

ÜRETİM SEKTÖRÜNDEKİ İŞLETMELERİN ÖRGÜT İÇİ STRES KAYNAKLARI VE MOBİLYACILIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

İsmail GÖKDENİZ*

ÖZET

Stres kişinin etkinliğini ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyen bir kavram olarak ortaya çıkmakta; kişi ile çevresinin etkileşimini içeren, tutum ve davranışlarına yön veren güç, yada organizmanın bazı uyarıcılara beden ve zihinsel sağlığının tehdit edilmesi ile ortaya çıkan bir durum olarak tanımlanmaktadır. İnsanları sosyal yada iş yaşamında sebebi ne olursa olsun olmakta, olumlu veya olumsuz etkilerini yaşamaktadır.

Stresin yalnızca olumsuz ve başarıyı azaltan etkisinin yanında, olumlu yönleri olduğunu kabul eden çalışmalarında yer aldığı bilinmektedir. Fazla stres ile karşı karşıya kalan kişinin verimliliği düşebileceği gibi az strese sahip kişinin de verimliliği olumsuz yönde etkilenecektir. Buna karşılık üretim verimliliğini artıran ve çalışanların sağlığını etkilemeyen stres olumlu olarak kabul edilmektedir. İş hayatında stres daha çok çalışanların verimliliği üzerine yoğunlaşmaktadır. Kişi için önemli olan optimum stres düzeyini yakalamak ve bundan olumlu yönde yararlanmaktır.

Anahtar Kelimeler: Stres, stres kaynakları, iş hayatında stres

ABSTRACT

Stress emerges as a concept which negatively affects the efficiency and the productivity of an individual, as a power determining the attitudes and the behavior of individuals including the interaction between the person and his/her environment, or it is defined as a situation surfacing after an organism is threatened physically or mentally as a reaction to a stimulator. Individuals experience the negative or positive effects of such situations in their social and work lives for some reasons.

In addition to the negative and productivity lessening effects of stress, some researchers cited various positive effects of it. While the productivity of a person may drop if he/she is under intense stress, as a matter of fact the productivity of a person may also drop under low stress. On the other hand, a stress level that effects an increase in productivity and that doesn't cause a deterioration of health is generally accepted as a positive one. The studies about stress in work life mostly focus on the productivity of the employees. What is essential for an individual is to establish an optimum level of stress and benefit from it.

Keywords: Stress, stress sources, stress in work life

Giriş

Stres günlük hayatın her aşamasının bir parçası durumuna gelmiş ve vazgeçilmez bir öğesi olmuştur. Her geçen gün hızlı değişimin yaşandığı ve yeniliklerin hızla insanın hayatına girdiği bir dönemden geçilmektedir. Stres çalışmalarına bakıldığında zaman çok eski tarihlere kadar gittiği görülmektedir. Bu alandaki çalışmaların büyük çoğunluğunun son 30-40 yılda yapıldığı dikkatleri çekmektedir. Bunun nedenleri arasında; her yönüyle hızlı değişimin, sanayi döneminden bilgi çağına geçişin, rekabet ve üretim şartlarındaki değişimin,

* Yrd. Doç. Dr., Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

insan ihtiyaçlarındaki farklılıkların ortaya çıkmasının, metropolleşmenin ve kalifiye insan kaynaklarına ihtiyacın artması gibi faktörler gösterilebilir. Bu alandaki çalışma yoğunluğunun azalacağı da pek sanılmamaktadır. Özellikle, iş hayatında yeter derecede iş gücü verimliliğini artırmak isteyen firmaların stres araştırmalarına aktif olarak devam edecekleri beklenmektedir. Stres, hayatın bir çok aşamasında insanları etkilemektedir. Bu etki çok zaman negatif anlamda kendisini gösterip örgütte insan kaynaklarının verimliliğini, yapılan üretim ve hizmetin kalitesini düşürdüğü ifade edilmektedir.

I. Stres Kavramının Tanımı

Stresin çok fazla tanımı olmakla birlikte, temelde ikiye ayrıldığı dikkatleri çekmektedir. Birincisi direkt olarak stresin tarif edildiği basit anlamdaki stres tanımlarıdır. Diğeri ise stresin belirli aşamalara dayandırılarak sistematik anlamda yapılan tanımlarıdır. Bu günkü anlamda olmasa da çok eski çalışmalarda yer alan stres kavramının kökeni Latince'de "Estrictia", eski Fransızca'da "Estrece" sözcüklerinden gelmektedir. Kavram 17. yy.'da felaket, bela, musibet, dert, keder, elem anlamlarında kullanılmıştır. 18. ve 19. yy.'da ise kavramın anlamı değişmiş ve güç, baskı, zor gibi anlamlarda objelere, kişiye, organa ve ruhsal yapıya yönelik olarak kullanılmıştır (Torun, 1997: 43, Batlaş , 1999 : 298, Carwright, 1997: 3).

Çin uygarlığı içinde de stresin tanımı yapılmış stres kelimesi "tehlike" ve "fırsat" kelimelerinin sembollerinin karışımıdır. Stres bu iki kavramı paylaşmaktadır. Yani streste hem aşılması gereken zorluklar, hem de bu zorluklar ve gerginlikler aşıldığında elde edilecek yeni fırsatlar ve kazançlar vardır. Gerek bireyler, gerekse organizasyonlar; çalışma hayatının özündeki stres unsurunun bilinçli ve amaçlı bir şekilde planlayarak aşabilirlerse imkan ve kazanç elde etmeleri mümkün olur (İgrer 1989: 12).

Stres kavramının doğduğu dönemden itibaren aldığı anlamlarda büyük değişimler olmuştur. Günümüzde stres kavramının sayısının bile hatırlanamayacağı kadar tanımının yapıldığı bilinmektedir. Şayet stres kavramının tanımındaki bu değişime şartların, insanların yaşadığı ortamların ve stres kaynaklarının sebep olduğu bilinmektedir. Stresin tanımlaması yapılırken ayrıca kişi ile çevresi hakkında iletişim kurduğu ve etkileşim içinde olduğu bütün sistemler dikkate alındığı görülmektedir.

Bugünkü anlamda stresi ilk tanımlayan Hans Selye stresi, “organizmanın her türlü değişmeye karşı özel olmayan tepkisi” olarak tanımlamıştır(Pehlivan 1995:7). Lazarus'a göre stres "insanlar üzerinde fizyolojik, sosyal ve psikolojik sistemlerde rahatsızlık yaratabilecek aşırı taleplerin sonucudur" (Şengül 1999: 6). Diğer bilim adamları da stres hakkında bilimsel tanım yaptıkları görülmekte ve bunlar kısaca: “Schermerhorn'a göre stres, “olağanüstü talepler, sınırlamalar veya fırsatlarla yüz yüze gelindiğinde birey tarafından yaşanan bir gerilim durumudur”. Iwanchevich ve Matteson stres terimini; “uyaranlar, tepkiler ve iki etkinlik arasındaki etkileşim” biçiminde tanımlamışlardır. Cox stresi “birey ve çevresi arasındaki karmaşık ve dinamik etkileşim sisteminin aracılık yapan ve tehdit eden bir parçası” olarak tanımlamıştır. Appley ve Trumbull, Cox'un

Üretim Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları Ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama

etkileşimsel stres tanımını desteklemişler, kişi ve olay etkileşiminin önemine işaret etmişlerdir” (Pehlivan 1995:7). Mandler stresi, “zararlı etkenlerin yarattığı tehlike işareti” olarak kabul etmiş daha sonra bu tehlikenin ortaya çıkmasında organizmanın önemli rolü üzerinde durmuştur. Menaghan ve Mullan stresi kısa bir cümleyle özetlemişlerdir. “Stres organizmanın zararlı ortamlarla karşılaşan organizmanın bu ortamlarla baş edebilecek güçten yoksun olduğunda ortaya çıkan kötü ve zor bir durumdur” (Köknel 1989: 10).

Stres, bireyin duygusal ya da fiziksel durumuna karşı olası bir tehdit sezdiğinde vücudunda yada beyinde oluşan tepkidir (Hughes, Boothroyd 2002: 11). İnsanların esenliği ve huzuru için bir tehlike işareti, bir uyarı olarak algılanan ve dolayısıyla yetersiz bir şekilde ele alınan olaylara gösterile, belirgin olmayan fizyolojik ve psikolojik tepkiye stres denir (Şimşek, Akgemci, Çelik, 2001: 215).

Stresin sistematik olarak halinde veya etkileşim tanımları ise şu şekilde yapılmıştır (Ertekin 1993: 6): **Hay** tarafından yapılan bir araştırmaya göre stres dört aşamada tanımlanmıştır. Bunlar **birinci aşama**; hafif stres, **ikinci aşama**; orta derecede stres, **üçüncü aşama**; ağır stres ve **dördüncü aşama**; paniktir. Bu dört aşamadan her birinde kişi çevresine karşı duyarlıdır. Çevre ile ilgili olmanın **birinci aşaması** uyanık olmaktır. Uyanıklık hafif stres aşamasını gösterir, birey öncesine göre durumu daha güç kavrar. Haberdar olmanın **ikinci aşaması** ise, iletişim ve kavrama becerisinde azalma vardır. Birey çevresinde olup bitenleri fark etmez, ancak başka bir gözlemci onun dikkatini duruma çekerse bunu fark edebilir ki bu stresin orta aşamasına işaret eder. **Üçüncü aşamada**; kişinin çevresinde olup bitenleri kavramadaki beceriksizliği artarsa stres de artar ve ağır bir stres durumu oluşur. Birey sadece ayrıntıları kavrar, fiziksel ve duygusal huzursuzluk vardır. **Dördüncü aşamada ise**; stresin çok artması halinde panik ortaya çıkar. Birey başkası tarafından uyarılsa da kendine gelemez.

Stres kavramının konuyla ilgilenen kişilerce değişik şekillerde ele alındığı ve tanımlandığı görülmektedir. Ancak bu tanımlara bakıldığında genel olarak üçlü bir ayrımın yapıldığı görülür. Bunlar uyarıcı, tepki ve uyarıcı tepkidir (Güler, Başpınar, Gürbüz 2001: 2).

Uyarıcı tanımlarına göre stres; birey üzerinde gerginlik tepkisi ile sonuçlanan güç yada uyarıcıdır. Sonucunda ise gerilimli bir tepki ortaya çıkar. Burada vurgulanan nokta stresi yaratan dış kaynaklardır. Gerilim ise baskıdır. Organizmada bozulma yaratır. Ancak bu tanımda başarısız olan yön aynı stres yaratıcı uyarılarla karşılaşan iki ayrı kişinin, farklı gerilim düzeyleri gösterebilmesidir (Güler, Başpınar, Gürbüz 2001: 3). Bu yüzdendir ki stres tanımlarında da deterministik bir yaklaşımın söz konusu olmayacağı görülmektedir.

Tepki tanımlarına göre stres, bireyin istenmeyen bir dış olay yada durum gibi çevresel bir stres etkenine gösterdiği fiziksel yada psikolojik tepkidir. Uyarıcı tanımında stres bir dış olaydır, tepki tanımında ise stres içsel bir tepkidir. Tepki tamamen kişiye ait bir olgudur. Dolayısıyla uyarıcıyı bilmeden yalnızca tepkiyi

gözleyerek stresi açıklamak söz konusu olamaz. Bu tanımın eksikliği de bu noktadadır (Güler, Başpınar, Gürbüz 2001: 3).

Uyarıcı-tepki tanımlarına göre odak noktası çevre ile birey arasındaki ilişkidir. Çevreden gelen uyarılara organizmanın verdiği tepki ve bu tepkiye uyarıcı arasındaki etkileşimdir (Artan 1986: 38).

Günümüzde en çok kullanılan ve kabul gören tanım bu üç unsurun birlikte ele alındığı ve işleyişlerinin birlikte gözlemlendiği tanımdır. Buna göre stres "Bireysel farklar veya psikolojik süreçler yoluyla gösterilen uyumsuz bir davranım olup, kişi üzerinde aşırı psikolojik ve fiziksel baskılar yapan herhangi bir dış (çevresel) hareket, durum veya olayın organizmaya yansıyan sonucudur" (Artan 1986: 38).

II. İş Hayatında Stres

İş kavramı hakkında literatürde ortak bir anlayışa varılsa da kişilerin beklentileri açısından ve bilim dallarının iş konusuna bakışı açısından farklılıkların ortaya çıktığı görülmektedir. Basit anlamı ile "iş" emeğin belli bir amaca yönelik olarak kullanılması ile ortaya çıkan eylem biçimidir. Başka bir anlamda ise "iş" belirli bir zaman dilimi içerisinde yapılacak bir hizmetin veya üretimin ücret karşılığı yerine getirilmesi olarak tanımlanabilir. Bu tanımdan da anlaşıldığı gibi iş'te bir eylem sürecinin var olmasıdır. İş insanların kendilerini gerçekleştirmeleri için bir araç niteliği taşımaktadır. İş'in insan yaşamında hem zamanını değerlendirmesi, hem yaşam enerjisini faydalı amaçlara yöneltmesi, hem de bunların sonucunda edindiği doyumla ruh sağlığını koruması söz konusudur. Son yıllarda iş yaşamı kalitesi kavramı ile ifade edilmek istenen, insanlara bu tür bir doyum verecek iş koşullarının yaratılmasıdır. Çalışma yaşamında insanlar için çok çeşitli iş seçenekleri mevcuttur (Adler 1999:8).

Bir işe sahip olan insan toplum içerisinde işsiz insandan kendini daha güvenli hissetmektedir. İş hayatı kişilerin yaşamları içerisinde önemli bir yere sahiptir. Ekonomik açıdan insanlar işletmelere ücret karşılığı emek sağlar ve bu şekilde elde ettikleri gelir ile işletmelerin ürettikleri mal ve hizmetleri satın alırlar. Bu faaliyetler yaklaşık olarak insan yaşamının dörtte biri kadar bir süreyi kapsamaktadır(Can, 1993: 7). Özellikle günümüzde iş hayatının çok hızlı değişime uğraması ve teknolojik yeniliklere karşı karşıya kalmaları çalışanlar açısından önemli dış stres kaynağı durumuna gelmiştir. Burada kişilerin istihdam oldukları işletme ve diğer kurumlar çok farklılık göstermektedir. Çalışanlar işletmelerin büyüklükleri açısından, sektörel dağılımı açısından ve çalıştıkları iş şartları açısından farklı stres kaynakları ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

Bundan dolayıdır ki iş konusu sosyolojik hayat açısından da önemlidir. Çünkü toplumda iş denildiği zaman kişinin kendisine, başkalarına ve topluma katkı sağlaması olarak algılanmaktadır. Toplum hayatı içerisinde iş daha da sosyalleştirilerek meslek olarak kabul edilmekte kişinin işi ile birlikte toplumdaki statüsü belirlenmektedir. Bir kimsenin geçimini sağlayan ve özel bilgi, eğitim, tecrübe, yetenek, beceri, zanaat ve bazı kişisel nitelikler gerektiren iş yada uğraş meslek denmektedir(Kaynak, 1996: 142-143). Özellikle teknik alanlarda uzun

Üretim Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları Ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama

zamandır elde edilen bilgilerin teknolojik değişimle eskimesi hem işletmeler açısından hem de çalışanlar açısından stres kaynağı olmaktadır.

III. Stres Kaynakları

Stres kaynakları hakkında araştırma yapan bilim adamlarının benzer açıklama yaptıkları görülmektedir. Aralarındaki farklar genellikle stres kaynaklarının gruplandırılması konusunda ortaya çıkmaktadır. Benzer stres kaynaklarının farklı başlıklar altında toplanması, çok detaylı stres kaynaklarının tasnifi veya genel çerçeve içerisinde stres kaynaklarının tasnifi gibi farklılıklar dikkatleri çekmektedir. Stres kaynakları; genel yapısı itibarıyla örgüt dışı stres kaynakları, örgütsel stres kaynakları ve kişisel stres kaynakları çatısı altında toplanmaktadır. Örgüt dışı stres kaynaklarında genel olarak üç faktör ön plana çıkmaktadır; aile, sosyolojik değişiklikler ve mali problemler (Cartwright, 1997: 10).

Örgütsel stres kaynaklarının ise çok fazla tasnif edildiği görülmektedir. Özellikle iş hayatını etkileyen bir çok faktörün stres kaynağı olarak değerlendirilmesi mümkün olduğu için tasnif çok detaylara kadar bölünmüştür. Çalışma ortamının strese her zaman elverişli olduğu bilinmektedir. Bir iş de bireyden pek çok şey ya da çok az şey istenmesi stres yaratabilir. Açıkçası işin her yönü strese gebe dir. Aşırı gürültü, ışık, sıcaklık, çok fazla ya da çok az sorumluluk, çok fazla ya da çok az denetim insanlarda strese yol açabilir (Balci, 2000: 4-5). Stres oluşturan faktörlerin önemli bir kısmı da iş hayatının niteliğinden kaynaklanmaktadır. İş hayatının niteliğinden kaynaklanan stres faktörleri; kantitatif(niceliksel) ve kalitatif(niteliksel) iş yükü, iş hayatındaki rol çatışması ve belirsizliği, bireye sunulan fiziki, ekonomik ve psiko-sosyal şartlar ve imkanlar, bilgisayara bağlı iş yapmanın doğurduğu tekno-stres, kişinin çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkisinden kaynaklanan sosyal destek eksikliği, yetersiz bireysel otonomi, sorumluluğa denk olmayan yetki, kariyer gelişim endişesi, örgütsel politikalar, örgütsel iklim, örgütsel yapı vb. dir (Bingöl, Naktiyok, 2001: 323-336,). Bu çalışmada iş hayatındaki stres kaynakları üzerine çalışıldığı için stresle ilgili literatürde iş hayatındaki stresin daha çok örgütsel stres başlığı altında incelendiği görülmektedir. Gerek yabancı literatürde gerekse yerli literatürde teknolojik değişimlerin oluşturduğu yeni stres kaynakları olmakla birlikte bir birine yakın örgütsel stres kaynakları sınıflandırılmasının yapıldığını görmek mümkündür. Aşağıdaki tablo stres kaynakları hakkında yapılmış iki ayrı çalışmadan oluşturulmuştur. Benzer tasnifleri diğer çalışmalarda da bulmak mümkündür.

Tablo 1. Örgütsel Stres Kaynaklarının Karşılaştırılması

ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI	ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI
<p>A- Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</p> <p>a. Aşırı İş Yükü</p> <p>b. İşin Sıkıcı Olması</p> <p>c. Ücret Yetersizliği</p> <p>d. Yükselme Olanağı</p> <p>e. Çalışma Saatlerinin Uzun Olması</p> <p>f. Çalışma Koşulları</p> <p>B-Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</p> <p>a. Karar Verme</p> <p>b. Karara Katılma</p> <p>c-Yetkilerin Yetersizliği</p> <p>d. Çok Fazla Sorumluluk</p> <p>e. Değerlendirmede Adaletsizlikler</p> <p>f. Yöneticilerin teşvik etmemesi</p> <p>C-Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</p> <p>a. Zaman Baskısı</p> <p>2. Araç gereç yetersizliği</p> <p>c. Yeteneklerin işin gereklerine uygun olmaması</p> <p>d. Çalışmaların Karşılığını alamamak</p> <p>D-Toplumsal Çevre ve Stres Kaynakları</p> <p>E-Kümeleşme Yapısına İlişkin Stres Kaynakları / Örgütsel Yapı ve İklim İlişkin Stres Kaynakları</p> <p>a. İş Ortamında Huzursuzluk</p> <p>b. Ast-Üst ve İş Arkadaşları İle Anlaşmazlık</p> <p>c. Toplumsal Desteğin Düzeyi</p> <p>d. İşyerinde Dedikodu Yapılması</p> <p>F- Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</p> <p>a. Rol Çatışması</p> <p>b. İş Gerekleri İle Kişilik Uyumsuzluğu</p> <p>c. Rol Belirsizliği</p> <p>G- Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları</p> <p>a. İş Ortamında Görüş Farklılıkları</p> <p>b. Statü Düşüklüğü</p> <p>c. İş Çevresindeki Ortak Değer ve Normlara Uyum</p>	<p>A-İşin gereklerinden Kaynaklanan S K</p> <p>a. Bıkkınlık</p> <p>b. Kötü Çalışma Koşulları(Çevresel S K)</p> <p>c. Zaman kısıtlaması</p> <p>d. Aşırı İş Yükü</p> <p>e. Aşırı Bilgi Yükü</p> <p>f. İş Tasarımı ve teknik sorunlar</p> <p>B- Örgütsel Rolden Kaynaklanan S Yapıcılar</p> <p>a. Rol Çatışması</p> <p>b. Rol Belirsizliği</p> <p>c. İnsanlardan Sorumlu olma</p> <p>d. Örgüt alanı</p> <p>C- Mesleki Gelişimden kaynaklanan S Y</p> <p>a. Yeterince İlerleyememe</p> <p>b. Aşırı İlerleme</p> <p>c. İş Güvenliğinin Eksikliği</p> <p>d. Engellenmiş Hırslar</p> <p>e.Başarı</p> <p>D-İştaki İlişkilerden Kaynaklanan S Y</p> <p>a.Astlarla İlişkiler</p> <p>b. Üstlerle ilişkiler</p> <p>c. Meslektaşlarla İlişkiler</p> <p>E- Örgüt yapısı ve ikliminden kaynaklanan S Y</p> <p>a. Katılmanın olmayışı</p> <p>b. Bürokratik sorunlar</p> <p>c. Uyum baskısı</p>

Kaynak: Pehlivan, İnyet, (1995), Yönetimde Stres Kaynakları, Personel Geliştirme Merkezi Yayınları, Ankara.s.15-43, Artan, İnci, (1986), Örgütsel Davranış, Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, İstanbul.s.67-103.

IV. Yöntem

Bu çalışmada üretim sektöründe ki işletmelerin örgüt içi stres kaynakları ve stres kaynaklarının dağılım şekilleri üzerine yoğunlaşılacaktır. Bu çalışmanın ana amacı üretim sektöründeki işletmelerin örgüt içi stres kaynaklarını gruplamak ve en etkinlerinin ne olduğunu tespit edebilmektir. Bu çalışmayı yapmak için

Üretim Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları Ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama

üretim sektöründen mobilyacılık işletmeleri seçilmiştir.

Bu çalışmada birincil ve ikincil veriler kullanılacaktır. İkincil veriler daha çok bu çalışmadan önce yapılmış olan yerli ve yabancı akademik çalışmalar dikkate alarak faydalanılmıştır. Birincil veriler ise Ankara ilinde yapılmıştır. Yapılan literatür taraması sonucunda elde edilen bilgiler yardımıyla araştırma amacına uygun anket formu hazırlanmıştır. Ayrıca 20 kişiye bir değerlendirme anketi (ön çalışma) yapılmış, bir kısım sorular çıkarılmış, gerekli olan sorular eklenmiş ve anket formu geliştirilmiştir. Özellikle üretim yapan mobilya sektöründe iki işletme çalışanlarına eşit miktarda yüz yüze anket yöntemiyle doldurulmuştur. Anket soruları dört ana başlık altında toplanmıştır. Bunlardan birincisi anketi cevaplayanlar hakkında bilgi formundan oluşmaktadır. İkinci kısımda ise stres kaynakları ile ilgili 21 seçenek, stres belirtileri ile ilgili olarak 15 seçenek ve stresle başa çıkma yöntemi ile ilgili 12 seçenek verilmiştir. Sorular 5'li Likert (hiçbir zaman, nadiren, bazen, çoğu zaman, her zaman) ölçeğine göre hazırlanmıştır. Çalışma sonuçları SPSS (11.0) değerlendirilmiştir. İki ayrı istatistiki analiz yapılmıştır. Bunlardan birisi betimsel istatistik olan frekans dağılımı (yüzde%) analizi tekniğidir. Diğerisi ise faktör analizi tekniğidir. Yüzde analizi ile ankete katılanlar hakkındaki bilgi formundan elde edilen veriler ve stres kaynaklarının dağılımına bakılacaktır. Faktör analizi tekniği ile de stres kaynaklarının hangilerinin bağımsız olarak ne kadar etki ettiği görülmeye çalışılacaktır.

Kullanılan faktör analizi tekniği, genel olarak değişkenler arasındaki bağımlılık yapısını yok etme ve boyut indirgeme yöntemidir. Faktör analizi, değişkenler setinin varyans-kovaryans yapısını bu değişkenlerin doğrusal bileşenler vasıtasıyla, daha az sayıdaki faktörle açıklayarak, yorumlanmasını sağlar(Pamuk 2005, s.45). Dolayısıyla, faktör analizinin ilk aşaması korelasyon matrisinin elde edilmesidir. Faktör analizinin sorgulayıcı olarak kullanımında genelde korelasyon matrisinin seçilmesi uygun görülmektedir(Tatlıdil, 2002: 167).

V. Sonuç

Çalışmada ilk kullanılan teknik, frekans analizi tekniği olup bulgular yüzde analizine göre değerlendirilecektir. Önce bilgi formu hakkında elde edilen bilgiler verilir sonra da stres kaynakları hakkında bilgi verilecektir.

Anketi cevaplayan personelin sayısı 100 olup bunun (89) %89'u erkek, (11) %11'i kadındır. Kadın ve erkek personel sayılarının birbirinden oldukça farklı olduğu görülmektedir. Bunun sebebi işletmelerin üretim sektöründe faaliyet göstermesidir.

Çalışanların yaş dağılımına bakıldığında, %4 'ü 20 yaş altı, % 9'u 21-25 yaş arası, %28'i 26-30 yaş arası, %22'si 31-35 yaş arası, %23'ü 36-40 yaş arası, %10'u 41-45 yaş arası, %4'ü ise 46 yaş ve yukarıdır. Anketi cevaplayanların % 59 30 ve üzeri yaşta olanlardan oluştuğu görülmektedir. Ankete cevap veren çalışanların % 15'i ilkökul, %34'ü ortaokul, %4'ü lise ve %7'si üniversite mezunudur. Ayrıca cevaplayıcıların %64'ü evli, %28'i bekar, %6'sı boşanmış, %2'sinde eşi ölmüştür. Yine ankete katılan iş görenlerin %10'u 1-5 yıl arası,

İsmail GÖKDENİZ

%31'i 6-10 yıl arası, %26'sı 11-15 yıl arası , %14'ü 16-20 yıl arası, %19'u 20 yıl fazla süredir çalışma hayatındadır. Ankete katılanların yine % 59' u 11 yıldır iş hayatında yer aldıklarını ifade etmektedirler.

Anketi cevaplayıcıların %18'nin şu anki çalıştıkları iş ilk işleridir. % 25'i 1 veya 2 kere, %36'sı 3 veya 4 kere, %13'ü 5 veya 6 kere, %5'i 7 veya 8 kere, %4'ü ise 9 veya 10 kere iş değiştirmiştir. Anket uygulanan iş görenlerin % 61'i en fazla 4 defa iş değiştirmişlerdir. Anket uygulanan iş görenlerin %12'si şu andaki iş yerlerinde 1 yıldan az süredir çalışmaktadırlar. %44'ü 1-5 yıl arası, %30'u 6-10 yıl arası, %13'ü 11-15 yıl arası, %1'i ise 16-20 yıl arası çalışmaktadır. Bu sonuçlara dikkat edildiğinde çalışanların % 44' ü 1-5 yıldır diğer % 44' ü ise, en az 6 yıl, en fazla 20 yıldır aynı işte çalışmaktadır.

Stres kaynaklarının yüzde dağılımına bakıldığında; çalışanların %10'u görev yaparken bilgi ve yeteneklerin kullanılmamasının kendisini hiçbir zaman etkilemediğini söylemiştir. %37'si nadiren etkilendiğini, %13'ü bazen etkilendiğini, %12'si çoğu zaman etkilendiğini, %7'si bu stres faktörünün kendisini her zaman etkilediğini belirtmiştir. 2 kişi bu sorulara cevap vermemiştir.

Çalışanlara arkadaşları ile ilişkilerinde ortaya çıkan sorunların onları etkileme dereceleri sorulmuş ve elde edilen verilerde %10' u hiçbir zaman etkilemediğini belirtirken, %37'i nadiren etkilediğini, %12'i bazen etkilediğini, %12'i bu faktörün kendisini çoğu zaman etkilediğini, % 7'i ise her zaman etkilediğini ifade etmiştir. Yine çalışanlara, işyerinde tahmin edilmeyen beklenmedik durumlarla karşılaştıklarında etkilenme dereceleri sorulmuş ve % 12'si bu durumdan hiçbir zaman etkilenmediklerini, %27'si nadiren etkilendiğini, %37'si bazen etkilendiğini belirtmiştir. Cevaplayıcıların %14'ü böyle bir durumla karşılaştıklarında çoğu zaman etkilendiklerini, %8'i ise her zaman etkilendiğini kabul etmişlerdir.

Çalışanların %7'si yetersiz ücretin kendilerinde hiçbir zaman stres yaratmadığını, %11'i nadiren, %22'si bazen stres yarattığını belirtmiştir. Çalışanların %37'si yetersiz ücret faktörünün kendilerini çoğu zaman strese soktuğunu, %21'i ise her zaman etkilendiğini belirtmiştir. Anketi cevaplayanların %10'u uzun çalışma saatlerinden hiç etkilenmezken, %18'i nadiren, %32'si bazen etkilendiğini söylemiştir. Çalışanların %22'si uzun çalışma saatleri karşısında çoğu zaman strese girerken, %19'u her zaman strese girmektedir. Ankete katılanların, uygun olmayan personelle çalışma mecburiyeti karşısında %12'si hiçbir zaman etkilenmediğini, %25'i nadiren etkilendiğini, %24'ü bazen etkilendiğini belirtirken, %26'sı çoğu zaman etkilendiğini, %9'u ise her zaman etkilendiğini belirtmiştir.

Çalışanların %15'i zaman baskısı altında çalışmanın kendisini strese sokmadığını belirtmiştir. %17'si nadiren etkilendiğini, %35'i ise bazen etkilendiğini söylerken, %23'ü bu kaynaktan dolayı çoğu zaman strese girdiğini, %18'i ise her zaman stres altında olduğunu söylemektedirler. Ankete katılanlara yetersiz araç ve gereçlerin kendilerini ne kadar etkiledikleri sorulmuş ve elde edilen verilere göre; %17'si bu faktörden hiçbir zaman etkilenmediğini belirtirken, %27'si yeterli araç ve gereçten yoksun olmanın kendisini nadiren ve

Üretim Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları Ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama

% 30'u da bazen strese soktuğunu söylemiştir. Çalışanların %16'sı bu sebepten dolayı çoğu zaman stres altına girdiğini söylerken, %7'si ise her zaman etkilendiğini kabul etmektedir. İş görenlerin, %16'sı bağımsız karar alma olanaklarının sınırlılığında dolayı hiçbir zaman strese girmemektedir. %22'si nadiren, %28'i bazen strese girdiğini söylerken, %20'si çoğu zaman, %9'u ise her zaman stres altına girmektedir.

Çalışanların, %17'si üstlerinin aldığı kararlara katılamamasından dolayı hiçbir zaman etkilenmediğini, %30'u nadiren etkilendiğini, %22'si bazen etkilendiğini, %19'u çoğu zaman, %10'u ise her zaman etkilendiğini belirtmiştir. İş görenlerin, %14'ü görevleriyle ilgili bilgi akışının yetersiz olması halinde hiçbir zaman strese girmediklerini belirtirken, %33'ü nadiren, %37'si bazen, %10'u çoğu zaman, %5'i ise her zaman strese girdiklerini düşünmektedir. Anketi cevaplayanların, %13'ü bu faktörlerden dolayı hiçbir zaman strese girmediklerini belirtirken, %35'i nadiren, %24'ü bazen, %20'si çoğu zaman, %6'sı her zaman stres altında çalıştığını belirtmiştir. İş görenlerin, %12'si işinin monoton olması dolayısıyla hiç stres altına girmediklerini söylerken, %15'i nadiren, %28'i bazen, %23'ü çoğu zaman, %14'ü her zaman stres altında olduğunu belirtmiştir. Ankete katılanların, %13'ü işiyle ilgili görev ve yetkilerinin net bir şekilde belirlenmemiş olmasından dolayı hiç bir zaman strese girmediklerini söylerken, %31'i nadiren girdiğini, %25'i bazen girdiğini belirtirken, %18'i bu faktörden dolayı çoğu zaman stres altında olduğunu, %9'u ise her zaman stresli olduğunu ifade etmiştir.

Mobilyacılık sektöründe çalışanların, %14'ünün sosyal destek yetersizliğinden dolayı hiç bir zaman stres altına girmediklerini, %21'inin nadiren, %26'sının bazen, %21'inin çoğu zaman, %15'inin ise her zaman stresli olduğunu görülmektedir. Ankete katılanların, %13'ü diğer personelin iş yerine karşı olumsuz tutum içinde olmasından dolayı hiç bir zaman etkilenmediğini, %32'si nadiren, %25'i bazen, %21'i çoğu zaman, %8'i ise her zaman etkilendiğini belirtmiştir. Anketi cevaplayanların, %16'sı bu faktörden dolayı hiçbir zaman stres altına girmemekte, %17'si nadiren, %28'i bazen, %20'si çoğu zaman, %17'si ise her zaman stres altında olduğunu kabul etmektedir. Çalışanların %18'i görevle ilgili yetkilerinin yetersiz olduğundan dolayı hiçbir zaman strese girmediklerini, %31'i nadiren, %18'i bazen, %22'si çoğu zaman, %9'u ise her zaman stres altında olduğunu belirtmiştir. İş akışının düzensiz olmasından dolayı çalışanların %16'sı hiç etkilenmediğini, %27'si nadiren, %28'si bazen, %15'i çoğu zaman, %10'u ise her zaman stresli olduğunu söylemiştir.

Meslek statülerinin düşük olmasından dolayı çalışanların %18'i hiç etkilenmediğini, %23'ü nadiren, %26'sı bazen, %19'u çoğu zaman, %13'ü ise her zaman stres altında olduğunu belirtmiştir. İş ile kişiliği arasında uyumsuzluk olmasından dolayı çalışanların %22'si hiç etkilenmediğini, %15'i nadiren, %30'u bazen, %22'si çoğu zaman, %9'u ise her zaman stres altında olduğunu belirtmiştir.

Çalışmanın bu kısmında yukarıda frekans analizi yapılan stres kaynaklarından hangisinin bağımsız olarak daha etkili olduğunu tespit etmek

İsmail GÖKDENİZ

için faktör analizi tekniği uygulanmış ve elde edilen veriler Tablo 2 ve Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Açıklanan Toplam Varyans

Bileşenler	Başlangıç Öz Değerleri			Döndürülmüş Kareli Yüklerin Toplamı		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	5,477	26,079	26,079	2,746	13,078	13,078
2	1,875	8,930	35,009	2,435	11,593	24,671
3	1,741	8,290	43,300	2,223	10,586	35,257
4	1,509	7,184	50,484	1,778	8,465	43,723
5	1,426	6,792	57,276	1,676	7,980	51,702
6	1,196	5,694	62,970	1,673	7,968	59,670
7	1,075	5,121	68,091	1,524	7,257	66,928
8	1,028	4,896	72,987	1,272	6,059	72,987
9	,834	3,971	76,957			
10	,744	3,542	80,499			
11	,629	2,996	83,495			
12	,614	2,925	86,420			
13	,460	2,189	88,609			
14	,406	1,932	90,541			
15	,386	1,836	92,378			
16	,357	1,701	94,078			
17	,334	1,589	95,668			
18	,267	1,270	96,938			
19	,236	1,122	98,059			
20	,214	1,020	99,080			
21	,193	,920	100,000			

Başlangıç Metodu: Temel Bileşenler Analizi

Analize ait bilgiler Tablo 2’de açıklanan Toplam Varyans tablosunda verilmiştir. Tablo 3’ de belirtildiği gibi öz değerleri 1’den büyük olan faktör sayısı 8 tanedir. Bu 8 faktörün tümü toplam varyansın %72,987’ ini oluşturup açıklamaktadır. Temel bileşenler yöntemiyle elde edilen ilk çözüme dik döndürme yöntemlerinden varimax yöntemi uygulanmıştır. Buna ilişkin sonuçlar Tablo 3’ de verilmiştir. Bu 8 faktör sırasıyla toplam varyansın %13,078, %11,593, %10,586, %8,465, %7,980, %7,968, %7,257 ve %6,059 unu açıklamaktadır.

Üretim Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları Ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama

Tablo 3. Döndürülmüş Faktör Matrisi (Varimax Yöntemi)

	Faktörler							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Arkadaşlarımla ilişkilerimde ortaya çıkan sorunlar	4,612E-02	,162	,781	8,3E-02	,193	-6,5E-02	-1,3E-02	-,104
Görev yaparken bilgi ve yeteneklerimi tam olarak kullanamama	,242	9,4E-03	,559	-,124	,269	,234	,188	,463
İş yerinde tahmin edemediğim beklenmedik durumlarla karşılaşmak	4,044E-02	1,3E-02	,171	,823	,125	,109	8,2E-02	,177
Yetersiz ücret	,129	5,7E-02	5,0E-02	5,8E-02	9,0E-02	,850	,138	4,1E-02
Uzun çalışma saatleri	-,166	,350	3,4E-02	,399	-,151	,614	1,5E-02	-,109
İşe uygun olmayan personelle çalışma mecburiyeti	6,900E-02	,487	,338	-7,4E-02	,265	,211	-,397	,105
Zaman baskısı altında çalışmak	,268	,308	,295	,277	-,478	,331	9,4E-02	-,259
Yeterli araç ve gereçten yoksun olmak	,604	,421	-,139	,186	2,5E-02	-1,3E-02	,101	,220
Bağımsız karar alma olanaklarının sınırlılığı	,866	3,4E-02	9,0E-02	,112	,117	-9,8E-02	-4,0E-02	-8,0E-02
Üstlerimin aldığı kararlara katılamama	,558	-,157	2,8E-02	,570	6,8E-02	,230	-5,4E-02	7,7E-03
Görevimle ilgili bilgi akışının yetersiz olması	,296	,472	,421	,245	,211	,107	2,1E-03	6,3E-02
Çalışanlar arasında anlaşmazlıkları çözmede ortaya çıkan sorunlar	3,1E-02	1,8E-02	,795	,160	-,118	,102	,265	,133
İşimin monoton olması	-,148	,822	-2,4E-02	-1,9E-03	,180	,189	,171	1,1E-02
İşimle ilgili görev,yetki ve sorumlulukların net bir şekilde belirlenmemiş olması	9,1E-02	,102	,223	2,9E-02	,107	,243	,780	-2,1E-02
İşimde sosyal destek (yardımlaşma,paylaşma,dinleme vb.) yetersizliği	,317	,644	,240	-,110	-7,0E-02	5,5E-02	-3,8E-02	,142
Çalışanların iş yerine karşı olumsuz tutum içinde olmaları	1,9E-02	,142	4,5E-02	,169	-3,1E-02	-3,9E-02	-4,1E-02	,901
Normal iş saatlerine sığmayan iş yükümün olması	,561	,254	,159	-,207	-,224	,326	,187	7,1E-02
Görevle ilgili yetkilerimin yetersiz olması	,636	-3,6E-02	,214	-7,8E-03	,156	,117	,453	7,7E-02
İş akışının düzensiz olması	,269	,529	3,5E-02	,403	-5,4E-03	-,207	,492	3,5E-02
Mesleğimin statüsünün düşük olması	,345	,179	,132	,341	,501	3,1E-02	,292	-5,1E-02
İşim ile kişiliğim arasında uyumsuzluk olması	8,4E-02	,162	,170	,110	,876	4,1E-02	4,8E-02	-1,3E-02

“Her bir faktör üzerinde yüklemde bulunan değişkenlerin yorumlamasında 0,30 seviyesi genellikle minimum faktör yükü olarak kabul edilir. Çünkü bu seviye faktör tarafından açıklanan o değişkenin yaklaşık %10’ unu belirtir”(Pamuk 2005: 45). Çalışma içerisinde 0,40 oranı yeterli görülüp üzerindeki seçenekler seçilmiştir.

Ankette belirtilen 21 stres kaynağından % 72.97 gibi bir oranda 8 faktörün belirleyici olduğu Tablo 2’ de görülmektedir. Bu faktörlerin dağılımı ise Tablo 3’ de belirtilmiştir. Bu 8 önemli faktörden derece yüklemesine göre birinci sıradaki faktöre değişkenlerin katkısı % 13.078 lik oranda olmuştur. Bu % 13,078 lik katkıyı aşağıda belirtilen stres kaynakları büyükten küçüğe doğru sıralanarak Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4. Birinci Sıradaki Faktör İçin Bağımsız Olarak Katkıda Bulunan Değişkenler İle Stres Kaynaklarının Mukayesesi

Birinci Sıradaki Faktör İçin Bağımsız Olarak Katkıda Bulunan Değişkenler	Stres Kaynaklarının Gruplaması
Bağımsız karar alma olanaklarının sınırlılığı	<i>Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</i>
Görevle ilgili yetkilerimin yetersiz olması,	<i>Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</i>
Yeterli araç ve gereçten yoksun olmak,	<i>Üretim Yapısına İlişkin stres kaynakları</i>
Üstlerimin aldığı kararlara katılmama,	<i>Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</i>
Normal iş saatlerine sığmayan iş yükümün olması	<i>Görev Yapısına İlişkin Stres kaynakları</i>

Tablo 4’ de görüldüğü gibi birinci sıradaki bu 5 değişkenin 3 tanesinin örgüt içerisindeki yetki yapısından kaynaklanan stres kaynağı olması dikkat çekicidir. Özellikle ilk ikisinin direkt bağımsız karar alamamaktan ve yetki yetersizliğinden olması yetki yapısına ait stres kaynaklarının iş hayatı için önemli olduğunu belirtmektedir. Üçüncü sıradaki değişkenin, üretim yapısından kaynaklanan stres kaynağı olması örgüt içi stres kaynakları açısından ayrı önem taşımaktadır. Üretim sektörünün istenilen düzeyde araç ve gereçlerle çalışmadığını belirtmektedir. Beşinci sıradaki değişkenin Görev yapısına ilişkin stres kaynağı olması örgütte çalışma zamanlarının çok uzun olduğunu göstermektedir. Bu da çalışanların başka faaliyetlere yeter derecede zaman ayırtmadıkları için stres oluşturduğunu söylemek mümkündür.

İkinci sıradaki faktöre % 11,593’ lük bir oranla etki eden değişkenler büyükten küçüğe doğru Tablo 5’ de gösterilmiştir.

Üretim Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları Ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama

Tablo 5. İkinci Sıradaki Faktör İçin Bağımsız Olarak Katkıda Bulunan Değişkenler İle Stres Kaynaklarının Mukayesesi

Sıradaki Faktör İçin Bağımsız Olarak Katkıda Bulunan Değişkenler	Stres Kaynaklarının Gruplaması
İşimin monoton olması	Görev Yapısına İlişkin Stres kaynakları
İşimde sosyal destek (yardımlaşma, paylaşma, dinleme vb.) yetersizliği,	Örgütsel Yapı ve İklim İlişkin Stres Kaynakları
İş akışının düzensiz olması,	Üretim Yapısına İlişkin stres kaynakları
İşe uygun olmayan personelle çalışma mecburiyeti,	Üretim Yapısına İlişkin stres kaynakları
Görevimle ilgili bilgi akışının yetersiz olması,	Üretim Yapısına İlişkin stres kaynakları
Yeterli araç ve gereçten yoksun olmak	Üretim Yapısına İlişkin stres kaynakları

Tablo 5’ de görüldüğü gibi Üretim yapısına ilişkin stres kaynaklarının çok olduğu dikkatleri çekmektedir. Örgütün üretim yaparken oluşturduğu iş akımının yetersiz olması sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Burada Görev yapısına ilişkin stres kaynakları iş yapısından ve işletmelerin iyi bir iş bölümü yapamamasından kaynaklanmaktadır. Diğer bir değişkende Örgütsel yapı ve iklimle ilişkin stres kaynağı grubu içerisinde yer almaktadır. İş görenlerin kendi aralarında az yardımlaşması ve takım çalışmasını oluşturamadıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Üçüncü sıradaki faktöre % 10,586’ lık bir oranla etki eden değişkenler büyükten küçüğe doğru Tablo 6’ da gösterilmiştir.

Tablo 6. Üçüncü Sıradaki Faktör İçin Bağımsız Olarak Katkıda Bulunan Değişkenler İle Stres Kaynaklarının Mukayesesi

Üçüncü Sıradaki Faktör İçin Bağımsız Olarak Katkıda Bulunan Değişkenler	Stres Kaynaklarının Gruplaması
Çalışanlar arasında anlaşmazlıkların çözmede ortaya çıkan sorunlar,	Örgütsel Yapı ve İklim İlişkin Stres Kaynakları
Arkadaşlarımla ilişkilerimde ortaya çıkan sorunlar	Örgütsel Yapı ve İklim İlişkin Stres Kaynakları
Görev yaparken bilgi ve yeteneklerimi tam olarak kullanamama	Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları
Görevimle ilgili bilgi akışının yetersiz olması	Üretim Yapısına İlişkin stres kaynakları

Tablo 6 incelendiğinde örgütsel yapı ve örgüt iklimine ilişkin stres kaynaklarının daha etkili olduğu dikkatleri çekmektedir. Yukarıdaki tablolarda da görüldüğü gibi üretim yapısına ilişkin stres kaynakları ilk üç faktörde yer almaktadır. Tablo 6’ da ilk defa Rol yapısına ilişkin stres kaynağını da görmek mümkündür.

Dördüncü sıradaki faktöre % 8,465’ lik bir oranla etki eden değişkenler büyükten küçüğe doğru Tablo 7’ da gösterilmiştir.

Tablo 7. Dördüncü Sıradaki Faktör İçin Bağımsız Olarak Katkıda Bulunan Değişkenler İle Stres Kaynaklarının Mukayesesi

Dördüncü Sıradaki Faktör İçin Bağımsız Olarak Katkıda Bulunan Değişkenler	Stres Kaynaklarının Gruplaması
İş yerinde tahmin edemediğim beklenmedik durumlarla karşılaşmak,	<i>Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</i>
Üstlerimin aldığı kararlara katılmama	<i>Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</i>
İş akışının düzensiz olması	<i>Üretim Yapısına İlişkin stres kaynakları</i>

Tablo 7’ de görüldüğü gibi rol yapısına ilişkin stres kaynakları tekrar görülmektedir. Ayrıca yetki yapısına ilişkin stres kaynakları ve üretim yapısına ilişkin stres kaynaklarının tekrarlanmıştır. Her faktörün yüzde % oranı düştükçe tablolardaki maddelerinde sayısal olarak azaldığı dikkat çekmektedir.

Beşinci sıradaki faktöre % 7,980’ lik bir oranla etki eden değişkenler büyükten küçüğe doğru Tablo 8’ de gösterilmiştir.

Tablo 8. Beşinci Sıradaki Faktör İçin Bağımsız Olarak Katkıda Bulunan Değişkenler İle Stres Kaynaklarının Mukayesesi

Beşinci Sıradaki Faktör İçin Bağımsız Olarak Katkıda Bulunan Değişkenler	Stres Kaynaklarının Gruplaması
İşim ile kişiliğim arasında uyumsuzluk olması	Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları
Mesleğimin statüsünün düşük olması	Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları

Tablo 8 incelendiğinde ilk sırada rol yapısına ilişkin stres kaynakları ikinci sırada ve kültürel yapıya ilişkin stres kaynakları yer almaktadır. İkinci sıradaki stres kaynakları ilk defa beşinci faktör içerisinde yer aldığı görülmektedir.

Altıncı sıradaki faktöre % 7,968’ lik bir oranla etki eden değişkenler büyükten küçüğe doğru Tablo 9’ de gösterilmiştir.

Tablo 9 Altıncı Sıradaki Faktör İçin Bağımsız Olarak Katkıda Bulunan Değişkenler İle Stres Kaynaklarının Mukayesesi

Altıncı Sıradaki Faktör İçin Bağımsız Olarak Katkıda Bulunan Değişkenler	Stres Kaynaklarının Gruplaması
Yetersiz ücret	Görev Yapısına İlişkin Stres kaynakları
Uzun çalışma saatleri	Görev Yapısına İlişkin Stres kaynakları

Tablo 9’ da görüldüğü gibi sadece görev yapısına ilişkin stres kaynakları yer almaktadır. Burada yetersiz ücret ve uzun çalışma saatlerinin stres kaynağı olarak ilk sırada yer alması beklenirken çalışanların bu faktörleri önceden kabul ettikleri söylenebilir. Bundan dolayı ilk sıradaki stres kaynakları tahmin edilenlerden farklı çıkmaktadır.

Yedinci sıradaki faktöre % 7,968’ lik bir oranla etki eden değişkenler büyükten küçüğe doğru Tablo 10’ da gösterilmiştir.

Üretim Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları Ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama

Tablo 10. Yedinci Sıradaki Faktör İçin Bağımsız Olarak Katkıda Bulunan Değişkenler İle Stres Kaynaklarının Mukayesesi

Yedinci Sıradaki Faktör İçin Bağımsız Olarak Katkıda Bulunan Değişkenler	Stres Kaynaklarının Gruplaması
İşimle ilgili görev,yetki ve sorumluluklarımın net bir şekilde belirlenmemiş olması	Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları
İş akışının düzensiz olması	Üretim Yapısına İlişkin stres kaynakları
Görevle ilgili yetkilerimin yetersiz olması	Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Tablo 10' de ilk sırada rol yapısına ilişkin stres kaynakları, ikinci sırada üretim yapısına ilişkin stres kaynakları, üçüncü sırada ise yetki yapısına ilişkin stres kaynakları yer almaktadır.

Sekizinci sıradaki faktöre % 7,968' lik bir oranla etki eden değişkenler büyükten küçüğe doğru Tablo 10' da gösterilmiştir.

Tablo 11. Sekizinci Sıradaki Faktör İçin Bağımsız Olarak Katkıda Bulunan Değişkenler İle Stres Kaynaklarının Mukayesesi

Sekizinci Sıradaki Faktör İçin Bağımsız Olarak Katkıda Bulunan Değişkenler	Stres Kaynaklarının Gruplaması
Çalışanların iş yerine karşı olumsuz tutum içinde olmaları	Örgütsel Yapı ve İklim İlişkin Stres Kaynakları
Görev yaparken bilgi ve yeteneklerimi tam olarak kullanamama	Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Tablo 11 incelendiğinde ilk sırada örgütsel yapı ve iklime ilişkin stres kaynakları ikinci sırada rol yapısına ilişkin stres kaynakları yer almaktadır.

Faktör analizine göre ilk sekiz sıradaki tablo sonuçları incelenip stres kaynakları sıralanmak istenirse aşağıdaki sıralamayı yapmak mümkündür.

1. Yetki yapısına ilişkin stres kaynakları
2. Üretim yapısına ilişkin stres kaynakları
3. Örgütsel yapı ve iklime ilişkin stres kaynakları
4. Görev yapısına ilişkin stres kaynakları
5. Rol yapısına ilişkin stres kaynakları
6. Kültürel yapıya ilişkin stres kaynakları

Mobilyacılık sektöründe çalışanları optimum stres düzeyinde çalıştırmak için yetki yapılarının farklılaştırılıp genişletilmesi gerekmektedir. Böylece örgüte bağlılığın ve iş veriminin artacağı da düşünülmektedir. Bunun için küçük gruplar halinde takım yönetimi modeline geçmek mümkün olabilir. Ayrıca sektörel olarak çalışanlara daha çok teknik alet ve gereçlerin sağlandığında çalışanlar daha motive olmuş şekilde işlerini yapacağı beklenebilir. Özellikle bu çalışmada dikkatleri çeken diğer önemli bir konu ise çalışanların işleri ile yeni bilgi kaynaklarından faydalanmaması olmuştur. Firmalar çalışanların yaptıkları iş hakkında bilgisi olduğunu düşünmektedirler. Çalışanlara yaptıkları veya yapacakları işler hakkında daha fazla bilgi verilmesi işin verimliliğinin artması ve çalışanların optimum stres düzeylerini yakalaması açısından faydalı olacaktır.

Örgütsel yapı ve iklime ilişkin stres kaynaklarını azaltmak için örgüt içi faaliyetlerin yeniden yapılandırılması gerekebilir. Bununla birlikte örgüt içi iletişimin daha aktif hale getirilmesi ve sosyal aktivitelerin oluşturulması da faydalı olacaktır. Çalışanların yaptıkları işle kişilik yapıları arasında bir çatışmanın olmamasına dikkat edilmelidir. Aynı zamanda takım çalışması yapılırken kişilik ve iş uyum testleri yapıp yakın sonuçları içeren iş görenler aynı takıma alınmalıdır. Çalışanların kültürel yapılarına önem verilmesi stresi azaltma açısından önemli bir faktör olabilir. Aynı zamanda herkes tarafından kabul görecektir örgüt kültürünün oluşturulması örgütsel bağlılık açısından da önemli olacaktır.

Kaynakça

- ADLER, Alfred, (1999), Normal Yaşamda ve İş Yaşamında Psikolojik Aktivite, (Çeviren: Belkıs Çorakçı), Say Yayınevi, İstanbul.
- ARTAN, İnci, (1986), Örgütsel Davranış, Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, İstanbul.
- BALCI, Ali, (2000), Öğretim Elemanının İş Stresi Kuram ve Uygulama, Nobel Yayınları, Ankara.
- BALTAŞ, Acar, Baltaş, Zuhul (1999), Stres ve Başa Çıkma Yolları, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- BAŞPINAR, Nuran Ö.; Güler, Zeki, Gürbüz, Hüseyin, (2001), İş Yaşamında Stres ve Kamu Kurumlarındaki Sekreterler Üzerinde Bir Uygulama, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- BİNGÖL, Dursun, Atılhan Naktiyok, (2001), *Yönetici Akademisyenlerin Temel Stres Kaynakları ve Stresle Mücadele Teknikleri*, 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler,24-26 Mayıs.
- CAN, Ayşe Baysal, (1993), Çalışma Yaşamında İnsan, Avcıol Basım- Yayın, İstanbul.
- CARTWRIGHT, S., Cooper C.L., (1997), Managing Workplace Stres, Sage Publication, California.
- ERTEKİN, Yücel, (1993), Stres ve Yönetim , TODAİE Yayınları, Ankara.
- HUGHES, Beatrix, Rodney BOOTHROYD, (2002) Günlük Hayatın Stresine Son, Çev; Selam KOÇAK, Doruk Yayıncılık, İstanbul.
- IGRER, Peter, (1989), Stres, (Çeviren:Yusuf Haznedaroğlu), Metler Matbaası, İstanbul.
- KAYNAK, Tuğray, (1996), İnsan Kaynakları Planlaması, Alfa Basım Dağıtım, 2. Baskı, İstanbul.
- KÖKNEL, Özcan, (1989), Çağımızın Hastalığı Stres, Milliyet Yayınları, İstanbul.
- PAMUK, Mürvet, (2005), *Öğrencilerin Öğretim Üyesini Değerlendirmesine Ait Bir Uygulama*, İ.Ü. İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi, Sayı:1.
- PEHLİVAN, İnalet, (1995), Yönetimde Stres Kaynakları, Personel Geliştirme Merkezi Yayınları, Ankara.

Üretim Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları Ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama

ŞENGÜL, Arzu, (1999), Organizasyonel Stresin Yönetimi ve İzmir Çevresinde Orta Kademe Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

ŞİMŞEK, M. Şerif, Tahir Akgemci, Adnan Çelik, (2001), Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Ankara.

TATLIDİL, Hüseyin, (2002), Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz, Ziraat Matbaacılık A. Ş. Ankara.

TORUN, Alev, (1997), Stres ve Tükenmişlik, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Türk Psikologlar ve Kal-der Yayınları, 2.Baskı, Ankara.