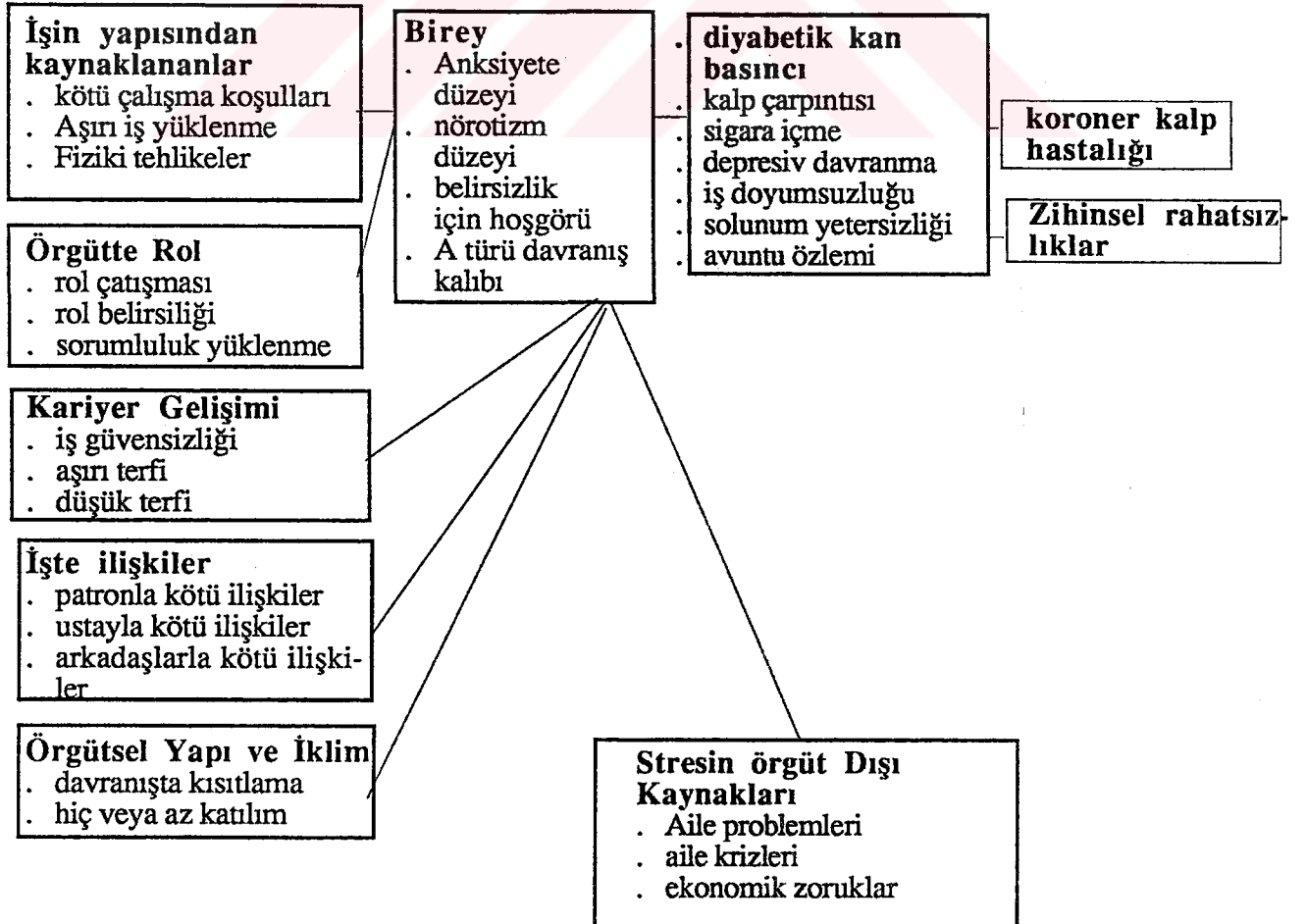
1. Cooper ve Marshall'ın iş stresi modeli

Bu modele göre iş stresinin iki temel şekli vardır. Bu iki şekil stresle ilgili hastalıklar ve kötü davranışlar veya başa çıkmanın her ikisinin de tayin edilmesinde işe yaramaktadır. Cooper ve Marshall (1975) kişinin karakteristikleri ile iş çevresindeki stresin durağan kaynaklarının etkileşiminin,

buna karşın Lafquist ve Dawis (1969) kişi-çevre uyumunun etkileşiminin iş stresini tayin etmede temel olacağını söylemiştir.

Bununla birlikte, örgüt dışı değişkenlerin bir üçüncü şekli daha vardır. Doğrudan doğruya bireyin karakteristikleri veya iş çevresiyle bağlantısı olmayan bu değişkenler olaylar ve dış ilişkilerle bağlantılıdır. Örneğin aile içindeki problemler, parasal güçlükler, aile krizleri (ölüm, ayrılık, vs.) gibi etkenler bireyin stresli olmasında önemli rol oynamakta ve iş yerindeki performansına doğrudan etki yapmaktadır (Cooper ve Marshall, 1976).

Çok sayıda araştırmacının katkılarıyla gerçekleşen ama sonuçta Cooper ve Marshall (1976) tarafından formüle edilip özetlenen model aşağıdaki diyagramda gösterilmiştir:



Diyagram dikkatle incelendiğinde etkilenen birey ve bu etki sonucunda bireyde ortaya çıkan semptomların odak noktasını teşkil ettiği görülür. Bu modelin oluşmasında, birey üzerinde etkili olan zorlayıcı faktörlerin herbiri çok sayıda araştırmacı tarafından incelenmiştir. Bu bulgulara dayanarak model geliştirilmiştir. Modele göre birey üzerinde etkili olan faktörler alt grupta toplanmıştır: (a) işin yapısından kaynaklananlar (Kornhauser, 1965; Cooper ve Marshall, 1976; French ve Kaplan, 1970,1973; Miller, 1960; Terrberry, 1968; Russek ve Zohman, 1958; Breslow ve Buell, 1960; Margolis ve ark, 1974; French, Tupper ve Mueller, 1965; Brooks ve Mueller, 1966). (b) örgütte rol (Kohn, Wolfe, Luinn, Snoet ve Rosenthal, 1964; Shirom, Silberwasser ve Kellerman, 1973; Hardwell, Hyman ve Bahnson, 1964), (c) kariyer gelişimi (Brook, 1973; Taylor, 1969), (d) işte ilişkiler (Argyris, 1964; Cooper,1973; French ve Caplan, 1973; Buck, 1972), (e) örgütsel yapı ve iklim (Dohrenwend ve Dohrenwend, 1974; Coch ve French, 1948; French, Israel ve As, 1960), (f) stresin örgüt dışı kaynakları (Cooper ve Marshall, 1976).

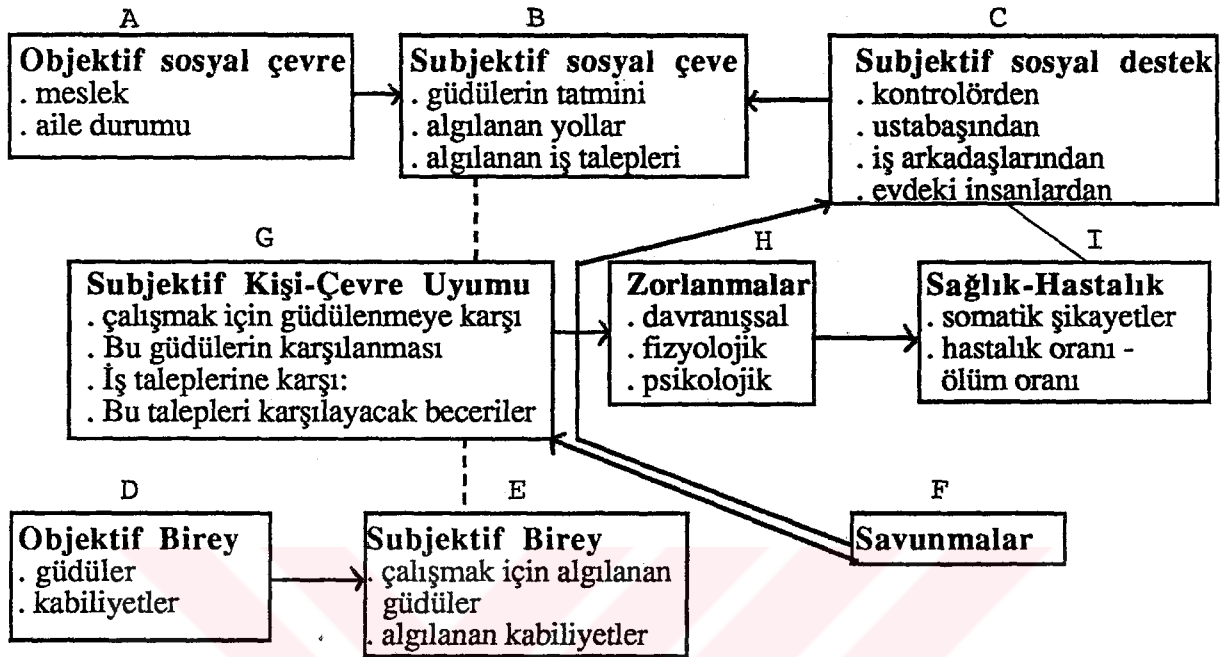
2. French'in iş stresi modeli

İş stresi konusunda farklı yaklaşımlar olsa da, kişi-çevre uyumu yaklaşımı oldukça genel kabul görmüştür. İş stresinin iyi geliştirilmiş kişi-çevre uyumu modeli French ve arkadaşları tarafından Michigan Üniversitesinde oluşturulmuştur. Bu model içinde iki çeşit algılanan kişi-çevre uyumu tanımlaması vardır. Bunlardan birincisi McGrath (1970) tarafından yapılan ve kişinin hüner ve becerileri ile işinin kendisinden bekledikleri arasındaki uyumu ölçen araştırmasına dayanmaktadır. İkinci çeşit uyum,

bireyin ihtiyaçları ve iş çevresinin ona sağladıklarının arasındaki ölçüm sonucu elde edilmektedir. Buna göre stres ihtiyaç sağlama uyumsuzluğudur.

French'in iş stresi modeli iş düzeninin Minnesota modeline kavramsal bakımdan benzemektedir (Davis, England ve Lofquist, 1968). Burada iş düzeni iki değişken arasındaki uyum derecesi olarak tanımlanmıştır. Bu değişkenler, (1) bireyin yetenekleri ve işin ihtiyaç duyduğu yetenekler, (2) bireyin ihtiyaçları ve iş çevresi tarafından bu ihtiyaçların takviye edilmesi veya pekiştirilmesidir. Bununla birlikte her iki model de farklı ölçümlerden yararlanmakta ve iş stresini tahminde farklı noktalarda yoğunlaşmaktadır. Meslek seçimi ve seçilen meslekte sebat konusu Minnesota iş düzeni modeli ile önceden tahmin edilebildiği halde, French'in iş stresi modeliyle yalnızca işçi sağlığı önceden kestirilebilmektedir. French'in iş stresi modelinin temeli Lewin (1938) ve Murray (1938)' in kuramsal çalışmalarına dayanmaktadır. Lewin'in kuramına göre davranış, organizma-durum ilişkisinin gerekliliğini sağlayan, kişi ve çevrenin bir fonksiyonudur. Murray kendi kişi-çevre süreçleri modelini geliştirirken bireyin ihtiyaçlarının engellenmesi ve memnuniyetini ele almıştır. Bireylerin ihtiyaçları engellendiğinde, bireyin tatmin olmayan ihtiyaçları çevresinden kaynaklanmaktadır, buna karşın birey zevk ihtiyacını yine çevresinden sağlamaktadır. Buna ek olarak Murray, bireylerin ve çevrelerin benzer veya yeterli bir biçimde ihtiyaçlar yönünden sınıflandırılabilceğini öne sürmüştür. Ayrıca çevreyi de gerçek çevre ve algılanan çevre olmak üzere ayırmış ve bu ayırımı dikkat çekmiştir.

French'in iş stresi modelindeki kişi-çevre uyumu aşağıdaki şekilde özetlenmiştir :



Üstteki üç değişken takımı (A, B, C) çevreyi simgelemektedir, buna karşın en alttaki üç değişken takımı (D, E, F) kişinin karakteristiklerini göstermektedir. Okların yönü hipotetik nedensel ilişkiyi sebepten sonuca doğru sunmaya yöneliktir. İkinci bir ok üzerinde sona eren oklar (G ile H arasında olduğu gibi) koşullanmayı veya ortalama etkiyi göstermektedir, yani sosyal destek; kişi çevre uyumu ile iş stresi ve zorlanma arasındaki ilişkiye başkanlık etmekte, ikisini de idare etmektedir. Sosyal destek (C) bireyin başkalarından aldığı araçsal veya sosyo-emosyonel yardımın birey tarafından algılanışının ölçümünü de içermektedir.

Çalışmak için her bireyin algılanan güdülleri (ihtiyaçları) işinin ona sağladıklarıyla ilgilidir ve algılanan kabiliyetler de onun algılanan iş talepleriyle ilgilidir. İş talepleri daktilo yazma hızı, pazarlama bilgisi vs. gibi işin gereklerini ve bunun

yanı sıra kabiliyetlerin eğitimini, egzersizini yansıtmaktadır. Kişi ve çevre bağında kırık çizgi (B, G, E arasında olduğu gibi) kişi ve onun çevresi arasındaki uyum bozukluğunu ifade etmektedir. Eğer bireydeki güdüler (ihtiyaçlar) ve onun yerini tutan bu güdüler için algılanan işin sağladığı olanaklar benzer ölçütlerle ölçülebilirse, bu durum ayırım puanı adı verilen bir puan elde edilmesini olanaklı kılar ve bu puan aynı zamandı iş stresi puanı da olmaktadır.

French modeli için iki temel kavram oldukça dikkat çekicidir. French'in bu kavramları kendisinden önce ve sonra birçok araştırmacı tarafından kullanılmıştır. Bu kavramlardan birisi iş stresi-zorlanma ilişkisi (Blau, 1981; Andrews ve Farris, 1972; McClelland ve Apicella, 1947; Finkelman ve Glass, 1970; Kahn, Wolfe, Quinn, Snock ve Rosenthal, 1964; House ve Rizzo, 1972; Johnson ve Stinson, 1975; LaRocco ve Jones, 1978; Coburn, 1975), diğeri ise iş stresi-sosyal destek ilişkisidir (Caplan ve ark, 1975; Blau, 1981).

e. İş stresi tipleri

İş stresi tipleri üç kategori altında toplanabilir. İlki bireyin örgütle olan ilişkilerine bağlıdır ve kişi kendisini örgütten kaynaklanan belirsizliklerin ve gerilimlerin içinde bulabilmektedir. Burada en büyük risk işi kaybetme veya işte başarısız olmadır. Kişi geleceğinin ve kariyerinin işine bağlı olduğunun bilincindedir. Örgüt bireye hayattan gerçek anlamda kazanmak istediklerini verdiğinde ve toplumda iyi ve kabul edilebilir bir yer edinmesi demek olan güçlü bir statü sağladığında bireyin

sahip olduğu diğer statülerle içindeki statüsü arasındaki problem çözülmüş olmaktadır. Buna bağlı olarak ortaya çıkan stres örgüt içindeki kariyer stresidir.

Yapılan işin rutinliği ve örgüt içindeki grupların amaçları bireyin performans gösterdiği iş grubuna etki etmektedir. Bununla ilgili olarak ortaya çıkan ana stres tipi, görevin talep ettiği performansı doyumlu bir şekilde yerine getirmenin zorluklarından dolayı ortaya çıkmaktadır. Bu tür stres tipine görev stresi adı verilmektedir.

Üçüncü olarak örgütlerde, örgüt içindeki grupların özelliklerine bağlı olarak stresler ortaya çıkabilmektedir. Bununla birlikte çalışanların ihtiyaçları ve arzuları elde ettikleri bazı sonuçlarla ilgilidir. Örneğin, başkalarının dediklerini dinlemek zorunda olmak, onlarla aynı fikirde olmak, iş arkadaşlarıyla ilişki kurmaya ve desteklemeye gönüllü görünmek, hoşlanmadığı biriyle çalışmak zorunda kalmak, daha önce başlayabilecekken geç kalan birini beklemek zorunda kalmak gibi çeşitli durumlar olabilir. Stresin bu şekline örgütün yapısından kaynaklanan stres adı verilmektedir.

1. Örgüt içindeki kariyer stresi : Büyük örgütlerde üç esas kariyer stresi tipi ortaya çıkmaktadır. Bunlar, işsiz kalma (işsizlik) riski, kariyer sırası ve sonunda gelmesi zorunlu olan örgütten ayrılma sürecidir.

İşsizlik sorunu bütün dünyada gittikçe artmaktadır ve yapısal bir özellik kazanmıştır. Modern toplumlarda işsizlikle ilişkili stresin önüne geçilmesi ancak teknik yöneticilerin

bütün işçilerin ihtiyaçlarına çare bulma sorumluluğuna sahip olmalarıyla mümkündür. Bunun anlamı, yöneticinin emrinde çalıştırdığı insanların ihtiyaçlarını yalnızca manevi açıdan değil, aynı zamanda ekonomik olarak da anlamasıdır. Öz-saygısı artan bir işçi mutlu olacaktır, ama ekonomik yardım aldığı ve bu eşit olarak dağıtıldığında daha da fazla sevinecektir. Böyle bir uygulamanın önemli bir sonucu, büyük örgütlerde işçinin durumuna verdiği değerlerin daha da artmasıdır.

Örgüt içindeki kariyer stresinin ikinci biçimi, işçinin işe alındığı zamandaki yönetimin kariyer sistemi ile ilgilidir. Kişinin kendini, yeteneklerini minimize ettiğini düşündüğü bir durum veya kendi arzu ettiği yaşam standartlarına erişmesine olanak vermeyecek kadar az bir ücret alması ya da örgüt içinde kendi amaçlarına ve güdülerine uymayan bir konumda olması kesin bir stres kaynağı olabilmektedir. Ancak kişi kendisine örgüt içindeki kimliği dışında yeni ve örgüt dışından alternatif kimlikler bulduğunda veya belli bir konuda uzmanlaştığında, yeni bir örgütten diğerine taşıyabileceği özel yetenekler geliştirdiğinde kariyer kaygısı ile oluşan stres ortadan kalkabilir.

Örgütsel kariyer ile ilgili olan üçüncü stres kaynağı hayat döngüsüyle ilişkili olan ve özellikle yaşla birlikte oluşan tehditlerdir. Örgütlerin genç ve yeni yetişenleri, yani dinamik bir güce sahip olanları seçme ve hızlı bir üretimde bulunma eğilimleri gittikçe artmakta ve bu yeni durum içinde birey, geçen yıllardan sonra, kendisini birdenbire bu hızlı akışa ayak uyduramayacak kadar yorgun hissetmektedir (Gross, 1970).

2. Görev Stresi

Görev bir anlamda iş durumlarının merkez problemidir. Bir örgütte örgütün hedefi işlerin herbirinde yüksek derecede başarılı performans gösterebilecek kişileri seçmek ve her işe uygun insanı atamak ise bu eğilim çalışanlara da yansiyacaktır. Simon, bu uygunluğu yaratan beş tesirli düzenleme tanımlamıştır. Bu düzenlemeler belirli işler için sorumluluğun sınırlanması, standart egzersizler, otorite ve nüfuzun taksim edilmesi, iletişim kanallarının sınırlanması ve üyelerin idman ve uygulamaya yöneltilmesidir (Simon, 1959).

İş stresinin bu tipi iş doyumu adı altında incelenmektedir. İş doyumunun çeşitli yönleri vardır ve doyumun çıkarıma mı dayalı yoksa birleştirmeye mi yönelmiş bir süreç olduğu konusunda çeşitli sorular vardır. Bu sorular, bireyin istekleri ve ihtiyaçları ile o istek ve ihtiyaçların doyumu için bulunduğu konumun bireyden beklentilerinin sonuçlanmasına yönelmiştir. Bunun anlamı şudur, ihtiyaçları farklı olan iki birey belirli bir ihtiyacın doyumu için organizmanın sunduğu olanaklara son derece farklı cevaplar verebilirler, buna karşın benzer ihtiyaçlara sahip olan bireyler kendi işlerinin onlara sunduğu fırsatlara bağlı olarak farklı tipte doyumlar yaşayacaklardır.

Yapılan araştırmaların çoğunluğu iş doyumu üzerindeki farklı tip ve stildeki yönetimlerin farklı yönlerini uygulamaktadır. Pelz ve Andrews yalnızca yöneticinin, yönetimi altındaki işgörenderin ihtiyaçlarını karşılamadaki etkililiğine bağlı olarak, idarecinin işgörendelere önem vermesinin işgörendeler üzerinde farklı iş doyumlarına yol açacağını göstermişlerdir. Etkili bir yönetici-

likte, yöneticinin idaresi altındaki işgörenlere daha fazla önem verdiği ölçüde işçiler de işten daha fazla doyum alacaklardır. Diğer yönden, etkisiz bir yönetimde, işgörenlere verilen önemle onların doyumları arasında hiçbir ilişki yoktur (Pelz ve Andrews, 1966).

İncelenmiş ikinci ana değişken işin içeriğidir. Bu konuda en ilginç bulgular Herzberg ve arkadaşlarının bir grup muhasebeci ve mühendis üzerinde iş doyumunu ve doyumsuzluğu hakkındaki araştırmalardan elde edilmiştir. Bu çalışma araştırmaya alınan mühendis ve muhasebecilerin işlerini nadiren iyi ve nadiren kötü hissettikleri zamanları söylemelerine dayanmaktadır. Araştırma raporlarına göre, deneklerin iyi hissettiklerini söyledikleri zamanlarla ilişkili olarak anlattıkları hikayeler işin içeriği ile ilgilidir ve bunlar başarı, sorumluluk, tanınma ve buna benzer özellikleri içermektedir. Diğer yönden, deneklerin kötü olarak düşündükleri şeyler işin içeriği ile ilgili olmaktan ziyade işteki durumlar ve işin şartları ya da çevresi ile ilişkili olan dış konularla ilgilidir. Bunlar da çalışma koşulları maruz kaldıkları yönetim şekli, ücretler gibi durumlardır. Araştırmada birinci gruptaki faktörler doyum sağlayıcı veya güdüleyici faktörler, ikinci gruptakiler ise doyum sağlamayan sıhhi faktörler olarak tanımlanmıştır (Herzberg, Mausner, Snyderman 1959).

Araştırma bulguları vardiya sisteminin de stresle ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır. artan mekanizasyon ve otomasyon fabrikalarda 24 saat çalışma zorunluğunu getirmiştir. Bunun sonucu olarak işçiler akşam üstü, sabahın erken saatleri, öğleden sonra, gece gibi günün değişen saatlerinde vardiyalı olarak

çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Çalışma saatlerinin nöbetle değişmesinin işçilerde uyku, yeme ritminde bozukluklar meydana getirdiği literatürde yer almaktadır. Vardiyanın etkileri üzerinde en etkili araştırmalar Mott ve arkadaşları tarafından yapılmıştır. Bunlar vardiyanın çalışanların aile ve sosyal yaşamını nasıl etkilediğini bulmak üzere hem işçilere hem de ailelerine anket uygulamışlardır. Sonuçlar genellikle öğleden sonra vardiyası ile ilişkili rol davranışlarında büyük güçlükler ortaya koymuştur. İşçilerin çocuklarıyla ilgilenmeye ve onlarla birlikte olmaya neredeyse hiç vakitleri olmamaktadır, aynı şekilde eşleri veya ev içindeki rahatlatıcı bazı işlerle ilgilenmeleri büyük oranda engellenmektedir. Buna karşın gece vardiyasındaki işçiler, gece ile ilgili aile içi rollerinde, özellikle seks ilişkisinde öğleden sonraki vardiyaya nazaran daha fazla zorlukları olduğunu ifade etmektedirler (Mott ve ark., 1965).

İş doyumunu ve performans arasındaki ilişki açısından yapılan araştırma sonuçlarına göre, eğer işçiler işlerinde doyumlularsa, özellikle yönetimin kendileriyle aynı amaca yöneldiğini veya ortak ilgiye sahip olduğunu hissediyorlarsa verimlilikleri artmaktadır.

Görev ve stres arasındaki ilişki üzerindeki bulgulara bakılacak olursa bu faktörlerin iş doyumunu, sermaye, kazalar ve performansla ilişkili olduğu görülmektedir. Ancak bu konuda yapılan araştırmalar kontrollü değişkenler üzerinde çalışıldığı için laboratuvar ortamı ile sınırlıdır ve bu araştırma bulguları ile endüstrideki gerçek yaşamın karşılaştırılmasında bu sınırlılık göz önüne alınmalıdır (Gross, 1970).

3. Örgütün yapısından kaynaklanan stres

Örgütlerdeki insanlararası ilişkilerin yapısına bakıldığında strese ilişkin mümkün olan araştırma materyallerinin iki grupta toplandığı görülmektedir. Bunlar örgüt içinde mikro ilişkilerin incelenmesi ve örgütün bir bütün olarak incelenmesidir. Mikro incelemeler genellikle kişilerarası etkileşimle ve rol çatışması ile ilişkili olmaktadır. İş etkileşimi konusundaki incelemeler Elton Mayo (1920)'nun Western Elektrik Şirketi'nde yaptığı klasik deneyden kaynaklanmaktadır. Kişilerarası etkileşimin iş doyumuna ve dolayısıyla iş verimliliğine olan etkisinin ortaya konduğu bu deney örgüt içindeki gruplaşmaların ve örgütteki yönetimin eğitimi çalışmalarının gelişmesine yol açmıştır. Bu deneyden sonra bireylerin iş yerinde de sosyal bir varlık olarak algılanmalarının ve diğer insanlarla etkileşimlerine izin verilmesinin onların verimliliği üzerinde etkili olduğu anlaşılmıştır. Daha sonra yapılan stres ve yakın ilişki araştırmaları işlerinde çok fazla stres yaşayan işçilerin, işlerinde çok daha az stres yaşayan işçilerden daha fazla ölçüde yakın ilişki davranışına ihtiyaç duyduklarını göstermiştir (Kanungo, 1980).

Çalışanın işinde doyumlu olmasının iş yerinde diğerleri ile iletişim olanaklarının bulunması ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Walker ve Gruet (1952) iş yerinde etkileşime izin verilmeyen işçilerin işlerinden nefret ettiklerini ve bunun birincil nedeninin sosyal etkileşimden yalıtılmış olmalarından kaynaklandığını ortaya koymuştur. Benzer bulgular başka araştırmalarda da elde edilmiştir. Çalışanların sosyal etkileşim olanakları engellendiğinde grup olarak morallerinin büyük oranda azaldığı bulunmuştur (Richards ve Dobryns, 1957; Fodor, 1976). Bir başka araştırma

bulgusuna göre de, işletme içinde bağlı olduğu gruptan veya arkadaşlarından destek alan işçiler daha fazla iş doyumuna sahip ve yüksek öz aygılıdırlar, ilaveten bu işçilerin stres düzeyleri de oldukça düşüktür (LaRocco ve Jones, 1978).

f. İş Stresinin Ölçülmesi

İş stresinin ölçülmesi konusunda yapılan çalışmalar iki ana noktada yoğunlaşmıştır. Bunlardan birincisi yeni teoriler üretmekle ilgilidir, ikincisi ise mevcut kuramlardan hareketle uygulamadaki durumları inceleme amacını gütmektedir. Bu konuda bugüne değin yapılmış olan araştırmaların önemli bir kısmı gözden geçirildiğinde, çalışmaların psikolojik ve fizyolojik alanlar kapsamında ele alınabileceği görülür. Bu yüzden de ölçme yöntemleri bu iki temel alanın gerekleri doğrultusunda farklılaşmıştır (Kavanagh, Hurst ve Rose, 1981; Fleming, Baum ve Singer, 1984; Masen, 1975; Cox, 1978).

1. İş stresi ve fizyolojik belirtiler : İş stresini ortaya koyduğu öne sürülen en önemli semptomlar fizyolojik olanlardır. İş stresi sonucunda ortaya çıkan fizyolojik belirtiler genellikle üç kategoride toplanmaktadır. Bunlar kardiyovasküler belirtiler (örneğin, kalp çarpıntısı, ve kan basıncının artması), biyokimyasal belirtiler (örneğin, kanda ürik asit miktarının anormal düzeyde artması, kan şekeri, steroid hormonları, kolesterol adrenalin ve noradrenalin düzeylerinin artması ve azalması), gıstrointestinal belirtiler (örneğin, peptik ülser).

Örgüt araştırıcıları, stresin fizyolojik olarak ölçülmesini, davranışsal ölçümler ve kendi kendini rapor etme tekniğine karşıt olarak daha güvenilir ve objektif veri sağlama yolu olarak görmektedirler. Çünkü fizyolojik ölçümler örgütün dış ve iç yapısından kaynaklanan bağlamsal faktörlerden daha az etkilenmektedir (Fried, 1984).

2. İş stresi araştırmalarında kendi kendini rapor etme ölçümleri: Psikolojik rahatsızlıklar ve çok sayıda bedensel semptomlar önemli ölçüde geniş yayımlı ve uzun süreli etkilere sahip, stres sonucu oluşan durumlardır. Buna örnek olarak koroner kalp rahatsızlıkları, dolaşım problemleri ve yüksek tansiyon verilebilir. Stresin diğer vücut sistemlerinde oluşturduğu rahatsızlıklar ise, hazımsızlık, solunum bozuklukları vb. gibidir. Stresin yol açtığı bu rahatsızlıklar birçok bilimsel araştırma tarafından ortaya konmuştur (Cooper ve Marshall, 1976; French ve Caplan, 1973; Zaleznic, DeVries ve Howard, 1977). Çok sayıdaki farklı yöntemlerin hepsi genelde normal iş süreci içinde işgörelere sorular sorularak elde edilen verilere dayanmaktadır. Kullanılan ölçekler ortak nitelikler taşımaktadır. Bunlar; kullanım kolaylığı, ekonomik olma ve objektif olarak puanlanabilmedir. Burada söz konusu edilen, test puanlarının kontrolüyle ilgili değişkenler ve bu değişkenlerle ilgili olarak bazı özgül yollarla elde edilen puanlardır. Bu yaklaşım biçimi bu tür araştırmalardaki genel zihinsel çalışmayı oluşturmaktadır. Bu amaçla kullanılan ölçeklerin belli başlıları şunlardır: İşle ilgili gerilim ölçeği (Gurin, Veroff ve Feld, 1960; Kahn ve ark., 1964; Weyer, 1982), algılanan iş baskısının sıklığı ölçeği (Buck, 1972), Syracuse ölçeği-hareketlilik ve örgütsel iklim ölçeği-(Stern, 1970), iş

çevresi ölçeği (Kiritz ve Moss, 1974; Moos, 1974; Moos ve Insel, 1974).

V. İş Doyumu

İş doyumu üzerinde 1930'lardan bu yana çalışma yapılmaktadır. Birçok değişik tanımı yapılmış olan iş doyumunun en genel tanımı, işgörenlerin duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumu işin özellikleriyle, işgörenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşmektedir. İş doyumu hakkında en geçerli tanımlardan biri Vroom'inkidir. Buna göre, iş doyumu, çalışanların işteki rolüne karşı tepkileridir (Vroom, 1962). İşteki doyum ölçülürken kimi araştırmacılar işin genel özelliklerinden duyulan doyumu ölçmek amacıyla genel bir soru kağıdı kullanma yanlısı olmuşlardır. Kimileri ise işin farklı özelliklerinden duyulan doyumların ayrı ayrı ölçülmesi gerektiğini belirtmektedirler (Weissenberg ve Gruenfeld, 1968).

İş doyumuna ulaşılabilmesi için kişinin gereksinmelerinin doyurulması gerekmektedir. Egemen olan gereksinmeler doyurulmadığında iş doyumundan söz etmek ve onun sonucu olan olumlu davranışların gösterilmesini beklemek olanaksızdır. Bununla birlikte egemen olan bazı gereksinmelerini doyumamasına karşın, işin yaşamın temeli olarak gören ve işine karşı olumlu davranış gösteren kişiler de bulunmaktadır (Ergenç, 1982).

Bu arada iş doyumu ile çok karıştırılan bir kavram olan işe bağlılıktan biraz bahsetmek yerinde olacaktır. Genel olarak, kişinin toplum yaşamında işine verdiği önem olarak tanımlanabilen

işe bağlılık, işten duyulan doyumdan ayrı bir tutum olarak görülmektedir. İş doyumunun gösterilen performans sonucu alınan içsel ve dışsal ödüllerle belirlenmesine karşılık, işe bağlılık bir takım gereksinmelerin doyurulması amacıyla ödüllendirilmek ya da ödüllendirilmemektir (March ve Simon, 1975). İşe bağlılık ve iş doyumunu kavramlarının eylemsel açıdan da farklılık gösterdiği ilk kez Lawler ve Hall (1973) tarafından ortaya konmuştur. İşe bağlılık bireyin çalışma ile olan özdeşleşmesidir. Buna karşın, doyum ise gereksinmelerin karşılanması olarak tanımlanmaktadır.

Bir işletmenin iki temel amacı vardır. Bunlardan biri ürünün ve dolayısıyla verimliliğin artmasıdır, diğeri de işgörenlerin doyumudur. Endüstriyel ülkelerde verimliliğin artması için yapılan araştırmalar endüstriyel imalatta giderek daha da artmıştır. Bu durum iş zamanını daha etkili kullanma ve iş taleplerine uygun olma yönünde işçilere daha fazla baskı yapmaya sebep olmuştur. Buna bağlı olarak da, işçinin işte sosyal etkileşimi ve rahatlaması giderek azalmıştır. Bu gelişmelerden dolayı işçilerin doyumlarının azaldığını gösteren en önemli kanıt, sıklaşan dispanser ziyaretleri, hastalık düzeylerinin artması ve erken emekliliktir. Kesitsel araştırmalar (Cross-sectional studies) zihinsel sağlığın bozuk olmasının, psikosomatik rahatsızlıkların ve yüksek hastalık düzeylerinin imalât sanayiindeki düşük statülü işlerde çalışanlarda ortak olduğunu göstermektedir (Cardel, 1976; Caplan ve ark., 1975). Bu araştırma sonuçlarına göre, işçilerin mesleklerindeki doyumsuzlukları kalp rahatsızlıklarından yüksek derecede ölüm oranına kadar yayılma göstermektedir. Benzer olarak iş doyumsuzluğu özellikle monotonluk ve baskıyla karakterize edilen küçük statülü işlerde daha fazla görülmektedir. Çalışma yaşamında

işçilerin aşırı ve düşük yüklenmeleri ile stres ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma sonuçları bir yandan aşırı ve düşük yüklenme yani özgül iş karakteristikleri ve öte yandan stres semptomları arasındaki ilişkiye işaret etmektedir. Sonuçta, bu iş karakteristiklerinin işçiye uygun hale getirilmesiyle, stres de risk faktörlerinden uzak kalmaya orantılı olarak ortaya çıkacaktır. Diğer bir deyişle belirtilen iş karakteristikleri işçiye uygun hale getirildiklerinde işçiler önemli ölçüde stres durumları altında bile işlerini başarmaktadırlar (Franken-haeuser ve Gardel, 1976).

Meslekteki stres ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen bir başka araştırmada bazı mesleki stresler arzu edilir, bazıları arzu edilmez hipotezi test edilmiştir. Mühendisler, endüstriyel muhasebeciler veya sözleşmeli muhasebeciler üzerinde yapılan bu araştırmada mesleki stresin iş doyumuyla manidar bir biçimde ilişkili olduğu bulunmuştur. Buna göre, stres arttıkça, iş doyumunda önemli değişimler olmaktadır. Fakat özgül itemler arasındaki korelasyonlar test edildiğinde son derece karmaşık bir tablo ortaya çıkmıştır, örneğin korelasyonların aşağı yukarı % 30'u zıt yönlü bulunmuştur. Böylece, mesleki stresin esas olarak dilek seviyesi yüksek işlerle ilgili olarak belli türlerin işçinin iş doyumuyla pozitif ilişkili olduğu sonuç olarak bulunmuştur (Burke, 1976).

İş doyumunu, işgörenlerin genel duygusal havası açısından daha doğru bir biçimde yorumlanabilmektedir. Örneğin, bazı işgörenlerin aile ve toplum yaşamlarından aldıkları doyum yüksek olduğu halde, işlerinin vasat olduğunu düşündükleri için iş doyumları aile ve toplum yaşamındaki doyumlarına nazaran daha düşük

olmaktadır. Buna karşın aile ve toplum yaşamları doyumsuzlukla dolu ve benzer şekilde işlerinin vasat olduğunu düşünen işgörenlerin iş doyumları, bu sefer yine kendi aile ve toplum yaşamındaki doyumlarına nazaran daha yüksek olmaktadır.

Genel duygusal havanın iş doyumuyla ilgisini kurabilmek için bazı işletmeler hem iş doyumunu, hem de yaşam doyumunu karşılaştırılmak üzere taranmıştır. İş doyumuyla yaşam doyumunun genellikle yakından ilişkili olmasına saçılma etkisi denmekte ve bu birinin diğerinin üzerine dökülüp saçılmasını ifade etmektedir. Bundan değişik ve daha az rastlanan bir ilişki ise, düşük iş doyumunu olan bireylerin bunu yüksek yaşam doyumunu elde etmeye çalışarak giderme yönünde çaba göstermeleridir. Buna da giderme etkisi demektir (Davis, 1984).

1. İşgörenin Moralinin İş Doyumuyla İlişkisi :

Moral, doyumla yakın ilgisi ve doyumun ürünü olan bir kavramdır. Moral genellikle bireylerin ve grupların kendi iş çevrelerine, aynı zamanda örgütün veya işletmenin üstün çıkarları için tüm yeteneklerini ortaya koyup, gönüllü işbirliğine gitmelerine ilişkin tutumlarını ifade etmektedir. Moral bir grup kavramdır ve grubu oluşturan bireylerin tutumlarının tümünü içermektedir. Eğer grubun görevine karşı üyelerin tutumları genellikle olumlu ise moral yüksek olmakta, buna karşın tutumların olumsuz olduğu bir durumda moral düşük olabilmektedir. Viteles buna dinamik bir etken ekleyerek morali, belirli bir grubun amaçları için savunmaya gönüllü olmak şeklinde tanımlamıştır. Ancak bazı araştırmacılar da moral ile iş doyumunu kavramlarını eş anlamlı olarak kullanmış-

lardır (Viteles, 1953; Gruba ve Baehr, Renck, 1958; Lawler, 1976).

işgörenin morali dendiği vakit; iş, örgüt, aile, yöre, toplum, evren ve doğa etmenlerinin göz önüne alınması zorunludur. Bu etmenlerin herbiri işgörenin morali üzerinde etkilidir (Aşkun, 1978). Bütün bu etmenlerin yanı sıra işgören morali üzerine etki eden en önemli etmenler iki başlık altında özetlenebilir. Bunlar, örgütsel yapının işgören morali üzerine etkisi ve iş koşullarının işgören morali üzerine etkisidir (Aşkun, 1978; Başaran, 1982).

2. İş Doyumuna Etki Eden Etmenler :

İşin bütün boyutları ideal ölçülerde olsa bile, işgörenler arasında iş doyumunu konusunda yine de farklılıklar olmaktadır. Bunun nedeni bireylerin kişisel özellikler yönünden farklı olmalarıdır. Hernekadar bu farklılıklar birbirleri ile etkileşim halinde ise de, ayrı ayrı kişisel özellikler ile işe karşı tutumlar arasında bazı genel ilişkiler bulunmasına olanak veren araştırma sonuçları vardır. Bu sonuçlara göre iş doyumuyla etkileşimde bulunan kişisel farklılıklar şöyle sıralanabilirler : Cinsiyet, yaş, aynı işte kalma süresi, zekâ, kişilik, eğitim, sosyo kültürel çevre, toplumsal koşullar (Davies ve Shackleton, 1975; Schultz, 1978; Tung, 1980; Davidson ve Cooper, 1984; Bass ve Barrett, 1973; Herzberg ve ark., 1957; Gibson ve Klein, 1971; Porter ve Lawler, 1968; Gilmar, 1975; Baysal, 1981; Turner ve Lawrence, 1965; Payne ve Pugh, 1976; Roos, 1978; Hulin, 1966; Wild ve Kempner, 1972).

3. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları :

İş doyumunun artması büyük ölçüde tatminkâr iş performansına bağlıdır. Bununla birlikte, mevcut gerçek ilişkiler diğerleri yanında işin tipine, kullanılan performans ölçütüne ve ilgili insanın tipine bağlı olmaktadır. İş doyumsuzluğu sonucu işgörende oluşan en belirgin duygu hayal kırıklığıdır. İnsanların hayal kırıklığına karşı gösterecekleri reaksiyon çeşitlerinden bazıları, bireyin tatmin edici olmayan bir durumda olmaktan korunmak üzere düzenlenmiş olmaları nedeniyle ego savunma mekanizmaları olarak isimlendirilmektedirler. Hayal kırıklığına karşı, gösterilen bu muhtemel reaksiyonların birkaçının incelenmesi, bunların organizasyonel yönden önemi olan olumsuz davranışa kolaylıkla dönüşebileceğini ve böylece bu davranışlarla iş doyumunu arasındaki ilişkilerin niteliği hakkında belirli tahminlere gidilebileceğini göstermektedir. Hayal kırıklığına karşı geliştirilen gerileme, gayretkeşlik, değişme, hayal kurma, olumsuz tavır takınma, vurdumduymazlık, geri çekilme gibi reaksiyonlar genellikle olumsuz performans doğurgularıdır (Castello ve Zalkind, 1963). Bu gibi reaksiyonların dışında meydana gelen diğer bir tepki de saldırganlıktır. Saldırganlık iş doyumsuzluğunun dışında, saldırgan alışkanlıklar, algılamadaki farklılıklar gibi diğer değişkenlerin bir fonksiyonu olarak da meydana gelebilir (Korman, 1978).

Çalışanın iş için kendi görevine göre oluşturduğu yeterliliğe bağlı bir iş güçlüğü bulunmaktadır. Çalışanın bu girişim gerçekliği arttıkça, iş performansı da bir denge ve tatmin kaynağı olmaktadır. Bu nedenle, bir iş için yüksek bir yeterlik görüşüne sahip bir insanın hayal kırıklığı ve tatminsizliğe karşı

reaksiyonu yüksek performans olabilmektedir. Buna karşın iş için düşük bir yeterlilik görüşünde olanlar muhtemelen olumsuz reaksiyonlar göstereceklerdir. Bu kuramı destekleyen bir araştırma Schacter ve arkadaşları tarafından yapılmıştır. Bunlar düzenledikleri bir alan araştırmasında gerekli performansın nitelik itibarıyla sterotip olması ve dikkat veya düşünmeyi gerektirmediği sürece çalışanların duygusal durumlarındaki değişikliklerin iş doyumuna ve dolayısıyla iş performanslarına etki etmediğini bulmuşlardır (Schacter, 1961).

Zayıf çalışma performansının işten tatminsizliğe karşı bir reaksiyon olduğunu, geçerli ve uygun olup olmadığını belirleyen ikinci gösterge bir kimsenin sosyal ve çalışma grupları normlarına bağlıdır (Korman, 1978).

İş tatminsizliği sonucunda ortaya çıkan en önemli sonuçlardan biri de işe devamsızlıktır. Çeşitli araştırma sonuçlarına göre işe devamı etkileyen başlıca faktörler iş doyumunu ile ilgili olarak söz konusu edilen faktörlerdir. Bunlar iş koşulları, işgören değerleri ve bekleyişleri, kişisel özellikler, iş koşullarından hoşnutluk, işe devamı zorunlu kılan baskılar, işe devam güdüsü ve işgörenin devam davranışdır. İşin içeriği ile ilgili özellikler de işin özelliği, çeşitlilik, bağımsızlık, sorumluluk düzeyi, işgörenin işi ile ilgili kararlara katılması ve başarı duygusu olarak sıralanmaktadır. Bireyde devam güdüsü iş doyumunu ile birtakım toplumsal baskılar sonucu uyanmakta ve bireyin devam yeteneğini geliştirmektedir (Steers ve Rhodes, 1978).

Ferguson tarafından yapılan bir araştırmada Avusturalya'da bir iletişim örgütünde çalışan telgrafçıların iş doyumsuzlukları

sonucunda dalgınlık ve çeşitli hastalıkları olduğu bulunmuştur. İşletmedeki tüm telgrafçılardaki dalgınlık kayıtları 2.5 yıldan fazla bir süre tutulmuş ve ayrıca memur ve teknisyenler de bütün ülkede bu araştırmanın kapsamına alınmıştır. Ayrıca, Sydney'deki 516 telgrafçı ve 155 mektup ayırıcısıyla görüşülmüş, ayrıntılı ergonomik ve mesleki hijyen incelemeleri de yapılmıştır. Dalgınlık tecrübelerinde coğrafi ve mesleki nedenlerle geniş farklılıklara rastlanmıştır. Görevi ihmal etme oranı telgrafçılarda memurlardan fazla, aynı şekilde memurlarda teknisyenlerden fazladır. Sosyal yüklemleme, şahsi huylar, işe ilişkin olumsuz tutumlar stres yaratıcı faktörler olarak belirlenmiştir. Bu faktörlere ek olarak, işyerinde gürültü, ısı, nem gibi olumsuz koşullar çok sigara içme, aşırı alkol alma, ilaç alışkanlığı, ağrı kesicileri yoğun olarak kullanma gibi davranışları ortaya çıkarmaktadır. Bu durumda iş örgütü iş doyumunu etkilemekte ve böylece heyecansal dayanıksızlığın ifadesini ve aynı zamanda sağlığa zararlı alışkanlıklara düşkünlüğü de etkilemektedir (Ferguson, 1973).

C. PROBLEM

Bu araştırmanın problemi, üç farklı işkolunu (Tekstli-iplik, dokuma-, Tekstil Boya, Çimento) psiko-sosyal stres faktörleri yönünden karşılaştırmaktır.

D. AMAÇ

Bu araştırmanın ana amacı sanayide çalışanların psiko-sosyal stres faktörleri yönünden karşılaştırılmasıdır. Sanayileşme mücadelesindeki ülkemizde giderek işçilerle ilgili araştırmaların artması bir zorunluk halini almıştır. Bu olgu yaklaşık yarım yüzyıldır sanayileşmiş olkelerde yaşanmaktadır. Ülkemizde de gelişen sanayi kendisiyle ilgili araştırmalar yapması için adeta ilgili kurumları zorlamaktadır. Bu nedenle sosyal bilimlerin ilgili dalları sanayideki insan faktörünü giderek daha yaygın bir biçimde incelemeye başlamıştır.

Bu araştırmanın amacı, psiko-sosyal stres faktörlerini üç farklı işkolunda incelemek ve karşılaştırmaktır.

Araştırmanın bu amacını gerçekleştirebilmek için bazı sorular geliştirilmiş ve bu sorulara cevap aranmıştır. Bu sorular aşağıda verilmiştir :

1. Kaygı değişkeni dikkate alındığında denekler cinsiyet, hiyerarşik düzey ve işkolu yönünden farklılık göstermekte midir? Varsa nasıldır?
2. İş doyumunu değişkeni dikkate alındığında denekler cinsiyet, hiyerarşik düzey ve işkolu değişkenleri yönünden farklılık göstermekte midir? Varsa nasıldır? Kaygı değişkeni ile iş doyumunu değişkeni arasında ilişki var mıdır? Varsa nasıldır?
3. Kişilik değişkeni dikkate alındığında denekler cinsiyet, hiyerarşik düzey ve işkolu yönünden farklılık göstermekte midir? Varsa nasıldır? Kaygı değişkeni ile kişilik değişkeni arasında ilişki var mıdır? Varsa nasıldır?

4. Kişilerarası ilişkiler değişkeni dikkate alındığında denekler cinsiyet, hiyerarşik düzey ve işkolu değişkenleri yönünden farklılık göstermekte midir? varsa nasıldır? Kaygı değişkeni ile kişilerarası ilişkiler değişkeni arasında ilişki var mıdır? Varsa nasıldır?
5. Kaygı puanını yordamada kişilik, iş doyumu, kişilerarası ilişkiler değişkenlerinden yararlanmak mümkün müdür?



YÖNTEM

Evren ve Örnekleme

Evren

Araştırmanın evrenini Çukurova bölgesindeki Adana ilinde bulunan bazı sanayi işletmeleri oluşturmaktadır. Araştırma evreni olarak Çukurova bölgesinin Adana ilinin seçilmiş olmasının nedeni, bölgenin hızla sanayileşmekte olmasıdır. Ayrıca bölge ülkemizin önemli tarım merkezlerindedir. Bu özellikleri ve araştırmacının çalıştığı yer olması nedeniyle Adana ili araştırmanın evreni olarak seçilmiştir.

Örneklem ve İşletmeler

İşletmeler

Çimento işkolu ile ilgili veriler Adana Çimento Sanayiinden toplanmıştır. Adana Çimento Fabrikası ÇİTOSAN'a bağlı yarı devlet teşekkülü bir işletmedir. Çimento üretim hacmi olarak Türkiye'nin en büyük fabrikasıdır. Halen işletmede dört döner fırın faaliyettedir. Bu döner fırınlardan ikisi çağdaş teknoloji ile donatılmıştır. Diğer iki döner fırın ise eski teknoloji ile çalışmaktadır. İşletmenin hammaddesi bölgeden karşılanmaktadır.

Tekstil ve boya terbiye işkolları ile ilgili veriler TEKSA fabrikasından toplanmıştır. TEKSA fabrikası Sabancı Holding'e bağlı bir özel işletmedir. TEKSA fabrikasında döşemelik ve kumaşlık üstün vasıflı kadife dokunmaktadır. İşletme dört

temel birim bazında faaliyet göstermektedir. Bu birimler iplik, dokuma, boya terbiye ve konfeksiyondur. İşletmenin ürünlerinin önemli bir bölümü ihracaata yöneliktir. Üretimde kullanılan hammadde olan pamuk bölgeden karşılanmakta ve işletme son derece çağdaş bir teknoloji ile faaliyet göstermektedir.

Örnekleme

Araştırmada tekstil (iplik, dokuma), tekstil boya (boya terbiye) ve çimento işkolları ele alınmıştır. Bu işkollarının seçilmesinin nedeni, gerek işin yapısı ve gerekse işin gerektirdiği beceriler yönünden birbirinden farklı olmalarıdır. Bu işletmelerden araştırmaya alınacak denekler tesadüfi yolla seçilmiştir. Ancak bazı işkolları için bu mümkün olamamıştır. Bunun nedeni, mevcut deneklerin ancak araştırmanın ihtiyaçlarını karşılayacak sayıda olmasıdır. Örneğin Çimento işkolunda toplam 65 kadın çalışmaktadır. Oysa araştırmada Çimento işkolu için 75 kadın denekle çalışılması planlanmıştır. Bu durumda mevcut deneklerle yetinmek zorunda kalınmıştır.

Örnekleme seçiminde bir diğer önemli husus da, farklı hiyerarşik düzeylerden deneklerin seçimidir. Araştırmada üç hiyerarşik düzey kullanılmıştır. Bu düzeyler yönetici, usta ve işçi olarak belirlenmiştir.

Aşağıdaki tablo araştırmada yararlanılan denekleri gerek işkollarına ve hiyerarşik düzeylerine ve gerekse cinsiyetlerine göre sistematik bir biçimde ifade edebilmek amacıyla düzenlenmiştir.

<u>İşkolları</u>	<u>Tekstil İşletmesi</u>			<u>Çimento İşletmesi</u>
	<u>İplik</u>	<u>Dokuma</u>	<u>Boya Terbiye</u>	
Yöneticiler	25K	25K	25K	20K
	25E	25E	25E	25E
Ustalar	25K	25K	25K	20K
	25E	25E	25E	25E
İşçiler	25K	25K	25K	25K
	25E	25E	25E	25E

Tabloda görüldüğü gibi iplik, dokuma ve boya terbiye işkollarında 150'şer denek kullanılmıştır. Çimento işkolunda ise 140 denek kullanılmıştır. Bunun sebebi çimento işletmesinde 65 kadın denek çalışmasıdır.

Toplam olarak 590 denekten yararlanılmıştır. Bu deneklerin 300'ü erkek, 290'ı da kadındır.

Araştırma Modeli

Araştırma en genel anlamda bir alan araştırmasıdır. Denekler doğal ortamları içerisinde incelenmiş ve uygulamalar da yine söz konusu ortamda gerçekleştirilmiştir. Bir alan araştırmasının en güç tarafının bazı değişkenlerin kontrolü olduğu görüşünden hareketle, bu güçlüğü yenebilmek için deneklerin mümkün olabildiğince yansız olarak seçilmesine çalışılmıştır.

Araştırmada "çok grup tek test" modeli kullanılmıştır. Buradaki çok grup kelimesiyle farklı işkolları ve farklı

hiyerarşik düzeyler ve cinsiyet grupları kastedilmektedir. Tek test kalimesi ise, tüm gruplara araştırmada kullanılacak ölçeklerin bir defa uygulanacağı anlamını taşımaktadır. Ölçekler araştırmacı tarafından uygulanmış ve uygulama bireysel olarak yapılmıştır.

Veri Toplama Araçlarının Tanıtılması

Araştırmanın amacı, üç farklı işkolunu psiko-sosyal stres faktörleri yönünden karşılaştırmak olduğundan daha önceki kısımlarda söz edilmiştir. Bu yaklaşımla deneklere stres ölçeği ve stres yaratan faktörler ölçekleri uygulanmıştır. Yani deneklere toplam olarak dört ölçek verilmiştir. Bu ölçekler şunlardır:

1. Süreksiz (durumluk)-Sürekli Kaygı Envanteri
2. Eysenck'in Kişiliğin İki Boyutu Ölçeği
3. Hackman ve Oldham'ın İş Doyumu Ölçeği
4. İnsan İlişkileri Ölçeği

Ölçekler araştırmada kullanılmadan önce 60 kişilik bir örneklem grubuna üç ay arayla iki kez uygulanmıştır. Bu işlem ölçeklerin test tekrar test güvenilirliğini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu kısımda ölçeklerin araştırmaya hazırlanması ve düzenlenmesi çalışmalarını ayrıntılı bir biçimde ele alınmıştır.

1. Süreksiz (Durumluk)-Sürekli Kaygı Envanteri

Kendimiz için tehlikeli addettiğimiz durumlarda hep bir miktar kaygı duyarız. Söz gelimi sınava girmeden önce, bir uçakta seyahat ederken, dişçi koltuğunda otururken, zorlu bir

işte çalışırken v.s. Verilen örneklere dikkat edilirse, bunlar hep anlık durumları yansıtırılar yani bunlar hep belli bir andaki stresi ifade eder. İste buna durumluk kaygı adı verilir. Bunun da birlikte bir de bazı insanların çevreden gelen doğrudan herhangi bir tehlike olmaksızın sürekli kaygı duydukları durumlar söz konusudur. Bu tür insanlar sürekli huzursuzluk içerisindedirler. Böyle durumlardaki bireyler sürekli olarak özdeğerlerinin tahdit edildiğini sanırlar ve içinde buldukları durumu stresli olarak yorumlarlar. Buna da sürekli kaygı hali denir (Spielberger, 1966).

Spielberger (1966) ve arkadaşlarının geliştirdikleri bu "iki Faktörlü Kaygı Kuramı" nı ölçmek amacıyla yine Spielberger ve arkadaşları tarafından "Süreksiz (Durumluk)-Sürekli Kaygı Envanteri" geliştirilmiştir.

Ölçek Öner ve LeCompte (1983) tarafından dilimize kazandırılmıştır. Ölçek başlangıçta normal ve yetişkinlerin kaygı düzeyini araştırmak amacıyla geliştirilmiştir. Ancak daha sonraları değişik gruplara uygulanmasıyla kapsamı genişletilmiştir. Yaklaşık onyıldır devam eden bu uygulamalar ölçeğin çocuklar hariç tüm yaş gruplarına uygulanabileceğini göstermiştir.

Ölçek toplam olarak 40 madde içermektedir. Bunlardan 20 tanesi "Durumluk Kaygı" ile 20 tanesi ise "Sürekli Kaygı" ile ilgilidir. Durumluk kaygı envanterinde bireyin o andaki durumu önemlidir. Denekten istenen ölçeği yanıtlarken o anda kendini nasıl hissediyorsa onu yansıtmadır. Sürekli kaygı envanterinde ise belirli bir andaki durum değil bir genellik durumu önemlidir. Yani deneğin genellikle kendini nasıl hissettiği

önemlidir. Denekten istenen genellikle kendini nasıl hissettiğini belirlemesidir.

Durumluk kaygı ölçeği maddelerinde ifade edilen duygu ya da davranışlar bu tür yaşantıların şiddet derecesine göre (1) Hiç, (2) Biraz, (3) Çok, (4) Tamamiyle gibi seçeneklerden birini işaretlemek suretiyle cevaplandırılır. Sürekli kaygı maddelerinde ifade edilen kaygı ya da davranışlar ise sıklık derecesine göre, (1) Hemen hiçbir zaman, (2) Bazan, (3) Çok zaman (4) Hemen her zaman şeklinde işaretlenir (Öner, LeCompte, 1983).

Ölçeklerin her ikisinde de dörder seçenek bulunmaktadır. Seçeneklerin ağırlık değeri ise 1 den 4 e kadar değişmektedir. Ölçekler 20 maddeden oluştuklarına göre, her ölçekten alınan toplam puanın 20 ile 80 arasında değişebileceği söylenebilir. Puanın yüksek olması kaygı seviyesinin yüksek olduğuna işaret eder.

Ölçekte iki tür ifade bulunmaktadır. Bunlara (1) doğrudan ya da düz, (2) tersine dönmüş ifadeler denebilir. Doğrudan ifadeler olumsuz duyguları, tersine dönmüş ifadeler ise olumlu duyguları dile getirir. Bu ikinci tür ifadeler 1 ağırlık değerinde olanlar 4 e, 4 ağırlık değerindekiler ise 1 e dönüşür. Doğrudan ifadelerde 4 değerindeki cevaplar kaygının yüksek olduğunu gösterir. Tersine dönmüş ifadelerde ise 1 değerindeki cevaplar yüksek kaygıyı, 4 değerindekiler düşük kaygıyı gösterir. Huzursuzum ifadesi doğrudan, kendimi sakin hissediyorum ifadesi de tersine dönmüş ifadelerle örnek olarak gösterilebilir. Bu

durumda huzursuzum ifadesi için 4 ağırlıklı bir seçenek, kendimi sakin hissediyorum ifadesi için 1 ağırlıklı seçenek işaretlenmişse, bu cevaplar yüksek kaygıyı yansıtmış olurlar (Öner, LeCompte, 1983).

Durumluk Kaygı Ölçeğiyle İlgili Güvenirlik Çalışması

Durumluk kaygı ölçeğinin test uygulaması sonucunda aritmetik ortalamasının 58.95, standart kaymanın ise 7.79 olduğu, tekrar test sonuçlarının aritmetik ortalamasının 56.23, standart kaymasının ise 11.70 olduğu bulunmuştur.

Ölçeğin test tekrartest korelasyonu $.51(p < .001)$ olarak hesaplanmıştır. Bu bulguya göre ölçek güvenilir kabul edilmiştir. Madde toplam korelasyonları incelendiğinde 16 numaralı item dışında kalan maddelerin toplamla anlamlı korelasyonlar verdiği bulunmuştur (Bkz. Ek 1).

Öner ve LeCompte (1983) da yapmış oldukları araştırmada durumluk kaygı envanterinin güvenilir olduğunu bulmuşlardır (.94 ile .96 arasında). Spielberger ise envanterin güvenilirliğini .82 ile .92 arasında hesaplamıştır. Bu bulgulara dayanarak ölçeğin araştırmada kullanılmasına karar verilmiştir.

Sürekli Kaygı Ölçeğiyle İlgili Güvenirlik Çalışması

Sürekli kaygı ölçeğinin aritmetik ortalaması 54.12, standart kayması 7.31 dir. Tekrartest sonuçlarına göre aritmetik ortalamasının 52.75, standart kaymanın da 9.92 olduğu bulunmuştur. Dikkat edilecek olursa iki uygulamanın sonuçları birbirine oldukça yakındır.

Sürekli kaygı ölçeğinin test tekrartest korelasyonu .55($p < .001$) olarak hesaplanmıştır. Bunun güvenilirlik için yeterli olduğu kabul edilmiştir. Ölçeğin güvenilir olduğunu gösteren bir diğer ölçüt ise madde-toplam korelasyonlarıdır. Sürekli kaygı ölçeğinde tüm maddeler toplamla anlamlı korelasyonlar vermişlerdir. Bu durum ölçeğin homojen olduğunu gösteren önemli bir kriterdir (Bkz. Ek. 2).

1983 yılında Öner ve LeCompte sürekli kaygı ölçeğinin güvenilirlik katsayısını .83 ile .87 arasında bulmuşlardı. Ölçeğin İngilizce formunda ise sürekli kaygı envanteri için güvenilirlik katsayısı .86 ile .92 arasında gösterilmiştir. Bu araştırmada ise test tekrartest güvenilirlik katsayısı .55($P < .001$) olarak hesaplanmıştır.

Sonuç olarak, süreksiz (durumluk), sürekli kaygı envanterinin test tekrartest sonuçlarına, madde toplam korelasyonlarına dayanarak güvenilir olduğu belirtilebilir. Bu sonuçlara dayanarak ölçeğin araştırmada kullanılmasına karar verilmiştir.

Ölçeğin araştırmada kullanılmasının bir nedeni de dilimize kazandırılmış güvenilirliği yüksek az sayıda ölçekten biri olmasıdır.

2. Eysenck'in Kişiliğin İki Boyutu Ölçeği

Ölçekte nörotizm ve dışa dönüklük ayrı psikolojik durumlar olarak ele alınmıştır. Dışa dönüklük bir anlamda nörotizmin karşıtı olarak kabul edilmiştir. Nörotizm ve dışa dönüklüğü ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan ölçek 12 maddeden oluşmuştur. Maddelerin 6 sı nörotizm, 6 sı ise dışa dönüklüğü ölçmek üzere hazırlanmıştır.

Ölçek İngilizceden Türkçeye araştırıcı tarafından çevrilmiştir. Ölçekteki maddelerin Türkçeye uygunluğu yabancı dil bilen ve psikolojide uzmanlaşmış kişilerin onaylamasından sonra sağlanmıştır. Ayrıca ölçenin istatistik yolla güvenilirliği de hesaplanmıştır.

Ölçenin nörotizmi ölçen maddeleri ile dışa dönüklüğü ölçen maddeleri aynı sayıdadır. Yani her iki alt testte de 6 madde bulunmakatdır. Çevaplama işlemi de aynıdır. Yani yanıtlar (1) Evet, (2) Hayır, (3) Kararsızım biçimindedir. Bu nedenle her iki alt testte de ölçekten alınabilecek en az puan 6 en çok puan ise 18 dir. Yalnız maddelerin anlam yönleri iki alt test için farklılık göstermektedir. Yani nörotizm boyutunu ölçen maddeler için puan düştükçe nörotizm düzeyi artmakta, buna karşın dışa dönüklük alt testi için ise puan düştükçe dışa dönük davranış örüntüsü güçlenmektedir.

Ölçenin test tekrartest korelasyonu $.56(p<.001)$ olarak hesaplanmıştır. Bu katsayının anlamlı çıkması üzerine ölçek güvenilir kabul edilmiştir.

Kişiliğin iki boyutu ölçeni test ve tekrartest madde-toplam korelasyonları incelendiğinde tüm maddelerin toplamla manidar korelasyonlar gösterdiği bulunmuştur. Bu sonuç ölçenin homojen olduğunu göstermiştir. Test ve tekrartest sonuçlarına göre madde-toplam korelasyonları karşılaştırmalı olarak Ek 3 de gösterilmiştir.

Gerçekten maddelerin bir kısmının nörotizmi diğer bir kısmının da dışa dönüklüğü ölçüp ölçmediğini anlamak için maddelerin nörotik toplam ve dışa dönük toplamla korelasyonları incelenmiştir. Yalnızca Ek 4 ve 5 deki veriler incelendiğinde bile hangi maddelerin nörotizmi hangilerininin dışa dönüklüğü ölçtüğü açıkça görülmektedir. Ayrıca nörotizm ve dışa dönüklük arasındaki korelasyon da -0.59 ($p < .001$) olarak bulunmuştur. Bu sonucu tamamlayabilmek için nörotik toplamla genel toplamın korelasyonuna ($r: .63$ $P < .001$) ve dışa dönük toplamla genel toplamın korelasyonuna ($r: .68$ $p < .001$) bakılmıştır. Bu sonuçlara dayanarak itemlerin gerçekten ölçmek üzere hazırlandıkları boyutu ölçtüğü ileri sürülebilir.

Nörotik toplam yönünden test tekrartest korelasyonu $.58$ ($p < .001$), dışa dönük toplam yönünden ise $.63$ ($p < .001$) olarak bulunmuştur.

Eysenck (1958) yapmış olduğu araştırmada ölçeğin güvenilirliğini $.75$ olarak hesaplamıştır. Bu araştırmada ise güvenilirlik katsayısı $.56$ olarak bulunmuştur. Eysenck'e göre (1958) nörotizmin güvenilirliği $.79$, dışa dönüklüğün güvenilirliği ise $.71$ dir. Bu araştırmada nörotizmin güvenilirliği $.58$ ($p < .001$), dışa dönüklüğün güvenilirliği ise $.63$ ($p < .001$) olarak bulunmuştur. Eysenck yapmış olduğu araştırmada dışa dönük toplamla nörotik toplam arasındaki korelasyonu -0.56 olarak hesaplamıştır. Bu araştırmada ise söz konusu korelasyon -0.59 ($p < .001$) dir.

Bu sonuçlara dayanarak ölçeğin güvenilir olduğuna karar verilmiş ve araştırmada kullanılmıştır.

3. Hackman ve Oldham'ın İş Doyumu Ölçeği

İş doyumu, kişinin işle ilgili değerlerinin işinde karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin gereksinimleri ile uyumlu olması olarak tanımlanabilir (Locke, 1976). En genel anlamda bu şekilde tanımlanan iş doyumunun ölçülmesinde çeşitli araçlar kullanılmaktadır. Smith, Kendalı ve Hulin (1969)'in " İş Betimleme Göstergesi, Porter (1963)'in "Güdülenmeyi Ölçen Soru Kağıtları", Hackman ve Oldham (1980)'ın İş Doyumu Ölçeği.

Bu araştırmada Hackman ve Oldham (1980)'ın İş Doyumu Ölçeği kullanılmış ve bu ölçek için güvenilirlik hesaplamaları yapılmıştır.

Hackman ve Oldham'ın ölçeği 14 maddeden oluşmuş ve Likert tekniğine göre düzenlenmiş bir ölçektir. Ölçekteki maddelerin tamamı olumlu yönde ve yarım bırakılmış, deneğin mantıksal yolla tamamlaması istenen cümlelerden oluşmuştur. Örneğin, denek "Sahip olduğum iş güvenliği miktarı", şeklindeki soruya (1) Beni hiç tatmin etmez, (2) Beni yeterince tatmin etmez, (3) Kararsızım, (4) Beni oldukça tatmin eder, (5) Beni çok tatmin eder seçeneklerinden biriyle yanıt vermek durumundadır. Ölçekteki maddelerin hepsi pozitif yönlü olduğu için puanlamada bir dönüştürme işlemine başvurulmamıştır. Sorular 14 tane olduğu için en az puan 14, en çok puan ise 70 dir. Dizi genişliği ise 56 dir. Yani ölçekten 14 puan alan bir deneğin işinden hiç doyum almadığı 70 puan alanın ise çok doyum aldığı söylenebilir.

Test sonuçlarına göre aritmetik ortalama 34.27, standart kayma ise 7.60 dır. Tekrartest sonuçlarında ise grubun aritmetik ortalamasınının 34.71, standart kaymasınının da 7.69 olduğu bulunmuştur. Aritmetik ortalamalar arasındaki tutarlılık güvenilirliğin ilk belirtisi olarak kabul edilmiştir. Nitekim test tekrartest korelasyonu da .80 ($p < .001$) olarak bulunmuştur. Bu değer ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Ölçekteki itemlerin toplamla korelasyonları incelendiğinde de maddelerin çoğunun toplamla anlamlı korelasyonlar verdikleri görülmüştür. Aynı durum retest uygulamalarından sonra da elde edilmiştir. Ek 6 sonuçları karşılaştırmalı olarak vermektedir. 3. ve 6. itemler dışında kalan itemlerin toplamla pozitif anlamlı korelasyonlar verdiği bulunmuştur. 3. ve 6. itemlerle ilgili olarak ortaya çıkan bu durum ölçek geliştirme sırasında kullanılan örneklem grubunun niteliğinden kaynaklanıyor olabilir. Çünkü ön deneme için kullanılan örnekleme grubunu soğuk demir işçileri, inşaat işçileri ve şoförler oluşturmaktadır. 3. ve 6. sorular büyüme ve gelişme, işin zahmete değerliği duygusu ile ilgili sonulardır. Bu sorulara yeterince önem vermedikleri için gelişigüzel yanıtlamış olabilirler.

Hackman ve Oldham, söz konusu ölçeği JDS (Job Diagnostic Survey) nin bir alt ölçeği olarak geliştirmiştir bu nedenle ayrı bir bir güvenilirlik katsayısı hesaplamamıştır. Bu araştırma öncesinde yapılan test tekrartest güvenilirlik hesaplamasında .80 ($p < .001$) değeri bulunmuştur. Bu sonuca dayanarak ölçeğin araştırmada kullanılmasına karar verilmiştir.

4. İnsan İlişkileri Ölçeği

İnsan ilişkileri ölçeği araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Maddelerin seçiminde diğer bazı insan ilişkileri ölçeklerinden yararlanılmıştır (Robinson ve Shaver, 1972). Yararlanılan bu ölçeklerin tamamı yabancı kökenlidir bu nedenle söz konusu ölçek maddelerinin Türkçeye uygunluğu sorunuyla karşılaşmıştır. Bu amaçla on hakemden yararlanılmıştır. Söz konusu hakemler İngilizce Öğretimi Ana Bilim Dalından seçilmiştir. Türkçeye çevrilen maddelerin denetlenmesinden sonra söz konusu maddelerin Türkçeye uygunluğu beş Türk Dili okutmanı tarafından incelenmiştir. Bu aşamada 150 madde üzerinde çalışılmıştır. Bu işlemler tamamlandıktan sonra ölçeğin nüvesini oluşturan işyerinde insan ilişkileri, işyeri dışında insan ilişkileri ve ailede insan ilişkileri kategorilerine maddelerin girip girmediğinin sınanması aşamasına geçilmiştir. Bu amaçla da psikoloji alanında uzmanlaşmış 10 hakemden yararlanılmıştır. İlgili kategoriye girme konusunda en az % 80 uyum sağlanan maddeler ölçeğe alınmış bunun dışında kalan maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Bu şekilde madde sayısı her bir kategori için 14 tane olmak üzere toplam 42 ye inmiştir.

Ölçek Likert tekniği temel alınarak geliştirildiği için her bir madde beş derece esas alınarak değerlendirilmiştir. Her madde için, (1) Fikrime çok uygun, (2) Fikrime uygun, (3) Kararsızım, (4) Fikrime uygun değil, (5) Fikrime hiç uygun değil gibi beş seçenekten yalnızca biri işaretlenerek yanıtlanacaktır.

Likert tekniğinin bir özelliği olarak maddelerden bazıları ters yönlü özelliğe sahiptir. Ölçeğin değerlendirilmesi sırasında ters yönlü itemlerin yönü değiştirilerek puanlanmıştır. Buna göre ölçekten alınabilecek en az puan 42, en çok puan ise 210 dur. Yani puan 42 ye yaklaştıkça insan ilişkilerinde uyum bozulmaya, 210 a yaklaştıkça ilişkideki uyum artmaya başlamaktadır.

Test sonuçlarına göre ölçeğin aritmetik ortalaması 102.96, standart kayması ise 23.06 dır. Tekrartest sonucu elde edilen bulgulara göre de aritmetik ortalamasının 102.31, standart kaymasının da 22.89 olduğu görülmektedir. Görüldüğü gibi her iki aritmetik ortalama da birbirine çok yakındır. Nitekim test tekrartest korelasyonunun .79 ($p < .001$) olarak hesaplanmış olması da bu bulguyu desteklemektedir. Bu iki bulguya göre ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilebilir. Test tekrartest sonuçları için madde toplam korelasyonları incelendiğinde de aynı kanıyı güçlendirici bulgulara rastlanmıştır (Bkz. Ek 7).

Ek 7 de görüldüğü gibi maddelerin büyük bir bölümü toplamla anlamlı korelasyonlara sahiptir. Ancak bazı maddelerin anlamlı korelasyona sahip olmalarının yanı sıra negatif yönlü oldukları da görülmektedir. Bu durum ölçek için olumsuz bir puan değildir. Bunun nedeni ölçeğin bazı kategorilerden meydana gelmiş olmasıdır. Genel toplamla negatif yönlü korelasyona sahip olan bu itemlerin kendi kategorileri içerisinde pozitif korelasyon gösterdikleri bulunmuştur. Örneğin genel toplamla negatif korelasyon gösteren 13, 22, 37 numaralı maddeler işyerinde insan ilişkileri kategorisinde yer almaktadır ve bu maddeler

ilgili kategori toplamla pozitif yönlü anlamlı korelasyonlar göstermişlerdir. 27 numaralı madde ise Ailede insan ilişkileri kategorisi içerisindedir. Yine aynı şekilde bu itemin de ilgili kategorisi içerisindedir. Yine aynı şekilde bu itemin de ilgili kategori toplamla korelasyonu pozitif ve anlamlıdır.

İnsan ilişkileri ölçeğini tanıtırken, ölçeğin işyerinde insan ilişkileri, işyeri dışında insan ilişkileri ve aile içi insan ilişkileri olmak üzere üç kategoriden oluştuğu belirtilmişti. Aslında araştırmacının beklentisi ölçeğin genelde homojen, kendi içinde heterojen olması doğrultusunda idi. Yani her bir kategorinin toplamla pozitif anlamlı korelasyonlar vermesi beklenmiştir. Bu durumun ne dereceye kadar gerçekleştiği hususu test ve tekrartest sonuçlarına dayanarak sınıanmıştır.

Test ve tekrartest sonuçlarına göre elde edilen verilere korelasyon analizi uygulanmış ve araştırmacının beklentisinin gerçekleştiği bulunmuştur. Ek 8 de bu durum açıkça görülmektedir. Kategoriler bazında yapılan test tekrartest güvenilirlik hesaplamalarında da anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Söz konusu korelasyon katsayıları işyerinde insan ilişkileri kategorisi için $.78(p<.001)$, işyeri dışında insan ilişkileri kategorisi için $.67(p<.001)$, aile içi insan ilişkileri kategorisi için de $.78(p<.001)$ dir.

Sonuç olarak, elde edilen bu bulgulara dayanarak ölçeğin güvenilir olduğuna karar verilmiş ve kullanılmıştır.

Verilerin Çözümü ve Yorumu

Araştırma verilerinin çözümü sırasında aritmetik ortalama, standart kayma, korelasyon, üç ölçütlü varyans analizi, bir ölçütlü varyans analizi, Duncan testi ve çoklu regresyon analizi gibi istatistiksel tekniklerden yararlanılmıştır.

Verilerin çözümü ODTÜ Bilgisayar Ünitesinde SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) paket programıyla yapılmıştır.



BULGULAR VE TARTIŞMA

Bulgular bölümünde elde edilen verilen cevaplandırılması amaçlanan sorular dikkate alınarak incelenmiş ve değerlendirilmiştir.

A. KAYGI DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGU VE TARTIŞMA

Kaygı, durumluk ve sürekli olmak üzere iki faktörlü bir yaklaşımla ele alınmış ve buna ilişkin ayrıntılı açıklamalar yukarıda yöntem bölümünde verilmiştir. Araştırmada stres ölçümü için kaygı ölçeğinden yararlanılmıştır. Literatür incelendiğinde kaygı hali ile stresin çoğu kez birbirinin yerine kullanıldığı görülmüştür. Ayrıca ülkemizde kaygıyı ölçmek amacıyla geliştirilmiş geçerli ve güvenilir bir ölçeğin bulunması bizi bu yönde desteklemiştir. Bu nedenle Öner ve LeCompte (1973)' un Türkiye'ye uyarladıkları "Sürekli-Süreksiz Kaygı Envanterleri" araştırmada kullanılmıştır.

Durumluk kaygı ve sürekli kaygı araştırma ölçek değişkenlerinin her ikisi için de puanlama ve değerlendirme işlemleri aynıdır. Bu bilgiler yöntem kısmında ayrıntılı bir biçimde verilmiştir.

Bulgular ve tartışma bölümünün bu kısmında yanıtlanması amaçlanan soru şu şekildedir :

Kaygı değişkeni dikkate alındığında denekler cinsiyet, hiyerarşik düzey ve işkolu yönünden fark göstermekte midir? Varsa nasıldır?

Verilerin analizinden elde edilen sonuçlara göre, Durumluk Kaygı değişkeni için iplik işkolunda kadın deneklerin aritmetik ortalamalarının erkek deneklerin aritmetik ortalamalarından büyük olduğu görülmüştür. Bu bulgu iplik işkolunda kadın deneklerin kaygı düzeylerinin erkek deneklerden yüksek olduğuna işaret etmektedir. Aynı bulgu dokuma, boya terbiye ve çimento işkolları için de elde edilmiştir. Bu bulgular tüm işkollarında kadın deneklerin erkek deneklere kıyasla daha yüksek kaygı düzeyinde olduklarına işaret etmektedir. Her işkolu hiyerarşik düzeyler yönünden ele alındığında ise yönetici ve usta gruplarının kaygı düzeylerinin işçilerden daha yüksek olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 1).

Genel olarak bütün denek gruplarının aritmetik ortalamaları durumluk kaygı değişkeni için az kaygılilik durumunu ifade eden puan aralığının (20-30) üstündedir. Özellikle kadın yönetici ve kadın usta denek gruplarının dört işkolunda da durumluk kaygı puanları ciddi bir biçimde yüksek bulunmuştur (Bkz. Tablo 1).

Sürekli kaygı değişkenine ilişkin bulgular incelendiğinde; iplik, dokuma, boya terbiye ve çimento işkollarının hepsinde kadın deneklerin aritmetik ortalamalarının erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgu daha evvel durumluk

kaygı değişkeninde de elde edilmiştir. Her işkolundaki hiyerarşik düzeyler ele alındığında ise yönetici ve usta gruplarının kaygı düzeylerinin işçilerden yüksek olduğu bulunmuştur (Bkz. Tablo 1).

Sürekli kaygı değişkeni için de durumluk kaygı değişkeninde olduğu gibi tüm denek gruplarının aritmetik ortalamaları az kaygılilik durumunu ifade eden puan aralığının üzerindedir. Yani tüm denek alt grupları azdan çoğa doğru giden kaygı düzeyindedir. Tüm denek grupları göz önüne alındığında sürekli kaygı değişkeni için de yönetici kadın ve usta kadın denek gruplarının kaygı düzeylerinin oldukça yüksek olduğu bulunmuştur (Bkz. Tablo 1).

Gerek durumlilik ve gerekse sürekli kaygı değişkeni için Tablo 1'in altında özetlenmiş olan puan aralıkları dikkate alınarak yüzdeler tablosu düzenlenmiştir. Bu amaçla elde edilen veriler incelendiğinde, aritmetik ortalamalarla ilgili verileri destekleyici bulgular elde edilmiştir. Yüzdeler tablosunda, her iki kaygı değişkeninde de kadın yönetici ve kadın usta gruplarının önemli bir bölümünün 50-69 olarak ifade edilen yüksek kaygı düzeyinde puanlar aldıkları saptanmıştır (Bkz. Ek 9).

Bu araştırmada, çalışanların kaygı düzeylerinin yüksek çıkması beklenmeyen bir bulgu değildir. Visotsky de bu gruplardaki stres düzeyinin yüksek olduğuna işaret etmiş, bu amaçla bazı stres kaynakları saptamış ve bu stres kaynakları içerisinde işi kaybetme endişesi, terfi, belirsizlik, iş sınırları çatışması gibi ögelerin önemine işaret etmiştir (Zikr.Vernon,1980).

Tablo 1 : Denek Gruplarının Kaygı Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamaları ve Standart Kaymaları

Kaygı Değişkeni İşkolları			Durumluk Kaygı		Sürekli Kaygı	
			\bar{x}	s	\bar{x}	s
İplik İşkolu	Y	K	60	10	54	4
		E	37	7	41	7
	U	K	57	12	52	8
		E	34	6	39	5
	İ	K	40	8	45	7
		E	37	7	42	5
Dokuma İşkolu	Y	K	62	5	55	5
		E	36	8	39	6
	U	K	57	13	52	7
		E	37	6	40	6
	İ	K	41	9	45	7
		E	34	6	39	6
Boya Terbiye İşkolu	Y	K	64	7	57	8
		E	37	6	43	7
	U	K	57	12	52	9
		E	36	7	38	6
	İ	K	37	7	48	6
		E	38	6	41	7
Çimento İşkolu	Y	K	63	2	56	4
		E	35	5	41	5
	U	K	55	14	51	7
		E	33	7	39	5
	İ	K	40	8	44	8
		E	34	5	40	7

Not: Tablodaki değerlerin ondalık kısımları yuvarlanmıştır.

20-30 puan aralığı : Düşük Kaygı Düzeyi
 31-49 puan aralığı : Az Kaygı Düzeyi
 50-69 puan aralığı : Çok Kaygı Düzeyi
 70-80 puan aralığı : En Yüksek Kaygı Düzeyi

Bunun yanı sıra endüstride çalışanların kaygı düzeylerinin yüksek olduğuna işaret eden başka araştırmacılar da literatürde yer almaktadır (Gavin ve Axelrod, 1977; Bonjer, 1962). Ülkemizde yapılan bazı araştırmalar da endüstride çalışanların stres düzeylerinin yüksek olduğuna işaret etmektedir (Çelikkol, 1973,1973). Cinsiyet değişkeninin kaygıdan etkilenmede önemli bir nitelik olduğuna çeşitli araştırmacılar işaret etmişlerdir (Annula ve ark., 1978; Beba, 1979). Stresin hiyerarşik düzey farklılığına bağımlı olduğunu ortaya koymuşlardır (Hennigan ve Wortham, 1975; Williams, 1970; Ingram, 1969). Daha önce farklı araştırmacılar tarafından ayrı ayrı ele alınarak incelenmiş olan cinsiyet ve hiyerarşik düzey değişkenleri araştırmamızda birlikte ele alınmıştır. Cinsiyet ve hiyerarşik düzey değişkenleri birlikte ele alındığında kadın yönetici ve kadın usta gruplarının kaygı düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgunun daha ayrıntılı sınımlanabilmesi için gerek durumluk ve gerekse sürekli kaygı değişkenleri için cinsiyet, hiyerarşik düzey ve işkolları değişkenlerinin dikkate alındığı üç ölçütlü varyans analizi hesaplanması yapılmıştır.

Durumluk kaygı değişkeni için yapılan üç ölçütlü varyans analizi hesaplaması sonuçlarına göre cinsiyet, hiyerarşik düzey ana etkileri ve cinsiyetxhiyerarşik düzey ortak etkisi anlamlıdır. Durumluk kaygı değişkeni bakımından işkolları değişkeninin önemli olmadığı yargısına varılmıştır (Bkz. Tablo 2). Durumluk kaygı değişkeni puanları dikkate alınarak cinsiyet ve hiyerarşik düzey değişkenleri için ayrı ayrı bir ölçütlü varyans analizi hesaplaması da yapılmıştır. Bir ölçütlü varyans analizi bulguları da üç ölçütlü varyans analizi bulgularını destekler niteliktedir.

Cinsiyet değişkeni için yapılan bir ölçütlü varyans analizi testinde F oranı 383.96 (sd: 1/588; $p < .001$) olarak bulunmuştur. Bu bulgu da cinsel farklılığın anlamlı olduğunu gösterir niteliktedir. Durumluk kaygı puanları yönünden kadın deneklerin aritmeti ortalaması 52.65, erkek deneklerin aritmetik ortalaması ise 35.55 dir. Bu bulgu farklılığın kadın deneklerin aleyhine olduğunu göstermektedir. Hiyerarşik düzey için hesaplanan bir ölçütlü varyans analizi değeri de anlamlıdır (F: 39.94 sd: 2/587 $p < .001$). Bu bulgu da üç ölçütlü varyans analizi sonucunu destekler niteliktedir. Hiyerarşik düzeylerden hangilerinin birbirinden anlamlı ölçüde farklılaştığını bulmak için Duncan testi uygulanmış ve anlamlılık düzeyi olarak .05 seçilmiştir. Duncan testi bulgularına göre durumluk kaygı puanları için her üç hiyerarşik düzey de birbirinden anlamlı ölçüde farklıdır. Denek gruplarının aritmetik ortalamaları incelendiğinde işçi grubunun aritmetik ortalamasının 37.62, usta grubunun aritmetik ortalamasının 45.45, yönetici grubunun aritmetik ortalamasının ise 48.66 olduğu bulunmuştur. Aritmetik ortalamaların üçü de kaygılilik durumunu ifade eden puan aralığında yer almıştır. Cinsiyet ve hiyerarşik düzeylerdeki bu anlamlı farklılıklar cinsiyet x hiyerarşik düzey ortak etkisine yansımış ve bu amaçla elde edilen F oranının anlamlı çıkmasına neden olmuştur (Bkz. Tablo 2). Genel olarak durumluk kaygı puanları yönünden aritmetik ortalamalar, yüzdeler ve bu anlamlı farklılıklar incelendiğinde kadın yönetici ve kadın usta gruplarının durumluk kaygılarının diğer alt gruplardan yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 2 : Durumluk Kaygı İçin Cinsiyet, Hiyerarşik Düzey ve İşkolları Değişkenleri Dikkate Alınarak Hesaplanan Üç Ölçütlü Varyans Analizi Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kareler	F Oranı	p
Ana Etkiler					
Cinsiyet (C)	42399.09	1	42399.09	658.75	.001
Hiyerarşik Düzey (HD)	13230.72	2	6615.36	102.78	.001
İşkolları (İŞK)	263.09	3	87.70	1.36	.25
İkili Ortak Etkiler					
CxHD	13652.08	2	6826.04	106.06	.001
CxİŞK	147.72	3	49.07	0.76	.51
HDxİŞK	240.81	6	40.14	0.62	.71
Üçlü Ortak Etkiler					
COHDxİYT	460.95	6	76.82	1.19	.31
Hata Terimi	36429.48	566	64.36		
Toplam	106545.46	589	180.89		

Üç ölçütlü varyans analizi hesaplaması bir kez de sürekli kaygı değişkeni puanları dikkate alınarak yapılmıştır. Yine bu analizde de cinsiyet, hiyerarşik düzey ve işletmeler değişkenleri kullanılmıştır. Bu analiz bulguları da cinsiyet, hiyerarşik düzey ana etkileri ile cinsiyet x hiyerarşik düzey ortak etkilerinin anlamlı olduğu sonucunu vermiştir (Bkz.Tablo 3). Sürekli kaygı puanları için de işkolları değişkeninin önemli olmadığı görülmüştür. Tablo 3 incelendiğinde ne işkolları ana etkisinin ne de işkollarının işin içine girdiği ortak etkilerin hiçbirinin anlamlı F oranları vermediği saptanmıştır. Bu bulgu her iki kaygı değişkeninde de elde edilmiştir. O halde genel olarak iş kolları arası

farklılığın etkili olmadığı söylenebilir. Bu bulgu beklentimizi doğrulamamıştır. Çünkü araştırma öncesi gözlemlerimiz sırasında, işkollarının çalışma ortamları ve gerektirdikleri beceriler yönünden aralarında önemli farklılıklar olduğu kanısına varılmıştır. Fakat yukardaki sonuçlardan da görüldüğü gibi işkolu farklılıkları kaygı puanlarına yansımamıştır.

Durumluk kaygı değişkeninde olduğu gibi sürekli kaygı değişkeninde de cinsiyet değişkeni için bir ölçütlü varyans analizi hesaplaması yapılmıştır (F: 304.85 Sd: 1/588 $p < .001$). Burada elde edilen bulgular üç ölçütlü varyans analizi sonuçlarını destekler niteliktedir. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde kadınların 50.54, erkeklerin ise 40.86 ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Burada aritmetik ortalama farklılığının oldukça büyük olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca bu farklılık durumluk kaygı puanlarında olduğu gibi kadın denek grubunun aleyhindedir. Ama her iki aritmetik ortalama değerinin de kaygılilik halini ifade ettiğini belirtmek yararlı olacaktır. Hiyerarşik düzey için hesaplanan bir ölçütlü varyans analizi değeri ise 21.63 (Sd: 2/587 $p < .001$) dür. Bu bulgu da üç ölçütlü varyans analizi bulgusuyla paralellik göstermektedir. Duncan testi bulgularına göre de tıpkı durumluk kaygı puanlarında olduğu gibi her üç grup da birbirinden anlamlı ölçüde farklıdır ($p < .05$). Aritmetik ortalamalar da bunu göstermektedir. Yönetici grubunun aritmetik ortalaması 48.04, usta grubunun aritmetik ortalaması 45.20, işçi grubunun aritmetik ortalaması ise 42.37 dir.

Kısaca, durumluk kaygı değişkeni irdelenirken belirtildiği gibi, sürekli kaygı değişkeninde de aritmetik ortalama, yüzde,

varyans analizi sonuçları ve Duncan testi bulguları birlikte ele alındığında kadın yönetici ve kadın usta gruplarının sürekli kaygı düzeylerinin erkek yönetici, erkek usta ve işçi denek alt gruplarından yüksek olduğu bulunmuştur. Bu denek gruplarında kaygı düzeyinin yüksek olması cinsiyet rolleri ile açıklanabilir. Kadına ilişkin önyargılı tutum endüstride de kendini göstermiştir. Evde ev işleriyle uğraşan kadın endüstride işinin gereklerini yerine getirmeye çalışmakta, doğal olarak çok yorulmaktadır. Bu yorgunluk kaygıyı arttırıcı önemli bir etken olabilir. Ayrıca endüstride kadının bir yardımcı personel gibi değerlendirilmesi de kaygıyı yükseltici önemli bir faktördür. Araştırmacı, işletmelerdeki gözlemleri sırasında bu duruma tanık olmuştur. Aynı teknik üniversiteden mezun olan biri kadın diğeri erkek iki mühendisten erkek olan işletmede görevlendirilirken kadın mühendisten idari işlerde (personel dairesi, büro işleri vs.) yararlanılmaktadır. Bu durum toplumda kadına ilişkin önyargılı tutumların endüstride yüksek düzeyde eğitim görmüş kadın elemanları da kapsadığını düşündürmektedir. Elbette ki bu durum kadın ustalar ve yöneticiler üzerinde oldukça önemli etki yapmaktadır. Burada bir de rol çatışması yaşanmaktadır. Şöyle ki, yönetici statüsünde çalışan kadın ile yönetici statüsünde çalışan erkek arasında da farklılık bulunmaktadır. Erkek yöneticinin talimatları kadın yöneticinininkinden daha fazla dikkate alınmakta ve önemsenmektedir. Bu durum kadın yöneticiyi bir rol çatışmasına düşürmektedir. Ancak bir kez daha belirtmekte yarar vardır, her iki cinsiyet grubu da gerek durumluk ve gerekse sürekli kaygı ölçeklerine göre kaygılı gruplardır.

Tablo 3 : Sürekli Kaygı İçin Cinsiyet, Hiyerarşik Düzey ve İşkolları Değişkenleri Dikkate Alınarak Hesaplanan Üç Ölçütlü Varyans Analizi Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kareler	F Oranı	p
Ana Etkiler					
Cinsiyet (C)	15914.53	1	15914.53	391.42	.001
Hiyerarşik Düzey (HD)	3319.66	2	1659.83	40.82	.001
İşkolları (İŞK)	75.39	3	25.13	0.62	.60
İkili Ortak Etkiler					
CxHD	3430.24	2	1715.12	42.18	.001
CxİŞK	69.93	3	23.31	0.57	.63
HDxİŞK	389.49	6	64.92	1.59	.14
Üçlü Ortak Etkiler					
CxHDxİŞK	213.74	6	35.62	0.88	.51
Hata Terimi	23012.52	566	40.66		
Toplam	46336.31	589	78.67		

B. İŞ DOYUMUNA İLİŞKİN BULGULAR VE İŞ DOYUMU İLE KAYGI İLİŞKİSİ

Araştırmanın amaç kısmında yanıtlanması istenen sorular belirlenmiş ve analizler bu sorular esas alınarak düzenlenmiştir.

Bu kısımda yanıtlanması amaçlanan soru şudur :

İş doyumunu değişkeni dikkate alındığında denekler; cinsiyet, hiyerarşik düzey ve işkolu değişkenleri yönünden farklılık göstermekte midir? Varsa nasıldır?

İş doyumunu değişkeni ile kaygı değişkeni arasında ilişki var mıdır? Varsa nasıldır?

Bu soru iki ana kısımdan oluştuğu için sorunun ilk bölümü "iş doyumunu ile ilgili bulgular" başlığı altında, ikinci bölümü ise "iş doyumunu kaygı ilişkisi" başlığı altında ele alınmıştır.

1. İş Doyumu ile İlgili Bulgular

İş doyumunu değişkeni endüstri açısından oldukça önemlidir. Çünkü endüstri, verimliliği amaçlar. Bu nedenle iş doyumunu yüksek olan çalışanın verimli olması beklenebilir. İş doyumunu değişkeninden alınan puanların ranjı 56 dır. Yani en düşük puan 14, en yüksek puan ise 70 dir. İş doyumunu ile ilgili bulguların sistematik olarak ifade edilebilmesi için denek gruplarının aritmetik ortalamalarının ve standart kaymalarının incelenmesinin yararlı olacağı düşünülmüştür. İş doyumunu ile ilgili bulgular başlığı altında yukarıda belirtilen sorunun şu kısmı incelenmiştir:

İş doyumunu değişkeni dikkate alındığında denekler; cinsiyet, hiyerarşik düzey ve işkolu değişkenleri yönünden farklılık göstermekte midir? Varsa nasıldır?

İplik işkolu, dokuma işkolu, boya terbiye işkolu ve çimento işkolu ayrı ayrı ele alınıp incelendiğinde genel olarak kadın denek gruplarının aritmetik ortalamalarının erkek denek gruplarının aritmetik ortalamalarından düşük olduğu görülmüştür. Her işkolu hiyerarşik düzeyler yönünden incelendiğinde yönetici ve usta gruplarının aritmetik ortalamalarının işçilerin aritmetik ortalamalarından düşük olduğu bulunmuştur. Tablo 4'de bu bulgular sayısal olarak ifade edilmiştir. Tablo 4 incelendiğinde bu iki bulgunun birleştiği yani, yönetici kadın ve usta

kadın denek gruplarının; yönetici erkek, usta erkek, işçi kadın ve işçi erkek gruplarından daha düşük aritmetik ortalamalara sahip oldukları görülmüştür.

Denek alt grupları için iş doyumunu değişkeni yönünden aritmetik ortalamalar incelendiğinde tüm denek gruplarının aritmetik ortalamalarının 36 ile 51 arasında olduğu görülmüştür. Yalnızca aritmetik ortalama değerleri dikkate alınarak değerlendirildiğinde denek alt gruplarının çoğunun ortalama puanının kararsızlığı ifade eden puan aralığında (35-49) yer aldığı bulunmuştur (Bkz. Tablo 4).

Ortalama değerlerden yeterince yararlanmak mümkün olmadığı için belirli puan aralığında yer alan deneklerin yüzde değerlerinin incelenmesinin yararlı olacağı düşünülmüş, bu amaçla Tablo 4'ün altında verilmiş olan puan aralıklarının dikkate alındığı yüzdeler tablosu oluşturulmuştur. Bu amaçla geliştirilmiş olan yüzdeler tablosu (Ek. 10) incelendiğinde özellikle kadın denek gruplarının tüm işkollarında % 60 ve daha fazla bir yüzde ile işlerinden doyum almadıkları bulunmuştur. Kadın yönetici, kadın usta ve kadın işçi gruplarının dört işkolunda da % 60 ile % 68'inin 14-34 arasında puanlar almaları sonucunda bu karara varılmıştır.

Üçlü ölçütlü varyans analizi tekniğiyle, iş doyum değişkeni için cinsiyet, hiyerarşik düzey ve işkolları bakımından denek gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığı test edilmiştir. Üç ölçütlü varyans analizi

Tablo 4 : Denek Gruplarının İş Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanların Ortalamaları ve Standart Kaymaları

İş Doyumu Değişkeni			İş Doyumu	
	İşkolları		\bar{x}	s
İplik İşkolu	Y	K	40	10
		E	50	7
	U	K	39	11
		E	48	9
	İ	K	47	8
		E	44	10
Dokuma İşkolu	Y	K	37	11
		E	51	9
	U	K	38	10
		E	46	8
	İ	K	45	6
		E	45	9
Boya Terbiye İşkolu	Y	K	38	11
		E	46	10
	U	K	36	9
		E	45	11
	İ	K	39	9
		E	47	7
Çimento İşkolu	Y	K	40	11
		E	42	9
	U	K	38	11
		E	49	7
	İ	K	44	9
		E	51	9

Not: Tablodaki değerlerin ondalık kısımları yuvarlatılmıştır.

14-34 puan aralığı : Düşük İş Doyumu
 35-49 puan aralığı : Kararsızlar
 50-70 puan aralığı : Yüksek İş Doyumu

bulgularına göre cinsiyet, hiyerarşik düzey ana etkilerinin ve cinsiyet x hiyerarşik düzey, cinsiyet x hiyerarşik düzey x işletmeler ortak etkilerinin anlamlı olduğu bulunmuştur (Bkz.Tablo 5).

Tablo 5 : İş Doymu İçin Cinsiyet, Hiyerarşik Düzey ve İşkolları Değişkenleri Dikkate Alınarak Hesaplanan Üç Ölçütlü Varyans Analizi Tablosu

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kareler	F Oranı	p
Ana Etkiler					
Cinsiyet (C)	6733.69	1	6733.69	78.78	.001
Hiyerarşik Düzey (HD)	799.91	2	399.95	4.68	.01
İşkolları (İŞK)	643.30	3	214.43	2.50	.06
İkili Ortak Etkiler					
CxHD	1395.58	2	697.79	8.16	.001
CxİŞK	98.09	3	32.69	0.38	.77
HDxİŞK	668.59	6	111.43	1.30	.25
Üçlü Ortak Etkiler					
CxHDxİŞK	1783.07	6	297.18	3.48	.002
Hata Terimi	48378.84	566	85.48		
Toplam	60486.10	589	102.69		

Cinsiyet, hiyerarşik düzey ana etkilerinin anlamlı çıkmış olması iş doyumunda kadın veya erkek olmanın; yönetici, usta veya işçi olmanın önemli olduğu anlamını taşımaktadır. Cinsiyet x hiyerarşik düzey, cinsiyet x hiyerarşik düzey x işletmeler ortak etkilerinin anlamlı çıkması da buna işaret etmektedir.

Cinsiyet değişkeni dikkate alınarak hesaplanan bir ölçütlü varyans analizinde F oranının anlamlı olduğu bulunmuştur (F: 73.47 Sd: 1/588 $p < .001$) Bu bulgu üç ölçütlü varyans analizi sonucunda elde edilen verilerin aritmetik ortalamasının 40.17, erkek deneklerin aritmetik ortalamasının da 46.95 olduğu bulunmuştur. Burada da fark kadın denek grubunun aleyhinedir. Yani örneklemin bütününde kadın denekler işlerinden daha az doyum almaktadırlar.

Hiyerarşik düzey değişkeni için uygulanan bir ölçütlü varyans analizi işleminde ise F oranı 3.70 (Sd: 2/587 $p < .02$) olarak hesaplanmıştır. Duncan testi bulgularına göre .05 anlamlılık düzeyinde yönetici-işçi ve usta-işçi grupları farklılığı anlamlıdır. Analizler sonucunda yönetici grubunun aritmetik ortalamasının 43.12, usta grubunun aritmetik ortalamasının 42.55, işçi grubunun aritmetik ortalamasının da 45.18 olduğu bulunmuştur. Hiyerarşik düzey değişkeni olarak kabul edilen yönetici ve usta gruplarının işçi grubuna kıyasla işinden daha az doyum aldığı bulunmuştur.

Cinsiyet x hiyerarşik düzey x işkolları ortak etkisi anlamlı çıktığı için tüm denek alt gruplarını kapsayan bir ölçütlü varyans analizi işlemine başvurulmuştur. Böylece, iki cinsiyet (kadın-erkek), üç hiyerarşik düzey (yönetici-usta-işçi) ve dört işkolu (iplik-dokuma-boya terbiye-çimento) dikkate alınarak elde edilen 24 alt grubun iş doyumunu puanı yönünden gösterdiği farklılıklar bir ölçütlü varyans analizleriyle incelenmiştir (Bkz. Tablo 6). Bu analizde ele alınan gruplar bölümün başındaki Tablo 4'de gösterilen gruplardır.

Tablo 6 : İş Doyumu İçin Tüm Denek Alt Gruplarının Dikkate Alındığı Bir Ölçütlü Varyans Analizi Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Karaler	F Oranı	p
Gruplar Arası	12107.26	23	526.40	6.16	.001
Gruplar İçi	48378.84	566	85.48		
Toplam		589			

Denek alt grupları için iş doyumu değişkeni bakımından elde edilen F oranının anlamlı çıkmış olmasına dayanarak bu grupların en az ikisi arasındaki farklılığın anlamlı olacağı beklenebilir. Alt gruplar arası farklılığın test edildiği Duncan testi bulgularına göre, her işkolunda kadın yönetici ve kadın usta grupları erkek yönetici ve erkek usta gruplarından anlamlı düzeyde daha düşük puan almışlardır. Dokuma ve çimento işkollarındaki erkek yöneticiler arasındaki fark da anlamlıdır. Buradaki fark işkolları arası bir farklılıktır. Ayrıca Duncan testine göre ($p < .05$) her işkolunda ve cinsiyet grubunda yöneticiler, usta ve işçiler arasındaki karşılaştırmalarda anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu durum cinsiyet x hiyerarşik düzey x işkolu ortak etkisinin kaynaklarını göstermektedir.

Bu araştırmada kadın denek gruplarının özellikle de yönetici usta kadın denek gruplarının iş doyumları düşük bulunmuştur. Davies ve Shackleton (1975) yapmış oldukları bir araştırmada kadınların iş doyumlarının erkeklere kıyasla daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Bu araştırmada bunun tersi bir bulgu elde edilmiştir.

Gerçi bu araştırma bulgusunu destekler nitelikte bulgular da literatürde mevcuttur. Örneğin Davidson ve Cooper (1984) yapmış oldukları bir araştırmada kadınların stres yapıcılardan erkeklerle kıyasla daha fazla etkilendiğini bulmuşlardır. Davidson ve Cooper bu bulguyla bağlantılı olarak yönetici durumundaki kadınların işlerinden erkeklere kıyasla daha az doyum aldıklarını belirtmişlerdir. Ergenç (1982) de yapmış olduğu bir araştırmayla ülkemizde endüstride çalışanların iş doyumlarının düşük olduğunu ortaya koymuştur.

2. İş Doyumu Kaygı İlişkisi

Bu başlık altında incelenen kısımda aşağıdaki sorunun yanıtlanması amaçlanmıştır:

İş doyumunu değişkeni ile kaygı değişkeni arasında ilişki var mıdır? Varsa nasıldır?

Kaygı ölçeğinin durumluk ve sürekli olmak üzere iki tür puanı bulunmaktadır. Bu puanlarla iş doyumunu arasındaki ilişkiler korelasyon hesapları yoluyla incelenmiştir (Bkz.Tablo 7).

Tablo 7 : İş Doyumu Puanları ile Kaygı Puanları Arasındaki Korelasyonlar Tablosu

	Durumluk Kaygı			Sürekli Kaygı		
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
İş Doyumu	-.43 ^a	-.36 ^a	-.21 ^a	-.38 ^a	-.26 ^a	-.19 ^a

a: p < .001

İş doyumunu puanlarının gerek durumluk ve gerekse sürekli kaygı puanlarıyla negatif yönlü, anlamlı korelasyonlar verdiği bulunmuştur. Bunun anlamı kaygının yüksek olduğu durumlarda iş doyumunun düşük, kaygının düşük olduğu durumlarda ise iş doyumunun yüksek olduğudur. İş doyumunu ile kaygı arasındaki ilişki örneklemin toplamında (n: 590); kadın denekler (n: 290) ve erkek deneklerde (n: 300) ayrı ayrı incelenmiştir. Her üç durumda da aynı yönde bulgular elde edilmiştir. Kadın deneklerin korelasyon katsayıları erkek deneklerin korelasyon katsayılarından daha büyük bulunmuştur.

Kaygı ve iş doyumunu değişkenleri birlikte ele alındığında, kadın denek gruplarının erkek denek gruplarına kıyasla işlerinden daha az doyum aldıkları ve kaygı düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Davidson ve Cooper (1984)'in iş doyumunu ve stresle ilişkileri çalışmalarında da bu duruma işaret edilmektedir. Bu bulgu iş doyumunu puanları için elde edilen yüzdeler tablosu (Bkz. Ek 10) ve kaygı puanları için elde edilen yüzdeler tablosu incelendiğinde de açıkça görülmektedir (Bkz. Ek 9).

C. KİŞİLİĞE İLİŞKİN BULGULAR VE KİŞİLİK İLE KAYGI İLİŞKİSİ

Kişilik Eysenck (1958)'in yaklaşımı doğrultusunda ele alınmıştır. Bu nedenle kişiliğin iki boyutu araştırmada incelenmiştir. Bu boyutların ölçülmesi için yöntem kısmında da belirtildiği gibi "Eysenck'in kişiliğin iki boyutu ölçeği" kullanılmıştır. Kişiliğin iki boyutu olarak nörotizm boyutu ve dışa dönüklük boyutu ele alınmıştır. Bulgular bölümünün bu kısmı da araştırmanın amaç

kısımında belirlenmiş olan bir soruyu yanıtlamak amacıyla düzenlenmiştir. Sorunun sistematik bir biçimde yanıtlanabilmesi için bu kısmın iki alt başlık altında incelenmesinin yararlı olacağı düşünülmüştür. Yanıtlanması amaçlanan soru aşağıda verilmiştir:

Kişilik değişkeni dikkate alındığında denekler cinsiyet, hiyerarşik düzey ve işkolu yönünden farklılık göstermekte midir? Varsa nasıldır?

Kişilik değişkeni ile kaygı değişkeni arasında ilişki var mıdır? Varsa nasıldır?.

1. Kişilik Değişkenine İlişkin Bulgu ve Tartışmalar

Bu kısımda yanıtlanması amaçlanan soru şu şekilde belirlenmiştir :

Kişilik değişkeni dikkate alındığında denekler cinsiyet, hiyerarşik düzey ve işkolu yönünden farklılık göstermekte midir? Varsa nasıldır?

Kişiliğin nörotizm boyutu için elde edilen veriler incelendiğinde bütün işkollarında kadın denek gruplarının aritmetik ortalamalarının düşük olduğu görülmüştür. Puanların düşük olması ise kişiliğin nörotik bir boyut taşıdığına göstergesidir. Bütün işkollarındaki hiyerarşik düzeyler incelendiğinde ise Tablo 8'de görüldüğü gibi yönetici ve usta gruplarının aritmetik ortalamaları işçilere kıyasla daha düşüktür. Bu iki bulgu birlikte ele alındığında yönetici kadın ve usta kadın gruplarının kişiliklerinin nörotik davranış örüntüsüne sahip olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 8).

Aynı şekilde kişiliğin dışa dönüklük boyutuyla ilgili veriler de Tablo 8 de verilmiştir. Tablo kişiliğin dışa dönüklük puanlarıyla ilgili veriler yönünden incelendiğinde yine tüm

işkollarında kadın deneklerin dışa dönük olmayan bir davranış örüntüsüne sahip oldukları görülmüştür. Her işkolu için hiyerarşik düzeyler dikkate alınarak karşılaştırıldığında ise yine yönetici ve usta gruplarının aritmetik ortalamaları işçilere kıyasla yüksek çıkmıştır. Kişiliğin nörotizm boyutunun genel değerlendirmesinde olduğu gibi dışa dönüklük boyutu için de cinsiyet ve hiyerarşik düzey değişkenleri birlikte ele alındığında yönetici kadın ve usta kadın denek gruplarının dışa dönük olmayan bir davranış örüntüsüne sahip oldukları bulunmuştur (Bkz. Tablo 8).

Genel olarak, yönetici kadın ve usta kadın denek gruplarının kişilik örüntülerinin nörotik ve dışa dönük olmayan bir yönelime sahip olduğu bulunmuştur.

Dağılımların daha ayrıntılı dökümlerini inceleyebilmek amacıyla Tablo 8'in altında verilmiş olan puan aralıkları dikkate alınarak tüm denek alt gruplarının yüzde dökümlerine bakılmıştır (Bkz. Ek 11). Yüzde değerler incelendiğinde aritmetik ortalamalarla elde edilen verilere destek sağlayıcı nitelikte bulgular alınmıştır. Nitekim kişiliğin nörotizm boyutu yönünden, nörotik davranış örüntüsünü ifade eden puan aralığında yönetici kadınların % 60 ile % 72'si yer almıştır. Görüldüğü gibi oldukça yüksek bir değerdir. Aynı şekilde usta kadınların % 40 ile % 72'si arasında kalan kısmı da söz konusu puan aralığında yer almıştır. Dışa dönüklük boyutu ele alındığında ise, dışa dönük olmayan davranış örüntüsüne işaret eden puan aralığında kadın yöneticilerin en fazla %76'sı ile en az %68'i yer almıştır. Kadın usta grubunda ise en az %52'si en fazla %68'i söz konusu puan aralığında yer almıştır (Bkz. Ek 11).

Tablo 8: Denek Gruplarının Kişilik Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamaları ve Standart Kaymaları

İşkolları	Kişilik Değişkeni		Nörotizm Boyutu		Dışa Dönüklük Boyutu	
			\bar{x}	s	\bar{x}	s
İplik İşkolu	Y	K	8	3	10	3
		E	11	2	8	2
	U	K	8	3	10	3
		E	10	2	8	2
	İ	K	10	2	9	2
		E	11	1	8	2
Dokuma İşkolu	Y	K	9	3	10	3
		E	11	2	8	2
	U	K	9	3	10	3
		E	11	2	8	2
	İ	K	10	2	9	2
		E	11	2	9	2
Boya Terbiye İşkolu	Y	K	8	2	10	2
		E	10	2	9	2
	U	K	9	3	9	3
		E	11	2	8	2
	İ	K	10	2	8	1
		E	11	1	8	1
Çimento İşkolu	Y	K	8	3	10	3
		E	10	2	9	2
	U	K	9	3	10	3
		E	11	2	8	1
	İ	K	10	2	9	2
		E	10	2	8	1

Not: Tablodaki değerlerin ondalık kısımları yuvarlatılmıştır.

KİŞİLİĞİN NÖROTİZM BOYUTU İÇİN

6-9 puan aralığı: Nörotik Boyut

10-13 puan aralığı :Nörotik olmayan Boyut

14-17 puan aralığı :Kararsızlar

KİŞİLİĞİN DIŞA-DÖNÜKLÜK BOYUTU İÇİN

6-9 puan aralığı : Dışa Dönük Boyut

10-13 puan aralığı : Dışa Dönük Olmayan Boyut

14-17 puan aralığı : Kararsızlar

Kişiliğin nörotizm boyutu için hesaplanan üç ölçütlü varyans analizi bulgularına göre cinsiyet, hiyerarşik düzey ana etkileri ve cinsiyet x hiyerarşik düzey ortak etkilerinin anlamlı olduğu bulunmuştur (Bkz. Tablo 9). Bu analizlere ilaveten bir kez de her değişken için bir ölçütlü varyans analizi işlemi uygulanmıştır. Cinsiyet değişkeni için hesaplanan bir ölçütlü varyans analizi işleminde $F: 80.27$ ($Sd: 1/588$; $p < .001$) bulunmuştur.

Bu bulguya göre kişiliğin nörotizm boyutu için cinsiyet farklılığı anlamındadır. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde kadınların 8.95, erkeklerin ise 10.61 ortalamaya sahip olduğu bulunmuştur. Burada da fark kaygı ve iş doyumunu değişkenlerinde olduğu gibi kadın deneklerin aleyhinedir. Nitekim aynı bulgu daha evvel aritmetik ortalama ve yüzde dökümleri sırasında da elde edilmiştir. Hiyerarşik düzey değişkeni için hesaplanan bir ölçütlü varyans analizi değeri de anlamlı çıkmıştır ($F: 6.79$ $Sd: 2/587$ $p < .001$). Yönetici grubunun aritmetik ortalaması 9.37, usta grubunun aritmetik ortalaması 9.76, işçi grubunun aritmetik ortalaması ise 10.25 dir. Duncan testi bulgularına göre, yönetici ve usta grupları işçi grubundan anlamlı ölçüde farklıdır ($p < .05$). Burada ise fark yönetici ve usta gruplarının aleyhinedir. Yani yönetici ve usta grupları işçi grubuna kıyasla daha nörotik bir davranış örüntüsüne sahiptir.

Cinsiyet ve hiyerarşik düzey değişkenlerindeki bu anlamlı farklılıklar birleşerek cinsiyet x hiyerarşik düzey ortak etkisinin anlamlı çıkmasını sağlamıştır.

Tablo 9 : Kişiliğin Nörotizm Boyutu İçin Cinsiyet Hiyerarşik Düzey ve İşkolları Değişkenleri Dikkate Alınarak Hesaplanan Üç Ölçütlü Varyans Analizi Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kareler	F Oranı	p
Ana Etkiler					
Cinsiyet (C)	411.08	1	411.08	84.87	.001
Hiyerarşik Düzey (HD)	80.49	2	40.24	8.31	.001
İşkolları (İŞK)	6.50	3	2.17	0.45	.72
İkili Ortak Etkiler					
CxHD	53.42	2	26.71	5.51	.004
CxİŞK	35.86	3	11.95	2.46	.06
HDxİŞK	53.98	6	8.99	1.86	.08
Üçlü Artak Etkiler					
CxHDxİŞK	21.38	6	3.56	0.74	.62
Hata Terimi	2741.44	566	4.84		
Toplam	3402.99	589	5.78		

Kişiliğin dışa dönüklük boyutu için de cinsiyet, hiyerarşik düzey ve işkolları değişkenleri dikkate alınarak üç ölçütlü varyans analizi hesaplaması yapılmıştır. Tıpkı kişiliğin nörotizm boyutu değişkeninde olduğu gibi cinsiyet, hiyerarşik düzey ana etkileri ve cinsiyet x hiyerarşik düzey ortak etkisi anlamlı çıkmıştır (Bkz. Tablo 10). Kişiliğin nörotizm boyutuna uygulanan analizler kişiliğin dışa dönüklük boyutuna da uygulanmıştır. Yani cinsiyet ve hiyerarşik düzey değişkenleri için ayrı ayrı bir ölçütlü varyans analizi hesaplaması yapılmıştır.

Cinsiyet değişkeni için kişiliğin dışa dönüklük ölçeğinden elde edilen puanlara uygulanan bir ölçütlü varyans analizinde F oranı 59.81 (Sd: 1/588 $p < .001$) olarak hesaplanmıştır. Bu bulgu üç ölçütlü varyans analizini destekler niteliktedir. Kadın deneklerin aritmetik ortalaması 9.50, erkek deneklerin aritmetik ortalaması ise 8.15 olarak bulunmuştur. Bu farklılık F oranının anlamlı çıkmasını sağlamıştır. Ayrıca burada da fark kadın denek grubunun aleyhinedir. Hiyerarşik düzeyler için hesaplanan bir ölçütle varyans analizinde de F oranı anlamlı bulunmuştur. (F: 4.71 Sd: 2/587 $p < .001$). Buradaki aritmetik ortalamalar farkları Duncan testiyle .05 anlamlılık düzeyi için test edilmiştir. Burada da yönetici ve usta grupları işçi grubundan anlamlı ölçüde farklı çıkmıştır. Nitekim yönetici grubunun aritmetik ortalaması 9.11, usta grubunun aritmetik ortalaması 8.88, işçi grubunun aritmetik ortalaması da 8.46 olarak hesaplanmıştır.

Hiyerarşik düzey olarak yöneticilerin, cinsiyet olarak da kadınların en yüksek aritmetik ortalamaya sahip olması yönetici kadın grubunun dışa dönük olmayan bir davranış örüntüsüne sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum da cinsiyet x hiyerarşik düzey ortak etkisinin anlamlı çıkmasını sağlamıştır.

Kişilik ölçeği genel olarak ele alındığında kadın yönetici ve usta gruplarının nörotik ve dışa dönük olmayan bir kişilik örüntüsüne sahip oldukları bulunmuştur. Bir genel bulgu olarak kaygı ve iş doyumunu ölçekleri dikkate alındığında söz konusu grupların yani kadın yönetici ve usta gruplarının kaygı düzeyi yüksek, iş doyumları düşük ve aynı zamanda kişilik örüntüleri dışa dönük olmayan ve nörotik bulunmuştur.

Tablo 10 : Kişiliğin Dışa Dönüklük Boyutu İçin Cinsiyet, Hiyerarşik Düzey ve İşkolları Değişkenleri Dikkate Alınarak Hesaplanan Üç Ölçütlü Varyans Analizi Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Ortalama Kareler	F Oranı	p
Ana Etkiler					
Cinsiyet (C)	265.42	1	265.42	61.34	.001
Hiyerarşik Düzey (HD)	47.26	2	23.63	5.46	.004
İşkolları (İŞK)	17.58	3	5.86	1.35	.25
İkili Ortak Etkiler					
CxHD	30.84	2	15.42	3.56	.02
CxİŞK	12.67	3	4.22	0.98	.40
HDxİŞK	40.26	6	6.71	1.55	.16
Üçlü Ortak Etkiler					
CxHDxİŞK	16.78	6	2.79	0.65	.69
Hata Terimi	2449.23	566	4.33		
Toplam	2880.74	589	4.89		

Cooper ve Marshall (1976)'ın iş stresi modeline de nörotizm düzeyinin yüksek kaygı durumu yarattığından söz edilmektedir. Bu araştırmada da kadın denek gruplarının özellikle de yönetici ve usta kadın denek gruplarının nörotik ve dışa dönük olmayan davranış örüntüsü göstermelerinin yanı sıra gerek durum- luluk ve gerekse sürekli kaygı puanlarının yüksek olduğu bulunmuş- tur. Bu bulgu Cooper ve Marshall (1976)'ın modelini destekleyici

niteliktedir. Bu durum daha ayrıntılı olarak aşağıda kişilik ve kaygı ilişkisi kısmında incelenmiştir.

2. Kişilik Kaygı İlişkisi

Bu kısımda yanıtlanması amaçlanan soru şu şekilde belirlenmiştir :

Kişilik değişkeni ile kaygı değişkeni arasında ilişki var mıdır? Varsa nasıldır?

Kişilik değişkeninin nörotizm ve dışa dönüklük, kaygı ölçeğinin de durumluk ve sürekli olmak üzere ikişer puanı bulunmaktadır. Kişilik ve kaygı ilişkisini saptayabilmek için bu puanların hepsinin dikkate alınması zorunludur.

Tablo 11 : Kişilik Puanları ile Kaygı Puanları Arasındaki Korelasyon Tablosu

	Durumluk Kaygı			Sürekli Kaygı		
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
Kişiliğin Nörotizm Boyutu	-.40 ^a	-.32 ^a	-.04 ^a	-.36 ^a	-.22 ^a	-.15 ^a
Kişiliğin Dışa Dönüklük Boyutu	.36 ^a	.29 ^a	.08 ^a	.30 ^a	.19 ^a	.10 ^b

a p<.001

b p<.05

Kaygı değişkeni ile kişilik değişkeni arasındaki ilişki korelasyon tekniğiyle incelendiğinde gerek durumluk ve gerekse sürekli kaygının kişiliğin nörotizm boyutu ile negatif anlamlı korelasyon gösterdiği bulunmuştur. Burada korelasyonun gerçek kaynağının kadın denekler olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 11). Kadın deneklerde korelasyonun negatif yönlü çıkmış olmasının nedeni ölçeklerin puanlama biçimidir. Yani kaygı ölçeklerinde puan arttıkça kaygı artmakta, buna karşın kişiliğin nörotizm düzeyi alt testinde puan düştükçe nörotizm düzeyi yükselmektedir. Bu nedenle ilişkinin yönü negatif çıkmıştır ama bu kaygı arttıkça nörotizm azalıyor anlamını taşımamaktadır. Nitekim dışa dönüklük boyutunda puanlama sistemi kaygı ölçeğine benzediği için korelasyon katsayısı pozitif ve anlamlı bulunmuştur. Bu açıklayıcı bilgilerden sonra özetle, gerek durumluk ve gerekse sürekli kaygı değişkenlerinin her ikisi için de nörotizm arttıkça ve dışa dönük olmayan davranış örüntüsü arttıkça kaygının da arttığı söylenebilir. Burada da cinsiyet değişkeninin önemi bir kez daha ortaya çıkmıştır. Kadın ve erkek denek grupları için ayrı ayrı elde edilen korelasyon katsayıları incelendiğinde aslında bu katsayıları büyüten grubun kadın denekler olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 11). Genel olarak bu bulgu diğer bulgulardan bağımsız değildir. Bundan önce ele alınan kaygı ve iş doyumunu değişkenleri için de cinsiyet değişkeninin önemi vurgulanmıştır.

Araştırmada elde edilen bu bulgu, yani nörotizm düzeyinin kaygıyla ilişkili olduğu hakkındaki bulgu Lofquist ve Davis (1969) tarafından da ifade edilmiştir. Gerek Lofquist ve Davis (1969) gerekse Cooper ve Marshall (1976) kişiliğin nörotizm boyutu üzerinde durmuşlardır. Bu araştırmada nörotizm boyutuna

ek olarak kişiliğin dışa dönüklük boyutu da ele alınmıştır ve dışa dönüklük boyutu ile kaygı düzeyinin ilişkili olduğu ortaya konmuştur.

D. İNSAN İLİŞKİLERİ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULAR ve İNSAN İLİŞKİLERİ İLE KAYGI İLİŞKİSİ

Bulguların bu kısmı amaç başlığı altında verilmiş olan soruların dördüncüsüne yanıt aramak için düzenlenmiştir. Ancak bulguların diğer kısımlarında olduğu gibi cevaplanması amaçlanan soru incelendiğinde bulguların bu kısmının da iki alt başlık halinde ele alınmasının yararlı olacağı düşünülmüştür.

Bu kısımda yanıtlanmasına çalışılan soru aşağıda verilmiştir.

Kişilerarası ilişkiler değişkeni dikkate alındığında denekler cinsiyet, hiyerarşik düzey ve işkolu yönünden farklılık göstermekte midir? Varsa nasıldır? Kişilerarası ilişkiler değişkeni ile kaygı değişkeni arasında ilişki var mıdır? Varsa nasıldır?

1. İnsan İlişkileri Değişkenine İlişkin Bulgular

İnsan ilişkileri değişkeni üç alt testin birleşmesiyle oluşmuştur. Bu nedenle insan ilişkileri ölçeği için dört puan elde edilmiştir. Bu puanlardan biri genel insan ilişkileri puanı diğer üçü ise insan ilişkileri ölçeği alt test puanlarıdır. İnsan ilişkileri ölçeğinin alt testleri, işyerinde insan ilişkileri, işyeri dışında insan ilişkileri ve ailede insan ilişkileridir. Bu bilgiler daha ayrıntılı bir biçimde yöntem kısmında verilmiştir.

Bulgular bölümünün bu kısmında yanıtlanması amaçlanan soru şu şekildedir :

Kişilerarası ilişkiler değişkeni dikkate alındığında denekler cinsiyet, hiyerarşik düzey ve işkolu yönünden farklılık göstermekte midir? Varsa nasıldır?

İnsan ilişkileri değişkeni için toplam puan yönünden yapılan değerlendirmeler dikkate alındığında bütün işkollarında erkek denek gruplarının aritmetik ortalamalarının kadın denek gruplarının aritmetik ortalamalarından düşük olduğu bulunmuştur. Hiyerarşik düzeyler dikkate alındığında ise iplik, dokuma ve boya terbiye işkollarında yönetici ve usta gruplarının aritmetik ortalamaları işçi gruplarından daha düşüktür. Çimento işkolunda ise böyle bir bulgu elde edilememiştir. İnsan ilişkileri toplam puanı için elde edilen bu bulgunun diğer alt testlerde de aynı yönde olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 12). Bütün denek alt grupları dikkate alındığında erkek deneklerin aritmetik ortalamalarının insan ilişkilerinde uyumsuzluğu ifade ettiği kadınların aritmetik ortalamalarının ise kararsızlığı ifade ettiği saptanmıştır. Bu bulgu insan ilişkileri toplam puanı ve ölçeğin alt testleri olan işyerinde insan ilişkileri, işyeri dışında insan ilişkileri ve aile içi insan ilişkileri puanları için elde edilmiştir (Bkz. Tablo 12).

Bu bulguları daha ayrıntılı bir biçimde irdeleyebilmek için denek gruplarının Tablo 12'nin altında verilmiş olan puan aralıklarına göre yüzde dağılımları ele alınmıştır (Bkz. Ek 12).

Tablo 12 : Denek Gruplarının İnsan İlişkileri Ölçeği ve Onun Alt Testlerinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Kaymaları

İnsan İlişkl. Değişkeni	İnsan İlişkileri		İşyerinde İnsan İlişkileri		İşye. Dış. İnsan İlişkileri		Aile İçi İnsan İlişkileri			
	\bar{x}	s	\bar{x}	s	\bar{x}	s	\bar{x}	s		
İplik İşkolu	Y	K	131	14	41	5	49	5	41	5
		E	90	12	28	5	33	6	29	4
	U	K	124	22	39	7	46	8	39	8
		E	89	13	27	5	33	5	29	6
	İ	K	103	12	35	5	37	6	31	5
		E	102	14	34	7	37	6	31	5
Dokuma İşkolu	Y	K	134	5	42	1	49	3	42	2
		E	56	11	30	4	36	5	30	5
	U	K	123	20	39	6	46	8	39	7
		E	89	11	28	5	33	4	28	7
	İ	K	102	6	35	4	36	4	31	3
		E	92	12	30	6	34	4	28	5
Boya Terbiye İşkolu	Y	K	131	15	41	4	49	6	41	5
		E	94	11	31	4	35	5	28	4
	U	K	124	21	39	7	46	7	39	7
		E	91	13	28	6	34	4	29	6
	İ	K	102	11	36	7	37	5	29	5
		E	96	11	32	5	34	4	30	5
Çimento İşkolu	Y	K	134	4	42	1	49	2	42	2
		E	100	8	33	3	37	3	30	5
	U	K	122	22	38	6	45	9	38	8
		E	92	11	29	5	34	5	30	5
	İ	K	95	13	31	7	34	5	29	6
		E	99	8	32	4	36	3	31	4

Not: Tablodaki değerlerin ondalık kısımları yuvarlatılmıştır.

İNSAN İLİŞKİLERİ TOPLAM PUANI

40-105 puan aralığı: Uyumsuzlar
 106-147 puan aralığı: Kararsızlar
 148-210 puan aralığı: Uyumlular

İNSAN İLİŞKİLERİ ALT TEST PUANI

14-25 puan aralığı : Uyumsuzlar
 36-48 puan aralığı : Kararsızlar
 49-70 puan aralığı : Uyumlular

Toplam puan yönünden yapılan incelemede kadın denek gruplarının oldukça önemli bir bölümünün kararsızlığı ifade eden puan aralığında yer aldığı görülmüştür. Erkek denek gruplarının ise en az % 56'sı en çok % 96'sı insan ilişkilerinde uyumsuzluğu ifade eden puan aralığında yer almıştır. Bu bulgu işyerinde insan ilişkileri ve aile içi insan ilişkileri alt testleri için de elde edilmiştir. Sadece işyeri dışı insan ilişkileri değişkeni için biraz farklı bir durumla karşılaşılmıştır. Ama genel olarak kadın deneklerin kararsız, erkek deneklerin ise insan ilişkilerinin yumuşak olduğu bulunmuştur (Bkz. Ek.12). Bu yargıyı gerek aritmetik ortalama değerleri gerekse yüzde değerleri desteklemektedir.

Endüstride çalışan personelin gerek işyeri ve gerekse işyeri dışı ilişkilerinin önemine çok sayıda araştırmacı dikkat çekmiştir. Gerek Cooper ve Marshall (1976)' ın iş stresi modelinde ve gerekse French'in iş stresi modelinde (Lewin, 1938; Murray, 1938) insanlararası ilişkilerin önemine yer verilmiştir. Bunun tartışmasına girmeden evvel insan ilişkileri puanlarının her biri yönünden cinsiyet, hiyerarşik düzey, işkolları değişkenlerinin dikkate alındığı üç ölçütlü varyans analizi hesaplamalarının incelenmesi yararlı olur.

İnsan ilişkileri değişkeni için hesaplanan üç ölçütlü varyans analizi bulgularına göre cinsiyet, hiyerarşik düzey etkileri ve cinsiyet x hiyerarşik düzey ortak etkisi anlamlıdır (Bkz. Tablo 13). Gerek cinsiyet ve gerekse hiyerarşik düzey değişkenleri için bir kez de ayrı ayrı bir ölçütlü varyans analizi

işlemi uygulanmıştır. Cinsiyet değişkeni için insan ilişkileri puanları esas alınarak hesaplanan bir ölçütlü varyans analizi işleminde $F: 318.58$ ($Sd: 1/588$ $p < .001$) değeri elde edilmiştir. Bu anlamlı F oranı kadın-erkek aritmetik ortalama farklılığının anlamlı olduğuna işaret etmektedir. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde kadınların ortalama değerinin 116.68 olduğu, erkeklerin ortalama değerinin ise 94.18 olduğu görülmüştür. Burada fark erkek deneklerin aleyhinedir. Fakat kadın deneklerin aritmetik ortalaması 106-147 puan aralığında yer aldığı için uyumlu ilişkileri değil, insan ilişkileri ölçeği için kararsızlığı ifade etmektedir. Hiyerarşik düzey değişkeni için hesaplanan bir ölçütlü varyans analizi bulgusunda da F oranı anlamlı çıkmıştır ($F: 26.93$ $Sd: 2/587$ $p < .001$). Bu bulgu da üç ölçütlü varyans analizi bulgularını destekler niteliktedir. Hiyerarşik düzeyler arası farklılıklar ise Duncan testiyle .05 anlamlılık düzeyi için test edilmiştir. Buna göre yönetici-usta, yönetici-işçi ve usta-işçi grupları birbirinden farklıdır. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde en düşük ortalamanın (98.76) işçi grubu için, en yüksek ortalamanın ise (113.20) yönetici grubu için söz konusu olduğu bulunmuştur. Usta grubunun aritmetik ortalaması bu iki değer arasında kalmıştır (106.45). Burada da usta ve yönetici gruplarının aritmetik ortalamalarının 106-147 puan aralığında yer aldığı anlaşılmıştır. Özetlenecek olursa, insan ilişkileri değişkeni için kadın denek gruplarının kararsız, erkek denek gruplarının ise uyumsuz oldukları bulunmuştur. Erkek deneklerdeki bu uyumsuz insan ilişkileri özellikle işçi grubunda yoğundur. Bu nedenle cinsiyet x hiyerarşik düzey ortak etkisi anlamlı çıkmıştır.

Tablo 13 : İnsan İlişkileri Ölçeği Toplam Puanları İçin Cinsiyet, Hiyerarşik Düzey, İşkolları Değişkenleri Dikkate Alınarak Hesaplanan Üç Ölçütlü Varyans Analizi Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kareler	F Oranı	p
Ana Etkiler					
Cinsiyet (C)	87231.06	1	87231.06	495.41	.001
Hiyerarşik Düzey (HD)	21578.12	2	10789.06	61.27	.001
İşkolları (İŞK)	35.79	3	11.93	0.07	.98
İkili Ortak Etkiler					
CxHD	33909.28	2	16954.64	96.29	.001
CxİŞK	1266.30	3	422.10	2.39	.06
HDxİŞK	2080.09	6	346.68	1.96	.06
Üçlü Ortak Etkiler					
CxHDxİŞK	598.25	6	99.71	0.57	.76
Hata Terimi	99660.14	566	176.08		
Toplam	245659.87	589	417.08		

İnsan ilişkileri ölçeğinin alt testlerinden olan işyerinde insan ilişkileri puanları dikkate alınarak cinsiyet, hiyerarşik düzey ve işletmeler değişkenleri için hesaplanan üç ölçütlü varyans analizi bulgularına göre cinsiyet, hiyerarşik düzey ana etkileri ile cinsiyet x hiyerarşik düzey, cinsiyet x hiyerarşik düzey x işletmeler ortak etkileri anlamlı çıkmıştır (Bkz. Tablo 14). Bu durum işletmeler değişkeninin de işyerinde insan ilişkileri puanları için önemli olduğunu ortaya koymuştur.

Tablo 14 : İşyerinde İnsan İlişkileri Alt Test Toplam Puanı İçin Cinsiyet, Hiyerarşik Düzey, İşkolları Değişkenleri Dikkate Alınarak Hesaplanan Üç Ölçütlü Varyans Analizi Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kareler	F Oranı	p
Ana Etkiler					
Cinsiyet (C)	9762.94	1	9762.94	363.16	.001
Hiyerarşik Düzey (HD)	1021.05	2	510.52	18.99	.001
İşkolları (İŞK)	9.64	3	3.21	0.12	.95
İkili ortak Etkiler					
CxHD	2390.52	2	1195.26	44.46	.001
CxİŞK	228.06	3	76.02	2.83	.03
HDxİŞK	499.02	6	83.17	3.09	.005
Üçlü Ortak Etkiler					
CxHDxİŞK	117.73	6	19.62	0.73	.63
Hata Terimi	15215.96	566	26.88		
Toplam	29236.62	589	49.84		

İşletmeler değişkeninin ortak etkilerde anlamlı çıkması üzerine tüm denek alt gruplarını kapsayan bir ölçütlü varyans analizi işlemi uygulanmıştır. Bu analiz sırasında işyerinde insan ilişkileri puanları esas alınmıştır. Öte yandan cinsiyet için iki (kadın-erkek) hiyerarşik düzeyler için üç (yönetici-usta-işçi) ve işletmeler için dört (iplik-dokuma-boya terbiye-çimento) grup değerlendirmeye alınmıştır. Bu analizde de anlamlı F oranı elde edilmiştir (Bkz. Tablo 15).

Tablo 15 : İşyerinde İnsan İlişkileri Alt Testi Puanları İçin Tüm Denek Alt Gruplarının Dikkate Alındığı Bir Ölçütlü Varyans Analizi Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kareler	F Oranı	p
Gruplar Arası	14020.66	23	609.56	22.66	.001
Gruplar İçi	15215.96	566	26.88		
Toplam		589			

Alt gruplararası farklılıklar ise Duncan testiyle .05 anlamlılık düzeyinde ele alınmıştır. Duncan testi bulgularına göre dokuma ve boya terbiye işkollarında her üç hiyerarşik düzeyde de cinsiyet farklılığı anlamlı bulunmuştur. Ayrıca iplik işkolu yönetici-işçi ve usta-işçi grupları arasındaki farklılıklar da anlamlıdır. Bu anlamlı farklılıklar cinsiyet ve hiyerarşik düzey değişkenleri için hesaplanan F oranlarının anlamlı çıkmasını sağlamıştır. İşletmeler değişkeni üç ölçütlü varyans analizinde ana etki olarak anlamlı F oranı vermemiştir ama hiyerarşik düzey ve cinsiyetle birleştiğinde ortak etkiler için anlamlı F oranlarının çıkmasına sebep olmuştur. Bu durumun neden kaynaklandığı Duncan testiyle ortaya çıkmıştır. İşçi grubunda çalışan kadın denekler için iplik-boya terbiye ve iplik-çimento farklılığı anlamlıdır. Ayrıca yine işçi grubunda çalışan erkek deneklerde iplik-dokuma işkolu farklılığı da anlamlıdır. Zaten bu işkolları için cinsiyet ve hiyerarşik düzey değişkenleri dikkate alındığında anlamlı farklılıklar elde edilmiştir.

İşyerinde insan ilişkileri puanları yönünden cinsiyet grubu genel olarak ele alındığında kadın deneklerin aritmetik ortalamasınının 38.30, erkek deneklerin aritmetik ortalamasınının ise 30.12 olduğu bulunmuştur. Yani yine kadınların aritmetik ortalaması kararsızlığı ifade eden puan aralığında (36-48), erkeklerin aritmetik ortalaması ise uyumsuz insan ilişkilerini ifade eden puan aralığında yer almıştır (14-35). Hiyerarşik düzey değişkeni için yönetici, usta ve işçi gruplarının aritmetik ortalamaları incelendiğinde ise, üç grup şu şekilde sıralanmıştır : Yöneticiler 35.93, ustalar 33.36 , işçiler 33.06. Bu verilere Duncan testi uygulandığında yönetici grubunun usta ve işçi gruplarından .05 anlamlılık düzeyinde farklı olduğu bulunmuştur. Yine aritmetik ortalamalar incelendiğinde her üç hiyerarşik düzeyin ortalama değerlerinin de 14-35 puan aralığında yer aldığı görülmüştür. Yalnız yöneticiler grubu çok az bir farkla bu sınırı taşmıştır.

İnsan ilişkileri ölçeğinin bir başka alt testi olan işyeri dışında insan ilişkileri puanlarına da cinsiyet, hiyerarşik düzey ve işkolları değişkenleri için üç ölçütlü varyans analizi uygulanmıştır. İnsan ilişkileri ölçeği genel değerlendirmesinde elde edilen bulguların benzerleri burada da elde edilmiştir. Hesaplamalar sonucunda cinsiyet, hiyerarşik düzey ana etkileri ile cinsiyet x hiyerarşik düzey ortak etkisinin anlamlı çıktığı görülmüştür (Bkz. Tablo 16). Bu nedenle bir kez de cinsiyet ve hiyerarşik düzey değişkenleri için ayrı ayrı bir ölçütlü varyans analizi hesaplaması yapılmıştır. Bununla bağlantılı olarak alt gruplar arası farklılığı belirleyebilmek amacıyla Duncan testi uygulanmıştır. Cinsiyet değişkeni için işyeri dışı insan ilişkileri puanları

dikkate alınarak hesaplanan varyans analizinde de üç ölçütlü varyans analizini destekler nitelikte anlamlı F oranı elde edilmiştir (F: 293.11 Sd: 1/588 $p < .001$). Cinsiyet gruplarının aritmetik ortalamaları gözden geçirildiğinde kadınların ortalama değerinin 43.53, erkeklerin ortalama değerinin ise 34.62 olduğu bulunmuştur. Yine görüldüğü gibi kadınların aritmetik ortalaması kararsızlığı ifade eden puan aralığında (36-48) erkeklerin aritmetik ortalaması ise uyumsuzluğu ifade eden puan aralığında (14-35) yer almıştır. Hiyerarşik düzey değişkeni için hesaplanan bir ölçütlü varyans analizinde de F oranı anlamlı çıkmıştır (F: 34.79 Sd: 2/587 $P < .001$). Alt gruplararası farklılığı test etmek için de Duncan testi uygulanmış anlamlılık düzeyi olarak .05 seçilmiştir. Duncan testi bulgularına göre her üç hiyerarşik düzey de birbirinden anlamlı ölçüde farklıdır. Yani yönetici-usta, yönetici-işçi ve usta-işçi gruplarının birbirinden farklı olduğu bulunmuştur. Bu durum bir kez de aritmetik ortalamalar incelenerek değerlendirilmiştir. Grupların aritmetik ortalamaları küçükten büyüğe doğru sıralandığında işçilerin aritmetik ortalamasının 35.62, ustaların aritmetik ortalamasının 39.47, yöneticilerin aritmetik ortalamasının 41.82 olduğu bulunmuştur. Aslında her üç aritmetik ortalama da 36-48 puan aralığında yer almıştır. Bu puan aralığı ise kararsızlığı ifade etmektedir.

Tablo 16 : İşyeri Dışında İnsan İlişkileri Alt Test Toplam Puanı İçin Cinsiyet, Hiyerarşik Düzey, İşkolları Değişkenleri Dikkate Alınarak Hesaplanan Üç Ölçütlü Varyans Analizi Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kareler	F Oranı	p
Ana Etkiler					
Cinsiyet (C)	11535.10	1	11535.10	412.78	.001
Hiyerarşik Düzey (HD)	4055.29	2	2027.65	72.56	.001
İşkolları (İŞK)	5.13	3	1.71	0.06	.98
İkili Ortak Etkiler					
CxHD	5022.59	2	2511.29	89.87	.001
CxİŞK	148.95	3	49.65	1.78	.15
HDxİŞK	230.01	6	38.34	1.37	.22
Üçlü ortak Etkiler					
CxHDxİŞK	117.75	6	19.63	0.70	.65
Hata Terimi	15816.67	566	27.95		
Toplam	36814.26	589	62.50		

İnsan ilişkileri değişkeninin üçüncü ve son alt testi aile içi insan ilişkileri değişkenidir. Diğer ölçek puanlarına olduğu gibi aile içi insan ilişkileri ölçeği puanlarına da cinsiyet, hiyerarşik düzey ve işkolları değişkeni için üç ölçütlü varyans analizi işlemi uygulanmıştır. İnsan ilişkileri ölçeği genel değerlendirmesi ve işyerinde insan ilişkileri alt testi bulgularında olduğu gibi aile içi insan ilişkileri alt testinde de cinsiyet, hiyerarşik düzey ana etkileri ve cinsiyet x hiyerarşik düzey ortak etkisi için hesaplanan F oranlarının anlamlı olduğu bulunmuştur (Bkz. Tablo 17).

Tablo 17 : Aile İçi İnsan İlişkileri Alt Test Toplam Puanı İçin Cinsiyet, Hiyerarşik Düzey, İşkolları Değişkenleri Dikkate Alınarak Hesaplanan Üç Ölçütlü Varyans Analizi Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kareler	F Oranı	p
Ana Etkiler					
Cinsiyet (C)	7945.92	1	7945.92	284.93	.001
Hiyerarşik Düzey (HD)	3044.61	2	1522.31	54.59	.001
İşkolları (İŞK)	25.11	3	8.37	0.30	.83
İkili Ortak Etkiler					
CxHD	4167.48	2	2083.74	74.72	.001
CxİŞK	77.66	3	25.89	0.93	.43
HDxİŞK	119.15	6	19.86	0.71	.64
Üçlü Artak Etkiler					
CxHDxİŞK	79.28	5	13.21	0.47	.83
Hata Terimi	15784.11	566	27.89		
Toplam	31142.86	589	52.87		

Burada da işkolu değişkeninin ana etkisinin anlamlı olmadığı görülmüştür. Cinsiyet ve hiyerarşik düzey değişkenlerini daha ayrıntılı inceleyebilmek amacıyla diğer değişkenlerde olduğu gibi aile içi insan ilişkileri değişkeninde de bir ölçütlü varyans analizi işlemine başvurulmuştur. Cinsiyet değişkeni için hesaplanan bir ölçütlü varyans analizi hesaplamasında F oranının anlamlı çıktığı görülmüştür (F: 197.52 Sd. 1/588 p <.001) Cinsiyet gruplarının aritmetik ortalamaları ise kadınlar için 36.83, erkekler için 29.43 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgu erkek deneklerin aile içi ilişkilerinin uyumsuz olduğuna işaret etmektedir. Buna karşın kadın denek grubunun aritmetik ortalamasının

kararsızlığı ifade ettiği görülmüştür. Bu durum kadın deneklerin aile sorunlarını yansıtmak istememelerinden kaynaklanmış olabilir. Hiyerarşik düzey için hesaplanan F oranı da anlamlı çıkmıştır (F: 30.48 Sd. 2/587 $p < .001$). Duncan testi bulgularına göre .05 anlamlılık düzeyinde yönetici-usta, yönetici-işçi ve usta-işçi grupları arasındaki farklılıklar anlamlıdır. Denek gruplarının aritmetik ortalamaları, yöneticiler için 35.43, ustalar için 33.61, işçiler için ise 30.08 dir. Görüldüğü gibi her üç aritmetik ortalama da 14-35 puan aralığında yer almıştır. Yani her üç grubun da aile içi ilişkilerinde bir uyumsuzluk söz konusudur.

2. İnsan İlişkileri İle Kaygı İlişkisi

Bulgular bölümünün bu kısmı aşağıdaki soruya yanıt aramak amacıyla düzenlenmiştir :

Kişilerarası ilişkiler değişkeni ile kaygı değişkeni arasında ilişki var mıdır? Varsa nasıldır?

İnsan ilişkileri ölçeği dört toplam puandan oluşmuştur. Bu puanlardan birisi genel insan ilişkileri puanı, diğer üçü ise alt test toplam puanlarıdır. Kaygı değişkeni ise daha önce de belirtildiği gibi durumluk ve sürekli kaygı olmak üzere iki toplam puanı içermektedir. Böylece iki değişken ve bu iki değişken için toplam sekiz karşılaştırma söz konusu olmaktadır. Bu karşılaştırmaların hepsi aşağıdaki tabloda verilmiştir (Bkz. Tablo 18).

Tablo 18 : İnsan İlişkileri Puanları İle Kaygı Puanları Arasındaki Korelasyonlar Tablosu

	Durumluk Kaygı			Sürekli Kaygı		
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
Genel	.83 ^a	.88 ^a	.24 ^a	.73 ^a	.75 ^a	.24 ^a
İşlerinde İnsan İlişkileri	.72 ^a	.73 ^a	.22 ^a	.63 ^a	.62 ^a	.17 ^a
İşyeri Dışında İnsan İlişkileri	.81 ^a	.86 ^a	.20 ^a	.72 ^a	.75 ^a	.24 ^a
Ailede İnsan İlişkileri	.76 ^a	.84 ^a	.16 ^b	.65 ^a	.70 ^a	.16 ^b

a $p < .001$.

b $p < .01$

İnsan ilişkileri ile kaygı arasındaki ilişkilerin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu bulunmuştur. Bu bulgu ilişkilerin uyumsuzlaştığı durumlarda kaygının da arttığı şeklinde yorumlanmıştır. Genel olarak kaygı ile insan ilişkileri değişkenleri ilişkilidir ama cinsiyet farklılığı dikkate alındığında kadın denek gruplarında bu ilişki değerinin yani korelasyon katsayısının çok yüksek çıktığı bulunmuştur (Bkz. Tablo 18).

İnsan ilişkileri değişkeni bulguları bütünüyle ele alındığında denek gruplarının insan ilişkileri hakkındaki tutumlarını yeterince ayrıntılı açıklamadıkları görülmüştür. Bunun çeşitli

sebepleri vardır. Bu sebeplerden birisi araştırmanın yapıldığı sırada işletmelerde yapılmakta olan sendika temsilciliği seçimleridir. Diğer bir sebep ise endüstride insan ilişkilerinin en aza indirilmiş olmasıdır. İşletmelerin personel müdürleri ile yapılan görüşmelerde bunun zorunlu olduğu söylenmiştir. Çünkü yoğun insan ilişkileri bir süre sonra ahbaplık ilişkisine dönüşmekte ve bu durum da verimliliğe etki etmektedir. Endüstride insanlarla ilişkileri engellenen bu insanların işyeri dışında da uyumsuz ilişkiler göstermeleri doğaldır. Çünkü personel zamanının büyük bir bölümünü işletmede geçirmektedir. Ayrıca bu işletmelerde vardiya usulü çalışma sistemi uygulanmaktadır. Bu uygulama ise büyük ölçüde insan ilişkilerine engel teşkil etmektedir. Örneğin gece vardiyasında çalışan bir personel saat 23.00 de işe girmekte 07.00 de işten çıkmaktadır. Ertesi günkü işe hazır olabilmesi için de bütün gününü uyuyarak geçirmesi gerekir. Aksi takdirde ertesi gün işinin başında uyuyacak belki de başına bir işkazası gelecektir. Bunun en hafif cezası yevmiyesindeki kesintidir. Bu çalışma temposu bir hafta sürmekte ve ayda iki kez tekrar edilmektedir. Doğal olarak böyle bir çalışma düzeni insan ilişkilerine önemli ölçüde engel teşkil etmektedir. Oysa endüstride insan ilişkilerinin önemine çeşitli araştırmacılar işaret etmektedirler. Örneğin Cooper ve Marshall (1976) iş stresi modelinde, French'in iş stresi modelinde (Davis, England ve Lofquist, 1968) insan ilişkilerinin önemi vurgulanmaktadır. Bu araştırmada da kaygı ve insan ilişkileri arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu bulunmuştur.

Çağdaş sanayi olgusu geleneksel sanayiden koparken önemli

bir işlevsel farklılaşmayı da gerçekleştirmiştir. Bu farklılaşma en temel anlamda üretimin yönetiminden ayrılması biçiminde gerçekleşmiştir. Bu olguya başta Harbison ve Myers (1959) olmak üzere çok sayıda araştırmacı işaret etmiştir (Woodward, 1958; Schneider, 1969; Fox, 1973; Güler, 1979). Bu işlevsel farklılaşma endüstrideki çatışmanın temel kaynaklarından birisini teşkil etmiştir. Bu nedenle endüstride gerek işçiler gerekse işçilerle yöneticiler ve yönetim arasında bir gerilim olması doğaldır. Nitekim bu gerilim kaygı düzeyine ve insanlararası ilişkilere yansımıştır. İnsanlararası ilişkilerin bozulması ise stres yaratıcı bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Bu araştırmada da denek grupları için yüksek kaygı düzeyi tesbit edilmiş bununla paralel olarak denek gruplarının uyumlu olmayan davranışlar gösterdikleri bulunmuştur.

E. KAYGI PUANLARININ YORDANMASINA İLİŞKİN BULGU VE TARTIŞMALAR

Kaygı değişkenini yordayabilmek amacıyla çoklu regresyon analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Kaygı değişkenini yordamada yararlanılan değişkenler ise insan ilişkileri değişkeni, iş doyumunu değişkeni, kişiliğin nörotizm boyutu değişkeni ve kişiliğin dışa dönüklük boyutu değişkenidir.

Bulgular ve tartışma bölümünün bu kısmında yanıtlanması amaçlanan soru aşağıda verilmiştir :

Kaygı puanını yordamada kişilik, iş doyumunu, kişiler arası ilişkiler değişkenlerinden yararlanmak mümkün müdür?

Bu soruya yanıt ararken analizler cinsiyet ve hiyerarşik düzey gruplarına uygulanmıştır. Yani cinsiyet için kadın ve erkek, hiyerarşik düzey için yönetici, usta ve işçi denek grupları yönünden durumluk ve sürekli kaygı değişkenlerinin yordanabilirliği araştırılmıştır. İşletmeler değişkeni için herhangi bir analiz yapılmamıştır. Böyle bir yaklaşım benimsemenin nedeni, "Bulgular ve Tartışma" bölümünün diğer kısımlarında görüldüğü gibi araştırma açısından cinsiyet ve hiyerarşik düzey değişkenlerinin anlamlı çıkmış olmasıdır. Buna karşın işletmeler değişkeni için böyle anlamlı farklılık elde edilememiştir. Diğer kısımlar için elde edilen bu bulgu dikkate alınarak cinsiyet ve hiyerarşik düzey alt grupları için analizler yapılmıştır.

Kadın denek gruplarının; durumluk kaygı puanlarının % 79, sürekli kaygı puanlarının ise % 56 oranında yordanabileceği bulunmuştur (Bkz. Tablo 19). Bu yordamalarda en etkin olan değişken Tablo 19'da da görüldüğü gibi insan ilişkileri değişkenidir. Diğer değişkenler ise bu yordama değerine çok fazla katkıda bulunmamışlardır.

Tablo 19 : Kadın Denek Grupları İçin Kaygı Puanlarının Yordanması

Kestirilen Değişken	DURUMLUK KAYGI			SÜREKLİ KAYGI		
	R	R ²	F	R	R ²	F
Kestiren Değişkenler						
İnsan İlişkileri Değişkeni	.882	.77	1018.15 ^a	.745	.55	361.01 ^a
Kişiliğin Dışa Dönüklük Boyutu Değişkeni	.886	.78	523.91 ^a	-	-	-
İş Doyumu Değişkeni	.887	.79	262.05 ^a	.746	.56	89.59 ^a
Kişiliğin Nörotizm Boyutu Değişkeni	-	-	-	-	-	-

a: p < .001

Erkek denek gruplarında ise kaygı puanlarının yordanmasının kadın denek gruplarına kıyasla düşük olduğu bulunmuştur. Bunu göstermek amacıyla düzenlenmiş olan Tablo 20 incelendiğinde durum açıkça görülmektedir. Hem durumluk hem de sürekli kaygı puanlarının yordama gücü yaklaşık olarak yalnızca % 1'dir. Görüldüğü gibi bu oldukça düşük bir değerdir (Bkz. Tablo 20).

Tablo 20 : Erkek Denek Grupları İçin Kaygı Puanlarının Yordanması

Kestirilen Değişken	DURUMLUK KAYGI			SÜREKLİ KAYGI		
	R	R ²	F	R	R ²	F
İnsan İlişkileri Değişkeni	.244	.05	18.88 ^a	.238	.06	17.97 ^a
İş Doyum Değişkeni	.286	.08	13.28 ^a	.271	.07	11.83 ^a
Kişiliğin Dışa Dönük Boyutu Değişkeni	-	-	-	.296	.08	8.52 ^a
Kişiliğin Nörotizm Boyutu Değişkeni	.291	.09	6.84 ^a	.304	.09	7.52 ^a

a: p<.001

Cinsiyet grupları birlikte ele alındığında kadınlarda kaygı puanlarının güvenilir olarak yordanabileceği, erkeklerde ise yordamanın güç olabileceği görülmüştür. Bu pek şaşırtıcı bir bulgu değildir. Çünkü bulgular bölümünün diğer kısımlarında da çoğu zaman cinsel farklılık anlamlı çıkmıştır.

Cinsiyet grupları için yapılan bu analizler bir kez de hiyerarşik düzey alt grupları olarak kabul edilmiş olan yöneticiler, ustalar ve işçiler için de uygulanmıştır.

Yönetici grubuna uygulanan analizlerden elde edilen veriler Tablo 21'de özetlenmiştir. Bu bulgulara göre durumluk kaygı değişkeninin yordama gücü % 79, sürekli kaygı değişkeninin yordama gücü ise % 62'dir. Yine her iki kaygı puanı için de yordama gücü en yüksek olan değişken insan ilişkileridir.

Tablo 21 : Yönetici Denek Grupları İçin Kaygı Puanlarının Yordanması

Kestirilen Değişken	DURUMLUK KAYGI			SÜREKLİ KAYGI		
	R	R ²	F	R	R ²	F
Kestiren Değişkenler						
İnsan İlişkileri Değişkeni	.879	.77	660.16 ^a	.781	.61	303.18 ^a
Kişiliğin Nörotizm Boyutu Değişkeni	.882	.78	338.19 ^a	-	-	-
Kişiliğin Dışa Dönüklük Boyutu Değişkeni	.883	.79	168.83 ^a	.785	.62	76.42 ^a
İş Doyumu Değişkeni	-	-	-	-	-	-

a: p < .001

Usta denek grubunda ise gerek durumluk ve gerekse sürekli kaygı değişkenlerinin yordama gücünün yönetici grubuna kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Durumluk kaygı puanlarının yordama miktarı %82, sürekli kaygı puanlarının yordama miktarı ise %67 dir. Yine bu yüzdelerde en büyük pay insan ilişkileri değişkenine aittir (Bkz. Tablo 22).

Tablo 22 : Usta Denek Grupları İçin Kaygı Puanlarının Yordanması

Kestirilen Değişken	DURUMLUK KAYGI			SÜREKLİ KAYGI		
	R	R ²	F	R	R ²	F
İnsan İlişkileri Değişkeni	.899	.80	818.73 ^a	.812	.66	374.76 ^a
İnsan Doyum Değişkeni	.902	.81	420.95 ^a	-	-	-
Kişiliğin Dışa Dönüklük Boyutu Değişkeni	.903	.82	209.69 ^a	.816	.67	94.44 ^a
Kişiliğin Nörotizm Boyutu Değişkeni	-	-	-	-	-	-

a: p < .001

İşçi denek alt grupları için yapılan analizde ise yordama gücünün yönetici ve usta denek gruplarına kıyasla düşüğü görülmüştür. Bu oran durumluk kaygı için % 26, sürekli kaygı için % 21 olarak bulunmuştur. Burada da yine yordama gücü en yüksek değişken insan ilişkileridir (Bkz. Tablo 23).

Tablo 23 : İşçi Denek Grupları İçin Kaygı Puanlarının Yordanması

Kestirilen Değişken	DURUMLUK KAYGI			SÜREKLİ KAYGI		
	R	R ²	F	R	R ²	F
Kestiren Değişkenler						
İnsan İlişkileri Değişkeni	.281	.08	16.99 ^a	.318	.10	22.41 ^a
İş Doyum Değişkeni	.357	.13	14.39 ^a	.392	.15	17.93 ^a
Kişiliğin Dışa Dönüklük Boyutu Değişkeni	.388	.15	11.59 ^a	.447	.19	16.33 ^a
Kişiliğin Nörotizm Boyutu Değişkeni	.398	.16	9.22 ^a	.461	.21	13.16 ^a

a: P<.001

Hiyerarşik düzey alt gruplarının üçü birden ele alındığında gerek durumluk ve gerekse sürekli kaygı değişkenleri puanlarının yordanma gücünün yönetici ve usta gruplarında yüksek işçi grubunda ise düşük olduğu bulunmuştur.

Cinsiyet ve hiyerarşik düzey değişkenleri birlikte değerlendirildiğinde, cinsiyet olarak kadın; hiyerarşik düzey olarak da yönetici ve usta denek gruplarında kaygı puanlarının insan ilişkileri, iş doyum ve kişilik puanlarından yararlanılarak yordanabileceği bulunmuştur.

ÖNERİLER

Bu araştırmadaki yaklaşımı benimseyen araştırmaların daha fazla sayıda psiko-sosyal stres faktörü dikkate alınarak yapılması yararlı olacaktır. Çünkü araştırma sırasında ücret, vardiya sistemi, ulaşım sorunu, işyerindeki otoriter-demokratik ortam ve terfi gibi faktörlerin de çalışanların stres düzeyi üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Ayrıca bu araştırmada işkolları arasında hiçbir değişken yönünden anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Bu yüzden bundan sonraki çalışmalarda tek bir işkolu ele alınarak daha çok sayıda denekle derinlemesine incelemeler yapılabilir.

Yukarıda verilen bulgulardan da anlaşılacağı gibi, cinsiyet farklılıkları bu araştırmada ele alınan her değişkende karşımıza çıkmıştır. Kadının endüstrideki rolünü daha ayrıntılı incelemek yoluyla bu farklılıkların nedenleri ortaya çıkarılabilir. Araştırmamızın dikkati çeken en belirgin bulguları kadın deneklerle ilgilidir. Endüstride çalışan kadın denek grupları özellikle de yönetici ve usta grubunda çalışan kadın denekler kişilik yönünden nörotik ve dışa dönük olmayan bir davranış örüntüsüne sahiptirler, işlerinden doyum almamaktadırlar ve kaygı düzeyleri yüksektir.

Bu bulgu endüstri açısından önemlidir. Çünkü endüstride amaç verimliliktir. Verimliliğin sağlanabilmesinin temel koşulu sağlıklı ruh yapısı ve sağlıklı insan ilişkileridir. Yani

verimliliği sağlayacak olan endüstrideki insan faktörüdür. Bu araştırmada kadın deneklerin psikolojik göstergeleri verimliliği olumsuz yönde etkileyecek gibi görünmektedir. Bu konuda hem işçi hem de işletmeler yararına gerekli önlemleri almak amacıyla işletmelerde "işçi sağlığı üniteleri" kurulması yararlı olabilir. Bu ünitelerde çeşitli sağlık hizmetlerinin yanında ruh sağlığı konusunda çeşitli araştırmalar da desteklenebilir. Kadın işgücünün endüstriye daha büyük oranda katılmakta olduğu dikkate alınırsa bu grubun iş doyumunu ve kişisel mutluluğunu arttırmak endüstrideki verimlilik artışına büyük katkıda bulunacaktır.



Ö Z E T

İçinde yaşadığımız yüzyılda insan, çok çeşitli faktörlerin etkisiyle daha stresli bir yaşam sürmektedir. İnsanın yaşamındaki çeşitli değişimler, yapılması zorunlu olan görevler ve yaşamın güçlükleri, engellenmeler insanın her gün başa çıkmak zorunda olduğu güçlükler haline gelmiştir. Bu nedenle stres, çağımızın bir sağlık sorunu haline gelmiştir.

Bu çağdaş kaygıdan hareketle, bu araştırmada üç farklı işkolunu (tekstil-iplik, dokuma, boya terbiye, çimento) ele alarak psiko-sosyal stres faktörleri yönünden karşılaştırma problemi üzerinde durulmuştur. Kişilik, iş doyumu ve insan ilişkileri gibi psiko-sosyal stres faktörlerinin cinsiyete, hiyerarşik düzeye ve işkoluna göre değişip değişmediği incelenmiştir. Ayrıca bu gruplarda kaygı düzeyleri saptanarak psiko-sosyal stres faktörleriyle kaygı ilişkisine bakılmıştır.

Araştırmada tekstil, boya terbiye ve çimento işkollarında çalışan 590 denekten yararlanılmıştır. Bu deneklerin 290'ı kadın, 300'ü erkektir. Ayrıca her işkolunda üç hiyerarşik düzey mevcuttur. Bunlar yöneticiler, ustalar ve işçilerdir. Araştırmanın ölçek değişkenleri ise; kişiliğin nörotik boyutu, kişiliğin dışa dönüklük boyutu, iş doyumu, insan ilişkileri, işyerinde insan ilişkileri, işyeri dışında insan ilişkileri, aile içi insan ilişkileri, durumluk kaygı ve sürekli kaygıdır.

İlk iş olarak araştırmada kullanılacak olan ölçeklerin 60 kişilik bir grup üzerinde üç ay arayla uygulaması yapılmış ve ölçeklerin test-tekrar test güvenilirliği sağlanmıştır. Sonuç olarak Eysenck'in Kişiliğin İki Boyutu Ölçeği, Hackman ve Oldham'ın İş Doyumu Ölçeği, İnsan İlişkileri Ölçeği ve Süreksiz-Sürekli Kaygı Ölçeği'nin araştırmada kullanılmasına karar verilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre cinsiyet ve hiyerarşik düzey değişkenleri önemlidir. Cinsiyet değişkeni yönünden kadın denek gruplarının, hiyerarşik düzey değişkeni yönünden yönetici ve usta denek gruplarının kişilik yönünden revrotik ve dışa dönük olmayan bir davranış örüntüsüne sahip oldukları, işlerinden doyum almadıkları ve kaygı düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Buna karşın erkek denek gruplarının ise uyumsuz insan ilişkileri gösterdiği ortaya çıkmıştır.

İşletmelerarası farklılık beklenmiş ama bu doğrulayacak yeterli sayısal veri elde edilememiştir. Aksine, işkollarının homojen olduğu bulunmuştur.

Bu araştırmada bütün işkollarında insan ilişkileri puanlarına dayanarak durumluk ve sürekli kaygı puanlarının yordanabileceği gösterilmiştir.

Araştırma sonucunda getirilebilecek dikkate değer öneri, işletmelerde işçi sağlığı ünitelerinin kurulmasıdır. Ancak bu ünitelerin bütün sağlık hizmetlerini özellikle de zihni sağlığı kapsamı zorunludur.



E K L E R

EK 1 : Durumluk Kaygı Envanterleri İçin Test ve Retest
Sonuçları Dikkate Alınarak Hesaplanan Madde-Toplam
Korelasyonları

	<u>DK TOPLAM</u>			<u>DKR TOPLAM</u>	
	<u>r</u>	<u>p</u>		<u>r</u>	<u>p</u>
DK1	.64	.001	DKR1	.72	.001
DK2	.47	.001	DKR2	.68	.001
DK3	.32	.005	DKR3	.63	.001
DK4	.46	.001	DKR4	.69	.001
DK5	.51	.001	DKR5	.50	.001
DK6	.75	.001	DKR6	.68	.001
DK7	.70	.001	DKR7	.58	.001
DK8	.72	.001	DKR8	.74	.001
DK9	.49	.001	DKR9	.77	.001
DK10	.77	.001	DKR10	.63	.001
DK11	.34	.004	DKR11	-.51	.001
DK12	.60	.001	DKR12	.78	.001
DK13	.52	.001	DKR12	.66	.001
DK14	.43	.001	DKR14	.51	.001
DK15	.24	.03	DKR15	.65	.001
DK16	-.11		DKR16	.15	
DK17	.55	.001	DKR17	.61	.001
DK18	.42	.001	DKR18	.60	.001
DK19	.68	.001	DKR19	.75	.001
DK20	.72	.001	DKR20	.72	.001

Ek 2 : Sürekli Kaygı Envanteri İçin Test ve Retest Sonuçları Dikkate Alınarak Hesaplanan Madde-Toplam Korelasyonları

	<u>SK TOPLAM</u>			<u>SKR TOPLAM</u>	
	<u>r</u>	<u>p</u>		<u>r</u>	<u>p</u>
SK1	.69	.001	SKR1	.72	.001
SK2	.75	.001	SKR2	.77	.001
SK3	.49	.001	SKR3	.65	.001
SK4	.54	.001	SKR4	.64	.001
SK5	.58	.001	SKR5	.65	.001
SK6	.40	.001	SKR6	.61	.001
SK7	.53	.001	SKR7	.51	.001
SK8	.49	.001	SKR8	.60	.001
SK9	.29	.01	SKR9	.52	.001
SK10	.67	.001	SKR10	.70	.001
SK11	.61	.001	SKR11	.64	.001
SK12	.78	.001	SKR12	.63	.001
SK13	-.69	.001	SKR13	-.55	.001
SK14	.76	.001	SKR14	.65	.001
SK15	.69	.001	SKR15	.53	.001
SK16	-.28	.001	SKR16	-.44	.001
SK17	.69	.001	SKR17	.60	.001
SK18	.53	.001	SKR18	.60	.001
SK19	-.29	.001	SKR19	.28	.001
SK20	.65	.001	SKR20	.57	.001

Ek 3 : Kişiliğin İki Boyutu Ölçeği İçin Test ve Retest Sonuçları Dikkate Alınarak Hesaplanan Madde-Toplam Korelasyonları

	<u>ET TOPLAM</u>			<u>ET TOPLAM</u>	
	<u>r</u>	<u>p</u>		<u>r</u>	<u>p</u>
E1	.70	.001	ER1	.73	.001
E2	.57	.001	ER2	.62	.001
E3	.81	.001	ER3	.81	.001
E4	.50	.001	ER4	.52	.001
E5	.35	.001	ER5	.43	.001
E6	.80	.001	ER6	.80	.001
E7	.74	.001	ER7	.69	.001
E8	.65	.001	ER8	.72	.001
E9	.30	.008	ER9	.40	.001
E10	.42	.001	ER10	.45	.001
E11	.37	.001	ER11	.38	.001
E12	.45	.001	ER12	.50	.001

Ek 4 : Kişiliğin Nörotik Boyutu Test Bulgularına
Göre Madde-Toplam Korelasyonları

	<u>EN TOPLAM</u>	
	<u>r</u>	<u>p</u>
E1	.79	.001
E2	.54	.001
E3	.86	.001
E4	.53	.001
E5	.82	.001
E6	.82	.001
E7	-.40	.001
E8	-.57	.001
E9	.74	.001
E10	-.31	.008
E11	.86	.001
E12	-.59	.001

Ek 5 : Kişiliğin Dışa Dönüklük Boyutu Test Bulgularına
Göre Madde-Toplam Korelasyonları

	<u>ED TOPLAM</u>	
	<u>r</u>	<u>p</u>
E1	-.43	.001
E2	.86	.001
E3	-.38	.001
E4	.74	.001
E5	-.57	.001
E6	-.34	.001
E7	.85	.001
E8	.76	.001
E9	-.62	.001
E10	.84	.001
E11	-.56	.001
E12	.91	.001

Ek 6 : İş Doyumu Ölçeği İçin Test ve Retest Sonuçları
Dikkate Alınarak Hesaplanan Madde-Toplam
Korelasyonları

	<u>İDO TOPLAM</u>			<u>İDOR TOPLAM</u>	
	<u>r</u>	<u>p</u>		<u>r</u>	<u>p</u>
İD01	.83	.001	İDOR1	.79	.001
İD02	.83	.001	İDOR2	.80	.001
İD03	.10		İDOR3	.11	
İD04	.76	.001	İDOR4	.71	.001
İD05	.73	.001	İDOR5	.75	.001
İD06	.17		İDOR6	.15	
İD07	.78	.001	İDOR7	.87	.001
İD08	.80	.001	İDOR8	.72	.001
İD09	.71	.001	İDOR9	.66	.001
İD010	.74	.001	İDOR10	.79	.001
İD011	.82	.001	İDOR11	.86	.001
İD012	.71	.001	İDOR12	.81	.001
İD013	.82	.001	İDOR13	.82	.001
İD014	.85	.001	İDOR14	.85	.001

Ek 7 : İnsan İlişkileri Ölçeği İçin Test ve Retest
Sonuçları Dikkate Alınarak Hesaplanan
Madde-Toplam Korelasyonları

	<u>İİ TOPLAM</u>			<u>İİR TOPLAM</u>	
	<u>r</u>	<u>p</u>		<u>r</u>	<u>p</u>
ii1	.52	.001	iiR1	.50	.001
ii2	.61	.001	iiR2	.39	.001
ii3	.69	.001	iiR3	.58	.001
ii4	.64	.001	iiR4	.53	.001
ii5	.59	.001	iiR5	.61	.001
ii6	.81	.001	iiR6	.73	.001
ii7	.72	.001	iiR7	.62	.001
ii8	.72	.001	iiR8	.55	.001
ii9	.81	.001	iiR9	.60	.001
ii10	.43	.001	iiR10	.44	.001
ii11	.73	.001	iiR11	.51	.001
ii12	.85	.001	iiR12	.65	.001
ii13	-.11		iiR13	-.10	
ii14	.63	.001	iiR14	.52	.001
ii15	.58	.001	iiR15	.47	.001
ii16	.53	.001	iiR16	.46	.001
ii17	.31	.009	iiR17	.29	.01
ii18	.72	.001	iiR18	.51	.001
ii19	.60	.001	iiR19	.45	.001
ii20	.54	.001	iiR20	.34	.001
ii21	.72	.001	iiR21	.55	.001
ii22	-.38	.001	iiR22	-.32	.006

(Ek 7 devamı)

	<u>ii TOPLAM</u>		<u>iir TOPLAM</u>		
	<u>r</u>	<u>p</u>	<u>r</u>	<u>p</u>	
ii23	.49	.001	iir23	.39	.001
ii24	.50	.001	iir24	.32	.007
ii25	.56	.001	iir25	.52	.001
ii26	.55	.001	iir26	.52	.001
ii27	-.36	.002	iir27	-.27	.01
ii28	.56	.001	iir28	.57	.001
ii29	.63	.001	iir29	.57	.001
ii30	.67	.001	iir30	.64	.001
ii31	.59	.001	iir31	.59	.001
ii32	.48	.001	iir32	.41	.001
ii33	.42	.001	iir33	.43	.001
ii34	.63	.001	iir34	.64	.001
ii35	.47	.001	iir35	.37	.001
ii36	.66	.001	iir36	.56	.001
ii37	-.45	.001	iir37	-.31	.001
ii38	.68	.001	iir38	.42	.001
ii39	.48	.001	iir39	.27	.001
ii40	.66	.001	iir40	.43	.001
ii41	.68	.001	iir41	.52	.001
ii42	.53	.001	iir42	.45	.001

Ek 8 : İnsan İlişkileri Ölçeğinin Alt Testleri Olan İşyerinde İnsan İlişkileri, İşyeri Dışında İnsan İlişkileri, Aile İçi İnsan İlişkileri Ölçeklerinin Test ve Retest Bulgularına Göre Toplamla ve Birbirleriyle Inter-Korelasyonları

TOPLAM	1.00 ^a			
III TOPLAM	.75 ^a	1.00 ^a		
GII TOPLAM	.63 ^a	-.38 ^a	1.00 ^a	
AII TOPLAM	.60 ^a	-.27 ^b	-.21 ^c	1.00 ^a
	TOPLAM	III TOPLAM	GII TOPLAM	AII TOPLAM

TOPLAM R	1.00 ^a			
IIIR TOPLAM	.65 ^a	1.00 ^a		
GIIR TOPLAM	.70 ^a	-.42 ^a	1.00 ^a	
AIIR TOPLAM	.63 ^a	-.21 ^c	-.28 ^b	1.00 ^a
	TOPLAM	IIIR TOPLAM	GIIR TOPLAM	AIIR TOPLAM

a $p < .001$ b $p < .01$ c $p < .05$

Ek 9 : Denek Gruplarının Kaygı Ölçeğinden Aldıkları Puanların Puan Aralıklarına Göre Yüzdeleri

İşkolları	Kaygı Değişkeni		Durumluk Kaygı					Sürekli Kaygı				
			20 30	31 49	50 69	70 80	TOP- LAM	20 30	31 49	50 69	70 80	TOP- LAM
İplik İşkolu	Y	K	4	4	92		100		8	92		100
		E	16	80	4		100		88	12		100
	U	K	4	16	76	4	100		20	80		100
		E	20	80			100	4	96			100
	İ	K	8	80	12		100	4	76	20		100
		E	12	84	4		100		92	8		100
Dokuma İşkolu	Y	K		4	96		100		4	96		100
		E	24	68	8		100	8	88	4		100
	U	K	4	20	72	4	100	4	16	80		100
		E	8	92			100	12	80	8		100
	İ	K	8	68	24		100		84	16		100
		E	24	72	4		100	4	92	4		100
Boya Terbiye İşkolu	Y	K		8	72	20	100	8	80	12		100
		E	16	84			100		96	4		100
	U	K		24	76		100		24	76		100
		E	24	76			100	16	80	4		100
	İ	K	16	44	40		100		80	20		100
		E	4	88	8		100		88	12		100
Çimento İşkolu	Y	K			100		100			100		100
		E	16	84			100		100			100
	U	K	5	25	65	5	100	5	20	75		100
		E	36	60	4		100	4	92	4		100
	İ	K	8	76	16		100		76	24		100
		E	24	76			100		92	8		100

Not: Tablodaki değerlerin ondalık kısımları yuvarlatılmıştır.

Ek: 10 : Denek Gruplarının İş Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanların Yüzdeleri

İş Doyumu Değişkeni	İş Doyumu			Toplam		
	14	35	50			
İşkolları	34	49	70			
İplik İşkolu	Y	K	60	4	36	100
		E	4	48	48	100
	U	K	68	4	28	100
		E	12	40	48	100
	İ	K	12	44	44	100
		E	12	56	32	100
Dokuma İşkolu	Y	K	68		32	100
		E	4	36	60	100
	U	K	60	16	24	100
		E	16	48	36	100
	İ	K	4	68	28	100
		E	8	64	28	100
Boya Terbiye İşkolu	Y	K	68		32	100
		E	4	56	40	100
	U	K	60	24	16	100
		E	16	48	36	100
	İ	K	40	48	12	100
		E		64	36	100
Çimento İşkolu	Y	K	60	30	10	100
		E	12	68	20	100
	U	K	55	20	25	100
		E	8	32	60	100
	İ	K	20	56	24	100
		E	4	40	56	100

Not: Tablodaki değerlerin ondalık kısımları yuvarlatılmıştır.

Ek 11 : Denek Gruplarının Kişiliğın İki Boyutu Ölçeğinden Aldıkları Puanların Yüzdeleri

Kişilik Değişkeni	Nörotizm Boyutu				Dışa Dönüklük Boyutu				
	6	10	14	TOP- LAM	6	10	14	TOP- LAM	
İşkolları	9	13	17		9	13	17		
İplik İşkolu	Y	K	64	36		100	40	60	100
		E	20	72	8	100	88	12	100
	U	K	72	28		100	32	68	100
		E	36	60	4	100	76	24	100
	İ	K	44	56		100	56	44	100
		E	16	84		100	76	24	100
Dokuma İşkolu	Y	K	56	44		100	32	68	100
		E	20	80		100	68	32	100
	U	K	44	56		100	40	60	100
		E	28	64	8	100	84	16	100
	İ	K	48	52		100	48	52	100
		E	28	68	4	100	80	20	100
Boya Terbiye İşkolu	Y	K	72	28		100	24	76	100
		E	32	68		100	72	28	100
	U	K	60	32	8	100	48	52	100
		E	20	72	8	100	68	32	100
	İ	K	40	56	4	100	88	12	100
		E	16	84		100	84	16	100
Çimento İşkolu	Y	K	60	40		100	40	60	100
		E	32	68		100	72	28	100
	U	K	40	60		100	40	60	100
		E	8	88	4	100	96	4	100
	İ	K	32	60	8	100	64	36	100
		E	44	56		100	92	8	100

Not : Tablodaki değerlerin ondalık kısımları yuvarlatılmıştır.

Ek 12 : Denek Gruplarının İnsan İlişkileri Ölçeği ve Onun Alt Testlerinden Aldıkları Puanların Puan Aralıklarına Göre Yüzdeleri

İnsan İlişkileri Değişkeni	İnsan İlişkileri		İş erinde İnsan İlişkileri		İşye-Dışı İnsan İlişkileri		Alle İçi İnsan İlişkileri							
	42-105	106-147	14-35	36-48	14-35	36-48	14-35	36-48						
İşkolları	Y K	8	92	100	8	92	100	4	68	28	100	8	92	100
	E	96	4	100	92	4	100	64	36	100	88	12	100	100
İplik İşkolu	U K	92	8	100	20	80	100	20	48	32	100	20	80	100
	E	92	8	100	96	4	100	80	20	100	88	12	100	100
İ K E	K	60	40	100	60	40	100	40	56	4	100	88	12	100
	E	56	44	100	64	32	4	100	36	60	4	100	88	12
Dokuma İşkolu	Y K	100	100	100	100	100	64	36	100	36	100	100	100	100
	E	80	20	100	88	12	100	56	40	4	100	92	8	100
U K E	K	24	76	100	20	80	100	16	52	32	100	24	76	100
	E	92	8	100	92	8	100	84	16	100	88	12	100	100
İ K E	K	80	20	100	56	44	100	40	60	100	96	4	100	100
	E	88	12	100	84	16	100	68	32	100	92	8	100	100
Boya Terbiye İşkolu	Y K	8	92	100	8	92	100	8	44	48	100	8	92	100
	E	92	8	100	88	12	100	64	36	100	100	100	100	100
U K E	K	24	76	100	24	76	100	16	52	32	100	24	68	8
	E	92	8	100	92	8	100	56	44	100	92	8	100	100
İ K E	K	56	44	100	48	44	100	40	56	4	100	92	8	100
	E	88	12	100	76	24	100	72	28	100	88	12	100	100
Çimento İşkolu	Y K	100	100	100	100	100	70	30	100	30	100	100	100	100
	E	76	24	100	84	16	100	40	60	100	92	8	100	100
U K E	K	30	70	100	25	75	100	20	45	35	100	30	70	100
	E	88	12	100	96	4	100	64	36	100	92	8	100	100
İ K E	K	88	12	100	76	24	100	64	36	100	92	8	100	100
	E	76	24	100	80	20	100	32	68	100	96	4	100	100

Not: Tablodaki değerlerin ondalık kısımları yuvarlatılmıştır.

Ek 13 : Durumluk Kaygı Ölçeği

DURUMLUK KAYGI ÖLÇEĞİ

Aşağıda kişilerin kendilerine ait duygularını anlatmada kullanılan bir takım ifadeler verilmiştir. Her ifadeyi okuyun, sonra da O ANDA kendinizi nasıl hissettiğinizi ifadelerin sağ tarafındaki parantezlerden uygun olanını karalamak suretiyle belirtin. Doğru ya da yanlış cevap yoktur. Herhangi bir ifadenin üzerinde fazla zaman sarfetmeksizin ANINDA nasıl hissettiğinizi gösteren cevabı işaretleyiniz.

	<u>HİÇ</u>	<u>BİRAZ</u>	<u>ÇOK</u>	<u>TAMAMIYLA</u>
1. Şu anda sakinim	(1)	(2)	(3)	(4)
2. Kendimi emniyette hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)
3. Şu anda sinirlerim gergin	(1)	(2)	(3)	(4)
4. Pişmanlık duygusu içindeyim	(1)	(2)	(3)	(4)
5. Şu anda huzur içindeyim	(1)	(2)	(3)	(4)
6. Şu anda hiç keyfim yok	(1)	(2)	(3)	(4)
7. Başıma geleceklerden endişe ediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)
8. Kendimi dinlenmiş hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)
9. Şu anda kaygılıyım	(1)	(2)	(3)	(4)
10. Kendimi rahat hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)
11. Kendime güvenim var	(1)	(2)	(3)	(4)
12. Şu anda asabım bozuk	(1)	(2)	(3)	(4)
13. Çok sinirliyim	(1)	(2)	(3)	(4)
14. Sinirlerimin çok gergin olduğunu hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)
15. Kendimi rahatlamış hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)
16. Şu anda halimden memnunum	(1)	(2)	(3)	(4)
17. Şu anda endişeliyim	(1)	(2)	(3)	(4)
18. Heyecandan kendimi şaşkına dönmüş hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)
19. Şu anda sevinçliyim	(1)	(2)	(3)	(4)
20. Şu anda keyfim yerinde	(1)	(2)	(3)	(4)

Ek 14 : Sürekli Kaygı Ölçeği

SÜREKLİ KAYGI ÖLÇEĞİ

Aşağıda kişilerin kendilerine ait duygularını anlatmada kullandıkları bir takım ifadeler verilmiştir. Her ifadeyi okuyun, sonra da GENEL olarak kendinizi nasıl hissettiğinizi, ifadelerin sağ tarafındaki parantezlerden uygun olanını karalamak suretiyle belirtiniz. Doğru ya da yanlış cevap yoktur. Herhangi bir ifadenin üzerinde fazla zaman sarfetmeksizin GENEL olarak nasıl hissettiğinizi gösteren cevabı işaretleyin.

	HEMEN HİÇ BİR ZAMAN	BAZAN	ÇOK ZAMAN	HEMEN HER ZAMAN
1. Genellikle keyfim yerindedir	(1)	(2)	(3)	(4)
2. Genellikle çabuk yorulurum	(1)	(2)	(3)	(4)
3. Genellikle kolay ağlarım	(1)	(2)	(3)	(4)
4. Başkaları kadar mutlu olmak isterim	(1)	(2)	(3)	(4)
5. Çabuk karar veremediğim için fırsatları kaçıtırırım	(1)	(2)	(3)	(4)
6. Kendimi dinlenmiş hissedirim	(1)	(2)	(3)	(4)
7. Genellikle sakin, kendime hakim ve sokukkanlıyım	(1)	(2)	(3)	(4)
8. Güçlüklerin yenemeyeceğim kadar biriktiğini hissedirim	(1)	(2)	(3)	(4)
9. Önemsiz şeyler hakkında endişelenirim	(1)	(2)	(3)	(4)
10. Genellikle mutluyum	(1)	(2)	(3)	(4)
11. Herşeyi ciddiye alır ve etkilenirim	(1)	(2)	(3)	(4)
12. Genellikle kendime güvenim yoktur	(1)	(2)	(3)	(4)
13. Genellikle kendimi emniyette hissedirim	(1)	(2)	(3)	(4)
14. Sıkıntılı ve güç durumlarla karşılaşmaktan kaçınırım	(1)	(2)	(3)	(4)
15. Genellikle kendimi hüzünlü hissedirim	(1)	(2)	(3)	(4)

- | | | | | |
|---|-----|-----|-----|-----|
| 16. Genellikle hayatımdan memnunum | (1) | (2) | (3) | (4) |
| 17. Olur olmaz düşünceler beni rahatsız eder | (1) | (2) | (3) | (4) |
| 18. Hayal kırıklıklarını öylesine ciddiye alırım ki hiç unutmam | (1) | (2) | (3) | (4) |
| 19. Akli başında ve kararlı bir insanım | (1) | (2) | (3) | (4) |
| 20. Son zamanlarda kafama takılan konular beni tedirgen eder | (1) | (2) | (3) | (4) |



Ek 15 : İş Doyumu Ölçeği

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Lütfen her cümleinin yanındaki beş rakkamdan yalnızca birini işaretleyiniz. İşaretlemenizi yaparken işten aldığınız doyumu en iyi yansıtan rakkamı işaretlemeye dikkat ediniz. Her cümleyi yanıtlarken kendinize "Beni ne kadar tatmin ediyor?" sorunu sorunuz.

	BENİ HIÇ TATMİN ETMEZ	BENİ YETERİNCE TATMİN ETMEZ	KARAR- SIZIM	BENİ OLDUKÇA TATMİN EDER	BENİ ÇOK TATMİN EDER
1. Sahip olduğum iş güvenliği miktarı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Aldığım maaş ve terfilerin miktarı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. İşimin bana kazandırdığı büyüme ve gelişme miktarı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. İşimde birlikte çalıştığım ve konuştuğum insanlar	(1)	(2)	(3)	(4)	(4)
5. Amirimin bana gösterdiği adil muamele ve saygı derecesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. İşimi yaparken aldığım zahmete değer başarı duygusu	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Aynı işi yaptığım diğer iş arkadaşlarımı tanıma fırsatı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Kontrolörümün bana gösterdiği destek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. İşte yaptıklarımın karşılığında adilane olarak aldığım para miktarı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. İşimde uygulayabildiğim bağımsız düşünme ve davranış miktarı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. Bu fabrikanın benim geleceğim açısından ne kadar güvenilir şeyler vaadettiği	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. İşimdeki diğer insanlara yardım etme fırsatı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. İşimdeki mücadele miktarı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. İşyerimdeki yönetimin niteliği	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Ek 16 : İnsan İlişkileri Ölçeği

İNSAN İLİŞKİLERİ ÖLÇEĞİ

Lütfen her ifadenin yanındaki beş rakkamdan yalnızca birini, aşağıdaki ölçek sorularını dikkate alarak işaretleyiniz. Bu rakkam ifadeyi ne dereceye kadar kabul ettiğinizi gösterecektir.

	FİKRİME ÇOK UYGUN	FİKRİME UYGUN	KARAR- SIZIM	FİKRİME UYGUN DEĞİL	FİKRİME HIÇ UYGUN DEĞİL
1. İşyerimde hakarete uğradığımda arkadaşlarımla kavga etmekten çekinmem	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Genellikle arkadaşlarımla benim fikrime uymalarını isterim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Eşimle kişisel ve mahrem sorunlarımı rahatlıkla tartışabilirim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Birlikte çalıştığım arkadaşlarımla sık sık değiştirilmesi beni rahatsız eder	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. İnsanlarla kolay arkadaş olurum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Mesai saatlerimden arta kalan zamanımı ailemle birlikte geçirmekten hoşlanırım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. İşyerimdeki arkadaşlarımla bana karşı dürüst olduklarını düşünüyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. İşyeri dışında pek arkadaşım yoktur	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. Çocuklarımla konuşmaktan ve oynamaktan hoşlanırım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. İşimi kaybetmemek için, işyerimdeki ilişkilerimde kendimi ılımlı olmak zorunda hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. İnsanlardan uzak kalıp, tek başıma olduğumda kendimi mutlu hissederim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

- | | | | | | |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|
| 12. Akşamları genellikle bütün aile birlikte oluruz | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 13. İş arkadaşlarımla iyi bir grup oluşturduğumuzu düşünüyorum | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 14. Arkadaşlarımla sık sık anlaşmazlıklara düşerim | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 15. Çok önemli bir sırrımı eşime söylemektense çok yakın bir dostuma söylemeyi yeğlerim | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 16. Bazı iş arkadaşlarımla yük- selme hırsı beni rahatsız ediyor | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 17. Arkadaş grubumun ortak düşün- celerine ters düşmekten çekinmem | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 18. Hiçbir neden yokken eşime ufak armağanlar vermektan hoşlanırım | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 19. Amirimle ilişkilerimin daha yakın olması gerektiğini düşünüyorum | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 20. Bazı arkadaşlarımla inatçı ve dik kafalı olduğunu düşünüyorum | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 21. Ailemle ilgili önemli karar- lar alınırken her üyenin fikrinin alınması gerektiğini düşünüyorum | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 22. Zamanımın büyük bir bölümünü işyeri arkadaşlarımla geçir- mekten hoşlanırım | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 23. Gerçek ve yakın arkadaşlarım işyeri dışındadır | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 24. Aile büyüklerinin, özel iş- lerime gereğinden fazla ka- rıştıklarını düşünüyorum | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 25. "İnsanları idare etmenin en iyi yolu onlara duymak iste- dikleri şeyi söylemektir" görüşündeyim | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 26. Değerleri benimkilerden çok farklı insanlarla bile ahbaplık edebilirim | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |

27. Ailemde, kendimi işe yaramaz gibi hissetmeme neden olan biri var (1) (2) (3) (4) (5)
28. İşyerimdeki arkadaşlarla iyi geçinmenin en sağlam yolu onlardan uzak durmaktır (1) (2) (3) (4) (5)
29. Herkes çevresine hoş görünmeye çalışır (1) (2) (3) (4) (5)
30. Aile içinde kendimi genellikle yalnız hissedirim (1) (2) (3) (4) (5)
31. İşyerindeki arkadaşlarım geçimli (uyarılı) olduğumu söylerler (1) (2) (3) (4) (5)
32. Etrafımdaki insanlar beni eleştirmekten hoşlanmaz (1) (2) (3) (4) (5)
33. İşten eve dönerken, evde yine kötü birşeyler olacak endişesini duyarım (1) (2) (3) (4) (5)
34. Amirimin ve iş arkadaşlarımdan bana haksızlık ettiklerini düşünüyorum (1) (2) (3) (4) (5)
35. Etrafımda insanlar olmadığı zaman kendimi terk edilmiş hissedirim (1) (2) (3) (4) (5)
36. Aile içindeki huzurumun, işyerimdeki ilişkilerimi olumlu yönde etkilediğini düşünüyorum (1) (2) (3) (4) (5)
37. Mesai saatleri dışında iş arkadaşlarımla birlikte olmaktan hoşlanmam (1) (2) (3) (4) (5)
38. Arkadaşlarım benim olaylar ve durumlar hakkındaki görüşlerime genellikle güvenirliler (1) (2) (3) (4) (5)
39. Çocuklarımdan beni sinema, oyun, arkadaş toplantıları gibi sosyal ilişkilerden mahrum bıraktığı görüşündeyim (1) (2) (3) (4) (5)
40. Arkadaşlarımla genellikle çeşitli olaylarda ve durumlarda aynı duyguyu paylaşırız (1) (2) (3) (4) (5)
41. Ailemin son derece mutlu ve uyumlu olduğunu düşünüyorum (1) (2) (3) (4) (5)
42. Çevremdeki insanlarla sık sık tartışırım (1) (2) (3) (4) (5)

Ek 17 : Kişiliğin İki Boyutu Ölçeği

KİŞİLİĞİN İKİ BOYUTU ÖLÇEĞİ

Lütfen her cümle için karşısındaki üç seçenekten yalnızca birini işaretleyiniz. Bu rakkamlardan 1 EVET'i, 2 HAYIR'ı 3 ise KARARSIZIM'ı ifade etmektedir.

	<u>EVET</u>	<u>HAYIR</u>	<u>KARARSIZIM</u>
1. Görünürde herhangi bir neden olmaksızın kendinizi bazen mutlu, bazen mutsuz hisseder misiniz?	(1)	(2)	(3)
2. Davranışa geçmeyi, davranışı planlamayı tercih eder misiniz?	(1)	(2)	(3)
3. Görünürde belli bir sebep olsa da olmasa da sık sık ruhsal durumunuzda iniş-çıkışlar olur mu?	(1)	(2)	(3)
4. Derhal harekete geçmenizi gerektiren bir iş yaptığınızda mutlu olur musunuz?	(1)	(2)	(3)
5. Canınız sık sık olmaya eğilimli misiniz?	(1)	(2)	(3)
6. Herhangi bir konuya konsantre olmadıkça güçlük çeker misiniz?	(1)	(2)	(3)
7. Yeni arkadaşlar edinirken, genellikle ilk adımı siz mi atarsınız?	(1)	(2)	(3)
8. Davranışlarınızda hızlı ve kararlı olma eğiliminde misiniz?	(1)	(2)	(3)
9. Bir sohbet sırasında bile sık sık derin düşüncelere dalar mısınız?	(1)	(2)	(3)
10. Kendinizi canlı bir insan olarak mı değerlendirirsiniz?	(1)	(2)	(3)
11. Bazan kendinizi enerji dolu, bazan da çok tembel hisseder misiniz?	(1)	(2)	(3)
12. Çok sayıda sosyal ilişki kurmanız engellendiğinde mutsuz olur musunuz?	(1)	(2)	(3)

KAYNAKLAR

- Alexander, F., Psychosomatic Medicine, Its Principles and Application, Norton; NewYork, 1950.
- Andrews, F.; Farris, G., "Time pressure and performance of scientists and engineers: a 5-year panel study", Organizational Behev. and Human Performance, 8, 1972, s.185-200.
- Annula, S.; Nykyri, R.; Rusho, H., "Strain of employees in the machine industry in Finland", Ergonomics, 21 (7), 1978, s.509-519.
- Appley, M., H., Motivation, Threat Percention and the Induction of Psychological Stress, North Holland; Bonn, Amsterdam, 1962.
- Appley, M., H.; Trumbull, R., Psychological Stress, Appleton-Century-Crofts, NewYork, 1967.
- Argyle, M., The Social Psychology of Work, Penguin Books, Harmondsworth, Middlesex, 1974.
- Argyris, C., The Impact of Budgets on People, McMillan, Newyork, 1952.
- Argyris, C., Integrating the Individual and the Organization, Wiley, NewYork, 1964.
- Aslanoğlu, S., Habis Tümörlerin Oluşumunda Stresin Rolü, (Basılmış Bilim Uzmanlığı Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 1978.

- Aşkun, İ., C., İşgören, Eskişehir İktisadi ve Ticari Bilimler Basımevi, Eskişehir, 1978.
- Austin, D., M., "Heat stress and heat tolerance in two African populations", Dissertation Abstracts International, 35 (6-A), 1974, s.3187-3188.
- Baehr, M.; Renck, R., "The definition and measurement of employee morale", Administrative Science Quarterly, 3, 1958, s. 157-184.
- Baltaş, A.; Baltaş, Z., Stres ve Başa Çıkma Yolları, Matbaacı Ofset Tesisleri San. ve Tic. A.Ş., İstanbul, 1986.
- Bartley, S., H.; Chute, E., F., Fatigue and Impairment in Man, McGraw Hill, NewYork, 1947.
- Basowitz, H.; Persky, H.; Korchin, S., J.; Grinker, R., R., Anxiety and Stress, McGraw-Hill, NewYork, 1955.
- Bass, B., M.; Barrett, G., V., Man, Work and Organizations, Allyn and Bacon Inc., Boston, 1973.
- Başaran, İ., E., Örgütsel Davranış, A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları, Ankara, 1982.
- Bavels, A.; Barrett, D., "An experimental approach to organizational communication", Personnel, March, 1951, s.368.
- Baysal, A., C., Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1981.

- Beba, N., Değişen Toplumda Çalışan Evli Kadın ve Kaygı (Yayınlanmamış Master Tezi), Ege Üniversitesi, İzmir, 1979.
- Beehr, T., A., "Relationship between role stress and satisfaction with coworkers", Paper presented at the meeting of the Midwestern Psychological Association, St.Louis, Missouri, May, 1980.
- Beehr, T., A., "Perceived situational moderators of the relationship between role ambiguity and role strain" Journal of Applied Psychology, 61, 1976, s.35-40.
- Beehr, T., A.; Nevman, J., E., "Job stress, employee health and organizational effectiveness: a facet analysis, model and literature review", Personel Psychology, 31 (4), 1978, s.665-699.
- Beehr, T., A.; Walsh, J., T.; Taber, T., D., "Relationship of stress to individually and organizationally valued states: Higher order needs as a moderator", Journal of Applied Psychology, 61, 1976, s.41-47.
- Berelson, B.; Steiner, G., Human Behavior: An Inventory of Scientific Findings, Harcourt, Brace and World, Newyork, 1964.
- Blau, G., "An empirical investigation of job stress, social support, service length and job strain", Organizational Behavior and Human Performance, 27, 1981, s.279-302.

- Bonjer, F., H., "Actual energy expenditure in relation to physical working capacity", Ergonomics, 5, 1962, s.29-30.
- Breslow, L.; Buell, P.; "Mortality from coronary heart disease and physical activity of work in California", Journal of Chronological Dissertation, 11, 1960, s.615-626.
- Broadbent, D., "Effects of noise on behavior", Handbook of Noise Control (Edt., Harris, C.,M.), McGraw-Hill, NewYork, 1957.
- Brooks, A., "Mental stress at work", The Practitioner, 210, 1973, s.500-506.
- Brooks, G, W.; Mueller, E., F., "Serum urate concentrations among university professors", Journal of American Medical Association, 195, 1966, s.415-418.
- Brown, J., A., C., The Social Psychology of Industry, Penguin Books, London, 1973.
- Buck, V., E., Working Under Pressure, Staples Press, London, 1972.
- Bullard, C., G., "A sociological study of prison officers in New South Wales: A stressful occupation", Dissertation Abstracts International, 38 (10-A) 1978, s. 6347.

- Burke, J., R., (Occupational stresses and job satisfaction",
Journal of Social Psychology, 100(2), 1976, s.235-244.
- Buzzard, R., B., "A practical look at industrial stress",
Occupational Psychology, 47(1-2), 1973, s.51-61.
- Buzzard, R., B.; Lidell, F., K., "Coalminers attendance at work",
Medical Research Memorandum 3., National Coal Board Medi-
cal Service, London, 1963.
- Cameron, C., "Theory of fatigue", Man Under Stress (Edt. Welford,
A., T.), Tavlror and Francis Ltd., London. 1974.
- Caplan, R.; Cobb, S.; French, J., R., P.; Van, H., R.; Pinneau, S.,
R., Job Demands and Worker Health: Main Effect and Occu-
pational Differences, U.S. Government Printing Office,
Washington, D., C., 1975.
- Castello, T., Zalkind, S., Psychology in Administration, Prentice-
Hall Englewood Cliffs, NewJarsey, 1963.
- Chassie, M., B.; Bhaget, R., S., "Role stress in working women:
Differential effect on selected organizational outcomes",
Group and Organization Studies, 5, 1980, s.224-253.
- Cherry, N., "Stress, anxiety and work: A longitudinal study",
Journal of Occupational Psychology, 51 (3) 1978, s.259-270.
- Clapham, M., J., S., "The stress of work and social responsibi-
lity", National Association for Mental Health, 1964,
s.60-69

- Coburn, D., "Job worker in congruence-consequences for health", Journal of Health and Social Behavior, 16, 1975, s.198-212.
- Coburn, D., "Stress at work", Current Concerens in Occupational Stress (Book Reviews), (Edt. Cooper, C., L.; Payne, R.) Journal of Management Studies, 18(1), 1981, s.115-119.
- Coch, L.; French, J., R., P., "Overcoming resistance to change", Human Relation 11, 1948, s.512-532.
- Cofer, C., N.; Appley, M., H., Motivation: Theory and Reseachr, Wiley, NewYork, 1964.
- Cohen, J., "German and American workers: A comperative view of worker distress", International Journal of Mental Healt, 5 (2), 1976, s.138-147.
- Cooper, C., L., Group Training for Individual and Organizational Development, S.Karger, Basel, Switzerland, 1973.
- Cooper, C., L., The Stress Check, Prentice-Hall Inc., NewJersey, 1981.
- Cooper, C., L., "The social-psychological precursors to canver", Journal of Human Stress, 1984, s.4-11.
- Cooper, C., L.; Marshall, J., "The management of stress", Per-sonnel Review, 4, 1975, s.27-31.
- Cooper, C., L.; Marshall, J., "Occupational sources of stress: A review of literature relating to coronary herart disease and mental ill health", Journal of Occupational Psychology, 49, 1976, s. 11-28.

Cox, T., Stress, University Park Press, Baltimore, 1978.

Crawley, M.; Morris, J., System Analyst Selection, Manchester: National Computing Centre; National Institute of Industrial Psychology, London, 1970.

Çağatay, T., Kapitalist İçtimai Nizam ve Bugünkü Durumu, D.T.C.F. Yayınları, Ankara, 1958.

Çelikkol, A., "Endüstride ruhsal stresler", İktisat Dergisi, 17 (103), 1973, s.19-27.

Çelikkol, A.; Örnek, T., "Endüstriyel psikiyatri alanında bir ön çalışma: Bir tekstil fabrikasında ruh sağlığı araştırması", Nöroloji, 4(1), 1973, s.14-27.

Dainoff, M., J., "Occupational stress factors in visual display terminal (VDT) operation: A review of empirical research", Behavior and Information Technology, 1(2), 1982, s.141-176.

Davidson, M., J.; Cooper, C., L., "Occupational stress in female managers: A comparative study", Journal of Management Studies, 21(2), 1984, s.185-205.

Davies, D.; Shackleton, V., Psychology and Work, Methuen Co., Ltd., London, 1975.

Davis, K., Human Behavior at Work, McGraw-Hill, NewYork, 1972.

Davis, K., İşletmede İnsan Davranışı (Çev. Tosun, K.), İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul, 1984.

- Davis, R.; England, G.; Lofquist, L., Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation (No: 30): A Theory of Work Adjustment, University of Minnesota, Minneapolis, 1968.
- Dawkins, J.; Deep, F., C.; Selzer, N., "Occupational stress in a public mental hospital: The psychiatrist's view", Hospital and Community Psychiatry, 35(1), 1984, s.56-60.
- Dohrenwend, B., P., "The social psychological nature of stress: A framework for casual inquiry", Journal of Abnormal Social Psychology, 62, 1961, s.294-302.
- Dohrenwend, B., S.; Dohrenwend, B., P., Stressful Life Events, Wiley, NewYork, 1974.
- Doll, R., E.; Jones, A., F., "Occupational factors in the aetiology of gastric and duodenal ulcers", Medical Research Council Special Report Series, No: 276, HMSO, London, 1951.
- Donaldson, J.; Gowler, D., "Prerogatives, participation and managerial stress", Managerial Stress (Edt. Gowler, D.; Legge, K.), John Wiley and Sons Inc., NewYork, 1975.
- Douglas, J., W., B., "The use and abuse of national cohorts", The organisation and Impact of Social Research (Edt. Shipman, M.), Kegan Paul, Routledge, London, 1976.
- Drucker, P., F., The New Society: The Anatomy of Industrial Order, Harper Torchbooks, NewYork, 1962.
- Drucker, P., F., "Big business and the national purpose", Harvard Business Review, March-April, 1962, s.55.

- Dubin, R., "Workers", International Encyclopedia of the Social Sciences, Vol. 16, 1968, s.564-571.
- Dunbar, H., F., Mind and Body, Random House, NewYork, 1947.
- Ergenç, A., Analitik Bir Yaklaşımla İşe Bağlılık Olgusunun İncelenmesi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayını, İzmir, 1982.
- Ersoy, B., "İşçi gözü ile işçi ve işveren münasebetleri", Sosyal Siyaset Konferansları, Altıncı Kitap, İsmail Akagün Matbaası, İstanbul, 1954.
- Etzioni, A., Modern Örgütler, ODTÜ Yayınları, Ankara, 1969.
- Eysenck, H., J., "A short questionnaire for measurement of two dimensions of personality", Journal of Applied Psychology, Vol. 42, No 1, 1958.
- Felton, J.; Cole, R., "The high cost of heart disease", Circulation, 27, 1963, s.957-962.
- Ferguson, D., "A study of occupational stress and health", Ergonomics, 6 (5), 1973, s.649-664.
- Finkelman, J.; Glass, D., "Reappraisal of the relationship between noise and human performance by means of a subsidiary task measure", Journal of Applied Psychology, 54, 1970, s.211-213.

- Fleming, R.; Baum, A.; Singer, J., E., "Toward an integrative approach to the study of stress", Journal of Personality and Social Psychology, 46, 1984, s.939-949.
- Fodor, E., M., "Group stress, authoritarian style of control, and use of power", Journal of Applied Psychology, 61 (3), 1976, s.313-318.
- Ford, D., C.; Bagot, D., S., "Correlates of job stress and job satisfaction for minority professionals in organizations an examination of personal and organizational factors", Group and Organization Studies , 3, 1978, s.30-41.
- Fox, A., A Sociology of Work in Industry, McMillan, London, 1973.
- Frankenhauser, M.; Gardell, B., "Underload and overload in working life: Outline of a multidisciplinary approach", Journal of Human Stress, 2 (3), September, 1976, s.378-390.
- French, J., R., P.; Caplan, R., D., "Organizational stress and individual strain", The Failure of Success (Edt. Marrow, A., J.), AMACOM, NewYork, 1973, s.30-66.
- French, J., R., P.; Caplan, R., D., "Psychological factors in coronary heart disease", Industrial Medicine 39, 1970, s.383-397.
- French, J., R., P.; Israel, J.; As, D., "An experiment in participation in a Norwegian factory", Human Relation, 13(1), 1960, s.3-20.

- French, J., R., P.; Typper, C., J., Mueller, E., I., "Workload of university professors", (basılmamış araştırma raporu), University of Michigan, Ann Arbor, Michigan, 1965.
- Fried, Y., "The physiological measurement of work stress: A critique", Personnel Psychology, 37, 1984, s.583-615.
- Gardell, B., "Alienation and mental health in the modern industrial environment", Society Stress and Disease, Vol. 1.: The Psychological Environment and Psychosomatik Disease (Edt, Levi, L.), Oxford University Press, London, 1971).
- Gavin, J., F.; Axelrod, W., "Managerial stress and strain in a mining organization", Journal of Vocational Behavior, 11(1), 1977, s.66-74.
- Gibson, J., L.; Klein, S., W., "Employee attitudes as a function of age and length of service: a reconceptualization", Academy of Management Journal, 13, 1971, s.411-425.
- Gilmer, B., H., Applied Psychology Adjustmens in Living and Work, McGraw-Hill Book Co., NewYork, 1975.
- Glass, D., C.; Singer, J., E., Urban Stress, Academic Press Inc., NewYork, 1972.
- Gowler, D.; Legge, K., "Stress, success and legitimacy", Managerial Stress, (Edt. Gowler, D.; Legge, K.), John Wiley and Sons Inc., NewYork, 1975.

- Grace, W., F., "Life situations, emotions and chronic ulcerative colitis", Research Publications Asso. for Nervous and Mental Disorders, 29, 1950, s.679-691.
- Grinker, R., R.; Spiegel, J., D., Men Under Stress, Blakiston, Philadelphia, 1945.
- Gross, E., "Work, organization and stress", Social Stress (Edt. Levine, S.; Scotch, N., A.), Aldine Publishing Company, Chicago, Illinois, 1970.
- Guba, E., "Morale and satisfaction: a study in part-future time perspective", Administrative Science Quarterly, 3, 1958, s.195-209.
- Gupta, N.; Beehr, T., A., "Job stress and employee behaviors", Organizational Behavior and Human Performance, 23, 1979, s.373-387.
- Gurin, G.; Veroff, J.; Feld, S., American View Their Mental Health, Basic Books, 1960.
- Güleç, C., "Yetişkin cerrahi hastalarda ameliyat öncesi anksiyete", XV. Ulusal Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Kongresi Bildiri Özetleri, 18-21 Eylül, İstanbul, 1979.
- Güleç, C.; Savaşır, I., Bir ölçek olarak "gözlenen anksiyete belirtileri formu", XV. Ulusal Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Kongresi Bildiri Özetleri, 18-21 Eylül, İstanbul, 1979.
- Güler, Ş., Çağdaş Sanayide İşçi-İşveren İlişkilerinin Sosyolojik Anlamı, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1979.
- Hackman, J., R.; Oldham, G., R., Work Redesign, Addison-Wesley Com., Massachusetts, 1980.

- Harbison, F.; Myers, C., A., Management in the Industrial World, McGraw-Hill, NewYork, 1959.
- Hennigan, J., K.; Wortham, A., W., "Analysis of workday stresses on industrial managers using heart rate as a criterion", Ergonomics, 18 (6), 1975, s.675-681.
- Herzberg, F.; Mausner, B.; Snyderman, B., The Motivation to Work, John Wiley, NewYork, 1959.
- Hicks, H., G., Örgütlerin Yönetimi : Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından (Çev. Tekok, O.; Aytek, B.; Şen, S.), Olgaç Matbaası, Ankara, 1979.
- Hinkle, L., E., "The concept of 'stress' in the biological and social sciences", Science, Medicine and Man, 1, 1973, s.31-48.
- Hinkle, L., E., "The concept of 'stress' in the biological and social sciences", Psychosomatic Medicine: Current Trends and Clinical Implications (Edt. Lipowski, Z., P.; Lipsitt, D., R.; Whybrow, P., C.), Oxford University Press, NewYork, 1977.
- Hockey, G., R., "Effect of noise on human efficiency and some individual differences", Journal of Sound and Vibration, 20, 1972, s. 299-304.
- Holahan, C., J., Environmental Psychology, Random House, NewYork, 1982.

- House, J., S.; McMichael, A., J.; Welles, J., A.; Kaplan, B., H., "Occupational stress and health among factory workers", Journal of Health and Social Behavior, 20, 1979, s.139-160.
- House, R., J., Rizzo, J., R., "Roli conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior", Organizational Behavior and Human Performance, 7, 1972, s.464-505.
- Hulin, C., I., "Effects of community characteristics on measures of job satisfaction", Journal of Applied Psychology, April, 1966, s.185-192.
- Howard, H.; Scott, R., A., "A proposed framework for the analysis of stress in the human organism", Behavioral Science, 10, 1965, s.141.
- Indik, B., P., "Relationship between job-related stress and strain in industrial workers", Journal of Industrial Psychology, 2(1), 1964, s.22-27.
- Ingram, A., L., "Industry and mental illness", Delevare Medical Journal, 41(10), 1969, s.295-301.
- İncir, G., Ergonomi, Milli Prodüktivite Merkezi, Ankara, 1980.
- Janis, I., "Problems of theory in the analysis of stress behavior", Journal of Social Issues, 10, 1954, s.12-25.
- Jenkins, C., D., "Psychological and social precursors of coronary diseases", NewEng. J.Med., 284(6), 1971, s.307-317.

- Johnson, T., W.; Stinson, J., E., "Role ambiguity, role conflict and satisfaction: Moderating effects of individual differences", Journal of Applied Psychology, 60, 1975, s.329-333.
- Johnston, L., "Card punching", NIIP Report 18, National Institute of Industrial Psychology, London, 1964.
- Kahn, R., L.; Quinn, R., R., "Role stress", Mental Health and Work Organization, (Edt. McLean, I.), Rank McMally, Chicago, 1970.
- Kahn, R., P.; Wolfe, D., H.; Quinn, R., R.; Snoek, J., D.; Rosenthal, R., A., Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity, Wiley, New York, 1964.
- Kanungo, R., H., "Affiliation and autonomy under stress", Psychological Stress, 46, 1980, s.1340.
- Kaplan, H., B., "Family stress, coping and social support", Contemporary Psychology, 28(9), 1983, s.691-692.
- Kavanagh, M., J.; Hurst, M., V.; Rose, R., "The relationship between job satisfaction and psychiatric health symptoms for air traffic controllers", Personnel Psychology, 34, 1981, s.691-707.
- Kepecs, J., G.; Robin, M., "Life situations, emotions and a topik dermatitis", Research Publication Association for Nervous and Mental Disorders, 29, 1950, s.1010-1015.
- Kiritz, S.; Moos, R., H., "Physiological effects of social environments", Psychosomatic Medicine, 36, 1974, s.96-114.

- Klein, S., M.; Maher, J., R., "Education level and satisfaction with pay", Personnel Psychology, Summer, 1966, s.195-208.
- Knesper, D., J.; Hirtle, S., C., "Strategies to attract psychiatrists to state mental hospital work", Archives of General Psychiatry, 38, 1981, s.1135-1140.
- Knight, J., A., "Psychological factors in industrial medicine", The Psychological Basis of Medical Practice (Edt. Lief, H., I.; Lief, V., F.; Lief, R., N.), Hoeber Medical Division, Harper and Row Publishers, NewYork, Evanston, London, 1963.
- Kobasa, S., C., O.; Puccetti, M., C., "Personality and social resources in stress resistance", Journal of Personality and Social Psychology, 54(4), 1983, s.839-850.
- Koçer, M., Y., "Çalışanların psikososyal özellikleri", Sanayide Beşeri Münasebetlerin Bazı Vecheleri (Der. Yakın ve Orta-Doğu Çalışma enstitüsü), Matbaa Teknisyenleri Basımevi, Istanbul, 1964.
- Kolasa, B., J., İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş (Çev. Tosun, K., vd.), Fatih Yayınevi, Istanbul, 1979.
- Korman, A., Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji (Çev. Akhun, İ.; Alkan, C.), MEGSB Basımevi, Ankara, 1978.
- Kornhauser, A., Mental Health of the Industrial Worker, Wiley, NewYork, 1965.

- Kozacıoğlu, G., Çocukların Anksiyete Düzeyleri ile Annelerin Tutumları Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 1982.
- Kumral, A., Durumluk-sürekli Anksiyete, Posoperatif Ağrı ve Hemşirelik Etkileşiminin İlişkileri, Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, Ege Üniversitesi, Ege Tıp Fakültesi, İzmir, 1979.
- Langsley, D., G.; Robinowitz, C., B., "Psychiatric man-power: An overview", Hospital and Community Psychiatry, 30, 1979, s.749-755.
- LaRocco, J., M.; Jones, A., P., "Co-worker and leader support as moderators of stress-strain relationship in work situations", Journal of Applied Psychology, 63, 1978, s.629-634.
- Lawler, E.; Hall, E., Motivation in Work Organization, Wedswort Publishing Company Inc., Belmont, California, 1973.
- Lazarus, R., S., Psychological Stress and the Coping Process, McGraw-Hill Book Company, NewYork, 1966.
- Lazarus, R., S.; Folkman, S., Stress, Appraisal and Copin, Springer Publishing Company, NewYork, 1984.
- Lewin, K., The Conceptual Representation and Measurement of Psychological Forces, Duke University Press, Durham, H.C., 1938.

- Life Extension Foundation, "6000 managers report their experience", Management Review, 47, 1958, s.13-21.
- Likert, R., New Pattern of Management, McGraw-Hill, NewYork, 1961.
- Lindemann, E., "Modifications in the course of ulcerative colitis in relationship to changes in life situations and reaction patterns", Research Publication, Association for Nervous and Mental Disorders, 29, 1950, s.706-723.
- Locke, E., "The nature and causes of job satisfaction", Handbook of Industrial and Organizational Psychology (Edt.Dunette,M.), Rand McNally, Chicago, 1976.
- Lofquist, B., L.; Dawis, R., V., Adjusment of Work, Appleton-Century-Crofts, NewYork, 1969.
- Love, K., G.; Beehr, T., A., "Social stressors on the job: Recommendations for a broadenel perspective", Group and Organization Studies, 6(2), 1981, s.190-200.
- Lyons, T., F., "Role clarity, need for clarity, satisfaction, tension and withdrawal", Organizational Behavior and Human Performance, 6, 1971, s.99-110
- Mackworth, H., H., "Researches in the measurement of human performance", Medical Research Council Special Report Series, No: 268, HMSO, London, 1950.
- March, J., G.; Simon, H., A., Örgütler (Çev.Bozkurt,Ö.; Onaran, O.), TODAİE Yayını. Sevinç Matbaası, Ankara, 1975.

- Margolin, S., G., "Variations of gastric functions during conscious and unconscious conflict states", Research Publication, Association for Nervous and Mental Disorders, 29, 1950, s.656-664.
- Margolis, B., K.; Kroes, W., H., "Occupational stress and strain", Occupational Stress (Edt. McLean, A.), Thomas, Springfield, Illinois, 1974.
- Masen, J., W., "A historical view of the stress field", Journal of Human Stress, 1(2), 1975, s.22-26.
- Massie, J., L., "Automatic horizontal communication in management", Academy of Management Journal, August, 1960, s.83.
- McClelland, D., The Achieving Society, D. Van Nostrand, Princeton, New Jersey, 1961.
- McClelland, D.; Apicella, F., "Reminiscence following experimental induced failure", Journal of Experimental Psychology, 37, 1947, s.159-160.
- McGrath, J., E., "Stress and behavior in organizations", Handbook of Industrial and Organizational Psychology, (Edt. Dunette, H.), Rand McNally, Chicago, 1976.
- McGrath, J., E., "A conceptual formulation for research on stress", Social and Psychological Factors in Stress (Edt. McGrath, J., E.), Holt Rinehart and Winston, New York, 1970.
- McGregor, D., Örgütün İnsan İlişkileri Yönü (Çev. Energin, D.), ODTÜ Yayınları, Ankara, 1970.

- Mechanic, D., Students Under Stress, Free Press, Glencoe, 1962.
- Merton, R., K.. "Social structure and anomie", The Family: Its Function and Destiny, Harper, NewYork, 1957.
- Miller, J., G., "Information input overload and psycho-pathology", American Journal of Psychiatry, 8, 1960, s.116.
- Moss, R., H., The Social Climate Scales: An Overview, Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press, 1974.
- Moos, R., H.; Insel, P., M., "The work environment scale (WES)", Combined Preliminary Manual for Family, Work and Group Environment Scales (Edt.Moss, R., H.; Insel, P., M.), Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1974, s.16-25.
- Morris, J.; Martin, J., Computer Personel Selection-2 Programmers, National Computing Centre, Manchester, 1972.
- Mott, P., E.; Mann, F., C.; McLoughlin, Q.; Warwick, D., P., Shift Work, University of Michigan Press, Ann Arbor, 1965.
- Muchinsky, P., M., "Organizational communication: Relationship to organizational climate and job satisfaction", Academy of Management Journal, 20 (4), 1977, s.598.
- Murray, H., Explorations in Personality, Oxford University Press, NewYork, 1938.
- Myers, M., S., "Who are your motivated vorkers?", Harvard Business Review, 42(1), 1964, s.73-88.

- Öktem, Ö., Anksiyetenin Öğrenme ve Hafızaya Etkisi (Doktora Tezi). İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Psikiyatri Kürsüsü Yayını, İstanbul, 1981.
- Öner, N., Durumluk-Sürekli Kaygı Envanterinin Türk Toplumunda Geçerliliği, Yayımlanmamış Doçentlik Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 1977.
- Öner, N.; LeCompte, A., Süreksiz (Durumluk) - Sürekli Kaygı Envanteri El Kitabı, Boğaziçi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1983.
- Pardine, P.; Higgins, R.; Szeglin, A.; Beres, J., "Job-stress worker-strain relationship moderated by off-the-job experience", Psychological Reports, 48(3), 1981, s.963-970.
- Payne, R.; Pugh, D., "Organizational structure and climate", Handbook of Industrial and Organizational Psychology (Edt. Dunette, M.), Rand McNally, Chicago, 1976.
- Pelz, D., C.; Andrews, F., M., Scientists in Organizations, John Wiley, NewYork, 1966.
- Porter, L., W., "Job attitudes in management: 11. Perceived Importance of Nedes as a Function of Job Level", Journal of Applied Psychology, Vol. 47, 1963, s.141-148.
- Porter, L.,W.; Lawler,E.,E., Managerial Attitudes and Performance, Richard D, Irwin-Homewood, Illinois, 1968.
- Porter, L., W., Lawler,E.,E., "What job attitudes tell about motivation", Harvard Business Review, 46,1968, s.118-126.

- Posner, I.; Leitner, L., A.; Lester, D., "Stress in casino floor employees", Psychological Reports, 57(1), 1985, s.246.
- Quinn, R., P.; Shepard, L., S., The 1972-1973 Quality of Employment Survey, Ann Arbor, Michigan, Survey Research Center of the Institute for Social Research, University of Michigan, 1974.
- Robinson, P., J.; Shaver, P., R., Measures of Social Psychological Attitudes, ISR, Ann Arbor, Michigan, 1972.
- Rodahl, K.; Vokac, Z., "Work stress in Norwegian Trawler Fisherman", Ergonomics, 20(6), 1977, s.633-642.
- Roethlisberger, F., J.; Dickson, W., J., Management and the worker: an account of a research program conducted by the Western Electric Company, Hawthorne Works, Harvard University Press, Chicago, Cambridge, 1939.
- Roos, L., L., "Institutional change career mobility and job satisfaction", Administrative Science Quarterly, 23(2), 1978, s.318-329.
- Ripley, H., S., "Life situations, emotions and glaucoma", Research Pub. Asso. for Nerv. and Men. Disorders, 29, 1950, s.523-536.
- Russek, H., I.; Zohman, B., L., "Relative significants of hereditary diet and occupational stress in CHD of young adults", American Journal of Medical Sciences, 235, 1958, s.266-275.

Salihoğlu, A., Kronik Hemodiyaliz Tedavisi Gören Hastalarda Anksiyete, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi, Ankara, 1980.

Schachter, S., The Psychology of Affiliation, Stanford University Press, Stanford, Ca, 1959.

Schachter, S.; Festinger, L.; Willerman, B.; Hyman, R., "Emotional distruption and industrial productivity", Journal of Applied Psychology, 45, 1961, s.201-213.

Schneider, E., V., Industrial Sociology, McGraw-Hill, NewYork, 1969.

Schultz, D., P., Psychology and Inductry Today, McMillan Publishing Co., NewYork, 1978.

Scott, R.; Howard, A., "Models of stress", Social Stress (Edt. Levinne, S.; Norman, A., S.), Aldine Publishing Company, Chicago, Illinois, 1970.

Selye, H., Stress Without Distress, J.B. Lippincott Company, Philadelphia and NewYork, 1974.

Selye, H., The Stress of Life, McGraw-Hill, NewYork, 1956.

Selye, H., The Physiology and Pathology of Exposure to Stress, Acta Inc., Montreal, 1950.

Shaw, J., B.; Riskind, J., H., "Predicting job stress using data from the position analysis questionnaire", Journal of Applied Psychology, 68 (2), 1983, s.253-261.

- Shirom, A.; Silberwasser, S.; Kellerman, J., J., "Job stresses and risk factors in coronal heart disease among occupational categories in kibbutizm", Social Science of Medicine, 7, 1973, s.875-892.
- Shuler, R., S., "Definition and conceptualization of stress in organizations", Organizational Behavior and Human Performance, 25, 1980, s.184-215.
- Simon, H., A., Administrative Behavior, McMillan, NewYork, 1959.
- Smelser, N., J., Social Change in the Industrial Revolution, Routledge, London, 1959.
- Smith, P., C.; Kendall, L., M.; Hulin, C., L., The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes, Rand McNally, Chicago, 1969.
- Sommers, P., V., The Biology of Behavior, John Wiley, Sydney, 1972.
- Spielberger, C., D., "Theory and research in anxiety", Anxiety and Behavior (Edt. Spielberger, C., D.), Academic Press, NewYork, 1966.
- Steers, R.; Rhodes, M., "Effect of need for achievement on the job performance-job attitude relationship", Journal of Applied Psychology, 63(4), 1978, s.391-407.
- Stern, G., G., People in Context, Wiley, NewYork, 1970.

- Stevenson, L., P.; Duncan, C., H., "Alterations in cardiac function and circulatory efficiency during periods of life stress as shown by changes in the rate, rhythm, electrocardiographic pattern and output of the hearth in those with cardiovascular stress", Research Publication Association for Nervous and Mental Disorders, 29, 1950, s.789-817.
- Tannenbaum, A., S., Social Psychology of Work Organisation, Tavistock, London, 1973.
- Taylor, G., C., "Executive stress", Int. Clin. Psychiat., 6(4), 1969, s.307-316.
- Taylor, P.; Pocock, S., J., "Computer travel and sickness absence of London office workers", British Journal of Preventive and Social Medicine, 26, 1972, s.165-172.
- Terryberry, S., The Organization of Environments (Basılmamış Doktora Tezi), Ann Arbor, Michigan, 39, 1968, s.383-397.
- Thayer, L., O., Administrative Communication, D.Irwin Inc., Home Wood, 1961.
- Toplis, J., W., "Good punching: A handbook of data processing managers and supervisors", National Institute of Industrial Psychology, London, 1972.
- Tosun, T., "İş hayatının sosyal sorumlulukları", Yönetim, 3 (11), 1979, s.4-16.

- Tredgold, R., F., Çağdaş Çalışma Düzeninde Kişilerarası İlişkiler (Çev. Aykan, C.) CA yayını, Tisa Matbaacılık Sanayi Ltd.Şti., Ankara, 1970.
- Tuna, O.; Ekin, H., Otomasyon ve Sosyal Meseleleri, İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1970.
- Tung, R., L., "Comperative analysis of the occupational stress profiles of male versus female administrators", Journal of Vocational Behavior, 17(3), 1980, s.344-355.
- Vernon, W., M., Introductory Psychology, Rand McNally College Publishing Co., Chicago, 1980.
- Viteles, M., Motivation and Morale in Industry, Norton, NewYork, 1953.
- Vroom, V., M., "Ego-involvement job satisfaction and performance", Personnel Psychology, 15, 1962.
- Walker, C., R.; Guest, R., H., The Man on the Assembly Line, Harvard University Press, Cambridge, 1952.
- Wardwell, W., I.; Hyman, M., H.; Bahnson, C., B., "Stress and coronary disease in three field studies", Journal of Chronological Dissertation, 17, 1964, s.73-84.
- Weick, K., E., "The 'ess' in stress: Some conceptual and methodological problems", Social and Psychological Factors in Stress (Edt. McGrath, J., E.), Holt, Rinehart and Winston, NewYork, 1970.

- Weir, D., "Stress and the manager in the over-controlled organization" Managerial Stress (Edt. Gowler, D. ve Legge, K.) John Wiley and Sons Inc., NewYork, 1975.
- Weissenberg, P.; Gruenfeld, L., W., "Relationship between job satisfaction and job involvement", Journal of Applied Psychology, 52, 6, 1968.
- Weyer, G., "Self-report measures in research on job-related stress", Achievement Stress and Anxiety (Edt. Krohne, H., W.; Laux, L.), 1982, s.334-344.
- Wild, R.; Kempfer, T., "Influence of community and plant characteristics on job attitudes of manual Workers", Journal of Applied Psychology, April, 1972, s.106-113.
- Williams, M., K., "Stress in Industry", Trans. Soc. Occup. Med., 20, 1970, s. 8-12.
- Wolf, S., "Hypertension as a roaction pattern to stress: summary of experimental data on variations in blood pressure and renal blood flow", Annals of Internal Medicine, 29, 1948, s.1056-1076.
- Wolff, H., C., Stress and Disease, Charles C. Thomas, Springfield, 1953.
- Wolff, H., C., Life Stress and Bodily Diseases, Williamson and Wilkins, Baltimore, 1950.
- Woodward, J., Management and Technology, Oxford University Press, London, 1958.

Yates, J., E., Gerilim Altında Yönetici (Çev. Dilber, F.), İlgı Yayıncılık, Modern Yönetim Dizisi, İstanbul, 1986.

Zaleznik, A.; De Vries, M., F., R.; Howard, J., "Stress reactions in organizations: syndromes, causes and consequences", Behavioral Science, 22, 1977, s.151-162.

V. C.
Yükseköğretim Kurulu
Dokümantasyon Merkezi

ÖZET

ÜÇ FARKLI İŞKOLUNUN (TEKSTİL, TEKSTİL BOYA, ÇİMENTO) PSİKO-SOSYAL STRES FAKTÖRLERİ YÖNÜNDE KARŞILAŞTIRILMASI

Ertuğrul GÖDELEK
(Doktora Tezi)

İçinde yaşadığımız yüzyılda insan, çok çeşitli faktörlerin etkisiyle daha stresli bir yaşam sürmektedir. İnsanın yaşamındaki çeşitli değişimler, yapılması zorunlu olan görevler ve yaşamın güçlükleri, engellenmeler insanın her gün başa çıkmak zorunda olduğu güçlükler haline gelmiştir.

Bu çağdaş kaygıdan hareketle, bu araştırmada üç farklı işkolunu (tekstil-iplik, dokuma-, boya terbiye, çimento) ele alarak psiko-sosyal stres faktörleri yönünden karşılaştırma problemi üzerinde durulmuştur. Kişilik, iş doyumunu ve insan ilişkileri gibi psiko-sosyal stres faktörlerinin cinsiyete, hiyerarşik düzeye ve işkoluna göre değişip değişmediği incelenmiştir. Ayrıca bu gruplarda kaygı düzeyleri saptanarak psiko-sosyal stres faktörleriyle kaygı ilişkisine bakılmıştır.

Araştırmada tekstil, boya terbiye ve çimento işkollarında çalışan 590 denekten yararlanılmıştır. Bu deneklerin 290'ı kadın, 300'ü erkektir. Ayrıca her işkolunda üç hiyerarşik düzey mevcuttur. Bunlar yöneticiler, ustalar ve işçilerdir. Araştırmanın ölçek değişkenleri ise; kişiliğin nörotik boyutu, kişiliğin dışa dönüklük boyutu, iş doyumunu, insan ilişkileri, işyerinde insan ilişkileri, durumluk kaygı ve sürekli kaygıdır.

İlk iş olarak araştırmada kullanılacak olan ölçeklerin 60 kişilik bir grup üzerinde üç ay arayla uygulaması yapılmış ve ölçeklerin test-tekrar test güvenilirliği sağlanmıştır. Sonuç olarak Eysenck'in Kişiliğin İki Boyutu Ölçeği, Hackman ve Oldham'ın İş Doyumu Ölçeği, İnsan İlişkileri Ölçeği ve Süreksiz-Sürekli Kaygı Ölçeği'nin araştırmada kullanımına karar verilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre cinsiyet ve hiyerarşik düzey değişkenleri önemlidir. Cinsiyet değişkeni yönünden kadın denek gruplarının, hiyerarşik düzey değişkeni yönünden yönetici ve usta denek gruplarının kişilik yönünden nörotik ve dışa dönük olmayan bir davranış örüntüsüne sahip oldukları, işlerinden doyum almadıkları ve kaygı düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Buna karşın erkek denek gruplarının ise uyumsuz insan ilişkileri gösterdiği ortaya çıkmıştır.

İşletmelerarası farklılık beklenmiş ama bunu doğrulayacak yeterli sayısal veri elde edilememiştir. Aksine, işkollarının homojen olduğu bulunmuştur.

Bu araştırmada bütün işkollarında insan ilişkileri puanlarına dayanarak durumluk ve sürekli kaygı puanlarının yordanabileceği gösterilmiştir.

Araştırma sonucunda getirilebilecek dikkate değer öneri, işletmelerde işçi sağlığı ünitelerinin kurulmasıdır. Ancak bu ünitelerin bütün sağlık hizmetlerini özellikle de zihni sağlığı kapsamı zorunludur.

DANIŞMAN: Prof. Dr. Neriman SAMURÇAY

Yıl: 1988

F. G.
Yükseköğretim Kurulu
Dokümantasyon Merkezi

Sayfa: 194