

İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ ★ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**ÇALIŞANLARIN STRES YÖNETİMİNİN İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ SAĞLIĞI
AÇISINDAN ARAŞTIRILMASI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
KADER DOĞRU**

İş Güvenliği ve Sağlık Ana Bilim Dalı

İş Güvenliği ve Sağlık Programı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Recep YİĞİT

HAZİRAN 2017

İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ ★ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**ÇALIŞANLARIN STRES YÖNETİMİNİN İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ SAĞLIĞI
AÇISINDAN ARAŞTIRILMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kader DOĞRU

(Y601115026)

İş Güvenliği ve Sağlık Ana Bilim Dalı

İş Güvenliği ve Sağlık Programı

HAZİRAN 2017

İKÇÜ, Fen Bilimleri Enstitüsü'nün 60115026 numaralı Yüksek Lisans Öğrencisi Kader Doğru, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı “ÇALIŞANLARIN STRES YÖNETİMİNİN İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ SAĞLIĞI AÇISINDAN ARAŞTIRILMASI” başlıklı tezini aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı: **Yrd. Doç. Dr. Recep YİĞİT**
Dokuz Eylül Üniversitesi

Jüri Üyeleri: **Doç. Dr. Mehmet ÇEVİK**
İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Ahmet OKUR
Dokuz Eylül Üniversitesi

Teslim Tarihi : **23 Haziran 2017**

Savunma Tarihi : **11 Temmuz 2017**

ÖNSÖZ

Öncelikle tezimin her aşamasında, katkıları, yönlendirmeleri, özverisi ve bana verdiği sonsuz güvenden dolayı tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Recep Yiğit'e teşekkürlerimi sunarım. Tezimin başlangıcından sonuna kadar varlığını her daim hissettiren annem ve babama, kardeşlerime çok teşekkür ederim. Tezimin her aşamasında, sürekli iletişim içinde olduğum kahrımı çeken, tüm sıkıntılı anlarımda elinden gelenin fazlasını yapan canım dostum Nurgül Gürsu'ya şükranlarımı sunarım.

Tezimin hazırlanmasında anket sorularının doldurulmasında bana yardımcı olan tüm arkadaşlarıma ve emeği geçen herkese şükran duygularımı sunarım. Yoğun geçen tez çalışmalarında beni hiç yalnız bırakmayan manevi desteğini esirgemeyen, canım kardeşim Funda Algül'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Tez anketimim dağıtılmasında, doldurulmasında bana yardımcı olan arkadaşlarıma ve emeği geçen herkese teşekkürü bir borç bilirim. İşyerinde okulum için vardiyalarını veren ve pozitif enerjileriyle bana destek veren canım kardeşlerim Işıl Şimşek ve Tülay Öztürk'e desteklerinden dolayı çok teşekkür ederim.

Tanıdığım günden beri bana pozitif enerji veren ve en umutsuz günlerimde bile bana başarıyı aşılayan can arkadaşım İzmir İl Milli Eğitim Şeflerinden Meryem Bilgi'ye sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

HAZİRAN/2017

Kader DOĞRU

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
SEMBOL LİSTESİ	viii
KISALTMALAR LİSTESİ	viii
ŞEKİL LİSTESİ	ix
ÇİZELGE LİSTESİ	x
ÖZET	xiv
SUMMARY	xvi
1. BÖLÜM: GİRİŞ	1
2. BÖLÜM: STRES KAVRAMI	2
2.1. Stres Kavramı Ve Tanımı.....	2
2.2. Stresin Benzer Kavramlarla İlişkisi.....	6
2.2.1. Kaygı.....	6
2.2.2. Tehlike - kaygı.....	7
2.3. Stresin Türleri.....	8
2.3.1. Fiziki çevreden kaynaklananlar	8
2.3.2. İş veya meşguliyet konusundan kaynaklananlar.....	10
2.3.3. Psiko-sosyal özelliklerden kaynaklananlar.....	10
2.3.4. Zaman bakımından stresler	11
2.3.5. Olumlu-olumsuz stresler.....	12
2.4. Stresle Başa Çıkma Yolları	13
2.4.1. Bireysel yöntemler	13
3. BÖLÜM: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	19
3.1. İş Sağlığı.....	19
3.2. İş Güvenliği	19
3.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	20
3.4. Uluslararası Düzeyde İş Sağlığı ve Güvenliği.....	21
3.4.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	21

3.4.2. Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Birliği Direktifleri	22
3.4.3. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)	25
3.4.3.1. Türkiye'nin onayladığı İLO sözleşmeleri.....	25
3.5. Dünya Sağlık Örgütü (WHO).....	27
4. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE ETKİSİ.....	28
4.1.Örgütsel Stres Kaynakları.....	28
4.2. İş Gören	29
4.3.Stres ve Kişilik	30
4.4. Kişilik Tipi Ölçeği.....	31
4.4.1. A tipi davranış özellikleri	32
4.4.2. B tipi davranış özellikleri.....	33
4.5. İş Stresinin Nedenleri	34
4.5.1. Aşırı iş yükü.....	36
4.5.2. İşin sıkıcı olması	37
4.5.3. Düşük ücret.....	38
4.5.4. Rollerdeki belirsizlik.....	39
4.5.5. Zaman yönetimi	42
4.5.6. Çalışma koşulları	43
4.5.7. Aydınlatma.....	43
4.5.8. Sıcaklık	45
4.5.9. Gürültü.....	46
4.6. İş Stresi ve Hastalık İlişkisi	47
4.6.1. Stres ve koroner kalp hastalığı.....	47
4.6.2. Stres ve baş ağrıları.....	48
4.6.3. Bağışıklık ve kanser.....	48
4.7. İş Yaşamındaki Stresle Başa Çıkmada Örgütsel Stratejiler	49
4.7.1. Destekçi bir örgütsel hava yaratmak.....	49
4.7.2. İş zenginleştirilmesi (job enrichment)	49
4.7.3. Örgütsel rollerin belirlenmesi ve çatışmaların azaltılması	50
4.7.4. Mesleki gelişim yollarının belirlenmesi	50
4.7.5. İşyerinde neşeli bir ortam yaratmak.....	51
5. BÖLÜM: YÖNTEM	53
5.1. Araştırmanın Amacı	53
5.2. Veri Toplama Yöntemi.....	53

5.3. Araştırmanın Veri Analizi	53
5.4. Veri Toplama Araçları.....	54
6. BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM.....	55
6.1. Araştırma Kapsamındaki Katılımcıların Kişisel Özellikleri	55
6.2. Örgütsel Stres Ve İş Sağlığı Ve Güvenliği Ölçeğine İlişkin Bilgiler	57
6.3. Katılımcıların Örgütsel Stres Ölçeğine İlişkin Görüşleriyle İlgili Bulgular ve Yorumlar	57
6.4. Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçeğine İlişkin Görüşleriyle İlgili Bulgular ve Yorumlar	71
6.5. Katılımcıların Örgütsel Stres Ölçeğine İlişkin Görüşleriyle İlgili Bulgular ve Yorumlar	92
7. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	111
KAYNAKLAR	113
EK A	129
ÖZGEÇMİŞ.....	132

KISALTMALAR

DB	Genel ses şiddeti
İLO	Dünya çalışma örgütü
İS	İş sağlığı
İSG	İş sağlığı ve güvenliği
İSİG	İş sağlığı ve güvenliği kanun yönetmelik ve tebliğler ile ilgili çalışanların korunmasını sağlamaya yönelik uygulamalar bütünüdür.
MMS	Merkezi sinir sistemi
WHO	Dünya sağlık örgütü

SEMBOL LİSTESİ

%	: Yüzde
d	: Örneklem hatası
F	: F tablo değeri
f	: frekans
H₀	: Anlamlı bir farklılık göstermez.
H₁	: Anlamlı bir farklılık gösterir.
N	: Evren birim sayısı,
n	: Örneklem büyüklüğü
p	: Significance (anlamlılık)
P	: Evrendeki X'in gözlenme oranı
r	: Korelasyon Katsayısı
R²	: Açıklayıcı
s	: Evren standart sapması
sd	: serbestlik derecesi
Ss	: Standart Sapma
t	: t-testi
Z	: yatay ve dikey şekilde ve sistemli ve periyodik bir tablodur
\bar{X}	: Ortalama

ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 6.1: Araştırmaya katılan kişilerin demografik özellikleri.....	55
Çizelge 6.2: Katılımcıların örgütsel stres ölçeğine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri.....	58
Çizelge 6.3: Katılımcıların örgütsel stres alt boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri.	61
Çizelge 6.4: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği algı düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem t-testi sonuçları.	61
Çizelge 6.5: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği algı düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem t-testi sonuçları.	62
Çizelge 6.6: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği algı düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü anova testi sonuçları.....	64
Çizelge 6.7: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği algı düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü anova testi sonuçları.....	66
Çizelge 6.8: Katılımcıların örgütse stres ölçeği algı düzeylerinin kurumda çalışma süresine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü anova testi sonuçları. 68	
Çizelge 6.9: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği algı düzeylerinin sektörde çalışma süresine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü anova testi sonuçları. 69	
Çizelge 6.10: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeğine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri.....	72
Çizelge 6.11: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği alt boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri.....	77

Çizelge 6.12: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği algı düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem t-testi sonuçları.	78
Çizelge 6.13: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği algı düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem t-testi sonuçları.	80
Çizelge 6.14: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği algı düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü anova testi sonuçları.	82
Çizelge 6.15: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği algı düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü anova testi sonuçları.	84
Çizelge 6.16: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği algı düzeylerinin kurumda çalışma süresine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü anova testi sonuçları.	87
Çizelge 6.17: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği algı düzeylerinin sektörde çalışma süresine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü anova testi sonuçları.	90
Çizelge 6.18: Katılımcıların örgütsel stres ölçeğine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri.	93
Çizelge 6.19: Katılımcıların örgütsel stres alt boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri.	95
Çizelge 6.20: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği algı düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem t-testi sonuçları.	96
Çizelge 6.21: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği algı düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem t-testi sonuçları.	97
Çizelge 6.22: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği algı düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü anova testi sonuçları.	98
Çizelge 6.23: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği algı düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü anova testi sonuçları.	100

Çizelge 6.24: Katılımcıların örgütse stres ölçeği algı düzeylerinin kurumda çalışma süresine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü anova testi sonuçları.	102
Çizelge 6.25: katılımcıların örgütsel stres ölçeği algı düzeylerinin sektörde çalışma süresine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü anova testi sonuçları.	103
Çizelge 6.26: İş sağlığı güvenliği alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirleyen pearson korelasyon katsayısı sonuçları.....	104
Çizelge 6.27: Örgütsel stres alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirleyen pearson korelasyon katsayısı sonuçları.....	107
Çizelge 6.28: Örgütsel stres ile isg arasındaki ilişkiyi belirleyen pearson korelasyon katsayısı sonuçları.	109
Çizelge 6.29: isg bağımlı değişken olmak üzere regresyon analizi sonuçları.	110

ŞEKİL LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1: Stresin oluşumu.....	2
Şekil 2.2: Stres belirtileri.....	5
Şekil 2.3: Stres Kaynakları ve Potansiyel Sonuçları.....	8
Şekil 2.4: Stres Skalası.....	12
Şekil 2.5: Derin nefes.....	15
Şekil 4.1: Özlem Çan Grafik Tasarım - Akdeniz Üniversitesi (İletişim Fakültesi)...	29
Şekil 4.2: Kişisel stres kaynakları.....	32
Şekil 4.3: İşin duygusal yükünün ağır olması.....	36
Şekil 5.1: Araştırma modeli.....	53

ÇALIŞANLARIN STRES YÖNETİMİNİN İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ SAĞLIĞI AÇISINDAN ARAŞTIRILMASI

ÖZET

Bu araştırma, çalışanları stres yönetiminin iş güvenliği ve sağlığı açısından incelenmesini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmanın ana kümesini İzmir ilinde çalışan personeller oluşturmaktadır. Olasılıklı olmayan örnekleme yöntemine göre uygunluk temelinde seçim yapılmış ve çalışan personele toplam 350 anket dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerden 310 adedinden geri dönüş alınmış ve geri dönüş alınan anketler içerisinde, anketlerin bir kısmının boş olması ve verilerin tutarsızlıklarından dolayı 300 örnekleme ulaşılmıştır.

Araştırma anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Önceden hazırlanan anket formları, iş yerlerine tek tek gidilerek çalışan personellere birebir ulaştırılmıştır. Araştırmada çalışanlara toplam iki adet ölçek ve form sunulmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği ve örgütsel stres ölçeklerindeki alt boyutlarına ait ortalama puanların çalışanların demografik özelliklerine göre karşılaştırılmasında verilerin dağılımı parametrik (normal dağılım) olduğundan (iki grup için) t testi ve (üç ve daha fazla grup için) varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık gösteren sonuçlarda anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek adına, varyanslar homojenlik gösterdiğinde post hoc testlerinden Scheffe testi, varyansların homojenlik göstermediğinde Tamhene testleri kullanılmıştır. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alt boyutları arasındaki ve örgütsel stres ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Son olarak iş sağlığı ve güvenliği bağımlı değişken ve örgütsel stres bağımsız değişken olarak ele alınmış, örgütsel stresin iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisini incelemek amacı ile regresyon analizi yapılmıştır.

Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, iş performansına etki eden nedenler ve stres, iş yükü nedeni ile stres kaynakları, örgütsel yönetimle ilgili stres ve kaynakları, örgütsel yönetimin çalışanın eşitliği ile ilgili stres kaynakları, örgütsel stres algılarının cinsiyetlerine göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine desteği ile yönetimin İSG eğitimini önemsemesi arasında pozitif yönlü yüksek kuvvetli bir ilişki vardır.

Yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine desteği ile çalışanların İSG bilgi ve yeterliliği arasında pozitif yönlü orta kuvvetli bir ilişki vardır. Yani başka bir deyişle yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine desteği algısında bir artış olduğunda çalışanların İSG bilgi ve yeterliliği algısının artabileceği belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: İş güvenliği, iş sağlığı, stres ve yönetimi.



INVESTIGATION OF EMPLOYEE'S STRESS MANAGEMENT IN TERMS OF JOB SECURITY AND WORK HEALTH

SUMMARY

The aim of the research is to investigate the stress management of workers in terms of work safety and health. The population of the research is staff working in İzmir province. A selection was made on the basis of conformity according to the non-probability sampling method and a total of 350 questionnaires were distributed to the working staff. 310 of the distributed questionnaires were returned and only 300 of them are accepted as sample because of the lack of some of the questionnaires and inconsistencies of the data.

The research was conducted by survey method. Previously prepared questionnaires were sent individually to the employees at workplaces. A total of two scales and forms were presented to the researchers.

In the comparison of the mean scores of the subscales of occupational health and safety and organizational stress scale according to the demographic characteristics of the employees, t test and variance analysis (for three groups and more) were used because the distribution of the data was parametric (normal distribution). When the variances showed homogeneity, one of the post hoc tests the Scheffe test was used and the Tamhene tests were used when the variances were not homogeneous, in order to determine from which groups the significant differences in the outcome of the variance analysis were significant among the groups. Pearson's correlation analysis was used to determine the relationship between employees' job health and reliability subscales and organizational stress scale subscales. Lastly, occupational health and safety-dependent variables and organizational stress were considered as independent variables and regression analysis was conducted with the aim of examining the effect of organizational stress on job health and reliability. Lastly, occupational health and safety-dependent variables and organizational stress were considered as independent variables, regression analysis was conducted with the aim of examining the effect of organizational stress on job health and reliability.

As a result of the t-test to determine whether the participants had significant differences according to the organizational stress scale sub-dimension perceived gender, the causes and stresses affecting job performance, job stress and stress sources, stress and resources related to organizational management, organizational management Stress sources, and gender of organizational stress perceptions, the difference between the groups was not statistically significant.

There is a strong positive relationship between management's support for occupational health and safety and care for management's ISG education.

There is a positive moderate relationship between management's job health and safety and employees' ISG knowledge and sufficiency. In other words, it has been determined that employees' perception of ISG knowledge and sufficiency may increase when there is an increase in management's sense of job health and safety support.

Key words: Work health, job security, stress and management.



1. BÖLÜM: GİRİŞ

Stres, yaşantımızın her alanında önemli bir rol oynamaktadır. İnsanoğlunun, varoluşundan itibaren stres baş göstermiştir, fakat gelişen teknoloji, insan ihtiyaçlarının artması ve rekabetin olması nedeniyle bireyin strese eğilimi biraz daha artmıştır.

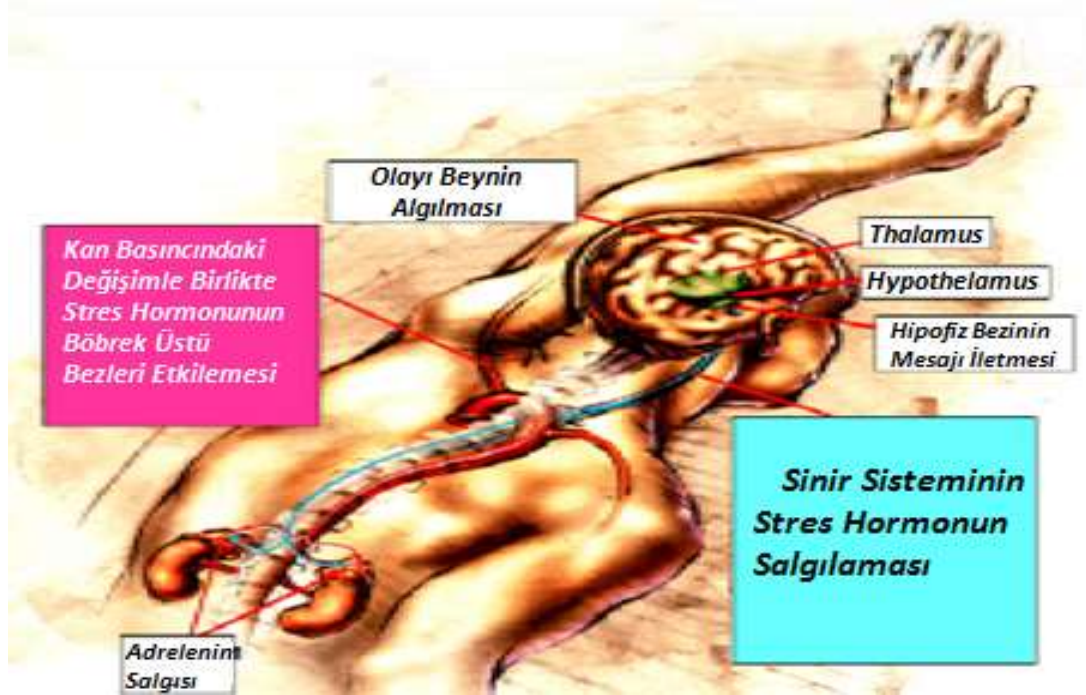
Her insanın, strese verdiği tepki aynı değildir burada aynı olmamasının sebebi; insanın yaşadığı çevre, kişilik özellikleri, çalışma şartları ve strese karşı tutumu en önemli etkenlerdendir. Yaşamımızın her alanında strese maruz kalmaktayız, özellikle de çalışma hayatında maruz kaldığımız stres, fizyolojik ve ruhsal yönden geri dönüşü olmayan hasarlar bırakmaktadır. Kişinin kendinden ve çevresinden kaynaklanan strese bireysel yöntemlerle çözüm sağlaması mümkündür fakat örgütsel streste çalışanın örgütsel olarak desteklenmesi gerekmektedir. Örgütsel Stres maruz kalan çalışanın işveren tarafından desteklenmesi ve stresle başa çıkmada önlem yollarının olması gerekmektedir. İş sağlığı yönünden stresin mikroorganizmada bıraktığı hasarlar incelendiğinde, koroner kalp hastalıkları, kronikleşen baş ağrısı, kanser ve ruhsal bozukluklar bulunmaktadır. Bütün işyerlerinde çalışanların rahat bir ortamda çalışması sağlanmalı ve rehabilitasyon birimlerinin olması gerekmektedir.

Bu çalışmada her çalışma grubundan çalışanlarla anket yapılmış ve stresin etkileri araştırılmaya çalışılmıştır. Çalışanın maruz kaldığı olumsuz stresler etmenleri, başa çıkma yolları ve özellikle örgütsel stresin iş güvenliği ve sağlığı yönünden çalışanda oluşabilecek olumlu ve olumsuz etkilerin araştırılması yapılmıştır ve araştırma neticesinde gerek örgüt yöneticilerinin gerekse çalışanların alması gereken önlemler ve çözüm yolları üzerinde çalışılmıştır. Yapılan çalışmada bireysel stresin demografik özellikleri, kişisel psikolojik etmenler, örgütsel risk etmenlerinin stresle olan, ilişkisi ve mikroorganizmaya olan etkileri araştırılmış ve çözüm önerilerinde bulunulmuştur. Çalışmamızda strese maruz kalan çalışanın yaşadığı psiko-sosyal etmenler ve çözüm önerileri üzerinde durulmuştur.

2. BÖLÜM: STRES KAVRAMI

2.1. Stres Kavramı Ve Tanımı

Stresin birçok tanımı mevcuttur. Stres kavramının kökeni Eski Fransızca estresse "darlık" sözcüğünden alınmıştır ve İngilizce olarak türetilmiştir. Bilim dünyasında stresi 17.yy'da 'elastiki nesne ve ona uygulanan dış güç arasındaki ilişkiyi açıklamak üzere Robert Hook tarafından kullanılmıştır [1]. Çinliler ise stresi 'tehlike' ve 'fırsat' kelimelerinin sembollerinin karışımı olarak tanımlamışlardır. 18.yy'da değişen ve gelişen dünya şartlarına göre tüm canlı ve cansız organizmalar üzerinde yapılan baskı olarak anlam kazanmıştır.



Şekil 2.1: Stresin oluşumu [67].

Stres neredeyse bütün bilim dallarının konusu olmuş ve birçok araştırmanın içerisinde yer almıştır. Stres kavramı bir olay, olgu ve şiddet karşısında yeterli olamama, gerilme ve şiddette maruz kalma anlamlarını taşıyan Latince "estrica", eski Fransızca "estrece" sözcüklerinden doğmuştur ve gelişen teknoloji ve ilerleyen bilim karşısında kuvvet, şiddet, güç gibi anlamlarda nesnelere, kişiye, organa ve psikolojik

yapıya yönelik olarak karşılık bulmuştur. Selye'nin stres tanımına göre, organizmanın güç durumda bırakılması ve/veya bazı fiziksel uyarıcılar sonucunda ortaya çıkan savaşıma, kaçınma tarzında bir belirti sağlamak için gösterdiği yaygın tepkisidir [2].

Hans Selye stres kavramını ilk dile getiren kişidir. Organizmanın her türlü değişmeye özel olmayan (yaygın) tepkisi olarak tanımlamıştır. Hans Selye'nin çok benimsenen bu tanımına göre stres, memnuniyet verici olup olmadığına bakılmaksızın her türlü isteme bedenine uyum sağlamak için gösterdiği yaygın tepkisidir [1]. İnsan bedenine strese verdiği tepki her durumda farklıdır. Kötü bir haber alınması halinde verdiğimiz tepki; korku, endişe ve kaygı içerirken, mutlu bir haber alınca verilen tepki tebessüm, heyecan ve bazen de çığlıkla içermektedir. Üstesinden gelemediğimiz ve mücadele gücümüzün olmadığı stres bizim için en tehlikelidir. Stresin üstesinden gelebilmemiz için şiddet, korku ve endişeye hazırlıklı olmamız gerekmektedir. Schermeron'a göre stres, gerçekleşmesi güç istekler, kısıtlamalar ya da imkânlarla karşılaşıldığında, kişi tarafından verilen reaksiyondur [3]. Iwancevich ve Matteson stres teriminin tanımını; üç bileşenin birbirleriyle olan etkileşimi olarak tanımlamıştır, bunlar uyarıcılar, reaksiyon ve etkinliktir. Cox (1978) stresi, kişi ve doğal ortamı arasındaki komplike ve hareketli etkileşim sisteminin aracı olan ve bireyi tehdit eden bir parçası olarak tanımlanmıştır. Appley ve Trumbull, Cox'un stres tanımı, birey ortam ile olan etkileşimini desteklemişlerdir.

Iwancevich, Gibson ve Donnelly' nin kapsamlı olarak çalıştığı ve çağımızda kullanımı en yaygın olan açıklayıcı kavram olarak stres, kişiler arası değişiklik ve ruhsal süreçler yoluyla gösterilen birbirleriyle uyum içinde olan ve bireyi üst düzey psiko-sosyal veya fizyolojik olarak zorlayan rastgele hareketlerin, karşılaşılan netice veya hadisenin organizmaya etki eden sonucudur [3]. Steadman's medikal sözlük stres tanımı; bedenine olağan psikolojik seyrini değiştiren olumsuz etki eden ve normalin dışında olana karşı, bedenine vermiş olduğu reaksiyondur. Dış çevreden kuvvet uygulanan rastgele bir etkinin bir sonucu olarak vücudun gösterdiği direnmedir. Kişide, gerginlik ve istikrarsızlığın meydana gelmesinde önemli olan etkenin fizyolojik ya da ruhsal reaksiyon şeklinde belirtilmektedir. Stres, bireyin fiziksel veya psikolojik ölçütlerinin kuvvet kullanılarak ve baskı altında tutulmasıyla meydana çıkan bir olgudur [4].

Stresi inceleyen birçok bilim insanı tarafından stres organizmanın olumlu reaksiyon karşısında gösterdiği tepkime olarak belirtilmiştir. Araştırmacıların yapmış olduğu çalışmalar neticesinde stres insan davranışının boyutu üzerinde durulmuş ve ‘distress-yıkıcı etkisi incelenmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda kişilerin stres karşısında verdikleri direnç farklıdır ve stres karşısında zayıf direnç gösteren kişilerin tedavisi zor olan hastalıklara yakalandıklarını ve öbür taraftan kişinin başarımını olumlu etkileyen ‘eustress-yapıcı stres olmuştur. Stresi iki grup altında yapıcı ve yıkıcı olarak ayıran Jessie Bernard’dır. Yapıcı stres; insan yaşının ilerlemesiyle ona mutluluk, bol kazanım, enerji veren ve daima devam etmesi istenen bir durumdur. Selye; ise stresin yapıcı olması üzerinde durarak, yıkıcı stresle eş değer olup olmadığını incelemiştir [4]. Çağımızda stres iki ana gruba ayrılmıştır. Bunlardan ilki; kişinin fiziksel çevresi arasındaki etkileşimi açıklayan tanımlar, ötekisi ise kişiyi dış çevreden gelen etki ve isteğe verdiği tepkinin başlangıç noktası olarak belirtmişlerdir [5].

Stres genellikle olumsuz olarak nitelendirilmektedir. Bilim insanlarına göre; “Kişinin çevreden gelen tüm olumsuzluklara karşı verdiği reaksiyon olarak belirtilmiştir”. Birçoğumuz için ‘Stres’ gerginlik, şüphe, kızgınlık gibi olumsuz kavramları aklımıza getirmektedir. Stres genellikle olumsuz olarak nitelendirilmesinin aksine yararlı yanları da mevcuttur ve kişiye yararı bulunmaktadır. İyi stres kişinin yaşantısı boyunca kazanabileceğinin en çoğu için vereceği mücadele antipatik gücü oluşturur. Bu açıklamadan sonra bu stresi teknik dilde uyarıcı olarak nitelendirebiliriz. Yeterince uyarıcımız olmazsa okula gidemeyiz, normal yaşantımıza devam edemeyiz. Sevdiğimiz birinden aldığımız çiçek bize hoş duygular hissettirmektedir. Kendimizi iyi hissetmemize neden olan stresler iyi streslerdir. Kötü stres; insanları bunaltan ve baskı altında tutan durumlarda sorunla ilgili çözüm sağlanamazsa, psikolojik ve fiziksel rahatsızlıkların kronik bir hal almasına neden olmaktadır [1].



Şekil 2.2: Stres belirtileri [3].

Cüceloğlu'na göre, stres, "Kişinin hem fizyolojik hem de sosyal çevresindeki olumsuzluklara sebebiyle vücut ve ruhsal gücünün ötesinde çaba harcamasıdır" Selye, kişiyi en etkin şekilde etkileyen çevresel uyarıcı olarak stresi görmüştür. 1950 yılında yaptığı bir araştırmada stres kavramını kişinin çevreye karşı aldığı tutum olarak nitelendirmektedir. Selye bu sonuç karşısında; stres ve stresör olarak iki kavramı öne atmıştır. Kişide çevresel uyarıcılar sonucunda kişide birçok tepki yaratmasına stresör, Stres ise kişinin çevresel uyarıcılara gösterdiği tepki olarak tanımlamıştır. Selye; bu tanımların sonucunda, kişinin tüm çevresel stresörlere karşı kişinin gösterdiği tepkimerdir olarak tanımlamıştır. Selye tarafından stres, mikroorganizmanın iş ve dış çevresi tarafından baskıya maruz kaldığı durum olarak nitelendirmiştir. Stresi Selye; her durumda insan bedeninde sürekli olan tüm farklı uyarıcıların bileşkesidir. Tüm vücut fonksiyonlarının işlevleri, kasılmalar, salgınlar vb. Normal ve gerekli olan bir yaşam sonucu olarak stresi tanımlamaktadır [6].

En kapsamlı anlamda stres; insan kapasitesinin sınırlarını ve kişi ile çevresi arasındaki uyumu tahrip eden olumsuzluklar olarak tanımlanmaktadır [7].

Stres, insan üzerinde hem ruhsal hem de fiziksel etkisi olan bir etmendir. İnsan tüm yaşantısı boyunca stres maruz kalmaktadır. Strese ilk önce insanın pozitif olarak bakması gerekmektedir. İnsan; aile, özel, iş ve sosyal yaşantısında hep değişim ve gelişim içinde olduğu için kendini yetersiz hissetmektedir. Dünya geliştikçe

insanoğlunun ihtiyaçları artmaktadır. Artan ihtiyaçları karşılama yarışında olan insan; aile, iş ve sosyal yaşantısında beklentilerini karşılırsa mutlu, karşılayamazsa mutsuz olacaktır. Aile bireylerinin hastalanması ve ölümü de bireyi strese sokmaktadır. İnsan hastalanmanın ve ölümün herkesin başına gelinebileceğini düşünürse karşılaştığı ve kötü olarak değerlendirdiği her olaydan stresin üstesinden gelebilecektir. İnsanın ideal ve hedeflerinin kapasite ve yetenekleriyle orantılı olması gerekmektedir.

2.2. Stresin Benzer Kavramlarla İlişkisi

2.2.1. Kaygı

Kaygının çıkmasına neden olan genellikle negatif duyguların yaşandığı durumlardır. Kaygının belirtileri genellikle dış çevreden kaynaklanır ve kişiye yaklaştıkça şiddeti artmaktadır. Duruma bağlı kaygı o şartlar içinde yaşanır ve bireyi baskı altında tutan durumla birlikte kaygıya ilişkin sendromlarda ortadan kalkar oysa devamlı kaygı bireye ait bir nitelik olarak yaşar ve bütün farklı durumlarda daha çok hissedilir ve yaşamın tümünü ele geçirir bu tür durumlarda bireyde asıl tehlike ile örtüşmeyen tepkiler meydana gelir [4].

Bireyin üstesinden gelemediği her durumda şüphelenmek, endişelenmek ve kasların gerilmesi normal karşılanmaktadır. Vücudumuzun olaylar karşısında verdiği doğal yanıt kaygıdır. Kaygının diğer türü ise sağlıklı kaygıdır. Sağlıklı kaygı tüm dikkatimizi bir noktada toplamamıza yardımcı olur ve bizim uyanık kalmamızı sağlar. Sağlıklı kaygı motivasyon sağlama, sorun çözme gibi durumları kolaylaştırır ve bize aksiyon almada yardımcı olur. Eğer hayatımızda olumsuz değişiklikler meydana geliyorsa ve sizin hayatınızı etkilemeye başladıysa kaygı sınırlarınızı aştığınızı ve kaygı kötümserliği sınırlarında olduğunuzu gösterir [8].

Kaygı genellikle, kişinin özgüven eksikliğinden, kendini yetersiz görmesinden veya bir olayın, olumsuz bir durum ile karşılaşılacağı düşüncesinden doğmaktadır. İnsan, sonucunu bildiği veya emin olduğu her konuda kendinden emin ve cesurdur. Sonucunu bilmediği ve kestiremediği her konuda korku, endişe ve kaygı içerisindedir.

- Anksiyetenin psikolojik belirtileri: endişe ve kaygının en temel belirtileridir.
- Çok fazla rahatsızlık verici diğer psikolojik belirtileri: tedirginlik ve endişe duyguları, olumsuz odaklanma, vücudun kasılması veya her saniye tetikte olmak, her şeyin en olumsuzunu düşünme, öfke kontrolünün güçlüğü, ruhsal çöküntü, panik hali,
- İnsan tutumun karşı belirtileri: kaygı oluşturan hallerden savunma davranışı, tepki vermeme, kaygılı bir durumla karşılaşınca meydana gelir,

Fiziksel belirtiler: kalp atışlarında hızlanma, kan basıncında düzensizlik, benzin solması, nefes alışlarında güçlük, hava açıklığı, boğazda gıcıklanma, asfiksi, yutkunmada zorlanma, mide bulantısı, istifra etmek, ishal, abdomen ağrı, pollakiuri, terleme, kızarma, fenalık basması, baş dönmesi, kendinden geçmek, eklem kasılmaları [9].

Endişe bozukluğu, tedavi edilmediği takdirde bireyde bir şeyleri yapabilme yetkinliğini kaybetmesine neden olmaktadır. Endişe bozukluğunun daha ileri evrelerinde kişinin ruhsal bozukluğuna neden olmaktadır. Endişe veya diğer bir adıyla anksiyete bozukluğunun beraberinde getirdiği depresyonla birlikte bireyin olağan yaşantısında düzensizlikler ve sigara, alkol ve hatta madde kullanımına eğilim başlamaktadır. Bu nedenle anksiyete bozukluğunun zaman kaybedilmeden tedavisine başlanması gerekmektedir. Yüksek kaygı ve endişe bireyde tansiyon-kalp hastalıkları ve kan dolaşım bozukluğu gibi riskleri de beraberinde getirmektedir. Önlem alınması halinde risklerin azalımı gözlenmektedir [10].

2.2.2. Korku - Kaygı

Kaygı; kaynağı belirsiz korkuya denir. Korku sorusunun cevabı ise; korku organizmanın ruhsal yapısını, sahip olduğu maddesel varlıklarını ve sosyal statüdeki yerinin tehdit edildiği durumlarda yaşanan, psikolojik ve ruhsal belirtilerin ilişkilendirildiği duygusal tepkidir [4].

Korku yaşantımızda var olan acı ve tehdit olarak ilk akla gelen bir olay neticesinde, tetikleyici bir tepki olarak ortaya çıkan yaşamsal bir sistemdir. Herkes idrak etsin ya da etmesin herhangi bir durumda korkuya yaşayabilir. Bir olay karşısında birey; korkuya kapılabilir ve korkuya sebep olan durumu terk etmek için reaksiyon gösterir. (bu duruma aynı zamanda dövüş-olduğun ortamı terk et tepkisi denilmektedir). Ancak yüksek gerilimli durumlarda (var olan durumu koruyamama ve korku salma

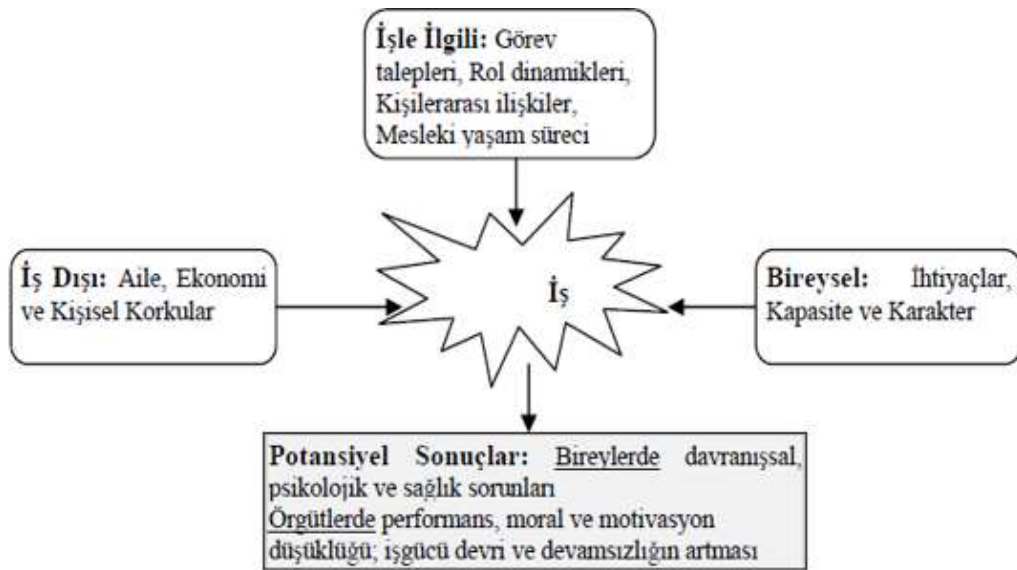
gibi) korkan kişi tepkisiz kalabilir veya kasların hareket etmemesi gibi tepkide vermesi mümkündür. John B. Watson, Robert Plutchik ve Paul Ekman gibi bazı psiko analizciler; korkunun insanın dünyaya gelişinden itibaren küçük his serilerinden biri olduğunu savunmuşlardır. Bu seriler çoğu durumda mutluluk, acı ve sinir gibi duyguları da kapsamaktadır. Sıkça karıştırılan iki kavram vardır ve bunlar korku ve kaygıdır. Korkunun meydana gelişi bellidir ve etki süresi azdır. Kaygıda ise neden belli değildir ve şiddeti uzun sürmektedir [11].

Bütün tanımlardan sonra stresi; organizmanın biyolojik, psikolojik ve sosyal yönden maruz kaldığı, baskı ve şiddet karşısında verdiği tepki olarak tanımlayabiliriz. Organizmanın strese verdiği tepki hepsinde aynı değildir. Örneğin, sınavdan kötü not alan iki öğrenciden biri, diğer sınavlardan hep kötü not alacağı yönünde düşünceye kapılarak diğer sınavlarda kaygı, endişeye ve korkuya kapılacağı gibi diğer öğrenci bunu bir fırsat bilerek diğer ders notlarının kötü gelmemesi adına daha çok çalışarak stresi olumlu bir şekle sokabilir. Burada stres karşısında kaygı ve endişenin de bireyi olumsuz yönde etkilediği görülmektedir.

2.3. Stresin Türleri

İnsana stres tepkisini tetikleyen durumları esas olarak üç grupta toplayabiliriz:

2.3.1. Fiziki çevreden kaynaklananlar



Şekil 2.3: Stres Kaynakları ve Potansiyel Sonuçları [68].

Kötü faktörler kişinin belirli isteklerinde ve fonksiyonlarında farklılıklara neden olur. Bu farklılıkların değişik aşamaları, farklı reaksiyonların ve şikâyetlerin meydana gelmesinde rol oynar. Bu belirtileri kan basıncında yükselme, otonomi bozukluğu, nefes almada güçlük, terleme, hissizlik, bitkinlik ve baş dönmesi olarak sıralayabiliriz [12].

İş yerindeki masa ya da oda veya iş alanı, çalışanlar için belli rahatlık ve güven sağlayıcı unsurlardır. İşin fiziksel çevre şartlarını oluşturan hava koşulları, aydınlanma, ısı, gürültü gibi unsurların çalışanların sağlığını, fizyolojik ve psikolojik durumunu etkilediği bilinmektedir. Belirttiğimiz stres yaratan bu etkenler kişinin vücut dengesini bozar ve kişiyi endişeye iter. İşyerindeki fiziksel çevre şartlarının çalışanlarda yarattığı etkiler araştırılmış ve psikolojik olarak mide ve cilt hastalıklarının ortaya çıktığı, fizyolojik olarak iş kazalarının ve devamsızlık oranlarının arttığı ortaya çıkmıştır. [13].

Kişinin gerek iş yaşamında gerekse özel yaşamında termal konfor şartlarının yetersiz olması kişide strese neden olmaktadır. Çalışma alanlarının ergonomik olmaması ya da işyeri düzenin çalışana uygun olmaması nedeniyle, çalışanlar arası iletişim bozukluklarına neden olmakta ve bu gibi problemler kişide stres yaratmaktadır.

Bütün açıklamalarda belirtildiği gibi, bireyin hem özel yaşantısı hem de iş yaşantısında karşılaştığı fiziksel çevre koşullarındaki olumsuzluklar birey üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır. Bu gösteriyor ki; stresin oluşma nedenleri birbirlerini besler durumdadırlar. Örnek verilirse; kişiden kaynaklanan stres ve örgütsel stresi oluşturan nedenler birbirlerini tamamlar niteliktedir ve etkilerini arttırabildiği gibi, çeşitli durumlarda veya bağıntı yüklenilen stres, çalışma ortamına ya da sosyal hayata taşınabilmektedir [14].

Fiziki çevreden kaynaklanan stres kişiyle doğrudan bağlantılı olmayan, kişinin yaşadığı çevrede ortaya çıkıp strese neden olabilecek durumları ifade etmektedir. Bu duruma örnek olarak, çevre kirliliği, nüfus yoğunluğu, kanserojen maddeler, sıcak ve soğuk gibi faktörler gösterilebilmektedir [15]. Yaşadığımız ev ve işyerinde sıcaklık derecesinin yüksek veya çok düşük olduğunu varsayalım; yüksek sıcaklık, göz bebeklerimizin kapanmasına ve büyümesine, uyku haline ve konsantrasyon bozukluğuna sebep olmaktadır. Düşük sıcaklık ise, yine konsantrasyon eksikliğine ve uyku haline sebep olmaktadır. Gürültünün yüksek düzeyde olduğu yerlerde, kişiler

eğer birbirlerini duymakta zorlanıyorlarsa o yerde gürültü probleminden söz edebiliriz. Gürültünün insan üzerinde olumsuz etkisi; duyma sorunu ve bunun getirdiği anlaşılamamaktan kaynaklı stres sorunlarıdır. İşyerlerinde çalışanın iş görmesine engel teşkil edecek düzeyde termal konfor sorunu mevcut ise çalışanlar işlerini rahat yapamadıkları nedeniyle stres altındadırlar.

2.3.2. İş veya meşguliyet konusundan kaynaklananlar

Kapasitenin üzerinde iş yüklenmesi, vardiyalı işler, götürü işler, kişinin yapabileceğinden daha az iş olması, zamanı yetiştirememesi, insiyatif kullanmada güçlük, vb. Kişinin çalışma ortamı veya yüklenmiş olduğu sorumluluklar da stres oluşumuna neden olmaktadır. Örneğin, vardiyalı çalışıyorsunuz ve parça başına yaptığınız işi yetiştirmeniz gerekiyor [17].

İş veya meşguliyet konusundan kaynaklı stres etmenlerinde, önce çalışanın kişilik envanteri iyi bilinmeli, sağlık durumu iyi gözetilmeli ve çalışanın kaldırabileceği ve kapasitesi ölçüsünde iş verilmesi gerekmektedir. Örneğin; A tipi kişilik özelliğine sahip bir çalışana, kapasitesinden düşük bir iş verilirse çalışan strese girmiş olacak ve işinden zevk almayacaktır. Örneğin; işitme problemi olan bir çalışana ikaz sesiyle çalışan bir makinenin kontrolünü sağlaması görevi verilmişse hem iş tehlikeye girecektir hem de çalışan iş kazasına maruz kalacaktır. İşyerlerinde; işe uygun çalışan, çalışana uygun iş denkliliğinin sağlanması gerekmektedir.

2.3.3. Psiko-sosyal özelliklerden kaynaklananlar

İnsan hayatında karşılaşılan sosyal stresler üçe ayrılmaktadır. Günlük stresler: Günlük hayatın basit gerilimleridir. Örneğin; iş randevusuna geç kalmak veya hesaba katmadığımız sürprizlerle karşılaşmak, elektrik kesilmesi sonucu ders çalışmamak, çocuk dikkatsizlik sonucu merdivenlerden düşmesi, işleri planladığımız gibi gitmemesi, bir, yemeğin fazla tuz katılması vb. Bu stres türleri gündelik streslere örnek olarak gösterilebilir. Günlük hayatta karşılaştığımız stresler; kısa sürelidir ve stresin şiddeti bireyi çok fazla yıpratmaz ve etkisi azdır. Stresin süresi uzadıkça bıraktığı hasar daha yıkıcı olmaktadır. İnsan sosyal bir varlıktır ve yalnızca iş hayatında stresle karşılaşmaz. Bu yüzden stres konusunda çalışanları kendi sosyal hayatlarından bağımsız düşünmemek gerekir. Bu stresten psiko-sosyal özelliklerden kaynaklanmaktadır. Kişinin hayatında karşılaşılan fiziksel veya sosyal çevreden

kaynaklanan tedavisi mümkün olmayan hastalı ya da yakınlarımızdan birisinin vefatı yaşam krizi özelliğindeki streslerden oluşmaktadır [17].

Gelişimsel stresler: Aşamalı olarak gelişen vakaların sebep olduğu stres türüdür. Burada konu olan kişinin küçüklüğünden yetişkinliğine kadar geçen sürede olan strestir. Örnek olarak, çocuğun ilköğrenime başlamasındaki sendrom, ergenliğe girme, ilk işe başlama, otuz beş yaş krizi, ileriki yaşlarda yaşlanmaya bağlı fizyolojik değişiklikler örnek verilebilir.

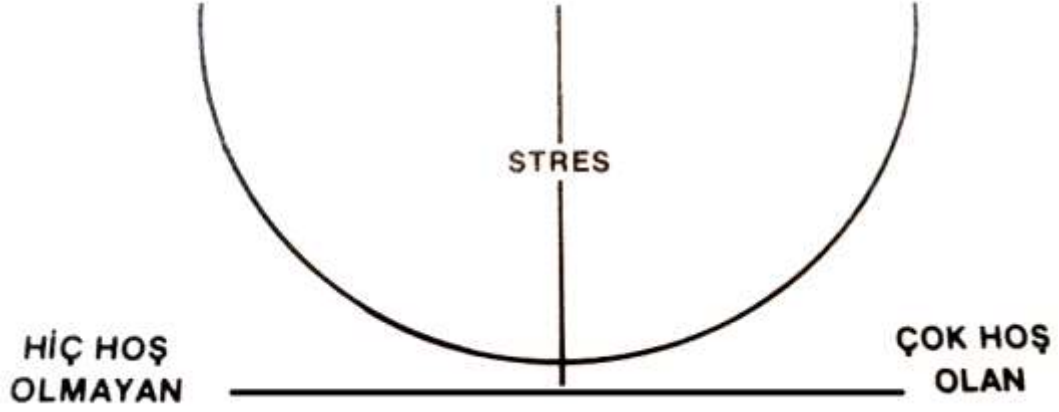
Hayat krizleri niteliğindeki stresler: Bireyin tüm yaşantısına biçim veren tehlikelerin meydana getirdiği streslerdir. Örneğin aile bireylerinden birinin ölmesi, kronik bir hastalığa yakalanması, işten atılması kişinin hapse atılması gibi vb. Özetle bu tür stresler bireyin çocuğun gelişiminden ve yaşlılığa kadar süreçte belli kalıpların değişmesidir. Bu durumlar aile bireylerinin alışmış olduğu etkileşimlerin birçoğunda veya birazından değişimlerin olmasıdır [18].

2.3.4. Zaman bakımından stresler

Kısa süreli stres: Genel olarak stresi tanımlarsak, kişinin doğal yaşamını bozan, ruhsal bir durumdur. Stres ruhsal, bedensel ve bireyin tutumları olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır. Kişiye göre değişiklikler gösteren stres, zaman bakımından farklılıklar göstermektedir. Stres çeşitlerinden ilki gündelik yaşamdan kaynaklanan ve süre olarak kısa olan streslerdir [1].

Uzun süreli-kronik stres: Uzun süreli stres alışılmışın dışında yaşanan tehlike ve olaylar neticesinde devam eden stres türüdür. Kişi uzun süren strese karşı savunmasızdır ve üstesinden gelemmez. Uzun süreli streslerde bireyin yaşantısında değişiklikler meydana gelir ve durağan bir şekilde devam eder. Hoşa gitmeyen tekdüze olan işler stresin en önemli çıkış noktalarındandır [1].

2.3.5. Olumlu-olumsuz stresler



Şekil 2.4: Stres Skalası [4].

Günlük hayatımızda davranışlarımıza yön veren üç duygu türü vardır. Olumlu duygular (positive feelings), Olumsuz duygular (negative feelings), ayrımsız duygular (feelings of indifference), Olumlu duygular, en geniş anlamda ‘sevgi’ sözcüğü ile tanımlanabilecek, saygı, güven, inanç, kabullenme, dostluk gibi duygular içerir. Olumsuz duygular kin, güvensizlik, küçük görme, düşmanlık, kıskançlık gibi zarar verebilecek olan duygulardır. Ayrımsız duygular, hoşgörüyü yardımcı olsalar bile, daha fazla bir yarar sağlamayan duygulardır. İşte bütün bu duygular bizim psikolojik yapımızı, duruşumuzu belirlerler. Bu hissettiklerimizle, kaygılı, korkulu, engellenmiş veya güvenli, rahat, doyumlu olabiliriz. Kısacası olayları algılar, değerlendirir ve onlara bu duyguları yükleriz. Böylece onlar ya stres ya da distres yükü taşırlar. Olayların distres yükünü azaltmak, en azından ayrımsız duygularla değerlendirmek bize rahatlık ve başarı getirecektir. Daha önce ayrıntılı bir biçimde anlatıldığı gibi duygular ‘insan ’ve ‘toplum ’arasındaki etkileşimlerde ‘sabit iç uyumunu homeostatik adaptasyonu temin eder. Olumlu tavır, yaratıcılığında olumlu duygu arttıracaktır. Hayatımızda olması gereken üç tane stres vardır; bunlar, Yenilikçi stres, Başarının stresi, sindirilmiş stres [4].

Herkes tarafından farklılık gösteren, pozitif seviyede olan stres, bireyde bulunan enerjinin açığa çıkmasında en önemli araçtır. Bireyde var olan enerjinin dışa vurumun da stresin, esnek olması ve istenildiği zaman kontrol altına alınabilmesi gerekmektedir [1].

Olumlu ve olumsuz strese verdiğimiz tepkimiz aynı görünse de aslında farklıdır. Bu tür stresler kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Bir topluluk karşında konuşmak bizim için korku ve tedirginliğe sebep olurken, bazılarımız ise bu işten para kazanarak olumsuz stresi, olumluya çevirmektedir. Her ne kadar stresi olumsuz bir duygu olarak değerlendiresek de olumsuz stresin nedenlerini iyi analiz edersek, bizi zorlayan ve ele geçiren tüm negatif duyguları, çalışmak, üretmek ve daha iyisini elde etme konusunda yol gösterici olarak kullanabiliriz [19].

Kemal Bayülkem'in söylemiyle; 'Stres, olumluya çevirdiğimiz sürece bize yüksek başarı getirmektedir'. Stres nükleer enerjiye benzer, doğru kullanılırsa yüksek performans ve enerji getirir. Etrafımızdaki başarılı insanlara baktığımızda birçoğunun stresi kontrol altına almayı başardıklarını görmektedir [20].

Stres vücutta biyokimyasal tepkilere neden olur. Kişisel bakış açısı biyokimyasal tepkilerin şeklini belirler. Olaylara olumlu yaklaşım, stres nedeniyle salgılanan zehirli salgıları engeller ve performans artırıcı bir etki olarak karşımıza çıkar. Disstres, kötü stresi etkisiz hale getirir ve güdüleyicidir. Korku, kaygı ve huzursuzluk yaratmaz. İyiliğe, güzelliğe, merhamete, sevgiye, yardıma, umuda yönelen streslerin yaşamı uzatıcı, bağışıklık sistemini güçlendirici etkisi vardır. Kötü stres ise yaşlanmayı hızlandırır, bağışıklık tepkilerini olumsuz etkiler. Kısaca olumsuz stres, sınırın altında kalan veya sınırın üzerine çıkan gerilim sonucunda ortaya çıkar. Olumlu stres ise sınırlar içerisinde oluşan durumlar için söz konusudur. Kişisel gelişimin meydana geldiği sınırı olumlu ve olumsuz stres arasındaki çizgi belirler [69].

2.4. Stresle Başa Çıkma Yolları

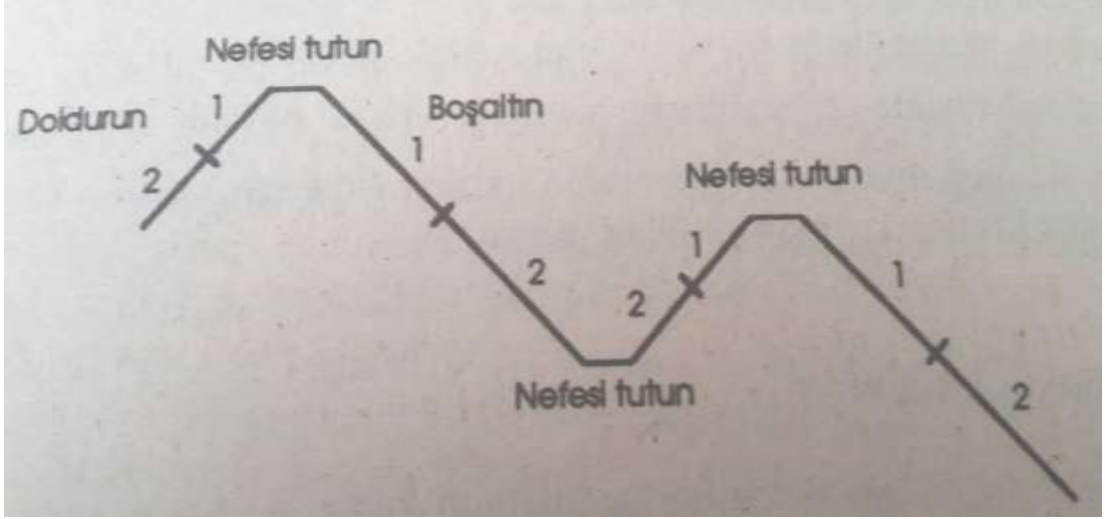
2.4.1. Bireysel yöntemler

Stresle başa çıkmada kullanılan bireysel yöntemlerde kullanılan bazı metotlar stresi yok etmede çok önemli ve gerekli bir yere sahiptir. Bulunan bu yöntemlerin çoğunda bireyin alışkanlıkları, bedensel, ruhsal veya davranışsal tutumların bir kontrol mekanizması tarafından engellenmesini öngörmektedir. Bu yöntem ile vücutta başlayan ve kişiye zarar veren stres tepkileri pasif hale getirilir. [21]

Bedenle ilgili teknikler: Bütün stres azaltma tekniklerinin son amacı, stresin yol açtığı istenmeyen sonuçları tersine çevirmek ve böylece stresin olumsuz sonuçlarını

ortadan kaldırmaktır. 1920 yıllarında ilk defa Jacobson tarafından fark edilen bu durum 1960'lardan sonra bir kalp uzmanı ve araştırmacı olan Herbert Benson tarafından bilim alanına bir teknik olarak kazandırılmıştır [4]. Dr. Malcolm Crutters bedende yüksek düzeyde duygusal ve sinirsel değişme olurken, bedensel hareket çok az ise, beden kimyasal yapısının bozulduğunu belirtmiştir. Bu duruma dūřmemek için stres altında olan bireylerin sık sık bedensel hareket yapısı gerekmektedir. [21].

Nefes egzersizi: Kalp ve akciğerlerin iyi çalışmasını sağlayan faktörlerden birisi de derin nefes almadır. Çünkü bu şekilde insanlar gerginliklerini azaltabilmektedirler. Bu alışkanlığı kazanmak için rahat bir biçimde oturarak veya uzanarak yavaş yavaş derin nefes almak gerekir. Bir dakika içinde normalde alınan nefes sayısının yarısı kadar düzenli ve ağır nefes alarak beş dakika bu alıştırma sürdürülmelidir. Bu nefes alma yöntemi iki kez tekrarlandığında stresin yol açtığı gerginlik azalır [22].



Şekil 2.5: Derin Nefes [18].

Fizik egzersizleri: Endişelenmeye karşı en kolay, en ucuz ve en doğal panzehir egzersizdir. Egzersiz; tansiyonunuzu düşürür, Öfke ve düş kırıklığını azaltır, Kendinizi daha iyi hissettirir, Uykuyu daha düzenli hale getirir. Konsantrasyona ve Böylece beynimize yardımcı olur [24]. Düzenli fizik egzersiz uygulamasının, sadece adrenalinin kullanılmasına değil, fiziki egzersiz sonrası elde edilen huzur, sükûnet, dinlenmişlik ve rahatlık duygularının yaşanmasını sağlayan serotonin denilen kimyasal bir madde salgılandığı da bilimsel araştırmalarca ortaya çıkarılmıştır [22]. Doğru egzersiz birçok amaca birden hizmet edebilir. Kas gücünü artırabilir, kilo vermeye ve almamaya yardımcı olabilir, kalbin beden dokularına kolaylıkla oksijen almasını kolaylaştırarak bedenin genel fizyolojik koşullarını iyileştirebilir. Egzersiz, bedenin stresle oluşan hormonlardan arınmasına yardımcı olur [7].

Stresi azaltan en etkin yöntemlerden biri düzenli egzersizdir. Egzersiz gergin kasları rahatlatır, uyumanıza yardımcı olur, sağlığınıza iyi gelir ve dinç olmaktan ileri gelen fiziksel stresi azaltır. Egzersiz yapmanın başka pek çok yararı da vardır; endorfin denilen ve egzersizle kan dolaşımınıza salgılanan kimyasallar, kendinizi pozitif, iyi ve mutlu hissetmenize yol açar [24]. Londra Üniversitesi Halk sağlığı bölümünde yapılan bir araştırmada aşikâr bir sağlık problemi olmayan bir grup insanla, kalp krizi geçirmiş olan 232 kişi incelenmiştir. Kalp hastası olan grupta %11 olan düzenli egzersiz alışkanlığı, sağlık problemi olmayan grupta %26 olarak bulunmuştur. Dr. Fleck NASA'daki stres laboratuvarının yöneticisidir. Özel bilgi alanı, EKG'de açık bir hastalık belirtisi olmayan kalp ritimlerinin şüpheli kalp ritmi

zamanla bazı kimselerde hastalık belirtisi olan ritimlere dönüşmesini incelemektedir. Dr. Fleck'in elinde toplanan bilgiler, düzenli bir egzersiz programına katılanların şüpheli kalp ritimlerinde bir kalp ritimlerinde bir azalma olduğu yönündedir [4].

Beslenme alışkanlıkları: Stresle başa çıkmada etkili yöntemlerden biride beslenme alışkanlıklarıdır. Düzenli ve sağlıklı beslenme stresin olumsuz etkisinin üstesinde gelmede önemli bir etmendir [23]. Yapılan araştırmalar sonucunda bazı yiyeceklerin stres uyarıcı etkisi yarattığını, çoğalttığını ve çoğu insanı strese karşı alışkın bir duruma getirdiğini göstermektedir. Kaloriden yoksun yiyecekler bağışıklık sistemini güçsüzleştirdiği için stresinde yoğun etkisiyle hastalıkların başlamasına neden olmaktadır. Vücutta birçok vitaminin eksik olması bireyin kilo vermesine zemin hazırlamaktadır. Uzun süreli ve olumsuz strese maruz kalınması halinde vitaminler daha çok tüketilmektedir. İçecekler içerisinde kafeinin olması stresin oluşmasına neden olmaktadır Yine tükettiğimiz üç beyaz koroner kalp hastalıkları olmak üzere birçok hastalığa neden olmaktadır [22].

Zihinsel teknikler: Kişinin hayal gücüyle kendisini rahatlatan bir ortamı düşünmesi ve stresin yarattığı olumsuz duygu ve fikirlerden uzaklaşmasına yardımcı olmaktadır. [27]. Stresin yıkıcı etkisinden kurtulmada ikinci bir yol olarak kişiye yardımcı olmaktadır. Hastaların iyileştirilmesinde en etkili yöntemlerden biri görüntülü hayal kurma yöntemidir. Beyin tümörü olan hastaların iyileşmesinde kullanılan bir yöntemdir. Örneğin; canadian Cancer Society'de (Kanada Kanserle Mücadele Derneği)kanserli hastalara bedenlerinde bir ışın kümesinin bulunduğu ve bunların kanserli hücreleri yok edeceği hayalini kurmaları öğretilmektedir ve bu hastaların iyileşmelerini kolaylaştırmaktadır [19].

Gevşeme teknikleri: Gevşeme egzersizleri CD ya da kasetler edinerek ya da bir uzmandan yardım alarak öğrenilebilir. Bireyin kaslarında oluşabilecek gerginliği, gerginlik oluşmadan fark edip kendi kendine gevşetebilmesidir. Gevşeme egzersizini uygulayan birey, gergin ortamlar öncesi uygulamayı yaparak ya da gün içerisinde gevşeme molaları vererek bedeni üzerinde kontrolü sağlayabilir [7].

Derinlemesine Gevşeme: Derinlemesine gevşeme yalnızca gerilim yokluğu demek değildir. Bu durum, 'savaş ya da kaç' tepkisi sırasında ortaya çıkan uyarılma durumunun fizyolojik karşıtı olarak düşünülebilir. Uyanık kalmanıza karşın, bedeniniz derin bir rahatlık içindedir. Sinir sisteminiz rahatlar, kaslarınızın gerginliği

azalır. Bedeninizin en uzak noktalarına doğru giden kan akımının hızlanmasından dolayı elleriniz ve ayaklarınızdaki ısı artar [25].

Aşamalı gevşeme: Aşamalı gevşeme, Edmund Jacobson tarafından 1920'lerde geliştirilmiştir. Dayanağı temel düşünceye göre, gevşeme durumunu ortaya çıkarabilmek için gerginlik durumunun iyice anlaşılması ve fark edilmesi gerekmektedir [25].

Hızlı gevşeme: Derinlemesine gevşemenin genel sağlığını için yararı çok büyük, ancak kullanımı her zaman pratik değildir. Hızlı gevşemede ise, her ne kadar çok derin bir rahatlama olmuyorsa da bu yöntemi istediğiniz her yerde ve her zaman kullanabilirsiniz [25].

Biofeedback: Biyolojik geribildirim aslında bilinen bir yönetimin uzanmasıdır. Kalp atışlarınızın hızını, elinizi göğsünüze koyduğunuzda far kedersiniz Solunumunuzda bir problem olduğunu, midenizin dolduğunu da fark etmek çok kolaydır. Ancak beyin dalgalarınızı, kas hücrelerinizi ya da kan basıncınızı göremez, tadamaz, hissedemez, duyamaz ve koklayamazsınız. Biyolojik geribildirim yönetimi, elektronik bir aygıtla bu olayların izlenmesini sağlayan gelişmiş bir tekniktir [25]. Biofeedback, bir anlamda insanın kendi iç fizyolojik faaliyetlerini gizleyebileceği bir penceredir. Biofeedback araçları, deriye bağlanan elektrotlar aracılığıyla kaydedilen bu etkinlikleri analiz ederek, kişiye aynı anda görülebilecek sinyaller biçimde geri yansıtır [4].

Progresif gevşeme: Eğer gerginliğiniz kendisini sırt ve bel ağrısı, kas spazmı, kilitlenmiş(kasılmış)bir çene, kalkık omuzlar veya sürekli bir baş ağrısı şeklinde gösteriyorsa, büyük bir ihtimalle size en iyi gelecek uygulama progresif gevşemedir [4].

Eğer arkasında kesin zarar verici etkisi daha çok çeşitli sırt, bel, baş, boyun ağrıları şeklinde ise, bu teknik kullanılabilir. Sinirlendiğinizi engellediğiniz düşünün, bir haksızlığa uğradığınız, kuyrukta bekliyorsunuz, sinirlendiniz, böyle durumda ne halde olduğunuzu düşünün; kaşlarınız çatılmış karnınız kasılmış, dişleriniz kilitlenmiş, el ve ayaklarınız soğuk ve nemli. Bunun arkasında baş ağrısı gelebilir ve gün kalan kısmı zehir olabilir. Böyle durumlarda teknik kullanmak isterseniz nefes alma egzersizleri yetmeyebilir. Progresif gevşeme tekniği eğitimine sahipseniz işiniz kolaydır. Böyle bir stres durumunu en az bir zararla atlatabilirsiniz. Bu teknikte ayrı

ayrı kas grupları hedef alınır, gevşeme komutları vererek o kasların gevşeme sağlanır [1].

Otojenik gevşeme: Dr. J. H. Shultz tarafından 30 yıl kadar önce Berlin Üniversitesi 'de geliştirilmiş olan teknik, belli bedensel değişiklikleri yaratmak amacıyla kurmayı öngörür [25]. Gevşeme cevabının kazanılmasında kullanılan önemli tekniklerden bir tanesi de otojenik gevşemedir. Schulz ve Luthe adlarında iki Alman hekimi geliştirdikleri bu tekniği birçok hastalıkta denemiş ve elde ettikleri olumlu sonuçları yayınlamışlardır. Günümüzde otojenik gevşeme egzersizleri ABD'deki ağrı kontrol kliniklerinde ve gevşeme cevabının öğrenilmesinin önemli olduğu her durumda yaygın olarak kullanılmaktadır. Otojenik gevşeme bedeninin mutlak sükûnet ve rahatlık durumundaki bedensel özelliklerini tekrarlayan altı standart cümleden oluşur. Mutlak sükûnet durumundaki bir insanın elleri ve ayakları sıcak (ve dolayısıyla ağır), kalp vuruşları sakin ve düzenli, solunum derin ve rahat, alını serin, karnı sıcaktır [4].

Dinlenme teknikleri: İyi dinlemenin on ilkesi; konuşmayı kes! - Konuşursan dinleyemezsin, Konuşanı rahatlat- Konuşan kendini rahat hissetsin, Konuşana onu dinlediğini belli et- İlgilendiğini göster. Dinlerken başka işle uğraşma. Anlamak için dinle, cevap hazırlamak için değil. Dikkatini konuşana ver. Göz teması kur. Konuşanı anlamaya çalış. Kendini onun yerine koy. Sabırlı ol. Konuşana zaman ver, konuşmasını kesme, Acele işin varmış gibi davranma, Sakin ol sinirlenme, Sinirlenen insan, sözcüklere yanlış anlam verir. Eleştiriye açık ol. Savunmaya geçme, eleştirilerden yararlanmaya çalış. Soru sor. Soru soran dinliyor demektir. Soru-cevap anlaşmayı kolaylaştırır. Konuşmayı kes, İşin başı da sonu da budur. Diğer ilkelere uyulması buna bağlıdır [3].

3. BÖLÜM: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İşyerlerinde, işlerin yürütülmesi sırasında, çeşitli nedenlerden kaynaklanan, sağlığa zararlı korunmak amacı ile yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır [26].

3.1. İş Sağlığı

İş sağlığının ve çalışma şartlarının dünyadaki en üst sağlık kuruluşu olan Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO) tarafından yapılan tanıma göre; “her türlü işte çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal refahlarını en üst düzeye yükseltmek; çalışanların sağlıklarında iş şartlarından kaynaklanan bozulmaları önlemek, çalışanları sağlığa aykırı risk faktörlerinden korumak; her çalışanı kendi iş çevresinde bedensel ve psikolojik şartlarına uygun yere yerleştirmek ve orada muhafaza etmek” [4].

"Her türlü işte çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının korunması ve geliştirilmesi, çalışma şartlarından ötürü çalışanların sağlıklarının yitirilmesinin önlenmesi, çalışma sırasında sağlıklarını olumsuz yönde etkileyecek faktörlerden korunmaları, onların fizyolojik ve psikolojik yapılarına uygun bir işe yerleştirilmesi ve bunun sürdürülmesini, özetle işin çalışana, çalışanın da işe uygunluğunun sağlanmasını amaçlar". (*) ILO ve WHO İş Sağlığı Uzmanlar Ortak Komitesinin 1950 yılında gerçekleştirdiği toplantısında yapılan iş sağlığı tanımı 1995 yılında revize edilmiştir [28].

3.2. İş Güvenliği

İşçilerin iş kazalarına uğramalarını önlemek amacı ile güvenli çalışma ortamını oluşturmak için alınması gereken tedbirler dizisine “İş Güvenliği” denir. Diğer bir tanım; ‘işyerinde işin yürütülmesi ile ilgili olarak meydana gelen tehlikelerden, sağlığa zarar verebilecek şartlardan korunmak ve daha iyi bir iş ortamı oluşturmak için yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır’ şeklinde tanımlamıştır [29].

3.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Başlangıç konusundaki bir başka yaklaşım yazılı kaynaklardaki ilk bulguları esas almaktır. Buna göre de Milattan önce 370 yıllarında Hipokrat'ın kurşununun zararlı etkilerini ortaya koyan çalışmasını başlangıç olarak almak gerekirdi. Çok daha yaygın bir yaklaşım, 16. ve 17. yüzyılları başlangıç olarak almak, İtalyan Bernardino Ramazzini'yi (1633-1714) yaptığı bilimsel çalışmalarla iş sağlığının kurucusu saymaktır. Kanaatime göre en doğru yaklaşım çalışma hayatını ilgilendiren diğer bütün konularda olduğu gibi, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda da başlangıç olarak sanayi devrimini ve 18. ve 19. yüzyılları almaktır. Çünkü insan hayatına yönelik çalışma hayatı ile ilgili en büyük ve en yaygın tehlikeler bu dönemde ortaya çıkmıştır. Kendi dışındaki fiziki varlıklara karşı çok zayıf olan insan bünyesi ilk defa bu dönemde üretim teknolojisindeki değişimler dolayısı ile çok kötü şartlarda çalışmak zorunda kalmıştır. Demir ve çelikten yapılmış dev makinelerle çok kötü şartlarda korunmasız olarak, yeraltında ve madenlerde ise sağlıksız ortamlarda çalışan insan, tarihin hiçbir döneminde maruz kalmadığı yoğunlukta tehlikelerle iç içe yaşamıştır. Sanayi devriminin insanı hayretlere düşüren her yeniliği, o icatla çalışmak zorunda olan insan için yeni tehlikeleri de beraberinde getirmiştir. Sanayi devriminin ilk yıllarındaki her bakımdan çok kötü olan çalışma şartlarına ilk müdahalenin işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olması, konunun önemini ortaya koyan bir başka gösterge olmaktadır. 1802 yılında İngiltere'de dokuma fabrikalarında çalışan çocuk işçilerin maddi ve manevi menfaatleri ile ilgili olarak çıkartılan kanun, (Heath and Moral Act of Apprentice) işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ilk mevzuatı oluşturmuştur). Takip eden yıllarda İngiltere'de bu alanda çok sayıda kanuni düzenleme yapılmıştır. Sanayileşme bu alandaki uygulamaların tayin edici faktörü olmuş, sanayileşmeye paralel olarak Almanya'da 1839, İsviçre'de 1840, Fransa'da 1841 ve ABD' de 1877 yılında işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili kanunlar çıkarılmıştır®. Sonraki yıllarda ise bu ülkelerde mevzuatı ve uygulamayı geliştiren, geliştirmekte olan diğer ülkelerde de başlatan çalışmalar yapılmıştır.

İş yerinde çalışma koşullarını düzenlemek üzere geliştirilmiş, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatları iş sağlığı ve güvenliği hareketinin başlangıcı olmakla beraber, bugünkü anlamda iş sağlığı ve güvenliği teknik bilim dalının oluşumuna zemin hazırlamıştır. Tıbbi, teknik, ekonomik, sosyal ve hukuki yönleri olan bir kavram olarak iş sağlığı ve güvenliği, İSG (Occupational Safety and Health, OSH), kısaca işçilerin iş kazaları

ve meslek hastalıklarına karşı korunmalarının sağlanması şeklinde tanımlanır. Sanayi Devrimi öncesi döneminde birçok bilim insanı bugün bile geçerli sayılabilecek çalışanların sağlık ve güvenliğine yönelik öneri ve savlar ileri sürmüşlerdir. Bunlardan ünlü tarihçi Herodot ilk kez çalışanların verimli olabilmesi için yüksek enerjili besinlerle beslenmeleri gerektiğine değinmiştir. M.Ö. 370 tarihinde Hipokrat (Hipokrates, M.Ö. 466-MÖ 379) ilk kez kurşunun zararlı etkilerinden söz etmiş, kurşun koliğini tanımlamış, halsizlik, kabızlık, felçler ve Görme bozuklukları gibi belirtileri saptamış ve bulguların kurşun ile ilişkisini açık bir biçimde ortaya koymuştur. Sanayi devrimi sonrası çalışma yaşamındaki niteliksel değişimlerin getirdiği sorunlar giderek daha çok toplumsal huzursuzluklara yol açmıştır. Uzun çalışma süreleri, düşük ücretler, sağlıksız ve güvensiz çalışma koşulları, çok sayıda çocuk ve kadının ağır işlerde çalıştırılmaları her yerde sanayileşmenin hızına ve yoğunluğuna göre tepkiler doğmuştur. İşçiler sağlıksız çalışma koşulları, düşük ücret, işsizlik ve yoksulluğun sorumlusu olarak başlangıçta makineleri görmüşlerdir. Daha sonraları kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve bu kuruluşlarla iş birliği yapan birçok kuruluş, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden önemli çalışmalar gerçekleştirmiştir. Ülkemizin de üyesi bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kimyasal maddeler için saptadığı "işyerlerindeki maruz kalma değerleri" ve işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili alınan kararlar ve oluşturulan "uluslararası sözleşmeler" bu konudaki sorunların çözümüne katkıları sağlamıştır. Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları Osmanlı İmparatorluğu Dönemi ve Birinci Büyük Millet Meclisi Dönemi olarak ayrılır. Bu dönemlerde yapılan çalışmalar sonrası Cumhuriyet Dönemi'ne ulaşılmıştır. Bu dönemde yapılan Hafta Tatili Yasası, Borçlar Yasası ve İş Yasası gibi çalışmalarla günümüze gelinmiştir. •En son gelişme ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun hazırlanmasıdır [31].

3.4. Uluslararası Düzeyde İş Sağlığı ve Güvenliği

3.4.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

İnsan hakları, temel haklara göre daha geniş bir alanı kapsamaktadır. İnsan hakları, pozitif hukuk tarafından tanınmış olsun olmasın, belli bir tarihsel aşamada, insanların sahip olmaları gerekli sayılan bütün hak ve özgürlükleri ifade eder. Pozitif hukukun üstünde ve dışında bir anlam taşır, yalnız olanı değil, olması gerekeni de içine alır. O

kadar ki, kamu otoriteleri tarafından reddedilenler bile, insan hakları çerçevesinden sürülüp çıkartılmış sayılmazlar (Becet ve Colard, 1982). Bu açıdan insan hakları deyimi, benzerlerinin en kapsamlısıdır. Bunun ifade ettiği şey, sadece belli bir ülkede belli bir anayasa ve yasalarla tanınan hak ve özgürlükler değil, insanlığın ulaştığı her gelişme aşamasında, bütün insanlara tanınması gereken hak ve özgürlüklerdir [32].

Birleşmiş Milletler tarafından 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen ve ilk kez tüm insalara yönelik eşit hak ve özgürlükler tanıyan uluslararası niteliğe haiz insan hakları Evrensel Beyannamesi, Türkiye tarafından 10 Mart 1954 tarihinde 6366 sayılı kanunla 'ihtirazi kayıtlarla onaylanarak yürürlüğe girmiştir. Türkiye'nin ihtirazi kaydı şöyledir 'İnsan Haklarını ve Ana hürriyetleri Koruma sözleşmesine Ek protokolün ikinci maddesi 3 Mart 1924 tarihi ve 430 sayılı Tevhidi Tedrisat Kanununun hükümlerini ihlal etmez' [33].

3.4.2. Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Birliği Direktifleri

Avrupa sosyal şartı, çalışma alanına yönelik temel haklar ve sosyal, ekonomik hakların gelişmesine çok büyük katkıda bulunmuştur. Avrupa Konseyi üyesi devletlerin ve Şartın İmzacı Tarafları' nın uymayı kabul ve taahhüt ettikleri Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi), 1961 yılında Turin'de imzaya açılmış ve 1965 yılında yürürlüğe girmiştir. Avrupa Sosyal Şartı, temel sosyal ve ekonomik hakları koruyan, medeni ve politik hakları garanti eden Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni takviye eden bir Avrupa Sözleşmesi'dir. 112 Sosyal haklar, sadece çalışanların sosyal haklarını değil, bunların ötesinde daha genel anlamda vatandaşlık haklarını da içermektedir. Avrupa Sosyal Şartı, bütün vatandaşların fakirlik ve sosyal dışlanmaya karşı korunma hakkına sahip olduklarını savunmaktadır. Bu hakkın hayata geçirilmesi adına asgari gelir desteği uygulamasını gündeme getirmektedir. Avrupa sosyal haklarında sadece asgari gelir desteği uygulaması bulunmamakta bunun yanında işçilerin sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarını öngören kuralları da içermektedir. Avrupa Sosyal Şartı, bir politika haline dönüştürülmeye başlanmış, işçilerin çalışma alanının düzeltilmesi ve işçilere bazı haklar tanınması gibi önemli gelişmeler kaydedilmiştir [34].

Avrupa sosyal Şartı'nın 3. Maddesinde, bütün çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkından bahsedilmiştir. Sözleşmeye üye olan ülkeler, güvenli ve sağlıklı çalışma şartları hakkının etkili şekilde kullanılmasını sağlamakla

yükümlü kılınmıştır. Üye ülkeler bu doğrultuda yasal düzenlemeler yapmayı ve gözetim tedbirleriyle bu düzenlemelerin uygulamasını sağlamayı, iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmeyi amaçlayan tedbirler konusunda çalışanların konusunda çalıştırılanların örgütlerine danışmayı taahhüt ederler [33].

İSG ile ilgili Avrupa Birliği tarafından çıkarılan direktiflerin önemlileri şunlardır:

- İşçilerin çalışırken sağlık ve güvenliğine iyileştirilmiş tedbirlerin alınmasının teşvikine ilişkin 12 Haziran 1989 tarih ve 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifi

- İş araç ve gereçlerinin işyerinde çalışanlar tarafından kullanılması için asgari güvenlik ve sağlık gerekleri hakkında 30 Kasım 1989 tarih ve 89/655 sayılı Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı Direktifin 16. maddesi 1. Paragrafı kapsamında 2. direktif) (95/63/EC ve 2001/41/EC ile değiştirildi.)

- Kişisel Koruyucu Donanımların işyerinde çalışanlar tarafından kullanılması için asgari güvenlik ve sağlık gerekleri hakkında 30 Kasım 1989 tarih ve 89/656/EEC sayılı Konsey direktifi (89/391/EEC sayılı Direktifin 16. maddesi 1. paragrafı kapsamında 3. Direktif).

- İşçilerin işyerinde kanser yapıcı maddelere maruziyet riskinden korunması hakkındaki 90/394/EEC sayılı Konsey Direktifine mutajenlerin de eklenmesine dair 29 Nisan 1999 Tarih ve 99/38/EC sayılı Konsey Direktifi.

- İşyerinde asbeste maruz kalmaktan ortaya çıkabilecek risklerden çalışanların korunması Hakkında 19 Eylül 1983 tarih ve 83/477/EEC sayılı Konsey Direktifi (80/1107/EEC sayılı Konsey Direktifinin 8. maddesi kapsamında çıkarılan 2. Direktif) (91/382/EEC ve 2003/18/EC ile değiştirildi).

- İşçilerin fiziksel ajanlardan kaynaklanan risklere marufiyeti ile ilgili asgari sağlık ve güvenlik şartları hakkında 25 Haziran 2002 tarih ve 2002/44/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi.

- İşyerinde biyolojik ajanlara maruz kalma ile ilgili risklerden, çalışanların korunması Hakkında 90/679/EEC sayılı Direktifi teknik ilerlemelere uyarlayan 7 Ekim 1997 tarih ve 97/59/EC sayılı Komisyon Direktifi.

- Yer üstü ve yer altı madenciliğinde çalışanların güvenlik ve sağlık korumalarının İyileştirilmesi ile ilgili asgari gereksinimler hakkında 3 Aralık 1992 tarih ve

92/104/EEC Sayılı Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı Direktifin 16. maddesi 1. Paragrafi Kapsamında 12. Direktif).

- Çalışanların özellikle sırt incinmelerine neden olabilecek el ile yükleme ve boşaltma işlerinde asgari sağlık ve güvenlik koşulları hakkında 29 Mayıs 1990 tarih ve 90/269/EEC sayılı Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı Direktifin 16. maddesi 1. paragrafi kapsamında 4. direktif).

- Çalışanların işyerinde kanserojenlere maruziyet risklerinden korunmasına ilişkin 28 Haziran 1990 tarih ve 90/394/EEC sayılı Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı Direktifin 16. maddesi 1. paragrafi kapsamında 6. Direktif).

- Çalışanların işyerinde kanserojenlere maruz kalmaları ile ilgili risklerde korunmasına İlişkin Direktifi (89/391/CEE sayılı Direktifin 16. maddesi 1. paragrafi kapsamında 6. Direktif) değiştiren 27 Haziran 1997 tarih ve 97/42/EC sayılı Konsey Direktifi.

- Çalışma esnasında gürültüye maruz kalmaya bağlı risklere karşı, çalışanların korunması Hakkında 12 Mayıs 1986 tarih ve 86/188/EEC sayılı Konsey Direktifi - İşyerinde biyolojik ajanlara maruz kalma ile ilgili risklerden çalışanların korunması Hakkında 90/679/EEC sayılı Direktifi değiştiren 12 Ekim 1993 tarih ve 93/88/EEC sayılı Konsey Direktifi.

- Kıyılarda ve açık denizlerde sondaj yoluyla maden çıkaran endüstrilerde çalışanların Güvenlik ve sağlık korumalarının iyileştirilmesi ile ilgili asgari gereksinimler hakkında 3 Kasım 1992 tarih ve 92/91/EEC sayılı Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı Direktifin 16. Maddesi 1. paragrafi kapsamında 11. Direktif).

- Balıkçı gemilerinde çalışanların asgari güvenlik ve sağlık gereksinmelerine ilişkin 23 Kasım 1993 tarih ve 93/103/EC sayılı Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı Direktifin 16. Maddesi 1. paragrafi kapsamında 13. Direktif).

- İşçilerin sağlık ve güvenliğini işyerindeki kimyasal maddelerle ilgili risklerden korumaya İlişkin 7 Nisan 1998 tarih ve 98/24/EC sayılı Konsey Direktifi.

- Geçici veya hareketli inşaat sitelerinde asgari güvenlik ve sağlık koşullarının Uygulanması hakkında 24 Haziran 1992 tarih ve 92/57/EEC Konsey Direktifi.

- Endüstriyel kazaların kontrolüne ilişkin 9 Aralık 1996 tarih ve 96/82/EC sayılı Konsey Direktifi.

- Hamile, loğusa veya emzikli kadın çalışanların işyerinde sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesine ilişkin asgari önlemlerin belirlenmesi konusundaki 19 Ekim 1992 tarih ve 92/85/EEC sayılı Konsey Direktifi (89/391/CEE sayılı Direktifin 16. maddesi 1. Paragrafı kapsamında 10. Direktif).

- İyonize radyasyondan doğan zararlara karşı çalışanları ve toplumun korunması için Temel güvenlik standartların oluşturulmasına ilişkin 13 Mayıs 1996 tarih ve 96/29/Euratom sayılı Konsey Direktifi

- Kontrollü alanlarda çalışmaları sırasında iyonizen radyasyona maruz kalan işçilerin Dışarıda korunmasına ilişkin 4 Aralık 1990 tarih ve 90/641/Euratom sayılı Konsey Direktifi [35].

3.4.3. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO), çalışma hayatının her yönü ile olduğu gibi İSİG ile de yakından ilgilenmektedir. ILO'nun bu alandaki çalışmaları kuruluşundan itibaren süreklilik göstermiş, değişik yıllarda çok sayıda sözleşme ve tavsiye karar almış-hr. Nitekim 1919 yılındaki ilk oturumun da çalışma saatleri, çalışma yaşı, kadınların ve gençlerin gece çalışması konularında İSİG ile ilgili ilk kararları almış, 1987 yılındaki son oturumunda da gemi adamlarının ISIG ile ilgili 164 sayılı sözleşmeyi kabul etmiştir. ILO'nun faaliyetlerinde en ağırlıklı konuyu İSİG oluşturmakta, en fazla sözleşme ve tavsiye kararı bu alanla ilgili olarak kabul edilmektedir). ILO, İSİG ile ilgili faaliyetlerini 1951 yılında belirlenen şu iki prensiple yürütmektedir;

Sağlık ve güvenlik bölünmez bir bütündür. ILO işçilerin korunması ile ilgili bütün faaliyetlerin de meseleye bu bölünmezlik unsurunu dikkate alarak yaklaşmalıdır. ILO çalışmalarında pratik olmalı, üye devletler ve bunların işçi ve işveren örgütlerinin ihtiyaçlarına doğrudan cevap verecek pratik yöntemlerle çalışmalıdır [35].

3.4.3.1. Türkiye'nin onayladığı İLO sözleşmeleri

2 Nolu İşsizlik Sözleşmesi, 11 Nolu Örgütlenme Özgürlüğü (Tarım) Sözleşmesi, 14 Nolu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi, 15 Nolu Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi (138 sayılı Sözleşmenin onaylanması nedeniyle kendiliğinden 30.10.1998 tarihinde fes olmuştur.) 26 Nolu Asgari Ücret Belirleme Yönetimi Sözleşmesi, 29 Nolu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 34 Nolu ücretli iş bulma büroları

Sözleşmeleri (96 Sayılı Sözleşmenin onaylanması nedeniyle kendiliğinden 23.01.1952 tarihinde fes olmuştur.) 42 Nolu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) sözleşmesi(Revize), 45 Nolu Yeraltı işleri(Kadınlar) Sözleşmesi, 53 Nolu Ticaret Gemilerinde çalışan Kaptanlar ve Gemi Zabitlerinin Mesleki Yeterliliklerinin asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme, 55 Nolu Gemi adamlarının Hastalanması, yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna ilişkin Sözleşme, 58 Nolu Asgari Yaş(Deniz) Sözleşmesi(Revize) (30.10.1998 tarihinde fes olmuştur.), 59 Nolu Asgari Yaş(Sanayi) Sözleşmesi(Revize) (30.10.1998 tarihinde fes olmuştur.), 68 Nolu Gemilerde Mürettebat için iâşe ve yemek hizmetlerine ilişkin Sözleşme, 69 Nolu Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalarına ilişkin Sözleşme, 73 Nolu Gemi adamlarının Sağlık Muayenesine ilişkin sözleşme, 77 Nolu Gençlerin Tıbbi Muayenesi(Sanayi) Sözleşmesi, 80 Nolu Son maddelerin Revizyonu (sözleşmesi), 81 Nolu iş Teftişi Sözleşmesi, 87 Nolu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 88 Nolu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi, 92 Nolu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin sözleşmesi, 94 Nolu Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi, 95 Nolu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi, 96 Nolu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi(Revize), 98 Nolu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 99 Nolu Asgari Ücret Tespit Mekanizması(Tarım) Sözleşmesi, 100 Nolu Eşit ücret sözleşmesi, 102 Nolu Sosyal Güvenlik (Asgari standartlar) Sözleşmesi, 105 Nolu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 108 Nolu Gemi adamları Ulusal Kimlik katlarına ilişkin sözleşme, 111 Nolu Ayırıcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 115 Nolu Radyasyondan Korunma Sözleşmesi, 116 Nolu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi, 118 Nolu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi, 119 Nolu Makinelerin Korunma Tertibatı ile Teçhizi Sözleşmesi, 122 Nolu İstihdam Politikası Sözleşmesi, 123 Nolu Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi, 127 Nolu Azami Ağırlık Sözleşmesi, 133 Nolu Mürettebatın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşmesi (İlave Hükümler), 134 Nolu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi Adamları) İlişkin Sözleşme, 135 Nolu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi, 138 Nolu Asgari yaş Sözleşmesi, 142 Nolu İnsan Kaynakları Geliştirme Sözleşmesi, 144 Nolu Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi, 146 Nolu Gemi adamlarının Yıllık ücretli İznine İlişkin Sözleşme, 151 Nolu Çalışma ilişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi, 152 Nolu Liman işlerinde Sağlık ve güvenliğe ilişkin Sözleşme, 153 Nolu Karayolları Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine ilişkin Sözleşme, 155 Nolu İş sağlığı ve

güvenliği ve alışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 159 Nolu Mesleki Rehabilitasyon ve istihdam(sakatlar)Sözleşmesi, 161 Nolu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, 164 Nolu Gemi adamlarının sağlığının Korunması ve tıbbi bakımına ilişkin Sözleşme, 166 Nolu Gemi adamlarının Őlkelerine geri gönderilmesine ilişkin Sözleşme, 182 Nolu En kötü Biçimlerdeki ocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve ortadan kaldırılmasına ilişkin acil Eylem Sözleşmesi [26].

3.5. Dünya Sağlık Őrgt (WHO)

Dünya Sağlık Őrgt (WHO) ve Uluslararası alışma Őrgt (ILO) ilkelerine göre işçi sağlığı ve iş güvenliği, “Tüm alışanların bedensel, ruhsal ve toplumsal sağlık ve refahlarının en ũst düzeye yükseltilmesi ve bu durumun korunması; işyeri koşullarının, çevrenin ve ũretilen malların getirdiği sağlığa aykırı sonuçların ortadan kaldırılması; KOSBED (21) 2011/1 105 alışanları yaralanmalara ve kazalara maruz bırakacak risk faktörlerinin ortadan kaldırılması; yine çalışanların bedensel ve ruhsal özelliklere uygun işlere yerleştirilmesi ve sonuç olarak işçilerin bedensel ve ruhsal gereksinimlerine uygun bir iş ortamı yaratılması” olarak açıklanabilir. alıştırdığı insan kaynağının gelişimine önem veren işletmeler öncelikle çalışanlarının güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamalıdır. Bu nedenle işletmenin, işçi sağlığı iş güvenliği tedbirlerinin alınmasında ve uygulanmasında insan kaynakları yönetiminin ve fonksiyonlarının ne denli önemli olduğu bir kez daha ortaya çıkmaktadır [36].

4. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE ETKİSİ

4.1.Örgütsel Stres Kaynakları

Örgütsel stres “kişinin dış çevreyle olan ilişkisini ifade etmekte ve kişisel değişiklikler ve ruhsal durumlardan etkilenen, bireye kapasitesinin üzerinde, sorumluluklar ve istekler yükleyen, sosyal çevre, içinde bulunulan durum ve hadisenin en son sürecine olan tepkidir. Örgütsel stres, iş ile kişi arasındaki ilişkiden meydana gelen ve kişinin özel ve sosyal yaşantısında aksaklıklara neden olan bir durumdur [37]. Çalışılan ortamda iş güvenliğinin olmaması, ergonomiye gereken önemin verilmemesi, termal konforun çalıma koşullarına elverişsiz olması, çalışanın yönetimin kararlarına katılmaması, örgütün yapısı ve ikliminden kaynaklanan stresler, bürokratik nedenler, rollerin belirsizliği, ücret yetersizlikleri çalışma ortamında neşeli bir ortamın yaratılmaması, üst yönetimin çalışanla ilgilenmemesi, işyerlerinde rehabilite çalışmalarının olmaması gibi sebeplerdir [38].

Örgüt ve stres, üzerinde düşünülen ve devamlı olarak tartışılan kavramlar olmuşlardır. Yönetim kavramları, globalleşme, bilgi teknolojileri, kalite anlayışı gibi yeni kavram ve uygulamalarla gelişerek çoğalmakta ve buna bağlı olarak da örgüt kuramları değişmektedir. Örgütlerde yer olan insan unsuru da giderek ön plana çıkmaktadır. Son yıllarda insan ve insan unsuruna verilen önem daha ciddiyetle ele alınmakta ve genel olarak bir bütün içinde düşünülmektedir [39].

Stres önemsenmez, ihmal edilir ve zamanında gerekli önlemler alınmazsa, örgütler için pek çok olumsuzluklara ve kayıplara neden olur. Davranış ya da huylardaki değişmeler, meslektaşlarla bozulan ilişkiler, geç kalmalar, bitip tükenmek bilmeyen şikâyetler ve azalan performans bireydeki stresin çok da sağlıklı bir aşamada olmadığını göstergelerindedir. Örgütlerde stres tek bir bireyi ilgilendiren kişisel bir sorun değildir. Stresle ilgili olarak gerekli önlemler alınmadığı ve de gerekli

mücadele yapılmadığı takdirde, stresin örgüt içerisinde çalışanlar üzerinde de negatif etkiler ortaya çıkaracağı açıktır [40].

Çalışanlar üzerinde yapılan araştırmalar ve birebir yapılan görüşmelerde, çalışanın yaşadığı stresin bir tablosu çıkartılmıştır. İş yaşantısında, daha fazlasını üretmek, iş devir hızında artış sağlamak, kalite yönetimini üst sınıra yükseltmek, performans değerlerini üst seviyeye çıkartmak, çalışan motivasyonunun yüksek olması, çalışanın yaptığı işten zevk almasının sağlanması gibi unsurlar bu tabloda yer almıştır [41]. Stresle ilgili yapılan tüm çalışmalarda, bireye stresten kaçınma ve başa çıkmayla ilgili sorumluluk yüklenmiştir. Çalışma ortamının termal konfor şartları stresin derecelerini belirlemektedir. Strese bağlı sağlık ve finansal giderleri azaltmak için belirli kişilere ve gruplara yönelik fazla baskının önlenmesi gerekmektedir [26].

ÖRGÜTSEL STRES

Stres çemberi



Şekil 4.1: Örgütsel Stres [26]

4.2. İş Gören

Bir örgüt içinde kurulmuş olan yapıyı çalıştıracak olan güç iş görendir. Üretimi gerçekleştiren ve bütün diğer girdileri bütünleştiren etmen olarak iş görenin taşıdığı özellikler hem örgütü hem de iş görenin çalıştığı işi doğrudan etkilemektedir. En genel tanımı ile iş gören, örgütün amaçlarının gerçekleşmesine emeği ile katkıda bulunan, bu katkıya karşılık bir kesim gereksinimlerini örgütten sağlayan insandır. Aşkun'a göre ise iş gören örgütte belli bir birime bağlı bir işin görev ya da ödevlerini, bunlar için gerekli araç, gereç ve yöntemler ile makamın yetki ve sorumluluk alanı içinde, belli bir ücret karşılığında yerine getiren örgüt üyesidir [3].

4.3. Stres ve Kişilik

İş yerindeki strese ilişkin farklı kuramsal yaklaşımların ayrıntıları ne olursa olsun, bu konudaki genel kabul, stresin iş yeri stres faktörlerinin ve işi yapan bireyin kişilik özelliklerinin bir fonksiyonu olduğu yönündedir. [42]. Kişiyi diğer bireylerden farklı kılan en belirgin özelliklerinden birisi olan kişilik, stres üzerinde de etkili olan etmenlerden birisidir. Kişilik, bireyin zihinsel ve bedensel olarak diğer bireylerden farklı özelliklere sahip olması ve bu özelliklerin bireyin davranış ve düşüncelerine yansımalarıdır[1]. Daha geniş bir tanımla kişilik, zaman ve şartların bireylere biyolojik ve sosyal özellikler olarak yüklediği, belirli bir zaman içerisinde de devamlılığını koruyan psikolojik davranışlarındaki farklılıkları ve benzerlikleri belirleyen eğilimlerin tümüne verilen addır. Kişinin stresörlere karşı gösterdiği tepkiyi; kişinin, fizyolojik yatkınlıkları, deneyimleri, kişilik özellikleri, sosyal destek kaynakları gibi birçok bireysel faktörler belirler. “Stres kaynağı bizzat bireyin kendisi yani kişiliği olabilir. Yani, iş görenin otokritik olması, cinsiyeti, içe dönük veya dışa dönük bir karaktere sahip olması, ilişkiler açısından destekleyici veya yarışmacı tavır sergilemesi, duygusal açıdan hassas ve zayıf olması, güçlü ve etkileyici olması ya da sabırlı ve yavaş olması, olumsuzluklar karşısındaki tepkileri ve genel olarak başarı ihtiyacı gibi kişilik özellikleri stres kaynağı açısından belirleyici özellikler olarak değerlendirilebilir.” Bireysel stres faktörleri genellikle aşağıdaki etmenlerden kaynaklanır: Dürtüler, acelecilik, mükemmeliyetçilik, insanları memnun etmek, çok çalışmak, güçlü olmak, ulaşılmaz standartlara yetişmeye çalışmak, işini kaybetme endişesi, gereğinden fazla sorumluluk üstlenmek, çok fazla iş yüklenmek vb. Bazı araştırmacılar bireylerde davranış biçimlerini “A” ve “B” tipi olarak sınıflandırmışlardır. Fakat insanların tamamen saf bir şekilde “A” tipi ya da “B” tipi olamayacağını, bunun yerine bu iki tipten birine karşı daha fazla eğilimli olabileceklerini belirtmişlerdir. 2 Aşağıdaki tablodan anlaşılacağı üzere A tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler, B tipi kişilik özelliklerine sahip bireylere nazaran strese çok daha fazla yatkındırlar. Laza Rus’a göre B tipi kişiler de strese kapılırlar, fakat zorlama ve tehdit karşısında daha az paniğe kapılırlar [43].

Dayanıklı kişilik: Dayanıklı ‘kişilik ya da’ dayanıklılık’ 1979’da Susanne Kobasa tarafından ortaya atıldı. Strese ve sağlıkları üzerindeki etkisine karşı duyarlı olanlarla dirençli olanları ayıran kişilik özellikleriyle ilgileniyordu. Kobasa, pek çok kişilik

ölçümlerine baktı ve üç özelliğın dayanıklı kişinin mayasında olduğunu buldu; bunlara taahhüt, kontrol ve meydan okuma adını verdi.

Taahhüt: Bunun anlamı insanların hayatlarının çeşitli yönlerine ne kadar bağılı ve ilgili olduklarıdır.

Kontrol: İnsanların hayatlarında ne dereceye kadar kontrol sahibi oldukları hissidir.

Meydan okuma: Üçüncü unsur meydan okumadır. Bu da değışimin negatif ve tehditkâr olmaktan öte pozitif ve meydan okumacı olmasıdır. Yani dayanıklı insanlar, değışiklik yapmalarını gerektiren bir duruma maruz kalınca bunu, zorunlu bir kötülük olarak değıil, pozitif bir adım olarak görürler [24].

4.4. Kişilik Tipi Ölçeğı

Kişilik ile ilgili birçok görüş ortaya atılmıştır. Beş faktör kişilik kuramı bu farklı görüşleri bir çatı altında bütünleştirmiş görünmektedir. Yapılan çalışmalar kişilik ile ilgili çalışmaların beş faktörde derlenebileceğini göstermiştir. Bu faktörler dışadönüklük, duygusal denge/nevrotizm, yumuşak başlılık, sorumluluk ve deneyime açıklık/kültür olarak birçok kültürler arası çalışmada doğrulanmıştır. Türkiye’de Beş Faktör Kişilik Envanterinin geliştirilmesi çalışması yapılmıştır. Sonuçta, beş temel faktörü olan 17 alt boyutu bulunan 220 maddeden oluşan ölçek formu hazırlanmıştır. Aynı zamanda bu ölçeğın geliştirilmesiyle Beş Faktör ’ün Türk kültüründeki görünümünün incelenmesi sağlanmıştır. Başka bir çalışmada, beş faktörün faktör yapılarından üretilmiş NEO-PI-R’ın Türkçe versiyonunun, orijinal faktör yapısına uygun olduğu bulunmuştur. Türk yetişkin örnekleme ve Amerikan örnekleme arasındaki ayrılıkların, sözel etkenlerin Türk örnekleminin tepki örnekleri üzerindeki etkisi ile kültürel faktörlerin işlevlerinden kaynaklandığı görülmüştür [44].

A Tipi Kişilik Özellikleri	B Tipi Kişilik Özellikleri
Sürekli Hareket Eder	Zaman İle İlgilenmez
Hızlı Hareket Eder	Sabırlıdır.
Rekabeti Sever	Eğlenmek İçin Oyun Oynar
Zaman Baskısını Hisseder	Suçluluk Duymaz
Sabırsızdır. Acelesi Yoktur	
İki Şeyi Aynı Anda Yapar	
Başarıyı, Miktarı İle Ölçer	

Şekil 4.2: Kişisel stres kaynakları [4]

4.4.1. A tipi davranış özellikleri

A tipi davranış özellikleri genellikle acele konuşmak, diğer insanlar konuşurken acele etmek, hızlı yemek, sırada beklemekten nefret etmek, asla bir şeye yetişmek durumunda olmamak, zamanın elverdiğinden daha fazla etkinlikle dolu bir programa sahip olmak, zamanı boşa harcamaktan nefret etmek, aynı anda birçok şeyi yapmaya çalışmak, çok yavaş insanlara karşı sabırsızlık, dinlenme, dostluk veya zevk verici şeyler için çok az zaman ayırmaktır. Örgütlerin çoğu A tipi davranışlar gösteren kişileri ödüllendirmekte ve kendi yöneticilerinden A tipi davranış modellerini benimsemelerini beklemektedir. Bu nedenle de örgütlerdeki pek çok birey, fiziksel ve zihinsel sağlığı pahasına bu özellikleri göstermektedir [21]. ‘A Tip’leri aynı zamanda aşırı derecede rekabetçilerdir. İş yerinde, okulda, spor yaparken ya da sohbet ederken hep, rekabet etme ve kazanma gereksinimi içindedirler. Azan da saldırgan ve düşmanca davranışlarıyla dikkat çekebilirler. Onlardaki bu gizli öfke ve düşmanlık eğilimi genellikle pek anlaşılmaz [42].

A tipi kişilik özellikleri

- Kısa zamanda birden fazla işi yapmaya çalışmak, zor koşullarda çalışmak.
- Hafta sonları ve akşamları eve iş götürmek ve tam anlamıyla rahatlayamamak.
- Kendi kendileri ile devamlı yarış halinde olmak ve üst düzeylere ulaşmayı amaçlamak.
- İş koşullarından memnun olmamak, başkalarının çabasından rahatsız olmak,

- Amirleri tarafından yanlış anlaşılıyor duygusu içinde olmak [45]. Kültürel farklılıklar hesaba katılmaksızın yapılan çalışmalar, çoğu kez A-Tipi ölçümlerinden yüksek puan alan bireylerin, tükenmişlik ölçümlerinden de yüksek, iş tatmini ölçümlerinden ise düşük puanlar almakta olduklarını ve daha fazla iş yükü algıladıklarını göstermektedir [25].

2 Kasım 1988 de Demir Mike olarak adlandırılan ve Chicago Bears Amerikan Futbol takımının koçu olan Mike Ditka kalp krizi nedeniyle hastaneye kaldırılmıştı. ESPN televizyon kanalında yapılan bir röportajda Ditka'nın sigara, aşırı yeme içme, hareketsizlik gibi kalp krizine neden olan genel fiziksel risk faktörlerinden hiçbirine sahip olmadığı anlatılmıştı. Onun tek bir risk faktörü vardı, bu da psikolojikti, yani A tipi davranış biçimine sahipti [47].

A tipi davranış biçimine sahip bireyler; agresif, sabırsız, insan ilişkilerinde zayıf, planlamayı zaman kaybı olarak gören ve işe çok fazla yönelik olup, pek çok güdüye sahip ve mümkün olduğu kadar çok kısa sürede çok fazla başarılı olmak istemektedir. A tipi kişilikler, zaman zaman aceleci tavır takınarak kendisini sürekli bir şeyler yapmak zorunda hissederler. A tipi kişilik zamanını çok iyi yönettiği söylenemez A tipi davranış özellikleri genellikle; diğer insanlar konuşurken acele etmek, hızlı yemek, sırada beklemekten ve zamanı boşa harcamaktan hoşlanmamak, zamanın elverdiğinden daha fazla etkinlikte dolu bir programa sahip olmak, aynı anda birçok şeyi yapmaya çalışmak, çok yavaş insanlara karşı sabırsızlık, dinlenme, dostluk veya zevk verici şeyler için çok az zaman ayırmaktır [42].

4.4.2. B tipi davranış özellikleri

B tipi insanlar katı kurallardan arınmış ve esnektirler. Zamanı sorun etmezler, rahat ve sabırlıdır. Başarı konusunda aşırı hırslı değildir. Kolay kolay sinirlenmez ve tedirgin olmazlar. Yaptıkları isten zevk almayı bilirler. İşleriyle ilgili rahatlıkları onlara suçluluk duygusu vermez, sakin ve düzenli çalışırlar. Friedman ve Rosenman'ın B tipi kişilik davranışı olarak tanımladıkları kişiler rekabetten fazla etkilenmeden, sağlığını bozmadan mücadele eder. B tipi davranış özellikleri gösteren kişiler de zaman zaman A tipi davranışlar görülür, ancak bu önemsenmeyecek kadar az düzeydedir [3].

B tipi davranış biçimine sahip birey, insanlar ya da zamanla daha az çatışma halindedir ve yaşama karşı daha dengeli ve rahat bir yaklaşım içerisindedir. Kararlı

bir hızda çalışır ve kendini daha fazla güven içinde hisseder. B tipi kişinin A tipi kişiden daha çok ya da daha az başarılı olduğu söylenemez [46].

B tipi kişilik davranış özelliği gösteren bireyler ise, A tipindeki bireylerin tam tersidir. B tipi davranış biçimine sahip kişiler zamanla daha az çatışma halindedir ve yaşama karşı daha dengeli, bir yaklaşım içerisindedir. Kararlı bir hızda çalışır ve kendini daha fazla güven içinde hissederler. B tipi özelliğe sahip kişinin A tipi özelliğe sahip kişiden daha çok ya da daha az başarılı olduğu söylenemez. Ancak B tipi kişilerde başarı pek fazla önemli görülmez. Çünkü başarı konusunda aşırı hırslı değildirler. 'B tipi' özellikler daha rahat, uysal, az rekabetçi ve daha az saldırgandır. Kolay kolay sinirlenmez ve tedirgin olmazlar. Yaptıkları işten zevk almayı bilirler. İşleriyle ilgili rahatlıkları onlara suçluluk duygusu vermez, sakin ve düzenli çalışırlar, çevreye açık ve sosyal yaşamı seven bir yapıları vardır. B tipi birey, A tipi bireyin tersine kolay yaşayan bir tiptir. Oldukça açık ve rahattırlar. Zamanla pek ilgilenmezler. Başkaları ile yarışa girmezler. Konuşmaları bile rahat ve sakin bir tondadır. B tipi birey, kendisinden ve çevresinden emin bir tiptir [47].

4.5. İş Stresinin Nedenleri

İş stresine neden olan faktörler olarak ise; görevin gerektirdiği beklentiler, iş yükü, iş güvenliği, örgütsel yapı, karar vermeye katılım düzeyi, bireyin denetimlilik ilkesi, çalışan bireylerin becerilerinden yararlanma derecesi gibi faktörlerdir. Bu faktörler fiziksel olarak uyumsuzluk, psikolojik olarak depresyon, sosyal olarak kişiler arası çatışmalar, davranışsal olarak alkol ve diğer madde bağımlılıkları gibi örnekleri artırılabilir sağlık sorunlarına yol açmaktadır [22].

İş hayatından yansıyan stresler o kadar geniştir ki bu stresleri sağlığı tehdit etmeyecek düzeye indirmek kaliteli bir yaşam sürdürebilmemiz için kaçınılmazdır. Arabamıza, evimize, eşyalarımıza gösterdiğimiz aşırı özeni, niçin daha kaliteli, sağlıklı ve verimli bir yaşam sürdürmek için göstermiyoruz? Günümüzde stres, artık yediden yetmişe herkesi ilgilendiren bir problem haline gelmiştir. Kaynağı ne olursa olsun herkes iş hayatında ya da günlük yaşamında strese maruz kalmaktadır. Maruz kalınan bu stres, örgütleri, kurumları, işletmeleri ve ülkeleri ekonomik açıdan, bireyleri ise fiziksel-duygusal-zihinsel açıdan olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Sanayileşme yönünde hızla ilerleyen ve refahı toplumun tüm kesimlerine yayma

çabasında olan bizim gibi ülkelerde stres, insan sağlığını, başarısını ve mutluluğunu etkilemekte ne yazık ki onarılamayan ciddi zararlar vermektedir [48].

Her iş, potansiyel olarak bir stres kaynağı olabilmektedir çünkü her işin birtakım istekleri ve gerekleri olması kaçınılmazdır. Bu istekler ve gerekler kişide strese neden olabilmektedir. Kurumlarda çalışan personellerin rol belirsizliği ve rol çatışmasının iş performanslarını ve iş memnuniyetlerini düşürdüğü görülmüştür. Stresin işe devamsızlık oranlarının artmasına, tükenmişliğe, kazalara, işten ayrılma isteği ve hastalıklara yol açtığı görülmektedir. Stres, çalışanları olumsuz yönde etkilediğinde örgütün işleyişinde bozulmalara yol açan büyük bir sorun olarak çıkmaktadır [20].

İşletme yöneticilerinin gerek işyerinde görevlerini yaparken gerekse sosyal yaşamlarında diğer insanlarla kurduğu ilişkiler her zaman için önemli bir stres kaynağıdır. Hans Selye (Cartwright and Cooper, 1997: 18)'ye göre ise; başka insanlarla birlikte yaşamayı öğrenebilmek, yaşamın en stresli yöndür. Örgüt üyeleriyle kurulacak iyi ilişkiler, bireysel ve örgütsel sağlığın anahtarı konumundadır. İşletme içerisinde kurulan ilişkilerin uyumlu ve sağlıklı olması yöneticilerin işten kaynaklanan problemlerini bir ölçüde azaltacaktır. Güvensizlik, desteksizlik, sorunların çözümüne ilgisizlik gibi belirtiler işteki ilişkilerin iyiye gitmediğinin göstergeleridir. Ayrıca yetersiz iletişim, görevdeki belirsizlik ve çelişkiler de işteki insan ilişkilerini olumsuz etkilemektedir [49].

İşle ilgili stres patlamaya hazır bir bomba gibidir, eğer ele alınmazsa çok çeşitli problemlere yol açar. Ünlü psikolog, Profesör Cary Cooper'a göre iş yerinde stres artıyor ve çalışmalar gösteriyor ki, son on yıl içinde her iş daha stresli bir hale geldi. En stresli mesleklerden bazıları, polislik, sosyal çalışma uzmanlığı, öğretmenlik ve sağlık hizmetleri gibi daha çok kamu alanındadır [49].



Şekil 4.3: İşin duygusal yükünün ağır olması [49].

4.5.1. Aşırı iş yükü

Örgütsel stres faktörlerinden en yaygın olanı iş yüküdür. Belirli bir zaman limiti içinde işi bitirme zorunluluğu, çalışanın işin niteliklerine göre yetersiz olması veya işin standardının yüksek olması anlamındadır. Yetersiz iş yükünün de aynı ölçüde stres yarattığı bilinmektedir [50]. Aşırı iş yükü, genel olarak iki grupta toplanabilir. Birincisi niceliksel (kantitatif) iş yükü; diğeri ise niteliksel (kalitatif) iş yüküdür. Niceliksel iş yükü, bir kişinin yapacağı belirli bir iş için “zamanın yetersizliği”, belirli bir zamanda yapılacak “çok farklı işlerin olması” ile “yapılacak işlerin fiziki olarak ağır ve yorucu olması” şeklinde açıklanabilir. Buna göre, bir kısım işlerin önceden belirlenen bir tarihte veya vakitte yapılmış olmasını gerektiren çalışma düzeni, gerilim yaratan bir aşırı yüklenme türüdür. Niteliksel iş yükü ise yapılacak işin gerektirdiği nitelikler ile işi yapacak olan kişinin sahip olduğu nitelikler arasında, mevcut iş gören aleyhinde bir uyumsuzluğun olması durumudur. Buna göre, iş yapacak olan kişi veya eleman işin gerektirdiği bilgiye, yeteneğe ve Kişisel özelliklere tam olarak sahip olmadığı takdirde, bu iş kendisi için zor gelecektir [50]. Aşırı iş yükü, potansiyel bir stres faktörü olarak görülebilir. Aslında aşırı iş yükü kadar, yetersiz iş de bir stresör olarak kabul edilebilir. Aşırı iş yükü, niceliksel ve niteliksel olabilir. Hem fiziksel, emde zihinsel açıdan niceliksel aşırı iş yükü, işte güçlü stres etmenidir. Belli bir zamana yetişmek amacıyla zaman baskısı altında çalışmak, bağımsız bir stres kaynağıdır. Aşırı iş yükü altında çalışmanın yanında, düşük iş düzeyinde çalışmak da bireyin psikolojik sağlığını bozar.

İş ortamında veya işin kakalanma riski, sağlık ve güvenlik açısından potansiyel olarak tehlike içermesi (nükleer santraller, maden ocakları, itfaiye ve emniyet teşkilatları vb.) de bir stres kaynağı yaratabilmektedir [38].

Aşırı iş yükü, genel olarak iki grupta toplanabilir. Birincisi niceliksel (kantitatif) iş yükü; diğeri ise niteliksel (kalitatif) iş yüküdür. Niceliksel iş yükü, bir kişinin yapacağı belirli bir iş için “zamanın yetersizliği”, belirli bir zamanda yapılacak “çok farklı işlerin olması” ile “yapılacak işlerin fiziki olarak ağır ve yorucu olması” şeklinde açıklanabilir. Buna göre, bir kısım işlerin önceden belirlenen bir tarihte veya vakitte yapılmış olmasını gerektiren çalışma düzeni, gerilim yaratan bir aşırı yüklenme türüdür. Niteliksel iş yükü ise yapılacak işin gerektirdiği nitelikler ile işi yapacak olan kişinin sahip olduğu nitelikler arasında, mevcut iş gören aleyhinde bir uyumsuzluğun olması durumudur. Buna göre, iş yapacak olan kişi veya eleman işin gerektirdiği bilgiye, yeteneğe ve kişisel özelliklere tam olarak sahip olmadığı taktirde, bu iş kendisi için zor gelecektir. Aşırı iş yükü kadar iş görenlerde strese neden olan bir diğeri faktör ise yetersiz iş yüküdür. Özellikle kriz dönemlerinde zamanının çoğunu oturarak geçirmek durumunda kalan veya zekâ ve yeteneğinin altında rutin işleri yapmak zorunda kalan veya belli bir zamana yetişmek maksadıyla zaman baskısı altında çalışan personelin sıkıntı nedeniyle strese girdiği görülmektedir [7].

4.5.2. İşin sıkıcı olması

Devamlı ve çok dikkat isteyen işler sıkıcı ve daha monotondur. Bu gibi işlerde monotonluğun meydana gelmesinin nedeni, aklın tam olarak işle meşgul olmamasındandır. İşçi, ne tam olarak kendini işe verebilmekte ve ne de işi düşünmeden edebilmektedir. Bu durum can sıkıntısına yol açmakta ve bıkkınlık meydana getirmektedir [40].

Tek düze yapılan, gelişime açık olmayan işler çalışanı stres altına almaktadır. Çalışılan işle ilgili departmanlar arasında, çalışanın niteliği ve yeteneğine uygun ve departmanlar arası geçişler sağlanmalı ve çalışanı mutlu edecek yeniliklere zemin hazırlanmalıdır. A tipi veya B tipi kişilik özelliklerine sahip olan insanlar iki farklı ölçüğe sahip olsalar da yapılan işin zenginleştirilmemesi, değiştirilmemesi iki farklı insan tipinde de aynı etkiyi vermektedir. A tipi kişiliğe sahip kişiler yeniliğe açık, girişimci ruha sahip oldukları için işin tek düze olması A tipi kişilik özelliğine sahip

kişilerin hep aynı işi yapması ve sonuçlarının kendi yetenek ve kişilik tipine uygun olmaması halinde kişiyi olumsuz etkilememektedir. B tipi kişiliğe sahip insanlar ne kadar sakin ve her şeyi kabullenseler bile aynı işin yapılması başka alternatiflerin olmaması B tipi kişilik özelliğine sahip olan kişileri daha da köreltmekte ve gelişimini engellenmektedir.

Yapılan işin monoton bir biçimde devam edip gitmesi ve bireyin kendisini işin süreçlerine dahil edememesi durumu, bireyde işe karşı yabancılaşma duygusu oluşturur ve bu durum onun için çok yaygın bir stres kaynağıdır. Monotonluğun insan üzerindeki etkisi umutsuzluk, sıkıntı, gerilim, stres, ilgisizlik, pasif direnme, saldırganlık gibi ileri derecede psikolojik ve sosyal bozukluklardır [38].

4.5.3. Düşük ücret

Yetersiz kazanç, çalışanın ailesini gerektiği gibi besleyemeyeceği, giydiremeyeceği ve yeterli konfora sahip bir evde oturmasını sağlayamayacağı anlamına gelir. Ailenin tatil ve boş vakitlerini geçirmesi ve kendileri için asgari şartları sağlaması aşırı fazla mesaiye ve gece mesailerinden sağlanacak ek gelire bağlı olacağı için bu durumdan aile hayatı ve sosyal hayat büyük zarar görecektir [4].

Ekonomik yetersizlikler ve ücretlerin düşüklüğü nedeniyle iş görenlerin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayamamaları ilgili kişilerin ikinci bir iş bulup çalışmak zorunda kalmalarına neden olmaktadır. Özellikle gündüz çalışan bireylerin, gece ikinci bir işe devam etmeleri ya da hafta sonları çalışmak zorunda kalmaları, bu bireyler üzerindeki iş baskısını artırmakta doğal olarak da stres kaynakları yoğunlaşmaktadır. Ekonomik nedenlerden dolayı gelecek endişesi yaşayan bireylerdeki stres durumları daha da ileri boyutlara ulaşmaktadır [6].

Düşük ücrete tabi çalışan kişi hem iş hem de aile ve sosyal yaşantısında strese daha çok maruz kalmaktadır. İnsan yaşamını idam edebilmesi ve ihtiyaçları karşılayabilmesi için aldığı ücretin yaşam standartlarına uygun olması gerekmektedir. Ücret yetersizliği en çok aynı işi yapan ve farklı ücretleri alan adil ücret uygulaması olmayan işyerlerinde çalışanın tüm hayatını etkilemekte ve strese giren çalışan hem ruhsal hem de sağlık olarak çöküntü yaşamaktadır. Yaşam standart kalitesi düşük olan çalışanın aile yaşantısında parasal olarak geçimsizlikler, özel ihtiyaçlarını karşılayamama ve sosyal hayattan uzak bir yaşantıya itmektedir. Ücret

yetersizliğine çözüm arayan birey ya yeni bir iş bulma girişiminde olacaktır ya da bu durumu kabullenerek sağlığını kaybedecektir.

Örgütlerde en sık karşılaşılan stres kaynaklarından birisi de yetersiz ve adil olmayan ücret politikalarıdır. Bu bağlamda işletmelerde çalışanların daha tatmin olmuş ve verimli olmalarının yolunu açacak anlamda adil ve etkili ücret politikalarının hayata geçirilmesi gerekmektedir. Gerek iş görenin verimlilik ve çabasına dayanan ve gerekse eşit işe eşit ücretin ödenmesini gerektiren ücret politikaları ile çalışanların beklentilerine ve emeklerine uygun beklentiler oluş- tutularak moral ve motivasyon düzeyleri olumlu hale getirilmeye çalışılır [3].

İş görenlerin ücrete ilişkin tutumları birbirinden farklı iki nedene dayanabilir. Bunlardan ilki kazanç sağlama, ikincisi ise yapılan işin hakkını almanın ödülü olarak doyum sağlama isteğidir. Kazan. Sağlama iş görenleri işinde daha yaratıcı, devamlı ve tutarlı olmaya yönelten bir etken olarak kendini göstermiştir. Diğer yandan ücret iş görenler için, örgütün üretimine yaptığı katkının hak edilmiş ödülü ve karşılığıdır [51].

Çalışmanın sonucunda alınan ücret bireyler tarafından iki farklı şekilde algılanabilmektedir. Bunlardan ilki kazanç sağlamak, ikincisi ise verdiği emeğin karşılığını alarak doyum sağlamaktır. İçsel tatminden ziyade kazanç sağlama isteği, hem kendi hem de ailevi ihtiyaç ve isteklerini karşılayıp, asgari yaşam şartlarını sürdürebilmek açısından, çalışanlar için her zaman ilk sırada yer almaktadır[39]. Dolayısıyla ücret stresin oluşmasında güçlü bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır [40]. Özellikle “hak ettiğini alamama düşüncesi, benzer pozisyonlar için diğer örgütlerde daha yüksek ödemelerin yapılması ya da aldığı ücretin gereksinimlerini karşılamaya yetmemesi” çalışanlar için önemli birer stres kaynağıdır [52].

4.5.4. Rollerdeki belirsizlik

Bireyin rolleri konusunda yeterli bilgisinin olmaması durumunda rol belirsizliği görülür. Eğer işin amaçları yeterince tanımlanmamışsa, bir diğer ifade ile birey ne yapacağını bilemiyorsa stres kaçınılmaz olacaktır. Performans beklentilerini, iş davranışı sonuçlarını bilememe de bu türe girebilir [43]. Belirsizlik durumunda iş tatminsizliği, psikolojik gerilim, kendine güvensizlik, yararlı olmama duygusu belirecektir. Kişinin görevinin sınırlarının belirsizliği, fazla terfi etmiş olması veya yetersiz terfi içinde olması kaygı düzeyini yükseltir. Rol stres kaynakları literatürde

rol belirsizliği ve rol çatışması olarak iki farklı biçimde ele alınmaktadır. Rizzo vd. (1970)'ya göre rol belirsizliği çalışanın işiyle ilgili kendisinden beklenenlerin neler olduğunun açık olmadığı durumu, rol çatışması ise kişilerin örgüt içinde algıladıkları rolleri ile kendilerinden beklenen roller arasındaki uyumsuzluğu ifade eder. Örgüt içinde çalışanlar için rol belirsizliği ve rol çatışması algılaması yüksekse çalışanlarda strese neden olur. Bu da örgütte birçok çıktıyı etkileyebilecek olumsuz sonuçlar doğurabilir [53].

Michigan niversitesi, gelecek iki on yılın iş stresi araştırmasını tanımlayacak ve etkisi altına alacak, 'rolün stresi' fikri üzerine odaklanmış, strese yönelik bir kurumsal yaklaşım geliştirdi. Aynı zamanda, İskandinav araştırmacılar arasında, büyük lde göz ardı edilmiş, psikolojik strese yönelik alternatif bir yaklaşım gelişti. Kan'a göre rol stresi (1964) znenin sorunları anlaması ve yaşamasıdır [24].

Yönetim alanı ile ilgili belirsizlik; yöneticiler görev ve sorumluluklarının nereden başlayıp nereye kadar devam ettiğini, yönetilenler ise kime karşı bağlı ve sorumlu olduğunu bilemeyebilirler. Bunun sonucu olarak, bazı görevlere iki ya da daha fazla kişi sahip çıkar ve aralarında çatışma yaşanabilirken, bazı görevlere hiç kimse sahip çıkmaz ve iş aksar. Aksayan iş ile ilgili herkes bir başkasını sorumlu tutmaya çalışır ve çatışma yaşanır. Yani, örgütte emir-komuta hattının (kimin kime karşı bağlı ve sorumlu olduğunun) görev, yetki ve sorumlulukların açık bir Şekilde, yazılı olarak belirlenmemiş olması, çalışan gruplar, servisler ve birimler arasında çatışmanın doğmasına neden olur [55].

Rol belirsizliği ise, bireyin işini yapması için gerekli bilgiden daha azının kendisine verilmiş olmasından kaynaklanabilmektedir. Bu bağlamda rol belirsizliği, daha çok örgütte iletişim eksikliğinin ve kopukluğunun bir sonucu olarak kendini göstermektedir. alışan, işinin ne olduğunu, sonuçlarının neler olması gerektiğini, işin nerede, ne zaman, kimlerle koordineli biçimde yapılacağını bilememekte ve rol belirsizliği duygusuna kapılabilmektedir. Diğer taraftan çalışan, yöneticinin gözünde performansının nasıl değerlendirildiğine ilişkin bir bilgi edinememesi halinde de rol belirsizliği yaşayabilmektedir [7]. Rol belirsizliği ile çalışan kendine güven eksikliği, aşırı sinirlilik, kaygı yaşayabilmekte ve işte verimi ve üretkenliği azalabilmektedir [55].

Rol belirsizliği bireyin yerine getirmek zorunda olduğu işlerin netleşmemesi ve belirsizliği ile ortaya çıkan bir durumdur. Diğer bir deyimle işin kapsam ve sorumluluğunun açık olmaması durumunda iş belirsizliği ortaya çıkmaktadır. Rol belirsiz ise bu rolü yerine getiren kişi stresli bir ortamda çalışıyor demektir. Çünkü birey ne yapacağını bilmemektedir. Rol belirsizliği, iş tatminsizliğine, depresyonlara, tansiyon yükselmelerine, kalp çarpıntılarına neden olabilir.

Bireyin rolleri konusunda yeterli bilgisinin olmaması durumunda rol belirsizliği görülür. Eğer işin amaçları yeterince tanımlanmamışsa, bir diğer ifade ile birey ne yapacağını bilemiyorsa stres kaçınılmaz olacaktır [5]. Genellikle işe yeni başlayanlar için geçerli olan bu durum her ne kadar ilk bakışta insan ilişkileri ile ilgisiz gibi görünse de işteki rolünü ya da ne yapması gerektiğini bilmeyen yeni çalışana, iş arkadaşlarının tavırları onun işteki uyum sürecini kolaylaştırabilmekte ya da zorlaştırabilmektedir. Örgütteki bir çalışan diğerleri tarafından kabul edilirse ortaya olumlu ilişkiler çıkar. İş arkadaşlarıyla zayıf ilişkileri olan ve sosyal ihtiyaçları karşılanmayan bireylerde ise stres ya da işe karşı yabancılaşma oluşur. Çalışanların bazılarında, yeni işe alınan iş görene karşı, yardımcı olmak yerine “eğer işi öğrenirse benim yerime geçer” ya da “iş benden daha iyi yapabilir” vb. endişelerle yardımcı olmamak gibi bir anlayış vardır. Bu gibi davranışlara maruz kalan yeni iş görenin işe uyumu ve işteki ilişkileri olumsuz olmaktadır. Kişi, “beni burada istemiyorlar, kalacağım” düşüncesiyle strese girebilir [56].

Rol belirsizliği durumu, bireyin işle ilgili yükümlülüklerinden yeteri kadar bilgilendirilememesi ve belirlenmiş görev ve beklentilerin anlaşılmasında duruma ortaya çıkan bir durumdur. Stresin her birey üzerinde farklı etkilerinin bulunduğu ve algılama düzeylerinin farklılık gösterdiği konusu da dikkate alındığında, rol belirsizliği konusunu bazı bireyler tecrübe ve bilgi düzeylerine göre daha çabuk yenmekte, bazıları ise bu durumu çok rahatsız edici bularak kendilerinde stres baskısını hissetmektedirler. Rol belirsizliğinin devam etmesi durumunda birey üzerinde yoğunlaşan işi bırakmaya yönelik duygular ile birey işi bırakmaya bile niyet edebilmektedir.

İşçi işteki rolü hakkında yeterince bilgilendirilmediğinde ortaya çıkar. İşte amaçlar, beklentiler hedefler ve sorumluluklarda belirsizlik bu durumu destekler bu sorunu yaşayan işçilerde iş doyumunun azaldığı, işe bağlı gerilimin arttığı ve sıklaştığı, öz güvenin azaldığı, iş güdüsünün azaldığı, kan basıncının ve kalp hızının arttığı,

depresyonun sıklaştığı ve işten ayrılma eğiliminin arttığı görülmüştür [35]. İşçi işteki rolü hakkında yeterince bilgilendirilmediğinde ortaya çıkar. İşte amaçlar, beklentiler, hedefler ve sorumluluklarda belirsizlik bu durumu destekler. Bu sorunu yaşayan işçilerde iş doyumunun azaldığı, işe bağlı gerilimin arttığı ve sıklaştığı, öz güvenin azaldığı, iş güdüsünün azaldığı kan basıncının ve kalp hızının arttığı, depresyonun sıklaştığı ve işten ayrılma eğiliminin arttığı görülmüştür [57].

4.5.5. Zaman yönetimi

Stres, aynı zamanda zamanı nasıl değerlendirdiğimize bağlı olarak da ortaya çıkabilir [59]. Bazen yetersiz, gereksiz bir bürokrasi, kırtasiyecilik, rastgele hazırlanmış bir program, kontrol edilemeyen bir durum, sık gelen ziyaretçiler, her an çalan telefonlar, zamanı kontrol altına almamızı engelleyerek hızla akıp gitmesine yol açar. Yapılması düşünülen işlerin zamanında yetiştirilememesi kişide gerginlik ve stresi oluşturur. Çalışma saatlerinin uzun olması bireyin aile, sosyal hayat, özel yaşantısının düzensiz olmasına neden olmaktadır. Çalışma saatlerinin uzun olması, dinlenme sürelerinin kısa olması. Zaman yönetimi, yaşamsal öneme sahip öncelikler arasında hedefler belirleme ve onları sonuçlandırmak için zamanı yönetme ve belli bir süreyi en verimli şekilde kullanma yeteneğidir [34]. Çoğunlukla bazı olaylara verilen tepki olarak tanımlanan stres, aynı zamanda, zamanın nasıl değerlendirildiğine bağlı olarak da ortaya çıkmaktadır. Aşırı bürokrasi, rastgele hazırlanmış programlar, kontrol edilemeyen işlerin artması kişide zamanın su gibi gittiği ve her şeyin kontrolden çıktığı duygusunu uyandırmaktadır. Bu kaygıda kişiyi strese sokmaktadır. İşte bu doğrultuda zamanın etkili bir şekilde kullanılması bu tür problemi çözmede etkin olmaktadır [59].

Zaman yönetiminin amacı, zamanı gereksinim ve istekleri karşılayabilecek biçimde kontrol altında tutabilmektir. Zaman yönetiminde, amaç saptamak, planı uygulamaya hemen başlamak, bitiş zamanını saptamak ve son olarak amaca ulaşana kadar çalışmaya devam etmek gerekir. Zaman baskısının yarattığı stresle başa çıkmada zamanı iyi yönetmek en uygun yoldur [3].

İş yetiştirme zorunluluğu gerçekten büyük bir baskı ve gerilim nedeni. Siz işinizi zamanında yetiştirseniz, bu defa bir sonraki süreçte problem çıkabiliyor. Bu problem sipariş teslim süresinin uzamasına neden olabiliyor. Sizden kaynaklanmamasına rağmen, bu aksaklıklar yüzünden zamanında yetiştiremediğiniz siparişler için hem

yöneticiye hem de müşteriye hesap vermek zorunda kalıyorsunuz (N20, 30 yaş grubunda) [52].

Fransız düşünür; Voltaire “Zadig: A Mystery of Fate” adlı eserinde; dünyadaki her şeyin en uzununu, en kısası, en yavaşı, en küçüğü ve en büyüğü, en fazla ihmal edilen ve en fazla pişmanlık duyulan, onsuz hiçbir şeyin yapılamadığı şey nedir sorusuna zaman cevabını vermiştir. Zaman, bir eylemin başlangıcı ile bitişi arasındaki geçen süre olarak bilinmesine rağmen; tam olarak tanımlamakta güçlük çekilen, göreceli ve evrensel bir kavramdır. Bu doğrultuda genel ve net bir tanım yapmak güç görünmektedir. Ayrıca zaman, toplumdaki topluma, bir toplumun değişik kesimlerine ve ortama göre de farklılıklar göstermektedir. Zamanı etkili kullanma; bireysel amaçları, sorumlulukları, yaşamda zevk alınan şeyleri ve sosyal yaşamın içerdiği etkinlikleri bir arada yürütebilecek biçimde planlanması anlamına da gelmektedir. Literatürde zamanı etkin ve etkili kullanma konusunda pek çok strateji, öneri, yöntem ve teknik ileri sürülmektedir. Bunlardan başlıcaları; amaç belirleme, öncelikleri belirleme, uzun ve kısa vadeli planlar yapma, hayır diyebilme, yetki devri, etkili iletişim, ertelememe, kesintilerin önüne geçme şeklindedir [60].

4.5.6. Çalışma koşulları

Çalışma ortamının şartları da insanlarda stres yaratır. Bu şartların en uygun düzeye getirilmesi hem çalışanın moralinin yükselmesini hem de işi ve kurumuyla bütünleşmesini de sağlamaktadır. Bunun için çalışma ortamındaki aydınlatma, ısıtma, havalandırma, gürültü ve titreşim gibi fiziksel koşulların çalışanların çalışma temposu ve isteğini artıracak biçimde düzenlenmesi gerekmektedir. Çalışma ortamının işin istenilen düzeyde yapılması için düzenlenmemesi, çalışanların kısa sürede yorulmalarına, işten tatmin olmamalarına, çalışma ortamından uzaklaşmalarına ve verimli çalışmamalarına neden olmaktadır [1].

4.5.7. Aydınlatma

Her türlü işlemin kusursuz yapılabilmesi ve iş görenlerin göz sağlığının korunması için iyi bir aydınlatma tekniği gereklidir. Aydınlatma ölçü birimi ‘lüks ’tür. 1 mumun 30 cm ötede yapabileceği aydınlatma 10 lükstür. Rahat okuyup yazmak, dikmiş dikmek gibi işler için 300 lüks gereklidir [61].

Çalışma yerinin yeterince aydınlatılması ile işin daha kolay yapılması ve verimlilik arasında bir ilişki vardır. Örneğin, General Elektrik firmasında yapılan bir araştırmada, özellikle kontrast görüntülerde ışık şiddetinin giderek yoğunlaştırılması, iş gören yaşının ilerledikçe yoğunluğun giderek artırılması ve en az işin yapıldığı yer kadar, çevresinin de ışıklandırılması gerektiği sonucuna varılmıştır [3].

Çalışanların sağlığının korunması için gerekli uygun fiziksel koşulların başında “aydınlatma” gelmektedir. İş yerlerinde uygun aydınlatma ile çalışanın göz sağlığı korunur, birikimli kas ve iskelet sistemi travmaları ve pek çok iş kazası önlenir, olumlu psikolojik etki sağlanır. Bu nedenle, işyerlerinde özellikle sanayi kuruluşlarında yapılan iş ve işlemin gerektirdiği uygun aydınlatmayı sağlamak [62].

Kötü aydınlatmanın vereceği zararlar:

1. Yetersiz veya uygunsuz aydınlatma sonucunda, görme fonksiyonunda zorlanmalar, göz yorgunluğu, gözlerde batma, yanma, kızartı olur, ileri derecede etkilenme ile görme bozulur.
2. Ayrıca, iyi ve yeterli derecede aydınlatılmamış bir ortamda yapılan çalışmalarda (ağaç işleme tezgâhları, torna tezgâhları gibi tehlikeli makinaların kullanılması ile) iş kazaları artabilir.
3. İnsanın enformasyon algılamasında en önemli algılayıcı gözüdür. Bütün algılamaların %80 ile %90'ı göz kanalıyla gerçekleşir. İş koşullarının doğurduğu yorgunluğun büyük bir kısmı göz zorlanmasından ileri gelir.

Göz zorlanması ve yorgunluk üzerine etkisi ile birlikte aydınlatma tekniğini anlayabilmek için bu tekniğin bazı kavramların bilinmesi gereklidir. İyi bir aydınlatmayla insan performansı %15 hatta bazen %40 oranında artabilir.

İyi aydınlatmanın sağlayacağı yararlar:

1. Gözün görme yeteneği artar.
2. Göz sağlığı korunur.
3. Kazalar azalır.
4. Yapılan işin verimi yükselir.
5. Güvenlik sağlanır.

6. Estetik hislere ve konfor gereksinimine yanıt verilir. “Bir işletmede işyeri fiziksel risk etmenlerinin çalışanların sağlığına olan etkilerin saptanması ve değerlendirilmesi”[63].

4.5.8. Sıcaklık

Örgütlerde çalışma yerinin her yeri aynı ısıda olmalıdır. Çalışma yerinin sık sık havalandırması ve normal düzeyde ısıtılması verimi etkileyen ve işe uyarlanmayı kolaylaştıran önemli bir etkidir. Aşırı sıcak bir ortamda çalışmak, genel yorgunluk ve genel performansı azaltıcı bir etki yapmaktadır. Aşırı soğuk bir ortamda çalışmak ise özellikle el ile yapılan işleri etkilemekte ve ellerin motor hareket yeteneğini azaltmaktadır [3].

Çalışma hayatında, çalışanları olumsuz yönde etkileyen fiziksel faktörlerden biri de iş yeri ortamının sıcaklığıdır. Sıcaklık kuru termometreler ile ölçülür. Birimi ise; santigrat, fahrenheit veya kelvin olarak ifade edilir [63].

Dengesizlik genellikle işyerindeki fiziksel güç ile ısı üretimi ve işyerindeki havanın yüksek sıcaklığının kombinasyonundan kaynaklanan ısı stresi nedeniyle ısı kaybı sağlayan mekanizmaların aşırı yüklenmesinden kaynaklanır. Termal dengesizlik vücut sıcaklığında insan tolerans sınırlarına ulaşan veya aşan bir artışa neden olur. Bu sınırların aşılması durumunda sağlık üzerine ters etkiler beklenebilir. Ulaşılan vücut sıcaklığına ve sıcaklık yükselme hızına bağlı olarak ısı stresi çeşitli hastalıklara neden olabilir [64]. Bir standarda göre, bir cismin ne kadar soğuk, serin ve ılık olduğunu ifade eden niceliğe denir. Serbest yaşam için insan kapasitesini oluşturan ve fizyolojik gereksinimler dediğimiz, insan vücudunun ısı alışverişi, oksijen, tuz ve asit-baz dengesi gibi bazı fiziksel ve kimyasal faktörlerin belli sınırlar içinde sürekli stabilize göstermeleri gerekir. Örneğin, insan vücudunun sıcaklığı 36,5-37 OC arasında değişmezlik gösterir. Bu durum vücut ile çevre arasındaki ısı alışverişi ile sağlanır. Isı dış çevrede devamlı olarak bulunan bir çeşit enerjidir. Normal koşullarda havanın kuru termometre ile ölçülen sıcaklık derecesi hava sıcaklığı hakkında bir fiziksel ölçüdür [63].

Bir kişinin, düşük ısıya maruziyeti kısa olmadıkça, teknolojik olarak -250C altında sıcaklık derecesinde soğutulmuş mekânlarda çalıştığında soğuk stresine maruz kalmış olduğu varsayılabilir [64]. Yapılan araştırmalar incelendiğinde işyerindeki sıcaklığın ortalamasının (18-21) üzerinde veya altında, yani çok sıcak veya çok soğuk çok soğuk

olmasının çalışanları farklı şekilde etkilediği görülmektedir. Özellikle ağır fiziksel veya zihinsel faaliyetleri olan çalışanlarda, aşırı sıcaklığın yarattığı terleme ve aşırı soğğun yarattığı kasılma stres oranını arttırmaktadır [65].

4.5.9. Gürültü

Gürültünün insan üzerinde üç etkisi vardır. Aşırı gürültünün ortamlar bireylerde işitme kaybına neden olur. Gürültü, iş görenlerin kendi ve başkalarının seslerini algılamasını önleyen bir maskeleyici işlevi yaratır. Bu durumda iş ortamının gürültüsü, iş görenlerin normal sesleriyle iletişim kurmalarını engeller. Aşırı gürültü verimlilik ve kendini iyi hissetme duygusu üzerinde olumsuz etkiler yaparak stres yaratır. Endüstriyel açıdan çok önemli bir sağlık riski oluşturan gürültü, tüm dikkatler gürültünün ilk görüşte sadece insan kulağındaki etkisi olacağı düşünülürken, gürültünün ayrıca kulak dışı etkilerinin de olduğu (dalginlık, unutkanlık, psikolojik etkiler, konuşma bozukluğu, çalışma gücünün azalması gibi) bilinmelidir. Öncelikle şunu asla aklımızdan çıkarmamalıyız, gürültü sonucu işitme kaybının tedavisi bugün tıbben olanaksızdır. Gürültünün insan sağlığı üzerindeki olası etkileri şu şekilde özetlenebilir: Psikolojik etkiler; sinir bozukluğu, korku, rahatsızlık, tedirginlik, yorgunluk, zihinsel etkilerde yavaşlama, uykusuzluk vb. İletişimi Önleme etkisi: Gürültünün konuşma ile olan iletişimi önlemesi, iş verimine ve iş güvenliğine olan etkileri. Fizyolojik etkileri; işitme duyusunda oluşturduğu olumsuz etkiler. (İşitme kaybı ya da işitme eşiğinin kayması adı verilen işitme duyusunda azalma, kulak ağrısı, mide bulantısı, kas gerilmeleri stres, kan basıncında artış, kalp atışlarının ve kan dolaşımının değişimi, göz bebeğinin büyümesi vb.) [63].

Gürültü, çalışma yaşamında en sık karşılaşılan fiziksel ortam faktörlerindedir. Sözlük anlamı olarak gürültü; “istenmeyen ve hoş gitmeyen ses” olarak ifade edilmektedir. Bu ifade kişiye göre ve aynı kişi için değişik zamanlarda farklı olarak algılanabilir.

Çalışma ortamındaki gürültü düzeyi 80 dB (A) ve üzerindeyse işveren işitme kaybına karşı önlem almaya başlamalıdır. Gürültü maruziyetinin yol açtığı riskler kaynağında yok edilmeli veya azaltılmalıdır. İşyerleri ve çalışma birimleri gürültüyü önleyecek şekilde tasarlanmalı ve yerleşmelidir [65]. Gürültülü ortamlarda kalan veya yaşayan insanlarda Konsantrasyon, dikkat ve reaksiyon kapasitesi zayıflar,

Yorgunluk, uyku bozuklukları, geç uyuma, Merkezi sinir sistemi bozukları, baş ağrıları ve stresler, Gürültü kaynağında alınması gereken önlemler Kullanılan: makinelerin, gürültü düzeyi düşük makineler ile değiştirilmesi, Gürültülü yapılması gereken işlemin, daha az gürültü gerektiren işlemle değiştirilmesi, gürültü kaynağının ayrı bir bölme alınması [26].

4.6. İş Stresi ve Hastalık İlişkisi

Örgütlerde stresle ilgili hastalıklar her geçen gün daha fazla artmakta, ayrıca örgüt üyelerinin birinde görülen stres diğerini de olumsuz etkilemektedir. Bu durum çalışanların verimlilik, performans ve iş doyum düzeylerinin önemli ölçüde düşmesine, işe devamsızlık göstermelerine hatta işten ayrılmalarına neden olabilmektedir[15]. Tüm bu kötü sonuçların yanında, artan sağlık masrafları, işyerinde sapkın davranış olarak ortaya çıkabilen hırsızlık ve sabotaj gibi maliyetleri nedeniyle de stres birey açısından olduğu kadar örgüt yönetimi ve hatta ülke açısından da ciddi bir sorun teşkil etmektedir [52].

4.6.1. Stres ve koroner kalp hastalığı

İnsan ister bedensel (elektrik şoku gibi), ister psikolojik (kişiliğine yönelmiş bir suçlama gibi) bir tehdit karşısında kalsın, buna sonuç olarak kalp-damar cevap verir. Stresin en çok etkiye kaldığı organımız kalbimizdir. Yaşanılan olumsuzluklara karşı bedenimiz farklı reaksiyonlar vermektedir. Sevinç ve mutluluk anında kalbimiz olması gereken düzeyde kan pompalarken, ölüm, acı, korku ve endişe gibi durumlarda kalbimizin atışı hızlanmaktadır. Çalışanın gün boyu yoğun strese maruz kalması sonucunda stres ve koroner kalp hastalığını ilişkili hale getirmiştir. Koroner kalp hastalığı klinik olarak iki biçimde seyredir.' Angina pectoris've Miyokard infarktüsü'. Angina pectoris, koroner damarların bir veya birkaç tanesindeki daralmadan ötürü kalp kasına yeterli oksijen gelmemesi sonucu meydana gelen ve kendisini göğüsteki ağrı ile hissettiren bir rahatsızlıktır. Bu rahatsızlık çoğunlukla bedensel aktivite veya psikolojik stresle ortaya çıkar ve istirahatle, kan damarlarını genişletici ve kan basıncını düşürücü ilaçlarla, meydana gelme sıklığı azalır [4].

4.6.2. Stres ve baş ağrıları

Gerilim baş ağrısı, başta devamlı bir gerginlik ve basınç hissi olarak tarif edilir. Gerilim baş ağrısında duyulan ağrı, zonklayıcı olmayan, süreklilik gösteren ve başı çember gibi sıkı bir ağrı olarak anlatılır. Ağrı bazı kimselerde enseden, bazılarında ise alından veya gözlerinden başlayarak başın iki tarafına yayılır. Çevrenin hastanın kişilik kapasitesinin ötesinde ekonomik, sosyal ve entelektüel beklentileri baş ağrısının önde gelen bir belirti olduğu bedensel tepkilere yol açmaktadır. Bu sebeple gerilim baş ağrısına her yaşta insanda rastlanır [4].

Stres ve baş ağrısı arasındaki ilişkiyi inceleyen çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Penzien, Rains ve Holroyd (1993) gerçekleştirdikleri çalışmada, katılımcıların yaklaşık %90'ında stresin, yaşadıkları baş ağrısı ataklarını tetiklediğini belirtmişlerdir Köhler ve Haimerl (1990) de 13 katılımcının gündelik sıkıntılarını ölçmek amacıyla geliştirdikleri envanter puanlarını değerlendirmişler ve ağrı atakları ile stres arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışma sonuçlarına göre baş ağrısı atakları özellikle bir gün önce veya atak gününde yaşanan stres tarafından anlamlı şekilde yaranmaktadır. Houle ve Nash'e göre (2008), stres ağrı ataklarına neden oluyorsa, yüksek stres düzeyi de baş ağrısı ataklarının sıklığını artırabilir ve baş ağrısının kronik hale gelmesine yol açabilir [66].

4.6.3. Bağışıklık ve kanser

Vücudumuzun iyi işlemlerini sağlayan en önemli faktörlerden biri bağışıklık sistemi. Vücuttaki bakteri, virüs, mantar ve parazitler dahil, istilacı yabancı organizmaları tespit eden ve hücumu geçen hayli kompleks hücre ağı. Bağışıklık sistemimiz zayıflarsa, etkinliği azalır ve istilacı organizmaları kovamaz, daha kolay hastalanırız, Psikonöroimmünoloji denen araştırmanın gösterdiğine göre, bağışıklık sistemiyle merkezi sinir sistemi (MMS) arasında doğrudan bağlantılar vardır. MMS' deki değişiklikler bağışıklık sistemini doğrudan etkiler ve bağışıklık sistemindeki kimyasal değişiklikler de merkezi sinir sistemini başkalaştırabilir. MMS'nin aktivitesi beynimizde olup bitenleri de içerdiği için nasıl düşündüğümüz ve hissettiğimiz bağışıklık sistemimizin işleyişini doğrudan etkilemektedir. İlginin çok olduğu alanlardan biri stres ve kanser arasındaki muhtemel ilişkidir. Bağışıklık sisteminin işleyişinin zedelenmesinin en azından bazı kanser türleri için önemli olduğu düşünülmektedir, muhtemelen doğal öldürücü hücreler üzerinde yaptıkları

etki yoluyla, dolayısıyla, eğer stres bağımsızlık sisteminde kuvvetli bir etki yapıyorsa, bundan da kanserin oluşmasında rol oynayabileceği sonucu çıkar [24]. Stres karşında vücudumuz, savunmasızdır. Strese maruz kalan insanda iştahsızlık başlar ve içki, sigara ve madde bağımlılığına yönelim başlamaktadır. Aşırı tütün ürünlerine yönelim ve stres bağımsızlık sisteminin işleyişinde aksaklıklar ve hastalıklar olmasına sebep olmaktadır.

4.7. İş Yaşamındaki Stresle Başa Çıkma Örgütsel Stratejiler

İş yaşamından kaynaklanan stresle başa çıkma stratejileri, iş görenlerin iş stresini azaltmak ya da önlemek için örgüt düzeyindeki stres kaynaklarının kontrol edilmesi ve azaltılması için yapılan yönetsel düzenlenmelerdir. Örgüt düzeyinde ortaya koyulan siyasalarla, yapılar, fiziksel koşullar ve süreçle ilgili stres kaynaklarının azaltılması veya önlenmesi gerekmektedir [3].

4.7.1. Destekçi bir örgütsel hava yaratmak

Birçok örgütte, bürokratik ve resmi bir yapı ile birlikte katı ve kişisel olmayan bir hava vardır. Bu durum önemli bir stres kaynağıdır. Daha az merkezîyetçi, kararlara katılımı sağlayan, yukarıya doğru iletişime izin veren bir yapı kurulması, örgütsel stresle başa çıkma etkili bir yöntem olabilir. Yönetim, iş görenler için destekleyici bir organizasyon el yapı geliştirmelidir. Örgütün işleyişi planlanırken yapıyı merkezîyetten uzak, katılımı destekleyici, ortak karar vermeyi özendirici biçimde oluşturmak örgütsel stresi azaltacaktır [3].

Örgütsel stres etmenlerinde, destekçi bir hava oluşumunun önemli bir rolü vardır. Çalışanların yönetime katılımı, stres etmenlerinin azaltılmasında söz sahibi olması, önerilerde bulunması ve yönetime dolaylıda olsa katılımı destekçi bir hava yaratıldığının göstergesidir. Çalışanın fikirlerinin önemsenmesi ve strese neden olabilecek yetersizlik düşüncesinin yönetim tarafından bertaraf edilmesinde örgütün çalışana verdiği desteği göstermektedir.

4.7.2. İş zenginleştirilmesi (Job Enrichment)

İş zenginleştirme, hem işin içerdiği sorumluluk, tanınma, başarı fırsatı gibi etmenlerin hem de farklı beceriler, görevin kimliği, anlamlılığı, özerklik gibi işin özüne ilişkin niteliklerin geliştirilmesini içerir. Zenginleştirilmiş görevler, daha rutin

ve yapılandırılmış işlere nazaran stres kaynaklarının azaltılmasını sağlayacaktır. Bazı iş görenler için zenginleştirilmiş işlerin daha çok stres yarattığı da unutulmamalıdır. Dikkatle yapılmış görevsel düzenlemeler, iş stresi ile başa çıkmada etkili bir yoldur. İş, içerik olarak zenginleştirilip kişiye daha fazla sorumluluk verilebilir, önüne başarı fırsatları çıkarılabilir, kendi gayretine göre yükselmesi sağlanabilir. Bu durumda iş görende aranan becerilerde çeşitlilik yaratılır, yapılan işlerin önem derecesi belirlenir, kişilerin anlamlı işler yapmalarına olanak sağlanır [6].

4.7.3. Örgütsel rollerin belirlenmesi ve çatışmaların azaltılması

Rol çatışması ve belirsizlikler, bireysel stres kaynaklarının başında gelmektedir. Yöneticiler, örgütsel rollerin belirsizliğini ve çatışmalarını ortadan kaldırarak bunun neden olduğu stresi azaltabilirler. Her görev, iş görene destek olacak açık beklentileri ve gerekli bilgiyi içermelidir. İyi bir organizasyon, yeterli hizmet içi eğitimi ve bizzat iş üzerinde verilecek bilgi ve eğitim, kişilerin ne yapacaklarını gösteren görev tarifleri ve çalışanlardan zamansız bilgi istemeyi engellemeye dönük düzenlemeler rol belirsizliğini ve kişilerarası çatışmayı önemli ölçüde azaltabilir. Çatışmayı önleyici düzenlemeler, işin yapısına, iş gören ve yöneticinin beklentilerine uygun olmalıdır [6].

Özel ara kademelerde olanların problemidir. Üst kademedeki gelen emirle en alt kademedekilerden yapılması beklenenleri gerçekleştirmek her zaman çok kolay olmaz. Çok kere bu tür görevlerde kişilere verilen sorumluluklarla yetkiler aynı ölçüde değildir. Ara kademedeki kişi çok sınırlı yetkileriyle geniş sorumluluklarını gerçekleştirmek zorundadır. Bu durum da çok kere özellikle alt ve orta kademeler arasında gerginlik sürtüşmeye yol açar [4]. Örgütsel rollerin belirlenmesinde bir diğer etken ise; yönetime yakın olan fakat işe uygun olmayan ve yetersiz olan çalışanların görevlendirilmesi ve stratejik işlerin bu kişilere verilmesi, işyerinde diğer çalışanlar arasında sürtüşmeye ve çekişmeye neden olmaktadır. İşlerin aksaması ve yanlış yapılmasında kaçılmaz olmaktadır.

4.7.4. Mesleki gelişim yollarının belirlenmesi

Örgütlerde genellikle, iş görenlerin mesleki gelişim planlaması ile ilgili geçişlerin ve yükselmenin geleneksel yollarla yapıldığı görülmektedir. Bireylerin yükselme ve ilerlemeleri, genellikle bir yönetici tarafından yapılmaktadır. Büyük örgütlerde, bireylerin sonraki pozisyonlarının ne olacağı ve ne yapacaklarını bilmemek, büyük

bir stres kaynağıdır. Oysa mesleki planlama tekniklerinin kullanılması, örgütlerde stresle mücadele etmede önemli bir rol oynamaktadır. İş görenlere kendilerini değerlendirme ve kendini anlama becerisini geliştirmeye yönelik yardımların sağlanması gerekir [6].

Örgütlerde, çalışanın gelişimini destekleyen planlı eğitimler yapılmalı veya mesleki eğitim veren kuruluşlardan veya üniversitelerden destek alınması gerekmektedir. Çalışanın mesleki gelişimi ve kademe ilerlemedi ileri mesleki planlama teknikleri kullanılarak yapılması gerekmektedir. İleri mesleki iş planlaması kullanılmaya ve alaturka planlama teknikleri uygulanan örgütlerde çalışanlar, hangi birimde ne kadar süre kalacaklarını ve hangi iş ile meşgul olacaklarını bilmedikleri için yoğun strese maruz kalmaktadırlar.

4.7.5. İşyerinde neşeli bir ortam yaratmak

Büyük örgütlerin çoğu, işyerinde neşeli bir ortam yaratmanın önemini kavramış olduğundan, bu örgütlerde iş görenler arasında mizah ve şakanın kullanılması teşvik edilmektedir. İşyerinde mizahın ve insanları güldüren artırılması, mevcut stres kaynaklarını azaltmakta ve iş görenlerin verimliliklerini arttırmaktadır. Örgüt kaynaklı stresle başa çıkmada ve örgütsel kararlılığı sürdürmede yöneticilerin önemli etkileri olduğu kuşkusuzdur. Etkili yöneticiler, verimliliği yalnızca kısa dönemde istemez sağlıklı, iş doyumunu yüksek iş görenlerin örgütün uzun dönemli yararları için hayati bir öneme sahip olduğunu bilir. Başarılı yöneticiler, optimal iş stresinin verim için gerekli olduğuna inanır. Örgütlerde yöneticilere, iş görenlerin stresle başa çıkmalarını sağlayacak ve aşırı stres altında kalmalarını önleyecek bazı görevler düşmektedir [21].

Örgütte çalışmak için yeterince çekici bir ortam sağlayarak iş doyumunu yükseltmek, rol çatışmaları ve rol belirsizliğini en aza indirmek için olabildiğince açık ve uyumlu rol beklentileri sağlamak, sürekli olarak ne aşırı iş yükü ne de iş yükü azlığı olması konusunda duyarlı olma ve uygun yöntemler kullanarak çalışmalarını yönetmek, örgütte değişme ve süreklilik arasında iyi bir denge kurmak [6].

İşyerinde neşeli bir ortamın yaratılması çalışanın ruhsal ve fiziksel olarak dinamik olmasını sağlamaktadır. İşe ait birçok olumsuzluğa karşı, iş yerinde çıkarılan mizah dergileri, işle ilgili komik hatıraların anlatılması çalışanın işe teşvikinde önemli rol oynamaktadır. İş ne kadar zor olursa olsun işyerinde mihazi bir şekilde karikatürize

edilmesi veya anlatılması çalışana az da olsa gevşetebilmektedir. İşyerinde komik anıların sohbet düzenlenerek anlatılması, dergilerin çıkarılması çalışana pozitif bir etki yaratmakta ve az da olsa yoğunluktan ve olumsuzluklardan uzaklaştırdığı için iyi bir terapi olmaktadır;

- Çalışanları sürekli destekleyerek, teşvik etmek, personelin gereksinimlerini karşılayarak onları değerlendirmek, çalışanlar arasında grup çalışmalarını desteklemek ve gruba bağlılığın sağlanmasını teşvik etmek.
- Mümkün olduğu ölçüde, her iş görene kısa dönemli verimlilik kadar, uzun dönemli sağlıklı iş doyumunu, kendini ifade etme olanağı sağlayarak, işyerindeki yöntem ve ilerlemenin gerçekleştirilmesi için en üst düzeyde esneklik göstermek.
- Bütün çalışanlara, onların kararlarında etkili olacak fırsatlar sağlamak.
- Gereksiz strese yol açabilecek iş koşullarına ve örgüt içindeki stres düzeyine karşı dikkatli olmak.
- Stres içindeki iş görenler için stres yönetimi hizmetlerinin desteklemek.
- Bütün çalışanlar için, stres kaynaklarının neler olduğunu öğrenme ve mücadele etme fırsatları sağlamak.

Ayrıca yöneticiler, örgütlerinde çalıştırdıkları iş görenlerin örgüt dışı stres kaynaklarının, örgütsel strese de yol açacağını düşünüp gerekli önlemleri almalıdırlar. Birey, sosyal bir varlık olduğundan ister istemez iş dışındaki yani ister aile ile ilgili olsun, isterse genel çevre şartlarıyla ilgili olsun stres verici durumları iş ortamlarına taşıyabilirler. Bu durumda yöneticiye düşen görev, iş görenini çok iyi tanıyıp hangi koşulların strese neden olduğunu öğrenmek ve stresle başa çıkmada etkili yöntemleri uygulamaktır [6].

Araştırmalar sonucunda, işyerlerinde mizah odalarına ve neşeli ortam yaratılan birimlerde, çalışanın performansında ve verimliliğinde artış sağlanmış, çalışanın işine daha çok önem verdiği gözlenmiştir [38]. Newyork'da fabrikası bulunan Kodak şirketi çalışanları için mizah odası kurmuştur. Oluşturulan mizah odalarında çalışanlar için hazırlanan oyuncaklar, komedi filmleri gibi çalışanın etkinliğini ve verimliliğini arttıracak birçok materyal yer verilmiştir [3].

5. BÖLÜM: YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Amacı



Şekil 5.6: Araştırma modeli.

Araştırma, çalışanları stres yönetiminin iş güvenliği ve sağlığı açısından incelenmesini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmanın ana kümesini İzmir ilinde çalışan personeller oluşturmaktadır. Olasılıklı olmayan örneklem yöntemine göre uygunluk temelinde seçim yapılmış ve çalışma personele toplam 350 anket dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerden 310 adedinden geri dönüş alınmış ve geri dönüş alınan anketler içerisinde, anketlerin bir kısmının boş olması ve verilerin tutarsızlıklarından dolayı 300 örnekleme ulaşılmıştır.

5.2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırma anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Önceden hazırlanan anket formları, iş yerlerine tek tek gidilerek çalışan personellere birebir ulaştırılmıştır. Araştırmada çalışanlara toplam iki adet ölçek ve form sunulmuştur. Çalışanlara sunulan ölçek ve formlar, veri toplama araçları başlığı altında detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

5.3. Araştırmanın Veri Analizi

Verilerin SPSS 21 programı ile analiz edildiği araştırmada, örneklem grubunda yer alan çalışanlarının demografik özellikleri frekans ve yüzde ile analiz edilmiştir. Özel

sektör çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği ve örgütsel stres ölçeklerindeki her bir maddeye ilişkin tutumları frekans ve yüzde dağılımının yanı sıra aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanarak betimlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği ve örgütsel stres ölçeklerindeki alt boyutlarına ait ortalama puanların çalışanların demografik özelliklerine göre karşılaştırılmasında verilerin dağılımı parametrik (normal dağılım) olduğundan (iki grup için) t testi ve (üç ve daha fazla grup için) varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık gösteren sonuçlarda anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek adına, varyanslar homojenlik gösterdiğinde post hoc testlerinden Scheffe testi, varyansların homojenlik göstermediğinde Tamhene testleri kullanılmıştır. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alt boyutları arasındaki ve örgütsel stres ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Son olarak iş sağlığı ve güvenliği bağımlı değişken ve örgütsel stres bağımsız değişken olarak ele alınmış, örgütsel stresin iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisini incelemek amacı ile regresyon analizi yapılmıştır.

5.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Önceden hazırlanan anket formları, iş yerlerine tek tek gidilerek çalışan personellere birebir ulaştırılmıştır. Araştırmada çalışanlara toplam iki adet ölçek ve form sunulmuştur. Çalışanlara sunulan ölçek ve formlar, veri toplama araçları başlığı altında detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

Bu form araştırmacının amacına paralel şekilde araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Formda; çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalıştığı departman, kurumda çalışma süresi ve sektörde çalışma süresine yönelik sorulara yer verilmiştir.

6. BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde geliştirilmiş olan ölçme araçlarından elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular ve yorumlar sunulmuştur.

6.1. Araştırma Kapsamındaki Katılımcıların Kişisel Özellikleri

Çizelge 6.1: Araştırmaya katılan kişilerin demografik özellikleri.

Cinsiyet	Sayı	Yüzde (%)
Erkek	163	54,3
Kadın	137	45,7
Toplam	300	100,0

Yaş	Sayı	Yüzde (%)
20-25	37	12,3
26-30	72	24,0
31-35	145	48,3
36 yaş ve üzeri	46	15,3
Toplam	300	100,0

Medeni Durum	Sayı	Yüzde (%)
Bekar	203	67,7
Evli	97	32,3

Toplam	300	100,0
--------	-----	-------

Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde (%)
Lise	70	23,3
Ön Lisans	65	21,7
Lisans	135	45,0
Lisans Üstü	30	10,0
Toplam	300	100,0

Kurumdaki Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde (%)
1-3 yıl	84	28,0
4-6 yıl	111	37,0
7 yıl ve üzeri	105	35,0
Toplam	300	100,0

Sektördeki Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde (%)
1-5 yıl	58	19,3
6-10 yıl	105	35,0
11 yıl ve üzeri	137	45,7
Toplam	300	100,0

Araştırma kapsamındaki kişilerin demografik özelliklerinin dağılımı incelendiğinde; %54,3' ü erkek, %45,7' si kadın, %12,3' ü 20-25 yaş, %24' ü 26-30 yaş, %48,3' ü 31-35 yaş, %15,3' ü 36 yaş ve üzeri olarak belirlenmiştir. Katılımcıların %67,7' si bekâr, %32,3' ü evli olarak belirlenmişken, %23,3' ü lise, %21,7' si ön lisans, %45' i lisans, %10' u lisansüstü mezunu olarak eğitim durumlarını bildirmişlerdir. Araştırma kapsamındaki kişilerin %28' i 1-3 yıl, %37' si 4-6 yıl, %35' i 7 yıl ve üzeri olarak kurumdaki çalışma süreleri belirlenmişken,

%19,3' ü 1-5 yıl, %35' i 6-10 yıl, %45,7' si 11 yıl ve üzeri sektördeki çalışma süreleri belirlenmiştir.

6.2. Örgütsel Stres Ve İş Sağlığı Ve Güvenliği Ölçeğine İlişkin Bilgiler

Bu çalışmada çalışmanın ölçeği araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Kullanılan çeşitlik ölçek geliştirme yöntemleri sonucunda ortaya çıkarılan ölçeğin gelişim öyküsü şu şekildedir.

Öncelikle ölçek geliştirme çalışmasında uygulanması gereken yöntemler hakkında bilimsel bilgiler edinmek için konuyla ilgili hazırlanmış lisansüstü çalışmalar incelenmiş ve bir istatistikçiden destek alınmıştır. Çalışmalar incelenmiş ve gerekli destek alındıktan sonra bu lisansüstü tezinde kullanılacak örgütsel stres ile iş sağlığı ve güvenliği ölçeğini geliştirmek için yapılmış olan çalışmalar sırasıyla şu şekildedir;

1. Tarama sonucu örgütsel stres ve iş sağlığı ve güvenliği kavramı ile ilgili çeşitli yazarların yaptıkları boyutlandırma çalışmalarına ulaşılmıştır.
2. Ölçek için hazırlanan cümlelere yönelik tepkiler (yanıtlar) beşli derecelendirmeye uygun olarak tasarlanmıştır. Likert tipi ölçek Hiç katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4), Tamamen Katılıyorum (5) şeklinde belirlenmiştir.
3. Toplam 19 madde içeren örgütsel stres ve 62 madde içeren iş sağlığı ve güvenliği pilot ölçekleri, içerik ve görünüş geçerliliği yönünden değerlendirilmesi için ve güçlendirilmesi için, araştırmacının danışman hocasına iletilmiş ve ölçeğin içerik ve görünüş geçerliliği konusunda hem fikir olunmuştur.
4. Daha sonra ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik düzeylerinin hesaplanması için toplam 63 kişiden oluşan pilot çalışmaya tabi tutulmuş ve çalışma sonuçları aşamaları ile aşağıda verilmiştir.

6.3. Katılımcıların Örgütsel Stres Ölçeğine İlişkin Görüşleriyle İlgili Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında örgütsel stres ölçeği algı düzeylerine ilişkin; aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine göre analiz edilmiş, bulgular betimlenmiş ve yorumlanmıştır.

Çizelge 6.2 : Katılımcıların örgütsel stres ölçeğine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri.

Maddeler		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Nispeten	Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen	Katılıyorum	\bar{X}	s.s.
		F	%	F	%	F	%	F		
Çalıştığım kurumda aşırı yoğunluktan stres altında çalışıyorum.	F	55	51	86	70	38				
	%	18,3	17,0	28,7	23,3	12,7	2,95	1,283		
Stres ağırlıklı bir iş yaptığımdan iş performansım düşüyor	F	14	62	81	98	45				
	%	4,7	20,7	27,0	32,7	15,0	3,33	1,103		
Çalıştığım kurumda molaların kısıtlı olması stresimi artırıyor	F	14	30	69	111	76				
	%	4,7	10,0	23,0	37,0	25,3	3,68	1,099		
Çalıştığım kurumun çalışanlarına yönelik rehabilitasyon hizmeti bulunmamaktadır	F	12	13	34	138	103				
	%	4,0	4,3	11,3	46,0	34,3	4,02	0,996		
Gösterdiğim çabalar karşılığında, hak ettiğim biçimde ödüllendirildiğimi sanmıyorum	F	14	15	40	75	156				
	%	4,7	5,0	13,3	25,0	52,0	4,15	1,121		
Farklı bir iş ve sektörde çalışsaydım bu kadar iş stresi yaşamazdım.	F	37	30	72	96	65				
	%	12,3	10,0	24,0	32,0	21,7	3,41	1,273		
İş stresim nedeniyle kendimi mutsuz ve huzursuz hissetmekteyim.	F	19	20	35	107	119				
	%	6,3	6,7	11,7	35,7	39,7	3,96	1,163		
İş stresim nedeniyle amir ve yöneticilerime karşı ikili ilişkiler konusunda gerekli özeni gösterememekteyim	F	41	43	102	67	47				
	%	13,7	14,3	34,0	22,3	15,7	3,12	1,237		

Yaşadığım iş stresi nedeniyle sürekli anti depresan ilaç kullanıyorum.	F	67	55	74	68	36		
	%	22,3	18,3	24,7	22,7	12,0	2,84	1,328
Yaptığım bu işte ve görevimde kendimi yetersiz görüyorum; çünkü yoğun stres altındayım	F	43	36	83	87	51		
	%	14,3	12,0	27,7	29,0	17,0	3,22	1,272
İhtiyaç anında yöneticilerime hemen ulaş	F	41	31	71	87	70		
	%	13,7	10,3	23,7	29,0	23,3	3,38	1,317
Stres ve yoğun iş yükü nedeniyle örgüt içerisinde kendimi yeterli görmüyorum.	F	40	38	62	64	96		
	%	13,3	12,7	20,7	21,3	32,0	3,46	1,396
İşimle ilgili yeni gelişmeler konusunda eğitim alamıyorum	F	32	33	41	117	77		
	%	10,7	11,0	13,7	39,0	25,7	3,58	1,274
Bana gönderilen iş maillerini yoğunluktan takip edemiyorum ve olumsuz geri bildirim alıyorum.	F	36	46	46	124	48		
	%	12,0	15,3	15,3	41,3	16,0	3,34	1,256
İşyerim çalışanların sorunlarıyla yüzeysel ilgilendiği için hep stres altındayım.	F	21	16	53	104	106		
	%	7,0	5,3	17,7	34,7	35,3	3,86	1,165
İşyerinde boş zamanlarımızı değerlendirecek (internet, kitap vs.) imkânlar bulunmuyor	F	22	26	34	102	116		
	%	7,3	8,7	11,3	34,0	38,7	3,88	1,224
İşimdeki kural ve yöntemlerin birçoğu işimi iyi yapmamı zorlaştırıyor	F	45	47	93	69	46		
	%	15,0	15,7	31,0	23,0	15,3	3,08	1,264

Maaş artışlarından memnun değilim	F	32	42	88	84	54		
	%	10,7	14,0	29,3	28,0	18,0	3,29	1,22
Benden sürekli başarılı olmam bekleniyor.	F	22	14	80	113	71		
	%	7,3	4,7	26,7	37,7	23,7	3,66	1,112
Burada çalışanlar için çok az ödül vardır	F	23	20	64	111	82		
	%	7,7	6,7	21,3	37,0	27,3	3,7	1,164
İş yerindeki sorunlarım aile yaşantıma yansıyor	F	30	34	63	71	102		
	%	10,0	11,3	21,0	23,7	34,0	3,6	1,324
İnsanlar bu işte, başka işlerde olduğu kadar hızlı terfi edemezler.	F	28	28	40	108	96		
	%	9,3	9,3	13,3	36,0	32,0	3,72	1,262
İyi bir iş yaptığım zaman gereken takdiri göremiyorum	F	27	33	45	133	62		
	%	9,0	11,0	15,0	44,3	20,7	3,57	1,193
Genel Ortalama=3,51								

Çizelge 6.2’de yer alan katılımcıların örgütsel stres ölçeği algısı incelendiğinde, örgütsel stres algılarının yüksek düzeyde ($\bar{X}=3,51$) olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların örgütsel stres algı düzeylerine ait en yüksek algıya sahip maddenin “Gösterdiğim çabalar karşılığında, hak ettiğim biçimde ödüllendirildiğimi sanmıyorum” ($\bar{X} = 4,15$) maddesi iken en düşük algıya sahip maddenin “Çalıştığım kurumda aşırı yoğunluktan stres altında çalışıyorum.” ($\bar{X}=2,95$) maddesi olduğu görülmektedir.

Çizelge 6.3: Katılımcıların örgütsel stres alt boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri.

	Ort.	S.S
İş Performansına Etki Eden Nedenler ve Stres	3,61	0,84
İş Yükü Nedeni ile Stres Kaynakları	3,28	1,17
Örgütsel Yönetimle İlgili Stres ve Kaynakları	3,50	0,96
Örgütsel Yönetimin Çalışanın Eşitliği ile İlgili Stres Kaynakları	3,46	1,04

Çizelge 6.3’ de yer alan katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları incelendiğinde İş Performansına Etki Eden Nedenler ve Stres algılarının yüksek ($\bar{X}=3,61$), İş Yükü Nedeni ile Stres Kaynakları algılarının orta ($\bar{X}=3,28$), Örgütsel Yönetimle İlgili Stres ve Kaynakları algılarının yüksek ($\bar{X}=3,50$), Örgütsel Yönetimin Çalışanın Eşitliği ile İlgili Stres Kaynakları algılarının orta ($\bar{X}=3,46$) olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 6.4: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği algı düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem t-testi sonuçları.

	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	t	p
İş Performansına Etki Eden Nedenler ve Stres	Erkek	163	3,61	0,81	0,162	0,872
	Kadın	137	3,60	0,87		
İş Yükü Nedeni ile Stres Kaynakları	Erkek	163	3,37	1,16	1,536	0,126
	Kadın	137	3,16	1,16		
Örgütsel Yönetimle İlgili	Erkek	163	3,53	0,93	0,563	0,574

Stres ve Kaynakları	Kadın	137	3,47	1,00		
Örgütsel Yönetimin Çalışanın Eşitliği ile İlgili Stres Kaynakları	Erkek	163	3,54	1,01	1,484	0,139
	Kadın	137	3,36	1,07		
Örgütsel Stres Genel	Erkek	163	3,54	0,85	0,802	0,423
	Kadın	137	3,46	0,88		

***p<0,05**

H₀: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyutları alt boyut algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, İş performansına etki eden nedenler ve stres, iş yükü nedeni ile stres kaynakları, örgütsel yönetimle ilgili stres ve kaynakları, örgütsel yönetimin çalışanın eşitliği ile ilgili stres kaynakları, örgütsel stres algılarının cinsiyetlerine göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p>0,05).

Çizelge 6.5: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği algı düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem t-testi sonuçları.

	Medeni Durum	n	\bar{X}	Ss	t	p
İş Performansına Etki Eden Nedenler ve Stres	Bekar	203	3,63	0,82	0,672	0,502
	Evli	97	3,56	0,87		
İş Yükü Nedeni ile Stres Kaynakları	Bekar	203	3,33	1,14	1,213	0,226
	Evli	97	3,16	1,21		

Örgütsel İlgili Kaynakları	Yönetimle Stres ve	Bekar	203	3,57	0,93	1,639	0,102
		Evli	97	3,37	1,02		
Örgütsel Çalışanın İlgili Stres Kaynakları	Yönetimin Eşitliği ile	Bekar	203	3,49	1,02	0,848	0,397
		Evli	97	3,38	1,08		
Örgütsel Stres Genel		Bekar	203	3,55	0,86	1,125	0,261
		Evli	97	3,43	0,88		

***p<0,05**

H₀: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyutları alt boyut algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, iş performansına etki eden nedenler ve stres, iş yükü nedeni ile stres kaynakları, örgütsel yönetimle ilgili stres ve kaynakları, örgütsel yönetimin çalışanın eşitliği ile ilgili stres kaynakları, örgütsel stres algılarının medeni duruma göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 6.6: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği algı düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü anova testi sonuçları.

	Yaş	n	\bar{X}	Ss	F	p	Scheffe
İş Performansına Etki Eden Nedenler ve Stres	20-25 Yaş	37	3,63	0,96	1,372	0,251	-
	26-30 Yaş	72	3,44	0,86			
	31-35 Yaş	145	3,69	0,78			
	36 yaş ve üzeri	46	3,60	0,88			
İş Yükü Nedeni ile Stres Kaynakları	20-25 Yaş	37	3,14	1,14	2,836	0,038*	(2-3)
	26-30 Yaş	72	3,04	1,13			
	31-35 Yaş	145	3,47	1,14			
	36 yaş ve üzeri	46	3,14	1,25			
Örgütsel Yönetimle İlgili Stres ve Kaynakları	20-25 Yaş	37	3,52	0,94	2,490	0,060	-
	26-30 Yaş	72	3,39	1,03			
	31-35 Yaş	145	3,64	0,91			
	36 yaş ve üzeri	46	3,24	0,98			
Örgütsel Yönetimin Çalışanın Eşitliği ile İlgili Stres Kaynakları	20-25 Yaş	37	3,45	0,93	0,705	0,550	-
	26-30 Yaş	72	3,31	0,98			
	31-35 Yaş	145	3,53	1,06			
	36 yaş ve üzeri	46	3,45	1,15			
Örgütsel	20-25 Yaş	37	3,50	0,89	1,823	0,143	-

Stres Genel	26-30 Yaş	72	3,34	0,86
	31-35 Yaş	145	3,62	0,84
	36 yaş ve üzeri	46	3,42	0,90

*p<0,05

H₀: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları yaş değişkeni gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda iş yükü nedeni ile stres kaynakları algılarının yaş değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=2,836; p<0,05). Katılımcıların İş yükü nedeni ile stres kaynakları algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan (p=0,593; p>0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda 26-30 yaş ile 31-35 yaş olanlar arasında anlamlı farklılık görülmektedir. 26-30 yaş ($\bar{X} = 3,04$) olanların iş yükü nedeni ile stres kaynakları algıları 31-35 yaş ($\bar{X} = 3,47$) olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. İş performansına etki eden nedenler ve stres, örgütsel yönetimle ilgili stres ve kaynakları, örgütsel yönetimin çalışanın eşitliği ile ilgili stres kaynakları, örgütsel stres algılarının yaş değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p>0,05).

Çizelge 6.7: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği algı düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü anova testi sonuçları.

	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	Ss	F	p	Scheffe
İş Performansına Etki Eden Nedenler ve Stres	Lise	70	3,59	0,85	2,086	0,102	-
	Ön lisans	65	3,48	0,99			
	Lisans	135	3,73	0,68			
	Lisans Üstü	30	3,39	1,03			
İş Yükü Nedeni ile Stres Kaynakları	Lise	70	3,26	1,21	3,488	0,016*	(2-3)
	Ön lisans	65	2,92	1,20			
	Lisans	135	3,48	1,04			
	Lisans Üstü	30	3,20	1,36			
Örgütsel Yönetimle İlgili Stres ve Kaynakları	Lise	70	3,53	0,96	1,028	0,380	-
	Ön lisans	65	3,39	1,12			
	Lisans	135	3,58	0,81			
	Lisans Üstü	30	3,31	1,18			
Örgütsel Yönetimin Çalışanın Eşitliği ile İlgili Stres Kaynakları	Lise	70	3,41	1,11	3,032	0,030*	(2-3)
	Ön lisans	65	3,15	1,11			
	Lisans	135	3,58	0,89			(2-4)
	Lisans Üstü	30	3,66	1,21			
Örgütsel	Lise	70	3,49	0,92	2,218	0,086	-

Stres Genel	Ön lisans	65	3,32	0,98
	Lisans	135	3,63	0,69
	Lisans Üstü	30	3,37	1,07

*p<0,05

H₀: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları eğitim durumuna gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda iş yükü nedeni ile stres kaynakları alt boyut algıları eğitim durumuna göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=3,488; p<0,05). Katılımcıların yönetimin iş yükü nedeni ile stres kaynakları algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen olduğundan (p=0,083; p>0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda ön lisans ile lisans mezunu olanlar arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Ön lisans mezunu (\bar{X} =2,92) olanların iş yükü nedeni ile stres kaynakları algıları lisans mezunu (\bar{X} =3,48) olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Örgütsel yönetimin çalışanın eşitliği ile ilgili stres kaynakları alt boyut algıları eğitim durumuna göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=3,032; p<0,05). Katılımcıların örgütsel yönetimin çalışanın eşitliği ile ilgili stres kaynakları algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen olduğundan (p=0,113; p>0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda ön lisans ile lisans ve lisansüstü mezunu olanlar arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Ön lisans mezunu (\bar{X} =3,15) olanların örgütsel yönetimin çalışanın eşitliği ile ilgili stres kaynakları algıları lisans mezunu (\bar{X} =3,58), lisansüstü (\bar{X} =3,66) olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

İş performansına etki eden nedenler ve stres, örgütsel yönetimle ilgili stres ve kaynakları, örgütsel stres algılarının algıları eğitim durumuna göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 6.8: Katılımcıların örgütse stres ölçeği algı düzeylerinin kurumda çalışma süresine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü anova testi sonuçları

		Kurumda					
		Çalışma	n	\bar{X}	Ss	F	p
		Süresi					
İş Performansına Etki Eden Nedenler ve Stres	Yükü ile	1-3 Yıl	84	3,60	0,99	0,571	0,566
		4-6 Yıl	111	3,67	0,81		
		7 Yıl ve üzeri	105	3,55	0,72		
İş Nedeni Stres Kaynakları	ile	1-3 Yıl	84	3,13	1,24	0,900	0,408
		4-6 Yıl	111	3,32	1,16		
		7 Yıl ve üzeri	105	3,35	1,11		
Örgütsel Yönetimle İlgili Stres ve Kaynakları	ve	1-3 Yıl	84	3,54	1,10	0,311	0,773
		4-6 Yıl	111	3,53	0,94		
		7 Yıl ve üzeri	105	3,44	0,87		
Örgütsel Yönetimin Çalışanın Eşitliği ile İlgili Stres Kaynakları	ile	1-3 Yıl	84	3,51	1,10	1,618	0,200
		4-6 Yıl	111	3,56	0,96		
		7 Yıl ve üzeri	105	3,31	1,05		

		1-3 Yıl	84	3,49	0,98		
Örgütsel Stres Genel		4-6 Yıl	111	3,56	0,81	0,398	0,672
		7 Yıl ve üzeri	105	3,46	0,82		

*p<0,05

H₀: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları kurumda çalışma süresine gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda iş performansına etki eden nedenler ve stres, iş yükü nedeni ile stres kaynakları, örgütsel yönetimle ilgili stres ve kaynakları, örgütsel yönetimin çalışanın eşitliği ile ilgili stres kaynakları, örgütsel stres algılarının kurumda çalışma süresine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p>0,05).

Çizelge 6.9: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği algı düzeylerinin sektörde çalışma süresine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü anova testi sonuçları.

		Sektörde						
		Çalışma Süresi	N	\bar{X}	Ss	F	p	Tamhane
İş Performansına Etki Eden Nedenler ve Stres		1-5 Yıl	58	3,54	1,02	0,415	0,661	-
		6-10 Yıl	105	3,66	0,92			
		11 Yıl ve üzeri	137	3,60	0,68			
İş	Yükü	1-5 Yıl	58	2,84	1,08	5,354	0,005*	(1-2)

Nedeni ile Stres Kaynakları	6-10 Yıl	105	3,31	1,27	(1-3)		
	11 Yıl ve üzeri	137	3,43	1,07			
Örgütsel Yönetimle İlgili Stres ve Kaynakları	1-5 Yıl	58	3,41	1,10			
	6-10 Yıl	105	3,53	1,03	0,337	0,714	-
Örgütsel Yönetimin Çalışanının Eşitliği ile İlgili Stres Kaynakları	11 Yıl ve üzeri	137	3,52	0,85			
	1-5 Yıl	58	3,27	1,07			
Örgütsel Yönetimin Çalışanının Eşitliği ile İlgili Stres Kaynakları	6-10 Yıl	105	3,59	1,08	1,754	0,175	-
	11 Yıl ve üzeri	137	3,44	0,98			
Örgütsel Stres Genel	1-5 Yıl	58	3,35	0,97			
	6-10 Yıl	105	3,56	0,91	1,158	0,316	-
Örgütsel Stres Genel	11 Yıl ve üzeri	137	3,53	0,78			

*p<0,05

H₀: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları sektörde çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları sektörde çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları sektörde çalışma süresine gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda iş yükü nedeni ile stres kaynakları alt boyut algıları sektörde çalışma süresine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=5,354; p<0,05). Katılımcıların iş yükü nedeni ile stres

kaynakları algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunmadığından ($p=0,007$; $p<0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Tamhane testi kullanılmıştır. Tamhane testi sonucunda sektörde çalışma süresi 1-5 yıl olanlar ile 6-10 yıl ve 11 yıl ve üzeri olanlar arasında anlamlı farklılık görülmektedir. 1-5 yıl ($\bar{X} =2,84$) olanların iş yükü nedeni ile stres kaynakları algıları 6-10 yıl ($\bar{X} =3,31$), 11 yıl ve üzeri ($\bar{X} =3,43$) olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. İş performansına etki eden nedenler ve stres, örgütsel yönetimle ilgili stres ve kaynakları, örgütsel yönetimin çalışanın eşitliği ile ilgili stres kaynakları, örgütsel stres algılarının sektörde çalışma süresine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

6.4. Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçeğine İlişkin Görüşleriyle İlgili Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında iş sağlığı ve güvenliği ölçeği algı düzeylerine ilişkin; aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine göre analiz edilmiş, bulgular betimlenmiş ve yorumlanmıştır.

Çizelge 6.10: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeğine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri.

Maddeler	Hiç	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen	Katılıyorum	\bar{X}	s.s.
	İş yerimiz çalışanlarına sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli koruyucu ekipmanlar sağlanır	f 37	39	51	114	59				3,40
	% 12,3	13	17	38	19,7					
İş yerimizde sağlık ve güvenlik ile ilgili tedbirlere uyulup uyulmadığı denetlenir	f 35	37	49	128	51				3,41	1,23
	% 11,7	12,3	16,3	42,7	17					
İş yerimizde sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli tedbirler alınır	f 34	32	59	120	55				3,43	1,22
	% 11,3	10,7	19,7	40,0	18,3					
İşyerimizde sağlık ve güvenlik için gerekli olan teknik ekipmanlar bulunur	f 32	34	66	121	47				3,39	1,19
	% 10,7	11,3	22,0	40,3	15,7					
İşyerimizde çalışanlara herhangi bir iş verilirken, sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olup olmadıkları dikkate alınır	f 34	33	60	123	50				3,41	1,21
	% 11,3	11,0	20,0	41,0	16,7					
İş yerimizde düzenli aralıklarla risk değerlendirmeleri yapılır	f 37	37	85	92	49				3,26	1,23
	% 12,3	12,3	28,3	30,7	16,3					
İşyerimizde sağlık ve güvenliği tehdit edebilecek faktörlere yönelik (kaygan zemin vb..) uyarı levhaları bulunur.	f 28	25	68	127	52				3,50	1,15
	% 9,3	8,3	22,7	42,3	17,3					
İşyerimizde olası bir acil duruma karşı (yangın gibi), tüm çalışanların bildiği bir eylem planı vardır	f 40	35	73	102	50				3,29	1,25
	% 13,3	11,7	24,3	34,0	16,7					

Çalışma arkadaşlarım işyerinde sağlık ve güvenlik açısından bir tehdit ile karşılaştıkları anda, derhal yönetimine haber verir	f 24	17	63	121	75		
	% 8,0	5,7	21,0	40,3	25,0	3,69	1,14
Çalışma arkadaşlarım iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden öğrendikleri bilgiler, iş yaparken uygular	f 35	38	74	103	50		
	% 11,7	12,7	24,7	34,3	16,7	3,32	1,22
Çalışma arkadaşlarım işlerin yaparken, kendi sağlık ve güvenliklerin tehlikeye düşürmez	f 23	24	67	128	58		
	% 7,7	8,0	22,3	42,7	19,3	3,58	1,12
Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, diğer personelin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmez.	f 22	23	60	134	61		
	% 7,3	7,7	20,0	44,7	20,3	3,63	1,11
Çalışma arkadaşlarım işyerindeki makine, araç ve gereçler kurallara uygun bir şekilde kullanır	f 25	17	59	139	60		
	% 8,3	5,7	19,7	46,3	20	3,64	1,11
Çalışma arkadaşlarım işlerin yaparken, sağlık ve güvenliklerini riske atar	f 54	43	61	91	51		
	% 18,0	14,3	20,3	30,3	17,0	3,14	1,35
Çalışma arkadaşlarım, meslek hastalıkları ve nedenler hakkında bilgi sahibidir.	f 36	24	72	114	54		
	% 12,0	8,0	24,0	38,0	18,0	3,42	1,22
Çalışma arkadaşlarım, iş hayatları ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları hakkında bilgi sahibidir	f 36	29	67	114	54		
	% 12,0	9,7	22,3	38,0	18,0	3,40	1,23
Çalışma arkadaşlarım, meslek hastalıklarından korunma yolları hakkında bilgi sahibidir	f 39	34	75	93	59		
	% 13,0	11,3	25,0	31,0	19,7	3,33	1,27

Çalışma arkadaşlarım, iş yerimdeki sağlık ve güvenlik risklerinden korunma hususunda bilgi sahibidir.	f 35	30	75	103	57	3,39	1,23
	% 11,7	10,0	25,0	34,3	19,0		
Çalışma arkadaşlarım, patlama ve yangın tehlikelerinden korunma hususunda bilgi sahibi değildir	f 41	30	62	106	61	3,39	1,29
	% 13,7	10,0	20,7	35,3	20,3		
Çalışma arkadaşlarım, bilgisayar ekran ayarlarının nasıl kullanılacağı hakkında bilgi sahibidir	f 29	22	66	113	70	3,58	1,20
	% 9,7	7,3	22,0	37,7	23,3		
İş sağlığı ve güvenliği eğitimi, belirli bir plan ve program dahilinde çalışanlara duyurulur	f 32	30	59	114	65	3,50	1,23
	% 10,7	10,0	19,7	38,0	21,7		
İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, anlaşılır bir dille sunulur	f 24	34	47	116	79	3,64	1,21
	% 8,0	11,3	15,7	38,7	26,3		
İş yerimizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenir.	f 24	23	51	117	85	3,72	1,18
	% 8,0	7,7	17,0	39,0	28,3		
İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, uygulamalı olarak gösterilir.	f 31	34	69	104	62	3,44	1,22
	% 10,3	11,3	23,0	34,7	20,7		
İş yeri yönetimi, çalışanların sağlık ve güvenlik ile ilgili endişelerini dikkate alır	f 38	31	59	109	63	3,43	1,27
	% 12,7	10,3	19,7	36,3	21,0		
İş yer çalışanları, sağlık ve güvenlik ile ilgili konularda endişelerini rahatlıkla ifade edebilir	f 31	30	55	109	75	3,56	1,25
	% 10,3	10,0	18,3	36,3	25,0		

İş yerimizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzmanlar, yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği bulunmaktadır	f 36	26	50	113	75		
						3,55	1,28
	% 12,0	8,7	16,7	37,7	25,0		
Risk değerlendirmesi ile elde edilen bilgiler, çalışanlar ile paylaşılır	f 38	26	51	107	78		
						3,54	1,30
	% 12,7	8,7	17,0	35,7	26,0		
Genel olarak, iş kazalarından kaçınmak mümkün değildir	f 48	55	93	65	39		
						2,97	1,25
	% 16,0	18,3	31,0	21,7	13,0		
İş sağlığı ve güvenliği için her türlü tedbir alınsa bile, iş kazalarını önlemek mümkün değildir	f 50	37	103	72	38		
						3,04	1,24
	% 16,7	12,3	34,3	24,0	12,7		
Çalışırken başımıza nelerin gelebileceği, aslında şans meseledir	f 56	32	83	83	46		
						3,10	1,31
	% 18,7	10,7	27,7	27,7	15,3		
İş yerinde termal konfor (gürültü, nem, sıcaklık vb.) çalışanın sağlık koşullarına uygundur	f 51	22	77	88	62		
						3,29	1,33
	% 17,0	7,3	25,7	29,3	20,7		
İş yerimizde, olası bir salgın hastalığa karşı yönetim hemen önlem alır	f 46	23	72	78	81		
						3,42	1,36
	% 15,3	7,7	24,0	26,0	27,0		
Genel Ortalama=3,42							

Çizelge 6.10'da yer alan katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği algısı incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliği algılarının yüksek düzeyde ($\bar{X}=3,42$) olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeylerine ait en yüksek algıya sahip maddenin “İş yerimizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenir.” ($\bar{X} = 3,72$) maddesi iken en düşük algıya sahip maddenin “Genel olarak, iş kazalarından kaçınmak mümkün değildir” ($\bar{X}=2,97$) maddesi olduğu görülmektedir.



Çizelge 6.11: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği alt boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri.

	Ort.	S.S
Yönetimin İş Sağlığı ve Güvenliğine Desteği	3,36	1,10
Yönetimin İşlevlere Desteği	3,48	1,08
Yönetimin İSH Farkındalığı	3,42	1,13
Çalışanların Risk Farkındalığı	3,58	1,02
Çalışanların İSG Bilgi ve Yeterliliği	3,12	1,05
Yönetimin İSG Eğitimini Önemsemesi	3,62	1,15

Çizelge 6.11’ de yer alan katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği alt boyut algıları incelendiğinde Yönetimin İş Sağlığı ve Güvenliğine Desteği algılarının yüksek ($\bar{X}=3,36$), Yönetimin İşlevlere Desteği algılarının orta ($\bar{X}=3,48$), Yönetimin İSH Farkındalığı algılarının orta ($\bar{X}=3,42$), Çalışanların Risk Farkındalığı algılarının yüksek ($\bar{X}=3,58$), Çalışanların İSG Bilgi ve Yeterliliği algıları orta ($\bar{X}=3,12$), Yönetimin İSG Eğitimini Önemsemesi algıları yüksek ($\bar{X}=3,62$) olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 6.12: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği algı düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem t-testi sonuçları.

	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	t	p
Yönetimin İş Sağlığı ve Güvenliğine Desteği	Erkek	163	3,52	1,09	2,787	0,006*
	Kadın	137	3,17	1,08		
Yönetimin İşlevlere Desteği	Erkek	163	3,59	1,10	1,920	0,056
	Kadın	137	3,35	1,04		
Yönetimin İş Halkı Farkındalığı	Erkek	163	3,51	1,15	1,497	0,135
	Kadın	137	3,31	1,12		
Çalışanların Risk Farkındalığı	Erkek	163	3,61	1,05	0,592	0,554
	Kadın	137	3,54	0,99		
Çalışanların İş Güvenliği Bilgi ve Yeterliliği	Erkek	163	3,18	1,10	0,978	0,329
	Kadın	137	3,06	0,99		
Yönetimin İş Güvenliği Eğitimini Önemsemesi	Erkek	163	3,73	1,14	1,949	0,052
	Kadın	137	3,47	1,14		
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel	Erkek	163	3,52	1,01	1,981	0,048*
	Kadın	137	3,20	0,92		

***p<0,05**

H₀: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği alt boyutları alt boyut algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği alt boyut algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği alt boyut algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine desteği alt boyut algılarının cinsiyetlerine göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($t=2,787$; $p<0,05$). Erkek ($\bar{X}= 3,52$) olanların yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine desteği alt boyut algıları kadın ($\bar{X}= 3,17$) olanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği algılarının cinsiyetlerine göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($t=1,981$; $p<0,05$). Erkek ($\bar{X}= 3,52$) olanların iş sağlığı ve güvenliği algıları kadın ($\bar{X}= 3,20$) olanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yönetimin işlemlere desteği, yönetimin İSG farkındalığı, çalışanların risk farkındalığı, çalışanların İSG bilgi ve yeterliliği, yönetimin İSG eğitimini önemsemesi alt boyut algılarının cinsiyetlerine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 6.13: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği algı düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem t-testi sonuçları.

		Medeni Durum	n	\bar{X}	Ss	t	p
Yönetimin İş Sağlığı ve Güvenliğine Desteği	İş ve	Bekar	203	3,34	1,08	-0,489	0,625
		Evli	97	3,40	1,15		
Yönetimin İşlevlere Desteği		Bekar	203	3,46	1,07	-0,441	0,660
		Evli	97	3,52	1,11		
Yönetimin İşH Farkındalığı		Bekar	203	3,40	1,09	-0,419	0,676
		Evli	97	3,46	1,22		
Çalışanların Risk Farkındalığı		Bekar	203	3,55	1,00	-0,814	0,416
		Evli	97	3,65	1,06		
Çalışanların İşG Bilgi ve Yeterliliği	ve	Bekar	203	3,16	1,04	0,981	0,327
		Evli	97	3,04	1,08		
Yönetimin İşG Eğitimini Önemsemesi		Bekar	203	3,58	1,10	-0,699	0,485
		Evli	97	3,68	1,25		
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel	ve	Bekar	203	3,40	0,95	-0,343	0,732
		Evli	97	3,44	1,03		

*p<0,05

H₀: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği alt boyutları alt boyut algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği alt boyut algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği leği alt boyut algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine desteği, yönetimin işlevlere desteği, yönetimin İSG farkındalığı, çalışanların risk farkındalığı, alışanların İSG bilgi ve yeterliliği, yönetimin İSG eğitimini önemsemesi, iş sağlığı ve güvenliği algılarının medeni duruma göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).



Çizelge 6.14: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği algı düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü anova testi sonuçları.

	Yaş	n	\bar{X}	Ss	F	p
Yönetimin İş Sağlığı ve Güvenliğin e Desteği	20-25 Yaş	37	3,42	1,03	1,368	0,253
	26-30 Yaş	72	3,16	1,17		
	31-35 Yaş	145	3,38	1,12		
	36 yaş ve üzeri	46	3,56	0,94		
Yönetimin İşlemlere Desteği	20-25 Yaş	37	3,41	0,95	1,469	0,223
	26-30 Yaş	72	3,28	1,13		
	31-35 Yaş	145	3,56	1,12		
	36 yaş ve üzeri	46	3,64	0,95		
Yönetimin İSH Farkındalığı	20-25 Yaş	37	3,54	0,88	0,449	0,718
	26-30 Yaş	72	3,30	1,18		
	31-35 Yaş	145	3,43	1,19		
	36 yaş ve üzeri	46	3,48	1,07		
Çalışanların Risk Farkındalığı	20-25 Yaş	37	3,76	0,82	1,115	0,343
	26-30 Yaş	72	3,51	1,02		
	31-35 Yaş	145	3,52	1,10		
	36 yaş ve üzeri	46	3,76	0,86		
Çalışanların İSG Bilgi	20-25 Yaş	37	2,95	1,06	1,468	0,223
	26-30 Yaş	72	3,03	1,01		

ve Yeterliliği	31-35 Yaş	145	3,25	1,02		
	36 yaş ve üzeri	46	3,00	1,21		
Yönetimin İSG	20-25 Yaş	37	3,61	0,98		
	26-30 Yaş	72	3,49	1,26		
Eğitimini Önemsemes	31-35 Yaş	145	3,62	1,18	0,704	0,550
	36 yaş ve üzeri	46	3,81	0,99		
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel	20-25 Yaş	37	3,42	0,77		
	26-30 Yaş	72	3,26	1,01		
	31-35 Yaş	145	3,45	1,05	0,856	0,464
	36 yaş ve üzeri	46	3,53	0,84		

*p<0,05

H₀: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği alt boyut algıları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği alt boyut algıları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği alt boyut algıları yaş değişkeni gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine desteği, yönetimin işlemlere desteği, yönetimin İSG farkındalığı, çalışanların risk farkındalığı, çalışanların İSG bilgi ve yeterliliği, yönetimin İSG eğitimini önemsemesi, iş sağlığı ve güvenliği algılarının yaş değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p>0,05).

Çizelge 6.15: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği algı düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü anova testi sonuçları.

	Eğitim Durumu	n	\bar{X}	Ss	F	p	Scheffe
Yönetimin İş Sağlığı ve Güvenliğine Desteği	Lise	70	3,30	1,23	3,580	0,014*	(2-3)
	Ön lisans	65	3,01	1,16			
	Lisans	135	3,49	0,96			
	Lisans Üstü	30	3,64	1,09			
Yönetimin İşlemlere Desteği	Lise	70	3,52	1,11	4,697	0,003*	(2-3)
	Ön lisans	65	3,05	1,18			
	Lisans	135	3,63	0,96			
	Lisans Üstü	30	3,67	1,09			
Yönetimin İSG Farkındalığı	Lise	70	3,40	1,21	2,662	0,048*	(2-3)
	Ön lisans	65	3,09	1,19			
	Lisans	135	3,57	1,02			
	Lisans Üstü	30	3,50	1,22			
Çalışanların Risk Farkındalığı	Lise	70	3,52	1,15	1,796	0,148	-
	Ön lisans	65	3,37	1,13			
	Lisans	135	3,67	0,87			
	Lisans Üstü	30	3,79	1,04			
Çalışanların İSG Bilgi ve	Lise	70	3,12	1,14	2,332	0,074	-
	Ön lisans	65	2,84	1,00			

Yeterliliği	Lisans	135	3,22	0,98			
	Lisans Üstü	30	3,32	1,22			
Yönetimin İSG Eğitimini Önemsemesi	Lise	70	3,57	1,19			
	Ön lisans	65	3,37	1,20			
	Lisans	135	3,72	1,10	1,633	0,182	-
	Lisans Üstü	30	3,78	1,08			
İŞ Sağlığı ve Güvenliği Genel	Lise	70	3,39	1,07			
	Ön lisans	65	3,08	1,01			
	Lisans	135	3,54	0,86	3,690	0,012*	(2-3)
	Lisans Üstü	30	3,61	1,03			

*p<0,05

H₀: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği alt boyut algıları eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği alt boyut algıları eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği alt boyut algıları eğitim durumuna gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine desteği alt boyut algıları eğitim durumuna göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=3,580; p<0,05). Katılımcıların yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine desteği algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan (p=0,124; p>0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda ön lisans ile lisans mezunu olanlar arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Ön lisans mezunu ($\bar{X} = 3,01$) olanların yönetimin iş sağlığı ve

güvenliğine desteği algıları lisans mezunu ($\bar{X} = 3,49$) olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Yönetimin işlemlere desteği alt boyut algıları eğitim durumuna göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=4,697$; $p<0,05$). Katılımcıların yönetimin işlemlere desteği algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan ($p=0,077$; $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda ön lisans ile lisans mezunu olanlar arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Ön lisans mezunu ($\bar{X} = 3,05$) olanların yönetimin işlemlere desteği algıları lisans mezunu ($\bar{X} = 3,63$) olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Yönetimin İSG farkındalığı alt boyut algıları eğitim durumuna göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=2,662$; $p<0,05$). Katılımcıların yönetimin İSG farkındalığı algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan ($p=0,361$; $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda ön lisans ile lisans mezunu olanlar arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Ön lisans mezunu ($\bar{X} = 3,09$) olanların yönetimin İSG farkındalığı algıları lisans mezunu ($\bar{X} = 3,57$) olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

İSG algıları eğitim durumuna göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=3,690$; $p<0,05$). Katılımcıların İSG algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan ($p=0,331$; $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda ön lisans ile lisans mezunu olanlar arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Ön lisans mezunu ($\bar{X} = 3,08$) olanların İSG algıları lisans mezunu ($\bar{X} = 3,54$) olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Çalışanların risk farkındalığı, çalışanların İSG bilgi ve yeterliliği, yönetimin İSG eğitimini önemsemesi alt boyut algıları eğitim durumuna göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 6.16: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği algı düzeylerinin kurumda çalışma süresine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü anova testi sonuçları.

	Kurumda						
	Çalışma Süresi	n	\bar{X}	Ss	F	p	Tamhane
Yönetimin İş Sağlığı ve Güvenliğine Desteği	1-3 Yıl	84	3,29	1,12	0,267	0,765	-
	4-6 Yıl	111	3,41	1,10			
	7 Yıl ve üzeri	105	3,36	1,09			
Yönetimin İşlemlere Desteği	1-3 Yıl	84	3,31	1,14	1,460	0,234	-
	4-6 Yıl	111	3,55	1,02			
	7 Yıl ve üzeri	105	3,55	1,09			
Yönetimin İSG Farkındalığı	1-3 Yıl	84	3,40	1,17	0,103	0,902	-
	4-6 Yıl	111	3,46	1,05			
	7 Yıl ve üzeri	105	3,40	1,20			
Çalışanların Risk Farkındalığı	1-3 Yıl	84	3,70	0,98	3,910	0,021*	(2-3)
	4-6 Yıl	111	3,71	0,89			
	7 Yıl ve üzeri	105	3,36	1,14			
Çalışanların İSG Bilgi	1-3 Yıl	84	3,05	1,13	0,477	0,621	-
	4-6 Yıl	111	3,20	1,02			

ve Yeterliliği	7 Yıl ve üzeri	105	3,10	1,03			
Yönetimin	1-3 Yıl	84	3,57	1,14			
İSG Eğitimini	4-6 Yıl	111	3,70	1,07	0,488	0,614	-
Önemsemesi	7 Yıl ve üzeri	105	3,56	1,23			
İŞ Sağlığı ve Güvenliği Genel	1-3 Yıl	84	3,35	0,95			
	4-6 Yıl	111	3,48	0,91	0,472	0,624	-
	7 Yıl ve üzeri	105	3,39	1,06			

*p<0,05

H₀: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği alt boyut algıları kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği alt boyut algıları kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği alt boyut algıları kurumda çalışma süresine gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda çalışanların risk farkındalığı alt boyut algıları kurumda çalışma süresine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=3,910; p<0,05). Katılımcıların çalışanların risk farkındalığı algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunmadığından (p=0,008; p<0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Tamhane testi kullanılmıştır. Tamhane testi sonucunda kurumda çalışma süresi 4-6 yıl olanlar ile 7 yıl ve üzeri olanlar arasında anlamlı farklılık görülmektedir. 4-6 yıl ($\bar{X} = 3,71$) olanların çalışanların risk farkındalığı algıları lisans mezunu ($\bar{X} = 3,36$) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine desteği, yönetimin işlemlere desteği, yönetimin İSG farkındalığı, çalışanların İSG bilgi ve yeterliliği, yönetimin

İSG eğitimini önemsemesi, iş sağlığı ve güvenliği algılarının kurumda çalışma süresine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).



Çizelge 6.17: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği algı düzeylerinin sektörde çalışma süresine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü anova testi sonuçları.

		Sektörde			F	p	Fark
Çalışma Süresi		n	\bar{X}	Ss			
Yönetimin İş Sağlığı ve Güvenliğine Desteği	1-5 Yıl	58	3,17	1,06	2,102	0,124	-
	6-10 Yıl	10	3,29	1,15			
	11 Yıl ve üzeri	13	3,49	1,07			
		7					
Yönetimin İşlemlere Desteği	1-5 Yıl	58	3,10	1,07	5,947	0,003*	(1-3)
	6-10 Yıl	10	3,45	1,11			
	11 Yıl ve üzeri	13	3,67	1,02			
		7					
Yönetimin İSG Farkındalığı	1-5 Yıl	58	3,21	1,12	2,217	0,111	-
	6-10 Yıl	10	3,35	1,13			
	11 Yıl ve üzeri	13	3,56	1,13			
		7					
Çalışanların Risk Farkındalığı	1-5 Yıl	58	3,62	,91	0,146	0,864	-
	6-10 Yıl	10	3,61	,97			
	11 Yıl ve üzeri	13	3,55	1,10			
		7					

	1-5 Yıl	58	2,80	,99			
Çalışanların İSG Bilgi ve Yeterliliği	6-10 Yıl	10	3,14	1,15			
		5			3,796	0,024*	(1-3)
	11 Yıl ve üzeri	13 7	3,25	,98			
	1-5 Yıl	58	3,46	1,05			
Yönetimin İSG Eğitimini Önemsemes i	6-10 Yıl	10	3,59	1,21			
		5			0,927	0,397	-
	11 Yıl ve üzeri	13 7	3,70	1,14			
	1-5 Yıl	58	3,18	,82			
İş Sağlığı ve Güvenliği	6-10 Yıl	10	3,38	1,00			
		5			2,746	0,066	-
Genel	11 Yıl ve üzeri	13 7	3,53	1,00			

*p<0,05

H₀: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği alt boyut algıları sektörde çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği alt boyut algıları sektörde çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği alt boyut algıları sektörde çalışma süresine gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda yönetimin işlevlere desteği alt boyut algıları sektörde çalışma süresine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=5,947; p<0,05). Katılımcıların yönetimin işlevsel desteği algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen olduğundan (p=0,175; p>0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla

post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda sektörde çalışma süresi 1-5 yıl olanlar ile 11 yıl ve üzeri olanlar arasında anlamlı farklılık görülmektedir. 1-5 yıl ($\bar{X} = 3,10$) olanların yönetimin işlevlere desteği algıları 11 yıl ve üzeri ($\bar{X} = 3,67$) olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Çalışanların İSG bilgi ve yeterliliği alt boyut algıları sektörde çalışma süresine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=3,796$; $p<0,05$). Katılımcıların çalışanların İSG bilgi ve yeterliliği algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunmadığından ($p=0,029$; $p<0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Tamhane testi kullanılmıştır. Tamhane testi sonucunda sektörde çalışma süresi 1-5 yıl olanlar ile 11 yıl ve üzeri olanlar arasında anlamlı farklılık görülmektedir. 1-5 yıl ($\bar{X} = 3,18$) olanların çalışanların İSG bilgi ve yeterliliği algıları 11 yıl ve üzeri ($\bar{X} = 3,53$) olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine desteği, yönetimin İSG farkındalığı, yönetimin İSG eğitimini önemsemesi, iş sağlığı ve güvenliği algılarının sektörde çalışma süresine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

6.5. Katılımcıların Örgütsel Stres Ölçeğine İlişkin Görüşleriyle İlgili Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında örgütsel stres ölçeği algı düzeylerine ilişkin; aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine göre analiz edilmiş, bulgular betimlenmiş ve yorumlanmıştır.

Çizelge 6.18: Katılımcıların örgütsel stres ölçeğine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri.

Maddeler	f	Hiç	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen	Katılıyorum	\bar{X}	s.s.
		Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Katılıyorum	Katılıyorum	Katılıyorum				
Çalıştığım kurumda aşırı yoğunluktan stres altında çalışıyorum.	f 55 % 18,3	51 17,0	86 28,7	70 23,3	38 12,7	2,95	1,283				
Stres ağırlıklı bir iş yaptığımdan iş performansım düşüyor	f 14 % 4,7	62 20,7	81 27,0	98 32,7	45 15,0	3,33	1,103				
Çalıştığım kurumda molaların kısıtlı olması stresimi artırıyor	f 14 % 4,7	30 10,0	69 23,0	111 37,0	76 25,3	3,68	1,099				
Çalıştığım kurumun çalışanlarına yönelik rehabilitasyon hizmeti bulunmamaktadır	f 12 % 4,0	13 4,3	34 11,3	138 46,0	103 34,3	4,02	0,996				
Gösterdiğim çabalar karşılığında, hak ettiğim biçimde ödüllendirildiğimi sanmıyorum	f 14 % 4,7	15 5,0	40 13,3	75 25,0	156 52,0	4,15	1,121				
Farklı bir iş ve sektörde çalışsaydım bu kadar iş stresi yaşamazdım.	f 37 % 12,3	30 10,0	72 24,0	96 32,0	65 21,7	3,41	1,273				
İş stresim nedeniyle kendimi mutsuz ve huzursuz hissetmekteyim.	f 19 % 6,3	20 6,7	35 11,7	107 35,7	119 39,7	3,96	1,163				
İş stresim nedeniyle amir ve yöneticilerime karşı ikili ilişkiler konusunda gerekli özeni gösterememekteyim	f 41 % 13,7	43 14,3	102 34,0	67 22,3	47 15,7	3,12	1,237				
Yaşadığım iş stresi nedeniyle sürekli anti depresan ilaç kullanıyorum.	f 67 % 22,3	55 18,3	74 24,7	68 22,7	36 12,0	2,84	1,328				
Yaptığım bu işte ve görevimde kendimi yetersiz görüyorum; çünkü yoğun stres altındayım	f 43 % 14,3	36 12,0	83 27,7	87 29,0	51 17,0	3,22	1,272				
İhtiyaç anında yöneticilerime hemen	f 41 % 13,7	31 10,3	71 23,1	87 28,3	70 22,6	3,38	1,317				

ulaşa	%	13,7	10,3	23,7	29,0	23,3		
Stres ve yoğun iş yükü nedeniyle örgüt içerisinde kendimi yeterli görmüyorum.	f	40	38	62	64	96		
	%	13,3	12,7	20,7	21,3	32,0	3,46	1,396
İşimle ilgili yeni gelişmeler konusunda eğitim alamıyorum	f	32	33	41	117	77		
	%	10,7	11,0	13,7	39,0	25,7	3,58	1,274
Bana gönderilen iş maillerini yoğunluktan takip edemiyorum ve olumsuz geri bildirim alıyorum.	f	36	46	46	124	48		
	%	12,0	15,3	15,3	41,3	16,0	3,34	1,256
İşyerim çalışanların sorunlarıyla yüzeysel ilgilendiği için hep stres altındayım.	f	21	16	53	104	106		
	%	7,0	5,3	17,7	34,7	35,3	3,86	1,165
İşyerinde boş zamanlarımızı değerlendirecek (internet, kitap vs.) imkânlar bulunmuyor	f	22	26	34	102	116		
	%	7,3	8,7	11,3	34,0	38,7	3,88	1,224
) İşimdeki kural ve yöntemlerin birçoğu işimi iyi yapmamı zorlaştırıyor	f	45	47	93	69	46		
	%	15,0	15,7	31,0	23,0	15,3	3,08	1,264
Maaş artışlarından memnun değilim	f	32	42	88	84	54		
	%	10,7	14,0	29,3	28,0	18,0	3,29	1,22
Benden sürekli başarılı olmam bekleniyor.	f	22	14	80	113	71		
	%	7,3	4,7	26,7	37,7	23,7	3,66	1,112
Burada çalışanlar için çok az ödül vardır	f	23	20	64	111	82		
	%	7,7	6,7	21,3	37,0	27,3	3,7	1,164
İş yerindeki sorunlarım aile yaşantıma yansıyor	f	30	34	63	71	102		
	%	10,0	11,3	21,0	23,7	34,0	3,6	1,324
İnsanlar bu işte, başka işlerde olduğu kadar hızlı terfi edemezler.	f	28	28	40	108	96		
	%	9,3	9,3	13,3	36,0	32,0	3,72	1,262
İyi bir iş yaptığım zaman gereken takdiri göremiyorum	f	27	33	45	133	62		
	%	9,0	11,0	15,0	44,3	20,7	3,57	1,193
Genel Ortalama=3,51								

Çizelge 6.18’ de yer alan katılımcıların örgütsel stres ölçeği algısı incelendiğinde, örgütsel stres algılarının yüksek düzeyde ($\bar{X}=3,51$) olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların örgütsel stres algı düzeylerine ait en yüksek algıya sahip maddenin “Gösterdiğim çabalar karşılığında, hak ettiğim biçimde ödüllendirildiğimi sanmıyorum” ($\bar{X} = 4,15$) maddesi iken en düşük algıya sahip maddenin “Çalıştığım kurumda aşırı yoğunluktan stres altında çalışıyorum.” ($\bar{X}=2,95$) maddesi olduğu görülmektedir.

Çizelge 6.19: Katılımcıların örgütsel stres alt boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri.

	Ort.	S.S
İş Performansına Etki Eden Nedenler ve Stres	3,61	0,84
İş Yükü Nedeni ile Stres Kaynakları	3,28	1,17
Örgütsel Yönetimle İlgili Stres ve Kaynakları	3,50	0,96
Örgütsel Yönetimin Çalışanın Eşitliği ile İlgili Stres Kaynakları	3,46	1,04

Çizelge 6.19’ da yer alan katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları incelendiğinde İş Performansına Etki Eden Nedenler ve Stres algılarının yüksek ($\bar{X}=3,61$), İş Yükü Nedeni ile Stres Kaynakları algılarının orta ($\bar{X}=3,28$), Örgütsel Yönetimle İlgili Stres ve Kaynakları algılarının yüksek ($\bar{X}=3,50$), Örgütsel Yönetimin Çalışanın Eşitliği ile İlgili Stres Kaynakları algılarının orta ($\bar{X}=3,46$) olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 6.20: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği algı düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem t-testi sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	t	p																																									
İş Performansına Etki Eden Nedenler ve Stres	Erkek	163	3,61	,81	0,162	0,872																																									
	Kadın	137	3,60	,87			İş Yükü Nedeni ile Stres Kaynakları	Erkek	163	3,37	1,16	1,536	0,126	Kadın	137	3,16	1,16	Örgütsel Yönetimle İlgili Stres ve Kaynakları	Erkek	163	3,53	,93	0,563	0,574	Kadın	137	3,47	1,00	Örgütsel Yönetimin Çalışanın Eşitliği ile İlgili Stres Kaynakları	Erkek	163	3,54	1,01	1,484	0,139	Kadın	137	3,36	1,07	Örgütsel Stres Genel	Erkek	163	3,54	,85	0,802	0,423	Kadın
İş Yükü Nedeni ile Stres Kaynakları	Erkek	163	3,37	1,16	1,536	0,126																																									
	Kadın	137	3,16	1,16			Örgütsel Yönetimle İlgili Stres ve Kaynakları	Erkek	163	3,53	,93	0,563	0,574	Kadın	137	3,47	1,00	Örgütsel Yönetimin Çalışanın Eşitliği ile İlgili Stres Kaynakları	Erkek	163	3,54	1,01	1,484	0,139	Kadın	137	3,36	1,07	Örgütsel Stres Genel	Erkek	163	3,54	,85	0,802	0,423	Kadın	137	3,46	,88								
Örgütsel Yönetimle İlgili Stres ve Kaynakları	Erkek	163	3,53	,93	0,563	0,574																																									
	Kadın	137	3,47	1,00			Örgütsel Yönetimin Çalışanın Eşitliği ile İlgili Stres Kaynakları	Erkek	163	3,54	1,01	1,484	0,139	Kadın	137	3,36	1,07	Örgütsel Stres Genel	Erkek	163	3,54	,85	0,802	0,423	Kadın	137	3,46	,88																			
Örgütsel Yönetimin Çalışanın Eşitliği ile İlgili Stres Kaynakları	Erkek	163	3,54	1,01	1,484	0,139																																									
	Kadın	137	3,36	1,07			Örgütsel Stres Genel	Erkek	163	3,54	,85	0,802	0,423	Kadın	137	3,46	,88																														
Örgütsel Stres Genel	Erkek	163	3,54	,85	0,802	0,423																																									
	Kadın	137	3,46	,88																																											

***p<0,05**

H₀: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyutları alt boyut algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, iş performansına etki eden nedenler ve stres, iş yükü nedeni ile stres kaynakları, örgütsel yönetimle ilgili stres ve kaynakları, örgütsel yönetimin çalışanın eşitliği ile ilgili stres kaynakları, örgütsel stres algılarının cinsiyetlerine göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 6.21: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği algı düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem t-testi sonuçları.

	Medeni Durum	n	\bar{X}	Ss	t	p																																									
İş Performansına Etki Eden Nedenler ve Stres	Bekâr	203	3,63	,82	0,672	0,502																																									
	Evli	97	3,56	,87			İş Yükü Nedeni ile Stres Kaynakları	Bekâr	203	3,33	1,14	1,213	0,226	Evli	97	3,16	1,21	Örgütsel Yönetimle İlgili Stres ve Kaynakları	Bekâr	203	3,57	,93	1,639	0,102	Evli	97	3,37	1,02	Örgütsel Yönetimin Çalışanın Eşitliği ile İlgili Stres Kaynakları	Bekâr	203	3,49	1,02	0,848	0,397	Evli	97	3,38	1,08	Örgütsel Stres Genel	Bekâr	203	3,55	,86	1,125	0,261	Evli
İş Yükü Nedeni ile Stres Kaynakları	Bekâr	203	3,33	1,14	1,213	0,226																																									
	Evli	97	3,16	1,21			Örgütsel Yönetimle İlgili Stres ve Kaynakları	Bekâr	203	3,57	,93	1,639	0,102	Evli	97	3,37	1,02	Örgütsel Yönetimin Çalışanın Eşitliği ile İlgili Stres Kaynakları	Bekâr	203	3,49	1,02	0,848	0,397	Evli	97	3,38	1,08	Örgütsel Stres Genel	Bekâr	203	3,55	,86	1,125	0,261	Evli	97	3,43	,88								
Örgütsel Yönetimle İlgili Stres ve Kaynakları	Bekâr	203	3,57	,93	1,639	0,102																																									
	Evli	97	3,37	1,02			Örgütsel Yönetimin Çalışanın Eşitliği ile İlgili Stres Kaynakları	Bekâr	203	3,49	1,02	0,848	0,397	Evli	97	3,38	1,08	Örgütsel Stres Genel	Bekâr	203	3,55	,86	1,125	0,261	Evli	97	3,43	,88																			
Örgütsel Yönetimin Çalışanın Eşitliği ile İlgili Stres Kaynakları	Bekâr	203	3,49	1,02	0,848	0,397																																									
	Evli	97	3,38	1,08			Örgütsel Stres Genel	Bekâr	203	3,55	,86	1,125	0,261	Evli	97	3,43	,88																														
Örgütsel Stres Genel	Bekâr	203	3,55	,86	1,125	0,261																																									
	Evli	97	3,43	,88																																											

***p<0,05**

H₀: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyutları alt boyut algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, iş performansına etki eden nedenler ve stres, iş yükü nedeni ile stres kaynakları, örgütsel yönetimle ilgili stres ve kaynakları, örgütsel yönetimin çalışanın eşitliği ile ilgili stres kaynakları, örgütsel stres algılarının medeni duruma göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 6.22: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği algı düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü anova testi sonuçları.

	Yaş	n	\bar{X}	Ss	F	p	Scheffe
İş Performansına Etki Eden Nedenler ve Stres	20-25 Yaş	37	3,63	0,96	1,372	0,251	-
	26-30 Yaş	72	3,44	0,86			
	31-35 Yaş	145	3,69	0,78			
	36 yaş ve üzeri	46	3,60	0,88			
İş Yükü Nedeni ile Stres Kaynakları	20-25 Yaş	37	3,14	1,14	2,836	0,038*	(2-3)
	26-30 Yaş	72	3,04	1,13			
	31-35 Yaş	145	3,47	1,14			
	36 yaş ve üzeri	46	3,14	1,25			
Örgütsel Yönetimle İlgili Stres ve Kaynakları	20-25 Yaş	37	3,52	0,94	2,490	0,060	-
	26-30 Yaş	72	3,39	1,03			
	31-35 Yaş	145	3,64	0,91			
	36 yaş ve üzeri	46	3,24	0,98			
Örgütsel Yönetimin Çalışanın Eşitliği ile İlgili Stres Kaynakları	20-25 Yaş	37	3,45	0,93	0,705	0,550	-
	26-30 Yaş	72	3,31	0,98			
	31-35 Yaş	145	3,53	1,06			
	36 yaş ve üzeri	46	3,45	1,15			
Örgütsel Genel Stres	20-25 Yaş	37	3,50	0,89	1,823	0,143	-
	26-30 Yaş	72	3,34	0,86			
	31-35 Yaş	145	3,62	0,84			
	36 yaş ve üzeri	46	3,42	0,90			

*p<0,05

H₀: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları yaş değişkeni gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda iş yükü nedeni ile stres kaynakları algılarının yaş değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=2,836$; $p<0,05$). Katılımcıların İş yükü nedeni ile stres kaynakları algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan ($p=0,593$; $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda 26-30 yaş ile 31-35 yaş olanlar arasında anlamlı farklılık görülmektedir. 26-30 yaş ($\bar{X} =3,04$) olanların iş yükü nedeni ile stres kaynakları algıları 31-35 yaş ($\bar{X} =3,47$) olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. İş performansına etki eden nedenler ve stres, örgütsel yönetimle ilgili stres ve kaynakları, örgütsel yönetimin çalışanın eşitliği ile ilgili stres kaynakları, örgütsel stres algılarının yaş değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 6.23: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği algı düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü anova testi sonuçları.

	Eğitim Durumu	n	\bar{X}	Ss	F	p	Scheffe
İş Performansına Etki Eden Nedenler ve Stres	Lise	70	3,59	0,85	2,086	0,102	-
	Ön lisans	65	3,48	0,99			
	Lisans	135	3,73	0,68			
	Lisans Üstü	30	3,39	1,03			
İş Yüklü Nedeni ile Stres Kaynakları	Lise	70	3,26	1,21	3,488	0,016*	(2-3)
	Ön lisans	65	2,92	1,20			
	Lisans	135	3,48	1,04			
	Lisans Üstü	30	3,20	1,36			
Örgütsel Yönetimle İlgili Stres ve Kaynakları	Lise	70	3,53	0,96	1,028	0,380	-
	Ön lisans	65	3,39	1,12			
	Lisans	135	3,58	0,81			
	Lisans Üstü	30	3,31	1,18			
Örgütsel Yönetimin Çalışanın Eşitliği ile İlgili Stres Kaynakları	Lise	70	3,41	1,11	3,032	0,030*	(2-3) (2-4)
	Ön lisans	65	3,15	1,11			
	Lisans	135	3,58	0,89			
	Lisans Üstü	30	3,66	1,21			
Örgütsel Genel Stres	Lise	70	3,49	0,92	2,218	0,086	-
	Ön lisans	65	3,32	0,98			
	Lisans	135	3,63	0,69			

* $p < 0,05$

H₀: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları eğitim durumuna gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda iş yükü nedeni ile stres kaynakları alt boyut algıları eğitim durumuna göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=3,488$; $p < 0,05$). Katılımcıların yönetimin iş yükü nedeni ile stres kaynakları algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen olduğundan ($p=0,083$; $p > 0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda ön lisans ile lisans mezunu olanlar arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Ön lisans mezunu ($\bar{X} = 2,92$) olanların iş yükü nedeni ile stres kaynakları algıları lisans mezunu ($\bar{X} = 3,48$) olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Örgütsel yönetimin çalışanın eşitliği ile ilgili stres kaynakları alt boyut algıları eğitim durumuna göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=3,032$; $p < 0,05$). Katılımcıların örgütsel yönetimin çalışanın eşitliği ile ilgili stres kaynakları algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen olduğundan ($p=0,113$; $p > 0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda ön lisans ile lisans ve lisansüstü mezunu olanlar arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Ön lisans mezunu ($\bar{X} = 3,15$) olanların örgütsel yönetimin çalışanın eşitliği ile ilgili stres kaynakları algıları lisans mezunu ($\bar{X} = 3,58$), lisansüstü ($\bar{X} = 3,66$) olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

İş performansına etki eden nedenler ve stres, örgütsel yönetimle ilgili stres ve kaynakları, örgütsel stres algılarının algıları eğitim durumuna göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Çizelge 6.24: Katılımcıların örgütse stres ölçeği algı düzeylerinin kurumda çalışma süresine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü anova testi sonuçları.

	Kurumda Çalışma Süresi	n	\bar{X}	Ss	F	p
İş Performansına Etki Eden Nedenler ve Stres	1-3 Yıl	84	3,60	0,99	0,571	0,566
	4-6 Yıl	111	3,67	0,81		
	7 Yıl ve üzeri	105	3,55	0,72		
İş Yükü Nedeni ile Stres Kaynakları	1-3 Yıl	84	3,13	1,24	0,900	0,408
	4-6 Yıl	111	3,32	1,16		
	7 Yıl ve üzeri	105	3,35	1,11		
Örgütsel Yönetimle İlgili Stres ve Kaynakları	1-3 Yıl	84	3,54	1,10	0,311	0,773
	4-6 Yıl	111	3,53	0,94		
	7 Yıl ve üzeri	105	3,44	0,87		
Örgütsel Yönetimin Çalışanın Eşitliği ile İlgili Stres Kaynakları	1-3 Yıl	84	3,51	1,10	1,618	0,200
	4-6 Yıl	111	3,56	0,96		
	7 Yıl ve üzeri	105	3,31	1,05		
Örgütsel Genel Stres	1-3 Yıl	84	3,49	0,98	0,398	0,672
	4-6 Yıl	111	3,56	0,81		
	7 Yıl ve üzeri	105	3,46	0,82		

*p<0,05

H₀: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları kurumda çalışma süresine gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda iş performansına etki eden nedenler ve stres, iş yükü nedeni ile stres kaynakları, örgütsel yönetimle ilgili stres ve kaynakları, örgütsel yönetimin çalışanın eşitliği ile ilgili stres kaynakları, örgütsel stres

algılarının kurumda çalışma süresine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 6.25: katılımcıların örgütsel stres ölçeği algı düzeylerinin sektörde çalışma süresine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü anova testi sonuçları.

	Sektörde Çalışma Süresi	n	\bar{X}	Ss	F	p	Tamhane
İş Performansına Etki Eden Nedenler ve Stres	1-5 Yıl	58	3,54	1,02	0,415	0,661	-
	6-10 Yıl	105	3,66	,92			
	11 Yıl ve üzeri	137	3,60	,68			
İş Yükü Nedeni ile Stres Kaynakları	1-5 Yıl	58	2,84	1,08	5,354	0,005*	(1-2) (1-3)
	6-10 Yıl	105	3,31	1,27			
	11 Yıl ve üzeri	137	3,43	1,07			
Örgütsel Yönetimle İlgili Stres ve Kaynakları	1-5 Yıl	58	3,41	1,10	0,337	0,714	-
	6-10 Yıl	105	3,53	1,03			
	11 Yıl ve üzeri	137	3,52	,85			
Örgütsel Yönetimin Çalışanın Eşitliği ile İlgili Stres Kaynakları	1-5 Yıl	58	3,27	1,07	1,754	0,175	-
	6-10 Yıl	105	3,59	1,08			
	11 Yıl ve üzeri	137	3,44	,98			
Örgütsel Stres Genel	1-5 Yıl	58	3,35	,97	1,158	0,316	-
	6-10 Yıl	105	3,56	,91			
	11 Yıl ve üzeri	137	3,53	,78			

* $p<0,05$

H₀: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları sektörde çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermez.

H₁: Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları sektörde çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları sektörde çalışma süresine gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda iş yükü nedeni ile stres kaynakları alt boyut algıları sektörde çalışma süresine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=5,354$; $p<0,05$). Katılımcıların iş yükü nedeni ile stres kaynakları algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunmadığından ($p=0,007$; $p<0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Tamhane testi kullanılmıştır. Tamhane testi sonucunda sektörde çalışma süresi 1-5 yıl olanlar ile 6-10 yıl ve 11 yıl ve üzeri olanlar arasında anlamlı farklılık görülmektedir. 1-5 yıl ($\bar{X} =2,84$) olanların iş yükü nedeni ile stres kaynakları algıları 6-10 yıl ($\bar{X} =3,31$), 11 yıl ve üzeri ($\bar{X} =3,43$) olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. İş performansına etki eden nedenler ve stres, örgütsel yönetimle ilgili stres ve kaynakları, örgütsel yönetimin çalışanın eşitliği ile ilgili stres kaynakları, örgütsel stres algılarının sektörde çalışma süresine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 6.26: İş sağlığı güvenliği alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirleyen pearson korelasyon katsayısı sonuçları.

	Yönetimin İş Sağlığı ve Güvenliğine Desteği	Yönetimin İşlemlere Desteği	Yönetimin İSG Farkındalığı	Çalışanların Risk Farkındalığı	Çalışanların İSG Bilgi ve Yeterliliği	Yönetimin İSG Eğitimini Önemsemesi
Yönetimin İş Sağlığı ve Güvenliğine Desteği	r 1	0,837**	0,823**	0,828**	0,573**	0,783**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Yönetimin İşlemlere Desteği	r 0,837**	1	0,861**	0,759**	0,679**	0,816**
	p ,000		0,000	0,000	0,000	0,000
Yönetimin İSG Farkındalığı	r 0,823**	0,861**	1	0,822**	0,666**	0,818**
	p 0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
Çalışanların Risk Farkındalığı	r 0,828**	0,759**	0,822**	1	0,585**	0,787**
	p 0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
Çalışanların İSG Bilgi ve	r 0,573**	0,679**	0,666**	0,585**	1	0,594**
	p 0,000	0,000	0,000	0,000		0,000

Yeterliliği							
Yönetimin	r	0,783**	0,816**	0,818**	0,787**	0,594**	1
İSG							
Eğitimini	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Önemsemesi							

**p<0,01

H₀: İş sağlığı güvenliği alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki yoktur

H₁: İş sağlığı güvenliği alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İş sağlığı güvenliği alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan Pearson korelasyon katsayısı sonuçları incelendiğinde,

Yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine desteği ile yönetimin işlevlere desteği arasında pozitif yönlü çok yüksek kuvvetli bir ilişki vardır. ($p<0,01$) ($0,80<r<1,00$) ($r=0,837$). Yani başka bir deyişle yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine desteği algısında bir artış olduğunda yönetimin işlevlere desteği algısının artabileceği belirlenmiştir.

Yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine desteği ile yönetimin İSG farkındalığı arasında pozitif yönlü çok yüksek kuvvetli bir ilişki vardır. ($p<0,01$) ($0,80<r<1,00$) ($r=0,823$). Yani başka bir deyişle yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine desteği algısında bir artış olduğunda yönetimin İSG farkındalığı algısının artabileceği belirlenmiştir.

Yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine desteği ile çalışanların risk farkındalığı arasında pozitif yönlü çok yüksek kuvvetli bir ilişki vardır. ($p<0,01$) ($0,80<r<1,00$) ($r=0,828$). Yani başka bir deyişle yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine desteği algısında bir artış olduğunda çalışanların risk farkındalığı algısının artabileceği belirlenmiştir.

Yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine desteği ile çalışanların İSG bilgi ve yeterliliği arasında pozitif yönlü orta kuvvetli bir ilişki vardır. ($p<0,01$) ($0,40<r<0,60$) ($r=0,573$). Yani başka bir deyişle yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine desteği algısında bir artış olduğunda çalışanların İSG bilgi ve yeterliliği algısının artabileceği belirlenmiştir.

Yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine desteği ile yönetimin İSG eğitimini önemsemesi arasında pozitif yönlü yüksek kuvvetli bir ilişki vardır. ($p<0,01$) ($0,60<r<0,80$) ($r=0,783$). Yani başka bir deyişle yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine desteği algısında bir artış olduğunda yönetimin İSG eğitimini önemsemesi algısının artabileceği belirlenmiştir.

Yönetimin işlevlere desteği ile yönetimin İSG farkındalığı arasında pozitif yönlü çok yüksek kuvvetli bir ilişki vardır. ($p<0,01$) ($0,80<r<1,00$) ($r=0,861$). Yani başka bir deyişle yönetimin işlevlere desteği algısında bir artış olduğunda yönetimin İSG farkındalığı algısının artabileceği belirlenmiştir.

Yönetimin işlevlere desteği ile çalışanların risk farkındalığı arasında pozitif yönlü yüksek kuvvetli bir ilişki vardır. ($p<0,01$) ($0,60<r<0,80$) ($r=0,759$). Yani başka bir deyişle yönetimin işlevlere desteği algısında bir artış olduğunda çalışanların risk farkındalığı algısının artabileceği belirlenmiştir.

Yönetimin işlevlere desteği ile çalışanların İSG bilgi ve yeterliliği arasında pozitif yönlü yüksek kuvvetli bir ilişki vardır. ($p<0,01$) ($0,60<r<0,80$) ($r=0,679$). Yani başka bir deyişle yönetimin işlevlere desteği algısında bir artış olduğunda çalışanların İSG bilgi ve yeterliliği algısının artabileceği belirlenmiştir.

Yönetimin İSG farkındalığı ile çalışanların risk farkındalığı arasında pozitif yönlü çok yüksek kuvvetli bir ilişki vardır. ($p<0,01$) ($0,80<r<1,00$) ($r=0,861$). Yani başka bir deyişle yönetimin İSG farkındalığı algısında bir artış olduğunda çalışanların risk farkındalığı algısının artabileceği belirlenmiştir.

Yönetimin İSG farkındalığı ile çalışanların İSG bilgi ve yeterliliği arasında pozitif yönlü yüksek kuvvetli bir ilişki vardır. ($p<0,01$) ($0,60<r<0,80$) ($r=0,666$). Yani başka bir deyişle yönetimin İSG farkındalığı algısında bir artış olduğunda çalışanların İSG bilgi ve yeterliliği algısının artabileceği belirlenmiştir.

Yönetimin İSG farkındalığı ile yönetimin İSG eğitimini önemsemesi arasında pozitif yönlü çok yüksek kuvvetli bir ilişki vardır. ($p<0,01$) ($0,80<r<1,00$) ($r=0,818$). Yani başka bir deyişle yönetimin İSG farkındalığı algısında bir artış olduğunda çalışanların İSG bilgi ve yeterliliği algısının artabileceği belirlenmiştir.

Çalışanların risk farkındalığı ile çalışanların İSG bilgi ve yeterliliği arasında pozitif yönlü orta kuvvetli bir ilişki vardır. ($p<0,01$) ($0,40<r<0,60$) ($r=0,585$). Yani başka bir deyişle çalışanların risk farkındalığı algısında bir artış olduğunda çalışanların İSG bilgi ve yeterliliği algısının artabileceği belirlenmiştir.

Çalışanların risk farkındalığı ile yönetimin İSG eğitimini önemsemesi arasında pozitif yönlü yüksek kuvvetli bir ilişki vardır. ($p<0,01$) ($0,60<r<0,80$) ($r=0,787$). Yani başka bir deyişle çalışanların risk farkındalığı algısında bir artış olduğunda yönetimin İSG eğitimini önemsemesi algısının artabileceği belirlenmiştir.

Çalışanların İSG bilgi ve yeterliliği ile yönetimin İSG eğitimini önemsemesi arasında pozitif yönlü orta kuvvetli bir ilişki vardır. ($p<0,01$) ($0,40<r<0,60$) ($r=0,594$). Yani başka bir deyişle çalışanların İSG bilgi ve yeterliliği algısında bir artış olduğunda yönetimin İSG eğitimini önemsemesi algısının artabileceği belirlenmiştir.

Çizelge 6.27: Örgütsel stres alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirleyen pearson korelasyon katsayısı sonuçları.

	İş Performansına Etki Nedenler Stres	Eden ve	İş Yükü Nedeni ile Stres Kaynakları	Örgütsel Yönetimle ilgili Stres ve Kaynakları	Örgütsel Yönetimin Çalışanın Eşitliği ile ilgili Stres Kaynakları
İş Performansına Etki Nedenler Stres	r	1	0,683**	0,814**	0,759**
	p		0,000	0,000	0,000
İş Yükü Nedeni ile Stres Kaynakları	r	0,683**	1	0,788**	0,764**
	p	0,000		0,000	0,000
Örgütsel Yönetimle ilgili Stres ve Kaynakları	r	0,814**	0,788**	1	0,797**
	p	0,000	0,000		0,000
Örgütsel Yönetimin Çalışanın Eşitliği ile ilgili Stres Kaynakları	r	0,759**	0,764**	0,797**	1
	p	0,000	0,000	0,000	

** $p<0,01$

H₀: Örgütsel stres alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki yoktur

H₁: Örgütsel stres alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Örgütsel stres alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan pearson korelasyon katsayısı sonuçları incelendiğinde,

İş performansına etki eden nedenler ve stres ile iş yükü nedeni ile stres kaynakları arasında pozitif yönlü yüksek kuvvetli bir ilişki vardır. ($p < 0,01$) ($0,60 < r < 0,80$) ($r = 0,683$). Yani başka bir deyişle iş performansına etki eden nedenler ve stres algısında bir artış olduğunda iş yükü nedeni ile stres kaynakları algısının artabileceği belirlenmiştir. Bu durumun tersi de doğrudur.

İş performansına etki eden nedenler ve stres ile örgütsel yönetimle ilgili stres kaynakları arasında pozitif yönlü çok yüksek kuvvetli bir ilişki vardır. ($p < 0,01$) ($0,80 < r < 1,00$) ($r = 0,814$). Yani başka bir deyişle iş performansına etki eden nedenler ve stres algısında bir artış olduğunda örgütsel yönetimle ilgili stres kaynakları algısının artabileceği belirlenmiştir. Bu durumun tersi de doğrudur

İş performansına etki eden nedenler ve stres ile örgütsel yönetimin çalışanın eşitliği ile ilgili stres kaynakları arasında pozitif yönlü yüksek kuvvetli bir ilişki vardır. ($p < 0,01$) ($0,60 < r < 0,80$) ($r = 0,759$). Yani başka bir deyişle yönetimin iş performansına etki eden nedenler ve stres algısında bir artış olduğunda örgütsel yönetimin çalışanın eşitliği ile ilgili stres kaynakları algısının artabileceği belirlenmiştir. Bu durumun tersi de doğrudur

İş yükü nedeni ile ve stres kaynakları ile örgütsel yönetimle ilgili stres kaynakları arasında pozitif yönlü çok yüksek kuvvetli bir ilişki vardır. ($p < 0,01$) ($0,60 < r < 0,80$) ($r = 0,788$). Yani başka bir deyişle iş yükü nedeni ile ve stres kaynakları algısında bir artış olduğunda örgütsel yönetimle ilgili stres kaynakları algısının artabileceği belirlenmiştir. Bu durumun tersi de doğrudur

İş yükü nedeni ile ve stres kaynakları ile örgütsel yönetimin çalışanın eşitliği ile ilgili stres kaynakları arasında pozitif yönlü yüksek kuvvetli bir ilişki vardır. ($p < 0,01$) ($0,60 < r < 0,80$) ($r = 0,764$). Yani başka bir deyişle yönetimin iş yükü nedeni ile ve stres kaynakları algısında bir artış olduğunda örgütsel yönetimin çalışanın eşitliği ile ilgili stres kaynakları algısının artabileceği belirlenmiştir. Bu durumun tersi de doğrudur

Örgütsel yönetimle ilgili stres ve kaynakları ile örgütsel yönetimin çalışanın eşitliği ile ilgili stres kaynakları arasında pozitif yönlü yüksek kuvvetli bir ilişki vardır. ($p<0,01$) ($0,60<r<0,80$) ($r=0,797$). Yani başka bir deyişle yönetimin örgütsel yönetimle ilgili stres ve kaynakları algısında bir artış olduğunda örgütsel yönetimin çalışanın eşitliği ile ilgili stres kaynakları algısının artabileceği belirlenmiştir. Bu durumun tersi de doğrudur.

Çizelge 6.28: Örgütsel stres ile İSG arasındaki ilişkiyi belirleyen pearson korelasyon katsayısı sonuçları.

	İSG	Örgütsel Stres
İSG	r	1
	p	0,492**
Örgütsel Stres	r	0,492**
	p	1

** $p<0,01$

H₀: Örgütsel stres ile İSG arasında anlamlı bir ilişki yoktur

H₁: Örgütsel stres ile İSG arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Örgütsel stres ile İSG arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan Pearson korelasyon katsayısı sonuçları incelendiğinde,

İSG ile örgütsel stres arasında pozitif yönlü orta kuvvetli bir ilişki vardır. ($p<0,01$) ($0,40<r<0,60$) ($r=0,492$). Yani başka bir deyişle İSG algısında bir artış olduğunda örgütsel stres algısının artabileceği belirlenmiştir. Bu durumun tersi de doğrudur.

Çizelge 6.29: İSG bağımlı değişken olmak üzere regresyon analizi sonuçları.

Bağımsız Değişkenler	Sabit Katsayı	Standartlaştırılmış		
		Regresyon Katsayıları	<i>t</i>	<i>p</i>
Örgütsel Stres	1,466	0,492	7,120	0,000
R ² =0,240				
F=95,250 (p=0,000)				
Regresyon Modeli: İSG=1,466+0,492*Örgütsel Stres				

Çizelge 6.29’da regresyon denkleminin anlamlılığının yanı sıra hangi değerlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ve bu değişkenlerin katsayılarını vermektedir. Belirlilik katsayısı (R²) 0,240 olarak hesaplanmış, F istatistiği anlamlı bulunmuştur. Çizelge 6.21’ den İSG üzerinde Örgütsel stres değişkeninin 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir etkisi olduğu söylenebilir (p<0,05). Modelde; Örgütsel stres değişkenindeki 1 birimlik artışın İSG üzerinde 0,492 birim artışa sebep olduğu görülmektedir

7. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada çalışanların stres yönetiminin iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirilirken demografik özellikler incelenmiş ve stresin eğitim düzeyine göre oranları belirtilmiştir. Örgütsel yönetimle ilgili stres ve kaynakları algılarının yüksek olduğu ve çalışanların eşitliği ile ilgili stres kaynakları algıları orta olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların örgütsel stres ölçeği alt boyut algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan testte iş performansına etki eden nedenler ve stres, iş yükü nedeni ile stres kaynakları, örgütsel yönetimle ilgili stres ve kaynakları, örgütsel stres algılarının medeni duruma göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. İş performansına etki eden nedenler ve stres örgütsel yönetimle ilgili stres ve kaynakları, örgütsel yönetimin çalışanın eşitliği ile ilgili stres kaynakları, Örgütsel stres kaynaklarının yaş değişkinine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. İş güvenliği ve sağlığı eğitim durumuna göre farkındalığı en yüksek değer lisan mezunlarına aittir.

Stresin bireyler üzerindeki farklılıklarının tanımlanması ve alınacak önlemlerin kişinin; sosyal, ekonomik yaşantısı gibi ve iş hayatındaki olumlu-olumsuz etkilerinin minimize edilerek tamamen ortadan kaldırılması gerekmektedir. Yasal düzenlemeler doğrultusunda kişinin, psiko-sosyal risk etmenlerinin saptanması gerekmektedir. Burada işle ilgili düzenlemelerde örgütün rolü büyüktür. Çalışanın refah bir ortamda, gerekli mevzuat gereğince yeterli aydınlatma, vardiyalı çalışma sisteminde alınacak önlemler, eşitlik ilkesine uyum sağlanması gerekmektedir.

Stresin iş güvenliğine etkisinde ise çalışanın yoğun baskı ve zorlamaya maruz kaldığı ve bunun sonucunda psikolojik hastalıklara yakalanmaktadırlar. Çalışma ortamının termal konfor şartlarına uygun olması gerekmektedir. Gerekli kanuni ve yönetmelik doğrultusunda alınan aksiyonlar neticesinde iş kazaları, meslek hastalıkları gibi çalışanı hem sosyal hem de iş yaşantısında mahrum bırakacak yıkıcı etkilerin önüne geçilmiş olacaktır. Özellikle stresin yoğun yaşandığı iş sektörlerinde rehabilitasyon merkezlerinin olması ve çalışanların rehabilite edilmesi çalışma ortamında zararların azalmasına yardımcı olacaktır. Stresi azaltmanın bir diğer yöntemi ise kişinin kendini önemsemesi, yaptığı işi sevmesidir. Çalışan yaptığı işi sevmesi halinde işin her aşamasını takip eder ve iş ile ilgili problemlerin çözümünde ve iş güvenliğinin

sağlanmasında örgüte destek çıkabilir. Çalışma ortamında yaşanan bir diğer stres kaynağı ise örgütün çalışanlara eşit davranması ve ücretin adil davranılması çalışanın stres olgusunu ortadan kaldıracaktır ve işin güvenliğini sağlamada çalışanın önemi arttırılmış olacaktır. İş güvenliğinin sağlanmasında bireyin ve örgütün rolü büyüttür. Her iki taraftan üzerine düşen görevleri ve sorumlulukları yerine eksiksiz getirmesi haline stresin iş sağlığına ve güvenliğine olan etkisi minimize edilerek ortadan kaldırılacaktır. Psiko-sosyal risk etmenlerinin azaltılmasında yasal düzenlemelerin yapılması ve çalışanlara gerekli bilgilendirmeler yapılarak, gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. Kişilik ölçeklerine göre iş yüküne ve çalışma şartlarına göre çalışanın uygun işe yerleştirilmesi ve işe adaptasyon konusunda izlenmesi gerekmektedir. Stresin iş performansına etkisi de bulunmaktadır. Yapılan ankette İş performansına etki eden nedenler ve stres ile örgütsel yönetimin çalışanın eşitliği ile ilgili stres kaynakları arasında pozitif yönlü yüksek kuvvetli bir ilişki vardır. ($p<0,01$) ($0,60<r<0,80$) ($r=0,759$). Yani başka bir deyişle yönetimin iş performansına etki eden nedenler ve stres algısında bir artış olduğunda örgütsel yönetimin çalışanın eşitliği ile ilgili stres kaynakları algısının artabileceği belirlenmiştir. Bu durumun tersi de doğrudur. Örgütün çalışma performansını artırabilmesi ve çalışandan verim alabilmesi için strese neden olan etkenlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- [1] Tutar, H. (2011). Kriz ve Stres Yönetimi (3. b.). İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- [2] Serinkan, C., Kaymakçı, K., Alişan, U., & Avcık, C. (2012). Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4(1), 1309-8039.
- [3] Aydın, İ. P. (2002). İş yaşamında stres. Pegem Yayıncılık.
- [4] Baltaş, A. & Baltaş, Z. (1990). Stres ve Başa Çıkma Yolları. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- [5] Aytaç, S. (2011). İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi. Türk Metal Sendikası(148).
- [6] Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21(1), 91-109.
- [7] YılmazN. (2012).Stres ve Stresle Başa Çıkma. [http://www.sksdb.hacettepe.edu-tr/-files/Stresle_Basa_Cikma.pdf](http://www.sksdb.hacettepe.edu.tr/-files/Stresle_Basa_Cikma.pdf) (02.07.2017).
- [8] Uğuz, Ş. (2017). Anksiyete. 03 21, 2017 tarihinde Davranış Terapileri: sukruuguz.com/anksiyete-bozukluklari adresinden alındı.
- [9] Aksoy, A. (2017). Anksiyete (kaygı) ne demek? Herkes için Ruh Sağlığı: ogelk.net/makale/131-herkes-icin-ruh-sagligi-anksiyete-anksiyete-kaygi-ne-demek.html adresinden alındı.
- [10] Arıkan, K. (2015). Sosyal Anksiyete Bozukluğu ile İlgili Araştırmalar. <http://www.kemalarikan.com/sosyal-anksiyete-bozuklugu-ile-ilgili-arastirmalar.html> adresinden alındı.
- [11] Özkan, K. (2017). Kaygı (Anksiyete). Sokrates Psikiyatrisi: <http://www.sokrates-psikiyatrisi.com.tr/index.php/makaleler/detay/18> adresinden alındı.
- [12] Sökmen, A. (2005). Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana'da Ampirik Bir Araştırma. AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi.
- [13] Sökmen, A. (2005). Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana'da Ampirik Bir Araştırma. AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi.
- [14] Aydemir, M. (2005). Bankacılıkta Stres Sorunu: Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Yolları Üzerine Bilecik'te Bir Araştırma. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 49(1), 487-505.
- [15] Güler, M., & Ocak, M. (2013). A Tipi Kişilik ve Başa Çıkma Yöntemlerinin Stresle İlişkisi: Türk ve Bosnalı Öğrenciler Arasında Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(8).
- [16] Bingöl A. (2011). Stres ve Psikosomatik Hastalıklar. <http://ayhanbingol.blogspot.com.tr/2013/06/stres-ve-psikosomatik-hastaliklar.html>.

- [17] Kaya, E. (2006). Örgütsel Stres Kaynakları ve Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [18] Baltaş, A., & Baltaş, Z. (1989). Stresle Başa Çıkma Yolları (7. b.). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- [19] Rowshan, A. (2015). Stres Yönetimi. (Ş. Cüceoğlu, Çev.) İstanbul: Aura Yayınları.
- [20] Köse, H. (2015). Örgütlerde Stres Kaynakları ve Stres Yönetimi. Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Hakemli Dergisi.
- [21] Pehlivan, İ. (1994). Stresle Başa Çıkma Bireysel ve Örgütsel Stratejiler. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 27(2), 1301-3718.
- [22] Özer, M. A. (2012). Çalışanlar İçin Verimlilik Anahtarı: Stres Yönetimi. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 24(1).
- [23] Pocket M. (2009). Setting Goals. Harvard Business School Publishing.
- [24] Todd, G., & Brosan, L. (2016). Stres. (S. Kurdoğlu, Çev.) İstanbul: Kuraldışı Yayınları.
- [25] Şahin, N. H. (2010). Stresle Başa Çıkma. Ankara: Türk Psikologlar Derneği.
- [26] Gökmen, E. (1999). İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlığı Eğitim Notları. İzmir.
- [27] [http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/isgip_saglik_gozetim\(26-02-2017](http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/isgip_saglik_gozetim(26-02-2017).
- [28] https://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0%C5%9F_g%C3%BCvenli%C4%9Fi.
- [29] Demir, S. (2010). Tehlikeli Kimyasal Maddelerin İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetimi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi.
- [30] ALPER Yusuf, A. (1992). Bazı Ülkelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile Türkiye'deki Uygulamanın Karşılaştırılması. Sosyal Siyaset Konferansları.
- [31] (AÜ AÖF, 2005, s.23).
- [32] Yerdelen, O. (2011). Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde Kişi Özgürlüğü ve Güvenliği Hakkı ve Türk Hukukundaki Yansıması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [33] Medeni, D. B. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Sorumluluk. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [34] Öner, S. (2007). İş Sağlığı, İş Güvenliği ve Sağlık Çalışanları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [35] İSG. (2017). Ulusal ve Uluslararası Kuruluşlar ve Sözleşmeler. Anadolu İş Sağlığı: http://www.anadoluisagligi.com/img/file_915.pdf adresinden alındı.
- [36] Karacan, E., & Erdoğan, Ö. N. (2011). İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(21), 102-117.
- [37] Eskişehir Osmangazi Üniversitesi. (2016). İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 6(1).

- [38] Okutan, M., & Tengilimoğlu, D. (2002). İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması. G.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, (3), 15-42
- [39] Özlem G. (2012). Yerel Televizyon Çalışanlarının Örgütsel Stres Faktörleri: Kayseri İlinde Bir araştırma. İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi. (43) (2012): 77-104.
- [40] Arıcan, K. (2011). Örgütsel Stres Kaynakları: Kavramsal Bir Çözümleme. Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama(4), 55-76.
- [41] Köse, H. (2015). Örgütlerde Stres Kaynakları ve Stres Yönetimi. Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Hakemli Dergisi.
- [42] Şahin, N., Basım, N., & Akkoyun, N. (2011). A Tipi Kişilik ve Stres İlişkisinde Üç Önemli Bileşen: Öfke, Etkisiz Başa Çıkma ve İş Saplantısı. Türk Psikoloji Dergisi, 26(68), 31-44.
- [43] Balcı, A. (2014). Çalışanlarda Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ve Sağlık Sektörü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [44] Bacanlı, H., İlhan, T., & Aslan, S. (2009). Beş Faktör Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT). Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 7(2), 261-279.
- [45] Gümüştekin, G., & Öztemiz, B. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1).
- [46] Yamnill, S., & McLean, G. N. (2001). Theories supporting transfer of training. Human resource development quarterly, 12(2), 195-208.
- [47] Durna, U. (2004). Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki ilişki Üzerine Bir Araştırma. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 11(1), 191-206.
- [48] Işıkhani, V. (2017). Stres Yönetimi - Yükenmişlikten Mutluluğa. İstanbul: Nika Yayın.
- [49] Ekinci, H., & Ekici, S. (2003). İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma. C.Ü Sosyal Bilimler Dergisi, 27(1), 109-120.
- [50] Eroğlu, F. (2000). Davranış Bilimleri, 5. Baskı, Beta, İstanbul.
- [51] Gödelek, E. (1988). Üç farklı iş kolunun (tekstil, tekstil boya, çimento) psikososyal stres faktörleri yönünden karşılaştırılması. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [52] Yamuç, V. A., & Türker, D. (2015). Örgütsel Stres Kaynaklarının Analizi : Bir Üretim İşletmesinde Kadın Ve Erkek Çalışanlar Üzerine İnceleme. Yönetim Bilimleri Dergisi, 13(25), 389-423.
- [53] Akar, C., & Yıldırım, T. (2008). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve Rol Stres Kaynakları Arasındaki İlişkiler: Yapısal Denklem Modeliyle Beyaz Et Sektöründe Bir Alan Uygulaması. G.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, 10(2), 97-113.
- [54] Karcioğlu, F., & Alioğulları, Z. D. (2012). Çatışma Nedenleri ve Çatışma. Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 26(3-4).
- [55] Soysal, A. (2009). İş Yaşamında Stres. Çimento İşveren, 17-40.

- [56] Cam, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi.
- [57] Efor OSGB (2012). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikososyal Risk Etmenleri. <https://www.eforosgb.com/isg-psikososyal-risk-etmenleri/>.
- [58] Weber, K., Pringle, J. R., & Osborn, M. (1972). [1] Measurement of molecular weights by electrophoresis on SDS-acrylamide gel. Methods in enzymology,(26), 3-27.
- [59] Ersarı, G., & Naktiyok, A. (2012). İş Görenin İçsel ve Dışsal Motivasyonunda Stresle Mücadele Tekniklerinin Rolü. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(1), 81-101.
- [60] Karayılan, D. & İbrahimoglu, N. (2012). A ve B Tipi Kişilik Özellikleri İle Zaman Yönetimi Davranışları Arasındaki İlişkiler. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (33), 251-262.
- [61] Ekemen, Kamil Sami; (2006), “Eski ve Yeni İş Kanunlarında Çalışanların İSG Eğitimi”, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, ÇSGB İSG Genel Müdürlüğü Yayını, Eğitim Özel Sayısı, Sayı: 30, Yıl: 6, Nisan-Mayıs-Haziran, 12-17.
- [62] Remi Gazete. (2013, 07 28). Çalışanların Gürültü ile ilgili Risklerden Korunması Hakkında Yönetmelik. Yönetmelik. Ankara: ÇSGB.
- [63] Dede Y. (2016). İş Sağlığı Ve Güvenliği. <http://www.egitim.club/wp-content/uploads/2016/10/%C3%9Cnite-3-F%C4%B0Z%C4%B0KSEL-R%C4%B0SK-ETMENLER%C4%B0.pdf>.
- [64] İSGGM. (2011). Meslek Hastalıkları Rehberi. Ankara: Matsa Basımevi.
- [65] Kızıldağ, D. (2013). İşletmelerde Problem Yönetimi. Ankara: Optimist Yayınevi.
- [66] Aysal, N. (2014). Stres Algısı, Başa çıkma, Kişilik ve Sağlık Arasındaki İlişkilerin Etkileşimsel Stres ve Başa Çıkma Modelinde İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [67] Aytaç. S. (2011). Uludağ Üniversitesi İİBF. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Anabilim Dalı.
- [68] Schermerhorn, J.R. HUNT, J.G. ve OSBORN, R.N. (1994): Managing Organization Behavior, Fifth Edition, John Willey & Sons, Inc: New York.
- [69] Altıntaş, E. (2003). Stres Yönetimi. İstanbul: Alfa Yayınları.

EK

EK A: ANKET SORULARI

ÇALIŞANLARIN STRES YÖNETİMİNİN İŞ GÜVENLİĞİ VE SAĞLIĞI AÇISINDAN ARAŞTIRILMASI

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu, "ÇALIŞANLARIN STRES YÖNETİMİNİN İŞ GÜVENLİĞİ VE SAĞLIĞI AÇISINDAN ARAŞTIRILMASI"nın belirlemeye yönelik gerçekleştirilen yüksek lisans tez çalışmam için veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Elde edilen veriler, bilimsel amaçlar dışında KESİNLİKLE KULLANILMAYACAK olup isim belirtmenize gerek yoktur. Katkilerinizden dolayı teşekkür ederiz. Saygılarımla
KADER DOĞRU

* Gerekli

Cinsiyetiniz? *

- Kadın
 Erkek

Medeni Durumunuz? *

- Evli
 Bekar

Yaşınız? *

Yanıtınız

Eğitim Durumunuz? *

- İlkoku-ortaokul
- Lise
- On lisans
- Lisans
- Lisans Ütu

Çalıştığınız Departman? *

Yantınız _____

Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz? *

Yantınız _____

Kaç yıldır bu Sektörde çalışıyorsunuz? *

Yantınız _____



Lütfen aşağıdaki "İŞ GÜVENLİĞİ SAĞLIĞINI" belirlemeye yönelik ifadelere ilişkin katılım düzeyinizi ilgili ifadeye ilişkin seçeneği seçiniz. *

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. İş yerimiz çalışanlarına sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli koruyucu ekipmanlar sağlar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. İş yerimizde sağlık ve güvenlik ile ilgili tedbirlere uyulup uyulmadığı denetlenir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. İş yerimizde sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli tedbirler alınır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. İşyerimizde sağlık ve güvenlik için gerekli olan teknik ekipmanlar bulunur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. İşyerimizde çalışanlara herhangi bir iş veritken, sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olup olmadıkları dikkate alınır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. İş yerimizde düzenli aralıklarla risk değerlendirmeleri yapılır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. İşyerimizde sağlık ve güvenliği tehdit edebilecek faktörlere yönelik (kaygan zemin vb..) uyarı levhaları bulunur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. İşyerimizde olası bir acil duruma karşı (yangın gibi), tüm çalışanların bildiği bir eylem planı vardır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Çalışma arkadaşlarımla işyerinde sağlık ve güvenlik açısından bir tehdit ile karşılaştıkları anda, derhal yönetimine haber verir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Çalışma arkadaşlarımla iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden öğrendikleri bilgileri, iş yaparken uygular.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Çalışma arkadaşlarımla işlerini yaparken, kendi sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmez.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken diğer personelin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmez.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Çalışma arkadaşlarım işyerindeki makine, araç ve gereçleri kurallara uygun bir şekilde kullanır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, sağlık ve güvenliklerini riske atar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Çalışma arkadaşlarım, meslek hastalıkları ve nedenleri hakkında bilgi sahibidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Çalışma arkadaşlarım, iş hayatları ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları hakkında bilgi sahibidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Çalışma arkadaşlarım, meslek hastalıklarından korunma yolları hakkında bilgi sahibidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Çalışma arkadaşlarım iş yerimizdeki sağlık ve güvenlik risklerinden korunma hususunda bilgi sahibidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Çalışma arkadaşlarım, patlama ve yangın tehlikelerinden korunma hususunda bilgi sahibi değildir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Çalışma arkadaşlarım, bilgisayar ekran ayarlarının nasıl kullanılacağı hakkında bilgi sahibidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, belirli bir plan ve program dahilinde çalışanlara duyurulur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, anlaşılır bir dille sunulur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. İş yerimizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, uygulamalı olarak gösterilir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. İş yerimizde yönetimi çalışanların sağlık ve güvenlik ile ilgili endişelerini dilekese alın	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. İş yerimizde çalışanlar, sağlık ve güvenlik ile ilgili konularda endişelerini rahatlıkla ifade edebilir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. İş yerimizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzmanlar, yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği bulunmaktadır	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Risk değerlendirilmesi ile elde edilen bilgiler, çalışanlar ile paylaşılır	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Genel olarak iş kazalarından kaçınmak mümkün değildir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. İş sağlığı ve güvenliği için her türlü tedbir alınsa bile, iş kazalarını önlemek mümkün değildir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. Çalışırken başımıza nelerin gelebileceği aslında şansa meseledir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. İş yerinde termal konfor (gürültü, nem, sıcaklık vb) çalışanın sağlık koşullarına uygundur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. İş yerimizde olası bir salgın hastalığa karşı yönetim hemen önlem alır	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lütfen aşağıdaki "STRES"i" belirlemeye yönelik ifadelere ilişkin katılım düzeyinizi ilgili ifadeye ilişkin seçeneği seçiniz. ^

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1)Çalıştığım kurumda aşırı yoğunluktan stres altında çalışıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2)Stres ağırlıklı bir iş yaptığımdan iş performansım düşüyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3)Çalıştığım kurumda molaların kısıtlı olması stresimi artırıyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4)Çalıştığım kurumun çalışanlarına yönelik rehabilitasyon hizmeti bulunmamaktadır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5)Gösterdiğim çabalar karşılığında hak ettiğim biçimde ödüllendirildiğimi sanmıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6)Farklı bir iş ve ortamda çalışsaydım bu kadar iş stresini yaşamazdım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7)İş stresim nedeniyle kendimi mutsuz ve huzursuz hissetmekteyim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8)İş stresim nedeniyle amir ve yöneticilerime karşı ilişki ilişkiler konusunda gerekli özveri gösterememekteyim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9)Yaşadığım iş stresini nedeniyle sürekli anti depresan ilaç kullanıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10)Yaptığım bu işte ve görevimde kendimi yetersiz görüyorum, çünkü yoğun stres altındayım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11)İhtiyaç anında yöneticilerime hemen ulaşmıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12)Stres ve yoğun iş yükü nedeniyle örgüt içerisinde kendimi yeterli görmüyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13)İşime ilgili yeni gelişmeler konusunda eğitim almıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14)Bana gönderilen iş maddelerini yoğunluktan takip edemiyorum ve olumsuz geri bildirim alıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15)İçerim çalışanların sorunlarıyla yüz yüze (içlerinden biri için hep aza almıştım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16)İçerimde boş zamanlarımı değerlendirerek (İnternet kitap vs) imkanlar bulunmuyor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17)İçerimdeki kural ve yöntemlerin bir çoğu içim iyi yapmamı zorlaştırıyor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18)Yaş artışılarından memnun değilim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19)Şeriden atrekti başarılı olmam bekleniyor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20)Burada çalışanlar için çok az ödül vardı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21)İçerimdeki sorunların aile yaşantıma yansıyor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22)İnsanlar bu içte, başka işlerde olduğu kadar hızlı terfi edemezler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23)Yı bir iş yaptığım zaman gereken takdir görmiyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad : Kader DOĞRU
Doğum Tarihi ve Yeri : 01.09.1981 Ardahan
E-posta : kaderdogru12@hotmail.com



ÖĞRENİM DURUMU:

- Lisans : Anadolu Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü
- Yüksek lisans : 2017, Kâtip Çelebi Üniversitesi, İş Güvenliği ve Sağlığı Anabilim Dalı, İş Güvenliği ve Sağlığı Program