



TARSUS
ÜNİVERSİTESİ

TARSUS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**GEMİ BAKIM VE ONARIM ÇALIŞANLARINDA DUYGU
DÜZENLEME STRATEJİLERİ, STRES VE ETKİLERİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

TUNCAY ÖZİŞİK

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

TARSUS-2019

TARSUS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**GEMİ BAKIM VE ONARIM ÇALIŞANLARINDA DUYGU
DÜZENLEME STRATEJİLERİ, STRES VE ETKİLERİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Tuncay ÖZİŞİK

Danışman




Dr. Öğr. Üyesi Banu SUGÖZÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI

TARSUS-2019

ONAY

Tuncay ÖZİŞİK tarafından Dr. Öğr. Üyesi Banu SUGÖZÜ danışmanlığında hazırlanan “Gemi Bakım ve Onarım Çalışanlarında Duygu Düzenleme Stratejileri, Stres ve Etkileri Üzerine Bir Araştırma” başlıklı çalışma aşağıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından 25/10/2019 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavı sonucunda oy birliği ile Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Görevi	Unvanı, Adı ve Soyadı	İmza
Başkan	Dr. Öğr. Üyesi Banu SUGÖZÜ	
Üye	Doç. Dr. Zehra YILDIZ	
Üye	Doç. Dr. Mustafa Atakan AKAR	

Yukarıdaki Jüri kararı Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 30/10/2014 tarih ve 66/259 sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Doç. Dr. Osman Murat ÖZKENDİR
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü



ETİK BEYAN

Tarsus Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinde belirtilen kurallara uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlâk kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak kullandığımı,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü Tarsus Üniversitesi veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı,
- Tezin tüm telif haklarını Tarsus Üniversitesi'ne devrettiğimi beyan ederim.

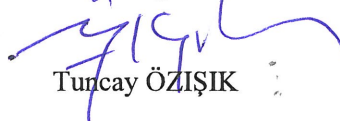
ETHICAL DECLARATION

This thesis is prepared in accordance with the rules specified in Tarsus University Graduate Education Regulation and I declare to comply with the following conditions:

- I have obtained all the information and the documents of the thesis in accordance with the academic rules.
- I presented all the visual, auditory and written informations and results in accordance with scientific ethics.
- I refer in accordance with the norms of scientific works about the case of exploitation of others' works.
- I used all of the referred works as the references.
- I did not do any tampering in the used data.
- I did not present any part of this thesis as an another thesis at Tarsus University or another university.
- I transfer all copyrights of this thesis to the Tarsus University.

25 Ekim 2019 / 25 October 2019

İmza / Signature


Tunçay ÖZİŞİK

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ	iii
TABLolar DİZİNİ	iv
ŞEKİLLER DİZİNİ	v
KISALTMALAR ve SİMGELER	vi
1. GİRİŞ	1
2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
2.1. Stres	3
2.1.1. Stresin Tanımı	3
2.1.2. Stres Modelleri	4
2.1.3. Stresin Belirtileri	6
2.1.4. Stres Kaynakları	7
2.1.4.1 Bireysel Stres Kaynakları	7
2.1.4.2 Çevresel Stres Kaynakları	8
2.1.4.3 İşe İlişkin Stres Kaynakları	8
2.1.5. İş Yaşamında Stres	9
2.1.5.1 İş Yaşamında Stresi Oluşturan Etkenler	10
2.1.5.2 En Çok Stres Yaşanan İşler	10
2.1.6. Stres Yönetimi	10
2.1.7. İSG Açısından Stres	11
2.1.8. Stresin Sonuçları	11
2.1.8.1. Pozitif Sonuçlar	11
2.1.8.2. Negatif Sonuçlar	12
2.1.8.2.1.Fiziksel Negatif Sonuçlar	12
2.1.8.2.2.Ruhsal Negatif Sonuçlar	12
2.1.8.2.3.Davranışsal Negatif Sonuçlar	12
2.2. İş Gereksinimleri ve Kaynakları Modeli (İGK)	12
2.3. Duygu Düzenleme Stratejileri	14
2.3.1. Bilişsel Duygu Düzenleme Stratejisi	15
2.3.2. Bastırma Duygu Düzenleme Stratejisi	15
2.4. İş Kazası ve Ramak Kala Kaza/Olay	16
2.4.1. İş Kazası	16
2.4.2. Ramak Kala Kaza/Olay	16
3. MATERYAL ve YÖNTEM	18
3.1. Materyal	18
3.2. Yöntem	18

	Sayfa
4. BULGULAR ve TARTIŞMA	24
5. SONUÇLAR ve ÖNERİLER	48
5.1. Sonuçlar	48
5.2. Öneriler	49
KAYNAKLAR	50
EKLER	54
ÖZGEÇMİŞ	63



ÖZET

GEMİ BAKIM VE ONARIM ÇALIŞANLARINDA DUYGU DÜZENLEME STRATEJİLERİ, STRES VE ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bu tez araştırmasında gemi bakım ve onarım işlerinde çalışanlar için stres ve stresin oluşturduğu etkiler hakkında bir inceleme yapılmıştır. İnceleme yapılırken duygu düzenleme stratejileri ve iş talepleri-kaynakları (JD-R Model) modeli esas alınmıştır. Ayrıca iş kazası ve ramak kala olay konuları ile stres arasındaki ilişki irdelenmiştir. Araştırma için çalışanlar üzerinde anket yöntemi uygulanmış, katılımcıların verdiği cevaplar ile çeşitli değerlendirmeler yapılmıştır. Araştırma anketi beş ana bölümden meydana gelmektedir. Bu bölümlerdeki ana başlıkları, birinci bölüm için sosyodemografik özellikler, ikinci bölüm için duygu düzenleme stratejilerine ilişkin bilişsel değerlendirme ve bastırma stratejileri, üçüncü bölüm için algılanan stres düzeyinin stresin sonuçları üzerinden tespiti, dördüncü bölüm için toplam beş adet stresör (iş koşulları, iş tatmini, iş arkadaşlarıyla iletişim, işyerinde adalet ve yönetimin tutumu), beşinci bölüm için stresin sonuçları oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda çalışanlar üzerinde tespit edilen stres düzeyi ile duygu düzenleme stratejisi arasında mevcut kolerasyon durumu gözden geçirilmiştir. Bunun yanında iş kazası ve ramak kala olaylar ile çalışanların stres durumu arasında mevcut ilişki gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Stres, Bilişsel Değerlendirme, Bastırma, Duygu Düzenleme.

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Banu SUGÖZÜ, Mersin Üniversitesi, Makine Mühendisliği Anabilim Dalı, Mersin.

ABSTRACT

A RESEARCH ABOUT STRESS AND ITS EFFECTS, EMOTION REGULATION STRATEGIES ON SHIP MAINTENANCE AND REPAIR EMPLOYEES

In this thesis research, stress and effects of stress for ship maintenance and repair employees have been investigated. The emotion regulation strategies and Job Demands and Resources (JD-R Model) model were based on the analysis. In addition, the relationship between stress and occupational accident and near miss events was examined. For the research, questionnaire method was applied to the employees and various evaluations were made with the answers of the participants. The survey consists of five main sections. These sections are as follows; sociodemographic characteristics for the first part, cognitive reappraisal and expressive suppression strategies for emotion regulation strategies for the second part, the perceived stress level based on the results of the stress for the third part, a total of five stressors (job conditions, job satisfaction, communication with colleagues, fairness in the workplace and management's attitude) for the fourth part and the consequences of stress for the fifth part. As a result of the research, the current correlation between the stress level determined on the employees and the emotion regulation strategy has been reviewed. In addition, the present relationship between occupational accidents, near miss accidents and the stress level of the employees has been observed.

Keywords: Stress, Cognitive Reappraisal, Expressive Suppression, Emotion Regulation.

Advisor: Asst. Prof. Banu SUGÖZÜ, Department of Machine Engineering, Mersin University, Mersin.

ÖNSÖZ

Yüksek Lisans çalışmamda bilgi birikimi ve tecrübesi ile sürekli yanımda hissettiğim, adeta bir deniz feneri gibi limana ulaşmamı sağlayan çok değerli Tez Danışman Hocam Dr. Öğr. Üyesi Banu SUGÖZÜ' ne, başta bilime ve bilime kavuşmak isteyenlere sonsuz desteği ile şu satırları yazmama vesile olan Prof. Dr. Uğur EŞME hocama, Mersin ve Tarsus Üniversiteleri'nde derslerini aldığım bana feyz veren kıymetli hocalarım Doç. Dr. İlker SUGÖZÜ, Prof. Dr. Berdan ÖZKURT, Doç. Dr. Hasan Ejder TEMİZ, Prof. Dr. Serpil ÜNYAYAR, Doç. Dr. Nuray ÇİFTÇİ ayrıca her daim idari hususlarda sorularımıza içtenlik ve sabır ile verdiği cevaplar ile yardımlarını esirgemeyen İlknur DEMİRCAN' a katkılarından dolayı şükranlarımı sunarım.

Yüksek Lisans çalışmalarına başladığım 2017 yılından itibaren keyifli, içten ve bilimsel dostluklar kurarak zamanımı daha verimli ve değerli geçirmemi sağlayan arkadaşlarım Onur Cevdet TARAKÇI, Serap GİRGİN, Feyza ÜNEL, Tuğba ÇOLAK, Umut Can ÇUBUK ve Hüseyin GÜNDOĞDU' ya teşekkür ederim.

Desteklerini her an yanımda hissettiğim değerli ailem; eşim Rukiye Selda ÖZİŞİK' a, oğullarım Gökhan Yavuz ÖZİŞİK ve Kadir Turhan ÖZİŞİK' a hayatımda var oldukları için ne kadar minnettar olsam yine de kifayetsiz kalır, onları çok seviyorum.

Son olarak her şeyden önce bugünlere gelmemde büyük emekleri olan kıymetli annem Asiye ÖZİŞİK ve kıymetli babam Turhan Bayram ÖZİŞİK' a, canım kardeşim Mehmet ÖZİŞİK' a en derin duygularıyla minnettarım, iyi ki varsınız.

TABLULAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 2.1. Kişilik Özellikleri	7
Tablo 2.2. Stresin İnsan Yaşamındaki Yeri	9
Tablo 2.3. İş Kaynakları ve Gereksinimleri	13
Tablo 3.1. SPSS Güvenilirlik Analizi	19
Tablo 3.2. Güvenilirlik Skalası	19
Tablo 3.3. KMO Değeri	20
Tablo 3.4. KMO Güvenirlik Skalası	20
Tablo 3.5. Toplam Varyans Değeri	21
Tablo 3.6. Faktör Değerleri	21
Tablo 3.7. Normallik Testi Değerleri	23
Tablo 4.1. DDS Grup Yaş Dağılımı	29
Tablo 4.2. DDS Grup Eğitim Durumu Dağılımı	30
Tablo 4.3. DDS Grup Cinsiyet Dağılımı	31
Tablo 4.4. DDS Grup Medenî Durumu Dağılımı	32
Tablo 4.5. DDS Grup Gelir Düzeyi Dağılımı	33
Tablo 4.6. DDS Grup Çocuk Durumu Dağılımı	34
Tablo 4.7. DDS Grup Çalışma Yılı Dağılımı	35
Tablo 4.8. DDS Grup Bölüm/Branş Dağılımı	36
Tablo 4.9. Adaletsizlik Stresörü Grup Dağılımı	37
Tablo 4.10. İş Koşulları Stresörü Grup Dağılımı	38
Tablo 4.11. Yönetimin Tutumu Stresörü Grup Dağılımı	39
Tablo 4.12. İş Arkadaşları ile ilişkiler Stresörü Grup Dağılımı	40
Tablo 4.13. İş Tatmini Stresörü Grup Dağılımı	41
Tablo 4.14. Algılanan Stres Düzeyi, Stresörler ve Stres Sonuçlarının DDS Grup Karşılaştırması	42
Tablo 4.15. İş kazası, Ramak Kala Kaza/Olay Yaşama/Yaşamama Durumu ile DDS Gruplarının Stresörler, Algılanan Stres Düzeyleri ve Stresin Bireysel Sonuç Toplam Karşılaştırılması	43
Tablo 4.16. Algılanan Stres Düzeyi ile Stresör Arasında Korelasyon	44
Tablo 4.17. Algılanan Stres Düzeyi ile Stresin Sonuçları Arasında Korelasyon	45
Tablo 4.18. Kaza, Ramak Kala Kaza/Olay Yaşama Durumu Grup Dağılımı	47

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 1.1. JD-R Model	2
Şekil 2.1. Heinrich 1-29-300 Modeli	17
Şekil 3.1. Normallik Testi Histogram Diyagramı Örneği	22
Şekil 3.2. Normallik Testi Boxer Diyagramı Örneği	22
Şekil 4.1. Yaş Grupları Dağılımı	24
Şekil 4.2. Eğitim Durumu Dağılımı	25
Şekil 4.3. Cinsiyet Dağılımı	25
Şekil 4.4. Medenî Durum Dağılımı	26
Şekil 4.5. Gelir Düzeyi Dağılımı	26
Şekil 4.6. Çocuk Durumu Dağılımı	27
Şekil 4.7. Çalışma Yılı Dağılımı	27
Şekil 4.8. Bölüm/Branş Dağılımı	28
Şekil 4.9. Duygu Düzenleme Grupları	28
Şekil 4.10. Yaş Aralığı Grup Dağılımı	29
Şekil 4.11. Eğitim Durumu Grup Dağılımı	30
Şekil 4.12. Cinsiyet Grup Dağılımı	31
Şekil 4.13. Medenî Durum Grup Dağılımı	32
Şekil 4.14. Gelir Düzeyi Grup Dağılımı	33
Şekil 4.15. Çocuk Durumu Grup Dağılımı	34
Şekil 4.16. Çalışma Yılı Grup Dağılımı	35
Şekil 4.17. Bölüm/Branş Grup Dağılımı	36
Şekil 4.18. Adaletsizlik Grup Dağılımı	37
Şekil 4.19. İş Koşulları Grup Dağılımı	38
Şekil 4.20. Yönetimin Tutumu Grup Dağılımı	39
Şekil 4.21. İş Arkadaşları ile İlişkiler Grup Dağılımı	40
Şekil 4.22. İş Tatmini Grup Dağılımı	41
Şekil 4.23. Algılan Stres Düzeyi	45
Şekil 4.24. DDS Grupları ve Stresörler	46
Şekil 4.25. Stres Kaza İlişkisi	47

KISALTMALAR ve SİMGELER

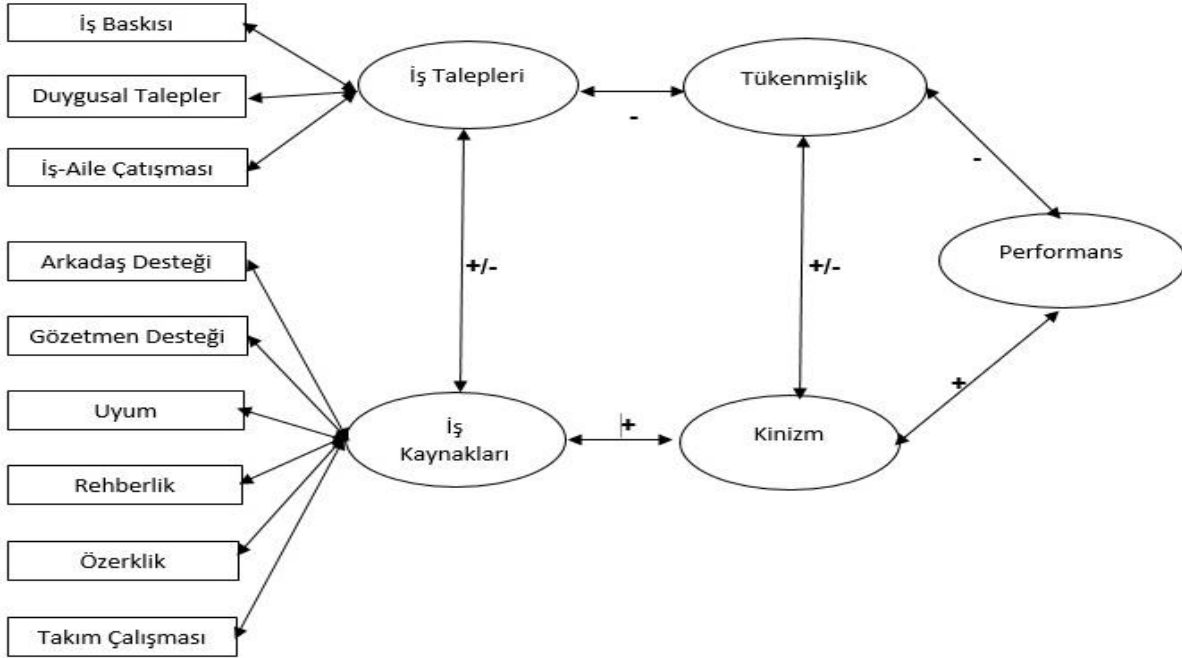
Kısaltma/Simge	Tanım
CR	Cognitive reappraisal
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DDS	Duygu Düzenleme Stratejileri
ES	Expressive suppression
GAS	General Adaptation Sendrom
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İGK	İş Gereksinimleri ve Kaynakları
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
JD-R	Job Demands and Resources
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
Maks.	Maksimum
Min	Minimum
SIG	Significance
SS	Standart Sapma
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
P	Anlamlılık Düzeyi
RG	Resmî Gazete
TL	Türk Lirası
WHO	Dünya Sağlık Örgütü
X	Ortalama
X ²	Kikare Analizi

1. GİRİŞ

Stres kelimesinin etimolojisi incelendiğinde Latince ‘Estrictia’ ve Fransızca ‘Estrece’ kelimeleri karşımıza çıkmaktadır. Stres 14.yy’dan itibaren güçlük, zorluk, kaygı, baskı, sıkıntı, keder, üzüntü, elem, musibet ve bela gibi birçok anlamda kullanılmıştır. 17.yy’da ise Robert Hooke stresi fizik bilimi kapsamında yük etkisi ile tespit edilen gerilim şeklinde ifade etmiştir. Stres kelimesi 21.yy’a dek sosyal bilimlerin ve fen bilimlerinin içinde çeşitli disiplinler altında farklı anlamlarda kullanılmıştır. Günümüzde ise stres çağımızın en önemli hastalıklarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsan gelişen toplum dinamikleri ile artık hayatta kalmak için mücadele vermektan çok yaşam kalitesini artırmaya yönelik çaba harcamaktadır. Bu varsayım stres kavramına yönelik ilgi artışını açıklamaktadır (Lazarus ve Folkman, 1984). Sigmund Freud bir nörolog olarak çalışmalarında kaygı anlamını kullanarak stresi ele almıştır (Freud, S. 1964). Hans Selye’ nin ise stres kavramının gelişmesine yönelik katkısı oldukça önemlidir. Selye’ nin çalışmalarından önce literatürde bu konuda 6000 civarında çalışma yapıldığı bilinmektedir. Selye hormon bilimi (endokronoloji) uzmanı olarak çalışmalarına devam etmiştir. Hormonların ise insan davranışları açısından belirleyici etkileri bulunmaktadır. Selye tarafından meydana getirilen “Genel Adaptasyon Sendromu” kuramında hastalıklar ile stres arasında bağ olduğu belirlenmiştir (Selye, 1956). Stres olgusu tespit edilen bu ilişki ile farklı bir anlam kazanmıştır. İkinci Dünya Savaşı, Kore ve Vietnam savaşları sırasında stres üzerinde yapılan araştırmalar artış göstermiştir. Çatışmalar sırasında, yoğun ateş altında askerlerin zaman zaman aşırı stres etkisi ile hareket edemedikleri, bunun sonucunda yaralandıkları ya da ölümler meydana geldiği gözlemlenmiştir. Stres askerler üzerinde savaşma kabiliyetini olumsuz yönde etkileyen bir faktör olarak ortaya çıkmıştır. Bunun yanında psikolojik etkiler ile askerlerin tekrar cepheye dönmesi uzun bir süre gerektirmiştir. Yaşanan bu olumsuz durum, stresin askerlerin savaşma azmini ve performansını düşürmesinden daha vahim olarak ölüm gibi sonuçları meydana getirmesiyle konu hakkında laboratuvar ve sahada yapılan çalışmalar artış kazanmıştır. Araştırmalar sonucunda motive edici yöntemler ve stresle başa çıkma gibi uygulamalar kullanılarak olumsuz yönü ile ele alınan stres olgusu değiştirilerek performans arttırıcı etki doğurabilecek bir kavram ortaya atılmıştır (Grinker ve Spiegel, 1945).

İnsan hayatında stresin varlığı inkar edilemez özellikle iş hayatı stresin en çok yaşandığı çevre olarak bilinmektedir. Çalışma hayatında stres konusu üzerinde literatürde çeşitli çalışmalar mevcuttur (Kanbur, 2018; Bayhan, Sugözü ve Özkurt, 2017; Sugözü, Özışık ve Sugözü, 2018; Soysal, 2009; Sugözü, Girgin ve Sugözü, 2018; Tarakçı, Sugözü ve Sugözü, 2018). İş gereksinimleri ve kaynakları (İGK) modeli ile çalışma hayatında stres kavramı açıklanabilmekte, bu konuda yapılan çalışmalar için temel olarak kullanılabilir. Fazla mesai, zamansal sınırlamalar gibi iş gereksinimleri İGK modeline göre bireyler için stres oluşturan etmenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanında maaş artışı, dinlenme, iş yeri koşullarının uygun olması vb. iş kaynakları ise bireyler üzerinde iş gereksinimlerinin doğurduğu stres etkisini azaltmaktadır (Şekil 1.1) (Bakker ve

Demerouti, 2007; Bakker, Demerouti ve Schaufeli, 2003; Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli, 2001). Çalışanlar için bireysel farklılıkların önemini ortaya koyan, iş hayatında stres ile ilgili, İGK modelinin baz alınarak yapıldığı çeşitli araştırmalar karşımıza çıkmaktadır (Too ve Butterworth, 2018).



Şekil 1.1. JD-R Model

İGK modelinin stresin çalışma hayatında doğurduğu etkiyi açıklamak için kullanıldığı belirtilmiştir. Ancak stres kaynakları yani stresörler her zaman çalışanlar üzerinde aynı oranda stres oluşturmamaktadır. Bireyler stresi ve stresörleri farklı şekillerde algılamakta ve etkilenmektedirler. Duygu düzenleme stratejileri ise bu farklı algının nedenlerini ortaya çıkarmaktadır. Gross tarafından geliştirilen süreç modelinde tepki odaklı bastırma duygu düzenleme stratejisi ve geçmiş odaklı bilişsel duygu düzenleme stratejisi olmak üzere iki farklı stratejiden bahsedilmektedir (Gross, 1998). Duygunun oluşmadığı mantıksal bir çerçevede düşünce şeklinin değiştirilerek yeni bir strateji ile konunun ele alındığı kavram bilişsel değerlendirme stratejisinde uygulanmaktadır. Bastırma duygu düzenleme stratejisinde ise bilişselin aksine duygu vardır ve bu duygu gizlenmeye çalışılarak strateji uygulanmaktadır. Geniş bir zaman periyodu için bastırma duygu düzenleme stratejisi kullananların yaşam kalitelerinde düşüş olduğu tespit edilmiştir (Dryman ve Heimberg, 2018).

Bu tez araştırmasında İGK modeli baz alınarak, gemi bakım ve onarım işlerinde çalışanlar üzerinde çeşitli stresörler için (iş koşulları, iş yerinde adalet, iş arkadaşları ile ilişkiler, iş tatmini ve yönetimin tutumu) algılanan stres düzeyleri bastırma ve bilişsel değerlendirme duygu düzenleme stratejileri ışığı altında incelenerek değerlendirmeler yapılmıştır.

2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Stres

2.1.1. Stresin Tanımı

Stres an itibari ile bireysel ya da toplumsal hayatın her evresinde var oluşunu kanıtlamıştır. Çeşitli anlamları ile ekonomiden tutun da eğitimde en çok da sağlıkta adından söz ettirmektedir. Stresin yaygınlaşması ve strese karşı duyulan bu ilginin kaynağı hakkında çeşitli açıklamalar bulunmaktadır. Bu açıklamalarda durum anomi ile de izah edilebilmektedir (Tofler, 1970). İnsanların gelişen teknolojinin ardından yaşam kalitelerini muhafaza ve arttırmaya daha çok yönelmiş olmaları da sebepler arasında yer almaktadır.

17 yy' dan itibaren stres felaket, keder, dert, üzüntü, elem, bela gibi anlamlarda, daha sonra 18. ve 19.yy'da ise baskı, güç ve zor gibi anlamlarda kullanılmıştır. Kelime kökenine bakıldığında Latince 'Estrictia' ve Fransızca 'Estrece' kelimeleri karşımıza çıkmaktadır (Baltaş, 1999).

Stres, birey ile çevre arasında oluşan etki tepki meselesidir. Literatüre bakıldığında; stresi olumlu yönleri ile tanımlayanlar olduğu gibi olumsuz yönleri ile de ele alan araştırmalar bulunduğu gözlemlenmektedir. Çin kültürü ise stresin tanımını, tehlike ve fırsat gibi olumlu ve olumsuz iki kavramın karışımında bulmuştur (Rowshan, 2011).

Olumlu tanımlamalara göz atacak olursak; ortada bir fırsat söz konusu ise ve sonucu itibari ile durum önemli ancak belirsiz ise birey stres yaşar (Robbins, 1996). Birey, amacına ulaşma çabası içinde, başarı odaklı, performans artırıcı bir uyarıcı hissedebilir, bu tanım da stresi ifade etmektedir (Torrance, 1965). Ayrıca stres yaşayan bireyde odaklanma ve dikkatin arttığı, sinir sisteminin dengeye ulaştığı ve vücut direncinin yükseldiği belirtilmektedir (Nelson ve Quick, 2011).

Olumsuz tanımlamalara verilebilecek örneklere bakıldığında; stres fiziksel ve sosyal çevrenin oluşturduğu uyumsuz şartlar altında, bireyin sınırlarını zorlayan aşırı çaba olarak tanımlanmaktadır (Cüceloğlu, 2003). Birey, grup ya da organizasyon ile çevre arasındaki ilişkide dengesizlik haline stres denilmektedir (McGrath, 1970). Lazarus'a göre stres birey için psikolojik, fiziksel ve sosyal sistemlerde aşırı talepler sonucu oluşan rahatsızlıktır (Lazarus, 1991). Selye, stresi organizmanın değişikliklere tepkisi olarak ifade etmektedir (Selye, 1956). Ayrıca Selye ilk zamanlar stresi keder verici stres (dystress) olarak tanımlasa da sonralarda bu tanımına yapıcı olumlu stresi (eustress) eklemiştir (Armocost, 1990).

Stres ile ilgili tanımlamalara bakıldığında farklı disiplinlerde birçok kez ele alındığı gözlemlenmektedir. Olumlu ve olumsuz kavramlar ile ifade edildiği ortaya çıkmaktadır. Bu durumda stresi bireyde çevresel faktörler ile açığa çıkan, doğru yönlendirildiği takdirde performansı arttırarak dışa doğru başarıya ulaştıran, içe dönük bir yaklaşımda ise bireye zarar verebilen enerji olarak tanımlanabileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca, başarı ya da bireyde zarar oluşturma potansiyeline

sahip bu enerjinin şiddeti ise yine bireyin algısı ile yakın ilişkilidir. Kişiden kişiye farklılık göstermektedir.

2.1.2. Stres Modelleri

Literatür incelendiğinde stres ile ilgili sekiz ana model olduğu belirtilmektedir. İlk altı modelde geliştiriciler kendi modelleri üzerinden araştırmalarını yapmışlar, diğer iki model ise araştırmacıların stres altında bulunan bireylerin yanıtları üzerinden yaptığı ruhsal ve tıbbi araştırmalar sonucu oluşturulmuştur.

2.1.2.1. Mechanic Stres Modeli

Mechanic stresi insanın belirgin şartlarda, ruhsal yorgunluk ile verdiği cevaplar olarak betimlemektedir. Modelinde ise uyum ile ilgili meydana gelen sorunların yorumlanmasına yönelik bir bakış açısı oluşturmaktadır. Ruhsal yorgunluk içeren cevaplar dört faktöre bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bunlar bireyin kapasite ve becerisi, takım çalışmaları veya eğitim ile öğrenilerek oluşan sınırlamalar ve yetenekler, sosyal çevre ile kazanılan düzenek ve kişinin bu düzeneği kullanmasına yönelik kurallardır (Mechanic, 1962).

2.1.2.2. Bosowitz Stres Modeli

Bosowitz ve arkadaşları tarafından geliştirilen stres modelinde gerilim ortamı esas alınmaktadır. Stres ve anksiyete bu modelde ana olguları meydana getirmektedir. Anksiyete genel itibari ile gelecek ile ilgili korku ve kaygı gibi duyguların ön plana çıkması durumudur. Pratikte her uyarıcı farklı düzeylerde anksiyete oluşturmaktadır. Teoride ise herhangi bir uyarıcının metabolizma üzerinde etki doğurması anksiyetenin var olmasını desteklemektedir. Stres, anksiyetenin gerçekleşme sayısı ve düzeyi ile alakalı bir durumdur (Bosowitz, 1955).

2.1.2.3. Alexander Stres Modeli

Ghrinkler ve Spiegel'in 1945 yılında başlatmış olduğu çalışmaların ardından 1950 yılında Alexander tarafından psikoloji orjinli (psikosomatik) fiziksel hastalıklar modeli oluşturulmuştur. Bireyler üzerinde stresin neden olduğu etkiler sadece ruhsal anlamda değerlendirilmemektedir. Anksiyete, korku ve stres gibi kavramlar bireyler için fiziki değişimlere de neden olmaktadır (Alexander, 1950).

2.1.2.4. Wolff Stres Modeli

Wolff stres modeli ile Alexander stres modeli arasında kuvvetli bir bağ bulunmaktadır. Bu modelde koruyucu reaksiyon örüntüsü ele alınmaktadır. Koruyucu reaksiyon örüntüsü kavramında, organizma fiziksel olarak bozulmaya karşı bir tepki oluşturmaktadır. Bireyin fiziksel denge bütünlüğüne tehdit oluşturan bir durum karşısında, örnek olarak hoşuna gitmeyen bir koku alması ile burunda ve gözde yaşlanma oluşması, burunda mukoza sıvısının artması ile kokunun algılanmasının azaltılması sağlanabilmektedir. Alexander modelinden farklı olarak bu modelde uyarıcıya fiziksel bir tepki geliştirilmektedir (Wolf, 1950).

2.1.2.5. Selye Stres Modeli

Selye' nin stres modeli Genel Uyum Sendromu (General Adaptation Sendrom) GAS ile açıklanmaktadır. Genel uyum sendromu üç safhadan oluşmaktadır. Bu safhalar alarm durumu, direnç gösterme ve kabul ile birlikte tükenme olarak sıralanabilmektedir. Herhangi bir stresör organizmada öncelikle alarm durumunu oluşturmaktadır. Birey vücudun ruhsal dengesini bozabilecek bir duruma karşı mekanizmayı uyarmaktadır. Daha sonra organizma stresöre karşı bir tepki oluşturmaktadır. Bu durum direnme safhası olarak kabul edilmektedir. Eğer stresör ile mücadele başarı ile sonuçlanamaz ise organizma durumu kabul etmekte ve tükenme safhası oluşmaktadır (Selye, 1956).

2.1.2.6. Dohrenwend Stres Modeli

Dohrenwend stres modeli, genel adaptasyon sendromunun sosyal çevreye uyarlanması şeklinde ifade edilmektedir. Bu model stres oluşumuna karşı tepkileri beş ana başlıkta toplamaktadır. Bunlar sırasıyla;

- Denge halinde sisteme etki eden uyarıcılar,
- Bu uyarıcıların etkisini azaltan etmenler,
- Uyarıcılar ve uyarıcıları azaltan etmenler sonucu oluşan stres,
- Bireyin uyarıcılara karşı geliştirdiği stres yönetimi, stres ile başa çıkma durumu,
- Bireyin uyum sağlaması hali veya uyumsuz olma durumu olarak tanımlanmaktadır.

Dohrenwend modeli için uyarıcıların etkisini azaltan etmenlerin değerli olduğu kabul edilmektedir. Ayrıca mücadele sonucunda bireyin uyumlu ya da uyumsuz olması durumu önem teşkil etmemekte, stresöre karşı oluşturulan yanıt dikkate alınmaktadır (Dohrenwend, 1961).

2.1.2.7. Janis Stres Modeli

Janis stres modeli diğer modeller ile karşılaştırıldığında stresin etkilerinin daha yoğun olduğu durumlar üzerinden oluşturulduğu gözlemlenmektedir. Janis araştırmalarında bireylerde travma oluşturabilecek zorlu ameliyatları, doğal afetler sonucu oluşan sorunları ve savaş zamanlarında meydana gelen ruhsal problemleri ele almıştır. Bu modelde felaket yaşanma hali, felaket sonucu insanlar üzerinde psikolojik tepkilerin oluşması ve bu tepkilerin psikolojik ve durumsal farkındalığı olmak üzere üç ana unsur bulunmaktadır. Sistem ise üç aşamada gerçekleşmektedir. Birinci aşama tehdit aşamasıdır. Bu aşamada yıkım oluşturabilecek herhangi bir durumunun ilk belirtileri algılanır. Kişi bu belirtileri kendisi nesnel olarak tespit eder ancak henüz yakın çevresinde dahil yıkım gerçekleşmemiş sadece ikaz oluşmuştur. İkinci aşamada nesnel belirtiler artmış, kişinin yakın çevresi yıkımın fiziki olarak etkilerini hissetmiştir. Bu aşamada ölüm ya da ciddi maruziyetlerden kaçınmak için stratejiler geliştirilmektedir. Üçüncü aşamada tehdit gerçeğe dönüşmüş, yıkım meydana gelmiştir. Bu aşamada birey kaybettiği olgu ve varlıkların büyüklüğünü anlamaktadır (Janis, 1958).

Önceki bölümlerde ifade edilen altı stres modeli dışında kavramsal bakımdan tam olarak model şeklinde ifade edilemeyen ancak stresörler tarafından oluşturulmuş ortak fiziksel değişimleri bünyesinde barındırması yönüyle yadsınamayan iki model daha bulunmaktadır. Bu modeller için yapılan çalışmalar kalp damar rahatsızlıkları, mukoza salgıları, sindirim sistemi rahatsızlıkları, deri hastalıkları gibi başlıklar altında toplanabilmektedir (Stvenson ve Duncan 1950, Wolff, 1948).

2.1.3. Stresin Belirtileri

Stresin gerek aile hayatı gerekse iş yaşamında az ya da çok, sürekli var olduğu bir gerçektir. Stres olgusu ile başa çıkmanın en önemli yolu öncelikle bu durumun farkında olabilmektir. Stres sonucu bireyde açığa çıkan belirtiler sosyal anlamda gözlemlenebileceği gibi fiziki, zihne etki eden ve duygusal olarak da meydana gelebilmektedir. (Braham, 1998)

- Sosyal Belirti: Karşı tarafa güvensizlik, hata bulma, suçlama, iletişim kurmama vb.
- Zihinsel Belirti: Unutkan olma, sürekli hayal etme durumu, kararsızlık, espri anlayışında zayıflık, konsantrasyon eksikliği, hata yapma oranında artış, işyerinde verimin düşük olması, muhakeme yeteneğinde zayıflık vb.
- Duygusal Belirti: Öfke hali, ani ruhsal değişimler, endişe etme, özgüvende azalma, saldırgan olma, hassasiyetin artması, sürekli ağlama hissi, depresyon, tükenmişlik hissi, gergin ve asabi olma durumu.
- Fiziki Belirti: Uyku sorunları (Sürekli uyuma hali ya da uykusuzluk durumu), kendini güçsüz hissetme, baş ağrısı, kas ve sırt ağrıları, kabız olma, ishal olma, iştahsızlık, aşırı yeme içme durumu, tansiyonun yükselmesi, kalp krizi geçirme durumu, terleme ile ilgili problemler, yorgunluk.

İnsan, ruhsal, fiziksel ve sosyal olarak kendini iyi tanımalıdır. Günlük yaşamında karşılaştığı olaylarda olağan dışı tepkiler verdiğinde bunu hissedebilmeli ve durumsal farkındalık oluşturmalıdır. Stres sonucu insanların savunma mekanizması birden çökmemektedir. Stres tehlikeli bir hastalık olmasına rağmen belirtileri ile kolay tespit edilebilmektedir. Stres ile mücadelede belirtilerin farkında olmak ve buna göre bir hal çaresi arayabilmek birinci öncelikli çözüm aşamasıdır.

2.1.4. Stres Kaynakları

Stres kaynakları; bireysel, çevresel ve işe ilişkin stres kaynakları olmak üzere üç kategori altında incelenebilmektedir.

2.1.4.1 Bireysel Stres Kaynakları

Bireysel stres kaynaklarını kişilik özellikleri, yaş, cinsiyet ve aile hayatı şeklinde sıralayabiliriz. Bireylerin farklı kişilik özellikleri taşımaları ve kendilerini, çevrelerini bu özelliklere göre algılamaları çatışmalara neden olabilmektedir. Yaş ile birlikte fiziksel ve zihinsel gerileme başlamaktadır. Yaşa bağlı menopoza ya da andropoz dönemlerinde hormonlar vücudun dengesini değiştirmektedir. Ayrımcılık, taciz, şiddet ve sorumlulukların eşit dağılmaması cinsiyete ilişkin sorunlar arasında yer almaktadır. Boşanma, hastalık, ölüm vb. aile hayatı ile ilgili durumlar bireyin iş hayatına da sirayet edebilmektedir (Eren,2000).

Bireylerin kişilik özelliklerine göre stresi algılama şekilleri farklı olmaktadır. Bu durum Baltaş' a göre A tipi, B tipi ve Karma tip olmak üzere üç farklı kategoride açıklanmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 1987: 222; Pehlivan, 2000).

Tablo 2.1. Kişilik Özellikleri

A Tipi	B Tipi	Karma Tip
Hayatı hızlı yaşar	Sakin bir yapıya sahiptir	Tip A ve B'nin özelliklerini dengeli olarak barındırır
Sosyal aktivitelere önem vermez	Aşırı hırslı değildir	
Daha az dinlenir	Eğlenmeyi sever	
Başarı odak noktasıdır	Düzenli bir şekilde çalışır	
Sabırsızdır	Sabırlıdır	
Acelecidir	Rahattır	

İşverenin en çok tercih ettiği kişilik özelliği A tipi kişilik özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır. A tip kişiliği bünyesinde barındıranlar hayatı daha hızlı yaşamaktadır. Zaman onlar için önemlidir. Acelecidirler, hayatı yavaş yaşayan insanlara karşı sabırsızdırlar. Daha az dinlenir, iş dışında zamanlarını alacak sosyal aktivitelere daha az zaman ayırırlar. İş yerinde başarı sağlamak odak noktalarıdır. Bu kategorideki insanlar işyerlerinde ödül ve çeşitli mekanizmalar ile

desteklenirler. Bundan dolayı her ne kadar insanlar bu kategoride yer almasa da, ruhsal ve fiziksel sağlıkları açısından zarar görebilme ihtimalini görmezden gelerek bu kategoride yer almaya çalışmaktadırlar (Pehlivan, 1995).

B tipi kişilikte ise rijit kurallar bulunmamaktadır. Zaman onlar için başarıya hızlıca ulaşmak için bir araç değildir. Rahat ve sabırlı davranışlar sergilerler. Hırs konusunda aşırıya kaçmazlar. İşleri onlar için eğlencedir. Sakin bir yapıya sahiptirler. Düzenli bir şekilde çalışmaktadırlar. Başarı, yarış gibi kavramlar çok ilgilerini çekmez. B tipi kişilik özelliği A tipi kişilik özelliğine oldukça zıt özellikler göstermektedir (Pehlivan, 2000).

Her ne kadar iş yerlerinde bireyler A ve B tip olmak üzere iki farklı kategoriye ayrılmış olsa da bu iki tipin özelliklerini taşıyan bireyler de bulunmaktadır. Bu kategori karma tip olarak isimlendirilmektedir. Burada önemli olan bireyin hangi kişilik özelliğine yakın davranışlar sergilediğinin tespit edilmesi ve buna göre motive edilebilmesidir (Pehlivan, 2000).

2.1.4.2 Çevresel Stres Kaynakları

Teknolojik gelişmelere bağlı olarak iş yerlerinde otonom sistemler daha fazla kullanılmaktadır. Otonom sistemler insan gücünün önemini azaltmaktadır. Bireylerin aldığı ücretin düşmesine neden olmakta ya da işlerini kaybetme olasılığı artmaktadır (Sam, 2002). Ayrıca günümüz tüketim toplumu sosyal, kültürel ve ekonomik açıdan büyük bir değişim göstermiştir. Bu değişim ve değişime uyum sağlama çabası da insanları yıpratmaktadır. Teknolojik gelişmeler ve tüketim toplumuna geçiş süreci beraberinde stresi getirerek bireyleri etkilemektedir (Okutan ve Tegilimoğlu, 2002).

2.1.4.3 İşe İlişkin Stres Kaynakları

Aşırı iş yükü, iş yükünün az olması, zaman kısıtı ile oluşan baskı, monoton çalışma durumu, kötü çalışma ortamı, iş yerinin fiziki durumu, tatmin edici olmayan iş-ücret dengesi, çalışma sisteminde vardiya ve fazla mesaili çalışma gibi işe ilişkin sınırlama ve zorluklar bireyler için stres kaynağı oluşturabilmektedir.

Ayrıca yine işe ilişkin örgütsel faaliyetler de bireylerde olumsuz duyguların ortaya çıkmasını sağlayabilmektedir. Örgütsel faaliyetlerden stres kaynağı olarak tespit edebileceklere örnek olarak yönetimin terfi ve ödül sistemlerinde adaletsiz davranması, işyerinde mevcut hiyerarşik yapı, otoriter yönetim anlayışı, iletişim eksikliği, yetki-sorumluluk dengesinin kurulamaması, kararlara katılım oranının az olması ve mobbingi verebiliriz (Soysal, 2009).

2.1.5. İş Yaşamında Stres

İş hayatı insan için önemli bir yapı taşıdır. Birey iş hayatı ile kendini gerçekleştirme evresinde sağlam bir adım atar. Ekonomik kazanç yanında, fiziksel ve zihinsel eylemlerde bulunulur, toplumla iç içe olunur. Ana ihtiyaçlar olan kendini değerli hissetme, başarıya ulaşma, güven ve mücadele gibi değerler bu safhada anlam bulur (Trevor ve Enright, 1990).

İş hayatında stres; aşırı iş yükü, yönetimsel sorunlar ve uygun olmayan işyeri koşullarından kaynaklanabilmektedir. İşin nevi ya da bireyin kişisel özellikleri ile de iş stresi oluşabilmektedir. Ayrıca iş dışındaki faktörler ile oluşan stres iş yaşamında da etki doğurabilmektedir. İş yerinde bireyin kazandığı başarı ya da motivasyonundaki düşüş stres ile doğru orantılıdır. İş yaşamında stresin kontrol altında tutulmaması durumunda bireyde strese bağlı sağlık sorunlarının ortaya çıkmasının yanında iş veriminin düşmesi gibi sonuçlar da meydana gelebilir. Bu durum işveren tarafından kabul edilemeyecek maliyetler oluşturabilmektedir (Alberct, 1988).

Yaşamımızda stresin yeri ve önemi ile ilgili yapılan bir araştırmada; 7807 katılımcı üzerinde strese en fazla neden olan etkenler araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre iş yaşamında stresin %26 oranında en büyük dilimi oluşturduğu gözlemlenmiştir. İkinci sırada %20 ile gelir düzeyi yer almaktadır. Gelir düzeyi ise büyük oranda çalışılan iş ile alakalı bir durumdur. İnsan ilişkileri ise %2'lik bir oranı oluşturmaktadır (Robbins ve Judge, 2015). İnsanların zamanlarının büyük bir bölümünü iş yerinde geçirdiği düşünüldüğünde, %2'lik kısımda iş arkadaşlarının hatırı sayılır bir etki doğurduğu değerlendirilebilmektedir. Bu veriler ışığında her ne kadar aile, çevre vb. faktörlerin stres oluşumunda etkili olduğu kabul edilse de iş yaşamında karşılaşılan sorunların stresin ana unsuru olduğu ortaya konulmaktadır.

Tablo 2.2. Stresin İnsan Yaşamında Yeri

Etken	Yüzde (%)
İş	26
Gelir Düzeyi	20
Aile	10
Okul	8
Diğer	8
Kaza, Terör vb. Korkular	3
İlişkiler	2

Kaynak: 2009 Stress Management poll of 7,807 individuals.

2.1.5.1 İş Yaşamında Stresi Oluşturan Etkenler

İş yaşamında strese neden olan faktörler arasında rol kavramı, görev tanımlamalarındaki gri alanlar, roller arasında mevcut anlaşmazlıklar, bireyler arasında mevcut anlaşmazlıklar, sorumluluk olgusu, yönetimden kaynaklı sorunlar, iş sağlığı ve güvenliği, eşit işe eşit ücret mantığı, aşırı iş yükü ve zaman baskısı yer almaktadır (Selimoğlu, 2014).

2.1.5.2 En Çok Stres Yaşanan İşler

Yaşamın kalitesini düşüren ve süresini kısaltma olasılığı bulunan işlerin özellikleri araştırıldığında; çalışma şartları ağır ve fiziki olarak çalışanın sınırını zorlayan, zaman baskısının fazla olduğu, biyolojik şartlara aykırı vardiyalı çalışma saatlerinin bulunduğu, iş yerinde kontrolün tam sağlanmadığı, rekabet ortamının çok olduğu, riskin fazla olduğu, duygusal isteklere maruziyetin çok olduğu, insan ilişkilerinin yoğun olduğu işlerin öne çıktığı gözlemlenmektedir. Bu işlere örnek olarak öğretmenlik, maden işçiliği, trafik polisliği, avukatlık, doktorluk, askerlik vb. gösterilebilmektedir (Sözer, 2018).

2.1.6. Stres Yönetimi

Stres yönetimi, diğer bir ifadeyle stres ile başa çıkma, stresörlerin etkisi altında oluşan fiziksel, duygusal ve sosyal gerilimi ortadan kaldırmak, azaltmak ya da oluşan enerjiden pozitif olarak faydalanmak şeklinde tanımlanabilmektedir (Uçman, 1990). Stres ile başa çıkma metodolojisinde; kişi stres içeren bir olay ile yüz yüze geldiğinde, bireysel olarak bir yöntem üretmekte ve çevreden aldığı istekler doğrultusunda bu yöntemi bilişsel ve davranışsal gayretler sarf ederek geliştirmektedir (Folkman ve Lazarus, 1988). Stres yönetimine ilişkin çözümler duygu merkezli yaklaşımlar ve problem merkezli yaklaşımlar olmak üzere iki farklı kategoride açıklanmaktadır. Problem merkezli yaklaşımlarda sorun kaynakta çözümlenmeye çalışılmaktadır. Strese neden olan faktör ortadan kaldırılmakta ya da etkisi azaltılmaktadır (Lazarus, 1991). Bir diğer yöntem olan duygu merkezli yaklaşımda ise sorunun çözümü için stresör ele alınmamaktadır. Bireyde oluşan etki ele alınmakta, bu etki yok sayılmakta, sorundan uzaklaşmakta ya da oluşan duygunun etkisi paylaşılarak azaltılması sağlanmaktadır (Lazarus, 1993).

Stres yönetimini etkileyen birtakım unsurlar bulunmaktadır. Öncelikle stres ve etkileri konusu incelenmelidir. Bahsettiğimiz kavramlar özneye ilişkin kavramlar olduğundan, bireyin algısı, tecrübeleri ve değerlendirmeleri önem arz etmektedir. Ayrıca bireyi birey yapan sosyodemografik özellikler kişinin stres yaşamasında etkili olduğu kadar bu stresin ortadan kalkmasına yönelik stres yönetiminde de çok etkili olmaktadır.

2.1.7. İSG Açısından Stres

İş yerlerinde çalışanın sağlığını etkileyen fiziksel, kimyasal, biyolojik ve psikolojik risk etmenleri bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği açısından ele alındığında, stres psikososyal risk etmenleri arasında yer almaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) çalışanın sağlık durumunu sadece hasta olma hali ya da çalışanın herhangi bir sebep ile vücut fonksiyonlarında hasar oluşması şeklinde değerlendirmemekte, fiziksel, sosyal ve de ruh sağlığı açısından da bütün olarak iyi durumda olması gerektiğini vurgulamaktadır.

Çalışanlar üzerinde fiziksel sağlık durumunun iyi ya da olumsuz olduğu somut bir şekilde anlaşılabilir. Ancak psikolojik ve sosyal hasarların ölçülmesi kolay olmamaktadır. Psikolojik ve sosyal hasarların oluşumuna ve artmasına neden olan stres, psikososyal risk etmenleri açısından önemli bir bileşendir. Yönetimin tutumu, adaletsizlik, iş arkadaşları ile ilişkiler, iletişim, çalışma şartları, iş tatmini, ayrımcılık, mobbing vb. gibi birçok ruh sağlığına etki eden ve stres seviyesini değiştiren bileşen bulunmaktadır.

2.1.8. Stresin Sonuçları

Stresin sonuçları, pozitif sonuçlar ve negatif sonuçlar olmak üzere ikiye ayrılabilir. Stres seviyesinin düşük düzeyde tutulabilmesi durumunda bireylerde olumlu etkiler yarattığı gözlemlenmektedir. Ancak stres kontrol altında tutulamıyorsa bu durum bireyde ruhsal, fiziksel ve davranışsal bazı olumsuz etkiler doğurabilmektedir.

2.1.8.1 Pozitif Sonuçlar

Stres seviyesinin kontrol altında tutulması durumunda aşağıda belirtilen katkıların sağlanabileceği belirtilmektedir (Gökler ve Işıtan, 2012). Ancak stres seviyesi arttıkça pozitif etkiler azalmakta ve negatif sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Okutan, 2002):

- Motivasyon artar,
- Kendine güven sağlanır,
- Ayrıntılara dikkat artar,
- Heyecan ve canlılık hissi verir,
- Amaç ve hedeflere odaklanılır,
- Enerji artışı olur,
- Umut hissi çoğalır.

2.1.8.2 Negatif Sonuçlar

Stres ile başa çıkmada yaşanan sorunlar neticesinde kişide fiziksel, ruhsal ve davranışsal sonuçlar ile karşılaşmaktadır.

2.1.8.2.1 Fiziksel Negatif Sonuçlar

Selye' ye göre günümüzde yaşanan hastalıklar (kalp damar hastalıkları, astım, iştahsızlık ya da kabız, iktidarsızlık, şeker hastalığı, kıl dönmesi/dökülmesi, kireçlenme) üzerinde stresin belirgin bir etkisi bulunmaktadır (Selye, 1974). Fizyolojik sonuçların ortaya çıkması durumunda kişilerde hastalık, ağrı, yaşlanma belirtileri ve ölüm yaşanabilmektedir (Piotrowski, 2013). Fizyolojik negatif sonuçlar doğuran hastalıklar;

- Dolaşım sistemi hastalıkları,
- Solunum sistemi hastalıkları,
- Sindirim sistemi hastalıkları,
- Deri hastalıkları,
- Üreme sistemi hastalıkları,
- Hareket sistemi hastalıkları olarak sıralanabilmektedir (Özel, 2018).

2.1.8.2.2 Ruhsal Negatif Sonuçlar

Strese bağlı ruhsal negatif sonuçlar arasında kaygı, depresyon hali, uyku sorunları, yorgunluk durumu, endişe vb. sıralanabilmektedir. Stres kişilerde öfke, kızgınlık ve karamsarlık duygularını yoğunlaştırmaktadır (Lazarus, 1994).

2.1.8.2.3. Davranışsal Negatif Sonuçlar

Stresin bir diğer negatif sonucu olarak davranışsal sonuçlar ele alınmaktadır. Genel olarak kişi stres ile karşı karşıya kaldığında iki tür davranış şekli ile durumu özümsemektedir. Bu davranış şekilleri, aktif olarak stres ile başa çıkmaya çalışmak ya da pasif kalarak stresten kaçınmaya çalışmak şeklindedir (Ceylan, 1998).

2.2. İş Gereksinimleri ve Kaynakları Modeli (İGK)

İş hayatında tükenmişlik sendromunun sebeplerini ortaya koymak maksadı ile Demerouti ve arkadaşları tarafından İş Gereksinimleri ve Kaynakları (Job Demands and Resources JD-R) (İGK) modeli ilk defa literatüre kazandırılmıştır. Bu model, kaynaklar ve ihtiyaçlar olmak üzere iki bölümde

incelenmektedir. Gereksinimleri işin yapılmasına yönelik fiziksel ve ruhsal olarak ortaya çıkan baskılar olarak tanımlayabiliriz. Kaynaklar ise fiziksel ve ruhsal baskıları aza indirmeye olanak sağlayan etmenlerdir (Demerouti, 2001).

İş yerinde çalışanların performansını artırıcı kavram kinizm, performansı negatif yönde etkileyebilecek kavram ise tükenmişlik hissi şeklinde adlandırılabilir. Kinizm daha çok iş kaynaklarının doğrudan etkisi altında bulunmaktadır. Tükenmişlik hissi ise çalışanların fiziksel ve psikolojik olarak yorulmasını sağlayan iş gereksinimlerinin değişime uğratabileceği bir olgudur. Rehberlik faaliyetleri, takım çalışmaları, arkadaş ya da gözetmen desteği, uyum içine çalışabilme durumu, özerklik gibi etmenler ile iş kaynakları desteklenebilir. Bu durum kinizmi olumlu yönde geliştirerek performans artırıcı sonuçlar doğurabilmektedir. Yine iş baskısının artması, duygusal taleplerin yoğun olması, iş ve aile çatışması gibi etmenler tükenmişlik hissini artırabilmekte, bu durum ise performansını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Tablo 2.3).

Tablo 2.3. İş Kaynakları ve Gereksinimleri

Arkadaş Desteği	İş Kaynakları	Kinizm	Performans
Gözetmen Desteği			
Uyum			
Rehberlik			
Özerklik			
Takım Çalışması			
İş Baskısı	İş Gereksinimleri	Tükenmişlik Hissi	
Duygusal Talepler			
İş-Aile Çatışması			

Tükenmişlik hissini artırabilecek zaman kaynaklı baskıları ve roller arasında oluşan çatışmaları göz ardı etmemek gerekmektedir. Bunun yanında ödül mekanizması ile kinizm arttırılabilmektedir. Model ile hedeflenen sonuç kinizmin yüksek düzeyde muhafaza edilmesi ve tükenmişlik hissini azaltılarak, performansın artırılmasını sağlayabilmektir.

2.3. Duygu Düzenleme Stratejileri

Duygular insanları yönlendiren başlıca unsurlardır. İki insan aynı durumu yaşarken farklı tepkiler verebilmektedirler. Bu durum hem algılama sistemleri hem de algılanan olguların oluşturdukları duygular ile alakalı bir süreç olarak ifade edilebilir. Bilişsel olarak, sergilediğimiz davranışlarda ya da psikolojik tepkilerimiz de ortaya çıkan çeşitli dışsal uyarıcılara karşı tavrımızın nedeni oluşturan kavramlar duygular şeklinde ifade edilmektedir (Denollet, Nyklicek ve Vingerhoets, 2008). Lazarus duyguların oluşmasından önce bilişsel nesnelere devreye girdiğini, daha sonra ise duygusal olarak karşılık verildiğinden bahsetmektedir (Lazarus, 1999). Duygular, yaşamımızı kolaylaştıracak yararlı etkilerin temelinde yer alabilecekleri gibi, zararlı neticeler oluşmasını da tetikleyebilmektedirler. Bu noktada duyguların nasıl düzenlenebileceği konusu ön plana çıkmaktadır.

Duygu düzenleme bireyin duygularını kontrol altında tutması, hedefleri ile uyumlu hale getirmesi faaliyetidir. Burada kontrol, gözlem, değerlendirme ve değişim gibi aşamalardan geçen duygular düzenlenmektedir. Asıl amaç verilen tepkilerin kabul edilebilir sonuçlar doğurmasını sağlayabilmektir. Her ne kadar insanların sürekli duygularını düzenlemek (ortadan kaldırmak, değiştirmek) maksadı ile uğraş verdiği düşünülse de bazı yazarlar bu durumun aksine aslında sistemin otomatik çalıştığını, refleks haline geldiğini, bireylerin bu aşamada çok da fazla uğraş sarf etmediklerini ifade etmektedirler (Koole, 2009). Duyguları düzenleyebilme becerileri birey henüz bebek iken anne ile ilk iletişiminden itibaren başlamaktadır. Bireyler tarafından bu beceriler zamanla geliştirilmekte ve gerek aile hayatında gerekse iş hayatında olmak üzere toplum ile iletişim halinde bulunan her evrede kullanılan duygu düzenleme stratejilerine dönüştürülmektedir (Eisenberg ve Valiente, 2004). Dodge'a göre duygu düzenleme işlemi beş aşamada gerçekleşmektedir. Birinci aşamada birey ikaz ve işaretleri algılamakta ve bunlara dikkat etmektedir. İkinci aşamada algılanan ikaz ve işaretler ile ilgili yorum oluşturulmaktadır. Üçüncü aşamada yorumlanan bilgiler ışığında davranış şekilleri meydana getirilmektedir. Dördüncü basamakta ise çeşitli davranış şekillerinden birinin uygulanmasına yönelik karar verme süreci tamamlanmaktadır. Nihai basamak olan beşinci basamakta ise karar verilen süreç ile uygulama işlemi gerçekleştirilmektedir (Garber ve Dodge, 1991). Duygu düzenleme becerileri diğerlerine nazaran üst seviyede olan bireyler daha olumlu sonuçlar doğurabilecek stratejiler oluşturabilmektedirler.

Duygu düzenleme faaliyeti kişinin iç dünyasında ya da dışarıdan gelişen aşamalar ile şekil alabilmektedir. Kişi bu aşamaları kimi zaman bilinçli bir şekilde yaşamakta ya da aşamaların oluştuğundan haberdar olmayabilmektedir. Belirli ya da belirsiz oluşan beceriler ile duygular gözlemlenir, değerlendirmeler yapılır ve karar verilir. Bu süreçte sadece negatif yönlü duygular düzenlenmemektedir; kişi pozitif yönlü duygularını da aynı prosedür ile değerlendirmektedir.

Duygu düzenleme stratejileri konusunda çeşitli tanımlamalar bulunmaktadır. Bu çalışmada Gross tarafından araştırılan model baz alınmıştır. Bu modele göre duyguları kontrol altına alan stratejiler tepki odaklı ve sonuç merkezli olmak üzere iki başlık altında toplanmaktadır (Gross, 1988).

Ayrıca duygu düzenleme stratejilerinin davranışsal ve uzsal yaklaşımları da bulunmaktadır. Davranışsal yaklaşımda birey odak noktasını değiştirerek durumu kontrol altında tutmaya çalışmaktadır (Roseman, 2011). Uzsal yaklaşımda ise birey durumu bilişsel olarak kontrol altında tutmaya çalışmaktadır (Holodinski, Hermann ve Kromm, 2013). Davranışsal yaklaşımın tepki odaklı stratejiyle, uzsal yaklaşımın ise sonuç merkezli stratejiyle ilintili olduğu değerlendirilmektedir.

Tepki odaklı duygu düzenleme stratejileri, bastırma duygu düzenleme stratejisi; sonuç odaklı duygu düzenleme stratejileri ise bilişsel değerlendirme duygu düzenleme stratejisi başlıkları altında incelenmektedir (Gross ve Thompson, 2007).

2.3.1. Bilişsel Duygu Düzenleme Stratejisi

Bilişsel değerlendirme (Cognitive reappraisal) duygu düzenleme, duyguyu oluşturan olayın yeniden çözümlenmesi ve algının değiştirilmesi şeklinde gerçekleştirilmektedir. Tepki merkezli bir strateji şeklindedir. Duyguyu oluşturan olay reddedilir. Oluşan olumsuz etki ortadan kaldırılmak istenir. Bu kapsamda akılcı bir yaklaşım uygulanır. Bilişsel değerlendirmede duygular ikinci planda yer almakta, birinci sırayı ise mantık almaktadır. Birey stratejisini geliştirirken düşünce biçiminde farklılaştırmaya gidebilir, ya da mevcut durumu kontrol altına almaya yönelik yeni yöntemler geliştirmeye çalışır. Bilişsel değerlendirme kullananlar bu yönü ile bastırma kullananlara göre karamsar olmayan bir yaklaşım sergilemektedirler. Olumsuz durumu birey kendisi için sorun yaratacak bir halden, fırsata dönüştürebilecek bir seçenek olarak değerlendirebilir (Ben-Naim, Hirschberger, Ein-Dor, Mikulincer, 2013). Bilişsel değerlendirme, kişilerin kendine olan saygısını artıran, stres yönetimini başarı ile uygulamaya koyabilen ve hayat kalitesinin daha üst seviyede olmasını sağlayan bir strateji olarak karşımıza çıkmaktadır. Böylece olayın etkisi ile meydana gelen duygu değişime uğratılmaktadır (Gross, 1999).

Bilişsel yeniden değerlendirmede duygu ile oluşan tepkiler henüz oluşmamıştır. Bu durum zararlı etkilerin önlenerek sorunun çözümlenmesinde katkı sağlayabilecek bir avantaj oluşturmaktadır. Yapılan incelemeler bilişsel yeniden değerlendirme stratejisinin kullanılması halinde tükenmişlik hissi, kızgınlık, negatif duyguların oluşumu, anksiyete rahatsızlıkları ve depresyon hali gibi olumsuz durumların daha az ortaya çıktığını, etkilerin azaltıldığını ve bireyler üzerinde pozitif etki yarattığını göstermektedir (Demirtaş, 2018).

2.3.2. Bastırma Duygu Düzenleme Stratejisi

Bastırma (Expressive suppression) duygu düzenleme oluşan duygunun engellenmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bilişsel yeniden değerlendirme ile karşılaştırıldığında daha sonraki bir aşamada oluşmaktadır. Bastırma duygu düzenleme stratejisi kullanımında, olumsuz duyguların neden olduğu tepkilerin azaltılması sağlanmakta, ancak olumlu duyguların ifade edilmesi aşamasında ise sınırlayıcı

bir etki doğmaktadır. Ayrıca her ne kadar bastırma duygu düzenleme stratejisinin baskılama yöntemi ile olumsuz duyguların ifade edilmesi safhasında etkili olduğu belirtilse de bu durum bir birikim oluşturmaktadır. Olumsuz duygular tamamen yok edilememekte, sadece etkisi azaltılarak muhafaza edilmektedir (Gross ve Levenson 1993).

Birey bastırma duygu düzenleme stratejisini kullanırken hislerini saklamak isteyebilir, tepkilerini azaltma yönünde çaba sarf edebilir ya da normalde göstermesi beklenen duygusal tepkiden daha düşük oranda bir tepki verebilir. Bu seçeneklerin değerlendirilmesinin nedeni çevresel tepkilerin kontrol altında tutulması ile alakalıdır. Kişi stratejiyi uygulaması sonucu sürekli başarısız olduğu şeklinde bir algıya kapılır ise bu iletişim kurma aktivitesine zarar vermektedir. Ancak bu durum bireyin kendini doğal hissetmemesine ve psikolojik olarak kötü halde olduğunu düşünmesine sebebiyet verebilir. Zamanla içinde bulunulan bu ruh hali depresyon oluşumunu tetikleyebilmektedir (John ve Gross, 1994).

2.4. İş Kazası ve Ramak Kala Kaza/Olay

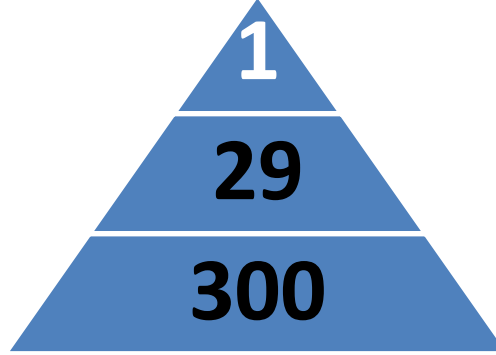
2.4.1. İş Kazası

İş kazasının çeşitli tanımları bulunmaktadır. İş kazası; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işyeri içinde veya işyeri dışında işin meydana getirilmesi esnasında, ölüm ile sonuçlanan ya da çalışanın beden bütünlüğüne fiziksel/ruhsal zarar veren olay şeklinde tanımlanmaktadır (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012). Mevzuata bakıldığında, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda, iş kazası tanımı yapılırken çalışanın işyerinde ya da yapılan iş nedeni ile iş yeri dışında, emziren kadın için bu maksat ile iş yerinden ayrı olduğu zamanlarda, işveren tarafından tedarik edilen araç ile işe geliş ve gidişlerde yaşanan çalışanın o an ya da sonrasında fiziksel veya ruhsal olarak eksik ve kusurlu hale getiren olaylar biçiminde açıklandığı görülmektedir (5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006). Dünya literatüründe gözden geçirildiğinde iş kazası, Uluslararası Çalışma Örgütü'nce (ILO) belli bir zarar ve yaralanma meydana getiren, plansız bir şekilde gerçekleşen, umulmadık vaka olarak ifade edilmektedir (ILO, 2019). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) aynı bakış açısı ile iş kazası tanımında plan dışı gerçekleşme durumunu vurgulamaktadır. Bunun yanında çalışan dışında araç, gereç ve makine hasarı da tanımın içine ilave edilmekte ve üretiminin aksamasına değinilmektedir (WHO, 2019).

2.4.2. Ramak Kala Kaza/Olay

İş yerlerinde, çalışanın zarar görmesine neden olabilecek şekilde, iş yerlerini veya kullanılan araç ve gereci hasara uğratma ihtimali olan ancak fiili olarak gerçekleşmeyen durumlar ramak kala kaza/olay terimi ile adlandırılmaktadır. Ramak kala kaza/olaylar ile ilgili kayıt ve raporların düzenli

olarak tutulması, iŐ kazalarının en aza indirilebilmesi aÇısından önemli bir aŐamadır. Heinrich tarafından 1950 yılında geliştirilen modele göre ölüm ya da büyük maddi hasarla sonuçlanan, her bir iŐ kazasının öncesinde, 29 yaralanmalı olay ya da az maddi hasarlı olay ve onun öncesinde de 300 kıl payı, az kalsın vb. Şeklinde ifade edilen ramak kala kaza/olay bulunmaktadır.



Şekil 2.1. Heinrich 1-29-300 Modeli

3. MATERYAL ve YÖNTEM

3.1. Materyal

Bu tezde katılımcılara beş bölüm ve 35 sorudan oluşan bir anket çalışması uygulanmıştır. Anketin birinci bölümünde sosyodemografik özelliklere ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde, katılımcıların bilişsel değerlendirme ve bastırma duygu düzenleme stratejilerinden hangisini yoğun olarak kullandıkları tespit edilmiştir. Üçüncü bölümde tümdengelim tekniği uygulanmıştır. Stresin bireylerde meydana getirdiği sonuçlar üzerinden algılanan stres düzeyi belirlenmiştir. Dördüncü bölümde stresin nedenleri ve stresörler ele alınmıştır. Stresörlerin katılımcıları ne ölçüde etkilediği araştırılmıştır. Yine bu bölümde en etkili stresör belirlenmeye çalışılmıştır. Beşinci bölümde ise stresin bireysel olarak ne tür sorunlara yol açtığı sorgulanmıştır. İş kazası yaşanması durumu ile stres arasında ilişki düzeyi irdelenmiştir.

İkinci bölümde, bilişsel duygu düzenleme stratejileri kullanan bireyleri belirlemek maksadı ile 1, 2, 4 ve 6 numaralı ifadeler kullanılmıştır. Sorulara verilen cevapların toplam puanı hesap edilmiş, toplam puan soru sayısı olan 4'e bölünerek ortalama puan hesaplanmıştır. Bastırma duygu düzenleme stratejilerini kullanan bireyler ise 3, 5 ve 7 numaralı ifadeler kullanılarak tespit edilmiştir. Aynı şekilde toplam puan soru sayısı olan 3'e bölünerek ortalama değer hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama değerler üzerinden yapılan inceleme ile puanı yüksek olanın duygu düzenleme stratejisi tespit edilmiştir. Ancak 13 katılımcı için ortalama değerler eşit çıktığından hangi duygu düzenleme grubuna dahil olduklarına ilişkin bir karara varılamamıştır. Bu grup belirsiz olarak tespit edilmiş analizler esnasında dikkate alınmamıştır.

Anketin genelinde sosyodemografik özelliklerin belirlendiği birinci bölüm dışında 7'li likert ölçeği kullanılmıştır. Kategorik değişkenler için cevaplandırılan sorularda, likert ölçeğine göre derece olarak; 1="Hiçbir Zaman" 2="Nadiren", 3="Bazen", 4="Ara Sıra", 5="Sık Sık", 6="Genellikle", 7="Her Zaman" şeklinde eşleştirilmektedir.

3.2. Yöntem

Verilerin analiz edilebilmesi maksadı ile Sosyal Bilimler İstatistik Programı'ndan (SPSS v.22) faydalanılmıştır. Test, analiz ve kabuller temel istatistik bilgileri kapsamında oluşturulmuştur (Hayran, 2011). Tüm ifadeler içinde (toplam 3185), 70 adet veride giriş yapılmadığı gözlemlenmiştir. Kayıp değer analizi yapıldığında, hatanın rastlantısal olduğu görülmüştür. Bu sebeple ortalama değer ataması yapılmıştır (Anlamlılık değeri, Sig 0.113>0.05).

Ankete verilen cevapların tutarlılığını ölçmek maksadı ile güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bu kapsamda Cronbach's alpha (α) değeri tespit edilmiştir.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Formülde; K madde sayısını, σ_X^2 varyansın toplam değerini ve $\sigma_{Y_i}^2$ ise i maddesi için toplam örneklem varyans değerini göstermektedir. Cronbach's alpha (α) değeri her soru için ayrı hesaplanabileceği gibi tüm sorular için ortalama bir değerde hesaplanabilmektedir. Ortalama değer kabul edilebilir seviyede çıkmaması durumunda her bir soru için ayrı değer hesaplanmakta, düşük değerli soru ankettan çıkartılarak, anketin güvenilirlik düzeyi yükseltilmektedir.

Yapılan test sonucunda güvenilirlik değerinin (Cronbach's alpha değeri) 0.76 olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3.1). Güvenilirlik skalasına göre bu değer kabul edilebilir güvenilirliktedir (Tablo 3.2)

Tablo 3.1. SPSS Güvenilirlik Analizi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.777	0.764	27

Tablo 3.2. Güvenilirlik Skalası

Cronbach's alpha	Güvenilirlik
$a \geq 0.9$	Mükemmel
$0.9 > a \geq 0.8$	İyi
$0.8 > a \geq 0.7$	Kabul edilebilir
$0.7 > a \geq 0.6$	Şüpheli
$0.6 > a \geq 0.5$	Kötü
$0.5 > a$	Güvenilmez

Faktör analizinin temel amacı verilerin anlaşılır ve basit hale getirilmesidir. Bu kapsamda çok sayıdaki değişken, faktörler şeklinde ortak ve genel değişkenlere dönüştürülmektedir. Faktör analizleri öncesinde değişkenlerin kendi arasında tutarlı olup/olmadığı test edilmektedir. Bu kapsamda Kaiser-Meyer-Olkin ölçütünden yararlanılmıştır. KMO ölçümünde değerler 0 ile 1 arasında tespit edilmektedir. KMO değeri 1'e yaklaştıkça değişkenler arasındaki ilişkinin daha tutarlı olduğu kabul edilmektedir. KMO değeri için kabul edilebilir minimum değer 0.5'tir. Bu değer altında bir sonuç elde edilmesi durumunda faktör analizi yapılamayacağı belirtilmektedir.

$$KMO_j = \frac{\sum_{i \neq j} r_{ij}^2}{\sum_{i \neq j} r_{ij}^2 + \sum_{i \neq j} u_{ij}^2}$$

Formülde; a_{ij}^2 kısmi kolerasyon değerini, r_{ij}^2 ise değişkenler arasında mevcut korelasyon değerini ifade etmektedir. Yapılan analizi sonucunda; $KMO=0.639$ ve anlamlılık değerinin $Sig=0$ olduğu gözlemlenmiştir. ($KMO>0.5$ olmalı) Faktör analizi yapılması için uygun veriler olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3.3).

Tablo 3.3. KMO Değeri

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.639
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	304.928
	Df	21
	Sig.	0

Tablo 3.4. KMO Güvenirlilik Skalası

KMO Değeri	Güvenirlilik
$1 > KMO \geq 0.9$	Mükemmel
$0.9 > KMO \geq 0.8$	İyi
$0.8 > KMO \geq 0.7$	Orta Seviye
$0.7 > KMO \geq 0.6$	Zayıf
$0.6 > KMO \geq 0.5$	Kötü
$0.5 > KMO$	Analiz Yapılamaz

Toplam varyans, gruplar arasında belirli faktörlere göre dağılım oluşup oluşmadığının belirlenmesi maksadı ile kullanılmaktadır. Yapılan faktör analizinde, toplam varyans %50.537 (Varyans değeri %50'den büyük olmalıdır) olarak tespit edilmiştir. Öz değeri birin üzerinde, 1.965 ve 1.573 olmak üzere iki faktör tespit edilmiştir (Tablo 3.5).

Tablo 3.5. Toplam Varyans Değeri**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	1.965	28.066	28.066	1.965	28.066	28.066	1.909
2	1.573	22.472	50.537	1.573	22.472	50.537	1.654
3	0.906	12.939	63.476				
4	0.766	10.946	74.422				
5	0.680	9.708	84.130				
6	0.576	8.227	92.358				
7	0.535	7.642	100.000				

Faktör değerleri incelendiğinde duygu düzenleme stratejilerini tespit etmeye yönelik sorulardan, 1,6,2 ve 4 numaralı soruların bir faktör (Bilişsel değerlendirme faktörü) altında, 3, 5 ve 7 numaralı soruların ise diğer bir faktör (Bastırma faktörü) altında toplandığı gözlemlenmektedir. Üç numaralı ifade için iki faktör için yükleme yapıldığı gözlemlenmiştir. Ancak yüklemeler arasındaki fark 0.1'den büyük olduğundan ifadenin analizde kullanılmasına devam edilmiştir (Tablo 3.6).

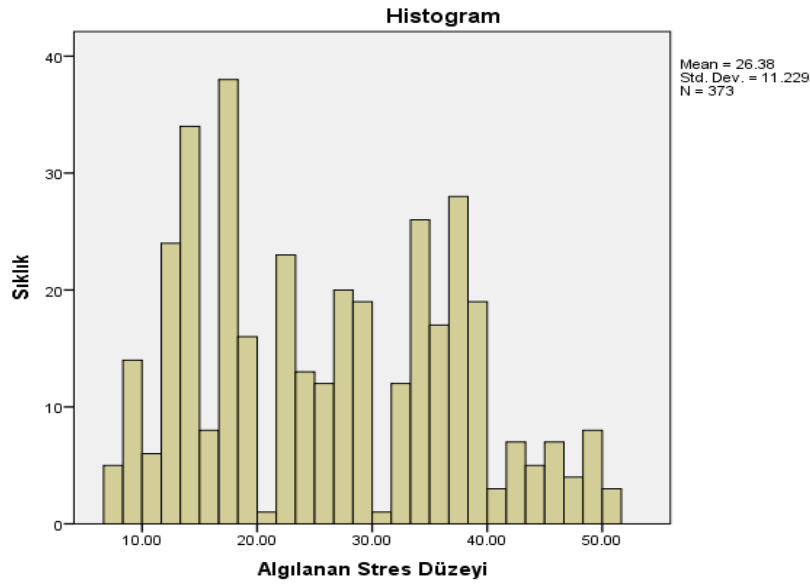
Tablo 3.6. Faktör Değerleri**Pattern Matrix^a**

	Component	
	1	2
DDS Soru 1	0.741	
DDS Soru 6	0.670	
DDS Soru 2	0.663	
DDS Soru 4	0.582	
DDS Soru 3	-0.312	0.754
DDS Soru 7		0.685
DDS Soru 5		0.624

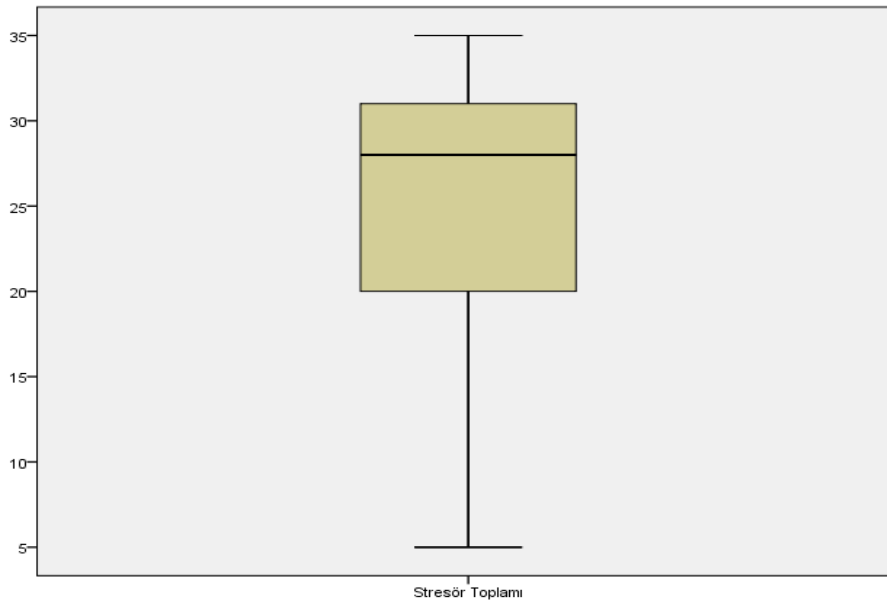
Not: DDS, Duygu Düzenleme Stratejileri

SPSS üzerinden istatistiksel analizler yapılırken, ordinal ve nominal değişkenlerden oluşan sosyodemografik ifadelerin bulunduğu anket bölüm bir için sayı ve yüzde değerleri verilmiştir. Bu bölüm için analizlerde anlamlılık ilişkisi Ki-kare testi ile araştırılmıştır.

Anketin diğer bölümleri ise 7'li likert ölçeğine göre hazırlanmış parametrik değerlerden oluşmaktadır. Parametrik değerlerin analiz edilmesi maksadı ile yapılan normallik testinde; (örneklem sayısı 30'dan fazla: 385) normal dağılım olması durumunda Ki-kare testi, normal dağılımın olmaması durumunda ise Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu görsel olarak Şekil 3.1'de histogram ve Şekil 3.2'de boxer diyagramları üzerinden gözlemlenmiştir.



Şekil 3.1. Normallik Testi Histogram Diyagramı Örneği



Şekil 3.2. Normallik Testi Boxer Diyagramı Örneği

Analitik yöntemler olarak, Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk üzerinden anlamlılık değerleri kontrol edilmiştir (Tablo 3.7).

Tablo 3.7. Normallik Testi Değerleri

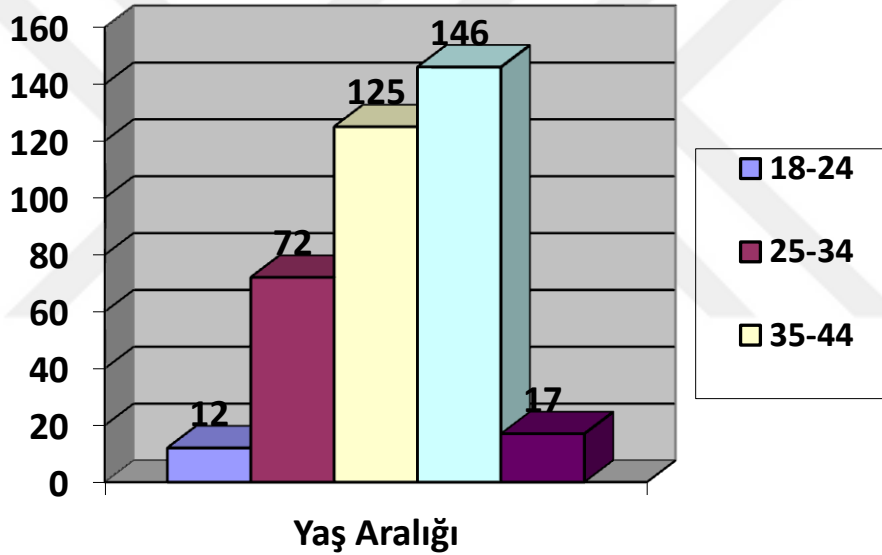
Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Algılanan Stres Düzeyi	0.118	373	0	0.956	373	0
Stresörler	0.155	373	0	0.910	373	0
Stresin Sonuçları	0.093	373	0	0.976	373	0

Ayrıca Skewness ve Kurtosis (Basıklık, Çarpıklık) değerleri de dikkate alınmıştır. Bu değerler için Tabachnick and Fidell aralığı (+1.5, -1.5) kullanılmıştır. İki'den fazla kategorik grup ilişkilerinin analiz edilebilmesi maksadı ile Kruskal Wallis Testi yapılmıştır. Ayrıca kategorik değişkenlerin istatistiksel ilişkileri açısından Spearman Korelasyon analizi uygulanmıştır. Analizler kapsamında; anlamlılık değeri p düzeyi %5 alınmıştır.

4. BULGULAR ve TARTIŞMA

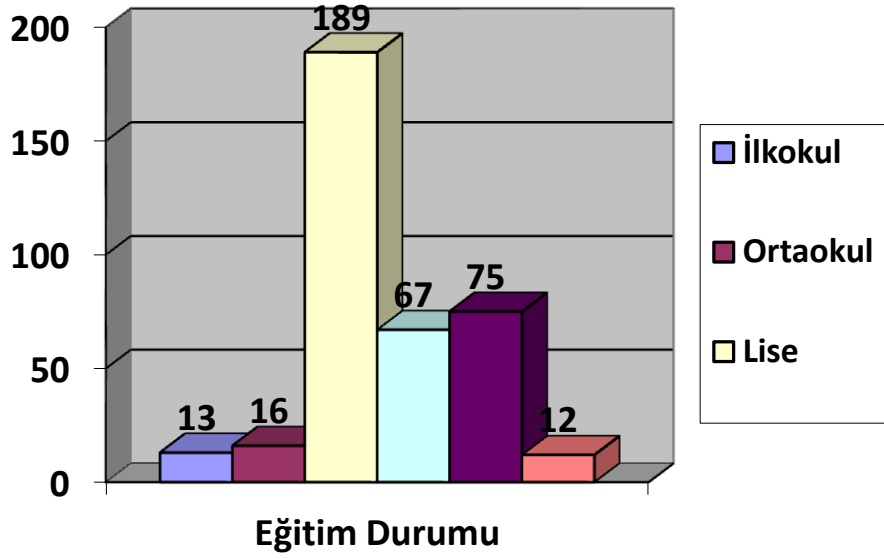
Bu tez çalışmasında toplam 385 katılımcı bulunmaktadır. Katılımcılardan toplam 372 kişinin duygu düzenleme stratejilerine göre grubu, bastırma ve bilişsel değerlendirme olarak tespit edilebilmiş, 13 katılımcının ise kullandıkları duygu düzenleme stratejisi tespit edilememiştir. Analizler grupları belirlenebilen katılımcılar üzerinden yapılmıştır. Analiz sonuçları, duygu düzenleme stratejileri ve stres konusunda Melborne Üniversitesi'nde yapılan bir araştırma ile benzerlik göstermektedir (Too et al. 2018). Aşağıda belirtilen istatistiki bilgiler 372 kişinin oranlarını yansıtmaktadır.

Yaş durumuna göre incelendiğinde; 18-24 yaş aralığında 12 kişi, 25-34 yaş aralığında 72 kişi, 35-44 yaş aralığında 125 kişi, 45-54 yaş aralığında 146 kişi, 55 ve üzeri yaş aralığında 17 kişi bulunduğu gözlemlenmektedir. Yaş aralığı 45-54 olanlar %39.24 (146 kişi) ile ilk sıradadır (Şekil 4.1).



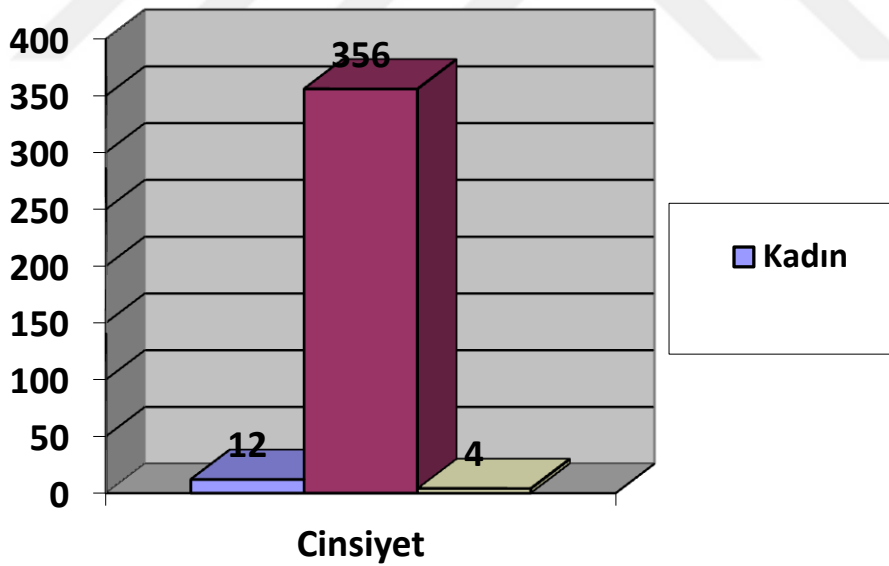
Şekil 4.1. Yaş Grupları Dağılımı

Eğitim durumlarına bakıldığında; ilkokul mezunu kişi sayısı 13, ortaokul mezunu kişi sayısı, 16, lise mezunu kişi sayısı 189, ön lisans mezunu kişi sayısı 67, lisans mezunu kişi sayısı 75, lisansüstü mezunu kişi sayısı 12'dir. Lise mezunu çalışanlar %50.80 (189 kişi) ile en fazla sayıda olan grubu oluşturmaktadır (Şekil 4.2).



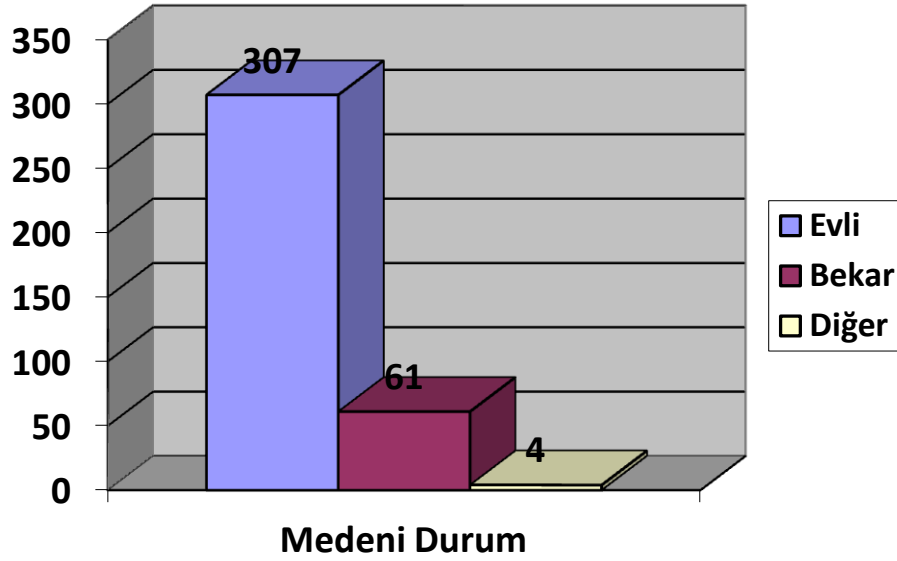
Şekil 4.2. Eğitim Durumu Dağılımı

Cinsiyet dağılımı gözden geçirildiğinde kadınların toplam 12 kişi olduğu, erkeklerin ise toplam 356 kişiden oluştuğu tespit edilmiştir. Erkekler %95.69 (356 kişi) oranı ile katılımcıların çoğunluğunu oluşturmaktadırlar (Şekil 4.3).



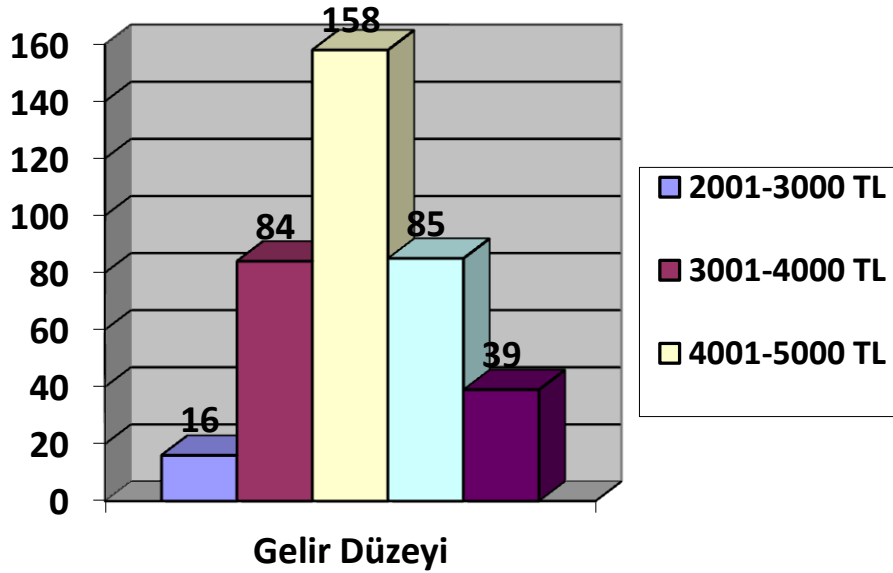
Şekil 4.3. Cinsiyet Dağılımı

Medenî duruma göre katılımcıların 307 kişilik bir kısmının evli olduğu, 61 kişinin bekar olduğu, 4 kişinin ise diğer seçeceğini işaretlediği gözlemlenmiştir. Evlilerin oranı %82.52'si (307 kişi) ile birinci durumdadır (Şekil 4.4).



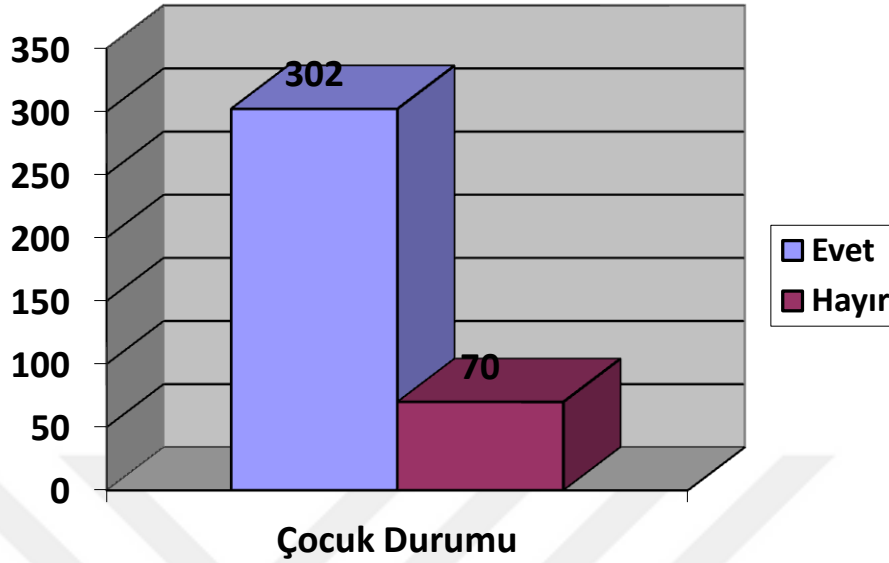
Şekil 4.4. Medeni Durum Dağılımı

Gelir düzeyi baz alınarak yapılan kategoride aylık olarak 2001-3000 TL kazananlar 16 kişi, 3001-4000 TL kazananlar 84 kişi, 4001-5000 TL kazananlar 158 kişi, 5001-6000 TL kazananlar 85 kişi, 6001 TL ve üzeri kazananlar ise 39 kişi şeklinde sıralanmaktadır. Bu sıralamada en yoğun grup %42.47 (158 kişi) ile 4001-5000 TL kazandıklarını beyan edenlerden meydana gelmektedir (Şekil 4.5).



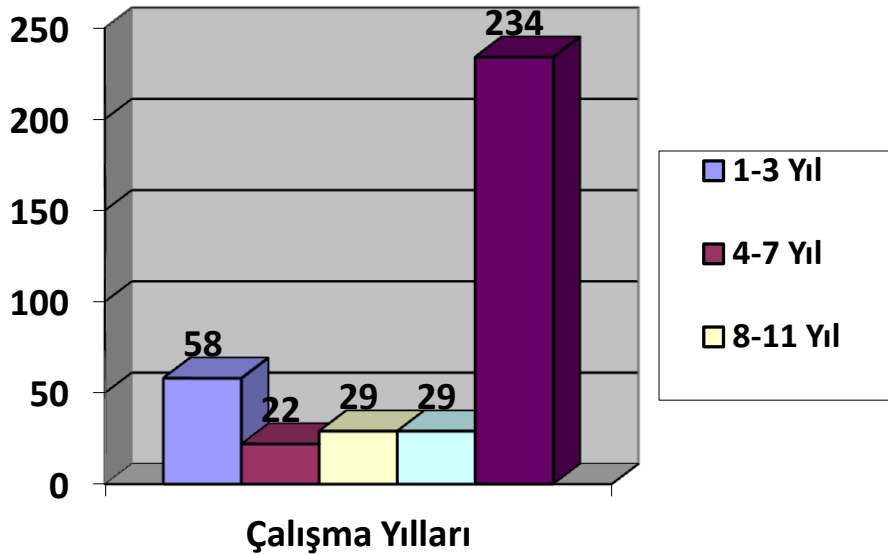
Şekil 4.5. Gelir Düzeyi Dağılımı

Çocuk durumu gözden geçirildiğinde, katılımcıların 302 kişilik bölümünün çocuk sahibi olduğu, 70 kişinin ise çocuğunun bulunmadığı gözlemlenmektedir. Çocuk sahibi olanlar %81.18 (302 kişi) ile çoğunluğu sağlamaktadır (Şekil 4.6).



Şekil 4.6. Çocuk Durumu Dağılımı

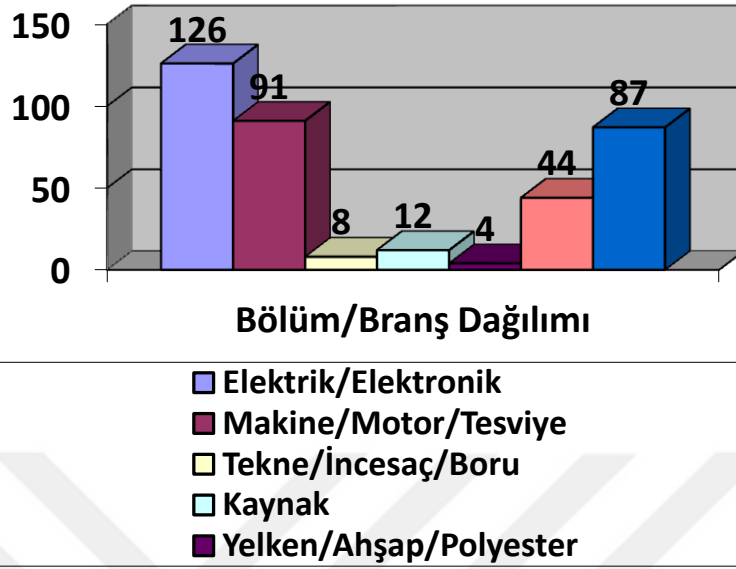
Çalışma yıllarına göre yapılan sınıflandırmada, 1-3 yıl skalasında 58 kişi, 4-7 yıl skalasında 22 kişi, 8-11 yıl skalasında 29 kişi, 12-15 yıl skalasında 29 kişi, 16 yıl ve üzeri skalasında ise 234 kişi bulunmaktadır. 16 sene ve üzerinde çalışan katılımcılar %62.90 (234 kişi) ile en yoğun topluluktur (Şekil 4.7).



Şekil 4.7. Çalışma Yılı Dağılımı

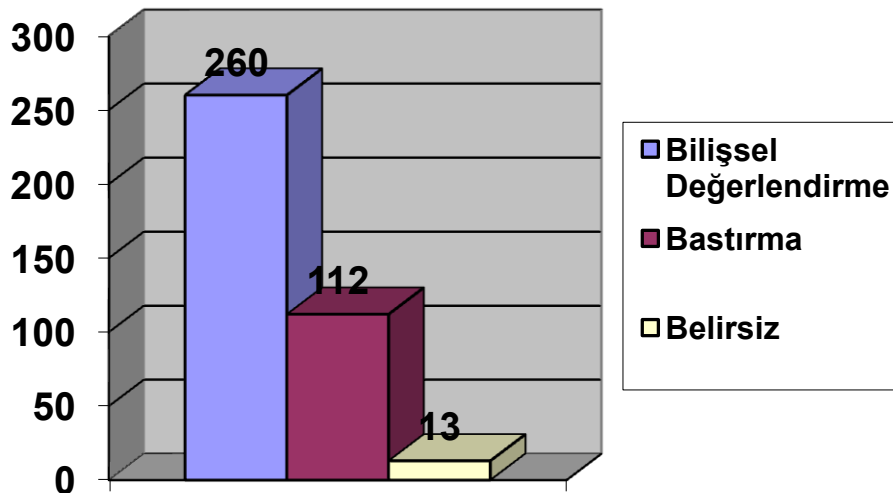
Bölüm/branş dağılımları incelendiğinde, Elektrik/Elektronik bölümünde 126 kişi, Makine/Motor/Tesviye bölümünde 91 kişi, Tekne/İncesaç/Boru bölümünde 8 kişi, Kaynak

bölümünde 12 kişi, Yelken/Ahşap/Polyester bölümünde 4 kişi, büro çalışanı olarak 44 kişi ve diğer seçeneğini işaretleyen 87 kişi olduğu tespit edilmiştir. Elektrik/elektronik bölümü personeli %33.87 (126 kişi) ile en fazla sayıda kişinin bulunduğu kümeyi oluşturmaktadır (Şekil 4.8).



Şekil 4.8. Bölüm/Branş Dağılımı

Araştırmaya iştirak eden katılımcıların %67.53'ünün (260 kişi) bilişsel değerlendirme duygu düzenleme stratejisini kullandıkları tespit edilmiştir. Bastırma duygu düzenleme stratejisini kullanan kişi sayısı 112 olup, katılımcıların %29.09'luk bir kısmını oluşturmaktadırlar. Katılımcıların 13'ü ile ilgili herhangi bir değerlendirme yapılamamıştır. Duygu düzenleme stratejisi belirlenemeyen grup genelin %3.37'sini meydana getirmektedir (Şekil 4.9).



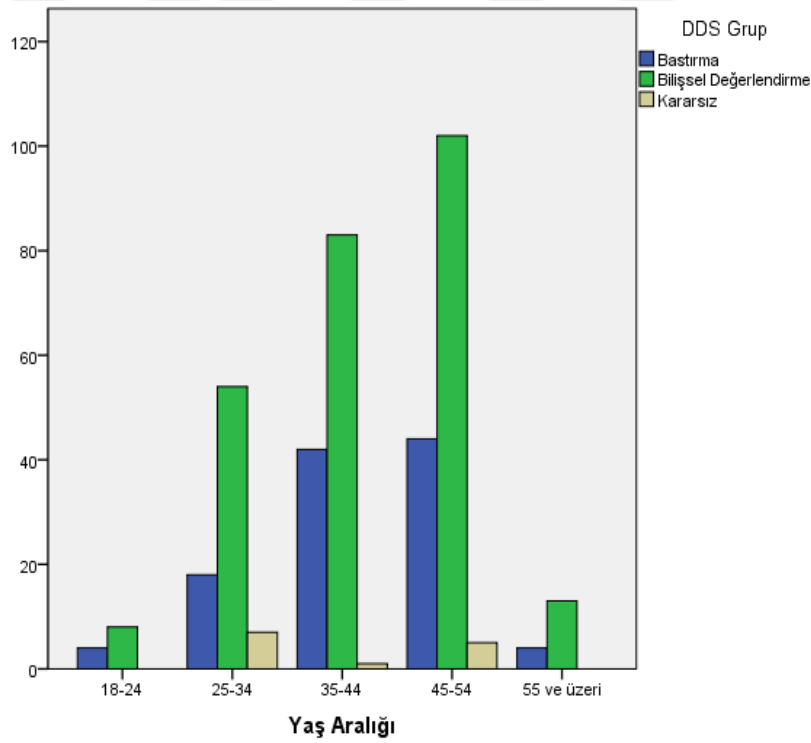
Şekil 4.9. Duygu Düzenleme Grupları

Tablo 4.1. DDS Grup Yaş Dağılımı

Değişken		Grup 1 Bastırma	Grup 2 Bilişsel Değerlendirme	X ²	p
		n (%)	n (%)		
Yaş	18-24	4 (1.0)	8 (2.1)	12.884 ^a	0.116
	25-34	18 (4.7)	54 (14.0)		
	35-44	42 (10.9)	83 (21.6)		
	45-54	44 (11.4)	102 (26.5)		
	55 ve üzeri	4 (1.0)	13 (3.4)		

*. p<0.05, **. p<0.01, X², Pearson Kikare Analizi, DDS, Duygu Düzenleme Stratejileri.

Yaş dağılımlarına göre DDS Grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır (p>0.05). Katılımcıların yaşı, kullandıkları duygu düzenleme stratejilerine etki etmemektedir (Tablo 4.1).



Şekil 4.10. Yaş Aralığı Grup Dağılımı

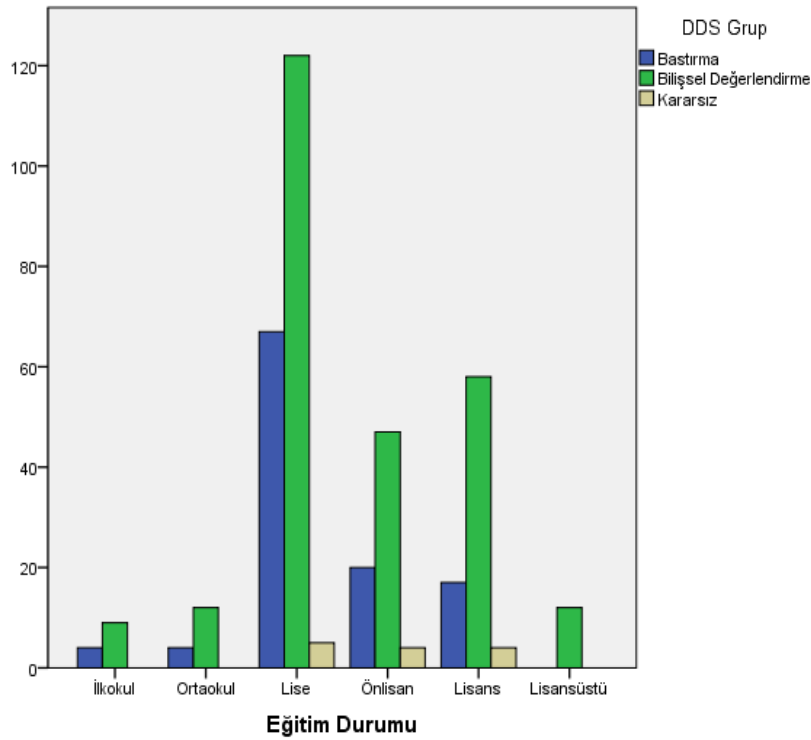
Her iki DDS Grubu için 45-54 yaş aralığında olanlar en yoğun topluluğu oluşturmaktadır. DDS Grup 1'de 18-24 ve 55 ve üzeri yaş grubunda olanlar %1 oranındadır. DDS Grup 2'de %2.1 ile 18-24 yaş aralığında olanlar en az orana sahip kümeyi meydana getirmektedirler (Şekil 4.10).

Tablo 4.2. DDS Grup Eğitim Durumu Dağılımı

Değişken		Grup 1 Bastırma	Grup 2 Bilişsel Değerlendirme	X ²	p
		n (%)	n (%)		
Eğitim Durumu	<i>İlkokul</i>	4 (1.0)	9 (2.3)	13.694 ^a	0.187
	<i>Ortaokul</i>	4 (1.0)	12 (3.1)		
	<i>Lise</i>	67 (17.4)	122 (31.7)		
	<i>Ön Lisans</i>	20 (5.2)	47 (12.2)		
	<i>Lisans</i>	17 (4.4)	58 (15.1)		
	<i>Lisansüstü</i>	0	12 (3.1)		

*. p<0.05, **. p<0.01, X², Pearson Kikare Analizi, DDS, Duygu Düzenleme Stratejileri.

Eğitim durumu dağılımlarına göre DDS Grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır (p>0.05). Eğitim seviyesinin, duygu düzenleme stratejilerinin değerlendirmesine yönelik bir faktör olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 4.2).



Şekil 4.11. Eğitim Durumu Grup Dağılımı

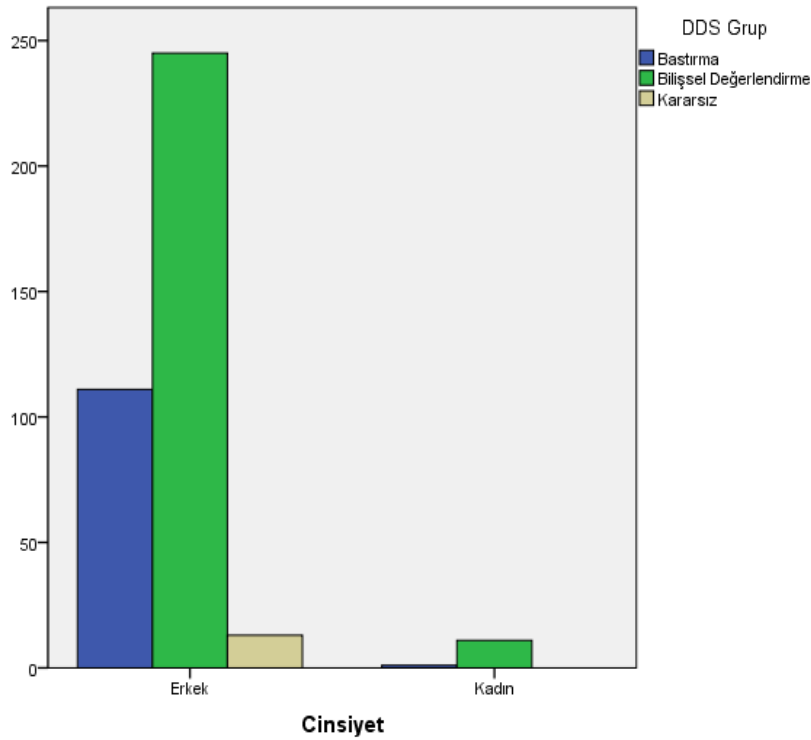
Her iki DDS Grubu için lise mezunu olanlar çoğunluğu oluşturmaktadır. DDS Grup 1 için lise mezunlarının sayısı 67 (%17.4) kişi, DDS Grup 2 için lise mezunlarının sayısı 122 (%31.7) kişidir. (Şekil 4.11).

Tablo 4.3. DDS Grup Cinsiyet Dağılımı

Değişken		Grup 1 Bastırma	Grup 2 Bilişsel Değerlendirme		
		n (%)	n (%)	X ²	p
Cinsiyet	<i>Kadın</i>	1 (0.3)	11 (2.9)	3.397 ^a	0.183
	<i>Erkek</i>	111 (29.1)	245 (64.3)		

*. p<0.05, **. p<0.01, X², Pearson Kikare Analizi, DDS, Duygu Düzenleme Stratejileri.

Cinsiyet dağılımlarına göre DDS Grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır (p>0.05) (Tablo 4.3).

**Şekil 4.12.** Cinsiyet Grup Dağılımı

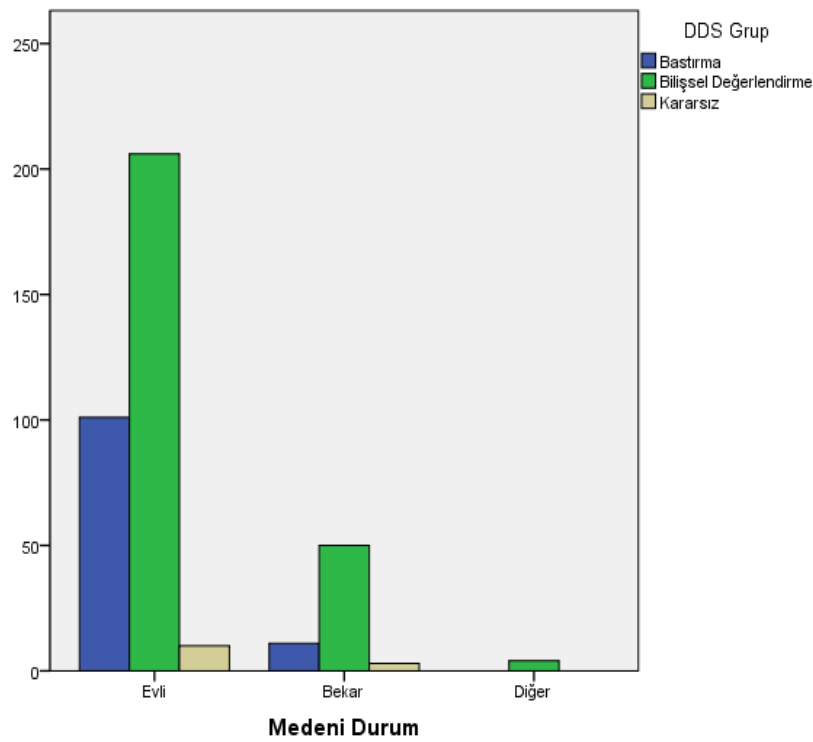
Her iki DDS Grubu için erkeklerin birinci sırada olduğu gözlemlenmektedir. DDS Grup 1 için erkeklerin sayısı 111 (%29.1) kişi, DDS Grup 2 için erkeklerin sayısı 245 (%64.1) kişidir (Şekil 4.12).

Tablo 4.4. DDS Grup Medenî Durumu Dağılımı

Değişken		Grup 1 Bastırma	Grup 2 Bilişsel Değerlendirme		
		n (%)	n (%)	X ²	p
Medenî Durum	<i>Evli</i>	101 (26.2)	206 (53.5)	7.617 ^a	0.107
	<i>Bekar</i>	11 (2.9)	50 (13.0)		

*. p<0.05, **. p<0.01, X², Pearson Kikare Analizi, DDS, Duygu Düzenleme Stratejileri.

Medenî durum dağılımlarına göre DDS Grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır (p>0.05) (Tablo 4.4.).

**Şekil 4.13.** Medenî Durum Grup Dağılımı

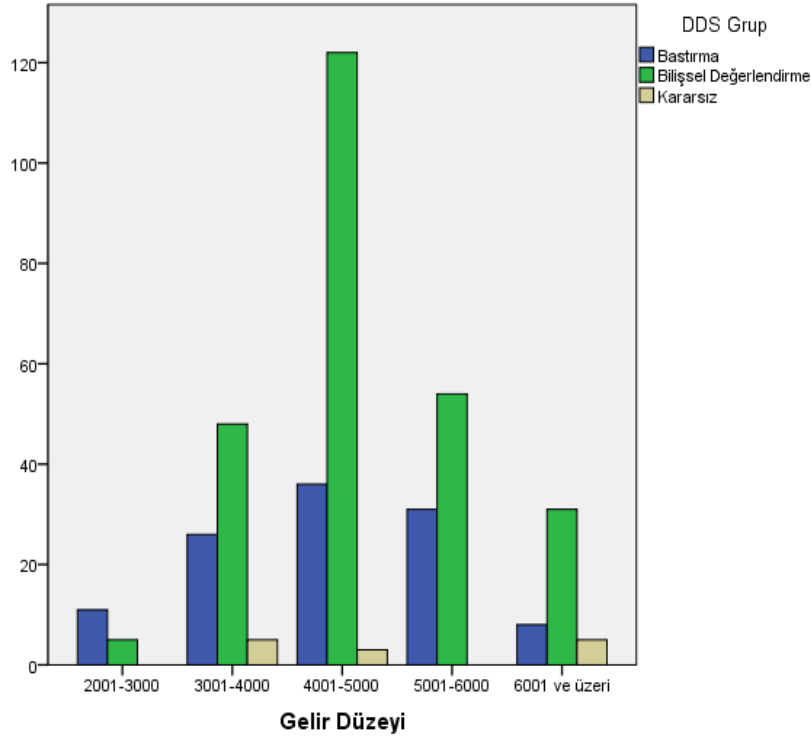
Her iki DDS Grubu için evli katılımcılar ön plana çıkmaktadır. DDS Grup 1 için evlilerin sayısı 101 (%26.2) kişi, DDS Grup 2 için evlilerin sayısı 206 (%53.5) kişidir (Şekil 4.13).

Tablo 4.5. DDS Grup Gelir Düzeyi Dağılımı

Değişken		Grup 1 Bastırma	Grup 2 Bilişsel Değerlendirme		
		n (%)	n (%)	X ²	p
Gelir Düzeyi (TL)	2001-3000	11 (2.9)	5 (1.3)	35.333 ^a	0
	3001-4000	26 (6.8)	48 (12.5)		
	4001-5000	36 (9.4)	122 (31.7)		
	5001-6000	31 (8.1)	54 (14.0)		
	6001 ve üzeri	8 (2.1)	31 (8.1)		

*, p<0.05, **, p<0.01, X², Pearson Kikare Analizi, DDS, Duygu Dzenleme Stratejileri.

Gelir düzeyi dağılımlarına göre DDS Grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır (p<0.05) (Tablo 4.5).



Şekil 4.14. Gelir Düzeyi Grup Dağılımı

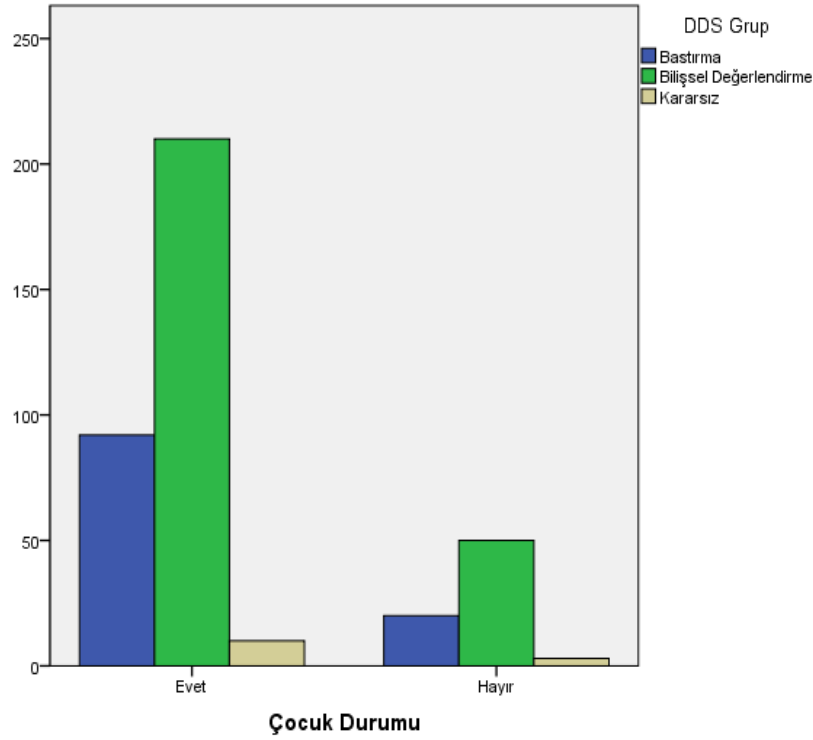
Her iki DDS Grubu için gelir düzeyi 4001-5000 TL arasında olanlar ilk sırada bulunmaktadır. Bu gelir düzeyi için oran, DDS Grup 1 için 36 (%9.4) kişi, DDS Grup 2 için 122 (%31.7) kişi ile oluşmaktadır (Şekil 4.14).

Tablo 4.6. DDS Grup Çocuk Durumu Dağılımı

Değişken		Grup 1 Bastırma	Grup 2 Bilişsel Değerlendirme	X ²	p
		n (%)	n (%)		
Çocuk Durumu	<i>Evet</i>	92 (23.9)	210 (54.5)	0.244 ^a	0.885
	<i>Hayır</i>	20 (5.2)	50 (13.0)		

*. p<0.05, **. p<0.01, X², Pearson Kikare Analizi, DDS, Duygu Düzenleme Stratejileri.

Çocuk durumu dağılımlarına göre DDS Grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır (p>0.05) (Tablo 4.6).

**Şekil 4.15.** Çocuk Durumu Grup Dağılımı

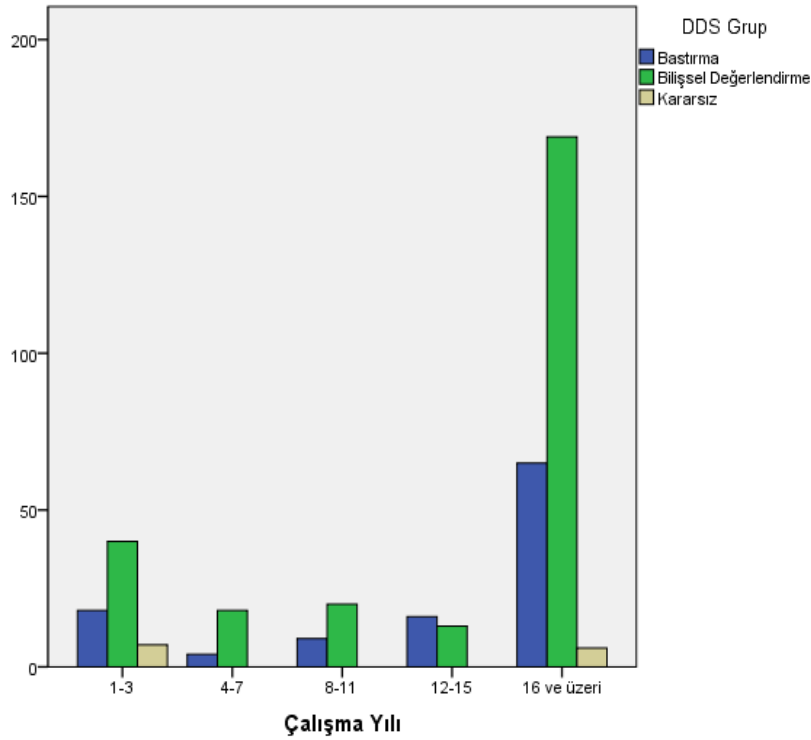
Her iki DDS Grubu için çocuk sahibi olanlar yoğunluktadır. DDS Grup 1 için çocuk sahibi olanların sayısı 92 (%23.9) kişi, DDS Grup 2 için çocuk sahibi olanların sayısı 210 (%54.5) kişidir (Şekil 4.15).

Tablo 4.7. DDS Grup Çalışma Yılı Dağılımı

Değişken		Grup 1 Bastırma	Grup 2 Bilişsel Değerlendirme	X ²	p
		n (%)	n (%)		
Çalışma Yılı	1-3	18 (4.7)	40 (10.4)	25.392 ^a	0.001
	4-7	4 (1.0)	18 (4.7)		
	8-11	9 (2.3)	20 (5.2)		
	12-15	16 (4.2)	13 (3.4)		
	16 ve üzeri	65 (16.9)	169 (43.9)		

*, p<0.05, **, p<0.01, X², Pearson Kikare Analizi, DDS, Duygu Düzenleme Stratejileri.

Çalışma yılları dağılımlarına göre DDS Grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır (p<0.05) (Tablo 4.7).



Şekil 4.16. Çalışma Yılı Grup Dağılımı

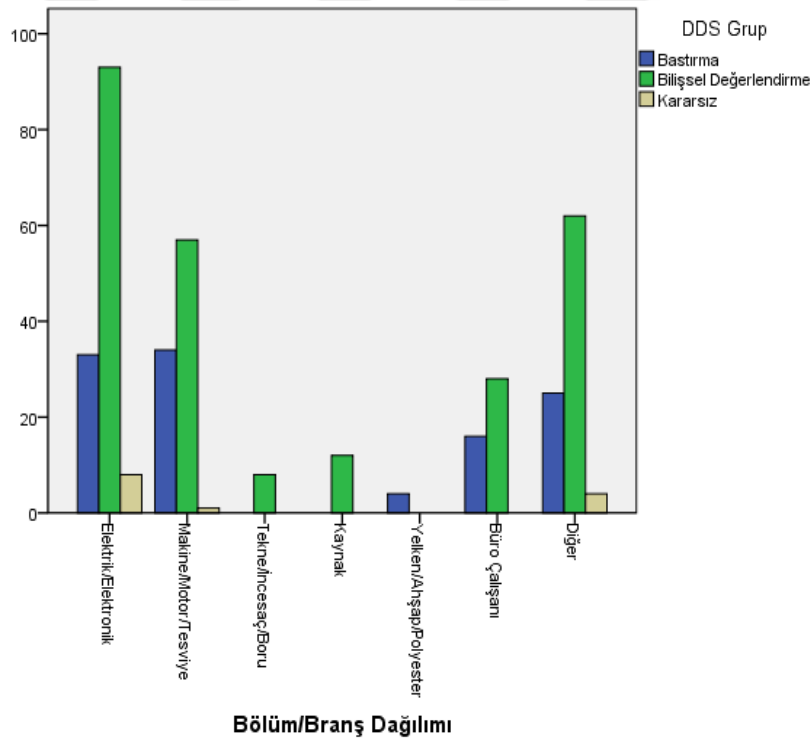
Her iki DDS Grubu için 16 ve üzeri çalışma yılı aralığında olanlar en yoğun topluluğu oluşturmaktadır. DDS Grup 1 için çalışma yılı 16 ve üzeri olanların sayısı 65 (%16.9) kişi, DDS Grup 2 için çalışma yılı 16 ve üzeri olanların sayısı 210 (%54.5) kişidir (Şekil 4.16).

Tablo 4.8. DDS Grup Bölüm/Branş Dağılımı

Değişken		Grup 1 Bastırma	Grup 2 Bilişsel Değerlendirme	X ²	p
		n (%)	n (%)		
Bölüm/Branş	<i>Elektrik/Elektronik</i>	33 (8.6)	93 (24.2)	29.582 ^a	0.003
	<i>Makine/Motor/Tesviye</i>	34 (8.8)	57 (14.8)		
	<i>Tekne/İncesaç/Boru</i>	0	8 (2.1)		
	<i>Kaynak</i>	0	12 (3.1)		
	<i>Yelken/Ahşap/Polyester</i>	4 (1.0)	0		
	<i>Büro Çalışanı</i>	16 (4.2)	28 (7.3)		
	<i>Diğer</i>	25 (6.5)	62 (16.1)		

*. p<0.05, **. p<0.01, X², Pearson Kikare Analizi, DDS, Duygu Düzenleme Stratejileri.

Bölüm/branş dağılımlarına göre DDS Grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır (p<0.05) (Tablo 4.8).



Şekil 4.17. Bölüm/Branş Grup Dağılımı

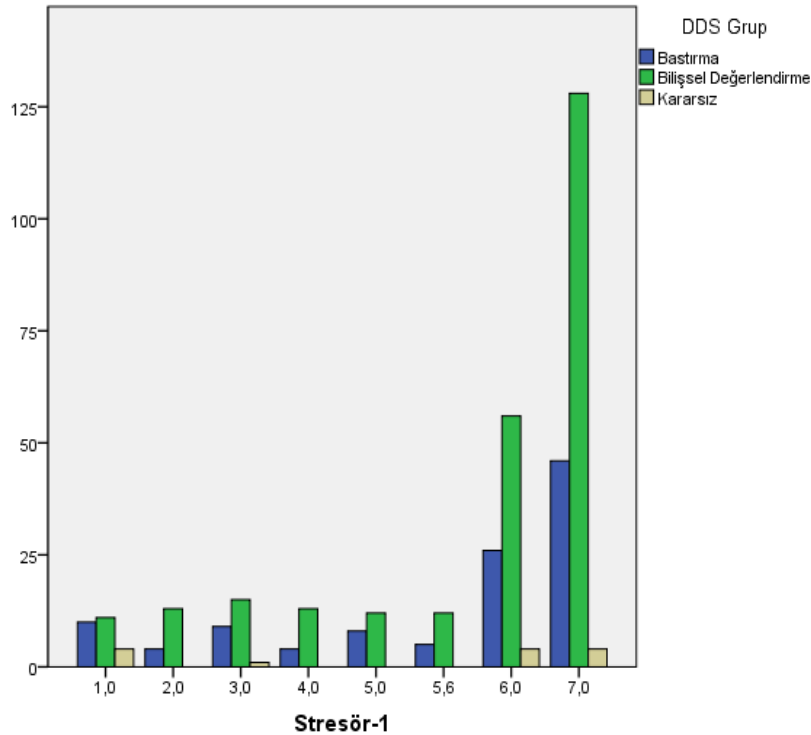
DDS Grup 2 için Elektrik/Elektronik bölümünde olanlar 93 (%24.2) kişi, DDS Grup 1 için Makine/Motor/Tesviye bölümünde olanlar 34 (%8.8) kişi ile birinci sırayı oluşturmaktadır (Şekil 4.17).

Tablo 4.9. Adaletsizlik Stresörü Grup Dağılımı

Değişken		Duygu Düzenleme Stratejisi (DDS) Grup 1 Bastırma	Duygu Düzenleme Stratejisi (DDS) Grup 2 Bilişsel Değerlendirme		
Stresörlerin Oluşma Durumu		n (%)	n (%)	X ²	p
Stresör 1 Adaletsizlik	<i>Hiçbir zaman</i>	10 (2.7)	11 (3.0)	6.531	0.479
	<i>Nadiren</i>	4 (1.1)	13 (3.5)		
	<i>Bazen</i>	9 (2.4)	15 (4.0)		
	<i>Ara sıra</i>	4 (1.1)	13 (3.5)		
	<i>Sık sık</i>	8 (2.2)	12 (3.2)		
	<i>Genellikle</i>	26 (7.0)	56 (15.2)		
	<i>Her zaman</i>	46 (12.4)	128 (34.4)		

*, p<0.05, **, p<0.01, X², Pearson Kikare Analizi, DDS, Duygu Düzenleme Stratejileri.

Adaletsizlik stresörü için DDS Grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır (p>0.05) (Tablo 4.9).

**Şekil 4.18.** Adaletsizlik Grup Dağılımı

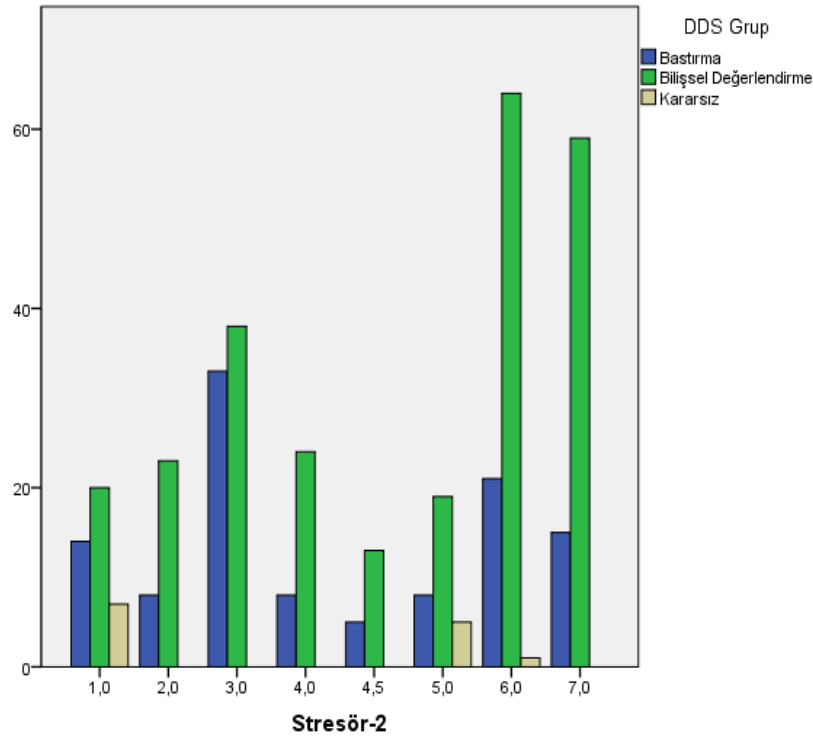
Her iki DDS Grubu için likert ölçeğine göre 7 seviyesinde "Her zaman" seçeneğini işaretleyenler birinci sıradadır. DDS Grup 1 için bu oran 46 (%12.4) kişi ile DDS Grup 2 için ise bu oran 128 (%34.4) kişi ile oluşturmaktadır (Şekil 4.18).

Tablo 4.10. İş Koşulları Stresörü Grup Dağılımı

Değişken		Duygu Düzenleme Stratejisi (DDS) Grup 1 Bastırma	Duygu Düzenleme Stratejisi (DDS) Grup 2 Bilişsel Değerlendirme		
Stresörlerin Oluşma Durumu		n (%)	n (%)	X ²	P
Stresör 2 İş Koşulları	<i>Hiçbir zaman</i>	14 (3.8)	20 (5.4)	16.323	0.022
	<i>Nadiren</i>	8 (2.2)	23 (6.2)		
	<i>Bazen</i>	33 (8.9)	38 (10.2)		
	<i>Ara sıra</i>	8 (2.2)	24 (6.5)		
	<i>Sık sık</i>	8 (2.2)	19 (5.1)		
	<i>Genellikle</i>	21 (5.6)	64 (17.2)		
	<i>Her zaman</i>	15 (4)	59 (15.9)		

*, p<0.05, **, p<0.01, X², Pearson Kikare Analizi, DDS, Duygu Düzenleme Stratejileri.

İş koşulları stresörü için DDS Grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır (p<0.05) (Tablo 4.10).



Şekil 4.19. İş Koşulları Grup Dağılımı

DDS Grup 1 için likert ölçeğine göre 3 seviyesi "Bazen" seçeneğini işaretleyenler, DDS Grup 2 için likert ölçeğine göre 6 seviyesi "Genellikle" seçeneğini işaretleyenler birinci sıradadır. DDS

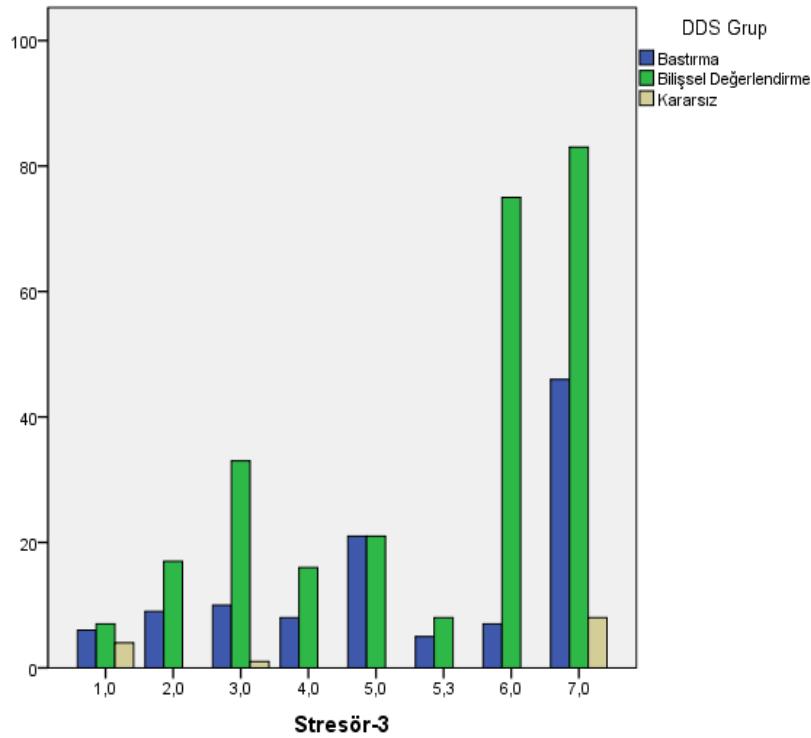
Grup 1 için bu oran 33 (%8.9) kişi ile DDS Grup 2 için ise bu oran 64 (%17.2) kişi ile oluşmaktadır (Şekil 4.19).

Tablo 4.11. Yönetimin Tutumu Stresörü Grup Dağılımı

Değişken		Duygu Düzenleme Stratejisi (DDS) Grup 1 Bastırma	Duygu Düzenleme Stratejisi (DDS) Grup 2 Bilişsel Değerlendirme		
Stresörlerin Oluşma Durumu		n (%)	n (%)	X ²	p
Stresör 3 Yönetimin Tutumu	<i>Hiçbir zaman</i>	6 (1.6)	7 (1.9)	31.270	0
	<i>Nadiren</i>	9 (2.4)	17 (4.6)		
	<i>Bazen</i>	10 (2.7)	33 (8.9)		
	<i>Ara sıra</i>	8 (2.2)	16 (4.3)		
	<i>Sık sık</i>	21 (5.6)	21 (5.6)		
	<i>Genellikle</i>	7 (1.9)	75 (20.2)		
	<i>Her zaman</i>	46 (12.4)	83 (22.3)		

*, p<0.05, **, p<0.01, X², Pearson Kikare Analizi, DDS, Duygu Düzenleme Stratejileri.

Yönetimin tutumu stresörü için DDS Grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır (p<0.05) (Tablo 4.11).



Şekil 4.20. Yönetimin Tutumu Grup Dağılımı

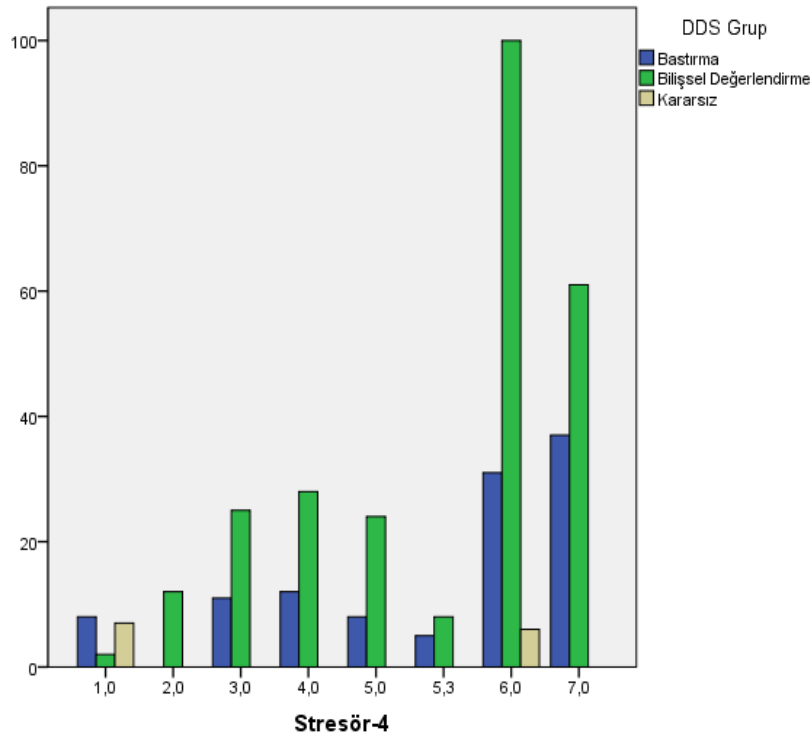
Her iki DDS Grubu için likert ölçeğine göre 7 seviyesinde "Her zaman" seçeneğini işaretleyenler birinci sıradadır. DDS Grup 1 için bu oran 46 (%12.4) kişi ile DDS Grup 2 için ise bu oran 83 (%22.3) kişi ile oluşturmaktadır (Şekil 4.20).

Tablo 4.12. İş Arkadaşları ile İlişkiler Stresörü Grup Dağılımı

Değişken		Duygu Düzenleme Stratejisi (DDS) Grup 1 Bastırma	Duygu Düzenleme Stratejisi (DDS) Grup 2 Bilişsel Değerlendirme		
Stresörlerin Oluşma Durumu		n (%)	n (%)	X ²	p
Stresör 4 İş Arkadaşları İle İlişkiler	<i>Hiçbir zaman</i>	8 (2.2)	2 (0.5)	23.139	0.002
	<i>Nadiren</i>	0	12 (3.2)		
	<i>Bazen</i>	11 (3.0)	25 (6.7)		
	<i>Ara sıra</i>	12 (3.2)	28 (7.5)		
	<i>Sık sık</i>	8 (2.2)	24 (6.5)		
	<i>Genellikle</i>	31 (8.3)	100 (26.9)		
	<i>Her zaman</i>	37 (9.9)	61 (16.4)		

*, p<0.05, **, p<0.01, X², Pearson Kikare Analizi, DDS, Duygu Düzenleme Stratejileri.

İş arkadaşları ile ilişkiler stresörü için DDS Grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır (p<0.05) (Tablo 4.12).



Şekil 4.21. İş Arkadaşları ile İlişkiler Grup Dağılımı

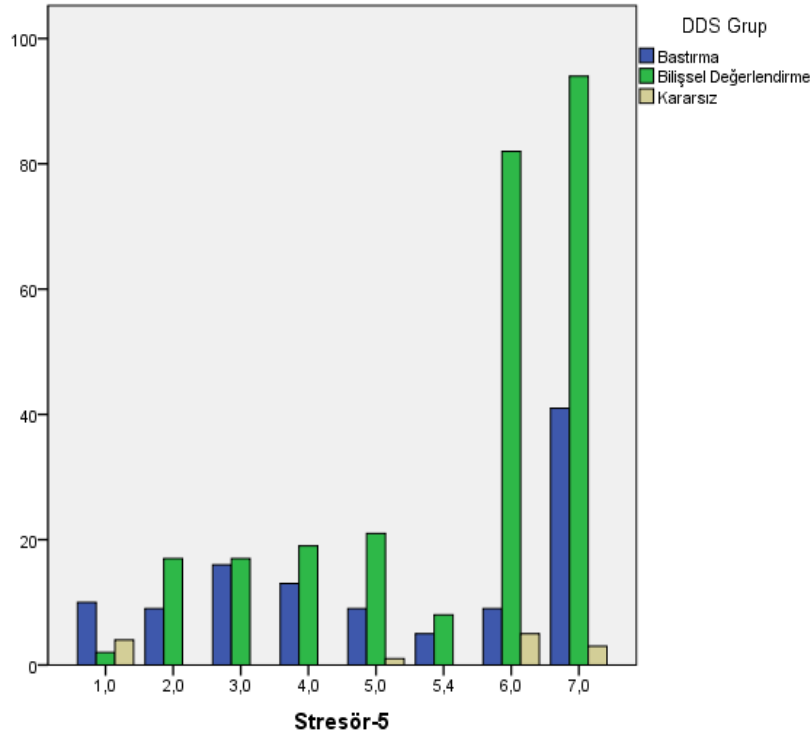
DDS Grup 1 için likert ölçeğine göre 7 seviyesinde "Her zaman", DDS Grup 2 için likert ölçeğine göre 6 seviyesi "Genellikle" seçeneğini işaretleyenler birinci sıradadır. DDS Grup 1 için bu oran 37 (%9.9) kişi ile DDS Grup 2 için ise bu oran 100 (%26.9) kişi ile oluşmaktadır (Şekil 4.21).

Tablo 4.13. İş Tatmini Stresörü Grup Dağılımı

Değişken		Duygu Düzenleme Stratejisi (DDS) Grup 1 Bastırma	Duygu Düzenleme Stratejisi (DDS) Grup 2 Bilişsel Değerlendirme		
Stresörlerin Oluşma Durumu		n (%)	n (%)	X ²	P
Stresör 5 İş Tatmini	<i>Hiçbir zaman</i>	10 (2.7)	2 (0.5)	41.497	0
	<i>Nadiren</i>	9 (2.4)	17 (4.6)		
	<i>Bazen</i>	16 (4.3)	17 (4.6)		
	<i>Ara sıra</i>	13 (3.5)	19 (5.6)		
	<i>Sık sık</i>	9 (2.4)	21 (5.6)		
	<i>Genellikle</i>	9 (2.4)	82 (22.0)		
	<i>Her zaman</i>	41 (11.0)	94 (25.3)		

*, p<0.05, **, p<0.01, X², Pearson Kikare Analizi, DDS, Duygu Düzenleme Stratejileri.

İş tatmini ile ilişkiler stresörü için DDS Grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır (p<0.05) (Tablo 4.13.).



Şekil 4.22. İş Tatmini Grup Dağılımı

Her iki DDS Grubu için likert ölçeğine göre 7 seviyesinde “Her zaman” seçeneğini işaretleyenler birinci sıradadır. DDS Grup 1 için bu oran 41 (%11.0) kişi ile DDS Grup 2 için ise bu oran 94 (%25.3) kişi ile oluşmaktadır (Şekil 4.22).

Tablo 4.14. Algılanan Stres Düzeyi, Stresörler ve Stres Sonuçlarının DDS Grup Karşılaştırması

<i>Değişken</i>	<i>Grup</i>	<i>X±SS</i>	<i>Median (ortanca)</i>	<i>Min-Maks.</i>	<i>25-75 Çeyreklikler</i>	<i>P</i>
Stresörler Toplam	DDS1	24.86±7.75	26.07	5-35	20.25-31	0.069
	DDS2	26.79±6.59	35	7-35	23-31	
Algılanan Stres Toplam	DDS1	37.28±6.63	42	23-51	33-37	0
	DDS2	22.01±9.18	20	8-49	15-27.75	
Sonuçlar Toplam	DDS1	19.53±7.97	19	5-34	12.25-27.00	0.917
	DDS2	19.17±6.77	34	5-34	14.00-25.00	

**p<0.01, *p<0.05, (DDS1=112, DDS2=260), Mann-Whitney U Testi, X; ortalama, SS; Standart Sapma

Algılanan stres düzeyi, stresörler ve stresin bireysel sonuçların toplam skorlarının bastırma ve bilişsel değerlendirme duygu düzenleme stratejisini kullanan gruplar arasında karşılaştırılmasına ilişkin veriler Tablo-4.14’dedir. Algılanan stres düzeyi toplam skoru ile gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu (p<0.05) ancak stres kaynaklarının toplam skoru ve stresin bireysel sonuçları açısından gruplar arasında bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu durum stresörlerin etkisinin grup bazında sonuç doğurmadığını, katılımcılar için her bir stresörün ayrı olarak anlam taşıdığını göstermektedir. Aynı şekilde stresin bireysel sonuçları ile gruplar arasında bir ilişki yoktur. Çeşitli stresörler altında oluşan stres, sonuçları itibari ile bireylerde, gruplardan bağımsız genel etkiler doğurmaktadır.

Bastırma duygu düzenleme stratejisi grubu (DDS1) için stres seviyesi 37.28, bilişsel değerlendirme duygu düzenleme stratejisi grubu (DDS2) için stres seviyesi 22.01’dir. DDS1’in, DDS2’ye nazaran algılanan stres seviyesi düzeyi daha yüksektir (Tablo 4.14).

Tablo 4.15. İş Kazası, Ramak Kala Kaza/Olay Yaşama/Yaşamama Durumu ile DDS Gruplarının Stresörler, Algılanan Stres Düzeyleri ve Stresin Bireysel Sonuç Toplam Karşılaştırılması

<i>Değişken</i>	<i>Grup</i>	<i>X±SS</i>	<i>Median (ortanca)</i>	<i>Min-Maks.</i>	<i>25-75 çeyreklikler</i>	<i>p</i>
Stresörler Toplam	Kaza Yaşadım.	24.91±8.20	29	5-35	19-30	0.323
	Kazaya Ramak Kala Yaşadım.	27.19±5.29	27.53	18-35	24-31	
	Yaşamadım	25.90±7.58	28	5-35	21-31	
Algılanan Stres Toplam	Kaza Yaşadım.	28.16±9.78	29	10-46	20.50-37	0
	Kazaya Ramak Kala Yaşadım.	29.13±10.65	29	12-51	20-36	
	Yaşamadım	23.86±11.38	20.50	8-50	14-34	
Stresin Bireysel Sonuçları Toplam	Kaza Yaşadım.	19.31±7.93	18	5-33	12.50-26	0.083
	Kazaya Ramak Kala Yaşadım.	20.55±5.83	20	11-33	17.75-24	
	Yaşamadım	18.18±7.75	17	5-34	13-25	

**p<0.01, *p<0.05, (DDS1=112, DDS2=260), Kruskal Wallis Testi, DDS, Duygu Düzleme Strateji, X; ortalama, SS; Standart Sapma

İş kazası, ramak kala kaza/olay yaşama durumu ve yaşamama durumu ile DDS gruplarının stresörler, algılanan stres düzeyleri ve stresin bireysel sonuç toplam skorları açısından karşılaştırılması Tablo 4.15'te gösterilmiştir. Yapılan incelemede sadece algılanan stres düzeyi toplam skoru açısından kategorik değişkenler ile ilgili istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür (p<0.05).

Tablo 4.16. Algılanan Stres Düzeyi ile Stresör Arasında Korelasyon

		Correlations					Algılanan Stres Düzeyi
		Stresör1	Stresör2	Stresör3	Stresör4	Stresör5	
Stresör1	Correlation Coefficient	1	0.521**	0.609**	0.473**	0.536**	0.154**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0.002
	N	385	385	385	385	385	385
Stresör2	Correlation Coefficient	0.521**	1	0.549**	0.424**	0.437**	0.131**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0.010
	N	385	385	385	385	385	385
Stresör3	Correlation Coefficient	0.609**	0.549**	1	0.542**	0.538**	0.262**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0
	N	385	385	385	385	385	385
Stresör4	Correlation Coefficient	0.473**	0.424**	0.542**	1	0.471**	,163**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0.001
	N	385	385	385	385	385	385
Stresör5	Correlation Coefficient	0.536**	0.437**	0.538**	0.471**	1	0.125*
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0.014
	N	385	385	385	385	385	385
Algılanan Stres Düzeyi	Correlation Coefficient	0.154**	0.131**	0.262**	0.163**	0.125*	1
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.010	0	0.001	0.014	0
	N	385	385	385	385	385	385

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

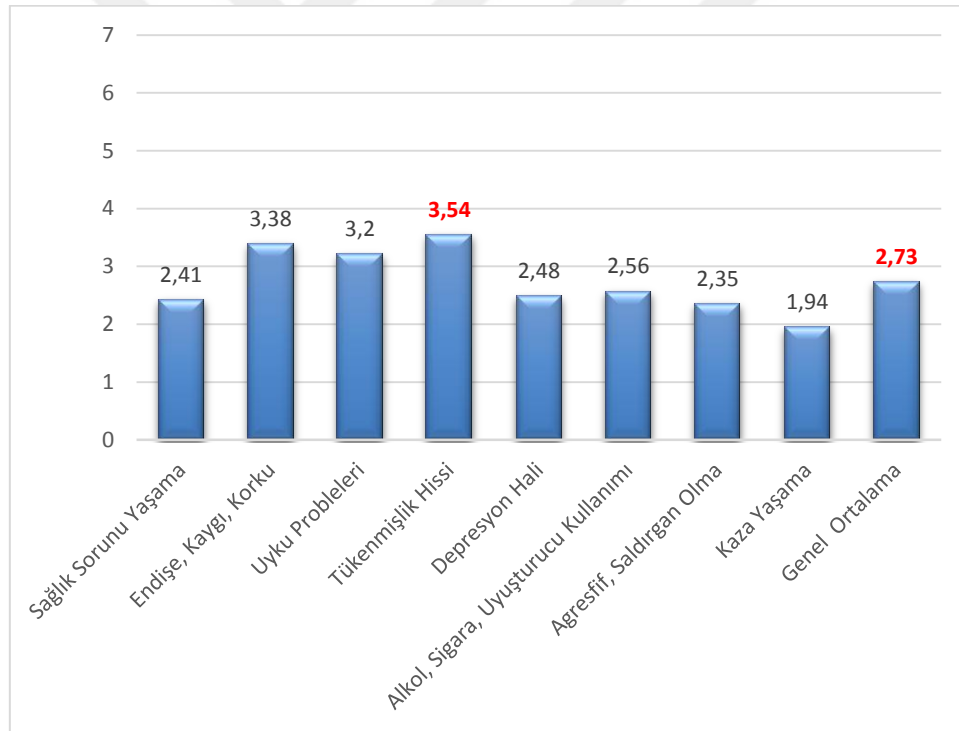
Stresörler ile algılanan stres düzeyi arasındaki korelasyon durumu tablo 4.16’da belirtilmiştir. Buna göre beş adet stresörün her biri için algılanan stres düzeyi korelasyonunun pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Stresörlerin etkisi arttığında bireyler üzerindeki stres seviyesi de artmaktadır. Yönetimin tutumu (Stresör 3) 0.262 ile en yüksek korelasyon oranına sahip stresör olarak gözlemlenmiştir (Tablo 4.16).

Tablo 4.17. Algılanan Stres Düzeyi ile Stresin Sonuçları Arasında Korelasyon

		Algılanan Stres Düzeyi	Sonuç Toplam
Algılanan Stres Düzeyi	Pearson Correlation	1	0.454
	Sig. (2-tailed)		0
	N	385	373
Sonuç Toplam	Pearson Correlation	0.454	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	373	373

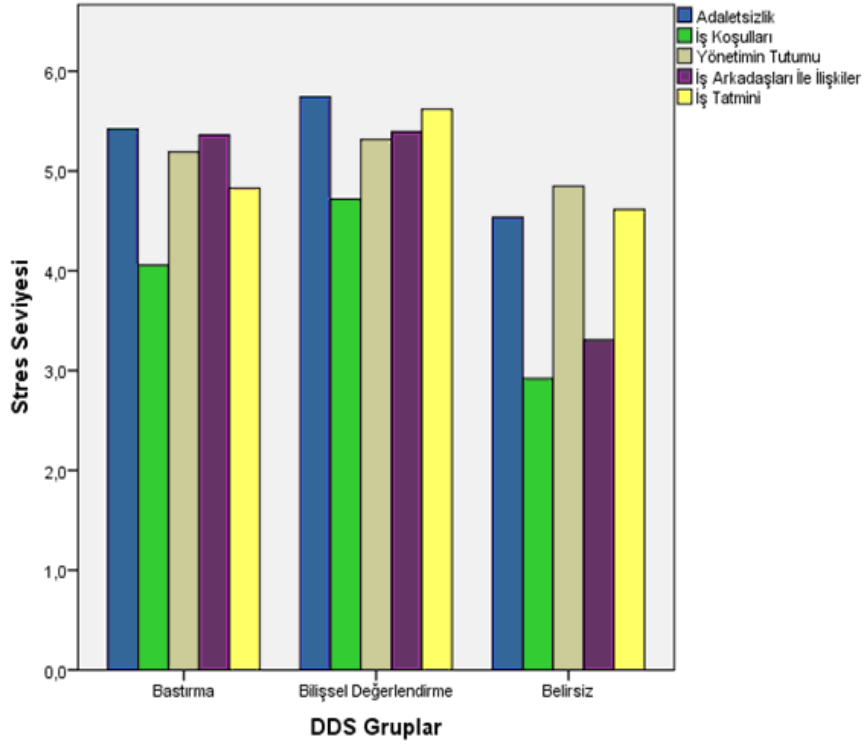
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Algılanan stres düzeyi ile stresin bireysel sonuçları arasındaki korelasyon tablo 4.17’de incelenmiştir. Buna göre aralarındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu (0.454) tespit edilmiştir. Stres seviyesi arttıkça stresin bireysel sonuçları da artmaktadır.

**Şekil 4.23.** Algılan Stres Düzeyi

Çalışanlar üzerinde algılanan stres seviyesinin ölçülebilmesi için tümdengelim metodundan yararlanılmıştır. Sağlık problemleri yaşama, endişe, kaygı, korku, uyku problemleri, tükenmişlik hissi, depresyon hali, alkol, sigara ve uyuşturucu kullanımı, agresif, saldırgan olma ve kaza yaşama gibi durumlar bireylerde stresin yarattığı genel ve belirgin sonuçlardır. Bu sonuçlar üzerinden stres seviyesi tespit edilmiştir. Tükenmişlik hissi yaşama durumu 3.54 seviyesinde olup en yüksek stres

seviyesini oluşturmaktadır. En düşük stres seviyesinde ise ramak kala kaza olay ya da iş kazası yaşama durumu 1.94 ile bulunmaktadır. Algılanan stres seviyesi sonuçlar üzerinden ölçüldüğünde ortalamanın genel olarak 2.73 seviyesinde olduğu tespit edilmiştir (Şekil 4.23).



Şekil 4.24. DDS Grupları ve Stresörler

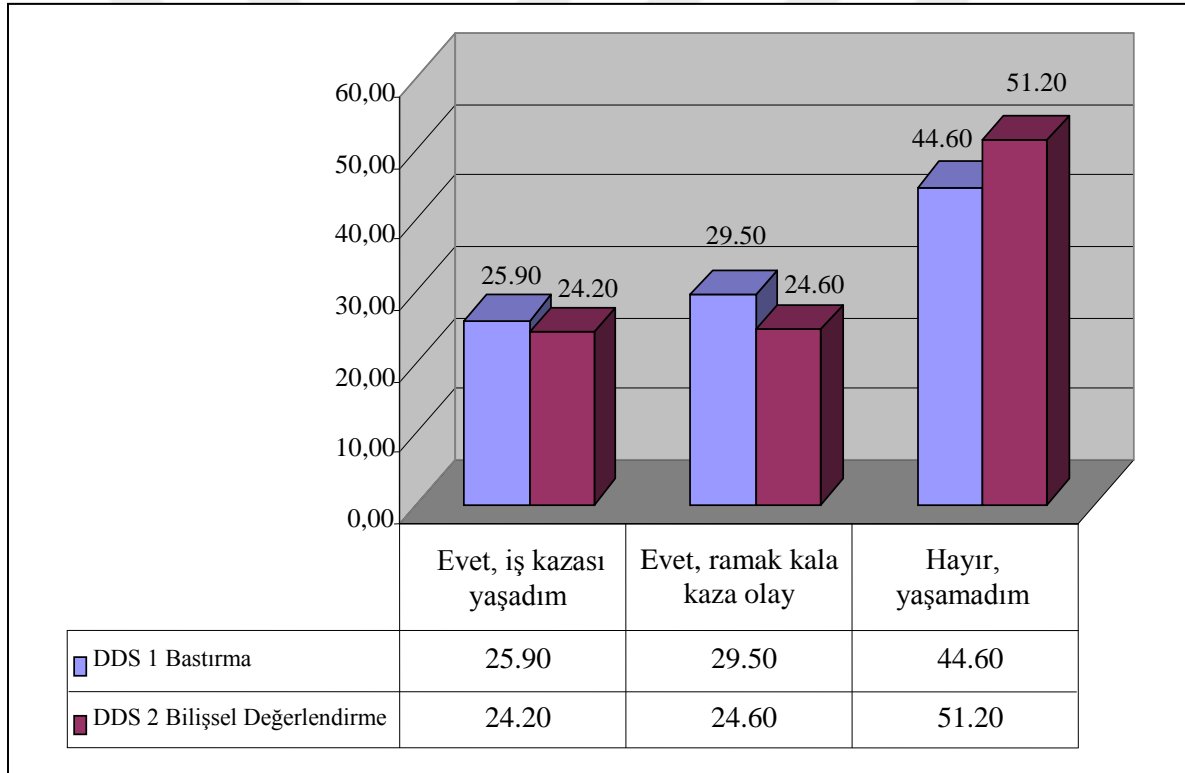
Bastırma ve bilişsel duygu düzenleme stratejisini kullanan katılımcıların, işyerinde adaletsizlik, iş arkadaşları ile ilişkiler, iş tatmini, yönetimin tutumu ve iş koşulları gibi belirli stresörlerden ne ölçüde etkilendiği Şekil 4.24'te gösterilmektedir. Adaletsizlik stresörünün her iki DDS grubunda da en büyük etki oranını oluşturduğu tespit edilmiştir. İş koşulları ise DDS Gruplarını en az etkileyen stresör olarak gözlemlenmektedir. DDS Grup 1 için ikinci sırada iş arkadaşları ile ilişkiler stresörü karşımıza çıkmaktadır. DDS Grup 2 için ise ikinci sırada iş tatmini stresörü tespit edilmiştir.

Tablo 4.18. Kaza, Ramak Kala Kaza/Olay Yaşama Durumu Grup Dağılımı

Değişken	<i>Evet,iş kazası yaşadım</i>	<i>Evet, ramak kala iş kazası/olay yaşadım.</i>	<i>Hayır, yaşamadım</i>		
	n (%)	n (%)	n (%)	X ²	P
Bastırma	29 (25.9)	33 (29.5)	50 (44.6)	1.468 ^a	0.48
Bilişsel Değerlendirme	63 (24.2)	64 (24.6)	133 (51.2)		

*, p<0.05, **, p<001, X²,(DDS1=112, DDS2=260) Pearson Kikare Analizi, DDS, Duygu Düzenleme Strateji, X; ortalama, SS; Standart Sapma

Kaza, ramak kala kaza/olay yaşama durumu grup dağılımı incelendiğinde, DDS grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (p>0.05) (Tablo 4.18).

**Şekil 4.25.** Stres Kaza İlişkisi

İş kazası, ramak kala kaza/olay yaşama durumuna ilişkin DDS grupları baz alınarak yapılan incelemede; DDS1 Bastırma yüzdesel değerlerinin, DDS2 Bilişsel Değerlendirmeye göre daha yüksek çıktığı gözlemlenmektedir. DDS Grup 1 üyelerinin %55.4'ünün iş yaşamı hikayesinde iş kazası ya da ramak kala kaza/olay yaşama durumu söz konusudur. DDS Grup 2'de ise Grup 1'e nazaran bu oran %48.8 seviyesine düşmektedir (Şekil 4.25).

5. SONUÇLAR ve ÖNERİLER

5.1 Sonuçlar

Bu tez araştırmasında gemi bakım onarım çalışanları üzerinde duygu düzenleme stratejileri, stres ve etkileri incelenmiştir. Bilişsel değerlendirme duygu düzenleme stratejileri kullanan bireylerin, bastırma duygu düzenleme stratejisi kullanan bireylere göre daha az oranda stres yaşadıkları gözlemlenmiştir. Bunun yanında iş kazası ve ramak kala kaza olay yaşama durumu ile algılanan stres seviyesi arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların verdiği cevaplar doğrultusunda 112 kişinin bastırma duygu düzenleme stratejisini, 260 kişinin ise bilişsel değerlendirme duygu düzenleme stratejisini kullandığı tespit edilmiştir. Mann Whitney U testi sonucuna göre; DDS Grup 1 (Bastırma) stres seviye oranı 37.28, DDS Grup 2 (Bilişsel Değerlendirme) stres seviye oranı 22.01'dir. Bastırma duygu düzenleme stratejisini kullanan çalışanların daha fazla stres altında olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis testi sonucunda, iş kazası ve ramak kala kaza olay yaşama durumu ile algılanan stres seviyesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanın stres seviyesi arttığında kaza yaşama ihtimali de artmaktadır.

DDS 1 ve DDS 2 gruplarının kaza ve ramak kala kaza/olay yaşama durumunu ortaya koymak maksadı ile yapılan Pearson ki-kare analizinde yüzdesel olarak %55.4 oranı ile DDS Grup 1 öne çıkmaktadır. DDS Grup 2 ise %48.8 oranı ile ikinci sıradadır. Bu durum iş kazası yaşama ihtimalinin stres seviyesi ile arttığının ve stres seviyesinin ise duygu düzenleme stratejileri ile alakalı olduğunun göstergesi mahiyetindedir.

Ayrıca stresörler ile algılanan stres düzeyi arasında yapılan Spearman's rho korelasyon analizinde stresörlerin ile stres seviyesi arasında doğru orantı olduğu tespit edilmiştir. Stresörlerin etkisi arttıkça stres seviyesi artmaktadır. Aynı şekilde algılanan stres seviyesi ile stresin bireysel sonuçları arasındaki ilişkiyi ölçmek maksadı ile yapılan Pearson korelasyon analizinde kategorik değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu gerçekleşmiştir.

Algılanan stres düzeyini oluşturan sağlıklı yaşama durumu, endişe, kaygı, korku yaşama, uyku problemleri, tükenmişlik hissi, depresyon hali, alkol, sigara ve uyuşturucu kullanımı, agresif, saldırgan olma hali ve kaza yaşama durumu incelenmiştir. En yüksek bileşenin 3.54 oranı ile tükenmişlik hissi yaşama durumu, en düşük oranlı bileşenin ise 1.94 ile kaza yaşama durumu olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak gemi bakım ve onarım çalışanları üzerinde yapılan çalışmada, stres seviyesinin, duygu düzenleme stratejileri ile ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Stres seviyesi arttıkça iş kazası yaşama durumu da artmaktadır. Duygu düzenleme stratejileri kapsamında bireysel farklılıkların önem arz ettiği buna yönelik çalışmaların yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

5.2 Öneriler

İş yaşamında stres konusunda çok çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu çalışmada; gemi bakım ve onarım çalışanları için beş stresör (adaletsizlik, iş arkadaşları ile ilişkiler, iş tatmini, yönetimin tutumu ve iş koşulları) üzerinden analizler yapılmıştır. Bu kapsamda işveren ve çalışanlar açısından psikososyal risk etmenleri arasında gösterilen stresin önlenmesi ya da tolere edilebilir seviyede tutulmasının sağlanması için yapılması gerektiği düşünülen bazı öneriler bulunmaktadır.

Öncelikle adaletsizlik stresörünün her iki duygu düzenleme strateji grubunda da ön plana çıktığı göz önüne alındığında işveren ve yöneticiler mahiyetindeki personel için adalet ve hakkaniyet kavramlarının önemli olduğu konusunda durumsal farkındalıklarını artırabilirler. Adalet kavramının zedelenmesi hali sadece yönetim kadrosu için aşılmaması gereken kırmızı bir çizgi değildir. Çalışanlarında birbirleri için bu durum çerçevesinde hassas davranmaları uygun olabilir.

İş arkadaşları ile ilişkiler stresörü, adaletsizlik stresöründen sonra, duygu düzenleme strateji grupları için ikinci sıradaki stres yapıcı etmen olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda ilişkileri geliştirici, takım ruhunu ortaya çıkaracak, çalışanların birbirlerine karşı tutum ve algılarını pozitif yönde motive edecek sosyal aktiviteler artırılabilir.

İş koşullarının, üretimi sekteye uğratmayacak ancak çalışanların yaşam kalitesinin de artırılmasını sağlayacak şekilde düzenlenmesi yönetimin planlama beceri ve hassasiyeti ile mümkün olabilir.

Yönetimin tutumu başlı başına bir stres yapıcıya dönüşebileceği gibi diğer stresörlerin de etkisini değiştirebilecek bir etmendir. Bu kapsamda yönetimin diğer risk etmenlerine gösterdiği ayrıcalığı psikososyal risk etmenlerinin en önemli bileşenlerinden biri olan stres olgusu içinde dikkate alabilir.

Ayrıca yönetici ve çalışanların sağlığına dikkat etmesi, düzenli beslenmesi, spor yapması, düzenli ve planlı olmaları, paylaşımcı davranmaları, dinlenmeyi ihmal etmemeleri, uykuya önem vermeleri, empati kurmaları, nefes egzersizi yapmaları, hafif müziğin rahatlatıcı etkisinden faydalanmaları, aile hayatına önem vermeleri stresi azaltabilir. İş yerlerinde yukarıda bahsi geçen, yaşam kalitesini arttıracak ve kişisel gelişimi destekleyecek konularda seminer ve eğitimler verilmesi ve bu aktiviteleri desteklemek maksadı ile yönetimin proaktif yaklaşım içinde olması, çalışanların algılarını değiştirebilir, stres seviyelerinin kontrol altında tutulmasını sağlayabilir.

Gerek yönetim gerekse de çalışanlar tarafından karşılıklı anlayış ve özverili bir tutum ile alınacak kararlar ve bu kararların uygulanması ile stres ve nihai sonuç olan iş kazalarının önlenmesi, bu durum ise çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlık açısından iyi halde bulunmasının sağlanması yanında, üretimin aksamamasını da temin edebilir.

KAYNAKLAR

- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, T.C. Resmi Gazete, 26200, 16.06.2006
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012), T.C. Resmi Gazete, 28339, 30.06.2012
- Albrecht, Karl, 1988, Gerilim ve Yönetici, Çev: K. Tosun ve diğerleri, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 197, İstanbul
- Alexander, F 1950. Psychosomatic Medicine, Its Principles and Application. New York: Norton.
- Armocost, Robert, L; "High School Student Stress and the Role of Counselors". The School Counselor. Vol: 38 (Nov), 1990, 105-112.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Schaufeli, W. S. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 393–417.
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3) , 309–328.
- Baltaş, A., Baltas, Z.(1987). Başarılı ve Sağlıklı Olmak İçin Stres ve Başa Çıkma Yolları (6. Basım). İstanbul. Remzi Kitapevi.
- Baltaş, Acar, Baltas, Zuhul (1999), Stres ve Başa Çıkma Yolları, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Bayhan, B., Sugözü, İ. ve Özkurt, B. (2017). İş Yaşamında Stres. 2nd International Mediterranean Science and Engineering Congress, 25-27 Ekim, Adana, Türkiye.
- Ben-Naim, S., Hirschberger, G., Ein-Dor, T., Mikulincer, M. (2013). An experimental study of emotion regulation during relationship conflict interactions: The moderating role of attachment orientations. *American Psychological Association*, 13(3) , 506-519.
- Bosowitz, H. ve diğerleri., *Anxiety and Stress* Mc. Hill, New York 1955.
- Braham, Barbara J. Stres Yönetimi. Ateş Altında Sakin Kalabilmek. (Çev.: Vedat G. Diker). İstanbul: Hayat Yayınları, 1998.
- Ceylan, A. (1998). Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu. Ankara: Gebze İleri Teknoloji Enst.
- Cüceloğlu, D. (2003). İnsan ve davranışı (12. baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *The Journal of Applied Psychology*, 86(3) ,499–512.
- Demirtaş A.S, 2018, Duygu Düzenleme Stratejileri ve Benlik Saygısının Mutluluğu Yordayıcılığı, Turkish Studies Educational Sciences, Ankara.
- Denollet, J., Nyklicek, I., Vingerhoets, J.J.M. (2008). Introduction: Emotions, emotion regulation and health.
- Dohrenwend, B. P. (1961). The social psychological nature of stress: A framework for causal inquiry. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 62(2) , 294-302.

- Dryman, M. T., ve Heimberg, R. G. (2018). Emotion regulation in social anxiety and depression: A systematic review of expressive suppression and cognitive reappraisal. *Clinical psychology review*, 65, 17-42.
- Eisenberg N., and Valiente C., (2004). Elaborations on a theme: beyond main effects in relations of parenting to children's coping and regulation. *Parenting: Science And Practice*. 4(4) , pp. 319–323.
- Eren, Erol, 2000, Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayım Dağıtım, Yayın No: 402, İstanbul
- Folkman, S. ye Lazarus, R.S. (1988). Coping as a mediator of emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(3) , 466-475.
- Freud, S. (1964). The standard edition of the complete psychological works of Sigmund Freud (J. Strachey, Ed.). Oxford, England: Macmillan.
- Garber, J., ve Dodge, K. A. (Eds.). (1991). *Cambridge studies in social and emotional development. The development of emotion regulation and dysregulation*. New York, NY, US: Cambridge University Press.
- Gökler, R., Işıtan, İ. (2012). Modern Çağın Hastalığı; Stres ve Etkileri. *Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi*, ISSN: 2147-0626, 1(3) , 154-168.
- Grinker, R. R., Spiegel, J. P. (1945). *Men under stres*. New York: McGrawHill.
- Gross, J.J., ve Levenson, R .W. (1993). Emotional suppression : Physiology, self-report, and expressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 970-986.
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of general psychology*, 2(3), 271-299.
- Gross, J. J. (1999). Emotion regulation: Past, present, future. *Cognition and Emotion*, 13(5) , 551-573.
- Gross, J. J., ve Thompson, R. A. (2007). Emotion Regulation: Conceptual Foundations. In J. J. Gross (Ed.), *Handbook of emotion regulation* (pp. 3-24). New York, NY, US: The Guilford Press.
- Hayran M, Hayran, Sağlık Araştırmaları İçin Temel İstatistikler. Omega Araştırma Yayınları. Ankara, 2011.
- Holodinski, M., Herrmann, S., and Kromm, H., (2013). Entwick- lungpsychologische Grundlagen der Emotionsregulation. *Psychologische Rundschau*, 64, pp. 196–207.
- Janis, I L, (1958). *Psychological Stress: Psychoanalytic and Behavioral Studies of Surgical Patients*. New York: Wiley.
- Kanbur, E. (2018). Aşırı İş Yükünün İş ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: İşe Bağlı Gerginliğin Aracı Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2) , 125-143.
- Koole, S.L. (2009). The psychology of emotion regulation: An integrative review. *Cognition and Emotion*, 23(1) , 4-41.
- Lazarus, R. S. (1991), “Psychological Stress in the Workplace”, *Journal of Social Behavior and Personality*, 6. 1-13.

- Lazarus, R. S. (1991). Progress on a CognitiveMotivational-Relational Theory of emotion. *American Psychologist*, 46(8) , 819-834.
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions. *Annual Review of Psychology*, 44, 1- 21.
- Lazarus, A. A. (1994). The illusion of the therapist's power and the patient's fragility: My rejoinder. *Ethics and Behavior*, 4(3) , 299-306.
- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion: A new synthesis*. New York, NY, US: Springer Publishing Co.
- McGrath, Joseph E.: *Social and Psychological Factors in Stress*, Illinois, Holt Rinehart and Winston Inc., 1970, p. 14-18.
- Mechanic, D. (1962). *Students Under Stress: A Study in the Social Psychology of Adaptation*. Free Press: New York. (Republished by the University of Wisconsin Press with a new introduction, 1978.)
- Nelson, D. L., ve Quick, J. C. (2011). *Understanding Organizational behavior*. Belmont, CA: Cengage South-Western.
- Okutan, Mustafa ve D. Tengilimoğlu, 2002, “İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması”, G.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı. 3, ss.15-42.
- Özel, Y., Karabulut, A. (2018). *Günlük Yaşam ve Stres Yönetimi*, Türkiye Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi, 1(1), 2018, 48-56.
- Pehlivan, İnyet. *Yönetimde Stres Kaynakları*. Pegem Yayınları, Ankara: 1995.
- Pehlivan, İnyet. *İş Yaşamında Stres*. Pegem Yayınları, 1. Baskı. Ankara: 2000.
- Piotrowski, K. (2013), (Personal identy during the transition to adulthood. Situation of disabled and nondisabled youth) Wielichowo:TIPI.
- Richard S. Lazarus, S. F. (1984). *Stres, Appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Robins, Stephen P. (1996). *Organizational Behavior*. Prentice Hall Inc., Seventh Edition:Usa
- Robbins, S. Judge, T. (2015). *Organizational Behavior*. Ed.Prof. Dr. İnci Erdem. Ekim, 2015. Nobel Yayıncılık. 14. Basımdan çeviri.
- Roseman, I. J. (2011). Emotional behaviors, emotivational goals, emotion strategies: Multiple levels of organization integrate variable and consistent responses. *Emotion Review*, 3, 434–443.
- Rowshan, A. (2011). *Stres yönetimi hayatınızın sorumluluğunu almak için stresi nasıl yönetebilirsiniz? (Çev. Ş. Cüceloğlu)*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Sam Rıza, (2002), “Yoğun Bilgi Bilişimde Yabancılaşma Sorunu: Bilgi Zenginleri-Bilişim Yoksulları”, I. Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi, 10-11 Mayıs, Kocaeli.
- Selimoğlu, D. (2014). *Stres Yönetimi ve Ofis Çalışması*. KolayOfis hukuk büro yönetimi defteri.
- Selye, H. (1956). *The stres of life*. New York: McGrawHill.
- Selye H. 1974. *Stress without distress*. Philadelphia, PA: J.B. Lippincott Co.

- Soysal, Abdullah. "İş yaşamında stres. Çimento İşveren Dergisi 23.3 (2009): 17-40.
- Sözer, Özçelik, B. (2018). İş Stresi Öldürüyor. (Erişim Tarihi: 22/07/2019).
- Stevenson., ve Duncan, C.H.(1950)Procc.Assoc.Research Nervous Mental Disease 29, 799-817.
- Sugözü, İ., Özışık, T. ve Sugözü, B. (2018). Gemi Bakım ve Onarım Sektöründe Çalışanların İş Yaşamında Stres. Uluslararası Erdemli Sempozyumu, 19-21 Nisan, Mersin, Türkiye.
- Sugözü, İ., Girgin, S. ve Sugözü, B. (2018). Ortak Sağlık ve Güvenlik Biriminde Çalışan İş Güvenliği Uzmanlarının İş Hayatında Yaşadığı Stres ve Etkileri. Uluslararası Erdemli Sempozyumu, 19-21 Nisan, Mersin, Türkiye.
- Tarakçı, O., Sugözü, B. ve Sugözü, İ. (2018). Kamu-Hizmet Sektöründe Çalışanların Yaşadığı İş Stresi ve Etkileri. 3rd International Mediterranean Science and Engineering Congress, 24-26 Ekim, Adana, Türkiye.
- Toffler, A. (1970). Future shock. New York: Random House.
- Too L. S. ve Butterworth P. (2018). Psychosocial Job Stressors and Mental Health The Potential Moderating Role of Emotion Regulation. American College of Occupational and Environmental Medicine, 60(10) , 518-524.
- Torrance, E. Paul: Constructive Behavior: Stress, Personality and Mental Health, University of Minnesota, Wadsworth Publishing Company Inc., 1965, p. 17-31.
- Trevor ve Enright, 1990, s. 8).Anxiety and stress management, Routledge, New York.
- Uçman, P (1990) Ülkemizde çalışan kadınlarda stresle başa çıkma ve psikolojik rahatsızlıklar. Psikoloji Dergisi, 7 (34) 58-71.
- Wolf, H.G. (1948) "Headache and Other Head Pain" Oxford Univ.Press, London and New York.
- Wolf, H.C.Life. Stress and Bodly Diseasy Williamson and Wilkins, Baltimore 1950.
- https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_INJ_EN.pdf Erişim Tarihi: 9.09.2019

DUYGU DÜZENLEME STRATEJİLERİ, STRES VE ETKİLERİ ANKETİ

Anket, sosyodemografik özellikler, duygu düzenleme stratejileri, algılanan stres düzeyi, stresin nedenleri ve stresin sonuçları başlıkları altında beş bölüm içinde toplam 36 sorudan oluşmaktadır.

Birinci bölümde sosyodemografik özellikler belirlenmektedir.

İkinci bölümde çalışanların bilişsel değerlendirme ya da bastırma duygu düzenleme stratejilerinden hangisini kullandıkları tespit edilmektedir.

Üçüncü bölümde stresin bilinen ve yaygın sonuçları üzerinden algılanan stres düzeyinin ölçülmesi tasarlanmıştır. Sonuçlar üzerinden sebebe doğru, tümdengelim yöntemi uygulanması amaçlanmaktadır.

Dördüncü bölümde stresin nedenleri, stresörlerin, çalışanları hangi düzeyde etkiledikleri, en etkili stresörün hangisi olduğu sorularına cevap aranmaktadır. Ayrıca sonuçlar değerlendirilerek, duygu düzenleme stratejileri ile stresörler arasındaki korelasyonun ortaya çıkarılması hedeflenmektedir.

Beşinci bölümde stresin bireysel sonuçları araştırılmaktadır. Stres ile kaza yaşanma durumu arasında belirgin bir ilişki olup olmadığı ortaya konulmaktadır. Anketin genelinde 7'li likert ölçeği kullanılmaktadır.

Bölüm 1: Sosyodemografik Özellikler

1. Yaşınız?

- a. 18-24
- b. 25-34
- c. 35-44
- ç. 45-54
- d. 55 ve üzeri

2. Cinsiyetiniz?

- a. Erkek
- b. Kadın

3. Medenî durumunuz?

- a. Evli
- b. Bekar
- c. Diğer

4. Eğitim durumunuz?

- a. İlkokul
- b. Ortaokul
- c. Lise
- ç. Önlisans
- d. Lisans
- e. Lisansüstü

5. Gelir düzeyiniz(tl)?

- a. 2001-3000
- b. 3001-4000
- c. 4001-5000
- ç. 5001-6000
- d. 6001 ve üzeri

6. Ekonomik durumunuzu nasıl tanımlarsınız?

- a. Kötü
- b. Zayıf
- c. Orta
- ç. İyi
- d. Çok iyi

7. Çocuğunuz var mı?

- a. Evet
- b. Hayır

8. Kaç yıldır çalışıyorsunuz (yıl)?

- a.1-3
- b. 4-7
- c. 8-11
- ç. 12-15
- d. 16 ve üzeri

9. Çalıştığınız bölüm/branş nedir?

- a. Elektrik/Elektronik Bölümü
- b. Makine/Motor/Tesviye Bölümü
- c. Tekne/İnce saç Bölümü

- ç. Kaynak Bölümü
- d. Yelken/Ahşap Bölümü
- e. Soğutma Bölümü
- f. Büro çalışanı

Bölüm 2: Duygu Düzenleme Stratejileri

10. Kendimi daha iyi hissetmek istediğim zaman, düşünce şeklimi değiştiririm.

- a. Hiçbir zaman
- b. Nadiren
- c. Bazen
- ç. Ara sıra
- d. Sık sık
- e. Genellikle
- f. Her zaman

11. Duygularımı herkes ile paylaşmam.

- a. Hiçbir zaman
- b. Nadiren
- c. Bazen
- ç. Ara sıra
- d. Sık sık
- e. Genellikle
- f. Her zaman

12. Olumlu duygular hissettiğimde, bunu ifade etmekten kaçınırım.

- a. Hiçbir zaman
- b. Nadiren
- c. Bazen
- ç. Ara sıra
- d. Sık sık
- e. Genellikle
- f. Her zaman

13. Stresli durumlar ile karşılaştığımda, çözüm üretirim.

- a. Hiçbir zaman
- b. Nadiren

- c. Bazen
- ç. Ara sıra
- d. Sık sık
- e. Genellikle
- f. Her zaman

14. Duygularımı ifade etmeyerek, kontrol etmeye çalışırım.

- a. Hiçbir zaman
- b. Nadiren
- c. Bazen
- ç. Ara sıra
- d. Sık sık
- e. Genellikle
- f. Her zaman

15. Duygularımı içinde bulunduğum durum hakkında düşünce şeklimi değiştirerek, kontrol etmeye çalışırım.

- a. Hiçbir zaman
- b. Nadiren
- c. Bazen
- ç. Ara sıra
- d. Sık sık
- e. Genellikle
- f. Her zaman

16. Olumsuz duygular hissettiğim zamanlarda bunu ifade etmekten kaçınırım.

- a. Hiçbir zaman
- b. Nadiren
- c. Bazen
- ç. Ara sıra
- d. Sık sık
- e. Genellikle
- f. Her zaman

Bölüm 3: Algılanan Stres Düzeyi Ölçümü

17. Son dönemlerde sağlık sorunları (kalp hastalıkları, yüksek tansiyon, migren, ülser vb.) yaşadınız mı?

- a. Hiçbir zaman
- b. Nadiren
- c. Bazen
- ç. Ara sıra
- d. Sık sık
- e. Genellikle
- f. Her zaman

18. İş yerinde endişe, kaygı, korku, sıkıntı gibi hisleri ne sıklıkla yaşarsınız?

- a. Hiçbir zaman
- b. Nadiren
- c. Bazen
- ç. Ara sıra
- d. Sık sık
- e. Genellikle
- f. Her zaman

19. Geceleri uyumakta zorlanma, sık sık uyanma, sabah geç kalkma vb. uyku sorunları yaşıyor musunuz?

- a. Hiçbir zaman
- b. Nadiren
- c. Bazen
- ç. Ara sıra
- d. Sık sık
- e. Genellikle
- f. Her zaman

20. Kendinizi gün içerisinde bitkin, yorgun, tükenmiş hisseder misiniz?

- a. Hiçbir zaman
- b. Nadiren
- c. Bazen
- ç. Ara sıra
- d. Sık sık
- e. Genellikle
- f. Her zaman

21. Son zamanlarda hiç depresyon hali yaşadığınızı düşündünüz mü?

- a.** Hiçbir zaman
- b.** Nadiren
- c.** Bazen
- ç.** Ara sıra
- d.** Sık sık
- e.** Genellikle
- f.** Her zaman

22. Alkol, sigara ve uyuşturucu gibi bağımlılık yapıcı maddeleri ne sıklık ile kullanırsınız?

- a.** Hiçbir zaman
- b.** Nadiren
- c.** Bazen
- ç.** Ara sıra
- d.** Sık sık
- e.** Genellikle
- f.** Her zaman

23. Son zamanlarda çevrenize karşı agresif ve saldırgan bir tutum içinde bulundunuz mu?

- a.** Hiçbir zaman
- b.** Nadiren
- c.** Bazen
- ç.** Ara sıra
- d.** Sık sık
- e.** Genellikle
- f.** Her zaman

24. Son dönemlerde hiç kaza/ramak kala olay yaşadınız mı ya da kaza/ramak kala olay yaşama eğilimi içinde bulunduğunuzu hissettiniz mi?

- a.** Hiçbir zaman
- b.** Nadiren
- c.** Bazen
- ç.** Ara sıra
- d.** Sık sık
- e.** Genellikle
- f.** Her zaman

Bölüm 4: Stresin Nedenleri

25. İş yerinde **adaletsizlik yaşandığını düşündüğümde kendimi huzursuz hissedirim.**

- a. Hiçbir zaman
- b. Nadiren
- c. Bazen
- ç. Ara sıra
- d. Sık sık
- e. Genellikle
- f. Her zaman

26. İş Koşulları (Aşırı iş yükü, zaman baskısı vb.) durumlarında kendimi huzursuz hissedirim.

- a. Hiçbir zaman
- b. Nadiren
- c. Bazen
- ç. Ara sıra
- d. Sık sık
- e. Genellikle
- f. Her zaman

27. Yönetimin tutumu stres seviyemi büyük oranda etkiler.

- a. Hiçbir zaman
- b. Nadiren
- c. Bazen
- ç. Ara sıra
- d. Sık sık
- e. Genellikle
- f. Her zaman

28. İş arkadaşları ile ilişkilerim kötü olduğunda kendimi huzursuz hissedirim.

- a. Hiçbir zaman
- b. Nadiren
- c. Bazen
- ç. Ara sıra
- d. Sık sık
- e. Genellikle
- f. Her zaman

29. İş tatmini (Ücretler, dinlenme koşulları vb.) stres seviyemi büyük oranda etkiler.

- a. Hiçbir zaman
- b. Nadiren
- c. Bazen
- ç. Ara sıra
- d. Sık sık
- e. Genellikle
- f. Her zaman

30. İş yerinde stres yaşamamdaki en büyük etkenin..... olduğunu düşünüyorum.

- a. Adaletsizlik
- b. İş Koşulları
- c. Yönetimin tutumu
- ç. İş arkadaşları ile ilişkiler
- d. İş Tatmini

Bölüm 5: Stresin Sonuçları

31. Çalışma hayatınızda hiç iş kazası veya ramak kala olay (çalışanın ya da ekipmanın zarar görmesine yol açabilecek potansiyele sahip ancak yaşanmamış olay) yaşadınız mı?

- a. Evet, iş Kazası yaşadım.
- b. Evet, ramak kala olay yaşadım.
- c. Hayır, yaşamadım.

32. Stresli olduğum zamanlarda dikkatim dağınık.

- a. Hiçbir zaman
- b. Nadiren
- c. Bazen
- ç. Ara sıra
- d. Sık sık
- e. Genellikle
- f. Her zaman

33. Stresli olduğum zamanlarda ilgisiz olurum.

- a.** Hiçbir zaman
- b.** Nadiren
- c.** Bazen
- ç.** Ara sıra
- d.** Sık sık
- e.** Genellikle
- f.** Her zaman

34. Stresli olduğum zamanlarda çevre ile iletişimim kesilir.

- a.** Hiçbir zaman
- b.** Nadiren
- c.** Bazen
- ç.** Ara sıra
- d.** Sık sık
- e.** Genellikle
- f.** Her zaman

35. Stres yaşadığımda kalp çarpıntısı, sinir, gerginlik, huzursuzluk hali içinde olurum.

- a.** Hiçbir zaman
- b.** Nadiren
- c.** Bazen
- ç.** Ara sıra
- d.** Sık sık
- e.** Genellikle
- f.** Her zaman

36. Stres yaşadığımda kendimi isteksiz, değersiz hissederim.

- a.** Hiçbir zaman
- b.** Nadiren
- c.** Bazen
- ç.** Ara sıra
- d.** Sık sık
- e.** Genellikle
- f.** Her zaman

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Tuncay ÖZİŞİK
Doğum Tarihi : 17.01.1981
E-mail : tncyzsk1907@gmail.com
Öğrenim Durumu : Lisans

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	Makine Mühendisliği	Deniz Harp Okulu	1999-2003

Görevler :

Görev Ünvanı	Görev Yeri	Yıl
PLAN KEŞİF KISIM AMİRİ	S.G. MERSİN ONARIM KOMUTANLIĞI	2016- ...
MÜDAVİM ÖĞRENCİ	DENİZ HARP AKADEMİSİ KOMUTANLIĞI	2015-2016
II.Ç	TCSG UMUT KOMUTANLIĞI MARMARİS/MUĞLA	2011-2015
BAŞÇARKÇI	TCSG-80 KOMUTANLIĞI AYVALIK/BALIKESİR	2007-2011
BAŞÇARKÇI	TCSG-125 KOMUTANLIĞI FATSA/ORDU	2005-2007
II.Ç	TCG KUŞADASI KOMUTANLIĞI/MERSİN	2003-2005

ESERLER (Makaleler ve Bildiriler)

1. Sugözü, İ., Özışık, T. ve Sugözü, B. (2018). Gemi Bakım ve Onarım Sektöründe Çalışanların İş Yaşamında Stres. Uluslararası Erdemli Sempozyumu, 19-21 Nisan, Mersin, Türkiye.
2. Özışık, T. Sugözü B. (2019). Gemi Bakım ve Onarım Çalışanlarında Duygu Düzenleme Stratejileri, Stres ve Etkileri Üzerine Bir Araştırma, 2. Uluslararası Mersin Sempozyumu, 23-25 Mayıs, Mersin, Türkiye.