



T.C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
TIP FAKÜLTESİ
HALK SAĞLIĞI ANABİLİM DALI

BURSA İLİ'NDE İKİ AYRI BELEDİYEDE VE FARKLI İSTİHDAM
TÜRLERİNDE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL İŞ STRESİ VE İŞ GÜVENCESİ
AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI

Dr. Özlem ÖZÇAY

UZMANLIK TEZİ

Bursa-2011



T.C
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
TIP FAKÜLTESİ
HALK SAĞLIĞI ANABİLİM DALI

**BURSA İLİ'NDE İKİ AYRI BELEDİYEDE VE FARKLI İSTİHDAM
TÜRLERİNDE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL İŞ STRESİ VE İŞ GÜVENCESİ
AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI**

Dr. Özlem ÖZÇAY

Danışman: Prof. Dr. Kayıhan PALA

UZMANLIK TEZİ

Bursa-2011

İÇİNDEKİLER

Özet.....	ii
İngilizce Özet.....	iii
Giriş.....	1
Genel Bilgiler.....	3
İş Stresi.....	3
Tanımı.....	5
Sebepleri.....	7
Etkileyen Etmenler.....	15
Sonuçları.....	16
Başa Çıkma Yöntemleri.....	17
İş Güvencesizliği ve Çalışma Hayatı.....	19
Gereç ve Yöntem.....	33
Araştırma Evreni.....	33
Kullanılan Ölçekler.....	34
Kullanılan Diğer Değişkenler.....	38
Uygulama.....	40
Bulgular.....	41
Sosyodemografik Yapı.....	41
İş Durumları.....	43
Çalışma Ortamı.....	50
Sağlıkla İlgili Durumlar.....	51
İş Stresi ve İş Güvencesizliği Bileşenleri.....	53
Tartışma ve Sonuç	72
Kaynaklar.....	85
Ekler.....	92
EK-1: Anket.....	92
Teşekkür.....	96
Özgeçmiş.....	99

ÖZET

Kesitsel tipte yapılmış olan bu araştırmada amaç; Yıldırım Belediyesi ile Nilüfer Belediyesi çalışanlarını, istihdam şekillerini de göz önünde bulundurarak, örgütsel stres ve iş güvencesizliği algısı açısından karşılaştırmaktır. Araştırmanın evrenini Yıldırım Belediyesi ve Nilüfer Belediyesi'ndeki tüm çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların %53'ü Yıldırım Belediyesi'nde, %47'si Nilüfer Belediyesi'nde çalışmaktadır. Araştırmada kullanılan bağımlı değişkenler iş stresi ve iş güvencesizliği algısıdır. Her ikisi için de ayrı ölçekler kullanılmıştır. Bağımsız değişkenler ise sosyodemografik değişkenler, sağlık durumu ile ilgili değişkenler (algılanan sağlık ve kronik hastalık varlığı) ve çalışma yaşamı ile ilişkili faktörlerdir (çalışma yılı, çalışılan belediye, istihdam şekli, çalışma ortamı, çalışma koşulları, çalışma ilişkileri). Her iki belediye çalışanları arasında algılanan sağlık, geçim durumu, sendikalılık, algılanan iş stresi ve iş güvencesizliği açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Algılanan iş güvencesizliği, algılanan sağlık ve işe giriş çıkış saatlerini kontrol eden sistem ile ilgili sorun yaşama durumu, iş stresini etkileyen en önemli etmenler olarak bulunmuştur. İş stresini önlemek için atılacak en önemli adım, güvencesiz çalışmayı önlemek olacaktır.

Anahtar kelimeler: İş stresi, iş güvencesizliği, belediye çalışanları, istihdam durumu, şirket elemanı

SUMMARY

Comparing People for Organizational Job Stres and Job Insecuriy Working in Two Different Municipality in Bursa and with Different Employment Statues

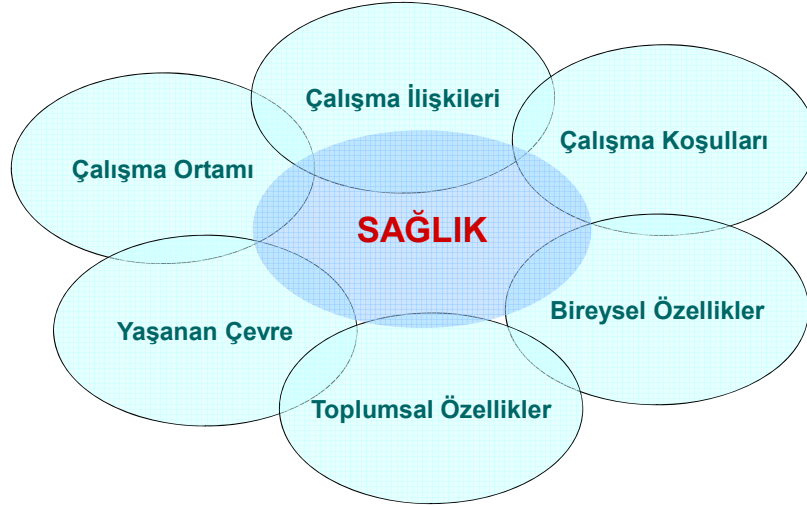
The aim of this cross-sectional study is; to compare Municipality of Yıldırım and Nilüfer's personnels for perceived organizational work stres and insecurity by taking into account employment statues. The study population consisted of all personnel of Municipality of Yıldırım and Nilüfer. 53% attendents were from Yıldırım and 47% were from Nilüfer Municipality. Dependent variables used in the study were perceived work stres and job insecurity. For each of them, separate scales were used. Dependent variables were sociodemographic variables, health related variables (perceived health and existence of chronic illness) and working life related factors (working year, municipality that worked, employment status, work envirenment, working conditions, labour relations). There have been found differences in terms of perceived health, livelihood, union membership, perceived job stres and job isecurity between two municipality workers. Perceived job insecurity, perceived health and problems about experiences of systems that control entrence and exit to work control system were found to be most related to job stres. The most important step to prevent job stres would be to avoid insecure occupation.

Key words: Job stress, job insecurity, municipality personnels, employment statute, subcontractor

GİRİŞ

İnsan gününün önemli bir kısmını işinde geçirmektedir. Çalışma yaşamının en az 20-25 yıl devam ettiği düşünülürse, biyopsikososyal bir varlık olan insanın yaşamında mutlu olabilmesi için işinden doyum alması şarttır. Küresel kapitalizmin egemen olduğu, içinde bulunduğumuz 21. yüzyılın zor, rekabetçi, aşırı çalışmaya dayalı endüstriyel yaşamı içerisinde bunu gerçekleştirmek gitgide zorlaşmaktadır.

Kaldı ki zorluğu, sadece sistemin getirdiği bir sorun olmasıyla da sınırlı değildir. Çalışma yaşamı ile bireyin özel yaşamı çok fazla iç içe geçmiştir. Dolayısıyla işle ilgili riskleri özel hayattan ayırmak, ya da özel bir takım sağlık risklerini işten ayrı düşünmek olası olmamaktadır. Çalışma yaşamı ve sağlık bir çok noktada kesişmekte, etkileşmektedir. Bu faktörleri şematize ettiğimizde;



Şekil-1: Çalışma yaşamı ve sağlık ilişkisi.

İşle ilgili olan faktörler;

- Çalışma Ortamı
 - Fiziksel, biyolojik, kimyasal, ergonomik, psikososyal etmenler (çalışma arkadaşları ve amirler tarafından sosyal destek) vb.
- Çalışma Koşulları
 - Çalışma saatleri, vardiya, ücretler, iş yükü vb.
- Çalışma İlişkileri
 - Sendikalılık, iş güvencesi, istihdam şekilleri vb.

Şekil 1’de görüldüğü üzere bireysel özellikler de çalışma yaşamı-sağlık etkileşiminde önemli bir yere sahiptir. Bu bireysel özellikler içerisinde çalışma yılı, eğitim düzeyi gibi nispeten işle daha ilişkili şeyler olabildiği gibi kişilik tipi (A ya da B kişilik tipi), sahip olunan çocuk sayısı, yaşanan çevre ve sosyoekonomik koşullar gibi daha bireye özel faktörler de bulunmaktadır.

Bahsedilen faktörler olumsuz olduğunda birey bir takım fiziksel, psikolojik ve davranışsal rahatsızlıklara açık hale gelmektedir (ayrıntılı açıklama Genel Bilgiler bölümünde verilecektir). Bireyler çalıştıkları ortamda örgütü meydana getirmektedirler ve örgütü bireyden bağımsız düşünmek mümkün değildir. Dolayısıyla olumsuz faktörler sadece birey değil örgüt üzerinde de performans düşüklüğü, işe devamsızlıkta artış, personel devir sayısında artış gibi birtakım örgütsel olumsuzluklara yol açacaktır.

İşte tam bu noktada, olumsuzlukların örgütleri de etkilemesi, yani kapitali de dolaylı olarak etkilemesi noktasında, dünya “iş stresi” ile artık daha fazla ilgilenmektedir. Ancak gelinen nokta henüz isteneni vermemektedir. Tüketimin ön planda tutulduğu, bireylerin tüketici olarak görüldüğü sistemde; sorunlar daha çok tüketim, üretim, artı değer gibi değerler üzerinden değerlendirmekte, sorunun insani boyutu başta olmak üzere diğer yönleri ihmal edilmektedir.

Son 20-30 yıldır daha çok belirginleşen, çalışma hayatında bireyleri derinden etkileyen olumsuz etmenlerin biri de değişen çalışma koşulları ile ortaya çıkan istihdamın, ücretlerin, çalışma saatleri ve koşullarının belirsizleştiği esnek çalışmadır. Esnek çalışma, ismiyle bağdaşmayacak şekilde çalışma koşullarını ağırlaştırmakta, işle ilgili geleceği tamamen

belirsizleştirmekte ve çalışanlarda ciddi kaygı ve güvencesizliğe yol açmaktadır.

Çalışma ortamı ve çalışma koşullarının iyi olması, çalışanların işlerini daha kolay, etkili ve rahat bir şekilde yapmalarını sağlarken kötü koşullar dikkat dağınıklığı, performans düşüklüğü gibi birçok olumsuzlukla sonuçlanmaktadır.

Belirsizliğin yüksek olduğu istihdam koşullarında, çalışanların fizyolojik, psikolojik tepkileri hem örgütsel hem bireysel açıdan ciddi sonuçlar doğurmaktadır.

Küreselleşme sürecinde yaşanan çalışma yaşamının kurlsızlaştırma politikalarıyla işsizlik ve iş güvencesizliği sorunları ön plana çıkmaktadır. Artan işsizlik oranları çalışanlarda baskıya neden olmakta ve çalışanların güvencesiz işlerde, olumsuz koşullarda çalışmalarına neden olmaktadır. İş güvencesinin kaybı olumsuz koşullarda çalışma ile birlikte çalışma yaşamında psikososyal etkilenmenin önemini artırmaktadır.

Tüm bu olumsuz koşulların yanında; çalışanları stresten koruyan, algılanan sosyal destek gibi bir takım etmenler de bulunmaktadır.

Çalışma ve istihdam koşullarının algılanan sağlık, örgütsel iş stresi ve algılanan iş güvencesi üzerine etkilerinin araştırılması, mevcut durumun belirlenerek gerekli iyileştirmelerin yapılması oldukça önemlidir.

Araştırmanın amacı; Bursa'nın biri doğuda ve diğeri batıda olmak üzere (Nilüfer Belediyesi ve Yıldırım Belediyesi) iki merkez ilçe belediyesinde çalışanları, istihdam şekillerini de göz önünde bulundurarak, örgütsel stres ve iş güvencesi açısından karşılaştırmaktır.

Genel Bilgiler

I. İş Stresi

Dünya çapında depresyonla ilişkili hastalık yükü gitgide artan bir seyir göstermektedir. Depresyonun 2020'de, sakatlığa uyarlanmış yaşam yılının (DALY-Disability Adjusted Life Years) %5,7'sinden sorumlu olacağı beklenmektedir. Amerika'da yapılan bir çalışma da, 2002 için, depresyonda

olan çalışanların işverenlerini, zaman kaybına bağlı, 31 milyar dolar zarara uğrattığını ortaya koymuştur (1). İstatistiksel bilgiler , çalışma yaşamının, insan yaşamının yaklaşık dörtte biri kadar bir dönemi kapsadığı yönündedir. Çalışma mekanı, bireyin, isteyerek ya da istemeyerek içinde bulunmak zorunda kaldığı bir sosyal alandır ve çalışma da insan yaşamında merkezi bir öneme sahiptir .Yaşamlarının önemli bir kısmını işyerinde geçiren bireyler için iş stresi, depresyona hazırlayıcı faktörlerin en önemlilerinden biridir. Dolayısıyla iş stresi, üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Bu anlamda, çalışanların sağlığını korumak ve iş ve sosyal hayat koşullarını geliştirebilmek için, iş stresinin yapıcı düşünme ve iş memnuniyetini azaltma gibi bir çok olumsuz etkisinin farkına varmak ve anlamak çok önemlidir (2, 3). İş stresinin kökenleri 1900'lere ve Walter Canon (1925, 1939) ile Hans Selye (1936) gibi fizyologların deneylerine dayansa da, geniş anlamda kullanımı savaş sonrası döneme rastlamaktadır. Özellikle ABD'de, dönemin ideolojik yapısına uygun olarak çalışanları ruhsal olarak daha dirençli hale getirmek ve dolayısıyla üretkenliği artırmak amacı güdülürken İskandinav Ülkeleri'nde çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmek amaçlanmıştır (Tabi daha sonra neoliberalizmin doğuşu ile bu yaklaşım ortadan kalkmıştır). Örneğin dönemin ünlü İskandinav araştırmacısı Bertil Gardell, daha az otonomiye sahip ya da daha az beceri gerektiren işlerde çalışanların ruh sağlığının daha kötü olduğunu ortaya koymuştur. İsveç Ulusal Mesleki Sağlık ve Güvenlik Kurulu'nun desteklediği bir çalışmada da işinin monoton olduğunu, yüksek dikkat gerektirdiğini ve psikolojik gerginliğe neden olduğunu söyleyen işçilerin diğerlerine göre psikosomatik şikayetlerinin ve işe devamsızlıklarının daha fazla olduğu ortaya konmuştur. (4). Yüksek kalite ve düşük harcamaya zorlayan hızla değişen ekonomik çevre koşulları, çalışanlar üzerindeki baskıyı artırmaktadır. Çalışanlar bir yandan yeni teknoloji ile birlikte gelen, değişen iş koşullarına ayak uydurmaya çalışırken bir yandan da artık işin kendine ihtiyacı olup olmadığını bilemeyerek işini kaybetme korkusu ile stres altında çalışmaktadırlar (5). Çok ciddi maddi kayıplara da neden olduğu için iş stresi, batılı sanayi ülkelerinde artan bir sorun olarak dikkatleri üzerine çekmektedir. İş stresi artmış tıbbi harcamalar, artmış işe devamsızlık ve

çalışan devir hızı, daha fazla kaza ve kötü performansa neden olmaktadır. Bu da, örneğin İngiltere ve Amerika gibi ülkelerde milyon dolarlık kayıplara neden olmaktadır. Küreselleşmeye bağlı olarak bu sorun sadece sanayileşmiş ülkelerin değil, gelişmekte olan ülkelerin de dikkatle üzerinde durması gereken bir konu haline gelmiştir. Örneğin Hong Kong'da yapılan bir çalışmada yöneticilerin, İngiltere'deki çalışmalara göre daha yüksek oranda stresle karşı karşıya oldukları ortaya çıkmıştır. (6). Görüldüğü üzere günümüzün en önemli sorunlarından biri olan ve çalışanlar üzerinde ciddi sorunlara yol açan işle ilişkili stres her yerde vardır. Çalışan hiç kimse; çalışma alanı, görevi, pozisyonu ne olursa olsun; iş stresine karşı tümüyle bağışık değildir. Özellikle de çalışanlardan beklenenlerin maksimum olduğu şu dönemde, iş stresi çok daha belirgin olarak karşımıza çıkmaktadır (7, 8). Stresi hayatımızdan çıkarmak mümkün olmadığına göre stresi tanımak, nedenlerini bilmek ve değiştirilebilir olan stres nedenlerine yönelik önlemler almak gerekmektedir. Burada konumuz iş stresi olduğu için daha çok bu konu üzerine yoğunlaşılacaktır.

1.A. Tanımları

Stres Tanımı: Stres Latince "estrica" ve Fransızca "estrece" sözcüklerinden gelmektedir. 17. Yüzyılda felaket, bela, musibet, dert, elem anlamlarında kullanılmıştır (9). Bilim dünyasında da yine ilk kez 17. Yüzyılda, elastiki nesne ve ona uygulanan dış güç arasındaki ilişkiyi açıklamak üzere fizikçi Robert Hook tarafından kullanılmıştır (10). Stres her dönemde, farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bu tanımlara bakılacak olursa;

- Stres aslında, Selye'nin deyimiyle (11) yaşam sonucu ortaya çıkan normal ve gerekli bir süreçtir.

- Ivancevich, Gibson ve Donnelly'ye göre (9), bireysel farklar ve psikolojik süreçler yoluyla gösterilen uyumsuz bir davranış olup, kişi üzerinde aşırı psikolojik ve fiziksel baskılar yapan herhangi bir dış ve iç hareket, durum veya olayın organizmaya yansıyan sonucudur.

- Bir eylem ya da durumun kişi üzerinde yarattığı fiziksel veya psikolojik zorlanmaya verilen tepkidir .

- Bireyin çeşitli çevresel stresörlere karşı gösterdiği genel bir tepkidir.
- Bireyin fizik ve sosyal çevredeki uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayrettir (11).
- Magnuson'a (1990) göre kişinin gerçek dünyası ile beklentileri arasında farklılığa gösterdiği tepkidir.
- Robins'e (1996) göre; Kişilerin karşı karşıya kaldıkları, fırsat, sınırlama veya istemlerin belirsiz ve önemli olan dinamik koşullarının sonucudur.
- Lazarus'a göre kişiden kaynaklanan bireysel dayanma gücünü aşan, bireye göre kendisini tehdit eden ilişkilerin toplamıdır.
- Bireyin kendisi üzerinde aşırı psikolojik ve fiziksel baskı yapan bir uyarıcıya gösterdiği bireysel uyum çabasıdır (12).
- Schermerborn'a göre bireylerin karşılaştığı olağanüstü talepler, tehditler ve fırsatlar ortaya çıktığı zaman oluşan bir gerilim durumudur.
- Paksoy'a göre bireyin çevreden gelen talep/ talepleri karşılama durumunda kendini yetersiz hissetmesi ve bunun sonucunda onda oluşan kaygı ve gerilim durumudur.
- Bireyin bir gereksiniminden vazgeçmesine ya da bir tepkide bulunmasına zorlayıcı, bireyin içinden ve dışından gelen ve çoğu zaman bireyde gerilime ve çöküntüye yol açan bir güçtür (13).
- "Bütünlüğü koruma" ve "esas durumuna dönmek için çaba harcama" halini ifade etmektedir.
- Tüm çevresel, bireysel ve örgütsel etmenlerin belli oranlarda etkili olduğu, kişinin tutum ve davranışlarına yön veren durumdur.
- Bedensel ve ruhsal olarak bizi zorlayan tehditler karşısında yeni bir uyum sağlama çabasına girmemizdir (14).
- Organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesiyle ortaya çıkan ve bireylerin yaşamlarını etkileyen evrensel bir durumdur (3).
- Ivancevich ve Matteson'a göre; birey üzerinde fiziksel ve/ veya psikolojik etkiler yaratan herhangi bir dış faaliyet, durum veya olay sonucu

olan ve bireysel nitelikler ve/ veya psikolojik süreçle ortaya konan bir uyum tepkisidir.

- Becker'e göre; organizmanın çevresine uyum sağlamak için ödemek zorunda olduğu bedeldir.

- Kişinin doğal- içsel dengesinin dışsal ve çevresel uyaranlarca bozulması neticesinde oluşmaktadır (10).

İş stresi de;

- Bireyin normal işlevlerinden farklılaşmaya zorlayan değişimler tarafından belirlenen ve onların işleriyle ve diğer insanlarla etkileşiminden kaynaklanan bir durumdur (10).

- İşin kendisi ve fiziksel stres kaynakları ile yetersiz mücadele sonucunda zihinsel ve fiziksel hastalık neticesi ile sonuçlanan istenmeyen kavramdır.

- Bireyin yeteneklerindeki yetersizliklere, fiziksel ya da psikolojik etkenlere bağlı olarak oluşan ve bireyde gerilim yaratan durumdur (15).

- Bireyleri duygusal ve fiziksel açıdan tehdit eden iş çevresinin özelliklerine karşı gösterilen bireysel tepkidir (9).

- Çalışanın sağlık durumunu olumsuz yönde etkileyen, yapıcı düşünme ve iş memnuniyetini azaltıcı bir durumdur (3).

- Örgüt çalışanlarında fiziksel, psikolojik ve davranışsal değişmelere neden olan çevresel veya içsel şartlara karşı bir uyum sürecidir.

- İşin gerekleri ile işçinin yetenekleri, kaynakları ya da gereksinimleri arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkan, zararlı fiziksel ve duygusal cevaplardır.

- Bireyi normal fonksiyonlarından (zihinsel, fiziksel vb) saptıran psikolojik ve/ veya fiziksel davranışlarını değiştiren (dağıtan veya artıran) işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durumdur (13).

I.B. Sebepleri

1. Aşırı iş yükü: çalışanın performansına ve tepkilerine etki eden çeşitli baskılar iş yükü olarak adlandırılmaktadır. İş yükünün algılanması bireylere göre farklılık gösterir; yani görecelidir ve nesneldir. İsveç'te Volvo fabrikalarında beyaz ve mavi yakalı işçiler üzerinde yapılan bir araştırmada

en önemli stres etmeninin “aşırı iş yükü” ve “iş fazlalığı duygusu” olduğu anlaşılmıştır. İngiltere’de 14 farklı sektörde 9000 kişi üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada da bankacılık, finans ve sigortacılık gibi hizmet sektöründeki deneklerin %86’sı stresi en büyük sorun olarak değerlendirmiştir. Bu sektördeki deneklerin %76’sı ağır iş yükünü en önemli stres etmeni olarak değerlendirmiştir. Aşırı iş yükü kadar yetersiz iş yükü de çalışanlarda strese neden olmaktadır (7, 12).

2. İşini Kaybetme Korkusu: bireyin benlik saygısının azalmasına neden olan bu kaygı, günümüz şartlarında ekonomik krizler, şirket küçültmeleri, birleşmeleri vs nedenleriyle yüksek oranda yaşanmaktadır.

3. İşte Tehlike Unsurunun Varlığı: iş stresine neden olan önemli etmenlerden biri de çalışma esnasında maruz kalınabilecek tehlikeli durumlardır. Bu, iş kollarına göre oldukça büyük farklılıklar göstermektedir.

4. Fiziki Mekan ve Çevre Şartları (kötü çalışma koşulları): gürültü, titreşim, aydınlanma, ergonomik faktörler, sıcak ya da soğuk çalışma ortamı, tozlar, zehirli maddeler, radyasyon, hava kirliliği gibi çevre şartlarını oluşturan etmenler çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlığını etkilemektedir. Fraser gibi ergonomistler çalışma ortamının kalitesini garantileme ve belirleme ile ilişkili sorunların çözümünün ergonomik sistemlerdeki teknikler yoluyla olacağını düşünmektedirler (16). Çalışanlar, kullandıkları makineler, çalışma ortamındaki zehirli maddeler, insan yapısına uygun olmayan çalışma organizasyonu gibi nedenlerle çeşitli mesleki tehlikelerle karşılaşır. Türkiye’de 2009 yılında 64.316 iş kazası ve 429 meslek hastalığı meydana gelmiştir. 1.837 sigortalı iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremez durumuna girmiş ve 1.171 sigortalı ölmüştür (17). Dünya Sağlık Örgütü verilerine göre mesleki yaralanmaların yaklaşık 330.000’i ölümle sonuçlanmaktadır (yıl başına 2,7 milyar işçi). Amerika’da ise yıllık 150 milyon işçi olmak üzere yaklaşık 6000 ölüm mesleki yaralanmalara bağlı gerçekleşmiştir. Bütün dünyada kasıtsız yaralanmaların %10’u ve 13 milyondan fazla Sakatlığa Ayarlanmış Yaşam Yılı (DALYs) mesleki yaralanmalara bağlanmıştır. İLO’nun kayıtlarına göre de işle ilişkili hastalık ve yaralanmalar sonucunda Gayrı Safi Milli Hasıla’nın %4’ü yitirilmiştir (18). Bu veriler, işle ilgili çevre koşullarının sadece strese değil, çok daha önemli

sonuçlara yol açtığını göstermektedir ve bu konuda önlem alınması gerekliliğini çarpıcı bir şekilde anlatmaktadır. 5. Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres: değerlendirme ve terfi mekanizmalarının adil olup olmaması, bireyin çalışma esnasında rolünün net olup olmaması, ast- üst ilişkileri, beraber çalışılan iş arkadaşlarının sorumluluğu paylaşma durumları, çalışanların özellikle kendileri ile ilgili kararlar alındığı konularda yönetime katılabilme durumları, çalışanlar arası rekabet durumu gibi kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan bir çok stres etmeni bulunmaktadır. Bireylerin çalışmalarının amaçlarından biri maddi kazanç elde etmek olmakla birlikte bir çok çalışan aynı zamanda yaptığı işten tatmin olma, anlamlı ve doyurucu iş ilişkileri kurma gibi bir takım ihtiyaçlarla da çalışmaktadır. Bu da kişiler arası ilişkinin, iş stresini etkileyen en önemli faktörlerden biri olarak öne çıkmasında rol oynamaktadır (7). 6. İş Nedeniyle aileden uzak kalma ya da aile ile birlikte taşınmak zorunda kalma: yaşanılan yerde uygun bir iş olmadığında kişiler mevcut standartlarını devam ettirmek ya da yaşamlarını devam ettirebilmek için göç etmek zorunda kalabilirler. Bu da çalışanlarda ve ailelerinde ciddi strese neden olmaktadır. Bir çok sosyal ve epidemiyolojik çalışma, yer değiştirmek zorunda kalan çalışanların diğerlerine göre intihar riskinin daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Anderson ve Stark (19), büyük şirketlerin her yıl 100.000 çalışan ve ailesinin yer değiştirmesine sebep olduğunu göstermiştir. Bu rakam, bu stres etmeninin ciddiyetle üzerinde durulması gerektiğini göstermektedir. 7. Rol belirsizliği ve rol çatışması: rol belirsizliği çalışanın görevlerini yerine getirirken istenen ve beklenen performans düzeyini yakalayabilmesi için gerek duyduğu bilgiden yoksun olması halinde ortaya çıkmaktadır. Rol çatışması ise çalışanın iş yerinde birbiriyle çelişen görev ve sorumluluklarla karşı karşıya kalması halinde ortaya çıkmaktadır. Rol belirsizliği, rol çatışması, iş yükü gibi nedenlerle ortaya çıkan iş stresi iş tatminsizliğine sebep olmaktadır. İş tatminsizliği de düşük performans, işe devamsızlık ve iş gücü devrinde artış gibi örgüt için çeşitli olumsuzluklara neden olmaktadır (20). Hapishanede mahkumların uyumunu sağlayan görevlilerde yapılan çalışmalar rol stresinin (rol belirsizliği ve çatışması), görevlilerde, mahkumlara yönelik destekleyici olmak yerine

olumsuz davranışlarda bulunmaları şeklinde seçim yapmalarına yol açtığı gösterilmiştir (21). Yapılan bir çalışmada rol belirsizliğinin orta düzeydeki çalışanlarda üst düzey çalışanlara oranla daha fazla olduğu gösterilmiştir (22)

8. Yetersiz Ücret: Karadal (2001) yaptığı çalışmada en önemli stres kaynağının ücret yetersizliği olduğunu belirlemiştir. Örucü ve Demir de (1999) hizmet sektöründe yapmış oldukları araştırmalarında çalışanlar için stres kaynağı olan en önemli faktörün yetersiz maaş ve ücret durumu olduğunu ortaya koymuşlardır (12).

9. Uzun Çalışma Saatleri, Vardiyalı Çalışma ve Zaman Baskısı: Japon Endüstriyel sağlık uzmanları uzun çalışma saatlerini stres, azalmış yaşam kalitesi ve intihar (Karoshi- aşırı çalışmaya bağlı ölüm ve karojisatsu- aşırı iş yüküne bağlı intihar) gibi aşırı olayların en büyük etmeni olarak göstermişlerdir. Avrupa'da, Amerika'da ve Japon kadınlarda yapılan anket çalışmalarında çalışanların üçte biri ila yarısının çalışma saatlerinden memnun olmadıkları ve zaman baskısından şikayetçi oldukları tespit edilmiştir. Uzun çalışma saatleri daha az sağlıklı bir yaşam, yüksek stres ve düşük yaşam kalitesiyle ilişkili bulunmuştur (23). Vardiyalı çalışma düzeni çalışanlarda birçok uyku problemine yol açmakta ve buna bağlı olarak sürekli yorgunluk, stres ve depresyona neden olabilmektedir (12).

10. İş Kontrolü: değişik seviyelerdeki iş kontrolü eksikliği, çeşitli stres sonuçlarıyla ilişkili bulunmuştur. Karasek işte karar özgürlüğünün "çalışan bireyin işte yeteneklerini kullanma üzerindeki kontrolünü ve kendi işinin organizasyonunda karar alma yetkisini ölçtüğü"nü, "Karar verme alanının bir başka yönünün de çalışanın işteki belirsizlikleri denetleyebilme becerisi olduğu"nu belirtmektedir. Ruhsal gerginliği azaltmak için, işin gerektirdiklerini, yani istemi azaltmaktansa karar verme alanının özgürlüğünü artırarak hem iş yükü hem de işteki edilgenlik sonucu ortaya çıkan gerginliğin ortadan kaldırılabileceğini; tüm bunların da işte beceri kullanımının artmasına olanak sağlayacağını belirtmektedir. Frankenhaeuser ve Johansson da yönlendirme ve kontrole imkan sağlayan çalışma koşullarının nöroendokrin stres yanıtını azalttığını ve iş doyumunu ve iyilik halini artırdığını göstermişlerdir (16, 24). Gardell, French ve Caplan, katılım arttıkça, doyumun ve saygının arttığını ve iş tehdidinin azaldığını göstermiştir. Cooper ve Marshall da katılımın

artmasının personel hareketini azalttığını, üretimi artırdığını, performansta olumlu bir yükseliş yarattığını, katılımın olmadığı zaman da iş doyumunun azaldığını, fiziksel ve ruhsal sağlık risk düzeyinin yükseldiğini öne sürmüşlerdir (16). 11. İlerleme ve Terfi Olanakları: 68 yönetici, 171 profesyonel ve 69 büro çalışanından oluşan bir grupta yapılan çalışmada en yüksek stres etmeni olarak ilerleme olanaklarının olmaması ve zayıf ya da uygun olmayan yönetim gösterilmiştir (25). Schafer'in (7) yaptığı çalışmaya göre değerlendirme ve terfi, işte strese neden olan örgütsel özellikler içinde ilk sıralarda yer almaktadır. 12. İşin gereklerinin (iş talebi) fazla olması da önemli iş stresi etmenlerindedir. Melchior ve ark.'nın (1) yaptığı 972 kişilik bir kohort çalışmasında, daha önce tamamen sağlıklı olan ve iş talebinin fazla olduğu çalışanlarda, diğerlerinden 2 kat daha fazla major depresyon (DSM-IV'e göre) riski olduğu ortaya çıkmıştır.

Karasek ve Theorell'in İş-Gerilim (Job-Strain) Modeli'ne göre stresi etkileyen etmenler "İşin gereklilikleri", "İşte kontrol sahibi olma" ve "Sosyal destek" olarak tanımlanmıştır. Buna göre de en stresli iş olarak yüksek gereklilikleri olan, düşük iş kontrolünün ve sosyal desteğin olduğu işler tanımlanmıştır. Ayrıca aynı araştırmacılar iş stresinin sadece objektif kriterlere dayandırılmayacağını, çalışanların deneyimleri, sosyokültürel yapıları gibi öznel bir takım etmenlerin de stresi etkilediğini söylemişlerdir; ki bu, "kara kutu- black box yaklaşımı" olarak geçmektedir. John Siegrist adlı araştırmacı da "Çaba Ödül Dengesizliği-Effort Reward Imbalance" modelinde; kişilerin verdikleri gayretin karşılığı olarak para, saygı, kariyer olanakları gibi ödüller bekledikleri ve beklentileri karşılanmadığında stresle karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir (4).

İşte gerçekleşen birtakım değişimler (niteliğinde, gereklerinde, sorumluluklarda vb.), işe ulaşmada zorluk da iş stresine neden olan etmenlerden sayılmaktadır (14). Kişiler arası ilişkiler de önemli stres etmeni olarak karşımıza çıkmaktadır (3).

Stres kaynaklarını gruplayarak özetleyecek olursak;

1. Örgüt dışı stres kaynakları
 - Siyasi ve politik belirsizlikler

- Sosyal ve kültürel değişmeler
 - Ulaşım sorunları
 - Teknolojik gelişmeler
 - Aile yapısı
 - Irk ve toplumsal sınıf
2. Örgütsel stres kaynakları
- Yapılan işle ilişkili stres kaynakları
 - İşten atılma (ya da olasılığı)
 - Terfi durumları
 - Uzun çalışma saatleri
 - İş koşullarındaki değişmeler
 - İşin şekli
 - İş taleplerinin fazlalığı
 - İşin sıkıcı ve rutin olması
 - Başarısızlık korkusu
 - Yetersiz sosyal destek
 - Rol belirsizliği
 - Rol çatışması
 - Aşırı veya yetersiz iş yükü
 - Kararlara katılımıda yetersizlik
 - Olumsuz örgüt politikaları
 - İşte kontrol yetersizliği
 - Adil olmayan davranış ve ödemeler
 - Olumsuz fiziksel çalışma koşulları (gürültü, tehlike, ortam sıcaklığı, ...)
3. Kişisel stres kaynakları
- Üstlenilen rolün özellikleri
 - A ve B kişilik tipi
 - Yaşam ve kariyer değişiklikleri
 - İş gerekleri ile kişilik uyumsuzluğu
4. Çevresel stres kaynakları

- Hava kirliliği, trafik, kalabalık vs.
5. Grupsal stres kaynakları
- Birlik ruhunun eksikliği
 - Sosyal destek eksikliği
 - Her seviyede çatışma
 - İş ortamında huzursuzluk
 - Anlaşmazlık

Örgütsel stres kaynaklarını ayrıca sınıflayacak olursak;

1. Örgütsel özellikler

- Örgütsel politika
 - ✓ Adaletsiz ya da yetersiz performans değerlendirme
 - ✓ Adaletsiz ödeme
 - ✓ Örgüt kurallarının katılığı
 - ✓ Keyfi ve belirsiz politikalar; politik havanın güvensizliği
 - ✓ İşin dönerli olarak verilmesi
 - ✓ İdealist iş tanımları
- Örgütsel yapı
 - ✓ Merkeziyetçilik
 - ✓ Kararlara katılmada yetersizlik
 - ✓ Gelişme veya ilerleme fırsatlarının azlığı
 - ✓ Aşırı biçimsellik
 - ✓ Emeğin bölünmesi veya uzmanlaşma
 - ✓ Örgütün birimlerinin birbirine bağımlılığı
 - ✓ Birimler arası çatışma
- Örgütsel süreç
 - ✓ Zayıf iletişim
 - ✓ Performansa ilişkin geri dönüş eksikliği
 - ✓ Amaçların belirsizliği ya da çatışması
 - ✓ Temsilcilerin eksikliği
 - ✓ Yetersiz yetiştirme programları

2. Kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres

- Adaletsiz ya da saygısız denetleyiciler

- Kabul ve tanınma yoksunluğu
 - Haksız ya da aşırı rekabet
 - Güven yoksunluğu
 - Temsil sorumluluklarında güçlük
 - Grup içi ya da gruplar arası çatışmalar
 - Yetersiz ya da adaletsiz değerlendirme ve terfi
 - Ast-üst ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişki
 - Sorumluluk paylaşımı ve sorumlulukları yerine getirme
 - Karar verme sürecinde katılım
3. İş gerekleri
- Tekrarlı çalışma
 - İş yükünün fazlalığı ya da azlığı
 - Zaman baskısı
 - Beceri gereğinin azlığı ya da fazlalığı
 - Başka kişilerden sorumlu olma
 - Eksik ya da fazla istihdam
4. Rol özellikleri
- Rol çatışması
 - Rol belirsizliği
 - Rolün az ya da fazla oluşu
 - Rol- statü uyumsuzluğu
 - Aşırı beklenti ve beklentilere cevap verememe kaygısı
5. Görev yapısına ilişkin stres kaynakları
- Aşırı iş yükü ya da aşırı hafif iş
 - İşini kaybetme korkusu
 - Fiziki mekan ve çevre şartları
 - İşte tehlike unsurunun varlığı (10, 26).

Bir başka sınıflandırma da Eroğlu'nun sınıflandırmasıdır (1998); 1. Genel Stres Nedenleri 2. Fiziki Çevre Şartları 3. Ekonomik Şartlar 4. Sosyal Hayat 5. Çalışma Hayatı 6. Kişilik Yapısı olarak düzenlenmiştir. Aslında modern dünyanın insanı açısından stres kaynaklarını işe bağlı ya da

değil şeklinde sınıflandırmak her zaman kolay olmamaktadır. Çünkü, günümüzde birey, iş- aile- sosyal çevre üçgeni arasında yaşantısını sürdürmektedir. Dolayısıyla bu üç etmen de birbirini etkilemektedir (11, 12).

Bu listeyi ve sınıflandırmaları daha fazla uzatmak mümkündür. Aslında Hans Selye'nin tespiti, stresin sebeplerini çok daha net ve kısa bir biçimde özetlemektedir; insan, ihtiyaçları olduğu sürece stres altındadır. Yani aslında stres doğal yaşamın bir parçasıdır. Dolayısıyla stresten kurtulmak değil stresle başa çıkmayı öğrenmek ve stresi olumlu bir motivasyona çevirmenin yollarını araştırmak gerekmektedir. İnsan vücudu genel olarak olumlu ya da olumsuz olayları ayırt edemez ve her iki durumda da aynı yanıt oluşur. Aslında stres, vücudun spesifik olmayan bir yanıtıdır. Ayrıca yapıcı stres- eustres ve yıkıcı stres- distres şeklinde iki çeşit stresten de bahsetmek mümkündür. Yani nasıl ki stres hem olumlu hem de olumsuz durumlarda ortaya çıkabiliyorsa, stresin olumsuz etkileri olduğu gibi olumlu etkileri de olabilmektedir. Sonuç olarak insan hayatında bir miktar stres olması kişinin bedensel ve zihinsel verimliliğini ayakta tutması açısından yararlı bir durumdur (13). Denetlenebilen ve stres toleransını aşmayan yönetilebilir bir stres, bireyde var olan potansiyelin açığa çıkmasında katalizör etkisi yapar ve performansını yükseltir. Cüceloğlu'nun deyişiyle, kişinin huzursuzluğu, mutsuzluğu, gerginliği, sıkıntısı, stres ve depresyonu uyandırmaya çalışan önemli dostlarıdır (26).

I.C. Stresi Etkileyen Etmenler

Stres çoğu zaman doğrudan strese neden olan kaynağın baskısından değil de bu baskının kabulünden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla stres süreci, kişinin durumu kabulüyle başlar ve stres yapıcı etmen kişinin başa çıkma kapasitesini aştığında görünür hale gelir (6). Strese neden olan birtakım faktörler olduğu gibi stresin kabulünü etkileyen, şiddetini artıran ya da azaltan birtakım faktörlerden de söz etmek mümkündür. Bazı çalışmalar eğitimle stres arasında pozitif bir etkileşim olduğunu söylerken bazı araştırmalar da eğitim ve stres arası ilişki olmadığını göstermiştir. Bir çok araştırma etnik köken ile iş stresi arasında ilişki bulamamıştır. Cinsiyetle ilgili de, etkilediği ya da etkilemediğine dair bir çok araştırma mevcuttur. Örneğin

hapishanede mahkumların uyumunu sağlayan görevlilerde yapılan çalışmada erkeklerin kadınlara nazaran daha az iş stresi yaşadıkları ortaya konmuştur. Yine aynı iş alanında yapılan çalışmalarda rol çatışması ile iş stresi arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. İşle ilgili algılanan tehlike ile de iş stresi düzeyi arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Çalışma yılı ile stres arasında pozitif ilişki saptayan çalışmalarda bu durum, yıllara bağlı olarak gelişen tükenmişlik ile ilişkilendirilmiştir. Yaş arttıkça deneyime bağlı olarak işe bağlı stres oranının azaldığını söyleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Ayrıca amirler tarafından sağlanan sosyal desteğin stresi azalttığı ortaya konmuştur (14, 27). Stresi etkileyen en önemli etmenlerden biri de kişiliktir. Bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılandırılmış bir ilişki biçimi olarak tanımlanan kişilik; bedensel özelliklerin, iç güdülerin, dürtülerin, eğilimlerin, kazanılmış deneyimlerin bütünü olarak görülebilmektedir. Bireylerin farklı kişilik özellikleri stresi farklı algılamalarına neden olacaktır (11, 12). Çalışılan pozisyon da stresi etkileyen etmenlerdendir. Yapılan bir çalışmada üst düzey yöneticilerin diğerlerine göre daha fazla zaman baskısı hissettiği ancak bu baskıya diğerlerine göre daha az stres yanıtı verdiği gösterilmiştir. Orto, Avustralya'da, seçilmiş mesleki gruplarda yapmış olduğu araştırmada stres farklılığının sınıf farkını yansıttığını göstermiştir. Schwalbe ve Staples kalifiye olmayan mavi yakalı grupta en yüksek stresi saptamıştır. Caplan ve ark. alt sınıflardaki mesleki gruplarda kararlara katılımın oldukça az olduğunu bildirmişlerdir. Çocuk sahibi olmak da stresi etkilemektedir. Framingham çalışması çalışan ve 3 veya daha fazla çocuk sahibi olan kadınların iki kat daha fazla koroner arter hastalığı riski taşıdığını göstermiştir (16, 25).

I.D. Sonuçları

Hekimler 19. ve 20. yüzyıl başlarında stres ya da gerginlik durumunun bazı fiziksel hastalıklara yol açabileceğinin farkına varmışlardır. Sir William Osler 1910'larda yoğun çalışan iş adamlarının yaşam tarzları sonucu önemli derecede gerginliğe maruz kaldıklarını ve bunun da göğüs ağrılarına yol açtığını dile getirmiştir (16). Stres işgörenin normal işlevlerini yerine getirmesinde bir engeldir. (7). İş stresinin çalışanın üretkenliği, sağlığı

ve hayat kalitesi üzerine olumsuz etkileri birçok çalışma tarafından net bir şekilde ortaya koyulmuştur (28). Karasek'in (29) İş Gerilimi ile ilgili modelinde işten yüksek beklenti ve düşük oranda kararlara katılımın psikolojik ve fiziksel iyilik halini kötüleştirmiş olduğu gözlemlenmiştir (29). Bir çok çalışma yüksek gerilimli işlerin KAH, metabolik bozukluklar ve bağışıklık sisteminde zayıflık ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Yüksek düzeyde iş stresi, düşük iş tatmini ve tükenmişlik ile ilişkili bulunmuştur. Ahola ve ark.'nın (1, 2, 30) yaptığı çalışmada, tükenmişlik olan çalışanlarda diğerlerine göre 2,53 kat daha fazla antidepressan kullanımı olduğu ortaya konmuştur. İşle ilişkili strese daha fazla maruz kalan çalışanlarda sigara, alkol gibi madde bağımlılığının daha fazla olduğu gösterilmiştir (31). Stresli işlerde çalışanlarda diğerlerine göre artmış ruhsal sağlık sorunları ve psikososyal somatik şikayetlerin yanında kardiyovasküler hastalıklar, kas-iskelet ağrıları, mide-barsak sistemi ve solunum sistemi ile ilgili düzensizlikler başta olmak üzere fiziksel şikayetlerin ve hastalıkların da arttığı gözlemlenmiştir. Ayrıca stres, mesleki yaralanmaları da artırmaktadır (32). Stresin bireysel olduğu kadar örgütsel olumsuz sonuçları da olmaktadır; performans düşüklüğü, işgören devir hızının artması, iş kazalarının artması, işe devamsızlık, işten ayrılma ve örgütsel faaliyetlerde süreci bütünlük içinde kavrayamamaya bağlı işe yabancılaşma gibi. Stres ile oluşan hastalıklara bağlı olarak %10 ila 15 oranında verim kaybı ortaya çıkmaktadır (26).

I.E. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri

Stresle başa çıkma yöntemlerini sistematik bir şekilde inceleyen yeterince çalışma bulunmamaktadır (28). Mevcut çalışmalardan oldukça yüksek bir kısmı, bireysel değişkenlerin stresle başa çıkma yöntemlerini etkilediğini göstermiştir (33). 1990'da yapılan bir çalışmada çalışanların kendi kendini kontrol edebildiği işlerde çalışanlarda kişilerin daha rahat çalıştıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca bireylerin işlerinden talep düzeyleri mevcut işi ile ne kadar paralelse iş stresinin o kadar az olduğu ortaya çıkmıştır (29). Mizaç stresle başa çıkmada paha biçilemez bir etkiye sahip olabilmektedir. Aynı etkilere maruz kalan farklı iki yaklaşım (iyimser-kötümser) stresle başa çıkmada çok farklı sonuçlara ulaşabilmektedir (34). Strese neden olan

etmenler yokmuş gibi davranma ya da onları inkar etme gibi başa çıkma yöntemlerine başvuranlarda tükenmişlik anlamlı olarak daha fazla bulunmuştur (31). Bu nedenle stresi kabullenip etkin başa çıkma yöntemlerini tercih etmek daha uygun görünmektedir. İş genişletme, işin zenginleştirilmesi, örgütsel rollerin belirlenmesi, çatışmaların azaltılması, mesleki gelişim yollarının planlanması ve stres danışmanlığı, fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi örgütsel önlemler stresle başa çıkmada etkili yöntemlerdir (26). Stresle başa çıkma konusunda bir diğer yardımcı etmen de sosyal destektir. İşyerinde sosyal destek gören bireylerin kendilerini daha güvende hissederek, sosyal desteğe sahip olmayan bireylere nazaran daha az stres yaşadıkları araştırmalarla ortaya konmuştur. Sağlık çalışanlarında yapılan bir çalışmada da iş stresini yumuşatan faktörler arasında sosyal desteğin sağlanması gösterilmiştir. Park ve ark. da işyerinde sosyal desteğin yüksek iş kontrolü ve iş performansı ile düşük psikolojik problemlerle doğrudan ilişkili olduğunu göstermişlerdir. Sosyal destek, bireyin başkasına, problemlerini çözmesi ve kendini iyi hissetmesi amacıyla katkı sağlaması ve yardımcı olması anlamına gelmektedir. Bir diğer tanımlamayla sosyal destek ait olma, sevgi, takdir ve kendini gerçekleştirme gibi temel gereksinimlerin başka bireylerle (aile, arkadaş vb) kurduğu etkileşimle karşılanması olarak tanımlanabilmektedir. Sosyal destek sisteminin sosyal ilişkilerin destekleyicisi olup olmadığı konusunun kişinin kendi izlenimlerine yani algılanan desteğe dayalı olduğu kabul edilmektedir. Sosyal destek patronda (üstünden) ya da çalışma arkadaşlarından olabileceği gibi aileden ya da bunların dışında bir kişiden de olabilmektedir. House (1981) iş stresinin olumsuz etkilerini hafifletmede üstünden ya da çalışma arkadaşlarından olan desteğin aile ve arkadaşlarda olan desteğe göre daha önemli olduğunu ortaya koymuştur (1, 15, 35).

Stresle ilgili önemli bir nokta, iş stresi ile ilişkili çalışmalarda stres- iş gerilimi arası ilişkinin %30'un üzerine çıkmamasıdır. Halbuki bu oranın çok daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Oranın araştırmalarda düşük çıkmasının sebepleri şu şekilde sıralanabilir; 1. Sağlığa etki eden bir çok etmen var ancak çalışmalarda bunların ancak az bir kısmı ele

alınabilmektedir. 2. Stres değerlendirilirken tek yönlü etkilenim değerlendirilmektedir (bireysel ya da örgütsel). 3. Sağlıklı işçi etkisi bu konuda önemlidir (çalışan popülasyonu sağlıklı bireyler oluşturmaktadır). 4. Hesaplamalar esnasında yapılan hatalar, varyansın miktarını azaltabilmektedir. 5. Stresörle karşılaşma süresi kısa olduğunda etki henüz ortaya çıkmayacağı için ilişki yokmuş gibi görülebilmektedir (36).

II. İş Güvencesizliği ve Çalışma Hayatı

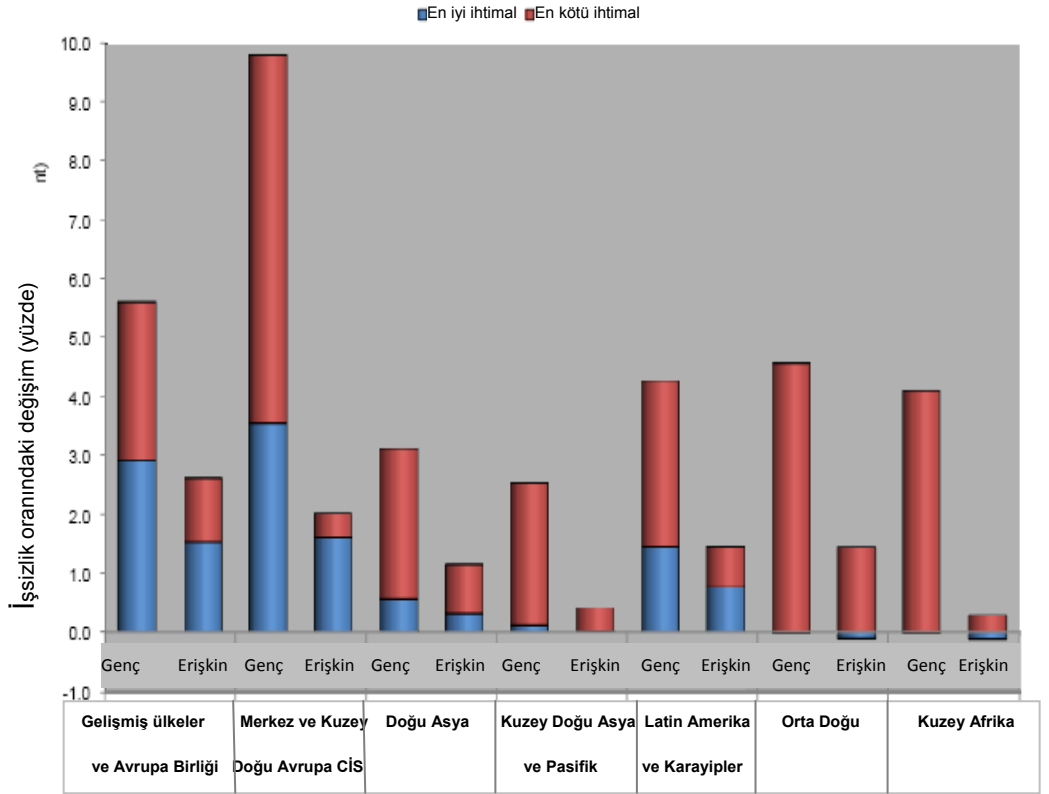
İş güvencesizliği en genel anlamıyla mevcut işin kaybedilmesi, yani işsizlik korkusudur. Dolayısıyla asıl konumuza geçmeden önce işsizlik konusuna değinmek gerekmektedir. Bireysel düzeyde işsizlik çalışma isteğinde ve yeteneğinde olma ve çalışmaya hazır bir durumda olup gelir sağlayan bir işe sahip olmama durumudur. Ülkemizde ve dünyada işsizlik oranları gitgide artmaktadır (37).

2010 Ekim ayı için Amerika'da açılan her istihdam alanı başına 4,8 işsiz bulunmaktadır. Yani her 48 işsizden 38'i işsiz kalmaya devam edecektir. Bu oran 2007 yılı için 1,5'tir. İşsiz olanlardan 6 aydan daha uzun bir süredir işsiz olduklarını belirtenlerin oranı ise 1983'de %26 iken 2010'da %44,9'dur. Ayrıca özel sektörde işe alımlar durgun olmasına karşın işten çıkarmalar Nisan-Ekim arası en üst seviyelere çıkmıştır (38).

Uluslar Arası Çalışma Örgütü (İLO) de aynı gerçeklere işaret etmektedir. ILO'nun tahminlerine göre 2008-2009 arası işsiz sayısı en iyi ihtimalle 21 milyon, en kötü ihtimalle de 50 milyon artmıştır ve yaklaşık 210-239 milyon arasındadır. Kadınlar erkeklere, gençler de erişkinlere göre daha dezavantajlı durumdadır. Peki işsizlik bu kadar artıyorsa bunun anlamı iş dünyasının global bir şekilde küçüldüğü müdür? Hayır. 2000 yılından 2008 yılına kadar küresel iş alanı ortalama yıllık %1,8 oranında büyüme göstermiştir.

İşsizlik artmaktadır; ancak çalışanların durumu da oldukça kötüdür. Yapılan bir varsayımına göre fakirlik sınırının üzerinde yaşayanların 2008 yılında %10'u ve 2009 yılında da %20'sinin fakirlik sınırının altına düşeceği

öngörülmektedir. Yine 2007 yılında 624 milyon işçinin (tüm işçilerin %21'i) aileleri ile birlikte aşırı fakirlik içinde (günlük kişi başı 1,25 doların altında) yaşamakta olduğu ve bunun 2009 yılı için 122 ile 233 milyon arasında artış göstereceği tahmin edilmiştir. Ayrıca tüm dünyada çalışanların %40'ından fazlasının da kişi başı 2 doların altında yaşadığı tahmin edilmektedir. Yani özetle küresel olarak iş alanları artmasına rağmen işsizlik artmakta, bu artış gençlerde (2,8 kat) daha dramatik olmaktadır. Çalışanlar da daha fazla fakirleşmektedir. Bu gerçek, küresel iş gücü piyasasının izlediği politikayı net bir biçimde gözler önüne sermektedir.



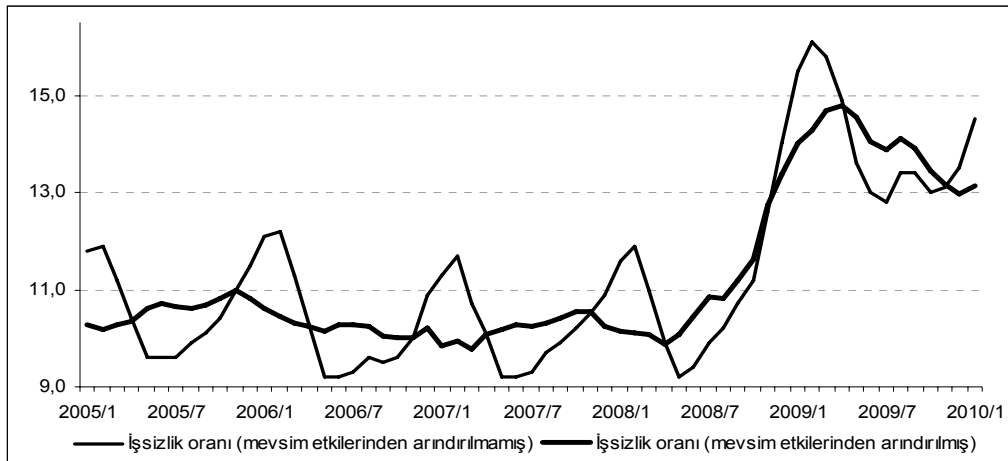
Şekil-2: Genç ve erişkin işsizlik oranlarındaki tahmini değişiklikler; 2008-2009. (CIS: Commonwealth of Independent States-Eski Sovyetler Birliği.) (39)

Bu gerçekleri gözler önüne seren bir diğer etkileyici kaynak da Türkiye İşgücü Piyasası Raporu'nda geçen Dünya Bankası'nın bir önerisidir; "İstihdam yaratımı için en birinci öncelik işgücü piyasası düzenlemelerini, özellikle de kıdem tazminatı ve diğer işe alma/işten çıkarma kısıtlamalarını,

serbestleştirmek yoluyla işgücü piyasasının esnekliğinin iyileştirilmesi olacaktır“ (40). IMF'nin 2003'te yayınladığı bir raporda da bu konu ile ilgili şöyle salık verilmiştir;

“Analistlerin ve uluslararası organizasyonların (Avrupa Komisyonu, OECD, IMF) önemli bir kısmı, yüksek işsizliği emek piyasası kurumlarının çözebileceğini ileri sürmektedir. Ancak bunun için işsizlik oranı yüksek ülkeler, cömert işsizlik yardımları, yüksek işten çıkarma maliyetleri gibi yüksek istihdam korumaları, yüksek asgari ücret, rekabetçi olmayan ücret ayarlama sistemleri ve katı vergiler gibi “emek piyasası katılıklarını” azaltan kapsamlı yapısal reformları yapmalıdırlar” (41).

Türkiye’de de tablo çok farklı değildir. TÜİK tarafından, Mevsim ve Takvim Etkilerinden Arındırma Kılavuzuna göre hesaplanan 2005-2010 arası işsizlik oranlarının değerlendirildiği çalışmada ülkemizde işsizlik oranlarının yıllar içerisinde artış gösterdiği görülmektedir (Not: İşgücü istatistikleri gibi mevsimsel dalgalanmalar içeren bir veri setinde, belirli bir tahmin döneminde meydana gelen değişikliğin, verideki gerçek artış veya azalıştan mı, yoksa mevsimsel etkilerden mi kaynaklandığını anlamak için mevsim etkilerinin seriden arındırılması gerekmektedir. Kılavuz, Avrupa Birliği İstatistik Ofisi tarafından yayımlanmaktadır) (42).



Şekil-3: Mevsimsel etkilerden arındırılmamış ve arındırılmış işsizlik oranları; TÜİK, 2005-2010. TÜİK: Türkiye istatistik kurumu (43).

Görüldüğü üzere tüm dünyada işsizlik artış eğilimindedir. İşsizliğin temel nedenleri olarak teknolojik gelişme ve emek gücüne ihtiyacı azaltmayı hedefleyen esnek örgütlenme biçimlerini saymak mümkündür (37). Emek gücüne ihtiyacı azaltma hedefini İLO'nun örneğine bakarak rahatlıkla görmek mümkündür (küresel iş alanı büyümesine rağmen işsizlik oranlarındaki artış) (39). Teknolojik gelişmeyle birlikte de insan gücüyle yapılan birçok iş makineler tarafından yapılabilir ve işler daha az işçiyle yürür hale gelmektedir (37). Buna bağlı olarak da aynı iş için daha az işgücüne ihtiyaç doğmaktadır.

İşsizlik hepimizin bildiği gibi birçok maddi ve manevi kayba neden olmaktadır. Çeşitli yıllarda yapılan araştırmalar işsizliğin artmış mortalite, morbidite ve sağlık kurumuna başvuru oranı, artmış MI riski (kısa dönemde, ölümcül olmayan), azalmış bağışıklık ve depresyonla ilişkili bulunmuştur (43). İlişkili bulunan hastalıkların çoğunun stres kaynaklı olduğu saptanmıştır. Ayrıca işsizlik ile intihar riskinin arttığı da gösterilmiştir .

İşsizliğin neden olduğu bir çok olumsuzluğun yanı sıra bir diğer olumsuzluk da çalışanlar üzerinde kurduğu baskıdır. İşsizlik, işçi disiplini için vazgeçilmez bir unsur olarak görülmektedir! İşsizler, yani yedek iş gücü, piyasadaki genel ücret hareketleri ve işgücü dengelerini düzenlemektedir. Yedek iş gücü ordusunun baskısı ile çalışanlar daha uzun saatler, daha kötü çalışma koşullarına daha düşük ücretle katlanmak zorunda kalmaktadırlar (37). Zira işsizliğin artmasıyla birlikte çalışanlarda işsiz kalma kaygısı ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar zorlu bir seçimle karşı karşıya kalmaktadırlar; ya işsizliği, ya da mevcut çalışma koşullarını seçeceklerdir. İşsizliğin artmış olduğu bir durumda zaten yeni bir iş bulmak çok zor olacağı için, çalışanlar tüm olumsuz koşullara rağmen işyerlerindeki varlıklarını devam ettirmeye çalışacaklardır. Bu da hem fiziksel ve psikososyal, hem de örgütsel bir çok olumsuzluğu beraberinde getirecektir. Ayrıca işsizlerin çalışanlara nazaran kötü psikolojik sağlık durumlarından daha fazla şikayetçi olduklarına dair iyi dökümlenmiş bir çok çalışma vardır; ancak bu gerçek, çalışma koşullarının çalışanların sağlıklarına verdiği zararın maskelenmesine neden olmaktadır (44).

İşsizliğin artması gibi, örgütsel politikalar ve istihdam politikalarındaki değişimler de çalışanların çalışma koşullarını zorlaştırmaktadır. Son 2-3 dekatta ortaya çıkan ekonomik durgunluk, yeniden yapılanma, hızlı teknolojik gelişme ve uluslar arası pazarda artmış yarış çarpıcı bir şekilde işin doğasını değiştirmiştir. Bu mevcut yarış ve küreselleşmenin özelleştirme, şirketlerin birleşmesi, örgütlerin yeniden yapılanması, esnek örgütlenme, dış kaynak kullanımı ve örgütsel küçülme gibi, öncekilere nazaran daha somut ve amaca uygun örgütsel sonuçları olmuştur (45, 46). Günümüzde küresel iş gücü piyasasında örgütte çalışılan saatin, günlerin, çalışma karşılığı alınacak ücretin ve hatta çalışılan yerin değişken olduğu esnek çalışma modeli gitgide daha çok tercih edilir hale gelmektedir (47). Tercihin nedeni hem artı değeri artırmak, hem de iş gücü piyasası ve yedek işgücünü daha rahat kontrol ederek iş gücü piyasasındaki yarışta kalıcı olabilmektir. Bu örgütsel yeniden yapılanma çalışanlarda algılanan iş güvencesinin azalmasına neden olmaktadır (37, 45).

Yıllar içerisinde artan bu yeniden yapılanma ve değişen örgütsel politikaların çalışanlar üzerindeki baskısını ortaya çıkarmak üzere, 1986 ve 1996'da Uluslar arası Anket Araştırma Kurumu tarafından 444 büyük şirkette yapılan araştırmada iş güvencesizliği algısı sırasıyla %20 ve %46 bulunmuştur. Yine bu konuyla ilgili, Juliet Schor'un 1991'de yayınladığı "Aşırı Çalışan Amerika-The Overworked America-" adlı kitabında; Amerikalıların 1970'e göre 1990'da ortalama 163 saat daha fazla (fazladan bir ay tam zamanlı çalışma) çalıştığı ortaya konmuştur. Aynı savı destekleyen bir başka çalışmada Larry Mishel ve Jared Bernstein yıllık ortalama çalışma saatlerinin 1973-1992 arasında 1759 saate yükseldiğini yani 100 saat arttığını ortaya çıkarmıştır.

Çalışma saatlerindeki artışın iki sebebi olduğu düşünülmektedir. Bunlardan ilki, artış göstermeyen maaşlar nedeniyle kendisinin ve ailesinin temel ihtiyaçlarını karşılamak üzere çalışanların daha fazla çalışmak zorunda olmasıdır. İkincisi ise algılanan iş güvencesinin azalmasına bağlı olarak çalışanların mevcut bir işleri varken çalışabildikleri kadar çok çalışarak işsiz

kalacakları vakte hazırlık yapma ihtiyacı duymalarıdır. Her iki durumda da esnek çalışma politikalarının hem neden hem de sonuç olduğu söylenebilir.

Bu çalışmalar esnek çalışma saatleri ve güvencesiz çalışmanın ciddi boyutlarını gözler önüne sermektedir. Burada asıl konumuz olmamakla birlikte aslında çalışma hayatına yönelik istatistik çalışmalar için faydalı olabilecek bir başka sonuç daha çıkarmak mümkün olmaktadır. İşgücünde yer alma ve işsizlik ile ilgili geleneksel ölçüm yöntemleri emek arzı ile ilgili yanlış ve yanıltıcı ölçüm sonuçları vermektedir. Sebep artış göstermeyen ücretler ve artmış iş güvencesizliği ile birlikte çalışan işçilerin toplam çalışabilecekleri saat üzerine eklenen çalışma saatlerindeki dramatik artıştır. Bu artış, sadece “mevcut hafta içerisinde bir saat ya da daha fazla çalışma olup olmadığı”ni soran resmi iş gücü piyasası verileri tarafından göz ardı edilmektedir. Bu da kaçınılmaz bir şekilde ücretlerin yükselmesine bağlı enflasyona (wage-price push inflation) yol açmaktadır (48).

Esnek çalışma ile güvencesiz çalışmanın önü açılmış ve çalışma saatleri başta olmak üzere bir çok alanda esnekliğin hüküm sürdüğü çeşitli istihdam şekilleri ortaya çıkmıştır; kısmi zamanlı çalışma, geçici ve belirli süreli çalışma, mevsimlik ve kendi hesabına çalışma gibi. Evde çalışma, taşeron iş ilişkisi ile çalışma, performans dayalı ücretlendirme ve toplam kalite yönetimi uygulamaları da bu kapsamda bulunmaktadır. Esnek çalışma; sadece işten çıkarılma riski değil, aynı zamanda yüksek düzeyde istihdam belirsizliği ve düşük ücret düzeyleriyle karşı karşıya kalma ve sürekli kötü istihdam koşullarında çalışma da demektir. Dolayısıyla esneklik iş gücü piyasasına eşitsizlik, belirsizlik, istikrarsızlık, güvencesizlik ve kırılganlığı getirmektedir. Esnek çalışmada zaman, ekonomik boyut, işi kendi koşullarına göre düzenleme ve sosyal anlamda güvence altında olma ile ilgili esneklik hakimdir. Avustralya iş gücü piyasasında on yıl içerisinde gündelik (yevmiye ile) çalışma oranları %19’dan %27’ye yükselmiştir (49).

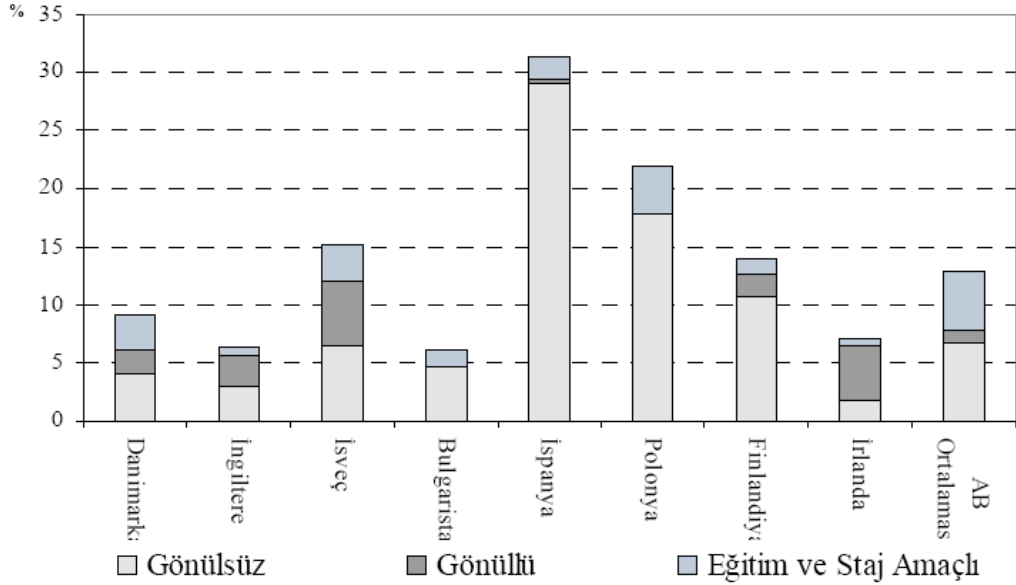
OECD’ye göre işgücü piyasasında esneklik, esasen beş biçimde gerçekleştirilebilir. 1. Çalışanların sayısının işyerinin gereksinimlerine göre ayarlanmasıyla ortaya çıkan dış sayısal esneklik; 2. Çalışma saatleri ve dağılımının işverenin ihtiyaçlarına göre belirlendiği iç sayısal esneklik; 3.

İşlevsel esneklik olarak ifade edilen çalışanların işlerinin işverenin gereksinimine göre ayarlanması; 4. Ücret esnekliği, yani üretkenlik ve piyasa koşullarına göre ücret ödenmesi; 5. Dışsallaştırma, yani işletmenin işlerinin bir kısmını taşeron sözleşmesi yoluyla işletme dışında gerçekleştirilmesi biçimindedir.

1975 sonrası dönemde özellikle OECD üyesi ülkelerde eğreti istihdam biçimleriyle çalışanların sayılarında önemli artışlar gerçekleşmiştir. OECD üyesi 21 ülkede 1973-1995 döneminde kısmi süreli istihdamda iki katına yaklaşan bir artış yaşanmıştır. 1973'de OECD ortalaması %8,15 olan kısmi süreli çalışma, 1995'e geldiğinde %14,1'e ve 2000 yılında ise %14,8 düzeyine ulaşmıştır.

16-19 yaş grubunda yer alan gençler açısından durum çok daha dikkat çekicidir. Çünkü, geçici çalışma oranı bu yaş grubu için %31,08'den %42,25'e yükselmiştir. Kısmi süreli çalışma AB'nde son on yılda yaklaşık %30 oranında artış göstermiştir. Danimarka, İsveç, Almanya ve İngiltere gibi ülkelerde istihdam edilenlerin %20'den fazlası, Hollanda'da ise %40'tan fazlası kısmi süreli istihdam edilmektedir.

Tablo-1: Seçilmiş AB ülkelerinde toplam istihdam içinde geçici istihdamın oranı ve niteliği (50, 51).



Kaynak; EUROPEAN COMMISSION; Employment in Europe 2003. Luxembourg, 2003, s.128

Genellikle esnek istihdam şekilleri daha çok özel sektör tarafından tercih edilmektedir. Belirsiz süreli ve sigortalı çalışmanın ön planda olduğu kamu sektörünün, bir çok ülkede, yerini özel sektöre terk etmeye başladığı görülmektedir. Bu da, güvencesiz çalışan daha çok insan anlamına gelmektedir. Bununla birlikte bir yandan kamuda da esnek çalışma şekilleri yer edinmeye başlamıştır (52). Ülkemizde bununla ilgili yasal düzenlemeler bulunmaktadır (53). Örgütlerdeki yeniden yapılanma, küçülme gibi bu örgütsel değişimler ve esnek çalışma beraberinde, çalışanlara “güvencesiz” bir iş yaşamını dayatmaktadır.

İş güvencesizliğinin bir çok tanımı yapılmıştır. Bunlardan bazıları;

- Kişilerin işleri ile ilgili istediği iş güvencesi düzeyi ile hissettiği arasındaki uyumsuzluk (54, 55)
- Kişinin işiyle ilgili öznel algısı (dolayısıyla nesnel bir tehditten ziyade psikolojik tehdit algısı çok daha ön planda) (54)
- Şimdiki işinin sürekliliği ile ilgili endişe (46)
- Birinin işinin sürekliliği hakkında beklentisi

- Çalışanların sağlığı ve iyilik durumu ile örgütlerin gücü ve devamlılığı için anlamlı tehdit (56)
- Psikolojik iyilik hali ve işle ilişkili pozisyonu ve davranışları için, olası olumsuz sonuçlara neden olan işle ilişkili bir gerginleştirici (stresör) (45, 46)
- Çalışılan örgütle ilgili devamlılık ve güvenle ilgili temel ve istemsiz değişiklik (57)
- Tehdit altındaki bir işte sürekliliği devam ettirmede güçsüzlük, yetersizlik (45, 58)
- Mevcut işin devamını ve güvenliğini tehdit eden, istenmeyen değişiklikler (45)
- İşinin geleceği hakkında kapsamlı kaygı (46)
- Öngörülemezlik, kontrol edilemezlik, tehdit duyguları (59)
- Şu anda çalıştığı işte, işin sürekliliği için olası bir tehdidin bir çalışan tarafından algılanması
- Tehdit altındaki bir iş durumunda arzulanan sürekliliği devam ettirmek için kontrol kaybı (60)
- Çalışanlar için eş zamanlı olarak hem engelleyici hem de kamçılایıcı bir stresör (61)
- İşin çeşitli niteliklerine yönelik ve kişinin bu tehditle başa çıkabilme yeteneklerine yönelik tehdittir.

Van Vuuren (62) iş güvencesizliğini, bir kişinin işinin varlığını sürdürmek için hissettiği kaygı olarak tanımlarken 3 bileşenini de tanımlamıştır.

- Birinci bileşen nesnel bir deneyim- algı,
- ikincisi, gelecek hakkında belirsizlik,
- üçüncüsü de işinin sürekliliği hakkında kaygı olarak tanımlanmıştır.

İş güvencesizliği genel ve çok boyutlu olmak üzere iki şekilde tanımlanabilmektedir. Genel anlamda iş güvencesizliği, bir kimsenin şu anki işinin devamlılığı ile ilgili olarak, olası tehlikeyi algılayışıdır. Çok boyutlu yaklaşım ise “işin çeşitli bölümlerinde değişiklik” olarak tanımlanmaktadır.

Ayrıca bazı yazarlar geleneksel ve çok boyutlu tanımlamayı niteliksel ve niceliksel olarak adlandırarak tanımlamışlardır. Niceliksel iş güvencesizliği, “şimdiki işinin gelecekteki varlığı ile ilgili kaygı” olarak tanımlanırken, niteliksel iş güvencesizliği, “ücret artışında azalma, kariyer fırsatlarının kaybı, çalışma koşullarının bozulması gibi çalışma ilişkilerinin kalitesinin bozulması ile ilgili algılanan tehdit” olarak tanımlanmaktadır. Latack ve Dozier (1986) gelecekte mevcut iş koşullarının devam edeceği ile ilgili algılanan kaygının işin sona ermesi ile ilgili duyulan kaygıdan daha güçlü neden sonuç ilişkisinin bulunduğunu ortaya koymuştur. Greenhalgh ve Rosenblatt da çalışmalarında işle ilgili değerlerin kaybının iş güvencesizliği ile ilgili çok önemli ancak sıklıkla gözden kaçan bir faktör olduğunu açıklamışlardır (57). Dolayısıyla iş güvencesizliğini incelerken sadece iş kaybı değil, işin niteliği ile ilgili kayıplar da mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır.

İş güvencesizliği Van Vuuren’in de tanımladığı üzere öznel bir algıdır. Dolayısıyla aynı iş yerinde, aynı koşullar altında çalışan iki kişiden biri iş güvencesizliği algılamakta diğeri algılamayabilir. Bu algı kişinin yaşı, cinsiyeti gibi sosyodemografik özelliklere, kişilik özelliklerine, çalışma yılı, çalışma ortamı gibi bir çok etmene bağlı olabilmektedir (63) Örneğin yapılan çalışmaların bir kısmı İş güvencesizliğinin gençlerde daha yaygın olduğu konusunda hemfikirdir (64). Şapiro (44), çalışanların iş deneyimleri ve çalıştıkları pozisyonların da algılanan iş güvencesizliğini etkilediğini göstermiştir. Ancak iş güvencesizliğinin daha çok nesnel bir algı olduğunu kabul eden araştırmacılar da bulunmaktadır (65).

Tüm bu çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda, aslında algılanan iş güvencesizliğinin hem öznel hem de nesnel birtakım şeylerden etkilendiğini söylemek mümkün olabilir. Bu etmenleri ana başlıklar halinde toparlayacak olursak; 1. Çevresel ve örgütsel koşullar, ki bunları büyük oranda nesnel etkileşim elemanları olarak kabul etmek olasıdır (örgütsel değişim ve iletişim gibi); 2. Çalışanların bireysel ve konumsal özellikleri (yaş, cinsiyet, sosyoekonomik statü gibi). Farklı istihdam türleri (kalıcı ya da geçici süreli çalışma) algılanan iş güvencesizliğini farklı şekillerde etkilemektedir (66-68). İş güvencesine verilen önemde her iki yönde de cinsiyetler arası anlamlı fark

olduğu bulunan birbirine zıt çalışmalar olduğu gibi arada fark olmadığını gösteren çalışmalar da bulunmaktadırdır (52, 59, 69); 3. Çalışanların kişilik özellikleri (kontrol odağı, iyimserlik-kötümserlik, uyum kabiliyeti gibi). Yapılan çalışmalarda dış kontrol odaklılık, olumsuz duygulanım, kötümser yaşam algısı, düşük uyum kabiliyeti, ve düşük özsaygı artmış algılanan iş güvencesizliği ile ilişkili bulunmuştur (54).

İş güvencesizliği ile (job insecurity) istihdam güvencesizliğini (employment insecurity) birbirine karıştırmamak gerekmektedir. Zira bir çalışan işine son verileceğini bildiği halde, kolaylıkla yeni bir iş edinebileceğini biliyor ise güvencesizliğe karşı gelişen olumsuz sonuçlar çok daha az olacak ya da hiç olmayacaktır (71).

İş güvencesizliği, mevcut işin kaybedileceği kabulünü içermektedir. Ve bu nadiren şaşırtıcıdır ki bu kabul iyilik halini azaltmaktadır. Toplumumuzda iş, yani çalışma yaşamı toplum içerisinde yer alma ve varlığın toplumsal kabul için anahtar bir rol oynamaktadır. Bu, Jahoda (1982) tarafından geliştirilen “Latent Deprivation” modelinin merkezini oluşurmaktadır. Bu modele göre çalışma hayatı bireyin;

- Gelir elde etme
- Aile dışında sosyal ilişkiler kurma
- Zamanın yapılandırılması
- Bireysel ve sosyalretkenlik gibi bir takım ihtiyaçlarını

karşılamasını sağlamaktadır. Bireyin işini kaybetme tehdidi, bu ihtiyaçların da kaybı anlamına gelmektedir. Ayrıca birey sosyal, finansal ve toplumsal kaynaklarda da önemli bir kayıpla karşı karşıya kalacaktır. Bu, iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarını anlamamız için önemli bir modeldir (45, 62, 69, 71).

İş güvencesizliğinin iyilik halini olumsuz etkilemesi farklı bir yolla da açıklanabilmektedir. Joelsen ve Wahlquist (45) alışmalarında iş güvencesizliğinin, uzamış belirsizlik nedeniyle tehdit edici olduğunu ortaya koymuşlardır. Hatta yapılan çalışmalar, işine son verileceğinin bilinmesinin, işinin geleceği ile ilgili hala belirsizlik olmasına göre daha az psikolojik tehdit oluşturuyor olduğunu göstermektedir. Belçika hizmet sektöründeki bir iş

yerinde bazı kişilerin işsiz kalacağı, bazı kişilerin çalışmaya devam edeceği ve bazılarının da durumunun belirsiz olduğu bir durumda işsiz kalacakların diğerlerine göre daha az stresli oldukları gözlemlenmiştir (72). Avusturalya'da iki sene üst üste aynı kişilere algılanan iş güvencesizliği, sağlık ilişkisini araştırmak üzere aynı anket uygulanmıştır. Yapılan çalışma sonucunda ilk yıl iş güvencesizliği yaşayıp ikinci yıl işini kaybetmiş olanların, hala güvencesiz ortamda çalışmaya devam edenlere göre daha az psikolojik baskı altında oldukları ortaya çıkmıştır. Algılanan iş güvencesizliği, işsizlik ya da iş kaybı gibi toplum tarafından görünür bir durum değildir. Dolayısıyla ortada somut bir durum olmadığı için, maruz kalan bireylerin başa çıkabilmek için başvurabileceği, bu durumdaki bireylere destek veren kurumsallaşmış herhangi bir durum yoktur. Bu açıdan bakıldığında da bu belirsizlik algılanan iş güvencesizliğini en az işsizlik kadar hatta ondan daha fazla stresli bir durum haline getirmektedir (73).

Çalışmalar; iş güvencesizliğinin psikosomatik şikayetleri ve fiziksel gerginlikleri artırdığını göstermiştir (62, 74). İş güvencesizliğinin fiziksel olumsuz etkilerine önemli bir örnek, artmış sistolik kan basıncı ile ilişkili bulunmasıdır (44). Yapılan bir çok çalışma iş güvencesizliğinin psikolojik iyilik halini ve iş tatminini olumsuz yönde etkilediğini, anksiyete ve depresyonla ilişkili olduğunu, işçilerin bireysel kaynaklarını tükettiğini göstermiştir. Ayrıca azalmış iş güvencesi algısı işten ayrılma niyeti, azalmış örgütsel bağlılık, azalmış iş tatmini, fiziksel rahatsızlıklar, sağlık kurumlarının fazla kullanımı ile de ilişkili bulunmuştur (45, 54). İş güvencesizliği bireylerin özel hayatını da olumsuz yönde etkilemektedir. Hughes ve Galinsky (1994) iş güvencesizliğinin evlilik ilişkilerinin kalitesi ile, Larson (1994) ve arkadaşları, ailevi sorunlar ile, Lampard (1994) da boşanmalar ile ilişkisi olduğunu bulmuşlardır (75, 76).

İş güvencesizliği birçok yazar tarafından uzun dönemde birikimli etkileri olduğu düşünülerek kronik bir stresör olarak tanımlanmıştır. Zaten stabil olmayan bu durum her an işsizlikle sonuçlanabilmekte ya da yine güvencesiz bir işle devam edebilmektedir. 1945-1970 arası periyotla karşılaştırıldığında son dönemlerde güvencesiz iş oranları artarken bireylerin

güvencesiz işlerde çalışma riski de artmıştır. Genç işgücü piyasasında iş güvencesi olmayan bir çok bireyin asla güvenceli bir işi olmayacaktır. Diğer taraftan bir çok yaşlı çalışan da güvenceli bir işten güvencesiz olanlarına geçiş yapmak zorunda kalacaktır (75).

İş güvencesizliğinin örgüt açısından da olumsuz sonuçları olmaktadır. İşin çalışan ve örgüt açısından bir sözleşme, karşılıklı anlaşma olduğunu kabul edersek her iki tarafın da karşı taraftan beklentisi bulunmaktadır. Çalışanın uzun süreli iş güvencesi, mesleki gelişim ve yükselme imkanı ve uygun maaş gibi beklentilerinin karşılığında işveren de dakiklik, gerektiğinde fazladan çalışma gibi birtakım beklentileri olacaktır. Güvencesiz bir iş, çalışanlar tarafından işverenin üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmediği algısını ortaya çıkaracaktır ki bu da kendi üzerine düşeni aksatmaya yol açacaktır. İşten atılma tehdidi yoksa çalışanın işten kaytaracağı üzerinden iş güvencesizliğinin çalışanın motivasyonunu artırıcı bir faktör olduğunu öne sürenler de bulunmaktadır (46).

İş güvencesizliği algısının ekonomi üzerine de olumsuz etkileri olabilmektedir. Güvencesiz bir ortamda yatırımların düşmesine bağlı ekonomik büyüme etkilenebilmektedir. Tüketici davranışlarını da etkileyerek harcamaların azalmasına neden olabilmektedir. Ayrıca iş güvencesizliği algısı içerisindeki işçiler işverenle pazarlık yapamayacağı için ücretler de düşebilmekte ve işçi-işveren ilişkileri de etkilenmektedir. Ekonomideki mevcut değişimler çalışanlara da diğer tüm kaynaklar gibi isteğe göre kullanılan, bir kez kullanılıp atılan (disposable) bir meta gibi yaklaşmaktadır (77).

Mevcut politikalar ile iş stresi ve güvencesiz çalışma bir çok çalışan için kalıcı bir sorun olarak devam edecek gibi görünmektedir. Bu nedenle iş güvencesizliği, iş stresi ile ilgili gerginliği bertaraf edecek ya da azaltabilecek bir takım faktörleri araştırmak gerekmektedir. Bazı yazarlar iş güvencesizliği algısını artırmadan nasıl esnek bir sisteme geçilebileceğine dair çalışmalar yaparken bazıları da mevcut iş güvencesizliği ortamında bireylerin iş güvencesizliği algısına karşı nasıl korunabileceğini araştırmışlardır (78). Bizim çalışmamızda ele alacağımız, hafifletici etmen olarak düşünülen iki

bileşen iş arkadaşları ya da amiri tarafından sağlanan sosyal destek ve iş kontrolüdür.

Sosyal destek kişide önemsenme, değer verilme, ait olma duyguları uyandırmaktadır. Olumsuz koşullarla başa çıkma kabiliyetini artırmaktadır (46). İş kontrolü; kişinin işinde bilgisini kullanma ve geliştirme gerekliliğinde bunu nasıl ve ne zaman yapacağına karar verebilmesidir (49) İşte kontrol sahibi olma bir çok çalışmada iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini azaltmada etkili bulunmuştur. Ayrıca motivasyonu artırma, iyi ve sağlıklı hissetme konusunda doğrudan etkileri bulunmaktadır (74). Çalışmamıza dahil edilmemiş olan, olumsuz etmenleri hafifleten bir diğer faktör de bireysel farklılıklardır (57).

GEREÇ VE YÖNTEM

I. Araştırma Evreni

Çalışma, Bursa ilinin iki merkez ilçesi olan Yıldırım ve Nilüfer Belediyelerinde çalışanlarda yapılmıştır. Her iki belediyede de istihdam durumuna bakılmaksızın tüm çalışanlar çalışmaya dahil edilmiş, örneklem seçilmemiştir. Nilüfer Belediyesi'nde 1.115 ve Yıldırım Belediyesi'nde 1.300 olmak üzere toplam 2.415 çalışana ulaşılması hedeflenmiştir.

Büyükşehir statüsüne 1987 yılında kavuşan Bursa'da, o tarihte Nilüfer, Osmangazi ve Yıldırım olmak üzere üç merkez ilçe kurulmuştur. Adını dördüncü Osmanlı Padişahı Yıldırım Beyazıt'tan alan Yıldırım Belediyesi sınırları içerisinde 593.768 kişi yaşamaktadır (2008 yılı nüfus sayımına göre). Toplam 67 mahalleden oluşan belediye, 6.448 hektar alana yayılmaktadır. Belediye sınırları içerisinde bulunan birçok tarihi eser ile tarihi ve turistik, güney sınırlarını oluşturan Uludağ ile kış sporları merkezi, kuzeyindeki ovası ile tarım, ve çeşitli sanayi kuruluşları ile de sanayi kenti özelliklerine sahiptir. İlçe, kültür ve sanat alanında aktif bir ilçedir (79). İlçede halen; 11 anaokulu, 69 ilköğretim okulu, 20 lise ve engelli çocuklara eğitim vermek üzere kurulan 2 özel eğitim kurumu ve iş okulu ve 4 rehabilitasyon merkezi ile birlikte toplam 106 eğitim kurumu bulunmaktadır (80).

Nilüfer ilçesi kentin batı yakasında bulunmaktadır. Nilüfer ilçesi adını içinden geçen Nilüfer Çayı'ndan almaktadır. Bursa'da nüfus artış hızının en fazla olduğu yerleşim yeridir. 2009 yılı adese dayalı nüfus kayıt verilerine göre belediye sınırları içerisinde toplam 282.991 kişi yaşamaktadır. İlçeye bağlı 42 mahalle ve 22 köy bulunmaktadır. Nilüfer'in ilçe merkezi modern kent yapısıyla dikkat çekse de, yaşamın tarım ve hayvancılığa dayalı olarak sürdüğü köylerde ve beldelerde kırsal özellikler halen korunmaktadır.

Birçok büyük iş merkezini ve sanayi bölgelerini bünyesinde barındıran Nilüfer, Bursa nüfusunun %80'ine istihdam olanağı yaratan ve ülkemiz ekonomisine önemli oranda gelir sağlayan bir sanayi ilçesidir. Sosyo-

kültürel düzeyi yüksek bir nüfusa sahip olan Nilüfer’de halen; 11’i özel 62 ilköğretim okulu, 13’ü özel 27 lise, 9’u özel 15 özel eğitim kurumu, 14’ü özel 18 anaokulu bulunmaktadır (81-84).

Yıldırım Belediyesi 23 müdürlükten oluşmaktadır. Ana bina dışında ayrıca; Barış Manço Kültür Merkezi, Adile Naşit Çocuk Tiyatrosu, Fen İşleri Şantiye Binası, Ulaşım İşleri Şantiye Binası, Temizlik İşleri Hizmet Binası, Mimar Sinan Spor Salonu, Sağlık İşleri Müdürlüğü Tıp Merkezi, Spor Kompleksi, Veteriner İşleri Hizmet Binası, Park ve Bahçeler Hizmet Binası, Yıldırım Belediyesi Kreşi ve Zabıta Müdürlüğü’ne bağlı karakollarda hizmet verilmektedir.

Nilüfer Belediyesi’nde de toplam 21 müdürlük bulunmaktadır. Burada da ana hizmet binası dışında; Konak Kültür Evi, Uğur Mumcu Sahnesi, Kent Konseyi (Yerel Gündem 21), Nilüfer Belediyesi Üçevler Spor Tesisleri, Çalı Kapalı Yüzme Havuzu ve Sosyal Tesisleri, Atatürk Kent Ormanı, Nilüfer Akkılıç Kütüphanesi, Nilüfer Hayvan Hastanesi Evcil Hayvan Oteli ve Barınma Merkezi, Hasanağa, Kayapa, Akçalar, Gölbaşı Hizmet Binaları, İhsaniye Sağlık İşleri Binası, Uludağ Üniversitesi Halk Sağlığı Eğitim, Araştırma ve Uygulama Birimleri (Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı ile yapılan protokol çerçevesinde), Sivil Savunma Birimi Hizmet Binası, Alaaddinbey Hizmet Binası.

II. Kullanılan Ölçekler

II.A. Doetinchem Örgütsel Stres Anketi (VOS-D)

1960’lı yılların ortasındaki stres araştırmalarında psikososyal ve örgütsel kaynaklı streslerin ölçülmesine yönelik yaklaşımlar ağırlık kazanınca Michigan Üniversitesi İzlem Araştırma Merkezi’nde 1975’de Caplan ark. tarafından örgütsel stres ölçümüne yönelik bir soru listesi hazırlanmış; daha sonra bu soru listesi, 1980’de Reiche ve Dijkhuizen tarafından Örgüt Stresi Soru Listesi (VOS= Vragenlijst Organisatie Stress) şeklinde geliştirilmiştir. Örgütsel Stres Anketi’nin (VOS) daha az eğitilmiş çalışanlar tarafından da yanıtlanabilir şekle dönüştürüldüğü ve “Doetinchem Örgütsel Stres Anketi”

(VOS-D) adını alarak, yaygın bir kullanım alanı kazandığı görülmektedir. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği İzmir’de altı fabrika ile bir hizmet kuruluşunda çalışan 807 kişi üzerinde 1996 yılında yapılan bir araştırma ile yapılmıştır. Bu soru listesi stres faktörleri ile stres tepkileri arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek bir takım stres tepkilerini ve değişkenleri ölçmeyi amaçlamaktadır. Her modül belli sayıdaki maddeden oluşan ölçeklerden oluşmaktadır. Bu ölçeklerin her biri bağımsız bir modül olarak değerlendirilebilir. Araştırmanın amacına göre bazı ölçekler çalışmaya dahil edilmeyebilir ya da yeni ölçekler eklenebilir. VOS-D içinde bazı “bağılantısız” sorular da bulunmaktadır; fazla mesai saati, işin düşünsel olarak eve taşınması, ilaç kullanımı ve hastalık nedeniyle devamsızlığa ilişkin sorular bu ölçeklere dahil edilmeyen soruların örnekleridir.

Çalışmanın A ve D büyük başlığı altındaki kısımları çalışmamıza dahil edilmiştir. Geçerlilik ve güvenilirliği düşük olduğu için “işyerinden ayrılamama” ve “iş ile ilgili karar sürecine katılamama” ile iş güvencesi ile ilgili ayrı bir ölçek kullanıldığı için “gelecek belirsizliği” çalışmaya dahil edilmemiştir. Ölçek dışı olan ve “fazla mesai saati”ni sorgulayan iki soru da çalışmaya dahil edilmiştir.

Anketteki ölçekler;

A. Stresörler (Stres vericiler)

1. Aşırı iş yükü; Fazla iş, hızlı çalışma, dinlenme olanağının kısıtlı olması, verilen görevlerin zorluğu aşırı yüklenmeye neden olmaktadır. Anketteki 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 ve 31. maddeler olmak üzere dokuz madde tarafından değerlendirilmiştir.
2. Görev belirsizliği; Yerine getirilecek işin içeriği ve kişiden beklenenin ne olduğunun belirsizliği; iş ortamında güvensizliğe neden olmaktadır. 34, 35, 36 ve 37. maddeler olmak üzere dört madde tarafından değerlendirilmiştir.
3. Sorumluluk; Başkalarının geleceği üzerinde, onların güvenliği konusunda sorumluluk yüklenmeyi ve de bir grup insan ve/ veya bir makinenin işlemeden sorumlu olmaktan doğan yükü

değerlendirir. 38, 39, 40 ve 41. maddeler olmak üzere dört madde tarafından değerlendirilmiştir.

4. Görev çatışması; Çelişkili ya da kişinin yapmamayı tercih edeceği görevleri gerçekleştirme zorunluluğunu ortaya koymaktadır. 42, 43 ve 44. maddeler olmak üzere üç madde tarafından değerlendirilmiştir.

5. İşyerinden ayrılamama

6. İş ile ilgili karar sürecine katılamama

7. İşin gerekliliğine/ anlamına inanmada eksiklik; işin genele katkısı, anlamı, gerekliliği ve önemi açısından negatif değerlendirmeyi ortaya koymaktadır. 55, 56 ve 57. maddeler olmak üzere üç madde tarafından değerlendirilmiştir.

8. Gelecek belirsizliği

B. Psikolojik Gerginlikler

1. İş doyumunda eksiklik

2. İş konusunda kaygılanma

3. Psikolojik yakınmalar

C. Sağlık Sorunları

1. Sağlık yakınmaları

2. İlaç kullanımı

3. Hastalık devamsızlığı

D. Sosyal Değişkenler

1. Şef destek eksikliği; İşle ilgili çıkan zorluklar karşısında ilgililerin destek sağlaması ve sorunları dinlemeye isteklilik göstermesi konularındaki eksikliği ortaya koyan sorulardır. 45, 46, 47, 48 ve 49. maddeler olmak üzere beş madde tarafından değerlendirilmiştir.

2. İş arkadaşlarından destek eksikliği; iş arkadaşlarından görülen destek düzeyine yöneliktir. 50, 51, 52, 53 ve 54. maddeler olmak üzere beş madde tarafından değerlendirilmiştir.

Ölçek Skorlarının Belirlenmesi; Ölçek skorları her ölçekte yer alan sorulara verilen yanıtlara denk düşen puanların toplanıp soru sayısına bölünmesi şeklinde hesaplanmıştır. Ölçek içinde tüm maddelerin aynı yönde değerlendirilebilmesi için bazı madde puanları “ayna görüntüsü”ne denk düşecek şekilde ters puanlanmıştır. Örneğin;” Şef ya da şeflerinize anlaşma durumunuz nasıl?” sorusunda “Çok iyi” yanıtını veren 1 puan alırken (4 seçenekli) “Şef ya da şeflerinize anlaşmazlıklar oluyor mu?” sorusunun a şıkında bulunan “Çok sık” yanıtının puanı 4 olarak hesaplanacaktır (16).

Daha sonra iş stresi ölçeğinin her bir alt bileşeni için medyan değerleri hesaplanarak kesme noktaları belirlenmiştir. Bu veriler, kurulan lojistik regresyonla değerlendirilmiştir.

Veriler SPSS 19.0 istatistik programı ile değerlendirilmiştir. Karşılaştırmada χ^2 testi, t testi, ANOVA ve Lojistik Regresyon kullanılmıştır.

II.B. Algılanan Sağlık

Kişinin kendi sağlık düzeyini nesnel olarak değerlendirmesine dayalıdır. Dünyada sık kullanılan, geçerli ve güvenilir bir ölçektir. Türkiye’de de ölçeğin kullanıldığı çok sayıda çalışma bulunmaktadır (85-90). “Sağlığınıza yaşitlarınıza göre son 1 ay içinde nasıl tanımlarsınız?” sorusuna karşılık “çok iyi, “iyi”, “orta”, “kötü”, ve “çok kötü” yanıtları değerlendirilmiş, çok iyi ve iyi yanıtını verenler iyi, orta, kötü ve çok kötü yanıtını verenler ise iyiden kötü olarak sınıflandırılmış ve bu şekilde değerlendirmeye alınmıştır. Algılanan sağlık sorusunun kısa ve kullanışlı bir yapısı olduğu bildirilmektedir. (85). Algılanan sağlık, 12. madde ile değerlendirilmiştir.

II.C. Algılanan İş Güvencesizliği

İş güvencesi “niteliksel” ve “niceliksel” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Araştırmada iş güvencesizliği algısı iki ayrı ölçekle ayrı şekilde değerlendirilmiştir. Niceliksel değerlendirme için Belçika, İtalya, Hollanda ve İsveç olmak üzere dört Avrupa ülkesinde, ölçeğin ölçüm özelliklerinin değerlendirildiği bir projede kullanılan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 5 sorudan oluşmaktadır ve Ashford (1989), Hellgren (1999) ve De Witte (2000) tarafından önceden geliştirilen maddelere dayanmaktadır. Niteliksel iş güvencesi ölçeği, Greenhalgh ve Rosenblatt’ın önemli iş özelliklerinin tehdidi

olarak nitelendirdikleri tanımı yansıtacak şekilde Isaksson, Hellgren ve Pettersson tarafından geliştirilmiş olan ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerin Türkiye’de geçerlilik ve güvenilirliği Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi bünyesinde İş Sağlığı Tez Çalışması’nda kanıtlanmıştır.

Niceliksel iş güvencesizliği algısı 58, 59, 60, 61 ve 62. sorular ile, niteliksel iş güvencesizliği algısı ise 63, 64, 65, ve 66. sorular ile değerlendirilmiştir. Yanıtlar orijinal formunda beşli Likert ölçeği ile değerlendirilmiştir. Bu çalışmada yanıt seçenekleri dörtlü Likert ölçeği ile değerlendirilmiş ve kesinlikle katılıyorum, kısmen katılıyorum, kısmen katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum olarak gruplandırılmıştır. Orijinal formdaki “kararsızım” seçeneği, belirsizlik yaratacağından gruptan çıkarılmıştır. Seçenekler 1-4 arasında puanlanmıştır. Yüksek puanlar yüksek iş güvencesizliğini göstermektedir (91). Niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliği algısı ölçeklerinde sınır değerler alt birimlerin ortalamalarının meydana alınarak belirlenmiştir.

III. Diğer Değişkenler

III.A. Demografik Özellikler

- Yaş
- Cinsiyet
- Evlilik durumu; bekar, evli, dul(eşi ölmüş), boşanmış, eşinden ayrı yaşıyor şeklinde gruplandırılmıştır.

- Çocuk varlığı; yok, var olarak gruplanmış ve eğer varsa sayısı açık

olarak alınmıştır.

- Öğrenim durumu; Okur-yazar, İlkokul, ortaokul, lise, yüksekokul/ üniversite şeklinde sınıflandırılmıştır.

III.B. Çalışma Yaşamı Değişkenleri

- Çalışılan birim; açık uçlu olarak bırakılmıştır
- Kaç yıldır bu birimde çalışıldığı; açık uçlu olarak bırakılmıştır.

- Kadro durumu; kadrolu memur, kadrolu işçi, sözleşmeli memur, sözleşmeli işçi, şirket elemanı, 4c kadrosu şeklinde sınıflandırılmıştır.
- Belediyede çalışılan yıl; açık uçlu olarak bırakılmıştır.
- Herhangi bir sendikaya üyelik durumu; evet ve hayır şeklinde sınıflandırılmıştır.
- Çalışma saatleri, haftada kaç saat çalıştıkları açık uçlu olarak
- Ulaşım durumunu değerlendirmek üzere; 4 seçenekli bir soru hazırlanmış ve seçeneklerden dördüncüsü açık uçlu olarak bırakılmıştır.
- Mesai başlangıcında ve bitiminde işe giriş-çıkış saatlerini kontrol eden sistem varlığı için; iki seçenekli soru hazırlanmış ve evet şıkkının açıklanması istenmiştir (açık uçlu olarak).
- Sistem varlığına evet diyenler için sistem hakkında sorun yaşanma durumu sorgulanmıştır. Bunun için evet, hayır ve fikrim yok şeklinde üç seçenek hazırlanmış ve evet şıkkının açıklanması istenmiştir (açık uçlu olarak).
- Son bir yıl içerisinde işle ilgili kaza geçirme durumu; evet, hayır ve hatırlamıyorum şeklinde üç şık düzenlenmiş ve evet şıkkı için açıklama istenmiştir (açık uçlu olarak).
- Fazla mesai yapma durumu; evet ve hayır şeklinde sınıflandırılmıştır. Evet şıkkı için açıklama istenmiştir (açık uçlu olarak; hafta/ saat olarak).
- Fazla mesai ücreti; her zaman, zaman zaman ve hiç şeklinde üç seçenek düzenlenmiştir.
- Teşhis edilmiş kronik (uzun süreli, iyileşmeyen) hastalık varlığı; hayır ve evet şeklinde sınıflandırılmıştır. Ayrıca yanıtı evet olanlar için hastalığın ne olduğunun belirtilmesi istenmiştir (açık uçlu olarak).
- Geçim durumunun değerlendirilmesi için; çok iyi, iyi, orta, kötü, çok kötü şeklinde beşli likert tipinde seçenekler oluşturulmuştur.

IV. Uygulama

Çalışmaya başlamadan önce her iki belediye başkanı ile iletişim kurulup çalışma hakkında bilgi verilmiş, belediyelerden yazılı izin alınmıştır. Ardından gündüz mesai saatleri içerisinde belediyelere gidilerek birim sorumluları ile görüşülmüş, sorumlulara çalışma hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonra da çalışanlara anket formları, her biri ayrı zarf içerisinde olmak üzere, dağıtılmıştır. Çalışanlardan, anket sorularını yanıtladıktan sonra, veri güvenliğini ve doğru yanıtlamayı sağlamak için, formları kapalı zarf içerisinde teslim etmeleri istenmiştir. Çalışanların yoğunluğuna göre belirlenen zamanlarda birimler tekrar ziyaret edilerek formlar toplanmıştır. Birimlere en çok üç kez gidilmiştir.

Yıldırım Belediyesi'nin tüm çalışanlarına (1.300 kişi) anket formu dağıtılmıştır. Anketlerin %74,9'u (971) doldurularak geri dönmüştür. Nilüfer Belediyesi'nin tüm çalışanlarına da (1.115 kişi) anket formu dağıtılmıştır ve anketlerin %77,4'ü (860) doldurularak geri dönmüştür.

Araştırma, Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Araştırma Etik Kurulu tarafından 01 Haziran 2010 tarih ve 2010-2/11 nolu karar doğrultusunda verilen onay ile yürütülmüştür.

BULGULAR

Sosyodemografik Yapı

Tablo-2'de her iki belediyede çalışanların sosyo-demografik özellikleri yer almaktadır. Araştırmaya katılan toplam 1831 kişinin 971'i Yıldırım Belediyesi'nde ve 860'ı Nilüfer Belediyesi'nde çalışmaktadır. Evrenin yaş ortalaması $37,57 \pm 8,84$ 'dür. Yaş ortalamaları Yıldırım Belediyesi'nde $37,09 \pm 8,24$, Nilüfer Belediyesi'nde $38,13 \pm 9,46$ 'dır ($t=-2,45$; $p=0,01$). Katılan 52 kişi yaşını belirtmemiştir.

Nilüfer Belediyesi çalışanlarının eğitim düzeyi ve geçim durumunu iyi algılama oranı anlamlı oranda yüksektir.

Öğrenim durumu ile geçim durumu birlikte değerlendirildiğinde öğrenim düzeyi 8 yıl ve altında olanların %77,7'si geçim durumunu iyiden düşük algılarken 9 yıl ve üzeri öğrenim görenlerin %69,0'u düşük algılamaktadır ($\chi^2=17,40$; $p=0,00$). Düşük öğrenim düzeyine sahip olanlarda geçim durumu algısı anlamlı oranda düşüktür.

Çalışanların kadrolarının demografik özelliklere göre dağılımı Tablo-3'de görülmektedir.

Kadrolu memurların %85'den fazlası 36 yaş ve üzerindedir ve %91,3'ü 9 yıl ve üzeri öğrenim almıştır. Kadrolu çalışanların diğerlerine göre evli olma ve çocuk sahibi olma oranları anlamlı düzeyde yüksektir.

Tablo-2: Araştırmaya katılanların sosyo-demografik özellikleri.

	Yıldırım Belediyesi	Nilüfer Belediyesi	Toplam
	Sayı (%)	Sayı (%)	Sayı (%)
Yaş grupları			$\chi^2= 20,46; p=0,00$
30 yaş altı	191 (20,1)	177 (21,3)	368 (20,7)
30-39	386 (40,6)	294 (35,5)	680 (38,2)
40-49	303 (31,9)	246 (29,7)	549 (30,9)
50 ve üzeri	70 (7,4)	112 (13,5)	182 (10,2)
Cinsiyet			$\chi^2= 6,19; p=0,01$
Kadın	214 (22,3)	234 (27,3)	448 (24,6)
Erkek	747(77,7)	623 (72,7)	1370 (75,4)
Medeni durum			$\chi^2=6,93; 0,01$
Bekar	203(21,1)	157 (18,3)	360 (19,8)
Evli	667 (69,5)	640 (74,6)	1307 (71,9)
Dul (eşi ölmüş)	26 (2,7)	24 (2,8)	50 (2,7)
Boşanmış	46 (4,8)	28 (3,3)	74 (4,1)
Eşinden ayrı yaşıyor	18 (1,9)	9 (1,0)	27 (1,5)
Çocuk varlığı			$\chi^2= 0,42; p=0,23$
Var	271 (28,2)	225 (26,5)	496 (27,4)
Yok	690 (71,8)	624 (73,5)	1314 (72,6)
Öğrenim durumu			$\chi^2= 15,82; p=0,00$
Okuryazar	21 (2,2)	22 (2,6)	43 (2,4)
İlkokul	236 (24,5)	227 (26,5)	463 (25,5)
Ortaokul	236 (24,5)	108 (12,6)	344 (18,9)
Lise	265 (27,5)	265 (31,0)	530 (29,1)
Yüksek okul/ üniversite	206 (21,3)	233 (27,3)	439 (24,1)
Geçim durumu			$\chi^2=40,22; p=0,00$
İyi	199 (20,6)	290 (33,8)	489 (26,9)
İyiden düşük	765 (79,4)	567 (66,2)	1332 (73,1)

Tablo-3: Araştırmaya katılanların kadrolarının yaş gruplarına göre dağılımı.

	Kadro durumu			
	Kadrolu memur	Kadrolu işçi	Sözleşmeli personel	Şirket elemanı
	Sayı (%)	Sayı (%)	Sayı (%)	Sayı (%)
Yaş	$\chi^2=149,39$; $p=0,00$			
35 ve altı	39 (14,1)	122 (38,7)	84 (60,0)	534 (52,9)
36 ve üzeri	237 (85,9)	193 (61,3)	56 (40,0)	476 (47,1)
Cinsiyet	$\chi^2=67,14$; $p=0,00$			
Kadın	98 (34,4)	94 (28,8)	60 (42,0)	182 (17,8)
Erkek	187 (65,6)	232 (71,2)	83 (58,0)	842 (82,2)
Medeni durum	$\chi^2=110,93$; $p=0,00$			
Evli	251 (87,8)	284 (87,1)	92 (64,8)	652 (63,7)
Evli değil	35 (12,2)	42 (12,9)	50 (35,2)	372 (36,3)
Çocuk varlığı	$\chi^2=53,56$; $p=0,00$			
Var	247 (86,7)	257 (79,3)	86 (61,9)	697 (68,3)
Yok	38 (13,3)	67 (20,7)	53 (38,1)	324 (31,7)
Öğrenim durumu	$\chi^2=303,33$; $p=0,00$			
8 yıl ve altı	25 (8,7)	120 (37,2)	40 (28,0)	644 (62,7)
9 yıl ve üzeri	261 (91,3)	203 (62,8)	103 (72,0)	383 (37,3)
Geçim durumu	$\chi^2=66,34$; $p=0,00$			
İyi	106 (37,1)	122 (37,8)	50(35,0)	202(19,7)
İyiden düşük	180 (62,9)	201 (62,2)	93(65,0)	825(80,3)

II.İş Durumları

Çalışanların iş durumlarının belediyelere göre dağılımı Tablo-4'de sunulmuştur.

Tablo-4: Araştırmaya katılanların iş durumları ile ilgili özellikleri.

	Yıldırım Belediyesi	Nilüfer Belediyesi	Toplam
	Sayı (%)	Sayı (%)	Sayı (%)
Birimde çalıştığı süre $\chi^2= 43,78; p=0,00$			
1 yıldan az	15 (1,7)	68 (8,7)	83 (4,9)
1-4 yıl	448 (50,1)	357 (45,6)	805 (48,0)
5 yıl üzeri	432 (48,3)	358 (45,7)	790 (47,1)
Belediyede çalıştığı süre $\chi^2= 25,00; p=0,00$			
1 yıldan az	10 (1,1)	40 (4,9)	50 (2,9)
1-4 yıl	406 (43,4)	363 (44,7)	769 (44,0)
5 yıl ve üzeri	520 (55,6)	409 (50,4)	929 (53,1)
Kadro durumu $\chi^2= 13,63; p=0,00$			
Kadrolu memur	127 (13,3)	159 (19,1)	286 (16,0)
Kadrolu işçi	167 (17,5)	159 (19,1)	326 (18,2)
Sözleşmeli çalışan	82 (8,6)	61 (7,3)	143 (8,0)
Şirket elemanı	578 (60,6)	454 (54,5)	1032 (57,8)
Sendika üyeliği $\chi^2= 23,51; p=0,00$			
Var	253 (26,4)	315 (37,0)	568 (31,4)
Yok	706 (73,6)	537 (63,0)	1243 (68,6)
İşe ulaşım $\chi^2=83,86; p=0,00$			
Belediye imkanları	245 (25,5)	392 (46,1)	637 (35,2)
Kendi imkanları	715 (74,5)	458 (53,9)	1173 (64,8)
Kontrol sistemi $\chi^2=0,65; p=0,42$			
Var	734 (79,2)	644 (77,6)	1378 (78,4)
Yok	193 (20,8)	186 (22,4)	379 (21,6)
Kontrol sistemi ile ilgili sorun $\chi^2=12,87; p=0,00$			
Var	62 (7,5)	84 (11,9)	146 (9,5)
Yok	641 (77,4)	546 (77,2)	1187 (77,3)
Fikrim yok	125 (15,1)	77 (10,9)	202 (13,2)
Fazla mesai $\chi^2=4,43; p=0,04$			
Evet	301 (32,3)	229 (27,5)	530 (30,0)
Hayır	605 (64,9)	580 (69,6)	1185 (67,1)
Bazen	26 (2,8)	24 (2,9)	50 (2,8)
Mesai ücreti $\chi^2=12,49; p=0,00$			
Evet her zaman	197 (21,7)	118 (14,4)	315 (18,3)
Zaman zaman	146 (16,1)	125 (15,3)	271 (15,7)
Hiç	565 (62,2)	575 (70,3)	1140 (66,0)

Kadro lu çalışma ve sendikali olma durumu Nilüfer Belediyesi çalışanlarında anlamlı oranda fazladır. İşe ulaşım yaklaşık yarı yarıya belediyenin imkanlarıyla sağlanmaktadır. Çalışanların %10'a yakını işe giriş-çıkış saatlerini kontrol eden sistem nedeniyle sorun yaşamaktadır. Yıldırım Belediyesi çalışanları anlamlı oranda çok fazla mesai yapmaktadır ve fazla mesai ücreti almaktadırlar.

Tablo-5'de çalışanların iş durumları ile ilgili özellikleri kadrolarına göre sunulmaktadır.

Tablo-5'de; kadro lu çalışanlar ile (kadro lu memur ve kadro lu işçi) kadro lu çalışmayanlar (sözleşmeli personel ve şirket elemanı), buldukları birim ve belediyede çalıştıkları yıllar açısından karşılaştırıldığında; kadro lu çalışanların daha uzun yıllar mevcut yerlerinde buldukları görülmektedir. İstatistiksel olarak değerlendirildiğinde;

- Mevcut birimlerinde 5 yılın altında çalışmış olanların %68,9'u şirket elemanı iken 5 yıl ve üzerinde çalışmış olanların %58,1'i kadro lu çalışandır ($\chi^2=228,90$; $p=0,00$).
- Mevcut belediyelerinde 5 yılın altında çalışmış olanların %76,5'i şirket elemanı iken 5 yıl ve üzerinde çalışmış olanların %63,3'ü kadro lu çalışandır ($\chi^2=449,86$; $p=0,00$).

Kadro lu çalışanlarda %80'lerin üzerinde sendika üyeliği varken şirket elemanlarının tamamına yakını sendika üyesi değildir.

Yanıtlayıcılardan herhangi bir sendikaya üye olanların %74,6'sı 9 yıl ve üzerinde öğrenim görmüştür ve bu fark istatistiksel olarak da anlamlıdır ($\chi^2=147,73$; $p=0,00$).

Kadro durumlarına göre mesai giriş-çıkış saatlerini kontrol eden sistemle ilgili yaşanan sorun karşılaştırılırken iki ayrı analiz yapılmıştır. İlkinde bu soruya yanıt veren tüm çalışanlar dahil edilirken ikincisinde sadece işe giriş-çıkış saatlerini kontrol eden sistem varlığına "evet" yanıtını verenler analize alınmıştır. Aynı değerlendirme fazla mesai ücreti alanlar için de yapılmıştır. İlk analizde bu soruya cevap veren tüm çalışanlar dahil edilirken ikincisinde fazla mesai yapmadığını söyleyenler analiz dışında tutulmuştur.

Kadrolarına göre sendika üyelikleri Tablo-6'da görülmektedir.

Tablo-5: Araştırmaya katılanların iş durumlarının kadrolarına göre dağılımı.

	Kadro durumu			
	Kadrolu memur	Kadrolu işçi	Sözleşmeli personel	Şirket elemanı
	Sayı (%)	Sayı (%)	Sayı (%)	Sayı (%)
Birimde çalıştığı süre $\chi^2=172,23$, 16; p=0,00				
4 yıla kadar	87 (32,0)	89 (29,4)	91 (70,0)	603 (63,4)
5 yıl ve üzeri	185 (68,0)	214 (70,6)	39 (30,0)	348 (36,6)
Belediyede çalıştığı süre $\chi^2=348,99$, 16; p=0,00				
4 yıla kadar	51 (18,3)	42 (13,2)	81 (61,8)	622 (62,8)
5 yıl ve üzeri	227 (81,7)	277 (86,8)	50 (38,2)	369 (37,2)
Sendika üyeliği $\chi^2=1208$, 16; p=0,00				
Var	234 (83,0)	272(84,2)	45 (32,1)	9(0,9)
Yok	48 (17,0)	51(15,8)	95(67,9)	1020 (99,1)
Ulaşım durumları $\chi^2=267,72$; p=0,00				
Belediye imkanı	186 (65,0)	176 (54,7)	54(38,0)	206(20,1)
Kendi imkanı	100 (35,0)	146 (45,3)	88 (62,0)	817 (79,9)
Kontrol sistemi varlığı $\chi^2=39,68$; p=0,00				
Yok	38 (13,3)	41(12,9)	37 (27,4)	257 (26,0)
Var	247 (86,7)	276 (87,1)	98(72,6)	730 (54,0)
Sistemle ilgili sorun ₁ $\chi^2=13,50$; p=0,00				
Evet	53 (21,2)	44(15,2)	27(22,9)	215 (25,5)
Hayır	197 (78,8)	246 (84,8)	91 (77,1)	628 (74,5)
Sistemle ilgili sorun ₂ $\chi^2=14,38$; p=0,00				
Var	49 (20,5)	39 (14,5)	20 (20,8)	183 (25,5)
Yok	190 (79,5)	230 (85,5)	76 (79,2)	534 (74,5)
Fazla mesai $\chi^2=13,34$; p=0,00				
Hayır	164 (59,4)	196 (63,6)	99 (70,7)	700 (69,9)
Evet+ Bazen	112 (40,6)	112 (36,4)	41 (29,3)	302 (30,1)
Fazla mesai ücreti ₁ $\chi^2=96,57$; p=0,00				
Alanlar	79 (29,0)	176 (58,1)	40 (28,8)	277 (28,4)
Almayanlar	193 (71,0)	127 (41,9)	99 (71,2)	697 (71,6)
Fazla mesai ücreti ₂ $\chi^2=56,88$; p=0,00				
Alanlar	67 (61,5)	102 (91,9)	16 (39,0)	162 (55,5)
Almayanlar	42 (38,5)	9 (8,1)	25 (61,0)	30 (45,5)

Tablo-6: Belediyelerde kadro durumlarına göre sendika üyelikleri.

Kadro durumu	Belediyeler		Toplam
	Yıldırım Belediyesi	Nilüfer Belediyesi	
Memur*	$\chi^2= 38,84; p=0,00$		
Sendika Üyesi	85 (% 67,5)	149 (% 95,5)	234 (%83,0)
Sendika Üyesi değil	41 (% 32,5)	7 (%4,5)	48 (% 17,0)
İşçi*	$\chi^2= 27,26; p= 0,00$		
Sendika Üyesi	121 (% 73,8)	151 (% 95,0)	272 (% 84,2)
Sendika Üyesi değil	43 (% 26,2)	8 (% 5,0)	51 (% 15,8)
Sözleşmeli personel*	$\chi^2= 20,18; p=0,00$		
Sendika Üyesi	38 (% 47,5)	7 (% 11,7)	45 (% 32,1)
Sendika Üyesi değil	42 (% 52,5)	53 (% 88,3)	95 (% 67,9)
Şirket elemanı	$\chi^2= 0,00; p=0,97$		
Sendika Üyesi	5 (% 0,9)	4 (% 0,9)	9 (% 0,9)
Sendika Üyesi değil	573 (% 99,1)	447 (% 99,1)	1020 (% 99,1)

Nilüfer Belediyesi'nde kadrolu çalışanlar, Yıldırım Belediyesi'nde de sözleşmeli çalışanlar anlamlı oranda yüksek sendikalılık oranına sahiptir. Şirket elemanlarının tamamına yakını sendika üyesi değildir.

Tablo-7'de fazla mesai yapma durumları kadrolarına göre sunulmuştur.

Tablo-7: Kadro durumuna göre fazla mesai yapma durumu.

Kadro durumu	Belediyeler		Toplam
	Yıldırım Belediyesi	Nilüfer Belediyesi	
	Sayı (%)	Sayı (%)	Sayı (%)
Memur			$\chi^2= 0,03; p=0,98$
Fazla mesai yapmıyor	74 (59,7)	90 (59,2)	164 (59,4)
Fazla mesai yapıyor	43 (34,7)	54 (35,5)	97 (35,1)
Fazla mesai bazen yapıyor	7 (5,6)	8 (5,3)	15 (5,4)
İşçi			$\chi^2= 4,00; p=0,14$
Fazla mesai yapmıyor	94 (60,3)	102 (67,1)	196 (63,6)
Fazla mesai yapıyor	49 (31,4)	45 (29,6)	94 (30,5)
Fazla mesai bazen yapıyor	13 (8,3)	5 (3,3)	18 (5,8)
Sözleşmeli personel			$\chi^2= 21,76; p=0,00$
Fazla mesai yapmıyor	69 (86,3)	30 (50,0)	99 (70,7)
Fazla mesai yapıyor	9 (11,3)	27 (45,0)	36 (25,7)
Fazla mesai bazen yapıyor	2 (2,5)	3 (5,0)	5 (3,6)
Şirket elemanı			$\chi^2= 18,74; p=0,00$
Fazla mesai yapmıyor	360 (64,3)	340 (76,9)	700 (69,9)
Fazla mesai yapıyor	197 (35,2)	95 (21,5)	292 (29,1)
Fazla mesai bazen yapıyor	3 (0,5)	7 (1,6)	10 (1,0)

Sözleşmeli çalışanların Yıldırım Belediyesi'nde %85'den fazlası fazla mesai yapmazken Nilüfer Belediyesi'nde fazla mesai yapma oranı %45'tir.

Ayrıca Yıldırım Belediyesi'nde de taşeron çalışanların %35,2'si fazla mesai yapmaktadır.

Tablo-8'de çalışanların belediyelerde kadrolarına göre fazla mesai ücreti alma durumları görülmektedir.

Tablo-8: Belediyelerde kadrolara göre fazla mesai ücreti alma durumlarının dağılımı.

Kadro durumu	Belediyeler		Toplam
	Yıldırım Belediyesi	Nilüfer Belediyesi	
	Sayı (%)	Sayı (%)	Sayı (%)
Memur (mesai ücreti alma durumu)			$\chi^2= 1,44; p=0,49$
Her zaman	34 (27,6)	32 (21,5)	66 (24,3)
Zaman zaman	6 (4,9)	7 (4,7)	13 (4,8)
Hiç	83 (67,5)	110 (73,8)	193 (71,0)
İşçi (mesai ücreti alma durumu)			$\chi^2= 136; p=0,51$
Her zaman	39 (25,3)	37 (24,8)	76 (25,1)
Zaman zaman	55 (35,7)	45 (30,2)	100 (33,0)
Hiç	60 (39,0)	67 (45,0)	127 (41,9)
Sözleşmeli personel (mesai ücreti alma durumu)			$\chi^2=5,27; p=0,07$
Her zaman	5 (6,3)	8 (13,3)	13 (9,4)
Zaman zaman	20 (25,3)	7 (11,7)	27 (19,4)
Hiç	54 (68,4)	45 (75,0)	99 (71,2)
Taşeron (mesai ücreti alma durumu)			$\chi^2= 16,50; p=0,00$
Her zaman	118 (21,9)	38 (8,8)	156 (16,0)
Zaman zaman	64 (11,9)	57 (13,1)	121 (12,4)
Hiç	358 (66,3)	339 (78,1)	697 (71,6)

Yıldırım Belediyesi taşeron firma çalışanları %21,9 oranında “her zaman fazla mesai ücreti” aldıklarını belirtmişlerdir. Bu oran Nilüfer Belediyesi’nde %8,8’dir.

İş Kazası geçirme durumları sorgulandığında araştırmaya katılanların %88’i iş kazası geçirmediğini ifade etmiştir. Kaza geçirdiğini söyleyen 37 kişi vardır. Bunların büyük çoğunluğunu şirket elemanları (%37,8) ve kadrolu işçi (%35,1) oluşturmuştur. Evet, yanıtı verenlerin 6’sı kazanın “iğne batması” olduğunu söylemiştir. Diğerleri kazaya yönelik ayrıntı belirtmemiştir.

III. Çalışma Ortamı

Tablo-9'da araştırmaya katılanların fiziki çalışma koşulları sunulmaktadır.

Tablo-9: Araştırmaya katılanların çalışma ortamları ile ilgili özellikleri.

Bağımsız değişken	Yıldırım Belediyesi	Nilüfer Belediyesi	Toplam
	Sayı (%)	Sayı (%)	Sayı (%)
Isınma	$\chi^2=0,73; p=0,39$		
İyi	710 (75,1)	616 (73,2)	1326 (74,2)
İyiden düşük	235 (24,9)	225 (26,8)	460 (25,8)
Aydınlanma	$\chi^2=8,63; p=0,00$		
İyi	765 (81,2)	631 (75,5)	1396 (78,5)
İyiden düşük	177 (18,8)	205 (24,5)	382 (21,5)
Temizlik	$\chi^2=1,38; p=0,24$		
İyi	685 (72,6)	593 (70,0)	1278 (71,4)
İyiden düşük	258 (27,3)	254 (30,0)	512 (28,6)
Gürültü	$\chi^2=13,97; p=0,00$		
Az ya da hiç	567 (61,0)	437 (52,2)	1004 (56,9)
Orta ya da çok	362 (39,0)	400 (47,8)	762 (43,1)

Yıldırım Belediyesi çalışma ortamı algısının aydınlanma ve gürültü açısından anlamlı olarak daha iyi olduğu görülmektedir.

Tablo-10'da araştırmaya katılanların kadrolarına göre fiziki çalışma koşulları sunulmaktadır.

Tablo-10: Araştırmaya katılanların çalışma ortamlarının kadrolarına göre dağılımı.

	Kadro durumu			
	Kadrolu memur	Kadrolu işçi	Sözleşmeli personel	Şirket elemanı
	Sayı (%)	Sayı (%)	Sayı (%)	Sayı (%)
Isınma durumu $\chi^2=42,17$; $p=0,00$				
İyi	244 (87,5)	229(72,7)	115(83,3)	708 (69,8)
İyiden düşük	35 (12,5)	86 (27,3)	23 (16,7)	36 (30,2)
Aydınlanma durumu $\chi^2=21,86$; $p=0,00$				
İyi	244 (87,1)	248 (79,7)	115 (82,7)	754 (74,9)
İyiden düşük	36 (12,9)	63 (20,3)	24 (17,3)	253 (25,1)
Temizlik durumu $\chi^2=13,71$; $p=0,00$				
İyi	211 (75,4)	209 (66,3)	115 (81,6)	713 (70,4)
İyiden düşük	69 (24,6)	106 (33,7)	26 (18,4)	300 (29,6)
Gürültü durumu $\chi^2=22,59$; $p=0,00$				
İyi	173 (62,0)	148(46,5)	70 (50,0)	593(59,7)
İyiden düşük	106 (38,0)	167 (53,5)	70 (50,0)	401 (40,3)

Fiziki çalışma koşulları ısınma ve aydınlanma açısından kadrolu çalışanlarda yüksek oranda iyidir. Tüm çalışma koşulları için kadrolar arası anlamlı fark bulunmaktadır.

IV.Sağlıkla İlgili Durumlar

Bu bölümde çalışanların sağlıkla ilgili durumları değerlendirilmiştir.

Tablo-11'de belediyelerde kronik hastalık varlığı ve algılanan sağlık durumu sunulmuştur.

Tablo-11: Kronik hastalık varlığı ile algılanan sağlık durumu.

	Yıldırım Belediyesi	Nilüfer Belediyesi	Toplam
	Sayı (%)	Sayı (%)	Sayı (%)
Kronik hastalık varlığı $\chi^2=0,10$; $p=0,75$			
Var	114 (11,9)	107 (12,5)	221 (12,2)
Yok	840 (88,1)	746 (87,5)	1586 (87,8)
Algılanan sağlık $\chi^2=14,21$; $p=0,00$			
İyi	648 (67,3)	644 (75,3)	1292 (71,1)
İyiden düşük	315 (32,7)	211 (24,7)	526 (28,9)

Nilüfer Belediyesi çalışanları Yıldırım Belediyesi çalışanlarına göre sağlıklarını daha iyi algılamaktadır.

Çalışanların kronik hastalık varlığı ve algılanan sağlık durumlarının kadrolarına göre dağılımı Tablo-12’de sunulmuştur.

Tablo-12: Kadro durumuna göre kronik hastalık varlığı ve algılanan sağlık

	Kadro durumu			
	Kadrolu memur	Kadrolu işçi	Sözleşmeli personel	Şirket elemanı
	Sayı (%)	Sayı (%)	Sayı (%)	Sayı (%)
Algılanan sağlık $\chi^2=2,41$; $p=0,49$				
İyi	202 (70,6)	235 (72,5)	107(75,4)	716 (69,9)
İyiden düşük	84 (29,4)	89 (27,5)	35 (24,6)	310 (30,2)
Kronik hastalık $\chi^2=80,35$; $p=0,00$				
Yok	214 (76,2)	256(80,0)	123 (87,9)	954 (93,2)
Var	67 (23,8)	64 (20,0)	17 (12,1)	70 (6,8)

Kadrolu çalışanlarda kronik hastalık varlığı kadrolu olmayanlara göre anlamlı olarak daha yüksektir.

Kadro lu memurların yaş ortalaması $36,30\pm 9,16$ ve şirket elemanlarında $42,84\pm 7,34$ 'tür (Kronik hastalık varlığı için yaş karıştırıcı olabilir).

V. İş Stresi ve İş Güvencesizliği Bileşenlerinin Değerlendirilmesi

V.A. İş Stresi ve İş Güvencesizliği Bileşenlerinin Belediyelere Göre Dağılımı

İş stresi bileşenlerinin belediyelere göre dağılımı Tablo-13'te görülmektedir.

Tablo-13: İş stresi bileşenlerinin belediyelere göre dağılımı.

	Yıldırım Belediyesi	Nilüfer Belediyesi	t değeri; p	Toplam	Medyan değerleri
Aşırı İş Yükü	$2,76\pm 0,57$	$2,80\pm 0,62$	-1,54; 0,12	$2,78\pm 0,59$	2,67
Rol belirsizliği	$2,41\pm 0,84$	$2,21\pm 0,83$	4,91; 0,00	$2,31\pm 0,84$	2,25
Sorumluluk	$2,60\pm 0,82$	$2,62\pm 1,02$	-0,47 \pm 0,64	$2,61\pm 0,92$	2,75
Rol çatışması	$2,36\pm 0,85$	$2,21\pm 0,89$	3,54; 0,00	$2,29\pm 0,87$	2,33
Şef destek eksikliği	$2,21\pm 0,63$	$2,14\pm 0,64$	2,11; 0,04	$2,18\pm 0,63$	2,20
İş arkadaşlarının destek eksikliği	$2,07\pm 0,58$	$1,93\pm 0,60$	5,09; 0,00	$2,00\pm 0,59$	2,00
İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	$1,67\pm 0,78$	$1,55\pm 0,75$	3,42; 0,00	$1,61\pm 0,77$	1,33

- Aşırı iş yükü ve sorumluluk algısı açısından belediyeler arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Bunun dışındaki tüm iş stresi bileşenleri algısı Yıldırım Belediyesi çalışanlarında anlamlı oranda yüksektir.
- Aşırı iş yükü, rol belirsizliği ve işin gerekliliğine inanmada eksiklik parametrelerinin genel ortalaması medyan değer üzerinde.

Tablo-14'te çalışanların niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliği algısının belediyelere göre dağılımı sunulmaktadır.

Tablo-14: İş güvencesizliği bileşenlerinin belediyelere göre dağılımı.

	Yıldırım Belediyesi	Nilüfer Belediyesi	t değeri; p	Toplam	Medyan değerleri
Niceliksel iş güvencesizliği	2,00±0,78	1,90±0,73	2,78; 0,01	1,95±0,76	1,80
Niteliksel iş güvencesizliği	2,79±0,90	2,51±0,83	6,49; 0,00	2,66±0,91	2,75

Niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliği algısı Yıldırım Belediyesi çalışanlarında anlamlı oranda yüksektir.

V.B. İş Stresi ve İş Güvencesizliği Bileşenlerinin Sosyo-demografik Özelliklere Göre Dağılımı

İş stresi ve iş güvencesizliği bileşenlerinin yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında; sadece rol belirsizliği ve niceliksel iş güvencesizliği algısı açısından anlamlı fark mevcuttur. Her iki ortalama da 35 yaş ve altı çalışanlarda daha yüksek oranda görülmektedir (rol belirsizliği algısı için $t=2,18$; $p=0,03$ ve niceliksel iş güvencesizliği algısı için $t=5,71$; $p=0,00$).

İş stresi ve iş güvencesizliği bileşenlerinin cinsiyetlere göre dağılımına bakıldığında; algılanan iş yükü ortalaması kadınlarda anlamlı düzeyde yüksek iken algılanan rol belirsizliği, iş arkadaşı destek eksikliği ve işin gerekliliğine inanmada eksiklik algısı ortalaması erkeklerde anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (iş yükü için $t=6,64$; $p=0,00$ ve rol belirsizliği için $t=-3,17$; $p=0,00$ ve iş arkadaşı destek eksikliği için $t=-3,24$; $p=0,00$ ve işin gerekliliğine inanmada eksiklik için $t=-4,12$; $p=0,00$ 'dır).

İş stresi ve iş güvencesizliği bileşenlerinin medeni duruma göre dağılımına bakıldığında; algılanan sorumluluk ortalaması evlilerde anlamlı düzeyde yüksek iken algılanan rol belirsizliği, iş arkadaşlarının destek eksikliği, işin gerekliliğine inanmada eksiklik ve niceliksel iş güvencesizliği ortalaması evli olmayanlarda anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (sorumluluk için $t=4,75$; $p=0,00$ ve rol belirsizliği için $t=-2,83$; $p=0,01$ ve iş arkadaşlarının destek eksikliği için $t=-3,52$; $p=0,00$ ve işin gerekliliğine

inanmada eksiklik için $t=-5,55$; $p=0,00$ ve niceliksel iş güvencesizliği için $t=-3,03$; $p=0,00$ 'dır).

İş stresi bileşenlerinin çocuk varlığına göre dağılımında anlamlı fark bulunmamaktadır. Çocuk sahibi olmayanlarda niceliksel iş güvencesizliği ($t=2,61$; $p=0,01$), çocuk sahibi olanlarda ise niteliksel iş güvencesizliği ($t=-2,43$; $p=0,02$) algısı anlamlı oranda fazladır.

Tablo-15'de çalışanların öğrenim durumlarına göre algılanan iş stresi ve iş güvencesizliği bileşenleri sunulmaktadır.

Tablo-15: İş stresi ve iş güvencesizliği bileşenlerinin öğrenim durumuna göre dağılımı.

	8 yıl ve altı	9 yıl ve üzeri	t; p
Aşırı iş yükü	2,66±0,53	2,88±0,63	-7,86; 0,00
Rol belirsizliği	2,49±0,85	2,17±0,81	8,05; 0,00
Sorumluluk	2,36±0,96	2,83±0,81	-10,64; 0,00
Rol çatışması	2,21±0,83	2,35±0,90	-3,20; 0,00
Şef destek eksikliği	2,20±0,61	2,16±0,66	1,40; 0,16
İş arkadaşlarının destek eksikliği	2,16±0,56	1,87±0,59	10,57; 0,00
İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	1,78±0,83	1,47±0,68	8,46; 0,00
Niceliksel iş güvencesizliği	2,07±0,69	1,86±0,80	5,72; 0,00
Niteliksel iş güvencesizliği	2,76±0,93	2,57±0,88	4,46; 0,00

İş stresi bileşenlerinin öğrenim durumu ile ilişkisine bakıldığında şef destek eksikliği haricinde tüm bileşenlerde anlamlı farklılık olduğu ortaya konmuştur. Öğrenim düzeyinin artması ile aşırı iş yükü, sorumluluk ve rol çatışmasının arttığı, diğer tüm bileşenlerin ise azaldığı gözlenmiştir.

Geçim durumuna göre iş stresi ve iş güvencesizliği bileşenlerinin dağılımı Tablo-16'da sunulmuştur.

Tablo-16: İş stresi ve iş güvencesizliği bileşenlerinin geçim durumuna göre dağılımı.

	İyi	İyiden düşük	t; p
Aşırı iş yükü	2,77±0,61	2,79±0,59	-0,60; 0,55
Rol belirsizliği	2,18±0,80	2,37±0,85	-4,11;0,00
Sorumluluk	2,55±1,03	2,63±0,87	-1,46;0,14
Rol çatışması	2,17±0,86	2,33±0,87	-3,34;0,00
Şef destek eksikliği	2,14±0,65	2,19±0,63	-1,37;0,17
İş arkadaşlarının destek eksikliği	1,94±0,61	2,04±0,58	-3,84;0,00
İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	1,57±0,75	1,63±0,77	-1,47;0,14
Niceliksel iş güvencesizliği	1,74±0,69	2,03±0,77	-7,36;0,00
Niteliksel iş güvencesizliği	2,53±0,93	2,71±0,90	-3,61;0,00

Rol belirsizliği, rol çatışması, iş arkadaşlarının destek eksikliği ve niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliği algısı, geçim durumunun iyiden düşük olduğunu düşünenlerde anlamlı oranda yüksektir.

V.C. İş Stresi ve İş Güvencesizliği Bileşenlerinin İş Durumlarına Göre Dağılımı

Çalışılan birimlere bakıldığında; araştırmaya katılanlardan en çok katılım olan ilk üç müdürlük %34 ile Temizlik İşleri, %10 ile Ulaşım İşleri ve %6 ile Sağlık İşleri Müdürlüğü'dür. En az katılım ise 2 kişi ile (%0,2) Başkanlıktır (Başkan Yardımcıları).

Birimlerin birbiriyle karşılaştırılmalarında;

Özel Kalem Müdürlüğü ile Temizlik İşleri; algılanan rol çatışmaları arasında anlamlı fark bulunmamaktadır. Aşırı iş yükü ve sorumluluk algısı Özel Kalem Müdürlüğü'nde yüksek iken diğer bileşenler Temizlik İşleri Müdürlüğü'nde yüksek görülmektedir.

- Özel Kalem ve Ulaşım İşleri; rol belirsizliği, rol çatışması, şef destek eksikliği ve iş güvencesizliği bileşenleri Ulaşım İşleri Müdürlüğü çalışanlarında yüksek bulunmaktadır.
- Özel Kalem ile Sağlık İşleri; aşırı iş yükü özel kalemde, şef destek ve niteliksel iş güvencesizliği sağlık işlerinde yüksek görülmektedir.
- Sağlık İşleri ve Temizlik İşleri; algılanan sorumluluk Sağlık İşleri'nde yüksekken rol belirsizliği, iş arkadaşlarının destek

eksikliği, işin gerekliliğine inanmada eksiklik, iş güvencesizliği Temizlik İşleri'nde yüksek bulunmaktadır.

- Sağlık İşleri ve Ulaşım İşleri; aşırı iş yükü, sorumluluk ve rol çatışması algısı Ulaşım İşleri Müdürlüğü çalışanlarında yüksek bulunmaktadır.
- Temizlik ve Ulaşım İşleri; aşırı iş yükü, sorumluluk ve rol çatışması algısı Ulaşım İşleri Müdürlüğü çalışanlarında yüksek görülürken rol belirsizliği, iş arkadaşları destek eksikliği, işin gerekliliğine inanmada eksiklik ve iş güvencesizliği bileşenleri Temizlik İşleri Müdürlüğü çalışanlarında yüksek görülmektedir. Başkanlık ile Ulaşım ve Temizlik İşleri'ne bakıldığında aşırı iş yükü Başkanlıkta yüksek çıkmaktadır. Sağlık İşleri Müdürlüğü için ayrıca sorumluluk ve rol çatışması da başkanlıkta daha yüksektir. Onun dışındaki bileşenler için anlamlı fark bulunmamaktadır.
- İş stresi ve iş güvencesi bileşenlerinin birimde çalıştığı yıla göre dağılımında; aşırı iş yükü algısı 5 yıl ve üzerinde fazla görülürken ($t=-3,08$; $p=0,00$) niceliksel iş güvencesizliği ($t=5,92$; $p=0,00$) 5 yıl altı çalışanlarda fazla görülmektedir.

Tablo-17’de iş stresi ve iş güvencesizliği bileşenlerinin belediyede çalıştığı yıla göre dağılımı görülmektedir.

Tablo-17: İş stresi ve iş güvencesizliği bileşenlerinin belediyede çalıştığı yıla göre dağılımı.

	5 yıl altı	5 yıl ve üzeri	t; p
Aşırı iş yükü	2,73±0,59	2,83±0,60	-3,17; 0,00
Rol belirsizliği	2,35±0,85	2,27±0,84	2,10; 0,04
Sorumluluk	2,61±0,87	2,61±0,96	-0,01; 1,00
Rol çatışması	2,23±0,89	2,34±0,85	-2,67; 0,01
Şef destek eksikliği	2,11±0,60	2,23±0,66	-3,93; 0,00
İş arkadaşlarının destek eksikliği	2,00±0,58	2,02±0,60	-0,70; 0,49
İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	1,62±0,77	1,60±0,77	0,72; 0,47
Niceliksel iş güvencesizliği	2,11±0,76	1,81±0,72	8,22; 0,00
Niteliksel iş güvencesizliği	2,63±0,93	2,68±0,89	-1,30; 0,19

Tablo-17’ye bakıldığında 5 yıl altı çalışanlarda rol belirsizliği ve niceliksel iş güvencesizliği fazla iken 5 yıl ve üzeri çalışanlarda aşırı iş yükü, rol çatışması ve şef destek eksikliği algısında anlamlı yükseklik bulunmaktadır.

Tablo-18’de iş stresi ve iş güvencesizliği bileşenlerinin kadrolara göre dağılımı görülmektedir.

Tablo-18: İş stresi ve iş güvencesizliği bileşenlerinin kadrolara göre dağılımı.

	Kadrolu memur	Kadrolu işçi	Sözleşmeli personel	Şirket elemanı	F değeri; p (ANOVA)
Aşırı İş Yükü	2,92±0,59	2,88±0,58	2,92±0,66	2,68±0,57	19,84; 0,00
Rol belirsizliği	2,07±0,72	2,20±0,86	2,30±0,81	2,42±0,86	14,91; 0,00
Sorumluluk	3,83±0,85	2,80±0,87	2,75±0,80	2,47±0,95	16,81; 0,00
Rol çatışması	2,44±0,88	2,30±0,87	2,45±0,88	2,22±0,86	6,62; 0,00
Şef destek eksikliği	2,19±0,66	2,23±0,72	2,13±0,60	2,16±0,60	1,10; 0,35
İş arkadaşlarının destek eksikliği	1,85±0,57	1,91±0,61	1,85±0,56	2,10±0,57	21,67; 0,00
İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	1,44±0,65	1,40±0,65	1,56±0,71	1,74±0,81	22,63; 0,00
Niceliksel iş güvencesizliği	1,35±0,42	1,62±0,61	2,09±0,81	2,21±0,73	143,73; 0,00
Niteliksel iş güvencesizliği	2,51±0,90	2,46±0,94	2,54±0,84	2,78±0,90	14,59; 0,00

Şirket elemanlarının aşırı iş yükü algısı diğer kadro çalışanlarına göre anlamlı derecede azdır. (Gruplar homojendir).

Algılanan rol belirsizliği kadrolu çalışanlara göre şirket elemanlarında anlamlı derecede fazladır. Sözleşmeli çalışanla diğer kadrolar arasında anlamlı fark bulunmamaktadır (Gruplar homojen değildir. Kruskal Wallis ile değerlendirildiğinde χ^2 k.w.=44,71; p=0,00).

Şirket elemanlarının algılanan sorumluluğu diğer kadro çalışanlarına göre anlamlı derecede azdır (Gruplar homojen değildir. χ^2 k.w.=42,87; p=0,00).

Algılanan rol çatışması şirket elemanlarında kadrolu memurlara ve sözleşmeli personele göre anlamlı derecede azdır. Kadrolu işçilerin diğer kadrolarla arasında anlamlı fark bulunmamaktadır (Gruplar homojendir).

Algılanan şef destek eksikliği açısından gruplar arası anlamlı fark bulunmamaktadır (Gruplar homojen değildir. χ^2 k.w.=3,35; p=0,34).

Algılanan iş arkadaşı destek eksikliği şirket elemanlarında diğer kadrolara göre anlamlı derecede yüksektir (Gruplar homojendir).

Algılanan, işin gereğine inanmada eksiklik şirket elemanlarında diğer kadrolara göre anlamlı derecede yüksektir (Gruplar homojen değildir. χ^2 k.w.=72,77; p=0,00).

Şirket elemanı ve sözleşmeli çalışanın algılanan niceliksel iş güvencesizliği kadrolu memur ve işçiye göre anlamlı olarak yüksektir. Kadrolu işçi de kadrolu memura göre anlamlı düzeyde fazla niceliksel iş güvencesizliği algılamaktadır. Şirket elemanı ile sözleşmeli çalışan arasında anlamlı fark yoktur (Gruplar homojen değildir. χ^2 k.w.=398,39; p=0,00).

Algılanan niteliksel iş güvencesizliği şirket elemanlarında diğer kadrolara göre anlamlı derecede yüksektir (Gruplar homojendir).

Tablo-19'da çalışanların iş stresi ve iş güvencesizliği bileşenlerinin sendika durumuna göre dağılımı sunulmaktadır.

Tablo-19: İş stresi ve iş güvencesizliği bileşenlerinin sendika durumuna göre dağılımı.

	Sendikalı	Sendikasız	t; p
Aşırı iş yükü	2,90±0,59	2,72±0,59	5,65; 0,00
Rol belirsizliği	2,17±0,81	2,38±0,85	-4,95;0,00
Sorumluluk	2,76±0,86	2,54±0,93	4,67;0,00
Rol çatışması	2,38±0,87	2,24±0,86	3,21;0,00
Şef destek eksikliği	2,19±0,69	2,17±0,61	0,66;0,51
İş arkadaşlarının destek eksikliği	1,88±0,60	2,06±0,58	-6,14;0,00
İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	1,45±0,66	1,69±0,80	-6,73;0,00
Niceliksel iş güvencesizliği	1,56±0,61	2,14±0,75	-16,83;0,00
Niteliksel iş güvencesizliği	2,46±0,90	2,75±0,90	-6,19;0,00

Algılanan aşırı iş yükü, sorumluluk, rol çatışması bileşenleri sendikalı çalışanlarda anlamlı oranda yüksek iken sendikasız çalışanlarda rol

belirsizliği, iş arkadaşlarının destek eksikliği, işin gereğine inanmada eksiklik ve iş güvencesizliği algıları daha yüksek oranda görölmektedir.

Çalışanların iş stresi ve iş güvencesizliği bileşenlerinin ulaşım durumlarına göre dağılımı Tablo-20'de görölmektedir.

Tablo-20: İş stresi ve iş güvencesizliği bileşenlerinin çalışanların işe ulaşım durumuna göre dağılımı.

	Belediyenin imkanı	Kendi imkanları	t; p
Aşırı iş yökü	2,89±0,60	2,72±0,58	5,68; 0,00
Rol belirsizliği	2,15±0,78	2,40±0,86	-6,24;0,00
Sorumluluk	2,77±0,87	2,52±0,93	5,25;0,00
Rol çatışması	2,32±,084	2,26±0,88	1,37;0,17
şef destek eksikliği	2,13±0,64	2,20±0,63	-2,21;0,03
İş arkadaşlarının destek eksikliği	1,86±0,59	2,08±0,58	-7,32;0,00
İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	1,43±0,65	1,71±0,81	-7,98;0,00
Niceliksel iş güvencesizliği	1,76±0,72	2,06±0,76	-7,86;0,00
Niteliksel iş güvencesizliği	2,47±0,89	2,77±0,90	-6,46;0,00

Algılanan rol çatışması dışında diğer tüm bileşenler için çalışanların işe ulaşım durumları arasında anlamlı fark bulunmaktadır.

İşe giriş saatlerini takip eden sistemin bulunduğunu ifade edenler 21 farklı kontrol sisteminin varlığını belirtmişlerdir. En çok söylenen sistemler 240 kişi ile (%13,7) "parmak tanıma", 187 kişi ile (%10,6) "kart sistemi" ve 166 kişi ile (%9,4) "imza" dır.

İşe giriş çıkışları kontrol eden sistem varlığı bulunmadığını ifade edenlerde aşırı iş yökü (t=3,10; p=0,00), rol çatışması (t=3,88; p=0,00),işin gerekliliğine inanmada eksiklik (t=2,23; p=0,03) ve niceliksel iş güvencesizliği

($t=3,16$; $p=0,00$) algıları yüksekken, kontrol sistemi varlığı bulunduğunu ifade edenlerde iş arkadaşlarının destek eksikliği algısı ($t=-2,15$; $p=0,03$) yüksek bulunmaktadır.

İşe giriş çıkış saatlerini kontrol eden sistemle ilgili sorun yaşamadığını ifade edenlerin oranı %77,3'tür. Bu nedenle sorun olduğunu ifade edenlerle fikrim yok diyenler birleştirilmiştir (Tablo-21).

Araştırmaya katılanlardan sistemle ilgili sorun yaşayanların sorunu tanımlamaları istenmiştir. Yanıtların bazıları;

- İşe yeni başlayanlar sorun yaşıyor
- Kendimi fabrikada çalışır gibi hissediyorum
- Parmak izini ancak emniyet görevlileri alır
- İnsani değil, verimlilik böyle ölçülmez
- Onur kırıcı
- Güvensizlik göstergesi
- Psikolojik olarak rahatsız oluyorum, stres oluşturuyor.

“Sistemle ilgili sorun” ifadesini farklı algılayan bir kısım çalışan da maaşlarının ödenmediğinden yakınmaktadır.

Tablo-21’de iş stresi ve iş güvencesizliği bileşenlerinin, çalışanların işe giriş-çıkışlarını kontrol eden sisteme bağlı sorun yaşama durumlarına göre dağılımını göstermektedir.

Tablo-21: İş stresi ve iş güvencesizliği bileşenlerinin sisteme bağlı yaşanan sorun durumuna göre dağılımı.

	Evet+Fikrim yok*	Hayır	t; p
Aşırı iş yükü	2,76±0,62	2,75±0,57	0,33; 0,74
Rol belirsizliği	2,47±0,78	2,27±0,84	4,02; 0,00
Sorumluluk	2,44±0,95	2,64±0,91	-3,35; 0,00
Rol çatışması	2,41±0,85	2,20±0,85	4,05; 0,00
Şef destek eksikliği	2,29±0,58	2,14±0,64	3,62; 0,00
İş arkadaşlarının destek eksikliği	2,22±0,54	1,98±0,59	7,08; 0,00
İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	1,98±0,86	1,50±0,70	9,28; 0,00
Niceliksel iş güvencesizliği	2,04±0,72	1,90±0,75	3,07; 0,00
Niteliksel iş güvencesizliği	2,91±0,77	2,62±0,92	5,81; 0,00

*Sistemle ilgili sorun yaşamadığını ifade edenlerin oranı %77,3 olduğu için sorun yaşadığını ifade edenlerle fikri olmadığını söyleyenler birleştirilmiştir.

Kontrol sistemine bağlı sorun yaşadığını ifade edenlerde aşırı iş yükü ve sorumluluk dışındaki diğer tüm iş stresi ve iş güvencesizliği bileşenleri algısı anlamlı oranda yüksektir. Algılanan aşırı iş yükü ve sorumluluk açısından anlamlı fark bulunmamaktadır.

Tablo-22'de iş stresi ve iş güvencesizliği bileşenlerinin fazla mesai yapma durumuna göre dağılımı görülmektedir.

Tablo-22: İş stresi ve iş güvencesizliği bileşenlerinin fazla mesai yapma durumuna göre dağılımı.

	Hayır	Evet, bazen*	t; p
Aşırı iş yükü	2,69±0,55	2,94±0,65	-7,85; 0,00
Rol belirsizliği	2,31±0,82	2,33±0,89	-0,57;0,57
Sorumluluk	2,52±0,93	2,80±0,88	-5,84;0,00
Rol çatışması	2,21±0,90	2,45±0,78	-5,41;0,00
Şef destek eksikliği	2,17±0,64	2,19±0,64	-0,32;0,75
İş arkadaşlarının destek eksikliği	1,98±0,59	2,05±0,58	-2,57;0,01
İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	1,60±0,77	1,65±0,78	-1,39;0,17
Niceliksel iş güvencesizliği	1,99±0,77	1,88±0,73	2,67;0,01
Niteliksel iş güvencesizliği	2,69±0,91	2,59±0,91	2,13;0,03

* Fazla mesai yapma durumuna bakıldığında cevap verenlerin %67'si hayır demiş. Analiz yaparken evet ile bazen (%2,8) diyenleri tek grupta birleştirilmiştir.

Mesai ücreti alma durumunda da cevap verenlerin % 66'sı hiç almadığını söylemiş. Burada da her zaman alanlarla zaman zaman alanlar birleştirilmiştir.

Fazla mesai yapmadığını ifade edenlerde iş güvencesizliği algısı anlamlı olarak yüksektir. İş stresi bileşenlerinden anlamlı fark olanların tümü ise fazla mesai yapanlarda yüksektir.

Çalışanların iş stresi ve iş güvencesizliği bileşenlerinin mesai ücreti alma durumlarına göre dağılımı Tablo-23'de sunulmaktadır.

Tablo-23: İş stresi ve iş güvencesizliği bileşenlerinin mesai ücreti alma durumuna göre dağılımı.

	Her zaman; zaman zaman	Hiç	t; p
Aşırı iş yükü	2,80±0,57	2,77±0,61	0,88; 0,38
Rol belirsizliği	2,26±0,78	2,35±0,87	-1,97;0,049
Sorumluluk	2,75±0,88	2,54±0,94	4,22;0,00
Rol çatışması	2,41±0,80	2,22±0,90	4,46;0,00
Şef destek eksikliği	2,15±0,60	2,20±0,65	-1,48;0,14
İş arkadaşlarının destek eksikliği	2,02±0,56	2,00±0,61	0,83;0,41
İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	1,69±0,79	1,58±0,76	2,71;0,01
Niceliksel iş güvencesizliği	1,88±0,72	1,99±0,78	-2,97;0,00
Niteliksel iş güvencesizliği	2,66±0,89	2,67±0,92	-0,28;0,78

Hiç fazla mesai ücreti almadığını ifade edenlerin oranı %66 olduğu için “her zaman” ya da “zaman zaman” mesai ücreti aldığını ifade edenler birleştirilmiştir.

Fazla mesai ücreti almadığını ifade edenlerde rol belirsizliği ve niceliksel iş güvencesizliği algısı anlamlı oranda yüksekken sorumluluk, rol çatışması ve işin gerekliliğine inanmada eksiklik algısı anlamlı derecede düşüktür.

V.D. İş Stresi ve İş Güvencesizliği Bileşenlerinin Çalışma Ortamına Göre Dağılımı

Araştırmaya katılanların fiziki çalışma ortamları ile ilgili özelliklere bakıldığında;

Isınma durumu ile algılanan aşırı iş yükü, sorumluluk ve niteliksel iş yükü arasında

Aydınlanması ile algılanan aşırı iş yükü arasında

Temizliği ile algılanan sorumluluk arasında
Gürültü ile algılanan sorumluluk ve işin gerekliliğine inanmada
anlamalı fark bulunmamaktadır.

Diğer tüm bileşenler karşılaştırıldığında ortamın şartlarını iyiden
düşük olarak algılayanlarda algılanan iş stresi ve iş güvencesizliği bileşenleri
yüksek bulunmuştur.

V.E. İş Stresi ve İş Güvencesizliği Bileşenlerinin Sağlık Durumlarına Göre Dağılımı

Bu bölümde çalışanların iş stresi ve iş güvencesizliği bileşenlerinin
algılanan sağlık ve kronik hastalık varlığına göre dağılımı
değerlendirilmektedir.

Çalışanların iş stresi ve iş güvencesizliği bileşenlerinin algılanan
sağlığa göre dağılımı Tablo-24'te sunulmaktadır.

Tablo-24: İş stresi ve iş güvencesizliği bileşenlerinin algılanan sağlığa göre
dağılımı.

	İyi	İyiden düşük	t; p
Aşırı iş yükü	2,74±0,57	2,88±0,63	-4,19; 0,00
Rol belirsizliği	2,22±0,78	2,55±0,94	-6,86;0,00
Sorumluluk	2,63±0,93	2,56±0,89	1,40;0,16
Rol çatışması	2,20±0,84	2,48±0,91	-6,10;0,00
Şef destek eksikliği	2,10±0,62	2,36±0,64	-7,95;0,00
İş arkadaşlarının destek eksikliği	1,94±0,58	2,17±0,59	-7,54;0,00
İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	1,55±0,73	1,76±0,83	-5,07;0,00
Niceliksel iş güvencesizliği	1,89±0,73	2,12±0,81	-5,30;0,00
Niteliksel iş güvencesizliği	2,61±0,91	2,77±0,91	-3,20;0,00

Sağlığını iyiden düşük algılayanlarda sorumluluk algısı hariç diğer
tüm iş stresi ve iş güvencesizliği bileşenleri anlamalı oranda yüksektir.

İş stresi ve iş güvencesi bileşenlerinin kronik hastalık varlığı durumuna göre dağılımına bakıldığında kronik hastalığı olmayanların aşırı iş yükü ($t=-2,60$; $p=0,01$) ve rol çatışması algısı ($t=-3,35$; $p=0,00$) daha düşükken işin gerekliliğine inanmada eksiklik ($t=3,39$; $p=0,00$) ile niceliksel iş güvencesizliği algısı ($t=2,36$; $p=0,02$) yüksektir.

V.F. İş Stresi Bileşenlerinin İş Güvencesizliği Algısına Göre Değişimi

• Niceliksel iş güvencesizliği algılayanlarda algılamayanlara göre;

- Aşırı iş yükü algısı açısından anlamlı farklılık bulunmamaktadır.
- Sorumluluk algısı anlamlı düzeyde azdır.
- Diğer tüm iş stresi bileşenleri, anlamlı düzeyde fazladır.

• Niteliksel iş güvencesizliği algılayanlarda algılamayanlara göre;

- Sorumluluk ve aşırı iş yükü algısı anlamlı düzeyde azdır.
- Diğer tüm bileşenler anlamlı düzeyde fazladır.

Hesaplanan medyan değere göre iş stresinin bağımlı değişken olduğu;

• yine medyan değer hesaplanarak medyan değerinin altında kalan değeri olanların

- sistemle ilgili sorun yaşamama,
- algılanan sağlığı ve geçim durumu iyi olma

çalışılan belediye olarak da Nilüfer Belediyesi'nin referans kabul edildiği model üzerinde yapılan lojistik regresyon analiz sonuçları Tablo-25'de sunulmuştur. Modelde yaş, cinsiyet, öğrenim düzeyi ve çalışılan belediyeye göre düzeltme yapılmıştır.

Tablo-25: Olguların lojistik regresyon analiz sonuçları model-1.

Değişken	B	p	O.R.	%95 G.A.
İş güvencesizliği algısı	0,948	0,000	2,58	1,97-3,37
Sistemle ilgili sorun yaşama durumu	0,633	0,000	1,88	1,35-2,63
Algılanan sağlık	0,592	0,000	1,81	1,33-2,46
Geçim durumu algısı	0,007	0,964	1,01	0,75-1,36
Çalışılan belediye	0,000	0,700	1,00	0,997-1,00

Model $\chi^2=95,075$; $p=0,00$

Oluşturulan model sonucunda iş stresi; iş güvencesizliği algılayanlarda 2,5 kat, sistemle ilgili sorun yaşayanlarda ve algılanan sağlığı iyiden düşük olanlarda ise yaklaşık 2 kat daha fazla görülmektedir.

Hesaplanan medyan değere göre iş stresinin bağımlı değişken olduğu;

- yine medyan değer hesaplanarak medyan değerinin altında kalan değeri olanların
- sistemle ilgili sorun yaşamamanın,
- algılanan sağlığı ve geçim durumu iyi olmanın
- kadrolu çalışmanın
- şirket elemanı olmamanın
- birimde ve belediyede çalışma yılı 5 yıl ve üzerinde olma
- işe ulaşımında belediyenin imkanlarını kullanma
- sendikalı olmanın ve
- çalışılan belediye olarak da Nilüfer Belediyesi'nin referans kabul edildiği model üzerinde yapılan lojistik regresyon analiz sonuçları Tablo-26'da sunulmuştur. Modelde yaş, cinsiyet,

öğrenim düzeyi, algılanan sağlık ve geçim durumuna göre düzeltme yapılmıştır.

Tablo-26: Olguların lojistik regresyon analiz sonuçları model-2.

Değişken	B	p	O.R.	%95 G.A.
İş güvencesizliği algısı	1,122	0,000	3,07	2,27-4,16
Sistemle ilgili sorun yaşama durumu	0,629	0,000	1,88	1,32-2,66
Şirket elemanı olma durumu	0,143	0,611	1,15	0,67-2,00
Birimde çalışma yılı	0,131	0,456	1,14	0,81-1,61
İşe ulaşım durumu	0,008	0,960	1,01	0,74-1,38
Algılanan sağlık	0,002	0,469	1,00	1,00-1,01
Kadrolu olma durumu	-0,076	0,807	0,93	0,50-1,71
Belediyede çalışma yılı	-0,169	0,396	0,85	0,57-1,25
Çalışılan belediye	-0,285	0,047	0,75	0,57-1,00
Sendikalılık	-0,528	0,044	0,59	0,35-0,99

Model $\chi^2=91,648$; $p=0,00$

Oluşturulan model sonucunda iş stresi; iş güvencesizliği algılayanlarda 3 kat, sistemle ilgili sorun yaşayanlarda 2 kat daha fazla görülmektedir.

Hesaplanan medyan değere göre iş stresinin bağımlı değişken olduğu;

- yine medyan değer hesaplanarak medyan değerinin altında kalan değeri olanların
- sistemle ilgili sorun yaşamamanın,
- algılanan sağlığı ve geçim durumu iyi olmanın

- kadrolu çalışmanın
- şirket elemanı olmamanın
- birimde ve belediyede çalışma yılı 5 yıl ve üzerinde olma
- işe ulaşımında belediyenin imkanlarını kullanma
- 9 yıl ve üzeri öğrenim görmüş olmanın
- sendikalı olmanın ve
- çalışılan belediye olarak da Nilüfer Belediyesi'nin referans

kabul edildiği model üzerinde yapılan lojistik regresyon analiz sonuçları Tablo-27'de sunulmuştur. Modelde yaş ve cinsiyete göre düzeltme yapılmıştır.

Tablo-27: Olguların lojistik regresyon analiz sonuçları model-3.

Değişken	B	p	O.R.	%95 G.A.
İş güvencesizliği algısı	1,123	0,000	3,07	2,26-4,18
Algılanan sağlık	0,662	0,000	1,94	1,39-2,70
Sistemle ilgili sorun yaşama durumu	0,662	0,000	1,94	1,36-2,77
Şirket elemanı olma durumu	0,243	0,414	1,28	0,71-2,28
Birimde çalışma yılı	0,156	0,386	1,17	0,82-1,66
Kadrolu olma durumu	0,004	0,991	1,00	0,54-1,88
cinsiyet	0,000	0,894	1,00	0,99-1,01
İşe ulaşım durumu	-0,025	0,877	0,98	0,71-1,34
Öğrenim durumu	-0,081	0,635	0,92	0,66-1,29
Geçim durumu	-0,151	0,360	0,86	0,62-1,19
Belediyede çalışma yılı	-0,203	0,316	0,82	0,55-1,21
Çalışılan belediye	-0,314	0,034	0,73	0,55-0,98
Sendikalılık	-0,622	0,021	0,54	0,32-0,91

Model $\chi^2=107,930$; $p=0,00$

Oluşturulan model sonucunda iş stresi; iş güvencesizliği algılayanlarda 3 kat, algılanan sağlığı iyiden düşük olanlarda ve sistemle ilgili sorun yaşayanlarda 2 kat daha fazla görülmektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Kesitsel tipteki bu araştırmada örneklem seçilmemiş, her iki belediyenin tüm çalışanları çalışmaya dahil edilmiştir.

Her iki belediye çalışanları yaş ortalamaları açısından değerlendirildiğinde, Yıldırım Belediyesi çalışanlarının yaş ortalamasının anlamlı derecede düşük olduğu görülmektedir. Yıldırım Belediyesi'nde kadrolu çalışma oranı anlamlı olarak düşüktür (Yıldırım %30,8 ve Nilüfer %38,2). Kadrosuz çalışma, olumsuz ve kötü çalışma koşulları ile birlikte güvencesiz bir iş yaşamını ve sık iş değiştirmek zorunda kalma ve dolayısıyla işgücü devir hızında artışı beraberinde getirmektedir (92). Kadrolu çalışan personel oranının anlamlı şekilde düşük olduğu Yıldırım Belediyesi'nde çalışanların yaş ortalamasının buna bağlı düşük olabileceği düşünülebilir.

Her iki belediyede de çalışanların çoğu 30-39 yaş grubundadır ve tüm çalışanların yaş ortalaması $37,57 \pm 8,84$ 'dr. Kahramanmaraş ve Gaziantep'te KOBİ'lerde yönetici ve personel olarak çalışan toplam 100 kişide yapılan çalışmada çalışanların yarısı 26-35 yaş grubundadır (12). İzmird'e 6 fabrika ve bir hizmet kuruluşunda çalışan 807 kişiden oluşan araştırma grubunda; yaş ortalaması $30,727 \pm 6,886$ 'dır. (16). Bahsedilen iki çalışma da özel sektörde yapıldığı için çalışanların kadroları ile ilgili bilgimiz olmamakla birlikte büyük oranda kadrosuz oldukları düşünülmektedir. Dolayısıyla, hızlı işgücü devrine bağlı olarak yaş ortalamalarının düşük olması beklenen bir durumdur.

ğrenim düzeyleri açısından değerlendirildiğinde; Yıldırım Belediyesi'nde 9 yıl ve üzeri öğrenim görenlerin oranı %48 iken Nilüfer Belediyesi'nde bu oran %58,3'tür. İzmird'deki araştırmada çalışanların %48,5'i 8 yıl ve altında öğrenim görmüşlerdir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2010 yılı için hazırladığı işgücü verilerinde de tüm Türkiye için 8 yıl ve altı öğrenim görme yüzdesi %59,2'dir (93). 2010 yılı 15 yaş ve üstü nüfus için aynı oran Yıldırım ilçesinde %30,45, Nilüfer ilçesinde %56,09 ve Bursa ili genelinde

%34,49'dur (94). Çalışmamızın sonuçları belediyelerin hizmet verdikleri nüfusun verileri ile uyumludur.

Çalışanların algılanan geçim durumlarına bakıldığında Yıldırım Belediyesi çalışanlarının %20,6'sı, Nilüfer Belediyesi çalışanlarının %33,8'i geçim durumlarını iyi algılamaktadır. İki belediye arasındaki fark anlamlıdır. Nilüfer Belediyesi çalışanlarının öğrenim düzeyinin anlamlı oranda yüksek olduğu söylenmişti. Öğrenim düzeyi ile algılanan geçim durumu arasında anlamlı ilişki olabileceği düşünülerek yapılan analizde öğrenim düzeyinin algılanan geçim durumunu anlamlı oranda etkilediği görülmüştür. Dolayısıyla algılanan geçim durumu ile ilgili farklılığın öğrenim düzeylerindeki farklılığa bağlı olacağı düşünülebilir. Ankara'da üç belediyenin temizlik işçilerinde yapılan bir araştırmada çalışanların %62'si geçim sıkıntısı çektiklerini ifade etmektedirler. Çalışanların %70,8'i okur-yazar ya da ilköğretim mezunudur. Bu sonuç da öğrenim düzeyi ile algılanan geçim sıkıntısı arasındaki ilişkiyi destekler niteliktedir (18). Bursa'da Nilüfer İlçesi'ne bağlı sosyoekonomik seviyesi birbirinden farklı iki mahallenin (Balat ve Akkent mahalleleri) karşılaştırıldığı araştırmada da; Balat'ta 8 yıl ve altı öğrenim görenlerin oranı %84,3 iken geçim sıkıntısı yaşayanların oranı %63,1 bulunmuştur. Aynı oranlar Akkent için sırasıyla %14,9 ve %12,7 bulunmuştur. (85).

Araştırmamızda kadro durumu ile öğrenim düzeyi arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. 9 yıl ve üzeri öğrenim düzeyi için en yüksek oran kadrolu memurlarda görülürken en düşük olan ise şirket elemanlarıdır. Ayrıca kadro durumu ile geçim sıkıntısı arasında da anlamlı farklılık mevcuttur. Şirket çalışanları geçim durumunu daha yüksek oranda iyiden düşük görmektedir. Ayrıca kadrolu çalışanların diğerlerine göre evli olma ve çocuk sahibi olma oranları anlamlı düzeyde yüksektir. Bunda kadrolu çalışanların yaş ortalamalarının yüksek olmasının önemli bir payı olduğu düşünülebilir. Bununla birlikte güvenceli çalışmanın geleceğe güvenle bakabilme ve aile hayatının sorumluluğunu alabilme imkanı sağladığı da düşünülebilir.

Araştırmamızda çalışanların yaklaşık %3-5'inin 1 yıldan az bir zamandır, yarıdan fazlasının da 5 yıldan az bir zamandır buldukları birimde

ve belediyede çalıştıkları ortaya konmuştur. Çalışma yılları ortalaması buldukları birim için $5,84 \pm 5,67$, belediye için ise $6,46 \pm 6,29$ 'dur. Hem birimde hem de belediyede çalıştıkları yıllar açısından belediyeler arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu da yine yaş ortalamaları açısından düşünüldüğünde beklenen bir durumdur (95)

İzmir'de yapılan çalışmada, çalışanların %12,5'i 1 yıldan az, yarıdan fazlası da (%51,5) 5 yıl ve daha az bir zamandır buldukları iş yerinde çalışmaktadırlar. Çalışma yılı ortalaması ise $5,5 \pm 5,4$ 'tür. (16). Çalışmada dikkati çeken, bir yıldan daha az zamandır buldukları yerde çalışanların bizim çalışmamızda oranın iki katından fazla olmasıdır. İzmir'deki araştırma fabrikada çalışan işçilerde yapılırken bizim çalışmamız Belediye'de yapılmıştır. Dolayısıyla çalışmamızda kadrolu çalışanların da bulunduğu dört ayrı istihdam çeşidi bulunmaktadır. Tablo-5'e bakıldığında kadrolu çalışanların büyük oranda 5 yıl ve üzerinde çalıştıkları, sözleşmeli personel ve şirket çalışanlarında ise bu oranın tam tersi olduğu belirgin bir şekilde görülmektedir. Hem İzmir'deki çalışma ile hem de Nilüfer ve Yıldırım belediyeleri arasındaki farkın kadrolu çalışanlara bağlı olduğu düşünülmektedir. Yıldırım Belediyesi'nde Nilüfer Belediyesi çalışanlarına göre kadrolu çalışma oranı düşükken, şirket elemanı çalıştırma oranı daha yüksektir.

Çalışmamızda %68,6 çalışan herhangi bir sendikaya üye değildir. Sendikalılık durumunu kadrolularıyla birlikte değerlendirdiğimizde de kadrolu çalışanlarda %80'lerin üzerinde sendikalılık mevcutken şirket elemanlarının tamamına yakınının sendikasız olduğu sonucu dikkat çekicidir. İzmir'de yapılan çalışmada çalışanların %60,3'ü sendikasızdır (16). İzmir'de özel hastanede çalışan 462 hemşirede yapılan çalışmada ise sendikalılık oranı %2,0 bulunmuştur. (91). Özellikle ikinci çalışma çalışmamızla daha uyumludur (bizde şirket elemanlarının tamamına yakını sendikalı değil.) Kocaeli il merkezindeki 3 kamu hastanesinde çalışan sözleşmeli 205 hemşirede yapılan çalışmada çalışanların %37,6'sı sendikalıdır (51). Diğer çalışmalara göre sendikalılık oranı daha yüksek olmasına rağmen yine de oran, istenen düzeyde değildir. Şirket elemanları belli süreli çalışanlardır ve

sözleşmeleri her yıl yenilenmektedir. Buna bağlı olarak sendikalılık oranının çalışılan yerdeki yönetimin tutumu ile büyük oranda etkileneceği söylenebilir. Bu da, aynı istihdam şekliyle çalışan farklı işyerlerindeki çalışanların sendikalılık oranlarının farklılık göstermesini açıklamaktadır.

Ulaşım durumlarına bakıldığında kadrosuz çalışanların kadrolulara oranla daha fazla kendi imkanlarıyla belediyeye ulaştıkları görülmektedir. Sonuçlarımızda işyerine ulaşımında kadrolu memurların %65'i belediyenin imkanlarını kullanırken şirket elemanlarının %80'i kendi imkanlarını kullanmaktadırlar. Bu da, kadrosuz çalışmanın sosyal hak ve eşitlikler açısından olumsuz bir konum olduğunu göstermektedir (Tablo-5). Bir önceki tabloda (Tablo-4) Nilüfer Belediyesi çalışanlarının belediyeye ulaşımında anlamlı olarak daha fazla belediyenin imkanlarını kullanıyor olmalarının da kadrolu çalışan oranının fazla olmasına bağlı olduğu düşünülmektedir. Ankara'da temizlik işçilerinde yapılan çalışmada ise çalışanların %24,9'u işyerine kendi imkanlarıyla gitmektedirler (18). Bu sonuca göre orada çalışanların servis imkanları daha iyidir ancak yine de her dört işçiden biri servis imkanından mahrumdur ve bu yine de yüksek bir orandır.

Nilüfer Belediyesi çalışanları mesai saatlerini kontrol eden sistemle ilgili anlamlı oranda fazla sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir. En çok kullanılan sistem parmak tanıma sistemidir (bu sistem Nilüfer Belediyesi'nde bulunmaktadır) ve kontrol sistemleriyle ilgili ifade edilen sorunlar da yine en çok bu sistemle ilgilidir. Belediyeler arası farklılığın bu sistemin varlığına bağlı olduğu düşünülebilir.

Fiziki çalışma koşulları için kadrolar arası anlamlı fark bulunmaktadır ve en iyi durumda olanlar kadrolu memurlardır. Çalışan sağlığı açısından çalışma koşulları oldukça önemlidir ve her tür istihdam türünde uygun çalışma ortamlarını oluşturmak gerekmektedir.

Çalışmamızda iş kazası geçirenlerin büyük çoğunluğunun şirket elemanları ve kadrolu işçiler olduğu belirlenmiştir. Çalışanların %90'a yakınının kaza geçirmediği ifade edilmiştir. Ankara'da üç belediyenin (Çankaya, Mamak, Yenimahalle) toplam 820 temizlik işçisinde yapılan bir çalışmada işçilerin %26,0'ı iş kazası geçirdiğini belirtmiştir. Ankara'da yapılan

çalışmada işçilerin kadro durumlarından bahsedilmemiştir. Ancak büyük çoğunluğunun şirket elemanı olduğu düşünülürse, araştırmanın sonuçlarının sonuçlarımızla paralel olduğu söylenebilir. Yine de oranlar bizim çalışmamıza oranla oldukça yüksektir. Bu da, temizlik personelinin işleri gereği iş kazalarına daha yatkın olmalarına bağlı olabilir. Aynı çalışmada çalışanların %87,4'ünün işle ilgili sağlık ve güvenlik eğitimi almadığı, %80,1'inin de kişisel koruyucu kullanmadığı sonucuna ulaşılmıştır. (18). Bu da oranın yüksek olmasını açıklayacaktır. Ayrıca gelişmekte olan ülkelerde, çalışanların sadece %10'unun işçi sağlığı ve iş güvenliği kapsamında alınan önlemlerden yararlandığı tespit edilmiştir. (96). Bu da, iş kazalarının sıklığına etki eden etmenlerdendir. Kadrosuz çalışanlarda öğrenim düzeyinin daha düşük olduğu gerçeği de göz önünde bulundurulduğunda iş kazalarının bu grupta daha fazla görülmesi beklenen bir sonuç olacaktır. Taiwan'da 1500'ün üzerinde çalışanla yapılan araştırmada işyerinde gerçekleşen ölümcül olmayan yaralanma ile iş stresinin arasında güçlü ilişki bulunmaktadır (32). Bu sonuç da diğer istihdam türlerine göre iş stresi daha yüksek olan şirket çalışanlarında iş kazası oranlarının yüksek olmasını açıklamaktadır.

Çalışmamızda kronik hastalık görülme oranı %12,2 bulunmuştur. Amerika'nın Dow Chemical adlı kimya şirketi çalışanlarında yapılan bir araştırmada ise çalışanların %65'inin 1 ya da daha fazla kronik hastalığının olduğu gösterilmiştir (97). Çalışmamızda yaş ortalaması 37,6 iken diğer çalışmada 43,2'dir. Yaş ortalaması yüksek olan bir grupta kronik hastalık varlığının yüksek olması beklenen bir durumdur (98-100). Kronik hastalık varlığı açısından Nilüfer Belediyesi ve Yıldırım Belediyesi çalışanları arasında da anlamlı farklılık bulunmaktadır ve bu da aynı şekilde yaş ortalamasının farklılığı ile açıklanabilir. Ayrıca kimya iş kolunda kronik hastalıklara zemin hazırlayacak çevresel etmenlerin bulunması da kuvvetli ihtimaldir (101, 102). Gemlik Sanayi Sitesi'nde yapılan çalışmada çalışanların %15,1'inin kronik hastalığının mevcut olduğu tespit edilmiştir. Petrol-İş araştırmasında kronik hastalığı olan işçilerin oranı %16.5 olarak bulunmuştur (18). Bu araştırmaların sonuçları da çalışmamızla uyum içerisindedir. Psikosomatik sorunlar ayrı bir başlık altında sorulmayıp var olan hastalıkların kronik

hastalık varlığı sorgusunda ifade edilmesi beklendi ancak büyük ihtimalle, çalışanlarda yüksek oranda görülen bu sorunlar dile getirilmedi. Yapılan bir çalışmada, çalışanların %45'inin psikiyatrik problemleri olduğu sonucu (103) çalışmamızda psikiyatrik hastalıkların dile getirilmeme olasılığını kuvvetlendirmektedir.

Bursa ili Balat ve Akkent mahallelerinde yapılan çalışmada yanıtlayıcılar sağlıklarını sırasıyla %46,4 ve %18,4 oranında iyiden düşük hissetmektedirler. Toplamda da bu oran %37,8'dir. Ankara Çankaya'da yapılan bir diğer çalışmada bu oran %34,0 bulunmuştur (104). Denizli Çivril'de yapılan bir araştırmada ise oran % 45,9'dur (105). Bizim araştırmamızda ise sağlığını iyiden düşük hissedenlerin oranı %28,9'dur. Diğer araştırmalara bakıldığında araştırmamızda algılanan iyilik hali yüzdesi daha yüksektir. Bursa Büyükşehir merkez ilçesi sosyoekonomik gelişmişlik düzeyi açısından 872 ilçe içerisinde 1. sırada yer almaktadır ve algılanan sağlık durumunun da buna bağlı yüksek olması beklenen bir durumdur (106). Ayrıca bizim çalışmamız belediyede farklı kadro ve öğrenim seviyesinde çalışanlarda yapıldığı için örneğin Ankara'da muhtemelen benzer kadro ve öğrenim seviyesinde olan temizlik işçilerinde yapılan çalışmaya nazaran, geniş kapsamlıdır ve dolayısıyla algılanan sağlığın iyi olması beklenen bir durumdur. Ayrıca belediyeler arası da anlamlı fark mevcuttur. Öğrenim düzeyi ve geçim durumu yüksek bulunan Nilüfer Belediyesi çalışanlarında iyilik algısının da yüksek bulunması beklenen bir durumdur. Çalışmamız ayrıca genç ve mavi yakalı çalışanlarda genel sağlık durumunun kötü olduğu sonucunu ortaya çıkaran çalışma ile de aynı doğrultudadır (107).

Algılanan iyilik hali yaşanan çevre ile birlikte iş durumu, sosyal sınıf, yaş, cinsiyet vb birçok faktörden etkilenmektedir ve buna bağlı olarak çalışmalar arası farklılık bulunması beklenen bir sonuçtur. Denizli Çivril'de yapılan çalışmada yaş arttıkça algılanan sağlık düzeyinin azaldığı gösterilmiştir (105). Yapılan bir başka çalışma da genç, mavi yakalı ve hizmet sektöründe çalışanların genel sağlık durumunun daha kötü olduğunu göstermiştir (107). Bursa'daki sosyoekonomik ve öğrenim düzeyi birbirinden oldukça farklı olan Balat ve Akkent Mahallelerindeki sağlık algısı farkı da

oldukça çarpıcıdır (algılanan iyilik hali sırasıyla %46,4 ve 18,4). Çankaya'da ve Antalya'da (108) yapılan araştırmalarda da öğrenim düzeyi yükseldikçe algılanan sağlık düzeyinin arttığı gösterilmiştir. Belçika'da yapılan bir araştırmada da aynı doğrultuda sonuçlar elde edilmiştir (109). İzmir'de kağıt iş kolunda yer alan bir fabrika'da 114 çalışanda yapılan araştırmada; evli ve çocuk sahibi olanlarda Fiziksel Sağlık Durumu ve Mental Sağlık Durumu anlamlı olarak düşük bulunmuştur. Ayrıca erkeklerde ve geçim durumu iyi olanlarda Fiziksel Sağlık Durumu anlamlı oranda yüksektir. Geçim durumu iyi olanların da mental sağlık düzeyleri anlamlı oranda yüksek bulunmuştur (37). Kirschenbaum ve ark.'nın yaptığı çalışmada da evli ve çocuk sahibi olmanın iyilik durumunu olumsuz etkilediği gösterilmiştir (110). Belek'in yaptığı çalışmada da evlenmemişlerin dul ve evli olanlara göre iyilik halinin daha yüksek olduğu ortaya konmuştur (111).

İş stresi bileşenlerinden aşırı iş yükü ve sorumluluk algısı dışındaki tüm bileşenler Yıldırım Belediyesi çalışanlarında anlamlı oranda yüksektir. Çalışanların yaş ortalamasının ve öğrenim düzeyinin daha düşük olması bunda etken olabilir. Ayrıca kadrolu çalışanların oranının da daha düşük olması algılanan iş stresini olumsuz etkileyecektir.

Yine aynı nedenlerle Yıldırım Belediyesi çalışanlarının iş güvencesizliği ortalamalarının da anlamlı olarak yüksek olması beklenen bir durumdur.

İş stresi bileşenlerinden rol belirsizliği algısı 35 yaş ve altı çalışanlarda anlamlı olarak fazla bulunmuştur. Edirne'de bitkisel yağ fabrikasında çalışan 123 kişinin stres düzeyini belirlemek üzere yapılan çalışmada stresin yaşla ters orantılı olduğu, yaş ortalaması azaldıkça stresin arttığı ortaya konmuştur. (14). İzmir'de yapılan çalışmada da iş stresi bileşenlerinden çoğunun 30 yaş ve altı çalışanlarda daha yüksek olduğu ortaya konmuştur (16). 46 proje müdüründe yapılan bir çalışmada da yaşla algılanan stresin ters orantılı olduğu ortaya konmuştur (10). Genç sosyal çalışanlar (social workers) kendinden daha ileri yaştaki çalışanlara göre daha fazla iş stresi yaşamaktadır (5). Çalışmamızın bu çalışmalarla aynı doğrultuda olduğunu söyleyebiliriz.

Cinsiyetler arası fark değerlendirildiğinde sadece aşırı iş yükü algısı kadınlarda yüksek iken algılanan rol belirsizliği, iş arkadaşı destek eksikliği ve işin gerekliliğine inanmada eksiklik erkeklerde anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Adana ve İzmir illerinde yapılan iki ayrı tez çalışmasında da aşırı iş yükü algısı kadınlarda fazla bulunmuştur ancak diğer stres bileşenleri de yine kadınlarda yüksek bulunmuştur (16, 112). Cinsiyet ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi araştıran bir çok çalışma yapılmıştır ve farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bazıları erkeklerde iş stresinin daha fazla olduğunu (Yunanistan'da özel öğretmenlerde yapılan bir çalışmada da erkeklerde stres kadınlara göre daha yüksek bulunmuştur) (30), bazıları da (bizim çalışmamızda olduğu gibi) cinsiyetler arasında fark olmadığını ortaya koymuştur. Yapılan bir çalışmada da geleneksel yapıdaki kadınlara göre erkeklerin iş stresinin fazla olduğu, ancak eşitlikçi yapıdaki kadınlarla erkekler arasında fark olmadığı ortaya konmuştur (113). Cinsiyetle ilgili gerçek bilgi edinebilmek için aynı ya da benzer koşullarda çalışan erkek ve kadınların karşılaştırıldığı bir araştırma planlanması uygun olacaktır.

Öğrenim düzeyi artması ile aşırı iş yükü, sorumluluk ve rol çatışmasının arttığı ve diğer iş stresi bileşenleri ile iş güvencesizliğinin azaldığı ortaya çıkmıştır. Öğrenim düzeyi yüksek olan çalışanların daha üst makamlarda, sorumluluğu fazla olan konumlarda çalışacağı düşünülürse bu sonuç beklenmektedir. Edirne'de yapılan çalışmada da öğrenim düzeyinin artması ile stresin ve fiziksel stresörlere verilen yanıtın arttığı gösterilmiştir ve öğrenim düzeyi yüksek olan çalışanların beklentilerinin yüksek olacağı ve buna bağlı olarak da stres düzeylerinin fazla olabileceği yorumu yapılmıştır (14).

Çalışmamızda iş güvencesizliği algısı da 8 yıl ve altı öğrenim görenlerde anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Kanada'da 1977-2006 yılları arasındaki Kanada Gallup verilerinden hareketle iş güvencesizliğinin yıllar içerisindeki seyri ile ilgili yapılan araştırmada, öğrenim düzeyi arttıkça iş güvencesizliğinin azaldığı ortaya konmuştur (77).

Çalışmamızda geçim durumu ile iş stresi ve iş güvencesizliği ilişkisi incelendiğinde iş stresi bileşenleri ile niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliği

algısının gelir düzeyi ile ters orantılı olarak arttığı ortaya konmuştur. Yapılan bir çok çalışma da aynı doğrultudadır (13, 107, 114)

En çok katılımın olduğu birimler ile Özel Kalem Müdürlüğü ve Başkanlık birimlerinin dahil edildiği analizler ile birimlere göre algılanan iş stresi ve iş güvencesizliği değerlendirilmiştir. Özel Kalem ve Başkanlık birimi çalışanlarının diğerlerine göre öğrenim düzeylerinin ve işle ilgili sorumluluklarının yüksek olacağı ve Temizlik İşleri Birimi çalışanlarının da diğerlerine göre öğrenim düzeylerinin düşük ve büyük bir çoğunluğunun şirket elemanı olacağı düşünüldüğünde sonuçların beklenen şekilde olduğu görülecektir.

Birimde ve belediyede çalıştıkları yıllar açısından bakıldığında aşırı iş yükü, rol çatışması ve şef destek eksikliği algısının 5 yıl ve üzeri çalışanlarda yüksek olduğu görülmektedir. 5 yıl ve üzeri çalışanların çoğunluğunun kadrolu çalışanlardan oluştuğu ve dolayısıyla öğrenim düzeylerinin daha yüksek olduğu düşünüldüğünde bu sonucun daha önceki sonuçlarla aynı doğrultuda olduğu söylenebilir.

Niceliksel iş güvencesizliği algısı buldukları birim ve belediyede 5 yıl ve altı çalışanlarda anlamlı olarak yüksek bulunmaktadır. Yine 5 yıl ve altı çalışanların ağırlıklı olarak kadrosuz çalışanlardan oluştuğu ve dolayısıyla öğrenim düzeyinin daha düşük olduğu düşünülürse sonuç öncekilerle aynı doğrultudadır.

İş stresi bileşenleri kadro durumlarına göre değerlendirildiğinde; şirket elemanlarının aşırı iş yükü, sorumluluk ve rol çatışması ortalamaları düşük, şef destek eksikliği dışındaki diğer tüm bileşenlerin ise yüksek olduğu görülmektedir. Kadrolu çalışanların kadrosuz çalışanlara oranla daha kalifiye konumlarda çalıştığı ve iş sorumluluklarının da bu doğrultuda yüksek olduğu düşünüldüğünde, aynı öğrenim düzeyi karşılaştırmasında olduğu gibi, sonucun beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

İş güvencesizliği algısı da yine şirket elemanlarında anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Kadro durumlarının farklılığı en belirgin olarak niceliksel iş güvencesizliği karşılaştırmasında ortaya çıkmaktadır. Kadrolu çalışanların niceliksel iş güvencesizliği kadrosuz olanlara göre anlamlı olarak

yüksekten kadrolu memurların algısı da kadrolu işçilere göre anlamlı olarak yüksek olarak bulunmuştur. Finlandiya'da 7652 kalıcı, 1038 belli süreli istihdamla çalışan ve 1013 de işsiz olarak sınıflandırılan bir kohort grubunda yapılan çalışmada kendini iyi hissedenlerin belli süreli istihdamla çalışanlar olduğu sonucuna varılmıştır (115). Belçika'da 4 ayrı organizasyonda çalışan 447 kişide yapılan bir çalışmada da, iş güvencesizliğinin kalıcı işçilerde (kadrolu) geçici süreli işçilere göre daha olumsuz etkileri olduğu ortaya konmuştur (109). Bizim çalışmamızla iki çalışma arasında belirgin farklılıklar bulunmaktadır. Öncelikle her üç ülkenin sosyokültürel ve ekonomik farklılıkları buna sebep olmuş olabilir. Ayrıca kadrosuz çalışanlar heterojen bir gruptur ve çalışanların bir kısmı zorunluluk nedeniyle bu istihdam şekli ile çalışırken bir kısmı da, çeşitli sebeplerle, özellikle bu konumu seçmiştir. Dolayısıyla gönüllü seçenlerle zorunlu olanlar arasında algılanan iş güvencesizliği açısından farklılık olması beklenmektedir. Ayrıca kadrolu çalışanların iş güvencesizliği beklentisi diğerlerine göre daha fazla olacaktır ve bu da, sonuçları etkileyecek önemli bir faktördür (66).

Aşırı iş yükü, sorumluluk, rol çatışması bileşenleri sendikalı çalışanlarda anlamlı oranda yüksek iken sendikasız çalışanlarda rol belirsizliği, iş arkadaşlarının destek eksikliği, işin gereğine inanmada eksiklik ve iş güvencesizliği algıları daha yüksek oranda görülmektedir. Sendikalı çalışanların büyük çoğunluğu 9 yıl ve üzeri öğrenim görmüşlerdir ve kadrolu olarak çalışmaktadırlar. Dolayısıyla bu sonuç beklenen bir durumdur. (51). İngiltere'de Sosyal Değişim ve Ekonomik Yaşam Göstergeleri'ne (Social Change and Economic Life Initiative (SCELI)) dayanılarak 6 ayı iş kolunda toplam 3055 çalışanda yapılan Sendikalılık, Görev Süresi ve İş Güvencesizliği Seviyesi" araştırmasında iş güvencesizliğinin artmasının iki nedeni olarak; sendikaların iş alanındaki azaltılmış rolü ve işgücü piyasasındaki esneklikle ilişkili olarak sürekli ve tam zamanlı çalışanların oranlarının azaltılması bildirilmiştir (116).

Çalışanların belediyelere ulaşım durumları ile iş stresi ve iş güvencesizliği algısı karşılaştırıldığında da sonucun yine kadro durumu ve öğrenim düzeyi ile ilgili karşılaştırmayla aynı doğrultuda olduğu

görülmektedir. Yani şirket elemanlarında, 5 yıl ve altı öğrenim düzeyi olanlarda ve işe kendi imkanlarıyla gidenlerde aynı anlamlılık görülmektedir. Taşeron çalışmanın sosyal hak ve eşitliklere verdiği zarar bu sonuç bir kere daha görülmektedir.

Kontrol sistemine bağlı sorun yaşadığını ifade edenlerde aşırı iş yükü ve sorumluluk algısı açısından anlamlı fark bulunmamaktadır. Diğer tüm iş stresi ve iş güvencesizliği bileşenleri algısı ise anlamlı olarak yüksektir. En çok belirtilen sistem parmak tanıma sistemidir ve bu sistemin onur kırıcı ve güvencesizliğin göstergesi olduğu ifade edilmiştir. Böyle bir algının iş stresine neden olması beklenen bir durumdur.

Fazla mesai yapanlarda iş stresi fazla görülmektedir ki fazla mesainin iş yükünü artırdığı düşünüldüğünde bu, beklenen bir sonuçtur. Fazla mesai yapmayanlarda ise iş güvencesizliği algısı anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Kadrolu çalışanların anlamlı olarak fazla mesai yaptıkları düşünüldüğünde (Tablo-5) bu sonucun da beklentimiz doğrultusunda olduğu görülecektir.

İş stresi ve iş güvencesizliği bileşenlerinin çalışma ortamı özelliklerine göre dağılımına bakıldığında bileşenlerin tamamına yakınının ortam koşullarını iyiden düşük algılayanlarda anlamlı olarak yüksek olduğu görülmektedir. Bu da çalışma koşullarının özellikle iş stresi açısından çok önemli olduğunu ortaya koymaktadır. 4815 Fin'li hastane çalışanında yapılan bir araştırmada en büyük olumsuz etmen olarak olumsuz iş ortamı (poor team climate) bulunmuştur (1).

Sağlığını kötü algılayanların iş stresi ve iş güvencesizliği algısı da anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. İzmir'de toplam 11 özel hastanede görevli 462 hemşirede yapılan çalışmada iş güvencesizliğinin ruhsal ve fiziksel sağlık üzerine olumsuz etkisi olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliği ile algılanan anksiyete ve depresyon arasında anlamlı ilişki olduğu ortaya konmuştur (91). 1994-1998 arasında Belçika'da Belstress'de "Belçika'da İş Stresi ve Sağlık Sıkıntıları" adlı çalışma kapsamında 25 büyük organizasyonda çalışan toplam 21,419 kişide yapılan araştırmada sağlığını kötü algılayanların anlamlı oranda iş güvencesizliği

yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. (117). 260 Norveçli'de yapılan çalışmada iş güvencesizliğinin psikolojik iyilik halini olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır (71). Amerika'da ülkeyi temsil edebilecek nitelikte geniş iki ayrı örneklemin (ACL ve MIDUS) verileriyle yapılan çalışmada; araştırmaya katılanlar için sosyodemografik özellikler, iş koşulları ve birtakım sağlık özellikleri için düzeltme yapıldığında algılanan iş güvencesizliği ile kötü algılanan sağlık ilişkili bulunmuştur (73). İş güvencesizliği kötü ruhsal ve fiziksel sağlık ile de ilişkili bulunmuştur (1). Tüm bu sonuçlar araştırma sonuçlarımızla aynı doğrultudadır.

Niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliği algılayanlarda aşırı iş yükü ve sorumluluk algısı dışındaki diğer tüm bileşenlerin anlamlı olarak fazla olduğu görülmüştür. Sonuç olarak iş güvencesizliği olanlarda iş stresinin de fazla olduğu söylenebilir. Kişisel farklılıklar için düzeltme yapıldığında dahi iş güvencesizliğinin önemli bir stres nedeni olduğu ortaya konmuştur (68)

Çalışmamız iş stresinin; iş güvencesizliği algılayanlarda 3 kat, sağlık algısı iyiden düşük olanlar ile işe giriş-çıkış saatlerini kontrol eden sistem ile ilgili sorun yaşayanlarda 2 kat daha fazla olduğunu ortaya koymuştur.

1188 kişide yapılan bir çalışmada da sosyodemografik özellikler için düzeltme yapıldığında bile iş güvencesizliği ile algılanan sağlık arasında güçlü ilişki bulunmuştur (49). Sonuç, çalışmamızla aynı doğrultudadır.

Bu çalışma ile 9 yıl ve altı öğrenim görenler, şirket çalışanları, herhangi bir sendikaya üye olmayanlar, geçim durumunu iyiden düşük algılayanların iş stresi ve iş güvencesizliği algısının yüksek olduğu ortaya konmuştur. Nilüfer Belediyesi çalışanlarına göre daha genç, öğrenim düzeyi düşük, şirket elemanlarının daha fazla olduğu Yıldırım Belediyesi çalışanlarında da iş stresi ve iş güvencesizliği algısı daha yüksek bulunmuştur. Daha sonra lojistik regresyon ile yapılan model ile değerlendirildiğinde ise, iki belediye çalışanları arasında iş stresi algısı açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır. Çalışanlar kadro durumları açısından değerlendirildiğinde ise; şirket elemanlarının diğer istihdam türlerinde çalışanlara göre öğrenim düzeyinin, sendikalılık oranının, algılanan

sağlığının, geçim durumunun düşük, iş stresi ve iş güvencesizliği algısının yüksek olduğu bulunmuştur.

İş stresi algısının en yüksek olarak iş güvencesizliği algılayanlarda, sağlık algısı iyiden düşük olanlarda ve işe giriş çıkış saatlerini kontrol eden sistemle ilgili sorun yaşayanlarda olduğu ortaya konmuştur.

İş güvencesizliği algılayanlarda iş stresi yaşanma riski 3 kat daha fazla bulunmuştur. Dolayısıyla iş stresini önlemek için atılacak en önemli adım, güvencesiz çalışma şekillerini ve güvencesiz çalışmaya neden olan faktörleri (öğrenim düzeyi düşüklüğü, sendikasız çalışma gibi) mümkün olduğunca azaltmak olacaktır.

Güvencesiz ve stresli bir iş yaşamının kaçınılmaz olduğu istihdam türlerinin yerini;

- Hem niteliksel hem niceliksel iş güvencesinin olduğu,
- İş yükünün daha dengeli dağıtıldığı
- Çalışanların yetki ve sorumluluklarının net ve birbiriyle uyumlu olduğu,
- Kişilerin, birbiriyle ters düşen görevleri yapmak zorunda kalmadığı,
- Ast ve üstlerin birbiriyle saygı ve uyum içerisinde çalışmasına olanak sağlayacak ortamın oluşturulduğu,
- Çalışanların yaptıkları işte kontrol sahibi olabildiği ve kendilerini de ilgilendiren bir takım kararlar alınacağı zaman söz sahibi olabildiği,
- İşlerinin gerektirdiği bilgi ve yeteneklerini geliştirme imkanının sağlandığı,
- Çalışma ortamının mümkün olan her türlü maddi manevi risk faktörlerinden arındırıldığı
- Emeklerinin karşılığı olan, sosyokültürel-ekonomik geçimini sağlayabilecekleri makul ve düzenli bir gelirlerinin olduğu kadrolu ve belirsiz süreli, güvenli ve güvenceli istihdam türleri almalıdır.

Sağlıklı, huzurlu, mutlu ve verimli bir toplum ancak yine böyle hisseden çalışanlarla olacaktır.

KAYNAKLAR

1. Couser GP. Challenges and opportunities for preventing depression in the workplace: A review of the evidence supporting workplace factors and interventions. *J Occup Environ Med* 2008;50:411-27.
2. Sun J, Wang S, Zhang JQ, Li W. Assessing the cumulative effects of stress: The association between job stress and allostatic load in a large sample of chinese employees. *Work Stress* 2007;21:333-47.
3. Kanbay Y, Üstün B. Kars ve Artvin illerinde hemşirelerin iş ortamı ile ilgili stresörleri ve kullandıkları başetme yöntemlerinin incelenmesi. *DEUHYO ED* 2009;2:155-61
4. Calnan M, Wainwright D, Almond S. Job strain, effort-reward imbalance and mental distress: a study of occupations in general medical practice. *Work Stress* 2000;14:297-311
5. Gellis ZD. Job Stress Among Academic Health Center and Community Hospital Social Workers. *Adm Soc Work* 2001;25:17-33
6. Siu OL. Job stress and job performance among employees in Hong Kong: The Role of Chinese Work Values and Organizational Commitment. *Int J Psychol* 2003;38:337-47.
7. Cam E. Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi* 2004;1:1-10.
8. Nissly JA, Mennen FE. Intervening in Response to Job Stress: Highlights and Recommendations from the Research Literature. *Employee Assistance Quarterly* 2002; 17:(4).
9. Yapraklı Ş, Yılmaz MK. Çalışanların iş stresi algılarının iş tatminleri üzerindeki etkisi: Erzurum'da ilaç mümessilleri üzerinde bir saha araştırması. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2007;21:155-83.
10. İldız GÖ. İnşaat firmalarında proje müdürlerinin iş yükü, iş stresi, iş tatmini ve motivasyon ilişkisi (Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi; 2009.
11. Güçlü N. Stres yönetimi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2001;21:91-109.
12. Soysal A. Farklı sektörlerde çalışan işgörenlerde örgütsel stres kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep'te Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2009;14:333-59.
13. Alanyalı LK. Örgütsel stres kaynaklarının iş tatminine olan etkilerinin tükenmişlik ve dinçlik (vigor) etkileri bağlamında incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Bursa: Uludağ Üniversitesi; 2006.
14. Erdoğan T, Ünsar AS, Süt N. Stresin çalışanlar üzerindeki etkileri. Bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2009;14:447-61.
15. Erdem R, Aslan Ş, İshal D, Sarıgüzel H. Hastane çalışanlarında iş-aile yaşam çatışması, iş stresi ve algılanan sosyal destek arasındaki ilişkilerin araştırılması. Isparta: Uluslararası Davraz Kongresi; 2009. 1442-54.

16. Türk M. Bir Örgütsel Stres Anketinin (VOS-D) Türkiye'ye Uyarlanması "Seri Üretim, Sürekli Üretim Teknolojileri ile Hizmet Sektöründe Uygulanması" (Uzmanlık Tezi). İzmir: Ege Üniversitesi; 1997.
17. <http://www.mess.org.tr/content/file/2009.pdf>
18. İlhan MN, Kurtcebe ZÖ, Durukan E, Koşar L. Temizlik işçilerinin sosyodemografik özellikleri ve çalışma koşulları ile iş kazası ve meslek hastalığı sıklığı. FÜ Sağ Bil Derg 2006;20:433-9.
19. Riemer JW. Job relocation, sources, and sense of home. Community Work Fam 2000;3:205-17.
20. Gül H, Oktay E, Gökçe H. İş Tatmini, Stres, örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. Akademik Bakış 2008; 15: 1-9.
21. Lambert EG, Hogan NL, Barton SM, Elechi OO. The Impact of Job Stress, Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Correctional Staff Support for Rehabilitation and Punishment. Criminal Justice Studies 2009;22:109-22.
22. Jha SS. Job Stress and Employee Strain in Indian Executives. Work Stress 1988;2:233-37
23. Boyles C, Shibata A. Job Satisfaction, Work Time, and Well- Being Among Married Women in Japan. Fem Econ 2009;15:57-84.
24. Carayon P. Job Design and Job stress in Office Workers. Ergonomics 1993;36:463-77.
25. Turnage JJ, Spielberger CD. Job Stress in Managers, Professionals and Clerical Workers. Work Stress 1991;5:165-76.
26. Aksoy A, Kutluca F. Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 2004;49:457-86.
27. Blevins KR, Cullen FT, Frank J, Sundt JL, Holmes ST. Stress and Satisfaction Among Juvenile Correctional Workers. J Offender Rehabil 2006;44:55-79.
28. Gellis ZD. Coping with Occupational Stress in Healthcare: A Comparison of Social Workers and Nurses. Adm Soc Work 2002; 26(3).
29. Searle B, Bright JEH, Bochner S. Helping People to Sort it Out: The Role of Social Support in the Job Strain Model. Work Stress 2001;15:328-46.
30. Platsidou M, Agalotis I. Burnout, Job Satisfaction and Instructional Assignment- related Sources of Stress in Greek Special Education Teachers. Int J Disabil Dev Educ 2008;55:61-76.
31. Chen MJ, Cunradi C. Job Stress, Burnout and Substance Use Among Urban Transit Operators: The Potential Mediating Role of Coping Behaviour. Work Stress 2008;22:327-40.
32. Li CY, Chen KR, Wu CH, Sung FC. Job Stress and Dissatisfaction in Association with Non-fatal Injuries on the Job in a Cross-sectional Sample of Petrochemical Workers. J Soc Occup Med 2001;51:50-5.
33. Nonis SA, Hoyt DR. "Coping Strategies Used by Managers in the People's Republic of China: Relationship with Personal Characteristics and Job Outcomes. J Asia Pac Bus 2004;5(3).

34. Avtgis TA, Taber KR. "I Laughed so Hard My Side Hurts, or is That an Ulcer?" The Influence of Work Humor on Job Stress, Job Satisfaction, and Burnout Among Print Media Employees. *Commun Res Rep* 2006;23:13-8.
35. Ulleberg P, Rundmo T. Job Stress, Social Support, Job Satisfaction and Absenteeism Among Offshore Oil Personnel. *Work Stress* 1997;11:215-28.
36. Veldhoven MV, Jonge JD, Broersen S, Kompier M, Meijman T. Specific Relationships Between Psychosocial Job Conditions and Job-Related Stress: A Three-level Analytic Approach. *Work Stress* 2002;16:207-28.
37. Demiral Y. Çalışanlarda ve İşsizlerde Yaşam Kalitesine Etki Eden Etmenler ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Karşılaştırılması (Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi; 2001.
38. Shierholz H. 4.8 Unemployed Workers for Every Job Opening in July. Economic Policy Institute. Research and Ideas for Shared Prosperity September 8 2010. http://www.epi.org/publications/entry/4.8_unemployed_workers_for_every_job_opening_in_july/ (Erişim tarihi: 14.02.2011).
39. International Labour Office, Global Employment Trends-Update. Genova: 2009. 3-52
40. Türkiye İşgücü Piyasası Raporu. Özet; Dünya Bankası Yayını; 2006. 7-7.
41. Görmüş A. Küreselleşme Sürecinde Başlıca İşgücü Piyasası Reformları. *Kamu-İş Dergisi* 2009; 10(3): 177-200
42. Mevsim Etkilerinden Arındırılmış Temel İşgücü Göstergeleri, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu Ocak 2005 - Ocak 2010 TÜİK Haber Bülteni 2010; 77: 1-2
43. Lee S, Colditz GA, Berkman L, Kawachi I. Prospective Study of Job Insecurity and Coronary Heart Disease in US Women. *Ann Epidemiol* 2004;14:24-30.
44. Gallie D, Marsh C, Vogler CM. Social change and the experience of unemployment. 2nd edition. New York: Oxford University Press Inc; 2002.
45. Buitendach JH, Rothmann S. Job Insecurity, Job Satisfaction and Organisational Commitment of Employees in Selected Organisations in South Africa. *Eur J Sci Res* 2006;13:444-61.
46. Lim V. Moderating Effects of Work Based Support on the Relationship Between Job Insecurity and Its Consequences. *Work Stress* 1997;11:251-66.
47. Pacella A. The Effects of Employment Insecurity on Demand, Productivity and Employment Levels. *Rev Polit Econ* 2009;21:273-89.
48. Bluestone B, Rose S. The Macroeconomics of Work Time. *Rev Soc Econ* 1998;56:425-41.
49. D'Souza RM, Strazdins L, Lim LL-YY, Broom DH, Rodgers B. Work and Health in a Contemporary Society: Demands, Control and Insecurity. *J Epidemiol Community Health* 2003;57:849-54.

50. Temiz HE. Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin Ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması. *Çalışma ve Toplum Dergisi* 2004; 2: 55.
51. Özkan Ö, Kan Öntürk Z, Himmetoğlu R, Artan A, Güldibi Ö. Üç Kamu Hastanesinde Sözleşmeli Çalışan Hemşirelerde İş Güvencesizliği ve Sağlık Durumları ile İlişkisi. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi* 2009; 33: 42-8.
52. Rosenblatt Z, Talmud I, Ruvio A. A Gender-based Framework of the Experience of Job Insecurity and Its Effects on Work Attitudes. *Eur J Work Organ Psychol* 1999;8:197-217.
53. 4924 Sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. 25178 Sayılı Resmi Gazete; 24.07.2003; Tertip 5, Cilt 42, Sayfa 8521-8526
54. Kinnunen U, Mauno S, Nätti J, Happonen M. Perceived Job Insecurity: A Longitudinal Study Among Finnish Employees. *Eur J Work Organ Psychol* 1999;8:243-60.
55. Mak AS, Mueller J. Job Insecurity, Coping Resources and Personality Dispositions in Occupational strain. *Work Stress* 2000; 14: 312-28.
56. Cuyper ND, Baillien E, Witte HD. Job Insecurity, Perceived Employability and Targets' and Perpetrators' Experiences of Workplace Bullying. *Work Stress* 2009; 23: 206-24.
57. Hellgren J, Sverke M, Isaksson K. A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *Eur J Work Organ Psychol* 1999; 8: 179-95.
58. Greenhalgh L, Rosenblatt Z. Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Acad Manage Rev J* 1984;9:438-48.
59. Kausto J, Elo A-L, Lipponen J, Elovainio M. Job Insecurity and Procedural Justice. *Eur J Work Organ Psychol* 2005;14:431-52.
60. Mauno S, Kinnunen U. Perceived Job Insecurity Among Dual-earner Couples: Do Its Ancedents Vary According to Gender, Economic Sector and The Measure Used? *J Occup Organ Psychol* 2002;75:295-314.
61. Staufenbiel T, König CJ. A model for the effects of job insecurity on performance. *J Occup Organ Psychol* 2010;83(1):101-17
62. Witte HD. Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *Eur J Work Organ Psychol* 1999;8:155-77.
63. Metcalfe C, Smith GD, Sterne, Heslop P, Macleod J, Hart C. Frequent job change and associated health. *Soc Sci Med* 2003;56:1-15.
64. Viney SMV. Work Stres and Marital Functioning in Young Dual-Earner Couples Without Children (Master of Science Thesis). Ontario, Canada: The University of Guelph; 2001.
65. Sverke M, Hellgren J, Näswall K, Chirumbolo A, Witte HD, Goslinga S. Job insecurity and union membership European Unions in the wake of flexible production. SALTSA-Joint Programme for Working Life Research in Europe. The National Institute for Working Life and The

- Swedish Trade Unions in Cooperation. *Work & Society*. No:42. Presses Interuniversitaires Européennes. Brussels, 2004
66. Cuyper ND, Witte HD. Job Insecurity in Temporary Versus Permanent Workers: Associations with Attitudes, Well-Being, and Behaviour. *Work Stress* 2007;21:65-84.
 67. Mauna S, Kinnunen U, Mäkikangas A, Nätti J. Psychological Consequences of Fixed Term Employment and Perceived Job Insecurity Among Health Care Staff. *Eur J Work Organ Psychol* 2005;14:209-37.
 68. Näshwall K, Sverke M, Hellgren J. The Moderating Role of Personality Characteristics on the Relationship Between Job Insecurity and Strain. *Work Stress* 2005;19:37-49.
 69. Gaunt R, Benjamin O. Job Insecurity, Stress, and Gender. *Community Work Fam* 2007;10:341-55.
 70. Lau B, Knardahl S. Perceived Job Insecurity, Job Predictability, Personality, and Health. *J Occup Environ Med* 2008; 50: 172-81.
 71. Emberland JS, Rundmo T. Implications of Job Insecurity Perceptions and Job Insecurity Responses for Psychological Well-being, Turnover Intentions and Reported Risk Behaviour. *Saf Sci* 2010;48:452-9.
 72. Cuyper ND, Witte HD, Elst TV, Handaja Y. Objective Threat of Unemployment and Situational Uncertainty During a Restructuring: Associations with Perceived Job Insecurity and Strain. *J Bus Psychol* 2010;25:75-85.
 73. Burgard SA, Brand JE, House JS. Perceived Job Insecurity and Worker Health in the United States. *Soc Sci Med* 2009;69:777-85.
 74. Büsing A. Can Control at Work and Social Support Moderate Psychological Consequences of Job Insecurity? Results from a Quasi-experimental Study in the Steel Industry. *Eur J Work Organ Psychol* 1998;8:219-42.
 75. Burchell BJ. The Unequal Distribution of Job Insecurity, 1966-86. *Int Rev Appl Econ* 1999;13:437-58.
 76. Mauno S, Kinnunen U. Job Insecurity and Well-being. *Community Work Fam* 1999;2:147-71.
 77. Brochu P, Zhou L. Is Job Insecurity on the Rise? Evidence from Canadian Perception Data. *Can J Econ* 2009;42:1305-25.
 78. Klandermans B, Vuuren TV. Job Insecurity: Introduction. *Eur J Work Organ Psychol* 1999;8:145-53.
 79. Yıldırım Belediyesi Kalite El Kitabı; 2009, Bursa
 80. <http://www.yildirim.gov.tr/ilcemiz.asp#nufus> (Erişim tarihi: 21.02.2011)
 81. <http://www.nilufer.bel.tr/?i=icerik&id=17> (Erişim tarihi: 21.02.2011)
 82. <http://www.nilufer.gov.tr/index.php?MenuID=184> (Erişim tarihi: 21.02.2011)
 83. Güven H. Bursa'nın Nilüferi. Bursa: Nilüfer Belediyesi; 2005.
 84. Uludağ Üniversitesi Halk Sağlığı Eğitim, Araştırma ve Uygulama Merkezi 2009 yılı Çalışma Raporu; Ankara; 2009.
 85. Türkkan A, Aytakin H. Socioeconomic and Health Inequality in Two Regions of Turkey. *J Community Health* 2009; 34: 346-52.

86. Diker J, Etiler N, Yıldız M, Şeref B. Altmışbeş Yaş Üzerindeki Kişilerde Bilişsel Durumun Günlük Yaşam Aktiviteleri, Yaşam Kalitesi ve Demografik Değişkenlerle İlişkisi: Bir Alan Çalışması. Anadolu Psikiyatri Dergisi 2001; 2: 79-86.
87. Eskin M, Akoğlu A, Uygur B. Ayakta Tedavi Edilen Psikiyatri Hastalarında Travmatik Yaşam Olayları ve Sorun Çözme Becerileri: İntihar Davranışıyla İlişkisi. Türk Psikiyatri Dergisi 2006; 17: 266-75.
88. Şentürk M, Etiler N. Kocaeli Üniversitesi'nin Üç Meslek Yüksekokulu'nda Öğrencilerinin Sağlık Düzeylerinin Algılanan Sağlık Ölçeği ve GSA-12 ile Değerlendirilmesi. TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni 2009; 8: 307-14.
89. Hiltunen L, Keinanen-Kiukaanniemi S, Laara E, Kivela S-L. Self-perceived Health Symptoms of Elderly Persons with Diabetes and Impaired Glucose Tolerance. Age-Ageing 1996; 25: 59-66.
90. Johansson P, Broström A, Dahlström U, Alehagen V. Global Perceived Health and Ten-Year Cardiovascular Mortality in Elderly Primary Care Patients with Possible Heart Failure. Eur J Heart Fail 2008;10:1040-7.
91. Özyaman Boya F, Demiral Y, Ergör A, Akvardar Y, Witte HD. Effects of Perceived Job Insecurity on Perceived Anxiety and Depression in Nurses. Ind Health 2008;46:613-9.
92. Yılmaz F. Occupational Health and Safety in Developing Countries and Turkey in Globalization Process. Int J Human Sci 2009; 6: 45-72
93. "Hane Halkı İşgücü Araştırması 2010 Aralık Dönemi Sonuçları – Kasım, Aralık 2010, Ocak 2011-; T.C.Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni 2011: sayı 58.
94. Türkiye İstatistik Kurumu Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) Veri Tabanı. http://report.tuik.gov.tr/reports/rwservlet?adnksdb2=&ENVID=adnksdb2Env&report=wa_ilce_cinsiyet_yas_egitim_koyseh.RDF&p_kod=2&p_il1=16&p_ilce1=1829&p_xkod=egitim_kod&p_yas=15&p_sehkoy=1&p_yil=2010&p_dil=1&desformat=html
95. Gregg P, Wadsworth J (eds). Turnover; The Labour Market in Winter: The State of Working in Britain. Oxford University Press; 2011
96. Dou JL. International Occupational Health. Int J Hyg Environ Health 2003;206:303-13.
97. Collins JJ, Baase CM, Sharda CE, et al. The assessment of chronic health conditions on work performance, absence, and total economic impact for employers. J Occup Environ Med 2005;47:547-57.
98. Kitiş Y, Bilgili N, Hisar F, Ayaz S. 20 Yaş ve Üzeri Kadınlarda Metabolik Sendrom Sıklığı ve Bunu Etkileyen Faktörler. Anadolu Kardiyoloji Dergisi 2010; 10: 111-9.
99. Eğri M, Güneş G, Genç M, Pehlivan E. Yeşilyurt İlçesindeki Yaşlıların Sağlık ve Sosyal Sorunları. Turgut Özal Tıp Merkezi Dergisi 1997; 4: 418-23.
100. Ayrancı Ü, Köşgeroğlu N, Yenilmez Ç, Aksoy F. Eskişehir'de Yaşlıların Sosyoekonomik Özellikleri ve Sağlık Durumları. STED 2005; 14:113-9.

101. Kolaczinski JH, Curtis F. Chronic illness as a result of low-level exposure to synthetic pyrethroid insecticides: a Review of the Debate. *Food Chem Toxicol* 2004;42:697-706.
102. Bowman E, Kunreuther H. Post-Bhopal Behaviour at a Chemical Company. *J Manag Stud* 1988;25:387-400.
103. Hilton MF, Whiteford HA, Sheridan JS, Cleary CM, Chant DC, Wang PS, Kessler RC. The prevalence of psychological distress in employees and associated occupational risk factors. *J Occup Environ Med* 2008;50:746-57.
104. Yardım MS. Ankara İli Çankaya İlçesi'nde 25 Yaş ve Üzeri Nüfusun Sağlık Düzeyinde ve Sağlık Hizmet Kullanımında Sosyoekonomik Farklılıklar. *Ege Tıp Dergisi* 2010; 49: 19-30.
105. Kartal A, Özsoy A. 15 Yaş ve Üzeri Kadın ve Erkeklerde Algılanan Sağlık Durumunun Değerlendirilmesi. *Sağlık ve Toplum* 2004;14:29-36.
106. Dinçer B, Özaslan M (editörler). İlçelerin Sosyoekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması 2004. Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü; 2004
107. Allen H, Hyworon Z, Colombi A. Using Self-Reports of Symptom Severity to Measure and Manage Workplace Depression. *J Occup Environ Med* 2010;52:363-74.
108. Belek İ. Sınıflar; Sağlık Düzeyleri, Sağlık Hizmeti Kullanımları ve Yararlandıkları Sağlık Kurumları. *Toplum ve Hekim* 1999; 14: 55-67.
109. Bossuyt N, Gadeyne S, Deboosere P, Oyen HV. Socio-economic Inequalities in Health Expectancy in Belgium. *Roy Inst Pub Health* 2004; 118: 3-10.
110. Kirschenbaum A, Oigenblick L, Goldberg A. Well Being, Work Environment and Work Accidents. *Soc Sci Med* 2000; 50: 631-9.
111. Belek İ. Algılanan Sağlıkta Sınıfsal ve Sosyoekonomik Eşitsizlikler. Antalya'da Bir Alan Araştırması. *Toplum ve Hekim* 1998; 13(4):292-99.
112. Altay M. Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki (Yüksek Lisans Tezi). Tokat: Gazi Osman Paşa Üniversitesi ; 2007.
113. Gaunt R, Benjamin O. Job Insecurity, Stress and Gender. The Moderating Role of Gender Ideology. *Commun Work Fam* 10:341-55.
114. Çakır Ö. İşini Kaybetme Korkusu: İş Güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum Dergisi* 2007; 1: 117-40.
115. Liukkonen V, Virtanen P, Vahtera J, Suominen S, Sillanmäki L, Koskenvuo M. Employment Trajectories and Changes in Sense of Coherence. *Eur J Publ Health* 2009;20:293-8.
116. Bender KA, Sloane PJ. The Trade Union Membership, Tenure and the Level of Job Insecurity. *Appl Econ* 1999; 31: 123-35.
117. Pelfrene E, Vlerick P, Moreau M, Mak RP, Kornitzer M, Backer GD. "Perceptions of Job insecurity and the Impact of World Market competition as Health Risks: Results from Belstress. *J Occup Organ Psychol* 2003;76:411-25.

EKLER

EK-1: Anket

1. Yaşınız
2. Cinsiyetiniz (a) Kadın (b) Erkek
3. Medeni durumunuz?
(a) Bekar (b) Evli (c) Dul (d) Boşanmış (e) Eşinden ayrı yaşıyor
4. Çocuğunuz var mı?
(a) Evet (lütfen kaç çocuğunuz olduğunu belirtiniz.....) (b) Hayır
5. En son bitirdiğiniz okul?
(a) Okur-yazar (b)İlkokul (c) Ortaokul (d) Lise (e) Yüksek okul/ Üniversite
6. Belediye’de çalıştığınız birim?.....
7. Kaç yıldır bu birimde çalışıyorsunuz?
8. Ne iş yapıyorsunuz?
9. Kadro durumunuz?
(a) Memur (b) Kadrolu İşçi (c) Sözleşmeli İşçi (d) Şirket elemanı
10. Kaç yıldır bu belediyede çalışıyorsunuz?.....
11. Herhangi bir sendikaya üye misiniz? (a)Evet (b) Hayır
12. Sağlığınızı, yaşitlarınıza göre son 1 ay içinde nasıl tanımlarsınız?
(a) Çok iyi (b) İyi (c) Orta (d) Kötü (e) Çok kötü
13. Teşhis edilmiş kronik (uzun süreli, iyileşmeyen) hastalığınız var mı?
(a) Hayır (b) Evet (lütfen belirtiniz).....
14. Sizce geçim durumunuz nasıldır?
(a) Çok iyi (b) İyi (c) Orta (d) Kötü (e) Çok kötü
15. İşe ulaşımınızı nasıl sağlıyorsunuz?
(a) Belediye tarafından sağlanan servis ile
(b) Kendi imkanlarımla (c) Diğer (lütfen belirtiniz.....)
16. Mesai başlangıcında ve bitiminde işe giriş-çıkış saatlerinizi kontrol eden bir sistem var mı?
(a) Evet, var (lütfen belirtiniz).....

(b) Hayır, böyle bir kontrol sistemi yok (17. Soruya geçiniz)

17. Bu sistem nedeniyle herhangi bir sorun yaşıyor musunuz?

(a)Evet (yaşadığınız sorunu lütfen açıklayınız.....)

(b) Hayır (c) Fikrim yok

18. Son bir yıl içerisinde işinizle ilgili bir kaza geçirdiniz mi?

(a) Hayır (b) Hatırlamıyorum (c) Evet (lütfen belirtiniz).....

19. Çalışma ortamınızı ısınma açısından nasıl değerlendirirsiniz?	Çok iyi	İyi	Orta	Kötü	Çok Kötü
20. Çalışma ortamınızı aydınlatma açısından nasıl değerlendirirsiniz?	Çok iyi	İyi	Orta	Kötü	Çok Kötü
21. Çalışma ortamınızı temizlik açısından nasıl değerlendirirsiniz?	Çok iyi	İyi	Orta	Kötü	Çok Kötü
22. Sizce çalışma ortamınız gürültülü müdür?	Gürültülü		Az	Orta	Çok
23. Sizden beklenen çalışma temposu hangisidir?	Çok hızlı	Bayağı hızlı	Ne hızlı ne yavaş	oldukça yavaş	Çok yavaş
24. Siz bu çalışma temposu hakkında ne düşünüyorsunuz?	Aşırı	Hızlı	İyi	Yavaş	Çok yavaş
25. Normalden daha fazla çalışmanız gerektiği zamanlar oluyor mu?	Çok sık	Sık	Bazen	Ara sıra	Nadiren
26. Bazen birden fazla işi aynı anda yapmanız gerektiği oluyor mu?	Çok sık	Sık	Bazen	Ara sıra	Nadiren
27. Zaman geçtikçe daha da karmaşık hale geldiği için işinizde zorluk çektiğiniz oluyor mu?	Çok sık	Sık	Bazen	Ara sıra	Nadiren
28. Çalıştığınız zaman zarfında işinizin biraz hafiflediği anlar oluyor mu?	Çok sık	Sık	Bazen	Ara sıra	Nadiren
29. Bazen işinizi bitirmek için zamanınızın yetmediği oluyor mu?	Çok sık	Sık	Bazen	Ara sıra	Nadiren
30. Sizin için fazla zor olan bir işi arada sırada da olsa yapmak zorunda kalıyor musunuz?	Çok sık	Sık	Bazen	Ara sıra	Nadiren
31. Fazla mesai yapıyor musunuz?	Hayır		Evet, haftada.....saat		
32. Fazla mesai ücreti alıyor musunuz?	Her zaman		Zaman zaman		Hiç
33. Yapmanız gereken toplam iş miktarı hakkında ne düşünüyorsunuz?	Çok fazla	Fazla	İyi	Az	Çok az
34. İşyerinizdeki diğer kişilerin sizden tam olarak ne beklediklerini biliyor musunuz?	Tam olarak biliyorum	Tama yakın biliyorum	Aşağı yukarı biliyorum	Pek iyi bilmiyorum	Hiç bilmiyorum
35. Sorumluluğunuzun nerede başlayıp nerede bittiğini biliyor musunuz?	Çok iyi biliyorum	İyi biliyorum	Aşağı yukarı biliyorum	Pek iyi bilmiyorum	Hiç bilmiyorum
36. Şefinizin yükümlülükleriniz hakkında tam olarak ne düşündüğünü biliyor musunuz?	Çok iyi biliyorum	İyi biliyorum	Aşağı yukarı biliyorum	Pek iyi bilmiyorum	Hiç bilmiyorum
37. İşinizin tam olarak neden ibaret olduğu kafanızda net mi?	Çok net	Yeterince net	Aşağı yukarı net	Pek net değil	Hiç net değil
38. Çalışmakta olduğunuz kısımda veya ekipte size ne kadar sorumluluk düşüyor?	Çok az	Az	Sınırlı	Fazla	Çok fazla

39. Bir makinenin çalıştırılmasında/ kullanılmasında ne kadar sorumluluğunuz var?	Hiç/ Çok az	Az	Sınırlı	Fazla	Çok fazla
40. Diğer çalışanların güvenliği konusunda ne kadar sorumluluğunuz var?	Çok az	Az	Sınırlı	Fazla	Çok fazla
41. Diğer çalışanların geleceğinden ne derece sorumlusunuz?	Çok az	Az	Sınırlı	Fazla	Çok fazla
42. Zaman zaman size ters gelen emirler alıyor musunuz?	Hemen hemen her zaman	Sık	Bazen	Nadiren	Neredeyse hiç bir zaman
43. Bir işi istediğinizden çok farklı bir biçimde yapmak zorunda kaldığınız oluyor mu?	Hemen hemen her zaman	Sık	Bazen	Nadiren	Neredeyse hiç bir zaman
44. Yapmamayı tercih edeceğiniz bir işi yapmak zorunda kaldığınız oluyor mu?	Hemen hemen her zaman	sık	Bazen	Nadiren	Neredeyse hiç bir zaman
45. Şef ya da şeflerinizle anlaşma durumunuz nasıl?	Çok iyi		İyi	Orta	Kötü
46. İş arkadaşlarınızla anlaşma durumunuz nasıl?	Çok iyi		İyi	Orta	Kötü
47. Şef ya da şeflerinizle anlaşmazlıklar oluyor mu?	Çok sık		İyi	Orta	Kötü
48. İş arkadaşlarınızla anlaşmazlıklar oluyor mu?	Çok sık		İyi	Orta	Kötü
49. İşyerinizde bir sorun olduğunda şef ya da şeflerinizle bu sorunu tartışabilir misiniz?	Her zaman tartışabilirim		Bazen tartışabilirim	Sıklıkla tartışabilirim	Hiçbir zaman tartışamam
50. İşyerinizde bir sorun olduğunda iş arkadaşlarınızla bu sorunu tartışabilir misiniz?	Her zaman tartışabilirim		Bazen tartışabilirim	Sıklıkla tartışabilirim	Hiçbir zaman tartışamam
51. İşinizle ilgili zorlandığınızda şef ya da şeflerinize ne ölçüde güvenebilirsiniz?	Her zaman		Sıklıkla	Bazen	Hiçbir zaman
52. İşinizle ilgili zorlandığınızda iş arkadaşlarınızla ne ölçüde güvenebilirsiniz?	Her zaman		Sıklıkla	Bazen	Hiçbir zaman
53. İşinizde şef ya da şefleriniz tarafından takdir edildiğinizi düşünüyor musunuz?	Her zaman		Sıklıkla	Bazen	Hiçbir zaman
54. İşinizde iş arkadaşlarınız tarafından takdir edildiğinizi düşünüyor musunuz?	Her zaman		Sıklıkla	Bazen	Hiçbir zaman
55. İşinizi seviyor musunuz?	Her zaman		Sıklıkla	Bazen	Hiçbir zaman
56. Yaptığınız iş sizce bir anlam taşıyor mu?	Her zaman		Sıklıkla	Bazen	Hiçbir zaman
57. İşinizi diğer işlerle karşılaştırdığınızda önemli buluyor musunuz?	Her zaman		Sıklıkla	Bazen	Hiçbir zaman

Aşağıdaki sorular iş güvencesi ile ilgili düşüncelerinizi öğrenmek amacıyla sorulmuştur.

58. Sanırım isten çıkartılacağım	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Hiç
59. İşimin geleceği konusunda kaygı duyuyorum	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Hiç
50. İşimi kaybetmekten korkuyorum	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Hiç

51. Yakın gelecekte işten atılacağımı düşünüyorum	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Hiç
52. Bu işyerinde isimde kalıcı olacağımdan eminim	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Hiç
53. Çalıştığım işyerinde ilerleme olanaklarım oldukça iyi	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Hiç
54. Bu kurumun bana yakın gelecekte daha iyi çalışma olanakları sağlayacağını hissediyorum	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Hiç
55. Çalıştığım kurumun bana gelecekte de gereksinim duyacağına inanıyorum	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Hiç
56. Bu kurumun bana daha iyi maddi olanaklar sağlayacağını düşünüyorum	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Hiç

TEŞEKKÜR

Tez dönemi benim için oldukça sancılı bir dönemdi. Hatta sadece benim için değil tüm sevdiğim insanlar ve beni sevenler için...

Eşim; benim sürekli ders çalışmam gerektiğini söylemem ama stresten elim ayağıma karıştığı için uzun bir süre neredeyse hiç bir şey yapamıyor olmam ve sürekli masa başında uyuklamam ve onun elinden bu konuda hiçbir şey gelmemesi. Bilse evlenir miydi bilmiyorum ama ☺ İyi ki var! O olmasa ne bu tez, ne de bu hayat çekilmez...

Ailem; ders çalışması gerektiği için kızlarının yüzünü neredeyse bayramdan bayrama görür oldular. Ama her sorduklarında daha bitmemişti ☹ İşin kötüsü onlara da sürekli, tez yazmanın ne kadar zor olduğunu bilmeyen (!) iyi niyetli duyarlı çevresi, kızlarının okulunu bitirip bitirmediğini soruyorlardı! Cevapsız sorular...beni hep çok seviyorlar ve hep yanımdalar; bunu bilmek harika bir duygu! Hayattaki tüm başarılarımda en büyük pay ailemin! İyi ki varlar...

Kız kardeşim; 13 yıldır bir türlü aynı şehirde yaşayamadığımız canımla sonunda aynı şehirdeyiz! Gerçi birlikte olamasak da o hep benim yanımda, canımda oldu! Kardeşim, ablam, kader arkadaşım, her şeyim oldu...Şimdi maalesef o da kpss-zede olduğu için aynı kaderi paylaşıyoruz aslında; ders çalışmalıyız! Ama biraz da birlikte eğlenceli bir şeyler yapsaydık fena olmazdı hani ☹ Hayırlısıyla şu tez bitsin de...

Ablam; hem evde, hem işte, gecede ve gündüzde her yerde, her zaman destekçim olan komşum ve ablam, canım artık kardeşinin bir an önce mürüvetini görmek istiyor ☺ Haklı da! Hem şu tez bi bitsin, daha Ankara'yı gezeceğiz birlikte...

Biricik harika bir ablam daha var. Bir dilim pasta ve bir bardak çay bu kadar lezzetli olabilir miydi onsuz? Bu kaçamaklar onca stresin içinde nefes alabildiğim yegane zamanlardandı! Biliyorum ki en az benim kadar rahatlayacak Özlemcik'in tezi bitince...

Abim; ilk günden beri dert oldum başına ☺ hele ki ilk isim araştırma ve tez illallah dedirtti! Gerçi kafama yediğim gitarların haddi hesabı yok ama ☺ Hak etmedim de değil...Üzgünüm ama, uzman olsam da benden kurtuluş yok☺

Can dostlarım; Yoğun iş temposunun yanında küçük kaçamaklar olan tatlı kahve sohbetleri hep TEZle bölündü ☺ her biri elbirliğiyle elinden gelenin fazlasını yaptı benim için! Orası benim ikinci yuvamdı! Hem Cemalis'in tadı da damağımızda kaldı! Bitse de gitsek☺

Asistan abla ve ağabeylerim, arkadaşlarım; her birinin tek tek emeği var bu tezde! Kimi zaman sımsıcak bir gülümseme, kimi zaman yeni öğrendiğim bir bilgi, kimi zaman dostça, kardeşçe uyarılar; "bitir artık şu tezi" diye ☺ Yolculuğumuza Halk Sağlığı'nda başlayıp, hayatın bizi farklı yollara götürdüğü tüm arkadaşlarımla yürek yollarımız hiç ayrılmayacak! (Halk Sağlıkçı olmayanlar da dahil☺)

Kürsüde çalışan tatlı insanlar ağabeyim, kardeşim oldu. Anket basma, katlama, zarflama, hocamla konuşmaya gitmeden önceki heyecanıma ortak olma ve daha birçokları...Şu tez bi bitsin, ellerinden zor kurtulacağım galiba☺ Haklılar ama ☺

Sanırım en çok hocamı yordum, üzdüm, istemeden ☺ Uzmanlık dönemim boyunca çok sıkıntılı günlerim oldu...Direnmemin ve Bursa'da kalmamın en büyük nedenlerinden biri hocamdı (bazen de en çok direncimi kıran☺). Tam vazgeçtim derken o bağladı beni Bursa'ya, Halk Sağlığı'na. Ona yeterince layık bir öğrenci olamadım☺ Ama inşallah uzman olunca göğsünü kabartacak, iyi ki emek vermişim dedirtecek işler yaparım!

Aynı temennilerim tüm hocalarım için geçerli. Umarım emeklerini boşa çıkartmam...

İlk Alaaddinbey'de açtım gözümü ve ilklerimi orada öğrendim, her birinin desteğiyle. Sonra Özlüce! Oraya koşarak, uçarak gidiyordum. Sımsıcak bir ortam, harika insanlar...ve Fethiye! Koşuşturmanın hiç bitmediği ama en bunaldığınız anlarda bile sizi gülümseten birbirinden tatlı insanların olduğu sıcak bir ortam. Kültür'de hep kısa süreli buldum ama orayı ve Kültürlüleri ☺ hep sevdim. En tatlı misafirliklerim orda geçti☺

Tezin toplama aşaması... Nilüfer Belediyesi çalışanları ile gönül bağımız hep vardı ve her biri bana çok destek oldu. Hepsine çok teşekkür ederim. Yıldırım Belediyesi bize yabancı olduğu için, açıkçası anket aşaması beni çok korkutuyordu. Ama orada iki harika insan; Özlem ve Serpil hanımın yardımları korkularımın tamamen yersiz olduğunu gösterdi. Özlem hanım benimle tek tek birimleri dolaştı; hiç yorulmadan, benden daha gayretli bir şekilde! Böyle bir iyiliği kimse kimseye yapmaz! Haklarını asla ödeyemem...

Bu tezde ve geçirdiğim beş yılda herkesin çokook emeği var! Gerçekten de Bursa, Halk Sağlığı her bir çalışanı ile ailem gibi oldu. Benimle birlikte, benden çok benim yanımda oldular! İyi ki hepimizi tanıdığımız!

Hepinize ook teŖekkr ederim! İyi ki varsınız...Bu arada iki kuzenimle de ev arkadaŖılıđı yaptığım harika iki yılım da yine Bursa sayesinde  Bursa'yı seviyorum...

Dip Not: TeŖekkrlerde de, düğün davetiyelerinde olduğu gibi hep unutulunanlar olur  Ama bilinir ki kasıtlı değildir  Her ne sr-ı lisan ettiysem affola...

ÖZGEÇMİŞ

1980 yılında Kütahya'da doğdum. İlkokulu 19 Mayıs İlkokulu'nda, Ortaokul ve Lise'yi Kütahya Ali Güral Anadolu Lisesi'nde bitirdim. 2004 yılında Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi'nden mezun oldum. 2005 yılında Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı'nda asistan olarak çalışmaya başladım.