

ARAŞTIRMA

BİR ÖRGÜTSEL STRES ANKETİNİN (VOS-D) "SERİ ÜRETİM, SÜREKLİ ÜRETİM TEKNOLOJİLERİ İLE HİZMET SEKTÖRÜNDE UYGULANMASI

Meral TÜRK*

ÖZET

Çalışma farklı teknoloji kullanan altı fabrika ve bir hizmet kuruluşunda gerçekleştirilmiştir. Örgütsel stres anketini (VOS-D) yanıtlayan 807 işçide çalışanları etkileyen stres faktörlerinin cinsiyet, yaş, eğitim, çalışma yılları, teknoloji türü ve örgütlülük durumuna göre karşılaştırması yapılmıştır.

Yapılan karşılaştırmalarda, cinsiyetin, aşırı iş yükü, rol belirsizliği, işin gerekliliğine inanmada eksiklik, şef ve iş arkadaşları destek eksikliği, bazen olan sağlık yakınmaları ile sorumluluk ölçeklerinde farklılık yarattığı saptanmıştır.

Yaş; aşırı iş yükü, rol belirsizliği, işin gerekliliğine inanma eksikliği, şef destek eksikliği, arkadaş destek eksikliği, iş konusunda kaygılanma, sorumluluk konusunda etkileyen bir değişken olarak görünmektedir.

Çalışma yılları arttıkça; aşırı iş yükü, rol belirsizliği, arkadaş destek eksikliği, psikik yakınmalar açısından yaşanan stresin azaldığı saptanmıştır. Sorumluluğun verdiği stres yükünün ise çalışma yılı arttıkça arttığı saptanmıştır.

Eğitim düzeyi işin gerekliliğine inanma, şef destek eksikliği, iş konusunda kaygılanma, psikik yakınmalar ölçeklerinde farklılık yaratmaktadır.

Farklı teknoloji türlerinde çalışanlar karşılaştırıldığında; aşırı iş yükü, rol çatışması, şef destek eksikliği, iş konusunda kaygılanma, sürekli olan sağlık yakınmaları açısından seri

üretim (bant tipi) teknolojisinde çalışanlar daha sorunlu çıkmışlardır. Sürekli üretim teknolojisi ile çalışanlar ise sorumluluk ve bazen olan sağlık yakınmaları açısından daha sorunlu bulunurken; işin gerekliliğine inanmada eksiklik açısından, seri üretim ve hizmet kuruluşundakilerden daha iyi durumda oldukları saptanmıştır.

Sendikal örgütlenme varlığı; aşırı iş yükü, iş konusunda kaygılanma; sorumluluk ve bazen olan sağlık yakınmaları açısından fark yaratmaktadır; aşırı iş yükü, iş konusunda kaygılanma, sendikası olmayan işçilere daha fazla yük bindirmekte iken; sorumluluk ve bazen olan sağlık yakınmaları açısından sendikal işçiler daha fazla sorun yaşamaktadır.

Anahtar kelimeler: Örgütsel stres, iş stresi, psikososyal faktörler.

SUMMARY

This research was carried out in six factories and a service firm using different technologies. On 807 workers answering the organizational stress questionnaire (VOS-D) stress factors influencing employees were compared by sex, age, education level, working years, different technologies and the presence or absence of a trade union.

The comparisons showed that excessive work load, undetermination of roles, lack of utility of work, lack of the supervisor's and coworkers' support, occasional health complaints and responsibility scales differed by sex.

Age was a variable influencing excessive work load, undetermination of roles, lack of utility of work, lack of the

* Yrd.Doç.Dr., Ege Üniv. Tıp Fak. Halk Sağlığı A.D.

supervisor's and coworkers' support, worrying about work and responsibility scales.

As the total number of working years increased, stress due to excessive work load, lack of coworkers' support, psychological complaints decreased.

Education level caused a difference in lack of utility of work, lack of the supervisor's support, worrying about work and psychological complaints scales.

Comparison of different technologies showed that employees in mass production had more problems in excessive work load, role conflict, lack of the supervisor's support, worrying about work and continuous health complaints. Employees working in continuous production had more problems in responsibility and occasional health complaints but were less stressfull in lack of utility of work than those working in mass production and the service firm.

The presence or absence of trade unions created a difference in excessive work load, worrying about work; but employees with a trade union had more problems in responsibility and occasional health complaints scales.

Key words: *Stress, organizational stress, work stress, psychosocial factors.*

GİRİŞ

İş, iş süreci, iş ortamı, iş prestiji, işi kontrol edebilme, işte gelişebilme olanağı vb çalışan insanda ortaya çıkan stres açısından önemli etmenlerdir. İnsan, iş ortamındaki birçok etmen nedeniyle strese maruz kalır; bu stres nedeniyle fiziksel, ruhsal ve sosyal değişiklikler yaşar.

İnsanlık tarihinin başlangıç yıllarında, insan emeği yaratıcı unsurları barındıran, kollektif, insiyatifli, çok yönlü yapıya sahip, yaratıcı ve anlamlı bir emek olarak tanımlanmaktadır. Tarihsel süreçte bu özelliklerini yitiren emeğin geçirdiği dönüşüm, etkisini, üretim sürecine katılan insanın ruhsal ve fiziksel sağlığı üzerinde de göstermiştir. Geçtiğimiz yüzyılın sonlarında başlayan ve bu yüzyılın ortalarına kadar geçen sürede, endüstriyel ilişkilerde temel olarak kabaca iki tip ilişki biçimi ortaya çıkmıştır: Birincisi, el işçiliğine dayalı teknoloji. İkincisi ise, makineli üretime dayalı olan -bant tipi üretim teknolojisi olarak tanımlanan teknoloji. El işçiliğine dayalı teknolojik gelişim döneminde, işbölümünün daha çok ürün bazında olması nedeniyle, işçi belirli bir otonomiye sahip, işin anlamı fazla, yabancılaşma düşük oranda yaşanmıştır. Bant tipi üretimde ise, işbölümünün, işçilerin ürünün ancak belli kısımlarında uzmanlaşmalarına olanak tanıyacak şekilde gelişmesi, işçinin üretim sürecinin tümünü gözleyebilmesini olanaksız kılmıştır. Bu durum işçinin ürün/üretim süreci üzerindeki kontrolünün düşük, işin anlamlılığının az, yabancılaşmanın fazla olmasını getirmiştir (Belek, İ.; 1992:19-22).

Çalışan insan üzerinde emeğin bu dönüşümünün yarattığı etkiler tıbbi olarak da açıklanabilmiştir:Yaratıcılığı, inisiyatifi, gelişme umudu azalan, yabancılaşan insanda neokortikal uyarı azalması söz konusudur. Neokorteksin az uyarılması, buradan çıkıp limbik yapıları ve yeniden neokorteksi besleyen uyarıların azalmasına neden olur. Bu durumun bir sonucu depresyondur. Ama her zaman sonuç depresyon olmayabilir; fiziksel, daha farklı ruhsal ve sosyal olumsuzluklar şeklinde de kendini gösterebilir.

İsveç'li sosyal psikolog Bertill Gardel, iş-işçi-stres ilişkisi hakkında; iş sürecinin makine tarafından belirlenmesinin, işin insan yeteneklerinin tümünün ancak bir bölümünü eyleme geçiren, tekdüze ve tekrarlayıcı özellikte olmasının, yürütülen işin parçası olan diğer bireylerle ilişki olanaklarının bulunmamasının, işçinin tükenme ve yıpranmasına katkıda bulunan parça başı ve benzeri ödeme sistemlerinin, işçinin bireye dayalı olmayan yöntemlerle ayrıntılı otoriter denetiminin işçiler üzerinde olumsuz etki yaptığını saptamıştır (Navarro, V.; 1993:83-96).

Bu koşulların tümü ölümleri, hastalıkları, sakatlıkları, doyumsuzlukları, anksiyeteyi, stresi ve huzursuzluğu da içeren farklı patoloji türlerini belirleyen, işe yabancılaşmanın biçimleri ile ilişkilidir. Frankhaeuser ve Gardell, çeşitli çalışmalarında, iş süreci üzerinde sınırlı denetimi olan işçilerde, psikosomatik hastalıkların, dolaşım sistemi hastalıklarının ve strese bağlı hastalıkların görülme sıklığının daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir (Frankenhaeuser, M.; 1991:49-60).

İş stresi öyle bir boyut kazanmıştır ki, iş dünyası da sosyal psikoloji, psikobiyoloji, örgütsel ve tarihsel sosyoloji, epidemiyoloji ve sağlık politikalarının keşiştiği bir alanda gerçekleştirilen bu çalışmalara artık duyarsız kalamamakta; Ulusal Mesleki Güvenlik ve Sağlık Enstitüsü (NIOSH) iş stresinin, iş sağlığı açısından önümüzdeki on yılın çözülmesi gereken ilk on ana sorunu arasında yer alacağını tahmin etmektedir (Floru, R.; 1993).

Batılı ülkelerde, iş stresinin değerlendirilmesine yönelik çok sayıda çalışma yapılmasına karşın, ülkemizde bu konuda henüz yeterli birikim sağlanamamıştır. Bu nedenle bir örgütsel stres ölçeğinin işçilere uygulanması, ülkemizin çalışan popülasyonunda örgütsel strese yol açan psikososyal faktörlerin ortaya konmasının yanı sıra yaş, cinsiyet, eğitim durumu, sendikal örgütlenme, çalışma yıllarına ve farklı teknoloji türlerine göre bu faktörlerin karşılaştırılmasına olanak sağlayacaktır.

GEREÇ, YÖNTEM

A- Araştırma Evreni

Çalışma İzmir'de iki farklı teknoloji türünün (seri üretim ve sürekli üretim teknolojisi) ağırlıklı olduğu altı fabrika ve bir hizmet kuruluşunda "Doetinchem Örgütsel Stres Anketi" nin Eylül 1996 ile Eylül 1996 tarihleri arasında uygulanması ile gerçekleştirilmiştir.

İşletmelerin ziyareti sırasında işyeri ve çalışma koşulları hakkında bilgi edinmek üzere İşyeri Durum Saptama Formları'ndan (Piyal, B.;1994) yararlanılmış, işletmenin üretim müdürleri ve işyeri ya da sendika temsilcileri ile görüşülmüştür. Fabrikalara gündüz mesai saatleri içinde gidilmiş, dinlenme araları ya da öğle tatili sırasında işçilere gruplar halinde çalışma ve anket hakkında bilgi verilmiş ve ardından anket dağıtılmıştır. Anketin dağıtıldığı işletmelerdeki toplam 1238 işçiden 807'si (%65.2) anketi kendi kendine doldurarak izleyen bir-iki gün içinde geri getirmiştir. Ancak bu katılımcılar da bazı soruları yanıtlamadıkları için, çapraz tablolarda o değişkene en çok yanıt verenlerle en az yanıt verenlerin sayısı belirtilmiştir (Tablo 1). Etik kaygılar ve katılımın daha sağlıklı olacağı düşünü- lerek anketlere isim yazılması istenmemiştir.

Anketlerden toplanan veriler SPSS for Windows (6.0) programında değerlendirilmiş; karşılaştırılmalarda Student-t testi ve varyans analizi ile Bonferoni testi kullanılmıştır.

Ağırlıklı teknoloji türüne göre sınıflandırdığımızda sürekli üretim teknolojisi çalışma kapsamındaki iki makarna ve iki çimento fabrikasında, seri üretim teknolojisi ve ekip çalışması bir otomobil ve bir bisiklet fabrikasında ve tekdüze faaliyet tipi üretim hizmet kuruluşunda uygulanmakta olan teknoloji türleridir. Aslında somut bir endüstri kuruluşu ele alındığında üretimin çeşitli aşamalarında tek tip değil, birden fazla farklı teknoloji türlerinin uygulandığı bir gerçektir. Buna rağmen, esas amacın, teknoloji farklılıklarının kuruluşa nasıl ve ne ölçüde yansıdığının bulunması olduğu düşünülerek, karşılaştırmalı araştırmalarda, ana ürünün üretiminde kullanılan ağırlıklı teknoloji türü ve belli teknoloji türlerinin örneğini oluşturan kuruluşların alınmasının sakınca yaratmadığı ileri sürülmektedir (Öncü, A.;1976).

Seri üretimde hem ürünü oluşturan parçaların standart hem de ortaya çıkan ürünlerin standart olduğu, montaj bandının kullanıldığı teknoloji türü ağırlıklıdır. Çalışmanın yapıldığı otomobil ve bisiklet fabrikasında, 1970'lerde atılan "işin insanileştirilmesi" adımları doğrultusunda tek başına montaj bandının terkedilip ekip yaklaşımının getirilmesine (Fraser, T.M.; 1979) uygun olacak şekilde bu teknoloji türü ile ekip çalışması kombine edilmiştir.

B-Kullanılan Ölçme Aracı-"Doetinchem Örgütsel Stres Anketi" (VOS-D)'nin Tanıtımı

Örgütsel stres anketi (VOS-D) stresörler (aşırı iş yükü, rol belirsizliği, sorumluluk, rol çatışması, işin gerekliliğine inanmada eksiklik, gelecek belirsizliği), sosyal değişkenler (şef destek eksikliği, arkadaş destek eksikliği), psikolojik gerginlikler (iş konusunda kaygılanma, psikik yakınmalar) ve sağlık yakınmaları (bazen olan ve sürekli olan sağlık yakınmaları) şeklinde gruplanabilen, ölçülmek istenen faktörlere göre gerektiğinde kapsam dışı da bırakılabilen bağımsız ölçeklerden oluşmuştur. Hedefi stres faktörleri ile stres tepkileri arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek birtakım stres tepkilerini ve değişkenleri ölçmektir (Bergers, G.P.A.;

1986). Anketin çeviri, uyarlama, geçerlik, güvenilirlik çalışmalarına (Türk, M.;1997) dayanarak iç tutarlılık açısından Cronbach a katsayıları 0.69-0.88 arası olan ölçekler değerlendirilmeye alınmıştır.

BULGULAR

Çalışma bulguları şu ana başlıklar altında değerlendirilmiştir:

- A- Sosyodemografik değişkenlerin değerlendirilmesi
- B- Gruplararası farklılıkların değerlendirilmesi

A- Sosyodemografik değişkenlerin değerlendirilmesi: Seri üretim ve sürekli üretim teknolojilerinin ağırlıklı olduğu altı fabrika ve tekdüze faaliyette bulunan hizmet sektörüne ait bir işletmede çalışanlardan araştırma kapsamına alınan 1238 işçiden 807'si (%65.2) "Örgütsel Stres Anketi-D" yi yanıtlamıştır.

Araştırma kapsamındaki çalışanların cinsiyete göre dağılımına bakıldığında 119'u (%14.7) kadın; 619'u (%76.7) erkektir; 69'u (%8.6)da cinsiyet ile ilgili soruyu boş bırakmıştır.

Yaşını belirten 688 katılımcının yaş ortalaması 30,727 ± 6,886 ; en genci 18 yaşında, en yaşlısı 52 yaşındadır. % 60,7'si 35 yaşın altındadır.

Lise ve dengi okul mezunları % 35.8 (289) ile dağılımda birinci sırayı alırken, bunu % 32.2 (260) ile ilkökul, ardından % 16.3 (132) ile ortaokul mezunları izlemektedir.

İşçilerin %51.5'i (416) beş yıldan az bir süredir şu anda buldukları işletmelerde çalışmaktadır. 21 yıldan fazla çalışanlar, sadece %2'lik (16) bir oranı oluşturmaktadırlar. Ortalama çalışma yılı ise 5.5±5.4'tür.

Çalışma kapsamına alınan işçilerin işletmelerinde uygulanan ağırlıklı teknoloji türüne göre %30.6'sı (247) seri üretimde, %51.2'si (413) sürekli üretimde, %18.2'si (147) hizmet-tekdüze faaliyette çalışmaktadır.

İşçilerin % 60.3'ü (487) sendikasıız, %39.7'si (320) sendikalı olup, sendikasıız işçilerin seri üretim teknolojisi ile çalışan işletmelerde ve hizmet kuruluşunda çalıştıkları yapılan görüşmelerde saptanmıştır.

B- Gruplararası farklılıkların değerlendirilmesi: Kadın ve erkek çalışanların stresörler, sosyal değişkenler, psikolojik gerginlikler ve sağlık yakınmaları açısından karşılaştırılması Tablo 1'de sunulmuştur

Aşırı iş yükü, rol belirsizliği, işin gerekliliğine inanmada eksiklik açısından kadın ve erkek işçiler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Kadın çalışanların bu ölçeklere ilişkin skor ortalamaları erkeklerden daha yüksektir.

Tablo 1: Ölçek Skor Ortalamalarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Ölçekler	Cinsiyet		
	Kadın n=104-106	Erkek n=574-606	p*
Stresörler			
Aşırı iş yükü	3.32	3.15	A
Rol belirsizliği	2.45	2.02	A
Sorumluluk	2.62	3.13	A
Rol çatışması	2.55	2.57	
İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	1.59	1.39	A
Gelecek belirsizliği	2.80	2.66	
Sosyal değişkenler			
Şef destek eksikliği	2.23	2.09	A
Arkadaş destek eksikliği	1.99	1.70	A
Psikolojik gerginlikler			
İş konusunda kaygılanma	1.76	1.70	
Psişik yakınmalar	2.05	2.98	
Sağlık yakınmaları			
Bazen olan sağlık yak.	6.08	5.31	A
Sürekli olan sağlık yak.	1.48	1.48	

* Student-t testi

A=istatistiksel olarak anlamlı

Sorumluluk yükü açısından erkek ve kadın çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Erkek çalışanların sorumluluk skor ortalaması kadın çalışanlardan daha yüksektir.

Rol çatışması, gelecek belirsizliği açısından kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Şef destek eksikliği, iş arkadaşları destek eksikliği açısından kadın ve erkek işçiler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Kadınlarda bu ölçeklere ilişkin skor ortalamaları erkeklere göre daha yüksektir.

Bazen olan sağlık yakınmaları açısından kadın ve erkek işçilerin skor ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Kadın işçilerin skor ortalamaları erkek işçilere göre daha yüksektir.

Sürekli olan sağlık yakınmaları açısından kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Farklı yaş gruplarındaki çalışanların stresörler, sosyal değişkenler, psikolojik gerginlikler ve sağlık yakınmaları açısından karşılaştırılması Tablo 2'de sunulmuştur:

Aşırı iş yükü skor ortalaması açısından farklı yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Fark 25-29 yaş grubunun 35-39 ve 40 yaş üzeri yaş grubunun skor ortalamalarından farklı olmasından kaynaklanmaktadır.

Rol belirsizliği skor ortalaması açısından farklı yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Fark 24 yaş grubunun diğer yaş gruplarının skor ortalamalarından farklı olmasından kaynaklanmaktadır.

Sorumluluk skor ortalaması açısından farklı yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Fark 24'ten aşağı ve 25-29 yaş grubunun diğer yaş gruplarından ve 35-39 yaş grubunun 40'tan yukarı yaş grubunun skor ortalamalarından farklı olmasından kaynaklanmaktadır.

Rol çatışması, gelecek belirsizliği skor ortalamaları açısından farklı yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır.

İşin gerekliliğine inanmada eksiklik skor ortalaması açısından farklı yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Fark 24'ten aşağı ve 25-29 yaş grubunun diğer yaş gruplarının skor ortalamalarından farklı olmasından kaynaklanmaktadır.

Şef destek eksikliği skor ortalaması açısından farklı yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Fark 35-39 yaş ve 40 yaş üzeri yaş gruplarının diğer yaş gruplarının skor ortalamalarından farklılığından kaynaklanmaktadır.

Arkadaş destek eksikliği skor ortalaması açısından farklı yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Fark 24'ten aşağı yaş grubunun 35-39, 40'tan yukarı, 30-34 yaş gruplarından; 25-29 yaş grubunun 35-39, 40'tan yukarı yaş grubunun skor ortalamalarından farklı olmasından kaynaklanmaktadır.

İş konusunda kaygılanma skor ortalaması açısından farklı yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Bu fark 35-39 yaş grubu ile 40 üzeri yaş grubunun diğer yaş gruplarının skor ortalamalarından farklı olmasından kaynaklanmaktadır.

Psişik yakınmalar skor ortalaması açısından farklı yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Bazen ve sürekli olan sağlık yakınmaları skor ortalamaları açısından farklı yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Tablo 2: Ölçek Skor Ortalamalarının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Ölçekler	Yaş Grupları						Toplam	p*
	<24 n=117-129	25-29 n=176-196	30-34 n=128-159	35-39 n=100-113	>40 n=74-83			
Sektörler								
Aşırı iş yükü	3.20	3.25	3.14	3.04	3.08	3.16	A	
Rol belirsizliği	2.38	2.07	1.96	2.02	1.96	2.08	A	
Sorumluluk	2.75	2.87	3.21	3.22	3.46	3.06	A	
Rol çatışması	2.68	2.55	2.61	2.35	2.50	2.55		
İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	1.63	1.54	1.29	1.27	1.25	1.42	A	
Gelecek belirsizliği	2.75	2.63	2.66	2.55	2.87	2.68		
Sosyal değişkenler								
Şef destek eksikliği	2.17	2.15	2.13	1.94	1.92	2.09	A	
Arkadaş destek eksikliği	1.93	1.88	1.76	1.68	1.69	1.81	A	
Psikolojik gerginlikler								
İş konusunda kaygılanma	1.79	1.24	1.74	1.60	1.57	1.70	A	
Psşik yakınmalar	2.02	2.02	1.98	1.94	1.87	1.98		
Sağlık yakınmaları								
Bazen olan sağlık yak.	4.99	5.47	5.38	5.11	6.00	5.36		
Sürekli olan sağlık yak.	1.72	1.51	1.60	1.08	1.27	1.47		

* Varyans analizi ve Bonferroni testi

A=istatistiksel olarak anlamlı

Farklı eğitim düzeyine sahip çalışanların stresörler, sosyal değişkenler, psikolojik gerginlikler ve sağlık yakınmaları açısından karşılaştırılması Tablo 3'te sunulmuştur:

Aşırı iş yükü, rol belirsizliği, sorumluluk, rol çatışması, gelecek belirsizliği ölçek skor ortalamaları açısından farklı eğitim düzeyi olan çalışanlar arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır.

İşin gerekliliğine inanmada eksiklik skor ortalaması açısından farklı eğitim düzeyi olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. İlkokul mezunu olan çalışanların ortaokul, lise ve üniversite mezunlarına göre skor ortalaması daha düşüktür.

Şef destek eksikliği skor ortalaması açısından farklı eğitim düzeyi olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı

bir fark saptanmıştır. Bu fark ilkökul mezunu çalışanlar ile ortaokul ve lise mezunu olan çalışanların skor ortalamalarının farklı olmasından kaynaklanmaktadır.

Arkadaş destek eksikliği skor ortalaması açısından farklı eğitim düzeyi olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Bu fark ilkökul mezunu çalışanlar ile ortaokul ve lise mezunu olan çalışanların skor ortalamalarının farklı olmasından kaynaklanmaktadır.

İş konusunda kaygılanma skor ortalaması açısından farklı eğitim düzeyi olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Bu fark ilkökul mezunu çalışanlar ile ortaokul, lise ve üniversite mezunu olan çalışanların skor ortalamalarının farklı olmasından kaynaklanmaktadır.

Psşik yakınmalar skor ortalaması açısından farklı eğitim

Tablo 3: Ölçek Skor Ortalamalarının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Ölçekler	Mezun Olduğu Okul					p*
	İlkokul n=227-253	Ortaokul n=115-131	Lise ve Dengi n=240-283	Üniversite n=41-45	Toplam	
Stresörler						
Aşırı iş yükü	3.09	3.21	3.21	3.31	3.18	
Rol belirsizliği	2.06	2.12	2.12	2.10	2.10	
Sorumluluk	3.03	2.87	3.09	3.23	3.03	
Rol çatışması	2.49	2.67	2.64	2.43	2.58	
İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	1.28	1.51	1.50	1.65	1.43	A
Gelecek belirsizliği	2.64	2.87	2.69	2.64	2.70	
Sosyal değişkenler						
Şef destek eksikliği	1.99	2.19	2.22	2.03	2.12	A
Arkadaş destek eksikliği	1.72	1.87	1.85	1.86	1.81	A
Psikolojik gerginlikler						
İş konusunda kaygılanma	1.57	1.81	1.80	1.83	1.72	A
Psşik yakınmalar	1.92	2.03	2.04	2.08	2.00	A
Sağlık yakınmaları						
Bazen olan sağlık yak.	5.16	5.35	5.61	6.20	5.44	
Sürekli olan sağlık yak.	1.49	1.66	1.45	1.37	1.50	

* Varyans analizi ve Bonferroni testi
A=istatistiksel olarak anlamlı

düzeyi olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Bu fark ilkokul mezunu çalışanlar ile ortaokul ve lise mezunu olan çalışanların skor ortalamalarının farklı olmasından kaynaklanmaktadır.

Bazen ve sürekli olan sağlık yakınmaları skor ortalamaları açısından farklı eğitim düzeyi olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır.

İşletmedeki çalışma yılları farklı olan çalışanların stresörler, sosyal değişkenler, psikolojik gerginlikler ve sağlık yakınmaları açısından karşılaştırılması Tablo 4'te sunulmuştur:

Aşırı iş yükü skor ortalaması açısından farklı çalışma yılları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır.

Fark 1-5 yıl ile 11-15 yıl ve 1-5 yıl ile 1 yıldan az çalışanlar arasındaki skor ortalamalarının farklı olmasından kaynaklanmaktadır.

Rol belirsizliği skor ortalaması açısından farklı çalışma yılları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Fark 6-10 yıl çalışanlar ile bir yıldan az çalışanlar ve 6-10 yıl çalışanlar ile 1-5 yıl çalışanlar arasındaki farktan kaynaklanmaktadır.

Sorumluluk skor ortalaması açısından farklı çalışma yılları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Fark; 1 yıldan az çalışanlar ve 1-5 yıl arası çalışanların diğer çalışma yıllarındaki gruplardan skor ortalamalarının farklı olmasından kaynaklanmaktadır.

Rol çatışması, gelecek belirsizliği skor ortalamaları

Tablo 4. Ölçek Skor Ortalamalarının Çalışma Yıllarına Göre Dağılımı

Ölçekler	Çalışma Yılları							p*
	<1 yıl n=92-101	1-5 yıl n=292-308	6-10 yıl n=141-169	11-15 yıl n=27-31	16-20 yıl n=12-46	21 yıl n=12-16	Toplam n=623-667	
Stresörler								
Aşırı iş yükü	3.05	3.25	3.16	2.97	3.08	3.01	3.17	A
Rol belirsizliği	2.26	2.14	1.88	2.08	1.98	2.19	2.08	A
Sorumluluk	2.77	2.87	3.30	3.37	3.59	3.43	3.05	A
Rol çatışması	2.36	2.61	2.59	2.32	2.62	2.77	2.56	
İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	1.49	1.53	1.28	1.29	1.27	1.24	1.42	A
Gelecek belirsizliği	2.54	2.75	2.56	2.65	2.82	2.92	2.68	
Sosyal değişkenler								
Şef destek eksikliği	1.98	2.17	2.09	1.93	2.05	1.93	2.10	
Arkadaş destek eksik.	1.83	1.88	1.71	1.63	1.70	1.76	1.80	A
Psikolojik gerginlikler								
İş konusunda kaygı.	1.66	1.75	1.70	1.50	1.65	1.70	1.70	
Psişik yakınmalar	1.90	2.05	1.93	1.85	1.88	2.06	1.98	A
Sağlık yakınmaları								
Bazen olan sağlık yak.	4.70	5.39	5.60	5.33	5.34	7.79	5.38	A
Sürekli olan sağlık yak.	1.25	1.65	1.28	1.41	1.24	1.21	1.45	

* Varyans analizi ve Bonferoni testi

A=istatistiksel olarak anlamlı

açısından farklı çalışma yılları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır.

İşin gerekliliğine inanmada eksiklik skor ortalaması açısından farklı çalışma yılları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Fark bir yıldan az çalışanlar ile 16-20 yıl, 6-10 yıl çalışanlar arasında ve 1-5 yıl çalışanlar ile 16-20 yıl, 6-10 yıl çalışanlar arasındaki farktan kaynaklanmaktadır.

Şef destek eksikliği skor ortalaması açısından farklı çalışma yılları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Arkadaş destek eksikliği skor ortalaması açısından farklı çalışma yılları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Fark 1-5 yıl çalışanlar ile 11-15 yıl ve 1-5 yıl çalışanlar ile 6-10 yıl çalışanlar arasındaki skor orta-

lamalarının farklılığından kaynaklanmaktadır.

İş konusunda kaygılanma skor ortalaması açısından farklı çalışma yılları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Psişik yakınmalar skor ortalaması açısından farklı çalışma yılları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Fark 1-5 yıl çalışanların 16-20 yıl, bir yıldan az, 6-10 yıldır çalışanlardan farklı skor almalarından kaynaklanmaktadır.

Bazen olan sağlık yakınmaları açısından farklı çalışma yılları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Fark 21 yıldan fazla çalışanların farklı çalışma yılları olan diğer grupların skor ortalamalarından farklı olmasından, 6-10 yıl çalışanlar ile bir yıldan az çalışanlar arasındaki farktan kaynaklanmaktadır.

Tablo 5. Ölçek Skor Ortalamalarının Teknoloji Türlerine Göre Dağılımı

Ölçekler	Teknoloji Türü				
	Seri Üretim n=222-243	Sürekli Eğitim n=320-401	Tekdüze Faaliyet n=131-144	Toplam n=692-785	p*
Stresörler					
Aşırı iş yükü	3.37	3.08	3.18	3.19	A
Rol belirsizliği	2.10	2.05	2.20	2.10	
Sorumluluk	2.88	3.22	2.83	3.05	A
Rol çatışması	2.78	2.57	2.34	2.59	A
İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	1.50	1.35	1.56	1.43	A
Gelecek belirsizliği	2.76	2.66	2.69	2.70	
Sosyal değişkenler					
Şef destek eksikliği	2.26	2.09	2.00	2.12	A
Arkadaş destek eksikliği	1.86	1.75	1.84	1.80	
Psikolojik gerginlikler					
İş konusunda kaygılanma	1.84	1.67	1.67	1.73	A
Psşik yakınmalar	2.13	1.95	1.96	0.50	A
Sağlık yakınmaları					
Bazen olan sağlık yak.	5.02	5.79	5.31	5.43	A
Sürekli olan sağlık yak.	1.97	1.31	1.23	1.52	A

* Varyans analizi ve Bonferoni testi
A=istatistiksel olarak anlamlı

Sürekli olan sağlık yakınmaları skor ortalaması açısından farklı çalışma yılları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Farklı teknoloji türlerinde çalışanların stresörler, sosyal değişkenler, psikolojik gerginlikler ve sağlık yakınmaları açısından karşılaştırılması Tablo 5'te sunulmuştur:

Teknoloji türleri arasında aşırı iş yükü skoru açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu fark seri üretimden kaynaklanmaktadır.

Sorumluluk skoru açısından farklı teknoloji türleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Bu fark sürekli üretimden kaynaklanmaktadır.

Rol çatışması skoru açısından farklı teknoloji türleri

arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Bu hizmet -tek düze faaliyet ile sürekli üretim ve seri üretim arasındaki ve sürekli üretim ile seri üretim arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır.

İşin gerekliliğine inanmada eksiklik skoru açısından teknoloji türleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Bu fark seri üretim ve hizmet-tekdüze faaliyetin sürekli üretimden farklılığından kaynaklanmaktadır.

Rol belirsizliği, gelecek belirsizliği skorları açısından teknoloji türleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Şef destek eksikliği skoru açısından farklı teknoloji türleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptan-

mıştır. Bu fark seri üretimden kaynaklanmaktadır.

Arkadaş destek eksikliği skoru açısından teknoloji türleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır.

İşletmenin geleceğinden kaygılanma skoru açısından teknoloji türleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Bu fark seri üretimden kaynaklanmaktadır.

Psşik yakınmalar skoru açısından teknoloji türleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Bu fark seri üretimden kaynaklanmaktadır.

Bazen olan sağlık yakınmaları skoru açısından teknoloji türleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Bu fark sürekli üretim ile seri üretim arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır.

Sürekli olan sağlık yakınmaları skoru açısından teknoloji türleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Bu fark seri üretimden kaynaklanmaktadır.

Sendikası ve sendikalı olan çalışanların stresörler, sosyal değişkenler, psikolojik gerginlikler ve sağlık yakınmaları açısından karşılaştırılması Tablo 6'da sunulmuştur:

Aşırı iş yükü skor ortalamaları açısından sendikalı olan çalışanlarla sendikalı olmayan çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır. Sendikası olmayan skor ortalamaları daha yüksektir.

Sorumluluk skor ortalamaları açısından sendikalı olan çalışanlarla sendikalı olmayan çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır. Sendikalıların skor ortalamaları daha yüksektir.

Bazen olan sağlık yakınmaları açısından sendikalı olanlar ile olmayanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır. Sendikalı olanların skor ortalamaları daha yüksektir.

Rol belirsizliği, Rol çatışması, İşin gerekliliğine inanmada eksiklik, Gelecek belirsizliği, Şef destek eksikliği, Arkadaş destek eksikliği, İş konusunda kaygılanma, Psşik yakınmalar ve Sürekli olan sağlık yakınmaları skor ortalamaları açısından sendikalı olan çalışanlarla sendikalı olmayan çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Ankete katılım % 65.2 olup, yaklaşık % 35 gibi bir kesimin anketi yanıtlamadığı görülmektedir. Ankete etik kaygılar ve katılımın artmasını sağlayabilir düşüncesiyle isim yazılması istenmediğinden anketi yanıtlamayanların özellikleri, genel gruptan farkları ve yanıtlamama gerekçeleri konusunda bilgi edinilememesi çalışmanın kısıtlılıklarından biridir. İş güvencesi olmayan bir ortamda çalış-

Tablo 6: Ölçek Skor Ortalamalarının İşyerlerindeki Örgütlülük Durumlarına Göre Dağılımı

Ölçekler	Örgütlülük Durumu		
	Sendikalı n=232-311	Sendikası n=441-475	p*
Stresörler			
Aşırı iş yükü	3.10	3.25	A
Rol belirsizliği	2.08	2.10	
Sorumluluk	3.26	2.91	A
Rol çatışması	2.65	2.55	
İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	1.40	1.46	
Gelecek belirsizliği	2.72	2.68	
Sosyal değişkenler			
Şef destek eksikliği	2.15	2.10	
Arkadaş destek eks.	1.78	1.82	
Psikolojik gerginlikler			
İş konusunda kaygı.	1.70	1.74	
Psşik yakınmalar	1.98	2.03	
Sağlık yakınmaları			
Bazen olan sağlık yak.	6.22	5.04	A
Sürekli olan sağlık yak.	1.50	1.52	

* Student-t testi

A= İstatistiksel olarak anlamlı

şanların konumlarını olumsuz etkileyebileceğini düşündükleri herhangi bir riske girmek istememeleri nedenlerden biri olabilir.

Türkiye'de ve yurt dışında yapılan birçok çalışma cinsiyet, yaş, çalışma yılları, eğitim gibi sosyodemografik değişkenlerin örgütsel stres, işe bağlı gerginlik, tükenme, iş doyumu ile ilgili olduğunu göstermişlerdir (Ergin, C.;1992), (Swinnen, L.; 1994).

Bu çalışmada da, cinsiyet yönünden stresörler, sosyal değişkenler, psikolojik gerginlikler ve sağlık yakınmaları karşılaştırıldığında, sonuçlar, kadınların aşırı iş yükü, rol belirsizliği, işin gerekliliğine inanmada eksiklik, şef ve iş arkadaşları destek eksikliği ve bazen olan sağlık yakınmaları açısından erkeklere göre anlamlı ölçüde daha önemli

sorunlar yaşadığını göstermiştir. Benzer bulgular daha önce yapılan birçok çalışmada da elde edilmiştir (Ergin, C.;1992), (Swinnen, L.; 1994). Bu bulgu kadınların, toplumsal rolleri gereği hem ev işleri, hem çocuk bakımı ile işteki rollerini birlikte yürütmeleri, iş ortamında daha düşük düzeydeki kadrolarda görev almaları, daha büyük anksiyete yaşamaları ve bir ölçüde biyolojik faktörlere bağlanabileceği şeklinde gerekçelendirilmiştir (Dorian, B.; 1984), (Yaşın, D. Z.;1997:39-53), (Swinnen, L.; 1994).

Sorumluluk açısından ise bu çalışmada erkek çalışanların daha fazla yük altında oldukları saptanmıştır. Bu durum erkek egemen bir toplum olarak iş ortamında bir grup insanın ya da bir makina ile ilgili sorumlulukların daha çok erkek çalışanlara verilmesinden kaynaklanabilir.

Çalışma yaşamları ile ilgili olarak işçilerin yarısı (% 51.5) en fazla beş yıldır şu anda buldukları işletmelerde çalışmaktadır; bu oran işçi hareketinin hızlı olduğunu göstermektedir; bu hareketlilik ülkemizin ekonomik durumu gözönüne alınırsa, yoğun işsizlik, iş güvencesi eksikliği, işverenlerin işletmelerini ayakta tutabilmek için işçi çıkarmaları, kıdem tazminatlarını hafifletebilmek için işçilerin çalışma yıllarını uzun tutmayacak şekilde davranmalarından kaynaklanabilir. 15 yıldan fazla çalışanlar ancak % 7.8'i bulmaktadır.

Çalışmada yaş ve çalışma yıllarına ilişkin bulguların çoğunun birbirine paralellik gösteren sonuçlar verdiği saptanmıştır.

Aşırı iş yükü, rol belirsizliği, işin gerekliliğine inanma eksikliği, şef destek eksikliği, arkadaş destek eksikliği, iş konusunda kaygılanma konusunda genelde 30 yaş altı çalışanların daha fazla yük altında kaldıkları görülmektedir.

Beş yıl ve altında çalışanların aşırı iş yükü, rol belirsizliği, işin gerekliliğine inanmada eksiklik, gelecek belirsizliği, arkadaş destek eksikliği, psişik yakınmalar açısından daha fazla sorun yaşadıkları görülmektedir.

Ergin'in çalışması da (Ergin, C.;1992), daha genç ve yeni olanların iş ortamındaki hiyerarşik düzende daha çok rutin işler yaptıklarını, özerk davranmadıklarını ve sisteme ayak uydurmakta daha çok sorun yaşadıklarını ortaya koymuştur. Buna karşın Swinnen ve arkadaşları (Swinnen, L.; 1994). Belçika'daki çalışmalarında 30 yaş altındakilerin daha az stres semptomu bildirdiklerini saptamışlar; bunu da genç insanların daha dirençli olmaları ile açıklamışlardır.

Bu çalışmada, sorumluluğun yaş ilerledikçe arttığı görülmüş; 40 yaş üzerinde sorumluluk yükünün en fazla olduğu saptanmıştır. Bu durum işte deneyim kazandıkça verilen sorumluluğun artmasından kaynaklanabilir.

Sorumluluk ve bazen olan sağlık yakınmaları yönünden çalışma kapsamındaki çalışanlardan o işyerinde altı yılın

üzerinde çalışanların daha fazla sorun yaşadıkları görülmektedir.

Yaş ve çalışma yılları ilerledikçe duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve iş gerginliğinin azaldığını ve kişisel performans ile iş doyumunun arttığını gösteren çalışmalar bu durumun artan mesleki deneyim ile sorunlarla başa çıkma yöntemlerinin gelişmesine bağlı olabileceğini öne sürmüşlerdir (Ergin, C.;1992).

Rol çatışması, şef destek eksikliği, iş konusunda kaygılanma, sürekli sağlık yakınmaları açısından da çalışma yılları herhangi bir farklılık yaratmamaktadır.

Eğitim düzeyinin yarattığı farklılık çalışma verilerinden hareketle değerlendirildiğinde; ilkökul mezunlarının işin gerekliliğine inanma, şef destek eksikliği, arkadaş destek eksikliği, iş konusunda kaygılanma, psişik yakınmalar açısından diğerlerine göre çok daha az sorun yaşadıkları görülmektedir. Bu durum eğitim düzeyine göre iş ortamından beklentilerin daha sınırlı ve net olması ve/veya iş ortamının böylesi eğitim düzeyi için uygun olması ile açıklanabilir.

Farklı teknoloji türlerinin stresörler, sosyal değişkenler, psikolojik gerginlikler ve sağlık yakınmaları açısından yarattığı farklılıklar değerlendirildiğinde tarihsel süreçte teknolojik gelişmenin iş sağlığına yaptığı etkileri ortaya koyan sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

Çalışmada "aşırı iş yükü" açısından seri üretim yapan işletmelerin daha sorunlu olduğu saptanmıştır. Seri üretim teknolojisinde çalışma temposu bir ölçüde makina hızına bağlı olduğundan iş akışı mekaniktir. Yapılan iş yineleyici bir karaktere sahip olup, işin hafiflediği, dolayısıyla işçinin iş yükünün azaldığı anlar pek yoktur; bu durum dinlenme olanağını kısıtladığından seri üretimin işyükünün ağır gelmesi olağan bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır (Belek, İ.;1993).

Sorumluluk skor ortalaması sürekli üretimde diğer teknolojilere göre daha yüksek bulunmuştur; bunun nedeni sürekli üretim sürecinde herhangi bir beklenmedik olayın ortaya çıkma olasılığına karşı müdahale etme sorumluluğunun işçinin omuzlarında olmasıdır. İşçi, üretim sürecinde makinede ya da ürün akışında oluşan bir soruna zamanında müdahale etmediği takdirde ürünün hatalı üretilmesine, dolayısıyla tüm işletmenin veriminin düşmesine neden olabilir.

"Rol çatışması" yine seri üretim teknolojisinde daha fazla yaşanan bir sorun olarak belirmiştir. Araştırma kapsamındaki seri üretim teknolojisinin ağırlıklı olduğu fabrikalar daha önce belirtildiği gibi "katılımcı endüstriyel düzenlemeler" sonucu bant ve ekip rotasyonu uygulanan fabrikalardır. Burada bantta yapılan iş, farklı bölümlerde ekibin kendi içinde dönüşümlü gerçekleştirdiği bir işe dönüşmüştür. Ekip içindeki her üye bir öncekinin yaptığı

gözden geçirip, ardından kendi görevini yerine getirmektedir; böylece sürekli birbirlerinin işlerini tamaladıkları ya da düzelttikleri için bir görev çatışması söz konusu olmaktadır.

"İşin gerekliliğine inanmada eksiklik" skoru açısından en düşük ortalamayı alarak farkı sürekli üretim teknolojisi yaratmıştır. İşin bütün olarak insan yaşamına katkısı, anlamı, gerekliliği ve önemi "yabancılaşma"nın arttığı süreçte azalır. İşçinin otonomisi, iş üzerindeki belirleyiciliği yanısıra, işin anlamının fazla olması durumunda da "yabancılaşma" düşüktür. Seri üretim ve tekdüze faaliyette ise, işbölümü, ürünün parçalanması ve işçilerin ancak ürünün belli kısımlarında uzmanlaşmalarına olanak tanımakta; bunun sonucu işçinin üretim sürecinin tümünü gözleyebilmesi olanaksız hale gelmektedir. İşin kontrolü ve anlamlılığı daha düşük olduğu için yabancılaşma bant tipi üretimde daha fazladır. Daha ileri düzeyde bilgisayarlaşmış teknolojinin geçerli olduğu sürekli üretimde ise teknoloji kendisini kullanana daha fazla inisiyatif vermekte ve iş daha fazla anlam kazanmaktadır.

"Şef destek eksikliği" açısından en fazla sorun seri üretim yapılan işletmelerde yaşanmaktadır. Daha önce belirtildiği gibi seri üretimin yönetsel ilkeleri "yalnızca yöneticiler ve karar verenler düşünürler" tezini savunan Frederick Taylor'un teorilerine dayanarak geliştirilmiştir. Oysa etkin örgütsel iletişim çalışanların akıllı ve düşünebilen varlıklar olarak ele alındığı destekleyici ortamlarda gerçekleştirilebilir. Seri üretimde işçilerin planlama, organizasyon ve sorun çözümü için ihtiyaç duyacakları zamanın minimize edilebilmesi için basit görev bileşenleri ileri derecede yapılandırılmıştır; amaç zaman kaybını minimuma indirip süreci hızlandırmak, böylece verimliliği artırmaktır. Taylorist iş düzeninde fabrika üstten asta giden tarzda hiyerarşik ve işçiye hiçbir otonomi, söz hakkı tanımayan bir ortam olarak belirir.

İşletmenin geleceği ve çalışanın işini gerçekleştirme sürecindeki konumu konusunda kaygılarını dile getiren "iş konusunda kaygılanma" skor ortalaması seri üretim teknolojisinde diğer teknolojilerin ağırlıklı olduğu işletmelere göre daha yüksek çıkmıştır. "İşlevsel olarak bakıldığında örgütlerin esas amacı üretime yönelik amaçlar doğrultusunda işbirliği ve ortak görüşü sağlayabilecek iletişim sistemleri yaratmak ve yapılandırmaktır" (Özarallı, N.;1996) denmektedir. İletişim sayesinde yöneticiler astlarına örgütün amaçları doğrultusunda iş yaptırma olanağını bulurlar. Bu iletişimin etkin olmadığı durumlarda (çalışmanın bulguları, bu durumun seri üretimde eksik olduğunu göstermektedir), işletmenin amaçları, hedefleri dolayısıyla geleceği konusunda kaygılanmanın yüksek olması beklenir. Ayrıca iş güvencesinin olmaması, çalışanın her türlü görevi üstlenmek durumunda kalması bu üretim teknolojisinde daha acımasızca yaşanmaktadır.

Psişik yakınmalar bir ölçüde stres yanıtı şeklinde yine diğer teknolojilerden farklı olarak seri üretimde daha yüksek çıkmıştır. Çalışanın işine yabancılaşması, yani

yaratıcılığını, işinin anlamını, inisiyatifi, gelişebişme umudunu yitirmesi entellektüel yani neokortikal uyarının azalmasına neden olur (Belek, İ.;1992:19-22). Bu tablo dışı depresyon olarak yansır. Şiddetli olmadığı durumlarda maskeli depresyonlu olgu olarak çalışan "mutsuz" şekilde iş ve iş dışı yaşamını sürdürür. Seri üretimde yaratılan; hem kafaca, hem de mekanca, işçiyi makinenin kişiliksiz bir uzantısı durumuna getiren, niteliksiz, hep aynı türden ve son derece sıkıcı olan yinelenmeleri ses çıkarmadan ve hatta bıkip usanmadan yapacak, işteki rutinleşmeyi kendi psikolojisi olarak benimseyecek bir insan tipolojisidir (Belek, İ.;1993).

Psikosomatik yakınmalar açısından bazen olanlar sürekli üretimde, sürekli görülenler seri üretimde daha fazla çıkmıştır. Stres ile kardiyak sorunların ve duodenal ülserin ilişkili olduğu daha öncede belirtilmiştir (22,58). Bu ölçekte kardiyak sorunlara ağırlık verilmiş ve sürekli olarak görülenlerin yabancılaşmanın yani depresyon, kitlesel psikojenik rahatsızlıkların (Hall, E.M.;1989) daha yoğun yaşandığı seri üretimde daha fazla olduğu saptanmıştır. Coburn (Coburn, D.;1979:41-59) işle ilgili bileşenlerin genel iyilik durumuyula (psikolojik ve fiziksel iyilik durumlarının toplamı) ilişkisini değerlendirdiğinde, iş koşulları açısından olumsuz olan işlerde çalışanların % 66'sında, olumlu sayılabilecek koşullarda çalışanların ise % 11'inde genel iyilik durumunun olumsuz olduğunu belirtmiştir.

Araştırma kapsamındaki işletmelerdeki örgütlülük durumuna bakıldığında, çalışanların yarısından fazlasının (%60) herhangi bir sendikaya üye olmadıkları görülmektedir. Yapılan görüşmelerde, seri üretimin ağırlıklı olduğu fabrikalar ile hizmet sektörüne ait işletmede sendikal örgütlenmenin olmadığı öğrenilmiştir. Bu teknoloji türünde çalışanların organizasyon ve sorgulanan diğer stres faktörleri açısından sorunlara daha fazla maruz kaldıkları düşünülse sendikal örgütlenmenin engellenmiş olabileceği düşünülebilir.

Örgütsel stres faktörlerinin işyerindeki sendikal örgütlenme durumundan etkilenip etkilenmediğini değerlendirmek için öncelikle sendikal örgütlenmenin hangi işletmelerde yoğunlaştığı gözönüne alınmalıdır. Sendikalaşma, endüstrileşme sürecinde duyulan gereksinim sonucu ortaya çıkmıştır. Teknolojik gelişmenin yan etkileri günümüzde sendikalaşma sürecini de etkilemiştir. Öncelikle farklı teknoloji türlerinin özellikleri gereği sendikalaşmaya değişik ölçülerde izin verdiği görülmektedir. Sürekli üretimin daha önceki bölümlerde dile getirilen özellikleri sendikalaşma ve sosyal hakların bu işyerlerinde daha olanaklı olabileceğini ortaya koymaktadır. Başka bir deyişle, sendikalaşma ile sürekli üretim, seri üretime ve tekdüze faaliyetlere (hizmet sektörü) kıyasla daha fazla yanyana gelebilecek kavramlardır. Seri üretimin yönetsel şekli olan Taylorist iş örgütlenmesi ve hizmet kuruluşlarındaki merkezi eğilimli karar süreci çalışana hiçbir şekilde söz hakkı tanımadan, kesintisiz bir üretim dizgesi içinde otoriter karakterli bir hiyerarşik düzenlemeyle

üretimi yönlendirmeyi hedefler. Çalışmanın verileri de sendikaların sürekli üretim teknolojisi kullanan işletmelerde yoğunlaştıklarını göstermektedir. Sürekli üretimin maliyeti düşük tutabilme özelliği, sendikalaşmış ve sosyal hakları nisbeten daha iyi işçilerin işyerinde barınmasına olanak sağlar. Sendikalaşmış işçiler de, sendikalaşmamış olanlara kıyasla daha fazla birlikte iş yapma, dayanışma içinde bulunma davranışlarını sergileyebildiklerinden, işçilerin sendikalı olduğu işyerlerinde yabancılaşma daha az olması beklenir. Nitekim çalışmanın bulguları da aşırı iş yükü açısından sendikasızların daha fazla yük taşıdıklarını göstermektedir. Sendikasızların seri üretimde çalışanlardan oluştuğu gözönüne alındığında, bu sonuç olağandır.

Sorumluluk açısından sendikaların daha fazla yük altında oldukları saptanmıştır. Sendikaların sürekli üretimde çalışanlardan oluştuğu düşünüldüğünde, bu sonuçta teknoloji türlerinin özellikleri ile tutarlı görülmektedir.

Rol belirsizliği, rol çatışması, işin gerekliliğine inanma eksikliği, gelecek belirsizliği, şef ve arkadaş destek eksikliği, iş konusunda kaygılanma, psikik yakınmalar, sürekli sağlık yakınmaları açısından sendikalı olup olmamak fark yaratmamıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Teknoloji çalışanları etkin kılacak olanakları sunmaktadır; ancak, emek yönetim aygıtından uzak tutuldukça, Taylorist iş örgütlenmesi sürdükçe "işin insanileştirilmesi" çabalarına rağmen seri üretimde sorunlar daha belirgin olarak yaşanmaktadır. Buradan hareketle, vasıflı insan emeğinin toplumsal zenginliğin en önemli kaynağı olduğu göz önüne alınarak, yeni üretim organizasyonları açısından:

* Çalışan bireyin işte yeteneklerini kullanma üzerindeki kontrolünün artırıldığı;

* Kendi işinin organizasyonunda karar alma yetkisine sahip olduğu;

* İşteki belirsizlikleri denetleyebilme becerisinin kazandırıldığı bir üretim süreci örgütsel stresin olumlu düzeyde tutulmasına önemli ölçüde olanak sağlayabilir.

Teşekkür

Bu çalışmanın gerçekleştirilme sürecinde bana danışmanlık yapan hocam Prof Dr Fethi Doğan'a teşekkür ederim.

KAYNAKLAR

Belek, İ., Nalçacı, E., (1992): "Endüstri Psikolojisi Bağlamında Ruh Sağlığı ve Yeni Endüstriyel İlişki Biçimleri". Toplum ve Hekim, 51,19-22.

Belek, İ., (1993): "Bilimsel Teknolojik Devrim ve Endüstriyel

Demokrasi", Kriz Nasıl Aşılabilir? Dizisi:VIII, İst., Sorun Yay.

Bergers, G.P.A., Marcelissen, F.H.G., de Wolff Ch. J., (1986): "Vragenlijst Organisatiestress-D Handleiding", Stress Groep Publikatie No 36, Katholieke Universiteit Nijmegen.

Coburn, D., (1979): "Job Alienation and well-being". Int. J. Health Serv. 9(1): 41-59.

Dorian, B., Taylor, C.B., (1984): "Stress Factors in the Development of Coronary Artery Disease". J Occup Med, Vol 26, No. 10.

Floru, R., Cnockaert, J.C., (1993): "La Notion de Stress-Le Stress au Travail". Colloque "Stress et Cortisol Salivaire", le 30 Octobre 1992, Vandoeuvre, Les Notes Scientifiques et Techniques de l' INRS, No. 98.

Frankenhaeuser, M., (1991): "A Biopsychosocial Approach to Work Life Issues. The Psychosocial Work Environment: Work Organization, Democratization and Health", Ed. Johnson J .V., Johansson G., Baywood 31- Publishing Company, New York.

Fraser, T.M., (1979): "Stress, strain and the working environment: A systems ergonomics approach to quality assurance. Optimisation of the working environment-New trends". Occupational safety and health series No 43, ILO, Geneva.

Ergin, C., (1992): "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması" Serbest Bildiri Raporu. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, Ankara.

Hall, E. M., Johnson, J.V.A., (1989): "Case Study of Stress and Mass Psychogenic Illness in Industrial Workers". J. of Occup Med, Vol 31 No. 3.

Navarro V., (1993), çeviren Soyler A, Piyal B. "Çalışma Süreci ve Sağlık: Tarihsel Maddeci Bir Değerlendirme". Toplum ve Hekim, Sayı 54: 83-96.

Öncü, A., (1976): "Örgüt Sosyolojisi", Sosyal Bilimler Derneği Yayınları: G-7, Sevinç Matbaası, Ankara.

Özarallı, N., (1996): "Etkin Örgütsel İletişim Olarak Etkin Kaynak Alışverişi". Endüstri ve Örgüt Psikolojisi (ed Tevrüz S) de, Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Piyal, B., (1994): "İş Sağlığı Politikası ve Eylem Programı için Yöntem Önerisi". Yayınlanmamış Doktora Tezi., Ankara.

Swinnen, L., Moors, S., Govaert, C., (1994): "Stress: Cause d'Absenteeisme. Stress et Travail", (ed. S., Moors) de, INRCT, Bruxelles.

Türk, M., (1997): "Bir Örgütsel Stres Anketinin (VOS-D) Türkiye'ye Uyarlanması; Seri Üretim, Sürekli Üretim Teknolojileri ile Hizmet Sektöründe Uygulanması", Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, İzmir.

Yaşın Dökmen, Z., (1997): "Çalışma, Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerini İle Ev İşleri ve Depresyon". Türk Psikoloji Dergisi, 12(39): 39-53.